

# Nutzen und Anwendbarkeit eines fotobasierten Card Sorts und Interessentests bei jungen Berufswählern

## Eine empirische Vergleichsanalyse

Von **Professor Dr. Matthias Rübner**

(Professor für Integrationsmanagement an der Hochschule der Bundesagentur für Arbeit)

Die Unterstützung von Ratsuchenden<sup>1</sup> bei der Klärung ihrer beruflichen und persönlichen Interessen, Werte und Fähigkeiten gehört zu den zentralen Ansatzpunkten beruflicher Beratung. In der Literatur existiert eine Vielzahl an Methoden, Techniken und Verfahren, um die berufliche Selbsteinschätzung von Ratsuchenden zu fördern (z.B. Wood & Hays 2013;

zung zu evaluieren, die in unterschiedliche theoretische Paradigmen der Berufswahlforschung eingebettet sind: einen auf Hollands RIASEC-Modell basierenden Interessentest und ein auf konstruktivistischen Ansätzen basierendes Card Sort. Nutzen und Anwendbarkeit der Methoden werden dabei für die Zielgruppe der beruflichen Erstwähler in einem face-to-face-Beratungssetting getestet.

### Theoretische Einbettung

Testverfahren, die auf dem RIASEC-Modell basieren (**R**ealistic [realistisch], **I**nvestigative [forschend], **A**rtistic [künstlerisch], **S**ocial [sozial], **E**nterprising [unternehmerisch], **C**onventional [konventionell]), können theoretisch zur Familie der zuordnungs- bzw. matchingorientierten Ansätze gezählt werden (Rübner & Höft 2016a). Ausgangspunkt ist die Identifikation und Klärung von als relativ stabil angesehenen Persönlichkeitseigenschaften des Ratsuchenden (RIASEC), basierend auf einer testpsychologischen Normierung. Darauf aufbauend werden passende Berufe ausgewählt, d.h. solche, die eine hohe Kongruenz zum Profil des Ratsuchenden aufweisen. Der Beratende fungiert vorwiegend als fachlicher Experte, der u.a. das Testverfahren anleitet, dem Ratsuchenden eine Rückmeldung seiner Testergebnisse gibt und die weiteren Umsetzungsschritte plant. Sowohl die theoretische Basis dieses Ansatzes als auch die damit verbundene Konzeption von Beratung wurden in jüngster Zeit verstärkt kritisiert. Die in der internationalen Diskussion prominenteste Kritik stammt von der Forschergruppe um Mark Savickas (2011) und verbindet sich mit dem Schlagwort „Life Designing“:

„*Schlagworte: Berufsberatung, Wirkung von Beratungsmethoden, berufliche Selbsteinschätzung, Jugendliche, Prä-Post-Design*“

Bahrenberg et al. 2002). Vielfach sind diese unterschiedlichen Ansatzpunkte in übergeordnete theoretische Konzepte der Berufswahl und Laufbahnentwicklung eingebunden, aber nur in seltenen Fällen wurden die einzelnen Methoden und Verfahren auf ihren intendierten Nutzen und ihre Anwendbarkeit für unterschiedliche Beratungssettings und Zielgruppen evaluiert. Ziel dieses Artikels ist es deshalb, zwei etablierte Methoden zur Unterstützung der beruflichen Selbsteinschät-

1) Soweit möglich wurde eine geschlechtsneutrale Schreibweise verwendet, ansonsten aus Gründen der sprachlichen Vereinfachung die männliche Form genutzt.

„Die gegenwärtigen Theorien und Techniken der Laufbahnenentwicklung sind deshalb in der Krise, weil ihre grundlegende Annahme einer auf Stabilität und Stufen beruhenden Vorhersehbarkeit immer fragwürdiger und – weitaus entscheidender – nicht länger funktional ist. [...] Egal wie stabil individuelle Charakteristika auch sein mögen, das Umfeld ändert sich rasch. Daher bedarf es theoretischer Modelle, die menschliche Flexibilität, Anpassungsfähigkeit und lebenslanges Lernen betonen. Darüber hinaus sollten künftige Methoden der Berufsberatung einem dynamischen Ansatz folgen, der zu kreativem Denken und der Exploration möglicher Ausprägungen des Selbst anregt.“ (Savickas 2011, S. 34)

Im deutschsprachigen Raum war es vor allem Frank Nestmann (2011), der für eine Stärkung personensorientierter Beratungsansätze in der Berufsberatung plädiert hat. Grundsätzlich geht es diesen Autoren um eine zeitgemäße Erweiterung der Konzepte, Methoden und Instrumente der Berufsberatung. Eine mögliche Erweiterung in methodischer Hinsicht stellt hierbei das Card Sort (Kartensortiertechnik) dar (Savickas et al. 2011, S. 46). Card Sorts liegen in unterschiedlichen Varianten vor und finden in zahlreichen Beratungsfeldern Anwendung (für einen Überblick s. Wood/Hays 2013). Die Methode kann zur Familie der konstruktivistisch orientierten Ansätze gezählt werden (Parker 2006). Im Kern geht es darum, dass Ratsuchende die angebotenen Karten (text- und/oder bildba-

sierete Stimuli zu Tätigkeiten, Interessen, Werten) frei wählen, kombinieren und anordnen können und auf diese Weise angeregt werden, eigene Sinnzusammenhänge zu konstruieren. In Abgrenzung zu den matchingorientierten Ansätzen werden die Sortiererergebnisse nicht auf Basis einer bestimmten Normierung interpretiert. Es ist vielmehr der Ratsuchende selbst, der sein eigenes Profil erarbeitet. Auch der Beratende fungiert hier nicht als Experte, sondern als Prozessbegleiter, indem z.B. Vertiefungsfragen gestellt oder Anregungen gegeben werden.

