



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

Life Design Thinking in der Berufs-, Studien- und Laufbahnberatung oder: die Arbeit und das Vergnügen

Ein Workflow für die Einzelberatung

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

von

Shana Graf

am

15. Juli 2022

Erstbetreuung: Barbara Moser, Psychologin, Dozentin am IAP der ZHAW
Zweitbetreuung: Claudia Koch, Psychologin, stv. Stellenleiterin BSLB St.Gallen

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

Abstract

Life Design Thinking applies the principles of the innovation method Design Thinking on designing one's (occupational) life. This thesis explores the challenges and benefits of this creative approach in one-to-one Career Counselling sessions. The author developed a workflow based on the Design Council's Double Diamond, which was given to career counsellors to test on real clients. Afterwards, the counsellors were interviewed on how working with the Life Design Thinking workflow affected the counselling process, the clients' self-efficacy beliefs and their exploratory behaviour. Possible use cases and target groups were also explored. The findings suggest that the workflow is widely applicable across all age groups, as long as clients are open-minded and self-reflective. Its beneficial impacts can be summarised in providing clarity, revealing important issues through visualisation, stimulating further self-reflection as well as co-creating with others. All clients started to engage in exploratory activities in between counselling sessions and thereby increased their self-efficacy beliefs perceivably. However, the thesis concludes it is imperative counsellors interested in working with Life Design Thinking take into account that it is a holistic approach, not looking at the clients' career exclusively, but encompassing various aspects of the clients' lives affecting their occupation, thereby empowering them to actively design the lives they truly want.

Keywords: Career Counselling, Life Design Thinking, Double Diamond Process, Co-Creation, Visualisation, Happenstance Learning Theory, Exploratory Behaviour, Social Cognitive Theory, Self-Efficacy Beliefs

Life Design Thinking überträgt die Prinzipien der Innovationsmethode Design Thinking auf die Gestaltung des (Berufs-)Lebens. Diese Arbeit untersucht die Herausforderungen und den Mehrwert dieser kreativen Ansätze im Einzelsetting der Berufs-, Studien- und Laufbahnberatung. Auf der Grundlage des Double Diamond entwickelte die Autorin einen Workflow, den Beratungspersonen mit Klient*innen ausprobierten. Anschliessend wurden sie dazu interviewt, wie sich der «Life Design Thinking»-Workflow auf den Beratungsprozess sowie die Selbstwirksamkeitsüberzeugung und das Explorationsverhalten der Klient*innen auswirkte. Zudem wurden Einsatzmöglichkeiten und Zielgruppen eruiert. Die Ergebnisse deuten darauf hin, dass sich der Workflow breit gefächert über alle Altersgruppen hinweg einsetzen lässt, solange die Klient*innen offen und zur Selbstreflexion bereit sind. Die Wirkungen des Workflows lassen sich auf das Schaffen von Klarheit, die Visualisierung von Zusammenhängen,

vertiefte Selbstreflexion und die Ko-Kreation im Design Team herunterbrechen. Alle Klient*innen begannen bereits während des laufenden Beratungsprozesses zu explorieren und steigerten dadurch ihre Selbstwirksamkeitsüberzeugung spürbar. Beratungspersonen, die mit Life Design Thinking arbeiten wollen, sollten sich jedoch bewusst sein, dass es sich um einen ganzheitlichen Ansatz handelt. Der Beruf wird nicht isoliert betrachtet, sondern es werden verschiedene Lebensbereiche miteinbezogen. Auf diese Weise werden die Klient*innen dazu befähigt, ihr Leben aktiv und selbstbestimmt zu gestalten.

Schlagwörter: Berufs-, Studien- und Laufbahnberatung; Life Design Thinking, «Double Diamond»-Prozess, Ko-Kreation, Visualisierung, Happenstance Learning Theory, Explorationsverhalten, sozial-kognitive Lerntheorie, Selbstwirksamkeitsüberzeugung

Danksagung

Diese Arbeit ist über eine Dauer von fast anderthalb Jahren entstanden. Auf den einzelnen Wegabschnitten wurde ich von wunderbaren Menschen begleitet, meinem «Design Team», um es in der Terminologie des Life Design Thinking auszudrücken:

Ein herzliches Dankeschön an **Barbara Moser**, meine Erstbetreuerin und Dozentin am IAP, die durch ihren Input zu Life Design Thinking im Rahmen des MAS BSLB an einem trüben Samstagnachmittag im März 2021 mein Feuer für dieses Thema entfachte.

Vielen Dank an **Tamara Graf**, meiner geliebten Mama, die sich im Herbst 2021 auf das Abenteuer einliess, gemeinsam «Life Design Thinking»-Methoden auszuprobieren. Es war spannend, am eigenen Beispiel zu spüren, was Life Design Thinking alles auslösen kann.

Einen weiteren Meilenstein legte ich zusammen mit meinem inspirierenden Arbeitskollegen **Peter Ammann**, der mich kurz vor Weihnachten 2021 dazu anregte, doch einen Workflow für die Anwendung von Life Design Thinking in der Einzelberatung zu erarbeiten.

Meiner geschätzten Zweitbetreuerin **Claudia Koch** bin ich sehr dankbar, dass sie ihr methodisches Fachwissen mit mir teilte und mir stets Mut zusprach, wenn die Arbeit besonders viel Energie und Durchhaltewillen erforderte.

Ein grosser Dank geht an mein **Team der BSLB St.Gallen** sowie an die Beratungspersonen aus allen Ecken der Schweiz, die sich für die Erprobung des Workflows und die Interviews zur Verfügung stellten. Aus Gründen der Anonymisierung kann ich sie an dieser Stelle leider nicht mit Namen aufführen – der Dank kommt dennoch von ganzem Herzen!

Auch meine Kommiliton*innen im MAS BSLB möchte ich nicht unerwähnt lassen, besonders **Christoph Sigrist, Kurt Adank, Melanie Romer** und **Patrizia Mehr**. Es war mir eine Freude, mit euch zu studieren, und der Austausch mit euch immer sehr bereichernd!

Zu guter Letzt möchte ich mich bei **Matthias Humbel** bedanken, meinem begnadeten Barista, für die vielen Cappuccinos, die ich während des Schreibprozesses an unseren Küchentisch serviert bekam. Sein gestalterisches Auge hat entscheidend zum Farbkonzept und zum Layout des Workflows beigetragen.

«When you think like a designer, when you are willing to ask the questions, when you realize that life is always about designing something that has never existed before, then your life can sparkle in a way that you could never have imagined.

That is, if you like sparkles. It's your design, after all.»

— Bill Burnett und Dave Evans, Autoren von «Designing Your Life»

«Wer denkt, die Welt nicht verändern zu können, unterschätzt sich selbst.»

— Paul Ketz, Product Designer und Teilnehmer «Work Life Romance», Köln

«En una vida pueden caber varias. Es otra vida distinta, pero tan suya como la anterior.»

— Tokio aus der Serie «Casa de Papel», Netflix

Inhaltverzeichnis

1	Einleitung	1
1.1	Zielsetzung und Fragestellungen.....	2
1.2	Gliederung	2
2	Theoretischer Teil: Grundlagen	3
2.1	Life Design Thinking	3
2.1.1	Entstehung.....	5
2.1.2	Mindset	7
2.1.3	Abgrenzung zum Paradigma des Life Design (Savickas, 2012)	9
2.2	«Double Diamond»-Prozess	11
2.2.1	Phase 1: Ausgangslage verstehen	14
2.2.2	Phase 2: Fokus definieren.....	14
2.2.3	Phase 3: Ideen entwickeln	14
2.2.4	Phase 4: Prototypen testen	15
2.3	Bezüge zu psychologischen Theorien	16
2.3.1	Happenstance Learning Theory und Explorationsverhalten	
	(Krumboltz, 2009).....	16
2.3.2	Sozial-kognitive Lerntheorie und Selbstwirksamkeitsüberzeugung	
	(Bandura, 1989)	17
3	Praktischer Teil: Workflow und Methoden	19
3.1	Phase 1: Soundtrack des Lebens (Kötter & Kursawe, 2015).....	20
3.2	Phase 2: Context-Map und Standpunkt (Lewrick & Thommen, 2019).....	21
3.3	Phase 3: Odyssee-Pläne (Burnett & Evans, 2016)	23
3.4	Phase 4: Visionen und erste Schritte (Moser, im Druck)	26
4	Befragung der Beratungspersonen	30
4.1	Untersuchungsdesign	30
4.2	Auswahl der Beratungspersonen und Prototype Testing	32
4.3	Teilstandardisierte Leitfadeninterviews	33
4.4	Transkription und qualitative Inhaltsanalyse (Mayring, 2015)	33

5	Ergebnisse	36
5.1	Fragestellung 1: Anliegen und Zielgruppen.....	36
5.1.1	Merkmale der Klient*innen	36
5.1.2	Anliegen und Zielgruppen	37
5.2	Fragestellung 2: Prozessgestaltung.....	39
5.2.1	Stärken des LDT-Workflows.....	39
5.2.2	Stolpersteine und Herausforderungen	40
5.2.3	Hinweise zur Anwendung, Änderungsvorschläge und Ergänzungen	41
5.2.4	Lebensgestaltung	42
5.2.5	Einsatz des LDT-Workflows in Online-Beratungen	43
5.3	Fragestellung 3: Wirkungen bei den Klient*innen	43
5.3.1	Wirkungen in den einzelnen Phasen.....	43
5.3.2	Konkrete Wirkungen des gesamten Workflows	44
5.4	Fragestellung 4: Selbstwirksamkeit und Explorationsverhalten	44
5.4.1	Selbstwirksamkeitsüberzeugung (Bandura, 1989).....	45
5.4.2	Explorationsverhalten (Krumboltz, 2009)	46
6	Diskussion und Ausblick.....	48
6.1	Antworten auf die Forschungsfragen	48
6.1.1	Fragestellung 1: Anliegen und Zielgruppen	48
6.1.2	Fragestellung 2: Prozessgestaltung.....	49
6.1.3	Fragestellung 3: Wirkungen bei den Klient*innen	51
6.1.4	Fragestellung 4: Selbstwirksamkeit und Explorationsverhalten	51
6.2	Kritische Reflexion und Einschränkungen der Arbeit	52
6.3	Fazit	53
6.4	Ausblick	54
	Literaturverzeichnis.....	56
	Anhänge	60

Abbildungsverzeichnis

Abbildung 1	Aspekte des Life Design Thinking (eigene Darstellung).....	4
Abbildung 2	Das «Life Design Thinking»-Mindset (eigene Darstellung)	7
Abbildung 3	Der «Designing Your Life»-Prozess (eigene Darstellung	12
	nach Burnett, 2017).....	
Abbildung 4	Der «Life Design Thinking»-Prozess im Double Diamond (Grafik abgeändert und ergänzt nach Eissa, 2017)	13
Abbildung 5	Überblick über den Workflow und die vier Methoden (Grafik abgeändert und ergänzt nach Eissa, 2017).....	19
Abbildung 6	Beispiel eines Odyssee-Planes (eigene Zeichnung)	24
Abbildung 7	Beispiel für «Visionen und erste Schritte» (Moser, im Druck)	28
Abbildung 8	Untersuchungsdesign (eigene Darstellung)	31

Tabellenverzeichnis

Tabelle 1	<i>Life Design Thinking versus Life Planning (in Anlehnung an Kötter und Kursawe, 2015, S. 22f. und Kernbach und Eppler, 2020, S. 39)</i>	8
Tabelle 2	<i>Paradigma des Life Design und Life Design Thinking: Abgrenzung und Parallelen</i>	11
Tabelle 3	<i>Merkmale der involvierten Beratungspersonen</i>	32
Tabelle 4	<i>Auszug aus dem Kodierleitfaden.....</i>	35
Tabelle 5	<i>Merkmale der involvierten Klient*innen.....</i>	36
Tabelle 6	<i>Voraussetzungen, Zielgruppen und Fragestellungen</i>	38
Tabelle 7	<i>Anpassungen in der Prozessgestaltung</i>	51

Abkürzungsverzeichnis

BIZ	Berufsinformationszentrum/-zentren
BP	Beratungsperson(en)
BSLB	Berufs-, Studien- und Laufbahnberatung
CCI	Career Construction Interview
CCT	Career Construction Theory
HLT	Happenstance Learning Theory
HSG	Universität St.Gallen
IV	Invalidenversicherung
LDT	Life Design Thinking
LSP	Lego® Serious Play®
PSI-Theorie	Theorie der Persönlichkeits-System-Interaktionen
SDBB	Schweizerisches Dienstleistungszentrum Berufsbildung Berufs-, Studien- und Laufbahnberatung
ZHdK	Zürcher Hochschule der Künste
ZRM	Zürcher Ressourcen Modell

1 Einleitung

«Wenn die Arbeit nervt, dann gehe ich zum Ausgleich zum Yoga. Aber wäre es nicht viel erstrebenswerter, wenn wir unsere Arbeit so gestalten, dass wir sie gar nicht mehr aus unserem Leben verbannen wollen?» — Kötter & Kursawe, 2015, S. 14

Life Design Thinking (LDT) macht das Sprichwort «Erst die Arbeit, dann das Vergnügen» obsolet, denn Arbeit und Vergnügen werden hier nicht voneinander getrennt, sondern bewusst miteinander verknüpft. Für Life Designer*innen ist Arbeitszeit Lebenszeit und umgekehrt (Kötter & Kursawe, 2015, S. 7). Aus einer repräsentativen Studie (New Work SE & XING, 2021) geht hervor, dass Schweizer*innen die Work-Life-Integration als einen der wichtigsten Faktoren für ein erfüllendes (Berufs-)Leben erachten. Auch Hirschi (2013, S. 105) fordert eine ganzheitliche Betrachtung: «Arbeit ist untrennbar mit anderen Lebensbereichen verbunden. Berufsberatung und „Lebensberatung“ lassen sich nicht trennen.»

LDT rückt die aktive Gestaltung der eigenen beruflichen Laufbahn in den Mittelpunkt und betont gleichzeitig der Nicht-Linearität derselben im Kontext der dynamischen Arbeitswelt des 21. Jahrhunderts (Burnett, 2017). Denn die Einstellung zur Arbeit hat sich verändert: Vielen ist die Selbstverwirklichung bei der Arbeit heute wichtiger als das Erklimmen der Karriereleiter (Zuberbühler, 2020, S. 176). LDT trifft den Nerv der Zeit und gehört zu den verheissungsvollsten Ansätzen in der Berufs-, Studien- und Laufbahnberatung (BSLB) der letzten Jahre (Bucher, 2019). Stärken liegen insbesondere im Umgang mit karrierebezogener Unsicherheit (was die Zukunft bringt, bleibt ungewiss) sowie in der starken Handlungsorientierung: Im LDT geht es darum, möglichst schnell vom Wollen ins Machen zu kommen, Ideen ohne grosses Risiko im kleinen Rahmen auszuprobieren und dabei glückliche Zufälle gekonnt für sich zu nutzen. Das macht nachhaltige Veränderung möglich (Kernbach & Eppler, 2020).

Bislang lag der Anwendungsfokus dieser Ansätze auf dem Gruppensetting, aus dem heraus sie sich entwickelt haben. So werden an vielen Hochschulen «Life Design Thinking»-Workshops für Studierende angeboten. Das Schweizerische Dienstleistungszentrum Berufsbildung | Berufs-, Studien- und Laufbahnberatung (SDBB) organisierte im Frühling 2022 erstmals eine zweitägige Weiterbildung mit dem Titel «Design Thinking & Life Design». Zuvor wurde im Jahr 2021 ein Beratungstag durchgeführt, an dem der kritischen Frage nachgegangen wurde, ob ein Transfer in die BSLB überhaupt nützlich und möglich ist (SDBB, 2021). Mit dieser Arbeit möchte ich einen Beitrag zur Beantwortung dieser Frage leisten und den Mehrwert von LDT im Einzelsetting der BSLB aufzeigen.

1.1 Zielsetzung und Fragestellungen

Ziel dieser Arbeit ist es, Berufs-, Studien- und Laufbahnberater*innen einen konkreten Vorschlag zur Anwendung der «Life Design Thinking»-Ansätze in der Einzelberatung zu machen. Das Endprodukt soll ein einfach anwendbarer Workflow für die Einzelberatung sein, in den sowohl das Mindset sowie unterschiedliche LDT- Methoden eingebettet sind. Um dieses Ziel zu erreichen, erarbeite ich auf der Basis des «Double Diamond»-Prozesses (Design Council, 2015) einen ersten Prototyp, den ich Beratungspersonen (BP) zum Ausprobieren gebe. In Interviews erfrage ich ihre subjektive Einschätzung zu folgenden Fragestellungen:

1. Für welche Anliegen und Zielgruppen finden sie den «Life Design Thinking»-Workflow besonders geeignet? Für welche eher weniger?
2. Ist die Prozessgestaltung des «Life Design Thinking»-Workflows ihrer Meinung nach förderlich für die Beratung?
3. Welche Wirkung(en) des «Life Design Thinking»-Workflows beobachten sie bei ihren Klient*innen?
4. Sehen sie Anzeichen dafür, dass durch den «Life Design Thinking»-Workflow die Selbstwirksamkeitsüberzeugung (Bandura, 1989) sowie das Explorationsverhalten (Krumboltz, 2009) der Klient*innen gesteigert werden können?

1.2 Gliederung

Diese Arbeit gliedert sich grob in vier Teile: einen theoretischen Teil (Kapitel 2), einen praktischen Teil (Kapitel 3), einen wissenschaftlichen Teil (Kapitel 4 und 5) sowie einen integrativen Teil (Kapitel 6).

Im **theoretischen Teil** (Kapitel 2) führe ich die Leser*innen in die «Life Design Thinking»-Ansätze sowie die vier Phasen des «Double Diamond»-Prozesses ein. Zudem zeige ich die Bezüge zur sozial-kognitiven Lerntheorie (Bandura, 1989) und zur Happenstance Learning Theory (Krumboltz, 2009) auf. Im **praktischen Teil** (Kapitel 3) stelle ich den Leser*innen den Workflow mit seinen vier Methoden vor, den ich aus den theoretischen Grundlagen entwickle. Im **wissenschaftlichen Teil** beschreibe ich das Untersuchungsdesign, mein Vorgehen in der Befragung der BP sowie die Datenauswertung (Kapitel 4) und fasse die Ergebnisse deskriptiv zusammen (Kapitel 5). Im **integrativen Teil** (Kapitel 6) führe ich schliesslich die Erkenntnisse der einzelnen Teile zusammen, beantworte die vier Forschungsfragen aus Kapitel 1.1 und ziehe ein abschliessendes Fazit.

2 Theoretischer Teil: Grundlagen

2.1 Life Design Thinking

«A well-designed life is a life that is generative—it is constantly creative, productive, changing, evolving, and there is always the possibility of surprise.» — Burnett & Evans, 2016, S. xvi

Moser (im Druck) schlägt den Begriff Life Design Thinking (LDT) vor, um eine Sammlung von Ansätzen, die die Innovationsmethode Design Thinking auf die Lebensgestaltung übertragen, von Savickas' Paradigma des Life Design (z. B. Savickas, 2012) abzugrenzen (mehr zu dieser Unterscheidung im Kapitel 2.1.3). In diesem Kapitel soll zuerst das Design Thinking vorgestellt werden, was anschliessend einen Überblick über die LDT-Ansätze ermöglicht. Die wichtigsten Aspekte des (Life) Design Thinking sind in Abbildung 1 zusammengefasst.

Oishi (2012, S. 40ff.) beschreibt **Design Thinking** als systematische Herangehensweise, um kreative Lösungen für komplexe Probleme zu erarbeiten. Wichtige Merkmale sind die Ergebnisoffenheit (das Resultat ist zu Beginn unbekannt), die konsequente Orientierung an den Endnutzer*innen sowie die Zusammenarbeit im (interdisziplinären) Team (Schallmo & Lang, 2020, S. 20). Der «Design Thinking»-Prozess ist klar strukturiert und zeichnet sich durch seinen iterativen Charakter aus; bei Bedarf werden die einzelnen Prozessphasen oder «spaces of innovation» (Brown & Katz, 2011, S. 381) wiederholt. Das Wort «Thinking» im Namen steht für eine ganz bestimmte Denkweise: diejenige von Designer*innen (Brown, 2016, S. 7). «Design Thinkers» sind experimentierfreudig und optimistisch; sie testen ihre Ideen so früh wie möglich mittels einfachen, kostengünstigen Prototypen (Brown, 2008, S. 87ff.). Ursprünglich wurde Design Thinking im Silicon Valley für die Entwicklung von neuen Produkten und Dienstleistungen genutzt. Mittlerweile setzen Organisationen auf der ganzen Welt Design Thinking überall dort ein, wo es neue und vielleicht unkonventionelle Lösungen braucht. Dazu gehören unter anderem Unternehmen wie Apple und Google (Brown, 2016, S. VII), die für ihre Innovationskraft bekannt sind.

Im **Life Design Thinking** wird das Leben selbst als «Design Challenge» betrachtet: Zwar gibt es ein gewünschtes Ergebnis (ein gut gestaltetes Leben, vgl. einleitendes Zitat), aber nicht *die eine* Lösung dafür (Burnett & Evans, 2016, S. xiv ff.; vgl. Ergebnisoffenheit im obigen Abschnitt). Vielmehr soll ein sich ständig wiederholender Design-Prozess stattfinden, bei dem sich die Klient*innen immer wieder aufs Neue fragen, wo sie als Nächstes

hinwollen, auf welche Projekte sie Lust haben und in welche Rolle(n) sie hineinwachsen möchten (ebd., S. xxi). Somit wird im LDT der Tatsache beigemessen, dass das Leben mit seiner Vielschichtigkeit nur begrenzt planbar ist. Es gilt, sich langsam, Schritt für Schritt, an eine Veränderung heranzutasten (vgl. «sneak up on the future», Burnett & Evans, 2016, S. 112).

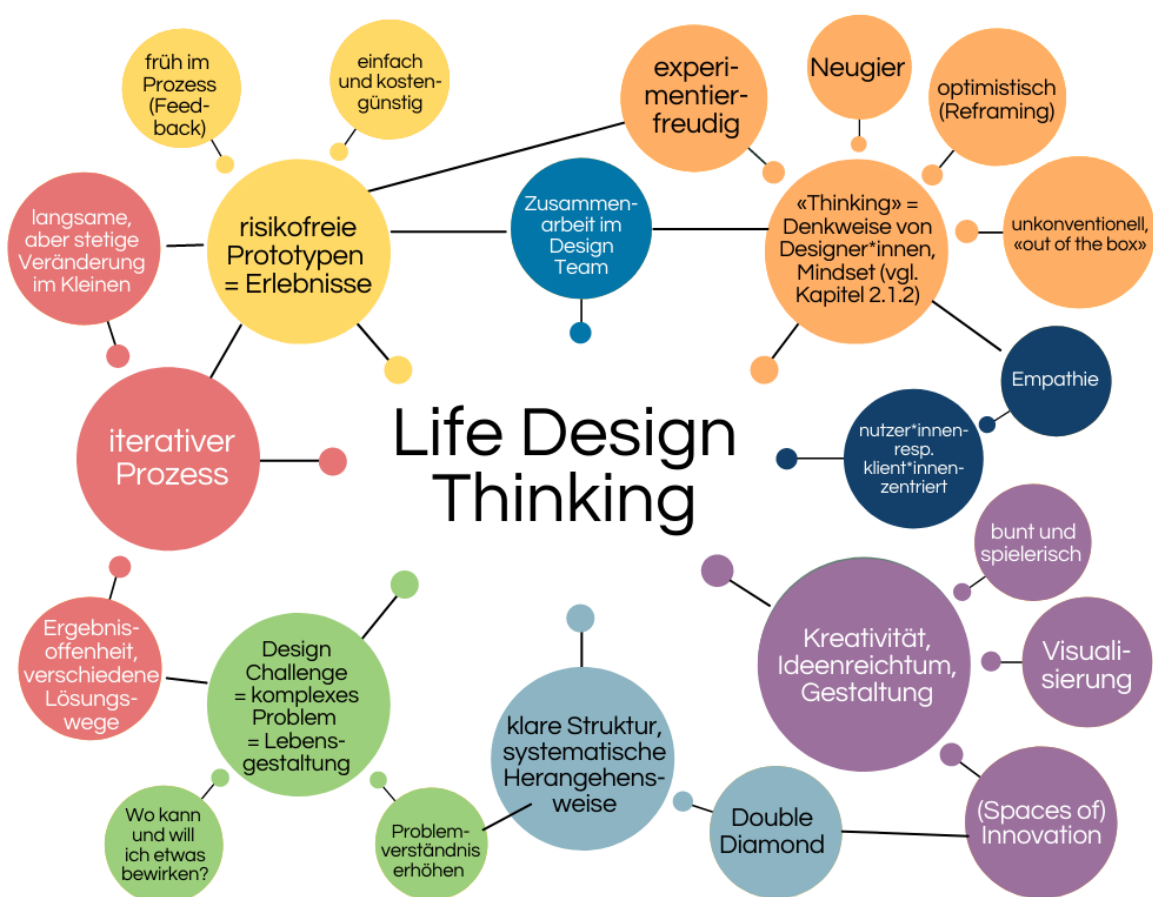


Abbildung 1. Aspekte des Life Design Thinking (eigene Darstellung)

Die Design Challenge, das bestehende Problem, wird im Life Design Thinking nicht sofort gelöst. Zunächst geht es darum, das *richtige* Problem zu finden und das Problemverständnis zu erhöhen (Kernbach & Eppler, 2020, S. 18). Darum wird dem Problem, das im Einzelsetting dem Anliegen oder Beratungsthema entspricht, in diesen Ansätzen viel Raum gegeben (Burnett & Evans, 2016, S. 4ff.). Auf diese Weise wird gewährleistet, dass es sich um ein Problem handelt, wogegen auch etwas unternommen werden kann (ebd., S. 9ff.). Denn ist etwas nicht veränderbar, handelt es sich nicht um ein Problem, sondern um eine Realität, die es zu akzeptieren oder umzudeuten gilt (ebd., S. 9ff.). Aufbauend auf diesem Problemverständnis werden mit verschiedenen kreativen Methoden auf spielerische Art und Weise

neue Ideen generiert, die möglichst zügig in kleinen Experimenten umgesetzt werden. Das alles geschieht aus der empathischen, aufgeschlossenen und zuversichtlichen Grundhaltung von Designer*innen heraus (mehr hierzu in Kapitel 2.1.2 Mindset). Es geht also keinesfalls darum, lange im Problem zu verharren, sondern den Blick rasch auf das Positive zu richten und dort anzusetzen, wo wirklich etwas bewirkt werden kann.

Gestaltung spielt in den LDT-Ansätzen eine wichtige Rolle, und zwar sowohl auf der visuell-kreativen Ebene als auch in der übertragenen Bedeutung, dem Gestaltungserleben:

- Gestaltungserleben: Die Klient*innen sollen sich als aktive Gestalter*innen ihres eigenen Lebens wahrnehmen und sich bewusst werden, dass sie es in der Hand haben, den weiteren Verlauf ihres Lebens positiv zu beeinflussen (Kötter & Kursawe, 2015, S. 37, vgl. Selbstwirksamkeitsüberzeugung, Kapitel 2.3.2).
- Visuell-kreative Ebene: Durch Visualisierungen (Zeichnungen, Skizzen usw.) werden interne Vorstellungen externalisiert (Ballstaedt, 2011, S. 14), d. h. etwas Abstraktes wird sichtbar gemacht und veranschaulicht (ebd., S. 20). Bilder bieten eine gemeinsame Basis für Gespräche; sie können dabei helfen, Ideen und Zusammenhänge besser zu verstehen. Die Arbeit mit Kreativitätstechniken spricht zudem beide Gehirnhälften an (Lewrick & Thommen, 2019, S. 17). Dabei ist das gestalterische Talent nebensächlich. Gemäss Kötter und Kursawe (2015, S. 37) können bereits einfache Strichmännchen zum gedanklichen Durchbruch verhelfen. Diese Autoren (ebd., S. 37) empfehlen, im LDT-Prozess Gedanken möglichst oft in Skizzen zu notieren.

2.1.1 Entstehung

Bill Burnett, Leiter des Studienprogramms in Design und ursprünglich Ingenieur, und Dave Evans, Dozent für Produktdesign, konzipierten an der US-amerikanischen Universität Stanford den Workshop «Designing Your Life», der rasch zu einem der beliebtesten Kurse der Hochschule aufstieg. Das Konzept basiert auf Erkenntnissen der Positiven Psychologie, insbesondere auf dem Werk von Martin Seligman (2012), und wurde neben Studierenden auch auf andere Zielgruppen ausgeweitet (vgl. www.designingyour.life). Im Jahr 2016 veröffentlichten «New York Times»-Bestseller, in dem sich die Leser*innen autodidaktisch durch den Workshop arbeiten können, beschreiben Burnett und Evans ihren Kurs wie folgt: «[...] we teach the class that helps you figure out what you want to grow into next [...]» (S. xviii). Die Wirksamkeit dieses Ansatzes und seiner Methoden wurde bereits in mehreren Studien überprüft (z. B. Oishi, 2012; Reilly, 2013; Bucher, 2019). Insbesondere konnte die

Selbstwirksamkeit der Teilnehmer*innen durch den Workshop gesteigert und dysfunktionale Überzeugungen konnten reduziert werden.

