

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

PIF – Persönlichkeit Interessen Fähigkeiten

Evaluation und Entwicklungspotenzial eines qualitativ-
narrativen Arbeitsmittels

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

von

Bettina Haltinner

am

14. Juli 2023

Erstbetreuung: lic. phil. Susanna Borner
Berufs-, Studien- und Laufbahnberaterin und Dozentin
ZHAW Angewandte Psychologie
Zentrum Berufs-, Studien- und Laufbahnberatung

Zweitbetreuung: Andres Züger
Fachleiter Didaktik und Berufs-, Studien- und
Laufbahnberater
Laufbahnzentrum der Stadt Zürich

Dr. Liliane Müller
lic. phil. I in Psychologie und
Berufs-, Studien- und Laufbahnberaterin
Laufbahnzentrum der Stadt Zürich

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

Abstract

Im Auftrag des Laufbahnzentrums der Stadt Zürich geht die Autorin der Frage nach, ob das von verschiedenen Autoren entwickelte qualitativ-narrative Arbeitsmittel PIF (Persönlichkeit Interessen Fähigkeiten) rund zwei Jahre nach Einführung im Beratungsalltag zur Anwendung kommt und wie das Feedback zur Anwendung, zum Nutzen und zum Mehrwert ist. Als zentrale Fragestellung wird evaluiert, welche Entwicklungs- und Optimierungsmöglichkeiten die Anwendenden sehen und in welcher Form Handlungsempfehlungen abgeleitet und in eine allfällige 2. Auflage integriert werden könnten. Zudem wird der Frage nachgegangen, wo die Grenzen des Einsatzes von qualitativ-narrativen Arbeitsmitteln liegen.

Die vorliegende Arbeit beruht auf einem qualitativen Forschungsansatz. Im Rahmen von Experteninterviews konnten Erfahrungen und Betrachtungsweisen von sechs Beratungspersonen aus den Kantonen Schwyz, Luzern und Zürich eingeholt werden. Die theoretischen Grundlagen bilden die bedeutendsten Vertreter der Persönlichkeits- und Passungstheorien, sozial-kognitive Laufbahntheorien, Selbstwirksamkeitstheorien sowie narrative Methoden der Beratung.

Die Auswertung der Interviews zeigt, dass das Arbeitsmittel von den heutigen Anwendenden im Sinne einer guten Option zur Evaluierung von Persönlichkeit, Interessen und Fähigkeiten in einem einzigen Instrument geschätzt wird. Bei den Entwicklungs- und Optimierungsmöglichkeiten, insbesondere bei der Überarbeitung der Aussage- und Typenkarten, ist das Potenzial noch gross. Auch dem vielseitig geäusserten Wunsch, die Erkenntnisse und Fazits aus der Beratung strukturiert festhalten und den Kunden etwas abgeben zu können, sollte ein Augenmerk geschenkt werden, was durchaus als positiv gewertet werden darf. Auch bestätigen die Befragten, dass der Einsatz und dessen Eignung in Bezug auf verschiedene Kundengruppen sehr unterschiedlich wahrgenommen wird. Im Weiteren zeigt sich, dass die Nachvollziehbarkeit bei der Entwicklung der Aussagekarten und die Zuteilung zu den Holland-Codes bei den Anwendenden Fragen aufwirft.

Angesichts der Tatsache, dass das Arbeitsmittel erst rund zwei Jahre auf dem Markt ist und es nur eines von vielzähligen Instrumenten zur Evaluation der Persönlichkeit, Interessen und Fähigkeiten von Klienten ist, stellt diese MAS-Arbeit nur eine Momentaufnahme dar, die nicht abschliessend ist. Anhand der Gesprächsergebnisse und der angewendeten theoretischen Grundlagen, wurden verschiedene Handlungsempfehlungen für eine allfällige zweite Auflage und die Beratungs-Praxis formuliert.

Vorwort

Den Anstoss für die Erarbeitung dieser Arbeit gegeben hat ein fachlicher Austausch zwischen Berufskollegen und mir im Laufbahnzentrum der Stadt Zürich in Bezug auf die Anwendbarkeit für verschiedene Klienten. Daraus entstand der Wunsch des Autorenteam, eine generelle Evaluation des Arbeitsmittels durchzuführen, woraus dann die Idee entstand, dies im Rahmen meiner MAS-Arbeit zu tun. Für mich persönlich ist es wichtig, dass ich mit dieser Arbeit einen aktiven Beitrag an eine konkrete Fragestellung leisten und somit einem Bedürfnis aus dem Berufsalltag nachgehen kann. Da das Arbeitsmittel für mich als Beratende auch neu war, bot sich mir in Form der Erarbeitung der vorliegenden Arbeit ein optimales Lernfeld, den PIF besser kennenzulernen und vor allem Entwicklungs- und Optimierungsthemen aufnehmen zu können. Somit konnte ich einen aktiven Beitrag in die Evaluation und Weiterentwicklung eines noch jungen Arbeitsmittels im Beratungsalltag leisten, was mich sehr freut. Womit ich beim Verfassen dieser Arbeit zunächst nicht gerechnet hatte ist, dass die Verknüpfung zu den theoretischen Grundlagen eine echte Herausforderung darstellen würde. Weil die vorliegende Arbeit nicht ein für sich stehendes Thema im Beratungsalltag behandelt, sondern ein bestehendes Arbeitsmittel, zu dem es bis heute noch keinerlei Berichte oder Forschungsergebnisse gibt, musste in einem ersten Schritt herausgefunden werden, an welchen Theorien die Evaluation festgemacht werden soll.

Speziell bedanken möchte ich mich bei meinen beiden Arbeitskollegen und Zweitbetreuenden, Andres Züger und Dr. Liliane Müller für ihre wertvolle Unterstützung und die praktischen Hinweise aus dem Berufsalltag. Im Weiteren bedanke ich mich bei Dr. Daniel Jungo, Leiter Fachstelle Beratung und Diagnostik, für seine unterstützenden Anregungen und für die Türöffnung zu verschiedenen Kontaktpersonen, von denen ich im Rahmen meiner Arbeit viele wertvolle Informationen erhalten habe. Ein spezieller Dank gebührt meiner Betreuungsperson von Seiten IAP, Susanna Borner, welche die fachliche Betreuung und Begleitung meiner Arbeit übernommen hat, sowie Prof. Dr. Marc Schreiber, der sich spontan für einen fachlichen Austausch zum Thema narrative Beratungsmethoden bereit erklärt und mir einen wichtigen Einblick in diesen Wissenschaftsbereich ermöglicht hat.

Ein herzliches Dankeschön richtet sich ebenfalls an die sechs Befragten, welche sich unkompliziert und mit viel Engagement bereit erklärt haben, an den Interviews teilzunehmen. Erst durch den fachlichen Austausch mit ihnen war es mir möglich, die vorliegende Arbeit zu verfassen und wichtige und spannende Erkenntnisse zu den Fragestellungen gewinnen zu können.

Männedorf, 14. Juli 2023

Bettina Haltinner

Inhaltverzeichnis

1	Einleitung	1
1.1	Ausgangslage und Motivation	1
1.2	Fragestellung und Ziel der Arbeit	1
1.3	Bedeutung der Arbeit für die praktische Arbeit im Unternehmen	2
1.4	Ein- und Abgrenzung des Themas	2
1.5	Aufbau der Arbeit	2
2	Theoretische Grundlagen	3
2.1	Paradigmen wirksamer Beratung	4
2.2	Beratungstheorien	5
2.2.1	Sozial-kognitive Theorien	5
2.2.2	Konstruktivismus und Theorie des Selbst	7
2.3	Persönlichkeitstheorien	9
2.4	Interessentheorien	10
2.4.1	Berufsinteressenmodell RIASEC	11
2.4.2	Modell der Interessenentwicklung	12
2.5	Fähigkeiten	13
2.6	Beratungstechnik	15
2.6.1	Narrative Beratungsansätze	15
2.6.2	Einfluss verbaler und non-verbaler Kommunikation	16
2.7	Forschungsstand	17
3	Methode	19
3.1	Methodenwahl und Zielsetzung	19
3.2	Leitfadenerarbeitung und Pretest	20
3.3	Stichprobenbeschreibung	20
3.4	Durchführung der Interviews	21
3.5	Auswertungsmethode	21
3.6	Untersuchungs- und übergeordnete Kategorien	22
4	Ergebnisse	23
4.1	Einsatz des PIF im Beratungsalltag	24
4.2	Entwicklungs- und Optimierungsmöglichkeiten des Arbeitsmittels	25
4.2.1	Aufmachung der Box und Karten	25
4.2.2	Anzahl Karten	25
4.2.3	Verständlichkeit/Wortwahl der Karten	26
4.2.4	Verständlichkeit/Logik der Instruktionen und Handlungsanleitungen	29

4.2.5	Anwendbarkeit für verschiedene Zielgruppen	32
4.2.6	Onlineversion	33
4.2.7	Abzugebende Unterlagen/Auswertung	34
4.2.8	Fremdeinschätzung.....	34
4.2.9	Kombination mit anderen Arbeitsinstrumenten	35
4.3	Grenzen eines qualitativ-narrativen Arbeitsmittels.....	35
4.3.1	Persönlichkeitsentwicklung	36
4.3.2	Interessenentwicklung.....	36
4.3.3	Selbstwirksamkeit	37
4.3.4	Wirkung verbaler und non-verbaler Kommunikation	37
4.3.5	Beratungstechnik	38
4.4	PIF als Arbeitsmittel	39
5	Diskussion, Praxistransfer und Ausblick	39
5.1	Zusammenfassung und Interpretation der Ergebnisse	39
5.1.1	Einsatz des PIF im Beratungsalltag (<i>Fragestellung 1</i>)	40
5.1.2	Entwicklungs- und Optimierungsmöglichkeiten des Arbeitsmittels (<i>Fragestellung 2</i>).....	42
5.1.3	Grenzen eines qualitativ-narrativen Arbeitsmittels (<i>Fragestellung 3</i>).....	50
5.1.4	PIF als Arbeitsmittel (Abschlussfragen)	52
5.2	Praxistransfer und Handlungsempfehlungen	53
5.3	Kritische Reflexion des Vorgehens und der Arbeit.....	55
5.4	Ausblick.....	56
6	Literaturverzeichnis	58
7	Anhang	61
	Anhang A: Interviewleitfaden	61
	Anhang B: Kategorien-System.....	65
	Anhang C: Codierleitfaden	66
	Anhang D: PIF Handout-Protokoll	73

Abbildungsverzeichnis

Abbildung 1. Modell der beruflichen Entscheidungsfindung (vereinf. nach Hirschi, 2008)	7
Abbildung 2. Übergang unter dem Aspekt des Matching-Prozesses (Zihlmann und Jungo, 2015).....	8
Abbildung 3. RIASEC-Modell nach Holland (Neubauer, 2018)	11
Abbildung 4. Modell der Interessenentwicklung (Hirschi, 2008)	12
Abbildung 5. Kommunikationsquadrat (Friedemann Schulz von Thun, 1981).....	17
Abbildung 6. Ablaufschema inhaltlich strukturierende qualitative Inhaltsanalyse (Kuckartz, 2022).....	22

Tabellenverzeichnis

Tabelle 1 <i>Kernaussagen fachverantwortlicher Experten. Eigene Darstellung.</i>	18
Tabelle 2 <i>Übersicht der Interviews. Eigene Darstellung.</i>	21
Tabelle 3 <i>Hauptkategorien (HK) und Unterkategorien (UK) vereinfachte Darstellung. Eigene Darstellung.</i>	23
Tabelle 4 <i>Zusammenstellung Nennungen zu 90 Aussagekarten. Eigene Darstellung. (Holland-Codes: R: Realistic, I: Investigative, A: Artistic, E: Enterprising, C: Conventional)</i> .	26
Tabelle 5 <i>Zusammenstellung Nennungen 90 Aussagekarten und Optimierungsvorschläge. Eigene Darstellung. (Holland-Codes: R: Realistic, I: Investigative, A: Artistic, E: Enterprising, C: Conventional).</i>	43

Abkürzungsverzeichnis

BFT22-J	Berufsfeldertest 22 Jugendliche
BIZ	Berufsinformationszentrum
BSLB	Berufs-, Studien- und Laufbahnberatung
FIT	Foto Interessen Test
HLT	Happenstance Learning Theory
IFS	Interessenfragebogen Studium
LBZ	Laufbahnzentrum
PIF	Persönlichkeit Interessen Fähigkeiten
SDBB	Schweizerisches Dienstleistungszentrum Berufsbildung

1 Einleitung

1.1 Ausgangslage und Motivation

Die Autorin ist eine Person, die gerne Nägel mit Köpfen macht und Motivation im Alltag erlebt, in dem sie etwas bewegen und weiterentwickeln kann. So stand der Wunsch nach der Bearbeitung einer konkreten Fragestellung und eines Bedürfnisses aus dem Berufsalltag im Zentrum für die Verschriftlichung der MAS-Arbeit. Dieser Wunsch liess sich gut mit den Vorstellungen der Vorgesetzten beim Laufbahnzentrum der Stadt Zürich kombinieren, nach Möglichkeit ein Thema ins Auge zu fassen, das dem aktuellen Arbeitgeber einen Mehrwert oder Nutzen bringt. Nach Diskussion und Abwägung verschiedener Themenideen hat sich letztendlich das Thema der Evaluation und Erforschung von potentiellen Entwicklungs- und Optimierungsmöglichkeiten des Arbeitsmittels PIF (Persönlichkeit, Interessen, Fähigkeiten) herauskristallisiert. Dass die Autorin mit ihrer MAS-Arbeit einen aktiven Beitrag in die Evaluation und Weiterentwicklung eines noch jungen Arbeitsmittels im Beratungsalltag leisten kann, welches von verschiedenen öffentlichen und privaten Beratungsstellen in der Deutschschweiz und im Tessin zum Einsatz kommt, motiviert und freut sie besonders.

1.2 Fragestellung und Ziel der Arbeit

Der PIF ist ein qualitativ-narratives Arbeitsmittel, welches von verschiedenen Autoren des Laufbahnzentrums der Stadt Zürich, namentlich Andres Züger, Liliane Müller und Katja Studer, entwickelt und in die Praxis eingeführt wurde. Das Arbeitsmittel basiert auf der Theorie von John L. Holland und berücksichtigt beim Passungsansatz nicht nur die Interessen, sondern auch Persönlichkeitsmerkmale und Fähigkeiten. Zu jedem Holland-Typ gibt es im Rahmen von 90 Aussagekarten Beschreibungen zu den Aspekten Persönlichkeit, Interessen und Fähigkeiten. Die drei Aspekte sind durch unterschiedliche Farben erkennbar. Auf der Rückseite jeder Aussagekarte befindet sich ein Holland-Buchstabe, so dass diese klar einer Dimension zugeordnet werden kann. Ergänzt wird das Kartenset mit drei Titelformen sowie sechs Typenkarten und einer Übersicht (Protokollblatt) mit allen Aussagen (Stadt Zürich Sozialdepartement/Publikationen/PIF, 2022).

Die Auseinandersetzung mit der persönlichen Eignung für einen Beruf oder eine Ausbildung ist ein wichtiges Thema. Das Arbeitsmittel wurde seit seiner Lancierung im Jahre 2020 an rund 100 Kunden in der Deutschschweiz und im Tessin (öffentliche Beratungsstellen und private Beratungspersonen) verkauft und als neues Instrument in der Beratung zur Klärung von Persönlichkeit, Interessen und Fähigkeiten der Klienten angeboten.

Ziel dieser Arbeit ist es zu untersuchen, ob das Arbeitsmittel nach rund zwei Jahren auf dem Markt tatsächlich angewendet wird und wie das Feedback zu Anwendung, zum Nutzen und

zum Mehrwert für die Beratungspersonen ist. Zusätzlich möchte die Autorin herausfinden, welche Entwicklungs- und Optimierungsmöglichkeiten die Anwendenden sehen und in welchem Umfang und in welcher Form Handlungsempfehlungen abgeleitet und in eine allfällige 2. Auflage integriert werden könnten. Im Weiteren möchte sie der Frage nachgehen, wo die Grenzen des Einsatzes von qualitativ-narrativen Arbeitsmitteln liegen.

1.3 Bedeutung der Arbeit für die praktische Arbeit im Unternehmen

Anhand der Evaluation des PIF erwartet die Fachstelle Beratung und Diagnostik des Laufbahnzentrums der Stadt Zürich Fakten über den Gebrauch und die Nutzung im Berufsalltag für die Beratenden. Im Weiteren ist es das Ziel Ideen, Vorschläge und Hinweise für Entwicklungs- und Optimierungsmöglichkeiten des Arbeitsmittels zu erhalten, damit es bei einer allfälligen 2. Auflage einen Mehrwert für die Beratenden generiert, die sich für die Arbeit damit entscheiden.

1.4 Ein- und Abgrenzung des Themas

Wie erwähnt stehen entsprechend den Fragestellungen und der Zielsetzung in erster Linie die Entwicklungs- und Optimierungsmöglichkeiten des Arbeitsmittels aus Sicht der Beratungspersonen im Zentrum. Selbstverständlich wäre es interessant gewesen, auch Informationen zur Wirksamkeit aus Kundensicht einzuholen, was jedoch den Rahmen dieser Arbeit gesprengt hätte.

1.5 Aufbau der Arbeit

Die vorliegende Arbeit ist in einen theoretischen und in einen empirischen Teil gegliedert. Nach der Einleitung werden im zweiten Kapitel die theoretischen Grundlagen zu den für diese Arbeit relevanten Beratungstheorien Persönlichkeits-, Fähigkeits- und Interessentheorien erläutert. Ein besonderes Augenmerk wird dabei auf die sozial-kognitiven Laufbahn- und Selbstwirksamkeitstheorien, den Konstruktivismus sowie auf die Passung gelegt. Beim Kapitel zu den Beratungstechniken liegt der Fokus auf narrativen Methoden. Abschliessend wird der Blick auf den aktuellen Forschungsstand gerichtet.

Im dritten Kapitel geht es um die angewandte Methodik und die empirische Untersuchung. Die qualitative Erhebung in Form von Experteninterviews orientiert sich an abgeleiteten Kategorien aus der Theorie und der Praxis. Für die Untersuchung wurden sechs Berufs-, Studien- und Laufbahnberatende aus drei Kantonen der Deutschschweiz zu ihren

Erfahrungen, Ideen und Ansätzen für Entwicklungs- und Optimierungsmöglichkeiten sowie zu den Grenzen des Einsatzes von qualitativ-narrativen Arbeitsmitteln befragt.

Im vierten Kapitel stellt die Autorin die Ergebnisse der Untersuchung vor, belegt mit Zitaten der befragten Personen. Im fünften Kapitel werden die Ergebnisse in Bezug auf die Forschungsfragen diskutiert, kritisch beleuchtet und es wird ein Praxistransfer in Form von Handlungsempfehlungen abgeleitet.

2 Theoretische Grundlagen

Der PIF steht für «Persönlichkeit, Interessen und Fähigkeiten» und ist ein Arbeitsmittel, das in der Berufs-, Studien- und Laufbahnberatung angewendet wird. Das Karten-Set wird in der Beratung bei Fragestellungen zum Themenkreis Interessen-Passung eingesetzt und eignet sich gemäss dem Autorenteam für Jugendliche ab dem 9. Schuljahr und für Erwachsene mit guten Deutschkenntnissen. Es basiert auf Hollands traditionellem Passungsansatz, auf qualitativ-narrativen Ansätzen, wie sie beispielsweise von Savickas bekannt sind und auf neueren konstruktivistischen Life-Design-Ansätzen. Die Anwendung des PIF soll Klienten dabei unterstützen, aktiv eine berufliche Identität zu entwickeln und Sinn in ihrer Berufsbiografie zu finden.

Arbeitsmittel wie der PIF sind im Gegensatz zu Diagnostikinstrumenten wissenschaftlich nicht fundiert. Grundsätzlich wird in der Wissenschaft zwischen quantitativen und qualitativen Methoden unterschieden. Quantitative können eindeutig in Form von Zahlen gemessen und ausgewertet werden. Demgegenüber stehen qualitative Methoden, die anhand nicht numerischer Daten ausgewertet und somit per Definition nicht gemessen werden können. Bei dieser Methode werden detaillierte, subjektive und individuelle Erkenntnisse über Einstellungen und Handlungen ermittelt (Mayring, 2022). Somit ist der PIF als qualitatives Arbeitsmittel einzuordnen. Auf die Vor- und Nachteile von qualitativ-narrativen Arbeitsmitteln wird im Kapitel 5.1.3 näher eingegangen.

Bei der beruflichen Orientierung sind verschiedene Begabungen und Talente des Menschen wichtige Mitspieler. Es sind aber nicht die einzigen, denn auch die Interessen und die Persönlichkeit eines Menschen sollen bei der Berufsfindung berücksichtigt werden. Deshalb werden in einem ersten Schritt die Paradigmen wirksamer Beratung, die drei Dimensionen Persönlichkeit, Interessen und Fähigkeiten und die bedeutendsten Theorien dazu näher angeschaut, um den Zusammenhang zum PIF aufzuzeigen.

2.1 Paradigmen wirksamer Beratung

Zuerst soll der Frage nachgegangen werden, was wirksame Beratung ausmacht und was diese beeinflusst. Schubert, Rohr und Zwicker-Pelzer (2019) beschreiben verschiedene Forschungsansätze, aus denen sich unter anderem allgemeine Wirkfaktoren herauskristallisiert haben, die sich aus Ansätzen von Grawe et al. (1994) sowie Aspekten des 7-Stufen-Modells von Kanfer (2012) zusammensetzen. Ergänzend dazu muss berücksichtigt werden, dass eine breite Palette an beraterischen Kompetenzen benötigt wird für eine Optimierung der Wirkfaktoren. Die sieben allgemeinen Wirkfaktoren werden nach Schubert, Rohr und Zwicker-Pelzer (2019, S. 187 ff) wie folgt beschrieben:

- *Gestaltung einer professionellen Beziehung*: Zu den wichtigsten Elementen einer effektiven Beratung gehören Aufbau und Gestaltung einer professionellen Arbeitsbeziehung zwischen Beratenden und Klienten. Diese Beziehung gilt als zentraler Faktor für die Entfaltung anderer Wirkfaktoren in praktisch allen Wirkfaktorenkonzepten. Eine auf bedingungsloser positiver Wertschätzung, Empathie, Präsenz und Selbstkongruenz basierende Haltung des Beratenden, wie sie auch von Rogers (2016) postuliert wird, gilt als Grundlage für diesen allgemeinen Wirkfaktor.
- *Analyse und Klärung der Probleme oder Fragestellung*: Dabei geht es um die sorgfältige Erfassung der Probleme oder Fragestellungen der Klienten. Berücksichtigt werden ihre Verhaltensweisen, Gefühle und die Wechselwirkungen mit der sozialen Umgebung. Ziel ist es, dass Klienten ihre vergangene oder aktuelle Situation besser verstehen, sich im Verlauf der Beratung über sich selbst klarer werden, sich selbst besser verstehen und besser annehmen können im Sinne von Selbstexploration und Selbstwertschätzung.
- *Analyse und Vereinbarung von Beratungszielen*: Für eine effiziente Beratung weisen praktisch alle Beratungsmodelle diesem Prozess eine zentrale Bedeutung zu. Vorausgesetzt wird ein breiter Konsens zwischen Beratenden und Klienten über die möglichen Beratungsziele, sodass beide Seiten übereinstimmende und verständliche Vorstellungen vom Beratungsziel und den Schwerpunktthemen entwickeln. Zudem werden gemeinsam darauf bezogene, unmissverständliche und realistische Arbeitsziele über den gesamten Beratungsprozess hinweg verfolgt. Die am Anfang erarbeiteten Prioritäten und Zielvorstellungen können sich im Laufe des Beratungsprozesses ändern, worauf ein besonderes Augenmerk gelegt werden sollte. Selbst erarbeitete Ziele und Prioritäten haben praktisch immer eine stärkere positive Auswirkung auf die Motivation zur Mitarbeit und Veränderung als solche, die von aussen auferlegt werden.

- *Motivation zur Veränderung/positive Erwartung an den Beratungserfolg*: Weitere massgebliche Faktoren für die Wirksamkeit von Beratung sind der Aufbau einer Eigenmotivation zur Veränderung beim Klienten (Kanfer et al. 2012) und positive Erwartungen an den Beratungserfolg (Weinberger 1995). Sie tragen wesentlich zur Reduzierung von Resignation bei.
- *Problemaktualisierung*: Verschiedene Forschungen zeigen auf, dass Problemerleben in Beratungen und das damit verbundene affektive Erleben sowie die Lösung emotionaler Blockaden als weiterer Wirkfaktor von Bedeutung ist (Grawe und Caspar 2012; Jørgenson 2004; Weinberger 1995). Probleme sollen im Hier und Jetzt der Beratungssituation erlebt und aktuell bearbeitet werden.
- *Ressourcenaktivierung*: Grawe (2000) fokussiert die Aktivierung von Ressourcen bei Klienten als einen weiteren zentralen Wirkfaktor. Dabei werden die positiven Besonderheiten und speziellen Fähigkeiten des Klienten in den Fokus genommen. Die Aufmerksamkeit wird auf die Ressourcenaktivierung gelenkt, auf das Potenzial und die Stärken des Klienten und damit weg von den möglichen Defiziten oder Schwächen.
- *Hilfe zur Problembewältigung*: Hilfe zur Problembewältigung wird als zentrales Prinzip erfolgreicher und effektiver Beratung in allen Modellen der Forschung zu allgemeinen Wirkfaktoren angeführt. Nach Grawe (2000) werden Klienten vom Beratenden mittels Einsatz geeigneter Vorgehensweisen und Techniken darin unterstützt, ihre Probleme und Herausforderungen zu überwinden oder zumindest besser mit ihnen umgehen zu können.

Zusammenfassend kann gesagt werden, dass Wirkfaktorenkonzepte zeigen, wie zentral die Beziehungsgestaltung ist. Die Wechselwirkung zwischen dem Input der Beratenden und der Reaktion der Klienten ist ein zentrales Element wirksamer Beratung. Es ist naheliegend, dass beide Parteien gemeinsam den Prozess gestalten und dass es sich beim Resultat um eine gemeinsame Leistung handelt. Bei der Anwendung des PIF kommt dieser Wechselwirkung eine zentrale Bedeutung zu, da sie von der Methode des narrativen Beratungsansatzes lebt. Durch das Spiegeln, Reflektieren und Zusammenfassen von Seiten der Beratenden aufgrund der Kartenauswahl und -legung der Klienten entstehen fortlaufende Diskussionen, die je nach Bedürfnis beliebig vertieft und weiterbearbeitet werden können.

2.2 Beratungstheorien

2.2.1 Sozial-kognitive Theorien

Läge und Hirschi (2008) vertreten die Meinung, dass sozial-kognitive Denkweisen Vorstellungen der eigenen Wirksamkeit sind und demnach als zentral zu beachtende Faktoren

in Laufbahnprozessen zu berücksichtigen sind. Nach ihnen integriert die sozial-kognitive Laufbahntheorie drei grundlegende Variablen der sozial-kognitiven Theorie von Bandura. Namentlich sind dies die Selbstwirksamkeitserwartungen, die Ergebniserwartungen und die persönlichen Ziele, welche das Laufbahnverhalten einer Person wesentlich beeinflussen.

Nach Lent, Brown und Hackett (2002) sind Selbstwirksamkeitserwartungen eine dynamische Sammlung von Überzeugungen, welche mit bestimmten Leistungsbereichen und Aktivitäten zusammenhängen. Bei den Ergebniserwartungen handelt es sich um persönliche Grundhaltung über Auswirkungen oder Ergebnisse einer bestimmten Handlung. Nach Hirschi (2008, zit. nach Bandura 1986, S. 10) können persönliche Ziele «als eine Festlegung auf bestimmte Aktivitäten oder als eine erwünschte Beeinflussung von bestimmten zukünftigen Ergebnissen» betrachtet werden.