### Eigene Studie

Um eine ausreichend hohe Vergleichbarkeit zwischen den beiden Methoden zu ermöglichen und dabei zugleich eine jeweils neuere, nicht textbasierte Variante zu erproben, wurde mit der aus der Schweiz stammenden Bilderserie zu beruflichen Tätigkeiten von Gubler und Gerosa (2012/2016) gearbeitet. Diese aus 134 Farbfotos im DIN-A6-Format (Postkartengröße) bestehende Serie stellt einen breiten Querschnitt über aktuelle berufliche Tätigkeiten dar und kann sowohl als nonverbaler Berufsinteressentest als auch als Card Sort eingesetzt werden (s. Abbildung 1).<sup>2</sup>

### Foto-Interessen-Test (FIT)

Das Verfahren wurde anhand einer Stichprobe von 1.047 Jugendlichen aus der Deutschschweiz konstruiert (Stoll/Jungo/Toggweiler 2012). Die Fotos von Gubler und Gerosa (2012) wurden dabei u.a. nach der RIASEC-Typologie von Holland kategorisiert. Auf diese Weise können die vom Ratsuchenden ausgewählten Fotos (0: kein Interesse, 1: mittleres Interesse, 2: großes Interesse) für die Bestimmung des Interessen- bzw. Persönlichkeitsprofils genutzt werden. Hierzu steht ein lizenziertes webbasiertes Auswertungstool zur Verfügung (parallel dazu ist in der Version 2012 auch eine Handauswertung möglich). Der Ablauf der Methode erfolgt dabei in drei Schritten:

1. Nach der Testinstruktion ordnet der Ratsuchende die auf einem Stapel befindlichen Berufsfotos jeweils einer der drei Wahlkarten zu (kein, mittleres, großes Interesse).
2. Der Beratende gibt die Ergebnisse in das Auswertungstool ein.
3. Der Beratende gibt dem Ratsuchenden auf Basis des ermittelten RIASEC-Profiles eine ausführliche Rückmeldung (s. Abbildung 2).

Abb. 1: Berufsfotos von Gubler und Gerosa (2012/2016)



Abdruck der Fotos mit freundlicher Genehmigung (Berufsfotos.ch)

<sup>2</sup> In der vorliegenden Studie wurde mit der zum damaligen Zeitpunkt vorliegenden Serie 2012 gearbeitet, die aus 132 Bildern besteht. Gleiches gilt für den Berufsinteressentest.

**Card Sort**

Für die Durchführung des Card Sorts auf Basis der Bilderserie von Gubler und Gerosa (2012) wurde ein dreistufiges Vorgehen gewählt:

1. Nach einer kurzen Erläuterung zur Methode ordnet der Ratsuchende die auf einem Stapel befindlichen Berufsfotos jeweils einer der drei Wahlkarten zu (kein, mittleres, großes Interesse).
2. Im Anschluss wird der Ratsuchende aufgefordert, die positiv bewerteten Bilder nach eigenen Vorstellungen miteinander in Beziehung zu setzen (Clustern).
3. Abschließend wird der Ratsuchende gebeten, für die fertigen Cluster Überschriften zu formulieren und auf vorbereitenden Karten aufzuschreiben (s. Abbildung 3).

Schritt 1 sollte dabei relativ zügig erfolgen, die Schritte 2 und 3 sollten dagegen an dem individuellen zeitlichen Bedarf des Ratsuchenden ausgerichtet sein, d.h. der Ratsuchende wird durch den Beratenden ermutigt, Karten neu zu arrangieren und seine Überlegungen zu verbalisieren. Der Beratende fungiert darüber hinaus wie beschrieben als Prozessunterstützer.

**Fragstellung und Hypothesen**

Die beiden Leitfragen der Untersuchung lauten:

1. Wie wird aus Sicht der Ratsuchenden der Nutzen und die Anwendbarkeit der beiden Methoden beurteilt?
2. Gibt es im Hinblick auf die Verbesserung der beruflichen Selbsteinschätzung bei jugendlichen Berufswählern Hinweise auf die Überlegenheit einer der beiden Methoden?

Das Hypothesenset teilt sich dabei in zwei Gruppen auf: in Annahmen zum Nutzen (H1-H3) und zur Anwendbarkeit (H4, H5).

**H1** Der Einsatz beider Methoden führt zu einer bedeutsamen Verbesserung der beruflichen Selbsteinschätzung. Beide Methoden zielen darauf ab, die berufliche Selbsteinschätzung von Berufserstwählern zu verbessern und zwar in dem Sinne, dass Ratsuchende ein klareres Bild von ihren beruflichen Interessenschwerpunkten und Präferenzen erhalten. In beiden Methoden werden die Ratsuchenden dazu angehalten, eine Vielzahl von beruflichen Tätigkeiten mit ihren eigenen Vorlieben und Neigungen abzugleichen. Die Ratsuchenden erhalten darüber hinaus entweder ein individuelles Feedback (FIT) oder eine individuelle Prozessberatung (CS).

