

Masterarbeit im Rahmen des Masters of Advanced Studies ZHAW  
in Berufs-, Studien- und Laufbahnberatung

**Ressourcenaktivierung in der Laufbahnberatung  
von erwachsenen Ratsuchenden**

Qualitative Untersuchung zur Wahrnehmung der Ratsuchenden  
bezüglich der eingesetzten Methoden zur Ressourcenaktivierung

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

von

Gabriela Diriwächter

am

8. Dezember 2023

Erstbetreuung: Stefan Gerig

Zweitbetreuung: Dr. Valentina Vylobkova

«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

Als Gegengewicht zum Problemfokus wird in der Ressourcenorientierung und Ressourcenaktivierung der Schwerpunkt in der Berufs-, Studien- und Laufbahnberatung auf das Positive gelegt. Dies, um die Ressourcen der Ratsuchenden zu stärken und zu aktivieren. Das Ziel ist, die ratsuchende Person (stärker) für ihre eigenen Ressourcen zu sensibilisieren und diese für die in der Beratung geschilderten Probleme oder Schwierigkeiten zu aktivieren. So können Ratsuchende mögliche Herausforderungen in der beruflichen Laufbahn positiv und selbstwirksam angehen.

Die vorliegende Arbeit befasst sich mit der Ressourcenaktivierung von erwachsenen Ratsuchenden in der Laufbahnberatung. Die Basis bildet die Positive Psychologie, welche in der Laufbahnberatung eine wichtige Rolle spielt. Das Ziel der vorliegenden Arbeit war einerseits, mehr über die konkreten Anwendungsmöglichkeiten der Ressourcenaktivierung in der Laufbahnberatung zu erfahren. Andererseits kamen Ratsuchende zu Wort, die in ihrer Laufbahnberatung Ressourcenaktivierung erlebten. In den Fragestellungen geht es um konkrete ressourcenaktivierende Methoden, um die Wahrnehmung der Ratsuchenden, deren Ressourcen in der Laufbahnberatung aktiviert wurden, um das Gleichgewicht zwischen Problemfokus und Ressourcenaktivierung in der Laufbahnberatung, sowie um mögliche wahrgenommene Nachteile der Ressourcenaktivierung.

Es wurden offene, halbstrukturierte Interviews mit vier Personen durchgeführt, die zuvor eine Laufbahnberatung bei der Verfasserin der vorliegenden Arbeit in Anspruch genommen hatten. In diesen Laufbahnberatungen wurden ressourcenaktivierende Methoden eingesetzt. Mittels einer qualitativen Inhaltsanalyse wurden Antworten auf die Fragestellungen zur Ressourcenaktivierung zusammengetragen. Es zeigte sich, dass in der Literatur zahlreiche konkrete Methoden zur Ressourcenaktivierung beschrieben werden. Häufig wird aber auch die Meinung vertreten, dass Ressourcenaktivierung mehr eine Haltung der Beratungsperson als ein konkretes Verfahren ist. Die interviewten Personen nahmen die Ressourcenaktivierung gesamthaft sehr positiv wahr und konnten für sich aus den Laufbahnberatungen weitere Handlungsschritte ableiten. Negative Rückmeldungen zu den eingesetzten Methoden gab es keine. Die Methoden sprachen die interviewten Personen unterschiedlich an. Besonders wichtig ist im Rahmen der Ressourcenaktivierung die Beratungsbeziehung, welche für sich und auch im Zusammenhang mit der Ressourcenaktivierung eine entscheidende Rolle spielt.

Zusammengefasst kann ein positives Fazit zur Ressourcenaktivierung in der Laufbahnberatung gezogen werden. Die Resultate der vorliegenden Arbeit bestätigen die in der Literatur beschriebene Wirksamkeit der Methoden zur Ressourcenaktivierung hin. Für die Laufbahnberatung ist die Ressourcenaktivierung hilfreich und handlungsleitend.

## Inhaltsverzeichnis

<b>1. Einleitung und Fragestellung</b> .....	<b>6</b>
<b>2. Theoretische und wissenschaftsbasierte Fundierung</b> .....	<b>8</b>
2.1 Perspektivenwechsel in der Psychologie .....	8
2.2 Positive Psychologie .....	9
2.3 Theoretische Konzepte der Beratung.....	11
2.4 Ressourcen .....	14
2.4.1 Ressourcenorientierung .....	14
2.4.2 Lösungsorientierung .....	16
2.4.3 Relevanz der Ressourcenorientierung in der BSLB .....	17
2.5 Ressourcenaktivierung .....	20
2.5.1 Ressourcenaktivierung in der Beratung .....	21
2.5.2 Vorgehen/Methoden der Ressourcenaktivierung .....	23
2.5.3. Mögliche Grenzen der Ressourcenaktivierung .....	25
2.5.4 Wirkung von Ressourcenaktivierung.....	27
<b>3. Methode</b> .....	<b>28</b>
3.1 Ziel der Untersuchung und Fragestellung .....	28
3.2 Methode zur Erhebung .....	29
3.2.1 Methodenwahl.....	29
3.2.2 Wahl der Methoden/Instrumente zur Ressourcenaktivierung .....	30
3.2.3 Entwicklung des Interview-Leitfadens .....	31
3.2.4 Die Stichprobe .....	32
3.3 Methode zur Auswertung .....	33
<b>4. Ergebnisse</b> .....	<b>34</b>
<b>5. Diskussion und Ausblick</b> .....	<b>40</b>
5.1 Übersicht und Interpretation der wichtigsten Ergebnisse .....	40
5.2 Bedeutung der Ergebnisse in Bezug auf die Fragestellungen.....	43
5.2.1 Erste Fragestellung: Methoden zur Ressourcenaktivierung .....	43
5.2.2 Zweite Fragestellung: Wahrnehmung der Ratsuchenden .....	45
5.2.3 Dritte Fragestellung: Mögliche Nachteile .....	49
5.2.4 Vierte Fragestellung: Gewicht Ressourcenaktivierung und Problemfokus .....	49
5.3 Bedeutung der Untersuchung für Praxis, Theorie und Forschung .....	50
5.4 Kritische Reflexion.....	52
5.4.1 Vorgehen, Prozess und eigene Rolle.....	52
5.4.2 Einschränkungen der Arbeit .....	53
5.5 Ausblick auf Anwendungsgebiete und weitere Forschung .....	54
<b>6. Literaturverzeichnis</b> .....	<b>56</b>
<b>7. Anhangsverzeichnis</b> .....	<b>65</b>
Anhang A: Interviewleitfaden.....	66
Anhang B: Kodierleitfaden .....	69

**Abbildungsverzeichnis**

Abbildung 1: Übersicht über Beratungsansätze und psychologische Schulen.....12  
Abbildung 2: Faktoren des Beratungserfolgs.....17  
Abbildung 3: Leitfaden für die ressourcen- und lösungsorientierte Beratung.....22  
Abbildung 4: Positive Ressourcen-Gewinnspirale.....55

## 1. Einleitung und Fragestellung

Im Psychologiestudium, in der anschliessenden Weiterbildung und in der täglichen Arbeit sind mir häufig Themen begegnet zu psychischen Störungen, zwischenmenschlichen Problemen und Schwierigkeiten in der Schule, Familie und ganz allgemein im Leben. Der Fokus lag darauf, Schwierigkeiten zu entdecken, zu thematisieren und – idealerweise – zu lösen. Funktionierendes, Ressourcen und Stärken wurden in meiner Wahrnehmung zum Teil am Rande erwähnt. Immer wieder wurde jedoch das Augenmerk darauf gerichtet, was nicht gut ist, denn dies sollte ja aus der Welt geschafft werden. Doch wie ist es, wenn man nebst der Problemakzeptanz den Blick auf diejenigen Dinge erweitert, die nebst dem Problem ebenfalls bestehen – und funktionieren? Wie kann eine Person in ihren Ressourcen gestärkt werden, so dass sie in die Handlung kommt und Lösungen statt nur Probleme sieht? Beziehungsweise wie können die Ressourcen einer Person so gestärkt werden, sodass sie ihr auch in schwierigen Situationen zur Verfügung stehen? Mit solchen Fragen beschäftigt sich die Positive Psychologie, «die Wissenschaft des gelingenden Lebens und Arbeitens» (Blickhan, 2021, S. 18). Sie spielt in der Berufs-, Studien- und Laufbahnberatung (BSLB) eine wichtige Rolle. In diesem Zusammenhang stellt sich die Frage: Wie wirkt sich die Positive Psychologie auf die BSLB aus? Wie können die Ressourcen der Ratsuchenden aktiviert werden? Beziehungsweise wie kann die ratsuchende Person diese bei sich selbst aktivieren, um Herausforderungen bezüglich Berufswahl, beruflicher Neuorientierung, Stellenwechsel und anderem gestärkt zu begegnen? Welche Instrumente/Methoden existieren und welche Folgen kann der Einsatz ebendieser auf die Ratsuchenden haben? Diesen Fragen möchte ich in meiner Masterarbeit nachgehen. Dabei liegt der Fokus auf der Ressourcenaktivierung von erwachsenen Ratsuchenden. Diese Zielgruppe ist laut Hirschi (2018) heterogener als diejenige der Jugendlichen. Zudem dürfte die Thematik in der Laufbahnberatung von Erwachsenen im Gegensatz zur Berufsberatung von Jugendlichen noch breiter sein. Und: Erwachsene verfügen über ein breiteres Wissens- und Erfahrungsspektrum, welches sie durch ihre erhöhte Selbstkenntnis und Erfahrungen in beruflichen Entscheidungsprozessen einsetzen können (Hirschi, 2018).

In vorliegender Arbeit leiten mich folgende Fragen:

- Welche Instrumente und Methoden zur Ressourcenaktivierung gibt es in der Laufbahnberatung von erwachsenen Ratsuchenden?
- Wie nehmen Ratsuchende die Methoden der Ressourcenaktivierung wahr?
- Welche Nachteile nehmen Ratsuchende in Bezug auf die Methoden zur Ressourcenaktivierung wahr?
- Wie viel Gewicht wird, in der Wahrnehmung der Ratsuchenden, der Ressourcenaktivierung gegeben, wie viel dem Problemfokus?

Ein Hinweis zur Beratung muss an diesem Punkt noch gegeben werden. *Beratung* ist ein beliebter Begriff und wird oft in sehr unterschiedlichen Kontexten verwendet. Im Gegensatz dazu bezeichnet *psychosoziale Beratung* jegliche fachliche Unterstützung bei der Interaktion mit Klient:innen in psychosozialen Arbeitsbereichen. Die psychosoziale Beratung hat die Diagnose, den Umgang mit psychosozialen Belastungen, Einschränkungen, Notlagen und Krisen sowie deren Bewältigung zum Ziel (Sickendiek et al., 2008). Zudem sind in diesem Zusammenhang die Aktivierung und Zukunftsperspektive relevant: Die Hilfe zur Selbsthilfe, d.h. die Stärkung der Problemlösefertigkeiten der Ratsuchenden, ist ein grundlegender Aspekt psychosozialer Beratung. So soll psychosoziale Beratung einerseits bei der Lösung eines aktuellen und spezifischen Problems unterstützend wirken. Sie soll den Ratsuchenden aber vor allem auch Handlungsmöglichkeiten aufzeigen, wie ähnliche, zukünftige Probleme angegangen werden können (Warschburger, 2009). Wenn im Folgenden von Beratung gesprochen wird, ist damit im Allgemeinen die psychosoziale Beratung gemeint. Wenn es spezifisch um die BSLB geht, wird diese auch so benannt.

Eine weitere Frage im Zusammenhang der Begriffsklärung oder Begriffsabgrenzung ist, inwiefern sich psychosoziale Beratung und Therapie unterscheiden lassen. Dies ist nicht immer eindeutig zu beantworten. Eine Möglichkeit zur Abgrenzung besteht im Kriterium der Störung mit *Krankheitswert* als Unterscheidungsmerkmal. Bei einer Störung ist laut Definition eine Therapie bei einem ausgebildeten Psychotherapeuten oder einer Psychotherapeutin indiziert (Grolimund, 2017; Nestmann et al., 2004; Warschburger, 2009). In vorliegender Arbeit geht es spezifisch um die Ressourcenaktivierung in der psychosozialen Beratung respektive konkret in der BSLB, auch wenn Literatur aus der Psychotherapieforschung herangezogen wird.

Im folgenden theoretischen Teil soll kurz auf den Perspektivenwechsel innerhalb der Psychologie eingegangen werden. In diesem Zusammenhang wird die Positive Psychologie etwas näher vorgestellt. Danach werden Beratungskonzepte in Zusammenhang mit psychologischen Schulen inklusive Lösungs- und Ressourcenorientierung aufgezeigt. Die Thematik der Ressourcen mit der Ressourcenorientierung und der Ressourcenaktivierung wird dann eingehend erläutert. Es wird auf Vorgehen/Methoden, Grenzen und Wirkung der Ressourcenaktivierung in der BSLB eingegangen. Im Methodenteil geht es noch einmal um die konkreten Fragestellungen und die vorliegende Untersuchung, ehe das genaue methodische Vorgehen aufgezeigt wird. Die Ergebnisse werden beispielhaft mit Aussagen der interviewten Personen präsentiert. Die Diskussion rundet die Arbeit schliesslich mit Interpretationen, einer kritischen Reflexion und einem Ausblick für die Anwendung und weitere Forschung ab.

## 2. Theoretische und wissenschaftsbasierte Fundierung

### 2.1 Perspektivenwechsel in der Psychologie

Psychologie wird seit jeher als die Wissenschaft von Bewusstsein, Erleben und Verhalten des Menschen definiert. Seit dem Zweiten Weltkrieg beschäftigt man sich in der Psychologie und insbesondere der Psychotherapie hauptsächlich mit psychischen Störungen und der Heilung ebendieser (Seligman & Csikszentmihalyi, 2000). Menschen, die unter einer psychischen Störung leiden und eine Psychotherapie aufsuchen, beschreiben in dieser meist die Symptome, die sie belasten. Dabei werden zunächst vonseiten der Therapeut:innen für die Störungsdiagnose ausschliesslich die beschriebenen Symptome beachtet, also das, was die Klient:innen stört und ihnen negativ auffällt (Frank, 2022).

In der Beratung sieht es indes etwas anders aus: Diese fokussiert sich laut Nestmann et al. (2004) auf die Stärken, Potenziale und Ressourcen von Personen und ihren sozialen Umwelten. Zudem beschäftigt sie sich hauptsächlich mit den positiven Anteilen psychischer Gesundheit der Klient:innen, unabhängig vom Umfang und der Intensität der beschriebenen Problemstellungen und Störungen. Beratungspersonen sollten gemäss Grolimund (2017) ihrem Gegenüber insbesondere Sachverhalte, Problemaspekte, positive Gefühle, Ressourcen, Wünsche und Fortschritte spiegeln. Die Klient:innen sollten sich von der Beratungsperson verstanden fühlen. Sie sollten aber vor allem auch merken, dass ihnen zugetraut wird, eine Lösung zu finden, sowie eigene Fähigkeiten und Fertigkeiten zu sehen und anzuerkennen (Grolimund, 2017). In der Beratungspsychologie wird dieser Wechsel der Perspektive als Wandel von der Problemhypnose in eine Lösungstrance beschrieben, mit dem Motto «Lösungen konstruieren statt Probleme analysieren!» (Schmidt, 1989, zitiert nach Nestmann et al., 2004, S. 739). Darauf haben sich lösungsorientierte Beratungspersonen hauptsächlich konzentriert.

Auch spezifisch in der BSLB verfolgen viele Beratungspersonen diesen Ansatz. Dies, weil gemäss Ertelt und Schulz (2015) in der Praxis der Schul- und Berufsberatung Methoden eingesetzt werden, welche einfach verständlich, einfach anzuwenden und zeiteffizient sind. Diesen Anforderungen kommt die lösungsorientierte Beratung entgegen. Vor allem, wenn davon ausgegangen wird, dass auch sehr kurze Beratungssitzungen zu wesentlichen Veränderungen oder Verbesserungen führen können. Denn Berufs- und Laufbahnberatungspersonen beraten täglich sehr viele Klient:innen. Dies ist unter anderem ein Grund, zeitbegrenzte Modelle aus der lösungsorientierten Beratung einzusetzen (Ertelt & Schulz, 2015). Zudem verfolgen Beratungspersonen in der BSLB das Ziel, im Beratungsprozess Lösungen zu entwickeln, anstatt Probleme zu lösen (Lang-von Wins & Triebel, 2006).

Donald E. Super, einer der bekanntesten Vertreter der berufsbezogenen Beratungstheorie, hat bereits 1955 die Relevanz der Gesundheitsperspektive vor der



Pathologie betont (Nestmann et al., 2004). Man sollte davon ausgehen, dass Menschen deutlich mehr Fähigkeiten haben, als ihnen bewusst sind und sie mehr Ressourcen besitzen, als sie glauben (Gilligan, 1995). Der Blick auf die Ressourcen in der Beratung ist also elementar. Der Umschwung zu dieser Ressourcenorientierung repräsentiert nach Bamberger (2004) den revolutionären *Dreh* in der Beratungspsychologie. Die Störungs- und Defizitperspektive wird nebst der Lösungsorientierung um diejenigen Faktoren erweitert, welche direktes Wohlbefinden und eine psychisch gesunde, gut gelingende Lebensgestaltung möglich machen (Frank, 2022). Denn in der Psychologie geht es um mehr als psychische Störungen: «psychology is not just the study of pathology, weakness, and damage; it is also the study of strength and virtue» (Seligman & Csikszentmihalyi, 2000, S. 7). Davon handelt die Positive Psychologie.

## 2.2 Positive Psychologie

Bereits vor knapp 70 Jahren wurde der Begriff *Positive Psychologie* verwendet. Abraham Maslow kritisierte damit 1954 den negativen Bias der akademischen Psychologie. Auch Carl Rogers fokussierte in seinen Arbeiten auf die Bedürfnisse und Stärken der Menschen. So bemängelt die Positive Psychologie den bisher zu einseitigen und negativen Fokus sowie die zu starke Konzentration auf die negativen Aspekte des menschlichen Verhaltens und Erlebens (Brendtro & Steinebach, 2012). Laut Maslow sollte der Schwerpunkt stattdessen auf der Beobachtung der gesunden Menschen liegen (Ertelt & Schulz, 2015) – es sollte also um das Positive gehen: «Positive Psychology is the scientific study of what goes right in life» (Peterson, 2009, S. 3).

Dies betonte 1998 auch Martin Seligman, ein amerikanischer Psychologieprofessor, als er in seiner Antrittsrede für das Präsidium der American Psychological Association (APA) forderte, dass die Psychologie positive Emotionen, positive Eigenschaften und positive organisationale beziehungsweise gesellschaftliche Rahmenbedingungen thematisieren soll (Blickhan, 2021). Denn die Psychologie hatte laut Seligman vor dem Zweiten Weltkrieg vor allem drei Aufgaben: psychische Erkrankungen zu heilen, ein erfolgreiches und erfülltes Leben zu unterstützen sowie Talente und Begabungen zu fördern. Nach Seligman hatte die Psychologie die beiden letzten Aufgaben zu wenig berücksichtigt (Brendtro & Steinebach, 2012). Statt weiterhin den Fokus vorwiegend auf Schwächen und Krankheit zu richten, sollten sich Psycholog:innen mehr darauf konzentrieren, was lebenswert ist und die Voraussetzungen für ein lebenswertes Leben ermöglichen. Die Positive Psychologie wurde so durch Seligman als neuer Forschungszweig der akademischen Psychologie geprägt (Blickhan, 2021).

Obwohl Positive Psychologie die Wissenschaft des funktionierenden Lebens ist, beschreibt der Begriff der Positiven Psychologie nicht die fehlende Existenz einer negativen

Psychologie. Auch soll dadurch keine Abwertung der bestehenden Psychologie erfolgen. Stattdessen hatte sich die Positive Psychologie immer als erforderliche und sinnvolle Ergänzung der klassischen Psychologie betrachtet und wünschte sich eine baldige und vollständige Integration in die Psychologie (Peterson, 2006). Diese Integration dürfte heuer zu einem grossen Teil gelungen sein. Ein Grundpfeiler der Positiven Psychologie ist der Anspruch einer wissenschaftlichen Fundierung (Auhagen, 2004). Die Positive Psychologie basiert somit als Fachrichtung der psychologischen Wissenschaften auf einer wissenschaftlich geprüften Grundlage. Denn *positiv* beschreibt nicht nur eine Denkweise, sondern auch ein Forschungsthema. Und auch in der Positiven Psychologie basiert Forschung auf wissenschaftlichen Methoden (Tomoff, 2017). Positive Psychologie untersucht auf wissenschaftlicher Basis, was uns stärkt und welche Bereiche für unser persönliches Wachstum förderlich sind (Blickhan, 2021).

In der Positiven Psychologie steht also die wissenschaftliche Analyse dessen im Fokus, was das Leben lebenswert macht. Dies umfasst das gesamte Spektrum, einschliesslich der Erkennung und Förderung von Stärken sowie dem konstruktiven Umgang mit Schwächen (Blickhan, 2021). Auch in der BSLB sind dies wichtige Inhalte. So betonen Beratung und Berufspsychologie seit langem Themen, die zum Schwerpunkt der Positiven Psychologiebewegung passen: menschliche Stärken, positive Aspekte des Funktionierens und Überlegungen darüber, was das Leben sinnvoll macht (Lopez et al., 2006). Die Positive Psychologie verfolgt das Ziel, menschliche Stärken und Ressourcen zu entdecken und zu entwickeln, und soll damit ganzheitlich in einer Verbesserung des Wohlbefindens resultieren. Es gilt also, individuelle Potenziale, erlebtes Glück und einen optimistischen Blick in die Zukunft zu stärken (Seligman, 2012).

Wie sieht dies in der positiv-psychologischen Praxis aus? Unterschiedliche Interventionen werden in diversen Kontexten angewendet. Die Entwicklung verschiedener positiv-psychologischer Interventionen werden z.B. in der Meta-Analyse von Bolier et al. (2013) beschrieben. Beispiele dafür sind: Optimismus- und Dankbarkeitsübungen, hoffnungsvolles zielgerichtetes Denken, best possible self, über positive Lebenserfahrungen nachdenken oder schreiben, drei gute Dinge pro Tag notieren. Die Resultate der Meta-Analyse zeigten einen möglichen Effekt von positiv-psychologischen Interventionen auf das subjektive und psychologische Wohlbefinden. Zudem können solche Interventionen helfen, depressive Symptome zu verringern (Bolier et al., 2013).

Das Augenmerk wird in der Praxis der Positiven Psychologie also besonders auf die Bedingungen für positive Entwicklungen gelegt. Dabei werden Stärken der Person selbst sowie auch die Ressourcen ihrer Umwelt betrachtet. Schwierigkeiten werden als Herausforderungen angesehen und Defizite werden als Potenzial für Veränderungen geschätzt. Es geht also hauptsächlich um Lösungsmöglichkeiten und

Entwicklungsressourcen der einzelnen Person – die Beratung wird stets individuell auf die Person angepasst. In der Diagnostik und Intervention wird nicht nur nach positiven Aspekten (Erlebnisse, Ressourcen, Erfolge etc.) gefragt, sondern es geht auch um die Aktivierung positiver Emotionen. So soll der Fokus des Denkens und Fühlens erweitert werden, damit Lösungen ersichtlich und denkbar werden, welche davor nicht machbar schienen (Brendtro et al., 2009; Cohn & Fredrickson, 2010; Steinebach, 2006a, 2006b).

Dieser Fokus auf Unterstützung und Lösungsorientierung findet sich in den Grundgedanken der Positiven Psychologie wieder (Auhagen, 2004). Dabei hat die BSLB diesen positiven Ansatz verfolgt, lange bevor der Begriff der Positiven Psychologie bekannt wurde (Hirschi, 2017). Robitschek und Woodson (2006) schreiben, dass keine berufliche Theorie ausdrücklich behauptet, Elemente aus der Positiven Psychologie zu übernehmen. Die Themen zwischen den beiden sind laut ihnen jedoch sehr ähnlich, und betonen oft das Selbstwertgefühl und die Selbstwirksamkeit. Die BSLB unterscheidet sich gemäss Hirschi (2017) von der Therapie und anderen Beratungen nicht zuletzt dadurch, dass die Klient:innen nicht zwingend ein dringliches Problem in ihrer Laufbahn haben müssen. Mehrheitlich handelt es sich um Ratsuchende, die aus Eigenantrieb eine Förderung ihrer beruflichen Laufbahn oder eine Stärkung ihrer Berufs- und Lebenszufriedenheit wünschen (Hirschi, 2017). Somit kann die Positive Psychologie als Grundlage für die Förderung eines zufriedeneren Berufslebens dienen und die klassische Berufsberatung vertiefen und ergänzen (Jungo & Albrecht, 2012; Robertson, 2018).