Die Selbstwirksamkeitstheorie findet ihre Relevanz nicht nur in der Interessentwicklung (siehe Kapitel 2.4), sondern findet ihren Niederschlag auch wenn es um die Berufswahl geht, womit eine weitere Brücke zum PIF geschlagen werden kann. Unter optimalen Umständen wird davon ausgegangen, dass Menschen einen Beruf wählen, welcher ihren Interessen entspricht. Läge und Hirschi (2008) zeigen auf, dass im Gegensatz zur Theorie von Holland in der sozial-kognitiven Laufbahntheorie auch die Bedeutung von persönlichen Zielen als Verbindung zwischen Interessen und Handlungen von Relevanz sind.

Im Weiteren geht es um die subjektive Einschätzung darüber, welche Ergebnisse und Leistungen mit den eigenen Fähigkeiten bewirkt werden können, und nicht nur um die objektiven Fähigkeiten einer Person, die meistens offensichtlicher sind. Menschen sind dazu veranlagt, eher Aufgaben in Angriff zu nehmen, die sie nach eigener Überzeugung ausführen können. Im Gegensatz dazu werden Aufgaben tendenziell gemieden, von denen Personen denken, dass sie ihre Fähigkeiten übersteigen (Hirschi, 2020). Wieviel Leistung eine Person für eine Aufgabe aufwendet und wie lange sie sich trotz Hindernissen nicht von ihrem Weg abbringen lässt, auch darauf kann die Selbstwirksamkeitserwartung Einfluss haben. Dabei darf nicht ausser Acht gelassen werden, dass die Selbstwirksamkeitserwartung als situationsabhängig gesehen wird und sich somit auf gewisse Leistungsbereiche und Aktivitäten bezieht (Hirschi, 2008).

Ergänzend dazu muss gemäss Hirschi (2008) auch die Rolle und Wichtigkeit von Umwelteinflüssen berücksichtigt werden, wie sie im Modell der beruflichen Entscheidungsfindung (Abbildung 1) dargestellt werden.

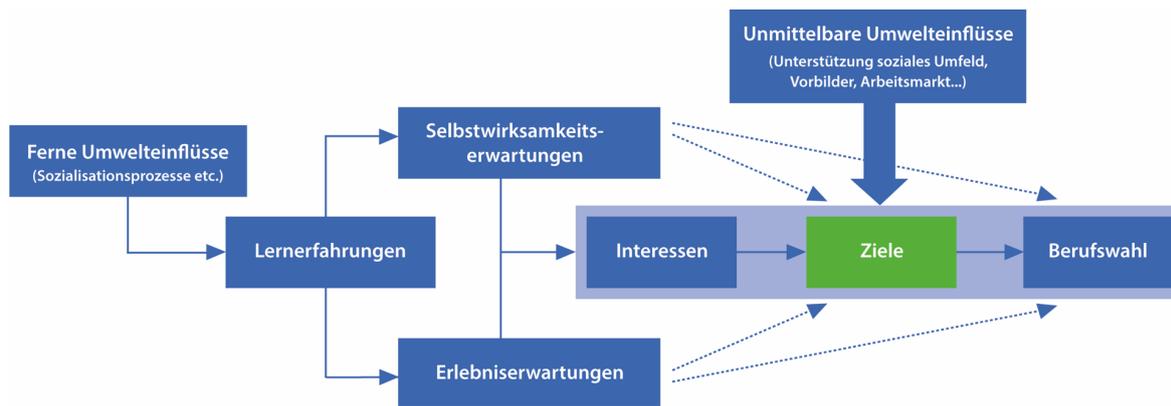


Abbildung 1. Modell der beruflichen Entscheidungsfindung (vereinf. nach Hirschi, 2008)

Diese Umweltfaktoren können den Entscheidungsprozess einer Person auf zwei Arten beeinflussen. Sie führen dazu, dass Personen mit unterstützenden oder unmittelbaren Umwelteinflüssen eher Ziele gemäss ihren Interessen formulieren und auch eher die dazu erforderlichen Massnahmen ergreifen, um ihre Ziele zu verwirklichen und somit direkten Einfluss auf die Berufswahl nehmen. Eine zweite Art der Beeinflussung des Entscheidungsprozesses kann durch den ferneren Einfluss aus Umweltfaktoren zustande kommen, z.B. in Form von Möglichkeiten zur Ausbildung von Fähigkeiten oder kultureller Sozialisationsprozesse. Diese wiederum haben einen direkten Einfluss auf die Lernerfahrungen, welche ihrerseits eine Wirkung auf die Selbstwirksamkeitserwartung und die Ergebniserwartung haben. Dies verdeutlicht, dass Umwelteinflüsse, aber auch eine geringe Selbstwirksamkeitserwartung, als Hindernisse bei der Berufswahl auftreten können.

2.2.2 Konstruktivismus und Theorie des Selbst

Gemäss Steinebach, Schreiber und Glenck (2020) bringt der konstruktivistische Ansatz zum Ausdruck, dass subjektive Konstruktionen sowie soziale Interaktionsprozesse entscheidend sind für das menschliche Erleben und Verhalten und somit in der Beratung ihre Berücksichtigung finden.

Nach Gerrig, Dörfler und Roos (2018) erfassen die Theorien des Selbst das Konzept, das Menschen von ihrer eigenen Persönlichkeit haben, und die Art und Weise, in der sie gerne von anderen gesehen werden wollen. Wie andere Theorien ebenfalls, erfassen die Theorien des Selbst einen Teil davon, was unter Persönlichkeit verstanden wird. Auch für Carl Rogers war das Selbst ein Eckpfeiler seiner humanistischen Theorie der Persönlichkeitsentwicklung.

Aus der Sicht neuerer Theorien soll die Berufs- und Laufbahnentwicklung nicht als ein planbarer und rationaler Prozess angeschaut werden, sondern mehr als ein Ergebnis eines

komplexen und unvorhersehbaren Prozesses. Hinzu kommt, dass unsere Berufslaufbahnen einem stetigen Wandel unterworfen sind, was einen entscheidenden Einfluss auf die Komplexität des dynamischen Systems von Person und Umwelt hat (siehe dazu auch Abbildung 2: Matching-Prozess).

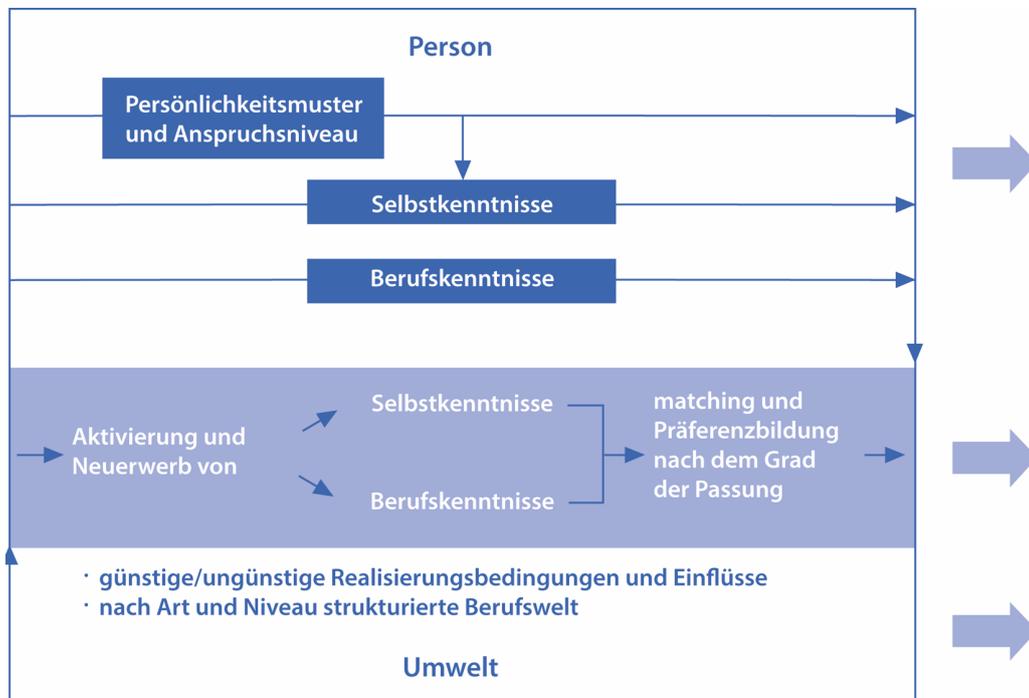


Abbildung 2. Übergang unter dem Aspekt des Matching-Prozesses (Zihlmann und Jungo, 2015)

Im Modell in Abbildung 2 zeigen Zihlmann und Jungo (2015) auf, dass die richtige Zuteilung von Person und Beruf gemäss Holland (1997) davon abhängt, wie gut die berufswählende Person sich selber kennt (Selbstkenntnis, bezogen auf das Persönlichkeitsmuster und den eigenen Anspruchsniveau), wie gut sie über Berufe informiert ist (Berufskennnisse) und in welchem Masse es ihr gelingt, ihre Vorstellungen unter den jeweils gegebenen Voraussetzungen umzusetzen.

Die zentrale Fragestellung in der Beratung basiert auf der Frage «Was für ein Beruf/eine Stelle passt zu mir?». Das Passungs-Modell ist der mit Abstand einflussreichste Ansatz zur Erklärung des Laufbahnverhaltens. Die bekannteste Variante stammt von John L. Holland (1997). Nach Neubauer (2018) hängt der hohe Popularitätsgrad des Modells zu einem erheblichen Teil damit zusammen, dass es Holland gelungen ist, eine einfache Theorie, in der sich auch Alltagserfahrung wiederfindet, zu entwickeln.

Das Paradigma des Life Designs und damit einhergehend der Ansatz der narrativen Verfahren sind der Rahmen des sozialen Konstruktivismus und ein grundlegender Ansatz des Arbeitsmittels PIF. Aus diesem Grund war es der Autorin wichtig, diesen theoretischen Ansatz darzulegen und ein Verständnis für die Einbettung des PIF in diesem Kontext aufzuzeigen.

Die klassischen Konzepte der beruflichen Entwicklung nach Holland und Super haben auch heute durchaus ihre Berechtigung, müssen jedoch in modifizierter Form zur Anwendung kommen. Ein klassisches Beispiel dazu ist dasjenige von Savickas, der dafür den Begriff der Adaptionsfähigkeit und der bewussten Laufbahngestaltung verwendet, welche gerade im mittleren und späteren Erwachsenenalter für die berufliche Entwicklung zentral sind (Läge und Hirschi, 2008). Die konstruktivistische Laufbahntheorie setzt den Fokus auf Interpretationsprozesse, auf das Herausarbeiten von Bedeutung und Sinnhaftigkeit im Leben sowie soziale Interaktion. Erinnerungen, Erfahrungen und Wünsche werden in ein Lebensthema zusammengeführt. Das Konzept der beruflichen Persönlichkeit ist ein wichtiger Eckpfeiler dieser Theorie. Ergänzt wird diese Theorie durch den Fokus auf das subjektive Konzept, das jede Person von sich selber hat und durch ihre Lebensthemen. Dies basierend auf Supers Annahme, dass Menschen in der Berufswahl versuchen, ihr Selbstkonzept in Form eines Berufes auszudrücken (Hammerer, 2013). In anderen Worten ausgedrückt bedeutet Arbeit eine Manifestierung des Selbst und Laufbahnentwicklung stellt einen kontinuierlichen Prozess der Verfeinerung der Passung von Person und Umwelt dar.

Im vorangegangenen Kapitel der Beratungstheorien kam immer wieder die Persönlichkeit und deren Stellenwert im Berufsentscheidungsprozess zur Sprache, weshalb im folgenden Kapitel näher auf zwei Persönlichkeitstheorien eingegangen wird.

2.3 Persönlichkeitstheorien

Eine der bedeutendsten und am weitesten verbreiteten Persönlichkeitstheorie ist diejenige der Big Five. Das Modell geht davon aus, dass es fünf weitgehend eigenständige Dimensionen von Persönlichkeitseigenschaften gibt, mit denen Menschen sich und andere beschreiben: Extraversion, Verträglichkeit, Gewissenhaftigkeit, Neurotizismus und Offenheit für Erfahrungen. Gemäss Lang (2009) fungieren die Big Five als Referenzmodell unter den Persönlichkeitsmodellen. Die fünf Faktoren verfügen über eine beachtliche Reliabilität und Validität und bleiben während des Erwachsenenlebens relativ stabil (McCrae & Costa, 1990, 2003).

Neubauer (2018) beschreibt den grossen Vorteil des Modells als einfach und universell, denn die grundlegende Struktur sei in verschiedensten Kulturen gültig. Das heisst nicht, dass die

Big Five im Mittel in allen Kulturen stark ausgeprägt sind, aber die Beschreibung der Faktoren dieselbe ist. Die fünf Persönlichkeitseigenschaften haben also auch einen konkreten Einfluss auf die Berufswahl und finden somit auch ihren Niederschlag in der Arbeit mit dem PIF.

An dieser Stelle lohnt es sich, einen Blick auf die Persönlichkeitspsychologie zu werfen. Neben dem Beschreiben wird versucht, auch das menschliche Erleben und Verhalten zu erklären. In der neueren Forschung werden vermehrt sozial-kognitive und konstruktivistische Prozesse einbezogen, auf die in den vorangegangenen Kapiteln dieser Arbeit bereits eingegangen wurde, weil solche Prozesse auch für die Entwicklung des PIF, wie er in der heutigen Form vorliegt, von Bedeutung waren.

Durch die vielseitige und diverse Berücksichtigung verschiedener Forschungsansätze ergeben sich für die Anwendung im Beratungsalltag neue Möglichkeiten und Ansätze. Ein Ansatz ist derjenige von McAdams und Pals (2006), die von drei zentralen Ebenen der Persönlichkeit sowie von drei Facetten des Selbst ausgehen. Diese stehen in Bezug zu einander, beziehen sich jedoch auf unterschiedliche Phasen der Entwicklung des Menschen - im Unterschied zu den im vorangegangenen Abschnitt beschriebenen Big Five, welche im Erwachsenenalter als weitgehend stabil betrachtet werden. Ergänzend dazu entwickelt sich nach McAdams (2006) im Alter von sieben bis neun Jahren das Selbst als Agent. Zentrale Bedeutung erhalten in dieser Phase Motive, Werte, persönliche Ziele und Interessen. Das Selbst als Autor entwickelt sich während der Jugendzeit und im jungen Erwachsenenalter zwischen 15 und 25 Jahren. In dieser Zeitspanne werden die persönlichen Erfahrungen aus dem Lebensalltag entwickelt und ausgereift. Die drei beschriebenen Ebenen sind zentral für die Persönlichkeitsentwicklung, wobei es zu berücksichtigen gilt, dass zusätzliche Faktoren wie kulturelle Hintergründe und menschliche Aspekte der Natur ebenfalls einen Einfluss haben können (Schreiber, 2020). Das Bewusstsein über die Existenz dieser Stadien ist aus beratender Sicht für die Arbeit mit dem PIF insofern relevant, weil man sich derer Entwicklung, speziell in der Zusammenarbeit mit Jugendlichen, bewusst sein muss. Welche Relevanz dieser Aspekt im Beratungsalltag hat, wird in Kapitel 4 näher ausgeführt.

Weil die Persönlichkeit einen Eckpfeiler für den PIF darstellt, hat die Autorin die theoretische Untermauerung anhand der Big Five und des Ansatzes von McAdams für diesen Theorieteil bewusst gewählt, bevor sie im nachfolgenden Kapitel auf zwei Interessentheorien eingeht.

2.4 Interessentheorien

Wie aus Kapitel 2.2 ersichtlich wurde, werden berufliche Entwicklung und der Rest des Lebens integrierend und nicht separat betrachtet. In der Praxis werden z.B. Interessentests dazu verwendet, Lernerfahrungen zu stimulieren und nicht, um persönliche Merkmale mit einem

Beruf zu verbinden. Ziel soll es sein, Ratsuchende dazu zu bringen, offen und explorativ aktiv zu werden, um damit vorteilhafte, ungeplante Ereignisse zu generieren (Hammerer, 2013). Gemäss dem Prinzip der Happenstance Learning Theory (HLT) von Krumboltz (2009) ist das menschliche Verhalten das Produkt einer endlosen Zahl an Lernerfahrungen. Diese können sowohl durch geplante als auch durch ungeplante Umstände entstehen. Die Resultate dieser Lernerfahrungen bilden die Grundlage für Fähigkeiten, Interessen, Wissen, Einstellungen, Emotionen sowie zukünftige Handlungen der Person. Die Klärung von Interessen ist ein weiteres Kernelement des PIF. Deshalb soll das Thema Interessenentwicklung anhand eines konkreten Modells im nächsten Kapitel näher beleuchtet werden.

2.4.1 Berufsinteressenmodell RIASEC

Nach Neubauer (2018) wird die spezifische Motivation, vor allem im Berufsleben, als Interesse bezeichnet. Interessen sind demnach immer bezogen auf etwas oder jemanden und somit im Fall der beruflichen Interessen bezogen auf eine bestimmte Kategorie beruflicher Tätigkeiten. Trotz aller Kritik hat das in den 1970er Jahren von John Holland eingeführte RIASEC-Modell bis heute eine breite Unterstützung und findet seinen Niederschlag in verschiedenen Arbeitsmitteln und Tests. Dem Modell zugrunde liegt die Meinung, dass Interessen grundlegende Persönlichkeitsorientierungen sind, die bei der Berufsfindung berücksichtigt werden sollten (Neubauer, 2018). Bei den sechs Orientierungen handelt es sich um Realistic (praktisch-technisch), Investigative (intellektuell-forschend), Artistic (künstlerisch-sprachlich), Social (sozial), Enterprising (unternehmerisch) und Conventional (konventionell). Diese Interessentypen hat Holland hexagonal angeordnet, wie es in Abbildung 3 ersichtlich ist.

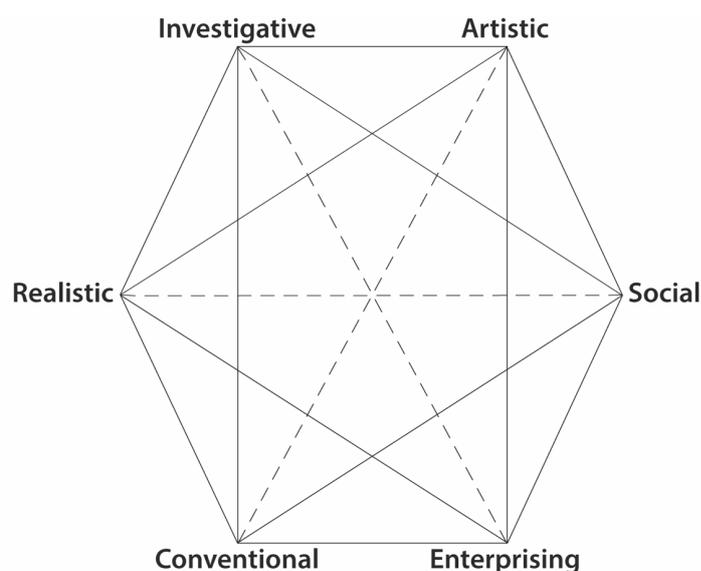


Abbildung 3. RIASEC-Modell nach Holland (Neubauer, 2018)

Holland wollte mit der hexagonalen Anordnung darstellen, dass nebeneinander liegende Interessen positiv zusammenhängen und umgekehrt die gegenüberliegenden Interessen negative Korrelationen aufweisen, was sich in neueren Untersuchungen jedoch nur teilweise bestätigt hat.

Weil das RIASEC-Modell dem PIF zugrunde liegt, wurden seine Grundsätze in diesem Kapitel eingebracht. Es ist der Autorin jedoch wichtig, auf ein aktuelleres Modell, dasjenige von Läge und Hirschi (2008), einzugehen und dessen Grundüberlegungen im folgenden Abschnitt näher zu erläutern.

2.4.2 Modell der Interessenentwicklung

Basierend auf der sozial-kognitiven Laufbahntheorie (siehe dazu Kapitel 2.2.1) haben die Selbstwirksamkeitserwartung und die Ergebniserwartung einen direkten Einfluss auf die Interessen. Gemäss Läge und Hirschi (2008) wird eine Person dann Interesse an einer bestimmten Tätigkeit entwickeln, wenn sie davon überzeugt ist, dass sie die Fähigkeit hat, diese Aktivität auch erfolgreich ausführen zu können und sie die zu erwartenden Resultate als wünschenswert betrachtet. Ergänzend postuliert das Modell, dass sich tatsächlich vorhandene Fähigkeiten, wie in Abbildung 4 dargestellt, nur indirekt auf die Ausbildung von Interessen auswirken, was im Rahmen der Anwendung des PIF im Beratungsalltag als relevante Komponente zu berücksichtigen ist. Somit steht die subjektive Überzeugung einer Person von ihren Fähigkeiten und dem ihr zugeschriebenen Wert im Zentrum und weniger die einfache Lernerfahrung.

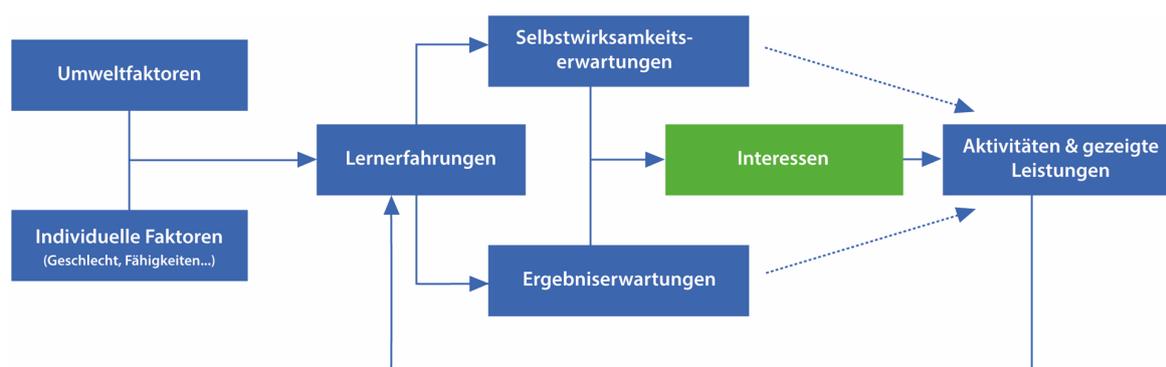


Abbildung 4. Modell der Interessenentwicklung (Hirschi, 2008)

Spezielle Beachtung gilt es der Feedback-Schleife in Abbildung 4 zu schenken, welche verdeutlicht, dass gezeigte Leistungen wiederum einen Einfluss auf die Selbstwirksamkeitserwartung und die Ergebniserwartung haben. Fazit ist, dass Menschen im Laufe ihres Lebens diverse Interessenstrukturen entwickeln können (Hirschi, 2008).

Empirische Studien konnten zudem nachweisen, dass sich Frauen und Männer bezüglich ihren beruflichen Selbstwirksamkeitserwartungen dahingehend unterscheiden, dass Männer eine deutlich höhere Selbstwirksamkeitserwartung für von Männern dominierte Berufe aufweisen als dies bei Frauen der Fall ist. Letztere zeigen vor allem bei handwerklichen und forschenden Berufsbereichen eine deutlich geringere Selbstwirksamkeitserwartung und damit einhergehend auch weniger ausgeprägte Interessen. Im Gegensatz zu Läge und Hirschi führt Vanotti (2005) aus, dass gemäss den Modellen von Lent et al. (1994, 1996) und von Krumboltz et al. (1976) die Selbstwirksamkeitserwartungen durch Lernerfahrungen in der Praxis ausgebildet werden. Die berufliche Exploration muss somit als Prozess der Selbstentdeckung, betrachtet werden, der sich über die gesamte Lebensspanne erstreckt und nicht nur als reines Mittel einer beruflichen Informationsquelle. Diese Haltung verdeutlicht auch Krumboltz (2009) mit der Happenstance Learning Theorie. Ihr zugrunde liegt die Kritik am traditionellen Matching-Verständnis von Holland durch die uneindeutige Zuordnung von Personenmerkmalen und Berufen, der immer grösser werdenden Instabilität und Flexibilität der Berufe und den sich stetig verändernden Fähigkeiten und Interessen der Ratsuchenden. Er postuliert, dass die meisten Personen ihre Laufbahn als eine lange Kette von ungeplanten Ereignissen oder Zufällen sehen. Für die Beratenden bedeutet dies, dass es normal und wünschenswert ist, dass ungeplante Ereignisse eine Laufbahn beeinflussen und dass Unentschlossenheit nicht als Problem, sondern als ein Status von planvoller Offenheit gesehen werden soll, welcher es den Ratsuchenden ermöglicht, unvorhergesehene Ereignisse zu nutzen.

All diese Ansätze und Theorien verdeutlichen, dass Interessen und deren Entwicklung aus verschiedenen Blickwinkeln berücksichtigt und angeschaut werden müssen. Sie können sich über die Lebensspanne verändern und sind vom Engagement und der eigenen Handlung der Klienten abhängig. In welchem Zusammenhang sie mit der Entwicklung von Fähigkeiten stehen, wird unter anderem im nachfolgenden Kapitel genauer ausgeführt.

2.5 Fähigkeiten

Die narrative Evaluierung der Fähigkeiten ist ein weiteres fixes Element des PIF, welchem im Rahmen der Bearbeitung eines Teils der Aussagekarten ein grosses Augenmerk geschenkt wird. Nach Neubauer (2018) ist es für eine gute Entscheidung dienlich, wenn man sich selbst gut kennt, was heisst, dass man über seine eigenen Talente und Fähigkeiten, über seinen Charakter und über seine Interessen gut Bescheid weiss. Im Alltag zeigt sich jedoch oft, dass Menschen eine mangelnde Selbstkenntnis über ihre eigenen Begabungen und Eignungen haben und dass ihre Interessen oft nicht den Begabungen folgen, dass also Eignungen

(Fähigkeiten) und Neigungen (Interessen) nicht zusammenpassen. Für beruflichen Erfolg ist es jedoch von Vorteil, wenn eine Passung zwischen diesen beiden vorherrscht.

Wenn man der Frage nachgehen möchte, wie kognitive Begabungen und Interessen zusammenhängen, hat die Wissenschaft in den vergangenen dreissig Jahren nur wenige statistisch bedeutsame Zusammenhänge gefunden. Erklären lässt sich dieser Umstand möglicherweise dadurch, dass sich Begabung und Interessen erst im Laufe des Lebens aneinander anpassen. Menschen sammeln erst im Laufe ihres Lebens Erfahrungen in verschiedenen Tätigkeiten, die ihnen Aufschluss über ihre Stärken und Schwächen liefern. Demzufolge richten sie ihre Interessen eher auf Berufe, in denen sie Erfolg hatten. Neubauer (2018) beschreibt, dass Untersuchungen des Einflusses des Alters zudem gezeigt haben, dass bei älteren Menschen (über 20 Jahre) höhere Zusammenhänge zu finden waren als bei den unter 20-jährigen. Diese Thematik wird in Kapitel 5.1.3 aufgegriffen.

Nach Neubauer (2018) bedeutet ein Mehr an einer bestimmten Begabung eine bessere Leistung und mehr Zufriedenheit im Beruf. Demnach kann man sagen, dass es sinnvoll sein kann, sein Tun mit der individuellen Begabung in Einklang zu bringen, was heisst, einen Beruf zu finden, bei dem man seine Begabungen bestmöglich realisieren kann. Im Gegensatz dazu bedeutet jedoch ein Mehr an Persönlichkeitsmerkmalen wie Extraversion, Offenheit und Verträglichkeit nicht automatisch eine höhere berufliche Leistung.