Ca. zur gleichen Zeit gründeten Robert Kötter und Marius Kursawe – sie hatten ursprünglich Religions- resp. Sprachwissenschaften studiert – in Deutschland ein Coaching-Startup, dessen Konzept wie der Workshop von Burnett und Evans auf den Prinzipien des Design Thinking basiert (vgl. www.workliferomance.de). Bereits 2015, ein Jahr vor Burnett und Evans, veröffentlichten sie ein Buch, in dem sie ihren Ansatz und viele ihrer Methoden vorstellen.

Etwas später, im Jahr 2018, hielt Life Design Thinking mit der Gründung des Life Design Lab an der Universität St.Gallen (HSG) in der Schweiz Einzug (vgl. www.lifedesignlab.ch). Dazu liess sich Sebastian Kernbach, Assistenzprofessor am Institut für Medien- und Kommunikationsmanagement der HSG, an der Universität Stanford ausbilden. Gemeinsam mit dem Institutsleiter Martin Eppler veröffentlichte er ebenfalls ein Buch (Kernbach & Eppler, 2020). Seither verfolgen sie mehrere Forschungsprojekte zu diesem Thema und bieten über die Klubschule Migros in der Schweiz Kurse für die breite Öffentlichkeit an.

Auch andere Schweizer Hochschulen organisieren mittlerweile Seminare zu Life Design Thinking, z. B. die Zürcher Hochschule für Künste (ZHdK) unter dem Namen «Design your Future» (www.zhdk.ch/designyourfuture). Dabei orientieren sie sich am gleichnamigen Buch (Lewrick & Thommen, 2019). Parallel dazu entstanden in der Schweiz weitere, private Unternehmen wie zum Beispiel burnbaby in Fribourg (vgl. www.burnbaby.ch), die Workshops zum Work-Life-Design mit Privatpersonen sowie Organisationen durchführen.

Zusammengefasst lässt sich sagen, dass die LDT-Ansätze sowohl im angloamerikanischen als auch im deutschsprachigen Raum grösstenteils unabhängig voneinander entstanden sind (Moser, im Druck). Bisher liegt der Fokus vorwiegend auf Angeboten für Gruppen. Bemerkenswert ist, dass ihre Gründer*innen aus unterschiedlichen Disziplinen stammen: aus dem Maschinenbau, dem Produktdesign, den Geisteswissenschaften sowie der Wirtschaft. Sie alle entwickelten ihre eigenen Modelle und neue Methoden, die je nach Ansatz leicht verschieden sind. Ihnen gemeinsam ist, dass sie die Prinzipien des Design Thinking befolgen (vgl. Kapitel 2.1) und aus dem Mindset von Designer*innen heraus arbeiten (mehr dazu im nächsten Kapitel).

2.1.2 Mindset

Im Life Design Thinking wird grossen Wert auf die Grundhaltung gelegt, die während des Design-Prozesses eingenommen wird. Im Folgenden orientiere ich mich an den fünf Punkten, die Burnett und Evans (2016, S. xxvi ff.) aufstellen; sie finden sich alle auch in den Ansätzen von Kernbach und Eppler (2020, z. B. S. 38f.), Kötter und Kursawe (2015, z. B. S. 36f.) sowie Lewrick und Thommen (2019, S. 25) wieder.

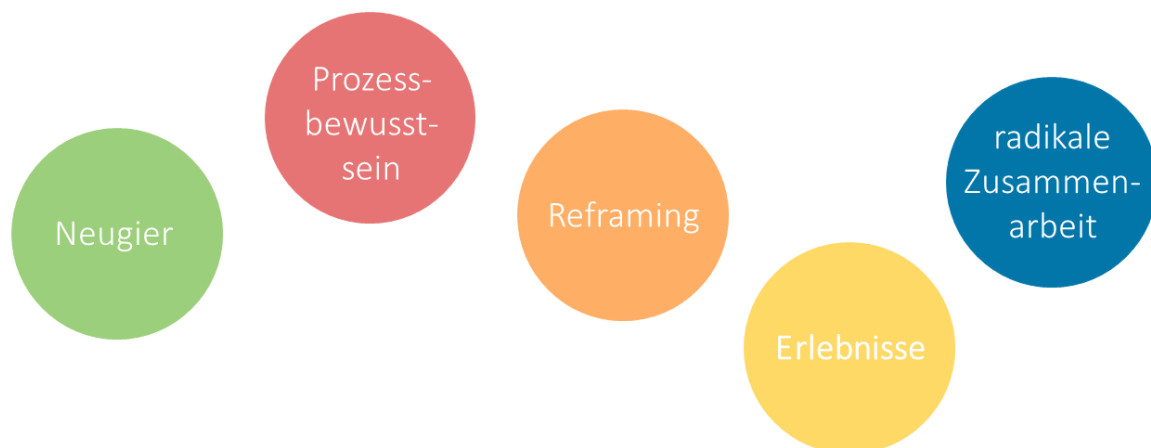


Abbildung 2. Das «Life Design Thinking»-Mindset (eigene Darstellung)

Neugier (engl. «curiosity»): Designer*innen sehen die Welt durch Kinderaugen und begegnen ihr mit viel Offenheit, Wertschätzung und der Bereitschaft, zu explorieren und sich auf neue Erfahrungen einzulassen. Sie sehen überall die Chance, Neues zu entdecken und dazulernen. Durch ihre Neugier ziehen sie glückliche Zufälle (engl. «serendipity») förmlich an. Lewrick und Thommen (2019, S. 19) umschreiben diese Ergebnisoffenheit wie folgt: «Ein zentraler Aspekt [...] ist es, sich frei zu machen von Vorurteilen und Annahmen. Also offen zu sein für eine Welt der Möglichkeiten, weil wir am Anfang der “Reise” noch nicht wissen, was möglich ist und was nicht.»

Prozessbewusstsein (engl. «awareness of the process»): Life Designer*innen sind sich bewusst, dass im Leben immer wieder unerwartete Dinge passieren und sie es darum nicht von A bis Z durchplanen können. Deshalb wissen sie, dass es im Leben nicht um das Ergebnis, sondern um den Prozess geht und arbeiten ergebnisoffen: «Life design is a journey; let go of the end goal and focus on the process and see what happens next.» (Burnett und Evans (2016, S. xxvii).

Reframing bedeutet, verschiedene Blickwinkel zuzulassen und dysfunktionale Überzeugungen umzudeuten. Das sind limitierende Glaubenssätze, die Menschen daran hindern, ihr Leben so zu gestalten, wie sie es gerne hätten (Burnett & Evans, 2016, S. x). Ein Beispiel ist

der «Passion Myth», der Glauben, man müsse nur seine Leidenschaft finden, und alles füge sich wie von selbst. Im LDT ist es genau andersherum: Leidenschaft ist das Resultat eines gut designten Lebens und nicht Voraussetzung dafür (ebd., S. xxviii f.). Forschung an der Harvard Universität (Jachimowicz, 2021) stützt diese Aussage: Leidenschaft sollte nicht *entdeckt*, sondern aktiv *entwickelt* und gepflegt werden. Ein weiteres Beispiel ist, Fehler nicht als Scheitern, sondern als etwas Positives anzusehen und aus ihnen zu lernen. Denn «Situationen, die in ein neues Licht gerückt werden, geben Raum für neue Lösungen» (Lewrick & Thommen, 2019, S. 25).

Erlebnisse (engl. «bias to action»): Designer*innen überlegen nicht lange, sondern probieren möglichst schnell aus. Sie setzen kleine, risikofreie Prototypen ihrer Ideen möglichst früh im Prozess um und schaffen sich Erlebnisse. Denn nur so wissen sie, wie sich ihre Ideen in Echt anfühlen. Sie kommen rasch vom Denken ins Handeln, weil sie dadurch eine neue Wirklichkeit gestalten, die dann zu neuen Erkenntnissen führt (Kernbach & Eppler, 2020, S. 38). Auch Kötter und Kursawe (2015, S. 36) betonen, wie wichtig Erlebnisse im Life Design Thinking sind: «Erst wenn wir unsere Träume leben, wissen wir, ob sie wirklich erstrebenswert sind.»

Radikale Zusammenarbeit (engl. «radical collaboration»): Designer*innen arbeiten immer im «Design Team» und ko-kreieren gemeinsam mit anderen Menschen. Hierin liegt eine wesentliche Unterscheidung zwischen LDT und anderen Ansätzen (Burnett & Evans, 2016, S. 199f.). Denn Designer*innen kennen die Kraft der Ko-Kreation und wissen, dass sie alleine nur halb so gute Ideen entwickeln. Sie scheuen sich deshalb nicht, andere um Feedback zu bitten. «Design ist immer das Ergebnis von Teamwork, es lebt von der Kritik und den Anregungen anderer.» (Kötter & Kursawe, 2015, S. 40)

In Anlehnung an Kötter und Kursawe (2015, S. 22f.) sowie Kernbach und Eppler (2020, S. 39) kontrastiere ich in Tabelle 1 das LDT-Mindset mit demjenigen einer Person, die ihr Leben nicht designt, sondern plant. Die folgende Tabelle kann in der Einzelberatung hinzugezogen werden, um das LDT-Mindset zu verdeutlichen (vgl. Anhang A):

Tabelle 1

Life Design Thinking versus Life Planning (in Anlehnung an Kötter und Kursawe, 2015, S. 22f. und Kernbach und Eppler, 2020, S. 39)

Mindset	Life Design Thinking	Life Planning
Neugier	Offene, neugierige und wertschätzende Haltung: «Probieren wir's aus!»	Skeptische und kritische Haltung: «Das funktioniert doch sowieso nicht.»
	Neue Möglichkeiten entdecken, neue Dinge lernen	In den alten Umständen verharren, mehr des Gleichen
Prozessbewusstsein	Das Leben gestalten und das Design flexibel anpassen	Das Leben planen und diesem Plan konsequent folgen
	«Das Leben ist eine Reise.»	«Im Leben zählen einzig die Resultate.»
Reframing	Fehler als wertvolle Erfahrungen feiern: Chance, zu lernen!	Fehler vermeiden, sie als Scheitern betrachten
	Grenzen verschieben oder überwinden	Sich innerhalb von Grenzen bewegen, sich einschränken lassen
	Leidenschaft entwickelt sich im Veränderungsprozess	Leidenschaft als Voraussetzung für Veränderung
	Die eigenen Bedürfnisse erfüllen	Fremden Erwartungen gerecht werden
Erlebnisse	Durch Erlebnisse «in der echten Welt» neue Realitäten schaffen	Vor dem Bildschirm Annahmen treffen, mutmassen
	Zuerst handeln, dann reflektieren	Zuerst genau analysieren, dann handeln
Radikale Zusammenarbeit	Teamspirit: Impulse von anderen Personen (inkl. BP) miteinbeziehen, Ko-Kreation	Solo-Projekt: «Ich muss das alles selbst herausfinden.»

2.1.3 Abgrenzung zum Paradigma des Life Design (Savickas, 2012)

Das Paradigma des Life Design (Savickas, z. B. 2012) und die LDT-Ansätze (hier am Beispiel von «Designing Your Life», Burnett & Evans, 2016) sind beide in den letzten zehn Jahren im Kontext des Arbeitens 4.0 in den Fokus der BSLB gerückt und betrachten Laufbahnen als «anything but linear» (Burnett, 2017; vgl. Savickas, 2012, S. 13). Da sie eine

ähnliche Bezeichnung tragen, werden sie oft verwechselt. Nachfolgend beschreibe ich Unterschiede und Gemeinsamkeiten.

Das Paradigma des Life Design bezeichnet gemäss Schreiber (2020, S. 147) einen konzeptuellen Rahmen, der verschiedene Beratungsansätze integriert, während es sich bei LDT um eine Sammlung von Ansätzen im Sinne einer bestimmten Herangehensweise handelt (vgl. engl. *approach*). Beide helfen Klient*innen dabei herauszufinden, welches Lebensprojekt sie als Nächstes in Angriff nehmen möchten. Sie orientieren sich an der schnelllebigen, unvorhersehbaren und dynamischen Arbeitswelt des 21. Jahrhunderts, die stark von der Digitalisierung geprägt ist (Savickas, 2012, S. 13; Schreiber, 2020, S. 147).

Wie bei Savickas' Career Construction Theory (CCT), die im Paradigma des Life Design vorherrscht, geht es bei LDT ebenfalls darum, Bezüge zwischen bisherigen (beruflichen) Tätigkeiten und Lebensthemen herzustellen. Wer daraus ein kohärentes Bild des eigenen Selbst herzuleiten vermag, nimmt das eigene Leben gemäss Burnett (2017) als sinnhaft wahr. Burnett und Evans (2016, S. 31 ff.) lassen ihre Klient*innen hierzu eine *Workview* sowie eine *Lifeview* verfassen, zwei Texte à zirka 250 Wörter, in denen die Klient*innen aufschreiben, was Arbeiten und Leben für sie bedeuten. Anschliessend werden diese beiden Texte reflektiert und integriert, vergleichbar zu Savickas' rotem Faden, der mithilfe des Career Construction Interview (CCI) gesponnen wird (vgl. Schreiber, 2020, S. 151ff.). Während im Paradigma des Life Design vorwiegend narrativ gearbeitet wird, kommen bei LDT vermehrt auch visuell-kreative Elemente zum Einsatz (z. B. Mind-Mapping; Burnett & Evans, 2016, S.70ff. oder die Odyssee-Pläne, vgl. Kapitel 3.3), die dann mit narrativen Sequenzen (Feedback durch das Design Team) kombiniert werden. In Tabelle 2 zeige ich auf, dass das Paradigma des Life Design sowie die LDT-Ansätze grundsätzlich miteinander vereinbar sind; so schlägt Moser (im Druck) beispielsweise eine Intervention des LDT («Visionen und erste Schritte», vgl. Kapitel 3.4) als Folgeaufgabe zu Savickas' CCI vor.

Philosophisch orientiert sich Savickas am sozialen Konstruktivismus, gemäss dem die Realität «über soziale Prozesse und interpersonelle Beziehungen konstruiert» wird (Schreiber, 2020, S. 150). Auch Burnett und Evans (2016, S. 199ff.; vgl. radikale Zusammenarbeit und Ko-Kreation in Kapitel 2.1.2 Mindset) betonen die Wichtigkeit sozialer Interaktion während dem gesamten Prozess und vertreten den Standpunkt, dass Life Design Thinking nur in Kooperation mit anderen, dem sogenannten «Design Team», möglich ist: «Your life design isn't in you; it's in the world, where you will discover and co-create it with others.» (ebd., S. 200)

Tabelle 2
Paradigma des Life Design und Life Design Thinking: Abgrenzung und Parallelen

	Paradigma des Life Design (Savickas, 2012)	Life Design Thinking (z. B. «Designing Your Life», nach Burnett & Evans, 2016)
Natur der Sache	Konzeptueller Rahmen mit versch. Beratungsansätzen	Ansatz, Herangehensweise
Fachliche Verortung	Psychologie: Laufbahnentwicklung	Design: Design Thinking auf Lebensthemen adaptiert
Übergeordnetes Ziel	Aktive Gestaltung des (Berufs-)Lebens	
Beratungsziel, zentrale Fragestellung	«Fokus für den “nächsten Akt” der beruflichen Entwicklung setzen» (Schreiber, 2020, S. 152)	«What do I want to do next?»
Zeitlicher Kontext	21. Jahrhundert	
Wirtschaftlicher Kontext	Dynamik der Arbeit 4.0, Digitalisierung	
Verständnis von Laufbahnen	nicht-linear, unvorhersehbar	
Methoden	Narrative Verfahren, z. B. CCT mit CCI, vorwiegend durch autobiografische Geschichten	Narrative Verfahren, z. B. Workview und Lifeview; visuell-kreative Verfahren, z. B. Mind-Mapping; visuell-narrative Verfahren, z. B. Odyssee-Pläne
Grundlage, Haltung	Sozialer Konstruktivismus	Radikale Zusammenarbeit im Design Team

2.2 «Double Diamond»-Prozess

Die einzelnen Schritte im Life Design Thinking tragen von Ansatz zu Ansatz andere Namen, teils werden sie auch auf separate Phasen aufgesplittet. Der Prozess unterscheidet sich jedoch kaum; in allen Ansätzen geht es darum:

1. die Ausgangslage genau zu erfassen,
2. zu definieren, an welchen Themen gearbeitet werden soll,
3. möglichst viele, auch unkonventionelle Ideen zu generieren und
4. diese in kleinen Experimenten ohne Risiko auszuprobieren.

Während Kötter und Kursawe (2015, S. 34f.) mit fünf Schritten arbeiten, die sich in einer Schlaufe wiederholen (Definition, Interpretation, Ideenentwicklung, Testen, Implementierung), schlagen Kernbach und Eppler (2020, S. 48) in Form eines Loopings acht Phasen vor (Empathie, Fokus, Inspiration, Überwindung, Prototyping, Feedback, Lernen, Kontinuität). Burnett und Evans orientieren sich in ihren Vorträgen (TEDx Talks, 2017) am «Design Thinking»-Prozess der Universität Stanford (siehe Abb. 3), fügen aber die Phase «Accept» (die Realität akzeptieren) hinzu:

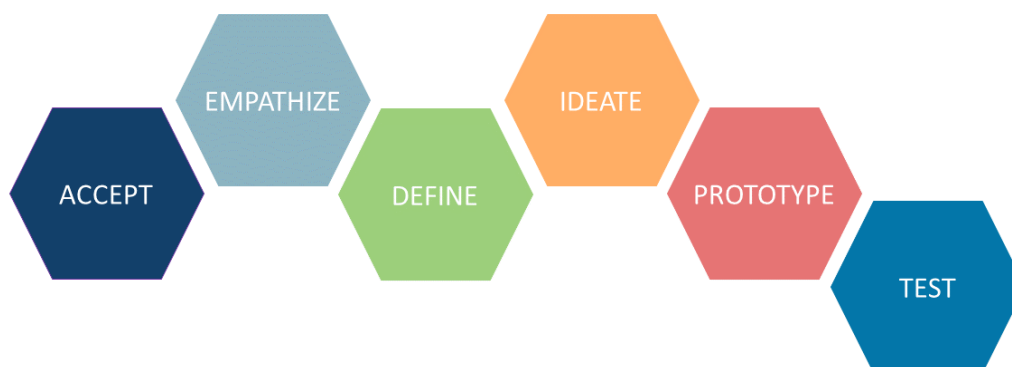


Abbildung 3. Der «Designing Your Life»-Prozess (eigene Darstellung nach Burnett, 2017)

Der Einfachheit und Verständlichkeit halber, versuche ich in dieser Arbeit, die Phasen aus den einzelnen Ansätzen auf die oben beschriebenen vier Gemeinsamkeiten herunterzubrechen. Dazu ziehe ich die Phasen «Accept» und «Empathize» sowie «Prototype» und «Test» aus Burnett und Evans' Modell zusammen. Ausserdem bediene ich mich des «Double Diamond»-Prozesses der Stiftung Design Council (2015), die unter anderem die britische Regierung in sozialen, wirtschaftlichen und ökologischen Fragen berät (Eissa, 2017). Entwickelt wurde der Double Diamond bereits im Jahr 2004. Das Ziel war und ist eine verständliche Visualisierung des Design-Prozesses, die eine klare Kommunikation zwischen allen Beteiligten ermöglicht. Die Visualisierung hat den entscheidenden Vorteil, dass sie in der Einzelberatung Transparenz schafft und die Klient*innen den Prozess mittragen können. Der Design Council (2015) spricht von einem «geteilten Verständnis» darüber, woran gearbeitet wird.

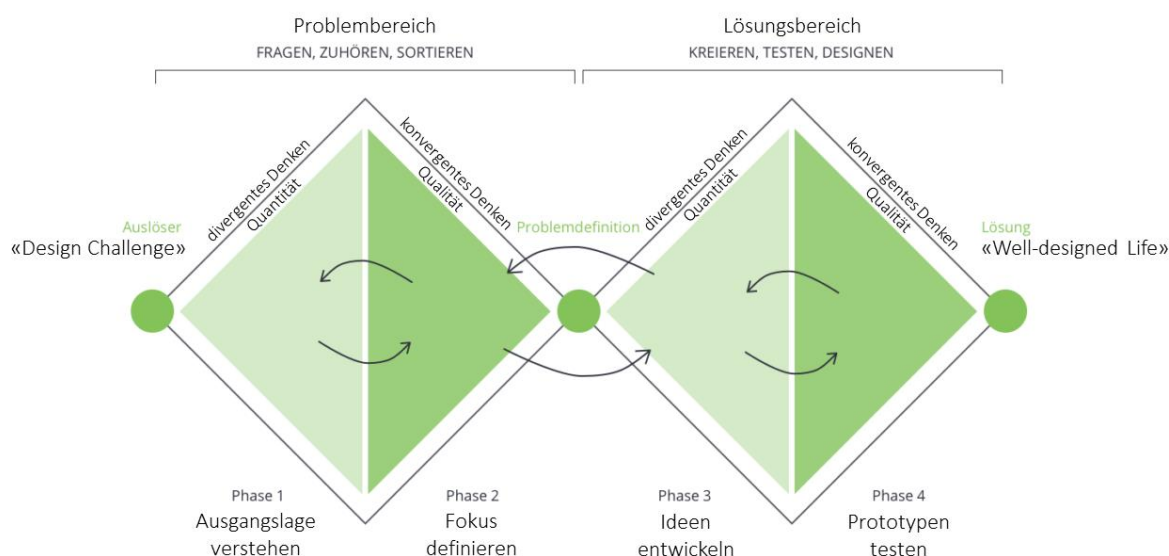


Abbildung 4. Der «Life Design Thinking»-Prozess im Double Diamond (Grafik abgeändert und ergänzt nach Eissa, 2017)

Der Prozess startet mit einem Auslöser, einer «Design Challenge» (erster grüner Punkt in Abbildung 4). Nach den ersten beiden Phasen, die im ersten Diamanten (Problembereich) angesiedelt sind, wird mit einem klar definierten Problem (zweiter grüner Punkt) in den zweiten Diamanten (Lösungsbereich) gewechselt, wo in der dritten und vierten Phase an einer Lösung gearbeitet wird (dritter grüner Punkt). Dabei muss die Lösung nicht zwingend die Antwort auf die ursprüngliche Design Challenge sein, da dem Problem im ersten Diamanten, dem Problembereich, viel Raum gegeben wird (vgl. Kapitel 2.1). Darum kann es sein, dass sich das Problemverständnis ändert, und das Problem am Ende des ersten Diamanten neu definiert wird (Eissa, 2017).

Der Prozess kann gradlinig ablaufen, in der Realität ist es jedoch häufig nötig, nochmals einen Schritt zurückzugehen und eine Phase zu wiederholen. Dieser iterative Charakter des «Double Diamond»-Prozesses ist durch die Pfeile in Abbildung 4 dargestellt. Die Form des Diamanten veranschaulicht, dass es in der ersten Phase darum geht, den Blick zu öffnen (divergentes Denken), in der zweiten Phase hingegen darum, wieder zu schliessen und auf den Punkt zu kommen (konvergentes Denken). Dieses Muster (öffnen – schliessen respektive divergent – konvergent) wiederholt sich im zweiten Diamanten (Design Council, 2015). Nachfolgend beschreibe ich die vier Prozessphasen des Double Diamond im Detail und stelle erste Bezüge zur Anwendung des Life Design Thinking in der Einzelberatung her.

2.2.1 Phase 1: Ausgangslage verstehen

In der ersten Phase des Double Diamond geht es darum, das Feld zu öffnen und unvoreingenommen in die Tiefen der Design Challenge respektive des Beratungsthemas abzutauschen, um es voll und ganz zu verstehen, und nicht lediglich Annahmen zu treffen (Design Council, 2015; vgl. Kapitel 2.1). Für diese ganzheitliche Erfassung ist es nötig, so viele Informationen wie möglich zu sammeln und unterschiedliche Perspektiven (z. B. durch Fremdeinschätzungen) miteinzubeziehen. Übersetzt in die Terminologie der Berufs-, Studien und Laufbahnberatung entspricht diese Phase der Standortbestimmung, in der Talente, Interessen und Werte der Klient*innen erfasst und verschiedene Lebensbereiche analysiert werden. Auch wird über wünschenswerte Rahmenbedingungen des späteren Life Designs gesprochen. Das erfordert sowohl von den Klient*innen als auch von den BP die Bereitschaft, genau hinzuschauen und offen über diverse Lebensbereiche der Klient*innen zu sprechen.

2.2.2 Phase 2: Fokus definieren

In der zweiten Phase wird vom divergenten ins konvergente Denken gewechselt. Das gesammelte Material wird sortiert und ausgewertet. Es wird nach Mustern gesucht, um Zusammenhänge zu erkennen und zu definieren, woran anschliessend im zweiten Diamanten gearbeitet werden soll (Burnett, 2017). Insbesondere gilt es, die ursprüngliche Design Challenge, die noch sehr allgemein gehalten sein kann, zu hinterfragen und bei Bedarf eine spezifischere Fragestellung zu formulieren (Moser, im Druck). So wird das Problemverständnis erhöht und sichergestellt, dass am richtigen, d. h. an einem lösbaren Problem gearbeitet wird (Burnett & Evans, 2015, S. 4, S. 9; vgl. Kapitel 2.1). Während in der ersten Phase Offenheit wichtig war, ist nun Pragmatismus gefragt, damit ein klarer Fokus beibehalten wird (Eissa, 2017). Es wird ein Projektplan erstellt und sich Ziele gesteckt, worunter in der Einzelberatung die Beratungsziele verstanden werden können.

2.2.3 Phase 3: Ideen entwickeln

Mit dem Wechsel vom ersten in den zweiten Diamanten wird zugleich vom Problem- in den Lösungsbereich übergegangen. In dieser dritten Phase ist Raum für Visionen, Träume und lang vergessene Herzenswünsche. Es wird nochmals geöffnet, um möglichst viele Lösungs-ideen zu generieren. Die Fühler werden in so viele verschiedene Richtungen ausgestreckt wie möglich. Es gilt die Regel: Quantität vor Qualität. Wie bei Phase 1 soll erst einmal gesammelt werden. In dieser Phase ist es wichtig, sich kreativen Freiraum zu geben und sich nicht vorschnell auf eine Lösung zu fixieren oder ungewöhnliche Ideen abzuklemmen. Somit ist auch das Bauen von Luftschlössern vorerst erlaubt, denn Eissa (2017) betont: «Jeder

noch so übertriebene oder scheinbar unmögliche Ansatz kann inspirierend wirken und zu anderen Ideen führen.» Hinzu kommt: Je mehr Ideen generiert werden, desto höher ist auch die Chance, dass sich gute Ideen darunter befinden. Burnett und Evans (2016, S. 65ff. und S. 88ff.) postulieren, dass es nicht darum geht, die *einzig wahre* Idee zu finden, sondern dass wir alle das Potenzial für mehr als ein erfülltes Leben in uns tragen:

When we ask our students, “How many lifetimes’ worth of living are there in you?,” the average answer is 3.4. And if you accept this idea—that there are multiple great designs for your life, though you’ll still only get to live one—it is rather liberating. There is no one idea for your life. There are many lives you could live happily and productively (no matter how many years old you are), and there are lots of different paths you could take to live each of those productive, amazingly different lives. (S. 67)

2.2.4 Phase 4: Prototypen testen

In der vierten Phase werden die Ideen aus Phase 3 eingegrenzt und so schnell wie möglich in einem Realitätscheck ausprobiert und erlebbar gemacht. Die Visionen und Luftschlösser aus Phase 3 werden gewissermassen auf den Boden der Realität zurückgeholt, jedoch nicht ohne sich zu überlegen, wie sie, vielleicht in einer bescheideneren Form, jetzt schon ins Leben integriert werden könnten. Designer*innen sprechen hier von Prototypen, die zunächst im kleinen Rahmen getestet und erst nach und nach grösser werden. Gemäss Kernbach und Eppler (2020, S. 53) ist es wichtig, den Prototyp als Experiment zu betrachten, «[...] das wir mit möglichst wenig Aufwand und Risiko in Bezug auf Geld, Zeit und Emotionen umsetzen können». Es können auch zwei bis drei vielversprechende Ideen parallel getestet werden (Burnett & Evans, 2016, S. 112). So ist es möglich, «quick and cheap» relevantes Feedback zu erhalten, Annahmen zu überprüfen und verschiedene Lösungsansätze miteinander zu vergleichen. Burnett und Evans (ebd.) zählen weitere Vorteile von Prototypen auf:

Creating new experiences through prototyping will give you an opportunity to understand what a new career path might feel like [...]. Prototypes frequently turn into unexpected opportunities—they help serendipity happen. Finally, prototypes allow you to try and fail rapidly without overinvesting in a path [...]. (S. 112)

Beispiele für Prototypen sind der Besuch von Veranstaltungen und Workshops, Hospitationen, Nebenprojekte oder Freiwilligeneinsätze, die einen unverbindlichen Einblick in neue

Berufstätigkeiten ermöglichen. So werden möglichst früh konkrete Erfahrungen gemacht, die eine gezielte Reflexion und ggf. eine Anpassung der ursprünglichen Ideen erlauben, bis eine zufriedenstellende Lösung erarbeitet werden konnte (Moser, im Druck).