**H2** Ratsuchende mit einer höheren beruflichen Selbsteinschätzung profitieren stärker von dem CS als von dem

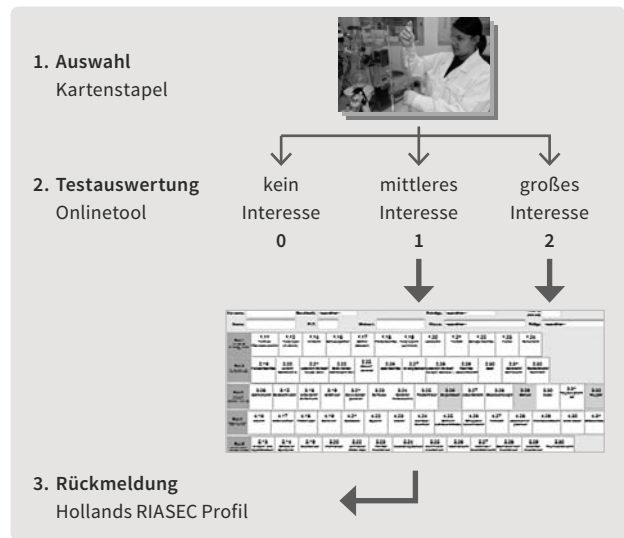


Abb. 2: Ablauf Foto-Interessen-Test mit Berufsfotos von Gubler und Gerosa (2012/2016)

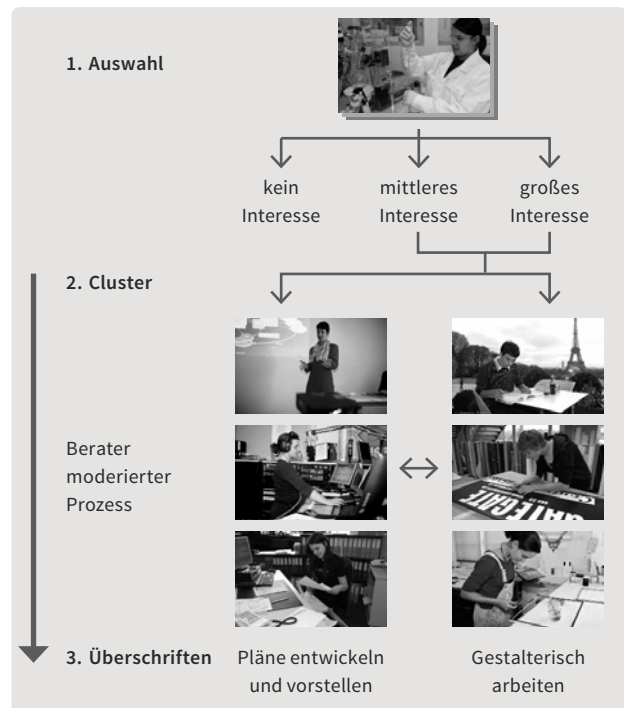


Abb.3: Ablauf Card Sort mit Berufsfotos von Gubler und Gerosa (2012/2016)

FIT. Diese Erwartung begründet sich darin, dass die Ratsuchenden mit höherer beruflicher Selbsteinschätzung durch das CS stärker gefordert sind, ihre bereits vorhandenen beruflichen Vorstellungen, Ziele und Interessen nochmals zusammenhängend zu reflektieren, während der FIT den erreichten Status eher zusammenfasst.

**H3** Das CS hat einen stärker aktivierenden Effekt als der FIT. Aufgrund der aktiveren Rolle des Ratsuchenden

während der einzelnen CS-Schritte und der Anforderung, ein eigenes Interessenprofil zu erstellen, wird davon ausgegangen, dass diese Methode einen höheren Effekt auf die berufliche Handlungsbereitschaft hat als der FIT.

Die Anwendbarkeit der beiden Methoden wird unter drei Gesichtspunkten überprüft: Attraktivität für den Ratsuchenden, Schwierigkeiten bei der Durchführung und beanspruchte Zeit.

- H4** Das CS wird im Vergleich zum FIT positiver bewertet, insbesondere von Ratsuchenden mit einer höheren beruflichen Selbsteinschätzung. Die Arbeit mit einer breiten Palette an Berufsfotos sollte in beiden Methodensettings insgesamt ein ansprechendes Beratungsangebot für Jugendliche darstellen. Aus den bereits erwähnten Gründen (aktivere Rolle, eigene Profilerstellung) sollte dieser Attraktivitätseffekt beim CS höher ausfallen als beim FIT, allerdings mit unterschiedlicher Ausprägung zwischen den beiden Gruppen.
- H5** Die Durchführung des CS bereitet mehr Schwierigkeiten als der FIT, insbesondere für Ratsuchende mit einer niedrigeren beruflichen Selbsteinschätzung. Aufgrund der höheren Anforderungen beim CS wird mit mehr Schwierigkeiten bei der Durchführung gerechnet als beim FIT, insbesondere dann, wenn die Ratsuchenden im Vorfeld ihre Interessen und Präferenzen noch nicht so gut einschätzen konnten.

Schließlich sollte überprüft werden, welche Zeit die beiden Methoden beanspruchen und ob das Card Sortin einem Beratungssetting mit einem Zeitfenster von 60 Minuten eine realistische Option darstellt.