Bei der Frage nach dem Zusammenhang von kognitiven Begabungen und den Big Five-Persönlichkeitsmerkmalen zeigen die heutigen wissenschaftlichen Ergebnisse ebenfalls sehr geringe Zusammenhänge. Aufgrund dieser Tatsache stellt sich die Frage, warum sich Menschen nicht für Tätigkeiten interessieren, für die sie begabt sind. Psychometrische Tests fragen danach, wie man üblicherweise handelt oder was man gerne macht. Sie fragen aber nicht danach, was man gut kann, noch testen sie direkt die Leistung.

Bei der Arbeit mit dem PIF wird allen drei Dimensionen Beachtung geschenkt, wenn auch in unterschiedlicher Gewichtung, die sich nach der Einschätzung der Klienten richtet.

Das Fazit aus den verschiedenen Theorien ist, dass Persönlichkeit, Interessen und Fähigkeiten einen nachgewiesenen Einfluss auf die Berufswahl haben. Bei der Entwicklung des PIF sind all diese Theorien eingeflossen, was speziell und bis heute einzigartig ist, weil sich alle drei Themen in einem Arbeitsmittel vereinen.

Nebst den verschiedenen für den PIF relevanten Paradigmen und Theorien nimmt auch die Beratungstechnik einen wichtigen Stellenwert ein, worauf im folgenden Kapitel im Rahmen zweier konkreter Beratungstechniken näher eingegangen wird.

2.6 Beratungstechnik

2.6.1 Narrative Beratungsansätze

Das Leben besteht in der Sichtweise der narrativen Ansätze aus Geschichten, aus dem, was Menschen sich erzählen. Nicht nur Kulturen werden so aufrechterhalten, auch die persönliche Lebensgeschichte eines jeden Menschen. Im Kern geht es darum zu erkennen, welche Kraft darin liegt, Dinge einmal anders darzustellen, wobei sprachliche und erzählerische Aspekte im Fokus liegen. Durch die Macht der Sprache können neue und andere Dinge ermöglicht und mit Bedeutung versehen werden (Becker, 2006).

Nohl (2012) erläutert auf bildhafte Weise den Zusammenhang von Erzählung und Erfahrung. Weil die Erzählenden ihre Aussagen komplettieren, kondensieren und detaillieren müssen, verstricken sie sich in den Rahmen ihrer persönlichen Erfahrungen und lassen damit in den Erzählungen einen tiefen Einblick in ihre Erfahrungsgeschichten zu. Somit kann man davon ausgehen, dass ein enger Zusammenhang zwischen erzählter und erlebter Erfahrung besteht. Gemäss der qualitativen respektive rekonstruktiven Sozialforschung existiert ein Zusammenhang zwischen Erfahrung vergangener Ereignisse und der Erzählung dieser. Laut Schreiber (2023) kann somit auf faktische Geschehensabläufe in narrativen Interviews kein Zugriff gewonnen werden, wohl aber auf die von den befragten Personen erzählte Erfahrung mit diesen Geschehensabläufen.

Durch den Umstand, dass bei narrativen Methoden die Ratsuchenden ihre eigene Geschichte erzählen und konstruieren, die letztendlich in Hypothesen, Aussagen oder Ansätzen für nächste mögliche Schritte gründen, ist die Akzeptanz dieser Beratungsmethode sehr hoch (Schreiber, 2023). Auch der Umstand, dass - sprachliche Verständigung vorausgesetzt - narrative Ansätze für alle Arten von Ratsuchenden in diversen Situationen zur Anwendung gelangen können, verleihen diesem Ansatz eine grosse Akzeptanz, sofern sich die Klienten auf diese Beratungstechnik einlassen. Gemäss Ausführungen von Schreiber (2023) ist die Verknüpfung der Themen Persönlichkeit, Interessen und Fähigkeiten, wie sie bei der Arbeit mit dem PIF zu Tage kommen, Teil des narrativen Ansatzes, wobei eine Verbindung von Sach- und emotionaler Ebene stattfindet. Diese Methode kann, abhängig von der Intensität und Gestaltung des Nachfragens durch die Beratenden, als positiver Nebeneffekt auch zu weiterführenden Themen und Fragestellungen führen, die zu Beginn einer Beratung nicht im Fokus standen.

Auch eine Steigerung der Selbstwirksamkeit kann durch narrative Beratungsmethodik erwirkt werden. Mögliche Grenzen, oder in den Worten von Schreiber (2023) ausgedrückt «mögliche Stolpersteine narrativer Ansätze», können einerseits sprachliche Barrieren sein (Ratsuchende und Beratende sprechen nicht die gleiche Sprache) oder auch der Umstand, dass Geschichten erzählen nicht alle Menschen anspricht, und somit andere Methoden zur

Gesprächsführung zur Anwendung gelangen sollten. Die gegenseitige Interpretation oder Haltung von und gegenüber Aussagen lässt sich nicht quantitativ messen und kann somit auch als möglicher Stolperstein bezeichnet werden. Es geht nicht um Grundsätze von Aussagen, sondern um ein gemeinsames gegenseitiges Verständnis für das Gesagte. Dieser Umstand stellt eine wichtige Bedingung dar, damit eine Narration überhaupt entstehen kann, was jedoch je nach Situation zu einer Herausforderung für beide Parteien werden kann (Schreiber, 2023).

Nebst der sprachlichen Ausdrucksfähigkeit können sich auch Grenzen in Bezug auf Erlebnis- und Erfahrungshintergrund, speziell bei Jugendlichen, ergeben, weil ihre persönliche Reife und Lebenserfahrung altersbedingt noch in den Anfängen stecken. Dieser Umstand ist unter anderem ein Grund dafür, weshalb der PIF von Beratenden in der Zusammenarbeit mit Jugendlichen eher mit Zurückhaltung zur Anwendung gelangt (nähere Ausführungen dazu finden sich in Kapitel 4.3.1).

Spannend wäre es gewesen, der Wirksamkeit von narrativen Methoden auf den Grund zu gehen. Dies würde jedoch den Rahmen der vorliegenden Arbeit sprengen, sodass die Autorin bewusst auf dieses Thema verzichtet.

2.6.2 Einfluss verbaler und non-verbaler Kommunikation

Die verbale und non-verbale Kommunikation hat einen entscheidenden Einfluss auf den Verlauf von Beratungen. Da bei der Anwendung des PIF diesen beiden Kommunikationskomponenten eine zentrale Bedeutung zukommt, möchte die Autorin ein paar relevante Aspekte rund um die Kommunikation näher ausführen.

Ein grundlegendes Element ist das 4-Ohren-Modell von Schulz von Thun (1981). Es zeigt auf, dass jede Nachricht vier Ebenen bzw. Seiten der Kommunikation hat. Jede der vier Seiten vermittelt eine Botschaft und wird von Schulz von Thun einer Farbe zugeordnet.

Die Sender (Beratende und Klienten) vermitteln über ihre Sprache, Schrift oder Körpersprache Botschaften auf allen vier Ebenen. Die Empfänger (Beratende und Klienten) erhalten sie ebenfalls auf den folgenden vier Kommunikationsebenen, wie die folgende Grafik zeigt:

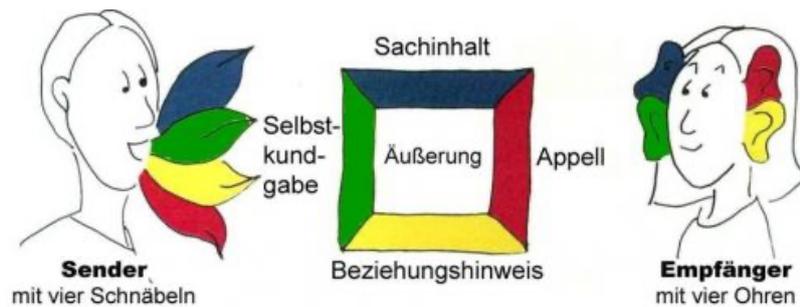


Abbildung 5. Kommunikationsquadrat (Friedemann Schulz von Thun, 1981)

- Sachebene: Ich informiere über (Farbe: Blau)
- Selbstkundgabe: Ich gebe von mir zu erkennen (Farbe: Grün)
- Beziehungshinweis: Was ich von dir halte/wie ich zu dir stehe (Farbe: Gelb)
- Appell: Ich möchte bei dir erreichen (Farbe: Rot)

Nebst den vier Ebenen der Kommunikation sind im Weiteren speziell non-verbale Kommunikationsarten von Bedeutung wie zum Beispiel die Haltung der Beratenden, der Augenkontakt sowie der Gesichtsausdruck. Bei der Arbeit mit dem PIF sind die Klienten direkt mit dieser Situation konfrontiert im Rahmen der Aufgabe, die Aussagekarten für sich zu sortieren, im Beisein der Beratungsperson, die bei Bedarf zur Klärung und zur Diskussion in die Arbeit einbezogen werden kann.

Indem Beratende für die Ratsuchenden da sind, vermitteln sie, dass sie ihr Gegenüber akzeptieren. In den Worten von Sue Culley (1996, S. 66f) ausgedrückt wäre dies wie folgt zu verstehen: «Wenn dieses Verhalten sprechen könnte, würde es sagen: Ich interessiere mich dafür, was Sie zu sagen haben. Ich bin willens und bereit, Ihnen meine Aufmerksamkeit zu schenken, und ich bin wirklich daran interessiert zu verstehen, wie Sie selber Ihr Anliegen wahrnehmen und erfahren». Diese Haltung hat auch Carl Rogers (2016) mit seinen drei pädagogischen Grundhaltungen «Kongruenz, Wertschätzung und Empathie» beschrieben und diesen Haltungen ein entsprechendes Gewicht beigemessen. Nach ihm hat der emotionale Inhalt einer Situation Vorrang vor dem intellektuellen. Die Aufmerksamkeit soll auf die Seite des Herzens und nicht derjenigen der Vernunft gerichtet sein. Bei der narrativen Beratung können nonverbale Impulse wie zustimmendes, aufmunterndes oder interessiertes Anschauen den Erzählfluss fördern, was auch im Beratungsalltag in der Anwendung des PIF Bestätigung findet.

2.7 Forschungsstand

Da es sich beim PIF um ein junges Arbeitsmittel handelt, liegen zum Zeitpunkt der Verfassung dieser Arbeit keine Forschungsberichte und Studien vor. Im Rahmen der Recherchetätigkeit

hat die Autorin jedoch aufschlussreiche Gespräche mit Diagnostikverantwortlichen und Verfassern der aktuellen Rezension führen können. Die Kernaussagen der Gespräche können wie folgt zusammengefasst werden (+ positive Nennungen, - negative Nennungen, ☺ Optimierungsvorschläge):

Tabelle 1 Kernaussagen fachverantwortlicher Experten. Eigene Darstellung.

Positive Nennungen +
Gute Alternative zu den Fragebogen und Instrumenten, welche bereits zum Passungsansatz von Holland vorhanden sind
Das Arbeitsmittel lässt genügend Spielraum , die Vorgehensweise für die Beratenden als auch die Ratsuchenden anzupassen
Anwendung ist für eine breite Zielgruppe möglich (Jugendliche ab 9. Oberstufe und Erwachsene)
Werte und Motive können bei der Bearbeitung der Themen Persönlichkeit, Interessen und Fähigkeiten zusätzlich zum Thema werden, was als positiver Nebeneffekt gewertet wird
Zeitintensives Arbeitsmittel aber mit ergiebigem Outcome
Gutes Aufwand-/Nutzenverhältnis (bereits in 1 Gespräch können viele Ergebnisse erzielt werden im Gegensatz zur Anwendung des Explorix, wo es meist ein Folgegespräch braucht für die Besprechung der Inhalte)
Qualität der Aussagekraft ist gut , weil durch die narrative Methode viele Details erfragt werden können zu den einzelnen Aussagen (konstruktivistischer Ansatz)
Handlungsinstruktionen sind verständlich und logisch aufgebaut
Hohe Akzeptanz bei Klienten , weil sie selbst etwas erarbeiten können
Beziehungsförderndes Arbeitsmittel , weil mit dem Klienten zusammen etwas erarbeitet wird
Matrixlegung am Ende der Bearbeitung wird als aussagekräftig eingestuft mit Option auf individuelle Weiterbearbeitung je nach Bedürfnis der Klienten (z.B. Arbeit mit Bachelor-Verzeichnis, fotografisches Festhalten)
Gestaltung in Form der Box und der Karten ist sehr ansprechend
Negative Nennungen -
Trennung und Differenzierung von Beschreibungen zu Persönlichkeit, Interessen und Fähigkeiten weitgehend unklar
Wenige Hintergrundinformationen über Entwicklung und Auswahl der Aussagen
Einzelne Begriffe wiederholen sich und sind zum Teil schwer verständlich (speziell für Jugendliche)
Ein gewisses sprachliches Verständnis ist Grundvoraussetzung
Bei den Personenkarten gibt es einige Aussagen, die von den Klienten als wertend empfunden werden (z.B. konservativ, aufopfernd, streberhaft)
Optimierungsvorschläge ☺
Das Arbeitsmittel muss im Beratungsalltag noch mehr propagiert werden (im 2022 rund 70 Durchführungen in den biz des Kanton Zürich (ohne LBZ) / Zahlen aus anderen Kantonen lagen zum Zeitpunkt der Verfassung der Arbeit keine vor)
Die Entwicklung einer Online-Version wird vom SDBB (Schweizerisches Dienstleistungszentrum Berufsbildung) zurzeit nicht angestrebt
Arbeitsmittel zum Festhalten der Matrixergebnisse wäre hilfreich
Da rein textbasiertes Arbeitsmittel, bewegt man sich rein auf der kognitiven Ebene. Bei Ergänzung durch Bilder würde auch die emotionale Ebene angesprochen
Der Mehrwert des PIF liegt im narrativen Ansatz , deshalb wird eine Online-Version als wenig sinnvoll erachtet

Fazit aus den geführten Gesprächen ist, dass das Arbeitsmittel durchaus Potenzial hat und Interesse auf dem Beratungsmarkt besteht, eine Überarbeitung in textlicher als auch darstellerischer Form jedoch begrüsst und gewünscht ist für eine 2. Auflage (siehe dazu auch

die Ergebnisse in Kapitel 4). Nach Möglichkeit sollten kantonale Diagnostikvertretende und Beratende involviert werden.

3 Methode

3.1 Methodenwahl und Zielsetzung

Im folgenden Kapitel wird aufgezeigt, mit welchen Methoden die Datenerhebung für diese Arbeit gemacht wurde und was deren Zielsetzung ist. Ebenfalls wird aufgezeigt, weshalb Pretests durchgeführt wurden und es werden die Art der Stichprobe, der Durchführung und der Auswertung detailliert erläutert.

Die vorliegende Arbeit folgt einem qualitativen Forschungsansatz, was den Vorteil hat, dass die Interviewten das zu Prüfende aus einer Innenperspektive beschreiben und erzählen können (Flick, Kardorff und Steinke, 2012). Bei qualitativen Interviews beschränkt man sich meist auf eine kleine Anzahl Personen, deren Aussagen auf allgemeine Motive und Einstellungen hin rekonstruiert werden (Moser, 2022). Mittels halbstrukturierten, qualitativen Interviews wurden sechs Berufs-, Studien- und Laufbahnberatende befragt. Bei der Interviewform handelt es sich um leitfadengestützte, halbstandardisierte als auch narrative Experteninterviews. Die Befragten brachten spezifisches Wissen in Bezug auf den Einsatz des PIF im Beratungsalltag mit. Es war das Ziel, in Form konkreter, aber offener Fragen ihre Beurteilung zum Thema einzuholen und daraus möglichst aufschlussreiche Erkenntnisse für die Arbeitspraxis zu gewinnen. Im Vorfeld wurde ein§ Interviewleitfaden (Anhang A) entwickelt, dessen Fragen sich auf die drei Forschungsfragen beziehen. Der Leitfaden besteht aus einem Einstiegsteil mit allgemeinen Fragen zum Einsatz von Beratungsinstrumenten. Dies ermöglichte den Interviewten, sich mit dem narrativen Charakter des Interviews vertraut zu machen. Im zweiten Teil führte der Leitfaden durch die verschiedenen Themen, die von der Forscherin vorgegeben waren und gleichzeitig diente er als Roter Faden. Die Interviewten mussten sich demzufolge an den Vorgaben und Untersuchungsinteressen der Forscherin orientieren, was den Vorteil mit sich bringt, dass die Interviews untereinander vergleichbar werden (Nohl, 2012). Nebst Meinungen, Einschätzungen und Stellungnahmen der Befragten wurde auch deren persönliche Erfahrung erfragt und durchleuchtet mit dem Ziel, möglichst aussagekräftige Ideen und Vorschläge für Entwicklungs- und Optimierungsmöglichkeiten in Erfahrung zu bringen. Somit war trotz vorgegebener Struktur jederzeit die Offenheit und Möglichkeit für spontane Inputs gewährleistet, die zusätzlich durch Ad-hoc Fragen der Forscherin ergänzt wurden, wenn es die Gesprächssituation aufgrund der Struktur des Interviewverlaufes erforderte, oder um gewisse Themenaspekte zu vertiefen. Mit dem Entscheid qualitative Interviews durchzuführen beabsichtigte die Autorin, den Befragten möglichst viel Raum zu geben, um ihre persönlichen Erfahrungen und individuellen

Sichtweisen schildern zu können (Kruse, 2015). Gemäss Mey und Mruck (2010, S. 431) unterstützen qualitative Interviews «Erzählungen zu generieren, Argumente und Begründungen zu explorieren oder ausführliche Beschreibungen einzuholen, die (...) in einem Dialog hervorgebracht werden». Der dritte Teil des Leitfadens besteht aus Abschlussfragen. Damit wollte die Autorin nochmals Raum und Gelegenheit bieten, Themen und Inputs rund um die gestellten Fragen zu ergänzen, die aufgrund der Leitfragen und aus Sicht der Interviewten nicht abgedeckt worden sind, aber trotzdem von Relevanz waren.

3.2 Leitfadenerarbeitung und Pretest

Der Interviewleitfaden wurde inhaltlich aufgrund einer Bedürfnisanalyse und konkreter Fragestellungen aus dem Beratungsalltag im Rahmen der Anwendung des PIF in Zusammenarbeit mit den beiden Zweitbetreuenden der vorliegenden Arbeit erarbeitet. Der strukturelle Aufbau richtet sich nach folgenden Teilen (Mayring, 2015):

- Sondierungsfragen (Einstieg, Klärung der Rahmenbedingungen)
- Leitfadenfragen (Klärung der konkreten Fragestellungen)
- Spontane Ad-hoc-Fragen (Ergänzung zu den ursprünglichen Fragen aufgrund Gesprächsverlauf)
- Schlussfrage (Möglichkeit für Äusserung zu nicht besprochenen Themen)

Mit dem Pretest beabsichtigte die Autorin die Tauglichkeit des Erhebungsinstrumentes in Form der Experteninterviews zu überprüfen. Im Zentrum stand die Prüfung der Verständlichkeit und das Aufdecken allfälliger Schwierigkeiten bei der Beantwortung der Fragen. Es wurden zwei Pretests mit Personen der angestrebten Zielgruppe durchgeführt. Die gewonnen Erkenntnisse und erhaltenen Feedbacks waren äusserst wertvoll und wurden in den letztendlich vorliegenden Interviewleitfaden aufgenommen.

3.3 Stichprobenbeschreibung

Die befragten Experten sind alles Berufs-, Studien- und Laufbahnberatende mit 4 bis 24 Jahren Berufserfahrung in dieser Funktion. Zudem haben sie das Arbeitsinstrument PIF in den vergangenen zwei Jahren mehrmals im Beratungsalltag angewendet und konnten somit aussagekräftige Antworten auf die vielfältigen und zum Teil tiefergehenden Fragen der Autorin geben.

Von den sechs befragten Beratenden arbeiten vier in verschiedenen Berufsinformationszentren (biz) der Kantone Schwyz, Luzern und Zürich und zwei im Laufbahnzentrum der Stadt Zürich (LBZ). Zudem wurde auf eine Differenzierung der Beratenden in Bezug auf Anzahl Jahre Berufserfahrung, Alter und Geschlecht geachtet. Die

Vermittlung der vier Beratungspersonen ausserhalb des LBZ erfolgte durch Direktansprache der Leitung Fachstelle Beratung und Diagnostik des Kantons Zürich sowie durch Netzwerkkontakte der Autorin zu Beratenden in anderen Kantonen. Die zwei Beratenden des LBZ wurden ebenfalls direkt von der Autorin kontaktiert auf Hinweis und Ratschlag der Zweitbetreuer. Die Anfragen erfolgten via Mail und innerhalb des LBZ persönlich vor Ort unter Bekanntgabe der Ausgangslage, Fragestellung und des Umfangs der Befragungen. Es bestand bei allen Akteuren die Option auf Durchführung vor Ort oder Online via Microsoft Teams.

3.4 Durchführung der Interviews

Die Interviews wurden in den Beratungsräumen vor Ort bei den Interviewten (5 Interviews) und via Microsoft Teams (1 Interview) im Februar 2023 durchgeführt. Vor den Interviews erfolgte eine kurze Vorstellung der Autorin und es wurde nochmals allen Akteuren das Forschungsvorhaben erklärt sowie die Einverständniserklärung zur Aufzeichnung und anonymen Verwendung der Daten vor Ort unterzeichnet oder später via E-Mail eingereicht. Die Interviews wurden in Standardsprache geführt und Mittels Sprachmemo via Smartphone aufgezeichnet. Die Interviewdauer variierte zwischen 40 und 55 Minuten. Die Gesprächsaufnahmen und Transkripte werden gemäss Vorgaben aufbewahrt.

In nachstehender Tabelle sind die Eckdaten zu den Interviews zusammenfassend aufgeführt:

Tabelle 2 *Übersicht der Interviews. Eigene Darstellung.*

Beratungs-institution	Experten	Geschlecht	Alter	Datum Durchführung	Zeitdauer	Vor Ort / Online
LBZ	1 (Interview)	Weiblich	59	06.02.2023	55 min.	Vor Ort
biz 1	2 (Interview)	Männlich	46	07.02.2023	46 min.	Vor Ort
biz 2	3 (Interview)	Männlich	56	09.02.2023	43 min.	Vor Ort
biz 3	4 (Interview)	Weiblich	67	10.02.2023	46 min.	Vor Ort
biz 4	5 (Interview)	Weiblich	50	10.02.2023	40 min.	Online
LBZ	6 (Interview)	Weiblich	49	13.02.2023	47 min.	Vor Ort

3.5 Auswertungsmethode

In einem ersten Schritt wurden alle Interviews mittels Audio- und Videodateien transkribiert. Bei der Transkription wurde den Transkriptionsregeln von Kuckartz (2010) folgend wörtlich transkribiert. Unvollständige Sätze sowie Wiederholungen wurden belassen, sprachliche Zusätze wie „äh“ und Ähnliches weggelassen, da der Inhalt im Vordergrund stand. Zudem wurden zustimmende Lautäusserungen der Autorin nicht transkribiert. Andere

Lautäußerungen, wie z.B. ein Lachen, wurden in Klammern gesetzt. Längere Pausen wurden mit Auslassungspunkten gekennzeichnet sowie besonders betonte Wörter durch Unterstreichungen markiert. Die Wechsel der Sprechenden wurden durch Absätze getrennt. Die Befragten wurden zwecks Anonymisierung mit «Interview 1» fortlaufend bezeichnet. Sämtliche Äußerungen, welche Rückschlüsse auf die Akteure ermöglichen, wurden ebenfalls anonymisiert.

Nach der Transkription mittels Office 365 erfolgte die Auswertung des Datenmaterials anhand der inhaltlich strukturierenden qualitativen Inhaltsanalyse nach Mayring (2015). Als Vorgehensweise hat sich die Autorin für die deduktiv-induktive Kategorienbildung entschieden, welche im folgenden Prozessmodell von Kuckartz und Rädiker (2022) beschrieben ist.

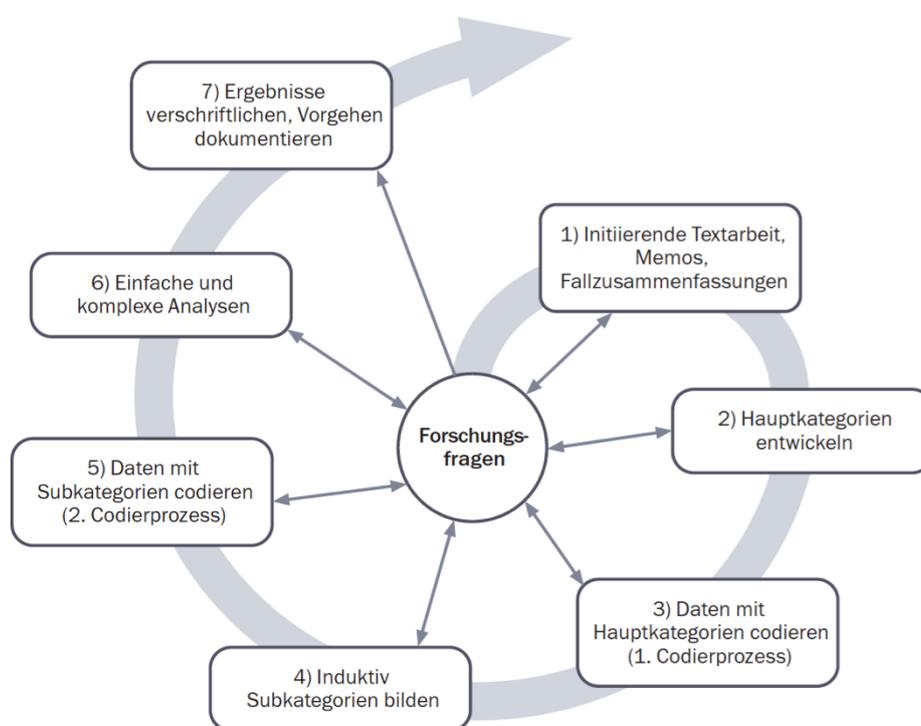


Abbildung 6. Ablaufschema inhaltlich strukturierende qualitative Inhaltsanalyse (Kuckartz, 2022)

3.6 Untersuchungs- und übergeordnete Kategorien

Damit die Bildung von Kategorien möglich war, wurde das Datenmaterial in einem ersten Schritt gesichtet und relevante Textstellen wurden markiert. Im Anschluss folgte die Erarbeitung und Formulierung übergeordneter Kategorien, welche sich aus der beschriebenen Theorie und dem Interviewleitfaden ableiteten, was der deduktiven Kategorienbildung entspricht. Nebst den Inputs aus den geführten Interviews, flossen auch

Erkenntnisse aus persönlicher Erfahrung und subjektiver Theorie gemäss dem Ansatz von Kuckartz (2020), der besagt, dass sich verschiedene Quellen für deduktive Kategorien nicht ausschliessen, sondern sich ergänzen können, um die Chance auf den Einbezug wertvoller und innovativer Kategorien zu erhöhen, in die Kategorienbildung ein. Im Rahmen der weiteren Bearbeitung des Datenmaterials wurden die Kategorien weiter präzisiert und wo notwendig modifiziert. Aufgrund der Tatsache, dass sich in den Interviews unerwartete Aussagen ergeben haben, entstanden neue Kategorien, welche vorgängig nicht aus der Theorie ableitbar waren. Diese wurden zusätzlich in das Kategoriensystem integriert, was der induktiven Kategorienbildung gleichkommt. Das finale Kategoriensystem inklusiv Codierleitfaden findet sich in Vollversion im Anhang B und C.

