

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

Coaching-Methoden in der Berufs- und Laufbahnberatung

Wie kann der Einsatz der „Wunderfrage“ die Klienten unterstützen?

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

von
Michael Brassler

am
21. Januar 2018

Erstbetreuung: lic. phil. Susanna Borner, Dozentin am IAP

Zweitbetreuung: Esther Niedermann, Psychologin, Dipl. Berufs-, Studien und Laufbahnberaterin

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

Management Summary

Die vorliegende Arbeit befasst sich mit Theorien aus der Berufs- und Laufbahnberatung sowie dem Coaching und stellt die Methode der „Wunderfrage“ vor. Die zentrale Frage ist dabei, wie kann diese Wunderfrage, die oft in Coachings eingesetzt wird, die Klienten in der Berufs- und Laufbahnberatung unterstützen. Berücksichtigt wird insbesondere, dass zwischen Berufs- und Laufbahnberatung und Coachings gewisse Unterschiede bestehen. Das Ziel dieser Arbeit ist es, den Lesern Empfehlungen für die Anwendung der Wunderfrage in der Berufs- und Laufbahnberatung zur Verfügung zu stellen.

Im theoretischen Teil werden aufgrund von Literaturstudien relevante Theorien sowie die Wunderfrage vorgestellt und daraus Hypothesen für die Anwendung der Wunderfrage aufgestellt. Im empirischen Teil werden strukturiert geführte Interviews mit Fachleuten aus den Bereichen Berufs- und Laufbahnberatung und Coaching analysiert, um aufgrund dieser Gespräche Erkenntnisse und Erfahrungen mit der Anwendung der Wunderfrage zu gewinnen. Dazu werden die Interviews nach der qualitativen Inhaltsanalyse der Zusammenfassung ausgewertet. Die Auswertung wird dann verwendet, um die Hypothesen zu überprüfen. In der abschliessenden Diskussion wird unter Berücksichtigung der theoretischen Erkenntnisse und der Resultate aus den Interviews eine Empfehlung zum Einsatz der Wunderfrage in der Berufs- und Laufbahnberatung abgegeben.

Die Arbeit kommt zum Schluss, dass die Wunderfrage durchaus in der Berufs- und Laufbahnberatung eingesetzt werden kann. Es müssen nur einige Bedingungen beachtet werden und dann hat Wunderfrage unterstützende Wirkung bei den Klienten.

Inhaltsverzeichnis

Teil 1 – Einleitung und theoretische Grundlagen

1. Einleitung	1
1.1. Fragestellung	1
1.2. Abgrenzung der Arbeit	1
1.3. Gliederung der Arbeit	2
2. Beratungs- und Laufbahntheorien	3
2.1. Grundlagen aus der Psychologie.....	3
2.1.1. Allgemeine Psychologie	3
2.1.2. Differenzielle Psychologie und Persönlichkeitspsychologie	4
2.1.3. Entwicklungspsychologie.....	5
2.2. Theorien zur Berufs- und Laufbahnberatung	5
2.2.1. Beratung	5
2.2.2. Berufs- und Laufbahnberatung	6
2.2.3. Theorie der Passung	7
2.2.4. Konstruktivistisch-narrativer Ansatz.....	8
2.2.5. Kognitive Laufbahntheorien.....	9
2.2.6. Unentschlossenheit in der beruflichen Entscheidungsfindung	14
2.2.7. Zusammenfassung.....	15
3. Theorien zum Coaching	15
3.1. Der Begriff Coaching	15
3.2. Coaching-Methoden	17
3.2.1. Fragestellungen.....	17
3.2.2. Gesprächsführung.....	18
3.2.3. Weitere Coaching-Methoden (eine Auswahl).....	18
3.3. Ablauf von Coachings	19
3.4. Kurzzeitcoaching	20
3.4.1. Annahmen zum Kurzzeitcoaching	20
3.4.2. Gesprächsphasen im Kurzzeitcoaching.....	20
3.5. Zusammenfassung.....	21
4. Vergleich Coaching versus Berufs- und Laufbahnberatung	22
5. Die „Wunderfrage“	23
5.1. Lösungsfokussierter Ansatz	23
5.1.1. Lehrsätze	23

5.1.2.	Therapeutisches Prinzip	24
5.2.	Formulierung der Wunderfrage.....	24
5.3.	Entstehung und Herausforderung.....	25
5.4.	Gründe für den Einsatz der Wunderfrage	25
5.5.	Empfehlung zur Anwendung der Wunderfrage	26
5.6.	Spezielle Antworten der Klienten.....	27
5.7.	Weitere Äusserung zur Wunderfrage.....	28
6.	Hypothesen zum Einsatz der Wunderfrage.....	29

Teil 2 – Empirische Untersuchung

7.	Einführung.....	30
8.	Qualitative Inhaltsanalyse nach Mayring.....	30
8.1.	Allgemeines.....	30
8.2.	Interviews	32
8.2.1.	Die Fragen	32
8.2.2.	Auswahl der Interview-Partner.....	33
8.2.3.	Durchführung der Interviews	34
8.3.	Auswertung der Interviews	34
8.4.	Durchführung der Zusammenfassung	35
9.	Ergebnisse der Interviews.....	37
9.1.	Erfahrung und Erkenntnisse der Interview-Partner	37
9.2.	Überprüfung der Hypothesen	39

Teil 3 – Diskussion und Ausblick

10.	Diskussion.....	43
10.1.	Fragestellung dieser Arbeit.....	43
10.2.	Erkenntnisse aus der Theorie.....	43
10.3.	Ergebnisse der empirischen Untersuchung	45
10.4.	Beantwortung der Fragestellung.....	47
10.5.	Kritische Betrachtung der Arbeit.....	48
11.	Ausblick	49

Schlusswort

Literaturverzeichnis

Anhang

Verzeichnis der Abbildungen

Abbildung 1: Modell der Berufswahl (vereinfacht nach Lent et al., 1994) in Läge und Hirschi (2008, S. 13)

Abbildung 2: Pyramide der Informationsverarbeitungs-Bereiche nach Peterson et al. (1991) und Sampson et al. (1992)

Abbildung 3: CASVE-Kreislauf nach Sampson et al. (1992)

Abbildung 4: Phasen des Coaching-Prozesses nach Rauen (2014, S. 63)

Verzeichnis der Abkürzungen

CCI	Career Construction Interview
CIP	Cognitive Information Processing
IAP	Institut für Angewandte Psychologie
SCCT	Social Cognitive Career Theory
SFBT	Solution Focused Brief Therapy

Aus Gründen der Lesbarkeit wird in dieser Arbeit an gewissen Stellen nur die männliche Formulierung verwendet.

Teil 1 – Einleitung und theoretische Grundlagen

1. Einleitung

1.1. Fragestellung

Die Berufs- und Laufbahnberatung zeichnet sich in den öffentlichen Beratungsstellen der Kantone dadurch aus, dass vor allem mit Hilfe von Anamnesen sowie Interessen-, Persönlichkeits- und Leistungstests nach einer Passung von Klienten und möglichen Berufen oder Tätigkeiten gesucht wird. Die Klienten profitieren dabei vom Fachwissen der Beratungspersonen rund um die Auswertung von Tests sowie von deren berufskundlichem Wissen.

Betrachtet man im Vergleich dazu das Thema Coaching, so fällt auf, dass hier dem Coach eine grosse Zahl von Methoden zur Verfügung steht, um die Klienten zu unterstützen. Der Coach unterstützt seine Klienten dabei sich selber zu helfen und ist nur für die Gestaltung des Coachings, nicht aber für den Inhalt verantwortlich.

Oft gelangen Klienten an den Coach mit dem Problem, dass sie unentschlossen sind oder auch ihre Ziele nicht klar beschreiben können. In solchen Situationen kann der Coach bestimmte Frageformen aus seinem Methoden-Repertoire anwenden um die Klienten zu unterstützen.

Auch in der Berufs- und Laufbahnberatung kann oft festgestellt werden, dass Klienten im beruflichen Zusammenhang mit Unentschlossenheit zu kämpfen haben oder ohne konkretes Ziel in der Beratung sitzen.

Es stellt sich nun die Frage, ob Coaching-Methoden auch die Klienten in der Berufs- und Laufbahnberatung in ihrem Findungsprozess unterstützen können. Dabei stellt sich natürlich auch die Frage, was aufgrund der Unterschiede zwischen Coaching und Berufs- und Laufbahnberatung zu beachten ist, wenn Coaching-Methoden eingesetzt werden.

Eine konkrete Coaching-Methode ist die „Wunderfrage“, die zu den hypothetischen Fragen zählt. Welche Voraussetzungen sind zu beachten, wenn nun diese „Wunderfrage“ in der Berufs- und Laufbahnberatung eingesetzt werden soll und zwar so, dass sie den Klienten auch unterstützt?

1.2. Abgrenzung der Arbeit

Dem Autor dieser Arbeit liegt der Bezug zur Praxis sehr am Herzen. Um diesen Praxisbezug in einer Arbeit vom vorliegenden Umfang herstellen zu können, wurde das Beratungsfeld auf die Berufs- und die Laufbahnberatung begrenzt. Auch deshalb, weil der Autor zur Zeit ausschliesslich mit Klienten in der 1. Berufswahl, also mit Oberstufenschülern im Alter von etwa 13 bis 16 Jahren und jungen Erwachsenen im 2. beruflichen Übergang von der Erstausbildung in eine erste Weiterbildung arbeitet. Studienberatungen gehören nicht zu seinem Tätigkeitsfeld, wes-

halb diese Arbeit sich nur auf die Berufs- und Laufbahnberatung beschränkt und die Studienberatung ausklammert.

Coaching-Methoden sind in grosser Zahl zu finden. Sie unterscheiden sich teilweise sehr stark voneinander und können je nach Situation, in welcher der Klient sich gerade befindet, angewendet werden. Es wäre durchaus denkbar, eine Arbeit über verschiedene Methoden und ihre Anwendung in der Berufs- und Laufbahnberatung zu schreiben. Dies würde aber den Umfang dieser Masterarbeit sprengen.

Aus diesen Gründen beschränkt sich der Autor darauf, sich auf eine Coaching-Methode zu konzentrieren und die Anwendung in der Berufs- und Laufbahnberatung zu untersuchen. Er hat sich dazu für die „Wunderfrage“ von Steve de Shazer entschieden.

1.3. Gliederung der Arbeit

Die vorliegende Arbeit verbindet die Themen Berufs- und Laufbahnberatung, Coaching und die Anwendung der Wunderfrage. Um die Leser in diese Themen einzuführen, werden im ersten Teil eine Auswahl an Theorien zur Berufs- und Laufbahnberatung wie auch theoretische Grundlagen zum Coaching vorgestellt sowie Gemeinsamkeiten und Unterschiede aufgezeigt. Im anschliessenden Teil wird die Wunderfrage vorgestellt und deren Anwendung erklärt. Den Abschluss des theoretischen Teils bilden Hypothesen zum Einsatz der Wunderfrage in der Berufs- und Laufbahnberatung, die der Autor aufgrund der behandelten Theorie aufgestellt hat.

Im darauffolgenden empirischen oder praktischen Teil der Arbeit wird einleitend die qualitative Inhaltsanalyse von Philipp Mayring vorgestellt, mit welcher anschliessend die mit Fachleuten geführten Interviews analysiert werden. Die Leser werden dann durch die Prozedere der Vorbereitung, Durchführung und Analyse der Interviews geführt. Im Anschluss werden die Resultate der Auswertung präsentiert. Diese führen zu den Erkenntnissen zur Anwendung der Wunderfrage in der Berufs- und Laufbahnberatung. Es folgt dann die Diskussion, in der entschieden wird, welche Hypothesen bestätigt und welche verworfen werden. Ein Ausblick des Autors auf die Anwendung der Wunderfrage aufgrund der Erkenntnisse verbunden mit einer zusammenfassenden Empfehlung für die Anwendung der Wunderfrage bildet den Abschluss der Arbeit.

2. Beratungs- und Laufbahntheorien

2.1. Grundlagen aus der Psychologie

Beratungs- und Laufbahntheorien und auch das Coaching greifen oft auf die Erkenntnisse der Psychologie zurück. Doch wie wird die Psychologie definiert? Eine Definition findet sich bei Schmitt & Altstötter-Gleich (2010, S. 5): „Psychologie ist die Wissenschaft vom menschlichen Erleben und Verhalten und widmet sich vier grossen Aufgaben: 1. Beschreibung menschlichen Erlebens und Verhaltens, 2. Verstehen und Erklären menschlichen Erlebens und Verhaltens, 3. Vorhersage menschlichen Erlebens und Verhaltens, 4. Änderung menschlichen Erlebens und Verhaltens“.

Konsultiert man als Vergleich dazu das Fremdwörterbuch des Dudens, so findet man eine Definition wonach Psychologie die Lehre von der Seele sei.

2.1.1. Allgemeine Psychologie

Die allgemeine Psychologie befasst sich mit den universalen Gesetzmässigkeiten psychischer Grundfunktionen wie Wahrnehmung, Gedächtnis, Lernen, Emotionen und Motivation, welche alle einen Einfluss auf das Verhalten haben.

Sinn und Zweck der Wahrnehmung sind das Orientieren, Lokalisieren, Einordnen, Entscheiden und Handeln. Von Bedeutung ist auch, dass unser Gehirn bei der Aufnahme von neuem Wissen mit einem Ultrakurzzeit-, Kurzzeit- und einem Langzeitgedächtnis arbeitet. In Lerntheorien wird angenommen, dass jedes Verhalten gelernt werden kann, mit Ausnahme von angeborenen Reflexen. Dabei sind beispielsweise die klassische Konditionierung nach Iwan Petrowitsch Pawlow (1849 – 1936) oder das Lernen am Modell nach Albert Bandura (geb. 1925) mögliche Prinzipien um den Lernprozess zu erklären (Schmitt & Altstötter-Gleich, 2010). Emotionen können nach Müsseler (2008) als Verlust, Unterbrechung oder Störung des Gleichgewichtszustandes innerhalb der Psyche verstanden werden. Unsere Emotionen helfen uns bei der Bewertung von Situationen in der Umwelt, bereiten unser Verhalten vor und unterstützen uns in der Kommunikation, zum Beispiel über den Gesichtsausdruck. Die allgemeine Psychologie verweist darauf, dass Motivation dasjenige bezeichnet, was uns zur Handlung veranlasst. Der Begriff Motivation wird im dtv-Atlas zur Psychologie erklärt als ein Sammelbegriff für diejenigen Prozesse, welche durch die Psyche angestossen werden, um zu einem möglichen Ziel zu gelangen (Benesch & von Saalfeld, 1987). Die Motivation besteht sowohl aus Einzelmotiven, Motivbündeln als auch Globalprozessen wie zum Beispiel der Einstellung.

Unser Verhalten entsteht, um die Ziele, die uns wichtig sind, zu erreichen. Die Bedeutung dieser Ziele ist durch die Art und die Stärke der zugrunde liegenden Bedürfnisse oder Motive bedingt. Ist ein Motiv stärker ausgeprägt, dann hat das Individuum auch stärker und häufiger das

Bedürfnis ein Verhalten zu zeigen, dass der Erreichung des Ziels dient (Schmitt und Altstötter-Gleich, 2010). Diese Erkenntnisse begleiten uns in der Laufbahnberatung aber auch im Coaching.

2.1.2. Differenzielle Psychologie und Persönlichkeitspsychologie

Da sich Berufs- und Laufbahnberatende sowie Coaches mit verschiedenen Klienten und deren Anliegen und Verhalten auseinandersetzen, sind Erkenntnisse aus der differenziellen Psychologie und der Persönlichkeitspsychologie erwähnenswert. Gemäss Schmitt und Altstötter-Gleich (2010) können Persönlichkeitsmerkmale verstanden werden als Merkmale, die ein Individuum vom andern unterscheidet. Die Gesamtheit der Persönlichkeitsmerkmale machen somit die Persönlichkeit aus. Doch nicht nur die Persönlichkeit steuert das Verhalten. Cattell (1950) erklärt das Verhalten als Funktion von Person und Situation. Dabei verwendet er die Persönlichkeitsmerkmale Fähigkeiten, Temperamentseigenschaften, Primärtriebe, Gefühlsdispositionen und Einstellungen.

Möchte man nun eine Verbindung in die Arbeits- und Berufswelt machen, so kann dies mit dem Hinweis geschehen, dass nicht nur die Fähigkeiten, sondern auch die Motive einer Person das Verhalten und somit auch die berufliche Leistung und das Wohlbefinden beeinflussen. Motive können in drei grosse Klassen eingeteilt werden: Leistungsmotiv, Machtmotiv und Anschlussmotiv (McClelland, 1961). Je nach Ausprägung dieser Motive und einer Auswahl von Eigenschaften, die in einem bestimmten Beruf relevant sind, wird dieser Beruf zu einer Person passen oder nicht (Hossiep & Paschen, 2003). Eine weitere Möglichkeit die Persönlichkeit zu beschreiben, bietet die Theorie der *Big Five* (Ostendorf & Angleitner, 2004). Bei dieser Theorie handelt es sich um ein faktorenanalytisches Persönlichkeitsmodell. Es wurde mit mehreren tausend Wörtern, welche Persönlichkeitseigenschaften und –unterschiede beschreiben, eine Analyse durchgeführt und fünf Faktoren, die *Big Five*, festgelegt (Amelang & Schmidt-Atzert, 2006). Es sind dies: Neurotizismus, Extraversion, Offenheit für Erfahrungen, Verträglichkeit und Gewissenhaftigkeit. Je nach Ausprägung dieser Faktoren werden die verschiedenen Persönlichkeiten beschrieben. Dabei werden die fünf Faktoren noch in einzelne Facetten unterteilt. Geht es nun darum die Persönlichkeit zu erfassen, stehen Tests zur Verfügung, welche mit Hilfe von Fragebogen die Klienten zu den drei Motiven oder den *Big Five* befragen und als Resultat eine Persönlichkeitsbeschreibung liefern, beispielsweise in Form eines Profilblatts (siehe Anhang 1). Mit den Tests können Verhaltensmessungen oder Selbstbeschreibungen erfasst werden und mit Explorationen können ergänzend Verhaltensbeobachtungen vorgenommen werden.

2.1.3. Entwicklungspsychologie

Die Entwicklungspsychologie beschäftigt sich mit Fragen zur Kontinuität und systemischen Veränderung des Individuums im Verlauf seines Lebens und hat ebenfalls grossen Einfluss auf die Berufs- und Laufbahnberatung. Zu erwähnen ist dabei das Konzept der Berufswahl über die Lebensspannen von Super (1980), welches folgende Zeitspannen beinhaltet:

- Wachstum (0 – 14 Jahre): physische und psychische Reifung; Entstehung der ersten Berufswünsche
- Exploration (15 – 25 Jahre): Entscheiden, Ausprobieren, Verwerfen; Entscheidung für eine Berufsausbildung oder ein Studium
- Etablierung (26 – 44 Jahre): Berufseinstieg und stetige Professionalisierung; Wechsel des Arbeitgebers, berufliche Neuorientierung, Selbständigkeit
- Erhaltung (45 – 65 Jahre): Expertenwissen, Führungsposition; Gegen Ende eventuell Altersteilzeit oder Vorruhestand
- Rückgang (ab ca. 65 Jahre): Abnahme beruflicher Aktivitäten; Einschränkung der Leistungsfähigkeit

Daraus wird ersichtlich, dass die Berufswahl grundsätzlich als lebenslanger Lern- und Entwicklungsprozess verstanden werden sollte. Im Jugendalter kann der Berufswahlprozess in die Faktoren Planung, Exploration und der daraus entstehenden Entwicklung der beruflichen Identität aufgeteilt werden (Läge & Hirschi, S. 158 ff, 2008).

Die Identität ist grundsätzlich von Bedeutung, das heisst, die Frage wer ich bin, beantworten zu können. Wilkening, Freund und Martin (2009) verstehen Identität als Wahrnehmung des Gleichseins der eigenen Person über Zeit und Situationen hinweg. Die Identität ist somit nicht einfach vorhanden, vielmehr entwickelt sie sich im Verlauf des Lebens.

Eine häufig gewählte Methode der Entwicklungspsychologie ist das Aufzeichnen der Lebenslinie. Dabei zeichnet der Klient auf, wie sein bisheriges Leben verlaufen ist, mit allen Hochs und Tiefs. Die gewonnenen Kenntnisse können wertvoll sein für bevorstehende Entscheidungen beruflicher oder privater Art.

2.2. Theorien zur Berufs- und Laufbahnberatung

2.2.1. Beratung

Da auf den folgenden Seiten sehr oft die Beratung erwähnt wird, ist es sinnvoll, eine verbindliche Definition zum Begriff der Beratung zur Verfügung zu haben. McLeod (2004, S. 24) verweist nebst anderen auf die folgende Definition von Beratung:

Beratung bezeichnet eine professionelle Beziehung zwischen einem ausgebildeten Berater und einem Klienten. Dabei handelt es sich für gewöhnlich um eine direkte Beziehung von Mensch zu Mensch, auch wenn manchmal mehr als zwei Personen daran beteiligt sein können. Eine Beratung soll dazu beitragen, dass Klienten ihre Einstellungen bezüglich ihres Lebensraumes verstehen und klären und ihre selbst bestimmten Ziele durch sinnvolle und gut informierte Wahlprozesse und durch das Lösen von Problemen emotionaler oder interpersonaler Art erreichen können. (Burks & Steffle, 1979, S. 14).

Therapie im Unterschied zu Beratung, sollte ausschliesslich von Fachpersonen durchgeführt werden und ist meist dem Klienten oder Patienten zugewiesen. Demgegenüber passiert die Beratung auf freiwilliger Basis und die Beratungsperson muss nicht zwingend eine Fachperson sein. Meistens verfügt aber die Beratungsperson über die notwendige Fachkompetenz und über Beratungskompetenz. Beratung ist eine Form von Hilfe, die sich an den Bedürfnissen und Zielen einer Person orientiert. Es finden sich ganz unterschiedliche Beratungstheorien sowie Beziehungskontexte und ganz unterschiedliche Settings in denen Beratungen durchgeführt werden (McLeod, 2004).

2.2.2. Berufs- und Laufbahnberatung

Wenn es nun darum geht, im speziellen die Berufs- und Laufbahnberatung zu definieren, leistet Gasteiger (2014) einen guten Beitrag. Ihre Definition von beruflicher Laufbahnberatung lautet:

Unter beruflicher Laufbahnberatung wird allgemein ein zeitlich befristeter zielorientierter Prozess verstanden, in welchem Experten durch die Anwendung anerkannter Methoden Personen jeden Alters professionell bei laufbahnbezogenen Orientierungs-, Entscheidungs-, Planungs- und Handlungsprozessen sowie in beruflichen Veränderungssituationen beraten und begleiten. Übergeordnetes Ziel ist es, die Problemlösefähigkeit der Ratsuchenden im beruflichen Bereich zu erhöhen und damit allgemein zu einer subjektiven Verbesserung ihrer Lebensqualität beizutragen. (S. 7)

Berufs- und Laufbahnberatung darf nicht mit Arbeits- oder Stellenvermittlung gleichgesetzt werden und muss auch abgegrenzt werden zur Personalberatung, die oft von privatwirtschaftlichen Anbietern zur Unterstützung von Unternehmen in der Personalselektion angeboten wird. Als grossen Unterschied zwischen Berufs- und Laufbahnberatung sieht der Autor die Tatsache,

dass bei Jugendlichen in der 1. Berufswahl keine bereits gemachten Erfahrungen im beruflichen Umfeld begezogen werden können, wie dies in der Laufbahnberatung geschieht. Einfach weil diese Erfahrungen noch nicht vorhanden sind. Ausnahmen können natürlich bereits abgeschlossene Schnuppereinsätze oder Ferienarbeit in einem betrieblichen Umfeld sein.

Im Anschluss werden einige Theorien der Berufs- und Laufbahnberatung vorgestellt. Es handelt sich dabei um eine Auswahl, welche mit Bezug auf die Fragestellung dieser Arbeit festgelegt wurde.

2.2.3. Theorie der Passung

„Ja, dieser Beruf passt aber zu dir!“. Solche und ähnliche Aussagen hört man oft im Zusammenhang mit der Berufswahl. Doch was ist hier eigentlich mit „passen“ gemeint? Die passungsbezogenen Ansätze der Laufbahnberatung bringen hier Klarheit. Dabei steht die Kompatibilität zwischen Person und Beruf im Mittelpunkt und diese Ansätze werden in der Berufs- und Laufbahnberatung wie auch in der betrieblichen Personalauswahl angewendet. Die Wahl einer beruflichen Tätigkeit wird vorwiegend als rationaler Entscheidungsprozess verstanden, bei dem die Person ihre individuellen Eigenschaften und im speziellen ihre Interessen mit den Anforderungen einer bestimmten Tätigkeit vergleicht (Gasteiger, 2014). Aufgrund dieses Vergleichs kann eine Anzahl von „passenden“ Berufen ausfindig gemacht werden. Die Kongruenztheorie nach Holland (1997) gehört hier zu den bekanntesten Berufswahltheorien. Die Interessen von Personen lassen sich nach Holland in sechs Typen einteilen: **R**ealistic (handwerklich-technisch), **I**vestigative (untersuchend-forschend), **A**rtistic (künstlerisch-kreativ), **S**ocial (erziehend-pflegend), **E**nterprising (führend-verkaufend) und **C**onventional (ordnend-verwaltend). Meist werden dazu die zugehörigen Abkürzungen **R, I, A, S, E** und **C** verwendet.

Jeder Mensch kann seinen Interessen entsprechend einem RIASEC-Code zugeordnet werden, wobei die Reihenfolge aufgrund der Stärke der Ausprägung ermittelt wird und vor allem die drei Typen mit der höchsten Ausprägung von grosser Bedeutung sind. Einzelnen Berufen kann ebenfalls ein RIASEC-Code zugewiesen und dieser mit dem Code der Person verglichen werden. Es wird somit die Passung von Person und (beruflichem) Umfeld überprüft. Als Instrument zur Ermittlung des RIASEC-Codes kann unter anderem der EXPLORIX®-Fragebogen (Jörin Fux, Stoll, Bergmann & Eder, 2013) eingesetzt werden. Die Klienten bewerten 228 Items eines Fragebogens und die Auswertung zeigt den persönlichen RIASEC-Code. Im dazugehörigen Berufsverzeichnis kann anschliessend der eigene Code mit dem verschiedener Berufe oder Studiengänge verglichen werden. Die Klienten erhalten so einen Hinweis auf mögliche passende Berufe oder Tätigkeiten.