## Methode

### Versuchsdesign und Stichprobe

An der Studie nahmen 103 Realschüler (53% weiblich) der 9. Klasse im Alter zwischen 14 und 16 Jahren teil. Die Datenerhebung fand im Zeitraum von Januar bis Februar 2013 an drei Realschulen in Berlin, Erfurt und Gera statt, davon 90% in der Schule und 10% in der Berufsberatung einer Agentur für Arbeit.<sup>3</sup> Die Teilnahme war für die Schüler freiwillig. Alle Teilnehmenden füllten vor der Versuchsdurchführung einen Prä-Fragebogen aus, anschließend wurden sie durch Randomisierung einem der beiden Treatments (FIT oder CS) zugewiesen. 50,5% der Teilnehmenden führten den FIT durch und erhielten im Anschluss eine Rückmeldung über ihr RIA-

SEC-Interessenprofil (s. Abbildung 1). 49,5% der Teilnehmenden führten das fotobasierte CS durch (s. Abbildung 2). Nach dem Treatment beantworteten alle Teilnehmenden einen Post-Fragebogen. Abschließend erhielten die Jugendlichen konkrete Recherchehinweise für ihre Berufswahl.

## Instrumente und abhängige Variablen

### Berufliche Identität

Um Veränderungen der beruflichen Selbsteinschätzung messen zu können, wurde die Vocational Identity Scale (Holland/Daiger/Power 1980) verwendet, die zu den international am häufigsten genutzten Instrumenten zählt. Im Prä- und Post-Fragebogen kam hierbei die aus zehn Items bestehende deutsche Fassung aus dem EXPLORIX® zum Einsatz (Beispielitem: „Ich muss noch herausfinden, in welche berufliche Richtung ich gehen soll“; Jörin et al. 2004, S. 16). In Abweichung vom Ursprungsverfahren und der Fassung im EXPLORIX® wurde eine fünfstufige Likert-Skala (Antwortanker 1 „nein, trifft nicht zu“ bis 5 „ja, trifft voll zu“) genutzt. Die interne Konsistenz der Skala fällt dabei hoch aus (Cronbach- $\alpha_{\text{prä}}$  = .87). Die Subgruppeneinteilung in Teilnehmende mit höherer bzw. niedriger beruflicher Selbsteinschätzung erfolgte mittels Mediansplit der Identitätsskala, d.h. je 50% der Teilnehmenden liegt über bzw. unter dem Median.

### Berufswahlbezogene Handlungsbereitschaft

Diese Variable wurde in Anlehnung an den Beratungsansatz der Motivierenden Gesprächsführung (Miller/Rollnick 2015) entwickelt. Im Prä- und Post-Fragebogen wurde jeweils gefragt, wie hoch die Teilnehmenden ihre Bereitschaft einschätzen, etwas dafür zu tun, um in ihrer Berufswahl einen Schritt weiter zu kommen (Antwortanker: 0 „gar nicht hoch“ bis 5 „sehr hoch“).

### Attraktivität und Schwierigkeiten

Bei diesen Variablen geht es um Fragen der Anwendbarkeit der beiden Methoden. Im Post-Fragebogen wurden die Teilnehmenden gefragt, wie ihnen die Arbeit mit den Karten gefallen hat (sechsstufige Skala). Ebenfalls im Post-Fragebogen wurde gefragt, womit bei der jeweiligen Methode Schwierigkeiten auftraten (Antwortanker: „keine Schwierigkeiten“, „mit dem Sortieren der Fotos“, „mit dem Finden von Oberbegriffen“, „mit den Abbildungen, und zwar folgende ...“).

## Ergebnisse

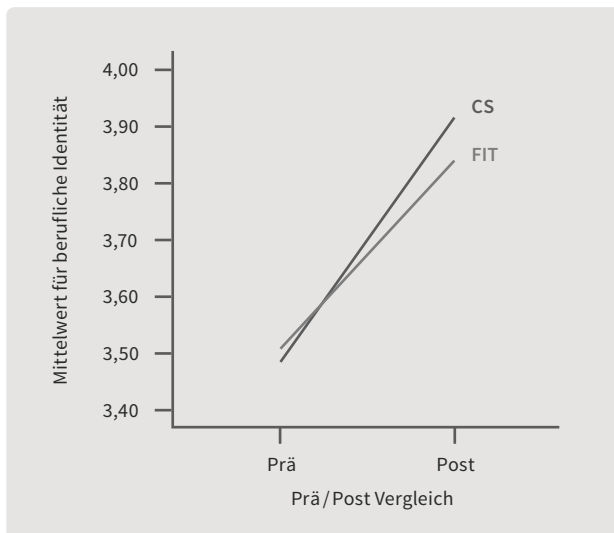
Im Folgenden werden entlang der aufgestellten Hypothesen die Ergebnisse berichtet. Zunächst wurde jedoch überprüft,

3) Besonderer Dank geht hier an Catrin Möller, Christina Reuthe und Lydia Tomaschewski für die Datenerhebung.

ob sich die beiden Versuchsgruppen in ihrer Zusammensetzung (Variablen: Geschlecht, Alter) und ihrem Stand im Berufswahlprozess (Variablen: berufliche Identität, Handlungsbereitschaft im Vorfeld der Beratung) unterschieden. Für alle genannten Variablen konnten keine bedeutsamen Unterschiede zwischen den Gruppen festgestellt werden, sodass von gleichen Startbedingungen ausgegangen werden konnte.