2.3 Bezüge zu psychologischen Theorien

Im LDT erweitern die Klient*innen ihre Möglichkeiten sowohl bewusst (aktive Generierung von Ideen, vgl. Kapitel 2.2.3, Phase 3) als auch zufällig (Burnett, 2017), indem sie sich Begegnungen schaffen und offen bleiben für Unverhofftes (Ausprobieren im Kleinformat, Kapitel 2.2.4, Phase 4). Diese Handlungsorientierung und der Umgang mit karrierebezogener Ungewissheit heben LDT von anderen Ansätzen in der BSLB ab. Darum konzentriere ich mich in diesem Kapitel darauf, die Bezüge zur Happenstance Learning Theory (HLT) nach Krumboltz (2009) sowie zur sozial-kognitiven Lerntheorie nach Bandura (1989) aufzuzeigen. Innerhalb dieser beiden Theorien sind die Konstrukte des Explorationsverhaltens sowie der Selbstwirksamkeitsüberzeugung der Klient*innen besonders interessant und relevant. Für Bezüge zur Positiven Psychologie verweise ich an dieser Stelle auf Kernbach und Eppler (2020), für Verknüpfungen mit der Theorie der Persönlichkeits-System-Interaktionen (PSI-Theorie) nach Kuhl (z. B. 2005, 2010) auf Moser (im Druck).

2.3.1 Happenstance Learning Theory und Explorationsverhalten (Krumboltz, 2009)

«Le hasard ne favorise que les esprits préparés.» — Louis Pasteur

In der Happenstance Learning Theory (HLT) berücksichtigt Krumboltz (2009) das Zusammenspiel von geplanten und zufälligen Situationen (engl. «happenstances») auf die Laufbahngestaltung. In unserer von Schnelllebigkeit geprägten Zeit, wo Personen im Verlauf ihres Arbeitslebens mehrere berufliche Funktionen innehaben und mit der technologischen Entwicklung immer wieder neue Berufsbilder entstehen, ist das Ziel wirkungsvoller Beratung nach Krumboltz (2009, S. 141) «[...] to help clients learn to take actions to achieve more satisfying career and personal lives—not to make a single career decision». Die berufliche Laufbahn wird also nicht isoliert betrachtet, sondern ganzheitlich in den Kontext der verschiedenen Lebensbereiche der Klient*innen eingebettet, was sich mit dem Ziel von LDT deckt (ein gut gestaltetes Leben, vgl. einleitendes Zitat in Kapitel 2.1).

Klient*innen sollen nicht nur lernen, karrierebezogene Unsicherheit und Unplanbarkeit als eine Realität der heutigen Arbeitswelt zu akzeptieren, sondern sie als Chance betrachten.

Sie können ihre Laufbahn gestalten, indem sie ihr Glück herausfordern und günstige Gelegenheiten aktiv herbeiführen:

Berufsberatung wird somit als ein Lehr- und Lernprozess verstanden, bei dem es im Kern um Förderung des aktiven Verhaltens der Klientinnen und Klienten geht. [...] Klientinnen und Klienten sollen in der Berufsberatung lernen, offen zu sein und explorativ aktiv zu werden, um damit vorteilhafte, ungeplante Ereignisse generieren zu können [...]. (Hirschi, 2013, S. 107f.)

Sowohl in der HLT als auch im LDT soll das Explorationsverhalten der Klient*innen in der Beratung gefördert werden, damit sie sich offen und experimentierfreudig an Neues wagen und so die Wahrscheinlichkeit für glückliche Zufälle und unerwartete Möglichkeiten erhöhen.

In Kapitel 2.1.1 haben wir gesehen, dass LDT aus dem Design Thinking gewachsen ist und die Begründer*innen nicht etwa aus der Psychologie, sondern aus unterschiedlichsten Bereichen kommen. Dennoch gibt es viele Gemeinsamkeiten zwischen LDT und der HLT. Das zeigt sich mitunter in der Prozessgestaltung: In Phase 3 (vgl. Kapitel 2.2.3) lernen die Klient*innen einerseits, sich auf viele verschiedene Ideen einzulassen und entdecken dabei, dass es mehrere befriedigende (berufliche) Tätigkeiten für sie gibt. Andererseits lernen sie, dass es um die Gestaltung des Lebens als Ganzes und nicht um eine einmalige Berufswahl geht (vgl. Krumboltz' Zitat oben). In Phase 4 (vgl. Kapitel 2.2.4) loten sie dann aus, welche Handlungen sie unternehmen können, um ihrem Glück auf die Sprünge zu helfen.

Burnett und Evans (2016, S. xxxi) nennen dieses Verhalten «getting good at being lucky» und betrachten es als «by-product of using the five mind-sets» (vgl. Kapitel 2.1.2). Auch gemäss Mitchell, Levin und Krumboltz (1999, S. 118) gehört es zur Aufgabe einer BP, den Klient*innen folgende Haltungen mitzugeben, die mit dem LDT-Mindset vergleichbar sind (Bucher, 2019, S. 10): Neugier, Risikobereitschaft (vgl. Erlebnisse), Durchhaltevermögen und Optimismus (vgl. Prozessbewusstsein) sowie Flexibilität (vgl. Reframing).

2.3.2 Sozial-kognitive Lerntheorie und Selbstwirksamkeitsüberzeugung (Bandura, 1989)

In seiner sozial-kognitiven Lerntheorie geht Bandura (1989, S. 1175) davon aus, dass Menschen grundsätzlich Kontrolle über ihre Motivation, Handlungen und Denkprozesse ausüben können; in dieser Grundannahme zeigt sich eine erste Parallele zum Life Design Thinking

(Moser, im Druck). Gemäss Bandura (1989, S. 1175) geschieht dies aber nur teilweise selbstbestimmt, da eine Person immer abhängig vom Kontext ist, in dem sie sich bewegt: Ihr Denken und Verhalten beeinflusst die Umwelt, die wiederum ihr Denken und Verhalten prägt, wodurch eine reziproke Wirkung entsteht. Das bedeutet auch, dass Menschen sich aus eigener Kraft eine neue Wirklichkeit schaffen respektive ihre subjektive Wirklichkeit aktiv beeinflussen können (vgl. Kernbach & Eppler, 2020, S. 38).

Als das zentrale Konstrukt dieser Handlungsfähigkeit (engl. «agency») erachtet Bandura die Selbstwirksamkeit (engl. «self-efficacy»). Diese definiert er (1989, S. 1175) als die subjektive Überzeugung, über die erforderlichen Fähigkeiten zu verfügen, um eine Handlung erfolgreich ausführen und so die eigenen Lebensumstände verändern zu können. Personen, die bereits erwarten, dass ihre Bemühungen erfolgreich sein werden, sind tatsächlich erfolgreicher, da sie sich stärker darum bemühen, ein positives Ergebnis herbeizuführen (Oishi, 2012, S. 17). LDT fördert diese optimistische Grundhaltung durch den Fokus auf die fünf Design-Mindsets (Kapitel 2.1.2), insbesondere durch «Neugier», «Prozessbewusstsein» und «Reframing». Personen mit niedriger Selbstwirksamkeitsüberzeugung neigen hingegen dazu, sich Misserfolge vorherzusagen und folglich schneller aufzugeben (Oishi, 2012, S. 19).

Positives Denken und gutes Zureden («Ich kann das schaffen!») allein genügen jedoch nicht, wie Untersuchungen von Oettingen und Mayer (2002) zeigten: Die Person muss wirklich *überzeugt* davon sein, dass eine positive Zukunft wahrscheinlich ist; sie sich lediglich zu wünschen, ist nicht ausreichend. Hier kommt die Handlungsorientierung von LDT ins Spiel, denn um an sich selbst zu glauben, braucht es zunächst Gründe und Beweise, die auf eine hohe Erfolgswahrscheinlichkeit hindeuten (Oishi, 2012, S. 19). Das können z. B. frühere Erfolge und eigene Lernerfahrungen sein (vgl. Mindset «Erlebnisse» in Kapitel 2.1.2 und risikofreies Lernen an Prototypen in Phase 4, Kapitel 2.2.4), aber auch Schlüsse, die wir aus der Beobachtung des Verhaltens und der Erfahrungen anderer Personen ziehen (assoziatives Lernen). Zudem spielt auch das Zutrauen von anderen Menschen (vgl. soziale Unterstützung durch das Design Team, Mindset «radikale Zusammenarbeit») eine wichtige Rolle.

Bereits mehrere Studien (z. B. Oishi, 2012; Reilly, 2013; Bucher, 2019) deuten darauf hin, dass LDT eine positive Auswirkung auf die Selbstwirksamkeitsüberzeugung der Klient*innen haben kann.

3 Praktischer Teil: Workflow und Methoden

Life Design Thinking beinhaltet eine Vielzahl an Tools und Methoden, die flexibel miteinander kombiniert werden können (Burnett & Evans, 2016, S. 50). Für den Workflow habe ich vier Methoden von vier unterschiedlichen LDT-Autor*innen ausgesucht. Sie lassen sich bei den unterschiedlichsten Fragestellungen einsetzen. In allen oben genannten Büchern (Burnett & Evans, 2016; Kernbach & Eppler, 2020; Kötter & Kursawe, 2015 sowie Lewrick & Thommen, 2019) wird immer wieder betont, dass sich die Zielgruppe von LDT über alle Altersgruppen erstreckt, von Berufseinsteiger*innen und Studierenden über Berufserfahrene bis hin zu Pensionär*innen. Wichtig ist, dass den Klient*innen das LDT-Mindset zu Beginn nähergebracht wird und sowohl sie als auch die BP offen sind, sich darauf einzulassen.

In Abbildung 5 ist der Workflow inkl. der vier Methoden in einer Übersicht dargestellt. Ich verstehe ihn als eine Art Leitfaden oder Ablaufplan, im dem ich den BP einen Vorschlag unterbreite, wie sie LDT in der Einzelberatung anwenden können. Wie sie den Prozess dann genau ausgestalten, welche zusätzlichen Fragen sie stellen und wo sie individuell ihre Schwerpunkte setzen, ist ihnen überlassen. Es steht den BP selbstverständlich frei, zusätzlich Rechercheaufträge sowie Infos zu Berufen, Studiengängen und Weiterbildungen zu erteilen. Für den Zweck dieser Arbeit sind sie der Vergleichbarkeit halber dazu angehalten, immer den ganzen Workflow mit allen vier Methoden durchzuspielen.

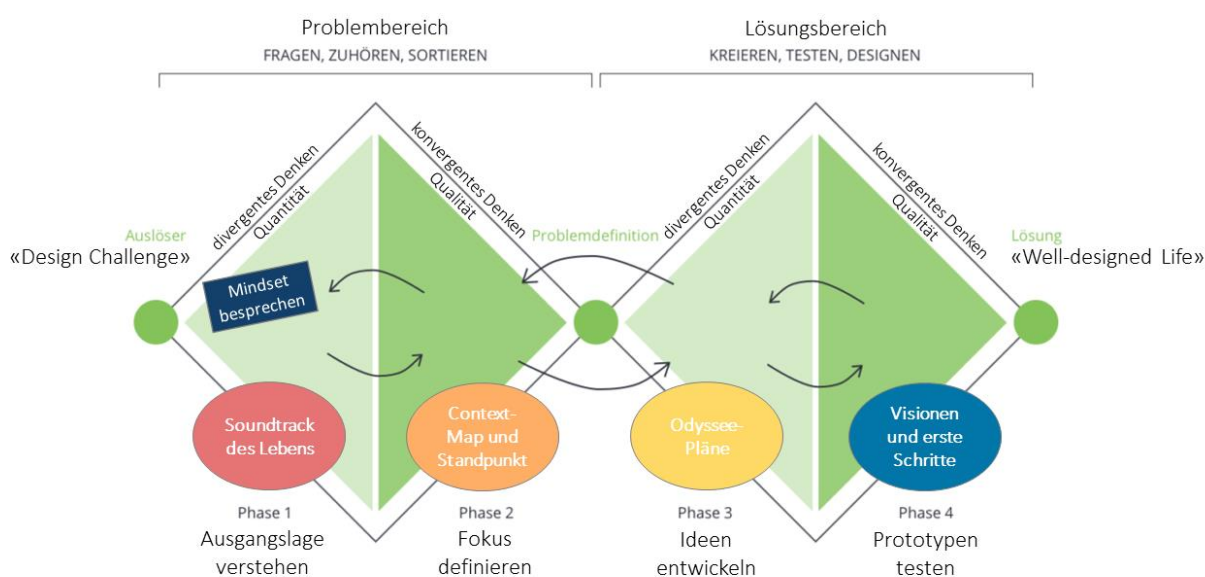


Abbildung 5. Überblick über den Workflow und die vier Methoden (Grafik abgeändert und ergänzt nach Eissa, 2017)

Bei der Zusammenstellung der Methoden achtete ich darauf, dass insbesondere diejenigen im gleichen Diamanten gut aufeinander abgestimmt sind. So kann die Methode in Phase 2 als Fortsetzung der Methode in Phase 1 und die Methode in Phase 3 als Vorbereitung auf die Methode aus Phase 4 betrachtet werden. Der ganze Workflow sollte auf mindestens zwei Beratungssitzungen verteilt werden, wobei Methode 1 «Soundrack des Lebens» optional bereits vor der ersten Sitzung zuhause vorbereitet werden kann und sich Methode 3 «Odyssee-Pläne» vermutlich gut als Aufgabe zwischen zwei Terminen eignet.

Im Folgenden stelle ich die vier Methoden von vier verschiedenen LDT-Autor*innen im Detail vor (vgl. Anhänge C bis F) und vertiefe den «Double Diamond»-Prozess (vgl. Kapitel 2.2). Jede Methode erhält ein eigenes Kapitel mit folgendem Aufbau: Als Erstes erkläre ich das Vorgehen in der Beratung. Als Zweites zeige ich die Ziele (d. h. die wünschenswerten Wirkungen) der Methode auf und stelle Bezüge zum theoretischen Teil dieser Arbeit (vgl. Kapitel 2) sowie weiteren psychologischen Modellen und Theorien her. Als Drittes schlage ich Ideen vor, wie innerhalb der Methode variiert und weitergearbeitet werden könnte.

3.1 Phase 1: Soundtrack des Lebens (Kötter & Kursawe, 2015)

Vorgehen

Die erste Methode kombiniert die Arbeit mit Werten mit einer Skalierungsübung: Zuerst sollen die Klient*innen vier bis sechs Lebensbereiche und Werte bestimmen, die ihnen besonders wichtig sind, wie z. B. Ansehen, Familie, Geld oder Zeit. Die Klient*innen haben nun die Aufgabe, auf einer Skala von eins bis zehn einzuschätzen, wie erfüllt sie in den einzelnen Lebensbereichen bereits sind. Dieser Ist-Zustand wird farbig auf dem Arbeitsblatt markiert und gründlich mit der BP besprochen. Anschliessend geben die Klient*innen den Soll-Zustand in einer andere Farbe an, also wie erfüllt sie in den Lebensbereichen gerne wären, und besprechen diesen wiederum mit der BP. Wichtig ist, dass Klient*in und BP das Besprochene auf Post-its oder Zetteln festhalten, damit sie in Phase 2 nochmals zur Hand genommen werden können.

Ziele und theoretische Bezüge

Dem Double Diamond folgend, wird in dieser ersten Phase (vgl. Kapitel 2.2.1) geöffnet und unvoreingenommen gesammelt, um das Problemverständnis zu erhöhen. Der Ist-Soll-Vergleich führt die Klient*innen schrittweise an die Definition ihrer Ziele heran, die anschliessend in Phase 2 erfolgt. Durch diese Übung können Klient*in und BP besser verstehen, was hinter einer Unzufriedenheit oder einem Herzenswunsch steckt. Es können erste Bezüge zwischen Lebensthemen, Werten und beruflichen Tätigkeiten hergestellt und gemeinsam

reflektiert werden. Gleichzeitig kann die BP den Klient*innen aufzeigen, dass einige Bereiche eng miteinander verbunden sind und dass sich Veränderungen des einen Bereichs auf die anderen auswirken. Wer z. B. das Arbeitspensum reduziert, um mehr Zeit für sich zu haben, verzichtet im Gegenzug auf Einkommen und umgekehrt. Die Kunst ist, die einzelnen Lebensbereiche harmonisch aufeinander abzustimmen.

Diese Übung soll den Klient*innen vor Augen führen, was ihnen im Leben wirklich wichtig ist und wie viel sie wovon brauchen, um glücklich und zufrieden zu sein. Für die Skalen wird die Metapher eines Mischpults mit verschiebbaren Reglern herangezogen. Sie soll veranschaulichen, dass die Klient*innen die Fäden ihres Lebens selbst in der Hand haben und ihre Zukunft positiv beeinflussen können (vgl. Selbstwirksamkeitsüberzeugung, Kapitel 2.3.2). Sie sollen sich ganz zu Beginn des Prozesses schon bewusst werden, dass sie die Verantwortung für die Gestaltung ihres Lebens selbst tragen.

Variationsmöglichkeiten

Als Alternative zu den farbigen Stiften kann auch Klebeband verwendet werden, damit sich die Regler immer wieder neu einstellen lassen. Die Anzahl Lebensbereiche ist auf dem Arbeitsblatt aus Zeitgründen auf maximal sechs beschränkt. Es spricht jedoch nichts dagegen, dass die Klient*innen zuhause weitere Bereiche definieren, reflektieren und mit ihrem Umfeld, ihrem Design Team, besprechen. Die Methode lässt sich also beliebig ausweiten.

3.2 Phase 2: Context-Map und Standpunkt (Lewrick & Thommen, 2019)

Vorgehen

Die Klient*innen sehen die Notizen aus dem «Soundtrack des Lebens» aus Phase 1 nochmals durch und entscheiden, welche Informationen, Themen, Einsichten usw. sie in die Context-Map aufnehmen wollen (konvergentes Vorgehen, vgl. Kapitel 2.2.2). Die Anzahl wird den Klient*innen überlassen. So werden auf der Vorderseite des Arbeitsblattes die bisherigen Erkenntnisse zum Beratungsthema (dem Kontext) visuell zusammengefasst und zueinander in Bezug gestellt. Die Klient*innen können das in Alleinarbeit erledigen und der BP anschliessend präsentieren, oder die BP übernimmt das Aufschreiben im Austausch mit ihnen.

Als Nächstes stellt die BP den Klient*innen die Frage, was in der Beratung erreicht werden soll (Beratungsziele). Die BP leitet ihr Gegenüber dazu an, die Augen zu schliessen und sich

diesen Wunschzustand bildhaft vorzustellen. Sie oder er soll das Bild der gewünschten Zukunft beschreiben, während die BP Notizen auf die Rückseite des Arbeitsblattes macht. Ausserdem lädt sie ihr Gegenüber dazu ein, diese Vorstellung mit positiven Gefühlen zu verknüpfen.

Ausgehend von den Notizen der BP auf der Rückseite sowie der Context-Map auf der Vorderseite des Arbeitsblattes formulieren die Klient*innen schliesslich ihren persönlichen Standpunkt – ihre individuellen Ziele für die Beratung.

Ziele und theoretische Bezüge

Mind-Maps haben im Design Thinking eine lange Tradition (Brown, 2016, S. 9). In Mind-Maps lassen sich Zusammenhänge bildlich darstellen und das grosse Ganze intuitiv erfassen (ebd., S. 9). Es wird nicht nur die linke, analytische Gehirnhälfte angesprochen, sondern auch die rechte, intuitive, was zu einer Erhöhung der Merkfähigkeit und Kreativität führen kann. Während es bei der eigentlichen Technik des Mind-Mapping darum geht, möglichst viele Assoziationen zu einem bestimmten Thema aufs Papier zu bringen (divergentes Denken), steht beim Context-Mapping das Verdichten relevanter Informationen im Fokus (konvergentes Denken, vgl. Kapitel 2.2.2). In der Context-Map visualisieren BP und Klient*innen ihre bisherigen Erkenntnisse. Das soll dabei helfen, die Gedanken zu ordnen und den Veränderungsprozess zu strukturieren. Die Context-Map fasst die Beratungssitzung zusammen, schafft eine solide Grundlage für die weitere Zusammenarbeit und stellt sicher, dass BP und Klient*innen vom Gleichen ausgehen (vgl. «geteiltes Verständnis», Design Council, 2015, in Kapitel 2.2). Für die Klient*innen bildet sie die Basis für die Erarbeitung des Standpunkts (der Beratungsziele) auf der Rückseite.

Der Standpunkt erinnert an den Motto-Satz des Zürcher Ressourcen Modells (ZRM, Storch & Krause, 2017) und soll die Klient*innen zur Zielerreichung motivieren. Beim ZRM handelt es sich um ein Selbstmanagementtraining zur Steigerung der Selbstwirksamkeit, das in der BSLB fest etabliert ist. Der Standpunkt ist positiv formuliert und mit guten Gefühlen und/oder Körperempfindungen, sogenannten somatischen Markern (Damasio, 2003) verknüpft, was die Motivation intensivieren und aufrechterhalten soll. Die linke Gehirnhälfte, die Informationen intuitiv und schnell, jedoch ohne Sprache verarbeitet, nutzt somatische Marker, um ihre Bewertungen der rechten, analytischen Gehirnhälfte zu kommunizieren (Weber, 2018). So werden beide Gehirnhälften aktiviert, wenn sich die Klient*innen ihren Wunschzustand mit geschlossenen Augen bildhaft vorstellen, was eine nachhaltige Wirkung erzeugen soll.

An dieser Stelle liesse sich wiederum einen Bogen schlagen zur PSI-Theorie nach Kuhl (z. B. 2005, 2010). Da es nicht möglich ist, diese umfassende und komplexe psychologische Theorie an dieser Stelle zu erläutern, verweise ich auf das Buch von Storch und Kuhl (2017), in dem sie das ZRM mit der PSI-Theorie verknüpfen.

Variationsmöglichkeiten

Das Arbeitsblatt «Context-Map und Standpunkt» ist als einziges sehr eng gefasst und folgt einer klaren Struktur, die kaum Variationsmöglichkeiten zulässt. Nach Abschluss dieser Arbeit wäre es jedoch denkbar, diese Übung enger mit dem ZRM zu verknüpfen oder sie mit Ressourcenbildern zu kombinieren.

3.3 Phase 3: Odyssee-Pläne (Burnett & Evans, 2016)

«The best way to predict the future is to invent it.» — Alan Kay, Informatik-Pionier

Die Odyssee ist ein bekanntes Epos des griechischen Dichters Homer, in dem er die lange Irrfahrt des Königs Odysseus erzählt. Heute wird das Wort Odyssee verwendet, um eine lange, abenteuerliche Reise zu umschreiben (vgl. www.duden.de/rechtschreibung/Odyssee). Im übertragenen Sinne deutet das auf den prozesshaften Charakter des Life Design Thinking hin: Das Leben ist eine Reise, die selten gradlinig verläuft (vgl. «Prozessbewusstsein» in Kapitel 2.1.2. Mindset).

Vorgehen

Mit der Phase 3 des «Double Diamond»-Prozesses wird in den zweiten Diamanten, den Lösungsbereich, gestartet. Mit der Methode «Odyssee-Pläne» werden nun möglichst viele Visionen und Ideen für die nächsten fünf Lebensjahre entwickelt (Grundsatz: Quantität vor Qualität). Sie sollen sowohl das Berufs- als auch das Privatleben betreffen. Dabei ist eine zeitliche Begrenzung wichtig (je Plan 15 Minuten), damit die Klient*innen sich nicht in der schiereren Menge an Möglichkeiten verlieren und/oder ihre Ideen zu lange überdenken und zensieren. Zudem sollen sich die Klient*innen nicht zu stark darauf fixieren, was in welchem Jahr passiert; ob eine Idee nun in Jahr drei oder vier eingetragen wird, ist nebensächlich. Ausgehend von der Überzeugung, dass in jeder Person das Potenzial für viele verschiedene Versionen ihres Lebens schlummert (vgl. Kapitel 2.2.3), werden in dieser Übung drei Pläne für die Zukunft skizziert:

1. **«Das Alte»:** In diesem Plan spinnen die Klient*innen die Ideen weiter, die sie vielleicht schon vor der Beratung hatten. Dazu kann auch gehören, im «alten» Job zu bleiben und einfach so weiterzumachen wie bisher.
2. **«Das Neue»:** Womit würden die Klient*innen ihr Geld verdienen, wenn es ihren bisherigen Beruf von heute auf morgen nicht mehr gäbe? Vielleicht gibt es einen Nebenberuf, den die Klient*innen dann ins Zentrum rücken würden?
3. **«Das Verrückte»:** Was würden die Klient*innen tun, wenn niemand sie für ihre wilden Ideen auslachen würde und sie sich damit einen guten Lebensunterhalt verdienen könnten?

Abbildung 6 zeigt ein Beispiel für einen dieser drei Pläne. Diese Übung sollte sich gut als Aufgabe zwischen zwei Beratungsterminen eignen. Die Klient*innen bringen diese drei Pläne in die nächste Sitzung mit, in der sie sie mit der BP besprechen. Anschliessend dient sie als Grundlage für die nächste Übung in Phase 4 «Visionen und erste Schritte» (Moser, im Druck).

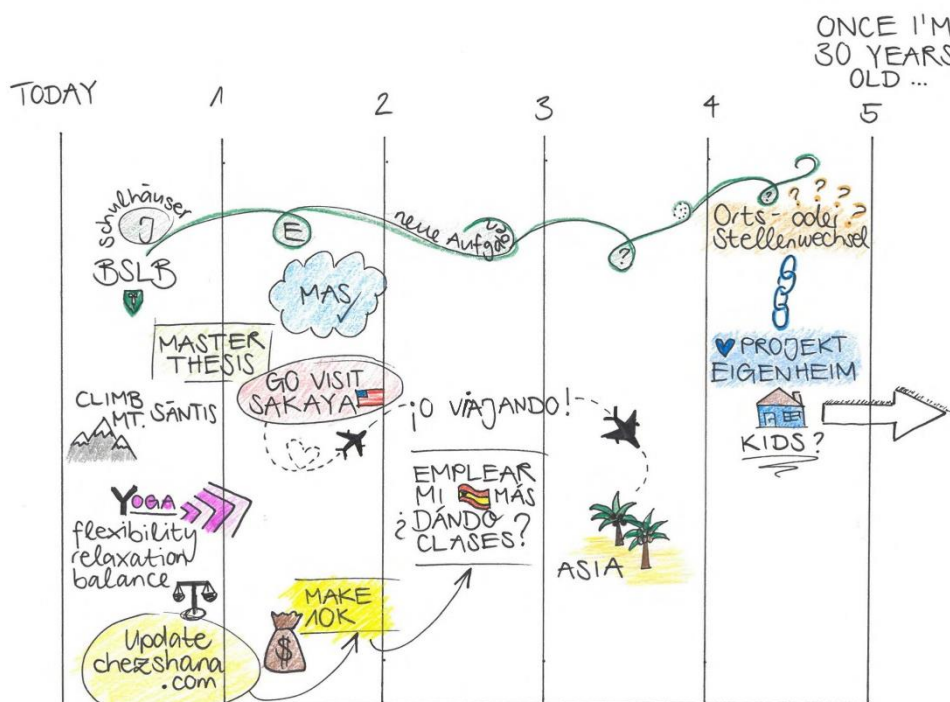


Abbildung 6. Beispiel eines Odyssee-Planes (eigene Zeichnung)

Ziele und theoretische Bezüge

Durch die Erstellung der Odyssee-Pläne üben sich die Klient*innen in der offenen und neugierigen Haltung von Designer*innen und gehen ihre Zukunft spielerisch-kreativ statt

rational-nüchtern an. Das kreative «Out of the box»-Denken, eine wichtige Zukunftskompetenz, wird aktiv gefördert.

In dieser Übung soll den Klient*innen aufgezeigt werden, dass es wirklich mehrere interessante und zufriedenstellende Versionen ihres Lebens gibt, in denen sie sich verwirklichen könnten. Sie werden dazu ermuntert, auch gewagte Ideen miteinzubeziehen. So können in Plan 3 alte Träume zurückgeholt werden, die im Strudel des Lebens vergessen gingen oder aus Gründen der Vernunft wegrationalisiert wurden. Auch wenn die verrückten Ideen am Ende meistens nicht weiterverfolgt werden, ist es dennoch wichtig, ihnen Raum zu geben und sie nicht zu früh auszusortieren. Denn auch aus unwichtigen und unrealistischen Ideen können relevante und machbare Ideen wachsen.

Das menschliche Gehirn ist jedoch stark auf das kritische Denken fixiert und neigt dazu, vorschnell zu urteilen. So werden manche Ideen im Keim erstickt und haben gar nie die Chance, ins Bewusstsein zu gelangen. Deshalb sollten die Klient*innen daran erinnert werden, dass in der Phase 3 des Double Diamond alle Ideen zugelassen sind – gefiltert und ausgewählt wird anschliessend in Phase 4. Schaffen sie es, aus dem typischen Denken auszubrechen und ihren Ideen freien Lauf zu lassen, erreichen sie eine neue Stufe der Kreativität und ihre Ideen werden erfahrungsgemäss origineller und innovativer (Burnett & Evans, 2016, S. 124).

