



Leitfaden zum Interview „Innere Bilder im Berufsleben“¹

Bernd Schmid

I. Ziele und Indikationen

- (Berufliche) Orientierung eines Menschen erkunden.
- Beschreibung der eigenen Persönlichkeit, eigener Wesenszüge, ohne ausdrückliches „Psychologisieren“: Wovon erzählt es, dass ich aus den vielen Bildern, die mir begegnen, gerade diese aufgreife?
- Zusammenhänge zwischen inneren Bildern und Berufslebensgestaltung assoziativ herstellen und Suchprozesse auslösen.
- Bilder können Inhalte transportieren, die analytisch nicht zugänglich sind. Sie können ein intuitives Zusammenspiel organisieren.
- Dadurch entsteht eine neue Form von Kontakt zu sich selbst und in der professionellen Beziehung.
- Speziell geeignet für Situationen, in denen problemgeleitetes, lösungsfokussiertes Arbeiten nicht greift.
- Gewohnheiten infrage stellen und über die gewohnte Selbsterzählung hinaus neue Aspekte anregen.
- Metabetrachtung: Eigene Wirklichkeitsstile identifizieren und ergänzen, die Art der Selbsterzählung und der Beziehung zu inneren Bildern kennenlernen und anreichern.

II. Einführung der Bilderarbeit

- Anhand von eigenen Beispielen des Coachs: „Dieses Bild aus meiner Kindheit spielt immer noch in meine momentane Arbeit hinein.“
- Durch Beispiele anderer Klienten und Schilderung, welche Erfahrungen sie mit Bilderarbeit gemacht haben (indirekte Suggestion).
- Hinweis, dass es sich um ein assoziatives Verfahren handelt, das öffnet und anregt, auch ohne geklärtes Anliegen oder Ziel; eher Such- und Anreicherungsprozesse auslösen, zunächst ohne Ergebnissicherung.
- Die Bedeutung unterschiedlicher innerer Bilder für das Verstehen von Qualitäten beruflicher Situationen thematisieren. Beispiel: der Lokführer, der alle sicher zum Ziel bringt vs. Lokführer, der eins mit der Maschine ist vs. Lokführer, der seine reichen Gäste in edler Livree willkommen heißt. Beispiel, anhand dessen man unmittelbar Qualitäten verstehen kann.
- Schrift- und Tondokumente anbieten, die als Beispiele anregen.

¹ Zu diesem Leitfaden empfiehlt sich auch die Schrift „Innere Bilder und Berufsleben“ (Schrift Nr. 108.1). Siehe auch Leitfaden in Schmid 2005, sowie die Beiträge Schmid 2006 und Schmid 2007.

III. Vereinbarung, Setting

- Rahmen ausdrücklich vereinbaren, Spielraum schaffen und sich als Coach von Ergebnisdruck lösen.
- Klienten von „Leistungsdruck“ entlasten, insbesondere wenn die Initiative vom Coach ausgeht; Hinweis, dass „Bilder“ alle Sinne (auch akustische oder körperliche) meint.
- Hinweis, dass jeder seinen eigenen Stil hat und dass Intensität oder Expressivität nicht entscheidend für Bedeutsamkeit ist.
- Vorerfahrungen und Besorgnisse besprechen (Coachees haben auf ungewohntem Terrain gelegentlich allerlei Befürchtungen), aber dann auch beherzt Kostproben anbieten.
- Offene, erlaubnisgebende Atmosphäre schaffen, evtl. Platz / Ort der Beratung wechseln, um zu markieren, dass jetzt etwas Neues beginnt.
- Falls im Coaching diese Ebenen spontan betreten werden, kurze ausdrückliche Abstimmung, dass dies gewünscht ist (Vorsicht: Legitimationsentzug, Katerstimmung, Beziehungsstörung bei unvermutetem Unbehagen).
- Als Berater nicht das Blickfeld des Klienten dominieren; Raum für Bilder schaffen; evtl. fast nebeneinander sitzen, um Bilder gemeinsam zu „betrachten“, denn dies schafft andere Verantwortlichkeiten.
- Je nach Vorlieben evtl. Zeichnungen und andere Hilfsmittel einsetzen, solange diese nicht dominieren oder Spielräume einschränken.
- Den Klienten fragen, welche Erfahrungen er mit metaphorischem Arbeiten, Entspannungsmethoden usw. hat und was man daher beachten sollte (Schutz).