In der BSLB wird wie in der Positiven Psychologie angenommen, dass alle Menschen Ressourcen und Stärken haben. Diese können für die Förderung einer positiven Entwicklung aktiviert und genutzt werden (Hirschi, 2017). Diese Entwicklung von Stärken fördert laut Dik et al. (2015) das Wohlbefinden im Arbeitskontext und ist mit einem sinnvollen Erleben von Arbeit verbunden. Da die Klient:innen häufig psychisch gesund sind und der Fokus auf den Ressourcen liegt, sind Interventionen in der BSLB normalerweise eher kurz (Hirschi, 2017). Hier kommt erneut die erwähnte lösungsorientierte Beratung ins Spiel. Im Folgenden soll der Bogen von der Positiven Psychologie in die Beratung und im Spezifischen in die BSLB geschlagen werden. Es folgt ein Überblick über die Beratungsansätze nach Nussbeck (2019) in Bezug auf die entsprechenden psychologischen Schulen. Danach wird näher auf die Lösungs- und Ressourcenorientierung in der Beratung eingegangen.

### **2.3 Theoretische Konzepte der Beratung**

Die von Savickas (2012, 2013) beschriebenen Paradigmen der BSLB (Paradigma der Passung, Paradigma des lebenslangen Lernens und Paradigma des Life Designs) spielen im heutigen Kontext der BSLB eine wichtige Rolle und stehen in einem engen Zusammenhang mit den drei Hauptströmungen der Psychologie: Psychoanalyse (Fokus auf unbewusste

Prozesse), humanistische Psychologie (Fokus auf Selbstverwirklichung) und Behaviorismus (Fokus auf beobachtbares Verhalten) (Schreiber, 2020). Abbildung 1 (Schreiber, 2020, S. 122) veranschaulicht die sechs bedeutenden Beratungsansätze, ihre Verbindung zur psychologischen Schule sowie Hauptmerkmale und Vertreter. Auf die drei Paradigmen der BSLB wird nicht näher eingegangen.

**Abbildung 1**

*Übersicht über Beratungsansätze und psychologische Schulen*

**Tab. 8.1:** Überblick über Beratungsansätze und psychologische Schulen gemäß Nussbeck (2014)

<b>Beratungsansatz (in Klammern: Psychologische Schule, Therapieschule)</b>	<b>Hauptcharakteristika</b>	<b>Exponenten</b>
Psychoanalytisch orientierte Beratung (Psychoanalyse)	Unbewusste Konflikte/ Prozesse Assoziationen und Deutungen Widerstände	Sigmund Freud
Klientenzentrierte/ Personzentrierte Beratung (Humanistische Psychologie)	Selbstaktualisierungstendenz Empathie, Kongruenz, Akzeptanz auch: Positive Psychologie	Carl Rogers Martin Seligman
Kognitiv-behavioral orientierte Beratung (Behaviorismus, Kognitive Wende)	Veränderung des Verhaltens Behaviorismus: Klassisches und operantes Konditionieren Kognitive Wende: Beobachtungslernen, Selbstwirksamkeit	Iwan Pawlow Albert Bandura
Systemische Beratung (Systemische Therapie)	Kybernetik (auch 2. Ordnung) Konstruktivismus (≠ Realismus) Autopoiese Kommunikationsmuster	Palo-Alto-Gruppe (Bateson, Watzlawick), Mailänder Gruppe (Selvini-Palazzoli)
Lösungsorientierte Beratung (Systemische Therapie)	Wunderfrage, Skalierungsfrage Prinzipien: Lösungsorientierung, Utilisation, Konstruktivität, Veränderung, Minimalintervention	Insoo Kim Berg Steve de Shazer
Ressourcenorientierte Beratung (Systemische Therapie)	Salutogenese/Kohärenz Selbstwirksamkeit	Aaron Antonovsky

Anmerkung. Quelle: Schreiber, 2020, S. 122

Die *psychoanalytisch orientierte Beratung* hat in der theoretischen Entwicklung der BSLB die geringste Bedeutung (Schreiber, 2020). Aufgrund der fehlenden Relevanz für die Fragestellungen der vorliegenden Arbeit wird nicht weiter darauf eingegangen. Die *kognitiv-behavioral orientierte Beratung* wird aus demselben Grund nicht ausführlicher vorgestellt. Die Selbstwirksamkeit, ein wichtiges Konzept dieses Beratungsansatzes, wird aber später noch im Zusammenhang mit der Ressourcenorientierung aufgenommen.

Eine wichtigere Rolle für die Thematik der vorliegenden Arbeit spielt die *klientenzentrierte/personenzentrierte Beratung*, welche sich aus dem Humanismus entwickelt hat (Schreiber, 2020). Hierbei kommen den Konzepten von Rogers (1959, 1985) und seinem Fokus auf die Selbstverwirklichung als bedeutender Antrieb eine wichtige Bedeutung zu. Zusätzlich hat er Empathie, Kongruenz und Akzeptanz als drei wesentliche Merkmale einer klientenzentrierten Beratung betont. Der humanistische Ansatz schliesst auch die vorgestellte Positive Psychologie ein, die seit Beginn des 21. Jahrhunderts einen grossen Einfluss auf die Psychologie und somit auch auf die Praxis der BSLB ausübt (Fredrickson, 2013; Schreiber, 2020; Seligman, 2011; Seligman & Csikszentmihalyi, 2000).

Zusätzlich zu den drei Kräften der Psychologie spielt die systemische Therapieschule im Bereich der Beratung eine zentrale Rolle (Schreiber, 2020). Nach Nussbeck (2019) lassen sich innerhalb der systemischen Ansätze, die ebenfalls eng mit der humanistischen Psychologie verknüpft sind, drei verschiedene Schwerpunkte ausmachen. Dabei wird nicht näher auf den ersten Schwerpunkt, die *systemische Sichtweise* eingegangen. Diese hat im Zusammenhang mit vorliegender Arbeit am wenigsten Relevanz.

Wesentlicher ist die *lösungsorientierte Beratung*, die sich weniger auf das Problem, sondern mehr auf Lösungen fokussiert (Bamberger, 2022; Nussbeck, 2019). Durch eine intensive Fokussierung auf Veränderungen werden Selbstkompetenzen aufgedeckt. Diese sollen wiederum darauf hinweisen, dass entsprechende Fähigkeiten vorhanden sind, genutzt und Verbesserungen im Alltag vorgenommen werden können (Schreiber, 2020).

Ebenfalls von Wichtigkeit für vorliegende Arbeit ist die *ressourcenorientierte Beratung*, welche den Fokus auf die Selbstwirksamkeit legt (Nussbeck, 2019). Hier besteht eine Verbindung zum bereits erwähnten kognitiv-behavioralen Ansatz. Der Fokus liegt auf den vorhandenen Ressourcen, insbesondere auf der Selbstwirksamkeitserwartung einer Person, wie sie von Albert Bandura beschrieben wurde (1977). Mehr dazu in Kapitel 2.4.1.

Auf die lösungs- und ressourcenorientierte Beratung wird nun im Folgenden näher eingegangen. Zuerst soll ein Überblick über den Begriff der Ressourcen gegeben werden. Unter 2.4.3 wird schliesslich auf die Wichtigkeit der Ressourcenorientierung in der BSLB eingegangen.

## **2.4 Ressourcen**

Ressourcen sind gemäss Nussbeck (2019) Mittel, die verfügbar sind, um eine bestimmte Aufgabe oder Anforderung zu bewältigen. Im psychologischen Kontext sind Ressourcen Kraft- und Energiequellen sowie bestehende Kompetenzen und einsetzbare Lösungsstrategien. Ressourcen repräsentieren daher ein positives Potenzial, das dazu dient, die Bedürfnisse einer Person zu erfüllen. Sind ausreichend Ressourcen vorhanden, entsteht die Überzeugung, die Kontrolle über das eigene Leben in der Hand zu haben, sich hinreichend in der Welt zu orientieren und den eigenen Selbstwert hoch einzuschätzen. Ein Mangel an entscheidenden Ressourcen ruft Stress und Überforderung hervor. Jede Person verfügt über Ressourcen, die sie unterschiedlich effektiv nutzen kann (Nussbeck, 2019). Nestmann et al. (2004) zufolge sind auch «im schwerstgeschädigten Individuum, in der defizitärsten Umwelt und in den gestörtesten Mensch-Umwelt-Transaktionen förderbare Ressourcen einer Entwicklung von Personen- und Umweltsystemen zu finden» (S. 731).

Die Wahrnehmung respektive Definition von spezifischen Ressourcen ist dabei sehr subjektiv. Prinzipiell kann all das, was von jemandem in einem spezifischen Moment geschätzt oder als hilfreich empfunden wird, als Ressource betrachtet werden. Eine Ressource wird dann zu einer solchen, wenn die Person die betreffende Ressource als hilfreich und effektiv für sich selbst wahrnimmt (Nestmann, 1996; Bamberger, 2022). So hängt die Nutzung eines vorhandenen Potenzials als Ressource nicht von seiner objektiven Existenz ab, sondern von der subjektiven Bewertung durch die Person (Nussbeck, 2019).

Aus psychotherapeutischer Perspektive sind Ressourcen die Potenziale eines Individuums und beziehen sich beispielsweise auf «Fähigkeiten, Kompetenzen, positive Erinnerungen, Fertigkeiten, Kenntnisse, Geschicke, Einstellungen, Erfahrungen, Talente, Neigungen und Stärken» (Gruber, 2020, S. 11). Ressourcen können also als Schutzfaktoren betrachtet werden, welche Personen zur Verfügung stehen, um Schwieriges zu ertragen, Lebensaufgaben zu meistern, Herausforderungen anzugehen, Ziele zu erreichen, die eigene Gesundheit und das Wohlbefinden zu fördern und Selbstwirksamkeitserwartungen zu erfahren (Gruber, 2020).

Menschen sind sich ihrer Ressourcen häufig gar nicht bewusst. Im Kontext der Beratung können Ressourcen als Kraftquellen entdeckt und als Elemente des positiven Veränderungspotenzials eingesetzt werden, um die Zielerreichung zu fördern (Gruber, 2020). Wie man sich nun in der Beratung an Ressourcen der Ratsuchenden orientieren kann, wird im Folgenden aufgezeigt.

### **2.4.1 Ressourcenorientierung**

Die Diagnose von Problemen, Konflikten und Schwierigkeiten bei der ratsuchenden Person kann, wenn zu stark auf ihre Schwächen und Defizite fokussiert wird, mit der Gefahr

einer Destabilisierung und Minderwertigkeitsgefühlen einhergehen (Willutzki, 2008). Häufig sehen Klient:innen mit einem problemfokussierten Ansatz nur noch Schwierigkeiten und haben möglicherweise durch ein überkritisches Selbstkonzept ihre Wahrnehmung für vorhandene Ressourcen reduziert (Bamberger, 2022). Seit den 2000er Jahren haben sich lösungs- und ressourcenorientierte Ansätze etabliert. In Umbruchsituationen unterstützt die Anwendung von ressourcenaktivierenden Verfahren Klient:innen dabei, ihre Entwicklung selbst zu gestalten (Gasteiger, 2014). Gemäss Grawe (1995) sollte besonderes Augenmerk darauf gelegt werden, die Ressourcen der ratsuchenden Person zu aktivieren, einschliesslich ihrer speziellen Fähigkeiten und positiven Eigenschaften. Dies erleichtert den Umgang mit schwierigen Lebensumständen und persönlichen Problembereichen.

Milton H. Erickson und Steve de Shazer gelten als Vorreiter einer beratenden und therapeutischen Herangehensweise, die auf dem Gebrauch von Ressourcen basiert. Ihre Grundüberzeugung ist, dass jede Person selbst in einer schwerbelasteten Situation über Ressourcen verfügt, die es ihr ermöglichen, von einem problematischen Zustand zu einer Lösung zu gelangen. Die Aufgabe der Beratungsperson besteht darin, die Aufmerksamkeit der ratsuchenden Person auf ihre Ressourcen zu lenken und diese als Stärken (wieder) ins Bewusstsein zu bringen (Bamberger, 2022). Das übergeordnete Ziel ist, das Vertrauen der ratsuchenden Person in die eigene Fähigkeit zur selbständigen Bewältigung von Herausforderungen auf realistischer Grundlage zu stärken. Erreicht werden kann dies durch die Förderung der Ressourcen der ratsuchenden Person und die gemeinsame Identifizierung sowie Umsetzung von Lösungen (Gasteiger, 2014). Die lösungs- und ressourcenorientierte Beratung gibt den Ratsuchenden die Möglichkeit, zu erkennen, über welche Ressourcen sie bereits verfügen. Gleichzeitig wird ihr Vertrauen in die selbständige Bewältigung der Situation gefestigt, indem ihre Selbstwirksamkeit gestärkt wird (Schlüter, 2017). Selbstwirksamkeit bezeichnet laut Bandura (1977) das Vertrauen und die Überzeugung, dass man in der Lage ist, das eigene Schicksal selbst mitzubestimmen und in der eigenen Umwelt Einfluss ausüben zu können. Es beinhaltet zudem das Vertrauen in die eigenen Stärken (Nussbeck, 2019). Beratung kann laut Hofer (1996) als *Hilfe zur Selbsthilfe* verstanden werden. Diese Wechselwirkung der Aktivierung von Ressourcen, der Stärkung des Vertrauens in sich selbst und der wahrgenommenen Selbstwirksamkeit ist wegleitend und von grosser Wichtigkeit für die vorliegende Arbeit.

Es ist allgemein und für die vorliegende Arbeit wichtig zu unterstreichen, dass die ressourcenorientierte Beratung Defizite oder Risiken, die Menschen belasten und bedrohen, nicht leugnet. Sie schafft jedoch ein Gegengewicht, indem sie Stärken und Chancen betont, die ausgleichend wirken und für Bewältigungsprozesse genutzt werden können (Nussbeck, 2019). Auch Donald Clifton, einer der Gründungsväter der Positiven Psychologie, betonte die Wichtigkeit, die Stärken zu verstehen und auszubauen und gleichzeitig die Schwächen zu

bewältigen, anstatt sich auf sie zu konzentrieren (Clifton & Nelson, 1992). Die Anwendung einer Ressourcenperspektive erweitert und ergänzt also notwendige Bewertungen und Interventionen im Bereich von Defiziten und Störungen. Zusätzlich verändert sie den Blick auf diese Mängel. Die Frage soll lauten: wo befinden sich möglicherweise ausgleichende, bewältigungsförderliche, kompensatorische Ressourcen, die ein Gegengewicht zu den diagnostizierten Defiziten und Fehlern schaffen können? (Nestmann et al., 2004).

### **2.4.2 Lösungsorientierung**

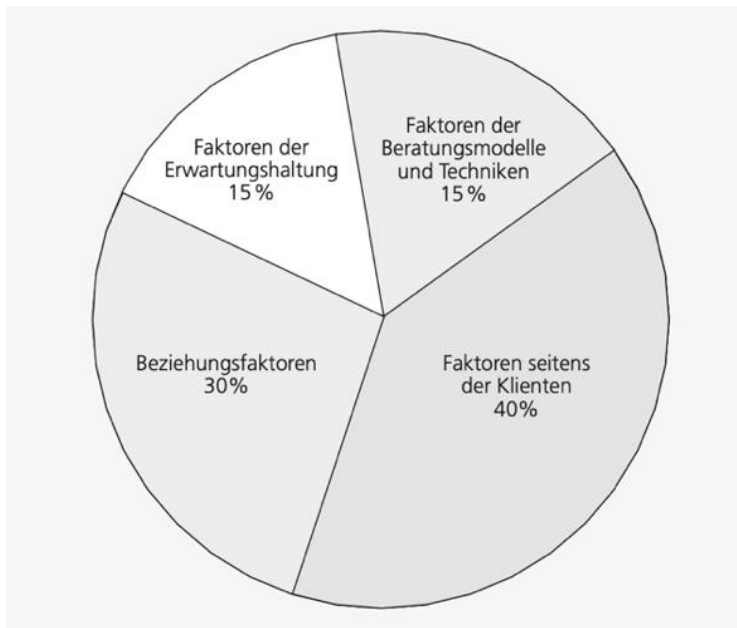
Die ressourcenorientierte Beratung steht in enger Verbindung zur lösungsorientierten Beratung, wobei bei der zweiten ein stärkerer Schwerpunkt auf den internen und externen Ressourcen liegt (Nussbeck, 2019). Daher wird der Fokus in der vorliegenden Arbeit stärker auf die Ressourcenorientierung gelegt.

Im Folgenden soll mit einer Aufgabenstellung in der Beratung beispielhaft der Grundgedanke der Lösungsorientierung aufgezeigt werden: «Um eine Lösung für Ihr Problem zu finden, müssen wir zunächst die Bereiche in Ihrem Leben identifizieren, die davon nicht betroffen sind und deshalb nicht verändert werden dürfen. Achten Sie bis zur nächsten Sitzung auf alles, was in Ihrer Ehe/bei Ihrer Arbeit/in Ihrem Leben... so abläuft, dass Sie damit zufrieden sind und sich wünschen, dass es so bleiben soll» (Bamberger, 2004, S. 738). Beim lösungsorientierten Vorgehen besteht die Annahme, dass die Entstehung des Problems für die Lösung wenig relevant ist. Der Fokus wird deshalb von Anfang an auf die Lösung gelegt. Es geht nicht darum, was schief läuft, sondern, was sich eben nicht verändern, d.h. was beibehalten werden soll (Bamberger, 2022).

Anders gesagt, kann auch eine Standardfrage der lösungsorientierten Beratung eingesetzt werden: «Was ist *kein* Problem für Sie?». Eine Lösung kann Ressourcen umfassen, die neben dem bestehenden Problem immer vorhanden sind. Diese Ressourcen können entweder ein umfassender Bestandteil der Lösung sein. Oder es kann mithilfe dieser Ressourcen zumindest ein Weg in Richtung Lösung eingeschlagen werden (Nussbeck, 2019). Der lösungsorientierte Ansatz ist eine Frage der Einstellung, bei der sich die Beratungsperson mehr für Ausnahmen des Problems interessiert als für die Schwierigkeit selbst (Langosch, 2015) und den Ressourcen der ratsuchenden Person mehr Beachtung schenkt. Hierbei wird die Nähe oder Überschneidung zur Ressourcenorientierung deutlich.

Die Beratung, die sich durch ihre Lösungsorientierung und die umfassende Einbeziehung der Potenziale der Klient:innen auszeichnet, wird durch Forschungsergebnisse unterstützt. Abbildung 2 (Lambert, 1992; in Ertelt & Schulz, 2015, S. 181) repräsentiert drei Jahrzehnte Forschung zu dem, was für Menschen in der Beratung hilfreich ist. Den grössten Einfluss auf den Beratungserfolg (40%) haben Begabungen, Stärken, Haltungen und der positive soziale Hintergrund der Klient:innen (Ertelt & Schulz, 2015).



**Abbildung 2***Faktoren des Beratungserfolgs*

Anmerkung. Quelle: Lambert, 1992; in Ertelt & Schulz, 2015, S. 181

Die Beziehung übt ebenfalls einen bedeutenden Einfluss auf den Erfolg der Beratung aus, weshalb sie in der Lösungsorientierung eine wichtige Rolle spielt. Neben den Potenzialen der Klient:innen kommt nämlich der zwischenmenschlichen Ebene in der Beratung die grösste Bedeutung für Veränderungen zu (Ertelt & Schulz, 2015). Die Beratungsbeziehung kann somit auch als Ressource dienen. Auf die Ressourcenorientierung in der BSLB soll im Folgenden eingegangen werden.

**2.4.3 Relevanz der Ressourcenorientierung in der BSLB**

Die BSLB war schon immer an den Stärken der Ratsuchenden interessiert: «The optimal use of human strengths has been the goal of vocational psychology since the work of the field's founder, Frank Parsons. (...) Following Parson's lead, vocational psychology has established a long history of focusing on individuals' strengths and improving lives» (Robitschek & Woodson, 2006, S. 608). Insbesondere in der Bildungsberatung wird der Ansatz der ressourcen- und lösungsorientierten Beratung mit der Erweiterung der individuellen Ressourcen verbunden. Die Hervorhebung bereits vorhandener (Lern-) Kompetenzen zielt darauf ab, die Ratsuchenden in ihrer eigenverantwortlichen Kompetenzerweiterung durch das Wahrnehmen von (Weiter-)Bildungsmöglichkeiten zu unterstützen (Schlüter, 2017). Weitere Forschende beschreiben, dass beim Einschätzen von menschlichen Schwächen und Stärken ein Mittelweg gefunden werden muss. So findet Lopez et al. (2003) zufolge die Bewertung positiver Eigenschaften von Ratsuchenden unter

anderem in der Beratungspsychologie Anwendung. Sie betonen, dass Stärken genauso real sind wie Schwächen, auch wenn ihnen in der Vergangenheit weniger Aufmerksamkeit geschenkt wurde.

Spezifische Stärken sind die Charakterstärken (Peterson & Seligman, 2004). Laut Niemiec (2019) sind Stärken positive Merkmale und Fähigkeiten, die den Kern unseres Wesens, unserer Identität, unserer Handlungen und Verhaltensweisen ausmachen. Die 24 Charakterstärken werden in sechs Tugenden unterteilt: Weisheit und Wissen, Mut, Menschlichkeit, Gerechtigkeit, Mässigung und Transzendenz. Erfasst werden sie durch den Values in Action Inventory of Strengths (VIA-IS) von Peterson, Park und Seligman (2005), einem wichtigen Diagnostikinstrument der Positiven Psychologie. Der deutschsprachige Fragebogen Via-Inventar der Stärken (VIA-IS) von Ruch et al. (2010) ist unter [www.charakterstaerken.org](http://www.charakterstaerken.org) verfügbar. Die Identifikation der Charakterstärken ist ein für die BSLB wichtiger Aspekt: «There are reasons to believe that character strengths are relevant to career development» (Robertson, 2018, S. 244). So können vorhandene Stärken und Ressourcen bei beruflichen Entscheidungen hilfreich sein. Denn die Konzentration auf positive Stärken kann das Selbstwertgefühl stärken, den Widerstand gegen Veränderungen verringern und zum Handeln motivieren. Die Stärkenbewertung kann keine präzisen Berufsempfehlungen abgeben, aber bei der Berufswahl geht es meist darum, die vorhandenen Stärken und Ressourcen zu nutzen (Klimka & Budzińska, 2015; Yates, 2013). Die Orientierung an den Charakterstärken kann nicht nur in beruflichen Fragen helfen, die Wirkweise geht laut Savickas (2003) auch in die andere Richtung: «career education and counseling can help build client strengths» (Savickas, 2003, zitiert nach Owens et al., 2016, S. 608).

Im Zusammenhang mit Charakterstärken sind auch die Signaturstärken wichtig (Peterson & Seligman, 2004). Es sind dies die fünf ausgeprägtesten Charakterstärken einer Person. Dazu zählen nur diejenigen, welche laut Seligman (2007) jeweils *das wahre Ich* beschreiben. Er zählt zu den neun Kriterien, nach denen Signaturstärken bestimmt werden, u.a. ein Gefühl der Begeisterung bei der Ausübung dieser Stärke, ein Verlangen, diese Stärke anzuwenden sowie ein Gefühl der Kraft statt Erschöpfung, während dieser Stärke nachgegangen wird.

Interventionen, die auf Signaturstärken basieren, wurden in verschiedenen psychologischen Kontexten mit positiven Ergebnissen eingesetzt, darunter auch in der BSLB (Littman-Ovadia, Lazar-Butbul & Benjamin, 2014). In einer Studie wurde die berufsberaterische Herangehensweise, die auf Charakterstärken basiert, mit konventioneller Berufsberatung verglichen. Beide Gruppen von Ratsuchenden zeigten eine erhöhte Anwendung von Charakterstärken, jedoch entwickelte nur die erstgenannte Gruppe ein gesteigertes Selbstwertgefühl. In der dreimonatigen Follow-up-Studie wies die Gruppe, die

die stärkenbasierte Berufsberatung erhielt, eine höhere Beschäftigungsrate (81%) auf im Vergleich zur konventionellen Berufsberatungsgruppe (60%) (Niemiec, 2019). Andere, umfangreiche Studien am Arbeitsplatz haben gezeigt, dass Mitarbeitende, die vier oder mehr ihrer Signaturstärken am Arbeitsplatz einsetzten, positivere Erfahrungen machten. Zudem empfanden sie ihre Arbeit eher als Berufung, im Vergleich zu denen, die weniger als vier Signaturstärken nutzten (Harzer & Ruch, 2012). Es wurde deutlich, dass das Vorhandensein von Signaturstärken mit positiven Arbeitserfahrungen verbunden war (Harzer & Ruch, 2013).

