

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

Wie direktiv ist die Beratungsperson während des CCI's?

**Wie direktiv oder nicht-direktiv ist die Beratungsperson
des IAP im Kontext des Career Construction Interview?**

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

von

Matthias Reist

am

25. April 2018

Erstbetreuung: Dr. Nicola Kunz, Beraterin & Dozentin Zentrum BSLB, IAP Zürich

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

Abstract

Die Arbeitswelt des 21. Jahrhunderts ist geprägt von gewaltigen Umbrüchen: Globalisierung, Digitalisierung, demographischer Wandel, Vereinbarkeit von Beruf und Familie - dies sind nur einige der aktuellen Herausforderungen. Eine internationale Forschergruppe hat sich der Arbeitswelt von heute und deren Herausforderungen angenommen und das Paradigma des Life Designs entwickelt. Das Career Construction Interview (CCI) wurde von Savickas (2011) entwickelt und liefert einen strukturierten Rahmen für eine Beratung gemäss der Career Construction Theory im Paradigma des Life Designs. Zum Career Construction Interview gibt es kaum Forschung, die untersucht wie die Beratenden konkret agieren.

Die vorliegende Arbeit untersucht fünf Laufbahnberatungen mit (ehemaligen) Spitzensportlern, in denen das Career Construction Interview als Methode eingesetzt wurde. Sie analysiert, wie häufig direktive oder nicht-direktive Interventionen von den Beratungspersonen des IAP verwendet wurden. In einem ersten Schritt wurde das Videomaterial transkribiert und für die strukturierte Inhaltsanalyse nach Mayring (2010) der bereits bestehende und erprobte Kodierleitfaden KaSyCo (Deplazes, 2016) ausgewählt. In einem zweiten Schritt wurden die Interventionsformen aus dem Kodierleitfaden den Dimensionen *direktiv*, *nicht-direktiv* und *nicht verwendet* zugeordnet. Schritt drei bestand hauptsächlich aus dem Kodieren der Kommunikationsereignisse der Beratenden und dem Erstellen der Ergebnisse. Im Rahmen dieser Arbeit wurden in allen fünf Laufbahnberatungen sowohl direktive wie nicht-direktive Interventionsformen kodiert. Die Häufigkeit von nicht-direktiven Interventionen war durchwegs höher als die der direktiven. Das Gesamtverhältnis von nicht-direktiv und direktiv zugeordneten Kodierungen verhielt sich zirka zwei zu eins. In allen Gesprächsanteilen der Beratenden aus den fünf Laufbahnberatungen wurden nicht-direktive Interventionen mit einer Häufigkeit von 68% und direktive zu 32% kodiert. Der Anteil der direktiven Interventionsformen liegt je nach TN zwischen zirka 14% und 28% und bei den nicht-direktiven Interventionsformen zwischen 31% und 43%. Die erste Beratungsperson agiert mit 5% deutlich weniger häufig direktiv als die zweite Beratungsperson mit 23%.

Keywords: Career Counseling , Career Construction Interview, Life Design, Direktivität,

Dank

Der grösste Dank geht an meine Frau Stefanie, die mir immer wieder Zeitfenster zur Verfügung gestellt und mich in wichtigen Momenten ermutigt hat voran zu gehen und dran zu bleiben. Ich danke auch meinen Kindern Fynn, Lia und Noah für die vielen glücklichen Momente, in denen sie mein Leben bereichert und so auch zur Fertigstellung dieser Arbeit beigetragen haben. Bedanken möchte ich mich auch bei den Personen aus unserem Umfeld, welche uns bei der Betreuung der Kinder in dieser doch intensiven Zeit unterstützt haben. Dankbar bin ich auch dem IAP für das zur Verfügung gestellte Videomaterial sowie wie auch meiner Referentin, Dr. Nicola Kunz, die mich bei der Arbeit wohlwollend unterstützt hat. Besten Dank auch an Noemi Blumer und Ida Mueller für ihre tatkräftige Unterstützung beim Transkribieren vom Videomaterial und an Marie-Louise Iller für ihre Vorbereitungsarbeiten und die hilfreichen Tipps zur Software MAXQDA. Ein Dank geht auch an Jeanette Dürst und Gerold Lacher für ihr gewissenhaftes Lektorat und ihre bereichernden Inputs zum Text.

Nicht zuletzt einen grossen Dank an die Ratsuchenden, die durch ihre Offenheit und ihr Einverständnis die Verwendung des Videomaterials überhaupt erst möglich gemacht haben.

Matthias Reist

Winterthur ZH, im April 2018

Inhaltsverzeichnis

TEIL I EINLEITUNG	1
1.1 EINSTIEG UND FRAGESTELLUNG	1
1.2 AUFBAU DER ARBEIT	2
TEIL II THEORETISCHE GRUNDLAGEN	3
2.1 BEGRIFFSBESTIMMUNGEN	3
2.2 DER PARADIGMENWANDEL IN DER BSLB	3
2.2.1 PARADIGMA DER PASSUNG	4
2.2.2 PARADIGMA DES LEBENSLANGEN LERNENS	5
2.2.3 PARADIGMA DES LIFE DESIGNS	6
2.3 CAREER CONSTRUCTION THEORY	8
2.4 CAREER CONSTRUCTION INTERVIEW	9
2.4.1 ABLAUF UND DURCHFÜHRUNG EINES CCI	10
2.5 DIREKTIVITÄT IN DER BSLB	14
2.5.1 THEORETISCHER HINTERGRUND	14
2.5.2 DIREKTIVITÄT IM KONTEXT DES CCI AM IAP	17
TEIL III METHODE	19
3.1 AUSGANGSLAGE	19
3.1.1 ERSTE BERATUNGSSITZUNG	19
3.1.2 ZWEITE BERATUNGSSITZUNG	20
3.1.3 BESCHREIBUNG DER STICHPROBE	20
3.2 UNTERSUCHUNGSDESIGN QUALITATIVE INHALTSANALYSE	21
3.2.1 TRANSKRIPTION DES VIDEOMATERIALS	22
3.2.2 WAHL DES KODIERLEITFADENS	22
3.2.3 ZUORDNUNG DIREKTIVITÄT/NICHT-DIREKTIVITÄT	23
TEIL IV ERGEBNISSE	27
4.2 PRÄSENTATION DER ERGEBNISSE	27
4.2.1 GESAMTÜBERSICHT KODIERUNGEN	27
4.2.2 GESAMTÜBERSICHT <i>DIREKTIV/NICHT-DIREKTIV</i>	29
4.2.3 ERGEBNISSE ZU <i>DIREKTIV</i>	30
4.2.4 ERGEBNISSE ZU <i>NICHT-DIREKTIV</i>	31
4.2.5 ERGEBNISSE ZU <i>NICHT VERWENDET</i>	32

4.2.6 ERGEBNISSE ZU DEN FÜNF TEILNEHMENDEN	33
4.2.7 ERGEBNISSE BERATUNGSPERSON 1 (TN2/TN5)	37
4.2.8 ERGEBNISSE BERATUNGSPERSON 2 (TN1/TN3/TN4)	38
4.2.9 ERGEBNISSE „NUR KONSTRUKTION“, 5 FRAGEN (CCI)	39
4.3 ZUSAMMENFASSUNG DER ERGEBNISSE	42
<u>TEIL V DISKUSSION UND AUSBLICK</u>	43
5.2 BEANTWORTUNG DER FRAGESTELLUNG	43
5.3 KRITISCHE REFLEXION DES VORGEHENS	46
5.4 AUSBLICK AUF ANWENDUNGSGEBIETE UND WEITERE FORSCHUNG	47
<u>LITERATURVERZEICHNIS</u>	49
<u>ANHANG</u>	54

Abbildungsverzeichnis

ABBILDUNG 1: CAREER CONSTRUCTION-ANSÄTZE IM DEUTSCHSPRACHIGEN RAUM - THEORIE UND PRAXIS (SCHREIBER, 2017)	4
ABBILDUNG 2: UNTERSCHIEDUNG DER CAREER SERVICES NACH MARK SAVICKAS (2011, S. 7)	7
ABBILDUNG 3: DAS KONTINUUM DER BERATUNGSWELTEN (HAAS, 2000)	16
ABBILDUNG 4: PROZESS DER QUALITATIVEN INHALTSANALYSE	22
ABBILDUNG 5: DEFINITIVE ZUORDNUNG DER INTERVENTIONEN ZU DIREKTIVITÄT NACH DYCZMONS (2016)	23
ABBILDUNG 6: ZUORDNUNG DIREKTIV/NICHT DIREKTIV DER KASYCO-C INTERVENTIONEN (FORTSETZUNG AUF DER NÄCHSTEN SEITE)	25
ABBILDUNG 6: (FORTSETZUNG) ZUORDNUNG DIREKTIV/NICHT DIREKTIV DER KASYCO-C INTERVENTIONEN	26
ABBILDUNG 7: GESAMTÜBERSICHT KODIERUNGEN (ANZAHL)	27
ABBILDUNG 8: GESAMTÜBERSICHT KODIERUNGEN (HÄUFIGKEIT)	28
ABBILDUNG 9: WORTHÄUFIGKEIT, AUFMERKSAMKEIT BEKUNDENDES ZUHÖREN (I1-A1)	28
ABBILDUNG 10: GESAMTÜBERSICHT INTERVENTIONSFORM: FRAGEN	29
ABBILDUNG 11: GESAMTÜBERSICHT INTERVENTIONSFORM: REFLEXION	29
ABBILDUNG 12: GESAMTÜBERSICHT DER KODIERUNGEN (HÄUFIGKEIT)	30
ABBILDUNG 13: GESAMTVERHÄLTNIS: DIREKTIVE ZU NICHT-DIREKTIVE INTERVENTIONSFORMEN	30
ABBILDUNG 14: GESAMTVORKOMMEN DIREKTIVE KATEGORIEN (HÄUFIGKEIT)	31
ABBILDUNG 15: GESAMTVORKOMMEN DIREKTIVER UNTERKATEGORIEN (HÄUFIGKEIT)	31
ABBILDUNG 16: GESAMTVORKOMMEN NICHT-DIREKTIVE KATEGORIEN (HÄUFIGKEIT)	31
ABBILDUNG 17: GESAMTVORKOMMEN NICHT-DIREKTIVE UNTERKATEGORIEN (HÄUFIGKEIT)	32
ABBILDUNG 18: GESAMTVORKOMMEN NICHT VERWENDETER KATEGORIEN UND UNTERKATEGORIEN	32
ABBILDUNG 19: TN1 GESAMTÜBERSICHT INTERVENTIONSFORMEN (HÄUFIGKEIT)	33
ABBILDUNG 20: TN1 HÄUFIGKEIT DIREKTIV/NICHT-DIREKTIV	34
ABBILDUNG 21: TN2 GESAMTÜBERSICHT INTERVENTIONSFORMEN (HÄUFIGKEIT)	34
ABBILDUNG 22: TN2 HÄUFIGKEIT DIREKTIV/NICHT-DIREKTIV	34
ABBILDUNG 23: TN3 GESAMTÜBERSICHT INTERVENTIONSFORMEN (HÄUFIGKEIT)	35
ABBILDUNG 24: TN3 HÄUFIGKEIT DIREKTIV/NICHT-DIREKTIV	35
ABBILDUNG 25: TN4 GESAMTÜBERSICHT INTERVENTIONSFORMEN (HÄUFIGKEIT)	36
ABBILDUNG 26: TN4 HÄUFIGKEIT DIREKTIV/NICHT-DIREKTIV	36
ABBILDUNG 27: TN5 GESAMTÜBERSICHT INTERVENTIONSFORMEN (HÄUFIGKEIT)	37
ABBILDUNG 28: TN5 HÄUFIGKEIT DIREKTIV/NICHT-DIREKTIV	37
ABBILDUNG 29: BERATUNGSPERSON 1 GESAMTÜBERSICHT INTERVENTIONSFORMEN	38
ABBILDUNG 30: BERATUNGSPERSON 1 HÄUFIGKEIT DIREKTIV/NICHT-DIREKTIV	38
ABBILDUNG 31: BERATUNGSPERSON 2 GESAMTÜBERSICHT INTERVENTIONSFORMEN	39
ABBILDUNG 32: BERATUNGSPERSON 2 HÄUFIGKEIT DIREKTIV/NICHT-DIREKTIV	39
ABBILDUNG 33: GESAMTVORKOMMEN INTERVENTIONSFORMEN (NUR KONSTRUKTION)	40
ABBILDUNG 34: HÄUFIGKEIT DIREKTIV/NICHT-DIREKTIV (NUR KONSTRUKTION)	40
ABBILDUNG 35: BERATUNGSPERSON 1 GESAMTÜBERSICHT INTERVENTIONSFORMEN (NUR KONSTRUKTION)	41
ABBILDUNG 36: BERATUNGSPERSON 1 HÄUFIGKEIT DIREKTIV/NICHT-DIREKTIV (NUR KONSTRUKTION)	41
ABBILDUNG 37: BERATUNGSPERSON 2 GESAMTÜBERSICHT INTERVENTIONSFORMEN (NUR KONSTRUKTION)	41
ABBILDUNG 38: BERATUNGSPERSON 2 HÄUFIGKEIT DIREKTIV/NICHT-DIREKTIV (NUR KONSTRUKTION)	41

Teil I Einleitung

1.1 Einstieg und Fragestellung

Die Veränderungen im Arbeitsmarkt sind heute einer Dynamik ausgesetzt, die sich in den letzten Jahren deutlich verschärft hat. Die vierte industrielle Revolution, die Arbeitswelt 4.0, ist geprägt von stetigem Wandel und permanenten Veränderungen für alle beteiligten Player. In den Think Tanks dieser Welt wie auch am WEF wird intensiv über neue Arbeitsformen und die damit verbundenen Herausforderungen diskutiert. Die Gesellschaft ist zurzeit gefordert eine Balance zu finden zwischen dem technologischen Fortschritt und adäquaten Arbeitsbedingungen für Arbeitnehmer und Arbeitgeber. Insbesondere durch die Digitalisierung werden die Veränderungsprozesse vorangetrieben. Das unten genannte Zitat aus einem Tagesanzeiger-Artikel bezieht sich auf zwei Studien¹ zu aktuellen Trends und Konsequenzen für kaufmännische Berufe und verdeutlicht beispielhaft die oben erwähnten Veränderungsprozesse.

„Bis zu 100'000 KV-Jobs gefährdet“

(Tagesanzeiger, 23.11.2016)

Ein Roboter, der beispielsweise das Ablegen von Akten übernimmt oder ein Algorithmus, der die Bewerbungsdossiers selektioniert ist erst ansatzweise in der Schweiz zu sehen, wird das kaufmännische Berufsfeld aber stark verändern. Das Fazit der Studie lautet, dass sich KV-Berufe zu Querschnittsfunktionen entwickeln, bei denen koordinierende Tätigkeiten immer wichtiger, Routineaufgaben hingegen mehr und mehr automatisiert werden. Neu seien Menschen gefragt, die über hohe Sozialkompetenzen verfügen, mit neuen Kunden und Technologien umgehen können und sich in einem Fachgebiet spezialisiert haben. Die Umwälzungen versprechen interessantere, kreativere und weniger repetitive Arbeit und doch werden sich viele der im kaufmännischen Berufsfeld tätigen Angestellten fragen: Wie sicher ist mein jetziger Job noch? Auch heisst es, dass Angestellte in Zukunft öfter projektbasiert beschäftigt werden, was ebenfalls eine eher neuere Erscheinung ist.

Heute haben wir enorm viele Möglichkeiten der persönlichen Entwicklung und doch sind wir vermehrt mit unsicheren Beschäftigungsverhältnissen konfrontiert. Die durch diese Umstände zunehmende Individualisierung der Lebensläufe hat dazu geführt, dass Arbeitnehmer ihre berufliche Laufbahn heute aktiver als bisher gestalten müssen.

¹ Offshoring und Wandel der Berufsbilder, Aktuelle Trends und Konsequenzen für kaufmännische Berufe (von EHB und INFRAS)
/ Digitalisierung und die Zukunft kaufmännischer Berufsbilder – eine explorative Studie (von HWZ)

Die Berufs-, Studien- und Laufbahnberatung (BSLB) nimmt sich der neuen Herausforderungen auf dem Arbeitsmarkt an und entwickelt diesbezüglich wirksame Beratungsmethoden, welche sich vermehrt mit der aktiven Entwicklung der eigenen Identität sowie dem Gestalten der beruflichen Laufbahn befassen.

Der theoretische Rahmen meiner Arbeit bildet das Paradigma des Life Designs, welches von einer internationalen Forschergruppe entwickelt wurde. Im Life Design-Ansatz werden die oben erwähnten Umwälzungen und Veränderungen der Arbeitswelt einbezogen und aufgenommen. Mark Savickas, ein amerikanischer Psychologe, entwickelte dazu das Career Construction Interview (CCI), welches als Beratungsmethode speziell für die Arbeitswelt des 21. Jahrhunderts ausgerichtet ist und das Paradigma des Life Designs widerspiegelt. Es kann als narrative Beratungsmethode zur Erfassung berufswahlrelevanter Aspekte genutzt werden. Mittlerweile hat es sich als Werkzeug im Methodenkoffer der Beraterinnen und Berater am Institut für Angewandte Psychologie (IAP) sowie in öffentlichen Berufsinformationszentren etabliert. Nach einer gewissen Anwendungszeit, nach Interventionen und den bisher gesammelten Erfahrungen sind am IAP erste Spannungsfelder und Fragezeichen zum CCI aufgetaucht. Einerseits werden bei einer Beratung mit CCI von den Beratungspersonen kreative Ideen und Interpretationsvorschläge erwünscht und andererseits ist es zentral, dass die Beratenden vor allem die richtigen Fragen stellen und weniger die Antworten anbieten. Die vorliegende Arbeit versucht nun, sich diesem Spannungsfeld mit einer Forschungsfrage anzunähern. Sie fokussiert auf die Beratungsperson im Kontext des CCI. Es wird untersucht, wie direktiv oder nicht-direktiv die Beratenden am IAP im Kontext des CCI vorgehen.

1.2 Aufbau der Arbeit

Als erstes werden die theoretischen Grundlagen des Life Designs dargelegt. Nach den Ausführungen zum Paradigmenwandel wird das CCI ausführlich erklärt. Zum Abschluss des theoretischen Teils wird auf die Direktivität beziehungsweise Nicht-Direktivität in der Laufbahnberatung eingegangen und wie sich diese Aspekte zur Beratungsgrundhaltung des IAP verhalten. Im zweiten Teil folgen die Ausführungen zur Auswahl und Durchführung der gewählten methodischen Vorgehensweise. Danach werden die Ergebnisse präsentiert. Im fünften und letzten Kapitel werden die wichtigsten Erkenntnisse dargestellt und schliesslich in einem Ausblick mögliche Anknüpfungspunkte für die Beratungspraxis und zukünftige Forschung beschrieben.

Teil II Theoretische Grundlagen

2.1 Begriffsbestimmungen

Das CCI wird je nach Publikation auch Career Style Interview oder Career Story Interview genannt und existiert in verschiedenen Varianten. In der vorliegenden Arbeit wird immer auf die von Savickas (2011, 2015) entwickelte Form bestehend aus fünf Interviewfragen, beziehungsweise auf die vom IAP adaptierte Variante Bezug genommen.

Die Bezeichnungen Konstruktivismus und sozialer Konstruktivismus werden für das Vorhaben der Arbeit nicht weiter ausdifferenziert, obwohl Young und Collin (2004) die Unterschiede und die Zweideutigkeit gelungen herausgearbeitet haben. Im Wissen um die Reduktion wird nur die Bezeichnung Konstruktivismus verwendet.

2.2 Der Paradigmenwandel in der BSLB

Bevor vertieft auf das Paradigma des Life Designs eingegangen werden kann, welches die Methode des CCI hervorgebracht hat, werden vorerst die früheren Paradigmen und deren Einfluss auf die BSLB erläutert. Savickas (2012) definiert den Begriff Paradigma nach dem amerikanischen Wissenschaftsphilosophen T.S. Kuhn, als einen konzeptuellen Rahmen, der zentrale Leitsätze, Methoden oder Fragestellungen beinhaltet und den Zeitgeist einer bestimmten Ära abbildet. Sowohl die Methoden in der Praxis als auch der wissenschaftliche Diskurs werden dadurch geprägt.

Die Wurzeln der organisierten Berufsberatung in der Schweiz gehen zurück auf die Lehrlingspatronate, die Ende 19. Jahrhundert Fürsorge-, Vermittlungs- und Informationsfunktionen übernahmen. Aus der Idee der Lehrlingspatronate entwickelte sich später die Berufsberatung. Damals wie auch heute entwickelte sich die BSLB mit starkem Bezug zur Praxis. Bei der Betrachtung der Abbildung 1 wird ersichtlich, dass grössere wirtschaftliche Veränderungen jeweils einen Paradigmenwechsel in der BSLB bewirkten. Sie stellt die Entwicklung der Anzahl Beschäftigten innerhalb der Wirtschaftssektoren (primär, sekundär und tertiär) dar und veranschaulicht die wirtschaftliche Entwicklung in der Schweiz im Zeitraum zwischen 1888 und 2014 und deren Einfluss auf den Paradigmenwandel. Das Paradigma der Passung (siehe 2.2.1) ist die Antwort der BSLB auf die Verschiebung der Arbeitstätigkeit von der Landwirtschaft (primärer Sektor) hin zu Industrie und Bau (sekundärer Sektor).

2.2.1 Paradigma der Passung

Durch die Urbanisierung und die spätere Industrialisierung hat man in der BSLB im Wesentlichen die Merkmale einer Person mit Berufs- und Arbeitsplatzprofilen abgeglichen.

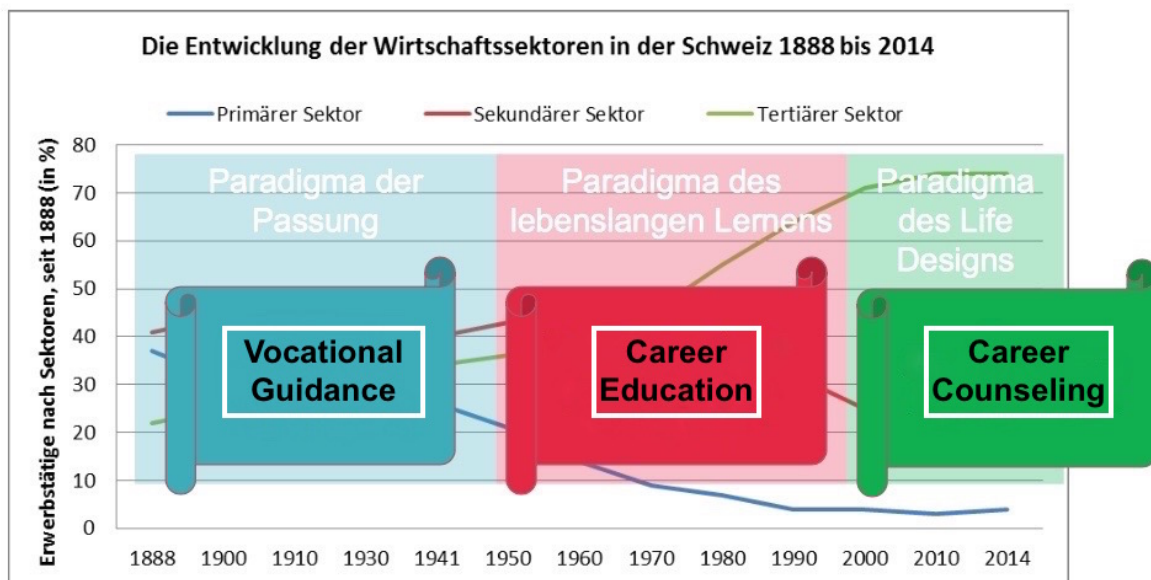


Abbildung 1: Career Construction-Ansätze im deutschsprachigen Raum - Theorie und Praxis (Schreiber, 2017)

Savickas (2012) bezeichnet den Beratungsansatz im Paradigma der Passung als Vocational Guidance. Bei der Berufswahl oder einem Stellenwechsel geht es in der Beratung darum, dass die Beratungsperson für den Ratsuchenden einen konkreten Lösungsansatz erarbeitet und vorschlägt. Die Beratungsperson setzt dazu Fragebogen und eignungsdiagnostische Testverfahren ein, mit deren Hilfe Interessen und Eigenschaften herausgearbeitet werden können. Das erarbeitete Profil wird danach mit Tätigkeitsprofilen und Anforderungen der Berufswelt abgeglichen bis es zu einer „Passung“ kommt. Savickas (2011) nennt die Ratsuchenden in diesem Zusammenhang auch „actor“ (siehe Abb. 2); Akteure, die sich aufgrund der diagnostischen Abklärung unterscheiden und danach nach dem Lösungsansatz der Beratungsperson handeln (Schreiber, 2015).

