

11	Paradigma der Passung	132
11.1	Arbeiten 2.0 und das Selbst als Objekt	132
11.2	Eigenschaftsansatz und HEXACO-Modell der Persönlichkeit	134
12	Paradigma des lebenslangen Lernens	139
12.1	Arbeiten 3.0 und das Selbst als Subjekt	139
12.2	ORVIS-Modell der Berufsinteressen	142
13	Paradigma des Life-Designs	147
13.1	Arbeiten 4.0 und das Selbst als Projekt	147
13.2	Career Construction Theory (CCT)	149
13.2.1	Die Career Construction Theory (CCT) im Überblick	149
13.2.2	Konstruktion – Career Construction Interview (CCI)	151
13.2.3	Dekonstruktion und Rekonstruktion – Identitätskarte (ID)	153
13.2.4	Ko-Konstruktion – Ressourcenbilder	157
13.3	Bezug zur PSI-Theorie	165
14	Wirksame Beratung unter Berücksichtigung der drei Paradigmen	167
14.1	Vielseitige Kompetenzfelder für Beratende	167
14.2	Methode Entwicklungslinie und Kompetenzen- bilanzierung	168
15	Laufbahnberatung im Organisationskontext	175
15.1	Laufbahnen und Organisationsformen im Kontext von Arbeiten 3.0 und Arbeiten 4.0	175
15.2	Rahmen einer individualisierten Laufbahn- und Personalentwicklung	178

Teil IV Beratungskonzept und Einsatz von Fragebogen und Tests

16	Beratungskonzept	187
16.1	Ebenen eines Beratungskonzeptes	187
16.2	Beratungsgrundhaltung	190
16.3	Qualitäts- und Erfolgskriterien	195
16.4	Beratungsarchitektur und -methoden	199
16.5	Struktur eines Beratungsgesprächs	205
17	Distanzberatung	211
18	Einsatz von Fragebogen und Tests als Kernkompetenz der Berufs-, Studien- und Laufbahnberatung (BSLB) ...	216
18.1	Diagnostikkompetenz als Teil des Qualifikationsprofils Berufs-, Studien- und Laufbahnberatung (BSLB)	216
18.2	Fragebogen oder Test?	217
18.3	Wissenschaftlichkeit des Fragebogens oder Tests ...	218
18.4	Vertrauensintervalle	219
18.5	Normierung	221
	18.5.1 Interindividuelle und intraindividuelle Perspektive	221
	18.5.2 Die Perspektive spielt eine Rolle	223
	18.5.3 Skalierung als wichtige Voraussetzung für die interindividuelle Normierung	224
18.6	Gestaltung des diagnostischen Prozesses	226
	18.6.1 Bestimmen der zu untersuchenden Dimensionen	226
	18.6.2 Einsatz von Interessensfragebogen	227
	18.6.3 Einsatz von Persönlichkeitsfragebogen	231
	18.6.4 Einsatz von Intelligenztests	235
18.7	Fazit Einsatz von Fragebogen und Tests	239

19	Zusammenfassende Betrachtung	241
	Literatur	243
	Stichwortverzeichnis	263

Vorwort

Mit dem vorliegenden Buchprojekt bin ich 2015 gestartet. Es umfasst ausgewählte Theorien aus der Persönlichkeits- und Motivationspsychologie sowie Ansätze aus der Berufs-, Studien- und Laufbahnberatung (BSLB), die mich in meiner praktischen Tätigkeit als Berater leiten und unterstützen. Darüber hinaus werde ich im vorliegenden Buch den Fokus auch auf die aktuellen Entwicklungen in der Arbeitswelt und die damit verbundenen Chancen und Herausforderungen für die Berufs-, Studien- und Laufbahnberatung richten. Diese findet im Kontext zwischen Individuum und Organisations- oder Arbeitswelt statt und orientiert sich deshalb sinnvollerweise an beiden Kontexten.