Entsprechend **Hypothese 1** lässt sich in beiden Gruppen ein bedeutsamer Zuwachs in der beruflichen Identitätsskala im Anschluss an das Treatment feststellen (einfaktorielle Varianzanalyse mit Messwiederholung,  $F_{1,101}=64.47$ ,  $p<.001$ ,  $\eta^2=.39$ ). Abbildung 4 veranschaulicht die Ergebnisse: Auf der x-Achse sind die beiden Messzeitpunkte, auf der y-Achse die Mittelwerte der Identitätsskala abgetragen. Die rote Linie zeigt die Veränderung der Mittelwerte in der Gruppe, die das CS durchgeführt hat, die blaue Linie steht für die Gruppe, die den FIT genutzt hat. Im Vorher-Nachher-Vergleich zeigt sich in beiden Gruppen ein deutlicher Anstieg auf der Identitätsskala. Dagegen fallen die Unterschiede zwischen den Gruppen marginal aus, der leicht höhere Anstieg in der CS-Gruppe ist nicht signifikant (Interaktionseffekt,  $F_{1,101}=1.03$ ,  $p=.31$ ).

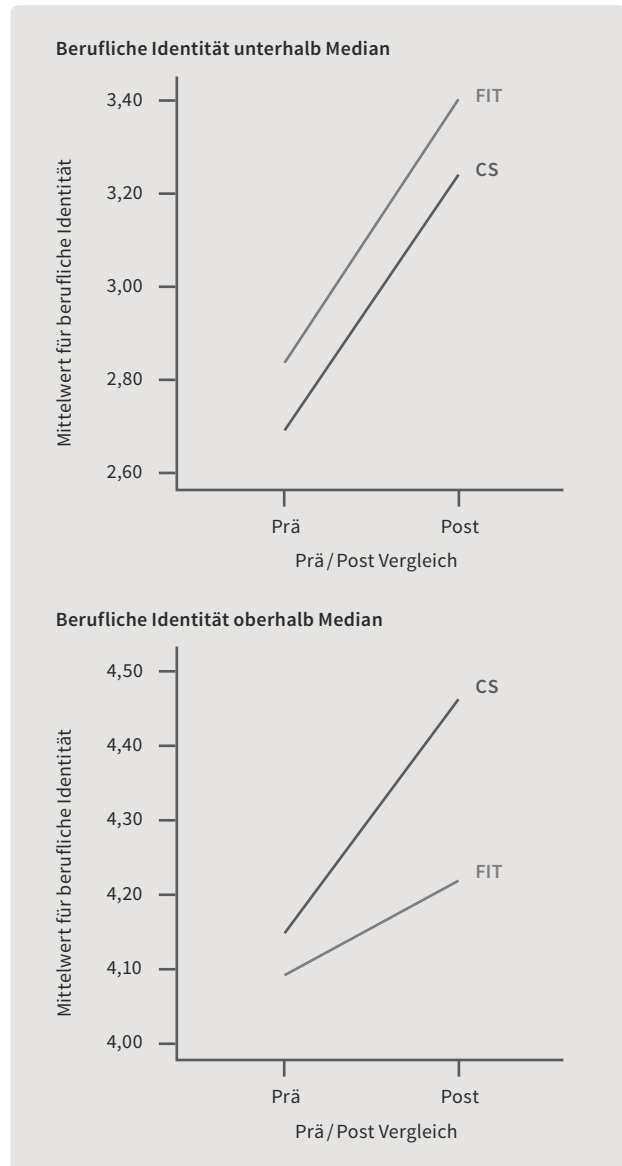
Abb.4: Veränderung der beruflichen Identität



Zur Überprüfung von **Hypothese 2** werden die Veränderungseffekte getrennt nach den beiden Gruppen mit niedrigeren bzw. höheren Ausgangswerten auf der Identitätsskala ausgewiesen. Die Profilplots in Abbildung 5 bestätigen die vermuteten Unterschiede: Schüler mit höheren Ausgangswerten profitieren zwar von beiden Methoden (einfaktorielle Varianzanalyse mit Messwiederholung,  $F_{1,54}=26.36$ ,  $p<.001$ ,  $\eta^2=.33$ ), allerdings deutlich stärker von dem CS als dem FIT (Interaktionseffekt,  $F_{1,54}=4.56$ ,  $p<.05$ ,  $\eta^2=.08$ ). Bei den Schü-

lern mit niedrigeren Ausgangswerten zeigt sich, dass sie von beiden Methoden gleichermaßen profitieren ( $F_{1,45}=46.21$ ,  $p<.001$ ,  $\eta^2=.51$ ), ein Unterschied zwischen den beiden Methoden ist nicht feststellbar (Interaktionseffekt,  $F_{1,45}=.004$ ,  $p=.95$ ).

Abb.5: Vergleich Schüler/innen mit niedriger und hoher beruflicher Identität vor der Beratung



Weiterhin wurde überprüft, ob das CS tatsächlich einen stärker motivierenden Effekt im Hinblick auf berufliche Anschlussaktivitäten hat (Hypothese 3). Diese Hypothese kann nicht bestätigt werden. Es kann sowohl nach dem CS als auch dem FIT ein bedeutsamer Anstieg der beruflichen Handlungsbereitschaft festgestellt werden (einfaktorielle Varianzanalyse mit Messwiederholung,  $F_{1,100}=8.97$ ,  $p<.01$ ,  $\eta^2=.08$ ). Der geringfügig höhere Anstieg in der CS-Gruppe ist nicht signifikant (Interaktionseffekt,  $F_{1,100}=.33$ ,  $p=.57$ ).