An der Theorie von Holland wird oft kritisiert, dass der Ansatz zu statisch sei und eine wechselseitige Einflussnahme von Person und Umwelt nicht berücksichtigt werde. Und trotzdem wird in der Beratung häufig die Theorie der Passung angewendet. Anstelle des oben erwähnte EXPLORIX®-Fragebogens wird bei jungen Berufswahlklienten oft auch der Test AIST-R (Bergmann & Eder, 2005) eingesetzt um die allgemeine Interessensstruktur, oder anders gesagt den RIASEC-Code zu ermitteln und dann auf passende Berufe hinzuweisen, die möglichst exploriert oder geschnuppert werden müssen. Weitere Interessentests wie der BFT 22 (Jungo & Zihlmann, 2012) wenden ebenfalls die Theorie der Passung an. Den Klienten werden mehrere Berufssituationen geschildert, die sie aufgrund der eigenen Einschätzung des vorhandenen Interessens bewerten. Die Auswertungen dieser Tests deuten dann auf ein oder mehrere Berufsfelder, welche Berufe enthalten, die den Interessen der Klienten entsprechen.

Es kann nun durchaus vorkommen, dass Klienten eine sehr undifferenzierte Auswertung erhalten. Das weist jeweils darauf hin, dass sich der Klient seiner Interessen (noch) nicht bewusst ist oder dass ein grundsätzlich schwaches Interesse bezüglich beruflichen Tätigkeiten vorhanden ist. Klienten scheinen hier oft nicht mehr weiterzukommen, wie der Autor bereits mehrfach in seinen Beratungen feststellen musste. Nächste Schritte in der Beratung sind dann jeweils problematisch. Unter Umständen könnten hier nun Methoden aus dem Bereich des Coachings, im speziellen die Wunderfrage, die jungen Klienten unterstützen.

2.2.4. Konstruktivistisch-narrativer Ansatz

Einen ganz anderen Ansatz verfolgt die *Career Construction Theory* von Marc Savickas (2011). Dieser Ansatz basiert auf einem konstruktivistischen Ansatz und es handelt sich dabei um ein narratives, d.h. erzählerisch-sprachliches Vorgehen. Das „Selbst“ des Menschen ist nicht einfach von vornherein vorhanden, vielmehr wird es durch die Sprache und Geschichten als Anwendung von Sprache konstruiert (Gasteiger, 2014). Schon früh im Leben verfügen wir über viele persönliche Erinnerungen, welche dann ab der Pubertät zu persönlichen Geschichten zusammengesetzt werden. Man kann sie auch Lebensgeschichte oder persönliche Identität nennen.

Um diese Geschichten in die Beratung einbeziehen zu können, konstruierte Savickas ein strukturiertes Interview – das *Career Construction Interview*, kurz CCI genannt (Savickas, 2015). In der Berufs- und Laufbahnberatung kann nun mit Hilfe des CCI, welches sechs Fragen beinhaltet, eine Einstiegsfrage und fünf Hauptfragen, mit den Klienten auf ihre Lebensgeschichte eingegangen werden. Die Erkenntnisse aus den Geschichten bringen wertvolle Hinweise zur Festlegung des Rahmens der Beratung, zum Selbstbild des Klienten, zu seinen Interessen an

Arbeitsumfeldern und Tätigkeiten und zu möglichen Strategien für das berufliche Weiterkommen hervor. Zudem erhalten Klient und Berater Hinweise dazu, wie sich der Klient selbst berät und aus welcher Perspektive der Klient seine momentane Problematik betrachtet.

Aus Sicht des Autors kann das CCI (siehe Anhang 2) bei Erwachsenen besser eingesetzt werden als bei Jugendlichen in der 1. Berufswahl. Mit den Erwachsenen werden sich mehr Hinweise auf die Interessen und Vorzüge der Personen ergeben als bei den Jugendlichen. Mit dem Einsatz des CCI wird versucht, ein oder mehrere zentrale Themen im Leben des Klienten herauszufiltern.

Nun kann es aber durchaus sein, dass trotz Anwendung des CCI und dem Erarbeiten interessanter Inhalte aus der Beantwortung der Fragen, keine Hinweise für gewünschte nächste Schritte oder zukünftige Wunschsituationen beruflicher oder privater Art erkennbar sind. Vielleicht auch deshalb, weil der Klient nach dieser intensiven Bearbeitung seiner Vergangenheit gleich in dieser hängen bleibt. Hier stellt sich nun wieder die Frage, ob in diesen Situationen des Verharrens eventuell mit anderen Methoden Hilfe geleistet werden kann. In Anlehnung an den Titel der Arbeit, ist die Überlegung angebracht, ob die Wunderfrage unterstützend wirken kann.

2.2.5. Kognitive Laufbahnthorien

Kognitive Theorien bilden seit einigen Jahren einen neuen Trend in der Berufs- und Laufbahnberatung und man geht davon aus, dass Personen in beruflichen Entscheidungen ihre Erfahrungen aktiv konstruieren und nicht allein als Opfer von äusseren Umständen, vergangenen Lernprozessen und den Einflüssen der eigenen Genetik angesehen werden sollten. Es wird versucht, das Verhalten von Personen im Zusammenhang mit ihren beruflichen Veränderungen aufgrund ihrer persönlichen Einstellung, Erfahrung und Denkprozesse verstehen zu können (Läge & Hirschi, 2008).

Eine Vertreterin der kognitiven Theorien ist die Sozial-kognitive Laufbahnthorie oder kurz SCCT, von der englischen Bezeichnung *Social Cognitive Career Theory* abgeleitet. Die SCCT hat diverse bestehende Konzepte in ihre umfassenden Modelle aufgenommen und hat keinen statischen Charakter, wie beispielsweise die Theorie der Passung. Den wichtigsten Einfluss hat die sozial-kognitive Theorie von Bandura (1986). Für Bandura ist der Mensch Produkt und Produzent seiner Umwelt und hat die Möglichkeit zur Selbstregulierung seines eigenen Lebens. Der Fokus dieser Theorie ist darauf ausgerichtet, wie sich Personen verändern, entwickeln und ihr Verhalten über die Zeit in unterschiedlichen Situationen regulieren (Lent, 2005). Die SCCT

beinhaltet drei Variablen, welche das Laufbahnverhalten bestimmen: Selbstwirksamkeitserwartung, Ergebniserwartung und die persönlichen Ziele.

Unter der **Selbstwirksamkeitserwartung** versteht man die Einstellung von Personen gegenüber ihren Fähigkeiten für die Ausführung von bestimmten Handlungen, um ein Resultat zu erreichen.

Die **Ergebniserwartung** ist die persönliche Überzeugung über die Konsequenzen oder Ergebnisse einer bestimmten Handlung.

Die **persönlichen Ziele** können nach Bandura bestimmte Aktivitäten festlegen. Durch das Setzen dieser Ziele können Personen über längere Zeit ein Verhalten aufrechterhalten.

Den Kern dieser Theorie bilden Modelle, welche zur Klärung von vier Fragen in der Laufbahnberatung verwendet werden:

1. **Interessensentwicklung:** Das Interesse entwickelt sich aus einem Zusammenspiel von Umweltfaktoren, persönlichen Faktoren sowie Selbstwirksamkeitserwartung und Ergebniserwartung.

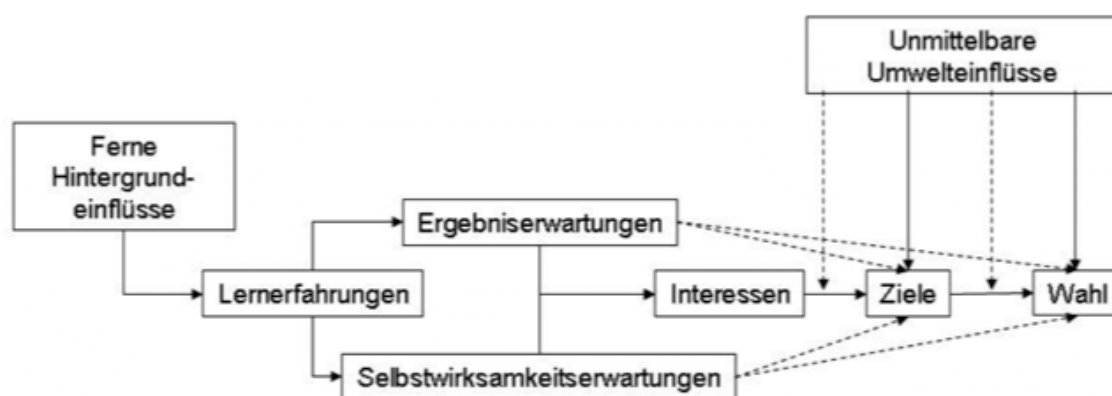


Abbildung 1: Modell der Berufswahl (vereinfacht nach Lent et al., 1994) in Läge und Hirschi (2008)

2. **Berufswahl:** Die SCCT erachtet es als gegeben, dass auch Hintergrundeinflüsse, Ergebniserwartung, Selbstwirksamkeitserwartung und die eigenen Ziele die Berufswahl einer Person beeinflusst (siehe Abbildung 1).
3. **berufliche Leistung:** Nicht nur die Fähigkeiten beeinflussen die gezeigte Leistung sondern auch die Ergebniserwartung und die Selbstwirksamkeitserwartung.
4. **berufliche Zufriedenheit:** Wiederum Ergebniserwartung und Selbstwirksamkeitserwartung beeinflussen die berufliche Zufriedenheit zusammen mit den Persönlichkeitseigenschaften.

Aufbauend auf diesen Modellen kann die SCCT bei verschiedenen Klienten mit unterschiedlichsten Bedürfnissen angewandt werden. Unter anderem in der Überwindung von Hindernissen bei Entscheidungen und für den beruflichen Erfolg.

Die Klienten sollen gemäss SCCT ein breites und realistisches Spektrum an möglichen beruflichen Alternativen entwickeln. Dabei wäre dienlich, wenn mit der Beratungsperson die potentiellen Hindernisse in der Laufbahnentwicklung überdacht werden. Weiter sollte die Wahrscheinlichkeit des Eintretens von Hindernissen analysiert werden. Die Entwicklung von Strategien um die Hindernisse zu vermeiden oder zu umgehen ist ein weiterer Schritt. Letztlich sollte auch der Support aus dem Kreis der Familie und Freunde aufgebaut werden. Eine Umsetzungsmethode wäre, ein *Balance Sheet* (Janis & Mann, 1977, in Läge & Hirschi, 2008, S. 17) zu erstellen und darauf für jede Alternative die positiven und negativen Konsequenzen für sich selber und die Bezugspersonen zu notieren und auch zu reflektieren. Als ergänzende Strategie zur Überwindung der Hindernisse wäre es wertvoll, die negativen Konsequenzen zu besprechen und die Eintrittswahrscheinlichkeit der Hindernisse abzuschätzen.

Hier ist nun wieder die Überlegung angebracht, ob beispielsweise ausgewählte Fragetechniken die Klienten bei der Überwindung von Hindernissen unterstützen könnten. Natürlich kann auch diesmal die Frage nach der Unterstützung durch die Wunderfrage gestellt werden.

Ein zweiter Vertreter der kognitiven Laufbahntheorien ist der kognitiv-informations-verarbeitende Ansatz oder nach der englischen Bezeichnung *Cognitive Information Processing*, abgekürzt CIP. Dieser Ansatz will Personen dazu bringen „das Fischen zu erlernen“ anstatt einfach den Fisch hinzureichen (Peterson, Sampson, Lenz & Reardon, 2002) oder anders ausgedrückt, die Entscheidungskompetenz der Klienten soll erhöht werden.

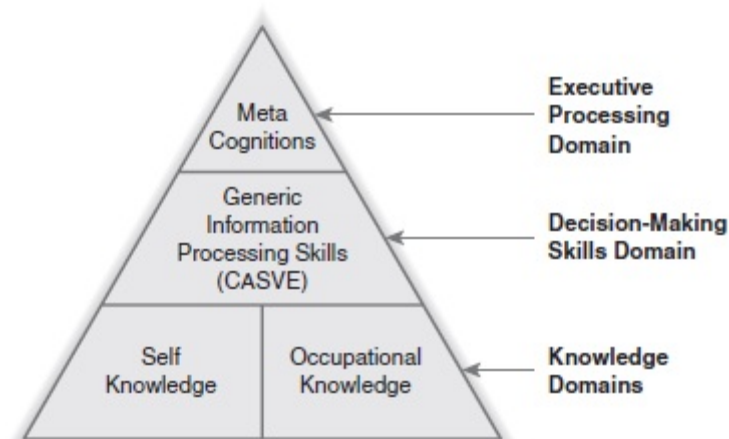


Abbildung 2: Pyramide der Informationsverarbeitungs-Bereiche nach Peterson et al. (1991) und Sampson et al. (1992)

Der Ansatz liefert mit der „Pyramide der Informationsverarbeitungs-Bereiche“ eine systematische Übersicht mit drei Prozessebenen (siehe Abbildung 2).

Die Wissensbereiche *Self Knowledge* (= Kenntnisse der eigenen Person) und *Occupational Knowledge* (= berufskundliches Wissen) bilden die Basis der Pyramide. Den Mittelbau bildet der Bereich *Generic Information Processing Skills* (= Fähigkeiten zur Entscheidung und Problemlösung). Die Spitze betrifft die *Meta Cognitions* (= Nachdenken über das eigene Entscheidungsverhalten). Die Kenntnisse der eigenen Person sind im Langzeitgedächtnis gespeichert. Das Aneignen von neuen Kenntnissen über sich selber geschieht durch die Interpretation von aktuellen Ereignissen und auch durch die Rekonstruktion von vergangenen Ereignissen. Wichtige Erkenntnisse zur eigenen Person sind die Kenntnisse der eigenen Interessen, Fähigkeiten, Werte und die beruflichen Präferenzen.

Das berufskundliche Wissen besteht einerseits aus Kenntnissen von Merkmalen einzelner Berufe und andererseits aus dem Vorhandensein von Strukturen der Arbeitswelt. Nach der CIP-Theorie sind Defizite in einem oder mehreren der vier kognitiven Bereiche oft der Grund dafür, dass berufliche Unentschlossenheit entsteht (Gasteiger, 2014).

Das Nachdenken über das eigene Entscheidungsverhalten beschreibt die Spitze der Pyramide, welche als Bereich der Prozessinformationen und Entscheidungsregeln (die Metakognition) verstanden wird. Sie beinhaltet die drei Bereiche Selbstgespräche (self-talk), Ich-Bewusstsein (self-awareness) und die Überwachung und Kontrolle (monitor and control).

Positive Selbstgespräche können bei beruflichen Entscheidungen unterstützend wirken, indem sie die Person dazu animieren, sich mit Laufbahnfragen und Entscheidungen auseinanderzusetzen. Ein Beispiel wäre: „Ich kann darauf vertrauen, dass meine Berufswahl die Richtige wird“. Negative Selbstgespräche können aber auch zu chronischer Unzufriedenheit führen. Ein Beispiel wäre: „Ich bin schlecht im Entscheidungen fällen – ich kann es genauso gut auch sein lassen“ (Peterson et al., 2002).

Mit dem Ich-Bewusstsein ist es Personen während des Problemlösungsprozess möglich, beispielsweise negative Selbstgespräche zu erkennen und entsprechende Gegenmassnahmen zu ergreifen.

Die Überwachung und Kontrolle hilft dabei, wie der Name schon sagt, den Prozess beziehungsweise sich selber im Prozess zu überwachen. Überwachung und Kontrolle sind im sogenannten CASVE-Kreislauf eingebaut. Der CASVE-Kreislauf von Sampson, Peterson, Lenz & Reardon (1992) verknüpft in logischer Weise fünf Fähigkeiten, auf denen die Problemlösung und Entscheidung basieren.

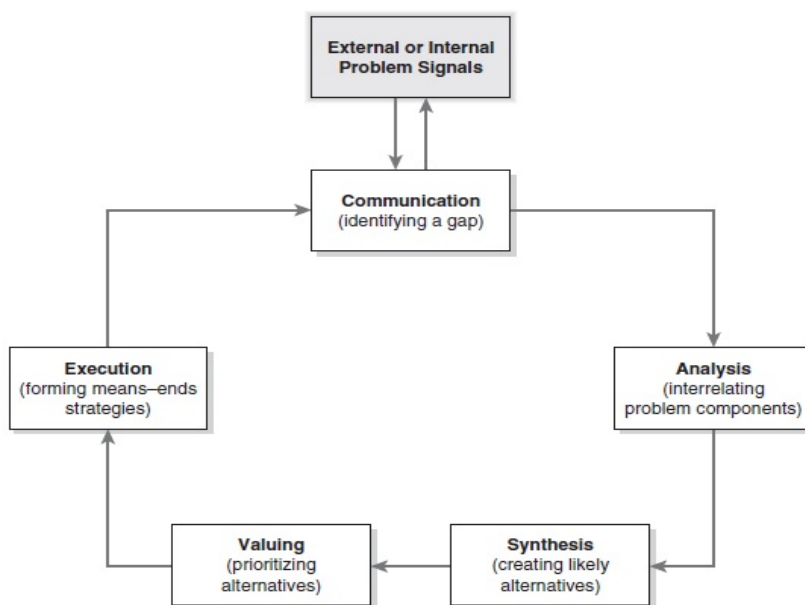


Abbildung 3: CASVE-Kreislauf nach Sampson et al. (1992)

Der CASVE-Kreislauf hat seinen Namen von den fünf Phasen, die er beinhaltet: Kommunikations-Phase (**C**ommunication), Analyse-Phase (**A**nalysis), Synthese-Phase (**S**ynthesis), Bewertungsphase (**V**aluing) und Umsetzungsphase-Phase (**E**xecution). Der Kreislauf beginnt mit der Kommunikations-Phase in der durch die Person realisiert wird, dass eine Entscheidung notwendig wird. Die problembehaftete Situation, welche eine Entscheidung fordert kann external (z.B. Entlassung, Empfehlung von aussen) oder internal (z.B. Unzufriedenheit, Langeweile) ausgelöst sein. Die Analyse-Phase dient dazu, das Problem oder eben die Diskrepanz zwischen Ist- und Soll-Zustand genauer unter die Lupe zu nehmen. Der eigene Standpunkt und die möglichen Lösungsansätze müssen dabei ebenfalls beachtet werden. In der Synthese-Phase werden die Handlungsalternativen festgelegt um das Problem zu lösen. In der folgenden Bewertungsphase werden die Alternativen nach einer subjektiven Kosten-Nutzen-Prüfung aussortiert und die bevorzugte Handlung ausgewählt. Anschliessend wird in der Umsetzungs-Phase die gewählte Handlung durchgeführt. Die abschliessende Kommunikations-Phase, in welcher entschieden wird, ob die Handlung nun eine Verbesserung der Situation gebracht hat oder nicht, ist zugleich wieder die erste Phase eines neuen Zyklus. In der Realität ist häufig zu beobachten, dass für die Lösung eines beruflichen Problems der CASVE-Kreislauf mehr als einmal durchlaufen werden muss.

Nun kann es durchaus geschehen, dass keine positiven Selbstgespräche in der Spitze der Pyramide zustande kommen oder der Klient kommt in der A- und oder der S-Phase des

CASVE-Kreislauf nicht mehr weiter, da er im „Jetzt-und-Heute“ haften bleibt. Auch hier stellt sich die Frage, womit dem Klienten geholfen werden kann.

2.2.6. Unentschlossenheit in der beruflichen Entscheidungsfindung

Die Berufs- und Laufbahnberatung unterstützt die Klienten bei verschiedensten Problemen. Probleme in der Entscheidungsfindung der Klienten sind aus Sicht des Autors ein sehr herausforderndes Thema. Die unentschlossenen Klienten können gemäss Brown und Ryan (Läge & Hirschi, 2008, S. 228) in drei Typen eingeteilt werden:

1. Personen, welche nur zusätzliche Informationen benötigen und Unterstützung bei der beruflichen Exploration brauchen
2. Personen mit gut ausgebildeter beruflicher Identität und nur wenig Bedarf an Informationen, aber mit der Disposition zur beruflichen Unzufriedenheit und Ängsten
3. Personen mit einer Kombination dieser Schwierigkeiten, mit grossem Bedarf an Informationen, wenig ausgeprägter beruflicher Identität, wenig Selbstvertrauen in ihre Entscheidungsfähigkeiten und grösserer Ängstlichkeit im Entscheidungsprozess

Gordon (1998) geht noch weiter und unterteilt Entschiedenheit und Unentschlossenheit in 7 verschiedene Typen (sehr entschieden, ziemlich entschieden, unstabil entschieden, vorübergehend unentschlossen, entwicklungsbedingt unentschieden, ernsthaft unentschlossen, chronisch unentschlossen).

In neueren Entscheidungsmodellen wird die Unentschlossenheit nicht mehr einfach als negative Erscheinung bewertet. Vielmehr wird erklärt, dass die Unentschlossenheit eine wichtige Phase im Entscheidungsprozess darstellen kann und diese speziell bei Jugendlichen häufig anzutreffend ist. Die Unentschlossenheit bei Jugendlichen, also auch bei Schülern, kann als normales Stadium der beruflichen Entwicklung verstanden werden (Gordon, 1981). Diese Erkenntnis muss bei der Beratung von Jugendlichen berücksichtigt werden um mögliche Stagnationen in ihrem Berufswahlprozess zu verstehen und auch um richtig reagieren zu können.

Die Unentschlossenheit der Klienten in der Berufs- und Laufbahnberatung stellt aus Sicht des Autors ein markantes Problem beim Finden eines Erstberufs oder bei Entscheidungen zum eigenen beruflichen Werdegang dar. Wie in den vorangegangenen Kapiteln stellt sich die Frage, wie kann den Klienten möglicherweise geholfen werden.

2.2.7. Zusammenfassung

Der grosse Unterschied zwischen Berufswahl bei Schülern und der Laufbahnberatung von Erwachsenen liegt darin, dass mit den Erwachsenen auf ihre bereits gemachten Erfahrungen eingegangen werden kann, was bei den Schülern nicht möglich ist.

In den vorgestellten Theorien zur Berufs- und Laufbahnberatung findet man immer wieder bestimmte Stellen, an welchen Unentschlossenheit oder fehlende Berufsvorstellungen für die Zukunft eintreten, sodass die Klienten keine konkreten Berufswünsche finden, keine Entscheidungen treffen können und keine entsprechenden Schritte unternehmen können. Die Erkenntnis wird in dieser Arbeit weiter verfolgt und es wird abgeklärt, ob mit Hilfe der Wunderfrage die Klienten in jenen Situationen der Ratlosigkeit unterstützt werden können.

3. Theorien zum Coaching

So wie im Kapitel 2 ausgewählte Theorien zur Berufs- und Laufbahnberatung thematisiert wurden, werden nun in diesem Kapitel die theoretischen Ansätze zum Coaching behandelt. Auch hier wird aufgrund des Umfangs dieser Arbeit eine Auswahl einzelner Vertreter aus der umfangreichen Theoriensammlung vorgestellt.

3.1. Der Begriff Coaching

Der Begriff Coaching ist heute in aller Munde. Man hört oder liest Ausdrücke wie Verkauf-coaching oder Mentalcoach. Der englische Begriff Coach wird etwa mit dem Wort Kutscher übersetzt. An dieser Stelle sollen nun Definitionen von Coaching vorgestellt werden, welche durch Fachleute erstellt wurden. Sonja Radatz (2010, S. 14) beschreibt Coaching als Tanz zwischen Coach und Coachee (übliche Bezeichnung des Klienten im Coaching), wobei der Coach dem Coachee die passenden Fragen stellt, damit dieser im Gespräch – im gemeinsamen Tanz – passende Lösungen zu dem von ihm angesprochenen Problem finden kann.

Radatz bezeichnet systemisches Coaching ergänzend als Beratung ohne Ratschlag und als eine Beziehung zwischen Coach und Coachee, in welcher der Coach für die Gestaltung und der Coachee für den Inhalt verantwortlich sind. Im systemischen Coaching geht es darum, Menschen massgeschneidert zu helfen, indem man sich ihrer eigenen Problemlösungsfähigkeit bedient. Rauen (2014) beschreibt Coaching als eine absichtsvoll herbeigeführte Arbeitsbeziehung, deren Qualität durch Freiwilligkeit, gegenseitige Akzeptanz, Vertrauen und Diskretion zwischen den beteiligten Personen bestimmt wird. Der Inhalt des Coachings ist eine Kombination aus individueller Hilfe zur Bewältigung verschiedener Anliegen und persönlicher Begleitung auf der Prozessebene. Klienten werden also dabei unterstützt, eigene Lösungen zu entwickeln (Rauen,

2014, S. 2). Der Deutsche Bundesverband Coaching e.V. definiert Coaching unter anderem aufgrund der folgenden Eigenschaften (Rauen, 2014, S. 2):

- Coaching ist ein interaktiver und personenzentrierter Begleitungsprozess
- Coaching ist lösungsorientiert und zielfokussierend
- Coaching findet auf der Basis einer tragfähigen und durch gegenseitige Akzeptanz und Vertrauen gekennzeichneten, freiwillig gewünschten Beziehung statt
- Coaching zielt immer auf eine Förderung von Selbstreflexion und –wahrnehmung, Bewusstsein und Verantwortung um so Hilfe zur Selbsthilfe zu geben

Rauen weist auch darauf hin, dass Coaching abzugrenzen ist gegenüber Psychotherapie, Supervision, Mentoring, Beratung und Training.