Des Weiteren ist es zentral, dass Klient*innen *drei* Versionen für eine mögliche Zukunft entwerfen und nicht bloss eine. Untersuchungen an der Universität Stanford (Dow, Glassco, Kass, Schwarz, Schwartz & Klemmer, 2010) ergaben, dass nicht nur mehr Ideen, sondern auch bessere Lösungen entwickelt werden, wenn drei Prototypen (respektive Odyssee-Pläne) *parallel* ausgedacht werden. Wer mit nur einem Prototypen startet und dann *sequenziell* weitere Prototypen hinzunimmt, läuft grössere Gefahr, sich frühzeitig auf eine Lösung zu fixieren und diese immer weiter zu verfeinern, anstatt wirklich innovativ zu denken (ebd.). Entwerfen die Klient*innen drei Versionen der nächsten fünf Jahre ihres Lebens, können Ideen aus den Plänen Nummer 2 und 3 herausgepickt und in Plan 1 integriert werden, um diesen noch attraktiver zu machen (Burnett, 2018).

Variationsmöglichkeiten

Es gibt viele Möglichkeiten, mit den Odyssee-Plänen zu arbeiten. Zunächst können die Klient*innen die Kraft der Ko-Kreation aktivieren, indem sie ihre drei Pläne ihrem Design Team präsentieren und um ein Feedback bitten. Von welchen Teilen welches Planes erzählen die Klient*innen besonders begeistert und warum? Die Rückmeldungen zu Fragen wie dieser

können den Klient*innen dabei helfen, die Kernaspekte des jeweiligen Planes herauszuschälen und sich selbstkongruente, nachhaltige Ziele zu stecken. Dazu können die Klient*innen auch einen Dankesbrief an sich selbst schreiben (Burnett, 2018). Sie sollen sich vorstellen, sie seien nun einige Jahre älter und hätten den Odyssee-Plan, den sie sich ausgedacht haben, wirklich so gelebt. Wofür sind sie dem Designer oder der Designerin dieses Plans (sie selbst) besonders dankbar? Was hat die nachhaltigsten Veränderungen ausgelöst?

Des Weiteren schlagen Burnett und Evans (2016) vor, dass die Klient*innen den einzelnen Plänen einen kurzen Titel (max. sechs Wörter) geben. Ausserdem können BP mit ihren Klient*innen die Fragen beleuchten, die die einzelnen Pläne aufwerfen. Sie können ihre Klient*innen skalieren lassen, wie stark sie die einzelnen Pläne respektive ihre Bestandteile ansprechen und wie sehr sie sich deren Umsetzung schon zutrauen. Anschliessend könnten sie mit ihnen besprechen, was es noch brauchen würde, um auf den Skalen weiter nach oben zu klettern (vgl. lösungsorientierte Beratung, z. B. Bamberger, 2022).

3.4 Phase 4: Visionen und erste Schritte (Moser, im Druck)

«Designers imagine things that don't yet exist, and then they build them, and then the world changes. You can do this in your own life. You can imagine a career and a life that don't yet exist; you can build that future you, and as a result your life will change.»

— Burnett & Evans, 2016, S. xxi

Burnett und Evans (2016, S. 126) empfehlen, die Odyssee-Pläne mit einer anschliessenden Brainstorming-Session im Design Team zu kombinieren und so die Zukunft zu ko-kreieren. In diesem Workflow wird die Methode «Visionen und erste Schritte» als Folgeaufgabe nach der Erstellung der Odyssee-Pläne eingesetzt. Die gesammelten Ideen werden gemäss der Phase 4 des Double Diamond sortiert und in nächste konkrete Handlungsschritte übersetzt. Moser (im Druck) liess sich bei der Entwicklung dieser Methode von den Odyssee-Plänen (Burnett & Evans, 2016, S. 87ff., vgl. vorheriges Kapitel) sowie von der Methode «Stairway to Heaven» von Kötter und Kursawe (2015, S. 264ff.) inspirieren.

Vorgehen

Die Klient*innen wählen von ihren drei Odyssee-Plänen diejenigen Ideen aus, die auf sie die höchste Anziehungskraft ausstrahlen und ordnen sie einem dieser drei Zeithorizonte zu:

- **Ferne Zukunft:** Hier ist Platz zum Träumen! Es werden Bilder von übergeordneten Visionen und fast vergessenen Herzenswünschen aus den Odyssee-Plänen aufgegriffen und in der Visualisierung festgehalten. Diese dürfen zunächst abstrakt sein.
- **Nahe Zukunft:** Auf dieser Ebene werden umsetzbare Projekte notiert, die zeit- und ressourcenintensiver sind als die «ersten Schritte» (vgl. nächster Punkt) und bereits einige Investitionen und Kompromisse fordern. Es handelt sich um verbindliche Pläne mit mittelfristigem Zeithorizont, die zur Erreichung der Zukunftsvisionen beitragen und die sich aus den Lernerfahrungen aus der Gegenwart entwickeln können.
- **Gegenwart:** Welche Ideen können die Klient*innen bereits jetzt im kleinen Rahmen ausprobieren? Welche konkreten Handlungen können sie sofort in Angriff nehmen? In der Gegenwart geht es darum, Dinge in Bewegung zu setzen, Erlebnisse zu schaffen und dadurch zu erfahren, wie sich ihre Wünsche und Träume in Echt anfühlen (vgl. Kapitel 2.1.2 Mindset). Es wird experimentiert, Neues entdeckt und das eigene Glück herausgefordert (vgl. HLT, Kapitel 2.3.1).

Sind die zentralen Ideen auf der Rückseite des Arbeitsblattes «Visionen und erste Schritte» notiert, werden die Odyssee-Pläne beiseitegelegt. Die Klient*innen suchen sich nun im Feld «ferne Zukunft» eine Vision aus, die bei ihnen eine besonders positive Resonanz auslöst. Nun wechseln Klient*in und BP in die Gegenwart und sammeln Ideen für Prototypen, mit denen sie oder er dieser Vision ohne viel Aufwand einfach einmal nachgeht, um zu schauen, was sich daraus entwickelt (Neugier und Ergebnisoffenheit). Dieses Vorgehen kann mit ein, zwei weiteren Visionen wiederholt und es können weitere erste Schritte hinzugenommen werden. Im «Life Design Brainstorming» nach Burnett und Evans (2016, S. 121) wird das Sammeln von konkreten Ideen immer mit der folgenden Frage eingeleitet, die auch bei dieser Methode gestellt werden kann: «Wie viele Möglichkeiten fallen uns ein, wie ... ?»

Manchmal lassen sich gewisse Visionen nicht konkretisieren, erste Schritte nicht umsetzen oder sie entsprechen nicht den Erwartungen der Klient*innen. Dem LDT-Mindset (Kapitel 2.1.2) sowie der HLT (Kapitel 2.3.1) entsprechend zählen sie dennoch als wertvolle Lernerfahrungen, die dabei helfen, Stolpersteine frühzeitig zu erkennen, die Visionen anzupassen und das Zielbild zu schärfen. Es gilt, sich nicht entmutigen zu lassen und die gewonnen Erkenntnisse konstruktiv für den weiteren Veränderungsprozess zu nutzen. So können die «ersten Schritte» nach und nach die Form von realisierbaren Projekten annehmen, die die Klient*innen ihren Visionen ein Stück näher bringen (Moser, im Druck). Damit die

Erfahrungen auch integriert werden können, wird die Planung im Feld «nahe Zukunft» ganz am Schluss aufgestellt, ggf. in einem Folgetermin, nachdem ein erstes Explorieren hat stattfinden können. Abbildung 7 zeigt ein Beispiel eines fertig ausgefüllten Arbeitsblattes.

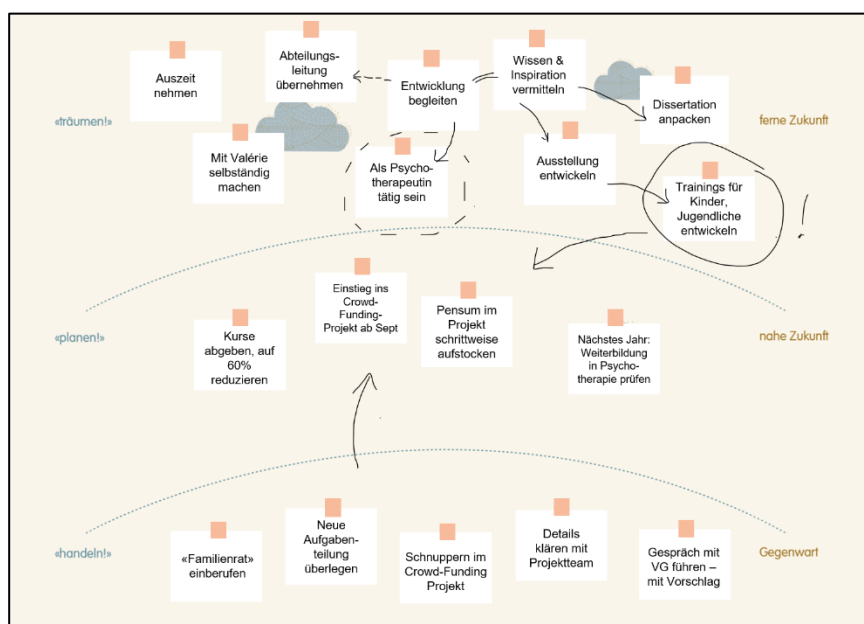


Abbildung 7. Beispiel für «Visionen und erste Schritte» (Moser, im Druck)

In dieser Übung ist es besonders wichtig, dass sich Klient*innen und BP das LDT-Mindset stets vor Augen halten und sich auf ein unverbindliches Explorieren einlassen. Sie sollten versuchen, für zufällige Wendungen und Entdeckungen offen zu bleiben und sich nicht starr auf etwas festzulegen, sondern den Klient*innen Situationen und Begegnungen zu schaffen, die sie in der Zielerreichung weiterbringen (vgl. HLT, Kapitel 2.3.1). Wenn sich die Klient*innen kritisch zu ihren Visionen äussern, diese herunterspielen, kleinreden und/oder abwerten («Das klingt doch völlig absurd! Das klappt doch niemals!»), sollten die BP sie freundlich, aber bestimmt darauf hinweisen, dass nach wie vor auch verrückt scheinende Ideen willkommen sind, ganz nach dem Motto «Probieren geht über Studieren!» (Moser, im Druck). In solchen Fällen ist es hilfreich, die Visualisierung des Mindsets mit der Tabelle 1 auf der Rückseite des vierten Arbeitsblattes nochmals zu besprechen, in der das Mindset von Life Designer*innen mit demjenigen von kritischen Denker*innen kontrastiert wird (vgl. Anhang A).

Ziele und theoretische Bezüge

Die vierte und letzte Methode des Workflows bietet BP die Chance, das LDT-Mindset nochmals mit den Klient*innen zu vertiefen, damit diese es verinnerlichen und für ihre nächsten (beruflichen) Veränderungen erneut nutzen können. Die Methode «Visionen und erste

Schritte» soll, wie auch Odyssee-Plan Nummer 3, die Klient*innen dazu motivieren, in einer lustvollen Auseinandersetzung mit allen Möglichkeiten auch weniger naheliegenden Optionen Raum zu geben. Die Pfeile nach unten sowie nach oben in der Visualisierung auf Arbeitsblatt 4 (vgl. Abbildung 7) deuten darauf hin, dass aus abstrakten Visionen Handlungsschritte und Projekte abgeleitet werden und umgekehrt konkrete Handlungen und Lernerfahrungen das Bild der wünschenswerten Zukunft schärfen (Moser, im Druck).

Der Bereich «Gegenwart» kann den Handlungsplan in der Einzelberatung ersetzen. Hier sind keine «heroisch drastischen Schritte» gefragt, sondern viele kleine Experimente (Kernbach & Eppler, 2020, S. 14). Durch das bewusste Ausprobieren im Kleinformat werden schon früh Erfahrungen gesammelt und manche Ideen vielleicht auch wieder losgelassen. So kann aus Fehlern gelernt und die Visionen können, ganz im Sinne des Design Thinking, laufend angepasst werden, bis eine zufriedenstellende Lösung entwickelt werden konnte.

Moser (2022, im Druck) vertieft in ihrem Buchkapitel anschaulich die Bezüge zur PSI-Theorie nach Kuhl (z. B. 2005, 2010). Sie zeigt auf, warum es sich auszahlt, Ideen rasch zum Leben zu erwecken und ins kleinschrittige Handeln überzugehen, anstatt lange im hypothetischen Nachdenken über mögliche Lösungen zu verharren. So finden die Klient*innen heraus, ob es sich lohnt, weiter in reizvolle Ideen zu investieren. Gemäss Moser (im Druck) besteht der grösste und nachhaltigste Nutzen der Methode «Visionen und erste Schritte» darin, «Klient*innen die Grundhaltung des „Life Design Thinkings“ sowie die Grundprinzipien einer selbstkongruenten Zielsetzung und -verfolgung mitzugeben [...]».

Variationsmöglichkeiten

Die Vorlage auf der Rückseite des Arbeitsblattes kann auf eine Flipchart übertragen werden, die mehr Platz bietet und wo die BP die ersten Schritte, Projekte und Visionen für die Klient*innen festhält, damit diese sich voll und ganz aufs Brainstorming konzentrieren können.

4 Befragung der Beratungspersonen

Ganz im Sinne der Innovationsmethode Design Thinking gab ich den Prototyp des Workflows sechs experimentierfreudigen BP, die ihn in der Praxis mit Klient*innen ausprobierten. Sie sind, neben den Klient*innen selbst, die wichtigste Gruppe an zukünftigen Endnutzer*innen. Der Workflow wird nur zum Leben erweckt, wenn sie ihn in ihren Beratungen auch einsetzen. Darum holte ich ihre Einschätzungen zum Workflow sowie den Fragestellungen ab, die ich in Kapitel 1.1 aufstellte und an dieser Stelle nochmals in Erinnerung rufe:

1. Für welche Anliegen und Zielgruppen finden die BP den «Life Design Thinking»-Workflow besonders geeignet? Für welche eher weniger?
2. Ist die Prozessgestaltung des «Life Design Thinking»-Workflows ihrer Meinung nach förderlich für die Beratung?
3. Welche Wirkung(en) des «Life Design Thinking»-Workflows beobachten sie bei ihren Klient*innen?
4. Sehen sie Anzeichen dafür, dass durch den «Life Design Thinking»-Workflow die Selbstwirksamkeitsüberzeugung (Bandura, 1989) sowie das Explorationsverhalten (Krumboltz, 2009) der Klient*innen gesteigert werden können?

Die Stimme der zweiten Gruppe an Endnutzer*innen, den Klient*innen, erfragte ich einerseits indirekt durch die Interviews mit den BP. Andererseits wurde das Feedback der Klient*innen direkt in einem Online-Fragebogen abgeholt (nicht Bestandteil dieser Arbeit). Er kann unter <https://findmind.ch/c/rwh1-gcMQ> eingesehen werden (am Ende bitte vermerken, dass es ein Testlauf war, vielen Dank).

4.1 Untersuchungsdesign

Da es sich beim LDT um neue Ansätze für das Einzelsetting der BSLB handelt, entschied ich mich für eine explorative Untersuchung mit der qualitativen Methode der teilstandardisierten Leitfadeninterviews (vgl. Kapitel 4.3). Das ermöglicht einen subjektiven Zugang sowie grosse Nähe zum untersuchten Gegenstand und holt das individuelle Erleben der BP ab (Dresing & Pehl, 2015, S. 7). Zur Datenaufbereitung transkribierte ich die Interviews wörtlich und spies sie in die webbasierte Software QCAmapp (www.qcamap.org) ein. Für die Datenauswertung folgte ich der qualitativen Inhaltsanalyse nach Mayring (2015) mit deduktiver Kategorienanwendung (vgl. Kapitel 4.4).

Abbildung 8 gibt einen Überblick über mein Untersuchungsdesign: Als Erstes arbeitete ich mich in die «Life Design Thinking»-Ansätze ein, übertrug den Prozess in den Double Diamond und stellte theoretische Bezüge zur Selbstwirksamkeitsüberzeugung nach Bandura (1989) und zum Explorationsverhalten nach Krumboltz (2009) her (vgl. Kapitel 2). Anschließend entwickelte ich aus diesen theoretischen Grundlagen den Workflow, indem ich Methoden von vier verschiedenen Autor*innen miteinander kombinierte sowie Arbeitsblätter und Visualisierungen erstellte (vgl. Kapitel 3). Danach testeten sechs BP den Prototyp des Workflows in der Praxis, deren erste Erfahrungen ich in Interviews abholte (vgl. Prototype Testing, Kapitel 4.2). Diese erste Feedbackschleife geschah, ganz im Sinne des Design Thinking, zu einem möglichst frühen Zeitpunkt im Entwicklungsprozess, nämlich nach sechs bis acht Wochen des Ausprobierens. Die Ergebnisse (vgl. Kapitel 5) sollen die Grundlage für eine erste Überarbeitung des Workflows nach Abschluss dieser Arbeit bilden.

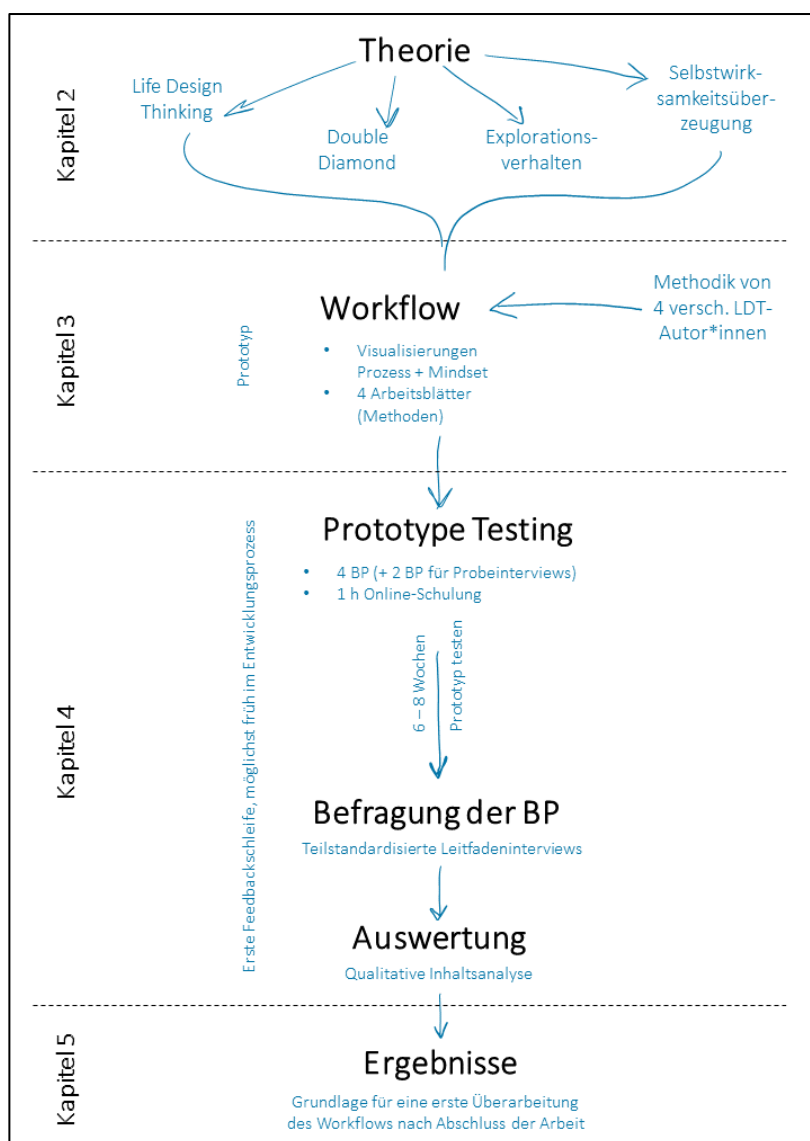


Abbildung 8. Untersuchungsdesign (eigene Darstellung)

4.2 Auswahl der Beratungspersonen und Prototype Testing

Insgesamt waren sechs BP in die Untersuchung involviert, vier Frauen und zwei Männer, wovon zwei sich für Probeinterviews zur Verfügung stellten. Ich rekrutierte sie einerseits durch persönliche Kontakte, andererseits startete ich einen Aufruf über LinkedIn sowie über den Berufsverband profunda-suisse (vgl. Anhänge G und H). Tabelle 3 fasst die wichtigsten Merkmale der vier BP zusammen, deren Interviews in die Auswertung einfließen. Ich achtete darauf, dass in den sechs bis acht Wochen, die ihnen zur Verfügung standen, alle den Workflow mindestens einmal mit einer Klientin oder einem Klienten ganz durchspielen konnten, also von Phase 1 bis und mit Phase 4.

Tabelle 3
Merkmale der involvierten Beratungspersonen

	Arbeitgeber*in	Beratungserfahrung	Anzahl Fälle, bei denen sie mit LDT arbeiteten
BP 1	Kanton	< 3 Jahre	2
BP 2	Kanton	< 3 Jahre	2 (wovon 1 bis und mit Phase 2)
BP 3	Kanton	> 20 Jahre	1
BP 4	selbständig	> 15 Jahre	1

Um die teilnehmenden BP ins Life Design Thinking sowie den Workflow einzuführen, lud ich sie zu einer einstündigen Online-Schulung ein, an der ich den «Double Diamond»-Prozess, das LDT-Mindset sowie die vier Arbeitsblätter vorstellte und offene Fragen klärte. Alle BP erhielten zudem folgende Unterlagen, um sich mit LDT vertraut zu machen:

- Visualisierung des Mindsets (vgl. Abbildung 2) mit der Tabelle 1 «Life Design Thinking versus Life Planning» auf der Rückseite (vgl. Anhang A)
- Visualisierung des «Double Diamond»-Prozesses (vgl. Abbildung 5) mit dem QR-Code zum oben erwähnten Online-Fragebogen auf der Rückseite (vgl. Anhang B)
- Vier Arbeitsblätter mit den vier Methoden, die im Kapitel 3 vorgestellt wurden (vgl. Anhänge C bis F)

Damit sie die Theorie bei Bedarf vertiefen und nachschlagen konnten, stellte ich ihnen zudem folgende Auszüge aus dieser Arbeit zur Verfügung:

- Kapitel 2.1 Life Design Thinking (alle Unterkapitel)
- Kapitel 2.2 «Double Diamond»-Prozess (alle Unterkapitel)

- Kapitel 3 Workflow und Methoden (alle Unterkapitel ohne die Abschnitte «Ziele und theoretische Bezüge» und «Variationsmöglichkeiten»)

Es war den BP überlassen, bei welchen Fragestellungen und Zielgruppen sie den Workflow einsetzen wollten. Im Interview erfragte ich, in welchen Fällen sie den Workflow als hilfreich erachten. Die BP erhielten zudem den Auftrag, sich jeweils das Anliegen, das Beratungsziel und das Ergebnis der Beratungsfälle zu notieren, bei denen sie mit dem Workflow arbeiteten, was ich ebenfalls im Interview abholte. Die theoretischen Bezüge gab ich bewusst nicht weiter, um die BP nicht zu beeinflussen, da die Interviewfragen auf diese theoretischen Konstrukte abzielten. Die Variationsmöglichkeiten legte ich den BP nicht offen, da es mich interessierte, ob sie sich an die vorgeschlagenen Aufgabenstellungen halten würden.

4.3 Teilstandardisierte Leitfadeninterviews

Ich führte die Interviews zwischen dem 5. und 13. April 2022 durch, online über MS Teams. Das war einfacher als in Präsenz, da die teilnehmenden BP in der ganzen deutschsprachigen Schweiz verteilt arbeiten. Grobe technische Probleme erwartete ich keine, da sich die BP durch die Corona-Situation der letzten beiden Jahre ans Online-Setting gewöhnt sind und regelmässig Online-Beratungen durchführen. Ich wies sie vorgängig darauf hin, dass sie sich genügend Zeit reservieren und sicherstellen sollten, dass sie ungestört blieben und ihre Geräte über genug Akku verfügten. Die Interviews dauerten zwischen 35 und 50 Minuten.

Zur Erhöhung der Vergleichbarkeit in der Auswertungsphase, aber auch zur Vorbereitung und Orientierung während der Interviews entwickelte ich einen Leitfaden (vgl. Anhang I), den ich nach den beiden Probeinterviews leicht überarbeitete. Die Fragen strukturierte ich nach Themen, die sich an den vier Fragestellungen dieser Arbeit orientierten (vgl. Kapitel 1.1). Während des Interviews diente mir der Leitfaden als Gedankenstütze und Checkliste, damit alle für die Fragestellungen relevanten Aspekte zur Sprache kamen. Ich handhabte den Leitfaden sehr flexibel, liess das Gespräch möglichst natürlich fließen und griff bei Bedarf strukturierend und nachfragend ein. Die BP erhielten den Leitfaden auf Wunsch im Vorfeld, um sich gedanklich auf die Fragen und Themen des Interviews einzustimmen.

4.4 Transkription und qualitative Inhaltsanalyse (Mayring, 2015)

Zur Datenaufbereitung transkribierte ich die Interviews strikt wörtlich und folgte den Regeln der einfachen Transkription nach Kuckartz et al. (2008) wie dargestellt im Praxisbuch von Dresing und Pehl (2015). Bei der Transkription handelt es sich nie um einen vollständig

neutralen Prozess (Dresing & Pehl, 2020). Der Gehalt der Aussage wird bei der Verschriftlichung immer reduziert, da gewisse Aspekte der Kommunikation wie Intonation, Emotionalität, Mimik und Gestik entfallen (ebd., S. 837). Aufgrund der Lesefreundlichkeit und Verwendbarkeit der Transkripte für die spätere Analyse verzichtete ich darauf, Non- und Paraverbales zu verschriftlichen. Damit zumindest die subjektive Übertragung des schweizerdeutschen Dialekts ins Schriftdeutsche entfiel, führte ich zur Erhöhung der Objektivität die Interviews direkt in der Standardsprache durch.

Um die Daten auszuwerten, spies ich die Transkripte in die frei verfügbare Webapplikation QCAMap ein, die u. a. von Mayring selbst entwickelt wurde. Das Programm führt die Forschenden sequenziell und regelgeleitet durch das Prozedere der qualitativen Inhaltsanalyse. Es ist nur möglich weiterzuarbeiten, wenn alle zentralen Schritte ausgeführt wurden. Gemäss Fenzl und Mayring (2017, S. 333) trägt diese systematische und streng regelgeleitete Vorgehensweise dazu bei, dass eine qualitativ orientierte Auswertung von Textmaterial gelingt. Denn so wird die Einhaltung der Regeln und damit die intersubjektive Nachvollziehbarkeit sichergestellt (ebd., S. 334).

Die qualitative Inhaltsanalyse nach Mayring (2015) kennt drei Grundformen: Die Zusammenfassung, die Explikation sowie die Strukturierung (ebd., S. 67f.). Ich entschied mich für den Zweck dieser Untersuchung für Letztere, da ich bestimmte Aspekte – Antworten auf die vier Fragestellungen (vgl. Kapitel 1.1) – aus den Transkripten herausschälen und vorgängig definierten Kategorien zuordnen wollte (deduktive Kategorienanwendung). Hierzu ist als Erstes der Kodierleitfaden zu spezifizieren, der «für jede Kategorie eine Definition, typische Textstellen als Ankerbeispiele und Kodierregeln zur Abgrenzung zwischen den Kategorien enthält» (Mayring & Fenzl, 2019, S. 638). Während und nach der Kodierung der Textstellen ist eine Revision des Kodierleitfadens obligatorisch. Dabei wird der Kodierleitfaden bei Bedarf ergänzt, um weitere für die Beantwortung der Fragestellungen wichtige Aspekte in die Datenauswertung einzubeziehen. Tabelle 4 zeigt die Kategorien, die ich zu den vier Fragestellungen bildete. Der vollständige Kodierleitfaden inkl. Definitionen, Ankerbeispiele und Kodierregeln findet sich in Anhang J.

Tabelle 4
Auszug aus dem Kodierleitfaden

Fragestellung	Name der Kategorie
1. Für welche Anliegen und Zielgruppen finden die BP den «Life Design Thinking»-Workflow besonders geeignet? Für welche eher weniger?	Merkmale der Klient*innen
	Voraussetzungen und Eigenschaften
	Geeignete Zielgruppen und Fragestellungen
	Nicht geeignete Zielgruppen
	Auswahl und Rekrutierung
	Zukünftiges Vorgehen
2. Ist die Prozessgestaltung des «Life Design Thinking»-Workflows ihrer Meinung nach förderlich für die Beratung?	Workflow als Ganzes
	Stärken des Workflows
	Änderungen und Ergänzungen
	Stolpersteine und Herausforderungen
	Schwächen und Kritik
	Learnings der BP
	Anwendungshinweise
	Lebensgestaltung
	Online-Beratungen
3. Welche Wirkung(en) des «Life Design Thinking»-Workflows beobachteten sie bei ihren Klient*innen?	Positive Erwähnungen seitens Klient*innen
	Negative Erwähnungen seitens Klient*innen
	Konkrete Wirkungen bei den Klient*innen
	Erkenntnisse der Klient*innen
4. Sehen sie Anzeichen dafür, dass durch den «Life Design Thinking»-Workflow die Selbstwirksamkeitsüberzeugung (Bandura, 1989) sowie das Explorationsverhalten (Krumboltz, 2009) der Klient*innen gesteigert werden können?	Spürbare Selbstwirksamkeit
	Selbstwirksamkeit im Workflow
	LDT-Mindset
	Explorationshandlungen

In Kapitel 5 präsentiere ich nun die Ergebnisse der Interviews, geordnet nach den vier Fragestellungen dieser Arbeit sowie in Anlehnung an die Kategorien aus Tabelle 4 – teils fasse ich mehrere Kategorien zu einem Unterkapitel zusammen. Ich paraphrasiere die Ergebnisse, fasse sie zusammen und veranschauliche sie mit Zitaten aus den Interviewtranskripten.