Bei der Frage nach der Anwendbarkeit der Methoden für die Zielgruppe junger Berufswähler ging es zunächst um die wahrgenommene Attraktivität. Im Mittel wurde der FIT auf einer 6-stufige Skala mit  $M=4.06$  ( $SD=.10$ ) und das CS mit  $M=4.55$  ( $SD=.10$ ) eingeschätzt. Die Differenz zwischen den Mittelwerten erweist sich – wie in Hypothese 4 angenommen – als signifikant (zweifaktorielle Varianzanalyse,  $F_{1,99}=10.04$ ,  $p<.01$ ,  $\eta^2=.10$ ). Ebenfalls in Übereinstimmung mit Hypothese 4 zeigt sich, dass die unterschiedlichen Ausgangswerte auf der Identitätsskala einen stärkeren Einfluss auf die Beurteilung des FIT haben als auf das CS (Interaktionseffekt  $F_{1,99}=4.93$ ,  $p<.05$ ,  $\eta^2=.05$ ). Schüler mit höheren Ausgangswerten beurteilen den FIT deutlich schlechter ( $MFIT=3.79$ ) als Schüler mit niedrigeren Ausgangswerten ( $MFIT=4.33$ ), während die jeweils positivere Beurteilung des CS ( $MCS=4.57$  bzw.  $4.48$ ) eng beieinanderliegt.

Die zweite Anwendungsfrage bezog sich auf Schwierigkeiten mit der Durchführung der jeweiligen Methode. Tabelle 1 weist die Ergebnisse der binären logistischen Regression aus. Wie in Hypothese 5 angenommen, werden von den Schülern beim CS signifikant mehr Schwierigkeiten berichtet als beim FIT ( $4.26=$  mehr als viermal so häufig). Der Tendenz nach berichteten Schüler mit niedrigen Ausgangswerten auf der Identitätsskala häufiger von Schwierigkeiten als die Vergleichsgruppe ( $2.04=$  etwas mehr als doppelt so häufig,  $p=.10$ ). Die höheren Werte kommen dadurch zustande, dass diese Gruppe nicht nur beim CS, sondern auch beim FIT über größere Schwierigkeiten berichten als die Vergleichsgruppe, d.h. die Unterschiede begründen sich nicht – wie angenommen – primär auf vermehrte Schwierigkeiten mit dem CS.

**Tabelle 1:** Schwierigkeiten mit der Durchführung der Methoden

Prädiktor	Odds-Ratio
Methode CS = 1	4.26***
Berufliche Identität (niedrig = 1)	2.04 <sup>+</sup>
Konstante	.21***
Pseudo-R <sup>2</sup> (Nagelkerke)	.17
Prozent korrekt vorhergesagter Fälle	66,0 %

Anmerkung: \*\*\* =  $p<.001$ , <sup>+</sup> =  $p<.10$

Schließlich ging es bei der Frage der Durchführbarkeit der beiden Methoden um den zu kalkulierenden Zeitfaktor. Der FIT dauerte inklusive Ergebnismeldung im Durchschnitt 17 Minuten ( $SD=3$  Min.), das CS durchschnittlich 30 Minuten ( $SD=10$  Min.). Die hohe Standardabweichung beim CS weist

darauf hin, dass die tatsächliche Dauer von Fall zu Fall stark variiert, der Maximalwert lag bei 52 Minuten. Die reine Sortierzeit der 132 Foto-Karten dauerte in beiden Varianten durchschnittlich 7,5 Minuten ( $SD=4$  Min.).

### Zusammenfassung und Schlussfolgerungen

In der vorliegenden Studie wurde ein standardisiertes Testverfahren mit einer explorativen Beratungsmethode verglichen. Sowohl der Fotointeressentest (FIT) als auch das Card Sort (CS) basierten dabei auf dem gleichen Ausgangsmaterial, den Berufsfotos von Gubler und Gerossa (2012). Die Zuweisung der untersuchten Realschüler zu einem der beiden Methoden erfolgte zufallsgesteuert.

Beide Methoden erwiesen sich im hohen Maße als förderlich im Hinblick auf wichtige Zielgrößen beruflicher Beratung: zum einen auf die Verbesserung der beruflichen Selbsteinschätzung und zum anderen auf die Erhöhung der berufswahlbezogenen Motivation (die berichteten Effektstärken liegen mit  $\eta^2=.08-.39$  im mittleren bis hohen Bereich; Cohen 1988). In der Mehrzahl gelingt es den Realschülern ein klareres und stärker zusammenhängendes Bild von ihren beruflichen Interessen und bevorzugten beruflichen Tätigkeiten auszubilden. Ebenso zeigten sie sich motivierter als zuvor, etwas für ihre Berufswahl unternehmen zu wollen. Beide Methoden integrieren dabei Elemente, die in der Literatur wiederholt als förderlich für die Berufswahl nachgewiesen worden sind (Whiston und Rahardja 2008; Kirschner, Hoffman und Hill 1994): individuelles Feedback (FIT), Beraterische Unterstützung des Reflexionsprozesses (CS), Bereitstellung einer kognitiven Struktur, hier das RIASEC-Modell (FIT), Einsatz von Kreativtechniken (CS). Zudem wurde die Arbeit mit den Berufsfotos von den Teilnehmenden in beiden Varianten als ansprechend und interessant eingestuft, d.h. sie haben sich als ein jeweils anschlussfähiger Zugang für junge Berufswähler erwiesen.