4 Ergebnisse

Im nachfolgenden Kapitel werden die Ergebnisse der Untersuchung präsentiert. Mittels der oben beschriebenen Auswertungsmethode wurden folgende Haupt- und Unterkategorien gebildet, welche auch im erarbeiteten Kategoriensystem abgebildet sind:

Tabelle 3 Hauptkategorien (HK) und Unterkategorien (UK) vereinfachte Darstellung. Eigene Darstellung.

HK	1 Einsatz im Beratungsalltag	2 Entwicklungs- und Optimierungsmöglichkeiten	3 Grenzen qualitativ-narrative Arbeitsinstrumente	4 Abschlussfragen
UK 1	Häufigkeit	Aufmachung	Persönlichkeitsentwicklung	PIF als Arbeitsmittel
UK 2	Kundenkategorien	Anzahl Karten	Interessenentwicklung	
UK 3	Bisherige Erfahrungen	Verständlichkeit/Wortwahl Karten	Selbstwirksamkeit	
UK 4	Qualität und Aussagekraft	Verständlichkeit/Logik Instruktionen und Handlungsanleitung	Wirkung verbale und non-verbale Kommunikation	
UK 5	Einhaltung Instruktionen	Anwendbarkeit verschiedene Zielgruppen	Beratungstechnik	
UK 6	Weiterempfehlung	Onlineversion		
UK 7		Abzugebende Unterlagen/ Auswertungen		
UK 8		Fremdeinschätzung		
UK 9		Kombination mit anderen Arbeitsinstrumenten		

Die Experteninterviews verschafften einen interessanten Einblick in die unterschiedlichen Erfahrungen und Handhabungen mit dem Arbeitsmittel PIF im Beratungsalltag. Die Interviewten zeigten sich offen und ehrlich, aber auch kritisch in Bezug auf ihre Erfahrungen und brachten interessante Ansätze und Vorschläge für mögliche Optimierungs- und Entwicklungsmöglichkeiten ein. Da der Fokus auf der Perspektive der Beratenden liegt, werden in diesem Kapitel verschiedene Aussagen aus den Experteninterviews zitiert.

4.1 Einsatz des PIF im Beratungsalltag

Forschungsfrage 1: Wie oft und für welche Kunden wird das Arbeitsmittel nach rund zwei Jahren auf dem Markt effektiv angewendet und wie ist das Feedback zu Aufwand-Nutzenverhältnis, Qualität und Aussagekraft sowie Einhaltung der Instruktionen?

Die befragten Experten nannten in den Interviews verschiedenste Erfahrungen und Aspekte rund um diese Fragestellung. Diese konnten in sechs Unterkategorien aufgeteilt werden, die zur Beantwortung der ersten Forschungsfrage dienen.

Weil der Fokus der vorliegenden Arbeit auf die zweite Forschungsfrage rund um potenzielle Entwicklungs- und Optimierungsmöglichkeiten gerichtet ist, und die ausführlichere Darstellung der Ergebnisse der ersten Forschungsfrage den Rahmen der Arbeit sprengen würde, werden diese Ergebnisse zusammenfassend dargestellt und die Kernaussagen in den weiteren Ergebnissen aufgenommen.

Die Aussagen bezüglich Häufigkeit des Einsatzes der sechs Befragten gehen weit auseinander, von 4-mal im Jahr bis zu einer fast täglichen Anwendung. Der Grund der breiten Streuung liegt grösstenteils in der Art der Kunden (Jugendliche und/oder Erwachsene) der Beratenden als auch im zeitlichen Aufwand begründet.

Vier der Befragten wenden den PIF nur in der Zusammenarbeit mit Jugendlichen an, obwohl das Arbeitsmittel sehr sprachlastig ist. Die Kundenkategorie Erwachsene stand nur bei zwei der Befragten im Vordergrund.

Beim Aspekt der bisherigen Erfahrungen wurde die Frage in die beiden Teilfragen nach dem Aufwand-Nutzenverhältnis und in den konkreten Zeitaufwand in der Anwendung unterteilt. In Bezug auf die allgemeinen bisherigen Erfahrungen bestätigen alle sechs Befragten positive Erfahrungen, wenn auch aus unterschiedlichen Gründen. Positiv genannt wurde, dass es eine sehr schöne Möglichkeit ist, die Interessen, Fähigkeiten und Persönlichkeitsmerkmale sichtbar zu machen und dies vor allem bei Klienten, die etwas verunsichert wirkten. Bei der Frage nach dem zeitlichen Aufwand für die Anwendung gehen die gemachten Erfahrungen deutlich auseinander (zwischen 20 und 60 Minuten). Dies liegt einerseits in der Art der Klientel

und andererseits in der narrativen Grundlage begründet. Der zum Teil grosse zeitliche Aufwand wird eher als hinderlich empfunden.

Alle sechs Befragten bestätigen eine hohe bis sehr hohe Qualität und Aussagekraft gerade deshalb, weil alle drei Dimensionen in Kombination und Ergänzung angeschaut und bearbeitet werden.

Vier von sechs Interviewten halten sich mehr oder weniger genau an die Instruktionen. Die Begründung liegt mehrheitlich darin, dass sie das Arbeitsmittel nicht so oft einsetzen und deshalb diese Anleitung benötigen. Zwei der Befragten wenden die Instruktionen mehrheitlich nicht an, weil sie eine grosse Beratungserfahrung haben und intuitiv handeln.

Alle sechs Befragten haben einstimmig bejaht, dass sie das Arbeitsmittel im Team und generell bei Interesse anderen Beratenden weiterempfehlen.

4.2 Entwicklungs- und Optimierungsmöglichkeiten des Arbeitsmittels

Forschungsfrage 2: Welche Entwicklungs- und Optimierungsmöglichkeiten gibt es für eine allfällige zweite Auflage?

Dieser zweite Fragenblock bildet den Hauptbestandteil des Fragenteils, weil es von Seiten Auftraggeber das Ziel ist, möglichst aufschlussreiche Hinweise, Vorschläge und Ideen für Entwicklungs- und Optimierungsfelder zu verschiedensten Themengebieten zu erhalten.

4.2.1 Aufmachung der Box und Karten

Alle sechs Befragten waren sich einig, dass ihnen die Aufmachung in Form der Holzbox sehr gut gefällt und auch das Format und die Qualität der Karten gut und passend sei. Es wird geschätzt, dass das Arbeitsmittel in einer anderen als der üblichen Formen gestaltet ist und das Haptische so zum Ausdruck kommt.

4.2.2 Anzahl Karten

Bei der Frage nach der Anzahl Karten (90 Fragekarten, 6 Typenkarten und 3 Titulkarten) finden alle Befragten, dass die Anzahl sinnvoll und weder zu viel noch zu wenig ist. I3 stimmt dem ebenfalls bei, macht jedoch noch einen konkreten Vorschlag für einen Ausbau der Fragekarten, der wie folgt formuliert wurde:

«Was ich denke, anzahlmässig ist es gut, es könnten auch noch mehr Karten sein, finde ich. Vielleicht nicht allzu viel, aber vielleicht noch 10 oder so würde es sicher noch vertragen.»

Bei der Frage, ob bei der Anwendung immer alle 90 Karten zum Einsatz kommen, gab es von allen Befragten ein klares Ja mit der Begründung, dass es wenig sinnvoll ist, einzelne Themen zu kürzen, weil es die Aussagekraft mindern würde.

4.2.3 Verständlichkeit/Wortwahl der Karten

Bei der Frage nach der Verständlichkeit der Wortwahl der Karten wurde der Fokus auf drei verschiedene Punkte gerichtet. Erstens ging es um das Evaluieren von Auffälligkeiten vor allem in Bezug auf die Formulierungen der 90 Fragekarten. Im Weiteren stand die Frage im Raum, ob die Zuordnung zu den 6 Typen von Holland sinnvoll und nachvollziehbar scheint und drittens beabsichtigte die Autorin herauszufinden, ob die Themen berufliches und privates Umfeld für die Bearbeitung von Wichtigkeit sind für die Beratenden und Klienten.

Die Frage nach den Auffälligkeiten bei den Fragekarten hat eine Vielzahl an konkreten Beispielen hervorgebracht, die immer wieder zu Verwirrung oder Verständnisfragen bei den Klienten führen. Die meist genannten Begriffe und Aussagen finden sich in folgender Tabelle:

Tabelle 4 Zusammenstellung Nennungen zu 90 Aussagekarten. Eigene Darstellung.
(Holland-Codes: R: Realistic, I: Investigative, A: Artistic, E: Enterprising, C: Conventional)

Persönlichkeit Ich bin...	Interessen Ich möchte... / Mich interessiert	Fähigkeiten Ich kann... / Ich habe...
R: bodenständig (2x)	R: mit den Händen arbeiten (1x)	R: zupacken (1x)
I: analytisch (2x)	I: Biologie, Physik, Chemie oder Mathematik	I: differenziert beobachten (1x)
I: intellektuell (4x)	Routine (2x)	I: logisch denken (1x)
A: ausdrucksstark (1x)	I: der Chef/die Chefin sein (1x)	A: Ästhetik (1x)
A: originell (2x)		E: führen (1x)
C: diszipliniert (2x)		

Bei den Begrifflichkeiten der Dimension Persönlichkeit gab es am meisten Aussagen, die als schwer verständlich oder unverständlich eingestuft werden. Eine einfachere Wortwahl und/oder ansprechendere Aussagen speziell für die Jugendlichen werden gewünscht. I1 hat dazu folgende Erläuterungen gemacht:

*«**Bodenständig**, was heisst das oder das ist zum Beispiel so etwas das Schwierigkeiten macht. Auch die Frage «Was ist **intellektuell**?» ist auch ein schwieriges Beispiel. **Analytisch** noch eher, aber könnte auch schon schwierig sein bei Jugendlichen. **Originell** ist auch nicht immer klar, was das denn ist. Was ist unter originell zu verstehen? Ja **diszipliniert** ist auch ein schwieriges Wort, obwohl sie das mit der Disziplin schon haben in der Schule, aber trotzdem was das denn bedeutet hinsichtlich diszipliniert arbeiten zum Beispiel, das ist auch nicht so klar. Das mit den*

*Interessen ist klarer. ...**Routine** in der Arbeit könnte unter Umständen auch eine Frage sein. Was ist das, eine Routine? Was heisst **differenziert beobachten**? Das ist sicher nicht so einfach zu verstehen. Auch **logisches Denken** können einige nicht so genau einordnen. Was heisst denn logisch denken? Was ist **Ästhetik**? Was muss ich darunter verstehen? **Führen**. Ich meine das kommt dann auch darauf an, was haben sie für eine Vorstellung von führen.»*

Zur Aussagekarte bei den Interessen «der Chef/die Chefin» sein wünscht sich I6 eine neutralere Aussage, die weniger negative Assoziationen hervorruft wie z.B. «Ich möchte Chef sein».

Von drei Befragten kam der Vorschlag, die schwer verständlichen Aussagen mit konkreten Beispielen zu hinterlegen.

I5 hat eine spannende Aussage zu den Karten mit den Begriffen «mit den Händen arbeiten» und «zupacken» gemacht (in der Tabelle gelb markiert):

*«Bei den Interessenkarten "**mit den Händen arbeiten**". Und bei den Fähigkeiten gibt es noch den Begriff "**zupacken**". Und es geht wie beides um ein ähnliches Thema. Das eine ist eine Haltung, und das andere ist wirklich das manuelle Arbeiten, das Machen, da wurden Verständnisfragen gestellt. Ja, was ist jetzt gemeint?»*

Für die Interessenkarte «Biologie, Physik, Chemie oder Mathematik» hat I2 eine aufschlussreiche Aussage zur Kombination der Begriffe in einer Karte gemacht:

*«Manchmal kommt auch: Ich habe ein Gutes **Talent für Biologie, Physik, Chemie, Mathematik** und dann sagen sie eigentlich nur Biologie, oder? Das ist so ein Thema das zusammengefasst ist. Das sind alles unterschiedliche Fächer und nur weil sie naturwissenschaftlich sind, heisst das nicht, dass man an allen interessiert sein muss. Ich sage manchmal ja, wenn sie nur eines davon interessant finden nehmen sie es also immer, wenn es für das Positive ist. Aber gewisse sind da vielleicht zu vorsichtig und fragen danach nicht und legen die Karte weg.»*

I6 ist der Meinung, dass die jetzige Anzahl Karten nicht alle Unterdimensionen genügend abdeckt. Als konkretes Beispiel wird der Bereich I (Investigativ) genannt, bei welchem es nicht nur um das Forschen gehe. Ähnliche Bereiche würden zu wenig abgefragt mit den aktuellen Aussagen. Ergänzend dazu ist I6 der Ansicht, dass die Aussagen der R-Karten bei den

Interessen überarbeitet werden sollten, weil sie in der aktuellen Form sehr auf Handwerkliches ausgerichtet sind, was viele Klienten abschreckt.

Gemäss Aussage von I3 ist es bis jetzt nie zu Verständnisfragen von Seiten der Klienten gekommen, was sie damit erklärt, dass sie den PIF bis jetzt ausschliesslich mit Erwachsenen durchgeführt hat und diese vom Sprachlichen her gesehen genug versiert waren.

Über die Abgrenzung der einzelnen Dimensionen Persönlichkeit, Interessen und Fähigkeiten sowie über die Erarbeitung der Aussagen und deren Gewichtung haben sich drei Befragte Gedanken gemacht. I3 hat es so formuliert:

*«Von der Gewichtung her habe ich mich gefragt, wie ist das zustande gekommen?
Wenn ich nur die Karten allein betrachte, ist es für mich nicht so ausgewogen.»*

Bei der Frage nach der Verständlichkeit der 6 Typenkarten hat I4 den Vorschlag der Visualisierung eingebracht, der wie folgt erklärt wird:

*«Diese 6 Typenkarten. Visualisieren und eine einfache Sprache und
Buchstabenkärtchen... Und zu viel Text nimmt das Sehen weg. Zuviel Text verwirrt.»*

Die anderen fünf Interviewten haben bezüglich Auffälligkeiten oder Verständlichkeit zu den 6 Typenkarten keine Aussagen gemacht, weil diese für sie keinen Anlass dazu geben.

In Bezug auf die Zuordnung der Inhalte der 6 Typenkarten gaben vier Befragte die Rückmeldung, dass ihnen nichts Konkretes aufgefallen sei und dass die Zuordnungen grundsätzlich stimmig seien, obwohl die Karten textlastig sind. I6 hat dazu folgende Idee geäussert:

*«Ja, die finde ich, passen gut... Es ist ein bisschen textlastig. Vielleicht könnte man
Bilder, Symbole abdrucken, statt so viel Text.»*

I4 sagte, dass die Karten für sie nicht relevant seien für die Arbeit, weil sie mit dem arbeite, was sie von den Klienten höre und die Karten dann nicht anwendet. Eine befragte Person konnte zu dieser Frage keine Aussage machen.

In der Handlungsanleitung wird empfohlen, die Klienten darauf hinzuweisen, dass sie beim Legen der 90 Aussagekarten sowohl ihr privates als auch ihr berufliches Umfeld berücksichtigen sollen. Die Autorin wollte in Erfahrung bringen, ob diese Information explizit

von den Beratenden abgegeben wird und ob eine allfällige Trennung der beiden Bereiche in Privates und Berufliches als sinnvoll erachtet wird.

Vier der Befragten machten die Aussage, dass sie dies nicht explizit erwähnten würden und I1 meinte, sie mache das eher intuitiv. Zwei Befragte erwähnen explizit, dass die Klienten die beiden Umfelder bei der Bearbeitung im Hinterkopf haben sollen.

«Ich erwähne das explizit und das steht auch drin und ich finde das sehr hilfreich, sehr wichtig. Es geht darum, ganze Lebensbereiche anzuschauen und vor allem gibt es auch die jüngeren Klienten 18, 19. Der Beruf ist nur ein Teil bei den Erwachsenen, man darf das einfach nicht vergessen.» (I2)

Auf die Frage, ob eine Trennung der Bereiche Privates und Berufliches sinnvoll sein könnte, gaben nur zwei Experten konkret Auskunft und erachten eine Trennung als nicht sinnvoll, weil diese unter Umständen zu Verwirrung führen könnte.

4.2.4 Verständlichkeit/Logik der Instruktionen und Handlungsanleitungen

Bei den Fragen nach der Verständlichkeit und Logik der Instruktionen ging es darum zu evaluieren, ob die einzelnen vorgegebenen Schritte als logisch empfunden werden. Im Weiteren stand die Frage nach der Aussagekraft nach Schritt 13 (Matrixlegung) sowie nach Schritt 14, der Optionen zur weiteren Bearbeitung, im Fokus dieses Fragenteils. Im Rahmen der Befragung kamen viele spontane Ideen für Optimierungsmöglichkeiten der Instruktionen in Bezug auf die Gestaltung auf, die als weitere Kategorie in die Auswertung aufgenommen wurde.

Zur Frage der Logik der beschriebenen Vorgehensschritte haben alle sechs Befragten eine positive Rückmeldung gegeben. Die Anleitung wird von vier Experten jedoch als kompliziert und textlastig und vom Umfang her als zu ausführlich empfunden. Das Format wird als ungünstig eingestuft, weil zu viel Papier vor den Klienten ausgebreitet werden muss, wenn man sich fix an die Anleitung halten möchte und nicht so geübt ist in der Anwendung des PIF. Bei I2 löst die Anleitung folgendes aus:

«Wenn man das aufmacht, denkt man: Oh, das ist ja viel, das sind ja 10 Punkte, und dann geht es hinten bis 14, 15 weiter, und das könnte vielleicht kompliziert sein, vielleicht ist das gerade etwas, das man ein bisschen benutzerfreundlicher gestalten könnte. Da gäbe es sicher Möglichkeiten. Ich denke, das könnte man auch grafisch machen von der Strukturierung her.»

Für I3 sind die Schritte klar beschrieben, sie hat jedoch konkrete Vorschläge gemacht, wie man die Anleitung anders gestalten könnte:

«Übersichtskarten, das könnte ich mir vorstellen, aber ich denke, das ist sicher nicht eine einfache Sache. Man könnte es durchaus weiterentwickeln. Eine Visualisierung hilft natürlich. Die Frage ist auch, ob es vielleicht noch ... 2, 3 zusätzliche Visualisierungen braucht. Das könnte vielleicht das Ganze ein bisschen auflockern.»

Gemäss Aussage von I4 und I5 könnten Karten im Format der heutigen Typen- und Titelkarten mit den wichtigsten Muss- und Kann-Schritten eine Möglichkeit sein, die Schritte einfach und verständlich auf den Punkt gebracht darzustellen:

«Wenn ich die Anleitung so mit 4-5 Karten hätte, und dann da vielleicht auch so Prioritäten der Muss-Schritte und der Kann-Schritte unterteilt hätte und fixe Inhalte als Schritte, die wirklich für einen erfolgreichen Ablauf notwendig sind, wäre mir das noch recht gut gedient... im Sinne von Must-haves und Nice-to-haves...Wenn die Anleitung irgendwie ein bisschen handlicher wäre, würden es vielleicht mehr Beratende anwenden.»

I6 hat noch zwei zusätzliche Ideen eingebracht im Gespräch, wie man die Anleitung verständlicher oder einfacher in der Handhabung gestalten könnte. Die erste Idee ist, die Anleitung in der Form eines Video-Tutorials zur Verfügung zu stellen. Zudem würde sie eine Anleitungskarte für die Klienteninformation zu Beginn des Gespräches begrüssen, auf der die wichtigsten Prozess-Schritte zusammengefasst sind.

Die Aussagekraft der Matrixlegung nach Schritt 13 gemäss heutiger Anleitung wird von den Interviewten sehr unterschiedlich gewertet. Vier Befragte finden die Aussagekraft eher schwierig verständlich. Die Matrixlegung könne bei einzelnen Kunden zu Überforderung führen und sie brauchen dann intensive Anleitung für die weitere Bearbeitung. I3 findet es schwierig und fragt sich, was die Klienten nachher zu Hause mit dieser Aufstellung machen:

«Was macht die Person nachher zu Hause mit dieser Aufstellung? ... Manchmal kann ich noch einen Bezug herstellen zu der Fragestellung, manchmal ist es einfach auch nur, dass es für die nächste Bewerbung eine Grundlage sein kann. Das ist ganz abhängig von der Fragestellung.»

Für I4 liegt der Fokus auf dem, was sie im Gespräch mit dem Klienten wahrnimmt, aus der Diskussion heraushört und auf der Umsetzung mit dem Berufsfenster.

Die Aussagekraft der Matrix wird von I2 nicht so fest gewertet. Bei ihm steht die Haltung im Vordergrund und er begründet dies folgendermassen:

«Die Aussagekraft, die werte ich nicht so fest. Ich finde ganz wichtig die Haltung und versuche das auch zu sagen, dass das jetzt nicht schwarz-weiss ist. Es gibt schon einen Diskussionsraum oder eine gemeinsame Sprache, damit letztendlich dann weiterzukommen, und ich denke, das muss man ein bisschen relativieren, ob etwa das S an zweiter oder dritter Stelle ist, das ist nicht so relevant,... dann mache ich den Übergang zum Berufsregister, dass man sich verschiedene Versionen anschaut oder auch mit dem möglichen Beruf und Studium vergleicht.»

Gemäss Erfahrung von I5 stellt sich ihr nach der Matrixlegung oft die Frage des Transfers. Sie erachtet das reine Diskutieren der Auslegeordnung als zu wenig aussagekräftig und ist der Meinung, dass es zwingend Folgeschritte benötigt und dass der PIF als alleinstehendes Arbeitsmittel nicht geeignet sei, nur in Kombination mit anderen Arbeitsinstrumenten.

Bei den Optionen zur weiteren Bearbeitung nach Schritt 14 haben fünf der Befragten geäussert, dass sie meistens mit dem Explorix-Berufsregister und dem Holland-Code weiterarbeiten:

«Das erste mit dem Holland-Code weiterarbeiten, das mache ich. Nicht immer ganz genau. Auch nicht immer mit dem Berufsverzeichnis, aber oft. Einfach um herauszufinden, ah, du bist ein Typ, der eben unbedingt mit Menschen zu tun haben sollte in der Arbeit, das thematisiere ich dann und auch den Unterschied, was eher ein E-Typ oder eher ein S-Typ ist.» (I1)

I4 verfolgt die weitere Arbeit mit dem Berufsfenster und begründet ihr Vorgehen wie folgt:

«Und dann fangen wir mit dem Berufsfenster an. Eigentlich ganz offen vom Code... Das ist super handlich, liegt offen... Explorix Berufsregister ist alt.»

Im Weiteren hat I4 als konkreten Vorschlag genannt, man könnte die letzte Seite vom Explorix, die Checkliste zur Berufswahl-Situation, einbauen.

Für Experte I6 wäre es sinnvoll und hilfreich, wenn es zu jedem Holland-Code eine Übersicht zu den Erstberufen für Jugendliche geben würde, quasi eine Übersetzung der Berufe im Berufsfenster mit dem entsprechenden Holland-Code.

I5 hat die Feststellung gemacht, dass der Arbeitsschritt mit dem Berufsverzeichnis des Explorix nur möglich ist, wenn dieses Arbeitsinstrument beim Arbeitgebenden auch zur Verfügung gestellt wird. Zudem wurde angemerkt, dass dieser konkrete Schritt der weiteren Arbeit voraussetzt, dass man mit diesem Berufsverzeichnis arbeitet, es aber nicht als Beilage zum PIF dazugehöre und man sich dieses Verzeichnis dazukaufen muss.

4.2.5 Anwendbarkeit für verschiedene Zielgruppen

Mit der Frage nach der Anwendbarkeit des PIF für verschiedene Zielgruppen soll evaluiert werden, ob eine Kombination von Text und Bild oder eine vereinfachte Version im Sinne eines «PIF easy» mögliche Optionen wären. Die Aussagen der Befragten dazu sind sehr unterschiedlich ausgefallen.

Die Variante aus einer Kombination von Text und Bild wurde von fünf Interviewten befürwortet, auch wenn einzelne von ihnen befürchten, dass diese Kombination schwierig werden könnte:

«Es könnte echt schwierig werden. Vielleicht so Symbolsachen. Man müsste es sich überlegen. Aber ich könnte mir vorstellen, dass es zum Teil möglich ist, passende Bilder zu finden und zum Teil wahrscheinlich sehr schwierig.» (I1)

Eine der befragten Personen (I5) hat sich zu dieser Thematik eher konträr geäußert, weil sie nicht sicher ist, ob eine Mischung nutzenbringend ist und ob es praktisch gesehen möglich ist, dass ein Bild unmissverständlich zum Text passt:

«Dann ist es weder Fisch noch Vogel, wäre meine Befürchtung. Entweder ist es ein sprachbasiertes oder es ist ein bildbasiertes Instrument. (...) Jetzt so auf Anhieb finde ich es schwierig, mir da ein nutzbringendes Instrument vorzustellen.»

Bei der Frage nach der Option für einen «PIF easy» standen die Varianten über vereinfachte Texte oder nur Bilder, oder die Weglassung einer der drei Dimensionen zur Diskussion. Fünf der Befragten würden einen «PIF easy» begrüßen, sind sich über die Art der Ausgestaltung jedoch nicht einig. Vereinfachte Texte können sich vier Personen vorstellen, wobei bei einzelnen von ihnen die Befürchtung besteht, dass vereinfachte Texte weniger aussagekräftig sein könnten, wie es zum Beispiel I1 formuliert.

«Vereinfachte Texte ist halt immer so ein bisschen die Herausforderung, wenn es zu wenig ist, dann kann man wie weniger rausziehen und dann gibt es Leute, die können sich da nicht identifizieren mit dieser Dimension, weil Das und Das fehlt.»

Für eine Person macht eine Variante mit nur Fotos mehr Sinn. Sie begründet ihren Vorschlag wie folgt:

«Vielleicht mit einem Easy, vielleicht gibt es das mit nur Fotos. Ich fände es einfach noch schön, dass auch für Kunden – ich sage jetzt einmal - intellektuell anspruchsvoll sind, eine nicht kopflastige Arbeit zu machen, wenn sie sich darauf einlassen. Aber natürlich für die Interpretation und Auswertung ist es dann anspruchsvoll und braucht auch mehr Zeit. Die Handlungs- und Kompetenzkarten der Bertelsmann Stiftung wären eine Anlehnung.» (I4)

I5 sieht den Mehrwert eines «PIF easy» nicht, weil sie mit dem «Interessenregister easy» bereits heute ein probates Mittel hat, das ihr zur Verfügung steht.

Bei der Frage, ob es sinnvoll sein könnte, im Sinne einer Vereinfachung des PIF eine der drei Dimensionen Persönlichkeit, Interessen oder Fähigkeiten wegzulassen, sprechen sich vier der Befragten klar dagegen aus mit der Begründung, dass so das breite Bild über eine Person nicht mehr gegeben wäre.

Zwei Personen (I2 und I6) können sich die Weglassung einer der drei Dimensionen (Persönlichkeit) vorstellen und begründen dies damit, dass man bei jungen Menschen weniger mit der Persönlichkeit arbeitet, weil diese noch nicht ausgereift ist und dass die Handhabung durch diese Weglassung für die Jugendlichen einfacher würde.