Bereits etwas weiter oben wurde der Begriff systemisches Coaching verwendet. Der Klient wird dabei nicht als isoliertes Individuum betrachtet, sondern als Teil eines (sozialen) Systems und dieses System muss auch der Coach im Auge behalten. Ein mögliches System kann die Familie oder das Spannungsfeld Beruf sein und in diesem gibt es unzählige Möglichkeiten um ein Coaching einzusetzen. Das systemische Coaching bedarf auch einer systemischen Haltung. Radatz (2010) vergleicht hier die „Gucklochhaltung“, bei welcher der Coach von aussen in das System schaut und als Aussenstehender fungiert, mit der „Teil-der-Welt-Haltung“, bei welcher auch der Coach ein Teil des sozialen Systems ist und durch sein Handeln das System beeinflusst. Radatz nennt diese zweite Haltung die systemische Haltung. Allerdings können Coach und Coachee das System in dem sie beide integriert sind in Frage stellen oder auch neu gestalten.

Das systemische Coaching bedarf einiger Voraussetzungen für die Umsetzung in der Praxis. Da wäre einmal die lethologische Begabung, wonach der Coach in die Rolle des „Nicht-Wissenden“ schlüpft. Vertrauen und Wertschätzung sind ebenso wichtig wie die Fähigkeit des Coaches seine eigenen Ziele und Hypothesen fallen zu lassen. Die Freiwilligkeit des Coachinggesprächs muss unbedingt erfüllt sein, damit ein Coaching den gewünschten Erfolg bringt. Der Coach muss den Coachee unterstützen bei seiner Lösungsfindung und ihm nicht die Lösung präsentieren. Weiter muss der Coach dissoziieren können. Das heisst, er muss sich bewusst geistig vom Problem entfernen können (Radatz, 2010, S. 32). Und ein letzter Punkt wäre noch, dass sich der Coach bewusst ist, dass auch er bei jedem Coaching dazulernt.

Die Ziele, die mit dem Einsatz von Coachings verfolgt werden, können ganz unterschiedlich sein. Man kann sie aber aufgrund der Orientierung in vier Gruppen einteilen (Rauen, 2014, S. 24):

- Defizitorientierte Ziele
- Präventionsorientierte Ziele
- Leistungsorientierte Ziele
- Potenzialentwicklungsorientierte Ziele

3.2. Coaching-Methoden

3.2.1. Fragestellungen

Coachings verlaufen meist in Form von Gesprächen und somit sind die Fragestellungen des Coaches ein wichtiges Arbeitsinstrument. Mit Hilfe der gestellten Fragen kann die bisherige Denkweise des Coachees in Frage gestellt werden. Der Coachee kann sich so aus der Begrenztheit seines bisherigen Denkens lösen, sich selbst betrachten und daraus neue Erkenntnisse gewinnen (Radatz, 2010). Die systemischen Fragen sind offene Fragen und beginnen mit den Worten wie, was, wann, wer oder womit und sollten nicht als geschlossene Fragen gestellt werden, welche mit ja oder nein beantwortet werden können. Hier eine Aufzählung von empfehlenswerten systemischen Fragestellungen mit je einem Beispiel, nach Radatz (2010) und Rauen (2014):

Ziel-, Lösungs- und ressourcenorientierte Fragen

Was ist Ihr Ziel?

Verhaltensfragen

Wie können Sie erreichen, dass diese Person ein anderes Verhalten zeigt?

Fragen nach Unterschieden / Skalierungsfragen

Auf einer Skala von 0 bis 10, wobei 0 der Projektstart war und 10 ihr Ziel ist, wo stehen Sie gerade jetzt?

Beschreibende, erklärende und bewertende Fragen

Wie würden Sie Ihr Verhalten beschreiben?

Fragen zum Infragestellen von Handlungsmustern

Wie schaffen Sie es (immer wieder) dieses Ergebnis zu erreichen?

Zirkuläre Fragen

Wie kam Ihr Vorgesetzter dazu, so etwas über Sie zu sagen?

Dissoziationsfragen

Wie würde ein Unbeteiligter Ihre Situation schildern?

Hypothetische Fragen

Angenommen, Zeit würde keine Rolle spielen: Was würden Sie dann tun?

Paradoxe Fragen

Was können Sie tun, um an der Aufgabe zu scheitern?

Indirekte Fragen

Darf ich Sie fragen, was in Ihnen vorgeht – anstatt: Wie geht es Ihnen?

„Verrückte“ Fragen

Angenommen, Ihr Schreibblock könnte sprechen: Welche wichtigen Ergebnisse aus der Sitzung würde er gerne auf sich notiert haben?

„Naive“ Fragen

Ich verstehe das nicht ... können Sie mir das erklären?

3.2.2. Gesprächsführung

Die möglichen Arten von Gesprächsführungen in Coachings sind sehr zahlreich und können je nach Situation und Auftrag entsprechend angewendet werden. Hier sollen exemplarisch drei verschiedene kurz vorgestellt werden.

Das **Paraphrasieren** kann angewendet werden, um die verschiedenen Aspekte der Aussagen eines Coachees so zu wiederholen, wie sie der Coach verstanden hat um damit Missverständnisse zu vermeiden und auch die Aussagen zu präzisieren. Rauen (2014) nimmt hier Bezug auf Schulz von Thun (2013) und die vier Ebenen der Kommunikation: Sachverhalt, Beziehung, Appell und Selbstoffenbarung.

Der **naive Dialog** hilft dem Coach sich durch das Stellen von naiven Fragen (vgl. Kap. 3.2.1) vorurteilsfrei an die Weltansicht des Coachees anzunähern.

Beim **Reframing** (oder Relabeling) versucht der Coach das Problem des Coachees umzudeuten. Er kann damit festgefahrene Muster aufbrechen und neue Sichtweisen ermöglichen, die den Coachee bei der Lösungssuche unterstützen.

3.2.3. Weitere Coaching Methoden (eine Auswahl)

Die folgenden Methoden stammen alle aus dem Methoden-ABC von Vogelauer (2011), welches zirka 140 verschiedene Methoden vorstellt und deren Anwendung erklärt.

1. **Skalieren**: Auf einer Skala von 1 bis 10 soll der Coachee seine persönliche Situation und seine verfügbare Energie zur Veränderung anzeigen. Dies hilft dem Coach einordnen zu können, mit welcher Energie und welchem Engagement der Coachee im Problem steckt und wie viel Energie er hat (von Peter Szabó).
2. **U-Prozedur**: Diese Methode ist ein ganzheitliches Vorgehen zur Selbstentwicklung für den Coachee. Bei einem komplexen Problem wird nicht direkt auf die Lösung zugegangen, sondern gedanklich in U-Form über 7 Stufen zuerst in die Stufe des „Presensing“ hinunter gelangt, um so das Problem ganzheitlich zu sehen und erst von dort aus das Ziel anzustreben (von Otto Scharmer).

3. **Hexagon-Modell:** Aufgrund der Problembeschreibung des Coachees kann der Coach möglicherweise keine Durchsicht erlangen. Mit Hilfe der sechs Schritte des Modells, welche der Coachee gedanklich durchschreiten muss, versucht der Coach den Coachee dazu zu bringen, das Problem erklären zu können und anschliessend selber eine Lösung zu finden. Die sechs Schritte sind: Ausgangslage, Problemdefinition, Ziele, Hindernisse, bisherige Lösungsversuche und alternative Lösungsmöglichkeiten.

Eine weitere Methode ist natürlich die Wunderfrage von Steve de Shazer. Diese wird aber später ausgiebig erklärt.

3.3. Ablauf von Coachings

Für die professionelle Durchführung von Coachings empfiehlt sich, einem Raster für den ganzen Beratungsablauf zu folgen und auch für die einzelnen Sitzungen einen strukturierten Ablauf sicherzustellen.

Phasen des Coaching-Prozesses
Kontaktaufnahme und Erstgespräch
<ul style="list-style-type: none"> - Gegenseitiges Kennenlernen und Beziehungsaufbau - Voraussetzungen prüfen (Freiwilligkeit, Diskretion, gegenseitige Akzeptanz, ...) - Ausgangssituation klären - Gegebenenfalls erste Entlastung schaffen („cooling down“)
2. Termin
<ul style="list-style-type: none"> - Weiteres Vorgehen erläutern - Formalen Vertrag festlegen - Psychologischen Vertrag festlegen („Spielregeln“) - Zielsetzungen beschliessen
Folgende Termine
<ul style="list-style-type: none"> - Begleitung des Klienten - Neutrales und fundiertes Feedback geben - Interventionen durchführen (Bewusstsein und Verantwortung stärken) - Übungen zwischen den Terminen festlegen („Hausaufgaben“) - Selbstreflexion fördern, Hilfe zur Selbsthilfe geben
Abschlusstermin
<ul style="list-style-type: none"> - Evaluation des Coachings (Ergebnisse, offene Fragen) - Formales Ende festlegen - Weiterer Umgang miteinander und Transferkontrolle vereinbaren

Abbildung 4: Phasen des Coaching-Prozesses nach Rauen (2014, S. 63)

Rauen (2014, S. 63) bietet dazu einen Raster, der die einzelnen Phasen des gesamten Prozesses berücksichtigt (siehe Abbildung 4). Falls sich der Klient schon beim Erstgespräch in einem

Zustand hoher emotioneller Belastung befindet, kann der Coach bereits hier ein „cooling down“ einsetzen. Dabei kann der Coach den Klienten auffordern, seinen Zustand und die dazugehörigen Gefühle zu beschreiben. Dem Coachee kann durch das Ansprechen von Ängsten und anderen „verbotenen“ Gefühlen der emotionelle Druck genommen werden.

3.4. Das Kurzzeitcoaching

3.4.1. Annahmen zum Kurzzeitcoaching

Anschliessend an das letzte Kapitel stellt sich unter anderem die Frage, wie lange ein Coaching normalerweise dauert. Diese Frage kann aber nicht abschliessend beantwortet werden. Es kommt darauf an, mit welchem Anliegen der Coachee ins Coaching kommt und wie schnell er an sein erklärtes Ziel gelangt. Meier und Szabó (2008) eröffnen in diesem Zusammenhang eine Diskussion zum Thema Kurzzeitcoaching mit Überlegungen dazu, was genau helfen könnte, ein Coaching möglichst kurz zu halten. Sie stellen dazu unter anderem folgende Arbeitshypothesen zum Kurzzeitcoaching auf:

Statt Probleme zu lösen, (er-)finden wir Lösungen

Anstatt die Ursache eines Problems zu suchen, kann der Coachee mit gezielten Fragen dabei unterstützt werden, viel von seinem gewünschten Lösungszustand in Worte zu fassen. Es wird also versucht, den Coachee von der „Problemebene“ mit Hilfe von Coaching-Methoden auf die „Lösungsebene“ anzuheben. Vorteilhaft ist dabei den Coachee nach seinen Zielen, seinen Ressourcen und erster Erfolgserlebnissen zu fragen.

Der Kunde ist der Experte

Im Coaching sollen Lösungen gefunden werden, die ideal auf den Coachee abgestimmt sind. Statt Hypothesen über den Coachee zu erstellen, welche aus dem Gedankengut des Coaches entstanden sind, ist es zielführender, den Coachee als Experten für sein persönliches Thema zu erkennen. Gearbeitet wird genau mit dem, was der Kunde wünscht und deshalb verwenden Meier und Szabó (2008) gerne den Begriff Kunde anstelle von Coachee oder Klient. Es braucht aber grosses Vertrauen in den Coachee und das ist ein zentraler Punkte in der lösungsorientierten Arbeit, und dazu gehört auch das Kurzzeitcoaching. Es wird ein Rahmen geschaffen, in welchem der Coachee seine Aufmerksamkeit auf diejenigen Erlebnisbereiche richten kann, die ihm Vorgaben liefern, wie er zum Ziel gelangt und dabei auch noch wenig Zeit dazu aufwendet.

3.4.2. Gesprächsphasen im Kurzzeitcoaching

Bereits im Kapitel 3.3 wurden die Phasen eines Coaching-Prozesses erläutert. Im Vergleich dazu präsentieren Meier und Szabó (2008) ihre Phasen des Kurzzeitcoachings wie folgt:

Phase 1: Coaching-Vereinbarung – Treffen einer gemeinsamen Vereinbarung über Ziel und Inhalt des Gesprächs

Phase 2: Futur Perfekt – Festlegen wie der erwünschte Zielzustand (= Futur Perfekt) aussehen muss und welche Konsequenzen dies im Leben des Coachees hätte. Hier soll gefragt werden wie sich der Zustand nach dem Eintreten eines Wunders präsentieren würde und dazu wird die Wunderfrage (siehe Kap. 5) angewendet

Phase 3: Funktionierende Vorböten – Situationen feststellen, in denen der Coachee dem Futur Perfekt ein wenig näher gekommen war und welche persönlichen Fähigkeiten und Ressourcen dabei geholfen haben

Phase 4: Kleine Schritte – diverse mögliche erste Schritte zur Zielerreichung erkennen und festlegen, welche konkreten Schritte gewählt werden

Phase 5: Coaching-Abschluss – Klärung des weiteren Vorgehens, Wertschätzung durch den Coach für das vom Coachee bereits Geleistete, Formulieren eines Experiments, welches den Coachee bei der Umsetzung der ersten Schritte unterstützt

Die einzelnen Phasen, die als Leitfaden zu verstehen sind, können natürlich je nach Verlauf ineinanderfließen. Die Umsetzung der Arbeitshypothesen im Rahmen der fünf Phasen führen zu einer hochgradigen Zeiteinsparung und ermöglichen somit ein Kurzzeitcoaching anstelle eines über längere Zeit dauernden Prozesses.

3.5. Zusammenfassung

Die Erläuterungen zum Thema Coaching zeigen, dass mehrere Methoden zur Verfügung stehen und diese in ganz unterschiedlichen Situationen angewendet werden können. Das Hauptziel der Coachings ist es, die Coachees dabei zu unterstützen, dass sie lernen, sich selber zu helfen. Das Hauptinstrument im Coaching sind die verschiedenen Fragen, mit welchen der Coach den Coachee zum Nachdenken bewegt. Der Coach übernimmt ganz klar nur die Verantwortung für die Gestaltung des Coachings. Die Verantwortung für den Inhalt übernimmt alleine der Coachee.

Die vorgestellten Abläufe im Coaching und die Phasen im Kurzzeitcoaching stellen Orientierungshilfen dar. Bei Bedarf wird der geübte Coach aber auch von diesen abweichen, wenn es dem Coachee bei der Zielerreichung dienen könnte.

Der Coach hat die Möglichkeit, den Coachee relativ schnell mit dem gewünschten Zielzustand zu konfrontieren, speziell dann, wenn ein Kurzzeitcoaching gewünscht wird.

Die Wunderfrage zählt zu den Coaching-Methoden, oder genauer gesagt zu den hypothetischen Fragen und unterstützt den Coachee auch speziell im Kurzzeitcoaching.

4. Vergleich Coaching versus Berufs- und Laufbahnberatung

In der Berufs- und Laufbahnberatung wie auch bei Coachings finden wir ein Setting, bei dem der Klient in Beziehung zur Fachperson, zum Coach oder Berater steht. Ein Problem des Klienten soll mit Hilfe der Fachperson gelöst werden und dieses steht im Zentrum der Settings.

Betreffend des zeitlichen Umfangs und der Anzahl Gespräche zeigt vor allem das Kurzzeitcoaching Ähnlichkeiten zur Berufs- und Laufbahnberatung. Sonst ist bei den Coachings mit wesentlich mehr Gesprächsterminen zu rechnen als in der Berufs- und Laufbahnberatung, vor allem jenen in den öffentlichen Beratungsstellen der Kantone, wo normalerweise nach zwei oder drei Gesprächen die Beratung abgeschlossen ist.

Die Klienten in der Berufs- und Laufbahnberatung profitieren sehr stark vom Fachwissen des Beraters zu den berufsspezifischen Details und diversen Ausbildungsgängen. Im Coaching hingegen kümmert sich der Coach nur um die Leitplanken in der Beratung und lässt sein fachspezifisches Wissen nicht einfließen.

In Coachings bietet sich eine wesentlich grössere Palette von diversen Methoden zur Unterstützung der Klienten an, als dies in der Berufs- und Laufbahnberatung der Fall ist. Hier sind es im Wesentlichen die Gespräche, die Tests, die Informationen zu Berufen und Weiterbildungen sowie die Empfehlung zum Explorieren von Berufen.

Der Gang ins Coaching ist meist mit einem persönlichen Problem des Klienten verbunden. Dieses kann natürlich, muss aber nicht im beruflichen Umfeld angesiedelt sein. Der Coach wird aber den Coachee nicht mit berufsspezifischen Details beliefern, sondern ihn dabei unterstützen, eine Lösung für sein Problem selber zu finden. In der Berufs- und Laufbahnberatung erscheinen Klienten im Normalfall, wenn es um die Wahl eines ersten Berufs oder um eine berufliche Neuorientierung geht. Im Verlauf einer Berufs- oder Laufbahnberatung kann sich aber auch zeigen, dass die Beweggründe für eine berufliche Veränderung nicht in erster Linie in den beruflichen Rahmenbedingungen oder der effektiven Tätigkeit zu finden sind, sondern der Klient ein anderes Thema mit sich herumträgt, das dann vielleicht auch besser in einem Coaching oder gar in einer Therapie behandelt werden sollte.

Coaches sowie Berufs- und Laufbahnberater müssen sich bewusst sein, wo ihre beraterischen Grenzen liegen und im gegebenen Fall einen Klienten oder Coachee an eine weitere Beratung oder Therapie verweisen.

5. Die „Wunderfrage“

Im Titel dieser Arbeit wird der Begriff „Wunderfrage“ erwähnt. Nachdem nun in den vorangegangenen Kapiteln Theorien zur Berufs- und Laufbahnberatung und theoretische Hintergründe des Coachings thematisiert und verglichen wurden, ist es nun Zeit die „Wunderfrage“ von Steve de Shazer vorzustellen. In Anlehnung an die Ausführungen von de Shazer werden in diesem Kapitel die Bezeichnungen Therapeut und Klient verwendet.

5.1. Lösungsfokussierter Ansatz

Steve de Shazer (Psychotherapeut, 1940 – 2005) orientierte sich nicht am sokratischen Dialog, bei dem ein vorher bekanntes Ziel ins Visier genommen wird, sondern erkundete im lösungsfokussierten Dialog mit den Klienten im weit offenen Raum nach verschiedenen Möglichkeiten, die den Klienten bereits in kleinen Stücken zur Verfügung stehen zur Bewältigung des Problems (de Shazer & Dolan, 2016). Steve de Shazer und seine Partnerin Insoo Kim Berg haben sich mit der lösungsfokussierten Kurztherapie seit den 1970er-Jahren während über 30 Jahren beschäftigt und dabei den therapeutischen Ansatz entwickelt. In Englisch wird sie als *Solution Focused Brief Therapy* bezeichnet und mit SFBT abgekürzt.

Die SFBT folgt einem pragmatischen und dafür weniger einem theoretischen Ansatz. Es sollen nicht aufgrund von Annahmen menschlichen Verhaltens willkürlich interpretiert und Annahmen aufgrund von Interpretationen formuliert werden. Lösungen hängen nicht zwangsläufig mit den Problemen zusammen. Mit den Klienten werden ihre Erfahrungen sehr breit durchkämmt um zentrale Ausnahmen und so auch Ressourcen für die Lösungsentwicklung zu finden. Aus Sicht von de Shazer und Berg sind zentrale Ausnahmen Momente, in denen das Problem nicht präsent war oder nicht so intensiv gespürt wurde (de Shazer & Dolan, 2016, S. 18).

Die Systematik des lösungsfokussierten Ansatzes ist zweifellos eine in Jahrzehnten der Praxis entwickelte pragmatische Methodologie und nicht ein Theoriegebäude im klassischen Sinn (de Shazer & Dolan, 2016, S. 13).

5.1.1. Lehrsätze

Die folgenden Lehrsätze prägen und gestalten die lösungsfokussierte Kurztherapie nach de Shazer und unterstützen so die praktischen Anwendung (de Shazer & Dolan, 2016, S. 23):

- Was nicht kaputt ist, muss auch nicht repariert werden
- Das was funktioniert, sollte man häufiger tun
- Wenn etwas nicht funktioniert, sollte man etwas anderes probieren – und nicht immer wieder das wiederholen, was nicht funktioniert hat

- Die Lösung hängt nicht zwangsläufig direkt mit dem Problem zusammen – am besten keine Zeit damit verbringen den Ursprung des Problems zu suchen
- Kein Problem besteht ohne Unterlass; es gibt immer Ausnahmen, die genutzt werden können
- Die Zukunft ist sowohl etwas Geschaffenes als auch etwas Verhandelbares

In der Anwendung der SFBT besteht die Aufgabe des Therapeuten darin, die Verhaltensweisen, die hinter den Wünschen und Bedürfnissen stehen nicht zu interpretieren. Sie sollen die Optionen ausweiten und nicht einschränken.

5.1.2. Therapeutisches Prinzip

Eine positive, kollegiale und auf eine Lösung gerichtete Einstellung ist ebenso wichtig wie die Suche nach früheren Lösungen und nach Ausnahmen. Fragen sind wesentlich wichtiger als Direktiven und Deutungen, und zwar Fragen, die auf die Gegenwart und die Zukunft gerichtet sind und weniger auf die Vergangenheit. Handlungen, die bereits Verbesserungen gebracht haben, sollen zur Wiederholung empfohlen werden. Komplimente und Anerkennung für das vom Klienten bereits Erreichte unterstützen diesen massgeblich. Ihre spezifischen Interventionen machen die SFBT natürlich noch spezieller. Eine nun sehr ausserordentliche Intervention ist die Wunderfrage und diese wird im folgenden Kapitel dargestellt.

5.2. Formulierung der Wunderfrage

In unterschiedlichen Literaturen finden sich auch verschiedene Formulierungen der Wunderfrage. Die Formulierung wurde auch oft von verschiedenen Therapeuten auf ihre persönlichen Referenzen angepasst. Im Rahmen dieser Arbeit wird nun aber die Formulierung von Steve de Shazer verwendet (de Shazer & Dolan, 2016, S. 30):

„Ich stelle Ihnen jetzt eine ziemlich seltsame Frage. [Pause] Die seltsame Frage lautet: [Pause] Nach unserem Gespräch werden Sie zurück zu Ihrer Arbeit (nach Hause, in die Schule) gehen, und Sie werden den restlichen Tag damit verbringen, ihren Alltagsgeschäften nachzugehen, z.B. die Kinder versorgen, Abendessen zubereiten, fernsehen, die Kinder baden usw. Schliesslich wird es Zeit sein, schlafen zu gehen. Um Sie herum wird es ganz still, und Sie schlafen friedlich ein. Mitten in der Nacht geschieht ein Wunder, und das Problem, über das Sie heute mit mir sprechen, ist gelöst! Doch dies geschieht, während Sie schlafen, und deshalb können Sie gar nicht wissen, dass in der Nacht ein Wunder gesche-

hen ist, das Ihr Problem gelöst hat. [Pause] Worin könnte, wenn Sie dann morgen früh aufwachen, die kleine Veränderung bestehen, sodass Sie sagen werden: „Toll, es muss etwas passiert sein – das Problem ist weg!“ (Berg a. Dolan 2001, p. 7)

5.3. Entstehung und Herausforderung

Die Wunderfrage sei durch einen Zufall entstanden, als eine Klientin von Insoo Kim Berg in einem Moment der Verzweiflung gesagt haben soll: „Vielleicht kann mir nur ein Wunder helfen“ (DeJong u. Berg, 2003, in de Shazer & Dolan, 2016, S. 70). Schnell wurde erkannt, dass mit so einem Konzept Klienten gut motiviert werden können, sich Gedanken zu machen über die Zeit nachdem das Problem verschwunden ist.

Die Wunderfrage scheint vermeintlich einfach in der Handhabung. Die Frage kann aber nicht einfach aus der Luft gegriffen und in das Setting der Beratung geworfen werden. Das vorangegangene Gespräch muss zur Wunderfrage hinführen und dafür ist der Therapeut zuständig. Dies wird im Kapitel 5.5 zu den Empfehlungen zur Anwendung verdeutlicht.

Setzt ein Therapeut die Wunderfrage ein, geht er davon aus, dass der Klient in der Lage ist, die Frage zu beantworten und entsprechend muss er die Frage auch stellen. Zweifeln Therapeuten daran, dass die Klienten produktive Antworten geben können, werden sie wohl zu alternativen Methoden greifen und die Wunderfrage nicht anwenden (de Shazer & Dolan, 2016).

5.4. Gründe für den Einsatz der Wunderfrage

Wird eine so ausserordentliche Frage in einer Therapie eingesetzt, muss dem Therapeuten der Grund dafür klar sein. Zum einen bietet die Wunderfrage die Möglichkeit, sehr schnell Therapieziele zu entwickeln, und vergessen wir nicht, es handelt sich hier um die Kurztherapie. Um in kurzer Zeit zum Ziel zu gelangen, haben alle Kurztherapien gemeinsam, dass sie versuchen herauszufinden, wann der Klient die Zielerreichung bemerkt und somit die Behandlung abgeschlossen werden kann. Eines der besten Instrumente dazu ist die Wunderfrage und dies rechtfertigt natürlich ihren Einsatz. Weiter ermöglicht der Einsatz der Wunderfrage bei den Klienten eine emotionelle Erfahrung zu erzeugen. Die Klienten beschreiben oft Situationen nach dem Wunder mit viel Körpersprache und geraten emotionell auf eine andere Ebene. Sie fühlen sich in der „Welt nach dem Wunder“ und dies kann nach Meinung des Autors ein Antrieb dafür sein, das Ziel umso mehr erreichen zu wollen. Mit dem Stellen der Wunderfrage werden auch die Ausnahmen des Problems oder anders gesagt, die Momente ohne Problem erkennbar. Genau mit diesen Erkenntnissen versucht man in der Kurztherapie die Klienten auf ihre Ressourcen zur Bewältigung aufmerksam zu machen.

Als letzter Grund soll hier erwähnt werden, dass der Klient beim Beantworten der Wunderfrage oft Wirklichkeit gewordene Aspekte eines Wunders beschreiben kann (de Shazer und Dolan, 2016). Diese Wirklichkeiten können weiteren Anstoss geben, in gleicher Weise Fortschritte zu machen.