5 Ergebnisse

Die vorliegenden Ergebnisse sind weder repräsentativ noch generalisierbar; dazu müsste eine grössere Zahl an BP interviewt und der Workflow mit mehr Klient*innen erprobt werden. Das subjektive Feedback der BP, das in dieser Untersuchung gewonnen wurde, bietet jedoch eine wertvolle Grundlage zur Überarbeitung des Workflows nach Abschluss dieser Arbeit, bildet erste Erfahrungswerte mit LDT in der Einzelberatung ab und zeigt Tendenzen auf, wohin die Arbeit mit diesen Ansätzen in der BSLB führen könnte.

5.1 Fragestellung 1: Anliegen und Zielgruppen

5.1.1 Merkmale der Klient*innen

Wie in Tabelle 5 ersichtlich, kam der Workflow insgesamt bei sechs Klient*innen zum Einsatz, vier Frauen und zwei Männern, wovon eine Beratung von BP 2 zum Zeitpunkt des Interviews noch nicht abgeschlossen war. Sie waren zwischen 20 und 60 Jahre alt. Bei vier Klient*innen wurde ab der 1. Sitzung mit LDT gearbeitet, bei zweien ab der 4. oder 5. Sitzung. Ihre Anliegen erstreckten sich von der Standortbestimmung und Neuorientierung über den Wiedereinstieg ins Berufsleben bis hin zur Frage, ob sich K 5 trotz Blockade in Mathematik eine Matura und ein Studium zutraut. Bei den fünf abgeschlossenen Fällen führte die Beratung zu klaren Ergebnissen in Form von neuen Erkenntnissen und Einsichten, konkreten Entscheidungen, ersten Schritten und kleinen Experimenten.

Tabelle 5
*Merkmale der involvierten Klient*innen*

Klient*in und BP	Geschlecht und Alter in Jahren	Anliegen und Beratungsziel	Ergebnis	Ab wann mit LDT gearbeitet	Anzahl Sitzungen mit LDT
K 1 (BP 1)	Weiblich, 50 plus	«Wie kann ich das Thema Tierethik in mein (Berufs-)Leben integrieren?»	Einsicht: Tierethik nebenberuflich, Konzentration auf andere Lebensbereiche	LDT ab der 1. Sitzung	2 (alle Phasen)
K 2 (BP 1)	Männlich, etwa 30	Wusste bereits, was er beruflich tun möchte; mit LDT nochmals öffnen und Lebenssituation reflektieren	Traum vom Auswandern: erste kleine Schritte, die er bereits jetzt angehen kann	LDT ab der 4. Sitzung	2 (alle Phasen)

K 3 (BP 2)	Männlich, 50 plus	Stelle verloren; «Was kann ich sonst noch machen?»	Noch nicht abgeschlossen, zeichnet Odyssee-Pläne als Hausaufgabe	LDT ab der 1. Sitzung	1 (bis Phase 3)
K 4 (BP 2)	Weiblich, etwa 40	Wiedereinstieg nach Kinderpause, Mut zur Neuorientierung finden	Zurück zum Lehrberuf Floristin, aber mit Spezialisierung	LDT ab der 1. Sitzung	2 (alle Phasen)
K 5 (BP 3)	Weiblich, 23	«Traue ich mir ein Studium zu?»	Studium ja, trifft Vorbereitungen	LDT ab der 1. Sitzung	3 (alle Phasen)
K 6 (BP 4)	Weiblich, 45	Akademikerin mit gesundheitlichen Problemen, Stelle gekündigt, Neuorientierung	Sucht sich eine Stelle in einer NPO, soziales Engagement	LDT ab der 5. Sitzung	2 (alle Phasen)

5.1.2 Anliegen und Zielgruppen

Alle BP sind sich einig, dass die Arbeit mit LDT Offenheit bei den Klient*innen voraussetzt. Des Weiteren ist BP 1 überzeugt: «Es muss eine gewisse Reflexionsfähigkeit da sein.» BP 2 und 4 nennen kognitive Fähigkeiten, um auch komplexe Sachverhalte gut aufnehmen zu können. Zwei BP sprechen die Freude am Suchen von kreativen Lösungen an. Für BP 3 ist die Lust ausschlaggebend, sich auf den Prozess einzulassen, und zwar nicht nur seitens Klient*innen, sondern auch ihrerseits als BP: «Wenn ich den Leuten dann alles aus den Fingern saugen muss, dann macht es mir auch keinen Spass.» In diesem Zusammenhang betont BP 1 ausserdem das Vorhandensein einer guten Vertrauensbasis.

Die Klient*innen sollten nicht von Existenzängsten geplagt sein, wie BP 4 anmerkt: «Das Tool tut doch auf, und dann muss man wieder reduzieren. Und dieses Reduzieren, das kann so schmerzhaft sein, [...] wenn man dann merkt: „Hey, das Umfeld lässt eigentlich gar nicht viel zu, ich darf gar nicht träumen, [...] sondern muss nehmen, was ich kriege.“ Dort wäre ich vorsichtig.» BP 3 und 4 berichten zudem von Schwierigkeiten mit LDT aufgrund von gesundheitlichen Problemen. Bei BP 3 kam es erst gar nicht zu einer Beratung mit LDT, da sich der Klient nicht darauf einlassen konnte, weil ihn seine Gesundheit zu sehr beschäftigte.

Bei der Frage nach möglichen Zielgruppen wurde die Standortbestimmung im Allgemeinen mehrmals genannt, z. B. von BP 2: «Ich denke, es eignet sich [...] sehr gut mit Menschen, die [...] sich die Zeit nehmen möchten, genau hinzuschauen: Wo stehe ich jetzt wirklich und

was kann ich noch machen?» Als konkrete Zielgruppen vorgeschlagen wurden die Klient*innen, die aufgrund der Initiative viamia (www.viamia.ch) von Bund und Kantonen die Berufsinformationszentren BIZ aufsuchen sowie Schüler*innen im Jugendalter. BP 4 führt aus: «Jugendliche brauchen einfach mehr Begleitung. Ich würde mir überlegen, was ich als Hausaufgabe gebe oder ob wir es einfach zusammen in der Beratung machen und ich noch ein, zwei Fragen dazu stelle, sie ein bisschen mehr an der Hand nehme.»

Die genannten Voraussetzungen und möglichen Zielgruppen sind in Tabelle 6 zusammengefasst. Zudem findet sich dort eine Auflistung der Anliegen und Fragestellungen, die die vier BP für die Arbeit mit dem Workflow als geeignet erachten. BP 4 hob insbesondere den Mehrwert des Workflows bei Klient*innen hervor, die irgendwo nicht weiterkommen und feststecken: «Es ist wirklich ein Ideen-Generierungs-Tool. Das gefällt mir sehr.»

Tabelle 6
Voraussetzungen, Zielgruppen und Fragestellungen

Voraussetzungen	<ul style="list-style-type: none"> • Offenheit gegenüber Neuem • Bereitschaft, sich auf Prozess einzulassen • Reflexionsfähigkeit • Kognitive Fähigkeiten • Gute Vertrauensbasis zwischen BP und Klient*in • Keine Existenzängste • Keine dringlichen gesundheitlichen Probleme
Explizit vorgeschlagene Zielgruppen	<ul style="list-style-type: none"> • Teilnehmende der Initiative www.viamia.ch • Jugendliche (Reflexionsfähigkeit muss vorhanden sein)
Anliegen, Fragestellungen	<ul style="list-style-type: none"> • Werte- und Sinnfragen • Blickfeld öffnen: «Was gibt es sonst noch?» • Standortbestimmung: «Wo stehe ich?» • Wunsch nach Neuorientierung • Wiedereinstieg, Wiedereingliederung • Mut und Zutrauen finden: «Traue ich mir das zu?» • «Wie kann ich X in mein Leben integrieren?» • Neue Ideen generieren, wenn Klient*in feststeckt

Um den LDT-Workflow auszuprobieren, trafen die BP eine bewusste Auswahl an Klient*innen, die sie als offen und bereit einschätzten, sich auf «etwas Anderes» (BP 1) einzulassen. BP 3 berichtet, dass sie es als ihr eigenes Experiment betrachtete und das den Klient*innen so kommunizierte. Das half ihr dabei, sich sicherer auf diesem Spielfeld zu bewegen und

sich als BP als selbstwirksam zu erleben. Dabei sei es wichtig, den Klient*innen die LDT-Ansätze ohne Druck vorzustellen, sie zu fragen, ob sie Lust hätten, etwas Neues auszuprobieren und ihnen Zeit zu geben, die Unterlagen einfach mal anzuschauen.

5.2 Fragestellung 2: Prozessgestaltung

Insgesamt betrachtet fanden die vier BP das Zusammenspiel der einzelnen Methoden stimmig. BP 1 war froh, dass die Unterlagen «sehr umsetzungsorientiert» waren: «Ich hatte wirklich das Gefühl, das ist das Richtige und in der rechten Form. [...] Ich werde das auf jeden Fall wieder einsetzen.» Der Workflow fand auch bei BP 2 Anklang: «Grundsätzlich hat mir dieses ganze Konzept sehr gut gefallen. [...] Ich habe den Eindruck erhalten, mit diesem Gesamtpaket [...] lohnt es sich.» BP 4 beschreibt den Workflow als «vielfältig, abwechslungsreich und stimmig». Sie lobte ausserdem die schöne Gestaltung der Unterlagen: «Sie gefallen mir wirklich. Ich finde, sie sind extrem ansprechend.» BP 1 fand es von Vorteil, eine Alternative zu «herkömmlichen» Beratungen anzubieten: «[...] dass es etwas Neues, etwas Modernes ist. Dass wir uns da von diesem verstaubten Beratungskontext abheben können, mit etwas Spass, mit etwas Blumigem.»

Im Folgenden gehe ich darauf ein, was die BP in der Prozessgestaltung als besonders positiv hervorhoben (vgl. Kapitel 5.2.1) und was sie herausforderte (vgl. Kapitel 5.2.2). Dann sammle ich Hinweise zur Anwendung des Workflows sowie Vorschläge für Änderungen und Ergänzungen (vgl. Kapitel 5.2.3). Schliesslich fasse ich die Ergebnisse zu den Themen Lebensgestaltung (vgl. 5.2.4) und Online-Beratungen (vgl. Kapitel 5.2.5) zusammen.

5.2.1 Stärken des LDT-Workflows

Die BP liessen sich selbst auf etwas Neues ein, als sie sich bereiterklärten, den LDT-Workflow auszuprobieren. Darum war BP 4 froh darüber, «das ganze Life Design Thinking in einem Prozess gesehen zu haben». Auch BP 2 erzählte, dass der vorgegebene, strukturierte und durchdachte Workflow ihr Mut machte, die Komfortzone zu verlassen: «Mit diesem Prozess hab' ich ein neues Hilfsmittel, das in sich abgeschlossen ist und mir auch an Sicherheit gibt: Wir kommen zu einem Resultat.» Durch die erst divergente, dann konvergente Struktur des Double Diamond schafft der Workflow gemäss BP 2 Klarheit und zeigt den Klient*innen auf, was sie wirklich brauchen: «Und das kann eben sehr weit von dem weg sein, mit dem sie ursprünglich bei uns aufschlagen. [...] Und diese Klärung „Was ist es wirklich, was dich bewegt?“ finde ich einen grossen Mehrwert aus dem ganzen Prozess.» Auch BP 3 meinte:

«[...] ausprobieren, experimentieren, viele Ideen auch mal benennen, aufschreiben. Dann wieder eingrenzen. [...] das werde ich mitnehmen.»

BP 4 und später auch BP 2 verzichteten bewusst darauf, den Klient*innen den ganzen Prozess am Anfang im Detail zu erklären, sondern begrenzten die Einführung auf das Mindset. Sie nutzten die Visualisierung des Prozesses vielmehr dazu, die Klient*innen laufend zu orientieren, welche Phasen sie bereits durchlaufen hatten, was deren Ergebnisse waren und was sie als Nächstes erwartete. BP 3 verliehen die Visualisierungen das Gefühl, vor den Klient*innen professioneller aufzutreten. Zudem halfen sie ihr, den Klient*innen LDT verständlich zu erklären. BP 4 schloss sich dem an: «Du hast auch gute Unterlagen geliefert, die ich dann in der Beratung auch hinlegen konnte, um den Prozess zu zeigen [...] das war für mich sehr hilfreich.» BP 1 fand im Allgemeinen das «gemeinsam Sichtbarmachen sehr, sehr wertvoll, [...] weil man da einen Output hat und darüber sprechen kann».

In den Interviews hoben alle vier BP mehrmals den «Soundtrack des Lebens» in Phase 1 als besonders positiv hervor. BP 3 lobte: «Ich finde den Soundtrack sehr wertvoll zum Einstieg ins Thema. Sehr simpel eigentlich. Aber so die Idee davon, von diesem Orchester mit dem Mischpult und den Reglern die man schieben kann. Diesen Start finde ich sehr gelungen.» Auch vom Abschluss in Phase 4 mit den «Visionen und ersten Schritten» waren alle vier BP begeistert. BP 1 meinte: «[...] das war wirklich grandios, was alles möglich ist.» BP 4 ist der festen Überzeugung, dass dieses Arbeitsblatt dem engstirnigen Denken entgegenwirkt und den Klient*innen Mut macht: «Wir lassen uns oft zu fest einengen durch Dinge, von denen wir denken, dass sie fix sind und wir sie nicht ändern können. Ich finde, es lässt einen wirklich träumen. Man muss das einfach zulassen.»

5.2.2 Stolpersteine und Herausforderungen

Alle vier BP berichteten, dass es in Prozessphase 2 etwas holperte, wobei BP 4 das Arbeitsblatt «Context-Map und Standpunkt» ganz wegliess: «Das hab' ich ihr [K 6] unterschlagen, hab' ich einfach vergessen zu machen.» Die übrigen drei BP taten sich aus unterschiedlichen Gründen schwer damit. BP 1 fühlte sich mit der Rückseite, dem «Standpunkt» nicht wohl: «[...] vor allem das mit dem Augenschliessen, da hatte ich ein wenig Mühe [...]» Bei BP 2 funktionierte dieser Aspekt hingegen ganz gut. Sie sah jedoch den Sinn hinter der Context-Map nicht: «Ich frage mich: Ist diese zwischen Verschriftlichung notwendig? Und wenn ja, warum? [...] Ich würde einfach nur mit der zweiten Seite den zweiten Schritt [den Standpunkt] machen, ich würde das stinkfroh weglassen [...]» BP 3 war ob der

Begrifflichkeiten verwirrt: «Und dann steht Beratungsziel. Standpunkt, Beratungsziel, und nicht Beratungsthema, und da habe ich so gemerkt, da war ich so ein bisschen selber unsicher [...]»

BP 1 berichtete als Einzige von Problemen mit den Odyssee-Plänen in Phase 3. Sie seien trotz der Zeitbegrenzung zu aufwändig gewesen, und «[...] mit dem, was sie dann gekommen sind, war das sehr, sehr mager.» BP 2 ist indes der Meinung: «Deshalb fand ich das sehr gut, es mitzugeben als Hausaufgabe. Da kamen auch jetzt bei dieser Frau, mit der ich es gemacht habe, interessante Sachen zurück. [...] Es kommen dann doch Ideen wieder auf, die man eigentlich fallen gelassen hat.»

5.2.3 Hinweise zur Anwendung, Änderungsvorschläge und Ergänzungen

Obwohl sie es schätzten, einen komplett ausgearbeiteten Workflow als Leitplanke zu haben, sprachen alle vier BP eine höhere Flexibilität in dessen Handhabung an. Sie würden ihn mit Interessens- und Persönlichkeitsfragebogen kombinieren und einzelne Teile allenfalls losgelöst voneinander einsetzen. BP 1 zog den Vergleich mit einem Menü, das sie individuell für die Klient*innen zusammenstellt. Lachend fügte sie an: «Und dann gibt's zum Dessert einen Odyssee-Plan!» BP 2 findet es insbesondere bei kostenpflichtigen Beratungen sinnvoll, von Fall zu Fall abzuschätzen, wie viel Begleitung jemand braucht. Die BP waren jedoch einstimmig der Meinung, dass «das ganze Paket [...] schon auch seinen Wert [hat]» (BP 4) und sie es sich «auch vorstellen [können] mit Leuten alle viel Phasen zu machen, wenn jemand Lust hat» (BP 3). Sie alle betonten in den Interviews, dass sie den Workflow weiterhin so anwenden würden und fragten nach der optimierten Version nach Abschluss dieser Arbeit.

BP 1, 2 und 3 empfehlen, nicht nur auf den Arbeitsblättern, sondern auch sonst während der Beratung möglichst viel zu visualisieren und Post-its und den Flipchart statt normales A4-Papier zu verwenden. BP 3 ermuntert dazu, das ganze Zimmer zu nutzen: «Ich blieb so am Beratungstisch [...] ich denke, da hätte ich mehr Spielraum nutzen sollen. [...] Ich würde kreativer arbeiten, würde aufstehen und die Post-its an die Wand kleben.» BP 2 hatte sich Gedanken dazu gemacht, wie sie den Workflow an sich «erlebbar» machen könnte: «Ich hab' mir auch überlegt, ob ich mir das Schaltpult mitnehmen soll von zuhause, dass sie da wirklich mal hebeln und selbst hören können, wie das tut, wenn man eben alles nach oben schiebt.»

BP 4 wies darauf hin, dass sie sich im LDT als BP nicht zu fest zurücknehmen muss, sondern sich im Sinne des Mindsets «radikale Zusammenarbeit» (vgl. Kapitel 2.1.2) einbringen darf und soll: «Ich darf auch Ideen geben. Die Klientin entscheidet selber, ob sie das [...]

mitnehmen will oder nicht.» In diesem Zusammenhang findet es BP 3 wichtig, es den Klient*innen explizit zu erklären, dass sie als Ideenkorb fungiert und für sie mitdenkt.

BP 1 und 4 betonten, wie wichtig es ist, die Odyssee-Pläne in Phase 3 sorgfältig einzuleiten. Sie fänden es hilfreich, wenn als Beispiel nicht nur ein Plan, sondern drei Pläne gezeigt würden und empfehlen, die Kopiervorlage auf der Rückseite des Arbeitsblattes dreimal zu kopieren, damit den Klient*innen der Auftrag sicher klar ist. Während BP 2 und 3 die Odyssee-Pläne aus Zeitgründen auch in Zukunft als Hausaufgabe geben würden, hatten sich BP 1 und 4 überlegt, sie in der Beratung zu machen. BP 4 argumentierte: «Die Klienten fühlen sich dann vielleicht auch etwas mehr geführt.» Sie würde das Arbeitsblatt ausserdem mit dem Auftrag ergänzen, die drei Pläne mit einer guten Freundin oder dem Partner zu besprechen und so den Einbezug des «Design Teams» der Klient*innen stärker zu fördern.

5.2.4 Lebensgestaltung

Alle BP erhielten die Rückmeldung von ihren Klient*innen, dass sie es positiv fanden, den Beruf nicht isoliert zu betrachten, sondern zu öffnen und andere Lebensbereiche miteinzubeziehen. K 3 habe «es einen interessanten Ansatz gefunden, es eben mal ganzheitlich anzuschauen» (BP 2). Für BP 1 war es ungewohnt, dass «nicht mehr allein der Beruf im Vordergrund» war, sondern «andere Lebensbereiche mit reingespielt haben» und es plötzlich auch um persönlichere Themen ging. Mit LDT bewege man sich auch ausserhalb des berufsberaterischen Kontextes, was zwar spannend, aber auch anspruchsvoll sei und eine gute Vertrauensbasis erfordere. Sie warf die kritische Frage auf, ob es dann nicht über den Grundauftrag eines Kantons hinausgehe. Auch BP 2 fragte: «Können wir das grundsätzlich voraussetzen bei Berufsberatenden, dass sie auch gewisse Lebensberatungsthemen aufnehmen können und auch wollen?» Des Weiteren betont sie: «Ich habe dort auch schnell gemerkt: Life Design bedeutet eben wirklich Life Design, nicht Work-Life-Design. Man muss sich auch auf solche Themen einlassen.» Nach der Arbeit mit dem «Soundtrack des Lebens» hatte BP 4 beispielsweise Mühe, den Fokus auf das Berufliche beizubehalten, da K 6 dort v. a. die Themen Gesundheit und Freizeit einbrachte. BP 2 argumentierte: «Wenn wir als Berufsberatung mit der Haltung unterwegs sind „ich möchte nur berufsberatend agieren“, dann funktioniert das Ding so nicht. Weil wir zu Beginn mit diesem Soundtrack schon öffnen. Was ich ganz richtig und wichtig finde, dass wir eben dort ganz andere Themen auch reinbringen, weil die eins zu eins Auswirkungen auf die Berufswelt haben.»

5.2.5 Einsatz des LDT-Workflows in Online-Beratungen

Obwohl es den BP offen stand, zwischen dem Online- und dem Präsenzsetting zu wählen, führten alle BP die Beratungen in Präsenz durch. Zwei der vier BP könnten es sich aber vorstellen, den Workflow zumindest teilweise online durchzuführen. BP 3 zieht das Präsenzsetting ausdrücklich vor: «Am Beratungstisch sehe ich, wie sie arbeiten, ich sehe ihre Emotionen, die Art und Weise, wie sie damit gestalten und so, das würde mir fehlen.» BP 1 schlug vor, eine Online-Version des Workflows zu entwickeln, um den Klient*innen die Visualisierung zu erleichtern, da ihren Klient*innen das bei den Odyssee-Plänen schwerfiel (vgl. Kapitel 5.2.2). BP 2 wäre für eine hybride Form: Phasen 1 und 2 vor Ort, Phase 3 als Hausaufgabe und Phase 4 online. Grund dafür ist, dass sie in den ersten zwei Phasen häufig mit Post-its arbeitete und sie der Meinung ist, dass Tools auf dem Bildschirm dieses haptische Erlebnis nicht ersetzen können.

5.3 Fragestellung 3: Wirkungen bei den Klient*innen

5.3.1 Wirkungen in den einzelnen Phasen

Alle BP berichteten, dass der «Soundtrack des Lebens» von den Arbeitsblättern bei den Klient*innen am besten angekommen sei. BP 2 bekam explizite Rückmeldungen, dass «das Bild [des Mischpults] auch sehr, sehr eingängig für die Klientinnen und Klienten [war], dass sie sich darunter wirklich etwas vorstellen konnten». Zur Phase 2 «Context-Map und Standpunkt» gab es keine Erwähnungen seitens Klient*innen (vgl. Kapitel 5.2.2 für die Stimme der BP diesbezüglich).

Wie bereits in Kapitel 5.2.2 erwähnt, fiel das Feedback zu den Odyssee-Plänen auf Arbeitsblatt 3 gemischt aus. Während die zwei Klientinnen von BP 2 und 4 Startschwierigkeiten hatten, es dann aber gut funktionierte, berichtet BP 1, dass die Erstellung der Odyssee-Pläne für K 1 und 2 «ein Krampf» und darum «kein Erlebnis in dem Sinn» gewesen sei. BP 3 hingegen beschreibt, wie K 5 «total erfüllt und strahlend» nach der Hausaufgabe in die Beratung kam, da sie mithilfe der Odyssee-Pläne gefunden habe, was sie machen möchte: «Sie war so überstellig, so aufgekratzt mit dieser Idee, so glücklich.» Der Wunsch, ein Studium in Angriff zu nehmen, habe durch die Auseinandersetzung mit den drei verschiedenen Zukunftsvisionen neue Strahlkraft erhalten.

Die BP erhielten den Eindruck, dass die Klient*innen es schätzten, am Ende der Beratung mit dem Arbeitsblatt 4 «Visionen und erste Schritte» nicht nur ihre Träume, sondern auch ihre gegenwärtigen Handlungsmöglichkeiten festzuhalten. Dadurch realisierte K 4: «Ja, der

Prozess bewirkt etwas und ich weiss jetzt, was ich machen kann als Nächstes.» K 6 meldete zurück, dass das Visualisieren sehr wertvoll war. «Das war wirklich inspirierend.» Für K 2 war die Erkenntnis prägend, dass Luftschlösser nicht Luftschlösser bleiben müssen, sondern bereits heute auf realisierbare Schritte heruntergebrochen werden können: «[...] dass das hier machbare Träume sind und dass das gar nicht so weit weg ist [...].»

5.3.2 Konkrete Wirkungen des gesamten Workflows

Alle vier BP beobachteten, dass sich die Klient*innen «sehr viele Gedanken gemacht haben» (BP 1). Durch die ganzheitliche Betrachtung und gezielte Reflexion seien sie zu vielen neuen Erkenntnissen gelangt. Den Klient*innen sei es nicht bewusst gewesen, wie stark die verschiedenen Lebensbereiche zusammenhängen. Auch habe es ihnen gutgetan, das Feld zu öffnen und frische Inputs zuzulassen. So gelang es K 1, die sich in die Idee mit der Tierethik verstrickt hatte, Abstand zu gewinnen und zu erkennen, dass es noch andere Dinge gibt, denen sie in ihrem Leben und Beruf Raum geben möchte. Die Arbeit mit dem Workflow habe zudem sehr viele Gespräche im Umfeld angeregt: «Bei ihr hat es sehr viele Diskussionen zu Hause ausgelöst, mit ihrem Mann, mit ihren Kindern. [...] Das hat sie bis jetzt sicher nicht in dieser Form gemacht.»

K 4 realisierte, dass sie sich doch nicht neuorientieren will, sondern zu ihrem Lehrberuf zurückkehren möchte. Mit dem LDT-Mindset böten sich ihr auch innerhalb dieses Berufes Möglichkeiten, Neues zu entdecken. BP 3 beschrieb die Wirkung des Prozesses bei K 5 als besonders eindrücklich, da sie den Entschluss fasste, ihre langjährige Mathe-Blockade anzugehen und die Matura nachzuholen: «Mit Life Design sind wir nochmals auf das Kernthema gekommen und das Kernthema war: Eigentlich möchte ich studieren.» K 5 begann auch gleich mit der Umsetzung und traf diverse Abklärungen und Vorbereitungen.

5.4 Fragestellung 4: Selbstwirksamkeit und Explorationsverhalten

Zusätzlich zu den bereits dargestellten Wirkungen möchte ich mit der vierten Fragestellung dieser Arbeit herausfinden, ob und inwiefern sich der Workflow auf die Selbstwirksamkeitsüberzeugung nach Bandura (1989) sowie das Explorationsverhalten nach Krumboltz (2009) auswirkt. Die Ergebnisse präsentiere ich in diesem Kapitel.

5.4.1 Selbstwirksamkeitsüberzeugung (Bandura, 1989)

BP 1 sieht einen klaren Zusammenhang zwischen der Erhöhung der Selbstwirksamkeitsüberzeugung ihrer Klient*innen und dem Workflow: «Die ist ja überall, diese Selbstwirksamkeit!» Bereits beim ersten Arbeitsblatt, dem «Soundtrack des Lebens», werde sie sichtbar, wenn über die Differenz zwischen Ist und Soll gesprochen wird. Das hat BP 2 nicht nur geholfen, die Themen herauszuschälen, an welchen in der Beratung gearbeitet werden soll, sondern auch aufzuzeigen, dass K 4 schon vor der Beratung aktiv geworden und bereits «voll im Tun» ist, «dass sie [...] schon selber in Bewegung gekommen ist, das aber nicht wahrgenommen hat». Denn sie konnten gemeinsam visualisieren, dass das Schaltpult noch vor wenigen Monaten ganz anders ausgesehen hätte, sie in der Zwischenzeit schon vieles erreicht und von selbst in Angriff genommen hatte.

BP 2 und 3 betonen, wie wichtig die Arbeit mit Visionen (vgl. Phase 3 «Odyssee-Pläne») in Bezug auf die Selbstwirksamkeitsüberzeugung für den LDT-Prozess gewesen sei. Auch wenn gemäss BP 2 «die Voraussetzungen rein rational nicht die idealsten» seien, können die Klient*innen doch daran andocken: «Es gibt erste kleine Schritte in die richtige Richtung und wenn du die in Angriff nimmst, kommst du einen Schritt näher an dein Zwischenziel respektiv dann auch an deine Vision.» Es sei grundsätzlich ganz viel möglich und der Weg hin zur Erfüllung eines Traumes entscheidend (vgl. Kapitel 2.1.2 Mindset «Prozessbewusstsein»). Vielleicht könne man dann auch auf einer Zwischentappe (vgl. mittlere Ebene «nahe Zukunft» in Abbildung 7, Arbeitsblatt «Visionen und erste Schritte») verweilen und schon mit dem Wissen zufrieden sein: «Hey, ich bin dieser Idee näher gekommen.» (BP 2)

BP 4 ist ebenfalls der Überzeugung, dass sich der Workflow positiv auf die Selbstwirksamkeitsüberzeugung auswirkt: «[...] das Konzept, das Life Design Thinking, dieser Prozess kann die Selbstwirksamkeit tatsächlich steigern, weil man ja auch etwas selber erarbeitet und man sieht die ganz konkreten kleinen Schritte, die man tun könnte.» BP 2 bestärkt, dass es sich dabei um Schritte handelt, «die sich die Klient*innen auch zumuten» und «die bewältigbar scheinen». Auch BP 1 bezeugt: «Sie haben selber, von sich aus, die richtige Schrittgrösse gewählt.» Damit sei die Arbeit aber noch nicht getan, denn die Klient*innen müssen diese Schritte erst tun, um «hoffentlich erbauendes Feedback» (BP 4) zu erhalten. «Ich denke, das geht in eine sehr gute Richtung.» BP 3 beobachtete, wie K 5 immer aktiver wurde und allmählich das Zutrauen fasste, auf ein Studium hinzuarbeiten. Dort habe sie es am meisten gespürt, dass die Selbstwirksamkeitsüberzeugung von K 5 durch den LDT-Workflow gestärkt werden konnte.