Für eine erfolgreiche berufliche Entwicklung ist es jedoch nicht nur wichtig, einen Beruf zu finden, der zu den eigenen Stärken und Interessen passt. Es geht auch darum, sich eigene Ressourcen bewusst zu machen und diese zu stärken. Aufgrund der zunehmenden Dynamik auf dem Arbeitsmarkt wird laut Haenggli et al. (2019) immer mehr die Wichtigkeit betont, die eigene berufliche Laufbahn über die gesamte Lebensspanne aktiv zu gestalten. Um dieser Herausforderung gerecht zu werden, ist die Entwicklung, Aufrechterhaltung und Anwendung persönlicher Ressourcen zur Laufbahngestaltung unerlässlich. Somit besteht die eigentliche Kernaufgabe einer modernen BSLB darin, Klient:innen bei der Entwicklung und dem erfolgreichen Einsatz verschiedener Ressourcen zu unterstützen (Haenggli et al., 2019). Auch Maree (2013) hat über den Wandel der Arbeitswelt und den diesbezüglich nötigen Fokus auf das positive Vorhandene in der BSLB geschrieben: «Fundamental changes in the workplace across all countries in recent times call for a contemporary response from career counselling theorists and practitioners as well as researchers and clients. An approach is needed that will enable career counsellors to equip clients with the necessary skills to respond to these changes – a positive career counselling approach» (S. 409). Gemäss Seligman (2007) kann der Beruf auch durch das Wissen über die eigenen Stärken zu einer Berufung werden. Dabei ist der Job nicht nur für den Gelderwerb oder für eine Karriere von Bedeutung, die Erfolg in Form von Prestige, Macht, Gehaltserhöhung oder Beförderung mit sich bringt. Stattdessen wird die Tätigkeit entweder um ihrer selbst willen oder aufgrund ihrer erlebten Sinnhaftigkeit ausgeübt (Jungo & Albrecht, 2012).

Neben der Arbeit an Ressourcen ist es entscheidend, dass berufliche Beratung als eine unterstützende Beziehung zwischen Klient:innen und Beratungspersonen betrachtet wird. Wie bereits erwähnt besteht das übergeordnete Ziel darin, Hilfe zur Selbsthilfe zu leisten und die Problemlösefähigkeit der Klient:innen zu steigern (Zihlmann, 2009). Die Beratungsperson hilft der ratsuchenden Person bei der Entwicklung, Stärkung oder Wiederherstellung von Handlungskompetenz und hat das Ziel, schrittweise entbehrlich zu werden. Auf diese Weise wird nicht nur in spezifischen Entscheidungssituationen (z.B. Studien- oder Berufswahl) beraten, sondern Klient:innen werden befähigt, ganz allgemein besser mit komplexen Veränderungssituationen umzugehen (Gasteiger, 2014). Diese Befähigung hängt ihrerseits wieder mit der Beratungsbeziehung und dem Einlassen auf den

gemeinsamen Prozess zusammen. Je besser es der Beratungsperson gelingt, die Stärken, Ressourcen, Fertigkeiten und Fähigkeiten, die positiven Seiten, Interessen und Fortschritte der Klient:innen zu erkennen und hervorzuheben, desto leichter wird der Fortschritt sein. Die Klient:innen werden sich umso mehr auf die Beratungsperson und die gemeinsame Arbeit einlassen und werden sich Veränderungen umso mehr zutrauen und aktiv zu Veränderungen beitragen (Grolimund, 2017). Somit wirkt sich die Stärkung der ratsuchenden Person sowohl auf deren Aktivierung als auch auf die Beziehungsarbeit und den Beratungserfolg aus.

In den verschiedenen Anwendungsfeldern der Psychologie wird seit den 1980er Jahren zusätzlich zum allgemeinen Ziel des Ressourcenaufbaus der Ressourcenaktivierung von Klient:innen eine elementare Bedeutung beigemessen (Fiedler & Willutzki, 2022). Auf diese Aktivierung von Ressourcen soll im Folgenden eingegangen werden.

## 2.5 Ressourcenaktivierung

Zunächst soll auf den Unterschied zwischen Ressourcenorientierung und Ressourcenaktivierung eingegangen werden. Danach folgt eine Übersicht zur Ressourcenaktivierung in der Beratung und zum spezifischen Vorgehen/einzelnen Methoden. Zum Schluss werden mögliche Grenzen und die belegte Wirkung der Ressourcenaktivierung aufgezeigt.

Zur Wiederholung: *Ressourcenorientierung* ist ein allgemeiner und umfassender Begriff für eine Vorgehensweise, die den Fokus auf Ressourcen legt. Dies bildet eine grundlegende Einstellung in der Beratung ab. Ressourcenorientierung geht davon aus, dass die Bewältigung von Herausforderungen, Problemen und Entwicklungen, insgesamt also eine funktionierende Lebensgestaltung, ohne den Gebrauch von Ressourcen nicht möglich ist. Eine weitere Überzeugung ist, dass jeder Mensch die Möglichkeit zur Weiterentwicklung und Veränderung in sich trägt. Und: dass jeder Mensch selbst sowie im Zusammenspiel mit seinem sozialen Umfeld Ressourcen oder Potenziale zur Verfügung hat oder entwickeln kann (Schubert, 2021b; Willutzki & Teismann, 2013).

*Ressourcenaktivierung* ist keine eigenständige Beratungstechnik, sondern eine spezifische Verfahrensweise, welche die Aufmerksamkeit sowohl der ratsuchenden Person als auch der Beratungsperson gezielt auf die vorhandenen Ressourcen lenkt. Somit nutzt dieser Prozess sowohl die Ressourcen selbst als auch die darauf gerichtete Aufmerksamkeit als entscheidende Elemente für den Beratungsprozess (Schubert, 2021a). Greif et al. (2012) argumentieren, dass das Prinzip der Hilfe zur Selbsthilfe eine umgangssprachliche Formulierung des Wirkfaktors der Ressourcenaktivierung darstellt. Der Begriff wird vor allem in der Beratung und Therapie verwendet und beschreibt ein Vorgehen, bei welchem der Fokus gezielt auf die Ressourcen gelegt wird und diese stetig in den Beratungsprozess

integriert werden. Um effektiv mit Ressourcen zu arbeiten, ist eine präzise Erfassung und Bestimmung der vorhandenen Ressourcen notwendig (Schubert et al., 2019).

### **2.5.1 Ressourcenaktivierung in der Beratung**

Das gezielte Wecken emotionaler Energie bei der ratsuchenden Person für die anstehenden Lösungsschritte wird in einer eigenen Beratungsphase als Ressourcenaktivierung bezeichnet (Bamberger, 2022). Mithilfe der Ressourcenaktivierung im Rahmen des ressourcenorientierten Ansatzes können verschiedene Techniken eingesetzt werden, die sich zu unterschiedlichen Methoden kombinieren lassen (Schlüter, 2017). Durch Ressourcenaktivierung wird die Aufmerksamkeit weg von den Defiziten und Schwächen der Klient:innen, hin zu ihren individuellen Stärken gelenkt. Dies hat eine positive Grundstimmung für den weiteren Verlauf der Beratung zur Folge (Wälte & Borg-Laufs, 2021). Zusätzlich können gemäss Fiedler (2004) Wissensvermittlung und die Erweiterung der Bewältigungskompetenzen dazu beitragen, dass die ratsuchende Person selbständig neue Ressourcen entdecken kann.

In diesem Zusammenhang spielt auch die Selbstwirksamkeit eine wichtige Rolle. Die Ressourcenaktivierung ändert laut Schubert (2021a) die auf Defizite und Probleme konzentrierte Aufmerksamkeit bei der ratsuchenden Person und bringt sie in eine positive und zuversichtliche Ausrichtung. Klient:innen erkennen dadurch mehr Möglichkeiten und nutzen diese für die Planung und Verwirklichung von Veränderungszielen. Die anfänglich kleinen Erfolgserlebnisse fördern allmählich die Selbstwirksamkeitserfahrung. Diese trägt zur (Wieder-)Gewinnung von Selbstvertrauen und Vertrauen in die eigenen Handlungsmöglichkeiten bei, erleichtert die Verbindung zu (mehr) Selbstakzeptanz und Selbstwertgefühl (Schubert, 2021a). Gasteiger (2014) beschreibt ebenfalls, dass durch die Ressourcenaktivierung mehr Vertrauen entsteht. Gleichzeitig soll laut ihr das Vertrauen der ratsuchenden Person in sich selbst gestärkt werden, was wiederum die Motivation zu konstruktiver Veränderung fördert.

Wie erfolgt nun die Ressourcenaktivierung ganz konkret? Der erste Schritt besteht laut Bamberger (2022) darin, Ressourcen zu erkennen und sie zu benennen. Jedoch ist es anschliessend entscheidend, dass die Beratungsperson die ratsuchende Person dazu motiviert, eine eigene Sicht auf diese Potenziale zu entwickeln und sie bewusst zu erleben. Ansonsten bleibt es bei oberflächlicher Förderung des positiven Denkens (Bamberger, 2022). Das Aktivieren kann laut Bamberger (2022) folgendermassen gelingen:

- *Stärken selbst sehen*: Eine persönliche Verankerung lässt sich am besten erreichen, indem die Beratungsperson ihrer Beschreibung der Ressourcen eine entsprechende Frage anschliesst, z.B. «Es beeindruckt mich, wie Sie mit der Situation umgehen, die Sie immer mehr unter Druck setzt. Die meisten würden sich überfordert fühlen,

resignieren und klein begeben. Sie aber machen sich viele Gedanken (...). Woher nehmen Sie diese Energie zum Durchhalten?» (Bamberger, 2022, S. 122)

- *Mit Begeisterung infizieren*: Die entscheidende Voraussetzung für eine wirkungsvolle Ressourcenaktivierung liegt darin, dass die Beratungsperson aufmerksam ist und der ratsuchenden Person somit ihre Begeisterung für die identifizierten Ressourcen vermittelt.
- *Komplimente machen*: In der lösungsorientierten Beratung nennt man die Art der beraterischen Rückmeldung nicht Wertschätzung, Ressourcenaktivierung oder positive Konnotation, sondern kurz und bündig Kompliment. Alternativen dazu sind Lob, Anerkennung oder wertschätzende Beobachtung (Bamberger, 2022).

Schlüter (2017) präsentiert einen detaillierteren Prozess mit ihrem Leitfaden für einen Beratungsansatz zur Ressourcenaktivierung. Er ist in fünf Phasen unterteilt und gezielten Fragen zugeordnet. In Abbildung 3 wird ihr Leitfaden beispielhaft dargestellt (Schlüter, 2017, S. 99).

**Abbildung 3**

*Leitfaden für die ressourcen- und lösungsorientierte Beratung*

Phasen	Zielführende Fragen
1. Definieren eines erwünschten Zielzustands	<i>„Angenommen, es passiert ein Wunder, Sie wachen auf und Ihre Probleme sind gelöst. Woran merken Sie, dass das Wunder geschehen ist?“ (Zielvision bzw. Wunderfrage)</i>
2. Fokussierung bisher erfolgreicher Lösungsstrategien	<i>„Wann in Ihrem Leben gab es eine Situation, wo Sie Ihrem Zielzustand schon einmal deutlich näher waren als heute?“ (Ausnahmefrage)</i>
3. Bewerten bisheriger Fortschritte	<i>„Ich finde, dass Sie es nicht leicht haben. Wie gelingt es Ihnen, all das hinzukriegen, was Sie machen?“ (Copingfrage)</i>
4. Erarbeitung nächster Schritte	<i>„Welches innere Bild kann Sie dabei unterstützen, einen Schritt in die gewünschte Richtung zu gehen? Auf welcher Stufe sind Sie gerade?“ (Ressourcenfrage und Skalierungsfrage)</i>
5. Erreichte Teilziele markieren	<i>„Es ist sehr beeindruckend, was Sie schon hingekriegt haben und stabilisieren“ (Komplimente machen)</i>

Anmerkung. Quelle: Schlüter, 2017, S. 99

### **2.5.2 Vorgehen/Methoden der Ressourcenaktivierung**

Beratungspsychologie zeichnet sich durch eine optimistische Philosophie und Einstellung aus, die davon ausgeht, dass Menschen in der Lage sind, Veränderungen herbeizuführen. Diese Menschen können aktiv Einfluss auf sich selbst und ihre Umgebung nehmen, Ressourcen nutzen und ein erfüllteres Leben führen (Nestmann et al., 2004). Eine der Grundvoraussetzungen für die Umsetzung einer ressourcenaktivierenden Arbeitsweise ist laut Ständer (2016) die innere und äussere Haltung der Beratungspersonen und Therapeut:innen gegenüber den Ratsuchenden und deren Fähigkeiten. Beratungspersonen sehen die ratsuchenden Personen nicht als Mangelwesen, sondern als Wesen mit Ressourcen (Bürgi & Eberhart, 2004). Grawe und Grawe-Gerber betonten bereits 1999, dass die Ressourcenaktivierung ein durchgängiges Wirkprinzip darstellt, das für den gesamten Beratungsprozess von Bedeutung ist. Daher betrachten sie es nicht einfach als eine Beratungstechnik, sondern als eine grundlegende Einstellung oder Haltung der Beratungsperson (Grawe & Grawe-Gerber, 1999). Zusätzlich zum konsequenten methodischen Fokus auf Ressourcen und Lösungen zeichnet sich die Haltung der Beratungspersonen beziehungsweise Therapeut:innen durch eine ausgeprägte Ressourcensensibilität sowie durch ein starkes Vertrauen in die vorhandenen Ressourcen der Ratsuchenden aus (Ständer, 2016).

Zusätzlich dazu arbeiten laut Bamberger (2022) die Beratungspersonen daran, diejenigen Fähigkeiten der ratsuchenden Person zu entdecken, die ihr bei der erfolgreichen Gestaltung ihres Lebens helfen können. Oft haben Klient:innen mit einer problemorientierten Perspektive ihre Ressourcen aus dem Blick verloren und sehen alles nur noch als Problem. Um diese problemzentrierte Sichtweise zu ändern, ist die Unterstützung der Beratungsperson entscheidend. Ihre Aufgabe besteht darin, die vergessenen Möglichkeiten wieder ins Bewusstsein zu rufen. Dabei kann die Beratungsperson die ratsuchende Person dazu einladen, verschiedene Kompetenzbereiche zu erkunden:

- *Verhaltensmerkmale der ratsuchenden Person, die ihr zu einem früheren Zeitpunkt geholfen haben, sich kompetent oder fähig zu fühlen: «Wenn Sie einmal in Ihre Vergangenheit schauen, gab es da schon einmal eine ähnlich herausfordernde Situation, in der Sie dann aber doch eigene Stärken aktivieren konnten?» (Bamberger, 2022, S. 120).*
- *Verhaltensmerkmale der ratsuchenden Person, die sich im Beratungsgespräch selbst als Potenziale zeigen, wie beispielsweise Werthaltungen, spirituelle Orientierungen: «Während Sie von all dem Schweren in Ihrem *Leben* erzählen, spüre ich aber auch etwas Starkes in Ihrer *Person*. Können Sie sich vorstellen, an was ich jetzt gerade denke?» (Bamberger, 2022, S. 120).*

- *Verhaltensmerkmale der ratsuchenden Person, die andere Personen bereits mit Bewunderung hervorgehoben haben*: «Gibt es noch andere Personen, die Ihnen diese Stärke schon einmal zurückgemeldet haben? Haben die Ihnen vielleicht sogar noch für weitere Stärken Komplimente gemacht?» (Bamberger, 2022, S. 120).

Wertschätzung und Respekt gegenüber den Klient:innen bilden die Basis für die Haltung der Beratungsperson in der Ressourcenaktivierung (Ständer, 2016). Das betont die grundlegende Wichtigkeit einer positiven Beratungsbeziehung als essenzielle Ressource (Schubert et al., 2019). Gemäss Schlüter (2017) stellt die wertschätzende Beziehung zwischen der Beratungsperson und der ratsuchenden Person das entscheidende Instrument für die Ressourcenaktivierung dar. Dies kann beispielsweise durch die Anerkennung vorhandener Stärken ausgedrückt werden. Dadurch wird der Fokus auf die gesamte Persönlichkeit gerichtet und nicht nur auf den Aspekt, der aktuell Schwierigkeiten bereitet.

Im Folgenden soll auf weitere konkrete Vorgehensweisen zur Ressourcenaktivierung eingegangen werden. Ebenfalls auf die Verwendung von Fragen geht Grolimund (2017) ein: Fragen sollten Ratsuchende zum Nachdenken bringen, Ratsuchende bei der Analyse von Problemen und der Suche nach Lösungen unterstützen und Klärungsprozesse initiieren. Sie aktivieren Ressourcen und Kompetenzen und fördern konkrete Zielvorstellungen. Bezüglich Ressourcen empfiehlt Grolimund, die Ressourcen der ratsuchenden Personen und ihre bisherigen Erfolge zu betonen. Ratsuchende entwickeln positivere Erwartungen hinsichtlich der Problemlösung, wenn sie erkennen, dass sie:

- über Ressourcen verfügen, auf die sie zurückgreifen können,
- bereits ähnliche Probleme erfolgreich bewältigt haben,
- selbst Fortschritte gemacht haben oder zumindest eine Verschlechterung verhindern konnten (Grolimund, 2017).

Deppe-Schmitz und Deubner-Böhme (2016) beschreiben unterschiedliche Methoden zur Ressourcenaktivierung: aktuell vorhandene Ressourcen aktivieren, verborgene Ressourcen aktivieren, Ressourcen im Alltag aktivieren und für herausfordernde Situationen nutzen. Dies zeigt, dass es sowohl bewusste als auch unbewusste Ressourcen gibt, die aktiviert werden können. Und: Ressourcenaktivierung beschränkt sich nicht nur auf die Beratung, sondern sollte auch im Alltag der Ratsuchenden eingesetzt werden. Das Ziel besteht darin, dass die Ratsuchenden die in der Beratung offengelegten Ressourcen in gewissem Masse auch intuitiv in ihrem täglichen Leben aktivieren können (Deppe-Schmitz & Deubner-Böhme, 2016). Gemäss Schär et al. (2012) besteht die grösste Schwierigkeit und Herausforderung beim ressourcenorientierten therapeutischen Arbeiten darin, nicht nur über



Ressourcen zu sprechen, sondern sicherzustellen, dass diese bei der ratsuchenden Person auch ausserhalb der Therapie aktiviert und erlebbar gemacht werden.

Einen weiteren wichtigen Aspekt bezüglich der Methoden zur Ressourcenaktivierung erwähnt Warschburger (2009): Ressourcen stehen in wechselseitiger Verbindung zueinander. Eine mehrschichtige Interventionsstrategie zur Ressourcenaktivierung berücksichtigt diese Verknüpfung zwischen unterschiedlichen Ressourcen wie beispielsweise persönlichen, sozialen und materiellen Ressourcen (Hobfoll & Schumm, 2004), weil die Stärkung einer einzigen Ressource oft nicht genügt, wenn es an anderen wichtigen Ressourcen mangelt (Warschburger, 2009). Menschen mit begrenzten Ressourcen oder beginnenden Ressourcenverlusten sind anfällig für weitere Verluste von Ressourcen. Somit können Ressourcen nur durch den gezielten Einsatz von bereits vorhandenen Ressourcen wiedererlangt und aufgebaut werden (Schubert et al., 2019).

### **2.5.3. Mögliche Grenzen der Ressourcenaktivierung**

Vorgebrachte Kritik gibt es von verschiedenen Seiten. Ein Einwand ist, dass vor lauter Euphorie über all die Ressourcen nicht mehr die gesamte Person der Klientin oder des Klienten wahrgenommen wird (Kriz, 2014). Hierbei ist es entscheidend, der ratsuchenden Person zu vermitteln, dass sie *trotz* der aktuellen Herausforderungen über zahlreiche Kompetenzen verfügt. Ziel ist es, ihr ein Gefühl der Zuversicht für den weiteren Beratungsprozess zu vermitteln (Bamberger, 2022). So wird nämlich die ganze Person gesehen; mit dem geschilderten Problem *und* mit ihren Ressourcen, die sie hat. Eine andere Kritik besteht darin, dass eine übermässige Betonung der Ressourcen, vor allem zu Beginn des Beratungsprozesses, der ratsuchenden Person den Eindruck vermitteln kann, dass ihre Situation bagatellisiert wird und ihre Probleme nicht ernst genommen werden (Brunner, 2016). Dies kann verhindert werden, indem das geschilderte Problem des Gegenübers wahr- und ernst genommen wird, ohne dabei zu sehr in eine Problemtrance zu geraten. Dieses Gleichgewicht zwischen Problemthematisierung und Lösungs- oder Ressourcenorientierung zu finden, kann eine grosse Herausforderung sein.

Verliert die Beratungsperson diese Balance zwischen der Exploration des geschilderten Problems und des Fokus' auf die Ressourcen, indem sie sich beispielsweise einseitig auf das Komplimentieren konzentriert, kann der Eindruck entstehen, dass die Beratungsperson die erlebte Problembelastung relativiert, die ratsuchende Person beschwichtigen möchte oder sogar versucht, ihr das Problem auszureden (Bamberger, 2022). Wichtig ist also, das von der ratsuchenden Person in die Beratung gebrachte Problem oder die genannte Herausforderung anzuhören und zu würdigen und nicht zu schnell nach Lösungen zu suchen. Bürgi und Eberhart (2004) nennen in diesem Zusammenhang mehrere

Gründe für die Notwendigkeit, das Problem zu definieren, bevor man nach Ausnahmen und hypothetischen Lösungen fragt:

- *Schaffen einer Vertrauensbasis*: Wenn die ratsuchende Person am Interesse der Beratungsperson an ihrem geschilderten Problem und aus den gestellten Fragen ein kompetentes Verständnis erkennen kann, gewinnt sie Vertrauen. Dieses Vertrauen bildet die Grundlage für eine weiterführende Zusammenarbeit.
- *Kompetenz*: Die Beratungsperson benötigt Kenntnis über das Problem, um einschätzen zu können, ob sie die Kompetenz besitzt, es gemeinsam mit der ratsuchenden Person anzugehen.
- *Vorgetragenes und hintergründiges Problem*: Das Problem, das von der ratsuchenden Person geschildert wird und sie beschäftigt, muss nicht zwingend dasjenige sein, welches sie daran hindert, die Lebenssituation selbst zu meistern.
- *Problemdefinition*: Wenn Menschen nicht aus eigenem Antrieb eine Beratung aufsuchen, sondern auf Empfehlung von Drittpersonen geschickt werden, kann ihre Auffassung des Problems und die Wahrnehmung der Drittperson voneinander abweichen (Bürgi & Eberhart, 2004).

Unter anderem auf dieselbe Thematik der Anerkennung des Problems gehen auch weitere Forschende ein. Eine erfolgreiche Aktivierung von Ressourcen ruft beim Gegenüber in der Regel positive, jedoch nicht ausschliesslich positive Gefühle hervor. So ist Ressourcenaktivierung gemäss Schär et al. (2012) keine einfache Angelegenheit, sondern hochkomplex und individuell. Folgende Schwierigkeiten können laut Schär et al. (2012) sowie Flückiger und Wüsten (2021) im Rahmen der Ressourcenaktivierung auftreten:

- *Schlecht dosierte und wenig angepasste Ressourcenaktivierung*: Unangenehme Emotionen wie Ärger und Abwehrreaktionen deuten darauf hin, dass die Ressourcenaktivierung nicht optimal verlaufen ist. Widerstand und Frustration können auftreten, wenn der Unterschied zwischen der gegenwärtigen Situation und dem angestrebten Ziel als zu gross empfunden wird. Zudem kann übermässiges Lob für Selbstverständlichkeiten als herabsetzend empfunden werden.
- *Aber-Ressourcenaktivierung*: Durch nachträgliche Einschränkungen der Ressourcen (wie zum Beispiel «Aber Sie sind doch so hilfsbereit») könnte bei der ratsuchenden Person der Eindruck entstehen, dass die Beratungsperson die Probleme nicht aushält und daher versucht, sie zu beschönigen oder die ratsuchende Person zu beschwichtigen. Die Ressourcenaktivierung sollte idealerweise frühzeitig und schrittweise in den Verlauf von Therapie- und Beratungssitzungen einbezogen werden, anstatt im Nachhinein als abschwächender Ausgleich nachgeschoben zu werden.

- *Ressourcenaktivierung ohne Anerkennung von Leid und persönlichen Abgründen*: Es könnte bei der ratsuchenden Person der Eindruck entstehen, dass sie nicht mehr über Probleme sprechen dürfe, was das Gefühl verstärken kann, nicht ernstgenommen zu werden (Flückiger & Wüsten, 2021; Schär et al., 2012).