4.2.6 Onlineversion

Diverse Arbeitsinstrumente stehen heutzutage auch online zur Verfügung und deshalb war eine konkrete Frage, ob sich der PIF auch für eine Online-Version eignen würde. Die Aussagen sind bis auf eine Ausnahme alle negativ ausgefallen. Der Hauptgrund der Befragten liegt im Wegfallen der narrativen Komponente, von der das Arbeitsmittel lebt und worin seine Anwendenden einen Mehrwert sehen. Konkrete Voten dazu sind:

«Live Version, es gibt so viel mehr Fleisch am Knochen. Es ist nicht nur das Arbeitsmittel per se, sondern auch das Gespräch, das, was dazwischen stattfindet oder die Fragen und Rückfragen, das Narrative, das Leben von dem, das finde ich

sehr spannend. Es ist ein Arbeitsmittel, das macht man miteinander. Es lebt von diesem Raum miteinander und dem dazwischen.» (I2)

Die einzige befürwortende Person einer Onlineversion begründet ihren Entscheid folgendermassen, stellt sich aber trotzdem die Frage, wie man das fehlende Diskutieren in die Beratung einbinden könnte:

«Online könnte man sich auch vorstellen. Da fände ich es schon toll, wenn man etwas nicht versteht, dass man anklicken kann, was heisst denn dieser Begriff oder ein Beispiel gibt dazu. Natürlich, man hat dann das Gegenüber nicht zum Diskutieren und Anschauen. Das ist dann wieder die Frage, wie man das einbindet.» (I1)

4.2.7 Abzugebende Unterlagen/Auswertung

In allen sechs Interviews ist der Wunsch aufgekommen, dass man den Klienten im Anschluss an die Beratung und Auswertung des PIF etwas Konkretes mitgeben möchte zur weiteren Bearbeitung und Vertiefung. Zwei der Befragten wünschen sich eine verbindliche Form, das Besprochene festhalten zu können, haben aber zum Zeitpunkt der Befragung keine konkreten Vorschläge nennen können. Vier der Befragten können sich eine Erweiterung des heutigen Protokollblattes (Anhang D) in verschiedenen Formen vorstellen. Die Idee von I2 dazu wäre:

«Ich könnte mir vorstellen, dass sie noch irgendwas hätten, das auch ansprechend ist, das ihnen etwas hilft. Dass man hier vielleicht noch den Code drauf schreiben kann oder Notizen. Vielleicht 2, 3 Felder, dass man sagt OK, Code oder Versionen, dass man das auch richtig schnell von Hand draufschreiben kann, entweder ich als Beratungsperson oder die Klienten ...Welche Berufe haben dich angesprochen? ...und auch die nächsten Schritte.»

Eine andere Variante wäre als Protokollvorlage ein Mind-Map zu haben, wie es I1 vorgeschlagen hat.

4.2.8 Fremdeinschätzung

Das Thema Fremdeinschätzung ist von drei Befragten während dem Interview aufgekommen im Zusammenhang mit Beratung von Jugendlichen. Der Hintergrund der Überlegung ist, dass man z.B. die Eltern mit ins Boot holen möchte.

«Vielleicht könnte man den Eltern auch ein Set geben und separat machen lassen und dann wieder zusammen anschauen. Wäre auch eine Variante, um neue Erkenntnisse zu generieren. Wenn man es so übereinanderlegen könnte.» (I1)

Auch in der Arbeit mit Erwachsenen sieht I6 die Option einer Fremdeinschätzung als hilfreich, indem sie den Klienten das Protokollblatt mit den markierten Aussagen mit dem Auftrag nach Hause gibt, dieses Blatt mit Angehörigen zu besprechen und zu schauen, ob dadurch neue Dimensionen dazukommen, die in der Beratung nicht aufgekommen sind.

4.2.9 Kombination mit anderen Arbeitsinstrumenten

Während der Durchführung der Interviews haben zwei befragte Personen spontan Varianten eingebracht, wie sie den PIF in Kombination mit anderen Arbeitsinstrumenten nutzen. I2 hat dazu folgendes geschildert:

«Ich frage noch ein paar Interessen ab oder was die Person sonst interessiert, da habe ich wie zwei Perspektiven, das hilft mir manchmal auch, dass es nicht nur einseitig ist. Oder, es gibt dann Verknüpfungen, man hat vorher mal gehört, ah, die Hobbys oder das macht die Person sehr gerne und das kommt dann wieder vor.»

I6 wendet den PIF meist als erstes Arbeitsmittel an und in einem zweiten Schritt in Beratungen mit Studierenden oft in Kombination mit dem Interessenfragebogen Studium (IFS), um dann Vergleiche mit den Ergebnissen aus der Bearbeitung des PIF anstellen zu können, welche oft als Anregung für weitere Gedankengänge genutzt würden.

4.3 Grenzen eines qualitativ-narrativen Arbeitsmittels

Forschungsfrage 3: Wo ergeben sich Grenzen im Einsatz eines qualitativ-narrativen Arbeitsmittels?

Die Frage nach möglichen Grenzen im Rahmen qualitativ-narrativer Arbeitsinstrumente und Arbeitsmittel war der Autorin deshalb wichtig, weil narrative Methoden viele Vorteile bringen und trotzdem nicht für alle Klienten die geeignetste Variante für die Beratung sind. Nebst der eigentlichen Beratungstechnik wollte auch ein Blick auf die möglichen Grenzen in Bezug auf Persönlichkeits- und Interessenentwicklung sowie die Selbstwirksamkeit geworfen werden, die als zentrale Themen im Theorieteil beschrieben wurden.

4.3.1 Persönlichkeitsentwicklung

Bei den Jugendlichen ist die Persönlichkeitsentwicklung meist noch im Gange und mit dieser Tatsache haben in der Bearbeitung des PIF I1 und I2 folgende Feststellungen gemacht:

«Ich glaube die Persönlichkeitsaspekte, die da vorkommen, werden schon auch bleiben. Die werden sich nicht so grundsätzlich ändern. Die Schwierigkeit ist aber immer, dass die Jugendlichen es einfach noch nicht wissen. Weder ihre Persönlichkeit, noch was sie können, weil es einfach noch unklar ist. Und bei den Fähigkeiten, da hören sie Vieles, was sie können, aber mehr schulisch.» (I1)

«Dann sind doch gewisse Klienten, die sind 18, 19, 20 und die Persönlichkeitsentwicklung, die ist eigentlich noch im Gange und trotzdem habe ich das Gefühl, es ist noch spannend, diese Dimensionen auch zu haben. ... Ich glaube wirklich so ab 17 aufwärts: Es braucht noch ein bisschen Erfahrungen und irgendwie ein paar Lebensjahre mehr, um sich ein bisschen besser ein Bild von sich selber machen zu können.» (I2)

Eine andere Ansicht zu dieser Thematik vertritt I4. Sie ist der Ansicht, dass es immer um das Miteinander gehe, sowohl bei Jugendlichen als auch Erwachsenen und somit keine Grenzen in Bezug auf die Persönlichkeitsentwicklung bestehen würden.

4.3.2 Interessenentwicklung

Bei der Frage nach dem Einfluss der Interessenentwicklung gehen die erhaltenen Antworten in eine ähnliche Richtung wie bei der Persönlichkeitsentwicklung. I1 und I2 haben dabei folgende Erfahrungen gemacht:

«Interessen, die dann aufpoppen, ich glaube die werden dann schon auch an Bedeutung behalten. Ich denke, Interessen und Persönlichkeit können sich weiterentwickeln.» (I1)

«Interessenentwicklung auch das ist noch nicht abgeschlossen, denn einzuschätzen: Möchte ich jetzt ehrgeizig sein oder nicht? Das braucht ein bisschen Zeit und Erfahrung.» (I2)

Alle anderen Befragten konnten zu dieser Fragestellung keine klaren oder konkreten Aussagen machen und mussten zum Teil zugeben, dass sie sich diesbezüglich noch gar keine Gedanken gemacht hätten.

4.3.3 Selbstwirksamkeit

In ihrer Beratungsarbeit stellt I1 immer wieder fest, dass mögliche Grenzen einzig in der Person liegen, die in die Beratung kommt und führt dies wie folgt aus:

«Die Grenzen für mich, die liegen einfach in der Person, die ich vor mir habe. Und wie sie sich darauf einlässt. Ich denke schon, wenn man es ressourcenbasiert anschaut, den Jugendlichen die Ressourcen mitzugeben oder sie darauf aufmerksam zu machen, was für Ressourcen vielleicht vorhanden sind, dass das förderlich ist für die Selbstwirksamkeit.»

I3 ist der Meinung, dass rein die Tatsache, sich mit den drei Dimensionen auseinandergesetzt zu haben, durchaus eine Wirkung bei den Klienten erzeugen kann:

«Ich denke, es gibt sicher für viele einen Anstoss, wenn man so komprimiert seine Interessen, Persönlichkeitsmerkmale und Fähigkeiten so vor sich sieht.»

I6 ist der Ansicht, dass die Selbstwirksamkeit abhängig ist von der jeweiligen Person:

«Ich glaube wirklich, dass es etwas in ihnen auslöst, weil sie sich so viel Gedanken gemacht haben, über sich selber und sich auch entscheiden mussten bei gewissen Kärtchen. Dass das dann nachher in ihrem Kopf weiterdreht und dass sie dann hoffentlich auch nächste Handlungsschritte daraus ableiten, aber das wird nicht bei allen funktionieren.»

4.3.4 Wirkung verbaler und non-verbaler Kommunikation

Verbale und non-verbale Kommunikation ist immer ein zentrales Element in der Beratung. Die Autorin wollte mit der Befragung jedoch evaluieren, ob die beiden Elemente in der Anwendung des PIF einen anderen Stellenwert einnehmen im Vergleich zu anderen Arbeitsmitteln oder -instrumenten.

Die Befragten waren sich bis auf eine Ausnahme einstimmig einig, dass insbesondere die non-verbale Kommunikation schon einen bedeutenden Stellenwert in der Bearbeitung des PIF einnehme. Eine konkrete Aussage dazu ist:

«Ich merke einfach, das Physische, das miteinander Legen, Körpersprache lesen und, und, und. Für mich hat das eine Qualität, die ich schätze... Ich versuche mein Gegenüber schon zu beobachten. Wenn es eine Auffälligkeit gibt. Manchmal bleiben sie bei einer Karte hängen, oder, da studiert jemand... ich nehme das wahr.» (I5)

Einzig I1 findet die Wirkung und Relevanz der non-verbalen Kommunikation vergleichbar mit anderen Arbeitsmitteln oder -instrumenten.

4.3.5 Beratungstechnik

Der PIF lebt vom narrativen Ansatz der Beratungsmethodik. Trotz der vielen Vorteile, die diese Methode gemäss Literatur hat, birgt sie auch ein paar Grenzen, die in Form der Befragung evaluiert wurden.

Die Aussagen der Befragten waren denn auch sehr divers, aber trotzdem sehr konkret, wie und wo die Grenzen empfunden und erfahren werden. I2 hat dies folgendermassen formuliert:

«Die Grenze ist letztendlich rein selber, ist immer eine Handlungsfrage der Beratungsperson. Wie kann ich damit umgehen, mit so etwas, was noch nicht ganz so klar ist. Es braucht eine Offenheit und auch ein Vertrauen letztendlich, dass diese Klienten dann etwas damit anfangen können. Ich denke, der Transfer könnte manchmal eine Herausforderung sein. Dabei brauchen gewisse Leute vielleicht ein bisschen mehr Unterstützung. ...Beim Narrativen ist es auf jeden Fall wichtig, dass man sich wohlfühlt und keinen Druck verspürt, da ist und alles fliessen lässt.»

I1 sagt klar, dass das Narrative nicht zu jeder Person passt. Insbesondere Jugendliche hätten oft Schwierigkeiten, sich verbal ausdrücken zu können. Für I3 ist es mehr eine Frage der zur Verfügung stehenden Zeit, wie tief man in eine Diskussion eintauchen könne. I6 bringt die Aspekte der Reife, Motivation und des sich auf die Methode Einlassens mit ins Spiel und formulierte dies wie folgt:

«Ich denke, es ist einfach eine Frage, wie reif und kommunikativ sind die Jugendlichen. Wie sehr lassen sie sich darauf ein? Machen sie es wirklich ganz ernsthaft oder sind sie vielleicht nicht so motiviert und wollen es so schnell wie möglich einfach vorbei haben?...und sie müssen auch wirklich eine gewisse Selbstreflexion haben, also sich Gedanken über sich selber gemacht haben und auch bereit sein, das zu tun.»

4.4 PIF als Arbeitsmittel

Im Rahmen der abschliessenden Fragen sind wertvolle Zusatzinformationen rund um das Arbeitsmittel zusammengekommen, die sowohl Grenzen als auch positive Aspekte aufgezeigt haben.

«Es braucht einfach etwas Zeit und ich merke auch, dass das auch das Hindernis ist, warum ich es nicht als primäres Arbeitsmittel einsetze, sondern eher als Ergänzung. Aber ich finde, es hat sehr viel Potenzial und sehr viele gute Möglichkeiten damit zu arbeiten.» (I5)

Weil es sich um ein narratives Arbeitsmittel handle, sei es nicht mit einer Handlungsanleitung getan, ist I6 der Meinung. Es erfordere eine fundierte Einführung und vor allem Übung, um eine professionelle Anwendung sicherstellen zu können.

Eine grosse Frage ist für I3 und I4 diejenige der Abgrenzung der Aussagen auf den Karten und die Zuteilung zu einzelnen Holland-Codes. Im Weiteren führen sie aus, dass jedes Bild und jeder Text grundsätzlich nicht einem Modell zugeordnet werden könnten, weil jeder Mensch eine eigene Interpretation davon habe.

Zwei der Befragten erwähnten, dass ihnen das Spielerische an diesem Arbeitsmittel besonders gut gefalle und dass sie die Flexibilität schätzen, zusammen mit den Klienten entscheiden zu können, welche der drei Dimensionen intensiver besprochen werden sollen und welche weniger.

Für eine interviewte Person (I1) ist es ein Vorteil, dass die Bearbeitungszeit von den Beratenden gesteuert werden kann in der Form, dass entschieden werden kann, wie intensiv man nachfragen oder auf Bereiche eingehen möchte, die nicht im Fokus der Klienten stehen.

5 Diskussion, Praxistransfer und Ausblick

5.1 Zusammenfassung und Interpretation der Ergebnisse

Die vorliegende MAS-Arbeit geht drei Forschungsfragen nach, mit dem Ziel zu untersuchen, ob das Arbeitsmittel PIF nach rund zwei Jahren auf dem Markt zum Einsatz kommt, welche Entwicklungs- und Optimierungsmöglichkeiten es geben könnte und wo die Grenzen im Einsatz eines qualitativ-narrativen Arbeitsmittels liegen.

Im folgenden Kapitel werden die Ergebnisse der Befragung in Bezug auf die Fragestellungen zusammengeführt und interpretiert. Die Schlussfolgerungen basieren einerseits auf den

Ergebnissen der Untersuchung und andererseits auf den theoretischen Grundlagen. Ergänzend dazu wird auf die verschiedenen Nennungen der Interviewten eingegangen, es werden theoretische Erkenntnisse miteinander in Verbindung gesetzt und mit eigenen Interpretationen ergänzt. Anschliessend werden in Kapitel 5.2 Bezüge zur Praxis hergestellt und Handlungsempfehlungen für den Beratungsalltag formuliert. In Kapitel 5.3 wird das Vorgehen sowie die Methodik zur Erstellung der Arbeit kritisch reflektiert. Abgeschlossen wird die Arbeit mit einem Ausblick auf die Anwendungsgebiete.

Bei gewissen Fragen fielen die Antworten der Experten eher heterogen aus, andere Themen wurden von der Mehrheit ähnlich oder gleich eingeschätzt. Aufgrund der kleinen Stichprobe der Untersuchung lassen die vorliegenden Diskussionsergebnisse keine verallgemeinernden Schlüsse zu.

5.1.1 Einsatz des PIF im Beratungsalltag (*Fragestellung 1*)

Die geführten Interviews haben aufgezeigt, dass der Einsatz des PIF im Beratungsalltag unterschiedlich beurteilt und bewertet wird und von verschiedenen Faktoren abhängt. Einerseits ist die **Kundenkategorie** massgebend. Aufgrund der Sprachlastigkeit des Arbeitsmittels wird der PIF nur bei älteren Jugendlichen und sprachlich versierten Erwachsenen angewendet. Da ein Teil der Interviewten nur mit Jugendlichen arbeitet, ist die Einsatzmöglichkeit und somit die **Häufigkeit** der Anwendung bereits eingeschränkt. Im Einsatz mit Erwachsenen wird die zeitliche Dauer der Durchführung als massgebender Faktor beschrieben. Bei kostenpflichtigen Klienten, welche oft nur ein Erstgespräch in Anspruch nehmen, wird der PIF weniger angewendet, weil mit der Durchführung bereits das gesamte Erstgespräch gefüllt würde. Allerdings zeigte sich auch, dass die Dauer der Durchführung zwischen 20-60 Minuten stark variiert.

Abhängig ist der zeitliche Rahmen von zwei Hauptkomponenten: Der Art der Klienten und der narrativen Grundlage, welche nach Schreiber (2023) sehr flexibel ist in Bezug auf Intensität und Gestaltung des Nachfragens der Beratenden. Dieser Umstand kann als positiver Nebeneffekt auch zu weiterführenden Themen und Fragestellungen führen, die zu Beginn einer Beratung nicht im Fokus standen. Auf der einen Seite durchaus ein positiver Aspekt, vom zeitlichen Investment hergesehen aber auch ein Punkt, der nicht in allen Fällen so viel Spielraum zulässt. Eine Möglichkeit wäre es, für die kostenpflichtigen Erstgespräche einen Leitfaden zu entwickeln, wie eine Durchführung in kürzerer Zeit ablaufen könnte.

Das Aufwand-Nutzenverhältnis wird von einigen Interviewten positiv hervorgehoben. Der PIF ist das einzige Arbeitsmittel, welches Persönlichkeit, Interessen und Fähigkeiten in so kurzer Zeit auf den Punkt bringt.

Insgesamt werden die **bisherigen Erfahrungen** mit dem PIF einstimmig als positiv gewertet. So wird die Anwendung als abwechslungsreiches Spiel betrachtet oder als eine Art erzieherische Massnahme für die Berufswahl.

Alle sechs Interviewten bestätigen eine hohe bis sehr hohe **Qualität und Aussagekraft** des Arbeitsmittels, weil alle drei Dimensionen in Kombination und Ergänzung angeschaut und bearbeitet werden. Sie bestätigen somit die theoretischen Ausführungen in Kapitel 2, dass verschiedene Begabungen und Talente, aber auch die Interessen und die Persönlichkeit des Menschen, wichtige Mitspieler bei der beruflichen Orientierung sind (Neubauer, 2018). Die Untersuchung hat im Weiteren eine spannende Feststellung zu Tage gebracht in Bezug auf die Steuerbarkeit und Beeinflussung des Ergebnisses. In der Anwendung wurde festgestellt, dass sich das Resultat bei der Bearbeitung des PIF durch die Klienten weniger gut steuern und beeinflussen lässt im Vergleich zur Anwendung des FIT (Foto Interessen Test) oder dem BFT22-J (Berufsfelder Test für Jugendliche). Dort würden die Klienten oft diejenigen Fotos bzw. Aussagen wählen, die zu ihrem Berufswunsch passen, den sie schon vor der Beratung hatten. Dass dies beim PIF nicht so gut gesteuert werden kann, wird aus Sicht der Autorin durchaus als Qualitätsplus gewertet und kann aus eigener Erfahrungsanwendung bestätigt werden. Der klare Bezug zum Holland-Code wird ebenfalls geschätzt, weil dieser als aussagekräftig bezeichnet wird.

Bei der Frage nach der **Einhaltung der Instruktionen** stand das Thema allfälliger Abweichungen im Zentrum. Im Rahmen der Interviews ist der neue Aspekt der externen Einflüsse hinzugekommen. Vier von sechs Befragten halten sich mehr oder weniger genau an die Instruktion obwohl diese ziemlich komplex und lange sei. Begründet wird dies damit, dass bei nicht regelmässiger Anwendung des PIF zu wenig Sicherheit im Umgang mit dem Prozess empfunden wird. Zwei der Befragten wenden die Instruktionen mehrheitlich nicht an, weil es ihnen darum gehe, spontan zu entscheiden, was für die Klienten in diesem Moment nützlich sein könnte und dass dies mit grosser Beratungserfahrung frei handhabbar sei. Ein weiterer Grund für die Abweichung von den Instruktionen liegt im Umstand, dass in Beratungen mit Jugendlichen oft ein Elternteil anwesend ist, der das Gespräch und den Bearbeitungsverlauf auf unterschiedliche Weise beeinflussen kann (manchmal auch negativ). Dies erfordert Flexibilität im Umgang mit der Anleitung, um das Gespräch zielführend fortsetzen zu können, was die Autorin auch selber schon erlebt hat.

Weiterempfehlungen unter erfahrenen Beratenden sind im Arbeitsalltag sehr willkommen und so konnten auch die sechs Interviewten einstimmig bestätigen, dass sie den PIF im Team und generell bei Interesse von anderen Beratenden weiterempfehlen. Obwohl die Autorin diese Meinung teilt, erachtet sie es als nicht zwingend erforderlich, dass eine möglichst breite

Beraterschaft das Arbeitsmittel im Beratungsalltag anwendet. Wenn es für diejenigen Personen von Wichtigkeit ist, die es aus eigenem Interesse und im Sinne des Mehrwertes für die Klienten im Beratungsalltag einsetzen, ist der Nutzen aus ihrer Sicht bereits gegeben. Zudem hängt der Einsatz aus ihrer Sicht auch vom Beratungsstil und der Erfahrung der Beratenden ab.

5.1.2 Entwicklungs- und Optimierungsmöglichkeiten des Arbeitsmittels (*Fragestellung 2*)

Die Evaluation von potenziellen Entwicklungs- und Optimierungsmöglichkeiten des PIF lagen im Fokus der Befragung und sind für die Auftraggeber von grossem Interesse. Die beleuchteten Themen werden im Folgenden einzeln genauer erläutert und diskutiert.

Die **Aufmachung der Box** in ihrer heutigen Form eines Holzkistchens im Format A5 wird von allen Befragten als sehr ansprechend und von guter Qualität beurteilt. Es wird geschätzt, dass das Arbeitsmittel in einer anderen als der handelsüblichen Formen gestaltet ist und das Haptische deutlich zum Ausdruck kommt.

Ein weiterer Fokus der Untersuchung wurde auf die **Anzahl Karten** gelegt, die das Set aktuell beinhaltet, bestehend aus 90 Fragekarten, 6 Typenkarten und 3 Titeltkarten. Alle Interviewten kamen zum Schluss, dass die gewählte Anzahl sinnvoll ist. Es wurde auch einstimmig bestätigt, dass immer alle 90 Aussagekarten zur Anwendung kommen und dass trotz dem zeitlichen Aspekt, wie in Kapitel 5.1.1 erwähnt, es wenig sinnvoll sei, einzelne Themen zu kürzen, weil dadurch die Aussagekraft gemindert würde. Diese klare Aussage bestätigt die Theorie von Neubauer (2018), dass es für eine gute berufliche Entscheidung hilfreich ist, sich selbst gut zu kennen in Bezug auf seine eigenen Fähigkeiten, seine Persönlichkeit und Interessen.

Ein Hauptaugenmerk der Umfrage lag auf der **Verständlichkeit und Wortwahl** der einzelnen Karten, die im Beratungsalltag immer wieder zu Diskussionen geführt haben. Durch die vorliegende Untersuchung konnten klare Aussagen und konkrete Beispiele aufgezeigt werden. Dabei wurde der Fokus auf die vier Unterkategorien «Auffälligkeiten in Bezug auf den Text», «Zuordnung zu den 6 Typen nach Holland», «Berücksichtigung des privaten und beruflichen Umfeldes» und «Sprachlastigkeit» gelegt.

Die Frage nach Auffälligkeiten bei den 90 Aussagekarten hat eine Vielzahl an konkreten Beispielen hervorgebracht, die immer wieder zu Verwirrung oder Verständnisfragen führen. Bei den Begrifflichkeiten der Dimension «Persönlichkeit» werden generell eine einfachere Wortwahl und ansprechendere Aussagen speziell für Jugendliche gewünscht.

Tabelle 5 Zusammenstellung Nennungen 90 Aussagekarten und Optimierungsvorschläge. Eigene Darstellung. (Holland-Codes: R: Realistic, I: Investigative, A: Artistic, E: Enterprising, C: Conventional)

Dimensionen und Nennungen	Optimierungsvorschläge	Begründung
Persönlichkeit Ich bin...		
R: bodenständig (2x)	jemand, der mit beiden Beinen auf dem Boden steht	Einfachere Wortwahl
I: analytisch (2x)	Beispiele machen	Bessere Verständlichkeit
I: intellektuell (4x)	Beispiele machen	Kann sehr unterschiedlich interpretiert werden
A: ausdrucksstark (1x)	jemand, der sich gut ausdrücken kann	Einfachere Wortwahl
A: originell (2x)	Beispiele machen	Bessere Verständlichkeit
C: diszipliniert (2x)	Beispiele machen	Bessere Verständlichkeit
Interessen Ich möchte... / Mich interessiert		
R: mit den Händen arbeiten (1x)	Meine Hände einsetzen können	Neutralere Aussage/ruft weniger negative Assoziationen hervor
I: Biologie, Physik, Chemie oder Mathematik	Begriffe auf getrennten Karten führen	Es sind alles unterschiedliche Fächer, die im Einzelnen von Interesse sein können
Routine (2x)	Beispiele machen	Bessere Verständlichkeit
I: der Chef/die Chefin sein (1x)	Ich möchte Chef/Chefin sein	Neutralere Aussage/ruft weniger negative Assoziationen hervor
Fähigkeiten Ich kann... / Ich habe...		
R: zupacken (1x)	Beispiele machen	Bessere Verständlichkeit
I: differenziert beobachten (1x)	Beispiele machen	Bessere Verständlichkeit
I: logisch denken (1x)	Beispiele machen	Bessere Verständlichkeit
A: Ästhetik (1x)	Beispiele machen	Bessere Verständlichkeit

Die Aufstellung zeigt die meistgenannten Begriffe inkl. Anzahl Nennungen (in Klammern) der jeweiligen Dimension «Persönlichkeit», «Interessen» und «Fähigkeiten», wie sie in Kapitel 4.2.3 bei den Ergebnissen aufgezeigt wurden. Die konkreten Optimierungsmöglichkeiten in Spalte zwei und die entsprechenden Begründungen in Spalte drei können als Basis für die allfällige Überarbeitung der Karten für eine zweite Auflage verwendet werden.

Ergänzend zu den aufgeführten Beispielen und Vorschlägen in der Tabelle hat die Hälfte der Befragten zusätzlich eingebracht, schwer verständliche Aussagen in Form von kurzen Erklärungen mit konkreten Beispielen zu hinterlegen. Zudem sollten Karten mit mehreren Begriffen wie z.B. Biologie/Physik/Chemie/Mathematik separat geführt werden mit der Begründung, dass bei einer Kombination in einer Karte die Gefahr besteht, dass diese von Klienten weggelegt (nicht passend für mich) wird, obwohl eines oder mehrere Einzelthemen

von Interesse sein könnten und somit Aspekte ausgeschieden würden, die das Ergebnis verfälschen könnten.

In der Untersuchung wurde weiter festgestellt, dass Verständnisfragen von Seiten der Erwachsenen generell weniger aufgekommen sind als bei den Jugendlichen. Zudem stellte sich die Frage, inwiefern sich speziell Jugendliche realistisch einschätzen können, was laut Theorie von McAdams (1995) mit den verschiedenen Entwicklungsphasen der Persönlichkeit, unter anderem in Bezug auf die persönliche Reife, zusammenhängt. Becker (2006) macht deutlich, dass durch die Macht der Sprache neue und andere Dinge ermöglicht und mit Bedeutung versehen werden können und betont damit die Relevanz der sprachlichen Ausdrucksfähigkeit. Auch in der aktuellen Rezension zum PIF wird als ein Kritikpunkt die nicht in jedem Fall gute Verständlichkeit einzelner Begriffe wie z.B. «intellektuell» erwähnt, was deutlich macht, dass das Arbeitsmittel ein gewisses sprachliches Level erfordert.