5.5. Empfehlung zur Anwendung der Wunderfrage

Das Team um de Shazer empfahl in seinen Schulungen der Therapeuten, einige Regeln beim Einsatz der Wunderfrage zu beachten, um auch ein gewinnbringendes Resultat zu erreichen (de Shazer und Dolan, 2016, S. 76):

1. Leiten Sie die Wunderfrage damit ein, dass Sie sich beim Klienten erkundigen, ob er bereit ist für eine ungewöhnliche Frage. Der Klient wird so darauf eingestimmt, dass das Gespräch nun einen anderen Charakter bekommen wird. Er muss auch bereit sein, die üblichen Realitätsdarstellungen für einen Moment zu ignorieren und dazu braucht der Klient im Normalfall etwas Zeit.
2. Als nächstes steigt der Therapeut in die eigentliche Formulierung der Frage ein: *„Stellen Sie sich vor, wie Sie nach unserem Gespräch hier weggehen (...) und das machen, was Sie an einem Tag wie diesem üblicherweise tun ...“*. Dabei soll bewusst auf Details hingewiesen werden. Aus Sicht des Autors dieser Arbeit kann sich der Klient auf diese Weise intensiver in das Gedanken-Experiment hineindenken.
3. Sobald beim Klienten eine positive oder bejahende Reaktion festzustellen ist, fährt der Therapeut mit der Formulierung der Wunderfrage weiter: *„... und es wird Nacht und Sie gehen schlafen ...“*. Wohlgermerkt, bis hierher wurde dem Klienten noch keine Frage gestellt. Es wurde nur auf seinen eigenen Alltag fokussiert. Auch hier ist es vorteilhaft, ein bestätigendes Zeichen des Klienten abzuwarten, bevor man weiterfährt.
4. *„In der Nacht passiert das Wunder ...“* kann nun fortgefahren werden. De Shazer empfiehlt hier eine kurze Pause einzulegen, um ein Zeichen, z.B. ein Lächeln oder einen fragenden Gesichtsausdruck des Klienten abzuwarten, aber diese Pause darf nicht zu lange dauern, da seiner Erfahrung nach (die von de Shazer) die Klienten dann meistens darauf hinweisen, dass sie nicht an Wunder glauben.
5. Es folgt nun ein äusserst wichtiger Teil der Wunderfrage, nämlich die Erwähnung, dass das Wunder die Probleme, welche den Klienten zum Therapeuten führten, entfernt. Wird dieser Teil der Wunderfrage weggelassen, antworten Klienten nach dem Stellen der Wunderfrage oft mit unrealistischen Zielen.

6. Beim Erwähnen von „...*aber das Wunder geschah während Sie schliefen und deshalb wissen Sie nicht, dass es geschehen ist ...*“ ist oft ein Nicken des Klienten zu beobachten und sie schauen am Therapeuten vorbei und scheinen über diese Idee nachzudenken.

7. „*Also ... am Morgen wachen Sie dann auf ... das Wunder ist geschehen und das Problem mit dem Sie zu mir kamen ist verschwunden. Woran merken Sie, dass die Situation anders geworden ist? Was fällt Ihnen als Allererstes auf, nachdem Sie aufgewacht sind?*“ Die meisten Klienten benötigen hier etwas Zeit um sich die Antwort vorzubereiten und diese Zeit sollen sie auch erhalten.

5.6. Spezielle Antworten der Klienten

Mit der Frage danach, was dem Klienten aufgefallen ist, kann festgestellt werden, worauf er seinen Fokus gesetzt hat. Dies kann durchaus ein anderer sein als jener des Therapeuten. Dieser weiss also immer erst bei der Antwort des Klienten, was er ihn eigentlich gefragt hat.

Gibt der Klient die Antwort „Ich weiss nicht“ oder er schweigt, darf der Therapeut durchaus ebenfalls einige Momente schweigen. Die Zeit, die zum Nachdenken gebraucht wird, kann für den Klienten sehr nützlich sein und der Therapeut kann sich wieder einmal in Selbstdisziplin üben. Es ist in solchen Situationen aber auch wichtig, dass der Therapeut ruhig ist, ohne Gestik und Geräusche.

Häufig geben die Klienten eine negierende Antwort auf die Wunderfrage, wie zum Beispiel, was sie nach dem Wunder nicht fühlen oder nicht tun werden. Es empfiehlt sich, in solchen Situationen nachzufragen, was die Klienten stattdessen fühlen oder tun werden. Mit Hilfe dieser Anschlussfrage gelingt es dann häufig, dass die Klienten beschreiben, wie sie sich nach dem Wunder fühlen oder was sie dann tun werden.

Antworten, welche eine detaillierte Verhaltensweise beschreiben, sind auch als eine Art von Generalprobe für das, was der Klient im realen Leben tun möchte, zu verstehen (de Shazer und Dolan, 2016).

Wenn ein Wunschzustand vom Klienten beschrieben werden kann, er aber auch Schwierigkeiten zur Veränderung erwähnt, ist es zwingend, die nötige Energie für die Veränderungsbereitschaft zu beschaffen. Hier kann durchaus das Zürcher Ressourcen Modell - ZRM® (Storch, Morgeneegg, Storch & Kuhl, 2016) eingesetzt werden, um die notwendigen Ressourcen bereitzustellen. Mit Hilfe von Symbolbildern und –gegenständen kann der Klient an seine neue gewünschte Haltung erinnert werden und so in die notwendigen Handlungen kommen.

5.7. Weitere Äusserung zur Wunderfrage

Zum Thema Praxis der lösungsfokussierten Gesprächsführung erwähnt Fredrike Bannink (2015) die Wunderfrage als einen der wichtigsten Typen von Fragen. In ihrem Buch „Lösungsfokussierte Fragen“ schreibt Bannink in der Einleitung: „Wenn wir auf die gewünschte Zukunft fokussieren, wird Veränderung möglich. Fokussieren Sie deshalb immer auf das, was Sie wollen, und nicht auf das, was Sie nicht wollen“.

So hat auch das Erstgespräch für Bannink in der lösungsfokussierten Beratung eine sehr grosse Bedeutung. Auch sie führt diverse Gründe dazu auf, weshalb die Wunderfrage gestellt werden kann oder soll (Bannink, 2015, S. 91). Zusätzlich weist sie darauf hin, dass die meisten Klienten mit Überraschung reagieren, wenn sie die Wunderfrage zu hören bekommen. Sollte die Frage bei Kindern angewendet werden, kann altersgerecht ein Zauberstab erwähnt werden oder märchenhaft nach drei Wünschen gefragt werden. Der Autor dieser Arbeit empfiehlt bei Schülern in der 1. Berufswahl andere, ebenfalls altersgerechte, Formulierungen zu verwenden. Die Einleitung und Heranführung an die Wunderfrage ist aber bei jeder Altersgruppe sehr empfehlenswert, so Bannink (2015, S. 92).

Gemäss Bamberger (2015) hat Steve de Shazer die Wunderfrage aus der sogenannten Kristall-Kugel-Technik abgewandelt. Bei dieser Technik wird der Klient dazu aufgefordert, seine Aufmerksamkeit nach innen zu richten. Er soll in die Kristall-Kugel schauen und hoffentlich seine Zukunft erkennen. Daraufhin muss der Klient wieder in die Ist-Realität zurückkommen und beschreiben, was er gesehen hat und wie es zu den Veränderungen gekommen ist. Das Bewusstsein von Unterschieden und die Vorstellung der Veränderungen unterstützen dann den Klienten bei realen Schritten in seiner realen Welt (Bamberger, 2015, S. 40).

Betreffend Effektivität von lösungsorientierter Beratung erklärt Bamberger (2015, S. 275) den Klienten als den Experten der Wirksamkeitsbeurteilung. Es stellt sich natürlich auch die Frage, was den Klienten behagt oder was sie mögen. Hier weist Kristin Allmaier (2002) daraufhin, dass die Wunderfrage in der Gesamtbetrachtung aus Sicht der Klienten oft negativ abschliesst. Dies deshalb, weil die Ablenkung von der Realität in die Wunschwelt oft zu abrupt geschieht und die Klienten damit überfordert sind. Allmaier empfiehlt deshalb, wie zuvor andere Fachpersonen, sich für die Wunderfrage Zeit zu lassen. Die Wunderfrage soll mit der Suche nach Ausnahmen eingeleitet werden, da es, ihrer Meinung nach, dem Klienten besser gelingt, sich eine problembefreite Zukunft vorzustellen, wenn es in der Vergangenheit Ausnahmen von der Problemsituation gab (Allmaier, 2002, S. 275).

6. Hypothesen zum Einsatz der Wunderfrage

Die zusammengefassten Theorien zu den Berufs- und Laufbahnberatungen, die theoretischen Abhandlungen zu den Coachings sowie die Empfehlungen zur Anwendung der Wunderfrage bilden die Grundlage, auf welcher der Autor die nachstehenden Hypothesen zum Einsatz der Wunderfrage in der Berufs- und Laufbahnberatung aufgestellt hat. Zudem hat der Autor hierbei auch seine persönlichen Erfahrungen mit jugendlichen Klienten und jungen Erwachsenen einfließen lassen:

Hypothese 1: Der Einsatz der Wunderfrage wird erwachsene Klienten besser unterstützen als Jugendliche in der 1. Berufswahl. Dies deshalb, weil die Jugendlichen ihre Zukunftsvorstellungen zu wenig konkret formulieren können.

Hypothese 2: Der Einsatz der Wunderfrage ist zielführend, wenn die Beratung in einem Setting vergleichsweise zum Kurzzeitcoaching stattfindet.

Hypothese 3: Der Einsatz der Wunderfrage ist grundsätzlich dann sinnvoll, wenn der Berater den Eindruck erhält, dass sein Klient nicht weiter kommt und keine konkreten Ideen betreffend der gewünschten zukünftigen Berufssituation nennen kann.

Hypothese 4: Der Einsatz der Wunderfrage muss in den Beratungsprozess eingebettet werden und der Klient muss an die Wunderfrage herangeführt werden.

Hypothese 5: Der Einsatz der Wunderfrage unterstützt Klienten, welche Mühe bekunden, die von ihnen erkannten Hindernisse bei der beruflichen Entscheidung zu überwinden.

Hypothese 6: Der Einsatz der Wunderfrage unterstützt Klienten, welche ihr berufliches Problem nicht konkret formulieren können.

Diese Hypothesen gilt es nun zu überprüfen und darüber zu entscheiden, ob diese bestätigt oder verworfen werden. Dazu dient der nun folgende praktische oder empirische Teil dieser Arbeit.

Teil 2 – Empirische Untersuchung

7. Einführung

Die zentrale Frage in dieser Arbeit lautet: Wie kann der Einsatz der Wunderfrage die Klienten in der Berufs- und Laufbahnberatung unterstützen? Im ersten Teil wurden die theoretischen Grundlagen von Berufs- und Laufbahnberatungen mit den theoretischen Vorgehensweisen in Coachings verglichen. Wir bewegten uns bisher nur im Bereich der Theorie und nun ist es an der Zeit in die Praxis einzusteigen. Die Praxis von Berufs- und Laufbahnberatung sowie die Praxis von Coachings spielen sich natürlich in den Beratungen oder den Settings ab. Es liegt deshalb auf der Hand, im empirischen Teil Erkenntnisse aus genau solchen Beratungen zu gewinnen.

Bei der Erhebung und Auswertung von grossen Datensätzen können statistische Verfahren für die Auswertung verwendet werden. Geht es aber darum, die Erkenntnisse und Erfahrungen von einzelnen Fachpersonen zur Anwendung spezieller Techniken oder Fragestellungen zu untersuchen, ist es zielführender, qualitative Inhaltsanalysen durchzuführen.

In den nun folgenden Abschnitten wird zuerst die Methode der qualitativen Inhaltsanalyse von Philipp Mayring (2015) vorgestellt und die Durchführung der Interviews beschrieben. Anschliessend werden die Ergebnisse der Interviews dargelegt und die daraus gewonnenen Erkenntnisse zur Anwendung der Wunderfrage aufgeführt.

8. Qualitative Inhaltsanalyse nach Mayring

8.1. Allgemeines

Die qualitative Inhaltsanalyse hat zum Ziel, die Kommunikation zu analysieren und dabei systematisch vorzugehen. Sie geht somit regelgeleitet vor und unterstützt beim Finden von Rückschlüssen auf bestimmte Aspekte der Kommunikation (Mayring, 2015).

Die Anwendung der qualitativen Analyse ist sehr weitläufig. Sie kann beispielsweise angewendet werden um Hypothesen zu finden, Pilotstudien zu beurteilen, Klassifizierungen vorzunehmen oder auch Theorien und Hypothesen zu prüfen. Von grosser Wichtigkeit ist jeweils die Frage, welche Materialien für die Untersuchung mit der qualitativen Inhaltsanalyse geeignet sind. Die Kommunikationswissenschaften bedienen sich oft dieser Methode und sprechen hier von *Content Analysis* (Mayring, 2015, S. 26). Betrachtet man die anwendbaren Techniken, so ist auch die Bestimmung des Ausgangsmaterials von grosser Bedeutung. Dabei wird zuerst das Material festgelegt, um die Grundgesamtheit sowie den Stichprobenumfang und die formale Charakteristika des Materials zu bestimmen. Vorteilhaft ist es, das gesprochene Wort zu

transkribieren beziehungsweise niederzuschreiben. Dies wurde auch in dieser Arbeit mit den Tonaufnahmen aus den Interviews gemacht.

Bevor mit der Analyse begonnen werden kann, sind einige Fragen zu klären. Es lassen sich mit dem Ausgangsmaterial unterschiedliche Aussagen machen und deshalb ist es wichtig, die Richtung der Analyse und die konkrete Fragestellung vorgängig zu klären. Zudem sind die folgenden Analyseeinheiten festzulegen:

- Kodiereinheit, der minimale Textteil, der unter eine Kategorie fallen kann
- Kontexteinheit, der maximale Textbestandteil, der unter eine Kategorie fallen kann
- Auswertungseinheit, welche festlegt, welche Textteile nacheinander ausgewertet werden

Die angewandten Techniken orientieren sich an den drei Grundformen der qualitativen Inhaltsanalyse beziehungsweise des Interpretierens (Mayring, 2015, S. 67):

- Zusammenfassung
- Explikation
- Strukturierung

Bei der Zusammenfassung werden die Abstraktionsebenen der Zusammenfassung mit jedem vorgängig definierten Schritt festgelegt. So kann das Analysematerial von Schritt zu Schritt reduziert werden, bis die Aussagen in vorgegebene Kategorien (von Antworten) passen. Die Technik bietet sich vor allem an, wenn die inhaltliche Ebene des Analysematerials im Zentrum der Untersuchung steht und die Komprimierung zu einer überschaubaren Kurzversion des Materials führen soll.

Die Technik der Explikation wählt genau den entgegengesetzten Weg. Einzelne unklare Textbestandteile werden mit zusätzlichem Material ergänzt, um die Verständlichkeit zu erhöhen. Hierbei ist die Auswahl des zur Verfügung stehenden Ergänzungsmaterials von grosser Bedeutung. Es kann zudem unterschieden werden zwischen enger und weiter Kontextanalyse.

Die Technik der Strukturierung, als dritte Grundform, hat zum Ziel, im Analysematerial bestimmte Strukturen zu finden. Dabei müssen die Strukturierungsdimensionen genau festgelegt werden. Diese werden dann in einzelne Ausprägungen aufgespalten und daraus wird ein Kategoriensystem gebildet. Um festzustellen welche Bestandteile des zu analysierenden Materials unter eine Kategorie fallen, empfiehlt es sich, die Kategorien genau zu definieren, Ankerbeispiele aufzuführen und Kodierregeln aufzustellen. Um praktisch damit arbeiten zu können, muss auch noch eine der vier Formen der Strukturierung - formal, inhaltlich, typisierend oder skalierend - festgelegt werden (Mayring, 2015, S. 99).

8.2. Interviews

8.2.1. Die Fragen

Das Ziel des Autors war es, mit Hilfe von Interviews mit Fachpersonen deren Erkenntnisse und Erfahrungen mit dem Einsatz der Wunderfrage in ihrem Berufsalltag zusammenzutragen und diese auszuwerten. Die Fragen wurden in Themenblöcken zusammengefasst, wodurch sichergestellt werden konnte, dass Fragen zum gleichen Thema in einer logischen Abfolge gestellt wurden. Die Fragen wurden so ausgewählt, dass die Antworten in erster Linie die vom Autor gesuchten Erfahrungswerte lieferten. Weiter war dem Autor wichtig, dass mit allgemeinen Fragen begonnen wird, anschliessend verschiedene Themen angesprochen werden und abschliessend von den Interview-Partnern eine grundsätzliche Empfehlung zur Anwendung der Wunderfrage abgegeben wird. Der Fragekatalog erhielt aufgrund der oben genannten Überlegungen des Autors die folgende Form:

Thema 1: Erfahrung mit der „Wunderfrage“

Frage 1:

Seit wann wenden Sie die Methode der „Wunderfrage“ in Ihrer Beratung an? Verwenden Sie auch noch andere Coaching-Methoden? Wenn ja, welche?

Thema 2: Ausgangslage bzw. Situation der Klienten

Frage 2:

Bei welchen Klienten wenden Sie die „Wunderfrage“ in der Beratung an?

Frage 3:

Welche Fragestellungen der Klienten führen dazu, dass Sie sich für die Anwendung der „Wunderfrage“ entscheiden?

Thema 3: Ökonomie beim Einsatz der „Wunderfrage“

Frage 4:

Wie schätzen Sie den zeitlichen Aufwand beim Einsatz der „Wunderfrage“ ein?

Thema 4: Reaktionen und Veränderungen bei den Klienten

Frage 5:

Welche verschiedenen Reaktionen bei den Klienten können Sie feststellen, wenn Sie die „Wunderfrage“ anwenden?

Frage 6:

Wie häufig treten die von Ihnen beobachteten Reaktionen auf?

Frage 7:

Welche Veränderungen bei den Klienten können Sie feststellen, nachdem Sie die „Wunderfrage“ angewendet haben?

Thema 5: Umgang mit Schwierigkeiten der Klienten

Frage 8:

Wie reagieren Sie, wenn die Klienten Schwierigkeiten haben, auf die „Wunderfrage“ zu antworten?

Thema 6: Gefahren und Grenzen

Frage 9:

Welche Gefahren bestehen Ihrer Meinung nach bei der Anwendung der „Wunderfrage“?

Frage 10:

Gibt es Ihrer Meinung nach Grenzen für die Anwendung der „Wunderfrage“? Wenn ja, welche?

Thema 7: Empfehlungen aufgrund der Erfahrungen

Frage 11

Können Sie mir als Expertin/Experte abschliessend einige Empfehlungen für den Einsatz der „Wunderfrage“ geben?

8.2.2. Auswahl der Interview-Partner

Dem Autor war es ein grosses Anliegen, Fachpersonen aus dem Bereich der Berufs- und Laufbahnberatung und des Coachings zu interviewen. Idealerweise sollten gleichviele Personen aus beiden Berufszweigen interviewt werden. Der Autor konnte dank seines Netzwerks, das er im Verlauf der letzten Jahre in verschiedenen Tätigkeiten aufgebaut hat, eine sehr gut durchmischte Personengruppe für seine Interviews gewinnen. Die interviewten Personen wurden darüber informiert, dass sie in dieser Arbeit anonym aufgeführt werden. Hier die Kurzbeschreibung der Interview-Partner in der chronologischen Reihenfolge der erfolgten Interviews:

1. Selbständiger Berufs-, Studien- und Laufbahnberater und Berufspädagoge
2. Inhaber einer Unternehmensberatung, welche auch Coachings anbietet

3. Berufs-, Studien- und Laufbahnberaterin einer kantonalen Beratungsstelle
4. Selbständige Beraterin und Fachdozentin für Coaching-Ausbildungen
5. Selbständiger Berufs- und Laufbahnberater und Coach
6. Berufs-, Studien- und Laufbahnberaterin und Stellenleiterin einer kantonalen Beratungsstelle

8.2.3. Durchführung der Interviews

Die Interview-Partner wurden vom Autor persönlich telefonisch kontaktiert und um ein Interview gebeten. Dabei wurde auf den Titel der Arbeit hingewiesen und die Bedeutung der Anwendung der Wunderfrage für diese Arbeit erläutert.

Die Interviews wurden zwischen September und November 2017 in den Beratungs- bzw. Büroräumlichkeiten der Interview-Partner durchgeführt und dauerten zirka 30 Minuten. Die Interviews wurden einem Leitfaden folgend durchgeführt (siehe Anhang 3) und allen interviewten Personen wurden die gleichen Fragen gestellt, welche nicht vorgängig gestellt wurden. So konnte eine einheitliche Durchführung gewährleistet werden.

Zu Beginn aller Interviews wurde die Einverständniserklärung zum Lesen und anschliessenden Unterzeichnen ausgehändigt. Sämtliche Interviews wurden mit einem Diktiergerät (Sony Digital Dictation Machine ICD-UX560) aufgenommen und anschliessend transkribiert, um die Gesprächsinhalte qualitativ nach der Methode von Mayring (siehe Kap. 8.1.) auszuwerten.

8.3. Auswertung der Interviews

Die qualitative Inhaltsanalyse wurde strikt nach den Vorgaben von Mayring (2015, S. 54) durchgeführt und dieses Vorgehen wird im Folgenden beschrieben.

Festlegung des Materials

Beim untersuchten Material handelt es sich um die transkribierten Interviews mit den sechs Interviewpartnern, welche im Kapitel 8.2.2 aufgeführt wurden.

Analyse der Entstehungssituation

Die Interview-Partner wurden vom Autor aufgrund ihrer beruflichen Funktion und ihrem Bezug zur Wunderfrage als angewandte Methode ausgewählt und um ein Interview gebeten. Die Termine für die Interviews wurden frühzeitig vereinbart und in den Beratungs- oder Büroräumlichkeiten der Interview-Partner durchgeführt. Die Interviews wurden strukturiert und mit Hilfe eines Fragebogens geführt (vgl. Kap. 8.2.1.).

Formeller Charakter

Die Interviews wurden vom Autor geführt und mit einem Diktiergerät aufgenommen. Anschließend hat der Autor die Interviews selbständig ins Word-Format transkribiert.

Fragestellung der Analyse

a) Richtung der Analyse

Die Analyse des Materials soll Aufschluss darüber geben, welche Aussagen die Interview-Partner zur Anwendung der Wunderfrage machen. Speziell soll ersichtlich werden, welche Erfahrungen und Erkenntnisse die Interview-Partner mit der Wunderfrage gemacht haben.

b) Theoriegeleitete Differenzierung der Fragestellung

Betreffend der theoriegeleiteten Differenzierung der Fragestellung (Mayring, 2015, S. 59) ist zu erwähnen, dass der Autor, die von ihm aufgrund des Theorieteils aufgestellten Hypothesen zur Anwendung der Wunderfrage beurteilen kann. Konkret heisst das, er verfolgt zwei wesentliche Fragen:

Frage 1: Welche Erfahrungen haben die Interview-Partner mit der Anwendung der Wunderfrage gemacht?

Frage 2: Lassen sich die aufgestellten Hypothesen bestätigen oder müssen sie verworfen werden?

Wahl der Analysemethode

Da der Autor inhaltlich gesehen die Erfahrungen der Interview-Partner ermitteln wollte, wählte er aus den drei Grundformen Zusammenfassung, Explikation und Strukturierung (Mayring, 2015, S. 67) die Anwendung der Zusammenfassung.

Definition der Analyseeinheiten

Für die Kodiereinheit, welche festlegt was der kleinste Materialbestandteil ist, der unter eine Kategorie fallen kann, wurden die ganzen Sätze in den Antworten gewählt.

Für die Kontexteinheit, welche den grösstmöglichen Textbestandteil festlegt, der unter eine Kategorie fallen kann, wurde die ganze Antwort der Interview-Partner auf eine gestellte Frage gewählt.

Für die Auswertungseinheit, welche festlegt welche Textteile nacheinander ausgewertet werden, wurde das gesamte Interview pro Interview-Partner gewählt.

8.4. Durchführung der Zusammenfassung

Die Zusammenfassung der Interviews wurde nach dem Ablaufmodell für die zusammenfassende Inhaltsanalyse nach Mayring (2015, S. 70) vorgenommen (siehe Anhang 4):

1. Paraphrasierung

Unter der Paraphrasierung versteht man das Umschreiben der Kodiereinheiten in eine nur auf den Inhalt beschränkte Form (Mayring, 2015, S. 71).

Es wurden in den einzelnen Sätzen der transkribierten Interviews die nicht inhaltstragenden Textbestandteile gestrichen. Die inhaltstragenden Stellen wurden auf eine einheitliche Sprachebene übersetzt und in eine grammatikalische Kurzform umgeformt.

2. Generalisierung auf das Abstraktionsniveau

Das Abstraktionsniveau wurde so festgelegt, dass die Aussagen der Interview-Partner, konkret ihre gemachten Erfahrungen oder ihre Empfehlungen eindeutig erkennbar und für die Leser dieser Arbeit auch verständlich sind. Die Satzaussagen der Paraphrasen wurden dann auf dieses Abstraktionsniveau generalisiert.

3. Erste Reduktion

Für diese Reduktion wurden bei den generalisierten Paraphrasen bedeutungsgleiche nur einmalig geführt, d.h. Mehrfachnennungen wurde gestrichen. Nicht inhaltstragende Paraphrasen wurden ebenfalls gestrichen und inhaltstragende übernommen, d.h. sie überstanden die Selektion. Diese selektionierten Paraphrasen wurden anschliessend zu Kategorien (von Aussagen) zusammengefasst (beispielweise K2.2: Situation in denen die Klienten stecken, im Themenblock 2 - Ausgangslage bzw. Situation der Klienten). Die gesamte Kategorienbildung kann dem Anhang 5 entnommen werden.

