

Das GUIDE-Modell: Ein Kompass für den Beratungsprozess¹

Im Rahmen der Erarbeitung eines internen Beratungskonzeptes² hat die BSL Oberwallis das Beratungsmodell GUIDE entwickelt. Es gibt ausgewählte Beratungsinhalte sowie eine Struktur im Beratungsablauf vor und hilft, die Beratungsgestaltung festzulegen. Das im Jahr 2020 weiterentwickelte GUIDE-Modell basiert sowohl auf prozessorientierten Laufbahnberatungsmodellen als auch auf inhaltsorientierten Ressourcenmodellen³. Das Modell integriert problemlos weitere Theorieansätze.

Die Arbeitswelt ist komplexer und dynamischer als je zuvor. Durch die rasanten Veränderungen auf dem Arbeitsmarkt und in der Gesellschaft wandelt sich die Aus- und Weiterbildungswelt stetig. Die Menschen sind gefordert, sich diesen Entwicklungen anzupassen und Eigenverantwortung für ihre berufliche Laufbahn zu übernehmen. Damit verbunden sind Herausforderungen und berufliche Entscheidungen.

Die Anliegen der Kundinnen und Kunden stehen im Zentrum der Beratungsarbeit der BSL Oberwallis. Kundinnen und Kunden erhalten Unterstützung in der Gestaltung ihrer beruflichen Laufbahn, im Erarbeiten von beruflichen Perspektiven und im Entwickeln von Wegen zur Zielerreichung. Die Veränderungen in der Aus- und Weiterbildung sowie in der Arbeitswelt werden mitberücksichtigt. Das Beratungskonzept und das GUIDE-Modell unterstützen die Beratungspersonen darin, auch in komplexen Beratungssituationen die Orientierung zu behalten und den Beratungs-Prozess zu steuern. Der Titel «GUIDE» des Beratungsmodells steht für den inneren Wegweiser, den die Menschen zum Planen ihrer beruflichen Laufbahn benötigen. Dies wird auch durch die grafische Darstellung des Modells als Kompass veranschaulicht. Die im Verlaufe des Beratungsprozesses gewonnene Klarheit in Bezug auf eigene Werte, Interessen, Stärken und berufliche Ziele hilft Kundinnen und Kunden, ihren inneren Kompass neu auszurichten.

Die Nutzung und Stärkung von Laufbahnressourcen (Karriere-Ressourcen) spielen bei der Gestaltung der beruflichen Laufbahn eine zentrale Rolle. Das GUIDE-Modell umfasst folgende Ressourcenbereiche: Identität, Wissen und Kompetenzen, psychologische Komponenten und Umfeld. Die Motivation setzt sich aus Teilbereichen der Identität und der psychologischen Komponenten zusammen. Die Laufbahnressourcen, welche sich gegenseitig beeinflussen, sind in der untenstehenden Abbildung des GUIDE-Modells als farbige, ineinandergreifende Zahnräder zu erkennen. Durch die Aktivitäten (Laufbahnmanagement-Verhaltensweisen) werden die Zahnräder angetrieben respektive die Laufbahnressourcen werden genutzt und entwickelt.

Eine Beratung nach dem GUIDE-Modell soll Kundinnen und Kunden darin unterstützen, ihre Handlungs- und Entscheidungsfähigkeit in beruflichen Übergangsprozessen zu verbessern sowie ihre Laufbahn langfristig selbst zu gestalten und ihre Arbeitsmarktfähigkeit zu erhalten und zu fördern.

Die Buchstaben G-U-I-D-E bilden die Anfangsbuchstaben der einzelnen Beratungsmodule: **G**ap, **U**nderstanding and **I**mproving, **D**eveloping solutions, **E**xecution. Zwischen den Beratungsmodulen besteht ein fließender Übergang, deshalb sind sie im Modell spiralförmig dargestellt (gelbe Bereiche in der Abbildung). Wie lange die Kundin oder der Kunde in Begleitung der Beratungsperson bei den

¹ © BSL Oberwallis 2018. Das vorliegende Guide-Modell wurde von der Berufs-, Studien- und Laufbahnberatung Oberwallis entwickelt und wird den Kantonen unter Angabe der Quelle zur Nutzung zur Verfügung gestellt.

² BSL Oberwallis (2018). Beratungskonzept.

<https://www.vs.ch/documents/517867/4528181/Beratungskonzept.pdf/25a099be-c7a7-44a9-b41d-a976184f72bc?t=1549030467726?t=1588783215454>