Die Berufswahltheorie von John L. Holland und das von ihm entwickelte RIASEC-Modell (1997) der beruflichen Interessen gehört zu den wichtigsten Vertretern des ersten Paradigmas. Es postuliert, dass Personen und Arbeitsumwelten in folgende sechs grundlegende Typen kategorisiert werden können: Realistische Orientierung (realistic), Investigativ-forschende Orientierung (investigative), Künstlerisch-kreative Orientierung (artistic), Soziale Orientierung (social), Unternehmerische Orientierung (enterprising) und Ordnend-verwaltende Orientierung (conventional).

Ab der zweiten Hälfte des 20. Jahrhunderts haben sich aufgrund der vermehrten Internationalisierung und Globalisierung diverse internationale Grossunternehmen entwickelt. Wie in Abbildung 1 ersichtlich, nahm darauf der tertiäre Sektor gegenüber dem sekundären Sektor massiv zu. Durch den Einzug der Grosskonzerne hat sich der hierarchische Aufstieg innerhalb eines Unternehmens als allgemeiner Entwicklungspfad für viele Arbeitnehmende etabliert (Baruch, 2004). Lebenslange Karrieren innerhalb desselben Berufes oder derselben Firma waren die Regel. Die BSLB nahm sich der Tertiarisierung der Arbeitswelt an und fokussierte nicht mehr nur auf den Passungsansatz, sondern stellte die lebenslange Entwicklung innerhalb eines Unternehmens in den Vordergrund (Schreiber, 2015). Diese Veränderungen führten zum Paradigma des lebenslangen Lernens.

2.2.2 Paradigma des lebenslangen Lernens

Savickas (2012) nennt das Paradigma des lebenslangen Lernens auch Career Education. "In this paradigm, the self as agent is the source of his or her own development. As agents for their own lives (siehe auch Abb. 2), individuals must ready themselves for the next career stage and its vocational development tasks" (Savickas, 2015a, S. 137). Er bezeichnet die Ratsuchenden als Agenten, die eigenständig handeln und danach streben, die eigenen Ziele zu verwirklichen und sich für nächste Karrierestufen vorbereiten. Es etablierten sich entwicklungs-psychologische Ansätze wie das Stufenmodell von Donald Super (1990), dem prominentesten Vertreter des Paradigmas. Er geht davon aus, dass jeder Mensch während seines Lebens die folgenden Entwicklungsstufen durchläuft: Wachstum, Exploration, Etablierung, Erhaltung und Rückzug. Das Ziel ist die Realisierung eines stimmigen Selbstkonzeptes innerhalb der jeweiligen Stufe. Die Aufgabe der BSLB besteht nun in erster Linie darin, die Ratsuchenden in deren Entwicklungsphase zu erfassen, über mögliche berufliche Übergänge zu orientieren und deren Bereitschaft zu erhöhen, sich mit den Entwicklungsaufgaben auseinanderzusetzen. Zum Beispiel wurden in der Beratung neue Glaubenssätze, Haltungen und Kompetenzen entwickelt und trainiert (Schreiber, 2015).

Mit dem Blick auf das 21. Jahrhundert zeigt uns die Abbildung 1 nun eine deutliche Zunahme der Erwerbstätigen im tertiären Wirtschaftssektor mit einem Anteil von mehr als 70%. Der primäre und sekundäre Sektor haben infolge viele Erwerbstätige an den Tertiären verloren. Die Arbeitswelt im 21. Jahrhundert ist geprägt durch anhaltenden Wandel, unsichere Arbeitsbedingungen und dynamische, sich dem Markt anpassende Unternehmen. Der anhaltende Strukturwandel, die zunehmende Globalisierung und vor allem auch der Fortschritt im Bereich der Informations- und Kommunikationstechnologien durchdringen alle Wirtschaftssektoren und dominieren die Berufsfelder. Man spricht seit einiger Zeit auch vom Zeitalter der Digitalisierung. Karrierewege werden immer weniger von den Unternehmen gefördert, wie es im Paradigma des lebenslangen Lernens geschah, sondern obliegen immer

mehr dem aktiven Management jedes Einzelnen. Beispielsweise früher noch verpönt, ist heute in der Schweiz und auch in Deutschland ein Jobwechsel alle drei bis fünf Jahre nichts Ungewöhnliches mehr. Zu diesem Schluss kommt eine Arbeitsmarktstudie (2016) von Robert Half die Interviews von 100 HR-Fachleuten ausgewertet haben. Dieses neuere Phänomen hat sogar bereits einen Namen, es wird als Jobhopping bezeichnet. Die Zeiten, in denen man nach einem Studium oder einer Grundbildung in ein Unternehmen eingestiegen und dort vierzig Jahre später wieder in Pension gegangen ist, neigen sich ihrem Ende zu (www.roberthalf.ch). Die schwindenden stabilen Strukturen des Arbeitsmarktes und die damit verbundene Individualisierung der Lebensläufe hat die Beratungsfachkräfte in aller Welt animiert, die Theorien und Methoden zu überprüfen. Es wurde festgestellt, dass die zuvor zentralen Konzepte der BSLB des 20. Jahrhunderts auf Grund des permanenten Wandels unzureichend sind und darum überarbeitet oder weiterentwickelt werden müssen. Dieser Prozess war der Anstoss für ein neues Paradigma.

2.2.3 Paradigma des Life Designs

Das Paradigma des Life Designs wurde von einer internationalen Forschungsgruppe um Savickas entwickelt und nimmt die oben erwähnten Veränderungen der Arbeitswelt auf. Life Design ist kein neues Konzept, sondern soll einen konzeptuellen Rahmen im Kontext der Arbeitswelt 4.0 zur Verfügung stellen der die verschiedenen Ansätze für die Beratungspraxis sowie die Forschungsagenda prägt. Gemäss Savickas werden im Paradigma des Life Designs zentrale Grundannahmen und Fragestellungen aus konstruktivistischen, systemtheoretischen und narrativen Ansätzen übernommen (Schreiber, 2015). Dazu gehören Grundannahmen wie beispielsweise aus dem Konstruktivismus, dass die Menschen durch ihre Erwartungen und Wahrnehmungen subjektive Wirklichkeiten schaffen und ihre eigene Entwicklung aktiv steuern (Savickas, 2011). Eine weitere Grundannahme ist, dass die Identität und das Wissen eines Menschen durch den Gebrauch von Sprache und in Beziehung mit anderen Menschen konstruiert werden (Savickas et al., 2009). Beratungsansätze im Life Design Paradigma stellen deshalb nicht objektiv gemessene Interessen/Neigungen und Persönlichkeitsmerkmale in den Mittelpunkt, sondern die subjektive Weltsicht des Individuums (Hirschi, 2013). Als Zugang zu diesen subjektiven Welten nutzen sie das sprachliche Mittel der Narration (Savickas, 2011). Narrative Ansätze ermöglichen Personen, das eigene Selbst zu interpretieren, als ob es sich um eine andere Person handeln würde. Das Selbst existiert nicht von Anfang an, es wird in der Beratung über die Sprache mit Selbstbeschreibungen konstruiert und ist dadurch nachträglich zu verstehen. Savickas (2012) beschreibt dies wie folgt: „As one speaks one's story, so one makes oneself, and this self-constructing is a life project“ (S.14). Den Beratungsansatz im Paradigma des Life Designs bezeichnet Savickas (2012) als Career Counseling. Nach ihm werden in der Beratung die Ratsuchenden zu „authors“, zu Autoren

(siehe Abb. 2), die ihre eigene Geschichte betrachten, erzählen und erklären. Die eigenen Geschichten charakterisieren die Autorin oder den Autor und geben Hinweise für die Entwicklung der persönlichen Laufbahn. Die Ratsuchenden werden in der BSLB darin unterstützt, ihre Lebensthemen zu reflektieren und ihre Laufbahn im Sinne der aktiven Identitätsentwicklung weiter zu gestalten (Schreiber, 2015). Das Selbst wird als genauso unbeständig und veränderbar betrachtet wie die oben erwähnte Arbeitswelt 4.0 des 21. Jahrhunderts. Stabilität und Sicherheit resultieren nicht mehr primär aus einer stabilen und planbaren Laufbahn, sondern aus einer zusammenhängenden und kontinuierlichen Lebensgeschichte auf der Basis einer flexiblen Identität (Schreiber, 2015).

Das Career Construction Interview von Savickas, das in den weiteren Ausführungen eine Hauptrolle spielt, ist eine solche narrative Beratungsmethode, bei dem die Ratsuchenden zum Erzählen von persönlichen Geschichten angeregt werden.

Trotz des Paradigmas des Life Designs und der momentanen Fokussierung auf narrative Beratungsmethoden ist man sich einig, dass die wertvollen Ansätze des 20. Jahrhunderts nach wie vor einen wichtigen Beitrag leisten. Savickas formuliert es so: „So today, depending upon a client’s needs, practitioners may apply different career services: vocational guidance to identify occupational fit, career education to foster vocational development, or career counseling to design a work life. Each career intervention – whether it be guidance, education, or counseling – is valuable and effective for its intended purpose” (2011, S.8). Er betont, dass Career Counseling als Ergänzung zu betrachten ist und nicht als Ersatz zu den traditionellen Methoden, die je nach Fragestellung des Ratsuchenden ganz klar weiterhin ihre Daseinsberechtigung haben. Abbildung 2 zeigt die Unterscheidung dieser drei Methoden noch einmal grafisch auf.

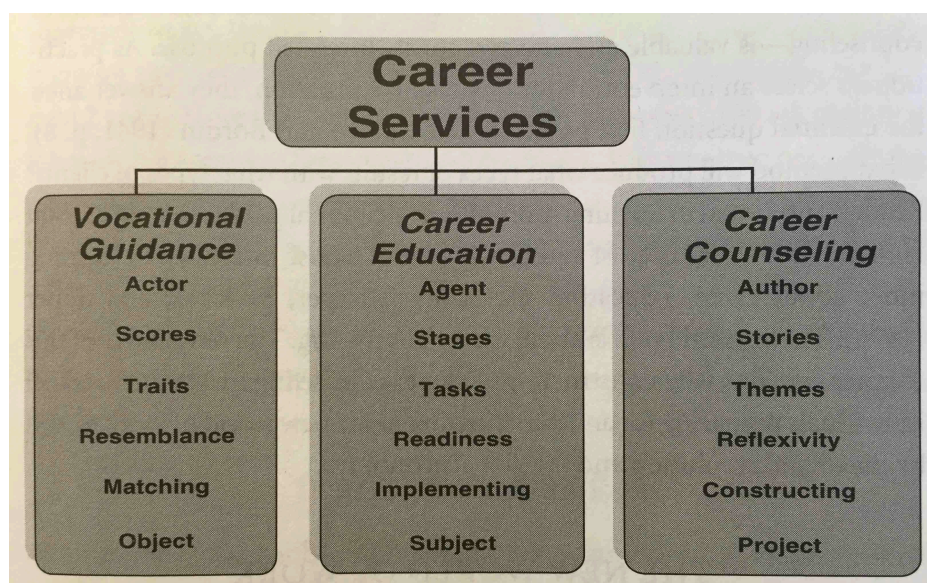


Abbildung 2: Unterscheidung der Career Services nach Mark Savickas (2011, S. 7)

Mit der nun folgenden Career Construction Theory hat Savickas einen Ansatz entwickelt, der klar dem Paradigma des Life Designs zugeordnet werden kann, aber Aspekte der beiden anderen Paradigmen wirksamer Beratung ebenfalls integriert (Schreiber, 2015).

2.3 Career Construction Theory

Als eine Weiterentwicklung der Lebensspannentheorie der Laufbahnentwicklung von Super (1990) verfasste Savickas (2002) die konstruktivistische Theorie der Laufbahnentwicklung. Diese nimmt an, dass das Selbst sowie die soziale Realität nicht von vorherein bestehen, sondern durch soziale Prozesse und interpersonelle Beziehungen und so natürlich auch durch die Anwendung von Sprache (und Geschichten als Anwendung der Sprache) konstruiert werden (Savickas, 2011). Die Hauptkonzepte der Career Construction Theory sind *die berufliche Persönlichkeit*, *die Lebensthemen* sowie die Prozesse der *Laufbahn-Adaptabilität*. Durch Geschichten über bewältigte berufliche Entwicklungsaufgaben, Traumata und Übergänge werden gemäss Savickas sowohl die berufliche Persönlichkeit als auch die Prozesse der Laufbahn-Adaptabilität in ein kongruentes Selbst integriert (Schreiber, 2015).

Die berufliche Persönlichkeit beschreibt einerseits eine objektive Perspektive (das Selbst als Objekt), welche Personen anhand bestimmter Interessen und Eigenschaften kategorisiert wie im Paradigma der Passung, andererseits wird dieser Aspekt jedoch ergänzt durch einen Fokus auf das subjektive Konzept, das eine Person von sich selber hat (das Selbst als Subjekt). Die berufliche Persönlichkeit ist definiert als die individuellen, karrierebezogenen Fähigkeiten, Bedürfnisse, Werte und Interessen. Anders als bei Hollands RIASEC-Modell (1997) sind diese wandelbar und dynamisch (Savickas, 2005). Die Gefühle über sich selbst und die persönlichen Ideen, die Arbeit und das Leben führen zu erfahrener Sinnhaftigkeit im Leben, welche die Grundlage für die Lebensthemen einer Person ist (Hirschi, 2013).

Die Lebensthemen sind das zweite wichtige Konzept der konstruktivistischen Laufbahntheorie. Es basiert auf Supers (1990) Annahme, dass Personen in der Berufswahl versuchen, ihr Selbstkonzept in Form eines Berufes zu realisieren. Die Arbeit wird zum Ausdruck der Individualität und die berufliche Weiterentwicklung wird angetrieben vom Wunsch, die Passung zwischen Person und Umwelt zu optimieren (Savickas, 2005). In diesem Sinne hat Arbeit für sehr viele Personen eine tiefe Bedeutung und ein Lebensthema gibt der Arbeit einen bestimmten Sinn im Leben. Dieses Lebensthema entsteht aus einer aktiven Konstruktion von vergangenen Erfahrungen zu einer zusammenhängenden Geschichte des eigenen Lebens. Diese Lebensgeschichte spiegelt die Bedeutung der Arbeit und die Motivation im Leben der Person wider (Hirschi, 2013).

Das dritte zentrale Hauptkonzept der Theorie ist die Laufbahn-Adaptabilität. Sie beschreibt die Kompetenzen, Einstellungen und Verhaltensweisen, welche Menschen anwenden, um eine

gute Passung zwischen der eigenen Person und eines Jobs herzustellen. Das Ziel eines Prozesses der Laufbahn-Adaptabilität ist, eine Arbeitssituation zu haben, in der die Arbeit das eigene Selbstkonzept festigt und bestätigt. Savickas (2005) sieht Laufbahn-Adaptabilität als psychosoziale Ressource, bestehend aus den folgenden vier Dimensionen: Interesse (concern), Kontrolle (control), Neugier (curiosity) und Zuversicht (confidence). Entsprechend diesem Konzept sollten Laufbahnberatungen und Unternehmen die Laufbahn-Adaptabilität von Ratsuchenden und Mitarbeitenden steigern, um eine positive Laufbahnentwicklung zu fördern (Hirschi, 2015).

In der Career Construction Theory wird formuliert, wie Personen sich selbst beschreiben, konstruieren, wie sie ihre berufliche Laufbahn entwickeln und wie sie dieser Bedeutung verleihen. Über Erinnerungen aus der Vergangenheit, Erfahrungen aus der Gegenwart sowie Bestrebungen in der Zukunft wird ein Lebensporträt erstellt, welches Sinn macht und die wesentlichsten Lebensthemen einbettet (Schreiber, 2015). Eine Methode, wie mit Ratsuchenden ein Lebensporträt erstellt und Lebensthemen identifiziert werden können, ist das CCI.

2.4 Career Construction Interview

Das CCI wurde von Savickas im Verlaufe von zirka dreissig Jahren Tätigkeit in der Beratung erarbeitet und kontinuierlich weiterentwickelt (Savickas, 2011). Es liefert einen strukturierten Rahmen für eine Laufbahnberatung gemäss der oben erläuterten Career Construction Theory im Paradigma des Life Designs.

Das CCI besteht aus fünf Stimulusfragen, mit welchen in der Beratung spezifische Geschichten erfragt werden. Die Geschichten sollen aufzeigen, wie die Ratsuchenden ihr Selbst, ihre Identität sowie ihre Laufbahn konstruieren (Schreiber, 2015). Savickas (2011, S.38) verdeutlicht dies mit folgendem Zitat: „As they tell their stories, clients feel that the stories become more real. The more stories they tell, the more real they become. The more they view their me, the more they develop their self-concepts“. Das adaptierte CCI ist heute in der BSLB ein weit verbreitetes Verfahren, wenn es um narrative Beratungsmethoden geht. Der Interviewleitfaden enthält Fragen zu Vorbildern in der Kindheit, bevorzugte Zeitschriften, TV-Sendungen oder Webseiten, Lieblingsbücher oder Lieblingsfilmen, einem Motto und frühen Kindheitserinnerungen.

Der Prozess gliedert sich in vier Schritten und beginnt mit der Schilderung der persönlichen Geschichten anhand der fünf Fragen (Konstruktion). Zum Beispiel geht es darum zu erfahren, wie sich eine Person im sozialen Kontext der Arbeit beschreibt. Durch das Erzählen wird nicht passiv wiedergegeben, sondern die Person bettet sich selbst aktiv in die Umwelt ein. In einem zweiten Schritt werden danach die Lebensthemen aus den persönlichen Geschichten identifiziert (z.B. „ist absolut gewissenhaft“, „sucht Anerkennung durch das unmittelbare

Umfeld“). Die Lebensthemen beinhalten häufig zentrale Aspekte, die eine Person an der Weiterentwicklung hindern. Nun kann die Beratungsperson eine wichtige Funktion übernehmen, indem sie Vorschläge von Lebensthemen anbietet. Die Vorschläge sollen helfen, verzerrte Wahrnehmungen von Ratsuchenden zu erkennen, damit sie wieder handlungsfähig werden (Dekonstruktion). Dies geschieht, indem die identifizierten Lebensthemen in die grosse Geschichte, das Lebensporträt, integriert werden (Rekonstruktion) (Schreiber, 2015). Savickas beschreibt den dritten Schritt, das Ziel der Rekonstruktion des Lebensporträts wie folgt: „Emplot client's small stories into a large story that enriches client's self-understanding, changes perspective, clarifies what is at stake in the transition, eases decision making, and prompts action“ (2015, S.37). Einerseits kann das Lebensporträt eine Erklärung für die Vergangenheit liefern, andererseits gibt sie Orientierung für die Gegenwart und eine Richtung für die Zukunft. Schliesslich werden im letzten Schritt Ideen und Zukunftsentwürfe konstruiert und in konkrete Handlungen umgesetzt. Die Handlungen orientieren sich an den zentralen Lebensthemen und folglich auch am Lebensporträt. Die Handlungen und deren Erfahrungen führen wiederum zu einer Anpassung und Weiterentwicklung der Identität (Kokonstruktion) (Schreiber, 2015). Im nächsten Kapitel wird nun noch vertiefter auf das CCI und insbesondere detaillierter auf die Interviewfragen eingegangen.

2.4.1 Ablauf und Durchführung eines CCI

Savickas sagt: „Counselors begin the interview after establishing a relationship, aligning goals and describing the counseling process“ (2015, S.27). Vor dem Start eines CCI soll also zuerst ein Beziehungsaufbau stattfinden, der Beratungsprozess beschrieben und über eine Einstiegsfrage die Beratungsziele geklärt werden. Zum Beratungsprozess schreibt Savickas in seinem Life Design Counseling Manual (2015) das drei Aspekte implizit oder explizit kommuniziert werden sollen. Erstens sind die Ratsuchenden Experten für den Inhalt ihres eigenen Lebens, während die Beratungspersonen die Experten des Beratungsprozesses sind. Zweites schreibt Savickas (2015): „Second, clients direct the counseling sessions, with counselors leading from behind by overseeing the process“ (S.15) Die Ratsuchenden sollen daher die Beratung lenken, wobei die Beratenden den Beratungsprozess aus dem Hintergrund beaufsichtigen. Der dritte Aspekt weist darauf hin, dass die Aufgabe der Beratenden auch darin besteht, die Ratsuchenden zum Erzählen von Geschichten anzuregen. Bevor dann mit der ersten CCI Frage begonnen wird, klären die Beratenden über eine Einstiegsfrage die Beratungsziele. Die Einstiegsfrage kann beispielsweise lauten: Wie kann ich Sie dabei unterstützen, Ihre Laufbahn weiter zu entwickeln? Sobald ein erreichbares Beratungsziel definiert worden ist, kann mit dem strukturierten Interview begonnen werden.

Frage 1: Vorbilder/Rollenmodelle

„Wen haben Sie als Kind im Alter zwischen 3 und 6 Jahren bewundert? (3 Vorbilder/Rollenmodelle)“

Aus den Geschichten (Antworten) der Ratsuchenden zu ihren Vorbildern werden im speziellen die Adjektive beachtet, welche die Selbstkonstruktion und -konzeption der Ratsuchenden erfassen. Die Wahl der Rollenmodelle ist die erste Karriere-Entscheidung, die ein Individuum trifft. Die Antworten auf diese Frage stellen die Charaktere und Eigenschaften zur Verfügung, welche die Ratsuchenden als Vorlage für ihre Selbstkonstruktion nutzen (Savickas, 2015) „As they characterize their models, clients actually narrate their own self-concepts without realizing it“ (Savickas, 2011, S.57). Häufig können von den Vorbildern auch Werte und Lebensziele abgeleitet werden. Im Speziellen geht es um die Erfassung der Persönlichkeitseigenschaften der Vorbilder. Deren Verhalten oder Aussehen ist nicht relevant. Optimal wäre es, vier Adjektive oder Schlagwörter zu jedem Vorbild zu haben. Falls Ratsuchende mehr Anregung brauchen um Vorbilder zu benennen, hat Savickas in seinem Manual (2015) Folgefragen definiert, welche ebenfalls vom IAP adaptiert worden sind. Es ist auch möglich das Alter entsprechend anzupassen, wenn dem Ratsuchenden zur frühen Kindheit nichts in den Sinn kommt (Savickas, 2015). Savickas schlägt in seinem Life-Design Counseling Manual vor, dass wenn nur eine Frage aus dem CCI gestellt werden kann, dann soll es diese sein (2015).