4. Zweite Reduktion

In der zweiten Durchführung der Zusammenfassung wurden die Kategorien K1.1 bis K7.4 innerhalb der Themenblöcke 1 bis 7 nochmals generalisiert und zwar aufgrund des neuen Abstraktionsniveaus. Dieses wurde so festgelegt, dass die Aussagen und Hinweise innerhalb eines Themenblocks pro (Aussage-)Kategorie zusammengefasst und reduziert wurden auf kompakte Aussagen und Hinweise, welche dann ins Kapitel 9 dieser Arbeit übernommen werden konnten.

Das Resultat der zweiten Reduktion sind somit die kompakten Aussagen, also das eigentliche Endprodukt der qualitativen Inhaltsanalyse nach der Grundform der Zusammenfassung. Diese können dann herbeigezogen werden, um die aufgestellten Hypothesen betreffend ihrer Gültigkeit zu beurteilen.

9. Ergebnisse der Interviews

Die Auswertung der Interviews, oder korrekt bezeichnet die qualitative Inhaltsanalyse der Interviews steht nun zur Verfügung. Die Ergebnisse wurden den Themenblöcken 1 - 7 zugeteilt und geben anschliessend Aufschluss über die Anwendung der Wunderfrage. Im Weiteren wurden die Hypothesen verglichen mit den Ergebnissen der Auswertung der Interviews. Es wird aufgezeigt, ob die Hypothesen bestehen bleiben oder verworfen werden. Im Folgenden sind nun die zusammengefassten Antworten nach Themenblöcken aufgeführt.

9.1. Erfahrung und Erkenntnisse der Interview-Partner

Thema 1: Erfahrung mit der „Wunderfrage“

Die Interview-Partner wenden die Wunderfrage seit der Ausbildung an und das seit mehreren Jahren.

Wenn klassische Fragen nicht weiterhelfen, kann die Wunderfrage einen Blick in die Zukunft ermöglichen. Der Klient gelangt von der rationalen Ebene in seine eigene Empathie.

Sie wenden die Wunderfrage aber nicht alleine an, sondern zusammen mit weiteren Methoden, vor allem mit zirkulären Fragen.

Thema 2: Ausgangslage bzw. Situation der Klienten

Es werden keine speziellen Klientengruppen genannt, die Wunderfrage ist grundsätzlich bei allen anwendbar.

Den Klienten gelingt es nicht, in die Zukunft zu blicken und Fantasien zu sehen.

Sie verharren in der Problemsituation.

Teilweise sind sie auch in Konflikten gefangen.

Der Berater soll sich spontan zum sinnvollen Einsatz der Wunderfrage entscheiden, sobald die kognitiven Voraussetzungen beim Klienten erkennbar sind.

Thema 3: Ökonomie beim Einsatz der „Wunderfrage“

Die Wunderfrage muss im richtigen Moment gestellt werden und dann dauert die Anwendung nur kurz.

Die Klienten müssen an die Wunderfrage herangeführt werden.

Der anschliessende Prozess muss begleitet werden und das kann je nach Klient von kurzer oder längerer Dauer sein.

Thema 4: Reaktionen und Veränderungen bei den Klienten

Teils herrscht erst Ruhe (Klienten sollen auch Zeit haben zum denken) und dann ist Freude oder gar Faszination zu beobachten und die Klienten können sich von der bisherigen Sichtweise lösen.

Sie erleben keine negativen Assoziationen zu früheren schulischen Situationen.

Zum Teil können sie nicht oder nur konfus auf die Wunderfrage reagieren und geben banale Antworten, mit denen man nicht weiter arbeiten kann. Dann müssen die Klienten bei der Überwindung unterstützt werden.

Die positiven Reaktionen überwiegen aber.

Die Klienten gelangen zu Erkenntnissen und formulieren Ziele und deshalb beginnen dann Prozesse, die zu grossen Entwicklungsmöglichkeiten führen.

Es entstehen Perspektiven und der „motivierende Horizont“ wird sichtbar.

Die Klienten schaffen es, das Problem zu entflechten.

Sie erhöhen ihre sensible Wahrnehmung.

Thema 5: Umgang mit Schwierigkeiten der Klienten

Wenn Klienten Mühe bekunden auf die Wunderfrage zu antworten, kann es zielführend sein, nach den Ursachen für die Probleme zu fragen.

Oft ist auch das Eintreten des Wunders auf der Zeitachse zu kurzfristig angesetzt und es ist sinnvoll nachzufragen, wie denn der Wunsch-Zustand in ferner Zukunft aussehen würde.

Die Klienten zu Antworten zu zwingen bringt kein Resultat, aber die Idee von kleineren Veränderungen kann die Klienten inspirieren.

Bei einer so ausserordentlichen Frage wie der Wunderfrage, sind Schwierigkeiten zu erwarten.

Thema 6: Gefahren und Grenzen

Der Berater muss auch damit rechnen, dass er nicht die gewünschten Antworten zum Weiterarbeiten erhält.

Die Wunderfrage passt nicht zu allen Klienten, weil sie zu Verunsicherung führt oder negative Erfahrungen hervorbringt.

Die Wunderfrage kann gestellt werden, wenn genügend Zeit zur Bearbeitung zur Verfügung steht.

Die Interview-Partner sind insgesamt der Meinung, dass bei der Anwendung keine Grenzen bestehen.

Jedoch sehen sie Einschränkungen, wenn der Klient psychische Probleme hat oder wenn es sich in der Beratung um ein reines Informationsgespräch handelt.

Thema 7: Empfehlungen aufgrund der Erfahrungen

Wenn Klienten durch die klassischen Fragen nicht weiterkommen, kann die Wunderfrage Ressourcen und Vorstellungen über die Zukunft aufzeigen.

Der Berater kann mit der Wunderfrage ermöglichen, dass der Klient aus seinen alten Strukturen austritt, in die Zukunft blicken kann und so lernt, sich selber besser helfen zu können.

Schlechte Assoziationen mit schulischen Situationen können umgangen werden und belasten das Vorankommen im Beratungsprozess nicht.

Der Berater muss empathisch vorgehen können.

Aufzwingen bringt nichts und der Klient muss an die Frage herangeführt werden.

Der richtige Zeitpunkt für die Wunderfrage ist wichtig und der Grund für die bekundete Mühe bei den Klienten ist von grosser Bedeutung.

Die Wunderfrage bringt nicht immer den gewünschten Erfolg.

Freude an der Frage und das Vertrauen sind essentiell.

Mit der Erfahrung wird die Anwendung professioneller.

9.2. Überprüfung der Hypothesen

In Kapitel 6 wurden die Hypothesen aufgrund des theoretischen Teils der Arbeit und der Beratungserfahrung des Autors aufgestellt. Jede Hypothese wird im Anschluss mit den Antworten aus den qualitativ analysierten Inhalten der Interviews verglichen. Dies um die Entscheidung fällen zu können, ob eine Hypothese bestätigt oder verworfen wird. An bestimmten Stellen wird explizit auf die Themenblöcke im Kapitel 9.1. hingewiesen.

Hypothese 1

Der Einsatz der Wunderfrage wird erwachsene Klienten besser unterstützen als Jugendliche in der 1. Berufswahl. Dies deshalb, weil die Jugendlichen ihre Zukunftsvorstellungen zu wenig konkret formulieren können.

Die Interview-Partner haben sich in keiner Weise gegen den Einsatz der Wunderfrage bei Jugendlichen ausgesprochen. Sie haben auch keine Grenzen der Anwendung genannt, die Jugendliche ausschliessend würden (vgl. Themenblock 6). Bei den Empfehlungen äussern sich die Experten dahingehend, dass bei Jugendlichen mit der Wunderfrage sogar schlechte schulische Assoziationen umgangen werden können und so den Beratungsprozess positiv beeinflussen (vgl. Themenblock 7).

Fazit: Die Hypothese 1 muss verworfen werden. Das Alter der Klienten spielt keine Rolle. Vielmehr sind andere Faktoren ausschlaggebend für die unterstützende Wirkung der Wunderfrage.

Hypothese 2

Der Einsatz der Wunderfrage ist zielführend, wenn die Beratung in einem Setting vergleichsweise zum Kurzzeitcoaching stattfindet.

Die Interview-Partner verweisen oft auf die Bedeutung der Fokussierung auf das Ziel (vgl. z.B. Themenblock 1). Der Blick in die Zukunft ist natürlich vergleichbar mit dem Vorgehen in den Kurzzeitcoachings. Die Wunderfrage soll im richtigen Moment gestellt werden und dieser Moment lässt sich im Kurzzeitcoaching festlegen, aber auch in Beratungen, welche gleich gestaltet sind. Die Interview-Partner verweisen zwar nicht explizit auf das Setting des Kurzzeitcoachings, aber die erwähnten Erkenntnisse sind durchaus vergleichbar mit Coaching-Situationen.

Fazit: Die Hypothese 2 wird durch die Erkenntnisse der Interview-Partner halbwegs bestätigt. Beratungen in Settings wie dem Kurzzeitcoaching durchzuführen fördert den Einsatz der Wunderfrage.

Hypothese 3

Der Einsatz der Wunderfrage ist grundsätzlich dann sinnvoll, wenn der Berater den Eindruck erhält, dass sein Klient nicht weiter kommt und keine konkreten Ideen betreffend der gewünschten zukünftigen Berufssituation nennen kann.

Den Antworten der Interview-Partner ist zu entnehmen, dass sie in Situationen, in denen es den Klienten nicht gelingt, in die Zukunft zu blicken, mit der Wunderfrage versuchen, sie dabei zu unterstützen, einen „motivierenden Horizont“ zu erblicken (vgl. Themenblock 2 und 4). Die

Wunderfrage unterstützt den Beratungsprozess, wenn die klassischen Fragen nicht weiterführen oder der Klient in seinen alten Strukturen verharrt (vgl. Themenblock 7).

Fazit: Die Hypothese 3 kann in dieser Form vollumfänglich bestätigt werden.

Hypothese 4

Der Einsatz der Wunderfrage muss in den Beratungsprozess eingebettet werden und der Klient muss an die Wunderfrage herangeführt werden.

Häufig wurde erwähnt, dass die Wunderfrage nicht alleine sondern zusammen mit anderen Methoden angewendet wird (vgl. Themenblock 1) und auch in den Beratungsprozess eingebettet sein muss. Von Bedeutung sei auch das Heranführen des Klienten an die Wunderfrage, da es sich um eine etwas spezielle Frage handelt. Die anschließende Begleitung des Klienten durch den weiteren Prozess sei notwendig, so die Erfahrung der Interview-Partner (vgl. Themenblock 4). Es ist auch darauf zu achten, dass zum Zeitpunkt des Einsatzes der Wunderfrage genügend Zeit für den weiteren Prozess vorhanden ist (vgl. Themenblock 6).

Fazit: Die Hypothese 4 wird durch die Erkenntnisse und Erfahrungen der Interview-Partner bestätigt.

Hypothese 5

Der Einsatz der Wunderfrage unterstützt Klienten, welche Mühe bekunden, die von ihnen erkannten Hindernisse bei der beruflichen Entscheidung zu überwinden.

Die Klienten der Interview-Partner verharrten teils in der Problemsituation, konnten sich aber nach Anwendung der Wunderfrage von der bisherigen Sichtweise lösen, gelangten zu Erkenntnissen und formulierten Ziele (vgl. Themenblock 1 und 4). Dabei hat die Wunderfrage bei ihnen oft Freude ausgelöst.

Fazit: Die Hypothese 5 ist bestätigt. Die Wunderfrage hilft den Klienten bei der Überwindung von Hindernissen und bei beruflichen Entscheidungen.

Hypothese 6

Der Einsatz der Wunderfrage unterstützt Klienten, welche ihr berufliches Problem nicht konkret formulieren können.

Die Interview-Partner erwähnen, dass ihre Klienten ihre sensible Wahrnehmung verbessern können, wenn die Wunderfrage gestellt wird. Teils haben die Klienten aber sogar Mühe die Wunderfrage zu beantworten und dann ist es zielführend die Ursache für diese Probleme zu hinterfragen (vgl. Themenblock 4 und 7).

Fazit: Die Hypothese 6 wird halbwegs bestätigt. Die Wunderfrage kann eine Variante sein, um Klienten zu helfen, wenn sie das eigentliche Problem im Beruf nicht konkret formulieren können. Problematisch wird es, wenn die Klienten die Wunderfrage nicht beantworten können und so plötzlich vom eigentlichen beruflichen Problem auf andere Probleme eingegangen werden muss.

Die Fazits zu diesen Hypothesen fließen in die anschließende Diskussion ein.

Teil 3 – Diskussion und Ausblick

10. Diskussion

In der nun folgenden Diskussion werden die zusammengefassten Erkenntnisse aus Theorie- und Praxissteil interpretiert. Zudem wird auf die Beantwortung der Fragestellung eingegangen sowie eine kritische Betrachtung der Arbeit und der angewandten Methoden vorgenommen.

10.1. Fragestellung dieser Arbeit

Der Titel dieser Arbeit lautet „Coaching-Methoden in der Berufs- und Laufbahnberatung“ und der Untertitel „Wie kann die „Wunderfrage“ die Klienten unterstützen?“. Dieser Untertitel ist gleichzusetzen mit der Fragestellung dieser Arbeit, die zum Ziel hat, eine Antwort zu liefern zum Einsatz der Coaching-Methode Wunderfrage und zwar so, dass sie die Klienten in ihrer Berufswahl oder in ihrem beruflichen Werdegang unterstützt. Diese Frage sollte beantwortet werden, indem in einem ersten Schritt die Theorien zu Berufs- und Laufbahnberatung und zum Coaching betrachtet und verglichen werden. Zusätzlich wurden die Empfehlungen des „Ur-Vaters“ der Wunderfrage, Steve de Shazer, vorgestellt und am Ende des Theorieteils eine Anzahl von Hypothesen zur Anwendung der Wunderfrage aufstellt. In einem zweiten Schritt wurden Fachpersonen mit Anwendungserfahrung interviewt und die Gespräche nach einer Methode der qualitativen Inhaltsanalyse ausgewertet. Die Erkenntnisse wurden dann verwendet um die Hypothesen zu beurteilen.

10.2. Erkenntnisse aus der Theorie

Die Bereiche Allgemeine Psychologie, Persönlichkeitspsychologie und Entwicklungspsychologie vermitteln dem Leser einen ersten Einblick in die Grundlagen und führen ihn an die relevanten Theorien heran, die im späteren Verlauf der Arbeit die Basis für verschiedene Anwendungen in der Beratung bilden. Eine kurze Auseinandersetzung mit der Frage, was eigentlich Beratung und im speziellen Berufs- und Laufbahnberatung ist, scheint gerechtfertigt, da die Beratung im Zentrum der Arbeit steht. So kann sichergestellt werden, dass im Anschluss eine verbindliche Vorstellung zu den Begriffen Berufs- und Laufbahnberatung vorhanden ist.

Die Arbeit stellt dann eine kleine Auswahl von angewandten Theorien vor. Der Umfang der Arbeit erlaubt keine ausführlichere Auslegeordnung. Da die Arbeit unter anderem auf die 1. Berufswahl fokussiert, wurde die Theorie der Passung beigezogen. Die Theorie kommt äußerst häufig zur Anwendung, wenn die Interessen der Klienten mit den Voraussetzungen und Inhalten von verschiedenen Berufen verglichen werden. Bei der Anwendung der Instrumente wie AIST-R und Explorix® kann bereits ein erstes Mal auf gewisse Problem-Situationen hinge-

wiesen werden, in welchen die Klienten kein ausreichendes Interesse bekunden können und es stellt sich die Frage, ob sie mit ergänzenden Massnahmen unterstützt werden können.

Konstruktivistisch-narrative Ansätze wie die *Career Construction Theory* von Savickas nehmen hingegen den bisherige Werdegang oder die Geschichte eines Klienten unter die Lupe und führen so zu Hinweisen auf mögliche nächste berufliche Schritte beim Klienten. Auch hier können natürlich Schwierigkeiten auftauchen, so zum Beispiel, wenn Klienten sehr stark in der Vergangenheit verharren. Wieder stellt sich die Frage, wie den Klienten geholfen werden kann.

Auch bei der Anwendung der kognitiven Laufbahntheorien SCCT und CIP könnte der Einsatz der Wunderfrage die Klienten weiterbringen und auch hier, wenn sie in einzelnen Schritten nicht zu einem Resultat gelangen.

Bei Unentschlossenheit in der beruflichen Entscheidungsfindung, und dies präsentiert sich ähnlich wie das Verharren im Ist-Zustand, stellt sich wieder die Frage, welche Art der Unterstützung angebracht wäre.

Die Theorien wurden bearbeitet um ihren grundsätzlich positiven Nutzen bei der Anwendung in Beratungen aufzuzeigen, aber auch um sie auf gewisse Schwachstellen zu untersuchen, natürlich auf theoretischer Basis. Die aufgedeckten möglichen Problemsituationen haben gemeinsam, dass Klienten in Situationen „an Ort treten“ oder einfach nicht mehr weiter kommen und dies aufgrund mangelnder Vorstellung darüber, was kommen soll oder welche nächsten Ziele angestrebt werden sollen. Genau in diesen Situationen könnte doch der Einsatz der Wunderfrage vielleicht ein kleines Wunder vollbringen, so die Überlegung des Autors.

Das Coaching als Unterstützung von Personen kann bei unterschiedlichsten Themen angewandt werden. Das systemische Coaching im speziellen, in welchem der Klient oder Coachee als Teil seines Systems gecoacht wird, hat zum Ziel, den Coachee dabei zu unterstützen, dass er sich selber helfen kann. In Coachings werden diverse Arten von Zielen verfolgt und wichtige Methoden dazu sind die verschiedenen Fragenstellungen. Die Art der Gesprächsführung kann den Bedürfnissen der Klienten angepasst werden und auch weitere Methoden wie die Skalierung oder das Hexagon-Modell können angewandt werden. Es ist von Vorteil, wenn der Coach einem Ablauf für das Coaching folgt, da sich ein Coaching auch über längere Zeit und somit über mehrere Sitzungen erstrecken kann. Dies ist nun ein wichtiger Unterschied zu den Berufs- und Laufbahnberatungen in den öffentlichen Beratungsstellen, welche sehr oft nur zwei oder vielleicht drei Sitzungen beinhalten. Ein weiterer Unterschied besteht darin, dass der Coach nur für den Verlauf des Coachings verantwortlich ist, nicht aber für den Inhalt. Dagegen bringt der Berufs- und Laufbahnberater sehr viel berufskundliches Fachwissen ein, um den Klienten zu

unterstützen. In den Coachings hat die Wunderfrage bereits seit längerem ihren festen Platz, da die Settings auch eine gute Plattform dazu bieten. In der Berufs- und Laufbahnberatung wird sie bereits eingesetzt, aber noch nicht mit derselben Häufigkeit wie in Coachings.

Die Wunderfrage von Steve de Shazer ist nun eine dieser Coaching-Methoden aus dem Bereich der hypothetischen Fragen. Ihren Ursprung hat sie in der Kurztherapie, in welcher nicht das Problem sondern die Lösung oder der Zielzustand im Zentrum der Beratung steht und sie folgt somit einem eigenen therapeutischen Prinzip. Die Gründe für den Einsatz der Wunderfrage liegen ganz klar in den Situationen, in denen der Klient nicht mehr weiterkommt oder eben „an Ort tritt“. De Shazer legte grossen Wert auf die ausführliche Formulierung der Wunderfrage wie auch auf eine professionelle und praxiserprobte Anwendung der Wunderfrage um den Klienten zu unterstützen. Weitere Therapeuten und Berater nebst de Shazer empfehlen die Anwendung der Wunderfrage, raten aber auch sorgfältig zu entscheiden, wo und wann sie eingesetzt werden soll.

Die Hypothesen des Autors am Ende des Theorieteils wurden aufgrund der Erkenntnisse aus der Theorie und seiner eigenen Erfahrung in der Beratung aufgestellt. Sie sind zu verstehen als Vorversionen von Empfehlungen für den Einsatz der Wunderfrage. Ob diese Hypothesen nun praxistauglich sind, lässt sich erst nach der Auswertung der Experten-Meinungen in den Interviews feststellen.

10.3. Ergebnisse der empirischen Untersuchung

Einerseits konnten mit Hilfe der Interviews mit Expertinnen und Experten aus den Bereichen Coaching sowie Berufs- und Laufbahnberatung wichtige Erkenntnisse und Erfahrungen zum Einsatz der Wunderfrage zusammengetragen werden. Andererseits musste das gesammelte Material zuerst einer qualitativen Inhaltsanalyse unterzogen werden, bevor es mit den aufgestellten Hypothesen verglichen werden konnte. Dies war notwendig, um der Arbeit einen wissenschaftlich fundierten Charakter zu verleihen. Der praktische Teil verfolgte genau dieses Ziel und verwendete dazu die qualitative Inhaltsanalyse der Zusammenfassung nach Mayring.

Die aufgezeichneten und transkribierten Interviews ergaben ein umfangreiches Bild der Expertenmeinungen rund um die Anwendung der Wunderfrage. Mit Hilfe des strukturierten Interviews und insbesondere den vorbereiteten Fragen (in Themenblöcke zusammengefasst), konnten die Interviews einheitlich durchgeführt werden und für die Auswertung waren die Antworten bereits ein erstes Mal geordnet. Durch das Paraphrasieren, Generalisieren und Reduzieren, in zwei aufeinanderfolgenden Durchführungen, konnten die Ergebnisse in eine gut auswertbare Form

zusammengefasst werden. Die zusammengefassten Antworten der Interview-Partner wurden dann den Hypothesen gegenübergestellt und diese entweder bestätigt oder verworfen.

Die Hypothese 1, wonach die Wunderfrage bei Erwachsenen bessere Resultate liefert als bei jugendlichen Klienten musste klar verworfen werden. Die Hypothese 2, welche das Setting betrifft konnte nur teilweise bestätigt werden. Die Hypothesen 3 bis 5, welche speziell auf den Beratungskontext und die Situation der Klienten zielen, konnten alle bestätigt werden. Die Hypothese 6, welche davon ausgeht, dass bei fehlender Zielformulierung durch den Klienten die Wunderfrage Hilfe bietet, konnte nur teilweise bestätigt werden. All dies kann aber bei der zukünftigen Anwendung der Wunderfrage berücksichtigt werden.

Die Interview-Partner äusserten sich durchwegs positiv zum Einsatz der Wunderfrage. Sie schätzen diese Methode und verfügen alle über mehrjährige Erfahrung mit der Wunderfrage. Alle haben die Wunderfrage in der Aus- oder Fortbildung für ihre Beratungstätigkeit kennen und anwenden gelernt.

Sie schränken die Klientengruppe, welche für die Anwendung der Wunderfrage geeignet ist nicht ein und sehen den Auslöser für die Wunderfrage bei Klienten, die nicht mehr weiter kommen aufgrund der üblichen Fragen oder Vorgehensweisen. Der Aufwand bei Anwendung der Frage ist für alle verhältnismässig und kein Hinderungsgrund. Die Reaktionen der Klienten auf die Wunderfrage bewegen sich von erfreut bis konsterniert. Bei auftretenden Schwierigkeiten für die Klienten, die Frage zu beantworten, nennen die Experten unterschiedliche Vorgehensweisen. Je nach Situation stellen sie die Frage nochmals, lassen sie fallen und wenden eine andere Methode an oder erkundigen sich beim Klienten über die Gründe für die Schwierigkeiten bei der Beantwortung der Frage. Wichtig sei, dass man den Klienten aber nicht zu einer Antwort auf die Wunderfrage dränge, da dies das Verhältnis zwischen Klient und Berater negative beeinflusse.

Die Experten sehen grundsätzlich keine Gefahren oder Grenzen beim Einsatz der Wunderfrage. Der Berater muss das Feingefühl entwickeln, um zu spüren, wann und wo die Wunderfrage angebracht und zielführend ist. Die Wunderfrage passt nicht zu jedem Klienten und dass die gewünschten Antworten auch ausbleiben können, muss dem Berater bewusst sein.

In der abschliessenden Empfehlung zur Anwendung der Wunderfrage an den Autor nennen die Experten oft die in den vorherigen Themenblöcken genannten Erkenntnisse. Ergänzt wurde aber auch die Empfehlung die Wunderfrage grundsätzlich anzuwenden wenn der Klient in seiner bisherigen Struktur verharrt. Als wichtigen Punkt nennen sie, dass es von grosser Be-

deutung ist, dass der Berater von der Wirkung der Wunderfrage überzeugt sei und Freude an dieser Frage habe.

10.4. Beantwortung der Fragestellung

Zur Beantwortung der Frage „Wie kann die „Wunderfrage“ die Klienten unterstützen?“ sind nun die Erkenntnisse aus dem theoretischen Teil mit jenen des praktischen Teils zu verbinden.

In der Einleitung steht sinngemäss, dass es das Ziel der Arbeit sei, den Lesern am Ende eine Empfehlung abzugeben, wie die Wunderfrage eingesetzt werden soll, damit sie die Klienten in der Berufs- und Laufbahnberatung unterstützt.

Der theoretische Teil schliesst mit der Annahme, dass die Wunderfrage bei Erwachsenen, welche in der Beratung aufgrund der bisherigen Methoden nicht mehr weiter kommen eine Unterstützung sein kann. Es wird dazu ein Setting vergleichbar jenem des Kurzzeitcoachings empfohlen und die Frage sollte in den Beratungsprozess eingebettet sein. Zudem kann die Frage auch bei Problemen beim Überwinden von (gedanklichen) Hindernissen und teilweise wenn die Klienten ihr Problem nicht formulieren können weiterhelfen.

Der praktische Teil zeigt aufgrund der Antworten aus den analysierten Interviews, dass ein grosser Teil der theoretischen Annahmen dem Praxistest standhält. Die Wunderfrage kann aber genau so bei Jugendlichen angewendet werden. Das Alter der Klienten spielt weniger eine Rolle als andere Faktoren. Bei Klienten, welche bereits ihr Problem nicht formulieren können, erweisen sich wahrscheinlich andere Methoden als zielführender. Die Empfehlungen aus dem letzten Teil der Interviews brachten zudem einige wertvolle Ergänzungen.