IV. Ablauf des strukturierten Bilderinterviews

- Während des strukturierten Interviews im definierten Rahmen bleiben, sonst kann der Bogen nicht in der verfügbaren Zeit und mit seelischem Durchhaltevermögen gespannt werden.
- Klar machen, dass hierzu strukturiertes, begrenzendes und klar fokussierendes Anleiten angesagt ist; Interpretationen und Assoziationen erst im Anschluss an die Bilderarbeit.

Beispielhafte wörtliche Anleitung zu Beginn:

- Fokussiere dich auf deine Berufssituation, dein Berufsleben. ... Ich möchte dich jetzt bitten, in dir ein Bild auftauchen zu lassen von ... Lasse bitte ein Bild auftauchen von ...
- Lasse Bilder / Szenen in dir aufsteigen und wähle intuitiv aus! Wenn du Bilder gefunden hast, beschreibe sie mir bitte sehr konkret.
- Ich möchte dich einladen, solche Bilder anzuschauen, die deine Seele im Laufe deines Lebens zum Thema Beruf / Berufung gesammelt hat. Es geht also um Bilder von Menschen im Beruf / um Menschen, bezogen auf ihre Berufswelt (≠ Berufsbilder im IHK-Sinn).
- Es geht um Menschen im Beruf, die bei dir ein Bild bezüglich ihrer Beziehung zu Beruf hinterlassen haben. Sowohl positive als auch negative Bilder können neue Qualitäten bringen. – Das Schwierige ist oft eine unguete Variante einer Ressource. Wichtig ist, dass es einen Eindruck hinterlassen hat.

- Das Interview, das ich mit dir führen werde, mag strukturiert und gleichförmig scheinen. Diese rituelle Einbettung dient dazu, eine Art meditativen, entspannten Zustand herzustellen, in dem die Bilder leichter aufsteigen.
- Aus verschiedenen Sphären werden wir Bilder einladen. Nach jedem Bild aus einem Bereich werden wir prüfen, ob es ein weiteres Bild gibt, das eine neue Qualität hineinbringt. Sonst wechseln wir eher zu einem neuen Bereich für unsere Sammlung. Damit wir uns nicht überladen, werden wir also nicht zu viele Bilder, insbesondere nicht der „gleichen Sorte“ abrufen.
- Manchmal müssen wir – vielleicht besonders zum Eingewöhnen - mehrfach nachhaken, bis wir die geeignete Art von Bildern, der Darstellung und eine verstehbare Dichte haben. Dies ermöglicht es, danach zügig voran zukommen.
- Es geht daher auch nicht um die sofortige Ausleuchtung jedes Bildes und aller Resonanzen und Zusammenhänge, sondern um Verdichtung (manchmal holzschnittartig), bis eine hinreichende Deutlichkeit hergestellt ist.
- Wichtige Betroffenheiten, Bedeutungen, Erklärungen und Zusammenhänge sollen für die Nacharbeit der Bildersammlung aufgehoben werden.
- Damit die Übersetzung in konkrete Lebenssituationen mit realen Menschen besser gelingt, sollten Realszenen und Standfotos vor symbolischen und surrealen Beschreibungen Vorrang haben.
- Ich werde dich jetzt nach Bildern von Menschen im Beruf oder bezogen auf Berufslebenswege fragen. Dabei folgen wir einem bestimmten Schema.