### **2.5.4 Wirkung von Ressourcenaktivierung**

Ressourcenaktivierung wurde als ein nachweislich bedeutsamer therapeutischer Wirkfaktor beschrieben (Schubert, 2021a). Seit den Forschungen von Grawe (1998, 2004) wurde die Ressourcenaktivierung als entscheidender Wirkfaktor in Psychotherapie und Beratung nachgewiesen. Erfolgreiche Ressourcenaktivierung hat «überragende Wichtigkeit für ein gutes Therapieergebnis» und «eine mindestens ebenso grosse Bedeutung für das Therapieergebnis (...) wie die Bearbeitung der relevanten Probleme mit dafür geeigneten Vorgehensweisen» (Grawe & Grawe-Gerber, 1999, S. 72).

Ebenso trägt die Erfahrung der Ratsuchenden zu Veränderungen bei, so dass sie sich im Beratungsprozess nicht nur als belastet und hilflos erleben, sondern durch die Fokussierung auf Ressourcen und Lösungen aktiv zu einer erfolgreichen Beratung beitragen können (Grawe & Grawe-Gerber, 1999; Willutzki & Teismann, 2013). Ressourcenaktivierung ist somit das Fundament für die Bewältigung von Problemen, die Erfüllung von Bedürfnissen und die Förderung eines stabilen Wohlbefindens. Aufgrund ihrer Wirkungsweise ist der Einsatz der Ressourcenaktivierung sowohl störungs- als auch schul- und verfahrensübergreifend möglich (Schubert et al., 2019).

Eine Untersuchung des Psychologischen Instituts der Universität Bamberg aus dem Jahr 2000 kam zu dem Ergebnis, «dass die Ressourcenaktivierung das effektivste Wirkprinzip im Prozess der lösungsorientierten Beratung darstellt und dass erfolgreiche Therapien sich von weniger erfolgreichen am stärksten in der Realisierung genau dieses Wirkprinzips unterscheiden» (Höring, 2000, zitiert nach Bamberger, 2022, S. 127). Aktuellere Forschung belegt, dass Ressourcenaktivierung in der Therapie zu einer deutlichen Verringerung der Symptombelastung und einer höheren Zielerreichung im Vergleich zur Kontrollgruppe (ohne Ressourcenaktivierung) führt (Flückiger & Studer, 2009). Insgesamt legen zahlreiche Forschungsergebnisse nahe, dass es Klient:innen besonders hilft, wenn sie an ihre positiven Möglichkeiten, Fähigkeiten und Motivationen anknüpfen können. So, dass ihnen bewusst wird, welche Stärken und positiven Seiten sie besitzen (Warschburger, 2009).

Wie schon erwähnt, spielt die Beratungsbeziehung sowohl als Wirkfaktor, als auch in der Ressourcenaktivierung eine grosse Rolle. Gemäss Ertelt und Schulz (2015) entfallen 40% des Erfolgs einer Beratung auf die Ressourcen der Klient:innen, 30% auf Beziehungsfaktoren und lediglich 15% auf die methodischen Kompetenzen. Grawe (2004) beschreibt die Ressourcenaktivierung als zentralen Wirkmechanismus erfolgreicher

Psychotherapie, der jedoch abhängig von anderen Wirkmechanismen betrachtet werden muss. So braucht es ressourcenaktivierende Interventionen *und* eine entsprechende therapeutische Beziehungsgestaltung, damit sich Klient:innen in einem vertrauensvollen und sicheren Beratungskontext wohlfühlen (Schär et al., 2012). Dies kann wiederum als Grundlage für eine gelingende Beratung dienen.

Ressourcenaktivierung hat auch in anderen Bereichen eine positive Auswirkung, was durch verschiedene wissenschaftliche Studien nachgewiesen wurde. So wird durch die Aktivierung von Ressourcen unsere Gesundheit gestärkt, was zu einem verbesserten aktuellen Wohlbefinden, einer besseren psychischen Gesundheit und der Förderung weiterer Ressourcengewinne führt (Deubner-Böhme et al., 2011; Trösken, 2002). Zudem fördert Ressourcenaktivierung Offenheit und Veränderungsbereitschaft, was sich auch in beruflichen Entscheidungen äussert. Menschen werden kreativer, offener und erkennen mehr Handlungsoptionen (Fredrickson & Cohn, 2008). Ebenso sind verbesserte Problemlösefähigkeiten in der BSLB sowie im beruflichen Umfeld von zentraler Bedeutung. Ressourcenaktivierung steigert die Leistungsfähigkeit, was wiederum zu einer verbesserten berufsbezogenen Leistung führt. Mitarbeitende, die eine ausgeprägte Ressourcenaktivierung aufweisen, sind ausserdem gesünder (Reinhardt, 2014).

## 3. Methode

### 3.1 Ziel der Untersuchung und Fragestellung

Die Ressourcenaktivierung ist in der BSLB ein grosses Thema und bietet eine gutes Gegengewicht zur Problemfokussierung (Gruber, 2020). Dies zeigt z.B. das Handlungsmodell des Beratungskonzepts der Beratungsdienste ask! des Kantons Aargau auf: «Das Element *Entwickeln von Lösungen und Ressourcenaktivierung* hat zum Ziel, motivierende und realisierbare Lösungen zu erarbeiten und die dafür erforderlichen Ressourcen zu stärken, damit eigenverantwortliche Entscheide getroffen werden können» (ask! Beratungsdienste für Ausbildung und Beruf, S. 5). Es geht dabei nicht um das Ignorieren des Problems oder der Herausforderung, der eine ratsuchende Person möglicherweise gegenübersteht. Ziel ist die Stärkung der vorhandenen Ressourcen einer Person, damit diese mögliche bestehende Herausforderungen in einer positiven Art und Weise angehen kann. Zudem sollen die Stärken einer Person diskutiert und hervorgehoben werden, um sie in ihrem Selbstvertrauen und in ihrer Selbstwirksamkeit zu fördern.

Die Fragen, die sich im Vorlauf dieser Arbeit stellten, waren die Art und Weise von Ressourcenaktivierung in der BSLB und die Wahrnehmung ebendieser durch Klient:innen. Weiter sollte aufgezeigt werden, ob die Thematisierung zwischen Ressourcenaktivierung und Problemorientierung von den ratsuchenden Personen ausgeglichen wahrgenommen wird.

Mögliche negative Aspekte der Ressourcenaktivierung, welche die Klient:innen wahrgenommen haben könnten, waren ebenfalls von Interesse.

Zu Beginn vorliegender Arbeit wurden daher folgende Fragen formuliert:

- Welche Instrumente und Methoden zur Ressourcenaktivierung gibt es in der Laufbahnberatung von erwachsenen Ratsuchenden?
- Wie nehmen Ratsuchende die Methoden der Ressourcenaktivierung wahr?
- Welche Nachteile nehmen Ratsuchende in Bezug auf die Methoden zur Ressourcenaktivierung wahr?
- Wie viel Gewicht wird, in der Wahrnehmung der Ratsuchenden, der Ressourcenaktivierung gegeben, wie viel dem Problemfokus?

## **3.2 Methode zur Erhebung**

### **3.2.1 Methodenwahl**

Für die Beantwortung der Fragestellungen wurden Personen befragt, die zuvor eine Laufbahnberatung aufgesucht hatten, d.h. mindestens einen Termin bei der Verfasserin der vorliegenden Arbeit wahrgenommen hatten. Dabei wurden die Klient:innen erst nach der Laufbahnberatung angefragt, ob sie sich für eine Befragung zur Verfügung stellen würden. So wurde die Laufbahnberatung nicht durch Erwartungen seitens Beraterin oder Klient:in beeinflusst. Im Wissen, dass die ratsuchenden Personen zur potenziellen Stichprobe gehören könnten, wurden die Laufbahnberatungen stets mit dem Hintergrund der Ressourcenaktivierung durchgeführt. Es wurde also besonderen Wert auf die vorhandenen Ressourcen der Ratsuchenden und die Aktivierung dieser Ressourcen gelegt.

Da die subjektive Bedeutung der Laufbahnberatung aus Sicht der ratsuchenden Personen nicht aus Beobachtungen abzuleiten ist, mussten die Personen selbst zur Sprache kommen und ihre Wahrnehmungen und Erfahrungen schildern können. Für die Beantwortung der Fragestellungen wurde daher das problemzentrierte Interview als Erhebungsmethode gewählt (Mayring, 2016). Dabei handelt es sich um ein qualitatives Vorgehen mit offenen, halbstrukturierten Befragungen, welches die befragten Personen möglichst offen zu Wort kommen lässt, d.h. ohne vorgegebene Antwortalternativen. Der Fokus liegt aber klar auf einem festgelegten Thema, welches die Verfasserin vorliegender Arbeit zu Beginn des Interviews eingeführt hat (Mayring, 2016).

Die Methode der qualitativen Untersuchung wurde dem quantitativen Verfahren vorgezogen. Dies, weil die qualitative Methode für die Erreichung des Ziels, persönliche, detaillierte Rückmeldungen und Erkenntnisse für die vorliegenden Fragestellungen zu erhalten, besser geeignet schien.

### 3.2.2 Wahl der Methoden/Instrumente zur Ressourcenaktivierung

Die in den Laufbahnberatungen eingesetzten Instrumente oder Methoden zur Ressourcenaktivierung, wurden aus verschiedenen Gründen ausgewählt. Eingesetzt wurden die ausgewählten Instrumente oder Methoden nicht in allen Laufbahnberatungen. So gab es kein Standardprogramm, sondern je nach Person, Thema und Laufbahnberatung wurden Methoden eingesetzt oder weggelassen. Folgende Vorgaben gab es für die Wahl der Instrumente/Methoden zur Ressourcenaktivierung in der Laufbahnberatung.

Die Instrumente/Methoden sollten:

- Ressourcen aktivieren,
- ohne grosse Vorbereitung einsetzbar sein,
- zeitlich nicht zu aufwändig, d.h. in *einem* Laufbahnberatungstermin durchführbar sein,
- für die Klient:innen verständlich und unkompliziert sein,
- unterschiedliche Herangehensweisen abdecken (z.B. Fragen, Skalierungen, Fragebogen, Arbeit mit Bildern etc.).

Aufgrund der formulierten Vorgaben wurden schliesslich folgende Methoden zur Ressourcenaktivierung ausgewählt:

1. Woran würden Sie erkennen, dass es sich gelohnt hat, in die Beratung zu kommen?
2. Was war in den vergangenen Tagen/Wochen positiv, was ist gut gelaufen?
3. Was würden Sie als Ihre persönlichen Stärken bezeichnen?
4. Wo befinden Sie sich aktuell auf einer Skala von 1 bis 10 bzgl. der Sicherheit, wie es für Sie beruflich weitergeht, wenn 1 bedeutet «ich habe keine Ahnung, was ich als nächstes mache» und 10 bedeutet «ich weiss ganz genau, was meine nächsten Schritte sind»?
5. Was gefällt Ihnen an Ihrer Arbeit/hat Ihnen an Ihrer letzten Arbeit am besten gefallen?
6. Charakterstärken-Fragebogen VIA-IS
7. Zürcher Ressourcenmodell (ZRM)
8. Was nehmen Sie aus der heutigen Beratung für sich mit? Was war besonders hilfreich?

Die erwähnten Methoden/Vorgehensweisen wurden unter anderem von folgenden Autor:innen detaillierter beschrieben:

1. Neue Perspektiven eröffnen: «Aktivieren Sie Ressourcen gleich zu Beginn der Sitzungseröffnung durch eine ressourcenorientierte Anfangsfrage» (Deppe-Schmitz & Deubner-Böhme, 2018, S. 87).
2. siehe Punkt 1.

3. Ressourcenaktivierung setzt bei den verfügbaren Ressourcen an, sie sind also in der Beratung immer wieder ein Thema, es wird danach gefragt und darüber gesprochen (Deppe-Schmitz & Deubner-Böhme, 2018).
4. Skalierungsfragen dienen zur Erfassung von Ressourcen zur Zielerreichung. Auf einer Skala von null bis zehn ordnet die ratsuchende Person ihre aktuell empfundene Problemausprägung ein. Anschliessend erarbeitet die ratsuchende Person, was sie tun kann, um auf der Skala in Richtung Besserung eine Stufe höher zu gelangen (=subjektiv verfügbare Änderungsressourcen) (Wälte & Borg-Laufs, 2021).
5. siehe Punkt 1.
6. Mit dem VIA-IS haben Peterson und Seligman (2004) beziehungsweise Park und Peterson (2006) einen reliablen und validen Selbstbeurteilungsfragebogen vorgelegt, mit dem man die eigene individuelle Ausprägung von 24 Charakterstärken erfassen kann.
7. Im ZRM-Training wird der Schritt der Erkundung des eigenen Unbewussten durch die Nutzung einer Bildkartei zur Ressourcenaktivierung durchgeführt. Die Bilder enthalten Inhalte, die Ressourcen aktivieren, das heisst, sie sind mit positiven Gefühlen verknüpft (Storch et al., 2022).
8. Für den Erfolg von ressourcenorientiertem Coaching ist es entscheidend, dass auch eine Ressourcenaktivierung im Alltag der ratsuchenden Person stattfindet. Dazu gehört, dass am Ende jeder Sitzung mit der ratsuchenden Person zusammen die wichtigsten Inhalte zusammengefasst und die Bedeutung für den Alltag reflektiert werden. So gibt es spezifische Fragen zum Abschluss einer Sitzung (Deppe-Schmitz & Deubner-Böhme, 2018).

### **3.2.3 Entwicklung des Interview-Leitfadens**

Der Interview-Leitfaden wurde anhand der vorangegangenen Literaturrecherche und der zuvor definierten Fragestellungen zusammengestellt. Gegliedert wurde der Leitfaden in mehrere Abschnitte: zuerst lag der Fokus auf der Bedeutung von Ressourcen und der Ressourcenaktivierung selbst. Dabei wurden Einstiegs- oder Sondierungsfragen gestellt, welche die subjektive Bedeutung des Themas für die befragten Personen abholen (Mayring, 2016). Danach sollte auf die Erfahrungen der ratsuchenden Personen mit der Ressourcenaktivierung während der Laufbahnberatung eingegangen werden, und zwar bei jeder Person anhand der einzelnen, eingesetzten Methoden. Und schliesslich war auch die Problemorientierung und die Thematisierung der von den Ratsuchenden erwähnten Herausforderungen ein Diskussionspunkt. Diese sogenannten Leitfadenfragen beinhalten laut Mayring (2016) die für die Beantwortung der Fragestellung wesentlichen Themenaspekte. Für relevante Aspekte, die während des Interviews auftauchen und nicht im

Leitfaden zu finden sind, bestand stets die Möglichkeit, spontan Ad-hoc-Fragen zu stellen (Mayring, 2016).

Das Interview gliedert sich in sechs Teile:

- Einstieg: Definition von Ressourcen,
- Ressourcenaktivierung in der Laufbahnberatung,
- mögliche negative Aspekte der Ressourcenaktivierung,
- Problemschilderungen/Herausforderungen,
- Fragen zu den eingesetzten Methoden zur Ressourcenaktivierung,
- Schlussfragen.

Der vollständige Interviewleitfaden ist im Anhang A zu finden.

### **3.2.4 Die Stichprobe**

Bei den interviewten Personen handelt es sich zur Hälfte um ehemalige Klienten des BIZ Liestal. Zum anderen wurde dafür im entfernten Bekanntenkreis der Autorin dieser Arbeit nach Interessent:innen gesucht, die sich für eine Laufbahnberatung zur Verfügung stellten. Realen Klient:innen aus dem Beratungsalltag des BIZ wäre der Vorrang gegeben worden, jedoch stellte sich die Rekrutierung passender IP aus dem BIZ aus mehreren Gründen als schwierig heraus. Dies, da während den Sommerferien nur wenige Beratungstermine vereinbart wurden und die Auswahl möglicher IP somit eingeschränkt war. Weiter wollten mehrere der angefragten Klient:innen nicht interviewt werden. Und zudem passten nicht alle Personen, die in die BSLB kamen, in die Zielgruppe (z.B. Jugendliche). Aufgrund eines Stellenwechsels der Verfasserin dieser Arbeit konnten lediglich noch zwei Personen am BIZ Liestal rekrutiert werden, aber noch keine an der neuen Arbeitsstelle. Daher wurde auf Interessierte aus dem Bekanntenkreis zurückgegriffen. Die Namen der interviewten Personen wurden anonymisiert und mit IP (Interviewperson) 1-4 ersetzt.

Angaben zu den interviewten Personen sind in der nachfolgenden Tabelle ersichtlich:

**Tabelle 1**

*Übersicht über die Interviewpersonen (IP)*

Kürzel	Alter und Geschlecht	Aktuell/zuletzt ausgeübter Beruf	Rekrutierung
IP1	26, männlich	Biomedizinischer Analytiker	BIZ Liestal
IP2	31, männlich	Spengler	BIZ Liestal
IP3	35, männlich	Psychotherapeut	Bekanntenkreis
IP4	36, weiblich	Tourismusfachfrau	Bekanntenkreis



### **3.2.5 Interviewführung**

Die Datenerhebung mit den vier IP erfolgte in den Monaten Juli, August und September 2023 in Form eines persönlichen Gesprächs über das Online-Tool *Microsoft Teams*. Die Gespräche dauerten zwischen 28 und 58 Minuten. Um die Transkription zu vereinfachen, wurden die Interviews in schriftdeutscher Sprache geführt, nachdem sich die IP damit einverstanden erklärt hatten. So wurden die Interviews mit dem Einverständnis der befragten Personen über Teams aufgezeichnet und im Anschluss transkribiert. Auf Anfrage und unter Berücksichtigung des Datenschutzes können die Transkripte bis 2033 bei der Verfasserin dieser Arbeit eingesehen werden.

### **3.3 Methode zur Auswertung**

Die erhobenen Daten müssen nach Mayring (2016) vor der Auswertung festgehalten, aufgezeichnet, aufbereitet und geordnet werden. Zuerst wurden die die Aufnahmen der IP mithilfe der Audio-Transkriptionssoftware *oTranscribe3* transkribiert und anonymisiert. Dass die Gespräche in Schriftsprache geführt wurden, erleichterte die Transkription in hohem Mass und führte gleichzeitig zu einer besseren Lesbarkeit der Transkripte. Dabei wurden Laute wie «äh» oder «hm» gestrichen, Fehler im Satzbau korrigiert und der Stil gesamthaft geglättet. Die Transkription in normales Schriftdeutsch kommt dann in Frage, «wenn die inhaltlich-thematische Ebene im Vordergrund steht», was hier der Fall ist (Mayring, 2016, S. 91).

Ausgewertet wurde das Interview mittels strukturierender qualitativer Inhaltsanalyse nach Mayring, um eine bestimmte Struktur aus den Daten herauszufiltern und damit die Fragestellungen vorliegender Arbeit zu beantworten. Vorgegangen wurde dabei in drei Schritten nach Mayring (2016):

1. Definition der Hauptkategorien: Diese wurden anhand des Interview-Leitfadens und der Fragestellungen deduktiv gebildet.
2. Beim Lesen der Transkripte wurden konkrete Textstellen als Ankerbeispiele herausgefiltert und den entsprechenden deduktiv erstellten Kategorien zugeordnet.
3. Im Rahmen der Suche nach Ankerbeispielen wurden Kodierregeln aufgestellt, um eindeutige Zuordnungen vorzunehmen und Abgrenzungsprobleme zwischen den Kategorien zu beheben.

Diese Bestimmungen aus Punkt 3 wurden dann in einem Kodierleitfaden zusammengefasst, welcher als Anleitung für die Verfasserin vorliegender Arbeit fungierte. Im Verlauf der Analyse wurden weitere Ankerbeispiele aufgenommen und bei unklaren Kodierungen kam es zu einer Neuformulierung ebendieser.

Bei einem initialen Durchsehen der Transkripte wurden die Kategorien und der Kodierleitfaden getestet und gegebenenfalls überarbeitet. Dabei gab es zwei Arbeitsphasen. Zuerst wurden diejenigen Textstellen im Material markiert, die einer Kategorie zugeordnet werden konnten. Die Markierung erfolgte in unterschiedlichen Farben, um die Kategorien voneinander unterscheiden zu können. Danach wurden die gekennzeichneten Stellen extrahiert, zusammengefasst und aufbereitet.

Eine Übersicht über die Kategorien inkl. Definitionen, Ankerbeispiele und Kodierregeln ist im Anhang B zu finden.

## 4. Ergebnisse

Im Folgenden werden die Ergebnisse der Interviews präsentiert, indem mit Antworten der IP beispielhaft auf die einzelnen Kategorien eingegangen wird.

Bei den Kategorien handelt es sich um folgende übergeordnete Themengebiete, die im Rahmen der qualitativen Inhaltsanalyse gebildet wurden:

- Definition von Ressourcen und Bewusstsein über Ressourcen,
- Wahrnehmung der Ressourcenaktivierung in der Laufbahnberatung,
- mögliche negative Aspekte der Ressourcenaktivierung,
- Problemschilderungen und Herausforderungen,
- Veränderung Empfinden und Einstellung während der Laufbahnberatung,
- Einsatz einzelner Methoden zur Ressourcenaktivierung,
- Schlussbemerkungen in Zusammenhang mit der Ressourcenaktivierung.

Am verständlichsten scheint es, die einzelnen Antworten der IP den entsprechenden Fragen aus der jeweiligen Kategorie zuzuordnen. So, wie die Antworten der IP im Kodierleitfaden als Ankerbeispiele für die jeweiligen Kategorien dienen. Nach der Nennung der Kategorie werden im Folgenden die Antworten der IP kurz zusammengefasst, ehe einige Aussagen beispielhaft aufgeführt sind.

### **Kategorie 1: Definition von Ressourcen, Bewusstsein über Ressourcen**

Alle IP hatten eine Idee davon, was Ressourcen sind, und konnten eine angemessene Definition angeben, welche jeweils Stärken oder positive Aspekte des Individuums beinhalteten.

- |  |
|--|
| <ul style="list-style-type: none"><li>- IP1: <i>«Werte (...), Stärken, Schwächen; halt was der Mensch mitbringt.»</i></li><li>- IP2: <i>«Etwas, das man hat, das man gebrauchen kann (...).»</i></li><li>- IP3: <i>«Stärken, die man hat, Sachen, die man kann. (...) Alles, was unterstützt.»</i></li></ul> |
|--|

Zudem waren sich die IP zum Zeitpunkt des Interviews über eigene Ressourcen bewusst. Sie gaben aber an, dass sie auch über Ressourcen verfügen, die ihnen aktuell nicht bewusst sind. IP3 und IP4 beschrieben beide, dass sie gewisse Ressourcen (mehr) aktivieren respektive sich ihrer mehr bewusst sein könnten.

- *IP1: «Grösstenteils, ja. Nicht komplett, ich nehme an, man ist sich nie komplett sicher über alle Ressourcen.»*
- *IP3: «Ich würd' sagen, nach diesem Gespräch bin ich mir mehr bewusst, von meinen Ressourcen. Aber ich denke, ich könnte in meinem Leben allgemein noch bewusster sein.»*
- *IP4: «Zum Teil schon, denk ich, bin mir schon einer grossen Anzahl Ressourcen bewusst, die ich habe, aber ich denk, ich hab' auch noch viele unbewusste Ressourcen oder Ressourcen, die ich aktivieren könnte/sollte, die noch in mir schlummern, sozusagen.»*

## **Kategorie 2: Wahrnehmung der Ressourcenaktivierung in der Laufbahnberatung**

Alle IP bestätigten, dass Ressourcen in ihrer Laufbahnberatung ein Thema waren und beschrieben, inwiefern sie die Thematisierung von Ressourcen wahrgenommen haben.

- *IP2: «Ja, sie waren ein Thema und sie wurden als Mittel verwendet, um die Laufbahn optimal bestimmen zu können.»*
- *IP3: «Dieser Fokus auf das Positive, dass es nicht nur darum geht, nur die Hindernisse, die Gefahren zu beachten, sondern eigentlich auch den Weg, und wo ich hin will, zu beachten und dadurch erscheint alles irgendwie machbarer, positiver.»*

Ressourcenaktivierung während der Laufbahnberatung haben alle IP wahrgenommen. IP4 erwähnte jedoch, dass lediglich diejenigen Ressourcen aktiviert worden seien, die ihr schon bekannt gewesen seien.