Die zum Ziel gesetzten Empfehlungen für die Leser, um die Wunderfrage so anzuwenden, dass sie die Klienten unterstützt, können deshalb wie folgt lauten:

- 1. Die Wunderfrage soll angewendet werden, wenn Klienten nicht mehr weiter kommen oder (gedankliche) Hindernisse nicht überwunden werden können.**
- 2. Die Wunderfrage muss in den Beratungsprozess eingebettet werden und der Klient muss an die Frage herangeführt werden.**
- 3. Zur Beantwortung der Wunderfrage muss dem Klienten genügend Zeit eingeräumt werden.**
- 4. Die Wunderfrage kann angewendet werden, wenn die Beratungsperson von der Wirkung der Methode überzeugt ist und auch Freude daran hat.**

Diese Aufzählung von Empfehlungen erhebt nicht den Anspruch vollständig zu sein. Vielmehr sollen Personen, die in der Beratung tätig sind, durch diese Empfehlungen animiert werden, die Wunderfrage in ihr Repertoire aufzunehmen und sie auch anzuwenden.

Somit konnte das Ziel, das mit dieser Arbeit verfolgt wurde grundsätzlich erreicht werden. Die Leser haben Empfehlungen für den Einsatz der Wunderfrage zur Verfügung.

10.5. Kritische Betrachtung der Arbeit

Es stellt sich am Ende dieser Arbeit, die im Verlauf von zirka sechs Monaten entstand, die Frage wie gut Theorie- und Praxisteil aufeinander abgestimmt sind. Im Verlaufe dieser Arbeit hat sich gezeigt, dass ein idealer Aufbau im Theorieteil mit Hypothesen abschliessen würde, die dann identisch zu den Themenblöcken im Interview-Leitfaden sind. Die Vergleichbarkeit der zusammengefassten Interviews mit den Hypothesen wäre dann wesentlich eleganter und einfacher gewesen. Es hat in der vorliegenden Weise auch geklappt, aber mit einem wesentlich höheren zeitlichen Aufwand.

Im Theorieteil wurden einige Laufbahnthorien aufgeführt. Hier stellt sich natürlich die Frage, ob es die richtigen Theorien waren, die ausgewählt wurden oder hätte es auch eine breitere Auswahl sein dürfen. Der Autor hat sich zu diesen Theorien entschieden, da er aufgrund der Vorlesungen am IAP, der Recherche und des Literaturstudiums für genau diese Theorien am meisten Interesse entwickelte und diese Theorien später in der Beratungstätigkeit vertiefen möchte.

Ist eine Einführung in die Grundlagen der Psychologie in der vorliegenden Art am Anfang des zweiten Kapitels gerechtfertigt? Diese Frage hat sich der Autor sehr oft gestellt, beim Erstellen der Rohfassung der Arbeit, wie auch bei der Überarbeitung. Da diese Arbeit auch für Leser geschrieben wurde, welche über kein Grundwissen in Psychologie verfügen und sich trotzdem für die Wunderfrage interessieren, ist der Autor zum Schluss gekommen diesen Teil beizubehalten.

Der Wunsch bestand darin, eine gute Mischung von Expertinnen und Experten für die Interviews zu gewinnen. Bei der sehr zeitaufwendigen Transkription und qualitativen Inhaltsanalyse der Interviews ist der Autor zur Erkenntnis gelangt, dass die Zusammensetzung von drei Experten aus dem Bereich Coaching und drei aus dem Bereich Berufs- und Laufbahnberatung eine wirklich wertvolle und ausgewogene Mischung von Interview-Partnern darstellt. Die Auswertung der Interviews hat aus Sicht des Autors eine recht repräsentative Aussagekraft.

Die Vorbereitung dieser Arbeit, das heisst von den ersten Versuchen ein passendes Thema zu finden bis hin zur Einreichung der Disposition, war geprägt von der Idee einen hohen Praxisbezug und -nutzen zu erreichen. Die fertige Arbeit bietet nun die Möglichkeit, diese erstens als Einführung in das Thema Anwendung der Wunderfrage zu verwenden und zweitens die Erkenntnisse aus dem Praxisteil und die Empfehlungen für die Anwendung in der Beratungspraxis anzuwenden. Weiter sind die Erkenntnisse im Praxisteil vollumfänglich durch Inputs von Fachleuten aus der Beratungspraxis zustande gekommen. Es kann also durchaus von einem Praxisbezug bei dieser Arbeit gesprochen werden.

11. Ausblick

Die vorliegende Arbeit gibt Anlass zu folgendem Ausblick:

Die Wunderfrage ermöglicht es den Klienten den Fokus zu verändern, die Dinge mal anders zu betrachten und das kann zu neuen, vorher vielleicht nicht vorstellbaren Lösungsansätzen führen. Sie sollte deshalb in der Berufs- und Laufbahnberatung ihren festen Platz finden.

Bei der Anwendung der Wunderfrage soll darauf geachtet werden, dass diese nicht einfach flächendeckend eingesetzt wird, sondern dort wo sie aus Sicht des Beraters angebracht ist. Beim Autor entstand der Eindruck, dass vermehrt Personen in die Beratung kommen, welche nebst den berufskundlichen Informationen auch eine Unterstützung in Form eines Coachings oder Kurzzeitcoachings im Zusammenhang mit ihren Entscheidungsprozessen oder beruflichen Veränderungen benötigen. Hier könnten weitere Methoden aus dem Coaching (siehe Kap. 3.2.) eingesetzt werden.

Auf die Wunderfragen hört der Autor bei Jugendliche in der 1. Berufswahl oft Antworten wie „... dass ich meine Berufswahl abgeschlossen habe...“. Dies sind jeweils Hinweise dafür, dass die Jugendlichen im pubertären Alter die 1. Berufswahl als grosse Belastung empfinden. Diese Hinweise sollten aufgenommen und die Belastung thematisiert werden. Die Wunderfrage leitet hier also auf neue Beratungsthemen über.

Der Autor selber möchte nun aufgrund der Erkenntnisse die Wunderfrage vermehrt in passenden Situationen in der Beratung einsetzen und dies auch vermehrt bei Jugendlichen in der 1. Berufswahl. Die Erfahrungen der Interview-Partner geben ja Anlass genug dazu.

Eine weitere Anschlussfrage im Zusammenhang mit der Wunderfrage wäre, wie man diese als festen Bestandteil ins Repertoire der Methoden und somit in die Beratungskonzepte von öffentlichen Beratungsstellen aufnehmen könnte.

Weiter wäre es interessant die effektive Wirkung der Wunderfrage zu erforschen. Die Untersuchung von Wirksamkeit in Beratungen ist aber eine sehr komplexe Angelegenheit, da der Ausschluss von anderen Wirkungsfaktoren nebst dem zu untersuchenden sehr schnell problematisch wird. Eine weitere Herausforderung ist, dass solche Untersuchungen eine Längsschnitt Studie voraussetzen und das benötigt viel Zeit.

Schlusswort des Autors

Diese Arbeit kam nicht einfach zu Stande, weil ich sie niederschrieb, sondern auch dank des Engagements der Fachpersonen, welche sich für die Interviews bereit erklärten.

Weiter haben auch die beiden Betreuerinnen mit ihren wertvollen Inputs dazu beigetragen, dass diese Arbeit geschrieben werden konnte. Es sind dies lic. phil. Susanna Borner, Dozentin am IAP, als Erstbetreuung und Esther Niedermann, Psychologin und Berufs-, Studien- und Laufbahnberaterin, als externe Betreuerin.

Zudem hat meine Frau Tanja Zahner Brassler als neutrale Korrekturleserin mitgeholfen, dass diese Arbeit den qualitativen Ansprüchen einer Masterarbeit genügt.

All diesen Personen danke ich an dieser Stelle herzlich.

Literaturverzeichnis

- Allmaier, K. (2002). *Die Lösungsorientierte Kurzzeittherapie aus der Perspektive von Klienten*. unveröffentlichte Diplomarbeit, Universität Bielefeld.
- Amelang, M. & Schmidt-Atzert, L. (2006). *Psychologische Diagnostik und Intervention* (4. Aufl.). Berlin: Springer.
- Bamberger, G. G. (2015). *Lösungsorientierte Beratung* (5. überarbeitete Aufl.). Weinheim: Beltz Verlag.
- Bandura, A. (1986). *Social foundations of thought and action: A social cognitive theory*. Englewood Cliffs, NJ: Prentice-Hall.
- Bannink, F. (2015). *Lösungsfokussierte Fragen - Handbuch für die lösungsfokussierte Gesprächsführung*. Göttingen: Hogrefe.
- Benesch, H. & von Saalfeld, H. (1987). *dtv-Atlas zur Psychologie – Tafeln und Texte*. München: Deutscher Taschenbuch Verlag.
- Bergmann, C. & Eder, F. (2005). *AIST-R – Allgemeiner Interessen-Struktur-Test mit Umwelt-Struktur-Test (UST-R)*. Göttingen: Beltz Test GmbH - Hogrefe Verlagsgruppe.
- Cattell, R. B. (1950). *Personality: A systematic theoretical and factual study*. New York: McGraw-Hill.
- de Shazer, S. & Dolan, Y. (2016). *Mehr als ein Wunder – Lösungsfokussierte Kurztherapie heute*. (5. Aufl.). Heidelberg: Carl-Auer Verlag.
- Gasteiger, R. M. (2014). *Laufbahnentwicklung und –beratung. Berufliche Entwicklung begleiten und fördern*. Göttingen: Hogrefe.
- Gordon, V. N. (1981). The undecided student: A developmental perspective. *Personnel and Guidance Journal*, 59, 433 – 439.
- Gordon, V. N. (1998). Career decidedness types: A literature review. *Career Development Quarterly*, 48, 386 – 403.
- Holland, J. L. (1997). *Making vocational choices: A theory of vocational personalities and work environments*. Odessa, FL: Psychological Assessment Resources.
- Hossiep, R. & Paschen, M. (2003). *Bochumer Inventar zur berufsbezogenen Persönlichkeitsbeschreibung (BIP)* (2. Aufl.). Göttingen: Hogrefe.
- Jörin Fux, S., Stoll, F., Bergmann, C., & Eder, F. (2013). *EXPLORIX – Das Werkzeug zur Berufswahl und Laufbahnplanung* (Test-Set Ausgabe Schweiz, 5., vollständig überarb. Aufl.). Bern: Huber.
- Jungo, D. & Zihlmann, R. (2012). *Berufsfeldertest 22 BFT 22 – Manual für Beratungspersonen*. Bern: SDBB Verlag.

- Läge, D. & Hirschi, A. (Hrsg.). (2008). *Berufliche Übergänge – Psychologische Grundlagen der Berufs-, Studien- und Laufbahnberatung*. Zürich: LIT-Verlag.
- Lent, R. W., (2005). A social cognitive view of career development and counseling. In S. D. Brown & R. W. Lent (Eds.), *Career Development and Counseling* (pp. 101 – 127). Hoboken, NJ: Wiley & Sons Inc.
- Mayring, P. (2015). *Qualitative Inhaltsanalyse. Grundlagen und Techniken* (12., überarbeitete Auflage). Weinheim: Beltz.
- McClelland, D. (1961). *The achieving society*. Princeton, NJ: Van Nostrand.
- McLeod, J. (2004). *Counselling – eine Einführung in Beratung* (2. Aufl.). Tübingen: dgvt-Verlag.
- Meier, D. & Szabó, P. (2008). *Coaching - erfrischend einfach. Einführung ins lösungsorientierte Kurzzeitcoaching*. Norderstedt: Books on Demand. GmbH
- Müsseler, J. (2008). *Allgemeine Psychologie*. (2. Aufl.). Berlin: Springer Verlag.
- Ostendorf, F. & Angleitner, A. (2004). *NEO-Persönlichkeitsinventar nach Costa und McCrae (NEO-PI-R)*. Göttingen: Hogrefe.
- Peterson, G. W., Sampson, J. P., Jr. & Reardon, R. C. (1991). *Career development and services: A cognitive approach*. Pacific Grove, CA: Brooks/Cole.
- Peterson, G. W., Sampson, J. P., Jr., Lenz, J. G. & Reardon, R. C. (2002). A cognitive information processing approach to career problem solving and decision making. In D. Brown & Associates (Eds.), *Career choice and development* (pp. 312 - 369). San Francisco, CA: Jossey-Bass.
- Radatz, S. (2010). *Einführung in das systemische Coaching* (4. Aufl.). Heidelberg: Carl-Auer Verlag.
- Rauen, C. (2014). *Coaching* (3., überarbeitete und erweiterte Aufl.). Göttingen: Hogrefe.
- Sampson, J. P., Jr., Peterson, G. W., Lenz, J. G. & Reardon, R. C. (1992). A cognitive approach to career services: Translating concepts into practice. *Career Development Quarterly*, 41, 67 – 74.
- Savickas, M. L. (2011). *Career Counseling*. Washington, DC: American Psychological Association.
- Savickas, M. L. (2015). *Life-Design Counseling Manual*. Zugriff am 22. Juni 2017 unter <http://www.vocopher.com/LifeDesign/LifeDesign.pdf>.
- Schmitt, M. & Altstötter-Gleich, C. (2010). *Differentielle Psychologie und Persönlichkeitspsychologie kompakt: Mit Online-Materialien*. Weinheim: Beltz.
- Schulz von Thun, F. (2013). *Miteinander reden. Das "innere Team" und situationsgerechte Kommunikation* (21. Aufl.). Reinbek: Rowohlt.

Storch, J., Morgenegg, C., Storch, M. & Kuhl, J. (2016). *Ich blicks. Verstehe dich und handle gezielt*. Bern: Hogrefe.

Super, D. E. (1980). A life-span, life-space approach to career development. *Journal of Vocational Behavior*, 16, 282 – 298.

Vogelauer, W. (2011). *Methoden-ABC im Coaching. Praktisches Handwerkzeug für den erfolgreichen Coach* (6., aktualisierte und erweiterte Aufl.). Köln: Luchterhand.

Wilkening, F., Freund, A. M. & Martin, M. (2009). *Entwicklungspsychologie kompakt*. Weinheim: Beltz.

Anhang (Folgeseiten)

Anhang 1: Beispiel Auswertung Persönlichkeitsanalyse NEO-PI-R

Anhang 2: Career Construction Interview CCI von Savickas

Anhang 3: Interview-Leitfaden

Anhang 4: Ablaufmodell für die zusammenfassende Inhaltsanalyse nach Mayring

Anhang 5: Auswertung der Interviews nach Methode von Mayring

Anhang 6: Selbständigkeits- und Herausgabeerklärung

Vertraulicher Anhang, separate Dokumente (nur für Erstbetreuung)

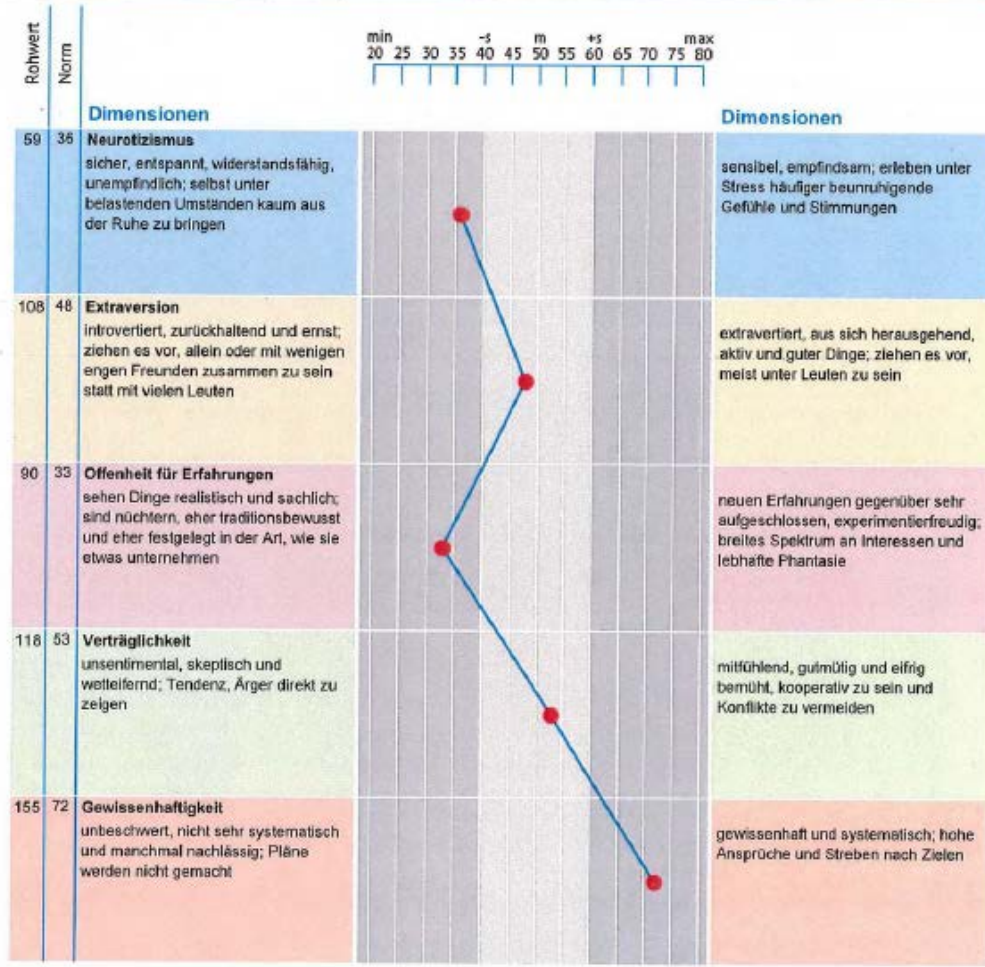
Anhang A: Einverständniserklärungen der Interview-Partner

Anhang B: Transkription der Interviews

Anhang 1: Beispiel Auswertung Persönlichkeitsanalyse NEO-PI-R (Profilblatt)

PROFILBLATT

NEO-Persönlichkeitsinventar nach Costa und McCrae | Form S
Gesamtstichprobe - T-Werte (50+10z)



Quelle: NEO-Persönlichkeitsinventar nach Costa und McCrae, Hogrefe Verlag

Anhang 2: Career Construction Interview CCI von Savickas

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 Lieblingsspruchwort 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 3: Interview-Leitfaden

Leitfaden zum Interview

Dauer pro Interview: geschätzt ca. 30 Minuten

Einleitung:

- Vorstellung Interviewer (Teilnehmer MAS-Lehrgang)
- Zusammenfassende Darstellung der Masterarbeit
- Erläuterung zum Ziel der Interviews
- Einholen der Erlaubnis für die Tonaufnahme
- Abgabe der Einverständniserklärung und Unterschrift

Die „Wunderfrage“ formuliert nach Meier & Szabó:

Nehmen wir an Sie gehen heim und tun, was auch immer Sie für den Rest des Abends geplant haben. Und mitten in der Nacht, während Sie ganz fest schlafen, passiert ein Wunder. All das, worüber Sie gesprochen haben, ist gelöst. Und Sie wachen morgen früh auf und Sie wissen gar nicht, dass es ein Wunder gegeben hat, weil Sie ja fest geschlafen haben und niemand Ihnen gesagt hat, dass ein Wunder passiert ist. Also wenn Sie morgen früh aufwachen, wie fangen Sie an zu entdecken, dass das tatsächlich passiert ist? (Meier & Szabó 2008, siehe Literaturverzeichnis in der Disposition)

Interviewteil:

Thema Erfahrung mit der „Wunderfrage“

Frage 1:

Seit wann wenden Sie die Methode der „Wunderfrage“ in Ihrer Beratung an. Verwenden Sie auch noch andere Coaching-Methoden? Wenn ja, welche?

Thema Ausgangslage bzw. Situation der Klienten

Frage 2:

Bei welchen Klienten wenden Sie die „Wunderfrage“ in der Beratung an?

Frage 3:

Welche Fragestellungen der Klienten führen dazu, dass Sie sich für die Anwendung der „Wunderfrage“ entscheiden?

Thema Ökonomie beim Einsatz der „Wunderfrage“

Frage 4:

Wie schätzen Sie den zeitlichen Aufwand beim Einsatz der „Wunderfrage“ ein?

Thema Reaktionen und Veränderungen bei den Klienten

Frage 5:

Welche verschiedenen Reaktionen bei den Klienten können sie feststellen, wenn Sie die „Wunderfrage“ anwenden?

Frage 6:

Wie häufig treten die von Ihnen beobachteten Reaktionen auf?

Frage 7:

Welche Veränderungen bei den Klienten können Sie feststellen, nachdem Sie die „Wunderfrage“ angewendet haben?

Thema Umgang mit Schwierigkeiten der Klienten

Frage 8:

Wie reagieren Sie, wenn die Klienten Schwierigkeiten haben, auf die „Wunderfrage“ zu antworten?

Thema Gefahren und Grenzen

Frage 9:

Welche Gefahren bestehen Ihrer Meinung nach bei der Anwendung der „Wunderfrage“?

Frage 10:

Gibt es Ihrer Meinung nach Grenzen für die Anwendung der „Wunderfrage“? Wenn ja, welche?

Thema Empfehlungen aufgrund der Erfahrungen

Frage 11

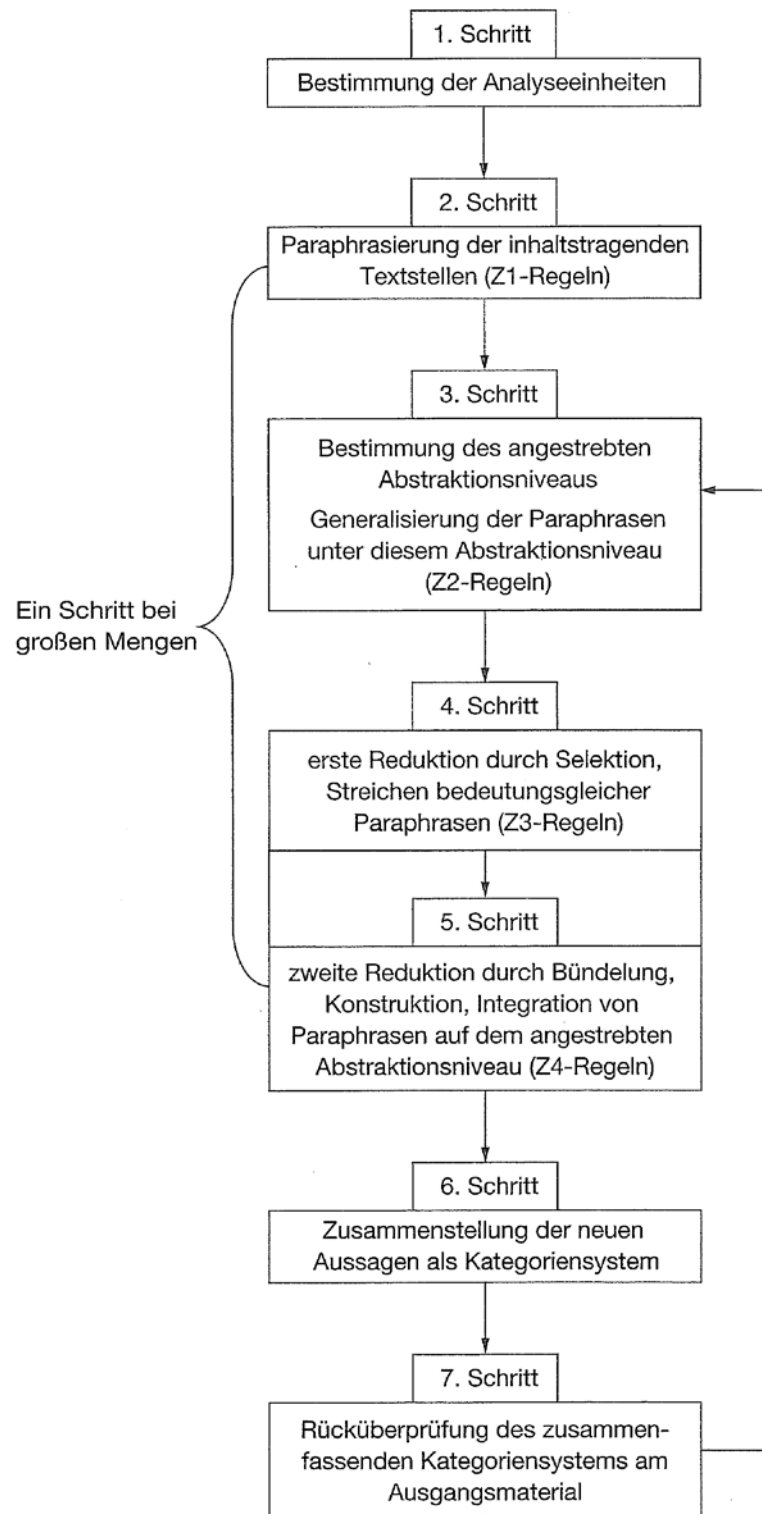
Können Sie mir als Expertin/Experte abschliessend einige Empfehlungen für den Einsatz der „Wunderfrage“ geben?

Abschluss

- Dank aussprechen für das durchgeführte Interview
- Übergabe Geschenk (Appenzeller Biber)

Michael Brasser, 29. Mai 2017

Anhang 4: Ablaufmodell für die zusammenfassende Inhaltsanalyse nach Mayring



Quelle: Mayring (2015, S. 70)

Anhang 5: Auswertung der Interviews nach Methode von Mayring

Erster Durchgang der Zusammenfassung der Interviews

Abstraktionsniveau: Die Erfahrungen und Empfehlungen der Interview-Partner sollen bezogen auf die zentralen Themen in den Blöcken 1 – 7 ersichtlich bzw. verständlich sein.