5.4.2 Explorationsverhalten (Krumboltz, 2009)

Das Explorationsverhalten ist eng mit dem LDT-Mindset (vgl. Kapitel 2.1.2) verknüpft. Wie BP 3 erkannte: «Grundlage ist eine Haltung, wenn man mit diesem Life Design [Thinking] arbeiten möchte.» Darum gehe ich zunächst darauf ein, ob und inwiefern BP und Klient*innen diese Haltung einnehmen konnten, bevor ich mich dem eigentlichen Explorationsverhalten (Krumboltz, 2009, vgl. Kapitel 2.3.1) in der Form konkreter Handlungen widme.

Einnahme des LDT-Mindsets

Den BP fiel es insgesamt leicht, das LDT-Mindset einzunehmen, weil sie sich gewohnt waren, «out of the box» zu denken. BP 3 versicherte: «Das konnte ich gut, weil ich gerne ausprobieren, und das gehört ja zum Life Design [Thinking].» Das war u. a. einer der Gründe, warum diese vier BP bei dieser Untersuchung mitmachten. BP 2 kannte die Methode des Design Thinking bereits aus ihrem früheren Berufsleben, wo sie oft damit gearbeitet hatte. Dennoch merkte sie nach einer ersten Beratungssitzung mit LDT, dass sie sich neu eindenken und einlesen musste, weil sie Design Thinking nun in einem neuen Kontext anwandte.

Von den sechs Klient*innen hatte einzig K 6 Mühe, die Denkweise einer Designerin einzunehmen. BP 4 erzählte: «Für sie, hab' ich empfunden, dass es eher schwierig war, herausfordernd, über den Tellerrand hinaus zu denken.» So habe sie sie an neue Ideen und erste Schritte «richtig hinführen» müssen. Die übrigen Klient*innen zeigten sich offen und neugierig, was sie im Workflow erwartete. BP 3 fand den Start in die Phase 1 mit dem «Soundtrack des Lebens» sehr gelungen, um die Klient*innen an die kreative und spielerisch-explorative Design-Haltung heranzuführen.

Explorationshandlungen

Vier von sechs Klient*innen kamen bereits ins Handeln und Explorieren, während sie den Workflow durchliefen. Für K 3 lässt sich keine Aussage machen, da zum Zeitpunkt des Interviews erst eine Beratungssitzung bis und mit Phase 2 des Workflows stattgefunden hatte. BP 4 berichtete, K 6 sei momentan aus gesundheitlichen Gründen gehindert, aktiv zu werden. Aber auch sie konnte ein, zwei Punkte nennen, die sie nun angehen will und so die Stellensuche langsam ins Rollen bringen.

K 1 beschäftigte sich intensiv mit dem Thema Tierethik, erkundigte sich, welche Gruppierungen usw. es gibt, und knüpfte erste Kontakte in diesem Bereich. K 2 suchte selbständig nach Möglichkeiten, seinen Traum von der Auswanderung nach Amerika bereits jetzt im Kleinen zu leben. K 4, die gelernte Floristin, besuchte ganz bewusst eine Blumenbörse, um wieder in

die Pflanzenwelt einzutauchen und sich auf den neuesten Stand zu bringen, welche Blumen heute in der Floristik gebraucht werden. Sobald K 5 den Entschluss gefasst hatte, studieren zu gehen, unternahm sie erste Experimente, ohne dass BP 3 sie weiter dazu anspornen musste: «Sie hat sofort mit Handeln begonnen, sie hat mit Studierenden gesprochen, die Schule abgeklärt. [...] Wir haben dann in der letzten Beratung noch mehr Ideen gesucht für Prototyping. Aber sie hat selber ganz viel, viel, viel gemacht und sich das auch zugetraut.»

6 Diskussion und Ausblick

Dieses Kapitel beinhaltet zunächst, gestützt auf die gewonnenen Ergebnisse aus Kapitel 5, die Antworten auf die vier Forschungsfragen, die ich eingangs in Kapitel 1.1 aufstellte. Anschließend reflektiere ich die Arbeit kritisch und zeige ihre Einschränkungen auf, bevor ich ein Fazit ziehe und einen Ausblick auf weitere Forschungsthemen in diesem Bereich gebe.

6.1 Antworten auf die Forschungsfragen

6.1.1 Fragestellung 1: Anliegen und Zielgruppen

Für welche Anliegen und Zielgruppen finden die BP den «Life Design Thinking»-Workflow besonders geeignet? Für welche eher weniger?

Beim LDT-Workflow handelt es sich um einen Prozess, bei dem primär die Klient*innen aktiv werden, reflektieren und handeln müssen – die Hauptarbeit machen also nicht die BP, sondern die Klient*innen selbst. Aus den Interviews geht hervor, dass er sich bei längeren Begleitungen mit zwei oder mehr Terminen eignet, wo die Klient*innen den Wunsch äussern, ihre gegenwärtige Lebenssituation vertieft zu reflektieren und neue Wege einzuschlagen. Durch die öffnende und schliessende Struktur des Double Diamond (vgl. Kapitel 2.2) ist er zur Generierung frischer Ideen geeignet, wenn die Klient*innen das Gefühl haben, nicht mehr weiterzukommen. Ebenfalls lässt er sich in Beratungen einsetzen, bei denen die Klient*innen den Mut und das Zutrauen finden wollen, das eigene Leben neu auszurichten.

Die Ergebnisse der Interviews bestärken die Aussage aus Kapitel 3, der LDT-Workflow und seine Methoden seien sehr breit gefächert einsetzbar; das Alter der teilnehmenden Klient*innen war von 20 bis 60 Jahre über das ganze Erwerbsleben verteilt. Zudem schlugen die BP vor, den Workflow zukünftig auch bei Jugendlichen einzusetzen, sie im Prozess jedoch enger zu begleiten. Offenheit und Reflexionsfähigkeit wurden als Schlüsselfaktoren genannt, nach denen die BP geeignete Klient*innen aussuchen würden.

Die interviewten BP würden vom Einsatz des LDT-Workflows absehen, wenn die Klient*innen durch gesundheitliche und/oder finanzielle Probleme und/oder familiäre Verpflichtungen zu stark eingeschränkt sind und sie darum nicht mehr frei aus verschiedenen Möglichkeiten wählen können. Zum Zweck dieser Untersuchung wurde er jedoch bereits bei einer Person ausprobiert, die sich gerade von gesundheitlichen Beschwerden erholte (K 6). Hier musste BP 4 stärker unterstützend eingreifen, ansonsten funktionierte der Prozess einwandfrei. Dies deutet darauf hin, dass der Workflow doch auch bei Klient*innen mit gesundheitlichen

Einschränkungen eingesetzt werden kann, solange den Klient*innen ein gewisser Handlungsspielraum erhalten bleibt.

6.1.2 Fragestellung 2: Prozessgestaltung

Ist die Prozessgestaltung des «Life Design Thinking»-Workflows der Meinung der BP nach förderlich für die Beratung?

Diese Forschungsfrage lässt sich mit einem «Ja, aber ...» beantworten, denn das Prototype Testing klappte insgesamt gut und der erste Prototyp des LDT-Workflows war insofern förderlich für die Beratung, als er in allen Fällen zu klaren Ergebnissen, neuen Erkenntnissen, konkreten Entscheidungen und ersten kleinen Experimenten führte. So gesehen lässt sich diese erste Feedbackrunde als Erfolg verbuchen. Dennoch ist die Ausarbeitung des Workflows im Sinne des Design Thinking ein kontinuierlicher Prozess. Es wurden einige verbesserungswürdige Punkte aufgedeckt, die ich im Folgenden aufzeige und diskutiere. Eine Zusammenfassung der Anpassungen des Workflows in Bezug auf die Prozessgestaltung findet sich unten in Tabelle 7.

Doch zuerst zu einigen positiven Erwähnungen: Die Ergebnisse aus den Interviews deuten darauf hin, dass die erst divergente, dann konvergente Struktur des Double Diamond (vgl. Kapitel 2.2) den Klient*innen dabei hilft, klar definieren zu können, an welchen Themen sie arbeiten und was sie im Prozess erreichen möchten (Beratungsziele). Die strukturierte Vorgehensweise und ihre Visualisierung wirken professionell und zeigen auf, wo die Klient*innen im Prozess stehen. Überhaupt lebt LDT vom Visualisieren, dem Sichtbarmachen von Sachverhalten und Zusammenhängen (vgl. Kapitel 2.1). Dieser externalisierte Output zeigt einerseits auf, was erarbeitet wurde und schafft Transparenz im Beratungsprozess (vgl. «geteiltes Verständnis» in Kapitel 2.2). Andererseits wird das kreative Denken gefördert. Die BP bestätigten diese Aussagen und appellierten dazu, während des Prozesses so viel zu visualisieren, wie nur möglich. Hilfsmittel wie Post-its, den Flipchart oder Lego® Serious Play® (LSP, vgl. <https://www.lego.com/de-de/themes/serious-play>) sollten miteinbezogen werden, um haptische Erlebnisse zu schaffen. Auch schlugen die BP vor, die Räumlichkeiten im Sinne eines kreativen Design-Ateliers zu nutzen, in der Beratung aufzustehen und sich zu bewegen, um bereits im Beratungszimmer möglichst aktiv zu werden und LDT spielerisch erlebbar zu machen.

Aus den vier Interviews geht hervor, dass der LDT-Workflow wahrscheinlich nicht eins-zu-eins vom Präsenz- ins Online-Setting übernommen werden könnte. Denn so ginge das oben

beschriebene haptische Erlebnis verloren, das nach Einschätzung der BP besonders förderlich für die Beratung ist. Dennoch könnten der nächsten Feedbackschleife einzelne Online-Elemente und/oder die von BP 2 vorgeschlagene hybride Durchführung (Diamant 1 mit Phasen 1 und 2 vor Ort, Diamant 2 mit Phasen 3 und 4 online) getestet werden.

Der Workflow bot den BP Orientierung und Sicherheit im Umgang mit den für sie neuen LDT-Ansätzen. Gleichzeitig fordern die BP eine flexible, auf die individuellen Bedürfnisse der Klient*innen abgestimmte Handhabung. Sie würden einzelne Methoden gerne auch unabhängig voneinander einsetzen und mit in der BSLB fest etablierten Hilfsmitteln wie Fragebogen kombinieren. Der «Soundtrack des Lebens» in Phase 1 bietet gemäss den BP in jedem Fall einen wirkungsvollen Einstieg in die Arbeit mit LDT, der das Mindset und die Prinzipien dieser Ansätze auf spielerische Weise verständlich aufzeigt. Dieses Arbeitsblatt kann auch in laufenden Beratungen eingesetzt werden, wenn die BP die Arbeit mit den LDT-Ansätzen starten möchte. Wie die Untersuchung zeigte, muss der Einstieg ins LDT nicht direkt ab der 1. Sitzung erfolgen.

In Phase 2 ist eine Überarbeitung des Arbeitsblattes nötig, da alle vier BP Schwierigkeiten damit hatten, wenn auch an unterschiedlichen Stellen. Allenfalls ist zu überlegen, ob hier eine komplett neue Methode eingesetzt werden könnte. Die Odyssee-Pläne in Phase 3 werden vorerst beibehalten, da drei von vier BP von guten Erfahrungen damit berichteten. In der nächsten Feedbackschleife ist ihre Effektivität und Eignung jedoch gesondert zu prüfen. Die «Visionen und ersten Schritte» in Phase 4 stellten sich in der vorliegenden Untersuchung als sehr vielversprechend und wirkungsvoll heraus; alle vier BP erzählten begeistert davon.

Gerade weil der erarbeitete Workflow nicht im Gruppen-, sondern im Einzelsetting eingesetzt wird, schlugen die BP vor, das Mindset «Radikale Zusammenarbeit» auf den Arbeitsblättern stärker zu fördern, um die Kraft der Ko-Kreation zu aktivieren, z. B. mit dem Hinweis, dass die Klient*innen das Visualisierte mit Vertrauenspersonen besprechen sollen. Ebenfalls empfehlen sie, ihre Rolle als Beratungs- oder vielleicht eher Begleitperson im LDT-Prozess zu klären und zu explizieren, dass sie sich im Verlauf der Beratung als Teil der «Design Teams» aktiv als Ideengeber*innen einbringen.

Die befragten BP erlebten es als herausfordernd, den Fokus Arbeitswelt während des gesamten Prozesses beizubehalten. BP, die mit LDT arbeiten wollen, sollten sich dessen bewusst sein, dass im LDT nicht nur das Berufliche, sondern auch andere, mit der Arbeit eng verbundene Lebensbereiche thematisiert werden. Es liegt an ihnen, das Gespräch so zu

steuern, dass der Themenschwerpunkt Beruf beibehalten wird. Gleichzeitig sollte das den Klient*innen zu Beginn aufgezeigt werden, damit sie wissen, worauf sie sich einlassen.

Tabelle 7
Anpassungen in der Prozessgestaltung

<p>Beibehalten</p> <ul style="list-style-type: none"> • Visualisierung des Workflows im «Double Diamond»-Prozess • Visualisierung des Mindsets • Phase 1 «Soundtrack des Lebens» • Phase 4 «Visionen und erste Schritte» 	<p>Verstärken</p> <ul style="list-style-type: none"> • Visualisieren, wo es nur geht! • LDT bereits in der Beratung erlebbar machen, haptische Erlebnisse schaffen • Räumlichkeiten nutzen (Design-Atelier) • Mindset «Radikale Zusammenarbeit», BP als Teil des Design Teams
<p>Überarbeiten</p> <ul style="list-style-type: none"> • Arbeitsblatt in Phase 2 «Context-Map und Standpunkt» • Allenfalls die Odyssee-Pläne in Phase 3 	<p>Ausprobieren</p> <ul style="list-style-type: none"> • Hybride Durchführung, vor Ort und online • Flexiblere Handhabung des Workflows • Kombination mit Fragebogen • Online-Elemente einbauen

6.1.3 Fragestellung 3: Wirkungen bei den Klient*innen

*Welche Wirkung(en) des «Life Design Thinking»-Workflows beobachteten die BP bei ihren Klient*innen?*

Die in Kapitel 5.3 beschriebenen Wirkungen des «Life Design Thinking»-Workflows lassen sich auf die fünf Punkte Klarheit, Visualisierung, Reflexion, Ko-Kreation und Realisierung herunterbrechen, die als Antwort für die dritte Forschungsfrage dienen:

- Die Kernthemen werden identifiziert (Klarheit).
- Zusammenhänge werden sichtbar gemacht (Visualisierung).
- Die Auseinandersetzung mit sich selbst wird angeregt (Reflexion).
- Das Umfeld wird aktiv in den Prozess miteinbezogen (Ko-Kreation).
- Die Klient*innen kommen ins Handeln (Realisierung).

6.1.4 Fragestellung 4: Selbstwirksamkeit und Explorationsverhalten

*Sehen die BP Anzeichen dafür, dass durch den «Life Design Thinking»-Workflow die Selbstwirksamkeitsüberzeugung (Bandura, 1989) sowie das Explorationsverhalten (Krumboltz, 2009) der Klient*innen gesteigert werden können?*

Für die vier BP trägt der gesamte LDT-Workflow dazu bei, die Selbstwirksamkeitsüberzeugung der Klient*innen zu verbessern, was gleichzeitig das Explorationsverhalten fördert. Die Klient*innen erarbeiten sich aus eigener Kraft ihr ganz persönliches Life Design, das sie sofort, d. h. während die Beratung noch andauert, Schritt für Schritt umsetzen. So beginnen die Klient*innen bereits während des laufenden Beratungsprozesses zu explorieren und erleben sich als selbstwirksam, wenn sie die ersten Resultate ihrer Handlungen sehen. Die vier BP konnten beobachten, wie ausnahmslos alle ihre Klient*innen immer aktiver wurden, während sie den Prozess durchliefen (vgl. Explorationshandlungen in Kapitel 5.4.2), mehr Zutrauen in ihre eigenen Fähigkeiten schöpften und allmählich den Mut für grössere Schritte fassten. Die Klient*innen stellten ihr Leben nicht von heute auf morgen auf den Kopf, sondern tasteten sich langsam an die gewünschte Veränderung heran (vgl. Kapitel 2.1).

Die BP betonten, dass die Arbeit mit Visionen, Wünschen und Träumen in Phase 3 zentral für die Förderung der Selbstwirksamkeitsüberzeugung sowie des Explorationsverhaltens der Klient*innen ist. So haben sie ein selbst gestecktes Ziel vor Augen, das eine grosse Anziehungskraft besitzt. In Phase 4 überlegen sie sich, welche realistischen Schritte sie hier und jetzt unternehmen können, um explorativ aktiv zu werden und sich der gewünschten Zukunft anzunähern. Auf diese Weise werden aus den Luftschlössern in Phase 3 nach und nach erreichbare Ziele, die die Klient*innen in ihrem Handeln bestätigen. Sie lernen, dass ihre Träume, wenn auch anfangs im kleineren Rahmen, durchaus realisierbar sind und sie ihre Zukunft selbst in der Hand haben (vgl. Gestaltungserleben in Kapitel 2.1).

6.2 Kritische Reflexion und Einschränkungen der Arbeit

Ich erlebte den Schreibprozess als intensiv, aber sehr bereichernd, da sich mir die Chance bot, mich im Rahmen meiner Masterarbeit vertieft mit dem LDT-Ansätzen auseinanderzusetzen – etwas, das ich mir sowieso fest vorgenommen hatte, da das Life Design Thinking sehr gut zu meiner persönlichen Beratungsgrundhaltung passt. Darum vermute ich, dass es eine Haltungssache ist, ob BP mit diesen Ansätzen arbeiten und mit ihren Klient*innen nicht nur Laufbahnplanung, sondern aktive Lebensgestaltung machen möchten. Diese Positionierung wird in der BSLB in den nächsten Jahren wohl ein grosses Thema bleiben und Anlass zu kontroversen Diskussionen bieten.

Eine der grössten Einschränkungen dieser Arbeit sehe ich darin, dass sich auf meinen Aufruf nach «experimentierfreudigen Beratungspersonen, die Lust haben, in ihren Beratungen mit Life Design Thinking zu arbeiten» (vgl. Anhang H), nur Leute meldeten, die sich von diesem ganzheitlichen Ansatz angesprochen fühlten. Sie waren dem LDT gegenüber von

vornherein positiv eingestellt, was sich verfälschend auf das Prototype Testing sowie schliesslich auf die Ergebnisse ausgewirkt haben könnte. Darum scheint es mir wichtig, an dieser Stelle nochmals zu unterstreichen, dass es sich in dieser Arbeit um erste, noch sehr subjektive Einschätzungen handelt.

Für Resultate mit höherer Objektivität und Reliabilität müsste die Untersuchung mit einer grösseren Zahl zufällig ausgewählter BP wiederholt und allenfalls mit einer quantitativen Methode kombiniert werden. Aus diesem Grund lassen sich die hier vorliegenden Ergebnisse nicht verallgemeinern, sondern untermauern lediglich die Ergebnisse früherer wissenschaftlicher Studien (vgl. Oishi, 2012; Reilly, 2013; Bucher, 2019) sowie die Erfahrungswerte anderer LDT-Autor*innen (vgl. Kötter & Kursawe, 2015; Burnett & Evans, 2016; Lewrick & Thommen, 2019; Kernbach & Eppler, 2020; Moser, im Druck).

6.3 Fazit

Die gewonnenen Ergebnisse deuten darauf hin, dass sich der Workflow breit gefächert über alle Altersgruppen hinweg einsetzen lässt, solange die Klient*innen offen und zur Selbstreflexion bereit sind (vgl. Kapitel 3). Er eignet sich insbesondere für längere Begleitungen, bei denen es u. a. darum gehen kann, das Zutrauen und den Mut für Veränderungen zu finden. Die klare, systematische Prozessgestaltung im Double Diamond (vgl. Kapitel 2.2) erwies sich durch die sich wiederholende divergent-konvergente Struktur als förderlich für die Beratung. Dennoch forderten die BP eine flexiblere Handhabung des Workflows und der Methoden, um noch besser auf die individuellen Bedürfnisse der Klient*innen eingehen zu können. Die wünschenswerten Wirkungen des Workflows lassen sich auf das Schaffen von Klarheit, die Visualisierung von Zusammenhängen, das Anregen zur vertieften Selbstreflexion sowie die Kraft der Ko-Kreation im Design Team herunterbrechen. Alle Klient*innen begannen bereits während des laufenden Beratungsprozesses zu explorieren und steigerten dadurch ihre Selbstwirksamkeitsüberzeugung gemäss den BP spürbar. Auf diese Weise wurden sie dazu befähigt, ihr Leben aktiv und selbstbestimmt zu gestalten.

BP, die mit Life Design Thinking arbeiten wollen, sollten sich jedoch bewusst sein, dass es sich um einen ganzheitlichen Ansatz handelt. Der Beruf wird nicht isoliert betrachtet, sondern es werden verschiedene Lebensbereiche miteinbezogen. Laufbahn- und Lebensberatung lassen sich in diesen Ansätzen nicht klar voneinander trennen (vgl. Hirschi, 2013, S. 105). Vor diesem Hintergrund scheint die kritische Frage aus den Interviews berechtigt, ob LDT die Aufgabe der BSLB übersteigt. Sie erinnert an das Tagungsthema des SDBB im Frühling 2021, das ich in der Einleitung dieser Arbeit erwähnte: «Ist der Transfer dieses

Ansatzes auch [...] in der Laufbahnberatung nützlich und möglich?» Dass die Anwendung von LDT im Einzelsetting der BSLB gelingt und einen Mehrwert bietet, konnte in dieser Masterarbeit deutlich aufgezeigt werden. Angesichts der Entwicklung hin zu einer noch komplexeren und dynamischeren Arbeitswelt scheint die Arbeit mit LDT in der BSLB berechtigt und sinnvoll, solange die Kernthemen der BSLB erhalten bleiben.

Zum Schluss möchte ich nochmals betonen, dass es im Life Design Thinking *nicht* darum geht, mit ausreichend Freizeit die Strapazen der Arbeit auszugleichen und so die Illusion einer Work-Life-Balance zu schaffen. Das Gleichgewicht einer Waage ist immer wacklig und meist nur von kurzer Dauer (Work Life Romance, 2022). Eine Aussage von BP 2 zu diesem Thema ist mir besonders im Gedächtnis geblieben: «Es geht um ein Life Design und nicht um ein Work-Life-Design. [...] das spielt zwei Sachen gegeneinander aus. Ich denke, das muss eins sein.» Denn durch das Zusammenspiel verschiedener Lebensbereiche, die alle in wechselseitiger Beziehung zu den Themen Arbeit und Beruf stehen, entsteht ein ganzheitliches, fortlaufendes und somit nachhaltiges Life Design, in dem die Arbeit genauso viel Vergnügen bereiten kann wie andere Teile auch.

6.4 Ausblick

Ich werde mich auch nach Abschluss dieser Arbeit weiter in die Arbeit mit Life Design Thinking vertiefen, den Workflow auf der Grundlage der vorliegenden Ergebnisse überarbeiten und weitere Feedbackschlaufen einbauen. Für mich war diese Arbeit keine Pflichtübung, sondern ein Herzensprojekt, das ich begeistert weiterziehen und ausbauen werde, um meine Klient*innen weiterhin dabei zu unterstützen, Arbeit und Vergnügen bewusst miteinander zu verknüpfen.

Da die LDT-Ansätze erst kürzlich Einzug in den Fachbereich der BSLB gehalten haben, sind die Ideen für weitere Untersuchungen vielfältig:

- Die hybride Durchführung (Diamant 1 vor Ort, Diamant 2 online) könnte empirisch auf ihre Praktikabilität und Wirksamkeit getestet werden.
- Der Workflow könnte in den einzelnen Phasen durch weitere Arbeitsblätter erweitert werden, um den LDT-Werkzeugkoffer zu vergrößern und eine Auswahl an Methoden zu ermöglichen.
- Umgekehrt könnte in einer zukünftigen Untersuchung eine einzelne LDT-Methode genau unter die Lupe genommen und ihre Einsatzmöglichkeiten aufgezeigt werden.

- Denkbar ist auch eine Arbeit, die die Kombination von LDT und LSP in der Einzelberatung untersucht.
- In weiteren Arbeiten könnte auf die Realisierung und die Stellensuche (Burnett & Evans, 2016, Kapitel 7 und 8) sowie die Entscheidungsfindung (ebd., Kapitel 9) eingegangen werden – das sind die Kapitel, die ich kaum in diese Arbeit habe einfließen lassen und in die ich mich nach Abgabe dieser Arbeit vertiefen werde.
- Parallel zu der vorliegenden Untersuchung lief ein Online-Fragebogen, um die Meinung der Klient*innen zum LDT-Workflow abzuholen. Diese wurde jedoch nicht in die Ergebnisauswertung miteinbezogen. Zukünftige Arbeiten, die sich auf die Klient*innenseite konzentrieren, wären nicht nur spannend, sondern auch ganz im Sinne des Design Thinking, das die Endnutzer*innen in den Mittelpunkt stellt.
- Es könnte ein auf die Bedürfnisse jugendlicher Klient*innen in der ersten Berufs- und Schulwahl angepasster Workflow entwickelt und dessen Wirkungen und Praxistauglichkeit überprüft werden. Selbstverständlich liesse sich diese Fragestellung auch auf andere Zielgruppen wie versicherte Personen bei der Invalidenversicherung (IV) übertragen, wo gesundheitliche Themen einen grösseren Platz einnehmen.

Gerne stehe ich interessierten Personen für zukünftige Projekte mit Rat und Tat zur Seite. Es ist mir ein persönliches Anliegen, möglichst viele Menschen mit Life Design Thinking anzustecken und auf diese Weise dazu beizutragen, diese Ansätze fest im Methodenrepertoire der BSLB zu verankern. Ich freue mich auf zahlreiche Anfragen.

Literaturverzeichnis

- Ballstaedt, S.-P. (2011). *Visualisieren. Bilder in wissenschaftlichen Texten*. Konstanz: UVK.
- Bamberger, G. G. (2022). *Lösungsorientierte Beratung* (6. Aufl.). Weinheim: Beltz.
- Bandura, A. (1989). Human agency in social cognitive theory. *American Psychologist*, 44(9), 1175–1184. <https://doi.org/10.1037/0003-066X.44.9.1175>
- Brown, T. & Katz, B. (2011). Change by design. *Journal of Product Innovation Management*, 28(3), 381–383. <https://doi.org/10.1111/j.1540-5885.2011.00806.x>
- Brown, T. (2008). Design Thinking. *Harvard Business Review*, 6, 84–92. Zugriff am 29. Januar 2022 unter https://new-ideo-com.s3.amazonaws.com/assets/files/pdfs/IDEO_HBR_DT_08.pdf
- Brown, T. (2016). *Change by Design. Wie Design Thinking Organisationen verändert und zu mehr Innovationen führt*. München: Franz Vahlen.
- Bucher, L. (2019). *Designing Your Life – Dysfunctional Beliefs and Career Development Behaviors of Students in Switzerland*. Unpublished Master's Thesis at the Zurich University of Applied Sciences.
- Burnett, W. & Evans, D. (2016). *Designing your life: How to build a well-lived, joyful life*. New York, NY: Alfred A. Knopf.
- Burnett, B. (2017). [TEDx Talks]. (19.5.2017). *5 steps to designing the life you want*. | Bill Burnett | TEDxStanford. Zugriff am 13. Dezember 2021 unter <https://www.youtube.com/watch?v=SemHh0n19LA&t=412s>
- Burnett, B. (2018). [Stanford Life Design Lab]. (2.10.2018). *Designing Your Life: Creating Odyssey Plans* [YouTube-Playlist]. Zugriff am 13. Dezember 2021 unter <https://www.youtube.com/playlist?list=PLjwFGCpXfsbeqOfcEdEWWzsgTvPDB-ACN>
- Damasio, A. (2003). *Ich fühle, also bin ich. Die Entschlüsselung des Bewusstseins* (4. Aufl.). München: Paul List.
- Design Council (2015). *What is the framework for innovation? Design Council's evolved Double Diamond*. Zugriff am 15. Januar 2022 unter <https://www.designcouncil.org.uk/news-opinion/what-framework-innovation-design-councils-evolved-double-diamond>
- Dow, S. P., Glassco, A., Kass, J., Schwarz, M. Schwartz, D. L. & Klemmer, S. R. (2010). Parallel Prototyping Leads to Better Design Results, More Divergence, and Increased Self-Efficacy. *ACM Transactions on Computer-Human Interactions*, 17(4), S. 1–24. <https://doi.org/10.1145/1879831.1879836>
- Dresing, T. & Pehl, T. (2015). *Praxisbuch Interview, Transkription & Analyse. Anleitungen und Regelsysteme für qualitativ Forschende* (6. Aufl.). Marburg: Dr. Dresing & Pehl GmbH. Zugriff am 20. März 2022 unter www.audiotranskription.de/praxisbuch.