Die Hälfte der Befragten hat sich die Frage nach der Abgrenzung der einzelnen Dimensionen «Persönlichkeit», «Interessen» und «Fähigkeiten» gestellt und sich über die Erarbeitung der Aussagen und deren Gewichtung Gedanken gemacht. Diese Kritik geht auch aus der vorliegenden Rezension zum PIF hervor, indem moniert wird, dass es wenig Erklärungsansätze gibt, wie diese Trennung und Differenzierung zustande gekommen ist und auch wenig über die Entwicklung und Auswahl der Aussagen bekannt ist. Diese Themen werden aus Sicht der Autorin begründet aufgegriffen und auch sie erachtet es als eine sinnvolle Option, im Rahmen einer zweiten Auflage zu diesen Themen fundiertere Aussagen gegenüber den Anwendern machen zu können. Dieser Schritt könnte unter Umständen der Schlüssel zu einer breiteren Anwendung im Beratungsalltag sein, obwohl dies nicht das eigentliche Ziel ist, wie es bereits im vorangegangenen Kapitel erklärt wurde.

Bei der Frage nach der Zuordnung der Inhalte der 6 Typenkarten ist vier der Befragten nichts Konkretes aufgefallen. Von den beiden anderen Interviewten kam auch hier der Einwand, dass die Karten zu textlastig sind und diese mit Bildern oder Symbolen verständlicher dargestellt werden könnten.

Gemäss dem Modell der beruflichen Entscheidungsfindung von Hirschi (2008) können Umweltfaktoren den beruflichen Entscheidungsprozess auf zwei Arten in Form von unterstützenden/unmittelbaren als auch ferneren Umweltfaktoren beeinflussen. Bei der Arbeit mit dem PIF werden die Klienten gemäss Instruktion darauf hingewiesen, sowohl ihr privates als auch ihr berufliches Umfeld zu berücksichtigen. Obwohl die Theorie die Wichtigkeit für die Berücksichtigung verschiedener Umfeldler und Umwelten deutlich macht hat die Untersuchung gezeigt, dass zwei Drittel der Befragten dies nicht explizit erwähnen und es eher intuitiv machen. Trotzdem wird eine Trennung des beruflichen und privaten Umfeldes

von den Befragten als nicht sinnvoll erachtet im Sinne eines ganzheitlichen Bildes über alle Lebensbereiche.

In Bezug auf die Frage nach der **Logik der Instruktionen und Handlungsanleitung** haben alle sechs Befragten eine positive Rückmeldung gegeben und empfinden die empfohlenen Schritte als sinnvoll. Der Umfang wurde jedoch von allen als zu ausführlich und die Aufmachung und das Format als unpraktisch empfunden. Vier Befragte empfinden die **Verständlichkeit** der Handlungsanleitung als schwierig, kompliziert und zu textlastig. Gewünscht wird eine benutzerfreundlichere und handlichere Darstellung mit grafischen Elementen im Sinne von Visualisierungen. Als konkrete Vorschläge genannt wurden:

- 1 Anleitungskarte im A5-Format für die Klienteninformation vor Beginn der Bearbeitung mit den wichtigsten Prozessschritten (kurz und knackig)
- Die gesamte Anleitung mit allen Schritten auf 4-5 A5-Karten (analog den Typen- und Titelkarten) für diejenigen Beratenden, die gerne die ganze Übersicht in handlicher Form zur Verfügung haben
- Je 1 Karte im A5-Format mit Muss- und Kann-Schritten, die sinnvollerweise eingehalten werden sollten
- Anleitung in Form eines Video-Tutorials als Alternative

Bei der Visualisierung stellt sich nach Ansicht der Autorin die Herausforderung, dass Text nicht immer unmissverständlich in Form eines Symboles oder Bildes «übersetzt» werden kann. Diese Ansicht wird von der Theorie bestätigt, dass nicht jedes Bild und jeder Text rein theoretisch einem Modell zugeordnet werden können, weil jeder Mensch eine eigene Interpretation davon hat, wie es Schreiber (2023) ausführt. Weitere Aussagen zu dieser Thematik werden bei der Unterkategorie Anwendbarkeit für verschiedene Zielgruppen und der Option von Kombination Text und Bild aufgezeigt und begründet.

Das Resultat nach Schritt 13 ist gemäss heutiger Anleitung eine Matrixlegung der verschiedenen Karten. Diese Matrixlegung soll eine Diskussion verschiedener Aspekte und/oder Formulierung von Thesen ermöglichen. Die Aussagekraft wird aufgrund der Untersuchung von zwei Drittel der Befragten als schwierig verständlich eingestuft und kann zu Überforderung der Klienten führen. Um diesen Umstand zu entschärfen, wenden einzelne Beratende das Protokollblatt anstelle der Matrix zur weiteren Bearbeitung an, weil dieses übersichtlicher und einfacher verständlich sei. Dies ist nach Ansicht der Autorin ein weiterer Pluspunkt des Protokollblattes. Im Vergleich zur Matrix auf dem Tisch kann das Protokollblatt mit den markierten Aussagen den Klienten mit nach Hause gegeben werden, was gemäss Untersuchung einem grossen Bedürfnis der Beratenden entspricht. Zwei der Befragten werten die Aussagekraft der Matrixlegung nicht so fest mit der Begründung, dass der Fokus auf dem

liegen sollte, was aus der Diskussion herausgehört wird und dass die grundsätzliche Haltung im Vordergrund stehen sollte. Diese Aspekte empfindet die Autorin spannend und nachvollziehbar, weil dadurch dem narrativen Ansatz noch mehr Gewicht verliehen wird. Es ist jedoch auch ihr aus eigener Erfahrung wichtig, im Sinne der Wirksamkeit und Nachhaltigkeit einer Beratung den Klienten etwas in schriftlicher Form mitgeben zu können. Dies wird durch eine weitere Aussage aus den Interviews bestätigt, wonach der Transfer des Erarbeiteten durch das reine Diskutieren der Matrix zu wenig aussagekräftig und nachhaltig sei.

Der Vorteil der verschiedenen *Optionen zur weiteren Bearbeitung* nach Schritt 14 gemäss heutiger Anleitung liegt nach Ansicht der Autorin in der Flexibilität und der Möglichkeit, individuell auf die Anliegen und Bedürfnisse der Klienten eingehen zu können. Deshalb war sie erstaunt zu hören, dass fünf der sechs Befragten die Option wählen, mit dem Berufsregister und dem entsprechenden Holland-Code weiterzuarbeiten. Dies umso mehr, als dass gemäss Theorie von Holland (1997) die richtige Zuordnung von Person und Beruf davon abhängt, wie gut die berufswählende Person sich selber kennt und wie gut sie über Berufe informiert ist. Dass diese Theorie gerade in der Anwendung des PIF mit Jugendlichen nicht zwingend Bestätigung findet, wird von der Autorin als kritisch und erstaunlich beurteilt im Wissen, dass die Mehrheit der Befragten den PIF bis heute in der Arbeit mit Jugendlichen eingesetzt haben. Eine befragte Person bevorzugt die Weiterarbeit mit dem Berufsfenster und begründet dies damit, dass die aktuelle Version des Explorix-Berufsregisters veraltet ist, was der Autorin sehr einleuchtend erscheint. Vier konkrete neue Vorschläge für die weitere Bearbeitung, die die Befragung hervorgebracht hat, sind:

- die Checkliste zur Berufswahl-Situation aus dem Explorix anzuwenden, was aus Sicht der Autorin eine Möglichkeit ist, die sie gerne selbst in Zukunft ausprobieren wird.
- Eine Übersicht zu jedem Holland-Code zu den Erstberufen für Jugendliche (eine Art Übersetzung).
- Weiterarbeit in Kombination mit anderen Arbeitsinstrumenten wie z.B. dem IFS (Studienrichtung/Arbeitsberufe), um Vergleiche mit den Resultaten des PIF anstellen zu können.
- Abgabe des Protokollblattes und die Aussagen von Klienten markieren lassen. Besprechung und somit Einholen einer Fremdeinschätzung zu Hause, was je nach Situation neue Dimensionen aufzeigen kann, die in der Beratung nicht besprochen wurden.

Als eher kritisch beurteilt die Autorin den Umstand, dass die Arbeit mit dem PIF quasi voraussetzt, dass mit dem Berufsverzeichnis des Explorix weitergearbeitet wird, dieses Verzeichnis jedoch nicht zum Inhalt der Box gehört und somit separat beschafft werden muss.

Wie bereits aufgezeigt, ist die Frage der **Anwendbarkeit des PIF für verschiedene Zielgruppen** sehr zentral. Auch aufgrund der eigenen Erfahrung der Autorin im Austausch mit anderen Beratenden ist immer wieder die Aussage für eine Nicht-Anwendung des Arbeitsmittels gefallen, weil es zu kompliziert und komplex sei. Aus diesem Grund wollte der Frage nach Möglichkeiten für eine Vereinfachung der heutigen Version im Rahmen der vorliegenden Arbeit ebenfalls nachgegangen werden. Zur Diskussion standen zwei Ideen. Die eine Variante ist eine Kombination von Text und Bild und die andere eine vereinfachte Version im Sinne eines «PIF easy», vergleichbar mit dem FIT und dem Berufe easy.

Die Variante aus einer Kombination von Text und Bild wurde von fünf der Befragten befürwortet, auch wenn einzelne von ihnen befürchten, dass diese Kombination schwierig werden könnte. Diese Vermutung wird durch die Aussage von Schreiber (2023) gestützt, dass Bilder und Text nicht per se kombiniert werden können, weil jeder Mensch eine eigene Interpretation davon hat. Trotzdem werden auch von den Verfassern der aktuellen Rezension Visualisierungshilfen als potentielle Weiterentwicklungsmöglichkeiten aufgeführt. Konkrete Vorschläge für eine Ausgestaltung, die im Rahmen der Interviews genannt wurden, sind:

- Ergänzung der Texte mit Symbolen (speziell bei der Dimension Persönlichkeit wird dies als umsetzbar erachtet)
- Visualisierung Mittels Piktogrammen der 3 Titelformen ergänzend zum Text
- Visualisierung Mittels Piktogrammen der 6 Typenkarten und Reduktion oder Weglassen von Text

Nach Aussage einer Person wird die Mischung von Text und Bild als nicht nutzenbringend erachtet. Die Autorin würde eine textliche Reduktion vor allem bei den Typenkarten sehr unterstützen, weil sie die Meinung vertritt, dass unmissverständliche Symbole oder Piktogramme, wie wir sie aus dem Alltag kennen, eine deutliche Vereinfachung darstellen würden und auch die Anwendbarkeit für sprachlich weniger versierte Klienten möglich und hilfreich wäre. Bei der Vereinfachung der Aussagekarten steht sie einer Kombination von Text und Bild eher kritisch gegenüber, weil sie eine unmissverständliche Darstellung als schwierig erachtet.

Der Vorschlag eines «PIF easy» ist bei fünf Interviewten auf Interesse gestossen. Vereinfachte Texte sind für vier der Befragten eine Option, wobei die Befürchtung aufgekommen ist, dass vereinfachte Texte zu wenig aussagekräftig sein könnten. Eine Variante mit nur Fotos wird nur einmal befürwortet mit der Begründung, dass der

Beratungsalltag genug kopflastig sei. Diese Ansicht teilt die Autorin zwar, ist aber auf der anderen Seite der Meinung, dass dadurch die Interpretation und Auswertung anspruchsvoller und aufwändiger werden würde, was in Anbetracht des Aspektes von Aufwand/Nutzen als auch der Aussagekräftigkeit gut überlegt werden müsste. Ein konkreter Ausgestaltungsvorschlag könnte eine Anlehnung an die Handlungs- und Kompetenzkarten der Bertelsmann Stiftung sein, was aus Sicht der Autorin eine potenzielle Alternative wäre. Eine Vereinfachung Mittels Weglassen einer der drei Dimensionen können sich nur zwei Befragte vorstellen, die mehrheitlich mit Jugendlichen arbeiten und somit die Dimension Persönlichkeit weglassen würden, weil diese bei den Jugendlichen noch zu wenig ausgereift sei. Diese Aussage wird durch die Theorie zur Persönlichkeitspsychologie von McAdams (2006) gestützt, weil sich das Selbst als Autor erst während der Jugendzeit und im jungen Erwachsenenalter entwickelt und die persönliche Erfahrung aus dem Lebensalltag erst in dieser Zeitspanne ausgereift wird. Alle anderen Befragten verneinen das Weglassen einer Dimension im Sinne einer Vereinfachung mit der Begründung, dass dadurch das ganzheitliche Bild über eine Person nicht mehr gegeben wäre.

Die Frage, ob eine **Onlineversion** des PIF sinnvoll sein könnte, führte bei fünf Befragten eindeutig zu Contra-Argumenten. Der Hauptgrund liegt im Wegfallen der narrativen Komponente als grundlegende Methode dieses Arbeitsmittels. Dieser Ansicht ist auch die Autorin, weil sie die Meinung vertritt, dass das Gespräch und das, was dazwischen stattfindet, im Rahmen von Nachfragen, Rückfragen stellen und miteinander etwas zu erarbeiten wegfallen würde. Die Theorie gemäss Schubert, Rohr und Zwicker-Pelzer (2019) bestätigt dies im Rahmen der Paradigmen wirksamer Beratung, die sich unter anderem mit der Gestaltung der Beziehung und den Wirkfaktoren befasst und aussagt, dass bedingungslose positive Wertschätzung, Empathie, Präsenz und Selbstkongruenz von Seiten der Beratenden fundamental sind, wie es auch Rogers (2016) postuliert. Die Wechselwirkung zwischen dem Input der Beratenden und der Reaktion der Klienten ist ein zentrales Element wirksamer Beratung. Es ist naheliegend, dass es sich somit um eine gemeinsame Leistung handelt. Keine der beteiligten Personen gestaltet den Prozess allein und genau dieser Umstand wäre bei einer Onlineversion nicht gegeben. Auch die befürwortende Person (I1) einer Onlineversion stellt sich kritisch die Frage, wie das fehlende Diskutieren in die Beratung einbezogen werden könnte. Einen positiven Aspekt sieht die Autorin jedoch in der Möglichkeit, bei den Aussagekarten per Mausclick eine Erklärung der Begriffe oder konkrete Beispiele aufrufen zu können. Dennoch dürfte sich eine derzeit noch unbeantwortete Anfrage beim SDBB über eine mögliche Aufnahme des PIF in die Onlineangebote zumindest aufgrund der Fakten dieser Untersuchung zum aktuellen Zeitpunkt erübrigt haben.

Die weit verbreitete Praxis, dass Beratende im Sinne von Wirksamkeit und Nachhaltigkeit den Klienten im Anschluss an die Beratung etwas mitgeben möchten, hat sich in dieser Untersuchung einstimmig bestätigt. Alle Befragten wünschen sich eine verbindliche Form, das Besprochene festhalten zu können, in Form einer **abzugebenden Unterlage**. Vier der Befragten können sich eine Erweiterung des heutigen Protokollblattes in folgenden Varianten vorstellen:

- Ergänzung von drei Feldern, um den Holland-Code notieren zu können
- Ergänzung eines Feldes für Handnotizen (evtl. auf der Rückseite) um Berufe, Ausbildungen oder Studienrichtungen zu notieren, die angesprochen wurden
- Zweite Seite mit Checkliste zur Berufswahl-Situation (wie letzte Seite im Explorix)
- Mind-Map-Vorlage auf der Rückseite für persönliche Notizen

Das Protokollblatt wird von denjenigen Befragten, die Kenntnis davon hatten, dass es so eine Beilage gibt, angewendet, was bei der Hälfte der Befragten der Fall ist. Drei der Befragten hatten keine Kenntnis dieses Protokollblattes, würden es aber sehr begrüßen, Zugang dazu zu erhalten und es ausprobieren zu können. Spannend hierbei ist zu erwähnen, dass diese drei Befragten ausserhalb des LBZ tätig sind, womit sich die Frage der Kommunikation und Art der Vermarktung des Arbeitsmittels als Gesamtpaket stellt. In diesem Punkt besteht klarer Handlungsbedarf von Seiten der Fachgruppe Diagnostik des LBZ.

Die Unterkategorie **Fremdeinschätzung** ist von drei Befragten während der Befragung im Zusammenhang mit der Beratung von Jugendlichen aufgekommen. Damit die Eltern mit ins Boot genommen werden können, wäre es eine Möglichkeit, ihnen auch ein Set Karten zu geben und dieses separat bearbeiten zu lassen. Beim Übereinanderlegen der beiden Sets könnten neue Erkenntnisse zu einzelnen Aussagen generiert und neue Ansichten in die Diskussion einbezogen werden. Einen Vorteil in dieser Idee sieht die Autorin in der höheren Akzeptanz des vorliegenden Ergebnisses, weil alle Parteien involviert werden und eine gemeinsame Diskussion auf der gleichen Basis entsteht. Kritisch erachtet sie den Umstand, wenn die beiden Parteien unterschiedliche Einschätzungen machen, die den Beratungsprozess auch negativ beeinflussen und die Jugendlichen verunsichern könnte. Auch in der Arbeit mit Erwachsenen ist es je nach Arbeitsinstrument oder -mittel Teil der Bearbeitung, dass eine Fremdeinschätzung eingeholt wird und somit ist diese Variante auch für den PIF durchaus vorstellbar.

Die Idee des Einsatzes des PIF in **Kombination mit anderen Arbeitsinstrumenten** ist von einem Drittel der Befragten eingebracht worden. Dabei wurden folgende Varianten genannt:

- Erfragung von Interessen vor der Durchführung des PIF (dadurch ergeben sich zwei Perspektiven oder die Möglichkeit, Informationen und Aussagen zu verknüpfen).
- Anwendung in Kombination mit dem Interessenfragebogen Studium (IFS), um Vergleiche mit den Erkenntnissen aus der Bearbeitung des PIF anstellen zu können.

Da es sich beim PIF um ein Arbeitsmittel und kein diagnostisches Instrument handelt und er somit auch keine Gütekriterien aufweist, ist es aus Sicht der Autorin ein hilfreiches Arbeitsmittel mit grossem Potenzial, jedoch nicht geeignet für eine alleinige Anwendung. Da das Arbeitsmittel auf der Holland-Theorie basiert, welche aufgrund ihrer Einfachheit auch ihre Einschränkungen hat, erachtet sie es als sinnvoll, dass zur Beantwortung einer Fragestellung ergänzend noch andere Verfahren und Instrumente berücksichtigt und angewendet werden, wie es ein Teil der Befragten bestätigt hat.

Zusammenfassend kann gesagt werden, dass bei einer zweiten Auflage vor allem der Verständlichkeit und Wortwahl der 90 Aussagekarten grosse Beachtung geschenkt und einzelne Karten textlich überarbeitet werden sollten. Die diversen Vorschläge einer Vereinfachung der Verständlichkeit eines Teils der Aussage- und aller Typenkarten in Form von textlicher Anpassung, Visualisierung und Ergänzung durch konkrete Beispiele machen deutlich, dass durch diese Überarbeitung die Anwendbarkeit für verschiedenste Kundengruppen vereinfacht werden könnte, ohne die Qualität und Aussagekraft des Arbeitsmittels zu schmälern. Im Weiteren sollte dem grossen Bedürfnis nach einer sinnvollen und einfachen Möglichkeit nachgegangen werden, das Besprochene aus der Beratung in schriftlicher Form festhalten und den Klienten abgeben zu können.

5.1.3 Grenzen eines qualitativ-narrativen Arbeitsmittels (*Fragestellung 3*)

Qualitative Arbeitsmittel und -instrumente können im Gegensatz zu quantitativen nicht in Form von Zahlen gemessen und ausgewertet werden. Sie lassen Spielraum, die Vorgehensweise zu finden, welche für die Beratenden und die Klienten passend ist, was gemäss der Untersuchung einer Mehrheit der Befragten ein grosses Bedürfnis ist. Gezeigt hat sich dies vor allem bei der Handhabung der Instruktionen und Handlungsanleitung sowie im Umgang mit verschiedenen Kundenkategorien. Trotz dieser Vorteile zeigten sich in der Untersuchung auch klare Grenzen dieser **Beratungstechnik** auf. Die sprachliche Versiertheit und Ausdrucksfähigkeit wurde von allen Befragten als Grundvoraussetzung einer zielführenden Arbeit mit dem PIF erwähnt. Die Methode erfordert von den Klienten zudem die Bereitschaft und das sich Einlassen auf sich selbst, verbunden mit der Fähigkeit zur Selbstreflexion, was sich gerade in der Zusammenarbeit mit Jugendlichen als oft schwierig oder herausfordernd gezeigt hat. Ein theoretischer Ansatz dazu ist in der **Persönlichkeitsentwicklung** zu finden,

welche gemäss Ansatz von McAdams (1995) besagt, dass sich im Alter zwischen 15 und 25 Jahren die persönlichen Erfahrungen aus dem Lebensalltag entwickeln und ausreifen. Demgegenüber ist dieser Reifeprozess bei den Erwachsenen abgeschlossen und die sogenannten Big Five, welche als Referenzmodell unter den Persönlichkeitsmodellen fungieren und einen konkreten Einfluss auf die Berufswahl haben (Lang, 2009), bleiben während des Erwachsenenlebens relativ stabil (McCrae & Costa, 1990, 2003). Die Untersuchung hat gezeigt, dass die Jugendlichen oft noch nicht wissen, wer sie sind, was sie können und auch sprachlich bedingt ihre Interessen nicht wirklich formulieren können. Dies verdeutlicht, dass ihnen im Gegensatz zu Erwachsenen ein paar Lebensjahre und damit verbunden eine gewisse Lebenserfahrung fehlt. Neubauer (2018) belegt diese Feststellung indem er sagt, dass Menschen erst im Laufe ihres Lebens Erfahrungen in verschiedenen Tätigkeiten und Fähigkeiten sammeln, die ihnen Aufschluss über ihre Stärken und Schwächen liefern. Bei der Dimension «Fähigkeiten» hat sich zudem gezeigt, dass viele diese rein auf ihre schulischen Fähigkeiten reduzieren, was den Zusammenhang mit der persönlichen Reife und der Fähigkeit zur Selbstreflexion aufzeigt. Aufgrund dieser Tatsache ist die Autorin doch erstaunt, dass die Mehrheit der Befragten den PIF in Zusammenarbeit mit Jugendlichen anwendet und es fragt sich, wie aussagekräftig die persönlichen Einschätzungen vor allem zur Dimension «Fähigkeiten» wirklich sind.

Bei der Frage nach den Grenzen in Bezug auf die **Interessenentwicklung** hat sich ein sehr ähnliches Bild gezeigt wie bei der Persönlichkeitsentwicklung. Beide Elemente setzen eine gewisse Reife, Lebenserfahrung und die Fähigkeit zur Selbstreflexion voraus. Nach Holland hängt die richtige Zuordnung von Person und Beruf jedoch davon ab, wie gut die berufswählende Person sich selber kennt (Selbstkenntnis) und wie gut sie über Berufe informiert ist (Berufskennntnis). Nicht ausser Acht gelassen werden dürfen zudem günstige oder ungünstige Realisierungsbedingungen und Einflüsse aus der Umwelt, wie z.B. die Eltern, die soziale Einbettung etc. Diese können den Passungsprozess ebenfalls beeinflussen, wie sie bei Zihlmann und Jungo (2015) und im Modell der beruflichen Entscheidungsfindung von Hirschi (2008) zum Ausdruck kommen. Bestätigt wurden diese direkten Einflüsse im Rahmen der Untersuchung, indem eine ressourcenbasierte Betrachtung und Grundhaltung in der Arbeit mit dem PIF durchaus als förderlich für die **Selbstwirksamkeit** erwähnt wurde. Damit wird ein Paradigma wirksamer Beratung bestätigt, welches besagt, dass die Aufmerksamkeit auf die positiven Eigenschaften und die besonderen Fähigkeiten der Klienten gerichtet werden sollen. Auch die Tatsache, sich mit den drei Dimensionen auseinandergesetzt zu haben im Gespräch und vor sich in Form der Matrix und der Aussagen zu sehen, was jemandem wichtig ist und wie die Person ist, konnte als Wirkfaktor in Bezug auf die Selbstwirksamkeit bei den Klienten bestätigt werden. In diesem Sinne kommt wohl dem direkten Umwelteinfluss der

Beratungsperson eine gewisse Bedeutung zu, welche den Prozess narrativ begleitet. Die Befragungen haben aber auch deutlich gemacht, dass die Selbstwirksamkeit abhängig ist von der Person und ihren bisherigen Lern- und Lebenserfahrungen.

Die Untersuchung hat mit einer Ausnahme bestätigt, dass insbesondere die **non-verbale Kommunikation** einen bedeutenden Stellenwert bei der Bearbeitung des PIF einnimmt. Die reine Beobachtung des Klienten bei der Kartenlegung und die Feststellung, wie zügig oder zögerlich diese erfolgt, können Anlass sein, dies bei der Besprechung zu thematisieren und dadurch neue Erkenntnisse zu erhalten. Auch der Einfluss der Beobachtung der Körperhaltung wurde als Zeichen erwähnt, wie interessant oder vielleicht mühsam Klienten das Kartensortieren empfinden. Betont wurde von den Befragten auch, dass ihre positive Grundhaltung, Wertschätzung und Empathie ein gewisses Gewicht haben, so wie in der Theorie von Carl Rogers (2016) beschrieben, dass der emotionale Inhalt einer Situation wichtiger sei als der intellektuelle.

Zusammenfassend kann gesagt werden, dass die Untersuchung gezeigt hat, dass der narrative Ansatz nicht zu jedem Klienten passt, weil er sich zum Teil aus Gründen der Reife oder Motivation nicht darauf einlassen kann oder will (Schreiber 2023). Insbesondere Jugendliche haben oft Schwierigkeiten, sich verbal auszudrücken. Auch der Transfer der Ergebnisse wird von den meisten Befragten aufgrund der rein narrativen Erhebung als herausfordernd empfunden und sie bestätigten, dass viele Klienten bei diesem Schritt Unterstützung benötigen. Eine Möglichkeit, diesem Umstand entgegenzutreten, kann in Form des Abgebens eines Protokolls oder Notizblattes sein, wie es vorgeschlagen wurde.

5.1.4 PIF als Arbeitsmittel (Abschlussfragen)

Im Rahmen der Abschlussfrage sind Themen aufgekommen, die sich keiner eigentlichen Unterkategorie des Kategoriensystems zuordnen liessen und aus diesem Grund in einem separaten Kapitel festgehalten werden, weil sie nach Meinung der Autorin relevant und wichtig sind für die Handlungsempfehlungen und den Ausblick.

Es wurde als wichtig erachtet, dass eine zielführende Arbeit mit dem PIF eine gewisse Offenheit und ein Vertrauen seitens der Beratenden voraussetzt, dass die Klienten mit den Ergebnissen etwas anfangen und für sich Schlüsse daraus ziehen können, auch wenn durch den narrativen Ansatz vieles nicht so greifbar ist im Vergleich mit anderen Arbeitsinstrumenten oder -mitteln. Dem Arbeitsmittel wird ein grosses Potenzial attestiert in Bezug auf weitere Ausgestaltungsmöglichkeiten, welche sich im Rahmen der erwähnten Entwicklungs- und Optimierungsmöglichkeiten ergeben könnten.

Als eher nachteilig empfunden wird die Tatsache, dass die Anwendung eine fundierte Einführung und vor allem viel Übung voraussetzt, was in Anbetracht dessen, dass es sich um ein Arbeitsmittel und nicht ein komplexes diagnostisches Instrument handelt, durchaus hinterfragt werden darf.