Neben den Gemeinsamkeiten konnten aber auch bedeutsame Unterschiede zwischen den beiden Methoden festgestellt werden: Zunächst erzielte das CS insgesamt höhere Zufriedenheitswerte als der FIT. Allerdings erwies sich das CS auch als stärker herausfordernd. Die berichteten Schwierigkeiten führten jedoch in keinem Fall dazu, dass das CS als zu anspruchsvoll eingestuft wurde und abgebrochen werden musste. Die mit dem CS verbundenen Anforderungen weisen vielmehr auf einen verstärkten Beraterischen Unterstützungsbedarf hin, z.B. beim Clustern oder Finden von Oberbegriffen. Dieser Befund bestätigt die Bedeutung der aktiv moderierenden Rolle des Beratenden, wie sie im CS konzeptionell vorgesehen ist. Für Schüler, die im Vorfeld der Beratung über eine

höhere berufliche Selbsteinschätzung verfügen, erweist sich die Erarbeitung eines eigenen beruflichen Interessen- und Tätigkeitsprofils zudem als nutzbringender als die bloße Rückmeldung eines normierten RIASEC-Profiles. Schüler mit niedrigerer beruflicher Selbsteinschätzung hatten mit beiden Methoden mehr Schwierigkeiten als die Vergleichsgruppe. Die Auseinandersetzung mit den eigenen beruflichen Interessen und Präferenzen stellt insoweit methodenübergreifend eine größere Herausforderung dar, wenn diese noch nicht so stark konturiert und ausgeprägt sind. Allerdings „lohnt“ sich diese Auseinandersetzung, wie die deutlichen Veränderungen im Vorher-Nachher-Vergleich gezeigt haben, und zwar in beiden Varianten.

Mit Blick auf die Anwendbarkeit beider Methoden lässt sich sagen, dass sie problemlos in einem Beratungssetting eingesetzt können, in dem ein Zeitrahmen von sechzig Minuten zur Verfügung steht. Der Durchschnittswert von dreißig Minuten für das CS kann dabei als robust eingestuft werden, da dieser auch in einer Studie mit unterschiedlichen CS-Varianten festgestellt werden konnte (Mendla 2011). Für Ratsuchende, die eher noch am Anfang ihres Berufswahlprozesses stehen und nach für sie passenden beruflichen Optionen suchen, können nach den vorliegenden Befunden beide Varianten gleichermaßen empfohlen werden. Für Ratsuchende, die in ihrer beruflichen Selbsteinschätzung bereits etwas fortgeschrittener sind und ihre beruflichen Interessen und Präferenzen auf kreative Weise weiter konkretisieren und reflektieren wollen, scheint immerhin die CS-Variante die geeignetere Methode zu sein. Eine grundsätzliche Überlegenheit einer der beiden Methoden ist allerdings nicht feststellbar. Die Arbeit mit Berufsfotos kann sowohl in der standardisierten Variante eines Interessentests als auch in der konstruktivistischen Variante eines Card Sorts helfen, berufs-



#### **Prof. Dr. Matthias Rübner**

ist seit Mai 2012 als Professor für Integrationsmanagement an der HdBA in Mannheim tätig.

- 1995-1999 Wissenschaftlicher Mitarbeiter am Lehrstuhl für Allgemeine Soziologie der Friedrich-Schiller-Universität Jena (Prof. Dr. Hans-Joachim Giegel)
- 1999-2003 Berufsberater für Abiturienten und Hochschüler in der Bundesagentur für Arbeit (München, Ingolstadt), stellvertretender Teamleiter
- 2003-2007 Hauptamtlich Lehrender am Fachbereich Arbeitsverwaltung, Fachhochschule des Bundes, Mannheim. Lehrbereiche: Soziologie, Sozialpsychologie, Beratung
- 2008 Expertentätigkeit zur Grundlegung einer Beratungskonzeption für die Bundesagentur für Arbeit, Zentrale Nürnberg
- 2008-2012 Wissenschaftliche Lehrkraft an der HdBA, Mannheim. Lehrgebiete: Beratung und Vermittlung im SGB II und SGB III

wahlbezogene Lernprozesse anzustoßen. Die Ergebnisse sprechen insoweit weniger für ein Konkurrenzverhältnis dieser Methoden als für die Bereitstellung und Nutzung eines breiten, situativ und bedarfsorientiert einsetzbaren Sets an Methoden und Verfahren. Dazu gehören neben zuordnungsbasierten Testverfahren wie dem FIT mehr denn je auch konstruktivistische Beratungsmethoden (Savickas et al. 2011; Nestmann 2011). Für die Beratung mithilfe des Interessentests FIT ist noch zu beachten, dass psychodiagnostische Grundkenntnisse voraussetzt werden.

Die Reichweite der Studie ist auf die Gruppe der Realschüler beschränkt, wenn auch die Ergebnisse einer Vergleichsstudie mit Haupt- und Realschülern (Sudarikow 2012) den Nutzen und die Anwendbarkeit von Card Sorts für beide Zielgruppe bestätigt hat. Eine weitere Limitation der Studie besteht darin, dass hier nur die kurzfristigen Effekte von zwei unterschiedlichen Methoden gemessen wurden, d.h. über die Frage der Stabilität der Effekte keine Aussage getroffen werden kann. Immerhin weisen einige Studien darauf hin, dass durch Beratung auch mittelfristig stabile Veränderungseffekte erzielt werden können (Rübner/Höft 2016b; Perdrix et al. 2012).