Frage 2: Zeitschriften, Fernsehsendungen, Webseiten

„Was für Zeitschriften lesen sie regelmässig? Was mögen sie an den Zeitschriften? Was für Fernsehsendungen oder Webseiten schauen sie gerne? Warum?“

Mit dieser Frage werden Arbeitsumgebungen und -umfelder identifiziert, in welchen sich die Ratsuchenden wohlfühlen und die zu ihrem Lebensstil passen. Die gewählten Umgebungen können anhand des RIASEC-Modells von Holland charakterisiert werden und dann als Hinweis für die Interessen der Ratsuchenden beigezogen werden. Haben die Ratsuchenden keine Lieblingsmagazine, können auch TV-Sendungen oder Websites nachgefragt werden. Dabei ist es nach Savickas wichtig, aktuelle Interessen und Vorlieben abzufragen (2015). Wenn der Berater oder die Beraterin die gleichen Zeitschriften oder TV-Sendungen mag wie die Ratsuchenden ist es wichtig, mehr über die Gründe der Interessen der Ratsuchenden zu erfahren. Schliesslich geht es nicht um die Beratungsperson, sondern um die Ratsuchenden.

Frage 3: Lieblingsbuch/-film

„Welches ist ihr Lieblingsbuch/-film? Was macht es aus?“

Das Ziel dieser Frage ist es, die Geschichten oder kulturellen Handlungsoptionen zu verstehen, die Ratsuchende nutzen können, um sich den Ausgang des anstehenden Überganges auszumalen. Das Lieblingsbuch/-film deutet auf Charaktere hin, die ähnliche Herausforderungen wie die Ratsuchenden zu meistern haben und zeigen auf, wie die Persönlichkeiten aus den Geschichten mit den Herausforderungen umgehen. „Clients' favorite stories lay open their lives to themselves and clarify what they might do next“, schreibt Savickas in seinem Manual (2015, S.32). Oft können die Herausforderungen oder Übergänge analog wie durch die Charaktere im Buch oder Film bewältigt werden. Savickas betont, dass es wichtig ist, dass die Ratsuchenden ein aktuelles Lieblingsbuch/film wählen und dass sie die Geschichte des Buches oder Filmes in ihren eigenen Worten erzählen. Die Geschichte sollte mindestens vier bis fünf Sätze lang sein, damit keine Schlüsselemente der Geschichte fehlen (2015).

Frage 4: Lieblingsmotto/-sprichwort

„Haben Sie ein Lieblingspruchwort oder Lieblingsmotto? Was für ein Sprichwort oder Motto kommt Ihnen in den Sinn?“

Das Lieblingspruchwort offenbart den Titel der Lebensgeschichte der Person inklusive den besten Rat an sich selbst. Die Ratsuchenden sollen ihre eigene Weisheit hören und respektieren lernen. Hier zeigt sich das Grundprinzip, dass die Ratsuchenden die Experten und Expertinnen ihres Lebens sind. Typischerweise bezieht sich der Rat direkt auf das Problem des Überganges oder der Herausforderung und ergibt in den Augen des Beratenden und des Ratsuchenden sofort Sinn (Savickas, 2015). Falls dem Ratsuchenden trotz mehrfacher Aufforderung nichts in den Sinn kommt, kann beispielsweise mit folgenden Fragen nachgeholfen werden: „Haben Sie jemals ein Sprichwort auf einem Poster oder Aufkleber gesehen?“ „Oder haben Sie ein Motto, nach dem Sie leben?“ Falls auch dies nicht zum Erfolg führt, können die Ratsuchenden auch ein eigenes Sprichwort erfinden. Falls Ratsuchende Tattoos haben, kann nach der Bedeutung gefragt werden. Es könnte ebenfalls ein symbolisches Lebensmotto darstellen, welches das Verhalten mitbestimmt (Savickas, 2015).

Frage 5: Früheste Kindheitserinnerungen

„Welches sind Ihre frühesten Kindheitserinnerungen? Bitte schildern Sie 3 Kindheitserinnerungen aus dem Alter zwischen 3 und 6 Jahren. Welches Gefühl ist mit der Erinnerung verbunden?“

Die Frage zielt darauf zu verstehen, aus welcher Perspektive die Ratsuchenden das zu bewältigende Übergangsproblem sehen. Die frühesten Kindheitserinnerungen helfen dem Beratenden zu verstehen, in welcher Welt die Ratsuchenden leben und wie sie mit dieser Welt umgehen. In diesen Erinnerungen offenbaren sich die vorhandenen Vorurteile über das Selbst und über andere. Gleichzeitig können sie zentrale Lebensthemen aufzeigen (Savickas, 2015). Nach jeder Kindheitserinnerung fragt der Beratende zwei Anschlussfragen. „Welches Gefühl ist mit der Erinnerung verbunden?“ und „Wie würde ein Foto dieser Erinnerung aussehen?“ Nach dem Zusammentragen der Erinnerungen sollen sie als letztes noch mit einem Titel versehen werden: „Wie würde der Titel der Erinnerung lauten?“ Dazu gilt es zu beachten, dass der Titel wie die Schlagzeile einer Zeitung, kurz und prägnant sein sollte und ein Verb beinhalten muss. Zu diesem Zweck liest die Beratungsperson die Erinnerungen nochmals einzeln vor, sodass der Ratsuchende die Titel geben kann und es wird solange daran gearbeitet, bis die Ratsuchenden damit zufrieden sind. Die Kindheitserinnerungen sollten einen bestimmten Vorfall beschreiben und aus mindestens vier Sätzen bestehen (Savickas, 2015).

Nach dem Abschluss des CCI Interviews werden die Ratsuchenden gefragt, ob es noch etwas gibt, was sie erwähnen möchten. Wie oben ausgeführt, folgt nach der Konstruktion nun der weitere Prozess bis zur Kokonstruktion. Insbesondere das Zusammenführen und Kreieren des Lebensporträts stellt für die Beratungsperson eine Herausforderung dar. Einerseits lebt die narrative Beratung von den kreativen Ideen und Interpretationsvorschlägen der Beratungsperson und andererseits ist es zentral, dass Beratungspersonen die Fragen stellen aber nicht die Antworten geben. Dies betont auch Savickas: „The genius of the counselor is in asking questions, not offering answers“ (2015, S. 15).

Dieses Spannungsfeld, in dem sich die Beratungsperson befindet, war massgeblich für die Auswahl der Fragestellung der vorliegenden Arbeit verantwortlich.

2.5 Direktivität in der BSLB

2.5.1 Theoretischer Hintergrund

Wie stark darf ein Berufs- Studien- und Laufbahnberater den Beratungsprozess beeinflussen? Wie stark darf er das Beratungsgespräch steuern? Wie sehr seine persönliche Einschätzung einbringen und wie sehr den Ratsuchenden instruieren? Vereinfacht kann man fragen: Wie direktiv darf eine Berufs-, Studien- und Laufbahnberaterin sein? Es gibt diesbezüglich viel Literatur und Forschung im Therapie- und Beratungssetting, allerdings nur wenige Untersuchungen, die sich explizit auf die BSLB und deren Rahmen beziehen.

Direktivität im Rahmen von Therapie ist über Jahrzehnte hinweg diskutiert und erforscht worden. Die Wichtigkeit von Nicht-Direktivität wird insbesondere in der klientenzentrierten / personenzentrierten Beratung propagiert (Bozarth, 2012; Brodley, 2006). Der Begründer der klientenzentrierten Psychotherapie, Carl R. Rogers, hat sogar ein Buch mit dem Titel: "Die nicht-direktive Beratung" verfasst (1985). Im Gegensatz dazu wird zum Beispiel bei den psychoanalytischen Schulen der Therapeut oder die Therapeutin eher dazu angehalten, den Klienten direktiv mit seinem Widerstand zu konfrontieren (König, 2005). Vielleicht noch direkter verhalten sich Therapeuten und Therapeutinnen der kognitiven Verhaltenstherapie. Der amerikanische Psychiater Aaron T. Beck - er gilt auch als Vater der kognitiven Verhaltenstherapie - definierte 1981: „Die kognitive Therapie ist eine aktive, direktive, zeitlich begrenzte, strukturierte Methode, die zur Behandlung einer Vielfalt psychiatrischer Störungen eingesetzt wird“ (Köllner & Trautmann, S.511, 2009).

In der BSLB werden Methoden, Techniken und Interventionen aus den verschiedensten psychologischen Schulen (Tiefenpsychologie, humanistische Psychologie, systemische Psychologie, Verhaltenspsychologie etc.) angewendet. Heute spricht man diesbezüglich auch vom eklektischen integrativen Ansatz. Was dies bedeutet, beschreibt beispielsweise Nestmann wie folgt: „..., Beratung wählt und nutzt Methoden und Verfahren aus unterschiedlichen Konzepten von Veränderung und Hilfe. Der Begriff „integrativ“ verdeutlicht, dass es hier nicht um ein wahlloses Zusammenstellen und Zusammenwürfeln einzelner methodischer Elemente geht, sondern um den Versuch einer geplanten und kontrollierten Kombination und Integration verschiedener Verfahren“ (2014, S.789).

Daher kann man annehmen, dass in verschiedenen Berufs- und Laufbahnberatungen unterschiedlich direktiv oder nicht-direktiv vorgegangen wird, je nach Wahl der Interventionen bzw. aus welcher Schule diese ursprünglich stammen. So propagieren zum Beispiel klientenzentrierte Ansätze, vor allem die Gestaltung einer förderlichen Beziehung, die das Entwicklungspotenzial des Klienten fördert statt direktiv durch Ratschläge oder Tipps zu interagieren. Ebenso empfehlen auch systemische Ansätze nicht zu instruieren, sondern Lösungen immer gemeinsam zu entwickeln und den Klienten als Experten zu sehen

(Tomaschek, 2003). Eine radikale Haltung in Richtung Nicht-Direktivität nimmt Radatz in ihrem Buch „Beratung ohne Ratschlag“ ein, das als ein Grundlagenwerk im Beratungsbereich gilt. Ihrer Meinung nach sollten sich Beratende „aus dem inhaltlichen Teil völlig heraushalten und ihre eigene Meinung oder ihre Hypothesen zu einer gegebenen Situation oder einer Lösungsidee des Kunden völlig zurückhalten“ (Radatz, 2003, S.111).

Im Umfeld der BSLB müssen Beratende sich einerseits in die konkreten Lebens- und Arbeitssituationen der Ratsuchenden einfühlen, andererseits aber auch über Informationen zum Weiterbildungsangebot und deren Rahmenbedingungen einer Teilnahme verfügen. So haben zum Beispiel Ratsuchende nach dem Modell von Gieseke (2000) in einer *Informativen Beratung* vor Beginn der Beratung bereits die relevanten emotionalen, kognitiven und motivationalen Fragen geklärt oder bringen zumindest eine entsprechende Selbstkonzeption ins Spiel. In der Beratungssituation werden in diesem Fall in erster Linie Informationen zur Verfügung gestellt, zum Beispiel wann ein Kurs in welcher Weiterbildungsinstitution beginnt (Schiersmann&Thiel, 2014). In diesem Beispiel kann das Beratungsanliegen eindeutig vom Ratsuchenden formuliert werden. Sowohl die kommunikative Ebene als auch die Problemdimension haben dabei keine besondere Tiefe (Enoch, 2011). In diesem oder ähnlichen Settings ist das Vorgehen des Beratenden eindeutig direkter, da die Experten-Rolle vom Ratsuchenden erwartet wird. Die Mischung aus eher nicht-direktiven und direktiven Anteilen kann also je nach konkretem Beratungsanlass ziemlich unterschiedlich gewichtet sein (Schiersmann&Thiel, 2014). Aber nicht nur der Beratungsanlass ist variabel, sondern auch die Rollen in der Beratung. Welche Rollen in der Beratung eingenommen werden können, wird von Schein differenziert (2003, 2010) beschrieben. Er formuliert drei verschiedene Helferrollen, die unterschiedlich direktiv agieren und im Verlauf der Beratung im Wechselspiel eingenommen werden sollen (Schein, 2003). In der direktiven Rolle des *Experten* werden Fachinformationen weitergegeben, wie in der oben erwähnten *Informativen Beratung*. Wie in der Expertenrolle ruft auch die zweite direkte Rolle des *Arztes*, aus der heraus diagnostiziert und therapiert wird, ein Abhängigkeitsverhältnis hervor. Dieses Statusungleichgewicht kann nur durch die dritte, nicht-direktive Rolle des *Prozessberaters* wieder ausgeglichen werden, der den Fokus auf den Kommunikationsprozess legt und sich mit inhaltlichen Inputs zurückhält. Gemäss Schein (2003, 2010) ist dabei die Rolle des Prozessberaters zentral und sollte den Beratungsprozess dominieren.

Im Allgemeinen wird in der Beratung zwischen den Begriffen Prozessberatung und Fach- oder Expertenberatung unterschieden. Bei der Expertenberatung bringen die Beratenden ihr Fachwissen zur vorgegebenen Zielformulierung ein (Bamberg, 2009). Da sie kaum beteiligungsorientiert arbeiten, kann die Expertenberatung meistens mit direkтивem Vorgehen gleichgesetzt werden. Im Vordergrund der Prozessberatung stehen der Kommunikationsprozess und die gemeinsame Reflexion. Auch die Ziele werden gemeinsam

mit dem Kunden erörtert (Bamberg, 2009). Daher kann sie in der Regel mit einem eher nicht-direktiven Vorgehen gleichgesetzt werden.

In Abbildung 3 werden die Rollen in der Beratung dargestellt und noch weiter ausdifferenziert. Haas hat im Modell nicht nur Rollenverteilungen, sondern auch die zu Grunde liegenden Menschenbilder, charakteristische Kommunikationsstile und Beratungskonzepte zugeordnet (2000).

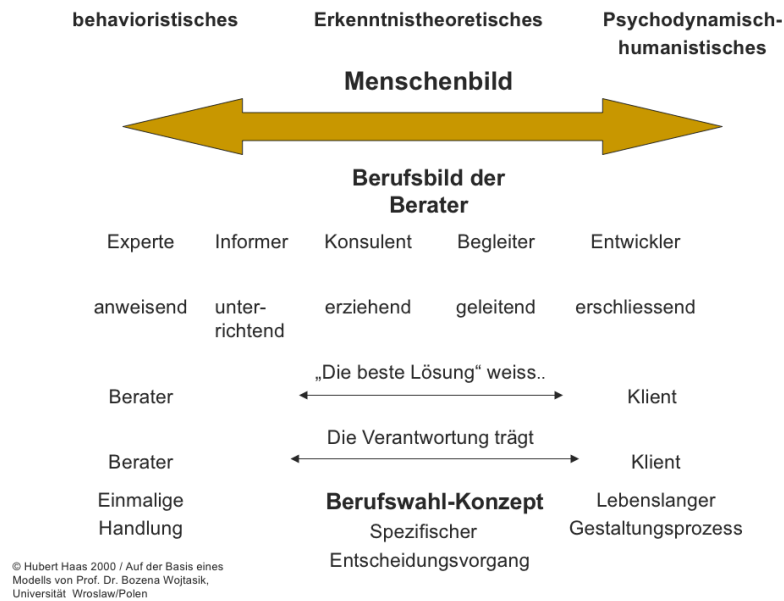


Abbildung 3: Das Kontinuum der Beratungswelten (Haas, 2000)

Aktuell ist man der Meinung, dass ein „sowohl als auch“ beziehungsweise ein Pendeln auf einem Kontinuum (siehe Abb. 3) zwischen Entwickler- bzw. Prozessberatung und Expertenberatung zielführend ist (Fatzer 2005, Migge 2014). Gemäss Fatzer (2005) ist die Fähigkeit und Bereitschaft des Beraters, ständig zwischen Prozess- und Expertenberatung zu wechseln, sogar ein entscheidender Erfolgsfaktor. Zusammenfassend kann gesagt werden, Beratende müssen ganz unterschiedliche Rollen ausfüllen können. Die Rollen müssen den jeweiligen Gegebenheiten auf Seiten des Ratsuchenden, der Situation und des Beratenden entsprechen (Lippitt & Lippitt, 2015). Wie oben zum Paradigma des Life Designs bereits von Savickas zitiert, (siehe S.7): “So today, depending upon a client’s needs, practitioners may apply different career services...” (2011, S.8), muss es in erster Linie um die Bedürfnisse der Ratsuchenden gehen. Sobald die Bedürfnisse und Ziele der Ratsuchenden erfragt und gemeinsam definiert worden sind, können die dazu passenden Rollen vom Beratenden eingenommen werden.

Der Vollständigkeit halber soll hier noch erwähnt werden, dass Schein (2003, 2010) und Bamberg (2006) auch noch inhaltliche Direktivität und Prozessdirektivität unterscheiden. Inhaltliche Direktivität meint inhaltliche Aspekte, die vom Beratenden eingebracht werden.

Diese wird hauptsächlich bei der Expertenberatung eingesetzt. Prozessdirektivität umfasst die Steuerung und Strukturierung des Verlaufs und wird sowohl bei der Experten- wie auch bei der Prozessberatung angewendet (Bamberg, 2006).

2.5.2 Direktivität im Kontext des CCI am IAP

Das IAP hat für ihre Beratungsarbeit im Zentrum für Berufs-, Studien- und Laufbahnberatung eine Beratungsgrundhaltung aus sechszehn Leitsätzen definiert. Der Achte Leitsatz bezieht sich auf Rollen, die in einer Beratung eingenommen werden können. Es heisst: „8. Als Prozess- und Expertenberater/innen kennen wir unsere Möglichkeiten und Grenzen und kommunizieren diese gegenüber den Klienten/-innen transparent und offen“ (siehe Anhang C). Wie die oben erläuterten Modelle unterscheidet also auch das IAP die Rollen der Prozess- und Expertenberater/innen. Zusätzlich impliziert der achte Leitsatz, dass sich die Beratungspersonen am IAP mit ihren Möglichkeiten und Grenzen in der Beratung auseinandergesetzt und sich ein Rollenverständnis erarbeitet haben.

In Bezug auf das CCI stellt eine der grössten Herausforderungen für die Beratungspersonen insbesondere die Prozessführung dar. Einerseits gilt es als Beratungspersonen kreative Ideen und Interpretationsvorschläge einzubringen oder gar Vorschläge für mögliche Lebensthemen der ratsuchenden Personen zu machen. Andererseits ist es zentral, dass die Beratungspersonen nicht die Antworten geben, sondern die Fragen stellen (Schreiber, 2015). Da man das Spannungsfeld erkannt hat, begann man die Ratsuchenden in den Beratungen einzuladen, kritisch zu prüfen, inwiefern die Ideen und Vorschläge der Beratungspersonen für sie relevant sind und welche Aspekte in den weiteren Beratungsprozess einbezogen werden sollen. Das IAP verwendet bei der Durchführung von Career Construction Interviews häufig ein Arbeitsmittel, das als Visualisierungshilfe (ID, Identitätskarte) dient. Die gesammelten Erkenntnisse aus dem CCI, welche auf die Identitätskarte übertragen worden sind, sollen zwischen den Beratungsterminen zu Hause von den Ratsuchenden ebenfalls kritisch hinterfragt und ergänzt werden. Im Zentrum der Beratung soll zwingend die subjektive Perspektive der Ratsuchenden stehen (Schreiber, 2015). Das Ziel einer narrativen Beratung wie dem CCI, ist also nicht eine von klar definierten Experten-Ratsuchenden-Rollen ausgehende direkte Diagnose mit anschließender Behandlung, sondern das gemeinsame Konstruieren von Identität und subjektiver Realität mittels sprachlichen Mitteln. Entsprechend nimmt die Beratungsperson eher die Rolle eines blossen Experten für die beraterische Prozessführung ein, um „einen konversationalen Freiraum zu entwickeln und den Prozess des gemeinsamen Dialoges zu erleichtern und aufrecht zu erhalten“ (Engel & Sickendiek, 2007, S. 753). Weitere wichtige Merkmale in narrativen Beratungen sind das gemeinschaftliche Angehen von Veränderungen im Dialog zwischen Ratsuchenden und Beratenden, das Verstehen von Sinnzusammenhängen und das Ziel der Selbstaufmerksamkeit und

Selbsterkenntnis, die zu vielfältigen Beschreibungen der beruflichen Identität und der Handlungsmöglichkeiten führen (McIlveen & Patton, 2007). Nach McIlveen & Patton werden in narrativen Beratungsansätzen Menschen als Expertinnen und Experten ihres Lebens und als Autorinnen und Autoren ihrer Geschichte gesehen. Auch für Savickas scheint, wie oben (siehe S.10) bereits erwähnt, die Rollenverteilung klar: „First clients are experts on the content of their own lives whereas counselors are experts on the process of counseling. Second, clients direct the counseling sessions, with counselors leading from behind by overseeing the process. And third, a counselor’s job is to prompt clients to work“. (Savickas 2015, S.15) Abschliessend kann zusammengefasst werden, dass wenn die Ratsuchenden als Experten und Expertinnen ihres Lebens und ihrer Geschichten anerkannt werden (siehe Abb. 3), sie demzufolge auch im Besitz der besten Lösung sind (siehe auch CCI Frage vier „Das LieblingsSprichwort als Rat an sich selbst“). Um die im Ratsuchenden verankerte beste Lösung freizulegen, scheint die bevorzugte Rolle die des Entwicklers (siehe Abb. 3) zu sein. Aufgrund dessen drängt sich während des CCI ein dominierend nicht-direktives Vorgehen auf. Die Prozessdirektivität wird also empfohlen und die Pendelbewegungen zur inhaltlichen Direktivität sollen nur im Bewusstsein geschehen, wenn die subjektive Perspektive der Ratsuchenden im Zentrum bleibt (Schreiber, 2015).

Zum Abschluss des Kapitels noch ein Zitat von Marc Schreiber (2015), dem Zentrumsleiter der BSLB am IAP. Er äussert sich zur Rolle der Beratenden im Kontext des CCI wie folgt: „Bei den Life-Design-Ansätzen spielen ebenfalls Beratungs- und Coaching-Kompetenzen eine zentrale Rolle, wobei die Beratungsperson praktisch nicht mehr als Expert/in auftritt. Es geht darum, Klient/innen in ihrer Reflexivität sowie in der kontinuierlichen Weiterentwicklung ihrer beruflichen Identität zu unterstützen“ (S.95).

Teil III Methode

3.1 Ausgangslage

Im Rahmen der Bachelorarbeit einer Studierenden des Departementes Angewandte Psychologie entstanden im Januar und Februar 2016 Videoaufnahmen von fünf Laufbahnberatungen unter Anwendung des CCI (Schläpfer, 2016).

Eine Laufbahnberatung bestand jeweils aus zwei Sitzungen im Abstand von 14 Tagen. Zwei Beratungen (4 Sitzungen) wurden von einer Berufs-, Studien- und Laufbahnberaterin und die restlichen drei (6 Sitzungen) von einem Berufs-, Studien- und Laufbahnberater vom Zentrum für BSLB am IAP durchgeführt. Als Kernstück der Beratungen wurde das CCI eingesetzt. Ergänzt wurde es durch zwei wissenschaftlich überprüfte Fragebogen und einer Visualisierungshilfe (Identitätskarte, ID) für das Lebensporträt. Die Auswertung der Fragebogen sowie die Arbeit mit dem Lebensporträt waren ebenfalls Teil des Beratungsprozesses und somit auch der qualitativen Inhaltsanalyse. Für die zwei Termine sollten sich die Ratsuchenden 1.5 – 2 Stunden Zeit reservieren. Im Anschluss an die zwei Sitzungen wurde die Wirkung des CCI mittels Follow-up Interviews evaluiert (Schläpfer, 2016). Dabei stand im Vordergrund, wie die Teilnehmenden die Beratung erlebt haben. Die Ergebnisse der Evaluation vermochten die Wirksamkeit des CCI zu bestätigen. Die Beratung wurde von allen Klienten als hilfreich bezüglich ihres Laufbahnanliegens wahrgenommen (Schläpfer, 2016). Die vorliegende Arbeit beabsichtigt nun, die Rolle der Beratenden anhand der Videoaufnahmen genauer zu untersuchen. Die Follow-up Interviews wurden dabei nicht berücksichtigt.