In meiner Tätigkeit als Berater, Dozent und Forscher im Bereich der Berufs-, Studien- und Laufbahnberatung sind wesentliche Impulse in Form von Unklarheiten, Irritationen oder Fragen und daraus entstandene Erkenntnisse der Beratungspraxis entsprungen. Aus diesem Grund soll der Praxisfokus auch als Leitfaden für das gesamte Buch dienen. Er wird mit verschiedenen ausführlichen Praxisbeispielen von Klienten (deren Namen und Kontext ich aus Gründen der Vertraulichkeit geändert habe) unterstrichen. Die nicht immer konfliktfreie Auseinandersetzung zwischen Theorie und Praxis hat mich persönlich nachhaltig geprägt: In meiner Ausbildung stark wissenschaftlich ausgerichtet fühle ich mich als Berater den konkreten Fragestellungen aus der Praxis ebenso verpflichtet. Wohl wissend, dass sich die beiden Pole sehr gewinnbringend ergänzen, hat mich in den letzten Jahren der aus meiner Sicht einseitige Fokus der wissenschaftlichen Forschung auf allgemeingültige Phänomene (in der Psychologie wie auch in den Wirtschaftswissenschaften) stark umgetrieben. In Anlehnung an Stern (1911) kann die für die Praxis ungünstige Schiefelage wie folgt beschrieben werden: Während in

der persönlichkeitspsychologischen Forschung vorwiegend Merkmale beforscht werden, hat man es in der psychologischen Praxis mit einzigartigen Individuen zu tun. Meine kritische Haltung dazu werde ich im Kapitel Zeitgeist der Persönlichkeitspsychologie (► Kap. 5) zum Ausdruck bringen und erläutern.

Das IAP Institut für Angewandte Psychologie – seit über 10 Jahren mein Arbeitgeber – ist das Beratungs- und Weiterbildungsinstitut innerhalb des Departements Angewandte Psychologie der ZHAW Zürcher Hochschule für Angewandte Wissenschaften. Dienstleistungen und Weiterbildung müssen im Fachhochschulkontext kostendeckend und zu Marktpreisen angeboten werden. Als Teil eines Hochschulinstitutes stellt für uns die Wissenschaftlichkeit ein zentraler Pfeiler unserer Arbeit dar. Im Rahmen der Dienstleistungs- und Weiterbildungsangebote transferieren wir zum einen wissenschaftliche Erkenntnisse und Theorien in die Praxis und zum anderen bringen wir zentrale Fragen aus der Praxis im Rahmen von angewandten Forschungsprojekten wieder in den wissenschaftlichen Diskurs innerhalb der Angewandten Psychologie ein.

Im Zentrum Berufs-, Studien- und Laufbahnberatung stellen wir dies durch ein Team von Beratenden mit einem Masterabschluss in Psychologie und einer Zusatzqualifikation in Berufs-, Studien- und Laufbahnberatung sicher. Alle Mitarbeitenden erfüllen das Qualifikationsprofil Berufs-, Studien- und Laufbahnberater/in des Staatssekretariates für Bildung, Forschung und Innovation (SBFI, 2011). Neben dem Dienstleistungsangebot in den Bereichen Berufs- und Studienberatung, Laufbahnberatung für Privatpersonen und Organisationen sowie Outplacementberatung bieten wir im Zentrum mit dem MAS ZFH in Berufs-, Studien- und Laufbahnberatung eine Weiterbildung für zukünftige Beraterinnen. Im MAS erwerben die Teilnehmenden die Handlungskompetenzen des oben erwähnten Qualifikationsprofils Berufs-, Studien- und Laufbahnberater/in. Der MAS ist vom Staatssekretariat für Bildung, Forschung und Innovation (SBFI) akkreditiert und die Absolventinnen sind berechtigt, den Titel diplomierte Berufs-, Studien- und Laufbahnberaterin zu tragen.

Im Rahmen des MAS ZFH in Berufs-, Studien- und Laufbahnberatung leiten wir die Teilnehmenden an, ein eigenes Beratungskonzept zu entwickeln. Dabei stellen die wissenschaftlichen Grundlagen, aus der