- Dresing, T. & Pehl, T. (2020). Transkription. Implikationen, Auswahlkriterien und Systeme für psychologische Studien. In G. Mey & K. Mruck (Hrsg.), *Handbuch qualitative Forschung in der Psychologie. Band 2: Designs und Verfahren* (2. erweiterte und überarbeitete Aufl., S. 835-853). Wiesbaden: Springer. https://doi.org/10.1007/978-3-658-26887-9_56
- Eissa, C. (2017). *Wie du mit dem Double Diamond Prozess lernst, nutzerzentriert zu arbeiten*. Zugriff am 2. Januar 2022 unter <https://www.testingtime.com/blog/double-diamond-design-prozess/>
- Fenzl, T. & Mayring, P. (2017). QCMap: eine interaktive Webapplikation für Qualitative Inhaltsanalyse. *Zeitschrift für Soziologie der Erziehung und Sozialisation ZSE*, 37, S. 333–340.
- Hirschi, A. (2013). Neue Theorien in der Laufbahnforschung und deren Implikationen für die Beratungspraxis. In M. Hammerer, E. Kanelutti, & I. Melter (Hrsg.), *Zukunftsfeld Bildungs- und Berufsberatung II: Das Gemeinsame in der Differenz finden* (S. 105-113). Bielefeld: Bertelsmann.
- Jachimowicz, J. (2021). [Headspace]. (05.06.2021). *Passion Meets Purpose: Do I Need to be Passionate about Work or My Job?* [YouTube-Video]. Zugriff am 30. Januar 2022 unter https://www.youtube.com/watch?v=GtTg_0Wbjus
- Kernbach, S. & Eppler, M. J. (2020). *Life Design. Mit Design Thinking, Positiver Psychologie und Life Loops mehr von sich in das eigene Leben bringen* (1. Aufl.). Stuttgart: Schäffer-Poeschel.
- Kötter, R. & Kursawe, M. (2015). *Design your life. Dein ganz persönlicher Workshop für Leben und Traumjob!* Frankfurt: Campus.
- Krumboltz, J. (2009). The happenstance learning theory. *Journal of Career Assessment*, 17(2), 135–154. <https://doi.org/10.1177/1069072708328861>
- Kuckartz, U., Dresing, T., Rädiker, S. & Stefer, C. (2008). *Qualitative Evaluation. Der Einstieg in die Praxis*. Wiesbaden: VS-Verlag.
- Kuhl, J. (2005). *Eine neue Persönlichkeitstheorie*. Zugriff am 12. Dezember 2021 unter https://www.psi-austria.at/assets/psi-light_kuhl2005.pdf
- Kuhl, J. (2010). *Lehrbuch der Persönlichkeitspsychologie*. Göttingen: Hogrefe.
- Lewrick, M. & Thommen, J.-P. (2019). *Das Design Your Future Playbook. Veränderungen anstossen, Selbstwirksamkeit stärken, Wohlbefinden steigern*. Zürich: Versus.
- Mayring, P. (2015). *Qualitative Inhaltsanalyse. Grundlagen und Techniken* (12., überarbeitete Aufl.). Weinheim: Beltz.
- Mayring, P. & Fenzl, T. (2019). Qualitative Inhaltsanalyse. In Baur, N. & Blasius J. (Hrsg.), *Handbuch Methoden der empirischen Sozialforschung*. Wiesbaden: Springer. https://doi.org/10.1007/978-3-658-21308-4_42

- Mitchell, K.E., Levin, A., & Krumboltz, J.D. (1999). Planned happenstance. Constructing unexpected career opportunities. *Journal of Counseling and Development*, 77, S. 115–124.
- Moser, B. (im Druck). Visionen und erste Schritte. Ein Werkzeug zur aktiven Gestaltung von beruflichen Veränderungsschritten. In Schreiber, M. (Hrsg.), *Narrative Psychologie in Beratung und Coaching. Herleitung und praktische Anwendung des Modells der Persönlichkeits- und Identitätskonstruktion (MPI)*. Berlin: Springer.
- New Work SE & XING. (2021). *Ärztin und Reiseführer: So würden Schweizerinnen und Schweizer am liebsten ihr Geld verdienen* [repräsentative Studie, Medienmitteilung]. Zugriff am 13. Dezember 2021 unter <https://www.new-work.se/newsroom/pressemitteilungen/2021-xing-studie-traumjob>
- Oettingen, G. & Mayer, D. (2002). The motivating function of thinking about the future. Expectations versus fantasies. *Journal of Personality and Social Psychology*, 83(5), 1198–1212.
- Oishi, L. N. (2012). *Enhancing career development agency in emerging adulthood: An intervention using design thinking*. Doctoral dissertation at the Graduate School of Education, Stanford University. Zugriff am 12. Dezember 2021 unter <http://purl.stanford.edu/tt351qn0806>
- Reilly, T.S. (2013). *Designing life: Studies of emerging adult development*. Doctoral dissertation at the Graduate School of Education, Stanford University. Zugriff am 18. Juni 2022 unter <https://stacks.stanford.edu/file/druid:xt225kd5463/Reilly%20Thesis%204-24-augmented.pdf>
- Savickas, M. L. (2012). Life design: A paradigm for career intervention in the 21st century. *Journal of Counseling & Development*, 90(1), 13–19. <https://doi.org/10.1111/j.1556-6676.2012.00002.x>
- Schallmo, D. R. A. & Lang, K. (2020). *Design Thinking erfolgreich anwenden. So entwickeln Sie in 7 Phasen kundenorientierte Produkte und Dienstleistungen* (2., aktualisierte Aufl.). Wiesbaden: Springer Gabler. https://doi.org/10.1007/978-3-658-28325-4_1
- Schreiber, Marc (2020). *Wegweiser im Lebenslauf. Berufs-, Studien- und Laufbahnberatung in der Praxis* (1. Aufl.). Stuttgart: Kohlhammer.
- Schweizerische Dienstleistungszentrum Berufsbildung | Berufs-, Studien- und Laufbahnberatung (SDBB, 2021). *Beratungstag: Design Thinking – ein Ansatz für Projekte und die Studien- und Laufbahnberatung*. Zugriff am 4. März 2022 unter <https://weiterbildung.sdbb.ch/weiterbildungen/archiv>
- Seligman, M. E. P. (2012). *Flourish. A Visionary New Understanding of Happiness and Well-being*. New York: Atria Books.

- Storch, M. & Krause, F. (2017). *Selbstmanagement – ressourcenorientiert. Grundlagen und Trainingsmanual für die Arbeit mit dem Zürcher Ressourcen Modell (ZRM®)* (6., überarbeitete Aufl.). Bern: Hogrefe.
- Storch, M. & Kuhl, J. (2017). *Die Kraft aus dem Selbst. Sieben PsychoGyms für das Unbewusste* (3., unveränderte Aufl.). Bern: Hogrefe.
- Weber, J. (2018). Ich fühle was ich will! Verbesserung der Gefühlswahrnehmung mit dem Zürcher Ressourcen Modell. *Organisationsberatung, Supervision, Coaching*, 25, 169–182. <https://doi.org/10.1007/s11613-018-0545-5>
- Work Life Romance (2022). *Der Irrsinn der Work-Life-Balance – plus 5 effektive Schritte, für eine bessere Lösung*. Zugriff am 22. Mai 2022 unter <https://workliferomance.de/der-irrsinn-der-work-life-balance/>
- Zuberbühler, C. (2021). Design Your Future. In B. Franke & H. Matter (Hrsg.), *Not At Your Service. Manifestos for Design*, (S. 89-106). Basel: Birkhäuser.

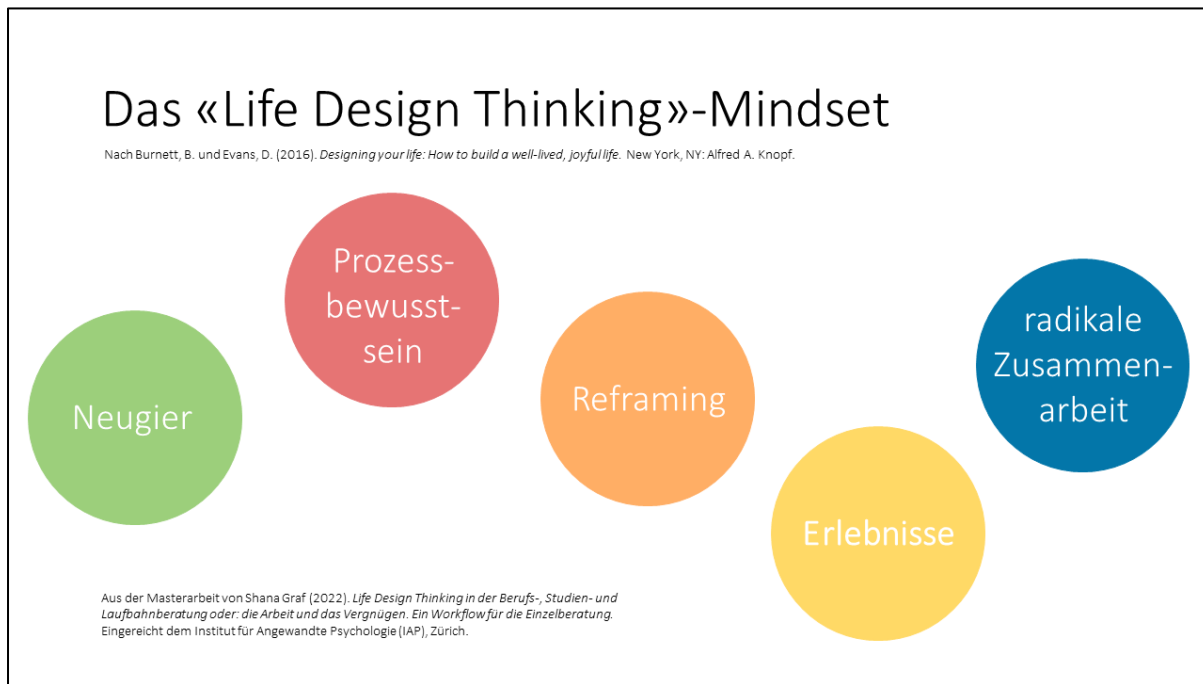
Anhänge

Anhang A:	Visualisierung des Mindsets für Klient*innen	61
Anhang B:	Visualisierung des LDT-Prozesses im Double Diamond und QR-Code zum Fragebogen für Klient*innen	62
Anhang C:	Arbeitsblatt 1 «Soundtrack des Lebens».....	63
Anhang D:	Arbeitsblatt 2 «Context-Map und Standpunkt»	65
Anhang E:	Arbeitsblatt 3 «Odyssee-Pläne»	67
Anhang F:	Arbeitsblatt 4 «Visionen und erste Schritte»	69
Anhang G:	Aufruf auf LinkedIn.....	71
Anhang H:	Aufruf über den Verband profunda-suisse.....	72
Anhang I:	Leitfaden für die Befragung der Beratungspersonen.....	73
Anhang J:	Kodierleitfaden	75

Anhang A: Visualisierung des Mindsets für Klient*innen

Die vorliegenden Folien wurden im Format A4 farbig ausgedruckt und laminiert gezeigt.

Vorderseite:



Rückseite:

Mindset	Life Design Thinking	Life Planning
Neugier	Offene, neugierige und wertschätzende Haltung: «Probieren wir's aus!»	Skeptische und kritische Haltung: «Das funktioniert doch sowieso nicht.»
	Neue Möglichkeiten entdecken, neue Dinge lernen	In den alten Umständen verharren, mehr des Gleichen
Prozessbewusstsein	Das Leben gestalten und das Design flexibel anpassen	Das Leben planen und diesem Plan konsequent folgen
	«Das Leben ist eine Reise.»	«Im Leben zählen einzig die Resultate.»
Reframing	Fehler als wertvolle Erfahrungen feiern	Fehler vermeiden, sie als Scheitern betrachten
	Grenzen verschieben oder überwinden	Sich innerhalb von Grenzen bewegen
	Leidenschaft entwickelt sich im Veränderungsprozess.	Leidenschaft als Voraussetzung für Veränderung
Erlebnisse	Die eigenen Bedürfnisse erfüllen	Fremden Erwartungen gerecht werden
	Durch Erlebnisse und Erfahrungen «in der echten Welt» neue Realitäten schaffen	Vor dem Bildschirm Annahmen treffen, mutmassen, Spekulationen anstellen
	Zuerst handeln, dann reflektieren	Zuerst genau analysieren, dann handeln
Radikale Zusammenarbeit	Teamspirit: Impulse von anderen Personen miteinbeziehen, Hilfe annehmen	Solo-Projekt: «Ich muss das alles selbst herausfinden.»

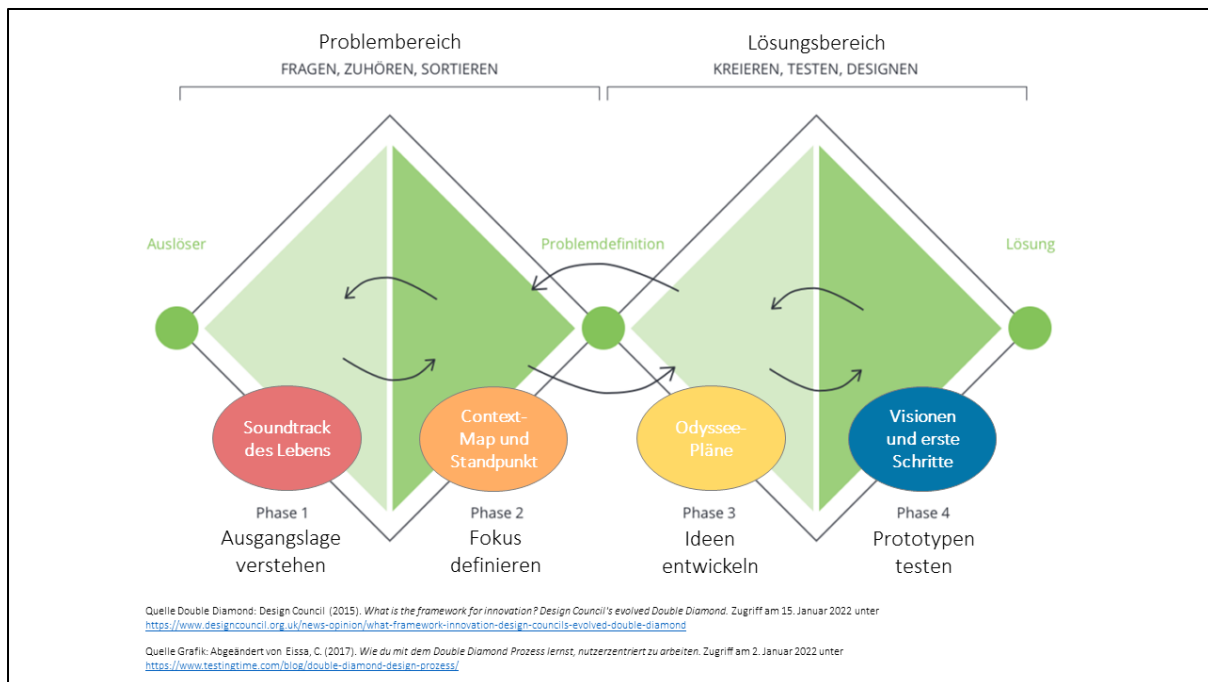
In Anlehnung an Kötter, R. & Kursawe, M. (2015). *Design your life. Dein ganz persönlicher Workshop für Leben und Traumjob!* Frankfurt: Campus, S. 22f. sowie Kernbach, S. & Eppler, M. J. (2020). *Life Design. Mit Design Thinking, Positiver Psychologie und Life Loops mehr von sich in das eigene Leben bringen* (1. Aufl.). Stuttgart: Schäffer-Poesche, S. 39.

Aus der Masterarbeit von Shana Graf (2022). *Life Design Thinking in der Berufs-, Studien- und Laufbahnberatung oder: die Arbeit und das Vergnügen. Ein Workflow für die Einzelberatung*. Eingereicht dem Institut für Angewandte Psychologie (IAP), Zürich.

Anhang B: Visualisierung des LDT-Prozesses im Double Diamond und QR-Code zum Fragebogen für Klient*innen

Die vorliegenden Folien wurden im Format A4 farbig ausgedruckt und laminiert gezeigt.

Vorderseite:



Rückseite:

Wir sind gespannt auf Ihr Feedback!

- Für eine Masterarbeit
- Benötigte Zeit: 3 bis 5 Minuten
- Anonym, Ihre Beratungsperson hat keine Einsicht
- Fragen beziehen sich auf den Workflow und die vier Aufgaben, nicht auf Ihre Beratungsperson

Scannen Sie den QR-Code mit Ihrem Handy, um zum Fragebogen zu gelangen:



Anhang C: Arbeitsblatt 1 «Soundtrack des Lebens»

Vorderseite:

Phase 1: Soundtrack des Lebens

Nach Kötter, R. & Kursawe, M. (2015). *Design your life. Dein ganz persönlicher Workshop für Leben und Traumjob!* Frankfurt: Campus.

Mischen Sie den Sound Ihres Lebens! Visualisieren Sie die Bestandteile, die Sie für ein erfülltes Leben brauchen. Dazu nutzen wir das Bild eines Mischpults: Eine Musikproduzentin hat Regler, die sie höher oder tiefer stellen kann. In dieser Übung steht jeder Regler für einen Lebensbereich, der für Ihre Zufriedenheit unverzichtbar ist. Die Kunst ist, alle Regler untereinander abzustimmen, sodass ein harmonischer Klang entsteht. Welche Regler Sie wählen, wird bewusst Ihnen überlassen – Sie entscheiden, was Ihnen im Leben besonders wichtig ist.

Material: zwei verschiedenfarbige Stifte, Post-Its oder Notizzettel

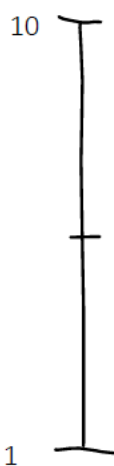
- Schreiben Sie alle Bereiche auf, die Sie für ein glückliches und zufriedenes Leben brauchen. Idealerweise sind das **vier bis sechs Lebensbereiche**. Sie können eigene definieren oder aus diesen Vorschlägen wählen:
Abenteuer, Ansehen, Beruf, Engagement, Familie, Flexibilität, Freiheit, Freizeit, Freunde, Geld, Gesundheit, Kreativität, Lernen, Liebe, Natur, Reisen, Sicherheit, Sozialleben, Spiritualität, Sport, Status, Tiere, Wohnen
- Übertragen Sie die Bereiche auf die Vorlage auf der Rückseite dieses Arbeitsblattes. Nehmen Sie einen farbigen Stift und stellen Sie auf jeder Skala den Regler so ein, dass er Ihr gegenwärtiges Leben abbildet (Ist-Zustand). **Ganz oben bedeutet, dass der Bereich einen grossen Platz einnimmt. Ganz unten heisst, dass er momentan nicht vorkommt.** Die Leitfrage lautet: Wie erfüllt sind Sie in den einzelnen Bereichen aktuell?
- Sprechen Sie nun mit Ihrer Beratungsperson über diesen Ist-Zustand. Sie kann Ihnen dabei helfen, Ihren aktuellen Soundtrack zu interpretieren: Warum haben Sie genau diese Bereiche ausgewählt? Bei welchen Bereichen stehen die Regler weit oben, bei welchen weit unten und warum? Wie beeinflussen sich die einzelnen Bereiche gegenseitig? Machen Sie sich Notizen auf den Post-Its oder Zetteln.
- Nehmen Sie nun eine andere Farbe und stellen Sie die Regler so ein, dass ein perfekter Soundtrack für Sie entsteht (Soll-Zustand). Was wollen Sie an Ihrem Mix verändern? Welchen Bereichen wollen Sie mehr Raum geben, wo wollen Sie zurückfahren? Wichtig: Sie können nicht alle Regler auf die 10 stellen – so einfach funktioniert das Leben leider nicht! In einem Orchester kommen die einzelnen Instrumente auch erst richtig zur Geltung, wenn andere dafür etwas leiser spielen. Darum ist es durchaus möglich, dass Sie einen Regler auch mal tiefer ansetzen als der Ist-Zustand.
- Besprechen Sie diesen Soll-Zustand mit Ihrer Beratungsperson und machen Sie sich wieder Notizen. Welche Bereiche entsprechen schon fast Ihrem Idealbild? Wo liegen Ist- und Soll-Zustand noch weit voneinander entfernt und woran könnte das liegen? Was können Sie tun, um den Ist-Regler näher an den Soll-Regler zu rücken? Worin sind Sie schon gut und welche Bereiche können Sie noch verbessern?

Aus der Masterarbeit von Shana Graf (2022). *Life Design Thinking in der Berufs-, Studien- und Laufbahnberatung oder: die Arbeit und das Vergnügen. Ein Workflow für die Einzelberatung.* Eingereicht dem Institut für Angewandte Psychologie (IAP), Zürich.

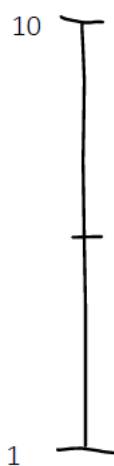
Rückseite:

Phase 1: Soundtrack des Lebens

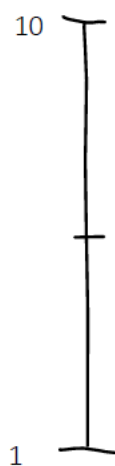
Nach Kötter, R. & Kursawe, M. (2015). *Design your life. Dein ganz persönlicher Workshop für Leben und Traumjob!* Frankfurt: Campus.



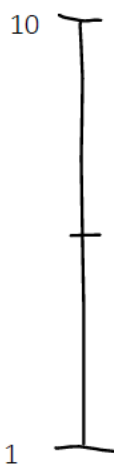
Bereich:



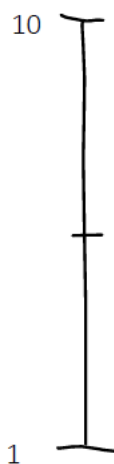
.....



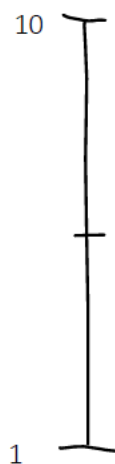
.....



Bereich:



.....



.....

Aus der Masterarbeit von Shana Graf (2022). *Life Design Thinking in der Berufs-, Studien- und Laufbahnberatung oder: die Arbeit und das Vergnügen. Ein Workflow für die Einzelberatung.* Eingereicht dem Institut für Angewandte Psychologie (IAP), Zürich.

Anhang D: Arbeitsblatt 2 «Context-Map und Standpunkt»

Vorderseite:

Phase 2: Context-Map und Standpunkt

In Anlehnung an Lewrick, M. & Thommen, J.-P. (2019). *Das Design Your Future Playbook. Veränderungen anstossen, Selbstwirksamkeit stärken, Wohlbefunden steigern.* Zürich: Versus.

Auf diesem Arbeitsblatt halten Sie Ihre Erkenntnisse fest und definieren Ihre Rahmenbedingungen und Ziele. Nehmen Sie dazu die Post-Its oder Notizzettel aus der ersten Übung (Phase 1: Soundtrack des Lebens) zur Hand und sammeln Sie Ihre wichtigsten Erkenntnisse unten in der Context-Map. Sie können so viele Erkenntnisse notieren, wie Sie möchten. So können Sie und Ihr*e Berater*in das bisher Besprochene gut strukturieren. Starten Sie beim Thema der Beratung (dem Kontext).

Ihre Context-Map:

Erkenntnis 1:

Erkenntnis 2:

Erkenntnis 3:

...

Aus der Masterarbeit von Shana Graf (2022). *Life Design Thinking in der Berufs-, Studien- und Laufbahnberatung oder: die Arbeit und das Vergnügen. Ein Workflow für die Einzelberatung.* Eingereicht dem Institut für Angewandte Psychologie (IAP), Zürich.

Rückseite:

Phase 2: Context-Map und Standpunkt

In Anlehnung an Lewrick, M. & Thommen, J.-P. (2019). *Das Design Your Future Playbook. Veränderungen anstossen, Selbstwirksamkeit stärken, Wohlbefinden steigern*. Zürich: Versus.

Ausgehend von der Context-Map formulieren Sie nun die Ziele für Ihre Beratung, die auf einer bildhaften Vorstellung der Zukunft basieren.

Ihr*e Berater*in wird Ihnen zuerst die folgenden Punkte vorlesen und Notizen von dem machen, was Sie sagen.

- Schliessen Sie Ihre Augen und versetzen Sie sich in den gewünschten Zustand, den Sie durch die Beratung erreichen möchten. Beschreiben Sie diesen Zustand möglichst genau (zwei bis drei Adjektive nennen). Was geht Ihnen spontan durch den Kopf? Welches Bild haben Sie vor Augen?
- Wie fühlen Sie sich, wenn Sie sich in diesem Wunschzustand vorstellen? Wo genau in Ihrem Körper spüren Sie diese positiven Gefühle?

Öffnen Sie Ihre Augen wieder und lesen Sie die Notizen durch, die Ihre Beratungsperson für Sie gemacht hat.

Versuchen Sie, daraus Ihre Beratungsziele – Ihren ganz persönlichen Standpunkt – zu definieren.

Notizen der Beratungsperson

Beschreibung des Wunschzustands:

Positive Gefühle:

Standpunkt/Beratungsziele

Ich möchte _____,
[Wunschzustand]

damit ich _____.
[positive Gefühle]

Beispiel 1: Ich möchte mich beruflich weiterentwickeln und einen höheren Abschluss machen, damit ich stolz auf mich und das sein kann, was ich erreicht habe.

Beispiel 2: Ich möchte herausfinden, wie ich mein handwerkliches Geschick mehr in mein Berufsleben einbringen kann, damit ich mich am Ende des Tages zufrieden und glücklich fühle.

Aus der Masterarbeit von Shana Graf (2022). *Life Design Thinking in der Berufs-, Studien- und Laufbahnberatung oder: die Arbeit und das Vergnügen. Ein Workflow für die Einzelberatung*. Eingereicht dem Institut für Angewandte Psychologie (IAP), Zürich.

Anhang E: Arbeitsblatt 3 «Odyssee-Pläne»

Vorderseite:

Phase 3: Odyssee-Pläne

Nach Burnett, B. und Evans, D. (2016). *Designing your life: How to build a well-lived, joyful life*. New York, NY: Alfred A. Knopf.

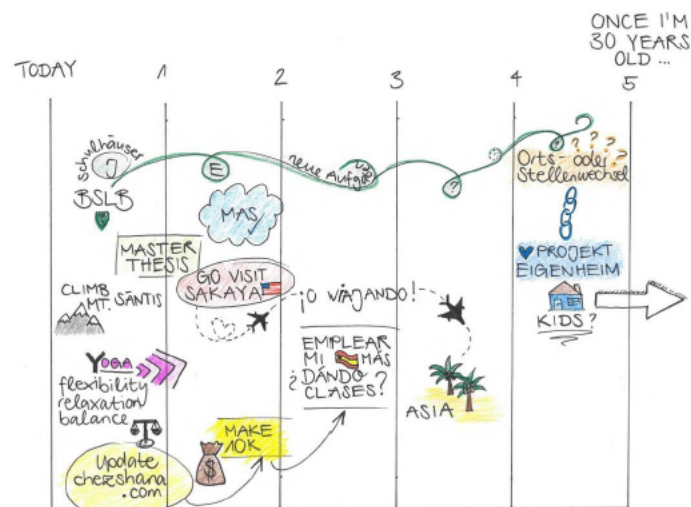
Entwerfen Sie drei unterschiedliche Versionen Ihres Lebens für die nächsten 5 Jahre zu folgenden Themen:

1. «Das Alte»: In dieser Version geben Sie Ihren bisherigen Ideen Raum. Das sind die Ideen, die Sie vor der Beratung schon hatten und vielleicht bereits eine ganze Weile mit sich herumtragen.
2. «Das Neue»: Stellen Sie sich vor, alle Ihre bisherigen Pläne wären komplett vom Tisch. Nun müssen Sie sich etwas Neues überlegen, etwas, woran Sie bis jetzt noch gar nicht gedacht haben. Was könnte das sein?
3. «Das Verrückte»: Was würden Sie tun, wenn 1) Geld keine Rolle spielen würde und es 2) egal wäre, was alle anderen (Familie, Freunde, Kolleg*innen, Leute von der Arbeit, ...) über Sie denken?

Verwenden Sie 3 Blätter mit je 5 Spalten. Ein Jahr entspricht einer Spalte. **Bauen Sie auch wichtige Pläne ausserhalb des Berufs/der Ausbildung ein**, z. B. Reisen, Hobbys, eine eigene Familie, eine WG mit Freund*innen usw. Wo werden Sie leben? Welche Erfahrungen wollen Sie machen? Was wollen Sie dabei lernen? Es geht in dieser Aufgabe um drei Versionen, die wirklich alle Bereiche Ihres Lebens miteinbeziehen, beruflich und privat.