3.1.1 Erste Beratungssitzung

Das erste Beratungsgespräch diente dazu, die Interessen, Werte, und Lebensthemen in den einzelnen Geschichten der Ratsuchenden herauszukristallisieren und diese mit der aktuellen Veränderungssituation zu verknüpfen. Dazu wurde zu Beginn das Anliegen der Ratsuchenden geklärt, der Beratungsfokus fixiert und die Grenzen (siehe Kapitel 2.5.2) der Laufbahnberatung thematisiert (Savickas, 2009). Nach einer kurzen Orientierung über die Methode des CCI und den Ablauf wurden die Ratsuchenden durch das strukturierte Interview zum Erzählen persönlich bedeutungsvoller Geschichten angeregt (Konstruktion). Danach folgte eine genaue Analyse der Erzählungen und das Identifizieren von zentralen Aspekten und Lebensthemen (Dekonstruktion). Dabei wurden den Ratsuchenden die wichtigsten Punkte und Sätze von den Beratungspersonen nochmals gespiegelt. Die Beratenden ermutigten sie mit der Identifikation möglicher Themen zu beginnen, unterstützten den Prozess aber auch mit eigenen Interpretationsvorschlägen (Savickas, 2009). Anhand der Visualisierungshilfe (ID) wurde anschliessend die Phase der Rekonstruktion angestossen, bei der die besprochenen Inhalte in ein grösseres Lebensporträt eingebunden wurden. Das Fertigstellen dieser Übung wurde

den Ratsuchenden als Hausaufgabe für die nächste Beratung mitgegeben. Eine weitere Hausaufgabe war das Bearbeiten zweier Fragebogen, je einer zur Erfassung beruflicher Interessen (ORVIS) und einer zur Erfassung der Karriereorientierungen (KO-R1).

3.1.2 Zweite Beratungssitzung

Im zweiten Beratungsgespräch lag der Fokus auf der Entwicklung beruflicher Perspektiven, passend zu den persönlichen Lebensthemen und Werten der Ratsuchenden (Kokonstruktion). Dazu wurden persönlich bedeutungsvolle Inhalte aus dem Lebensporträt der Ratsuchenden nachbesprochen und vertieft. Die individuellen Profile zu den Fragebogen wurden ergänzend zum Lebensporträt mit einbezogen. Je nach Beratungsanliegen stand in dieser Phase die Konkretisierung von Zielen oder die Planung von nächsten Handlungsschritten im Vordergrund. Die Laufbahngespräche wurden mit dem Austausch aller in der Beratung zusammengetragenen Dokumente und einem gegenseitigen herzlichen Dank beendet.

3.1.3 Beschreibung der Stichprobe

Die Stichprobe bestand aus einem Datensatz von insgesamt fünf Videosequenzen. Die Gesamtdauer der Videos betrug 15h 47min 35s. Die Teilnehmenden (TN1-TN5) waren aktive oder ehemalige Spitzensportlerinnen und Spitzensportler, die sich nach eigenen Angaben in einer beruflichen Veränderungssituation befanden. Innerhalb dieser Zielgruppe wurde auf eine heterogene Zusammensetzung geachtet. Die Grösse der Stichprobe wurde vor der Erhebung auf fünf Personen festgelegt. Vier Personen konnten durch persönliche Kontakte von Fachpersonen des IAP für das Projekt gewonnen werden. Die fünfte Person wurde im Schneeballsystem per Mail angefragt und gefunden. Die Teilnahme an der Studie war freiwillig und wurde nicht entschädigt. Alle Teilnehmenden unterzeichneten vor der ersten Beratung eine schriftliche Einwilligungserklärung zur Teilnahme an der Studie und eine separate Einwilligung zur Videoaufzeichnung der Beratungssitzung. Keiner der Teilnehmenden brach die Studie ab.

Die untersuchte Stichprobe bestand aus zwei Frauen und drei Männer im Alter zwischen 23 und 42 Jahren. Es waren zwei verschiedene Teamsportarten und eine Einzelsportart vertreten. Alle Teilnehmenden übten ihren Sport in der höchsten nationalen Liga und im jeweiligen Schweizer Nationalteam aus. Eine Teilnehmerin war zum Zeitpunkt der Studie aktive Spitzensportlerin, die anderen vier Teilnehmenden hatten ihre Sportkarrieren aus unterschiedlichen Umständen beendet.

Die Laufbahnfragen und Beratungsanliegen der Teilnehmenden waren sehr vielfältig. Ein Teilnehmer hatte ein konkretes Ziel vor Augen, äusserte aber Beratungsbedarf in Bezug auf die nächsten Schritte zur Zielerreichung. Eine Teilnehmerin sehnte sich nach einer erfüllenden beruflichen Tätigkeit und einem Jobwechsel und erhoffte sich diesbezüglich mehr Klarheit. Bei

einem anderen Teilnehmer stand eine komplexe Entscheidung zwischen mehreren Möglichkeiten im Vordergrund. Eine weitere Teilnehmerin war sich unsicher, welche Ausbildung sie als nächstes in Angriff nehmen sollte. Der fünfte Teilnehmer war auf Stellensuche und hatte Fragen zu seiner Bewerbungsstrategie und ausserdem hatte er den Wunsch, Neues über sich zu erfahren.

3.2 Untersuchungsdesign Qualitative Inhaltsanalyse

Das Forschungsdesign der vorliegenden Arbeit entspricht einer qualitativen Inhaltsanalyse. Das Ziel der qualitativen Inhaltsanalyse ist es, sprachliches Material systematisch und mit vorab festgelegten Regeln qualitativ auszuwerten und dabei wissenschaftlichen Ansprüchen zu genügen. Die Inhaltsanalyse muss entsprechend dem Material und der Fragestellung spezifisch entwickelt werden; sie ist kein Standardelement mit dem immer gleichen Vorgehen (Mayring, 2010). Grundsätzlich unterscheidet Mayring (2010) drei inhaltsanalytische Verfahren: Zusammenfassung, Explikation und Strukturierung.

In der vorliegenden Arbeit wurde die Methode der Strukturierung verwendet mit dem Ziel, „bestimmte Aspekte aus dem Material herauszufiltern“ (Mayring 2002, S.115). Das Herzstück dieser strukturierenden Technik ist, ein genaues Kategoriensystem zu definieren, das dann eine möglichst eindeutige Zuordnung vom Textmaterial bezüglich Direktivität und Nicht-Direktivität ermöglicht. Dabei hat sich ein Verfahren in drei Schritten bewährt (Mayring, 2010):

1. Definition der Kategorien: Es wird definiert, welche Textbestandteile unter eine Kategorie fallen sollen.
2. Ankerbeispiele: Es werden konkrete Textstellen angeführt, die unter eine Kategorie fallen und als Beispiel für diese Kategorie gelten sollen. Die Ankerbeispiele haben eine prototypische Funktion für die Kategorie (Mayring, 2010).
3. Kodierregeln: „Es werden dort, wo Abgrenzungsprobleme zwischen Kategorien bestehen, Regeln formuliert, um eindeutige Zuordnungen zu ermöglichen“ (Mayring, 2010, S.119).

Diese Bestimmungen werden in einem Kodierleitfaden gesammelt, der als Handlungsanweisung für die Auswertung des Datenmaterials gilt. Bevor nun aber genauer auf den Kodierleitfaden eingegangen wird, müssen zuerst die davor geplanten Untersuchungsschritte ausgeführt werden.

Die Abbildung 4 zeigt den Ablauf des Gesamtprozesses der qualitativen Untersuchung.



Abbildung 4: Prozess der Qualitativen Inhaltsanalyse

3.2.1 Transkription des Videomaterials

Der erste Untersuchungsschritt dieser Masterarbeit war das Transkribieren der oben erwähnten Laufbahnberatungen gemäss dem Vorgehen einer qualitativen Inhaltsanalyse nach Mayring (2010). Die auf Schweizerdeutsch geführten Interviews wurden vom Autor und dem Transkriptions-Team vollumfänglich und möglichst wortgenau ins Hochdeutsche übersetzt und transkribiert. Bei der Transkription haben sich alle beteiligten Personen an einem zuvor erarbeiteten Positionspapier orientiert, welches sich auf Transkriptionsregeln von Mayring (2002) bezieht. Zusätzlich hat man bei Unsicherheiten auch noch ein IAP internes Dokument zum Thema Transkription hinzugezogen. Für das Transkribieren der Video-Interviews wurde die Software f4transkript (siehe Anhang D) als Hilfsmittel verwendet. Da kaum jemand so schnell tippen kann wie Menschen sprechen, ermöglicht die Software beispielsweise ein langsames Abspielen der Videoaufnahme. Mit der Taste F4 kann jeweils eine Transkriptionspause eingelegt werden und bei erneutem Start wird automatisch kurz zurückgespult. So hört man die letzten Worte noch einmal und bleibt im Schreibfluss. Schliesslich wurden Namen und andere Kennungen in den transkribierten Texten ersetzt, um die Anonymität der Interviewpersonen zu gewährleisten. Die Transkripte sind aus Datenschutzgründen nur am IAP einsehbar.

3.2.2 Wahl des Kodierleitfadens

Da man sich aufgrund der umfangreichen Datenmenge bewusst auf ein bestehendes methodisches Vorgehen für die Analyse der Videoaufnahmen festlegen wollte, wurden von Seiten des IAP im Vorfeld verschiedene Studien und Werkzeuge geprüft. Um deren Eignung als Vorbild für das methodische Vorgehen zu beurteilen, wurden sie einander gegenübergestellt. Mit den Erkenntnissen aus der Gegenüberstellung hat man sich schliesslich für den Kodierleitfaden KaSyCo entschieden. Die Entscheidung mit beeinflusst hat auch der Umstand, dass der Kodierleitfaden KaSyCo bereits erfolgreich in einer Bachelorarbeit für die Auswertung von Coachingvideos verwendet wurde (Dyczmons, 2016).

Silvia Deplazes (2016) hat in ihrer Dissertation das KaSyCo als ein Kategoriensystem zur Analyse von Coachingprozessen erarbeitet. Das Ziel von KaSyCo ist die verhaltensnahe Erfassung der Praxis des Coachings durch Beobachtung des Coachingprozesses. Wie im Coaching findet eine Laufbahnberatung immer zwischen einer Beratungsperson und einem Ratsuchenden statt. Die Kommunikationsereignisse zwischen den Personen können verbale Äusserungen sowie para- und nonverbale Signale sein. Die verbalen Äusserungen finden in der Regel im Wechsel zwischen Beratenden und Ratsuchenden statt und bilden das Gespräch. In der vorliegenden Arbeit werden mit dem KaSyCo ausschliesslich die verbalen Äusserungen einbezogen. Das KaSyCo besteht aus zwei verschiedenen Kodierleitfaden. Einerseits werden mit dem KaSyCo-C die Interventionen des Coachs (Beratenden) erfasst und andererseits mit dem KaSyCo-K die des Klienten (Ratsuchenden). Da sich die Fragestellung der Arbeit auf das direkte oder nicht-direktive Verhalten der Beratenden bezieht, wurde nur das KaSyCo-C verwendet. Die Gesprächsanteile der Ratsuchenden wurden nicht einbezogen. Es werden auch keine Aussagen über die erlebte Direktivität oder erlebte Kontrolle der Interaktion gemacht. Das Kategoriensystem unterscheidet die folgenden acht Interventionsformen: Zuhören, Reflexion, Frage, Handlungsanleitung, Erläuterung, Stellungnahme, Humor und Übrige, wobei die einzelnen Kategorien nochmals Unterkategorien haben. Bevor nun aber mit dem ausgewählten Kodierleitfaden kodiert werden kann, müssen die Kategorien und Unterkategorien zuerst der Direktivität oder Nicht-Direktivität zugeordnet werden. Wie diese Zuordnung zustande kam, erläutert das folgende Kapitel.

3.2.3 Zuordnung Direktivität/Nicht-Direktivität

Dyczmons (2016) hat in ihrer Bachelorarbeit zu *Gesprächsphasen und Direktivität im Coaching* bereits eine an der Theorie orientierte Zuordnung der Interventionsformen zu den Dimensionen *direktiv*, *nicht-direktiv* und *nicht verwendet* vorgenommen. Aufgrund des umfangreichen Datenmaterials wurde auf eine eigene Herleitung und Zuordnung der Interventionsformen verzichtet. Dyczmons hat die Literatur aus dem Therapie-, Beratungs- und Coachingbereich bezüglich Direktivität durchsucht und zusammengefasst (2016). Abbildung 5 zeigt ihre Schlussfolgerungen und somit die definitive Zuordnung der Interventionsformen zu *Direktiv* und *Nicht-direktiv*. Die theoretischen Zusammenhänge zur Direktivität in der BSLB (siehe Kapitel 2.5) bestätigen die Schlussfolgerungen von Dyczmons.

Nicht-direktiv:	Direktiv:
Zuhören (alle Unterkategorien)	Handlungsanleitung (alle Unterkategorien)
Reflexion (alle Unterkategorien)	Stellungnahme (ohne Wertschätzung)

Abbildung 5: Definitive Zuordnung der Interventionen zu Direktivität nach Dyczmons (2016)

Alle Kategorien und Unterkategorien, welche Dyczmons nicht eindeutig den Dimensionen *nicht-direktiv* oder *direktiv* zuordnen konnte, wurden der Dimension *nicht verwendet* zugeordnet. Beispielsweise fand Dyczmons (2016) widersprüchliche Aussagen zu den Interventionsformen *Fragen* und zu Lob oder positiven Rückmeldungen (I6-e2 *Wertschätzung*). Diese und weitere Kategorien und Unterkategorien (siehe Abb. 6) wurden trotz ihrer Zuordnung zur Dimension *nicht verwendet* in den Kommunikationsereignissen des Beratenden kodiert, weil im Kontext einer Laufbahnberatung mit CCI die Kodierung zu Beginn des Prozesses als sinnvoll erachtet wurde. Zum Beispiel erschien es sinnvoll die Kategorie *Fragen* und einige ausgewählte Unterkategorien zu kodieren, da das Fragenstellen in einer Laufbahnberatung mit CCI zentral ist. Dies betont auch Savickas: "The genius of the counselor is in asking questions...." (2015, S.15). Die Kodierung *nicht relevant für CCI* ist die einzige zum bestehenden Kategoriensystem hinzugefügte Kategorie und ist deshalb auf der Gesamtübersicht (siehe Abb. 6) nicht ersichtlich. Beim Sichten des Videomaterials wurde klar, dass immer wieder Gesprächsanteile der Beratenden kodiert werden müssen, welche mit dem Prozess einer CCI Beratung (Konstruktion bis Kokonstruktion) nichts zu tun haben. Die Kodierung *nicht relevant für CCI* wurde beispielsweise bei Instruktionen zur Videoaufnahme oder am Schluss der Beratung bei der Abgabe verschiedener Dokumente verwendet. Die Abbildung 6 zeigt einerseits die definitive Zuordnung der Kategorien und Unterkategorien, andererseits auch welche Kategorien und Unterkategorien in den Gesprächsanteilen der Beratenden alle kodiert wurden. Die nicht eingerahmten Interventionsformen (Kategorien und Unterkategorien) wurden nicht berücksichtigt.

Als Hilfsmittel für die Umsetzung der strukturierenden Inhaltsanalyse wurde die häufig für solche Forschungsarbeiten eingesetzte Software MAXQDA (siehe Anhang D) verwendet. MAXQDA ermöglichte unter anderem die Verwaltung des Kodierleitfadens sowie das Kodieren der Kommunikationsereignisse der Beratenden in den Transkripten. Die kodierten Textabschnitte konnten dann nach den Codes des Kodierleitfadens extrahiert, sortiert und ausgewertet werden.

		Interventionsform					
		I 1 Zuhören	I 2 Reflexion	I 3 Frage			
Inhaltlicher Fokus	Sachebene/ Klienten- system		I 3.1 Zirkuläre Frage	I 3.2 Hypothetische Frage	I 3.3 Skalierungs- frage	I 3.4 Offene Frage	I 3.5 Geschlossene Frage
		I 2-s1 Reflexion zum Klienten- system	I 3.1-s1 Frage zum Klienten- system	I 3.2-s1 Frage zum Klienten- system	I 3.3-s1 Frage zum Klienten- system	I 3.4-s1 Frage zum Klienten- system	I 3.5-s1 Frage zum Klienten- system
	Erleben und Verhalten des Klienten		I 3.1-s2 Einstiegsfrage	I 3.2-s2 Einstiegsfrage	I 3.3-s2 Einstiegsfrage	I 3.4-s2 Einstiegsfrage	I 3.5-s2 Einstiegsfrage
		I 2-e1 Reflexion zum Erleben und Verhalten des Klienten	I 3.1-e1 Frage nach dem Erleben und Verhalten	I 3.2-e1 Frage nach dem Erleben und Verhalten	I 3.3-e1 Frage nach dem Erleben und Verhalten	I 3.4-e1 Frage nach dem Erleben und Verhalten	I 3.5-e1 Frage nach dem Erleben und Verhalten
		I 2-e2 Reflexion durch Bilder	I 3.1-e2 Frage nach Bedürfnissen	I 3.2-e2 Frage nach Bedürfnissen	I 3.3-e2 Frage nach Bedürfnissen	I 3.4-e2 Frage nach Bedürfnissen	I 3.5-e2 Frage nach Bedürfnissen
			I 3.1-e3 Frage nach Bildern	I 3.2-e3 Frage nach Bildern	I 3.3-e3 Frage nach Bildern	I 3.4-e3 Frage nach Bildern	I 3.5-e3 Frage nach Bildern
	Körperwahrnehmung/ körperlicher Ausdruck		I 3.1-e4 Frage zum Transfer	I 3.2-e4 Frage zum Transfer	I 3.3-e4 Frage zum Transfer	I 3.4-e4 Frage zum Transfer	I 3.5-e4 Frage zum Transfer
		I 2-k1 Reflexion von Körperwahr- nehmungen und körperlichem Ausdruck	I 3.1-k1 Frage nach Körperwahr- nehmungen oder körperlichem Ausdruck	I 3.2-k1 Frage nach Körperwahr- nehmungen oder körperlichem Ausdruck	I 3.3-k1 Frage nach Körperwahr- nehmungen oder körperlichem Ausdruck	I 3.4-k1 Frage nach Körperwahr- nehmungen oder körperlichem Ausdruck	I 3.5-k1 Frage nach Körperwahr- nehmungen oder körperlichem Ausdruck
		I 2-k2 Reflexion durch Psycho- dramatische Elemente	I 3.1-k2 Frage nach Psycho- dramatischen Elementen	I 3.2-k2 Frage nach Psycho- dramatischen Elementen	I 3.3-k2 Frage nach Psycho- dramatischen Elementen	I 3.4-k2 Frage nach Psycho- dramatischen Elementen	I 3.5-k2 Frage nach Psycho- dramatischen Elementen
	Coachingprozess					I 3.4-c1 Zielklärungs- frage	I 3.5-c1 Zielklärungs- frage
I 2-c1 Reflexion zum Coaching- prozess		I 3.1-c1 Zielklärungs- frage	I 3.2-c1 Zielklärungs- frage	I 3.3-c1 Zielklärungs- frage			
		I 3.1-c2 Frage zum Verlauf des Coaching- prozesses	I 3.2-c2 Frage zum Verlauf des Coaching- prozesses	I 3.3-c2 Frage zum Verlauf des Coaching- prozesses	I 3.4-c2 Frage zum Verlauf des Coaching- prozesses	I 3.5-c2 Frage zum Verlauf des Coaching- prozesses	
		I 3.1-c3 Zielerreich- ungsfrage	I 3.2-c3 Zielerreich- ungsfrage	I 3.3-c3 Zielerreich- ungsfrage	I 3.4-c3 Zielerreich- ungsfrage	I 3.5-c3 Zielerreich- ungsfrage	
Andere							
	I 1-a1 Aufmerksam- keit bekund- endes Zuhören I 1-a2 Wortwieder- holung						
			nicht verwendet				
			nicht-direktiv				

Abbildung 6: Zuordnung direktiv/nicht direktiv der KaSyCo-C Interventionen (Fortsetzung auf der nächsten Seite)

Interventionsform					Sachebene/ Klienten- system	Erleben und Verhalten des Klienten	Körperwahrnehmung/ körperlicher Ausdruck	Coachingprozess	Andere	Inhaltlicher Fokus
14 Handlungs- anleitung	15 Erläuterung	16 Stellung- nahme	17 Humor	18 Übrige						
14-s1 Aufforderung zu einer Erzählung	15-s1 Instruktion									
14-e1 Aufforderung zur Aufmerksamkeits- fokussierung		16-e1 Ratschlag	17-e1 Lachen							
14-e2 Aufforderung zur Auseinander- setzung mit inneren Anteilen		16-e2 Wert- schätzung	17-e2 Parodie							
		16-e3 Meinungs- äußerung des Coachs	17-e3 Witz							
14-k1 Aufforderung zu einer Bewegung										
14-k2 Aufforderung zu Körperwahr- nehmung oder körperlichem Ausdruck										
14-k3 Aufforderung zum Rollentausch										
14-c1 Aufforderung zur Mitgestaltung des Coaching- prozesses	15-c1 Metakom- munikation									
direktiv										
nicht verwendet										
				18-a1 Bedankung und gute Wünsche						
				18-a2 Antwort auf Frage						
				18-a3 Pause						
				18-a4 Kommunikation mit dem Plenum						
				18-a5 Abbruch						
				18-a6 besondere Geste						
				18-a7 Visualisierung						

Abbildung 6: (Fortsetzung) Zuordnung direktiv/nicht direktiv der KaSyCo-C Interventionen

Teil IV Ergebnisse

4.2 Präsentation der Ergebnisse

Die folgenden Balken- und Kreisdiagramme wurden alle mit dem Programm MAXQDA erstellt. Die Farben in den Balken- und Kreisdiagrammen der einzelnen Kategorien und Unterkategorien können von Abbildung zu Abbildung unterschiedlich sein. Bezüglich der Farben gibt es kein Konzept. Die Legenden sind aber immer gleich aufgebaut und im absteigenden Grössenverhältnis dargestellt.

4.2.1 Gesamtübersicht Kodierungen

In den Gesprächsanteilen der Beratenden wurden insgesamt 7371 Kodierungen gesetzt, welche nun die Grundgesamtheit des Datenmaterials darstellen. Das erste Balkendiagramm (Abb. 7) zeigt die Verteilung der Anzahl Kodierungen auf alle einbezogenen Interventionsformen inklusive der Kategorie *nicht relevant für CCI* (397 Kodierungen). Im zweiten Balkendiagramm (Abb. 8) wird anstelle der Anzahl die Häufigkeit in Prozent angegeben. Am häufigsten wurde *Aufmerksamkeit bekundendes Zuhören* mit beinahe 30% kodiert. An der Spitze steht also eine Interventionsform, die im Methodenteil eindeutig den nicht-direktiven Interventionsformen zugeordnet wurde (siehe Zuordnung direktiv/nicht-direktiv S. 25 & 26).