Als Fazit können in Bezug auf diese Untersuchung somit drei übergeordnete Schlussfolgerungen gezogen werden:

Schlussfolgerung 1

Der Einsatz im Beratungsalltag wird grundsätzlich als positiv eingeschätzt und das Arbeitsmittel wird entsprechend weiterempfohlen. Der Einsatz bewährt sich jedoch nicht für alle Kundenkategorien in gleichem Masse.

Schlussfolgerung 2

Die Untersuchung hat vielfältige Ideen und zum Teil konkrete Vorschläge für potenzielle Entwicklungs- und Optimierungsmöglichkeiten in Bezug auf die verschiedenen Fragestellungen hervorgebracht, welche als Grundlage für die Ausgestaltung einer 2. Auflage von grosser Relevanz und für eine Anwendung einer breiteren Klientel förderlich sein könnten.

Schlussfolgerung 3

Das Aufzeigen der Grenzen in der Anwendung von qualitativ-narrativen Arbeitsmitteln ist unterstützend für die folgenden Überlegungen zur weiteren Ausgestaltung des PIF und um aufzeigen zu können, wo mögliche Stolpersteine, aber auch, wo Möglichkeiten liegen.

5.2 Praxistransfer und Handlungsempfehlungen

Abgestützt auf diese Erkenntnisse stellt sich die Frage, welche Empfehlungen sich daraus ableiten lassen, um den Nutzen und Mehrwert der Anwendung des PIF sowohl für die Beratenden als auch die Klienten erhöhen zu können.

Aufgrund der Untersuchungsergebnisse lässt sich sagen, dass das erklärte Ziel des PIF, die Ratsuchenden dabei zu unterstützen, eine berufliche Identität zu entwickeln und Sinn in ihrer Berufsbiografie zu finden, eher für eine Anwendung in Zusammenarbeit mit älteren, persönlich reiferen Jugendlichen und Erwachsenen spricht. Unter Berücksichtigung der Interessentheorie und dabei insbesondere der Happenstance Learning Theory (HLT) von Krumboltz (2009), ist das menschliche Verhalten ein Produkt einer Vielzahl von Lernerfahrungen, die durch geplante als auch ungeplante Situationen entstehen. Die

Ergebnisse dieser Lernerfahrung bilden die Basis für Fähigkeiten, Interessen, Einstellungen und Emotionen und machen deutlich, dass diese Komponenten bei Jugendlichen noch nicht weit genug ausgereift sind und sich der Einsatz des PIF in der heutigen Form deshalb nur bedingt für diese Kundengruppe eignet. Dies schliesst jedoch nicht aus, dass z.B. das Protokollblatt für die Schulhausarbeit mit jüngeren Jugendlichen zur Evaluation von ersten Interessen und Fähigkeiten, in **Kombination mit anderen Arbeitsinstrumenten**, unterstützend eingesetzt werden kann. Die genannten Ideen und Vorschläge für mögliche Varianten von **Vereinfachung in textlicher Form** als auch im Rahmen von **Visualisierungen** bei einem Teil der **Aussagekarten** (Persönlichkeitsdimension) und der 6 **Typenkarten** sowie der Idee von **Beispielen** können als Grundlage für eine zweite Auflage konkret genutzt werden. Diese Anpassungen wären ein erster Schritt in die gewünschte Richtung, das Arbeitsmittel für eine breitere Klientel zugänglich zu machen und auch die vereinfachte Handhabung für die Beratenden zu unterstützen. Eine **Neuaufmachung der Instruktionen und Handlungsanleitung** in Form von Einführungskarten im Format A5 mit den wichtigsten zu beachtenden Schritten als auch Karten mit Muss- und Kann-Schritten könnten einer breiteren Anwendung unter den Beratenden dienlich sein. Als Alternative oder Ergänzung ein Video-Tutorial für die Handlungsanleitung zur Verfügung zu stellen, könnte eine weitere sinnvolle Option für einen leichteren Zugang sein, was im LBZ auch im Rahmen anderer Arbeitsinstrumente bereits auf Anklang bei den Beratenden gestossen ist. Auch dem grossen Wunsch nach einer konkreten Protokollierung oder dem **Festhalten der Besprechungsaussagen und -fazits** könnte in Form der Weiterentwicklung des bestehenden Protokollblattes oder im Rahmen von neuen Ideen wie z.B. einer Mind-Map-Vorlage oder einer zusätzlichen Seite für Notizen mit wenig Aufwand, aber einem grossen Mehrwert für die Klienten, nachgekommen werden.

Im Weiteren kam im Rahmen der Untersuchung die kritische **Frage der Abgrenzung der Aussagen auf den Karten und die Zuteilung zu den einzelnen Holland Codes** auf, weil dazu keinerlei Aussagen oder Hintergrundinformationen in der aktuellen Literatur zu finden sind. Eine einfache schriftliche Darstellung dieser gewünschten Informationen könnten der Akzeptanz des Arbeitsmittels unter den Beratenden durchaus zusätzlich förderlich sein. Zudem würde es begrüsst, wenn bei der Überarbeitung des PIF die verschiedenen kantonalen Diagnostikverantwortlichen in geeigneter Form einbezogen werden könnten, was einem konkreten Wunsch aus den Expertengesprächen entspricht.

5.3 Kritische Reflexion des Vorgehens und der Arbeit

Rückblickend kann die Autorin sagen, dass sie die Fragestellung der Masterarbeit und auch den Untersuchungs- und Schreibprozess als positiv und lehrreich empfunden hat. Das gewählte Thema hat sich als sehr ergiebig erwiesen und das grosse persönliche Interesse daran hat die Motivation während der monatelangen Arbeit aufrechterhalten können. Trotzdem gab es auch immer wieder Rückschritte und Zusatzschlaufen, die zum Teil ziemlich energieintensiv waren. Die Unterstützung der Zweitbetreuenden war durchaus hilfreich, manchmal aber auch herausfordernd, weil bei gewissen Themen zuerst eine gemeinsame Basis und Ansicht gefunden werden musste. Der Lernprozess auf diesem Weg hat sich aber durchaus gelohnt.

Die Frage nach der theoretischen Basis für die gewählten Fragestellungen hat sich als ziemliche Knacknuss erwiesen, weil sich die Autorin nicht für ein für sich stehendes Thema im Beratungsalltag entschieden hat, sondern für die Evaluation eines bestehenden Arbeitsmittels, bei dessen Erarbeitung sie nicht beteiligt war. Die Verknüpfung der Theorie mit den Untersuchungsergebnissen war somit eine ziemliche Herausforderung. Weil es sich um ein relativ neues Arbeitsmittel handelt, lagen zum Zeitpunkt der Verfassung der Arbeit auch keine Studien oder Forschungsberichte zu diesem Thema vor, die beigezogen werden hätten können. Aus diesem Grund hat die Autorin den Weg über die direkte Ansprache von Fachpersonen im Bereich Diagnostik gewählt, um so an aktuelle Erfahrungen und Erkenntnisse in der Anwendung des Arbeitsmittels und der basierenden Beratungstechnik zu gelangen.

Die ausgiebigen Ergebnisse nach den geführten Experteninterviews mit der Option auf Integration von spontan auftkommenden Themen im Rahmen der grundsätzlichen Fragestellung waren sehr spannend und für die Autorin von grossem Interesse. Die Breite und der Umfang haben sie jedoch dazu gezwungen, einzelne Themen auszuklammern, sowie das Inhaltsverzeichnis und die Theorie entsprechend anzupassen, um den Rahmen der Arbeit nicht zu sprengen. Ein Umstand, mit dem sie zu Beginn der Arbeit nicht gerechnet hatte.

Durch die gegebenen Rahmenbedingungen von maximal sechs Interviews im Rahmen einer Stichprobe handelt es sich bei den Ergebnissen somit um keine abschliessenden Aussagen, sondern um eine Momentaufnahme. Es wäre auf alle Fälle spannend gewesen, das Thema in einem grösseren Umfang bearbeiten und ergänzend auch den Aspekt der Wirksamkeit der Anwendung des Arbeitsmittels für die Klienten untersuchen zu können. Dies könnte im Rahmen einer quantitativen Umfrage zu einem späteren Zeitpunkt sinnvoll sein. Trotzdem

weisen die Erkenntnisse der Untersuchung eine hohe Praxisrelevanz auf und es konnten verschiedene Handlungsempfehlungen für eine zweite Auflage abgeleitet werden, was ein Hauptziel der Evaluation war. Während den Interviews hat sich ein grosses Interesse für dieses Arbeitsmittel gezeigt und die Interviewten haben sich mit viel Engagement und persönlichem Interesse auf die Gespräche vorbereitet. Spannend war es zu hören, dass die tiefere Auseinandersetzung in Form der Befragung bei Einzelnen Lust auf einen vermehrten Einsatz des Arbeitsmittels im Alltag und eine gewisse Neugier geweckt hat, den PIF und seine flexiblen Einsatzmöglichkeiten besser kennenzulernen. Erfreulich für die Autorin war auch zu hören, dass alle Befragten Interesse am Resultat der Arbeit bekundet haben.

Rückblickend lässt sich sagen, dass sich der qualitative Ansatz gut bewährt hat, um aufschlussreiche Erkenntnisse zu den gewählten Fragestellungen zu erhalten. Die Autorin ist überzeugt, dass durch den narrativen Charakter der Methode viele persönliche Sichtweisen und Erfahrungen der Experten zu Tage kamen, welche bei einer quantitativen Methode nicht ersichtlich geworden wären. Je länger die Interviews dauerten, umso mehr kamen die Befragten in eine Art Flow und stellten fest, dass sie während dem Interview eine gewisse Reflexion erleben, die sie nicht erwartet hätten. Obwohl immer wieder neue Aspekte während den Interviews zur Sprache kamen, konnten die Befragungen im geplanten zeitlichen Umfang durchgeführt werden.

5.4 Ausblick

Diese Arbeit befasst sich mit der Evaluation eines noch jungen Arbeitsmittels. Durch die Fokussierung auf potentielle Optimierungs- und Entwicklungsmöglichkeiten sowie die Anwendung einer qualitativen Methode konnte ein wertvoller Beitrag zur Ausgestaltung einer zweiten Auflage des PIF geleistet werden.

Da es sich um ein Arbeitsmittel, das im Unterschied zu Arbeitsinstrumenten keine Gütekriterien aufweist, handelt, wird eine grössere Flexibilität in der Handhabung ermöglicht. Diese Flexibilität birgt aber nicht nur Vorteile, weil die Interpretation der Ergebnisse und der anschliessende Transferprozess für die Klienten erschwert werden können. Dies könnte sich auf die Wirksamkeit der Erkenntnisse und die nachhaltige Verarbeitung davon nachteilig auswirken. Somit wäre es sinnvoll, fixere Rahmenbedingungen z.B. für das Festhalten der Beratungserkenntnisse zu haben. Da sich die Ausarbeitung der Aussagekarten nicht an Gütekriterien orientiert, wird deren Zustandekommen von Experten hinterfragt. Es wäre somit im Sinne einer höheren Akzeptanz des Arbeitsmittels förderlich, dazu mehr Hintergrundinformationen gegen aussen zu kommunizieren. Im Rahmen der Untersuchung wurde dem PIF grosses Potenzial attestiert und deshalb wäre es schön, wenn die vorgeschlagenen Handlungsempfehlungen bei der Überarbeitung in einem machbaren

Rahmen in Bezug auf Ressourcen berücksichtigt werden könnten. Ergänzt werden könnte dies auch durch den ausdrücklichen Wunsch von Experten und Beratenden, bei einer weiteren Ausgestaltung in diesen Prozess involviert zu werden, was den Vorteil hätte, weitere und ergänzende Inputs für Entwicklungsmöglichkeiten aufzugreifen. Anfang 2023 stand von der kantonalen Fachstelle für Diagnostik des Kantons Zürich zur Diskussion, eine Arbeitsgruppe zum PIF ins Leben zu rufen. Aufgrund der Tatsache, dass das Arbeitsmittel zum Zeitpunkt der Verfassung dieser Arbeit nicht auf der Liste der Top zehn Arbeitsinstrumente und -mittel im Kanton Zürich lag, wurde diese Idee wieder verworfen. Es wurde jedoch der Wunsch geäußert, nach Abschluss und finaler Beurteilung, die vorliegende Arbeit an einer Sitzung den Diagnostikverantwortlichen des Kantons Zürich zu präsentieren. Aufgrund der Erkenntnisse und Fazits dieser Präsentation soll entschieden werden, in welchem Rahmen und Umfang und ob das Arbeitsmittel zumindest im Kanton Zürich weiter überarbeitet und propagiert werden soll.

6 Literaturverzeichnis

Bamberger, G.G. (2022). *Lösungsorientierte Beratung Praxishandbuch*. Weinheim: Beltz Verlagsgruppe.

Becker, Daniela. (2006). *Narrative Beratung und Therapie im Kontext systemischer Ansätze*. Zugriff am 2. Dezember 2022 unter <https://www.grin.com/document/65058>

Culley, Sue. (1996). *Beratung als Prozess - Lehrbuch kommunikativer Fertigkeiten*. Weinheim: Beltz Verlagsgruppe.

Flick, U., Kardorff, E. & Steincke, I. (2012). *Qualitative Forschung ein Handbuch* (9. Aufl.). Reinbek bei Hamburg: Rowohlt Taschenbuch Verlag.

Gerrig, Richard J., Dörfler, Tobias & Roos, Jeannette. (2018). *Psychologie* (21. aktualisierte und erweiterte Auflage). München: Pearson Deutschland GmbH.

Grolimund, Fabian. (2014). *Psychologische Beratung und Coaching*. Bern: Hogrefe Verlag.

Hammerer, M. (2013). Neuere Theorien der Laufbahnforschung und deren Implikationen für die Beratungspraxis / Der narrative Ansatz in der Laufbahnberatung: Von der Theorie zur Praxis. *Zukunftsfeld Bildungs- und Berufsberatung II*. Bielefeld: Bertelsmann Verlag GmbH & Co.

Hirschi, A. (2008). Kognitive Laufbahntheorien und ihre Anwendung in der beruflichen Beratung. In D. Läge & A. Hirschi (Hrsg.), *Berufliche Übergänge: Psychologische Grundlagen für die Berufs-, Studien- und Laufbahnberatung*. Wien: Lit Verlag GmbH.

Hirschi, A. & Baumeler, F. (2020). Berufswahltheorien – Entwicklung und Stand der Diskussion. In T. Brüggemann & S. Rahn (Hrsg.), *Berufsorientierung: Ein Lehr- und Arbeitsbuch* (2. überarbeitete und erweiterte Aufl., S. 31-42). Münster: Waxmann Verlag.

Holland, John L. (1997). *Making vocational choices a theory of vocational personalities and work environments* (3rd ed.). Odessa: PAR Psychological Assessment Resources.

- Krumboltz, John D. (2009). Die Zufallstheorie. *Journal of Career Assessment*, 17(2), 135-152. <https://doi.org/10.1177/1069072708328861>
- Kruse, J. (2015). *Qualitative Interviewforschung ein integrativer Ansatz* (2. überarbeitete und ergänzte Auflage). Weinheim: Beltz Juventa.
- Kuckartz, U. & Rädiker, S. (2022). *Qualitative Inhaltsanalyse. Methoden, Praxis, Computerunterstützung* (5. Aufl.). Weinheim: Beltz Juventa.
- Läge, Damian & Hirschi, Andreas. (2008). *Berufliche Übergänge Grundlagen für die Berufs-, Studien- und Laufbahnberatung*. Zürich: LIT Verlag GmbH.
- Lang, Daniela. (2009). *Sozial Kompetenz und Persönlichkeit: Zusammenhänge zwischen sozialer Kompetenz und den Big Five der Persönlichkeit bei jungen Erwachsenen*. Landau: Empirische Pädagogik e.V.
- Lent, R. W., Brown, S. D. & Hackett, G. (2002). Social cognitive career theory. In D. Brown & Associates (Hrsg.), *Career Choice and Development* (S. 255-311). John Wiley & Sons, Inc.
- Mayring, P. (2015). *Einführung in die qualitative Sozialforschung* (5. Aufl.). Weinheim: Beltz Verlagsgruppe.
- Mayring, P. (2022). *Qualitative Inhaltsanalyse* (13. Aufl.). Weinheim: Beltz Verlagsgruppe.
- McAdams, D. & Pals, J. (2006). *Ein Rahmenmodell der Persönlichkeit*. Zugriff am 14. Januar 2023 unter <https://bilder.buecher.de/zusatz/32/32093/32093476 lese 1.pdf>
- Mey, Günter & Mruck, Katja. (2010). *Handbuch Qualitative Forschung in der Psychologie* (2. Aufl.). Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften.
- Moser, Heinz. (2022). *Instrumentenkoffer für die Praxisforschung*. Freiburg: Lambertus Verlag.
- Neubauer, Aljoscha. (2018). *Mach was Du kannst - Warum wir unseren Begabungen folgen sollten, und nicht nur unseren Interessen* (1. Aufl.). München: Deutsche Verlags-Anstalt.

Nohl, A.-M. (2012). Anleitungen für die Forschungspraxis. *Interview und dokumentarische Methode* (4. Aufl.). Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften.

Rogers, C. R. (2016). *Entwicklung der Persönlichkeit Psychotherapie aus der Sicht eines Therapeuten* (20. Aufl.). Stuttgart: Klett-Cotta.

Schreiber, Marc. (2023). *Narrative Ansätze in Beratung und Coaching: Das Modell der Persönlichkeits- und Identitätskonstruktion (MPI) in der Praxis*. Wiesbaden: Springer.

Schreiber, Marc. (2022). *Narrative Ansätze in Beratung und Coaching*. Zugriff am 11. Januar 2023 unter digitalcollection.zhaw.ch/bitstream/11475/25815/2/2022_Schreiber_Narrative%20Ansaetze-in-Beratung-und-Coaching_SGAB-SRFP

Schubert, Franz-Christian, Rohr, Dirk & Zwicker-Pelzer, Renate. (2019). *Beratung Grundlagen - Konzepte - Anwendungsfehler*. Berlin Heidelberg: Springer.

Stadt Zürich Sozialdepartement / Publikationen (2022). *PIF*. Zugriff am 12. Januar 2023 unter <https://www.stadt-zuerich.ch/sd/de/index/unterstuetzung/laufbahnzentrum/aktuell/publikationen.html>

Steinebach, C., Schreiber, M. & Glenck, A. (2020). *Wegweiser im Lebenslauf: Berufs-, Studien- und Laufbahnberatung in der Praxis*. Stuttgart: W. Kohlhammer Verlag.

Vanotti, Marco. (2005). *Die Zusammenhänge zwischen Interessenkongruenz, beruflicher Selbstwirksamkeit und verwandten Konstrukten: Empirische Annäherung verschiedener Variablen der Berufswahl- und Laufbahntheorien sowie Überprüfung der Kongruenz-Hypothese von Holland*. Göttingen: Guvillier.

Zihlmann, René & Jungo, Daniel. (2015). *Berufswahl in Theorie und Praxis Konzepte der Berufswahlvorbereitung und der Berufs-, Studien- und Laufbahnberatung unter veränderten wirtschaftlichen und gesellschaftlichen Bedingungen* (4. vollständig aktualisierte Neuauflage). Bern: SDBB Verlag.

7 Anhang

Anhang A: Interviewleitfaden

Interview-Leitfaden „PIF - Evaluation und Entwicklungspotential eines qualitativ-narrativen Arbeitsmittels“

Vorbereitung und Einführung

Interviewerin: Bettina Haltinner

Befragte BSLB:

Datum/Ort:

Allgemeiner Ablauf:

1. Kurze Vorstellung meinerseits
 2. Interviewte Person erhält Informationen bezüglich des Ziels der Befragung, Anonymität und Dauer des Interviews
 3. Anfrage ob Tonaufnahmegerät verwendet werden darf und Abgabe der Einverständniserklärung
 4. Durchführung des Interviews anhand des Leitfadens
 5. Abschluss (Dank, Klärung eventueller Fragen etc.)
-

Vielen Dank, dass Sie sich Zeit für dieses Interview nehmen. Gerne stelle ich mich Ihnen kurz vor damit Sie sich ein besseres Bild über meine Person und meine Beweggründe für dieses Interview machen können.

Darf ich Sie bitten, mir ein paar Informationen zu Ihnen zu geben:

- Wie lange Sie schon als BSLB arbeiten
- Was Ihre aktuelle Funktion ist
- Wer Ihr Arbeitgeber ist (Privat, öffentliche Institution)
- Ihr Alter / Geschlecht

Um was geht es: Der PIF (Persönlichkeit, Interessen, Fähigkeiten) ist ein qualitativ-narratives Arbeitsinstrument, welches von verschiedenen Autoren (Andres Züger, Dr. Liliane Müller, Katja Studer) entwickelt und in die Praxis eingeführt wurde. Das Instrument basiert auf der Theorie von John L. Holland, welches die sechs Interessentypen und sechs dazugehörige Typen von Arbeitsumgebungen beschreibt. Das Instrument wurde seit seiner Lancierung im Jahre 2020 an rund 100 Kunden in der Deutschschweiz und im Tessin (öffentliche Beratungsstellen und private Beratungspersonen) verkauft und als neues Instrument in der Beratung zur Klärung von Persönlichkeit, Interessen und Fähigkeiten der Kunden angeboten.

Ziel des Interviews: Mit meiner Arbeit möchte ich untersuchen, ob das Arbeitsmittel nach rund 2 Jahren auf dem Markt effektiv angewendet wird und wie das Feedback zu Anwendung, Nutzen und Mehrwert für die Beratungspersonen ist. Zusätzlich möchte ich herausfinden, welche Entwicklungs- und Optimierungsmöglichkeiten die Anwendenden sehen und in welchem Umfang und in welcher Form Handlungsempfehlungen abgeleitet und in eine allfällige 2. Auflage integriert werden könnten. Zudem möchte ich der Frage nachgehen, wo die Grenzen des

Einsatz eines qualitativ-narrativen Arbeitsinstrumentes liegen.
 Zeitrahmen: 50 – 60 Minuten

Umfang: Der nachfolgende Fragenkatalog ist nicht abschliessend, sondern als Leitfaden gedacht. Verständnis-, Vertiefungs- und Ergänzungsfragen sind erwünscht und abhängig vom Gesprächsverlauf.

Freiwilligkeit: Wenn Sie eine bestimmte Frage nicht beantworten möchten, steht Ihnen dies frei.

Vertraulichkeit: Das Interview wird aufgezeichnet, damit das Gespräch anschliessend verschriftlicht und ausgewertet werden kann. Ihre Aussagen werden vertraulich behandelt, anonymisiert und nicht mit Ihrem Namen veröffentlicht.

Einverständniserklärung: Im Sinne des Datenschutzes bitte ich Sie, die Einverständniserklärung zu unterzeichnen. Haben Sie noch Fragen?

Einsatz von Beratungsinstrumenten allgemein

Im Beratungsalltag gibt es je nach Klientel (Jugendliche, Erwachsene) eine Vielzahl an Instrumenten und Arbeitsmitteln, die Persönlichkeit, Interessen und Fähigkeiten abzuklären.

- **Welche Instrumente setzen Sie ein bei der Abklärung von Persönlichkeit, Interessen und Fähigkeiten?**

Kategorien: Persönlichkeit, Interessen, Fähigkeiten

- **Welche Instrumente kommen am meisten zum Einsatz und was sind die Gründe dafür?**

Kategorien: Persönlichkeit, Interessen, Fähigkeiten

Anwendung/Handling, Zeitbedarf, Verständlichkeit Instruktionen, Aufwand-/Nutzenverhältnis, Auswertungsmöglichkeiten, Darstellung der Ergebnisse

Einsatz des PIF im Beratungsalltag

- **Wie häufig setzen Sie den PIF ein (wöchentlich, monatlich, manchmal, oft, selten)?**
- **Bei welchen Kunden setzen Sie den PIF ein?**
- **Für welche Kunden ist das Arbeitsmittel aus Ihrer Sicht nicht oder weniger geeignet, weshalb?**
Kategorien: Erwachsene, Jugendliche, Fremdsprachige
- **Welche bisherigen Erfahrungen haben Sie in der Anwendung aus Beratersicht bis heute gemacht?**
- **Wie beurteilen Sie das Aufwand-/Nutzenverhältnis?**
- **Wie beurteilen Sie die Qualität und Aussagekraft eines Arbeitsmittels, welches alle drei Dimensionen (Persönlichkeit, Interesse und Fähigkeiten) abdeckt?**
- **Setzen Sie das Arbeitsmittel nach den empfohlenen Instruktionen ein oder gehen Sie anders vor? Falls anders, wie? Setzen Sie auch das Protokollblatt ein? Wenn ja, wie?**
- **Empfehlen Sie das Arbeitsmittel weiter? Wenn ja/nein, was sind die Gründe dafür**

Entwicklungs- / Optimierungsmöglichkeiten und Grenzen des Arbeitsmittels

- **Welche Entwicklungs- und Optimierungsmöglichkeiten sehen Sie für eine allfällige 2. Auflage?**
 - Aufmachung als Box mit Karten und Instruktionen
 - Gäbe es aus Ihrer Sicht eine passendere Aufmachung (weshalb, wie für dieses aussehen)?
 - Anzahl Karten (90 Aussagekarten, 6 Typenkarten, 3 Titeltkarten)
 - Ist die Anzahl der Karten sinnvoll und zielführend?
 - Kommen immer alle Karten zur Anwendung (ja, nein, weshalb)?
 - Verständlichkeit und Wortwahl von einzelnen Karten
 - Gibt es Auffälligkeiten?
 - Stimmen die Zuordnungen der 6 Typen für Sie (Überschneidungen)?
 - Gibt es Wörter, die nicht verstanden werden und immer wieder zu Verständnisfragen führen?
 - Wie können Klienten konkret darauf hingewiesen werden, dass sowohl das berufliche als auch das private Umfeld berücksichtigt werden soll?
 - Gäbe es Gründe für eine Trennung/Unterscheidung von Beruf- und Privatleben?
 - Verständlichkeit und Logik der Instruktionen und Handlungsanleitungen
 - Werden die vorgeschlagenen Schritte zur Gesprächsführung gemäss Instruktionen eingehalten?
 - Bei Abweichung: welche Schritte gestalten Sie anders und wie ist das Vorgehen?
 - Was sind die Gründe dafür?
 - Wie beurteilen Sie die Aussagekraft der „Ergebnisse“ am Ende des Prozesses, wie sie in der aktuellen Auflage vorliegt (Schritt 13 gem. Instruktion)?
 - Wie beurteilen Sie die Optionen zur weiteren Anwendung am Ende des Prozesses, wie sie in der aktuellen Auflage vorliegen (Schritt 14 gem. Instruktion)?

Kategorien: Holland-Code, Typenkarten (Berufe), Berufsverzeichnis Explorix, Vergleich mit bisherigem Berufswunsch, Vergleich mit aktuellem Beruf

 - Welche Möglichkeiten sehen Sie für die weitere Bearbeitung nach der Matrixlegung (vereinfachte Darstellung, wie, Arbeitsblatt für Zielgruppe, Auswertungsblatt zur weiteren Bearbeitung)?
 - Anwendbarkeit für verschiedene Zielgruppen
 - Würden Sie eine Kombination aus Text und Bildern als sinnvoll erachten?
 - Würden Sie einen „PIF easy“ als sinnvoll erachten (vereinfachte Texte, nur Dimensionen Interessen und Fähigkeiten)?
 - Pro/Contra für eine vom SDBB unterstützte Onlineversion (OTP)
- **Wo sehen Sie die Grenzen des Einsatzes eines qualitativ-narrativen Arbeitsinstrumentes?**
 - Persönlichkeitsentwicklung (Unterschiede Alter, Persönlichkeits- und Identitätskonstruktion)
 - Interessenentwicklung
 - Selbstwirksamkeit (Unterschiede Männer, Frauen, Jugendliche)
 - Wirkung verbaler und non-verbaler Kommunikation

Abschlussfragen

Fällt Ihnen spontan noch etwas zu diesem Thema ein, was Sie ergänzen möchten? Gibt es etwas aus Ihrer Sicht Wichtiges für mich zu wissen, worüber wir noch nicht gesprochen haben?