- *IP1: «Ja, also ich habe auch gemerkt, oder besser gesagt gespürt, dass die Ressourcen durch das Gespräch und auch teils durch Motivation und Lösungen, dass so meine Ressourcen, auch gewisse, die nicht aktiviert waren oder halt einfach so im Kopf/Körper schlummern, dass diese dann wie aktiviert wurden.»*
- *IP4: «Grundsätzlich schon, aber (...), ich hab' mich in diesen Ressourcen aktiviert gefühlt, die ich kenne von mir.»*

Auf die Frage nach dem Gefühl, welches die Ressourcenaktivierung bei ihnen ausgelöst hat, konnten die IP anschaulich beschreiben, dass sie die Ressourcenaktivierung hauptsächlich positiv wahrgenommen haben, unter anderem kognitiv, motivational und emotional.

- *IP3: «Ich hab' mich wie so ein bisschen aufgerichtet und so wie ein Gefühl von darüber zu stehen und den Überblick zu haben und die Lust, auf Veränderung, einige Dinge anzugehen.»*
- *IP4: «Ich denke, für die Ressourcenaktivierung ist die Selbstreflexion auch sehr wichtig und da hast du sicher einige Denkprozesse angestossen und Ideen aufgezeigt. (...), dass es wichtig ist, sich zu öffnen und mit einem offenen Mindset sich besser kennenzulernen.»*

Alle IP konnten Beispiele dafür geben, welche Ressourcen bei ihnen während der Laufbahnberatung aktiviert wurden. Diese beinhalteten Konstrukte wie Ausdauer, Hoffnung, Zielstrebigkeit.

- *IP1: «Gemerkt, oder besser gesagt gelernt (...), dass es auch Rückschläge gibt und dass man am Ball bleibt.»*
- *IP3: «Offen für Neues zu sein und beweglich und flexibel bleiben und die Verbindung zur Natur, aber auch die Hoffnung.»*
- *IP4: «Ausdauer, Zielstrebigkeit, (...) um mich selbst weiterzuentwickeln.»*

### **Kategorie 3: Mögliche negative Aspekte der Ressourcenaktivierung**

Auf die Frage, ob ihrer Meinung nach mehr oder weniger auf ihre Ressourcen hätte eingegangen werden sollen, waren alle IP der Meinung, dass prinzipiell immer mehr möglich wäre, dass aber im Rahmen der Laufbahnberatung genügend darauf eingegangen worden war. IP4 würde sich zu einem späteren Zeitpunkt in der Beratung mehr auf die Schwächen oder Entwicklungspotentiale konzentrieren wollen. Es wurde von keiner IP ein negativer Aspekt der Ressourcenaktivierung genannt.

- *IP1: «Ja mehr geht immer, wenn man auch die Zeit hat. Aber jetzt so auf diese drei Termine bezogen war es ein gutes Mittelmaß.»*
- *IP2: «Man hätte mehr machen können, aber im Rahmen der Beratung habe ich es schon ziemlich gut gefunden und ich hätte in diesem Zeitraum nicht mehr gebraucht.»*
- *IP4: «Ich glaube, in dem Punkt, wo ich jetzt bin, bei meinem Beratungsbedarf, hat es nicht gefehlt, weil das Feld noch sehr offen ist, ich glaub, da macht es Sinn, sich auf die positiven Ressourcen zu fokussieren. An einem weiteren Punkt vielleicht dann, macht es mehr Sinn, auch die Schwächen mehr zu reflektieren, oder die Entwicklungspotentiale oder sowas.»*

**Kategorie 4: Problemschilderungen und Herausforderungen**

Angesprochen auf die wahrgenommene Balance zwischen Problemfokussierung und Ressourcenaktivierung in der Beratung erachteten die IP das erwähnte Verhältnis in der Beratung als ausgeglichen. IP4 konnte die beiden Aspekte nicht voneinander trennen.

- *IP1 und IP3: «Ausgewogen.»*
- *IP4: «Für mich, in meiner Position, gehört das irgendwie alles zusammen. Aber ich hatte das Gefühl, du hast mein Anliegen ernst genommen und bist eben auch auf meine Ressourcen, meine Stärken, meine Bemerkungen, meine Wünsche eingegangen.»*

Die IP hätten sich nicht gewünscht, dass zum Zeitpunkt der Beratung mehr oder weniger auf ihre genannten Probleme/Herausforderungen eingegangen worden wäre. IP4 würde sich jedoch in einem späteren Beratungstermin eine vertiefte Auseinandersetzung damit wünschen.

- *IP1: «Sie sind ja jetzt nicht wirklich für meine Probleme da, Sie sind eher, also so hab' ich's wahrgenommen, da, mir Lösungen aufzuzeigen und nicht, dass ich jetzt stundenlang mit Ihnen über meine Probleme rede. Da find ich, war es ausgewogen und gut.»*
- *IP4: «In dieser Erstberatung fand ich es ausgewogen (...) dann in einem späteren Termin, finde ich, macht es Sinn, noch konkreter darauf einzugehen.»*

**Kategorie 5: Veränderung Empfinden und Einstellung mit der Beratung**

Auf die Frage, ob sie eine Veränderung in ihrem Befinden vor und nach der Beratung festgestellt haben, stellten die IP alle ein verändertes Empfinden nach der Beratung fest. Insgesamt beschrieben sich die IP als gelassener, leichter und motivierter.

- *IP1: «Gelassener (...). Es war schon eine Erleichterung. (...) Durch die Beratung und das Besprechen und die Ressourcen, die wir angeschaut haben und die verschiedenen Lösungen, hat mir das schon sehr viel Spannung und Stress weggenommen.»*
- *IP3: «Ja, ich fühle mich ein bisschen leichter jetzt, nach der Beratung, und so aufgestellter, energetischer, ja, schon weniger ängstlich auch.»*
- *IP4: «Aber ich denke, ich fühle mich etwas inspirierter, nach der Beratung, etwas motivierter, um das auch anzupacken.»*

Die Einstellung zum Beratungsthema hat sich nicht bei allen IP verändert. So schildert IP4, dass sie etwa am gleichen Punkt steht wie vorher. Bei den anderen drei IP hat sich die Einstellung in eine positive Richtung verändert.

- IP2: *«Es war mir vor der Beratung ungewiss und jetzt habe ich eine Gewissheit.»*
- IP3: *«(...) Ich fühle mich eigentlich neugieriger und engagierter.»*
- IP4: *«Eigentlich nicht, weil (...) ich war vorher auch schon in einer eher schwammigen Situation (...). Und ja, da bin ich eigentlich im Grossen und Ganzen immer noch.»*

Als Grund für die veränderte Einstellung zum Beratungsthema führten die IP unterschiedliche Erklärungen an. IP2 nannte die Beratung an sich, IP3 ging spezifischer auf die Inhalte ein.

- IP2: *«Auf die gute und kompetente Beratung.»*
- IP3: *«Ja, ich denke, wenn wir so immer auf die Möglichkeiten fokussiert haben, auf das, was da ist oder was es braucht, um es zu schaffen, zu erreichen, dann wird das ganze Thema einfach auch angenehmer, mehr wie eine Herausforderung im positiven Sinn. Und weniger als so 'ne schwierige Sache, die keine Lust macht.»*

Betreffend Nützlichkeit der Beratung waren sich alle IP einig, dass es ihnen geholfen hat, sich beraten zu lassen. Hilfreich waren für alle unterschiedliche Aspekte.

- IP2: *«Auf jeden Fall. (...) Es war die ausführliche Heranführung an die verschiedenen Karrieren und Ausbildungen und Studiengänge, die mir noch offen stehen, die mir nicht bekannt waren.»*
- IP3: *«Es hat mir gezeigt, dass ich eigentlich auf dem richtigen Weg bin, aber dass es sich schon lohnt, da ein bisschen weiter zu investieren und dran zu sein. Es hat mich weitergebracht und es hat mich motiviert und mir auch mehr Klarheit gegeben.»*
- IP4: *«Ich hab' eben Wege aufgezeigt bekommen, wo ich weitermachen kann.»*

### **Kategorie 6: Einsatz einzelner Methoden zur Ressourcenaktivierung**

Die Wahrnehmung der Frage, wann es sich für die IP gelohnt hätte, in die Beratung zu kommen, war vor allem positiv/hilfreich. Nur für IP4 hatte die Frage keinen Mehrwert.

- IP 2: *«Positiv.»*
- IP3: *«Ich denke, es hat mir geholfen, um zu merken, was ich genau möchte, was ich mir erhoffe. Und dass das vielleicht dann auch für dich klarer wird und wie wir zusammen an dem besser arbeiten können. Weil es klar ist, was ich will.»*
- IP4: *«Das hab' ich mir schon vor der Beratung überlegt, was will ich mitteilen, was ich daraus mitnehmen.»*

Eigene Stärken zu nennen, war nicht für alle IP einfach oder angenehm, als hilfreich oder schlussendlich positiv erachteten es jedoch alle.

- IP2: *«Das war eigentlich etwas Schönes, weil ich mir meine eigenen Stärken nicht so oft bewusst mache, wenn ich sie nicht gebrauche.»*
- IP3: *«Ich fand's gut, hilfreich, mir darüber Gedanken zu machen und auch ein bisschen ungewohnt. (...) Und es ist so ein komisches Gefühl (...). Aber ich fand's trotzdem gut.»*
- IP4: *«Ich finde solche Fragen eher schwierig. (...) Ich finde es manchmal auch ein bisschen unangenehm, so komplett positiv über mich selber zu sprechen, mich da in den Himmel zu loben mit meinen Stärken. Das ist eine Frage, die nicht ganz einfach ist, aber die wichtig ist, dass man sich kennt. Es ist auch wichtig, sich gut zu finden, sich gut verkaufen zu können und sich bewusst zu sein, was man gut machen kann.»*

Die Skalierungsfrage half den IP in ihrer Standortbestimmung und in ihrem Prozess weiter, sie beschrieben die Frage als anregend, um konkreter darüber nachzudenken.

- IP2: *«Es war eigentlich eine gute Frage, damit ich mir bewusst werden konnte, wo ich genau in meinem Prozess stehe.»*
- IP3: *«Ich fand's hilfreich, zum Merken, wo steh' ich.»*
- IP4: *«Das hatte ich mir vorher nicht so klar überlegt auf einer solchen Skala. Darum hat es mich zum Nachdenken angeregt.»*

Den Einsatz des VIA-IS erachtete IP4 nicht als hilfreich oder praktisch. IP2 und IP3 hingegen schätzten es, über ihre Ressourcen und Signaturstärken Bescheid zu wissen.

- IP2: *«Ein bisschen langwierig, aber sehr aufschlussreich und ich bin der Meinung, (...), dass jeder solche Tests durchführen sollte, weil ich denke, es ist etwas Gutes, um sich bewusst zu werden, über welche Ressourcen man verfügt.»*
- IP3: *«Es war eine Bestätigung, es hat mich bestärkt, diese Stärken wertzuschätzen und es ist gut zu wissen, dass diese meine Signaturstärken sind.»*
- IP4: *«Ich fand die Stärken zum Teil ein bisschen zu verallgemeinert. Oder nicht unbedingt praxisbezogen. (...) ist für mich jetzt nicht ein zentrales Werkzeug.»*

Den IP half die Frage am Schluss, was sie vom Gespräch mitnehmen werden; um alles noch einmal zu reflektieren, zusammenzufassen und für den weiteren Prozess mitzunehmen.

- IP1: «Ja, die hat nochmal alles zusammen reflektiert, die Frage. Ja, wirklich nochmal alles durch den Kopf gehen zu lassen, was wir in diesen drei Terminen besprochen haben. Und wie so einen roten Faden zu ziehen (...), dass ich dann im Klaren war, wirklich, wohin will ich.»
- IP3: «Das hat mir geholfen, um das Ganze nochmal besser abzuspeichern und mitzunehmen.»
- IP4: «Die Frage hat mich dazu gebracht, wie nochmal für mich die Beratung Revue passieren zu lassen, zu schauen, was hat mir das jetzt gebracht, was muss ich jetzt machen. (...) Wie nochmal eine Zusammenfassung, was haben wir besprochen, (...) was sind jetzt die nächsten Schritte für mich.»

### **Kategorie 7: Schlussbemerkungen im Zusammenhang mit der Ressourcenaktivierung**

Das Echo der IP auf die Thematik der Ressourcenaktivierung war positiv und die Wirkung der Beratung wurde teilweise zum Schluss noch einmal extra erwähnt.

- IP1: «Ja, einfach nochmal zum Erwähnen, dass die Methode eigentlich sehr gut war und es mir geholfen hat, jetzt mehr Klarheit zu finden.»
- IP2: «Ich bin auf das Ende zu sehr positiv davon überrascht gewesen, weil ich mir nicht gedacht habe, was es konkret werden wird. Es ist über meine Erwartungen hinausgegangen.»

## **5. Diskussion und Ausblick**

### **5.1 Übersicht und Interpretation der wichtigsten Ergebnisse**

Es folgt eine Zusammenfassung der Ergebnisse, welche im Gesamten interpretiert werden. Unter 5.2 wird dann auf die einzelnen Fragestellungen und entsprechende Interpretationen eingegangen. Das Kapitel wird durch eine kritische Reflexion und einen Ausblick abgeschlossen.

Für die Gesamtübersicht sollen noch einmal die Fragestellungen, welche dieser Arbeit zugrunde liegen, aufgezeigt werden:

- Welche Instrumente und Methoden zur Ressourcenaktivierung gibt es in der Laufbahnberatung von erwachsenen Ratsuchenden?
- Wie nehmen Ratsuchende die Methoden der Ressourcenaktivierung wahr?
- Welche Nachteile nehmen Ratsuchende in Bezug auf die Methoden zur Ressourcenaktivierung wahr?
- Wie viel Gewicht wird, in der Wahrnehmung der Ratsuchenden, der Ressourcenaktivierung gegeben, wie viel dem Problemfokus?



Zusammenfassend lässt sich sagen, dass die Ergebnisse aus den Interviews positive Erfahrungen der IP mit der Ressourcenaktivierung in den durchgeführten Beratungen beschreiben. Die IP bestätigten die Thematisierung von Ressourcen und eine Aktivierung ebendieser während der Beratung. Sie konnten diejenigen persönlichen Ressourcen aufzählen, welche ihrer Meinung nach in der Laufbahnberatung aktiviert wurden. Dies nahmen die IP hauptsächlich als positiv wahr. Drei von vier IP erachteten die Intensität der Ressourcenaktivierung als genügend, hätten sich also nicht *mehr* davon gewünscht. IP4 würde sich bei einem weiteren Termin eine Thematisierung ihrer Schwächen wünschen. Die meisten IP stellten ein Gleichgewicht zwischen dem Aktivieren von Ressourcen und der Thematisierung der geschilderten Herausforderungen fest. Dies deutet darauf hin, dass trotz Fokus auf die Ressourcenaktivierung die Anliegen und Herausforderungen der IP bearbeitet wurden. IP4 wünschte sich zu einem späteren Zeitpunkt in der Laufbahnberatung einen stärkeren Fokus auf die Herausforderungen. Alle IP sprachen von einem positiv veränderten Gefühl nach der Beratung. Für die meisten änderte sich die Einstellung zu ihrem Beratungsthema, nur IP4 stellte keine Veränderung fest. Dies ist ein Hinweis dafür, dass die meisten IP betreffend ihres Anliegens von der Laufbahnberatung profitieren konnten, d.h. zumindest einen Schritt weitergekommen sind. Als nützlich und hilfreich erachteten die Laufbahnberatung alle vier IP. Und schliesslich reagierte niemand der IP im Interview negativ auf die eingesetzten Methoden zur Ressourcenaktivierung.

Wie können diese Ergebnisse nun interpretiert werden? Es kann auf jeden Fall eine positive Bilanz des Einsatzes der Ressourcenaktivierung gezogen werden. Dies bestätigt die im Theorieteil erwähnte Wirksamkeit der Ressourcenaktivierung. Dass sich die IP laut ihrer Aussage bewusst waren, dass ihre Ressourcen während der Laufbahnberatung aktiviert wurden, ist positiv zu betrachten. Bereits das Sprechen über Ressourcen hatte eine positive Wirkung. Eine Möglichkeit ist, während der Ressourcenaktivierung bewusst darüber zu sprechen (aus der Metaebene sozusagen), dass man nun den Fokus auf die Ressourcen und deren Aktivierung legt. Eine Reflexion über die aktivierten Ressourcen schien bei allen IP gegeben, so dass die Aktivierung der Ressourcen dadurch möglicherweise verstärkt wurde. Deppe-Schmitz und Deubner-Böhme (2018) beschreiben, dass diese Diskussion über Ressourcen aus der Metaperspektive tatsächlich Einfluss auf die Wirkung der Ressourcenaktivierung hat (explizites inhaltliches Thematisieren von Ressourcen). Die Beratungsperson soll laut ihnen mit den Ratsuchenden über Ressourcen und deren positive Wirkungen für die Beratung selbst und für das Leben der Ratsuchenden sprechen.

Die verschiedenen eingesetzten Methoden zur Ressourcenaktivierung stiessen bei den meisten IP auf Anklang und wurden positiv wahrgenommen. Betreffend wenigen Methoden wurden leicht kritische Rückmeldungen gegeben. So liegen die Methoden zur Ressourcenaktivierung nicht allen ratsuchenden Personen gleichermassen. Es ist eine

Herausforderung in der Beratung, als Beratungsperson und je nachdem auch als ratsuchende Person herauszufinden, welche Methode passend oder akzeptiert ist. Eine individuelle Vorgehensweise bei der Ressourcenaktivierung scheint auf jeden Fall notwendig. So wie man auch die meisten anderen Methoden in der Gesprächsführung nicht universell einsetzt, sondern je nach persönlicher Erfahrung und Einschätzung bewusst und individuell anwendet. Nachteile der eingesetzten Methoden wurden in den vorliegenden Interviews nicht genannt. Daraus lässt sich dennoch nicht folgern, dass es keine negativen Aspekte der Ressourcenaktivierung geben könnte. Dem wäre in weiteren Untersuchungen nachzugehen.

Die Thematisierung der geschilderten Herausforderungen wurde in einem Fall als erwünscht erwähnt. Die Mehrheit der IP empfand das Besprechen von Ressourcen und von Herausforderungen als ausgeglichen. IP4 würde sich in weiteren Beratungen einen stärkeren Fokus auf die Herausforderungen wünschen. So ist anzunehmen, dass den Ressourcen in einem Erstgespräch respektive zu Beginn einer BSLB mehr Gewicht gegeben werden kann. Wird dies explizit gewünscht, kann später noch genauer auf Stolpersteine, mögliche oder bestehende Herausforderungen und Schwächen eingegangen werden. Alternativ können scheinbare Schwächen laut Gruber (2020) durch Reframing auch als Stärken ausgelegt werden. Dabei wird einem Ereignis oder Verhalten eine andere Bedeutung oder ein anderer Bezugsrahmen zugewiesen. Jedoch soll der Fokus stets stärker auf den Ressourcen und dem Vorhandenen bleiben. Dies kommt nicht nur der ratsuchenden Person zugute, sondern auch den Therapeut:innen. So zählen Willutzki und Teisman (2013) folgende Aspekte zu den Qualitätsmerkmalen der optimistischen und öfter erfolgreichen Therapeut:innen, deren Handeln typisch für eine ressourcenaktivierende Behandlung sind: Auf Seiten der Therapeut:innen ist ein nicht naiver Glaube an die Entwicklungsmöglichkeiten der Klienten und eine optimistische Einschätzung der eigenen therapeutischen Fähigkeiten relevant. Bezüglich Therapieinhalte liegt der Fokus nicht auf der Einsicht in die eigenen Unvollkommenheiten, sondern vielmehr auf der Aktivierung positiver Persönlichkeitseigenschaften sowie der konstruktiven Entwicklung neuer Lebensperspektiven und Handlungsmuster.

Die Interviews zeigen, dass die Beratungsperson einen grossen Einfluss auf die Wirkung der Ressourcenaktivierung hat. Der Verfasserin dieser Arbeit verdeutlichte sich vor allem während der Interviews, wie bewusst die IP die ihnen entgegengebrachte Empathie und Wertschätzung wahrgenommen hatten. Sie schienen sich gesehen und gehört zu fühlen, was an sich auch schon Ressourcen aktivieren kann. Die Beziehungsgestaltung und Ressourcenaktivierung gehen also Hand in Hand beziehungsweise beeinflussen sich gegenseitig und sind beide bedeutend für den Beratungserfolg.

## **5.2 Bedeutung der Ergebnisse in Bezug auf die Fragestellungen**

### **5.2.1 Welche Instrumente und Methoden zur Ressourcenaktivierung gibt es in der Laufbahnberatung von erwachsenen Ratsuchenden?**

Diese Fragestellung konnte nicht mithilfe der durchgeführten Interviews beantwortet werden, sondern mit der Literaturrecherche beziehungsweise der Suche nach entsprechenden Instrumenten/Methoden. Einerseits gibt es viele Möglichkeiten, die Ressourcen ratsuchender Personen in der Beratung zu aktivieren. Diese lassen sich in der Literatur unter Tools, Methoden, Strategien oder Interventionen finden. Jedoch wird die Ressourcenaktivierung an sich von einigen Autor:innen nicht als Methode oder Beratungstechnik angesehen, sondern als Haltung der Beratungsperson der ratsuchenden Person gegenüber (Bamberger, 2022; Grawe & Grawe-Gerber; 1999; Ständer, 2016). Einige Anwendungsmöglichkeiten zur Ressourcenaktivierung sind im Folgenden zusammengefasst, ehe unter 5.2.2 auf die spezifisch in den Beratungen vorliegender Arbeit eingesetzten Methoden eingegangen wird.

Eine gute Übersicht über mögliche Herangehensweisen zur Ressourcenaktivierung bietet Gruber (2020) mit «Therapie-Tools: Ressourcenaktivierung». Sie unterteilt die Aktivierung der Ressourcen in nachvollziehbare Kapitel: Denken als Ressource, Ziele als Ressourcen, das soziale Umfeld als Ressource, Kommunikation als Ressource, der Körper als Ressource und das Selbst als Ressource. Dies erinnert an die verschiedenen Erlebnisebenen zur Ressourcenaktivierung von Deppe-Schmitz und Deubner-Böhme (2018). Vor allem für die Psychotherapie gedacht, können viele der von Gruber (2020) vorgestellten Instrumente auch in der BSLB eingesetzt werden. Einige Beispiele sind:

- Kopfstand (dabei geht es darum, ein Problem aus einer anderen Perspektive zu betrachten und so auf neue Lösungen zu kommen),
- Zukunftsvision (indem zukünftige Vorstellungen und Wünsche konkretisiert werden, können realistische Wege identifiziert und der Mut dafür gestärkt werden),
- Zielformulierung (durch gezielte Fragen wird aus einem unerwünschten Zustand ein klares Ziel entwickelt. Dieses wird konkretisiert und dadurch umsetzbar),
- Ressourcenpool (gemeinsam wird reflektiert, was Ressourcen sind, wie sie interpretiert und entdeckt werden können. Anschliessend sollen die individuellen Ressourcen in den Fokus gerückt und gestärkt werden) (Gruber, 2020).

Deppe-Schmitz und Deubner-Böhme (2018) gehen auf die verschiedenen Möglichkeiten der Ressourcenaktivierung ein und unterscheiden dabei unter anderem die inhaltliche und aktionale Ressourcenaktivierung in der Beratung. Erstere aktiviert Ressourcen durch das explizite Thematisieren ebendieser, zweitere erfolgt über die Aktion, die Handlung selbst. Eine weitere nützliche Unterscheidung nach Deppe-Schmitz und

Deubner-Böhme (2018) ist die Ressourcenaktivierung durch Kommunikation (ressourcenorientierte Sprache in der Beratung) und die Ressourcenaktivierung durch Beziehungsgestaltung (ressourcenorientierte Grundhaltung der Beratungsperson gegenüber der ratsuchenden Person). Zusammenfassend lässt sich sagen, dass Ressourcenaktivierung laut Deppe-Schmitz und Deubner-Böhme (2018) bei den verfügbaren Ressourcen ansetzt. Im Coaching sollten die Ressourcen immer wieder explizites Gesprächsthema sein, wobei über die inhaltliche Reflexion hinaus stets auch eine emotionale und mentale Aktivierung der Ressource angeregt werden sollte. Als Beispiele für Methoden der Ressourcenaktivierung werden angeführt:

- nach Erfolgen oder anderen Sichtweisen fragen (neue Perspektiven eröffnen),
- Interessen der ratsuchenden Person erfragen,
- positive Rückmeldungen auf berichtetes oder gezeigtes Verhalten geben,
- die Person am Schluss fragen, was sie aus der Beratung mitnimmt,
- Ressourcenaktivierung innerhalb der vergangenen 24 Stunden thematisieren (Deppe-Schmitz & Deubner-Böhme, 2018).