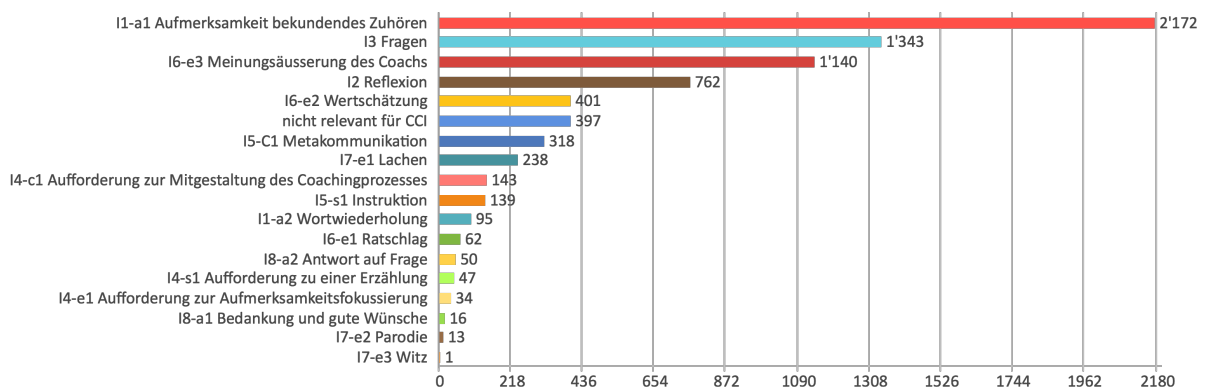


Abbildung 7: Gesamtübersicht Kodierungen (Anzahl)

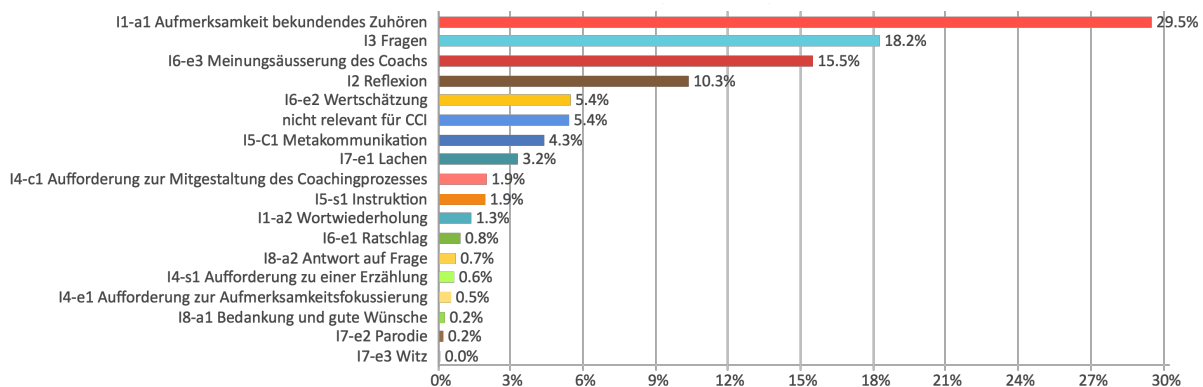


Abbildung 8: Gesamtübersicht Kodierungen (Häufigkeit)

Analysiert man die Spitzen-Interventionsform etwas detaillierter, zeigt sich in Abbildung 9, welche sechs Wörter in der Unterkategorie *Aufmerksamkeit bekundendes Zuhören (I1-a1)* am häufigsten kodiert worden sind. Für diese Detailuntersuchung wurden alle kodierten Wörter der Unterkategorie einbezogen (2748 Wörter). Die Beratungspersonen verwendeten dementsprechend am häufigsten *Mhm*, um ihr Zuhören zu bekunden.

Wort	Wortlänge	Häufigkeit	%
Mhm	3	980	35.66
Ja	2	794	28.89
ja	2	311	11.32
Okay	4	227	8.26
okay	4	171	6.22
mhm	3	66	2.40

Abbildung 9: Worthäufigkeit, Aufmerksamkeit bekundendes Zuhören (I1-a1)

Um die Gesamtübersicht der Kodierungen nicht zu überladen sondern möglichst sinnvoll darstellen zu können, wurde in den ersten beiden Abbildungen auf die Unterkategorien der Interventionsformen *Fragen* und *Reflexion* verzichtet. Der Vollständigkeit halber werden die beiden Interventionsformen separat in den untenstehenden Balkendiagrammen dargestellt (Abb.10 bzw. Abb.11). Bei der Gesamtübersicht zur Interventionsform *Fragen* fällt das Verhältnis von geschlossenen Fragen und offenen Fragen auf. Geschlossene Fragen wurden mehr als drei Mal so häufig wie offene Fragen kodiert und Fragen zum Klientensystem wurden doppelt so häufig geschlossen gestellt als offen. Zwei Fragen konnten den Unterkategorien nicht eindeutig zugeordnet werden und wurden deshalb in die Kategorie (I3) kodiert.

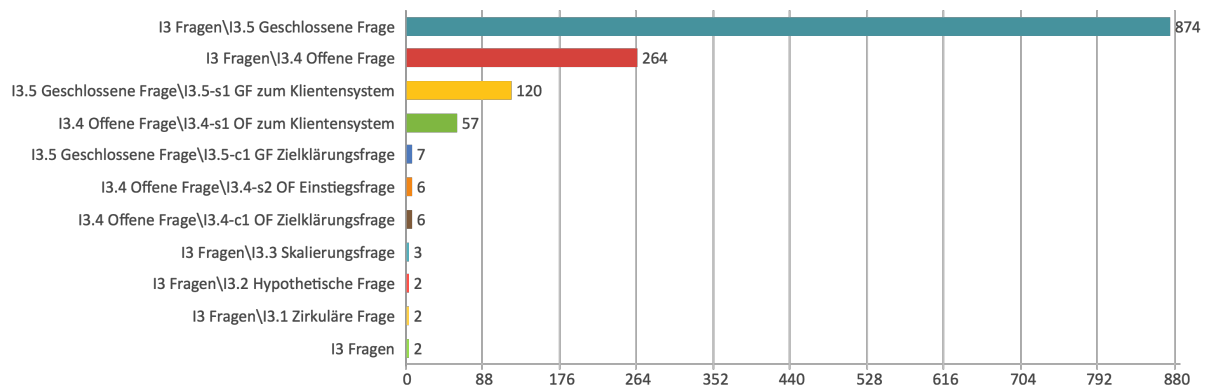


Abbildung 10: Gesamtübersicht Interventionsform: Fragen

Im Unterschied zu den Fragen konnten die Textbausteine, die Reflexionsanteile beinhalteten, häufig den Unterkategorien nicht eindeutig zugeordnet werden. Dieser Umstand zeigt sich in der Abbildung 11 in der Säule I2 Reflexion.

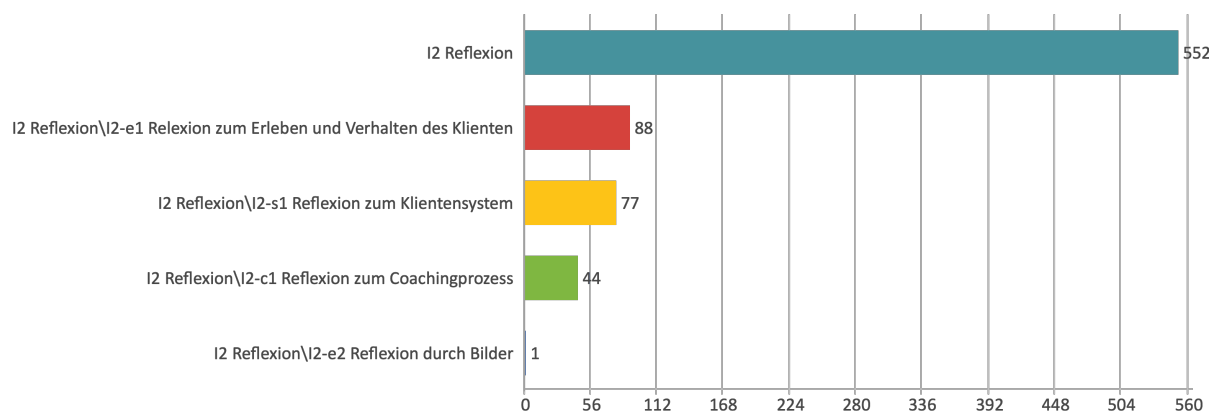


Abbildung 11: Gesamtübersicht Interventionsform: Reflexion

Die Kategorien Zuhören (I1), Handlungsanleitung (I4), Erläuterung (I5), Stellungnahme (I6), Humor (I7) und Übrige (I8) wurden nicht kodiert, da die Gesprächsanteile der Beratungspersonen den jeweiligen Unterkategorien zugeordnet werden konnten.

Alle verwendeten Unterkategorien wurden mindestens einmal kodiert. Die Interventionsformen *Witz* (I7-e3) (siehe Abb. 7) und *Reflexion durch Bilder* (I2-e2) (siehe Abb. 11) wurden nur je einmal kodiert.

4.2.2 Gesamtübersicht *direktiv/nicht-direktiv*

Die untenstehende Gesamtübersicht zeigt einerseits, dass *nicht-direktive* und *nicht verwendete* Interventionsformen fast gleich häufig kodiert wurden, andererseits wird deutlich, dass die Anzahl der Kodierungen von *direktiven* Interventionsformen nicht mal halb so häufig kodiert wurden wie die anderen beiden Kategorien.

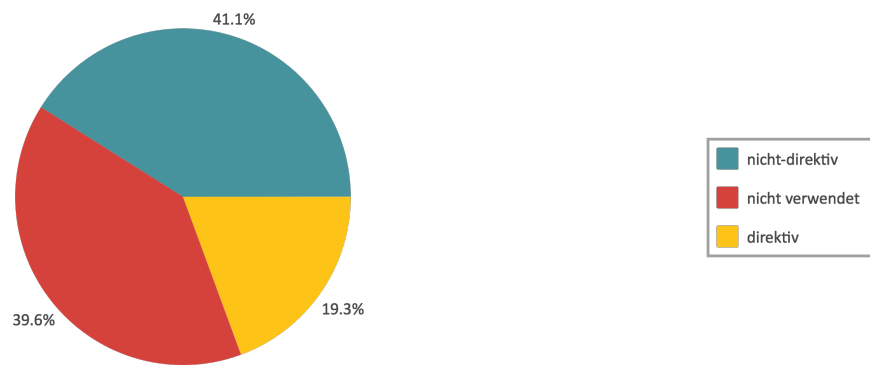


Abbildung 12: Gesamtübersicht der Kodierungen (Häufigkeit)

Wenn man die nicht eindeutig zugeordneten Kategorien und Unterkategorien im Kreisdiagramm weglässt, sieht man in der Abbildung 13 wie das Gesamtverhältnis von direktiven und nicht-direktiven Kodierungen aussieht. Bezogen auf alle Gesprächsanteile der Beratenden aus den fünf Laufbahnberatungen wurden mehr als doppelt so viele Interventionen kodiert, die den nicht-direktiven Kategorien zugeordnet wurden. Somit beträgt das Verhältnis von *direktiv* zu *nicht-direktiv* 1 zu 2.

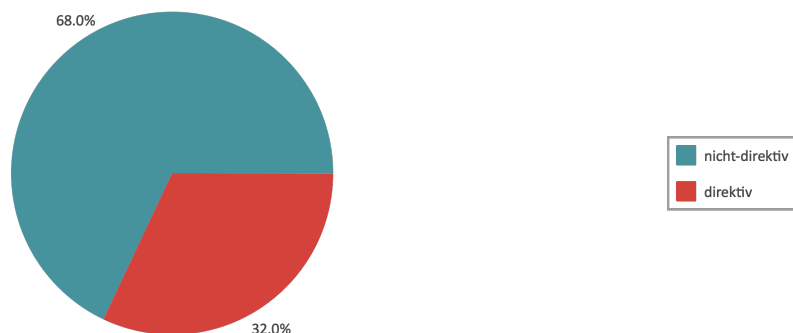


Abbildung 13: Gesamtverhältnis: direktive zu nicht-direktive Interventionsformen

Nach dem Gesamtüberblick werden nachfolgend die einzelnen Dimensionen (*direktiv*, *nicht-direktiv* und *nicht verwendet*) genauer analysiert.

4.2.3 Ergebnisse zu *direktiv*

In der Abbildung 14 ist das Gesamtvorkommen der beiden Interventionsformen *Stellungnahme* und *Handlungsanleitung* dargestellt. Es wird deutlich, dass über 80% der kodierten direktiven Interventionsformen *Stellungnahme* sind. Die anschließende Abbildung 15 zeigt alle Unterkategorien der direktiven Interventionsformen. Das Kreisdiagramm offenbart deutlich, dass mehr als 4/5 der direktiven Unterkategorien *Meinungsäußerungen des Coachs* (I6-e3) bzw. des Beratenden sind. Danach folgt mit nur 10% die erste Unterkategorie (I4-c1)

der Interventionsform *Handlungsanleitung*. An dritter Stelle steht der *Ratschlag* (I6-e1) des Beratenden mit etwas mehr als 4%.

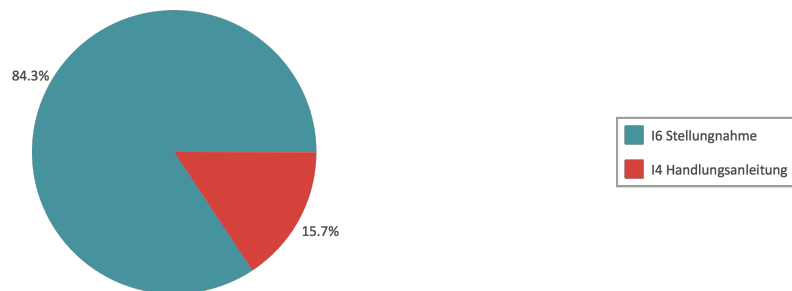


Abbildung 14: Gesamtvorkommen directive Kategorien (Häufigkeit)

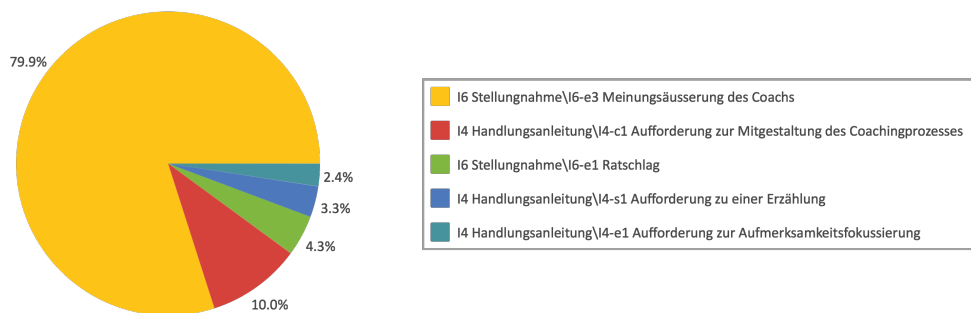


Abbildung 15: Gesamtvorkommen direkter Unterkategorien (Häufigkeit)

4.2.4 Ergebnisse zu *nicht-direktiv*

Auch die Ergebnisse zu nicht-direktiv wurden identisch wie oben untersucht und analysiert. So zeigt die Abbildung 16 das Gesamtvorkommen der beiden nicht-direktiven Interventionsformen *Zuhören* und *Reflexion*. Fast 75% der kodierten nicht-direktiven Interventionsformen fallen in die Kategorie *Zuhören*. Die Abbildung 17 zeigt alle Unterkategorien der nicht-direktiven Interventionsformen. Dabei wird deutlich, dass über 70% der nicht-direktiven Unterkategorie *Aufmerksamkeit bekundendes Zuhören* (I1-a1) des Coachs bzw. des Beratenden sind. Mit rund 18% folgt die Kategorie *Reflexion* (I2).

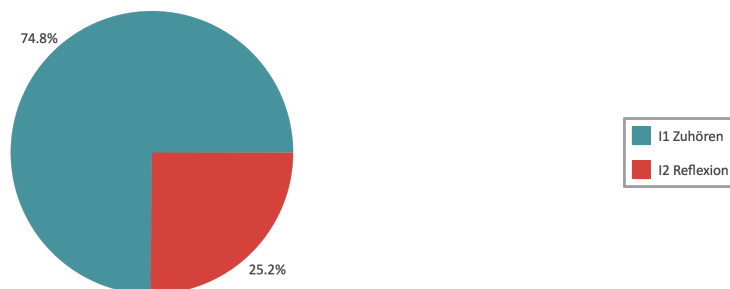


Abbildung 16: Gesamtvorkommen nicht-direktive Kategorien (Häufigkeit)

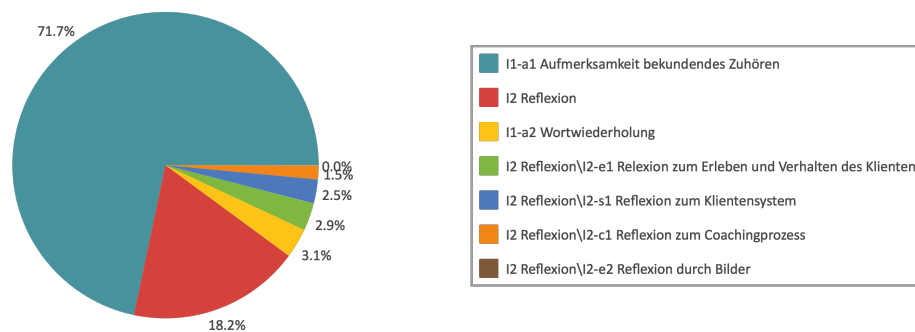


Abbildung 17: Gesamtvorkommen nicht-direktive Unterkategorien (Häufigkeit)

4.2.5 Ergebnisse zu *nicht verwendet*

Die Ergebnisse der Dimension *nicht verwendet* beinhaltet wie oben beschrieben Kommunikationsereignisse, welche nicht eindeutig der Direktivität oder Nicht-Direktivität zugeordnet werden konnten. Aus der Ergebnisanalyse geht hervor, dass über 45% der Kodierungen in die Kategorie *Fragen* (I3) fallen. Wie sich die Unterkategorien der Interventionsform *Fragen* verteilen, zeigt Abbildung 10.

Die Kategorie *nicht relevant für CCI* beinhaltet kodierte Textstellen der Beratungspersonen, wie beispielsweise der Hinweis, dass die Kamera für die Videoaufnahmen nun eingeschaltet sei. Andere Textstellen von einem der Beratungsgespräche wurden häufig mit *nicht relevant für CCI* kodiert, weil sich die Gesprächsinhalte nicht mehr dem CCI-Prozess (Konstruktion bis Kokonstruktion) zuordnen liessen. Konkret ging es in diesem Fall um Bewerbungsunterstützung.

Nach den Erläuterungen (I5) folgt die Unterkategorie *Wertschätzung* (I6-e2) mit einem Gesamtvorkommen von 13.8%. Diese gehört zur Kategorie der *Stellungnahme* (I6). Es ist die einzige Unterkategorie der Interventionsform *Stellungnahme*, welche nicht eindeutig zugeordnet werden konnte.

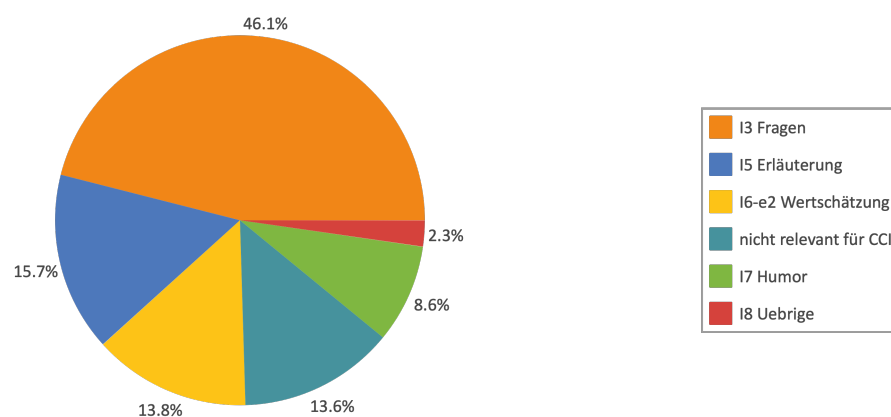


Abbildung 18: Gesamtvorkommen nicht verwendeter Kategorien und Unterkategorien

4.2.6 Ergebnisse zu den fünf Teilnehmenden

In diesem Kapitel werden die Ergebnisse zu den einzelnen Interviews von Teilnehmer eins bis Teilnehmer fünf präsentiert. Einerseits mussten die einzelnen Laufbahngespräche ausgewertet werden, um später die Daten für die detaillierte Auswertung der beiden Beratungspersonen zusammen zu ziehen, andererseits hat das Wissen um die unterschiedlichen Beratungsanlässe der Ratsuchenden den Autor dazu veranlasst, die einzelnen Beratungen genauer zu analysieren. Zuerst wird immer die Gesamtübersicht der Interventionsformen und deren Häufigkeit gezeigt, danach folgt das Kreisdiagramm zur Verteilung der Kodierungen und deren Zuordnung *direktiv/nicht-direktiv*. Um die Ergebnisse möglichst übersichtlich zu präsentieren wurden nur die Kategorien I1-I8 und *nicht relevant für CCI* dargestellt. Die dazugehörigen Unterkategorien wurden weggelassen. Die Unterschiede sind teilweise markant, teilweise marginal. Bei TN1 und zwei weiteren Teilnehmern (TN2, TN5) ist das *Zuhören* die am häufigsten kodierte Kategorie. Am zweithäufigsten folgt die Kategorie *Stellungnahme* mit 16.7 %. An dritter Stelle folgt die Kategorie *nicht relevant für CCI* mit 15.9%. Dies ist mit Abstand der höchste Wert im Vergleich mit den anderen vier Teilnehmern. Im Vergleich sind auch die Kategorien *Handlungsanleitung* (I4) und *Erläuterung* (I5) beim TN1 am häufigsten und die Kategorie *Fragen* (I3) mit 10.7% am seltensten kodiert worden.

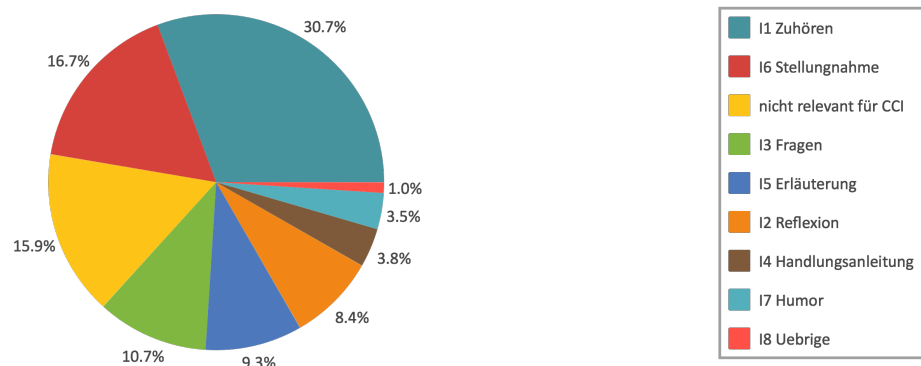


Abbildung 19: TN1 Gesamtübersicht Interventionsformen (Häufigkeit)

Mit einem Anteil von 16.2% direktiven Kodierungen belegt die Beratungsperson der ersten Laufbahnberatung den dritten Platz betreffend Verwendung von direktiven Interventionsformen. Den dritten Platz belegt TN1 auch bezüglich der Häufigkeit von nicht-direktiven Kodierungen (siehe Abb. 20). Die Dimension *nicht verwendet* ist mit 44.7% ein Höchstwert.