Gäbe es die Möglichkeit, Sie bei einer Beratung bei der Anwendung des PIF zu beobachten (im Rahmen der teilnehmenden Beobachtung)?

Vielen Dank für den interessanten Austausch und Ihre Zeit.

Anhang B: Kategorien-System

Hauptkategorie	Unterkategorie 1. Ebene	Unterkategorie 2. Ebene
Einsatz im Beratungsalltag		
	Häufigkeit	
	Kundenkategorien	
	Bisherige Erfahrungen	Aufwand-/Nutzenverhältnis
		Zeitaufwand
	Qualität und Aussagekraft	
	Einhaltung Instruktionen	Abweichungen
		Externe Einflüsse
	Weiterempfehlung	
Entwicklungs- und Optimierungsmöglichkeiten		
	Aufmachung	
	Anzahl Karten	Sinnvolle Anzahl
		Anwendung volles Set
	Verständlichkeit/Wortwahl Karten	Auffälligkeiten
		Zuordnung zu 6 Typen
		Berücksichtigung Beruf/Private Umfeld
		Sprachlastigkeit
	Verständlichkeit/Logik Instruktionen und Handlungsanleitung	Schritte
		Gestaltung/Darstellung
		Aussagekraft nach Matrixlegung (Schritt 13)
		Optionen zur weiteren Bearbeitung (Schritt 14)
	Anwendbarkeit verschiedene Zielgruppen	Kombination von Text und Bild
		PIF «easy»
	Onlineversion	Pro
		Contra
	Abzugebende Unterlagen / Auswertungen	
	Fremdeinschätzung	
	Kombination mit anderen Arbeitsinstrumenten	
Grenzen qualitativ-narrative Arbeitsinstrumente		
	Persönlichkeitsentwicklung	
	Interessenentwicklung	
	Selbstwirksamkeit	
	Wirkung verbale und non- verbale Kommunikation	
	Beratungstechnik	
Abschlussfragen		
	PIF als Arbeitsmittel	Vor- und Nachteile

schwarz: deduktiv erarbeitete Kategorien

blau: induktiv erarbeitete Kategorien

Anhang C: Codierleitfaden

Hauptkategorie	Beschreibung	Unterkategorie & Anwendung	Beispiel aus dem Datenmaterial
Einsatz im Beratungsalltag	Aussagen zum heutigen Einsatz im Beratungsalltag und den Erfahrungen damit	Häufigkeit: Aussagen, wie oft das Arbeitsmittel zum Einsatz kommt	<i>Es kommt natürlich auf die Fälle darauf an. Ich würde sagen, 1 oder 2 Mal pro Monat etwa im Durchschnitt. (12)</i>
		Kundenkategorien: Aussagen, bei welchen Kunden der Einsatz erfolgt	<i>Ich finde ihn super für Jugendliche, die schon ein bisschen älter sind, also jetzt älter als zweite Sek. Jugendliche, wenn sie sprachlich gut sind oder mit den Gymischülern, die das Gymi abbrechen und eine Lehre suchen...Ich würde ihn auch mit Erwachsenen einsetzen, wenn ich welche hätte. (16)</i>
		Bisherige Erfahrungen: Aussagen zu bisherigen Erfahrungen in der Anwendung Subkategorien auf der 2. Ebene: Aufwand-/Nutzenverhältnis Zeitaufwand	Subkategorie «Aufwand-/Nutzenverhältnis»: <i>Also bei mir geht es wirklich darum, dass die Berufswahl eine Konsequenz sein sollte von Persönlichkeit, Interesse und Fähigkeiten. Und das ist das einzige Arbeitsmittel, dass das so einfach auf den Punkt bringt. Das heißt, es ist eine wunderschöne erzieherische Maßnahme... Und das ist mal wirklich so ein erster Weg zum Thema Wer bin ich, was kann? Ich was will ich? ... Aufwand-/Nutzenverhältnis ist wirklich super. (14)</i> Subkategorie «Zeitaufwand»: <i>Wenn man wirklich diese Zeit hat und die Jugendlichen, die geeignet sind, dann finde ich das Arbeitsmittel wirklich sehr ergiebig oder das Beratungsinstrument, weil es ein umfassenderes Bild abgibt, dass nur der FIT oder BFT, weil es halt wirklich ganzheitlicher ist...Ich finde, der der Zeitaufwand ist wirklich recht hoch, 50-60 Minuten, aber es lohnt sich. (16)</i>
		Qualität und Aussagekraft: Aussagen zur Qualität und der Aussagekraft des Arbeitsmittels	<i>Ich finde die Aussagekraft ist wirklich hoch und ich finde auch, man kann den PIF weniger gut so steuern, also das Ergebnis, wenn man jetzt Kunde oder Kundin ist...wenn man den FIT macht oder auch den BFT 22, dann wählen Sie einfach wieder diese Bilder, die zum Berufswunsch passen, den sie eh schon haben oder bei BFT diese Tätigkeiten aber beim PIF kann man das nicht so gut, das ist einfach eben breiter und vielseitiger. (16)</i>

		<p>Einhaltung Instruktionen: Aussagen über die Einhaltung oder Abweichung von den Instruktionen, in Bezug auf den Einsatz des Protokollblatts und den Einfluss von externen Faktoren</p> <p>Subkategorien auf der 2. Ebene:</p> <p>Abweichungen Einsatz Protokollblatt Externe Einflüsse</p>	<p>Subkategorie «Abweichungen»: <i>Ja, ich muss ehrlich sein, dass ich mich nur zu Anfang ganz genau an die Anleitung gehalten habe und relativ bald dann einfach sehr spontan geschaut habe, was könnte ich mit dieser Person, die ich vor mir habe, was könnte jetzt hier nützlich sein und wie könnte ich damit weiterarbeiten. (11)</i></p> <p>Subkategorie «Einsatz Protokollblatt»: <i>Das habe ich bis jetzt irgendwie nicht angewendet... aber zum Festhalten der Ergebnisse, dass man da wie etwas noch hat das dann da noch bleibt, wenn man die Kärtchen wieder zusammen versorgt, dass da etwas zurückbleibt, das man dem Kunden, der Kundin mitgeben kann ist schon sinnvoll. (15)</i></p> <p>Subkategorie «Externe Einflüsse»: <i>Und spannend dazu kann auch noch sein der Einfluss von Eltern, die dabeisitzen. Also das kann auch noch interessant sein, sage ich jetzt mal. (11)</i></p>
		<p>Weiterempfehlung: Aussagen darüber, ob das Arbeitsmittel im Alltag weiterempfohlen wird</p>	<p><i>Also immer wieder, wenn mich jemand anspricht oder so wenn es ein Thema ist, dann sage ich ja ich arbeite damit. Aber es ist jetzt nicht so, dass ich mit Pauken und Trompeten durch die Gänge gehe und sage macht den PIF. (15)</i></p>
<p>Entwicklungs- und Optimierungsmöglichkeiten</p>	<p>Aussagen zu diversen Ideen und Vorschlägen für potentielle Entwicklungs- und Optimierungsmöglichkeiten</p>	<p>Aufmachung: Aussagen über die optische Gestaltung der Box und Karten</p> <p>Anzahl Karten: Aussagen über die Anzahl Karten und deren Anwendung als Set</p> <p>Subkategorien auf der 2. Ebene:</p> <p>Sinnvolle Anzahl Anwendung volles Set</p> <p>Verständlichkeit/Wortwahl Karten: Aussagen über die Verständlichkeit und Wortwahl der einzelnen Karten</p>	<p><i>Ich finde das irgendwie total schön, ich habe da jetzt wirklich keine Verbesserungsvorschläge. Ich finde das schön, ich finde auch das Material gut. Kärtchen sind sehr stabil. (16)</i></p> <p>Unterkategorie «Sinnvolle Anzahl»: <i>Mein Gefühl sagt mir es ist eigentlich ganz gut so, wie es ist und von der Anzahl her ist es händelbar. (12)</i></p> <p>Unterkategorie «Anwendung volles Set»: <i>Ja, ich wende immer alle Karten an. (11)</i></p> <p>Unterkategorie «Auffälligkeiten»: <i>Intellektuell...wenn die Kundin den Begriff nicht versteht ist das für mich auch eine Information. Zweitens, wie erkläre ich diesen Begriff bzw. was ist meine eigene</i></p>

		<p>Subkategorien auf der 2. Ebene:</p> <p>Auffälligkeiten Zuordnung zu 6 Typen Berücksichtigung Beruf/Private Umfeld Sprachlastigkeit</p>	<p><i>Definition und ist die Dudenkonform?... Bei den Interessenkarten "mit den Händen arbeiten". Das ist aber dann - und bei den Fähigkeiten gibt es noch den Begriff "zupacken". Und es geht wie beides um ein ähnliches Thema. Das eine ist eine Haltung, und das andere ist wirklich das manuelle Arbeiten, das machen. Da wurden Verständnisfragen gestellt. Ja, was ist jetzt gemeint? (15)</i></p> <p>Unterkategorie «Zuordnung zu 6 Typen»: <i>Es ist für mich nicht so wichtig, weil ich arbeite nicht mit den Buchstaben, sondern mit dem, was ich höre... Es wäre wirklich spannend eine zweite Arbeit zu schreiben um wirklich fundiert die Zuordnung zu überarbeiten. (14)</i></p> <p>Unterkategorie «Berücksichtigung Beruf/Private Umfeld»: <i>Doch ich erwähne das, das ist wirklich, dass sie an beides denken sollen... Ich glaube, die Idee dahinter ist ja immer möglichst ein ganzheitliches Bild zu bekommen... eine Trennung finde ich nicht sinnvoll. (16)</i></p> <p>Unterkategorie «Sprachlastigkeit»: <i>Wenn man noch eher jung ist, ist es schwierig einzuschätzen, weil die Wörter nicht immer so einfach sind. Ich denke, man muss doch sprachlich einigermaßen versiert sein, weil es ist doch Text, den man einfach emotional verknüpfen sollte und das fällt nicht allen einfach, glaube ich. (12)</i></p>
		<p>Verständlichkeit/Logik Instruktionen und Handlungsanleitung: Aussagen zur Verständlichkeit und Logik der Instruktionen und Handlungsanleitung sowie Gründe für Abweichungen und Hinweise zur Aussagekraft der Bearbeitungsschritte</p> <p>Subkategorien auf der 2. Ebene:</p> <p>Schritte</p> <p>Gestaltung/Darstellung</p>	<p>Unterkategorie «Schritte»: <i>Wenn man das aufmacht denkt man: Oh das ist ja viel, das sind ja 10 Punkte und dann geht es hinten noch bis 14, 15 weiter. Das könnte vielleicht kompliziert sein, vielleicht ist das gerade etwas, das man ein bisschen benutzerfreundlicher gestalten könnte. Da gäbe es sicher Möglichkeiten. Ich denke, das könnte man auch grafisch machen von der Strukturierung her. (12)</i></p> <p>Unterkategorie «Aufmachung/Gestaltung»: <i>Wenn ich die Anleitung so mit 4-5 Karten hätte, und dann da</i></p>

		<p>Aussagekraft nach Matrixlegung (Schritt 13)</p> <p>Optionen zur weiteren Bearbeitung (Schritt 14)</p>	<p><i>vielleicht auch so Prioritäten der Muss-Schritte und der Kann-Schritte unterteilt hätte, und fixe Inhalte als Schritte, die wirklich für einen erfolgreichen Ablauf notwendig sind, wäre mir das noch recht gut gedient... im Sinne von Must-haves und nice-to-haves...wenn die Anleitung irgendwie ein bisschen handlicher wäre, würden es vielleicht mehr Beratende anwenden. (15)</i></p> <p>Unterkategorie «Aussagekraft nach Matrixlegung (Schritt 13)»: <i>Ganz einfach ist das Ganze nicht, oder? Dann hat man diese Matrix hier und ja, jetzt muss man etwas damit machen, aber jetzt, da steht ja irgendwie man schaut mal wie ist das jetzt herauskommen? Fällt Ihnen etwas auf, ist das so rausgekommen, wie sie es erwartet hätten? Diese Auslegeordnung, die macht mich persönlich immer ein bisschen ratlos. (16)</i></p> <p>Unterkategorie «Optionen zur weiteren Bearbeitung (Schritt 14)»: <i>Diese letzte Seite vom Explorix...Das wäre super, wenn man das da einbauen könnte die Checkliste zur Berufswahl-Situation. Und daraus noch weitere Karten zu ergänzen... Wäre spannend für die Jugendlichen oder auch für die Erwachsenen. Also das sind 18 zusätzliche Karten: vielleicht kann man es auf 15 reduzieren und ein paar Zeilen daraus machen, das wäre super. (14)</i></p>
		<p>Anwendbarkeit verschiedene Zielgruppen: Aussagen zur Anwendbarkeit des Arbeitsmittels für verschiedene Klienten und Ideen für vereinfachte Varianten</p> <p>Subkategorien auf der 2. Ebene:</p> <p>Kombination von Text und Bild</p> <p>PIF «easy»</p>	<p>Unterkategorie «Kombination von Text und Bild»: <i>Ich sag jetzt mal so wie er jetzt mit diesen Texten (...) finde ich es eigentlich sehr gut weil es so praktisch ist. Bei den Bildern ist es einfach so. Ich habe einfach noch gerne andere Zugänge, darum finde ich wären Bilder schon auch noch schön, weil wir sind so sprachlastig immer unterwegs, dass ich merke, dass das eigentlich mal mit Formen, Farben und Fotos zu arbeiten eigentlich eine willkommene Abwechslung ist. ...Es ist wahrscheinlich nicht ganz einfach, nur ein Foto oder eine Kombination von Wort und Bild zu bewerkstelligen. (13)</i></p>

			<p>Unterkategorie «PIF «easy»: <i>Vielleicht mit einem Easy, vielleicht gibt es das mit nur Fotos. Ich fände es einfach noch schön, dass auch für Kunden – ich sags jetzt einmal - die intellektuell anspruchsvoll sind, fände ich es natürlich auch mal schön eine nicht kopflastige Arbeit, wenn sie sich darauf einlassen. Aber natürlich für die Interpretation und Auswertung ist es dann anspruchsvoll und braucht auch mehr Zeit. Ich finde diese 3 Dimensionen als Paket schon gut. Ich würde keine weglassen. (I3)</i></p> <p><i>Einen Easy, einen einfacheren würde ich auch begrüßen. Vielleicht liegt es ja einfach daran, wie man diese Begriffe ein bisschen einfacher oder blumiger beschreiben könnte, vielleicht auch mit Beispielen oder so. (I1)</i></p>
		<p>Onlineversion: Aussagen über Sinn und Mehrwert einer Onlineversion</p>	<p><i>Ich merke einfach, dass etwas verloren geht...Ich merke einfach, das Physische, das miteinander Legen, Körpersprache lesen und und und. Für mich hat das eine Qualität, die ich schätze. (I5)</i></p>
		<p>Abzugebende Unterlagen/Auswertungen: Aussagen und Ideen zu Unterlagen und Auswertungen</p>	<p><i>Das ist einfach noch zum mitgeben, damit die Kundinnen das noch haben. Das finde ich sinnvoll. Ich mache Notizen zu den einzelnen Typen also, was sie dazu sagen... ich schreibe meistens ja dann wirklich auch noch irgendwo auf was der Holland Code ist... irgendwie so schön die 3 Kästchen machen, dann kann man da reinschreiben und dann vielleicht noch zu diesem Holland Code könnten folgende Berufe oder Ausbildungen passen und dann könnte man das mit diesem Explorixheft nachschauen und ein paar notieren... Ich finde es eigentlich schön, wenn wir noch eine Seite hätten. Eben diese Codes aufschreiben könnten und Berufe oder auch spätere Studienrichtungen die dazu passen könnten. (I6)</i></p>
		<p>Fremdeinschätzung: Ideen der Option Fremdeinschätzung</p>	<p><i>Vielleicht könnte man ihr (den Eltern) auch ein Set geben und separat machen lassen und dann wieder zusammen anschauen. Wäre auch eine Variante um da neue Erkenntnisse zu generieren. Wenn man es so übereinanderlegen könnte. (I6)</i></p>

		Kombination mit anderen Arbeitsinstrumenten: Ideen zur Anwendung in Kombination mit anderen Instrumenten	<i>Ich frage sonst noch ein paar Interessen ab oder was die Person sonst interessiert, da habe ich so wie zwei Perspektiven, das hilft mir manchmal auch, dass es nicht nur einseitig ist. Oder, es gibt dann Verknüpfungen, man hat vorher mal gehört, ah die Hobbys oder das macht die Person sehr gerne und das kommt dann wieder vor. (I2)</i>
Grenzen qualitativ-narrative Arbeitsinstrumente	Aussagen zu Grenzen und Stolpersteinen rund um qualitativ-narrative Arbeitsinstrumente	Persönlichkeitsentwicklung: Aussagen über die Bedeutung und den Einfluss der Persönlichkeitsentwicklung	<i>Na ich glaube die Persönlichkeitsaspekte, die da vorkommen werden schon auch bleiben denke ich. Die werden sich nicht so grundsätzlich ändern. Die Schwierigkeit ist ja immer, dass die Jugendlichen es einfach noch nicht wissen. Weder ihre Persönlichkeit noch was sie können, mit Adjektiven irgendwie Interessen formulieren können, weil es einfach noch unklar ist. Und bei den Fähigkeiten, ja da hören sie vieles was sie können aber mehr schulisch halt und ich finde es gut auch andere Aspekte reinzunehmen und nicht nur die schulischen Aspekte von den Fähigkeiten her. (I1)</i>
		Interessenentwicklung: Aussagen über die Bedeutung und den Einfluss der Interessenentwicklung	<i>Interessen, die dann aufpoppen, ich glaube die werden dann schon auch an Bedeutung behalten. Das denke ich mal. Ich denke, das kann sich weiterentwickeln. (I1)</i>
		Selbstwirksamkeit: Aussagen über die Bedeutung und den Einfluss der Selbstwirksamkeit	<i>Also die Grenzen für mich die liegen einfach in der Person, die ich vor mir habe. Und wie sie sich darauf einlässt. Ich denke schon, wenn man es ressourcenbasiert anschaut, den Jugendlichen die Ressourcen mitzugeben oder sie darauf aufmerksam zu machen was für Ressourcen vielleicht vorhanden sind, dass das förderlich ist für die Selbstwirksamkeit. (I1)</i>
		Wirkung verbale und non-verbale Kommunikation: Aussagen über den Stellenwert der verbalen und non-verbalen Kommunikation	<i>Es ist interessant als Beraterin zu sehen, ja eben, wie gehen Sie damit um? Fragen Sie nach? Können sie sich gut entscheiden? Man sieht auch, wie sie reagieren, also so rein von der Körperhaltung sieht man natürlich, finden Sie es interessant oder finden sie eher mühsam, dass sie das machen müssen? Ich nehme das war. Es ist aber nicht in jedem Fall so, dass ich das nachher anspreche. Es ist einfach eine Komponente,</i>

			<i>die ich nicht überbewerte für mich aber eine Wichtigkeit hat. (16)</i>
		Beratungstechnik: Generelle Grenzen oder Stolpersteine narrativer Methoden	<i>Ja, die Grenze ist letztendlich rein selber, ist immer eine Haltungsfrage der Beratungsperson also wie kann ich damit umgehen, mit so etwas was noch nicht ganz so klar ist. Systematisch ableitbar, es braucht eine Offenheit und auch ein Vertrauen letztendlich, dass diese Klienten dann etwas damit anfangen können. Ich denke, der Transfer könnte manchmal eine Herausforderung sein, also wie macht man den Transfer davon, dabei brauchen gewisse Leute vielleicht ein bisschen mehr Unterstützung. Vielleicht könnte das tatsächlich so ein Arbeitsblatt sein, das nochmal so die Brücke dazu ist. (12)</i>
Abschlussfragen	Aussagen zu Vor- und Nachteilen in der Anwendung des PIF	PIF als Arbeitsmittel: Vor- und Nachteile	<i>Das Spielerische gefällt mir besonders gut und ich schätze die Flexibilität, dass ich zusammen mit den Klienten entscheiden kann, welche der drei Dimensionen intensiver besprochen werden soll und welche weniger. (14)</i> <i>Der Transfer nach der Bearbeitung zu konkreten nächsten Schritten ist nicht klar gegeben. Das reine Diskutieren ist oft zu wenig aussagekräftig. Es braucht zwingend Folgeschritte und deshalb finde ich den PIF nicht geeignet als alleinstehendes Arbeitsmittel. (15)</i>

Anhang D: PIF Handout-Protokoll



Sechs Persönlichkeits-Typen nach John L. Holland



Persönlichkeit Interessen Fähigkeiten

R (Realistic) handwerklich – technischer Typ

Personen dieses Typs sind «Macher». Sie arbeiten gerne mit den Händen und mit Gegenständen, sie interessieren sich für Werkzeuge, Maschinen oder den Umgang mit Tieren und Pflanzen. Sie sind gerne im Freien und betätigen sich körperlich. Ihr Fokus liegt entweder auf der Herstellung eines Produkts mit sichtbarem Arbeitsergebnis oder im Ausüben von Tätigkeiten, die spezielle Gefahren- oder Risikosituationen beinhalten.

Im typischen Fall zeichnen sich R-Typen durch folgende Eigenschaften aus: praktisch, robust, geradlinig, bodenständig und naturverbunden. Auf andere können sie nüchtern, angepasst und konservativ wirken.

I (Investigative) forschend – untersuchender Typ

Personen dieses Typs sind «Denker». Sie beschäftigen sich gerne mit intellektuellen oder wissenschaftlichen Problemen. Sie können gut etwas untersuchen und analysieren. In der Regel erwerben sie vertieftes Fachwissen und spezialisieren sich entsprechend. I-Typen lernen, lesen, schreiben und/oder rechnen gerne. Im typischen Fall zeichnen sich I-Typen durch folgende Eigenschaften aus: wissbegierig, intellektuell, rational, analytisch und leistungsorientiert. Auf andere können sie gelehrt, introvertiert und streberhaft wirken.

A (Artistic) künstlerisch – kreativer Typ

Personen dieses Typs sind «Schöpfer». Sie legen Wert auf Ästhetik und widmen sich gerne ausgefallenen Ideen, speziellen Materialien oder Medien und der Kultur. A-Typen möchten sich kreativ durch Kunst, Musik, Sprache oder Bewegung ausdrücken.

Im typischen Fall zeichnen sich A-Typen durch folgende Eigenschaften aus: fantasievoll, originell, ausdrucksstark, intuitiv und gefühlsbetont. Auf andere können sie eigensinnig, unkonventionell, idealistisch und unangepasst wirken.

S (Social) erziehend – pflegender Typ

Personen dieses Typs sind «Helfer». Sie erziehen, lehren, beraten oder pflegen gerne andere Menschen. Es ist ihnen wichtig, ihre Wertvorstellungen auszuleben oder sich um das Wohl anderer zu kümmern.

Im typischen Fall zeichnen sich S-Typen durch folgende Eigenschaften aus: hilfsbereit, empathisch, verständnisvoll, tolerant und geduldig. Auf andere können sie belehrend, aufopfernd und überfürsorglich wirken.

E (Enterprising) führend – verkaufender Typ

Personen dieses Typs sind «Überzeuger». Sie führen, leiten und organisieren gerne. E-Typen kümmern sich um die wirtschaftliche Planung, um finanzielle Ziele, beraten und verkaufen Produkte oder Dienstleistungen und stellen sich gerne dem Wettbewerb.

Im typischen Fall zeichnen sich E-Typen durch folgende Eigenschaften aus: verantwortungsbereit, erfolgsorientiert, motiviert, dynamisch und selbstbewusst. Auf andere können sie dominant, selbstdarstellerisch und extrovertiert wirken.

C (Conventional) ordnend – verwaltender Typ

Personen dieses Typs sind «Ordner». Sie arbeiten gerne ordentlich, systematisch, genau und sind gut strukturiert an ihrem Arbeitsplatz. C-Typen kontrollieren, bearbeiten oder übermitteln Daten oder Zahlen. Dabei bevorzugen sie klare Abläufe und Regeln.

Im typischen Fall zeichnen sich C-Typen durch folgende Eigenschaften aus: sorgfältig, ordentlich, gewissenhaft, ausdauernd und exakt. Auf andere können sie kontrollierend, pingelig, unflexibel und fantasielos wirken.

Persönlichkeit Ich bin ...	Interessen Ich möchte ... / Mich interessiert/-en ...	Fähigkeiten Ich kann ... / Ich habe ...
R ein Macher-Typ. körperlich fit. naturverbunden. handwerklich geschickt. bodenständig.	mit den Händen arbeiten. mit Körperkraft arbeiten. draussen arbeiten. ein sichtbares Arbeitsergebnis. mit Maschinen arbeiten.	ein gutes technisches Verständnis. zupacken. praktisch arbeiten. mir Dinge gut räumlich vorstellen. gut mit Maschinen und Werkzeugen umgehen.
I ein Denker-Typ. analytisch. wissbegierig. experimentierfreudig. intellektuell.	Biologie, Physik, Chemie oder Mathematik. etwas analysieren. mit dem Kopf arbeiten. forschen. wissen, wie oder warum etwas funktioniert.	ein gutes Verständnis für Biologie, Physik, Chemie oder Mathematik. gut analysieren. gut konzentriert arbeiten. gut Sachen differenziert beobachten. gut logisch denken.
A ein kreativer Typ. voller Ideen. ausdrucksstark. originell. fantasievoll.	Ideen kreativ umsetzen. texten oder übersetzen. musizieren, tanzen oder schauspielern. zeichnen oder etwas designen. Kunst und Kultur.	meine Ideen umsetzen. gut Geschichten schreiben. gut ein Instrument spielen. gut zeichnen. einen Sinn für Ästhetik.
S ein sozialer Typ. hilfsbereit. einfühlsam. tolerant. geduldig.	mit Menschen arbeiten. für andere Menschen da sein. anderen helfen. das Thema Erziehung. das Thema Gesundheit.	gut über mein Verhalten nachdenken. zwischenmenschliche Probleme lösen. mich gut in andere Menschen einfühlen. gut zuhören. gut mit anderen Menschen umgehen.
E ein Überzeuger-Typ. selbstbewusst. ehrgeizig. leistungsbereit. geme der Chef/die Chefin.	etwas verkaufen. Kunden und Kundinnen beraten. mich mit anderen messen. (Wettbewerb) wirtschaftliches Denken und Planen. der Chef/die Chefin sein.	gut andere überzeugen. gut etwas vortragen. gut andere motivieren. gut Dinge organisieren. gut führen.
C ordentlich. pflichtbewusst. sorgfältig. gewissenhaft. diszipliniert.	Dinge ordnen oder sortieren. Routine in meiner Arbeit. Dokumente, Zahlen o.ä. kontrollieren. genaue Anweisungen für meine Arbeit. Word, Excel und Power Point anwenden.	gut Ordnung machen und halten. gut konzentriert bleiben bei Routinearbeiten. gut Regeln einhalten. gut nach vorgegebenen Abläufen arbeiten. gut mit Zahlen umgehen.



R (Realistic) handwerklich – technischer Typ

I (Investigative) forschend – untersuchender Typ

A (Artistic) künstlerisch – kreativer Typ

S (Social) erziehend – pflegender Typ

E (Enterprising) führend – verkaufender Typ

C (Conventional) ordnend – verwaltender Typ