Themenblock 1 – Erfahrung mit der Wunderfrage (Frage 1)

¹ Seitenangaben beziehen sich auf die Transkription der Interviews im vertraulichen Teil des Anhangs

	Seite ¹	Nr.	Paraphrase	Generalisierung	Reduktion
	1	101	Verwende leicht abgeänderter Version	Abgeänderte Version in Anwendung	K1.1: Erfahrungsdauer <ul style="list-style-type: none"> • Seit Ausbildung • Seit 5 bis 20 Jahren K1.2: Erfahrung aus Anwendung: <ul style="list-style-type: none"> • Problem lokalisieren • Etwas herausholen • Futur Perfekt ermitteln • Zugang zum Klienten • Normale Fragestellung verhindern vorankommen • Rationale Ebene und Empathie • Überraschende Wünsche der Klienten K1.3: Weitere Methoden <ul style="list-style-type: none"> • Auch andere Methoden anwenden • Zirkuläre Fragen • Mix aus Methoden
	1	102	Überraschend, was sie sich wünschen, was auf dem Grabstein stehen soll	Klienten überraschen durch geäußerte Wünsche	
	1	103	Im Prinzip zwei Ebenen – rationale und Empathie – in der Praxis eine Mischung beider Methoden	Rationale Ebene und Empathie in der Beratung ersichtlich	
	2	104	Wo genau das Problem des Klienten liegt	Problem der Klienten lokalisieren	
	2	105	Nicht direkte Gesprächsführung	Keine direkte Gespräche	
	11	106	Genauere Daten nicht nennen	Keine genauen Angaben möglich	
	11	107	Seit Coaching-Ausbildung	Seit Ausbildung	
	11	108	Wende an seit etlichen Jahren	Seit mehreren Jahren	
	11	109	Permanent	Permanent Anwendung	
	11	110	Seit 15 Jahren	Seit 15 Jahren	
	11	111	Ich höre in den Coachings auf mein Bauchgefühl	Auf Bauchgefühl vertrauen	

	11	112	Ich frage nach Ausnahmen	Ausnahmen im Zentrum	
	11	113	Nach dem Futur Perfekt mit der Wunderfrage	Futur Perfekt ermitteln	
	12	114	Eine furchtbaren Mix aus Methoden	Mix aus Methoden	
	12	115	Ziel ist es jeweils, dass man etwas herausholen kann	Etwas herausholen	
	12	116	Methoden anwenden, wenn Gefühl, dass die da passt	Wenn Gefühl passt	
	18	117	Seit ich den Zyklus für lösungsorientierte Kurzzeitberatung besucht habe	Seit Ausbildung	
	18	118	So etwas seit 2012	Seit 5 Jahren	
	18	119	Alle Methode die ich dort gelernt habe, viele Skalierungsfragen, auch Multi Lemma	Auch weitere Methoden benutzen	
	18	120	Aus dem ZRM®, mit Affektbilanz	Auch weitere Methoden benutzen	
	25	121	10 Jahre, als sie so herübergeschwappt ist aus Amerika	Seit 10 Jahren	
	25	122	Aus dem Therapiebereich rüber genommen ins Coaching	Aus der Therapie gekommen	
	25	123	So seit 3 Jahren in der lösungsorientierten Führung	Seit 3 Jahren im Führungstraining	
	25	124	Tausende (lacht), Lösungsorientierung, Skalierung, Visualisierung, Systemische Therapie, Transaktionsanalyse, mit den Antreibern	Auch weitere Methoden benutzen	
	26	125	So hineingekommen nach der Weiterbildung	Keine genauen Daten möglich	

	32	126	Seit gut 20 Jahren	Seit 20 Jahren	
	32	127	Wunderfrage zähle ich zu den systemischen Fragen, zirkulären Fragen	Wunderfrage in der Gruppe der systemischen Fragen	
	32	128	Möglichkeit die Zugangsperspektive zu wechseln	Zugang zum Klienten wechseln	
	32	129	Fragen wie die Wunderfrage ein absolutes Muss	Zirkuläre Fragen	
	32	130	Sogenannte normale Fragestellungen kennen sie ja auswendig und machen zu	Normale Fragestellung verhindern vorankommen	
	39	131	Seit Studiengang am HAP von 2002 bis 2007, dort kennengelernt	Seit ca. 14 Jahren	
	39	132	Skalierungsmethoden und Fragen	Auch weitere Methoden benutzen	

Themenblock 2 – Ausgangslage bzw. Situation der Klienten (Frage 2 und 3)

¹ Seitenangaben beziehen sich auf die Transkription der Interviews im vertraulichen Teil des Anhangs

	Seite ¹	Nr.	Paraphrase	Generalisierung	Reduktion
	2	201	Wenn es mir scheint, die Situation hartnäckig ist	Nicht weiterkommen	K2.1: Ausgangslage der Klienten (Klientengruppen) <ul style="list-style-type: none"> • Ganzes Spektrum vom Klienten K2.2: Situation in denen die Klienten stecken: <ul style="list-style-type: none"> • Nicht weiterkommen • Orientierungslosigkeit bei Klienten • Klienten weiss nicht (kann nicht formulieren) • Blick in die Zukunft nötig • Sichtweise auf die „Dinge“ ändern • Konfliktsituationen K2.3: Voraussetzungen für Einsatz der Wunderfrage <ul style="list-style-type: none"> • Sinnvoller Einsatz • Spontan dazu entscheiden • Klienten haben Vorstellungsvermögen
	2	202	Sackbahnhof	Nicht weiterkommen	
	2	203	Einen Überraschungseffekt hineinbringen	Überraschungseffekt erzeugen	
	2	204	Klient sein Problem anders anschaut	Problem anders anschauen	
	3	205	Mehr so situativ, bei welcher Fragestellung die Wunderfrage angewendet wird	Situativ entscheiden wann Wunderfragen anwenden	
	3	206	Wenn es nicht mehr weitergeht	Nicht weiterkommen	
	3	207	Neuen Ansatz wählen	Neues machen	
	3	208	Verbalisierung von mir, die eine andere Lösung bringt und [der Klient] plötzlich einen Ausweg findet	Andere Lösung bringt	
	12	209	Dann wenn die Orientierungslosigkeit sehr hoch	Orientierungslosigkeit	
	12	210	Klient trägt in sich eine Ahnung, wohin es gehen könnte	Klient weiss bereits wohin es gehen könnte	
	12	211	Sachen sucht bei sich, ist die Wunderfrage sehr wertvoll und gibt eine Orientierung	Suche und Wunderfrage gibt Orientierung	
	13	212	Die Fragen nachher und nicht vorher, sind die entscheidenden	Anschlussfragen sind entscheiden	

13	213	Der Klient sagt, das weiss ich nicht, und was weisst du den nicht, dann wird die Wunderfrage beantwortet	Klient weiss nicht
19	214	Bei allen, bei denen sie mir gerade in den Sinn kommen	Überall wo es passt
19	215	Jetzt macht es für mich Sinn	Sinnvoller Einsatz
19	216	Bei Jugendlichen, in der Time-Out-Schule, bei Erwerbslosen, in der Erwachsenenberatung, keine Rolle ob jung oder alt oder erwerbstätig	Klienten mit verschiedenem Hintergrund
19	217	Ganze Spektrum von Klienten	Ganze Spektrum von Klienten
19	218	Eigentlich bei jeder Fragestellung	Ganze Spektrum von Klienten
19	219	Aus einem Impuls heraus	spontan
19	220	Wenn ich das Gefühl habe, dass ich etwas hören will von einer Perspektive	Perspektiven ergründen
19	221	Motivierender Horizont von Sybille Tobler	Motivierender Horizont
19	222	Einen motivierenden Horizont hören will	Motivierender Horizont
19	223	Wenn die Leute etwas mutlos sind	Mutlose Klienten
26	224	Brauche sie selten	Selten anwenden
26	225	Ich rate sie nicht zu intensiv einzusetzen	Nicht zu intensiv

26	226	Viele [Berufsberater und Coaches] können nicht vernünftig damit um gehen	Werden oft nicht vernünftig eingesetzt	
26	227	Bei Personen die so etwas auf „Kopfkino“ ansprechen	Personen mit Vorstellungsvermögen	
26	228	Ohnmacht-Situationen	Ohnmacht	
26	229	Sehr resigniert wirkend	Resigniert wirkend	
26	230	Es sich gar nicht mehr vorstellen können, dass sie etwas ändern könnte	Wenn Vorstellungskraft fehlt	
26	231	Jemanden aus der Opfer-Haltung herausbringen	Raus aus der Opfer-Haltung	
26	232	Konfliktsituationen	In Konflikten	
26	233	In sehr blockierten Situation,e,n wo auch Resignation ist	Blockierte Situationen	
33	234	Grundsätzlich bei allen	Ganzes Spektrum an Kunden	
33	235	Ganz intuitiv gehört die Wunderfrage eher zu den Jugendlichen und noch spezifischer zu den weiblichen Jugendlichen	Speziell bei weiblichen Jugendlichen	
33	236	Auch bei 50-jährigen	50-Jährige	
33	237	Auch bei arbeitslosen Akademikern funktioniert sie locker	Arbeitslose	
33	238	Wenn so der normale Gesprächsfluss ins Stocken geraten ist	Nicht weiterkommen	
40	239	Keine spezielle Klientengruppe	Ganzes Spektrum an Kunden	

	40	240	Während der Anamnese	Bei Anamnese	
	40	241	Blick in die Zukunft	Blick in die Zukunft	
	40	242	Alle Fragestellungen durch das ganze Band	Ganzes Spektrum an Kunden	
	40	243	Immer zu tun mit Ausrichtung in die Zukunft	Blick in die Zukunft	
	40	244	Frage ich manchmal nach Vorbildern und dann kommt nichts und dann frage ich	Klient weiss nicht	

Themenblock 3 – Ökonomie beim Einsatz der „Wunderfrage“ (Frage 4)

¹ Seitenangaben beziehen sich auf die Transkription der Interviews im vertraulichen Teil des Anhangs

	Seite ¹	Nr.	Paraphrase	Generalisierung	Reduktion
	3	301	Frage nicht generell beantworten können	Keine Angaben möglich	<p>K3.1: Frage stellen</p> <ul style="list-style-type: none"> • Dauert nicht lange • Vertretbarer zeitliche Aufwand <p>K3.2: Antwort des Klienten</p> <ul style="list-style-type: none"> • Frage löst Prozess aus und der dauert eventuell lange • 10 – 15 zusätzliche Stunden <p>K3.3: Vor- und Nacharbeit</p> <ul style="list-style-type: none"> • Vorbereitung (Einleitung) kleiner Zeitaufwand wenn im richtigen Moment gestellt • Nacharbeit, Prozessbegleitung braucht genug Zeit
	3	302	In der Regel ... der Prozess der ausgelöst wird über längere Zeit dauern, so 10, 12 oder 15 Stunden	10 – 15 Stunden zusätzlich	
	3	303	Kann Spontan-Wendung herbeiführen	Spontane Wendung möglich	
	4	304	Längere Beratungsphase einberechnen	Beratung dauert länger	
	13	305	Wenn du die Wunderfrage stellst und das Gespräch noch 2 Minuten dauert, dann klemmst du einen wertvollen Prozess ab	Es braucht Zeit nach der gestellten Frage	
	13	306	Ich bringe sie recht früh ein	Früh anwenden	
	13	307	Zeitlicher Aufwand sehr hoch wenn ich alles dazähle	Hoher zeitlicher Aufwand einrechnen	
	13	308	Der [folgende] Prozess braucht dann sicherlich Zeit	Prozess braucht Zeit	
	20	309	Ich berate nicht so, dass ich berechnen würde, wie viel Zeit ich brauche	So berate ich nicht	
	20	310	Sie braucht eigentlich nicht viel Zeit	Nicht viel Zeit	
	20	311	Jemand braucht mehr Zeit und dann geht es länger	Je nach Person	

	20	312	Antwort kommt in der Regel schnell	Antwort kommt oft schnell	
	27	313	Im richtigen Moment eingesetzt ist der Aufwand quasi null	Richtig eingesetzt Aufwand null	
	27	314	Aber es braucht Vorarbeit	Vorarbeit wichtig	
	27	315	Aber der Zeitpunkt in der Beratung ist wichtig	Zeitpunkt wichtig	
	34	316	Ich habe 1 ½ - stündige Sitzungen	Sitzung dauert 90 Minuten	
	34	317	Mehr so eine Initial-Frage	Frage löst etwas aus	
	41	318	Die Wunderfrage hat immer Platz	Immer Zeit dafür	
	41	319	Höchstens 2 oder 3 Minuten	Die Frage stellen dauert 2 – 3 Minuten	
	41	320	Vertretbarer Zeitaufwand	Zeitaufwand vertretbar	

Themenblock 4 – Reaktionen und Veränderungen bei den Klienten (Fragen 5 bis 7)

¹ Seitenangaben beziehen sich auf die Transkription der Interviews im vertraulichen Teil des Anhangs

	Seite ¹	Nr.	Paraphrase	Generalisierung	Reduktion
	4	401	In der Regel Erleichterung und der Druck fällt weg	Erleichterung, Druck weg	<p>K4.1: positive Reaktionen der Klienten</p> <ul style="list-style-type: none"> • Erleichterung • Faszination • Freude an der Vision • Handbremse löst sich • Keine negativen Assoziationen zu schulischen Situation • Vorerst Ruhe (zum Überlegen) • In Fluss kommen und Antworten geben • Sichtweise wechselt <p>K4.2: negative Reaktion der Klienten</p> <ul style="list-style-type: none"> • Überrascht, verunsichert • Nicht eingehen auf die Frage • Ratlosigkeit • Keine Reaktion • Diffuse Reaktionen • Erst benötigen sie Hilfe um sich zu überwinden • Banale Antworten <p>K4.3: Verhältnis von positiven und negativen Reaktionen</p> <ul style="list-style-type: none"> • ausgeglichen • 90% positiv • Viel mehr positiv
	4	402	Aus einer anderen Optik anschauen	Optik wechseln	
	4	403	Das fördert natürlich wieder den Prozess	Fördert den Prozess	
	4	404	Vor lauter Bäumen den Wald nicht mehr sehen	Details nicht mehr sehen	
	4	405	Wir nehmen einen Helikopter und schauen den Wald von oben an	Sichtweise wechseln	
	5	406	Zielbildung, was will ich eigentlich	Zielformulieren	
	5	407	Reaktionen treten ausgeglichen auf	div. Reaktionen ausgeglichen	
	5	408	Entflechtung des Problems	Problem entflechten	
	6	409	Ungeheure Veränderung und eine Befreiung	Befreiung	
	6	410	Unheimliche Entwicklung	Grosse Entwicklung	
	14	411	Das ganze Spektrum an Reaktionen erlebt	Alle Reaktionen	
	14	412	Fast erfüllend, wauu, Erleuchtung, euphorisch	Erleuchtung, euphorisch	
	14	413	Jetzt weiss ich	Nicht Stecken bleiben	
	14	414	Fast Ratlosigkeit	Ratlosigkeit	
	14	415	Die [Wunderfrage] nicht einordnen können und sich nicht bereit erklären können auf die Frage	Nicht auf die Wunderfrage eingehen können	

			eingehen zu können		K4.4: Veränderung nach Anwendung der Frage <ul style="list-style-type: none"> • Erkenntnisse erlangen • Grosse Entwicklungen beginnen • Aus dem Problem herauskommen • Probleme entflechten können • Wahrnehmung wird sensibler • Prozess kommt in Gang • Perspektiven entstehen • Ermöglicht den motivierenden Horizont = positiv in die Zukunft blicken • Ziele formulieren können
	14	416	Zuerst tritt oft absolute Ruhe ein	Vorerst Ruhe	
	14	417	Es ist dann die Aufgabe nachzuhaken	nachhaken	
	14	418	Diffuse Reaktion und man muss 3 – 4 mal nachfragen	Diffuse Reaktion und dann nachfragen	
	15	419	Veränderung oft schwierig festzustellen weil sie ausserhalb passiert	Veränderungen erkennen ist teils schwierig	
	15	420	Sensibilität erhöhen auf die Wahrnehmung	Wahrnehmen wird sensibilisiert	
	15	421	Wertvoller Prozess zum nachher weiterarbeiten	Wertvoller Prozess wird ausgelöst	
	15	422	Wenn man der Wunderfrage lange nachgeht, wenn man es allgemein lässt, verändert sich nichts	Wenn zu allgemein, keine Veränderung	
	20	423	Die Leute habe Freude, weil sie gerne Visionen haben und träumen	Mit Freude an den Visionen	
	20	424	Sie erzählen mir etwas mit Strahlen	strahlen	
	20	425	Und es gibt Leute, die müssen sich mehr überwinden und tun sich schwer	Sich erst überwinden müssen	
	20	426	Nochmals so eine Brücke geben, erklären, dass es nichts grosses sein muss und auch kleine Veränderungen möglich sind	Kleine Veränderungen nachfragen müssen	
	21	427	90% die Freude und zu 10% die Schwierigkeiten	90% Freude (positiv) 10% Schwierigkeiten (negativ)	
	21	428	Den Leuten wird klar, es gibt etwas nachher	Perspektiven entstehen	

	21	429	Man kann am motivierenden Horizont anknüpfen	Dient dem motivierenden Horizont	
	21	430	Fall mit gesundheitlichen Problemen, setzt sich aufs Rad, weil er das jetzt brauche, das war die grösste Veränderung, mit der Wunderfrage war so wie die Gesundheit wieder da	Plötzlich erkennen was ich brauche um gesund zu werden	
	21	431	Ich muss mich bewegen, damit ich wieder in eine Verbesserung gehe, war die Erkenntnis	Zu einer sehr wichtigen Erkenntnis kommen	
	27	432	Totale Faszination und wieder in Bewegung kommen, ein Sprudeln	Totale Faszination	
	27	433	Na ja, Wunder gibt es halt nicht	Nicht an Wunder glauben	
	27	434	So ein Wunder erleben ist unglaublich	Nicht an Wunder glauben	
	27	435	Das Wunder eröffnet quasi... ich müsste ja nichts machen und es wäre einfach gut	Positive Haltung zur Zukunft erlangen	
	28	436	Mehr die Faszination als das andere	Viel mehr die Faszination als die negative Haltung	
	28	437	Aus der Problem-Tranche herauskommen	Problem-Tranche verlassen können	
	28	438	Leichter vorstellbar, es gibt Hoffnung	Leichter an Hoffnung glauben	
	28	439	Es nimmt uns ein bisschen aus dem ernsthaften Erwachsenenmodus	Sichtweise wechseln	
	34	440	Überrascht weil sie so normalerweise nicht gefragt werden	Überrascht über die Frage	
	35	441	Schwelle niederdrückt und die Antworten kommen flüssiger	Ermöglicht, dass Antworten einfacher ausgesprochen werden	

	35	442	Keine unbewussten Assoziationen zu einer schulischen Situation	Unbewusste negative Assoziation zu schulischen Situationen fallen weg	
	35	443	Es ist nicht assoziiert zu einer schulischen Situation, wo die meisten irgendwie einen schrägen Bezug haben	Unbewusste negative Assoziation zu schulischen Situationen fallen weg	
	35	444	Immer, immer, übrigens auch bei Erwachsenen, also durchs Band weg	Auch bei Erwachsenen	
	35	445	Sie kommen wie in einen anderen Fluss hinein	In einen anderen Fluss kommen	
	35	446	Nicht Schule, sondern Bemühen von mir ihnen zu helfen	Echte Bemühen des Beraters erkennen	
	35	447	Sie löst die Handbremse	Löst die Handbremse	
	41	448	Häufig ist sie wenig ergiebig	Oft ohne Resultat	
	41	449	Dass die Leute einfach sagen	Banale Antworten	
	41	450	Sie haben etwas Angst wegen der Abgrenzung	Angst wegen Abgrenzung	
	41	451	Sich wünschen, dass wenn das Wunder passiert, sie damit umgehen können, so eine Kompetenz, die sie sich wünschen	Wunsch, mit Herausforderungen umgehen zu können	
	42	452	Manchmal bin ich etwas enttäuscht, was dann kommt	Manchmal ohne Resultat	
	42	453	Manchmal ein Volltreffer	Manchmal mit Resultat	
	42	454	Gemäss Maya Storch und dem ZRM® die somatischen Marker kennt	Somatische Marker aus ZRM® ersichtlich	
	42	455	Ein Art von Erleichterung	Erleichterung	

Themenblock 5 – Umgang mit Schwierigkeiten der Klienten (Frage 8)

¹ Seitenangaben beziehen sich auf die Transkription der Interviews im vertraulichen Teil des Anhangs

	Seite ¹	Nr.	Paraphrase	Generalisierung	Reduktion
	7	501	Unterbrechen und nachfragen nach konkretem Problem, wo der Schuh genau drückt	Grund für Problem mit Frage suchen	K5.1 Interventions-Möglichkeiten <ul style="list-style-type: none"> • Gründe für Problem mit Frage suchen • Blick in die spätere Zukunft statt „und morgen ...“ • Mögliche Rollen nach dem Wunder zur Auswahl geben • Zirkuläre Fragen einsetzen • Dimension des Wunders verkleinern • Statt Wunder geschieht nach Traumvorstellungen fragen • Wunderfrage durch märchenhafte Geschichten ersetzen • Weitere Versuch starten • Keinen weiteren Versuch starten und andere Methode wählen • Keinen Zwang anwenden
	7	502	Nachfragen was in weiterer Zukunft sein soll (die Grabsteinfrage)	Zeitlich es stark ausweiten, nicht morgen aber am Ende des Lebens	
	8	503	Ein differenziertes Angebot von Rollenmöglichkeiten machen	Angebot von möglichen Rollen anbieten	
	15	504	In 90% der Fälle frage ich was die Wunderfragen beantworten so schwierig macht	Grund für Problem mit Frage suchen	
	15	505	Zirkuläre Fragen ins Spiel bringen, angelehnte Fragen, wenn jemand neben dir steht, woran diese Person die Veränderung merken würde	zirkulären Fragen einsetzen	
	15	506	Rundherum dahin führen	Mit zirkulären Fragen arbeiten	
	15	507	Was löst es denn aus, dass du das nicht verändern kannst	Grund für Hindernisse zur Veränderung suchen	
	22	508	Stütze geben, in dem, dass ich dann sage, es müsse nichts grosses sein	Die Dimension der Wunderfrage verkleinern, auch kleine Wunder möglich	
	22	509	Sie haben doch sicher einen geheimen Wunsch, nochmals die Hand geben	Die Dimension der Wunderfrage verkleinern, auch kleine Wunder möglich	
	22	510	Einen zweiten Anlauf nehmen	Nochmals versuchen	
	28	511	Fragen wo wir sind und was jetzt gerade läuft	Grund für Problem mit Frage suchen	K5.2: keine Schwierigkeiten beobachtet

	28	512	Ich lege sie weg und sage es sei einfach eine Idee gewesen	Nicht weiter benutzen	
	29	513	Also ich dränge nicht	Keinen Zwang	
	36	514	Das stelle ich eben nicht fest	Keine solche Feststellungen	
	36	515	Ich würde wohl diese Geschichte in ein Märchen ...	Durch märchenhafte Geschichten ersetzen	
	36	516	Eine ganz kleine Geschichte auspacken	Kleine märchenhafte Geschichten einsetzen	
	36	517	Mehr so als Traum, wo alles möglich ist	Als Traumvorstellung	
	42	518	Hatte nie jemanden wo es Negatives ausgelöst hat	Keine negativen Situationen erlebt	
	43	519	Wenn sie ihre Träume nicht leben wollen, gehe ich einfach weiter	Nicht weiter benutzen	
	43	520	Nicht nachbohren	Keinen Zwang	

Themenblock 6 – Gefahren und Grenzen (Frage 9 und 10)

¹ Seitenangaben beziehen sich auf die Transkription der Interviews im vertraulichen Teil des Anhangs

	Seite ¹	Nr.	Paraphrase	Generalisierung	Reduktion
	8	601	Dass die Frage, das was man will, nicht auslöst	Frage führt nicht zum Ziel	K6.1: Gefahren, die man beachten sollte <ul style="list-style-type: none"> • Frage führt nicht zum erhofften Ziel • Abwehrhaltung des Klienten • Antwort ohne brauchbaren Inhalt • Mögliche Gefahren nicht erkennen • Wunsch zur Veränderung fehlt • Unechte Antworten • Mehr Chancen als Gefahren • Frage nicht beantworten können ist u.U. nicht dienlich für Klienten • Klient fühlt sich durch Frage nicht ernstgenommen • Wunderfrage nur stellen wenn genügend Zeit vorhanden • Negatives kommt hervor • Nicht zu viele Methoden anwenden • Klient muss geeignet sein für Wunderfrage (Verfassung und Erfahrungen)
	8	602	Klient fragt, was soll diese Frage	Abwehrhaltung der Klienten	
	8	603	Fragen was sie nun konkret machen sollen, das sind aber wenige	Frage führt nicht zum Ziel	
	9	604	Grenzen? Eigentlich nicht	Keine Grenzen	
	9	605	Bei Jugendlichen passt Wunderfrage besser als meine Grabsteinfrage	Wunderfrage passt besser zu Jugendlichen als die Grabsteinfrage	
	9	606	Bagatellierte Antwort erhalten	Antwort ohne brauchbaren Inhalt	
	15	607	In der Ausbildung als coole Frage erkannt, aber mit der Zeit mögliche Gefahren nicht mehr erkennt	Mit der Zeit die möglichen Gefahren nicht erkennen	
	15	608	Der Wunsch nach Veränderung muss beim anderen geschehen	Wunsch nach Veränderung darf nicht beim Berater gesehen	
	16	609	Nicht schnell genug erkenne, dass ich einfach etwas als Antwort erhalten habe	Nicht erkennen, dass eine unehrliche Antwort gegeben wurde	
	16	610	Die Frage psychologisiert angeschaut wird	Abwehrhaltung des Klienten	
	16	611	Coachee fragt, was das für eine doofe Frage sei	Abwehrhaltung der Klienten	
	16	612	Spontan gesagt, keine Grenzen, es wäre eine Einengung des Coaching-Prozesses	Keine Grenzen	
	16	613	Eher Chancen die ich sehe	Eher Chancen als Gefahren	