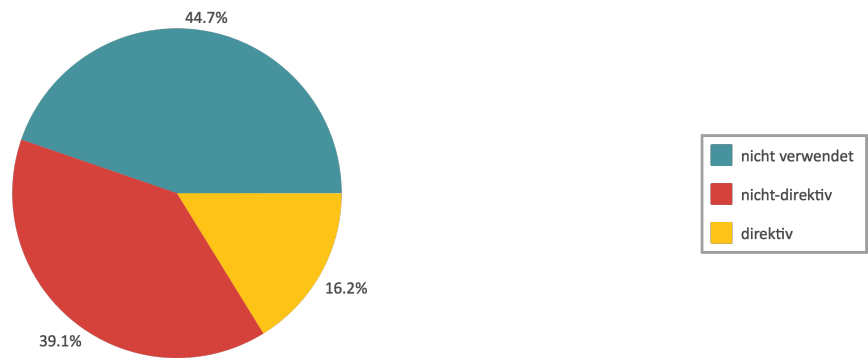


Abbildung 20: TN1 Häufigkeit direktiv/nicht-direktiv

TN2 weist die höchsten Häufigkeiten in den Kategorien *Fragen* (I3) und *Humor* (I7) auf. Die Anzahl Kodierungen in der Kategorie *Humor* sind über alle Laufbahngespräche relativ stabil mit Häufigkeiten von 2.4%-5.4%. Die Kategorien *Stellungnahme* (I6) und *nicht relevant für CCI* wurden bei TN2 im Vergleich zu den anderen Teilnehmern am wenigsten kodiert.

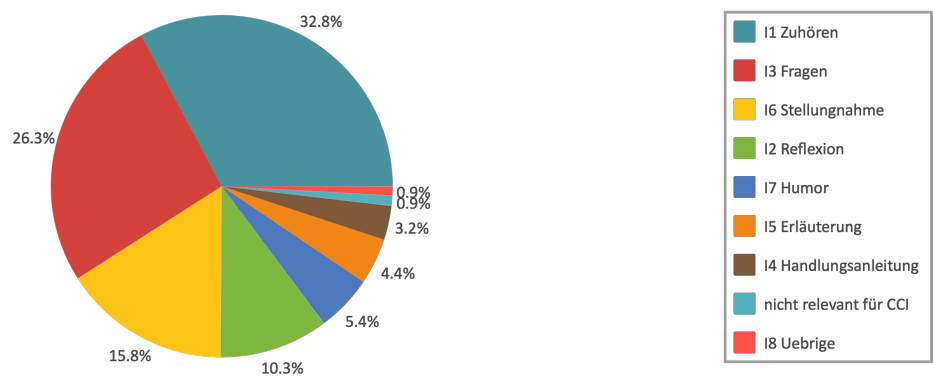


Abbildung 21: TN2 Gesamtübersicht Interventionsformen (Häufigkeit)

Der tiefste Häufigkeitswert in der Kategorie *Stellungnahme* von 15.8%, führt unter anderem zum tiefsten Wert der Dimension *direktiv* mit 14.2% (siehe Abb. 22). Dies bedeutet, dass die Beratungsperson des zweiten Laufbahngesprächs am wenigsten direkte Interventionsformen verwendete und damit am wenigsten direktiv agierte.

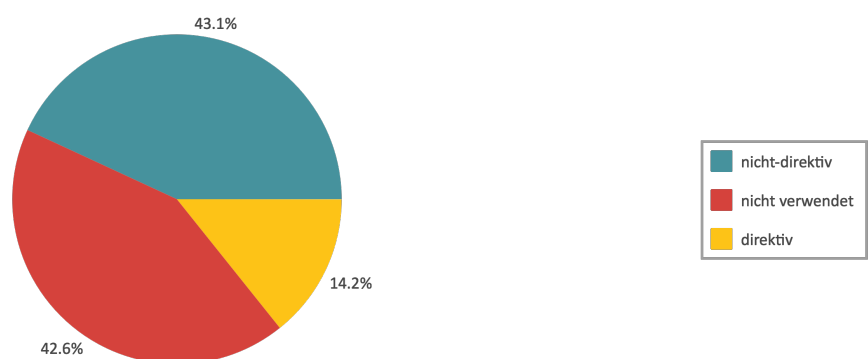


Abbildung 22: TN2 Häufigkeit direktiv/nicht-direktiv

Im dritten Laufbahngespräch wurde die Kategorie *Stellungnahme* (I6) im Vergleich zum zweiten Laufbahngespräch mit 31.6% am häufigsten kodiert. Somit stellt die Dimension *direktiv* mit 27.8% einen Höchstwert dar (siehe Abb. 24), folglich hat die Beratungsperson im dritten Laufbahngespräch am häufigsten direkte Interventionsformen verwendet. Bei der dritten Laufbahnberatung geht die Beratungsperson am direktivsten vor. Dennoch werden auch in diesem Gespräch die nicht-direktiven Interventionsformen mit 31.1% häufiger verwendet (siehe Abb. 24). Dieses Verhältnis zieht sich durch alle fünf Beratungsgespräche. In allen Beratungen wurden häufiger nicht-direktive Interventionsformen kodiert als direktive. Ein weiterer Höchstwert wird in der Kategorie *Übrige* mit 1.2% (I8) erreicht und in keiner anderen Beratung ist die Häufigkeit der Kategorie *Reflexion* (I2) so tief wie in diesem dritten Beratungsgespräch (siehe Abb. 23). Auch die Häufigkeiten in der Kategorie *Reflexion* verhalten sich im Vergleich eher stabil; sie variieren von 7.8% bis 13.2%.

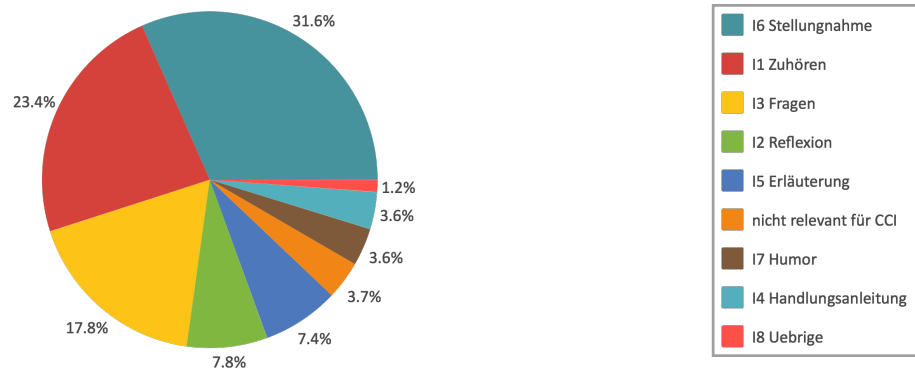


Abbildung 23: TN3 Gesamtübersicht Interventionsformen (Häufigkeit)

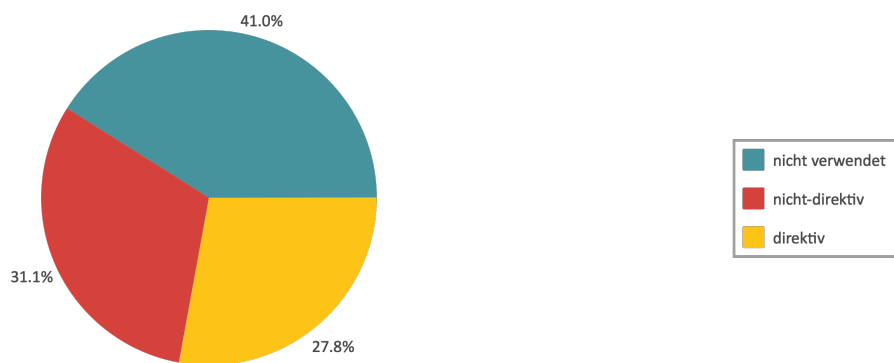


Abbildung 24: TN3 Häufigkeit direktiv/nicht-direktiv

Im vierten Laufbahngespräch gibt es erstmals keine Höchstwerte zu verzeichnen dafür aber drei Tiefstwerte. Die Kategorien *Zuhören* (I1), *Handlungsanleitung* (I4) und *Humor* (I7) und deren Unterkategorien wurden in keinem anderen Laufbahngespräch weniger oft kodiert wie in TN4.

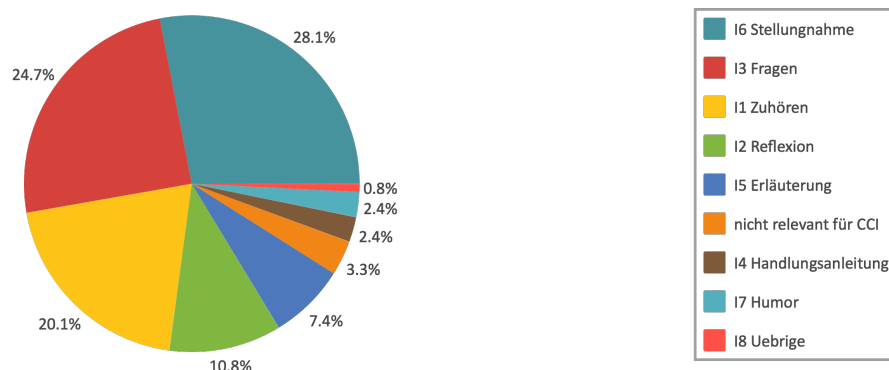


Abbildung 25: TN4 Gesamtübersicht Interventionsformen (Häufigkeit)

Ein weiterer Tiefstwert finden wir auch in der Abbildung 26. Die Dimension nicht-direktiv ist mit 30.9% in keinem der anderen vier Beratungsgespräche tiefer. Somit hat die Beratungsperson in diesem Laufbahngespräch am wenigsten nicht-direktive Interventionsformen verwendet.

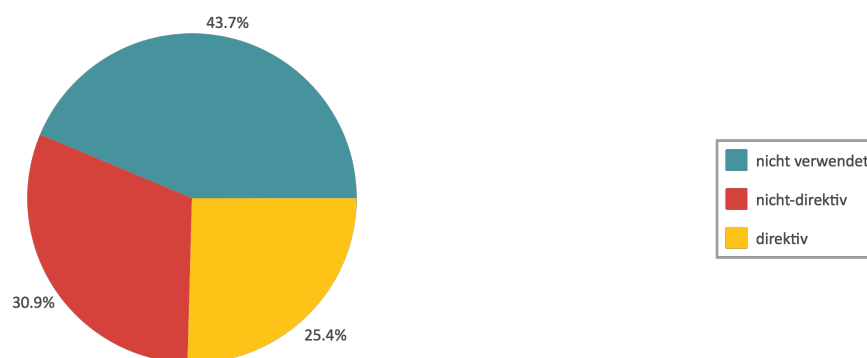


Abbildung 26: TN4 Häufigkeit direktiv/nicht-direktiv

In keiner der anderen Laufbahnberatungen wurde so häufig die Kategorie Zuhören (I1) und deren Unterkategorien kodiert wie in TN5. Mit 40.5% ist es mit Abstand der höchste Wert in dieser Kategorie. Ein weiterer Kodierungs-Höchstwert in einer eindeutig nicht-direktiven Interventionsform wurde in der Kategorie Reflexion (I2) und deren Unterkategorien mit 13.2% erreicht. Die Kombination dieser beiden Spitzenwerte führen unter anderem zu einer auffallenden Häufigkeit in der Dimension *nicht-direktiv* (siehe Abb. 28). Aus der Perspektive der Beratungsperson ist das fünfte Laufbahnberatungsgespräch mit 53.7% nicht-direktiver Kodierungen das mit Abstand nicht-direktivste Beratungsgespräch. Obwohl der dritthöchste Anteil (18.9%) an Kodierungen in die Kategorie *Stellungnahme* fällt, (I6) wird dieser von den Spitzenwerten in den Kategorien Zuhören und Reflexion mehr als neutralisiert. Auch im fünften Beratungsgespräch finden sich Kategorien, die nirgends sonst so wenig kodiert wurden. Tiefstwerte ergaben sich in den Kategorien Handlungsanleitung (I4), Erläuterung (I5) und Übrige (I8).

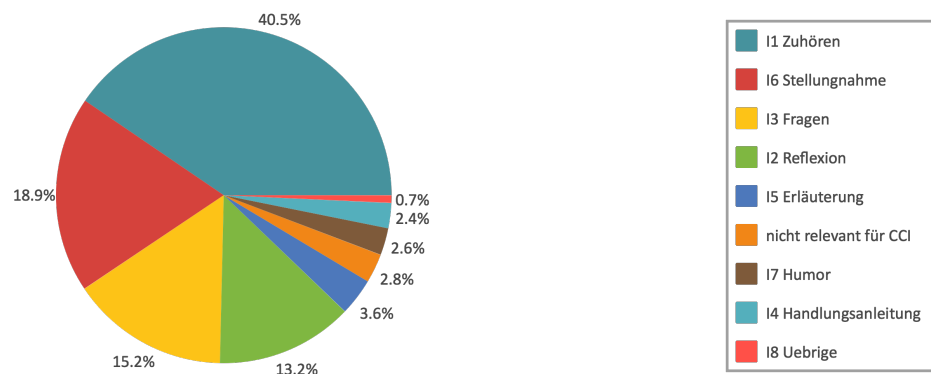


Abbildung 27: TN5 Gesamtübersicht Interventionsformen (Häufigkeit)

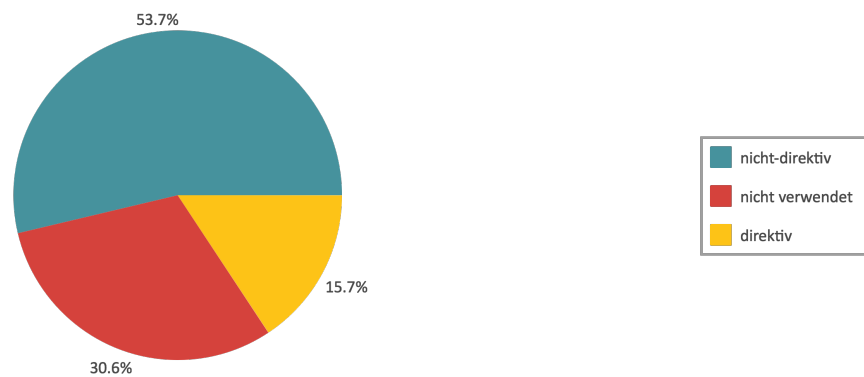


Abbildung 28: TN5 Häufigkeit direktiv/nicht-direktiv

Nach der Betrachtung der Ergebnisse der einzelnen Laufbahngespräche kann zusammenfassend wiederholt werden, dass die Beratungsgespräche drei und fünf bezüglich *direktiv/nicht-direktiv* Höchstwerte aufweisen, wobei die Beratungsperson von Beratungsgespräch drei am direktivsten agiert und das Beratungsgespräch fünf am nicht-direktivsten geführt wurde. Über alle Beratungsgespräche hinweg kann gesagt werden, dass die Häufigkeiten der nicht-direktiven Interventionsformen (I1, I2) im Vergleich zu den direktiven Interventionsformen (I4, I5) dominieren. Nach der Auswertung der einzelnen Laufbahngespräche werden nun in einem nächsten Schritt die Beratungsgespräche den zwei involvierten Beratungspersonen vom IAP zugeteilt. Die erste Beratungsperson führte die Laufbahngespräche mit TN2 und TN5, die zweite mit TN1, TN3 und TN4. Die Ergebnisse der beiden Beratungspersonen werden nachfolgend separat dargestellt.

4.2.7 Ergebnisse Beratungsperson 1 (TN2/TN5)

In den Gesprächsanteilen der Beratungsperson eins wurde am häufigsten die Kategorie Zuhören (I1) und deren Unterkategorien kodiert. Mit 37.6% liegt die Häufigkeit beträchtlich höher als bei Beratungsperson zwei (25.1%). Auch die am zweithäufigsten kodierte Kategorie

Fragen (I3) und deren Unterkategorien wurden mit 19.4% häufiger in den Beratungsgesprächen der ersten Beratungsperson kodiert als bei der zweiten.

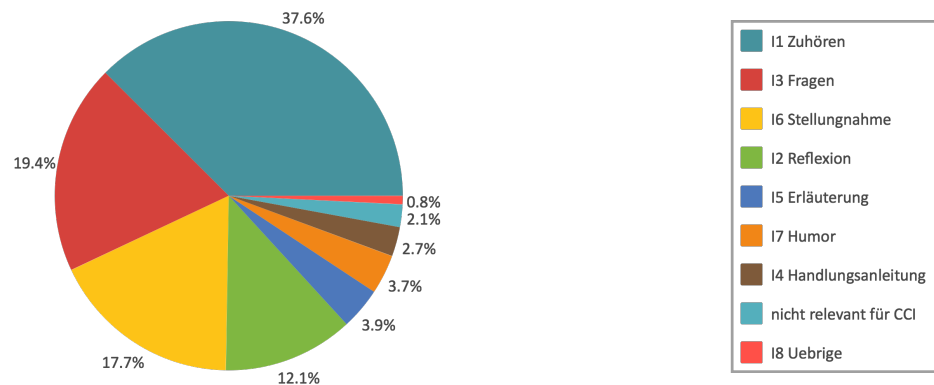


Abbildung 29: Beratungsperson 1 Gesamtübersicht Interventionsformen

Die Abbildung 30 vereint TN2 und TN5. Einerseits verwendete die Beratungsperson im zweiten Laufbahngespräch, wie oben analysiert, am wenigsten direktiv zugeordnete Interventionsformen, andererseits hat dieselbe Beratungsperson im fünften Beratungsgespräch am meisten Interventionsformen verwendet die nicht-direktiv zugeordnet werden konnten. Werden diese Erkenntnisse berücksichtigt, ist nachvollziehbar, dass die Dimension nicht-direktiv (siehe Abb. 30) fast 60% der Kodierungen ausmacht. Die erste Beratungsperson ist deutlich weniger direktiv bzw. mehr nicht-direktiv in ihren Beratungen vorgegangen.

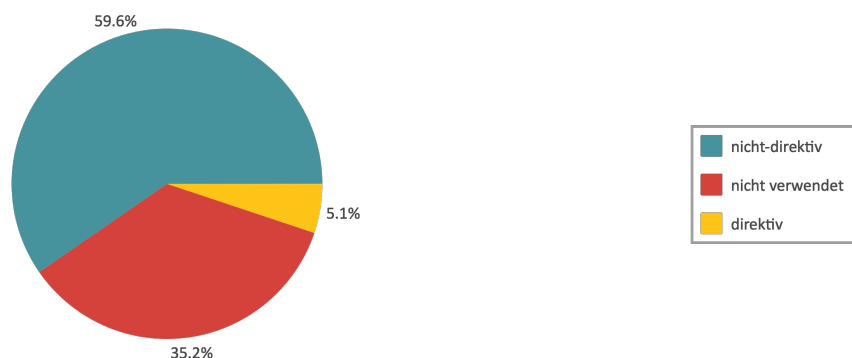


Abbildung 30: Beratungsperson 1 Häufigkeit direktiv/nicht-direktiv

4.2.8 Ergebnisse Beratungsperson 2 (TN1/TN3/TN4)

Bei der Gesamtübersicht der Interventionsformen der zweiten Beratungsperson wird ersichtlich, dass die beiden am häufigsten kodierten Kategorien *Zuhören* (I3) und *Stellungnahme* (I6) sind. Beide kommen auf eine Häufigkeit von 25.1% und gemeinsam machen sie über die Hälfte aller kodierten Interventionen aus.

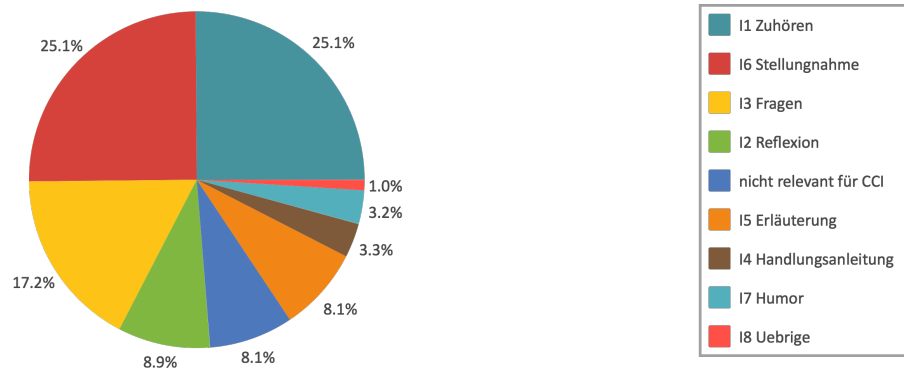


Abbildung 31: Beratungsperson 2 Gesamtübersicht Interventionsformen

Die Abbildung 32 vereint TN1, TN3 und TN4. Einerseits verwendete die zweite Beratungsperson im dritten Laufbahngespräch wie oben analysiert (siehe Abb. 24) am häufigsten Interventionsformen, die direktiv zugeordnet werden konnten, andererseits hat dieselbe Beratungsperson im vierten Beratungsgespräch am wenigsten Interventionsformen verwendet die nicht-direktiv zugeordnet werden konnten. Berücksichtigt man diese Erkenntnisse wird nachvollziehbar, dass die Dimension direktiv (siehe Abb. 32) mit 22.8% höher ist als jene der ersten Beratungsperson. Die zweite Beratungsperson ist deutlich häufiger direktiv bzw. weniger nicht-direktiv in den Beratungen vorgegangen.

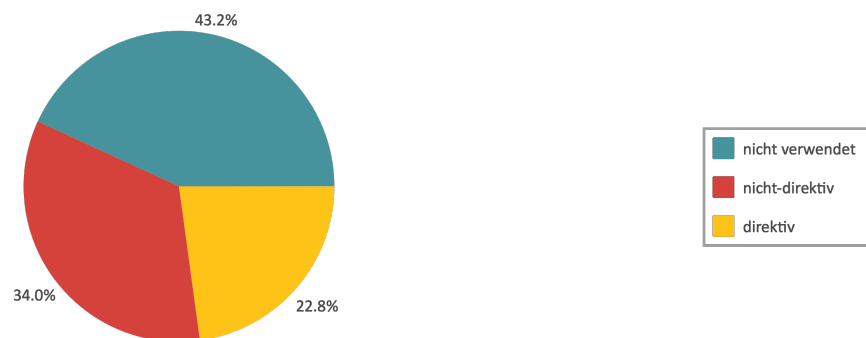


Abbildung 32: Beratungsperson 2 Häufigkeit direktiv/nicht-direktiv

4.2.9 Ergebnisse „nur Konstruktion“, 5 Fragen (CCI)

Die Ergebnisse haben bis anhin immer den ganzen CCI-Prozess von der Konstruktion bis zur Kokonstruktion einbezogen. Wo das nicht der Fall war, wurden die Gesprächsanteile des Beratenden mit *nicht relevant für CCI* kodiert. Zum Abschluss der Ergebnisse soll hier nach der Untersuchung des Gesamtprozesses noch eine Teiluntersuchung der Laufbahngespräche folgen. Zur Teiluntersuchung kam es, weil vermutet wurde, dass die Häufigkeiten in den Dimensionen direktiv und nicht-direktiv sich je nach Gesprächsphase verändern. Konkret wurde bei der genaueren Betrachtung der Konstruktionsphase eine Zunahme der Häufigkeiten

der Interventionsformen *Zuhören* und *Fragen* vermutet. Die untenstehenden Abbildungen 33-37 beziehen sich deshalb nur noch auf die Konstruktion des CCI-Prozesses, d.h. die Untersuchung der Gesprächsanteile von den Beratenden beginnt mit dem Start des CCI und endet mit der letzten Antwort auf die fünfte Frage des strukturierten Interviews.

Im Gesamtvorkommen der Interventionsformen fallen wie oben vermutet die zwei am häufigsten kodierten Kategorien *Zuhören* (I1) und *Fragen* (I3) auf. Die Häufigkeit in der Kategorie *Zuhören* liegt mit 45.6% höher als in jedem der bereits ausgewerteten Laufbahngespräche.