Für diese Aufgabe haben Sie **45 Minuten Zeit**, also ca. 15 Minuten pro Plan. Das ist nicht viel, die Pläne müssen auch nicht vollständig sein, betrachten Sie sie als Entwurf. Es ist wichtig, dass Sie möglichst spontan zu Papier bringen, was Ihnen durch den Kopf geht. Ihre Ideen können noch so wild sein, lassen Sie ihnen freien Lauf!

Unten finden Sie ein Beispiel, wie Ihre Odyssee-Pläne aussehen könnten. Ob Sie Stichwörter notieren, Skizzen machen, verschiedene Farben verwenden oder nicht, ist völlig egal. Auf der Rückseite dieses Blattes hat es eine Vorlage, die Sie gerne verwenden können. **Viel Vergnügen!**



Aus der Masterarbeit von Shana Graf (2022). *Life Design Thinking in der Berufs-, Studien- und Laufbahnberatung oder: die Arbeit und das Vergnügen. Ein Workflow für die Einzelberatung*. Eingereicht dem Institut für Angewandte Psychologie (IAP), Zürich.

Rückseite:

Phase 3: Odyssee-Pläne

Nach Burnett, B. und Evans, D. (2016). *Designing your life: How to build a well-lived, joyful life*. New York, NY: Alfred A. Knopf.

Aus der Masterarbeit von Shana Graf (2022). *Life Design Thinking in der Berufs-, Studien- und Laufbahnberatung oder: die Arbeit und das Vergnügen. Ein Workflow für die Einzelberatung*. Eingereicht dem Institut für Angewandte Psychologie (IAP), Zürich.

Anhang F: Arbeitsblatt 4 «Visionen und erste Schritte»

Vorderseite:

Phase 4: Visionen und erste Schritte

Leicht abgeändert von Moser, B. (2022, im Druck). Visionen und erste Schritte. In M. Schreiber (Hrsg.), *Narrative Ansätze in Beratung und Coaching*. Berlin: Springer.

Sie sehen eine Visualisierung, die in drei Bereiche gegliedert ist:

Ferne Zukunft: Das ist die visionäre Ebene. Hier ist Platz für alles, was Sie sich in Ihren Träumen ausmalen.

Nahe Zukunft: Hierhin kommen Projekte, die Sie in den nächsten Wochen und Monaten planen können.

Gegenwart: Hier geht es darum, möglichst schnell ins Handeln zu kommen: Welche konkreten ersten Schritte können Sie möglichst bald (heute, diese Woche noch) umsetzen?

Quelle Grafik: Moser, B. (2022, im Druck). Visionen und erste Schritte. In M. Schreiber (Hrsg.), *Narrative Ansätze in Beratung und Coaching*. Berlin: Springer.

Rufen Sie sich zuerst das «Life Design Thinking»-Mindset in Erinnerung. Gehen Sie dann wie folgt vor:

1. Nehmen Sie die Odyssee-Pläne (Phase 3) zur Hand. Ordnen Sie die Ideen, die Sie für die nächsten fünf Jahre generiert haben, den drei Zeithorizonten zu (Vorlage auf der Rückseite). Dabei dürfen Sie ruhig selektiv vorgehen und einige Ideen auch auslassen. Nehmen Sie zuerst die Ideen, die Sie am meisten ansprechen, unabhängig davon, ob sie den Beruf oder das Privatleben betreffen. Legen Sie die Odyssee-Pläne danach beiseite.
2. Beginnen Sie im Feld «ferne Zukunft». Suchen Sie sich eine übergeordnete Vision aus: Welche sticht Ihnen besonders ins Auge und weckt Ihre Neugier? Zu welcher fühlen Sie sich besonders hingezogen?
3. Versuchen Sie zusammen mit Ihrer Beratungsperson, aus dieser Vision konkrete Handlungen im Sinne von ersten kleinen Schritten abzuleiten. Ziel ist, dass Sie Ihre Zukunftsvision ohne zeit- und kostspielige Investitionen ausprobieren und im Kleinformat erleben können. Notieren Sie diese risikofreien Experimente im Feld «Gegenwart». Wiederholen Sie die Schritte 2 und 3 bei Bedarf.
4. (Optional:) Vielleicht nehmen diese Experimente schon die Form von umsetzbaren Projekten an. Sie können dann an der Planung dieser konkreten Projekte im mittleren Feld «nahe Zukunft» arbeiten.

Aus der Masterarbeit von Shana Graf (2022). *Life Design Thinking in der Berufs-, Studien- und Laufbahnberatung oder: die Arbeit und das Vergnügen. Ein Workflow für die Einzelberatung*. Eingereicht dem Institut für Angewandte Psychologie (IAP), Zürich.

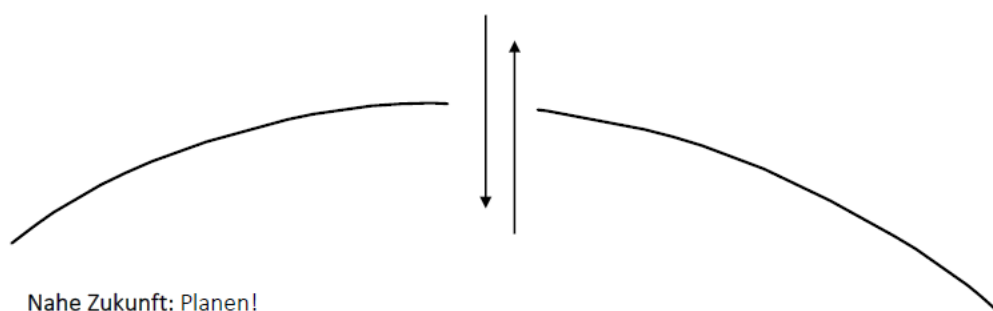
Rückseite:

Phase 4: Visionen und erste Schritte

Leicht abgeändert von Moser, B. (2022, im Druck). Visionen und erste Schritte.
In M. Schreiber (Hrsg.), *Narrative Ansätze in Beratung und Coaching*. Berlin: Springer.

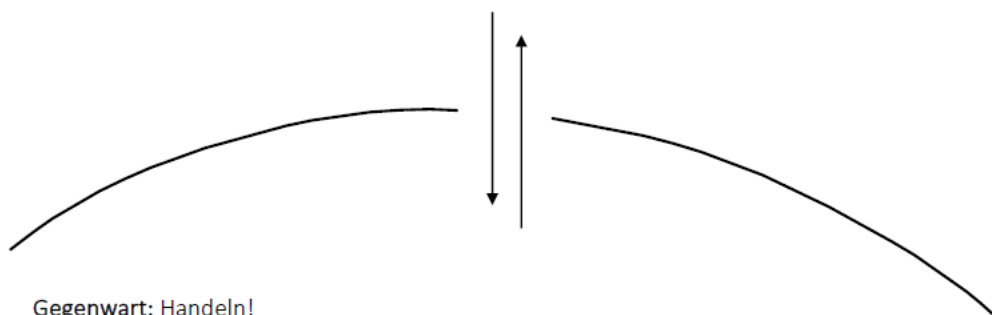
Ferne Zukunft: Träumen!

Visionen



Nahe Zukunft: Planen!

Realistische Projekte




Gegenwart: Handeln!

Erste Schritte

Aus der Masterarbeit von Shana Graf (2022). *Life Design Thinking in der Berufs-, Studien- und Laufbahnberatung oder: die Arbeit und das Vergnügen. Ein Workflow für die Einzelberatung*. Eingereicht dem Institut für Angewandte Psychologie (IAP), Zürich.

Anhang G: Aufruf auf LinkedIn

Gepostet im Februar 2022, Link zum Post: <https://www.linkedin.com/feed/update/urn:li:activity:6900009231550861312/>



Shana Graf
Die Arbeit und das Vergnügen! // Laufbahnberaterin und selbständige Lektor...
1mo • Edited • 🌐

⋮


Gesucht für meine **#MAS**-Arbeit: Experimentierfreudige Berufs-, Studien- und Laufbahnberater*innen, die Lust haben, in ihren Beratungen mit **#LifeDesignThinking** zu arbeiten.

Ihr erhaltet von mir einen Workflow mit vier Arbeitsblättern/Methoden, die es in zwei Beratungssitzungen mit euren Klient*innen auszuprobieren gilt. Ihr werdet in einer 1h-Online-Schulung von mir in diese spannenden Ansätze eingeführt.

Anschliessend gilt es, die Unterlagen asap auszuprobieren. 😊 Eurer Feedback werde ich Anfang April in einem Interview abholen.

Na, wer hat Lust? 😊 Bitte via Direktnachricht oder E-Mail melden. Danke fürs Weitersagen und Teilen!


#BSLB #Abschlussarbeit




Neugier




Prozess-
bewusst-
sein





Reframing



Erlebnisse






radikale
Zusammen-
arbeit


  Myriam Städler and 19 others

1 comment • 6 shares


Reactions












+12

 Like

 Comment

 Share

 Send


Anhang H: Aufruf über den Verband profunda-suisse

Aufruf per E-Mail an alle Mitglieder, versandt am 18. Februar 2022

Fachpersonen für Beratung mit "Life Design Thinking" gesucht 🖨️ 📁 Vollansicht schließen ☆

✓ Von: PROFUNDA-SUISSE -Verband für Laufbahnentwicklu... + 18.02.2022 um 10:55 Uhr i

Liebe profunda-suisse Mitglieder
Gerne leite ich euch die Anfrage unseres Mitgliedes Shana Graf bezüglich ihrer Masterarbeit weiter.
Freundliche Grüsse



Monika Wenk Gasser
Geschäftsstelle profunda-suisse
Burstwiesenstrasse 57
8606 Greifensee
www.profunda-suisse.ch
monika.wenk@profunda-suisse.ch

.....

Liebe Kolleginnen und Kollegen

Ich bin im Endspurt meiner Ausbildung zur BSLB am IAP. Für meine MAS-Arbeit befasse ich mich mit den neuen «Life Design Thinking»-Ansätzen, die ihr vielleicht von Studierenden-Workshops der ZHdK oder der HSG sowie vom diesjährigen Weiterbildungsprogramm des SDBB kennt.

Ich bin auf der Suche nach experimentierfreudigen Beratungspersonen, die Lust haben, in ihren Beratungen mit Life Design Thinking zu arbeiten. Ihr erhaltet von mir einen Workflow mit vier Arbeitsblättern/Methoden, die ihr in zwei Beratungssitzungen mit euren Klient*innen auszuprobieren sollt. Die Zielgruppe ist sehr breit und reicht von jungen Erwachsenen über Berufserfahrene bis hin zu Pensionär*innen. Ihr werdet in einer 1h-Online-Schulung von mir in diese spannenden Ansätze eingeführt. Anschliessend gilt es, die Unterlagen asap mindestens einmal mit einer Klientin oder einem Klienten auszuprobieren. Eurer Feedback werde ich Anfang April in einem Interview abholen.

Könnte ich euer Interesse wecken? Habt ihr Fragen oder würdet ihr gerne mitmachen? Dann meldet euch gerne per E-Mail bei shana.graf@gmx.ch.

Herzliche Grüsse aus St.Gallen,
Shana Graf

Anhang I: Leitfaden für die Befragung der Beratungspersonen

Durchführung online via MS-Teams: Alle Unterlagen (Visualisierungen Workflow und Mindset, alle Arbeitsblätter) liegen sowohl der befragten Person wie auch mir ausgedruckt vor und werden zudem bei Bedarf über den Bildschirm geteilt.

Geschlecht:

Anzahl Jahre Beratungserfahrung:

Beratungsschwerpunkt:

Anzahl Beratungen mit LDT - in Präsenz: - online:

Datum:

Einstieg	<ul style="list-style-type: none"> • Danke für die Erprobung des Workflows und der Methoden • Danke für Teilnahme an Interview • Genügend Akku? • Telefon aus, Türe ggf. abschliessen, damit ungestört • Standardsprache, kein Dialekt, Gründe nennen • Notwendigkeit der Aufzeichnung erklären, Vertraulichkeit der Daten • Abgabe und Unterschrift der Einverständniserklärung
Fragen und Kategorien: Gesamtein- druck Einsatz und Zielgruppen	<ol style="list-style-type: none"> 1. Wie war es für dich, mit den Unterlagen zu arbeiten? 2. Was ist dir besonders leichtgefallen? Was war herausfordernd? 3. Welche Aspekte haben dir besonders gut gefallen? Welche eher weniger und warum? 4. Wie gut ist es dir gelungen, dich ins LDT-Mindset zu versetzen? 5. Was daraus nimmst du für deine zukünftige Beratungstätigkeit mit? 6. Was sind deine Learnings? 7. Hast du den Workflow vor allem in Präsenz oder in Onlineberatungen angewendet? Wenn ja: Was waren die Unterschiede zwischen diesen Settings für dich in Bezug auf den Workflow? Wenn nein: Könntest du dir vorstellen, online damit zu arbeiten? 8. Gibt es eine bestimmte Gruppe von Klient*innen, bei denen du besonders oft mit Life Design Thinking gearbeitet hast? 9. Bei welchen Fragestellungen und Anliegen würdest du diesen Workflow auch in Zukunft wieder einsetzen? Bei welchen nicht und warum?

Wirkung bei den Klient*innen	10. Was denkst du, ist bei den Klient*innen besonders gut angekommen? Woran glaubst du das zu erkennen?
Selbstwirksamkeit	11. Hast du das Gefühl, dass die Klient*innen im Veränderungsprozess weitergekommen sind? Welche Veränderungen konntest du konkret beobachten? 12. Was waren das Anliegen, das Beratungsziel und das Ergebnis? 13. Denkst du, dass der Workflow mit seinen Methoden die Selbstwirksamkeitsüberzeugung der Klient*innen verbessert haben könnte? Wenn ja: Woran glaubst du das zu erkennen? Wenn nein: Warum nicht? [Definition nach Bandura bereithalten, falls BP danach fragen]
Explorationsverhalten	14. Konnten sich die Klient*innen aufs Life Design Thinking einlassen und das Mindset einnehmen? 15. Wie offen und explorationsbereit zeigten sie sich zu welchem Zeitpunkt im Prozess? 16. Welche Explorationshandlungen unternahmen sie konkret?
Prozessgestaltung	17. Wie haben die einzelnen Methoden im Workflow zusammengespielt, wie haben sie in den Beratungsprozess gepasst? 18. Was davon wirst du beibehalten? Was eher nicht und warum? 19. Hast du ganz konkrete Inputs, wie die Unterlagen inhaltlich gestaltet sein müssten, damit du dich wohl fühlst, auch in Zukunft damit zu arbeiten? 20. Gibt es Dinge, die du absichtlich anders angewendet hast, als auf den Arbeitsblättern beschrieben? 21. Gibt es etwas, das du sonst noch sagen möchtest?
Abschluss	<ul style="list-style-type: none"> • Danke für Interview und Zeit • Erklären meines weiteren Vorgehens • Fragen, ob Person eine Kopie der Arbeit wünscht

Anhang J: Kodierleitfaden

Fragestellung	Name Kategorie	Definition	Ankerbeispiele	Kodierregeln
1. Für welche Anliegen und Zielgruppen finden die BP den «Life Design Thinking»-Workflow besonders geeignet? Für welche eher weniger?	<p>Merkmale der Klient*innen</p> <p>Voraussetzungen und Eigenschaften</p> <p>Zielgruppen und geeignete Fragestellungen</p> <p>Nicht geeignete Zielgruppen und Fragestellungen</p> <p>Auswahl und Rekrutierung</p>	<p>Geschlecht, Alter, Fragestellung/Anliegen, Beratungsziel, Ergebnis, ab welcher Sitzung mit LDT gearbeitet, Anzahl Sitzungen</p> <p>Eigenschaften, die Klient*innen mitbringen sollten; situationsbedingte oder persönliche Voraussetzungen</p> <p>Personen, wo die BP den Workflow resp. LDT nicht (mehr) einsetzen würden; ungünstige Voraussetzungen und (Lebens-)Situations der Klient*innen</p> <p>Beschreibungen, wie es war, Klient*innen für LDT auszusuchen; diesbezügliche Überlegungen der BP</p>	<p>Genau, mit einer Frau und einem Mann. Der Mann war etwa 30-jährig und die Frau war 50 plus.</p> <p>Er war schon bei diesen Beratungen viel offener als jetzt nur das Berufsberatungsumfeld. Und sie ist einfach so eine offen-minded Person.</p> <p>Also ich habe das jetzt bei viamia so zwei, drei Klientinnen geschickt als Idee [...]</p> <p>Genau, und ich hätte wirklich Mühe – oder Respekt? Ja, Respekt ist richtig – das jetzt mit jemandem, der ein wenig verbohrnt ist und in den alten Mustern hängt /</p> <p>Das fing schon damit an, jemanden zu finden. Ich habe gedacht, am nächsten Tag schlage ich das jemandem vor und dann machen wir das miteinander. Aber es brauchte dann doch /</p>	<p>Sowohl die Klient*innen, bei denen der ganze Workflow durchgespielt wurde als auch diejenigen, bei denen die BP damit begonnen haben, d. h. alle Personen, wo der Workflow in diesen 6 bis 8 Wochen irgendwo zur Anwendung kam</p> <p>Sowohl die Klient*innen, bei denen der ganze Workflow durchgespielt wurde als auch diejenigen, bei denen die BP damit begonnen haben, d. h. alle Personen, wo der Workflow in diesen 6 bis 8 Wochen irgendwo zur Anwendung kam</p> <p>Fragestellungen/Anliegen und Zielgruppen, bei denen die BP den Workflow bereits einsetzen plus solche, wo sie ihn zukünftig einsetzen würden</p> <p>Beschreibungen und Eigenschaften nicht geeigneter Klient*innen</p> <p>Überlegungen, die die BP anstellen, um die Klient*innen auszuwählen, mit denen sie den Workflow ausprobieren; Aspekte, die ihnen dabei vielleicht einfach oder schwer fielen</p>

	Zukünftiges Vorgehen	Vorschläge, wie die BP bei der Auswahl der Klient*innen und dem Einsatz des Workflows zukünftig vorgehen könnten	Dieser Soundtrack wäre ja ganz einfach gewesen einzusetzen, auch ohne grosse Erklärung. Sie einfach zu fragen: «Wollen Sie sich darauf einlassen?» Das vielleicht einleiten, so in zwei Sätzen.	Was die BP zukünftig in der Auswahl anders machen würden, was sie gerne probieren würden, um Klient*innen für den Workflow zu gewinnen
2. Ist die Prozessgestaltung des «Life Design Thinking»-Workflows ihrer Meinung nach förderlich für die Beratung?	Workflow als Ganzes	Erwähnungen der Unterlagen allgemein, im Positiven oder im Neutralen	Die Unterlagen waren sehr umsetzungsorientiert und ich war sehr froh darüber. Auch die zwei Erklärungsblätter zu Beginn, dass ich auch diese wieder beim zweiten Mal einsetzen konnte. Also bei den Unterlagen hatte ich wirklich das Gefühl, das ist das Richtige und in der rechten Form.	Positive oder neutrale Bemerkungen zum Workflow als Ganzes, z. B. betreffend Layout oder Verständlichkeit
	Stärken des Workflows	Erwähnungen seitens BP, welche konkreten Aspekte des Workflows sie positiv finden	Aber diese Verschiebung naher vom Odyssee-Plan, das war wirklich grandios, was alles möglich ist [meint das vierte Arbeitsblatt «Visionen und erste Schritte»].	Erwähnungen der BP, was gut funktioniert hat und/oder ihnen besonders zusagt; Aspekte, die die BP besonders positiv hervorheben, die sie begeistern
	Änderungen und Ergänzungen	Explizite Vorschläge der BP, was am Workflow geändert werden sollte respektive womit er ergänzt werden könnte	Da wäre natürlich jetzt vielleicht hilfreich gewesen, nochmal eine weitere Session zu machen mit anderen Hilfsmitteln, also zum Beispiel nochmal einen Interessenstest wäre eine Möglichkeit gewesen.	Ergänzungen und Änderungen die Aufgaben auf den Arbeitsblättern oder die Visualisierungen betreffend; Hinzuziehen von weiteren Hilfsmitteln wie Fragebogen o. Ä.
	Stolpersteine und Herausforderungen	Konkrete Aspekte, an deren Umsetzung es noch etwas haperte; spezifische Schwächen des Workflows	Und der Aufwand war auch nicht zu unterschätzen, das haben wir beide gesagt, also dieser Odyssee-Plan, auch wenn man sagt: dreimal 15 Minuten, da haben sie, glaube ich, schon noch ein wenig sich die Zähne daran ausgebissen.	Schwierigkeiten in der Anwendung; was ggf. überarbeitet, in einer Schaltung genauer erklärt oder in den Unterlagen anders beschrieben werden müsste

<p>Schwächen und Kritik</p>	<p>Kritik, die das grosse Ganze betrifft; allgemeine Schwächen des Workflows</p>	<p>SG: Woran lag das, dass du den Odyssee-Plan bei ihr weniger hilfreich fandest? Also so interpretiere ich jetzt das, wenn du sagst / BP: Ja, genau. Ich muss auch sagen, sie hat vom ersten zum / Er hat den Odyssee-Plan so gut es geht ausgefüllt. Wo ich bei ihr das Gefühl habe, sie hat sich viele Gedanken gemacht, es haben viele Diskussionen stattgefunden, aber sie hat ihn nicht so sorgfältig angeleitet.</p>	<p>Kritische und negative Erwähnungen seitens BP, die im übergeordneten Sinn das grosse Ganze und nicht spezifische Herausforderungen (z. B. Formulierungen der Aufgabenstellungen o. Ä.) betreffen</p>
<p>Learnings der BP</p>	<p>Reflexionen und Erkenntnisse der BP</p>	<p>Ich denke – aber das habe ich vorhin eigentlich schon gewusst – diese Isolation – dass man nicht nur Berufsberatung machen kann als Berufsberaterin, sondern, dass es mehr ist. Es ist wirklich dieses Life Design.</p>	<p>Persönliche Learnings und Aspekte, die den BP stärker ins Bewusstsein gerückt sind; Dinge, die sie mitnehmen</p>
<p>Anwendungshinweise</p>	<p>Hinweise zur Handhabung des Workflows; Vorschläge, wie die BP zukünftig damit arbeiten könnten</p>	<p>Weil das Festhalten, nochmal überdenken, was wir das nächste Mal mitnehmen / Oder für nach dem vierten Blatt oder nach der vierten Aufgabe, das nochmal anschauen. Das ist sicher ganz, ganz wichtig, weil das eine gewisse Verbindlichkeit schafft.</p>	<p>Insbesondere Dinge, die eigentlich schon gut liefen oder den BP zumindest nicht negativ auffielen; Bemerkungen, Ideen und Kommentare zur Handhabung des Workflows; Hinweise, worauf die BP bei der Anwendung achten sollten</p>
<p>Lebensgestaltung</p>	<p>Ganzheitliche Betrachtung der Lebenssituation der Klient*innen, Einbezug von Themen ausserhalb des Berufskontextes</p>	<p>[...] bei der Frau dann natürlich andere Lebensbereiche mit reingespielt haben – ein wenig ausserhalb des berufsberaterischen Kontextes. Plötzlich sind da persönlichere Themen noch reingekommen.</p>	<p>Einbezug von Themen, die über das rein Berufliche hinausgehen; BSLB als Lebensberatung mit beruflichem Fokus</p>

	Online-Beratungen	Alles rund ums Online-Setting	<p>SG: Würdest du es auch in Online-Beratungen anwenden?</p> <p>BP: Ich kann mir einfach / Mit dieser Visualisierung, also wenn ich ein Instrument hätte, das so funktionieren würde (...) Ich habe jetzt noch nie so wirklich gemalt oder so. Und das mit diesen Post-its – ich persönlich wäre nicht genug fit dafür. Das müsste ich sicher noch auffrischen.</p>	Unterschiede zum Präsenzsetting, Ideen und Vorschläge, Chancen, Risiken und Herausforderungen
3. Welche Wirkung(en) des «Life Design Thinking»-Workflows beobachten sie bei ihren Klient*innen?	Positive Erwähnungen seitens Klient*innen	Stärken des Workflows gemäss Klient*innen	<p>Und das haben wirklich beide gesagt: Es hat ihnen wahnsinnig viel gebracht, jetzt nur schon mal dieser Soundtrack, das zu öffnen und nicht so isoliert anzuschauen.</p>	Nacherzählte Aussagen der Klient*innen, Stimme der Klient*innen durch die BP, Beobachtungen der BP, was die Klient*innen positiv erlebten
	Negative Erwähnungen seitens Klient*innen	Schwächen des Workflows gemäss Klient*innen	<p>Und dieser Odyssee-Plan, weil der ein wenig ein Krampf war, war der nicht so ideal. Sie haben ja beide gesagt: «Das habe ich jetzt nicht so gut gemacht.» Es war kein Erlebnis in dem Sinn, darum weiss ich nicht, ob man das anders anleiten könnte.</p>	Nacherzählte Aussagen der Klient*innen, Stimme der Klient*innen durch die BP, Beobachtungen der BP, was die Klient*innen negativ fanden und/oder negativ erlebten
	Konkrete Wirkungen bei den Klient*innen	Veränderungen und Ergebnisse, die sich in konkreten Handlungen und Entscheidungen ausdrückten	<p>Bei ihr hat es sehr viele Diskussionen zu Hause ausgelöst, mit ihrem Mann mit ihren Kindern. Und die Diskussion auch hier auch mit mir also ihr hat es von daher schon sehr viel gebracht.</p>	Handlungen und Entscheidungen, die durch den Workflow bei den Klient*innen ausgelöst und Dinge, die in Bewegung gesetzt wurden
	Erkenntnisse der Klient*innen	Veränderungen und Ergebnisse, die zu neuen Erkenntnissen bei den Klient*innen führten	<p>Und bei ihr mit dieser Tierethik, dass sie zur Einsicht kam: Das ist es wohl nicht, ich setze eher auf die anderen Lebensfelder.</p>	Ergebnisse des Workflows, die sich in neuen Erkenntnissen der Klient*innen äussern und die aus dem Durchlaufen des Workflows resultieren

<p>4. Sehen sie Anzeichen dafür, dass durch den «Life Design Thinking»-Workflow die Selbstwirksamkeitsüberzeugung (Bandura, 1989) sowie das Explorationsverhalten (Krumboltz, 2009) der Klient*innen gesteigert werden können?</p>	<p>Spürbare Selbstwirksamkeit</p>	<p>Beobachtungen und Einschätzungen der BP, wann die Selbstwirksamkeit der Klient*innen durch den Workflow gestärkt werden konnte</p>	<p>SG: Also dann würdest du sagen, in diesen beiden Fällen, die du hattest, hat sich die Selbstwirksamkeit verbessert? BP: Ja, sicher, auf jeden Fall. SG: Woran glaubst du das zu erkennen? BP: Weil es so konkret wurde. Ich glaube eben, durch das Sichtbarmachen und das darüber Sprechen. Und dann den Umschlag machen: «Was könnte ich denn machen, dass ich zum Beispiel mehr Freizeit habe? Wie könnte man das anders gestalten?»</p>	<p>Konkrete Beispiele für Situationen in der Beratung, wo die BP eine Verbesserung der Selbstwirksamkeitsüberzeugung der Klient*innen erkannten</p>
	<p>Selbstwirksamkeit im Workflow</p>	<p>Methoden und Aspekte des Workflows, die die Selbstwirksamkeit der Klient*innen förderten</p>	<p>SG: Also die Überzeugung, dass man eine Handlung auch ausführen kann, dass man die Fähigkeit dazu besitzt. Siehst du da eine Verbindung zum Workflow? BP: Ja, auf jeden Fall. Zum Beispiel beim Soundtrack, vom Ist zum Soll, und was ist dann dazwischen? Wie müsste man das machen? Wie könnte man da vorgehen, also dazwischen? Das ist ja überall, diese Selbstwirksamkeit. Das zeigt sich auch bei den Visionen und Zielen [meint Arbeitsblatt vier]. Sie können ja dann die Schritte selbst bestimmen.</p>	<p>Verweis auf Aspekte des Workflows (Arbeitsblätter, Aufgabenstellungen usw.), die die Selbstwirksamkeitsüberzeugung der Klient*innen der Ansicht der BP nach fördern; Gründe und Erklärungen dafür</p>

	LDT-Mindset	Bereitschaft seitens BP und Klient*innen, sich auf den Workflow und das LDT-Mindset einzulassen	Ich glaube, sie waren offen. Neugierig, was sie erwartet. Sie haben auch nicht schon irgendwelche Ausreden gesucht, bevor sie angefangen haben.	Beobachtungen der BP, wie sich die Klient*innen auf den Workflow und das LDT-Mindset einlassen konnten und wie es ihnen selbst gelungen ist, sich darauf einzulassen
Explorationshandlungen	Explorationsbereitschaft der Klient*innen, die sich in Handlungen und ersten kleinen Schritten zeigte	Ja, also eben diese Tierethik-Geschichte. Da hat sie sich wirklich nochmal schlaue gemacht im Internet, was für Gruppierungen vorhanden sind, hat reflektiert, was sie bereits für Treffen hatte, wie das nachgewirkt hat. Sie hat sich mit dem beschäftigt.	Konkrete Handlungen und erste Schritte, die die Klient*innen unternommen oder sich vorgenommen haben, auch zwischen den Sitzungen	