Dies möchte ich an der Frage nach Bildern aus deiner Familie skizzieren:

- Ich werde zuerst fragen, wer dir als möglicherweise bedeutsam einfällt. Dann werde ich dich bitten, ein Berufsetikett zu wählen. Dies ist für die Verständigung in unserem Gespräch hilfreich. Auch Hausfrau oder sonstige Berufe ohne Erwerbseinkommen gelten als Berufe. Um den Bogen weit zu spannen, werde ich dich bitten, dir vorzustellen, dass dieser Mensch sein Berufsleben in seiner gesamten Spanne schon gelebt hat, dass dieses Berufsleben verfilmt worden wäre und dass dieser Film in einem Filmkunststudio läuft (Beispiel: Otto der Ingenieur – ein Berufsleben). Um konkret zu werden, brauchen wir dann ein Szenenfoto für den Schaukasten. Kein Plakat oder symbolische Darstellung, sondern eine konkrete Situation, denn es ist ein Dokumentarspielfilm. Diese konkrete Situation auf dem Foto werden wir dann solange herausarbeiten, bis sich das jeder vorstellen kann. Dies mag auch als Verkürzung erlebt werden, hat aber den Vorteil, dass wir nicht zu viele Bilder bekommen und dass die Bilder, nebeneinander betrachtet, verglichen werden können. Dann werde ich dich einladen, dir vorzustellen: Ein Mann und eine Frau kommen auf einem Spaziergang an dem Schaukasten vorbei. Sie sehen, was gespielt wird, lassen das Szenenfoto auf sich wirken und kommentieren im Weitergehen: An der Szene auf diesem Foto kann man sehen, dass ein Mensch im Beruf ..., oder: ..., dass Beruf für einen Menschen Ich werde dich um Ergänzung bitten, um den Bezug dieses Menschen zum Berufsleben auf eine Aussage, ein Motto zu bringen. Diesen Satz schreiben wir imaginär unter das Szenenfoto und gehen dann die nächsten Bilder nach diesem Schema durch.
- Wir werden am Ende die verschiedenen Bilder mit den Mottos nebeneinander haben und können sie im Zusammenhang betrachten. Es geht auch jetzt nicht darum, sofort zu analysieren, sondern eher festzuhalten, was auffällt, und sich

weitsuchen zu lassen. Auch ist interessant, was das Umgehen mit diesen Bildern in nächster Zeit bewirkt.

1. Gegenwärtiges Berufsleben

Welches Bild steigt dir zu deiner momentanen beruflichen Situation auf? Was macht dein gegenwärtiges Berufsleben aus? Bitte ein aktuelles Szenefoto. Dazu das Motto? *Wenn sich im Beratungsprozess Veränderungen ergeben haben, kann es sich anbieten, nach einem neuen Bild für die aktuelle Situation zu fragen.*

2. Früherer eigener Berufswunsch

- Was wolltest du als Kind / als Jugendlicher werden?
- Aus Kindheit oder Jugend - was liegt obenauf?
- Wie alt warst du zu dieser Zeit?

3. Familie

(Vater- bzw. Mutterlinie abfragen! Nochmals: *Es muss nicht unbedingt ein Vorbild sein*)

- Von wem aus deiner Familie hast du Bilder aus dem Berufsleben? (Name, Otto der Ingenieur)

4. Milieu

- Welche sonstigen Bilder aus deinem Herkunftsmilieu sind dir geblieben?
- Dabei kann es sich z. B. um den Schuster an der Ecke, den Pfarrer, den Straßenverkäufer oder den Vater eines Freundes / einer Freundin handeln.

Bei den nächsten beiden Sphären kann nicht direkt nach beruflichen Bezügen gefragt werden. Auch die Befragung muss etwas angepasst werden: Wenn das verfilmt wäre, welche Szene ist eine Schlüsselszene, wer spielt darin die für dich bedeutsame Rolle? Motto: Da sieht man, wie ein Mensch im Leben /das Leben für einen Menschen..... Der Kontext ist implizit schon vorhanden; später werden Bezüge probeweise explizit hergestellt.