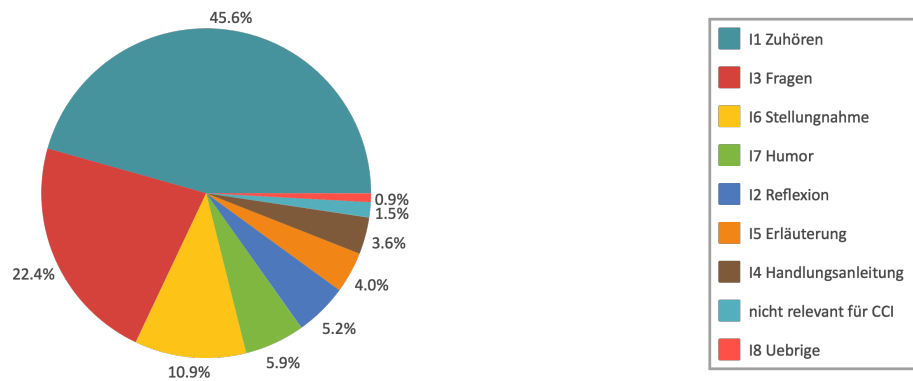


Abbildung 33: Gesamtvorkommen Interventionsformen (nur Konstruktion)

In der Abbildung 34 fällt bei der Verteilung der Dimensionen auf, dass die Häufigkeit der Dimension *direktiv* unter 10% gefallen ist. Mit 9.8% liegt die Häufigkeit der Verwendung von direktiven Interventionsformen im Konstruktionsprozess fast 10% unter dem Gesamtwert des gesamten CCI-Prozesses (siehe Abb. 12).

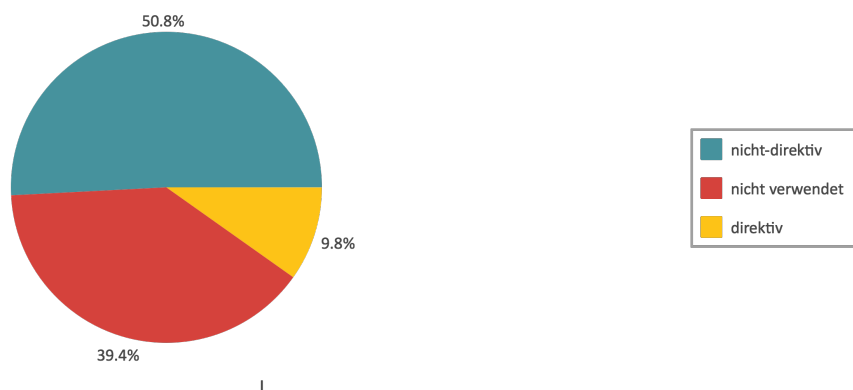


Abbildung 34: Häufigkeit direktiv/nicht-direktiv (nur Konstruktion)

Bei der ersten sowie bei der zweiten Beratungsperson sind die Kategorien relativ ähnlich verteilt. Bei beiden Beratungspersonen wurden die Kategorien *Zuhören* und *Fragen* am häufigsten kodiert.

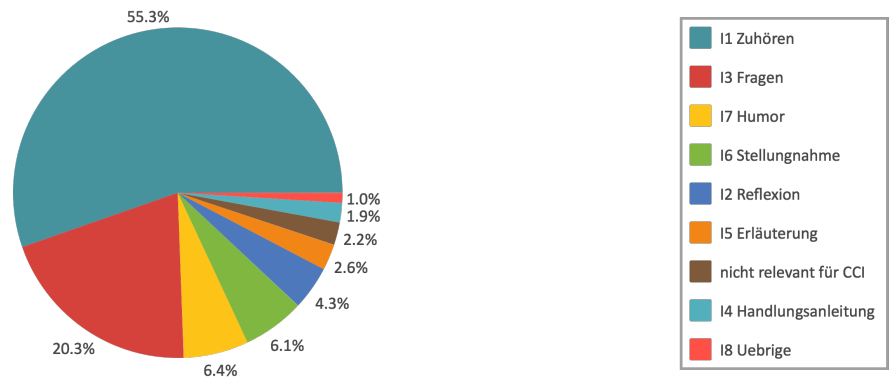


Abbildung 35: Beratungsperson 1 Gesamtübersicht Interventionsformen (nur Konstruktion)

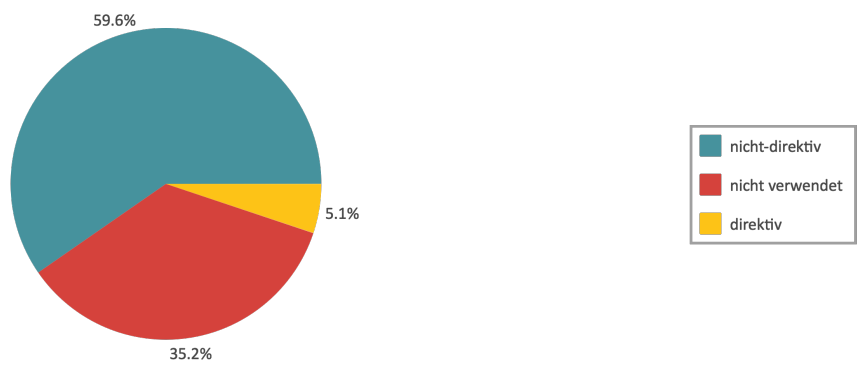


Abbildung 36: Beratungsperson 1 Häufigkeit direktiv/nicht-direktiv (nur Konstruktion)

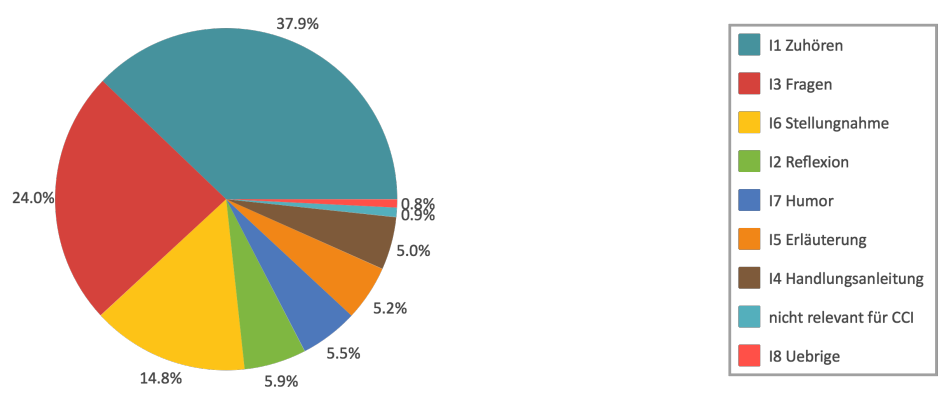


Abbildung 37: Beratungsperson 2 Gesamtübersicht Interventionsformen (nur Konstruktion)

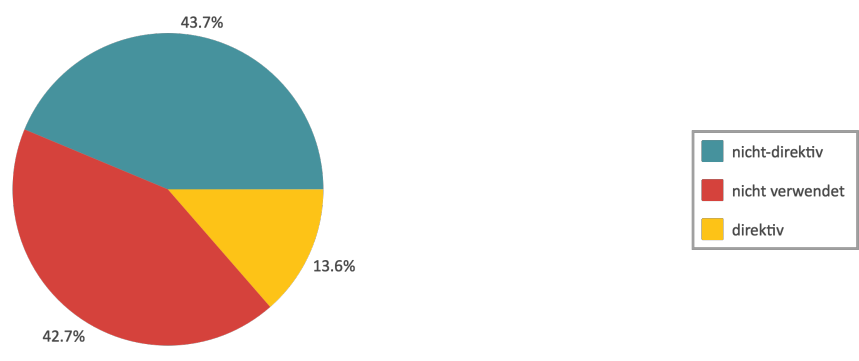


Abbildung 38: Beratungsperson 2 Häufigkeit direktiv/nicht-direktiv (nur Konstruktion)

Die Abbildungen 33 bis 37 verdeutlichen, dass sich die Ergebnisse des gesamten CCI-Prozesses und die Ergebnisse zur Konstruktion durchaus ähnlich sind. Wie bereits weiter oben evaluiert, kann festgestellt werden, dass die erste Beratungsperson nicht nur im Gesamtprozess, sondern auch im Konstruktionsprozess häufiger nicht-direktive bzw. weniger häufig direkte Interventionsformen verwendet hat als die zweite Beratungsperson. Umgekehrt hat die zweite Beratungsperson im Vergleich häufiger direkte bzw. weniger häufig nicht-direktive Interventionsformen verwendet. Nichtsdestotrotz ist die Häufigkeit der direkten Interventionsformen nie höher als die der nicht-direktiven Interventionsformen. Diese Feststellung zieht sich durch die gesamten Ergebnisse durch. Aus der Perspektive der Beratenden weisen die Laufbahngespräche wohl direkte Interventionsformen auf, aber immer überragen die nicht-direktiven Interventionsformen.

4.3 Zusammenfassung der Ergebnisse

Gesamthaft zeigen die dargestellten Ergebnisse, dass nicht-direktive Interventionsformen (*Zuhören, Reflexion*) mit 68% doppelt so häufig wie direkte (*Stellungnahme, Handlungsanleitung*) mit 32% kodiert worden sind. Fast 75% der kodierten nicht-direktiven Interventionsformen fallen in die Kategorie *Zuhören* wobei über 70% der nicht-direktiven Unterkategorie *Aufmerksamkeit bekundendes Zuhören* zugeordnet wurden. Diese wurde gleichzeitig auch von allen Kategorien und Unterkategorien mit rund 30% am häufigsten kodiert. Mit einem Anteil von rund 80% wurde bei den direkten Interventionsformen am häufigsten die Unterkategorie *Meinungsäußerungen des Coachs* bzw. des Beratenden kodiert. Der Anteil der direkten Interventionsformen liegt je nach TN zwischen zirka 14% und 28% und bei den nicht-direktiven Interventionsformen zwischen 31% und 43%. Die erste Beratungsperson agiert mit 5% deutlich weniger häufig direktiv als die zweite Beratungsperson mit 23%.

Teil V Diskussion und Ausblick

In der vorliegenden Arbeit wurde untersucht, wie direktiv oder nicht-direktiv die Beratungsperson des IAP im Kontext des CCI ist. Dabei wurde bestehendes Videomaterial von fünf Laufbahnberatungen methodisch nach einer strukturierten Inhaltsanalyse mit Hilfe eines bereits erprobten Kodierleitfadens (Deplazes, 2016) ausgewertet. Im Folgenden wird die Fragestellung soweit wie möglich beantwortet und direkt im Anschluss interpretiert. Zuerst muss aber noch betont werden, dass diese Arbeit mit einer Stichprobe von fünf Teilnehmenden und zwei Beratenden vom IAP zwar eine erste Ausgangslage schafft und interessante Hinweise liefert, die Ergebnisse jedoch an umfangreicheren Stichproben überprüft werden müssten, um allgemeingültige Aussagen zu machen.

5.2 Beantwortung der Fragestellung

Die Antwort auf die Frage, wie direktiv oder nicht-direktiv die Beratungsperson des IAP im Kontext des CCI ist, kann folgendermassen zusammengefasst werden: In allen fünf Laufbahnberatungen wurden sowohl direktive wie nicht-direktive Interventionsformen kodiert. Die Häufigkeit der nicht-direktiven Interventionen war aber durchwegs höher als die der direktiven. Das Gesamtverhältnis von nicht-direktiv und direktiv zugeordneten Kodierungen verhält sich zirka zwei zu eins (siehe Abb. 13). In allen Gesprächsanteilen der Beratenden aus den fünf Laufbahnberatungen wurden nicht-direktive Interventionen mit einer Häufigkeit von 68% und direktive zu 32% kodiert. Da sowohl direktive wie auch nicht-direktive Interventionsformen in den Laufbahngesprächen auftreten, bestätigt dies die Meinung, dass ein „sowohl als auch“ von nicht-direktiver Prozessberatung und direkter Expertenberatung zielführend sei (Fatzner 2005, Migge 2014). Beide Beratenden des IAP pendelten zwischen nicht-direktiven Interventionen und direktiven hin und her. Wie von Schein (S.15) postuliert werden die Laufbahnberatungen aber von der Rolle des Prozessberaters dominiert (2003, 2010).

Im Ergebnisteil wird auch deutlich ersichtlich, dass sich nicht nur die Kreisdiagramme der einzelnen Beratungen unterscheiden, sondern auch die beiden Beratungspersonen in deren Beratungsstil. In den Kommunikationseignissen der Beratungsperson 2 (TN1, TN3, TN4) wurden deutlich häufiger Kategorien und Unterkategorien kodiert, welche der Dimension direktiv zugeordnet wurden. Zusammenfassend kann also gesagt werden, dass die Beratungsperson 2 in den Laufbahnberatungen deutlich direkter agierte als Beratungsperson 1 (TN2, TN5). Das Verhältnis verändert sich nur marginal, selbst wenn nur die Konstruktion des CCI-Prozesses betrachtet wird.

Welche Rollen eine Beratungsperson in einem Beratungsgespräch einnimmt hat aber nicht nur mit der Beratungsperson (Beratungsgrundhaltung, Methodenkoffer, Interventions-

möglichkeiten) sondern auch mit seinem Gegenüber, dem Ratsuchenden zu tun. Die Ratsuchenden haben verschiedene Erwartungen betreffend der Beratung, beteiligen sich unterschiedlich am Beratungsgespräch, sind in einer bestimmten Tagesform usw. Der Einbezug der Kommunikationsereignisse der Ratsuchenden würde jedoch den Rahmen der vorliegenden Arbeit sprengen.

Ein weiterer Aspekt, welcher für die Auswahl der Rollen der Beratungsperson wichtig erscheint, ist der jeweilige Beratungsanlass. Im Kapitel 3.1.3 bei der Beschreibung der Stichprobe werden die unterschiedlichen laufbahnbezogenen Fragestellungen der fünf Ratsuchenden beschrieben. Da unterschiedliche Beratungsanliegen vorlagen, muss dies in Bezug auf die Untersuchung bezüglich Direktivität berücksichtigt werden.

Die Frage nach der Direktivität im Kontext einer Laufbahnberatung mit CCI tauchte hauptsächlich wegen dem offensichtlichen Spannungsfeld auf, in dem sich die Beratungspersonen befinden. Einerseits gilt es als Beratungsperson Ideen und Interpretationsvorschläge einzubringen oder gar einen Vorschlag für das Lebensporträt der Ratsuchenden zu machen. Andererseits geht es darum die Ratsuchenden zu ermächtigen ihre Geschichten zu erzählen, geeignete Fragen zu stellen und den Prozessüberblick zu bewahren. Marc Schreiber, der Zentrumsleiter der Berufs-, Studien- und Laufbahnberatung am IAP weist in Buch „Berufswahl in Theorie und Praxis“ (2015) explizit auf dieses Spannungsfeld hin und empfiehlt den Beratungspersonen, dass sie die Ratsuchenden einladen sollen, kritisch zu prüfen, inwiefern die Ideen und Vorschläge der Beratungsperson für sie relevant sind und welche Aspekte in die Weiterentwicklung des Lebensporträts eingebettet werden sollen. Mit einem ausdrücklichen Hinweis dieser Art im Beratungsgespräch wird auch deutlich, dass sich die Beratungspersonen über deren Möglichkeiten und Grenzen (Beratungsgrundhaltung IAP) bewusst sind. Bei der Durchsicht des Datenmaterials konnte festgestellt werden, dass vor dem Zusammenführen und Kreieren der Lebensporträts die Beratungspersonen des IAP in 4 der 5 Beratungen explizit erwähnt haben, dass die Ideen und Vorschläge für Lebensthemen seitens der Beratenden von den Ratsuchenden überprüft werden sollen. Mit rund 80% wurde bei den direktiven Interventionsformen die Unterkategorie *Meinungsäußerungen des Coachs* bzw. der Beratenden am häufigsten kodiert. Wie bereits erwähnt, sollen im Prozess des CCI Meinungsäußerungen des Beratenden Platz haben, denn sie können eine grosse Bereicherung sein. Wichtig ist aber, dass sie als Angebot zu verstehen sind und die subjektive Perspektive der Ratsuchenden im Zentrum bleibt. Unter dieser Prämisse könnte ein Anteil der Meinungsäußerungen der Beratenden von der Dimension *direktiv* zur Dimension *nicht-direktiv* verschoben werden. Savickas als Entwickler des CCI mit langjähriger Erfahrung scheint betreffend Meinungsäußerungen des Coaches bzw. der Beratenden anders vorzugehen Er scheint im Film „Career Counseling“ von 2006 in einer Laufbahnberatung mit einer Ratsuchenden nicht explizit zu erwähnen, dass seine Ideen und Vorschläge für Lebensthemen von der Ratsuchenden geprüft werden sollen. Im Film wirkt das Vorgehen von

Savickas direktiver als die Beratungspersonen des IAP vorgegangen sind. Er stellte die Fragen des strukturierten Interviews, notierte sich die Antworten und schien den Prozess deutlicher anzuleiten. Das Interpretieren der Geschichten und die Identifizierung der Lebensthemen erscheinen im Film eher einseitig und Sache des Beraters zu sein. Er als Berater fügt zwar die Lebensthemen zusammen und fragt dann aber beim Wiedergeben des Lebensporträts nach: „Do you agree with me?“ Diese Frage sowie der Prüfungs-Hinweis von M. Schreiber scheinen Massnahmen zu sein, die den Meinungsäußerungen des Beratenden Raum geben ohne dass die Beratungsperson sich gleich als Experte positionieren muss. Savickas hat vorausgesehen, dass Beratende befürchten, sie seien bei einer Laufbahnberatung mit CCI gezwungen, die Antworten der Ratsuchenden zu interpretieren und sich selbst als Experte zu positionieren. Zu diesen Befürchtungen schreibt er in seinem Life-Design Counseling Manual (2015): “To respond to those counselors who worry that life-design counseling requires them to interpret client meaning, I contend that sense-making differs from interpretation. Sense-making is the process by which people structure and give meaning to uncertain or ambiguous situations. Interpretation positions counselors as experts who identify latent content and reveal hidden meaning to prompt client insights. Interpretation implies that a frame of meaning already exists and counselors use clues to recognize it in clients” (S.14) Er unterscheidet somit Sinnstiftung von Interpretation. Er beschreibt Sinnstiftung als ein Prozess, durch den Menschen unklare oder mehrdeutige Situationen strukturieren und ihnen Bedeutung geben. Bei Interpretationen identifizieren Beratende vorhandene Inhalte und decken verborgene Bedeutungen auf, dies bedeutet, dass bereits ein Bedeutungsrahmen existiert und Beratende Hinweise verwenden, um sie in Ratsuchenden zu erkennen. So verwenden zum Beispiel Beratende in den Testauswertungen Hinweise aus dem Verhalten von Ratsuchenden, um sie in den RIASEC-Rahmen einzuordnen (Holland, 1997). Bei der Sinnstiftung konstruieren die Ratsuchenden zuerst die Ereignisse und Perspektiven, die sie dann selbst verstehen und reflektieren, indem sie ihren eigenen Bedeutungsrahmen erstellen statt bereits Bestehendes oder Angebotenes zu verwenden. Die Sinnstiftung beschäftigt sich also eher mit Erfindungen und Entdeckungen (Geschichten) von Ratsuchenden als mit der Interpretation von Beratenden (Savickas, 2015). Die Argumentation und Unterscheidung von Interpretation und Sinnstiftung von Savickas scheint nachvollziehbar und dennoch sind Befürchtungen von Beratenden nachvollziehbar.

Hirschi bringt noch eine weitere Komponente mit ein und schreibt, dass bereits das Wort „Beratung“ eine auf Expertise und Wissensvermittlung abzielende Tätigkeit suggerieren kann (2017). Entsprechend könnte unter dem Wort Beratung verstanden werden, dass den Ratsuchenden durch Experten gezeigt wird, welche Berufe beispielsweise die besten für sie sind. Aus dieser Perspektive betrachtet würde die Beratungsperson „Ratschläge“ aufgrund von Expertenwissen über Berufe und den Arbeitsmarkt erteilen und den Ratsuchenden zu einer bestimmten Verhaltensweise oder Laufbahnrichtung „raten“. Diese Vorstellung

entspricht jedoch nicht einem modernen Verständnis von Berufs- und Laufbahnberatung, so wie es im Paradigma des Life Design dargestellt wurde. Nach dem Life-Design-Ansatz geht es bei der Laufbahnberatung darum, Ratsuchend bei der Konstruktion einer subjektiv bedeutungsvollen Identität zu unterstützen, ihre Selbstreflexion zu steigern und ihnen zu helfen, eine ihrer persönlichen Identität und Lebensgeschichte entsprechende Laufbahn zu gestalten (Hirschi, 2017). Der Einsatz von Testverfahren oder Expertenwissen über Berufe und den Arbeitsmarkt spielen dabei auch eine Rolle, stehen jedoch nicht im Zentrum der BSLB. Die Beratungspersonen unterstützen beispielsweise mit dem Einsatz des CCI den oben genannten Prozess und bieten an geeigneter Stelle Informationen und Expertise zu Berufswahl und Laufbahnentwicklung an (Hirschi, 2017). Der moderne Berufs- und Laufbahnberater und die moderne Berufs- und Laufbahnberaterin pendelt also zwischen der Prozess- und Expertenberater-Rolle (eher nicht-direktiven und eher direktiven Interventionen) hin und her wobei sie sich dominierend in der Prozessberater-Rolle befinden.

5.3 Kritische Reflexion des Vorgehens

Im Mittelpunkt der Methodenkritik stehen die Stichprobe, die Kodierung der Transkripte und die Operationalisierung von Direktivität.

Die Stichprobe von fünf Teilnehmenden und zwei Beratenden des IAP kann erste Anhaltspunkte bieten. Für eine Verallgemeinerung müsste die Untersuchung allerdings an einer deutlich grösseren Stichprobe durchgeführt werden. Zur Stichprobe kann weiter angefügt werden, dass bei einem Teil der Laufbahnberatungen unklar bleibt, ob sich die Beratungsperson und der bzw. die Ratsuchende bei einer anderen Gelegenheit schon vor der ersten Laufbahnberatung kennengelernt hatten. Erste Schritte des Beziehungsaufbaus schienen teils vor der ersten Laufbahnberatung gemacht worden zu sein. Dies könnte die Ergebnisse beeinflusst haben. Kritisch zu betrachten ist auch der Aspekt, dass die Transkripte von verschiedenen Personen erstellt wurden und nicht auf Fehler und Vollständigkeit kontrolliert worden sind.

Das Kodieren der Kommunikationsereignisse stellte die umfangreichste und komplexeste Herausforderung dieser Arbeit dar. Bei vielen Textbausteinen der Beratenden war die Kodierung nicht eindeutig. Sehr häufig wurde der Kodierleitfaden konsultiert, ausprobiert und ausgelotet. Entscheidungen wurden nach bestem Wissen und Gewissen anhand der Operationalisierungen, Ankerbeispiele und Abgrenzungen getroffen. Insbesondere die Interventionsformen *Fragen* und *Reflexion* waren immer wieder herausfordernd. Es tauchten Fragen auf wie: Wann ist eine Frage geschlossen und wann offen? Wie wird das häufig verwendete „oder?“ am Ende eines Gesprächsanteiles der Beratenden kodiert? Liegt nun eine Frage oder eine Meinungsäußerung der Beratungsperson vor? Oft wäre ein Gegenüber wünschenswert gewesen, um Unsicherheiten oder Gedanken betreffend einzelner

Kodierungen zu diskutieren. Diesbezüglich ist kritisch anzumerken, dass die Kodierungen aufgrund der Bewertungen und Eindrücke einer Person entstanden sind. Wie auch bei den Transkripten fehlte eine Controlling- Instanz.