	16	614	Eher unsichtbare Grenzen überschreiten oder intuitive Grenzen setzen	Evtl. selber unsichtbare Grenzen überschreiten	K6.2: Grenzen beim Einsatz der Wunderfrage <ul style="list-style-type: none"> • Keine Grenzen • Grabsteinfrage nicht für Jugendliche • Nicht anwenden bei psychischen Problemen • Nicht zu tief in Traumwelten eintauchen • Passt nicht in reine Informationsgespräche
	22	615	Im Grundsatz würde ich nein sagen	Keine Gefahren	
	22	616	Klient kommt gar nichts in den Sinn, solchen geht es nachher nicht besser	Klient ohne mögliche Antwort auf Frage geht es anschliessend nicht besser	
	22	617	Die Wunderfrage nicht definieren können und sich dann noch schlechter fühlen	Klient ohne mögliche Antwort auf Frage geht es anschliessend nicht besser	
	22	618	Gar keine Hoffnung mehr, dass etwas anderes kommt	Keine Hoffnung auf Veränderung beim Klienten	
	23	619	Grenzen habe ich bisher nicht erlebt, wo es zu weit gegangen wäre	Grenzen nicht erlebt, wo es zu weit gegangen wäre	
	29	620	Dass sich das Gegenüber überhaupt nicht ernst genommen fühlt und es eine Beziehungsstörung zwischen Coach und Klient gibt	Klient fühlt sich durch Frage nicht ernstgenommen, Beziehung zwischen Coach und Klient wird gestört	
	29	621	Wenn es Grenzen geben würde, würde ich sie nicht nehmen	Keine Grenzen	
	29	622	Bei Leuten mit psychischen Problemen oder bei Leuten mit wenig Bodenhaftung würde ich die Wunderfrage nicht anwenden	Nicht anwenden bei Personen mit psychischen Problemen	
	29	623	Abheben in eine Traumwelt, hier ist die Grenze der Therapie	Nicht zu weit in Traumwelten abheben	
	29	624	Job des Coaches aufmerksam zu machen, dass eine Therapie in Anspruch genommen werden soll	Coach muss evtl. auf Notwendigkeit einer Therapie hinweisen	
	30	625	Es ist eine starke Intervention	Starke Intervention	

	36	626	Gefahren würde ich nicht sagen	Keine Gefahren	
	36	627	Wunderfrage macht auf	Wunderfrage öffnet	
	36	628	In fünf Minuten ist die Beratung fertig, dann keinen Wunderfrage stellen	Wunderfrage nicht kurz vor Beratungsende stellen	
	36	629	Schon tief psychisch, dann öffne ich nicht noch mehr	Nicht noch tiefer öffnen	
	36	630	Seelenmüll, mühsames Zeug, Schwieriges oder Komplexes kommt hervor	Negative Erlebnisse oder Situationen des Klienten kommen hervor	
	37	631	Wenn ich finde, dass die Anzahl Antworten reicht	nicht zu viele Methoden angewendet	
	37	632	Bei Personen die von der Denkstruktur nicht so begabt sind	Keine Wunderfrage bei Klienten mit fehlender notwendiger Denkstruktur	
	43	633	Nein für mich nicht, etwas Harmloses	Keine Gefahren	
	43	634	Bei jemandem wo vielleicht mal ein Traum geplatzt ist	Wenn schlechte Erfahrungen mit geplatzen Wünschen vorhanden sind	
	43	635	Wenn eine Beratung nur ein Informationsgespräch ist, aber in der klassischen Beratung hat die Wunderfrage immer Platz	In reinen Informationsgesprächen keine Wunderfrage stellen	

Themenblock 7 – Empfehlungen aufgrund der Erfahrungen (Frage 11)

¹ Seitenangaben beziehen sich auf die Transkription der Interviews im vertraulichen Teil des Anhangs

	Seite ¹	Nr.	Paraphrase	Generalisierung	Reduktion
	9	701	Sobald eine Sackgasse entsteht	Klient nicht mehr weiterkommt	K7.1: Wann soll die Wunderfrage angewendet werden <ul style="list-style-type: none"> • Klient kommt nicht weiter • Klassische Fragen führen nicht zum Ziel
	9	702	Blockiert sein	Klient nicht mehr weiterkommt	
	10	703	Ja, das habe ich auch schon überlegt, aber ich komme trotzdem nicht weiter	Klient nicht mehr weiterkommt	
	10	704	Ganzes Repertoire an Fragen ausgeschöpft und komme trotzdem nicht weiter, dann ist es angezeigt aus dem üblichen Gesprächsjargon auszuweichen und eine ganz andere Frage zu stellen	Wenn mit klassischen Fragen nicht zum Ziel	
	10	705	Vielleicht könnte man die Grabsteinfrage stellen wenn die Wunderfrage nicht wirkt	Grabsteinfrage erst wenn die Wunderfrage zu wenig hergibt	
	10	706	Vorstellen wie dein Leben aussehen soll, nicht nur der Beruf auch die Rahmenbedingungen in der Zukunft	Vorstellungen über das Leben nicht nur den Beruf in Zukunft erhalten	
	10	707	Lebensperspektive beschreiben gibt einen Schub	Ressourcen erkennen	
	16	708	Arbeite im Coaching mit dem Bauchgefühl	Auf Bauchgefühl hören	
	16	709	Gut zuhören, dann geht es mit der Wunderfrage überall hin	Gut zuhören	
	17	710	Mit den Fragen breit zu bleiben und den Mut haben nachzufragen	Breite Fragen stellen	
	17	711	Aushalten wenn nichts kommt	Scheitern aushalten	K7.2: Was kann mit der Wunderfrage erreicht werden <ul style="list-style-type: none"> • Vorstellung über zukünftiges Leben inkl. Berufsideen • Ressourcen erkennen • Festgefahrene Strukturen aufbrechen • Blick in die Zukunft ermöglichen • Umgehen von schlechten Assoziationen mit schulischen Situationen • Mittel zu Selbsthilfe (fördert die Fähigkeiten sich selber zu helfen) K7.3: Empfehlungen bei der Anwendung <ul style="list-style-type: none"> • Grabsteinfrage erst wenn die Wunderfrage zu wenig hergibt • Auf Baugefühl hören

	17	712	Über das Zuhören versuchen, den Klienten zu helfen	Gut zuhören	<ul style="list-style-type: none"> • Gut zuhören • Klient nicht einengen mit der Frage • Grund für Mühe mit der Wunderfrage gibt wertvolle Hinweise • Heranführen an die Frage ist wichtig • Beim richtigen Klienten zum richtigen Zeitpunkt <p>K7.4: eigenes Beratungsverständnis</p> <ul style="list-style-type: none"> • Scheitern aushalten • Freude haben an der Wunderfrage • Vom Nutzen überzeugt sein • Feingefühl entwickeln (wann passt die Frage) • Sparsame Anwendung • Darf nicht gespielt sein • Erfahrungen sammeln mit der Wunderfrage
	17	713	Führungskräfte sind sehr strukturiert, mit der Wunderfrage kann die Struktur durchbrochen werden	Wunderfrage um festgefahrene Strukturen aufzubrechen	
	17	714	In anderen Strukturen denken müssen ist wertvoll für den Prozess	Strukturen aufbrechen	
	17	715	Wunderfrage für Führungskräfte ungewohnt, wenn man aber herausfindet warum sie so quer daherkommt, hat sie riesige Wirkung, auch wenn sie nicht beantwortet werden konnte	Grund für Mühe mit Wunderfrage gibt auch wichtige Hinweise	
	23	716	Man muss sie gerne stellen	Freude an der Wunderfrage	
	23	717	Überzeugt sein, dass sie einen Nutzen hat	Vom Nutzen überzeugt sein	
	23	718	Überraschende Frage, ich führe sie so ein	Einführung in die Frage wichtig	
	23	719	Spüren, wann ich die Frage bringen kann und sich auf sein Gefühl verlassen	Feingefühl wann die Frage passt	
	23	720	Als Berater die Freiheit haben diese anzuwenden wenn man das Gefühl hat, jetzt ist es gut	Freiheit des Beraters ausnutzen	
	23	721	Nicht aus heiterem Himmel damit beginnen	Einführung wichtig	
	23	722	So einen Blick in die Zukunft werfen möchte	Für Blick in die Zukunft	
	23	723	An Ressourcen herankommen	Ressourcen erkennen	
	30	724	Bei den richtigen Personen, zum richtigen Zeitpunkt	Richtiger Klient und richtiger Zeitpunkt	

	30	725	Selber davon überzeugt sein	Überzeugt sein	
	30	726	Sie muss zum Berater passen	Passt zum Berater	
	30	727	Man kann das nicht spielen	Darf nicht gespielt wirken	
	30	728	Sparsam einsetzen, nur einmal pro Beratungsprozess	sparsam	
	30	729	Gut überlegen, wo im Beratungsprozess oder überhaupt ich sie einsetze	Richtiger Klient und richtiger Zeitpunkt	
	37	730	All das was ich bereits gesagt habe	alles	
	37	731	Diese schulischen Assoziationen, die noch nach Jahrzehnten ganz schnell da sind beachten, also zur Umgehung dieser	Zum Umgehen von schlechten schulischen Assoziationen	
	38	732	Auftun, damit man an die Ressourcen herankommt	Ressourcen erkennen	
	38	733	Anzapfen wo es mit den konventionellen Methoden nicht klappt	Wenn mit klassischen Fragen nicht zum Ziel	
	38	734	Mittel zur Selbsthilfe und keinen Inhalt von mir geben	Mittel zu Selbsthilfe	
	38	735	Gewisse kindliche Enthemmung erzeugen, mit kindlichem Blick, mit ganz anderem Blick	Wenn mit klassischen Fragen nicht zum Ziel	
	44	736	Immer wieder probieren	Erfahrung damit sammeln	
	44	737	Einführung genug ausführlich wählen	Einführung in die Frage wichtig	

Zweiter Durchgang der Zusammenfassung der Interviews

Abstraktionsniveau: Die Aussagen und Hinweise werden innerhalb eines Themenblock pro (Aussage-)Kategorie zusammengefasst und reduziert auf kompakte Aussagen und Hinweise, welche dann in den Text im Kap. 9 übernommen werden.

Themenblock			Generalisierung	Reduktion
1 – Erfahrung mit der „Wunderfrage“	K1.1	Erfahrungsdauer <ul style="list-style-type: none"> • Seit Ausbildung • Seit 5 bis 20 Jahren 	Nach der Ausbildung im Durchschnitt seit 13 Jahren	Die Interview-Partner wenden die Wunderfrage seit der Ausbildung an und das seit mehreren Jahren.
	K1.2	Erfahrung aus Anwendung <ul style="list-style-type: none"> • Problem lokalisieren • Etwas herausholen • Futur Perfekt ermitteln • Zugang zum Klienten • Normale Fragestellung verhindern vorankommen • Rationale Ebene und Empathie • Überraschende Wünsche der Klienten 	Normale Fragen bringen das Problem nicht zum Vorschein Wunderfrage hilft Klient von der rationalen Ebene auf die Empathie zu kommen Blick in Zukunft ermöglichen Teils überraschende Wünsche	Wenn klassische Fragen nicht weiterhelfen, kann die Wunderfrage einen Blick in die Zukunft ermöglichen. Der Klient gelangt von der rationalen Ebene in seine eigene Empathie. Sie wenden die Wunderfrage aber nicht alleine an, sondern zusammen mit weiteren Methoden, vor allem mit zirkulären Fragen.
	K1.3	Weitere Methoden <ul style="list-style-type: none"> • Auch andere Methoden anwenden • Zirkuläre Fragen • Mix aus Methoden 	Diverse Methoden v.a. zirkuläre Frage	

Themenblock			Generalisierung	Reduktion
2 – Ausgangslage bzw. Situation der Klienten	K2.1	Ausgangslage der Klienten (Klientengruppen) <ul style="list-style-type: none"> • Ganzes Spektrum vom Klienten 	Alle Typen von Klienten	Es werden keine speziellen Klientengruppen genannt, die Wunderfrage ist grundsätzlich bei allen anwendbar.
	K2.2	Situation in denen die Klienten stecken: <ul style="list-style-type: none"> • Nicht weiterkommen • Orientierungslosigkeit bei Klienten • Klienten weiss nicht (kann nicht formulieren) • Blick in die Zukunft nötig • Sichtweise auf die „Dinge“ ändern • Konfliktsituationen 	Ohne Orientierung nicht weiterkommen können Blick in die Zukunft und Wechsel der Sichtweise nicht möglich In Konflikten stecken	Den Klienten gelingt es nicht, in die Zukunft zu blicken und Fantasien zu sehen. Sie verharren in der Problemsituation. Teilweise sind sie auch in Konflikten gefangen. Der Berater soll sich spontan zum sinnvollen Einsatz der Wunderfrage entscheiden, sobald die kognitiven Voraussetzungen beim Klienten erkennbar sind.
	K2.3	Voraussetzungen für Einsatz der Wunderfrage <ul style="list-style-type: none"> • Sinnvoller Einsatz • Spontan dazu entscheiden • Klienten haben Vorstellungsvermögen 	Spontaner Entscheid zum sinnvollen Einsatz der Wunderfrage Kognitive Voraussetzungen muss beim Klienten gegeben sein	

Themenblock			Generalisierung	Reduktion
3 – Ökonomie beim Einsatz der „Wunderfrage“	K3.1	Frage stellen <ul style="list-style-type: none"> • Dauert nicht lange • Vertretbarer zeitliche Aufwand 	Frage stellen braucht nicht viel Zeit	Die Wunderfrage muss im richtigen Moment gestellt werden und dann dauert die Anwendung nur kurz.
	K3.2	Antwort des Klienten <ul style="list-style-type: none"> • Frage löst Prozess aus und der dauert eventuell lange • 10 – 15 zusätzliche Stunden 	Frage löst einen Prozess aus und den gilt es zu begleiten Prozess kann einige Zeit dauern	Die Klienten müssen an die Wunderfrage herangeführt werden.
	K3.3	Vor- und Nacharbeit <ul style="list-style-type: none"> • Vorbereitung (Einleitung) kleiner Zeitaufwand wenn im richtigen Moment gestellt • Nacharbeit, Prozess-begleitung braucht genug Zeit 	Wunderfrage muss im passenden Moment eingesetzt werden. Vorbereitung, sprich die Einführung braucht etwas Zeit, aber nicht viel. Falls Prozess beginnt, braucht es Zeit	Der anschließende Prozess muss begleitet werden und das kann je nach Klient von kurzer oder längerer Dauer sein.

Themenblock			Generalisierung	Reduktion
4 – Reaktionen und Veränderungen bei den Klienten	K4.1	positive Reaktionen der Klienten <ul style="list-style-type: none"> • Erleichterung • Faszination • Freude an der Vision • Handbremse löst sich • Keine negativen Assoziationen zu schulischen Situation • Vorerst Ruhe (zum Überlegen) • In Fluss kommen und Antworten geben • Sichtweise wechselt 	<p>Erleichterung und die „Handbremse“ löst sich und der Klient kann Antworten formulieren und die Sichtweise ändern sich</p> <p>Erst Ruhe und dann Freude oder gar Faszination</p> <p>Keine negativen Assoziationen zu schulischen Situationen von früher</p>	<p>Teils herrscht erst Ruhe (Klienten sollen auch Zeit haben zum denken) und dann ist Freude oder gar Faszination zu beobachten und die Klienten können sich von der bisherigen Sichtweise lösen.</p> <p>Sie erleben keine negativen Assoziationen zu früheren schulischen Situationen.</p> <p>Zum Teil können sie nicht oder nur konfus auf die Wunderfrage reagieren und geben banale Antworten, mit denen man nicht weiter arbeiten kann. Dann müssen die Klienten bei der Überwindung unterstützt werden.</p> <p>Die positiven Reaktionen überwiegen aber.</p> <p>Die Klienten gelangen zu Erkenntnissen und formulieren Ziele und deshalb beginnen dann Prozesse, die zu grossen Entwicklungsmöglichkeiten führen.</p> <p>Es entstehen Perspektiven und der „motivierende Horizont“ wird sichtbar.</p> <p>Die Klienten schaffen es, das Problem zu entflechten.</p>
	K4.2	negative Reaktion der Klienten <ul style="list-style-type: none"> • Überrascht, verunsichert • Nicht eingehen auf die Frage • Ratlosigkeit • Keine Reaktion • Diffuse Reaktionen • Erst benötigen sie Hilfe um sich zu überwinden • Banale Antworten 	<p>Nicht oder nur mit Konfusion darauf reagieren können</p> <p>Antworten sind banal – können nicht weiter verwendet werden</p> <p>Es braucht Überwindung</p>	
	K4.3	Verhältnis von positiven und negativen Reaktionen <ul style="list-style-type: none"> • ausgeglichen • 90% positiv • Viel mehr positiv 	<p>Die positiven Reaktionen überwiegen</p>	
	K4.4	Veränderung nach Anwendung der Frage <ul style="list-style-type: none"> • Erkenntnisse erlangen • Grosse Entwicklungen beginnen • Aus dem Problem herauskommen • Probleme entflechten können 	<p>Zu Erkenntnissen gelangen und Ziele formulieren</p> <p>Grosse Entwicklungen oder Prozesse beginnen</p> <p>Problem entflechten</p>	

		<ul style="list-style-type: none">• Wahrnehmung wird sensibler• Prozess kommt in Gang• Perspektiven entstehen• Ermöglicht den motivierenden Horizont = positiv in die Zukunft blicken• Ziele formulieren können	<p>Raus aus dem Problem</p> <p>Perspektiven entstehen und ermöglichen einen motivierenden Horizont</p> <p>Sensiblere Wahrnehmung</p>	<p>Sie erhöhen ihre sensible Wahrnehmung.</p>
--	--	---	--	---

Themenblock			Generalisierung	Reduktion
5 – Umgang mit Schwierigkeiten der Klienten	K5.1	Interventions-Möglichkeiten <ul style="list-style-type: none"> • Gründe für Problem mit Frage suchen • Blick in die spätere Zukunft statt „und morgen ...“ • Mögliche Rollen nach dem Wunder zur Auswahl geben • Zirkuläre Fragen einsetzen • Dimension des Wunders verkleinern • Statt Wunder geschieht nach Traumvorstellungen fragen • Wunderfrage durch märchenhafte Geschichten ersetzen • Weitere Versuch starten • Keinen weiteren Versuch starten und andere Methode wählen • Keinen Zwang anwenden 	<p>Nach der Ursache für das Problem suchen</p> <p>Wie soll es denn in vielen Jahren aussehen?</p> <p>Das Wunder durch Traumvorstellungen und märchenhafte Geschichten ersetzen</p> <p>Wenn möglich keine Zwang aufsetzen</p> <p>Evtl. Klienten vorerst an kleinere Veränderungen heranführen</p>	<p>Wenn Klienten Mühe bekunden auf die Wunderfrage zu antworten, kann es zielführend sein, nach den Ursachen für die Probleme zu fragen.</p> <p>Oft ist auch das Eintreten des Wunders auf der Zeitachse zu kurzfristig angesetzt und es ist sinnvoll nachzufragen, wie denn der Wunsch-Zustand in ferner Zukunft aussehen würde.</p> <p>Die Klienten zu Antworten zu zwingen bringt kein Resultat, aber die Idee von kleineren Veränderungen kann die Klienten inspirieren.</p> <p>Bei einer so ausserordentlichen Frage wie der Wunderfrage, sind Schwierigkeiten zu erwarten.</p>
	K5.2	keine Schwierigkeiten beobachtet	<p>Ein Interviewpartner erwähnt, dass er keine solchen Schwierigkeiten beobachtet.</p>	

Themenblock			Generalisierung	Reduktion
6 – Gefahren und Grenzen	K6.1	Gefahren, die man beachten sollte <ul style="list-style-type: none"> • Frage führt nicht zum erhofften Ziel • Abwehrhaltung des Klienten • Antwort ohne brauchbaren Inhalt • Mögliche Gefahren nicht erkennen • Wunsch zur Veränderung fehlt • Unechte Antworten • Mehr Chancen als Gefahren • Frage nicht beantworten können ist u.U. nicht dienlich für Klienten • Klient fühlt sich durch Frage nicht ernstgenommen • Wunderfrage nur stellen wenn genügend Zeit vorhanden • Negatives kommt hervor • Nicht zu viele Methoden anwenden • Klient muss geeignet sein für Wunderfrage (Verfassung und Erfahrungen) 	<p>Es kommen nicht die Antworten, die der Berater erhofft</p> <p>Die Antworten der Klienten können für den weiteren Verlauf der Beratung nicht verwendet werden</p> <p>Wunderfrage nur bei Klienten anwenden, die zu dieser Frage passen</p> <p>Die Frage führt beim Klienten zu Verunsicherung</p> <p>Negative Erfahrungen stehen plötzlich im Mittelpunkt der Beratung</p> <p>Wenn die Frage gestellt wird, muss genügend Platz oder Zeit für die Verarbeitung vorhanden sein.</p>	<p>Der Berater muss auch damit rechnen, dass er nicht die gewünschten Antworten zum weiterarbeiten erhält.</p> <p>Die Wunderfrage passt nicht zu allen Klienten, weil sie zu Verunsicherung führt oder negative Erfahrungen hervorbringt.</p> <p>Die Wunderfrage kann gestellt werden, wenn genügend Zeit zur Bearbeitung zur Verfügung steht.</p> <p>Die Interview-Partner sind insgesamt der Meinung, dass bei der Anwendung keine Grenzen bestehen.</p> <p>Jedoch sehen sie Einschränkungen, wenn der Klient psychische Probleme hat oder wenn es sich in der Beratung um ein reines Informationsgespräch handelt.</p>
	K6.2	Grenzen beim Einsatz der Wunderfrage <ul style="list-style-type: none"> • Keine Grenzen • Grabsteinfrage nicht für Jugendliche • Nicht anwenden bei psychischen Problemen • Nicht zu tief in Traumwelten eintauchen • Passt nicht in reine Informationsgespräche 	<p>meist gesagte Antwort = ist gibt keine Grenzen</p> <p>sie ist ungeeignet bei Klienten mit psychischen Problemen</p> <p>sie ist nicht geeignet bei reinen Informationsgesprächen</p>	

Themenblock			Generalisierung	Reduktion
7 – Empfehlungen aufgrund der Erfahrungen	K7.1	K7.1: Wann soll die Wunderfrage angewendet werden <ul style="list-style-type: none"> • Klient kommt nicht weiter • Klassische Fragen führen nicht zum Ziel 	Klient kommt nicht weiter und klassische Fragen führen nicht weiter	Wenn Klienten durch die klassischen Fragen nicht weiterkommen, kann die Wunderfrage Ressourcen und Vorstellungen über die Zukunft aufzeigen.
	K7.1	K7.2: Was kann mit der Wunderfrage erreicht werden <ul style="list-style-type: none"> • Vorstellung über zukünftiges Leben inkl. Berufsideen • Ressourcen erkennen • Festgefahrene Strukturen aufbrechen • Blick in die Zukunft ermöglichen • Umgehen von schlechten Assoziationen mit schulischen Situationen • Mittel zu Selbsthilfe (fördert die Fähigkeiten sich selber zu helfen) 	Ressourcen und Vorstellung über zukünftiges (Berufs-)Leben erkennen Lernen sich besser selber zu helfen Nicht mehr in alter Struktur festgefahren sein In die Zukunft blicken können Umgehen von schlechten Assoziationen mit schulischen Situationen	Der Berater kann mit der Wunderfrage ermöglichen, dass der Klient aus seinen alten Strukturen austritt, in die Zukunft blicken kann und so lernt, sich selber besser helfen zu können. Schlechte Assoziationen mit schulischen Situationen können umgangen werden und belasten das Vorkommen im Beratungsprozess nicht. Der Berater muss empathisch vorgehen können.
	K7.3	K7.3: Empfehlungen bei der Anwendung <ul style="list-style-type: none"> • Grabsteinfrage erst wenn die Wunderfrage zu wenig hergibt • Auf Baugesühl hören • Gut zuhören • Klient nicht einengen mit der Frage • Grund für Mühe mit der Wunderfrage gibt wertvolle Hinweise • Heranführen an die Frage ist wichtig • Beim richtigen Klienten zum richtigen Zeitpunkt 	Auf den Klienten eingehen, zuhören und auf das Bauchgefühl hören Kein Zwang ausüben An die Frage heranführen Weshalb bereitet die Wunderfrage Mühe? Der richtige Zeitpunkt ist von grosser Bedeutung	Aufzwingen bringt nichts und der Klient muss an die Frage herangeführt werden Der richtige Zeitpunkt für die Wunderfrage ist wichtig und der Grund für die bekundete Mühe bei den Klienten ist von grosser Bedeutung. Die Wunderfrage bringt nicht immer den gewünschten Erfolg.

	K7.4	<p>eigenes Beratungsverständnis</p> <ul style="list-style-type: none"> • Scheitern aushalten • Freude haben an der Wunderfrage • Vom Nutzen überzeugt sein • Feingefühl entwickeln (wann passt die Frage) • Sparsame Anwendung • Darf nicht gespielt sein • Erfahrungen sammeln mit der Wunderfrage 	<p>Bewusst sein, dass nicht alles so klappt wie geplant</p> <p>Freude an und Vertrauen in die Frage</p> <p>Merken wann die Frage angebracht ist</p> <p>Muss authentisch überkommen</p> <p>Es braucht Erfahrung</p>	<p>Freude an der Frage und das Vertrauen sind essentiell.</p> <p>Mit der Erfahrung wird die Anwendung professioneller.</p>
--	------	---	---	--

Anhang 6: Selbständigkeits- und Herausgabeerklärung

Zürcher Hochschule
für Angewandte Wissenschaften



IAP
Institut für Angewandte
Psychologie

www.iap.zhaw.ch

Selbständigkeits- und Herausgabeerklärung

MAS-Arbeit: Coaching-Methoden in der Berufs- und Laufbahnberatung - Wie kann der Einsatz der "Wunderfrage" die Klienten unterstützen?
im Studiengang: MAS BSLB 16-F

Selbständigkeitserklärung Studierende

Erklärung des MAS-Studierenden /der MAS-Studierenden Michael Brassler

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.

St. Gallen, 21.1.2018
.....
(Ort, Datum)


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

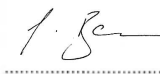
Die MAS Arbeiten sind grundsätzlich öffentlich zugänglich. In begründeten Fällen können Einschränkungen der Herausgabe festgelegt werden. In einzelnen Fällen werden die MAS Arbeiten elektronisch auf der ZHAW Internetseite veröffentlicht. Diese elektronische Veröffentlichung beinhaltet jedoch keinen rechtlichen 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, 7. März 2018
.....
(Ort, Datum)


.....
(Unterschrift der Betreuungsperson)