Auch bei Bamberger (2022) finden sich viele hilfreiche Hinweise zur Ressourcenaktivierung in der Beratung. So stellt Bamberger klar, dass der Eindruck falsch ist, dass es sich bei der Ressourcenaktivierung lediglich um eine konkrete Interaktion zu einem bestimmten Zeitpunkt in der Beratung oder um eine isolierte Beratungstechnik handelt. Vielmehr repräsentiert die Ressourcenaktivierung eine allgemeine Haltung der Beratungsperson, die den gesamten Beratungsprozess durchzieht und begleitet. So zum Beispiel:

- als Beratungsperson zu Beginn des Gesprächs, während der *Synchronisation*, der ratsuchenden Person sowohl direkt als auch indirekt selbstwertstärkende Informationen weitergeben (z.B. über den Augenkontakt, den Vertrauensaufbau, den Ausdruck von Wertschätzung etc.).
- in der Erkundung von möglichen Lösungstendenzen während der *Lösungsvision*: die Vorab-Veränderungen ansprechen und der ratsuchenden Person bewusst machen, dass sie Auswirkungen ihrer eigenen Ressourcen sind.
- beim Fragen nach *Ausnahmen* des Problems, da die expliziten Kompetenzen der ratsuchenden Person diese Ausnahmen erst möglich machen (Bamberger, 2022).

Folgerichtig ist Ressourcenaktivierung keine Methode an sich (Bamberger, 2022), sondern möglich durch die Art und Weise der gestellten Fragen, sowie durch die Beziehungsgestaltung. Denn wie es Deppe-Schmitz und Deubner-Böhme (2018) beschreiben und die Verfasserin dieser Arbeit erlebt hat, ist die Ressourcenaktivierung

besonders auch über die Beziehung und die Beziehungsgestaltung möglich und relevant. So gehören, wie bereits erwähnt, zu den fünf von Grawe und Grawe-Gerber (1999) postulierten Wirkfaktoren der Therapie unter anderem die förderliche Beziehung und die Aktivierung von Ressourcen.

Mit der Fragestellung im Hintergrund lässt sich das Fazit ziehen, dass aufgrund der eigenen Haltung jede BSLB unter dem Aspekt der Ressourcenaktivierung gestaltet werden kann. Es kommt also auf die Einstellung und weniger auf die angewandten Mittel an. Dabei zeigt sich die Einstellung in Fragen, die man der ratsuchenden Person stellt, und in der Beziehung, die man zur ratsuchenden Person pflegt. Auch die Verfasserin vorliegender Arbeit hat es so empfunden, dass ihre eigene Ressourcenorientierung einen wichtigen Einfluss auf die Art und Weise oder den Verlauf der Beratungen hatte. Dies allein hätte aber aus eigener Sicht nicht gereicht. Es war notwendig und hilfreich, gewisse Fragestellungen oder Methoden einsetzen zu können, um damit konkret Ressourcen zu aktivieren. Es braucht also aus Sicht der Verfasserin beides – Einstellung und Ansätze. Dies bestätigt auch die Literatur: In der Praxis erfolgt Ressourcenaktivierung in der Regel auf mehreren Ebenen gleichzeitig – sie zeigt sich im Rückkopplungsprozess zwischen Klient:in und Therapeut:in, beim Diskutieren von Ressourcen auf einer Metaebene sowie bei der vertieften Auseinandersetzung mit einzelnen Ressourcen (Deppe-Schmitz & Deubner-Böhme, 2016).

### **5.2.2 Wie nehmen Ratsuchende die Methoden der Ressourcenaktivierung wahr?**

In den Beratungen der IP wurden folgende Fragen/Methoden eingesetzt:

1. Woran würden Sie erkennen, dass es sich gelohnt hat, in die Beratung zu kommen?
2. Was war in den vergangenen Tagen/Wochen positiv, was ist gut gelaufen?
3. Was würden Sie als Ihre persönlichen Stärken bezeichnen?
4. Wo befinden Sie sich aktuell auf einer Skala von 1 bis 10 bzgl. der Sicherheit, wie es für Sie beruflich weitergeht, wenn 1 bedeutet «ich habe keine Ahnung, was ich als nächstes mache» und 10 bedeutet «ich weiss ganz genau, was meine nächsten Schritte sind»?
5. Was gefällt Ihnen an Ihrer Arbeit/hat Ihnen an Ihrer letzten Arbeit am besten gefallen?
6. Charakterstärken-Fragebogen VIA-IS
7. Zürcher Ressourcenmodell (ZRM)
8. Was nehmen Sie aus der heutigen Beratung für sich mit? Was war besonders hilfreich?

Im Folgenden soll auf die einzelnen Methoden eingegangen werden, indem zuerst die Art und Weise der Ressourcenaktivierung durch die Methode theoretisch fundiert wird und

danach beispielhaft Reaktionen der IP aufgezeigt werden. Zum Schluss wird zusammengefasst, wie die IP die Methoden im Allgemeinen wahrgenommen haben.

Die Fragen 1, 2 und 5 fallen unter Ressourcenaktivierung durch Kommunikation (vgl. Deppe-Schmitz & Deubner-Böhme, 2018), genauer durch den Einsatz einer ressourcenorientierten Sprache, die konstruktive Formulierungen sowie positive, zielgerichtete Aussagen und Fragen einschliesst. So soll man darauf achten, im Gespräch positive Formulierungen zu wählen und zu benennen, was da ist und was erreicht werden soll, und nicht darüber sprechen, was fehlt. Sowohl in den Beratungen als auch in den Interviews entstand der Eindruck, dass das Sprechen über Positives, Erfreuliches und Ziele auch eine positive Stimmung zur Folge hat. Die Orientierung an Positivem lässt einen unweigerlich auch positiver denken und sprechen. Dies haben die IP so auch zurückgemeldet (z.B. IP3: «*Weil, das Negative ist mir ja eh auch klar. Da ist es gut, auch das Positive zu benennen.*») und auch die Interviewerin und Verfasserin dieser Arbeit wurde in ein positives Denken und Fokussieren versetzt. Dies entspricht der Theorie von Fredrickson (2001), welche genau diese Wirkung positive Emotionen beschreibt: «The broaden-and-build theory posits that experiences of positive emotions broaden people's momentary thought-action repertoires, which in turn serves to build their enduring personal resources, ranging from physical and intellectual resources to social and psychological resources» (S. 1).

Weiter sprechen einige Fragen offenkundig und deutlich Ressourcen an und versuchen diese auch zu aktivieren (Fragen 3 und 6). Dies wäre nach Deppe-Schmitz und Deubner-Böhme (2018) die inhaltliche Ressourcenaktivierung, die an der semantischen Bedeutung der Ressource ansetzt und durch das gezielte inhaltliche Ansprechen für die ratsuchende Person wahrnehmbar gemacht wird. Bei dieser einfachsten und überall realisierbaren Form der Ressourcenaktivierung ist wichtig, dass über die inhaltliche Reflexion hinaus eine emotionale und mentale Aktivierung der Ressource angeregt werden sollte, also auf den vier Erlebnisebenen Körper, Gedanken, Verhalten und Gefühle (Deppe-Schmitz & Deubner-Böhme, 2018).

Ebenfalls auf Ressourcenaktivierung über einen anderen Kanal als den sprachlichen verweist Mahr (2018). Ressourcenaktivierung zeigt sich laut ihm vor allem darin, die für die betroffene Person motivierenden und für den Veränderungsprozess entscheidenden Ressourcen aufzuspüren, sie bewusst und zugänglich zu machen. Eine Möglichkeit dazu besteht darin, die Ressourcen gezielt durch imaginativ-hypnotherapeutische Ansätze zu aktivieren. Dies ermöglicht der ratsuchenden Person, die Kraftquellen auf eine besondere Weise zu erleben, zu erfahren und dementsprechend zu spüren. Ein Beispiel hierfür ist die Imaginationsübung *Der sichere Ort* oder *Der Ort des Wohlbefindens*, die als Form der Ressourcenaktivierung von Therapeut:innen bei nahezu allen problematischen Situationen eingesetzt werden kann (Mahr, 2018). In den durchgeführten Beratungen war eine solche

Ressourcenaktivierung kein Thema, d.h. die Ressourcen wurden bis auf Methode 7 (siehe weiter unten) hauptsächlich über das Gespräch aktiviert. Im Interview schien klar zu sein, dass die IP durch diese Fragen über ihre Ressourcen nachgedacht hatten und diese so laut den IP auch aktiviert wurden (IP1: *«Ich hab' wieder ein bisschen mehr reflektiert danach, im Kopf, so was kann ich überhaupt, was kann ich nicht. Und die Frage zu den Stärken hat das angekurbelt, wieder mehr nachzudenken und auf das Positive einzugehen und nicht das Negative überwiegen zu lassen»*).

Um eine Ressourcenaktivierung im Alltag der ratsuchenden Person zu erreichen, sollten die Ratsuchenden gezielt auf die Ressourcenaktivierung in ihrem persönlichen Umfeld vorbereitet werden. Dazu gehört, dass man am Ende jeder Beratungssitzung mit der ratsuchenden Person zusammen die wichtigsten Inhalte zusammenfasst und die Bedeutung für den Alltag reflektiert werden. Nebst der gestellten Frage (8) fokussieren Fragen wie *«Was werden Sie bis zu unserem nächsten Termin umsetzen?»* oder *«In welcher Situation können Sie eine dieser Ressourcen im Alltag aktivieren?»* noch mehr auf die Aktivierung der Ressourcen im Alltag (Deppe-Schmitz & Deubner-Böhme, 2018, S. 91). Die Frage rundete die Beratungen ab und beendete die Gespräche sowohl für die IP als auch die Verfasserin selbst positiv (IP4: *«Die Frage (...) hat mich motiviert, um jetzt eben an meinem Teil zu arbeiten»*).

Die einzige Ressourcenaktivierung, die über den visuellen Kanal lief, war das ZRM (Methode 7). Für die beiden IP, bei denen das ZRM eingesetzt wurden, war sie positiv konnotiert. Laut IP2 war es *«etwas sehr Motivierendes und Tolles (...), der ganze Prozess von der Auswahl bis zum Mottoziel»*. Etwas ausführlicher beschrieb es IP1: *«Beim zweiten Mal so mit den verschiedenen Bildern und allem, da nehme ich schwer an, dass Sie so versucht haben, in meinem Gehirn so die Connection zwischen den Bildern und meinem Gehirn zu suchen, was auch halt mit den Ressourcen zusammenhängt. Zum Beispiel mit dem Bär auf dem Ast, das hat auch sehr viel Gemeinsamkeiten gehabt, was dementsprechend auch die Ressourcen beinhaltet. (...) Oder das, was mich anspricht, sind gleichzeitig auch ein Teil meiner Ressourcen. (...) Das Thema, diese Übung, hat das schon ein bisschen angekurbelt und nochmal ein bisschen mehr gezeigt, was eigentlich alles Ressourcen wären»*. IP1 fasste ziemlich treffend die Wirkweise des ZRM zusammen (unter anderem Aktivierung neuronaler Netzwerke, vgl. Storch et al., 2022). Zudem verwies sie auf den visuellen Aspekt, der nebst dem sprachlichen Kanal eine grosse Wirkung haben kann: *«Das ist mir jetzt einfach extrem geblieben, weil ich auch ein sehr visueller Mensch bin, ist mir das halt mehr geblieben als jetzt irgendwelche Texte oder irgendwas anderes»*. Dies wird auch in den Grundlagen und im Trainingsmanual für die Arbeit mit dem ZRM von Storch et al. (2022) analog beschrieben. Während der Verstand durch Sprache direkt angesprochen

werden kann, erfordert die Kommunikation mit dem Unbewussten Bilder oder eine bildhafte Ausdrucksweise (Schultheiss & Strasser, 2012).

Zuletzt kann die Skalierungsfrage (4) als Differenzierungsfrage (Wälte & Borg-Laufs, 2021) definiert werden. Der Fokus sollte auf den Unterschieden zwischen dem aktuellen Zustand und dem angestrebten Ziel liegen. Damit einher geht die Annahme, dass Veränderungen möglich sind und beeinflusst werden können (Bamberger, 2022). Gemäss Willutzki und Teisman (2013) ist es entscheidend, konkrete, persönlich bedeutsame Ziele zu entwickeln, die im Einflussbereich der Person liegen. Dies stellt eine wesentliche Voraussetzung für die Aktivierung von Ressourcen dar: Nur wenn klar definiert ist, wofür etwas benötigt wird, kann ermittelt werden, welche Ressourcen dazu erforderlich sind. Skalierungsfragen können zur Orientierung hinsichtlich der aktuellen Zielerreichung und zur Konkretisierung von Zwischenschritten genutzt werden. Und so scheint die Skalierungsfrage bei einigen IP den Weg in schrittweise Veränderungen unterteilt zu haben (IP1: «*Es hat mir einfach geholfen, den Stand der Dinge zu sehen, dass ich ungefähr weiss, wo ich stehe oder was mir noch bevorsteht*»).

Die Frage, wie Ratsuchende die Methoden der Ressourcenaktivierung wahrnehmen, lässt sich zusammenfassend so beantworten, dass die meisten Methoden von den IP positiv empfunden wurden. Oftmals wurden in den Antworten der IP zu den Fragen nach den einzelnen Methoden positive Beschreibungen verwendet (*positiv, schön, förderlich, gut, hilfreich, motivierend*). Einige der Methoden (z.B. der Einsatz der Skalierungsfrage) haben mehrere IP zum Nachdenken, Reflektieren und zum Bewusstwerden angeregt. Eine Methode (die Frage nach den persönlichen Stärken) hat die Hälfte der IP als *herausfordernd* und *schwierig* beschrieben. Es gab auch Methoden, deren Nutzen sehr unterschiedlich wahrgenommen wurde, von *langwierig, aber aufschlussreich*, über *zu sehr verallgemeinernd* bis hin zu *bestärkend* (Einsatz des VIA-IS). Gesamthaft als *hilfreich, wegweisend, zusammenfassend und motivierend* wurde die Wahrnehmung der zum Schluss der Laufbahnberatung eingesetzten Frage beschrieben, was die IP von der Laufbahnberatung mitnehmen.

Es lässt sich also aus den Antworten der Interviews schliessen, dass die Methoden von den Ratsuchenden unterschiedlich wahrgenommen und beurteilt werden. Dennoch war das Echo hauptsächlich positiv. Gewisse Methoden haben bei allen vier IP positiven Anklang gefunden und andere haben zu divergierenden Einschätzungen geführt. Keine der eingesetzten Methoden ist bei allen IP auf Ablehnung gestossen. So lässt sich wenig überraschend schliessen, dass die Wirkungen der Methoden zur Ressourcenaktivierung subjektiv unterschiedlich wahrgenommen werden und nicht bei allen Ratsuchenden gleich wirken.



### **5.2.3 Werden von den Ratsuchenden Nachteile der Methoden zur Ressourcenaktivierung wahrgenommen?**

Von den IP wurde auf die Frage nach möglichen negativen Aspekten der Ressourcenaktivierung in der Laufbahnberatung nichts erwähnt. So haben sich die IP an keine während der Laufbahnberatung wahrgenommenen Nachteile der Methoden zur Ressourcenaktivierung erinnert. Sie nannten auch zum Zeitpunkt der Interviews keine negativen Aspekte der Ressourcenaktivierung. Jedoch empfand IP4 den Einsatz des VIA-IS als kaum hilfreich, wenn auch nicht als negativ. Laut ihr seien die Stärken etwas zu sehr verallgemeinert und nicht unbedingt praxisbezogen. Einige davon seien wichtig, aber der VIA-IS beziehungsweise die Auswertung sei nicht ihr zentrales Werkzeug für die weitere Bearbeitung ihrer Fragestellung. Von derselben IP wurde gewünscht, sich zu einem späteren Zeitpunkt der Laufbahnberatung nebst den Ressourcen auch auf Schwächen oder Entwicklungspotentiale zu konzentrieren. In diese Aussage könnte das Bedürfnis nach einer Ausgeglichenheit von positiven und negativen persönlichen Aspekten interpretiert werden. Oder die IP wünscht sich, als ganze Person mit Stärken und Schwächen wahrgenommen zu werden. So, wie in der bereits erwähnten Kritik von Kriz (2014), dass aufgrund der *Ressourceneuphorie* nicht mehr die gesamte Person an sich wahrgenommen wird. Schliesslich wird argumentiert, dass die Betonung positiver Aspekte lediglich unrealistische Perspektiven bei der ratsuchenden Person fördern könnte. Es wird dabei betont, dass das Ziel der Beratung darin bestehen sollte, der Person zu einer unverzerrten und umfassenden Wahrnehmung der Realität zu verhelfen (Bamberger, 2022). Daher ist es wichtig, in der Beratung eine Balance und realitätsgetreue Abbildung der Persönlichkeit der Ratsuchenden, inklusive Stärken und Schwächen, zu finden.

### **5.2.4 Wie viel Gewicht wird, in der Wahrnehmung der Ratsuchenden, der Ressourcenaktivierung gegeben, wie viel dem Problemfokus?**

Die IP haben das Verhältnis zwischen dem Thematisieren von Problemen und dem Aktivieren von Ressourcen als ausgewogen beziehungsweise nicht als Ungleichgewicht beschrieben. IP4 erwähnte, dass ihre Anliegen ernstgenommen wurden und auf ihre Ressourcen, Stärken, Bemerkungen sowie Wünsche eingegangen worden sei. So ist anscheinend nicht das geschehen, was Brunner (2016) wie im Theorieteil erwähnt zu bedenken gibt, nämlich, dass eine übermässige Hervorhebung der Ressourcen den Eindruck erwecken könnte, dass die Beratungsperson die Situation der ratsuchenden Person verharmlost und die beschriebenen Probleme nicht ernst nimmt. Die Mehrheit der IP hegte weder den Wunsch nach schwächerer noch nach stärkerer Thematisierung ihrer geschilderten Herausforderungen. IP4 fügte an, dass sie die Thematisierung ihrer angesprochenen Herausforderungen im ersten Beratungsgespräch ausgewogen

wahrgenommen habe, dass sie sich aber für weitere Beratungstermine wünsche, mehr auf ihre Herausforderungen einzugehen. Möglicherweise passt zu dieser Aussage die Bemerkung, dass Wohlbefinden häufig als erste Unstimmigkeit in einem auf Probleme getrimmten System wahrgenommen wird (Rathsfeld, 2022).

Aus diesen Aussagen wird ersichtlich, dass sich die ratsuchenden Personen ein unterschiedliches Mass an Thematisierung ihrer geschilderten Herausforderungen wünschen. Es scheint aber, dass die Mehrheit nicht nur oder nicht zu lange darauf eingehen möchte. So sagte IP1: *«Sie sind eher, also so hab' ich's wahrgenommen, da, mir Lösungen aufzuzeigen und nicht, dass ich jetzt stundenlang mit Ihnen über meine Probleme rede»*. Das beschreibt den Sinn und Zweck der lösungs- und ressourcenorientierten Beratung mit Ressourcenaktivierung passend. So schreibt auch Mahr (2018): Für eine erfolgreiche Veränderung ist zweifellos ein Perspektivenwechsel erforderlich, der sich auf die Potenziale und die inneren Kräfte eines Menschen konzentriert.

### **5.3 Bedeutung der Untersuchung für Praxis, Theorie und Forschung**

Das Ziel vorliegender Arbeit war eine vertiefte Auseinandersetzung mit der Ressourcenaktivierung in der BSLB erwachsener ratsuchender Personen. Dies sollte im Gegensatz zur vielverbreiteten problemfokussierten Herangehensweise geschehen, welcher die Verfasserin vorliegender Arbeit in ihrem Studium und ihrer bisherigen psychologischen Arbeit oftmals begegnet war. In der Untersuchung sollten Erkenntnisse über die Wahrnehmung der Ressourcenaktivierung durch Ratsuchende und ihre jeweiligen Erfahrungen mit den Methoden zur Ressourcenaktivierung gewonnen werden. Schlussendlich war die Idee dahinter, mehr zur Ressourcenaktivierung in der BSLB zu erfahren, um zu wissen, wann und wie entsprechende Methoden gezielt eingesetzt werden können. Ein weiteres Ziel war, ein Verständnis davon zu haben, wie die Methoden zur Ressourcenaktivierung auf die Klient:innen wirken könnten – und welche von diesen Methoden möglicherweise negativ aufgefasst werden könnten.

Klar ist, dass Ressourcenaktivierung als positiv wahrgenommen wurde, sowohl vonseiten der IP als auch vonseiten der Verfasserin dieser Arbeit. Bedeutsam für die Praxis scheint die Erkenntnis zu sein, dass Ressourcenaktivierung mehr an der Haltung der Beratungsperson festgemacht werden kann, als an spezifischen Methoden. Doch auch das Wissen über spezifische Methoden ist im Rahmen der Ressourcenaktivierung hilfreich und notwendig. Ressourcenaktivierung gehört in unterschiedlichem Ausmass in jede Beratung. So könnten gewisse Fragestellungen und Skalierungsfragen regelmässig eingesetzt und somit Ressourcen der ratsuchenden Person aktiviert werden. Sinnvoll ist die Implementierung dieser Haltung in den Beratungsalltag, so dass Ressourcenaktivierung jeweils völlig selbstverständlich Thema jeder BSLB ist. Eine aus der Arbeit gezogene

Schlussfolgerung lautet denn auch, dass die Kunst der Ressourcenaktivierung nicht etwa langjährige Erfahrung oder Weiterbildung voraussetzt, sondern einfach umzusetzen oder als Einstellung zu übernehmen ist.

Es ist laut Mahr (2018) wichtig zu betonen, dass erfolgreiche Ressourcenaktivierung mehrere Dimensionen umfasst. Indem die Betroffenen ihre positiven Seiten erleben, verbessert sich unter anderem die Qualität der Beratungsbeziehung. Eine gute Bindungsperson zeichnet sich durch Ressourcenorientierung aus, wodurch sich die ratsuchende Person tendenziell mehr öffnet. Dies fördert ihre Eigenverantwortlichkeit und erhöht die Bereitschaft, sich ihren Schwierigkeiten und Problemen zu stellen. Darüber hinaus steigt die Mitarbeit in der Therapie, ebenso wie die Motivation. Die Aufnahmebereitschaft für Interventionen wird erhöht, was zu Selbstwirksamkeitserfahrungen führen kann. Dadurch entstehen positive Assoziationen mit der Therapie und dem Therapieraum (Mahr, 2018). Ressourcenaktivierung bringt somit einen positiven Prozess in Gang.

Für die Theorie und Forschung sollten weitere Erkenntnisse zur spezifischen Wirkung von Ressourcenaktivierung in der BSLB gewonnen werden. Die Mehrheit der gefundenen Literatur dreht sich um Ressourcenaktivierung in der Therapie, so auch der vorhergehende Abschnitt von Mahr. Natürlich kann vieles auch für die Beratung übernommen werden. Dennoch ist der Hintergrund einer Therapie und einer Beratung ein anderer und die Arbeit mit den Klient:innen unterscheidet sich natürlich teilweise enorm. Die Fragen, die sich aufgrund vorliegender Arbeit für die weitere Forschung stellen, können z.B. folgende sein:

- Wie reagieren Ratsuchende im Verlauf des Beratungsprozesses auf die unterschiedlichen Arten der Ressourcenaktivierung?
- Welche Art der Ressourcenaktivierung hat sich für welche Fragestellungen und Zielgruppen in der BSLB als besonders hilfreich erwiesen?
- Zu welchen Zeitpunkten in der BSLB können Ressourcen am besten thematisiert und aktiviert werden?
- Bei welcher Methode zur Ressourcenaktivierung ist möglicherweise Vorsicht geboten?
- Wie funktioniert die Ressourcenaktivierung in den unterschiedlichen Beratungssettings der BSLB (z.B. Studienberatung und Laufbahnberatung)?

Dabei ist zu beachten, dass jede ratsuchende Person individuell auf die Ressourcenaktivierung reagiert und im Einzelfall herausgefunden werden muss, was für wen passt. So kann die Frage nach persönlichen Stärken gewisse Ratsuchende überfordern oder verunsichern. Ein allgemeingültiges Rezept zum Einsatz der Ressourcenaktivierung gibt es also wenig überraschend nicht.