Direktivität wurde in dieser Arbeit ausschließlich durch das verbale Verhalten der Beratenden bestimmt. Auch wenn diese Definition sinnvoll ist, konnten so wesentliche Aspekte nicht erhoben und Direktivität nicht in ihrer ganzen Bandbreite beschrieben werden. So konnte beispielsweise die Unterscheidung in inhaltliche Direktivität und Prozessdirektivität (Bamberg, 2006) nicht gemacht werden (siehe S. 16), da keine ausreichenden Daten zum Inhalt vorlagen. Zudem wurde Direktivität nur in Bezug auf die Beratungsperson erhoben und interpersonale Aspekte, wie die Reaktion oder Direktivität des Gegenübers aufgrund des begrenzten Umfangs der Arbeit nicht einbezogen. Damit die Ergebnisse betreffend Direktivität aussagekräftig sind, wurden von vornherein alle Interventionen des KaSyCo-C (Deplazes, 2016) ausgeschlossen, die nicht eindeutig zuordenbar waren. Die Kategorien des KaSyCo-C waren allerdings nicht spezifisch hinsichtlich Direktivität entwickelt worden. Mit einer spezifischen Entwicklung eines Kategoriensystems in Hinblick auf die Erhebung von Direktivität und Nicht-Direktivität hätten vermutlich deutlich mehr Interventionen eindeutig zugeordnet werden können.

5.4 Ausblick auf Anwendungsgebiete und weitere Forschung

Die vorliegende Arbeit liefert erste Anhaltspunkte, es braucht aber weitere Forschung mit grösseren Stichproben, um verallgemeinerbare Aussagen machen zu können. Es gäbe viele Möglichkeiten, diese Forschungsarbeit mit weiteren Vertiefungsarbeiten zu ergänzen. Eine kleine Auswahl der Ideen wird nachfolgend kurz erläutert.

Die Zuordnung der Interventionsformen auf die Dimensionen *direktiv* und *nicht-direktiv* bezieht sich nur auf die eindeutig zuordenbaren Interventionen, die Dyczmons in ihrer Bachelorarbeit hergeleitet hat (2016). Die für die BSLB wichtige und häufige Intervention der Fragen konnte beispielsweise nicht eindeutig zugeordnet werden und wurde demzufolge nicht einbezogen. Dieses Vorgehen wurde gewählt, da es bisher keine allgemeingültige Definition von Direktivität gibt. Für wissenschaftlich fundierte Aussagen ist in diesem Bereich weitere Forschung nötig, sodass eine gewisse Verbindlichkeit bezüglich der Definition von Direktivität und ihren Indikatoren gewährleistet ist. Auch beschränkt sich diese Arbeit auf die Erhebung von Direktivität in Form verbaler Äusserungen der Beratenden. Es wäre spannend, noch weitere Ebenen von Direktivität zu analysieren. Beispielsweise könnte die Seite der Ratsuchenden miteinbezogen werden, indem erhoben wird, wie direktiv die Interventionen von den Ratsuchenden aufgefasst wurden. Diese Kommunikationsereignisse könnten mit KaSyCo-K (Aktivitäten der Klienten bzw. Ratsuchenden) kodiert werden (Deplazes, 2016). Aufgrund des umfangreichen Datenmaterials und der vorhandenen Kodierungen konnten auch keine

Aussagen zur Unterscheidung von inhaltlicher Direktivität und Prozessdirektivität (Bamberg, 2006; Schein, 2003, 2010) gemacht werden. Hier wäre es sehr aufschlussreich zu analysieren, ob sich Direktivität vermehrt durch inhaltliche Direktivität oder durch Prozessdirektivität zeigt und wann diese auftreten. Zudem könnte man bei verschiedenen Faktoren der vorliegenden Forschungsarbeit, Veränderungen oder Anpassungen vornehmen. Zum Beispiel wäre es spannend, spezifisch Beratende zu rekrutieren, die sich einem bestimmten Beratungsansatz verschrieben haben, um zu untersuchen, ob sich die Verteilung der Kodierungen auf die Dimensionen *direktiv*, *nicht-direktiv* und *nicht verwendet* in Abhängigkeit des Beratungsansatzes verändern würde. Natürlich spielt die Erfahrung und Persönlichkeit der Beratenden auch eine wichtige Rolle. Es könnten auch Ratsuchende mit ähnlichen Beratungsanlässen rekrutiert werden, um weitere Ergebnisse zur Direktivität in der Beratung zu erhalten.

Die Arbeit bestätigt die Theorie, dass die Beratenden zwischen Prozess- und Expertenberatung wechseln, wobei sie sich dominierend in der Prozessberatung bewegen und nur punktuell in die Rolle des Experten wechseln (Schein, 2010). Hieraus entstehen ebenfalls weitere Fragen, die bis anhin unbeantwortet sind: Wann und warum sollte eine Beratungsperson in die Expertenrolle wechseln? Was könnten Erkennungsmerkmale sein, die einen Rollenwechsel sinnvoll erscheinen lassen? Es empfiehlt sich auch für eine weitere Untersuchung, insbesondere die der Dimension *direktiv* zugeordnete Unterkategorie *Meinungsäußerung des Coachs* separat auszuwerten. Diese Kategorie und deren Kodierung könnten weitere aufschlussreiche Informationen zu direktivem oder nicht-direktivem Vorgehen in der Laufbahnberatung mit CCI liefern.

Ausserdem sind prominente moderne Ansätze der Laufbahnberatung, wie die konstruktivistische Beratung (Savickas, 2011), noch eher wenig wissenschaftlich überprüft worden. In der zukünftigen Forschung könnte es beispielsweise darum gehen, die Wirksamkeit von Interventionen in Laufbahnberatungen mit CCI zu evaluieren um noch besser herauszufinden, welche Art von Interventionen bei welchen Klienten welche Art von kurz-, mittel- und langfristigen Ergebnissen erzielt.

Literaturverzeichnis

Bamberg, E. (2006). Anforderungsorientierte Beratung. In E. Bamberg, J. Schmidt & K. Hänel (Hrsg.). *Beratung, Counseling, Consulting* (S. 29-60). Göttingen: Hogrefe.

Bamberg, E. (2009). Beratung in der Arbeit- und Organisationspsychologie. In P. Warschburger (Hrsg.). *Beratungspsychologie* (S.205-232). Heidelberg: Springer.

Baruch, Y. (2004). Transforming careers: from linear to multidirectional career paths: Organizational and individual perspectives. *Career Development International*, 9 (1), 58-73.

Bozarth, J. (2012). "Nondirectivity" in the theory of Carl R. Rogers: An unprecedented premise. *Person- Centered & Experiential Psychotherapies*, 11 (4), 262-276.

Brodley, B. T. (2006). Non- directivity in Client- Centered Therapy. *Person- Centered & Experiential Psychotherapies*, 5 (1), 36-52.

Deplazes, S. (2016). KaSyCo-C. Kategoriensystem zur Analyse von Coachingprozessen: Instrument-Entwicklung und Anwendungsbeispiele. Kassel: Kassel University Press.

Dyczmons, V. R. (2016). Gesprächsphasen und Direktivität im Coaching: Vergleich Theorie und Praxis (Unveröffentlichte Bachelorarbeit). Zürcher Hochschule für Angewandte Wissenschaften (ZHAW), Zürich.

Engel, F. & Sickendiek, U. (2007). Narrative Beratung: Sprache, Erzählungen und Metaphern in der Beratung. In Nestmann, F. (Hrsg.). *Das Handbuch der Beratung, Band 2: Ansätze, Methoden und Felder*. Tübingen: dgvt Verlag.

Enoch, C. (2011). Dimensionen der Wissensvermittlung in Beratungsprozessen
Gesprächsanalysen der beruflichen Beratung. Wiesbaden: VS (Diss.).

Fatzer, G. (2005). Gute Beratung von Organisationen: Auf dem Weg zu einer Beratungswissenschaft „Supervision und Beratung 2“. Bergisch-Gladbach: EHP – Verlag Andreas Kohlhage.

Gieseke, W. (2000). Beratung in der Weiterbildung – Ausdifferenzierung der Beratungsbedarfe. In: E. Nuissl, C. Schiersmann, H. Siebert: *REPORT Literatur- und Forschungsreport Weiterbildung*. Nr. 46; Bielefeld

Haas, H. (2014). Berufsberatung in internationaler Sicht. In F. Nestmann, F. Engel und U. Sickendiek (Hrsg.). Das Handbuch der Beratung. Bd. 2 Ansätze und Methoden. Tübingen: dgvt-Verlag.

Hirschi, A. (2013). Berufswahltheorien – Entwicklung und Stand der Diskussion. In S. Rahn & T. Brüggemann (Hrsg.). Lehr- und Arbeitsbuch zur Studien- und Berufsorientierung (S. 27-41). Münster: Waxmann Verlag.

Hirschi, A. (2013a). Neue Theorien in der Laufbahnforschung und deren Implikationen für die Beratungspraxis. In M. Hammerer, E. Kanelutti, & I. Melter (Eds.). Zukunftsfeld Bildungs- und Berufsberatung II: Das Gemeinsame in der Differenz finden (S. 105-113). Bielefeld: Bertelsmann.

Hirschi, A. (2015). Konzepte zur Förderung von Laufbahnentwicklung im 21. Jahrhundert. In Zihlmann, R. & Jungo, D. (Hrsg.). Berufswahl in Theorie und Praxis. Bern: SDBB Verlag.

Hirschi, A. (2017). Berufs- und Laufbahnberatung: Überblick und aktuelle Trends. In S. Kauffeld & D. Spurk (Hrsg.). Handbuch Laufbahnmanagement und Karriereplanung. Heidelberg: Springer.

Holland, J. L. (1997). Making vocational choices. A theory of vocational personalities and work environments. Odessa: PAR.

Köllner, V. & Trautmann R. D. (2009). Kognitive-behaviorale Verfahren. In: Janssen, P. L., Joraschky, P., Tress, W. (Hrsg.). Leitfaden Psychosomatischer Medizin und Psychotherapie, S. 510-523. 2. Auflage. Köln: Deutscher Ärzteverlag.

König, K. (2005). Abstinenz, Neutralität und Transparenz in psychoanalytisch orientierten Therapien. Stuttgart: Klett-Cotta.

Lippitt G. & Lippitt R. (2015). Beratung als Prozess. Was Berater und ihre Kunden wissen sollten. 4. Aufl. Wiesbaden. Springer Fachmedien.

Mayring, P. (2002). Einführung in die Qualitative Sozialforschung. Weinheim und Basel: Beltz Verlag.

Mayring, P. (2010). Qualitative Inhaltsanalyse. Weinheim: Beltz Verlag.

McIlveen, P. & Patton, W. (2007). Dialogical self: author and narrator of career life themes. *International Journal for Educational and Vocational Guidance*, 7, S. 67-80.

Migge, B. (2014). *Handbuch Coaching und Beratung: wirkungsvolle Modelle, kommentierte Falldarstellungen, zahlreiche Übungen* (3. Aufl.). Weinheim: Beltz.

Nestmann, F. (2014). Beratungsmethoden und Beratungsbeziehung. In F. Nestmann, F. Engel und U. Sickendiek (Hrsg.). *Das Handbuch der Beratung. Bd. 2 Ansätze und Methoden*. Tübingen: dgvt-Verlag.

Radatz, S. (2000). *Beratung ohne Ratschlag*. Wien: Verlag Systemisches Management.

Rogers, C. (1985). *Die nicht-direktive Beratung*. Frankfurt a. M.: Fischer Taschenbuch.

Savickas, M. L. (2002). Career construction: A development theory of vocational behavior. In D. Brown & Associates (Eds.), *Career choice and development* (Vol. 4th, pp. 149-205). San Francisco, Ca: Jossey-Bass.

Savickas, M. L. & Baker, D. B. (2005). The History of Vocational Psychology: Antecedents, Origin, and Early Development. In W. B. Walsh & M.L. Savickas (Eds.), *Handbook of Vocational Psychology: Theory, Research, and practice* (3rd es., pp. 15-50). Mahwah, NJ: Erlbaum.

Savickas, M. L., Nota, L., Rossier, J., Dauwalder, J.P., Duarte, M.E., Guichard, J., Soresi, S., Van Esbroeck, R., & van Vianen, A. E. M. (2009). Life designing: A paradigm for career construction in the 21st century. *Journal of Vocational Behavior*, 75 (3), 239-250.

Savickas, M. L. (2011). *Career Counseling*. Washington, DC: American Psychological Association.

Savickas, M. L. (2012). Life design: A paradigm for career intervention in the 21st century. *Journal of Counseling and Development*, Nr. 90, Vol. 1, S. 13-19.

Savickas (2013) www.vocopher.com (Vorlage CCI)

Savickas, M. L. (2015). *Life-design counseling manual*. Retrieved from <http://vocopher.com/LifeDesign/LifeDesign.pdf>

Savickas, M. L. (2015a). Life Designing with Adults: Developmental Individualization using biographical bricolage. In Nota, L. & Rossier, J. (Hrsg.), Handbook of Life Design: From Practice to Theory and From Theory to Practice. Göttingen: Hogrefe Verlag.

Schein, E. H. (2003). Prozessberatung für die Organisation der Zukunft. Bergisch Gladbach: EHP – Verlag Andreas Kohlhage.

Schein, E. H. (2010). Prozess und Philosophie des Helfens. Bergisch Gladbach: EHP – Verlag Andreas Kohlhage.

Schiersmann, C. & Thiel, H.-U. (2009). Beratung als Förderung von Selbstorganisationsprozessen – auf dem Weg zu einer allgemeinen Theorie der Beratung jenseits von „Schulen“ und „Formaten“. In H. Möller & B. Hausinger (Hrsg.). Quo vadis Beratungswissenschaft? (S. 73-104). Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften.

Schläpfer, S. (2016). Qualitative Evaluation des Career Construction Interviews aus der Sicht von Klientinnen und Klienten in einer beruflichen Veränderungssituation (Unveröffentlichte Bachelorarbeit). Zürcher Hochschule für Angewandte Wissenschaften (ZHAW), Zürich

Schreiber, M. (2015). Life Design und Career Construction Theory. In Zihlmann, R. & Jungo, D. (Hrsg.). Berufswahl in Theorie und Praxis. Bern: SDBB Verlag.

Super, D. E. (1990). A life-span, life-space approach to career development. In D. Brown & L. Brooks (Hrsg.). Career choice and development: Applying contemporary theories to practice (3. Aufl., S.121-178). San Francisco, CA: Jossey-Bass.

Tomaschek, N. (2003). Systemisches Coaching: Ein zielorientierter Beratungsansatz. Wien: Facultas.

Wojtasik, B. (2000). Modelle der Berufsberaterausbildung in Polen aus der Perspektive der aktuellen Veränderungen Vortrag auf dem Internationalen Fachkongress der AIOSP in Berlin am 30. August 2000 (erschien im Konferenzbericht unter www.arbeitsamt.de/laa_bb/) Mit Kommentar und Grafik zum Vortrag von Hubert Haas: „Das Kontinuum der BeratungsWelten“

Young, R. A. & Collin, A. (2004). Introduction: Constructivism and social constructionism in the career field. Journal of Vocational Behavior, 64(3), 373-388.

http://www.kfmv.ch/data/docs/de_CH-1996/26325/Studie-EHB-Offshoring-und-Wandel-der-Berufsbilder.pdf

http://www.kfmv.ch/data/docs/de_CH-1996/26326/Studie-Digitalisierung-und-die-Zukunft-kaufmännischer-Berufsbilder.pdf

<https://www.roberthalf.ch/de/presse/schweizer-arbeitnehmer-wechseln-immer-haeufiger>

<https://www.tagesanzeiger.ch/wirtschaft/standardbis-zu-100-000-kvjobs-gefaehrdet/story/10970837>

DVD- Film: Career Counseling (2006) mit Mark Savickas.

Anhang

Anhang A: Kodierleitfaden KaSyCo-C von Deplazes 2016

Anhang B: Career Story Interview Arbeitsmittel des IAP

Anhang C: Zentrum Berufs-, Studien- und Laufbahnberatung, Beratungsgrundhaltung

Anhang D: Software für Transkription und Auswertung des Videomaterials

Anhang E: Selbstständigkeits- und Herausgabeerklärung

Anhang A

Für das Kodieren der Gesprächsanteile der Beratenden wurde der Kodierleitfaden KaSyCo-C aus der Dissertation von Silvia Deplazes (2016) verwendet. Beim Analysieren, Beurteilen und Kodieren des Textmaterials war das Kapitel fünf: „Kodierleitfaden KaSyCo-C Interventionen“ stetig zur Hand (S. 242-281) Insbesondere orientierte ich mich an den Operationalisierungen, Ankerbeispielen und Abgrenzungen.

Literaturhinweis:

Deplazes, S. (2016). KaSyCo-C. Kategoriensystem zur Analyse von Coachingprozessen: Instrument-Entwicklung und Anwendungsbeispiele. (S.242-281). Kassel: Kassel University Press.

Anhang B

Zürcher Hochschule
für Angewandte Wissenschaften



**Angewandte
Psychologie**

IAP Institut für Angewandte Psychologie

www.iap.zhaw.ch

Career Construction Interview (CCI)

Frage	Antwort	Dekonstruktion
Einstiegsfrage (Beratungsziel) Wie kann ich Sie dabei unterstützen, Ihre Laufbahn weiter zu entwickeln?		
1. Vorbilder/Rollenmodelle (Werte/Lebensziele/Eigenschaften) Wen haben Sie als Kind im Alter zwischen 3 und 6 Jahren bewundert? (3 Vorbilder / Rollenmodelle) a) Was bewundern Sie an diesen Vorbildern?		
Für Dekonstruktion a) Welche Ähnlichkeiten haben Sie mit den Vorbildern? b) Wodurch unterscheiden Sie sich von den Vorbildern?		
2. Zeitschriften/Fernsehsendungen/Homepages (manifeste Interessen/Arbeitsumgebungen) Was für Zeitschriften lesen Sie regelmässig? Was mögen Sie an den Zeitschriften? Was für Fernsehsendungen oder Homepages schauen Sie gerne? Warum?		
3. Lieblingsbuch/-film (Persönlichkeiten mit ähnlichen Lebensthemen/Rat/konkretes Vorgehen) Welches ist Ihr Lieblingsbuch / -film? Was macht es aus?		
4. Lieblingsmotto/-sprichwort (Titel der Lebensgeschichte/Rat/konkretes Vorgehen) Haben Sie ein Lieblingspruchwort oder Lieblingsmotto? Was für ein Sprichwort oder Motto kommt Ihnen in den Sinn?		
5. Früheste Kindheitserinnerungen (zentrale Lebensthemen) Welches sind Ihre frühesten Kindheitserinnerungen? Bitte schildern Sie 3 Kindheitserinnerungen aus dem Alter zwischen 3 und 6 Jahren. Welches Gefühl ist mit der Erinnerung verbunden? Wie würde ein Foto dieser Erinnerung aussehen? Wie würde der Titel der Erinnerung lauten (mit einem Verb)?		

Quelle:
Savickas, M. L. (2011). *Career Counseling*. Washington, DC: American Psychological Association. Zürcher Fachhochschule

Anhang C

Zentrum Berufs-, Studien- und Laufbahnberatung Beratungsgrundhaltung



1. Wir nehmen Klienten/-innen ganzheitlich wahr und beziehen uns auf deren persönlichen Erfahrungshintergrund und individuelle Wirklichkeit.



2. Wir sehen Menschen als intrinsisch motiviert und glauben, dass jeder Mensch über Ressourcen und Entwicklungspotenziale verfügt.



3. Wir betrachten «Verhalten» als komplexe Interaktion zwischen Person und Umwelt.



4. Wir gehen davon aus, dass Persönlichkeitseigenschaften relativ stabil sind und gleichwohl Entwicklung in jeder Lebensphase stattfindet.



5. Wir klären und achten die Bedürfnisse unserer Klienten/-innen und formulieren gemeinsam Beratungsziele.



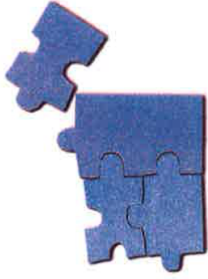
6. Auf der Basis einer offenen Grundhaltung bieten wir unseren Klienten/-innen einen Rahmen, um den eigenen Entscheidungs- und Handlungsspielraum zu erweitern und unterstützen sie bei der Realisierung ihrer Laufbahnziele.



7. Wir fördern die Eigenverantwortung und Zielklarheit der Klienten/-innen, lenken den Blick auf Ressourcen und auf die Entwicklung von Selbstwirksamkeit.



8. Als Prozess- und Expertenberater/-innen kennen wir unsere Möglichkeiten und Grenzen und kommunizieren diese gegenüber den Klienten/-innen transparent und offen.



9. Wir verfügen über breite Fach- und Methodenkennnisse gemäss dem Qualifikationsprofil BSLB und setzen diese situationsgerecht und begründet ein.



9. Wir verfügen über breite Fach- und Methodenkennnisse gemäss dem Qualifikationsprofil BSLB und setzen diese situationsgerecht und begründet ein.



10. Wir arbeiten mit einer Vielfalt diagnostischer Instrumente und setzen diese zielorientiert ein. Ergebnisse reflektieren wir mit dem/der Klienten/-in und leiten gemeinsam Erkenntnisse ab.



11. Wir kennen das Schweizerische Bildungssystem fundiert und können es mit internationalen Bildungssystemen in Beziehung setzen.



12. Wir geben Orientierung im Schweizerischen Berufs- und Bildungssystem, leiten zur Selbstinformation an, zeigen Durchlässigkeiten, mögliche Stolpersteine und Alternativen auf.



14. Wir stellen hohe Ansprüche an die Qualität unserer Beratungsdienstleistungen und aktualisieren und erweitern zu diesem Zweck unser Fachwissen durch Weiterbildung und informelles Lernen.



15. Wir überprüfen die Qualität aus unterschiedlichen Perspektiven, indem wir die Beratungen regelmässig aus der Kundenperspektive evaluieren und im Team Räume zur Reflexion schaffen.



16. Wir pflegen die Grundsätze der Beratungsgrundhaltung auch im Umgang miteinander.

Anhang D

- Für die Transkription: f4transkript siehe:
<https://www.audiotranskription.de/f4>
- Für das Kodieren der Kommunikationsereignisse: MAXQDA
<https://www.maxqda.de>

Selbständigkeits- und Herausgabeerklärung

MAS-Arbeit: Wie direktiv ist die Beratungsperson während des CCI?
im Studiengang: MAS BSLB 14-H

Selbständigkeitserklärung Studierende

Erklärung des MAS-Studierenden /der MAS-Studierenden Matthias Reist

Ich erkläre hiermit, dass ich die vorliegende Arbeit selbständig und ohne Benutzung anderer als der angegebenen Hilfsmittel angefertigt habe. Alle wörtlichen oder sinngemäss verwendeten Gedanken, Aussagen und Argumente sind unter Angabe der Quellen (einschliesslich elektronischer Medien) kenntlich gemacht. Die vorliegende Arbeit oder Auszüge daraus wurden in keiner anderen Prüfung vorgelegt.

Winterthur, 25. April 2018.....
(Ort, Datum)


.....
(Unterschrift des Verfassers/der Verfasserin)

Die MAS Arbeiten sind grundsätzlich öffentlich zugänglich. In begründeten Fällen können Einschränkungen der Herausgabe festgelegt werden. In einzelnen Fällen werden die MAS Arbeiten elektronisch auf der ZHAW Internetseite veröffentlicht. Diese elektronische Veröffentlichung beinhaltet jedoch keinen rechtlichen Anspruch auf eine Publikation.

Herausgabeerklärung Betreuungsperson

Die vorliegende MAS-Arbeit darf

- Uneingeschränkt herausgegeben werden
- Nur unter Aufsicht der Betreuungsperson oder der Studiengangleitung eingesehen und nicht vervielfältigt werden
- Nicht herausgegeben werden

Zürich, 25.06.2018.....
(Ort, Datum)


.....
(Unterschrift der Betreuungsperson)