Insgesamt gesehen erweisen sich die Ergebnisse der vorliegenden Studie als ermutigend: Die gezielte, hier fotobasierte Erarbeitung eines Interessen- und Tätigkeitsprofils hat nachweisbare Effekte auf zentrale Zieldimensionen beruflicher Beratung und erweist sich zugleich als ein ansprechendes und machbares Vorgehen in der Beratung mit beruflichen Erstwählenden. Insofern können die Befunde als Anregung zur Erprobung dieser und weiterer Methoden und Verfahren in der Beratung verstanden werden. Zugleich stellen sie eine Aufforderung an die Wissenschaft dar, deren Einsatz in Hinblick auf Nutzen und Machbarkeit in unterschiedlichen Beratungssettings zu evaluieren.

## Literatur

Bahrenberg, R. (2002). Richtig beraten. Anregungen. Techniken. Grundwerk beruflicher Beratung. Nürnberg: BA

Cohen, J. (1988). Statistical Power Analysis for the Behavioral Sciences. Hillsdale, NJ: Erlbaum

Gubler, H. / Gerosa, A. (2012/2016). Berufsfotos Gubler / Gerosa. Ein Arbeitsmittel für die Berufsberatung und Laufbahnberatung. Fotoliste 2012/2016. Verfügbar unter: [www.berufsfotos.ch](http://www.berufsfotos.ch) (5.8.2016)

Holland, J.L. / Daiger, D. / Power, P.G. (1980). My Vocational Situation. Description of an Experimental Diagnostic Form for the Selection of Vocational Assistance. Mountain View, CA: CPP

Jörin, S., Stoll / F., Bergmann, C. / Eder, C. (2004). EXPLORIX®- das Werkzeug zur Berufswahl und Laufbahnplanung. Manual. Bern: Huber

Kirschner, T. / Hoffman, M.A. / Hill, C.E. (1994). Case study of the process and outcome of career counseling. Journal of Counseling Psychology, 41, 216-226

Mendla, A. (2011). Die Kartensortiertechnik – Eine vergleichende Erprobung. Mannheim: HdBA-OPAC

Miller, W. R. / Rollnick, S. (2015). Motivierende Gesprächsführung. Motivational Interviewing (3. Aufl.). Freiburg: Lambertus

Nestmann, F. (2011). Anforderungen an eine nachhaltige Beratung in Bildung und Beruf – Ein Plädoyer für die Wiedervereinigung von „Counseling“ und „Guidance“. In Hammerer, M. / Kanelutti, E. / Melter, I. (Hrsg.): Zukunftsfeld Bildungs- und Berufsberatung. Neue Entwicklungen aus Wissenschaft und Praxis (S. 59-79). Bielefeld: wbv

Parker, P. (2006). Card Sorts. Constructivist assesment tools.

In McMahon, M. / Patton, W. (Eds.), Career Counselling. Constructivist approaches (S. 176-186). New York: Routledge

Perdrix, S., Stauffer, S., Masdonati, J., Massoudi, K. und Rossier, J. (2012). Effectiveness of career counseling: A one-year follow-up. Journal of Vocational Behavior, 80, 565-578

Rübner, M. / Höft, S. (2016a/i.E.). Berufswahl als mehrdimensionaler Prozess. In Kauffeld, S. / Spurk, D. (Hrsg.), Handbuch Laufbahnmanagement und Karriereplanung. Wiesbaden: Springer

Rübner, M. / Höft, S. (2016b/i.E.): Veränderungseffekte durch Berufsberatung? Zur Erfassung der individuellen Wirkung von beruflicher Beratung auf die Berufswahlbereitschaft von jungen Menschen am Übergang Schule-Beruf. In Schober, C. / Langner, J. (Hrsg.): Wissen was wirkt – Wirkungsforschung und Evidenzbasierung für die Beratung in Bildung, Beruf und Beschäftigung in Deutschland. Bielefeld: wbv

Savickas, M. L. / Nota, L. / Rossier, J. / Dauwalder, J. P. / Duarte, M. E. / Guichard, J. ... / Van Vianen, A. E. (2011). Life designing: Ein Paradigma für die berufliche Laufbahngestaltung im 21. Jahrhundert. dvb-forum, 50, 33-47

Stoll, F. / Jungo, D. / Toggweiler, S. (2012). Foto-Interessen-Test F-I-T auf Basis der Berufsfotos von Gubler und Gerosa. Serie 2012. Dübendorf: SDBB

Sudarikow, I. (2012). Die praktische Anwendung der Kartensortiertechnik bei Haupt- und Realschülern im Agenturbezirk Regensburg. Mannheim: HdBA-OPAC

Whiston, S.C. / Rahardja, D. (2008). Vocational counseling process and outcome. In Brown, S. D. / Lent, R. W. (Eds.), Handbook of counseling psychology (4th ed. pp. 444-461). Hoboken, NJ: Wiley

Wood, C. / Hays, D.G. (2013). A Counselor's Guide to Career Assessment Instruments (6th ed.). Broken Arrow, OK: NCDA