## 5.4 Kritische Reflexion

### 5.4.1 Vorgehen, Prozess und eigene Rolle

Zum Vorgehen bzgl. der Verfassung vorliegender Arbeit sollen mehrere kritische Aspekte diskutiert werden. Zum einen war das Vorgehen der Rekrutierung der IP zu wenig durchdacht und geplant. Die persönlich gestellte Voraussetzung, dass diese bereits einmal bei der Verfasserin dieser Arbeit in der Laufbahnberatung gewesen sein mussten, erschwerte die Rekrutierung. Eine Erleichterung wäre gewesen, wenn von Anfang an leichter erreichbare IP definiert worden wären (z.B. ehemalige ratsuchende Personen, die bei irgendjemandem in einer Laufbahnberatung gewesen waren oder Beratungspersonen, welche Ressourcenaktivierung im Alltag einsetzen). Dass es zeitweise bei der Arbeit im BIZ zu wenig passende Beratungen mit potenziellen IP geben könnte, wurde so nicht vorausgesehen. Genauso, wie der überraschende Kontaktabbruch zweier Klienten, die sich für die Interviews zur Verfügung gestellt hatten, jedoch plötzlich nicht mehr auf Terminanfragen für das Interview reagierten. Eine der grössten Herausforderungen für die Rekrutierung der IP war schliesslich der Stellenwechsel während des Verfassens der Arbeit. So konnten während der Einarbeitungsphase an der neuen Arbeitsstelle keine Interviews mit Ratsuchenden gemacht werden, weil noch keine Beratungen durchgeführt wurden. Die ersten Klient:innen an der neuen Stelle erfüllten die Anforderungen als IP nicht, da es sich vorwiegend um Jugendliche handelte. Dass schlussendlich aus den genannten Gründen zwei IP aus dem erweiterten Bekanntenkreis der Verfasserin der Arbeit stammten, führte sowohl in den Beratungen als auch in den Interviews mit den entsprechenden beiden Personen zu einem als etwas künstlich wahrgenommenen Rahmen.

Zum Arbeitsprozess kann ebenfalls ein kritischer Punkt angefügt werden: Die Verfasserin dieser Arbeit hat bei den Antworten der IP oftmals paraphrasiert und zusammengefasst, was sie verstanden hat. So wie das laut Grolimund (2017) zu einer guten Beratung gehört, um dem Gegenüber Interesse und Verständnis entgegenzubringen. Besser wäre aber im Rahmen der Interviews gewesen, wenn man statt des Paraphrasierens nachgefragt hätte, z.B. «Wie meinen Sie das genau?» oder «Können Sie das noch etwas ausführen/erklären?». So hätten nämlich die Worte der IP als Antworten übernommen werden können. Paraphrasierungen der Verfasserin waren dafür weniger nützlich.

In Bezug auf die eigene Rolle kann kritisch angemerkt werden, dass die Interviews mit den beiden Personen aus dem eigenen Umfeld selbstverständlich anders angegangen wurden als jene mit den ehemaligen Klienten aus dem BIZ. Bei den privaten IP bestand eher die Gefahr einer unscharfen Rolle, da nicht nur die Beratungsperson, sondern auch die Privatperson zum Vorschein trat (z.B. durch das Duzen). Bezüglich der eigenen Rolle gab es einen weiteren Knackpunkt: Die Verfasserin dieser Arbeit war sowohl Beratungsperson als auch Interviewerin der IP. Eigene Erwartungen an die BSLB und an die vorliegende Arbeit

beeinflussten die Autorin sicherlich unbewusst in der einen oder anderen Art und Weise in der Beratung und Interviewführung. Zudem antworteten die IP in den Interviews mit grosser Wahrscheinlichkeit anders, als sie bei einer Drittperson geantwortet hätten. Hier spielten die soziale Erwünschtheit oder eine mögliche Verbundenheit zur Beratungsperson (Beratungsbeziehung) mit grosser Wahrscheinlichkeit eine Rolle im Antwortverhalten.

#### **5.4.2 Einschränkungen der Arbeit**

Bereits während des Verfassens vorliegender Arbeit offenbarten sich gewisse Einschränkungen. Aufgrund der erschwerten Rekrutierung wurden lediglich vier ratsuchende Personen interviewt. Zwei zusätzliche IP hätten der Arbeit noch etwas mehr Aussagekraft, Inhalt und evtl. auch Heterogenität verliehen. Kritisch zu betrachten ist auch, dass von den vier IP nur zwei als klassische Klient:innen einer BSLB gelten, wenn man von der Arbeit im BIZ ausgeht. Diese zwei IP unterschieden sich zudem von den zwei IP aus dem Bekanntenkreis, da erstere im Auftrag der Regionalen Arbeitsvermittlung (RAV) zu einer BSLB ins BIZ gekommen waren. Zum Zeitpunkt der Beratungen waren beide auf Stellensuche, während die IP aus dem Bekanntenkreis beide einer bezahlten Arbeit nachgingen. Die Voraussetzungen und wahrscheinlich auch Wirkung der Ressourcenaktivierung, welche sich bei diesen beiden Klienten des RAV offenbarten, unterscheiden sich deutlich von den Hintergründen und Erwartungen der beiden Personen aus dem Bekanntenkreis. Diese hatten sich nicht von sich aus für eine Laufbahnberatung gemeldet, sondern reagierten auf einen Aufruf der Verfasserin dieser Arbeit. Möglich wäre es gewesen, die unterschiedlichen Hintergründe der IP explizit in die Auswertung zur Wirkung der Ressourcenaktivierung einfließen zu lassen. So hätte möglicherweise eine Aussage dazu gemacht werden können, ob gewisse Methoden zur Ressourcenaktivierung bei Klient:innen mit anderem beruflichen oder persönlichen Hintergrund unterschiedlich wirken.

Eine weitere Anmerkung kann bezüglich der eingesetzten Methoden gemacht werden. So wurden nicht immer bei allen IP dieselben Methoden verwendet, da gewisse Methoden in einer BSLB adäquater schienen als in anderen. Darunter litt die Vergleichbarkeit. Dem entgegengesetzten kann man, dass nicht in jeder BSLB die gleichen Fragen, oder Methoden sinnvoll sind. Zudem gilt es auch, die Beratungsziele gemeinsam mit den Klient:innen zu erreichen, wofür auch Raum und Zeit in der BSLB eingeplant werden muss. So kann kaum *nur* die Ressourcenaktivierung ein Thema sein, sondern es gilt auch, konkrete praktische Fragen oder Anliegen der Ratsuchenden zu beantworten oder diskutieren.

## 5.5 Ausblick auf Anwendungsgebiete und weitere Forschung

Die Erkenntnisse der vorliegenden Arbeit können für Beratungen in der BSLB genutzt werden, in denen Ressourcenaktivierung ein Thema sein soll. Vor allem für Berufseinsteiger:innen könnte die Arbeit von Nutzen sein. Besonders hervorzuheben sind die positive Wirkung von Ressourcenaktivierung in der Beratung, die Ressourcenorientierung und -aktivierung als Einstellung der Beratungsperson sowie die Wichtigkeit der Beratungsbeziehung für die Ressourcenaktivierung. In diesen Bereichen dürfte es noch mehr Forschung geben, vor allem auch spezifisch in Bezug auf das Tätigkeitsfeld der BSLB. Denn die grosse Mehrheit der recherchierten Literatur handelte von Ressourcenaktivierung in der Therapie oder in der Beratung, wobei spezifische Literatur zur Ressourcenaktivierung in der BSLB weniger auffindbar war.

Interessant wäre auch zu wissen, inwiefern verschiedene Zielgruppen auf Ressourcenaktivierung reagieren. Die beiden IP, welche vom RAV für eine BSLB angemeldet wurden, schienen besonders vom positiven Fokus und der ressourcenorientierten Haltung zu profitieren. Dies möglicherweise aus dem Grund, da es beiden zu Beginn der BSLB psychisch weniger gut erging als den beiden IP aus dem Bekanntenkreis. Je nach Belastung und psychischer Verfassung der Ratsuchenden dürften sich ressourcenaktivierende Methoden, wie bereits erwähnt, unterschiedlich stark auswirken. Andererseits könnte es bei Personen, denen es zur Zeit der BSLB nicht gut geht, eher zu abwehrendem Verhalten kommen, wenn es um Ressourcen geht, da sie möglicherweise negativer eingestellt sind und denken (kognitive Verzerrungen). Auch betreffend des Alters der Ratsuchenden wäre es interessant zu wissen, ob die Ressourcenaktivierung bei Jugendlichen genauso funktioniert oder wirkt wie bei erwachsenen Ratsuchenden, um die es in vorliegender Arbeit ging. Insgesamt wäre es interessant zu wissen, ob die Ressourcenaktivierung in der Berufs- und Studienberatung genauso effektiv ist, wie es im Rahmen der vorliegenden Arbeit für die Ressourcenaktivierung in der Laufbahnberatung von Erwachsenen gezeigt wurde.

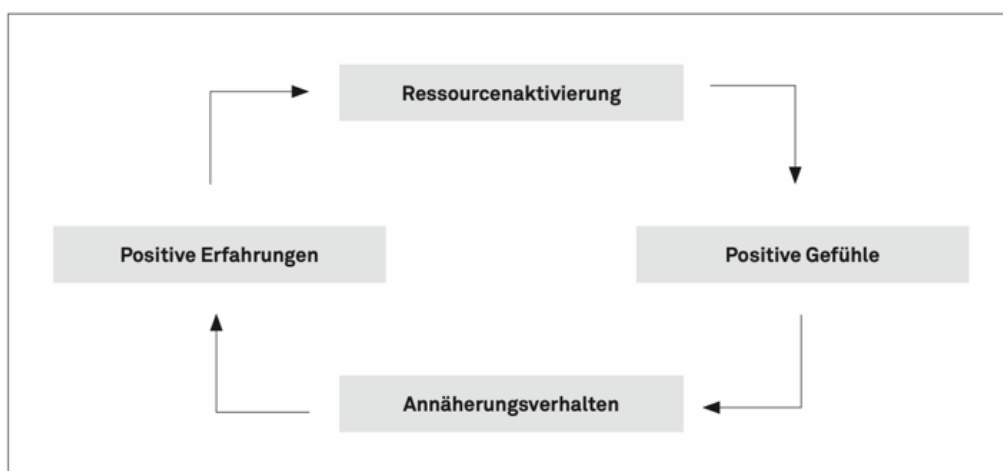
Ebenfalls gibt es weiteren Forschungsbedarf hinsichtlich der einzelnen Auswertung der Methoden zur Ressourcenaktivierung. Es müsste überprüft werden, welche Instrumente bei welchen Fragestellungen, Anliegen oder Herausforderungen der Ratsuchenden am wirksamsten sind. Damit zusammenhängend wäre es interessant, herauszufinden, wie lange die Ressourcenaktivierung jeweils dauert: Während der jeweiligen Beratungssitzung und kurz danach? Bis zu mehreren Tagen nach der Sitzung? Oder können die Ressourcen gar nachhaltig über den ganzen Beratungszeitraum aktiviert werden? Klar ist, dass Ressourcen umso besser verfügbar sind, je häufiger sie aktiviert werden (Deppe-Schmitz & Deubner-Böhme, 2018). Daher ist es unerlässlich, die Ressourcenaktivierung im Alltag der Ratsuchenden fortzusetzen, um die positive Wirkung langfristig nutzen zu können. Damit

einhergehend ist sicherlich auch die Selbstwirksamkeit ein wichtiger Aspekt der Beratung, welche durch die Ressourcenaktivierung gestärkt und nachhaltig gepflegt wird.

Im Allgemeinen kann die Ressourcenaktivierung in der Beratung einen positiven Kreislauf initiieren, der auch nach Abschluss der Beratung zu mehr positiven Gefühle führen kann. Dies fördert weiteres (Annäherungs-)Verhalten und ermöglicht positive Erfahrungen, die wiederum Ressourcen aktivieren und positive Gefühle verstärken können (Deppe-Schmitz & Deubner-Böhme, 2018). Diese positive Ressourcen-Gewinnspirale ist in Abbildung 4 dargestellt (Deppe-Schmitz & Deubner-Böhme, 2018, S. 79).

#### Abbildung 4

##### *Positive Ressourcen-Gewinnspirale*



*Anmerkung.* Quelle: Deppe-Schmitz & Deubner-Böhme, 2018, S. 79

Nicht vergessen werden sollte auch die Ressourcenaktivierung bei der Beratungsperson selbst. Es ist anzunehmen, dass sich die Beratungsperson besser auf die Ressourcenaktivierung einlassen und diese anwenden kann, wenn sie sich selbst ihrer eigenen Ressourcen bewusst ist und diese immer wieder aktiviert. So dürfte deren Beratung auch wieder stärker ressourcenorientiert sein und ihre Einstellung zur Ressourcenaktivierung hat wiederum einen starken Einfluss auf das Verhalten und Empfinden der Ratsuchenden. Denn wie bereits erwähnt, erhöht Ressourcenaktivierung auch die Leistungsfähigkeit, und Ressourcen sind für eine bessere berufsbezogene Leistung verantwortlich (Reinhardt, 2014). Diese Wirkung wäre nicht nur allen Ratsuchenden zu wünschen, sondern eben auch den Beratungspersonen. Durch eine ressourcenorientierte Gestaltung ihres eigenen Alltags können Beratungspersonen ein Modell für Ratsuchende sein und diese dadurch effektiver in der Ressourcenaktivierung unterstützen (Deppe-Schmitz & Deubner-Böhme, 2016). Und: Um wie eingangs beschrieben, einen positiven, statt defizitorientierten Blick einzunehmen, bedarf es zuerst einer Änderung des Fokus' und der Einstellung der Beratungsperson, was ihr selbst auch persönlich zugute kommt.

## 6. Literaturverzeichnis

- ask! - Beratungsdienste für Ausbildung und Beruf. (2023). *Beratungskonzept der Berufs- Studien- und Laufbahnberatung*. Abgerufen am 20. November, 2023, unter <https://beratungsdienste.ch/downloads/beratungskonzept-bslb>
- Auhagen, A. E. (2004). Das Positive mehr. Herausforderungen für die Positive Psychologie. In A. E. Auhagen (Hrsg.), *Positive Psychologie. Anleitungen zum "besseren" Leben* (S. 1-15). Beltz.
- Bamberger, G. G. (2004). Beratung unter lösungsorientierter Perspektive. In F. Nestmann, F. Engel, & U. Sickendiek (Hrsg.), *Das Handbuch der Beratung* (Bd. 2, S. 737–748). DGVT.
- Bamberger, G. G. (2022). *Lösungsorientierte Beratung* (6., überarb. Aufl.). Beltz.
- Bandura, A. (1977). Self-efficacy: Toward a unifying theory of behavioral change. *Psychological Review*, 84(2), 191-215. <https://doi.org/10.1037/0033-295X.84.2.191>
- Blickhan, D. (2021). *Positive Psychologie im Coaching: Von der Lösungs- zur Wachstumsorientierung*. Junfermann.
- Bolier, L., Haverman, M., Westerhof, G. J., Riper, H., Smit, F., & Bohlmeijer, E. (2013). Positive psychology interventions: A meta-analysis of randomized controlled studies. *BMC Public Health*, 13(1), 1-20. <https://doi.org/10.1186/1471-2458-13-119>
- Brendtro, L. K., Mitchell, M. L., & McCall, H. J. (2009). *Deep brain learning: Pathways to potential with challenging youth*. Starr Commonwealth-Circle of Courage.
- Brendtro, L. K., & Steinebach, C. (2012). Positive Psychologie für die Praxis. In C. Steinebach, D. Jungo, & R. Zihlmann (Hrsg.), *Positive Psychologie in der Praxis: Anwendung in Psychotherapie, Beratung und Coaching* (S. 18–26). Beltz.
- Brunner, J. (2016). Ressourcenorientierte Psychotherapie. *Psychotherapeut*, 61(3), 255–270. <https://doi.org/10.1007/s00278-016-0096-1>
- Bürgi, A. & Eberhart, H. (2004). *Beratung als strukturierter und kreativer Prozess. Ein Lehrbuch für die ressourcenorientierte Praxis*. Vandenhoeck & Ruprecht.
- Clifton, D. O., & Nelson, P. (1992). *Soar with your strengths*. Dell.



- Cohn, M. A., & Fredrickson, B. L. (2010). In search of durable positive psychology interventions: Predictors and consequences of long-term positive behavior change. *The Journal of Positive Psychology, 5*(5), 355–366.  
<https://doi.org/10.1080/17439760.2010.508883>
- Deppe-Schmitz, U., & Deubner-Böhme, M. (2016). *Auf die Ressourcen kommt es an*. Hogrefe. <http://doi.org/10.1026/02611-000>
- Deppe-Schmitz, U., & Deubner-Böhme, M. (2018). *Coaching mit Ressourcenaktivierung: Ein Leitfaden für Coaches, Berater und Trainer*. Hogrefe.
- Deubner-Böhme, M., Deppe-Schmitz, U., Lindenmeyer, J., & Schulz, W. (2011). Ressourcenrealisierung und Psychotherapieerfolg von Psychosomatikpatienten. *Verhaltenstherapie und Verhaltensmedizin, 32*(2), 160-177.
- Dik, B. J., Duffy, R. D., Allan, B. A., O'Donnell, M. B., Shim, Y., & Steger, M. F. (2015). Purpose and meaning in career development applications. *The Counseling Psychologist, 43*(4), 558–585. <https://doi.org/10.1177/0011000014546872>
- Ertelt, B. J., & Schulz, W. E. (2015). *Handbuch Beratungskompetenz*. Springer.  
<https://doi.org/10.1007/978-3-658-07760-0>
- Fiedler, P. (2004). Ressourcenorientierte Psychotherapie bei Persönlichkeitsstörungen. *Psychotherapeutenjournal, 1*, 4–12.
- Fiedler, P., & Willutzki, U. (2022). Ressourcenorientierung in der Psychotherapie. In R. Frank & C. Flückiger (Hrsg.), *Therapieziel Wohlbefinden: Ressourcen aktivieren in der Psychotherapie* (S. 67–83). Springer. <https://doi.org/10.1007/978-3-662-63821-7>
- Flückiger, C., & Studer, R. (2009). Die Berner Ressourcen-Taskforce - Ressourcenaktivierung und Problembearbeitung unter der Lupe [The Bern Resource Taskforce: Taking a close look at resource activation and problem actuation]. *Verhaltenstherapie & Psychosoziale Praxis, 41*(4), 829–2009.
- Flückiger, C., & Wüsten, G. (2021). *Ressourcenaktivierung. Ein Manual für Psychotherapie, Coaching und Beratung*. Hogrefe. <http://doi.org/10.1024/86063-000>
- Frank, R. (2022). Den störungsorientierten Blick erweitern. In R. Frank & C. Flückiger (Hrsg.),

- Therapieziel Wohlbefinden: Ressourcen aktivieren in der Psychotherapie* (S. 3–24). Springer. <https://doi.org/10.1007/978-3-662-63821-7>
- Fredrickson, B. L. (2001). The role of positive emotions in positive psychology: The broaden-and-build theory of positive emotions. *American Psychologist*, 56 (3), 218-226. <https://doi.org/10.1037/0003-066X.56.3.218>
- Fredrickson, B. L. (2013). Positive emotions broaden and build. In P. Devine & A. Plant (Hrsg.), *Advances in Experimental Social Psychology* (Vol. 47, S. 1–53). Academic Press.
- Fredrickson, B. L. & Cohn, M. A. (2008). Positive emotions. In M. Lewis, J. M. Haviland-Jones & L. F. Barrett (Hrsg.), *Handbook of Emotions* (S. 777-796). Guilford.
- Gasteiger, R. M. (2014). *Laufbahnentwicklung und -beratung: Berufliche Entwicklung begleiten und fördern*. Hogrefe.
- Gilligan, S. G. (1995). *Therapeutische Trance. Das Prinzip der Kooperation in der Ericksonischen Hypnotherapie*. Carl Auer.
- Grawe, K. (1995). Grundriss einer Allgemeinen Psychotherapie. *Psychotherapeut*, 40, 130–145.
- Grawe, K. (1998). *Psychologische Therapie*. Hogrefe.
- Grawe, K. (2004). *Neuropsychotherapie*. Hogrefe.
- Grawe, K., & Grawe-Gerber, M. (1999). Ressourcenaktivierung. Ein primäres Wirkprinzip der Psychotherapie. *Psychotherapeut*, 2, 63–69.
- Greif, S., Schmidt, F., & Thamm, A. (2012). Warum und wodurch Coaching wirkt. Ein Überblick zum Stand der Theorieentwicklung und Forschung über Wirkfaktoren. *Organisationsberatung – Supervision – Coaching*, 19(4), 375–390. <https://doi.org/10.1007/s11613-012-0299-4>
- Grolimund, F. (2017). *Psychologische Beratung und Coaching: Lehr- und Praxisbuch für Einsteiger* (2. Aufl.). Hogrefe.
- Gruber, T. (2020). *Therapie-Tools Ressourcenaktivierung*. Beltz.
- Haenggli, M., Marciniak, J., Hirschi, A. (2019). Die Rolle von Karriere-Ressourcen für eine

lebenslange Laufbahngestaltung. *Dvb forum: Fachmagazin des Deutschen Verbandes für Bildungs- und Berufsberatung e.V.*, 1, 4-8.

Harzer, C. & Ruch, W. (2012). When the job is a calling: The role of applying one's signature strengths at work. *Journal of Positive Psychology*, 7, 362–371.

<http://doi.org/10.1080/17439760.2012.702784>

Harzer, C. & Ruch, W. (2013). The application of signature character strengths and positive experiences at work. *Journal of Happiness Studies*, 14(3), 965–983.

<http://doi.org/10.1007/s10902-012-9364-0>

Hirschi, A. (2017). Berufs- und Laufbahnberatung: Überblick und aktuelle Trends. In S. Kauffeld & D. Spurr (Hrsg.), *Handbuch Karriere und Laufbahnmanagement* (S. 1-21).

Springer. <https://doi.org/10.1007/978-3-662-45855-6>

Hirschi, A. (2018). *Berufs-, Studien- und Laufbahnberatung* [Bericht im Auftrag des Staatssekretariats für Bildung, Forschung und Innovation SBF im Rahmen des Projekts «Berufsbildung 2030 – Vision und Strategische Leitlinien»]. Bern: SBF.

Hobfoll, S. E., & Schumm, J. (2004). Die Theorie der Ressourcenerhaltung: Anwendung auf die öffentliche Gesundheitsförderung. In P. Buchwald, C. Schwarzer & S.E. Hobfoll (Hrsg.), *Stress gemeinsam bewältigen - Ressourcenmanagement und multiaxiales Coping* (S. 91–120). Hogrefe.

Hofer, M. (1996). Pädagogische Psychologie als Wissenschaft und als beraterische Praxis.

In M. Hofer, E. Wild & B. Pikowsky (Hrsg.), *Pädagogisch-psychologische Berufsfelder: Beratung zwischen Theorie und Praxis* (S. 1-24). Huber.

Jungo, D., & Albrecht, E. (2012). Positive Psychologie in der beruflichen Beratung. In C.

Steinebach, D. Jungo & R. Zihlmann (Hrsg.), *Positive Psychologie in der Praxis: Anwendung in Psychotherapie, Beratung und Coaching* (S. 195–202). Beltz.

Klimka, M., & Budzińska, G. (2015). Being positive. Approaching career design from the perspective of positive psychology. *Journal of Education Culture and Society*, 1, 89–

100. <http://doi.org/10.15503/jecs20151.89.100>

Kriz, Juergen. (2014). Wenn der Blick auf die Ressourcen die Gesamtsicht verstellt.

*Existenzanalyse*, 31(2), 50-55.

Langosch, A. (2015). *Ressourcenorientierte Beratung und Therapie*. Ernst Reinhardt.

Lang-von Wins, T., & Triebel, C. (2006). *Kompetenzorientierte Laufbahnberatung*. Springer.

Littman-Ovadia, H., Lazar-Butbul, V. & Benjamin, B. A. (2014). Strengths-based career counseling: Overview and initial evaluation. *Journal of Career Assessment*, 22(3), 403–419. <https://doi.org/10.1177/1069072713498483>

Lopez, S. J., Snyder, C. R., & Rasmussen, H. N. (2003). Striking a vital balance: Developing a complementary focus on human weakness and strength through positive psychological assessment. In S. J. Lopez & C. R. Snyder (Hrsg.), *Positive Psychological Assessment: A Handbook of Models and Measures* (S. 3–20). American Psychological Association.

Lopez, S. J., Magyar-Moe, J. L., Peterson, S. E., Ryder, J. A., Krieshok, T. S., O'Byrne, K.

K., Lichtenberg, J. W., & Fry, N. A. (2006). Counseling psychology's focus on positive aspects of human functioning. *The Counseling Psychologist*, 34, 205-227.

<https://doi.org/10.1177/0011000005283393>

Mahr, C. (2018). *Praxishandbuch Integrative Psychotherapie. Ein methodenorientiertes und wegweisendes Grundlagenwerk*. Springer. <https://doi.org/10.1007/978-3-658-20518-8>

Maree, J. G. (2013). Latest developments in career counselling in South Africa: Towards a positive approach. *South African Journal of Psychology*, 43(4), 409-421.