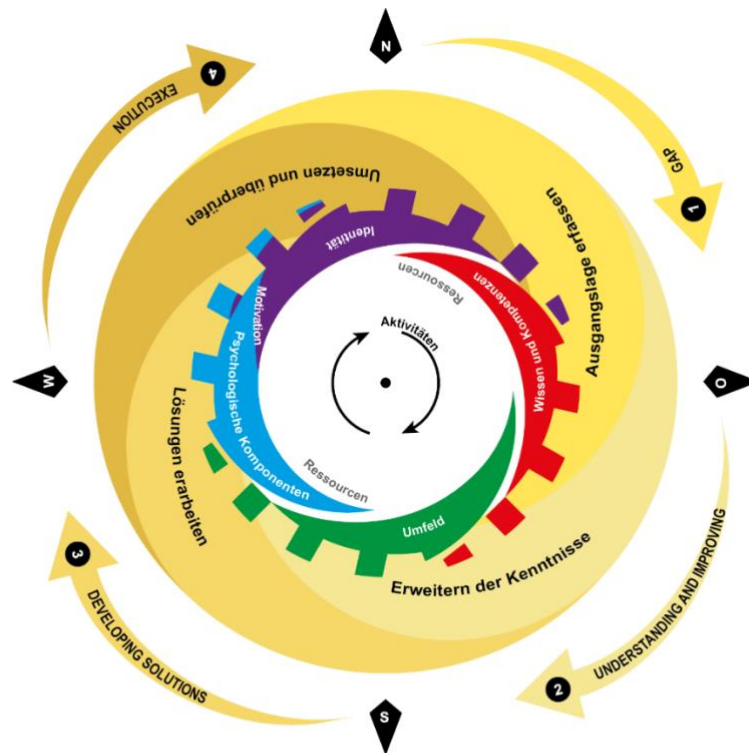
³ Hirschi, A. (2011). Wirksames Karriere-Coaching: Ein Grundlagenmodell. In: Organisationsberatung, Supervision, Coaching, 3 (18), pp. 301-315.

Hirschi, A. (2012). The career resources model: An integrative framework for career counsellors. In: British Journal of Guidance & Counselling, 40 (4), pp. 369-383.

Hirschi, A. (2019). Ein Modell zur ganzheitlichen Laufbahnberatung. Panorama, 5, 20-21.

Hirschi, A., Haenggli, M., Nagy, N., Baumeler, F., Johnston, C. & Spurk, D. (2019). Karriere-Ressourcen messen: Validierung der deutschsprachigen Version des Karriere-Ressourcen Fragebogens [Assessing Career Resources: Validation of the German-Language Career Resources Questionnaire]. Diagnostica 65 (3), pp. 133-141.

einzelnen Modulen verweilt, hängt von verschiedenen Faktoren ab, beispielsweise vom Beratungsziel oder von bereits vorhandenen Ressourcen.



GUIDE-Modell

© BSL Oberwallis 2018, 2020

Quelle: Wirksames Karriere-Coaching: ein Grundlagenmodell (Hirschi, 2011), Karriere-Ressourcen Modell (Hirschi, 2012), Karriere-Ressourcen messen: Validierung der deutschsprachigen Version des Karriere-Ressourcen Fragebogens (Hirschi et al., 2019), Ein Modell zur ganzheitlichen Laufbahnberatung (Hirschi, 2019)

Beratungsablauf nach dem GUIDE-Modell

➤ **Gap:** Ausgangslage erfassen

Die Fragestellung wird am Anfang des Beratungsprozesses erhoben. Die Kundin oder der Kunde beschreibt den Wunschzustand so genau wie möglich. Es erfolgt eine sorgfältige Erfassung der Ausgangslage. Dabei werden die Karriere-Ressourcen und wichtige Aktivitäten zur erfolgreichen Laufbahngestaltung erhoben. Gemeinsame Beratungsziele und -inhalte werden vereinbart.

➤ **Understanding and Improving:** Erweitern der Kenntnisse

Im zweiten Modul wird an den Ursachen des Anliegens gearbeitet. Das Bewusstmachen der zur Verfügung stehenden Ressourcen und deren Bedeutung in Bezug auf den Wunschzustand spielen eine grosse Rolle. Die Kundin oder der Kunde erweitert die Kenntnisse über sich selbst und über berufliche Möglichkeiten und verbindet beide Bereiche. Laufbahnressourcen und Aktivitäten werden zielgerichtet, bis zum Abschluss des Beratungsprozesses, genutzt und gefördert.

➤ **Develop solutions:** Lösungen erarbeiten

Der Beratungsprozess richtet sich zunehmend auf die Realisierung aus. Ausgehend von den gewonnenen Erkenntnissen in den vorhergehenden Modulen werden berufliche Lösungen generiert und auf deren Umsetzbarkeit geprüft. Informationen aus Arbeitsmarkt und Bildungssystem werden mitberücksichtigt. Der Umgang mit möglichen Hindernissen und die Entscheidungsfindung werden thematisiert und je nach Situation vertiefter bearbeitet.

➤ **Execution:** Umsetzen und überprüfen

In diesem Modul werden die Ergebnisse der Beratung in einen konkreten Handlungsplan umgesetzt. Zur Erreichung der beruflichen Ziele werden Teilziele und Massnahmen definiert. Es wird festgelegt, wann Zielfortschritte überprüft werden sollen. Die Umsetzungsphase beinhaltet je nach Beratungsziel auch die Entwicklung von Bewerbungsstrategien und die Begleitung bei der Erarbeitung von Bewerbungsunterlagen.

In einer Abschluss-Sitzung erfolgt die Rückkehr zum ersten Beratungsmodul. Der Beratungsprozess wird reflektiert und es wird überprüft, ob die ursprünglich formulierten Beratungsziele erreicht worden sind.