<https://doi.org/10.1177/0081246313504691>

Mayring, P. (2016). *Einführung in die qualitative Sozialforschung*. Beltz.

Nestmann, F. (1996). Psychosoziale Beratung—ein ressourcentheoretischer Entwurf.

*Verhaltenstherapie und Psychosoziale Praxis*, 28, 359–376.

Nestmann, F., Engel, F., & Sickendiek, U. (2004). *Das Handbuch der Beratung*. DGVT.

Niemiec, R. M. (2019). *Charakterstärken. Trainings und Interventionen für die Praxis*.

Hogrefe. <http://doi.org/10.1024/85870-000>

Nussbeck, S. (2019). *Einführung in die Beratungspsychologie* (4., überarb. Aufl.). Ernst Reinhardt.

- Owens, R. L., Motl, T. C., & Krieschok, T. S. (2016). A comparison of strengths and interests protocols in career assessment and counseling. *Journal of Career Assessment, 24*(4), 605-622. <https://doi.org/10.1177/1069072715615854>
- Park, N. & Peterson, C. (2006). Methodological issues in positive psychology and the assessment of character strengths. In A. D. Ong & M. van Dulmen (Hrsg.), *Handbook of methods in positive psychology* (S. 292– 305). Oxford University Press.
- Peterson, C. (2006). *A primer in positive psychology*. Oxford University Press.
- Peterson, C. (2009). Positive Psychology. *Reclaiming Children and Youth, 18*(2), 3–7.
- Peterson, C., Park, N. & Seligman, M. E. P. (2005). Orientations to happiness and life satisfaction: The full life versus the empty life. *Journal of Happiness Studies, 6*, 25–41. <https://doi.org/10.1007/s10902-004-1278-z>
- Peterson, C. & Seligman, M. E. P. (2004). *Character strengths and virtues: A handbook and classification*. Oxford University Press/American Psychological Association.
- Rathsfeld, E. (2022). Wohlbefinden in der systemischen Therapie: Vom gemeinsamen Suchen und Finden: Therapieziel "Wohlbefinden" in der systemischen (Familien-) Therapie. In R. Frank & C. Flückiger (Hrsg.), *Therapieziel Wohlbefinden: Ressourcen aktivieren in der Psychotherapie* (S. 215-229). Springer. <https://doi.org/10.1007/978-3-662-63821-7>
- Reinhardt, R. (2014). *Neuroleadership: empirische Überprüfung und Nutzenpotenziale für die Praxis*. Walter de Gruyter GmbH & Co KG.
- Robertson, P.J. (2018). Positive psychology and career development. *British Journal of Guidance & Counselling, 46*(2), 241-254. <http://doi.org/10.1080/03069885.2017.1318433>
- Robitschek, C., & Woodson, S. J. (2006). Vocational psychology: Using one of counseling psychology's strengths to foster human strength. *The Counseling Psychologist, 34*, 260–275. <http://doi.org/10.1177/0011000005281321>
- Rogers, C. R. (1959). A theory of therapy, personality, and interpersonal relationships: As developed in the client-centered framework. In S. Koch (Hrsg.), *Psychology: A study*

- of a science. Formulations of the person and the social context* (Vol. 3, S. 184-256). McGraw Hill.
- Rogers, C. R. (1985). *Die nicht-direktive Beratung*. Fischer.
- Ruch, W., Proyer, R., Harzer, C., Park, N., Peterson, Ch., & Seligman, M. (2010). Values in Action Inventory of Strength (VIA-IS). Adaptation and validation of the German version and the development of a peer-rating form. *Journal of Individual Differences*, 31(3), 138-149. <https://doi.org/10.1027/1614-0001/a000022>
- Savickas, M. L. (2012). Life design: A paradigm for career intervention in the 21st century. *Journal of Counseling & Development*, 90(1), 13-19. <https://doi.org/10.1111/j.1556-6676.2012.00002.x>
- Savickas, M. L. (2013). The 2012 Leona Tyler award address: Constructing careers—actors, agents, and authors  $\Psi$ . *The Counseling Psychologist*, 41(4), 648-662. <https://doi.org/10.1177/0011000012468339>
- Schär, M., Flückiger, C., & Grosse Holtforth, M. (2012). Ressourcenorientierte Psychotherapie. In C. Steinebach, D. Jungo & R. Zihlmann (Hrsg.), *Positive Psychologie in der Praxis: Anwendung in Psychotherapie, Beratung und Coaching* (S. 129–137). Beltz.
- Schlüter, A. (2017). Lösungs- und Ressourcenorientierte Gesprächsführung. In A. Schlüter & K. Kress (Hrsg.), *Methoden und Techniken der Bildungsberatung* (S. 95-99). Barbara Budrich.
- Schreiber, M. (2020). *Wegweiser im Lebenslauf: Berufs-, Studien- und Laufbahnberatung in der Praxis*. Kohlhammer.
- Schubert, F.-C. (2021a). Ressourcenaktivierung. In D. Wälte & M. Borg-Laufs (Hrsg.), *Psychosoziale Beratung: Grundlagen, Diagnostik, Intervention* (2. Aufl., S. 198–213). W. Kohlhammer.
- Schubert, F.-C. (2021b). Ressourcendiagnostik. In D. Wälte & M. Borg-Laufs (Hrsg.), *Psychosoziale Beratung: Grundlagen, Diagnostik, Intervention* (2. Aufl., S. 117–134). W. Kohlhammer.

- Schubert, F.-C., Rohr, D., & Zwicker-Pelzer, R. (2019). *Beratung: Grundlagen – Konzepte – Anwendungsfelder*. Springer. <https://doi.org/10.1007/978-3-658-20844-8>
- Schultheiss, O. & Strasser, A. (2012). Referential processing and competence as determinants of congruence between implicit and explicit motives. In S. Vazire & T.D. Wilson (Hrsg.), *Handbook of Self-Knowledge* (S. 39–62). Guilford.
- Sickendiek, U., Engel, F. & Nestmann, F. (2008). *Beratung. Eine Einführung in sozialpädagogische und psychosoziale Beratungsansätze*. Juventa.
- Seligman, M. E. P., & Csikszentmihalyi, M. (2000). Positive psychology: An introduction. *The American Psychologist*, 55(1), 5–14. <https://doi.org/10.1037/0003-066X.55.1.5>
- Seligman, M. E. P. (2007). *Der Glücksfaktor: Warum Optimisten länger leben*. Ehrenwirth.
- Seligman, M. E. P. (2011). *Flourish: A visionary new understanding of happiness and well-being*. Free Press.
- Seligman, M. E. P. (2012). *Flourish - wie Menschen aufblühen: Die positive Psychologie des gelingenden Lebens*. Kösel.
- Ständer, N. (2016). Ressourcenaktivierung in Beratung, Coaching und Psychotherapie— Konzepte, Verfahren und ausgewählte Fallbeispiele. *Verhaltenstherapie und Psychosoziale Praxis*, 48(4), 877–890.
- Steinebach, C. (2006a). Beratung und Psychologie. In C. Steinebach (Hrsg.), *Handbuch Psychologische Beratung* (S. 11–34). Klett-Cotta.
- Steinebach, C. (2006b). Verhaltens- und kognitionspsychologische Grundlagen der Beratung. In C. Steinebach (Hrsg.), *Handbuch Psychologische Beratung* (S. 175–194). Klett-Cotta.
- Storch, M., Krause, F., & Weber, J. (2022). *Selbstmanagement - ressourcenorientiert: Theoretische Grundlagen und Trainingsmanual für die Arbeit mit dem Zürcher Ressourcen Modell (ZRM®)* (7., überarb. Aufl.). Hogrefe. <http://doi.org/10.1024/85818-000>
- Tausch, R. (2004). Sinn in unserem Leben. In A. E. Auhagen (Hrsg.), *Positive Psychologie. Anleitung zum "besseren" Leben* (S. 86-102). Beltz.

Tomoff M. (2017). *Positive Psychologie - Erfolgsgarant oder Schönmalerei?* Springer.

<https://doi.org/10.1007/978-3-662-50387-4>

Trösken, A. (2002). *Das Berner Ressourceninventar. Ressourcenpotentiale und Ressourcenrealisierung aus konsistenztheoretischer Sicht*. Dissertation, Universität Bern.

Wälte, D., & Borg-Laufs, M. (2021). *Psychosoziale Beratung. Grundlagen, Diagnostik, Intervention* (2., überarb. Aufl.). Kohlhammer.

Warschburger, P. (2009). *Beratungspsychologie*. Springer.

Willutzki, U. (2008). Klinische Ressourcendiagnostik. In B. Röhrlé, F. Caspar & P. F. Schlottke (Hrsg.), *Lehrbuch der klinisch-psychologischen Diagnostik* (S. 251-272). Kohlhammer.

Willutzki, U., & Teismann, T. (2013). *Ressourcenaktivierung in der Psychotherapie*. Hogrefe.

Yates, J. (2013). *Handbook of career coaching*. Routledge.

Zihlmann, R. (2009). Berufs- und Laufbahnberatung. In R. Zihlmann (Hrsg.), *Berufswahl in Theorie und Praxis: Konzepte zur Berufswahlvorbereitung und Beratung unter veränderten wirtschaftlichen und gesellschaftlichen Bedingungen* (3. Aufl., S. 241–294). SDBB.



## **7. Anhangsverzeichnis**

Anhang A

Anhang B

### **Anhang A: Interviewleitfaden**

- Begrüssung und Dank für Bereitschaft zum Interview
- Informationen zum Interview:
  - o Hintergrund und Ziel: Masterarbeit am IAP, Durchführung von Interviews zu spezifischer Fragestellung, Analyse der Rückmeldung, Erkenntnisse für die persönliche Beratung
  - o Ablauf: halbstrukturiertes Interview mit offenen Fragen und Antworten in freier Erzählform und eigenem Tempo zu einem spezifischen Thema
  - o Hinweis zur Dauer (ca. 45-60 Minuten)
  - o Hinweis auf Anonymität
  - o Einverständnis für Tonbandaufnahme einholen (notwendig für Transkription)
  - o Information zur Aufbewahrung des transkribierten, anonymen Interviews für 10 Jahre nach Vorgabe des IAP
- Abgabe Einverständniserklärung
- Offene Fragen klären
- Frage nach Durchführung des Interviews auf Hochdeutsch
- Durchführung Interview
- Danksagung, Klärung offener Fragen, Verabschiedung, Präsent

#### Einstieg: Definition von Ressourcen

- Wissen Sie, was Ressourcen sind?

→ nach der Antwort Definition angeben:

«Letztlich alles, was von einer bestimmten Person in einer bestimmten Situation wertgeschätzt wird oder als hilfreich erlebt wird, kann als eine Ressource betrachtet werden»

(Nestmann, 1996, S. 362).

«Ressourcen sind alle Dinge, die wir in unserer Lebensgestaltung wertschätzen, die wir für die Lebensbewältigung benötigen und daher erlangen, schützen und bewahren wollen»

(Nestmann et al., 2004, S. 728).

«Psychotherapeutisch gesehen sind Ressourcen Potenziale eines Menschen und betreffen z.B. Fähigkeiten, Kompetenzen, positive Erinnerungen, Fertigkeiten, Kenntnisse, Geschicke, Einstellungen, Erfahrungen, Talente, Neigungen und Stärken, die oftmals gar nicht bewusst sind. Von dieser Definition ausgehend, können Ressourcen somit als Schutzfaktoren angesehen werden, die Menschen zur Verfügung haben, um Belastungen zu ertragen, Lebensaufgaben zu bewältigen, Aufgaben anzupacken, Ziele zu erreichen, die eigene Gesundheit zu pflegen, das Wohlbefinden zu fördern und Selbstwirksamkeitserwartungen zu erleben» (Gruber, 2020, S. 11).

*-Ende Definition-*

- Was würden Sie als Ihre Ressourcen bezeichnen?
- Würden Sie sagen, dass Sie sich aktuell Ihrer Ressourcen bewusst sind?

#### Ressourcenaktivierung in der Beratung

- Waren Ihre Ressourcen in der Beratung ein Thema? Wenn ja, inwiefern?
- Haben Sie sich während der Beratung in Ihren Ressourcen gestärkt gefühlt?
- Inwiefern? Wie haben Sie dies wahrgenommen und empfunden?
- Haben Sie eine Veränderung in Ihrem Befinden vor und nach der Beratung festgestellt? Wenn ja, inwiefern? Worauf führen Sie dies zurück?
- Können Sie beschreiben, wie Sie sich gefühlt haben?
- Konnten Sie eine Veränderung Ihrer Zuversicht im Verlaufe der Beratung feststellen?
- Wenn ja, worauf führen Sie dies zurück?

#### Defizite/Negative Aspekte der Ressourcen(aktivierung)

- Haben Sie in der Beratung etwas vermisst bzgl. Ressourcenstärkung?
- Hätten Sie sich gewünscht, dass mehr oder weniger auf Ihre Ressourcen eingegangen worden wäre? Inwiefern?
- Haben Sie während der Beratung einen negativen Aspekt in der (Art und Weise der) Ressourcenaktivierung wahrgenommen oder nehmen Sie nachträglich etwas negativ wahr?

Thema Probleme/Herausforderungen

- Wurden Ihre geschilderten Probleme oder Herausforderungen thematisiert?
- Wie war das Verhältnis zwischen dem Thematisieren von Problemen und dem Aktivieren von Ressourcen in Ihrer Wahrnehmung?
- Hätten Sie sich gewünscht, dass mehr oder weniger auf Ihre Probleme eingegangen worden wäre? Inwiefern?

Folgende Fragen auf Einsatz der Methoden in der jeweiligen Beratung anpassen

- Wie haben Sie die Frage «Wann hat es sich für Sie gelohnt, herzukommen» empfunden?
- Wie haben Sie die Frage «Was war seit dem letzten Termin positiv, was ist geschehen, das gut war?» empfunden?
- Wie haben Sie die Nachfrage nach Ihren persönlichen Stärken empfunden?
- Wie haben Sie den Einsatz der Skalierungsfrage empfunden?
- Wie haben Sie die Frage nach den positiven Aspekten Ihrer bisherigen Arbeit empfunden?
- Wie haben Sie den Einsatz des VIA-IS empfunden?
- Wie haben Sie den Einsatz des ZRM empfunden?
- Wie haben Sie die Frage «Was nehmen Sie mit von der Beratung, was war am hilfreichsten für Sie?» empfunden?

Schlussfragen

- Können Sie sich vorstellen, auch solche Methoden der Ressourcenaktivierung im Privaten weiter für sich zu nutzen?
- Gibt es noch etwas, das Sie in Zusammenhang mit der Ressourcenaktivierung in der Beratung erwähnen möchten?

## Anhang B: Kodierleitfaden

i.d.B. = in der Beratung

RA = Ressourcenaktivierung

KATEGORIE	DEFINITION	ANKERBEISPIEL	CODIERREGEL
<b>Ressourcen allgemein und spezifisch</b>			
Verständnis von Ressourcen	Textstelle, die beschreibt, was IP unter Ressourcen verstehen	«Die Werte, die Stärken, Schwächen... halt was der Mensch mitbringt.»	
Bewusstsein über aktuelle Ressourcen i.d.B.	Textstelle, die Bewusstsein über aktuell wahrgenommene Ressourcen thematisiert	«(...) nach diesem Gespräch bin ich mir mehr bewusst von meinen Ressourcen.»	Bestätigung oder Verneinung bzgl. Bewusstsein über Ressourcen
Bezeichnung aktueller Ressourcen i.d.B.	Textstelle, die aktuell wahrgenommene Ressourcen beschreibt	«(...) so im sozialen Verhalten eher die Anpassungsfähigkeit und Empathie.»	Aufzählung von Ressourcen, Stärken

<p>Allgemeiner Zeitpunkt für Bewusstsein von Ressourcen</p>	<p>Textstellen, die beschreiben, wann sich die IP ihrer Ressourcen am meisten bewusst sind</p>	<p>«Also, wenn es mir besser geht, wenn ich mich selbstbewusst fühle, wenn ich mich körperlich auch gut fühle.»</p>	<p>Nennung von spezifischen Situationen des Bewusstseins</p>
<p><b>Ressourcenaktivierung in der Beratung</b></p>			
<p>Thematisierung von Ressourcen i.d.B.</p>	<p>Angaben über Art und Weise der Thematisierung von Ressourcen i.d.B.</p>	<p>«Es ging ja darum, auch was ich gut kann, dann war es auch ein Thema, was ich mehr machen möchte oder wo ich mich hinbewegen möchte.»</p>	<p>Bejahung oder Verneinung bzgl. der Thematisierung sowie Beschreibung</p>
<p>Wahrgenommene und empfundene RA</p>	<p>Angaben über erfahrene RA i.d.B.</p>	<p>«Ja, also ich habe auch gemerkt, oder besser gesagt gespürt, dass die Ressourcen durch das Gespräch und auch teils Motivation und Lösungen, dass so meine Ressourcen,</p>	<p>Bejahung oder Verneinung bzgl. der RA, Beschreibung von Gefühlen, Emotionen oder der Erkenntnis</p>

		auch gewisse, die nicht aktiviert waren oder halt einfach so im Kopf/Körper schlummern (...).»	
Zeitpunkt der wahrgenommenen RA	Angaben zum Zeitpunkt der Wahrnehmung der RA	«Ja, ich würd' sagen immer mehr, ich wurde immer mehr so diesen Ressourcen bewusst (...). Also ich hab' mich schon da, dabei aktiviert gefühlt.»	«Ressourcen» und eine zeitliche Angabe sollen enthalten sein
Spezifisch aktivierte Ressourcen	Angaben zur Bezeichnung aktivierter Ressourcen i.d.B.	«Ausdauer, Zielstrebigkeit, um mich selbst weiterzuentwickeln.»	Aufzählung von spezifischen Ressourcen
<b>Veränderung Empfinden und Einstellung mit der Beratung</b>			
Veränderte Empfindung und wahrgenommener Grund	Textstellen über die Empfindung vor und nach der Beratung sowie die	«(...) leichter jetzt, nach der Beratung, und so aufgestellter,	Beschreibung des Gefühlszustands,

	angenommenen Gründe für die Veränderung	energetischer, ja, schon weniger ängstlich auch. (...) Also ich denke, die ganze Beratung war so auf das Gute fokussiert irgendwie, auf das Positive, auf die Möglichkeiten und nicht auf die Gefahren.»	Aufzählen von subjektiven Gründen für die Veränderung des Befindens
Veränderung der Einstellung zum Beratungsthema	Textstellen über die veränderte Einstellung zum Beratungsthema	«Dass es mir auch gezeigt hat, dass man auch kleinschrittiger ans Ziel oder nachhaltig ans Ziel kommen kann.»	Beschreibung der (un-) verändert wahrgenommenen Einstellung
Grund für wahrgenommene veränderte Einstellung	Textstellen über Gründe der wahrgenommenen veränderten Einstellung	«Ja, ich denke, wenn wir so immer auf die Möglichkeiten fokussiert haben, auf das, was da ist oder was es braucht, um es zu schaffen, zu erreichen.»	Aufzählung von subjektiven Gründen für die (un-) verändert wahrgenommene Einstellung



<p>Wahrgenommene Nützlichkeit der Beratung</p>	<p>Textstellen zur empfundenen Nützlichkeit der Beratung</p>	<p>«(...) es war die ausführliche Heranführung an die verschiedenen Karrieren und Ausbildungen und Studiengänge.»</p>	<p>Bejahung oder Verneinung bzgl. Nützlichkeit, Aufzählung von möglichen Gründen</p>
<p><b>Mögliche negative Aspekte der Ressourcenaktivierung</b></p>			
<p>Wunsch nach Intensität des Fokus' auf Ressourcen</p>	<p>Angaben zu Intensität der Thematisierung von Ressourcen</p>	<p>«Man hätte mehr machen können, aber im Rahmen der Beratung habe ich es schon ziemlich gut gefunden und ich hätte in diesem Zeitraum nicht mehr gebraucht.»</p>	<p>Angabe über mehr oder weniger Bedarf an Fokus auf die Ressourcen</p>
<p>Unerfüllter Wunsch bzgl. RA</p>	<p>Angaben zu vermissten Themen bzgl. RA i.d.B.</p>	<p>«(...) das Offensichtliche, Kompetenzen, Sozial-, Methodenkompetenzen, aufzuschreiben (...).»</p>	<p>Aufzählung von nicht angesprochenen Themen</p>

Negative Wahrnehmung der RA	Angaben zu negativ wahrgenommenen Aspekten der RA	«Nein.»	Bejahung oder Verneinung bzgl. negativen Aspekten RA
<b>Problemschilderungen/Herausforderungen</b>			
Thematisierung geschilderter Herausforderungen	Textstellen zur Thematisierung geschilderter Herausforderungen	«Ja, absolut.»	Bejahung oder Verneinung bzgl. Intensität des Fokus' auf Herausforderungen
Ausgewogenheit Themen Herausforderungen und RA	Textstellen zur wahrgenommenen Ausgewogenheit von Herausforderungen und RA	«Ich würde es als ausgewogen betrachten.»	Erwähnung der (Un-) Ausgewogenheit, des (Un-) Gleichgewichts
Wunsch nach Intensität der Thematisierung von Herausforderungen	Textstellen bzgl. der stärkeren oder schwächeren Thematisierung von Herausforderungen	«In dieser Erstberatung fand ich es ausgewogen (...)und dann in einem späteren Termin, finde ich, macht es Sinn, noch konkreter darauf einzugehen.»	Angabe zu genügender Thematisierung oder Wunsch nach schwächerer/stärkerer Thematisierung

Einsatz einzelner Methoden zur RA			
Wann gelohnt	«Wann hat es sich für Sie gelohnt, herzukommen?»	«Ich denke, es hat mir geholfen, um zu merken, was ich genau möchte, was ich mir erhoffe. Und dass das vielleicht dann auch für dich klarer wird und wie wir zusammen an dem besser arbeiten können.»	
Positive Rückschau	«Was war seit dem letzten Termin positiv, was ist geschehen, das gut war?»	«Das war auch schön und förderlich (...) Für den Prozess, Verbindung, Herausforderung.»	
Persönliche Stärken	«Was würden Sie als Ihre Stärken bezeichnen?»	«Das ist eine Frage, die nicht ganz einfach ist, aber die wichtig ist, dass man sich	

		kennt. Es ist auch wichtig, sich gut zu finden.»	
Skalierungsfrage	«Wo stehen Sie auf einer Skala zwischen 1 und 10 bzgl. wie sicher Sie sind, was Sie machen möchten, wenn 1 heisst <i>ich habe keine Ahnung</i> und 10 bedeutet <i>ich weiss ganz genau, was der nächste berufliche Schritt ist?</i> »	«Ja, es hat mir einfach geholfen, den Stand der Dinge zu sehen, dass ich ungefähr weiss, wo ich stehe oder was mir noch bevorsteht.»	
Positive Aspekte Arbeit	«Was gefällt Ihnen an Ihrer beruflichen Tätigkeit?»	«Es hat mir gezeigt, dass mir einiges gefällt (...) das Negative ist mir ja eh auch klar. Da ist es gut, auch das Positive zu benennen.»	
Einsatz VIA-IS	«Wie haben Sie den Einsatz des Charakterstärken-Fragebogens VIA-IS empfunden?»	«Etwas langwierig, aber sehr aufschlussreich, wäre für alle gut, da es etwas Gutes ist,	

		sich bewusst zu werden, über welche Ressourcen man verfügt.»	
Einsatz ZRM	Wie haben Sie den Einsatz des ZRM empfunden?	«Das Thema, diese Übung hat das schon ein bisschen angekurbelt und nochmal ein bisschen mehr gezeigt, was eigentlich alles Ressourcen wären.»	
Take Home Message	«Was nehmen Sie mit von der Beratung, was war am hilfreichsten für Sie?»	«Die Frage hat mich dazu gebracht, wie nochmal für mich die Beratung Revue passieren zu lassen, zu schauen, was hat mir das jetzt gebracht, was muss ich jetzt machen.»	

Schlussfragen			
<i>(Anwendung RA im Privaten)</i>	<i>Aussagen zur weiteren Anwendung von RA-Methoden im Privaten</i>	<i>«Also einfach allgemein zu fragen, wo will ich hin, ja, überhaupt diese Frage nach dem «was möchte ich?». Aber auch das mit den «was sind meine Charakterstärken?».»</i>	<i>Konkrete Angaben zu eingesetzten RA-Methoden</i>
Schlussbemerkungen bzgl. RA	Aussagen zu Anmerkungen am Schluss	«Ja, ich bin auf das Ende zu sehr positiv davon überrascht gewesen, weil ich mir nicht gedacht habe, was es konkret werden wird.»	Individuelle Angaben, Anmerkungen