5. Literatur, Film, Theater, Musik...

- Welche Erzählungen und Mythen, Texte, Filme oder Lieder kommen dir in den Sinn?

6. Träume, Phantasien

- Welche Träume und (geleiteten) Phantasien könnten hineinspielen? (*keine Wunschträume*)

7. Optionen, Erweiterungen

Fehlt noch irgendein Bild, das noch eine ganz andere Qualität bringt?

- Über Umwege können alle möglichen Szenen und Ereignisse in ein solches Format gebracht werden.
- Hierzu können die obigen Arbeitsfiguren analog verwendet werden.

Mögliche Formulierungen:

- Stell dir vor, die hinter diesem Bild, hinter dieser Szene vorstellbare Geschichte wäre verfilmt worden und der Film läuft im Filmtheater / Programm kino gegenüber. Wie ist der Titel des Filmes? Von wem handelt dieser Film? Über welche Welt? Welches Szenenfoto / Foto / Aufnahme / Einstellung aus dem Film hängt im Schaukasten vor dem Kino?
- Welche „eingefrorene Szene“ spiegelt das Wesentliche / die wesentlichen Inhalte wider und hängt im Schaukasten vor dem Programm kino?

8. Reflexionsteil

Assoziationen des Klienten erfragen:

- Wundern dich diese Bilder oder passen sie für dich?
- Welche Bezüge siehst du zwischen den Bildern?
- Siehst du Bezüge zu deinem Berufsleben / Parallelen auf den heutigen Lebensbühnen?
- Generell sollte mit etwas Abstand ein neuer Durchgang mit dann in die Auswahl kommenden Bildern möglich sein, und zwar weil sich der Klient neu fokussiert oder weil wichtigere Bilder nachkommen.

Assoziationen des Beraters:

Spiegelungen als Angebote für den Klienten:

- Was lösen die Bilder in mir aus?
- Wo erlebe ich Stimmigkeit / Unstimmigkeit / Konflikt?
- Was sprechen die Bilder in mir an?
- Welche Ergänzungen, Kontraste fallen mir intuitiv ein?
- Welche Rolle spielt der Klient im Bild?
- Was erzählen mir die Bilder über den Klienten?
- Welche Bezüge zum Berufsleben / Parallelen auf den heutigen Lebensbühnen des Klienten sehe ich?
- Was wäre meine Quintessenz zu den einzelnen Szenenfotos?
- Inwiefern ist ein Reframing (Betrachtung aus anderer Sicht / mit anderer Bewertung) möglich / nötig? (wertschätzende Haltung)
- Bietet es sich an, die Assoziationen und Rückkopplung antithetisch zum generellen Stil der Person zu geben?

Aber Vorsicht! Wann und wieviel davon? Lieber wirken lassen, nicht zu viele Interpretationen (Gefahr des „Zerredens“) und Schlussfolgerungen (Gefahr, Suchprozesse abubrechen) bieten.

V. Weitere Anregungen:

- Bild malen oder Tagebuch über Bilder und Träume führen, da diese häufig schnell verblassen, auch wenn sie im Moment sehr plastisch erscheinen. Mehr „Externalisieren“ führt auf der anderen Seite zu weniger „bei sich sein“ und „nach innen sehen“.
- Je nach Kliententyp (auditiver, visueller, körperlicher Typ) bieten sich Variationen an (aufschreiben, zeichnen, in Worten belassen, mit Klängen assoziieren, im Raum

oder in Gesten körperlich zum Ausdruck bringen). Beachte: Über den visuellen Kanal gehen wir in die Welt, über den auditiven holen wir die Welt herein.

Was tun, wenn

Coachee tut sich schwer, ein Bild per se zu beschreiben.

Er bleibt vage symbolisch, bietet Schlagworte, berichtet Interpretationen, Gefühle dazu, Bewertungen, Schlussfolgerungen oder Annahmen, wie andere reagieren. Hier ist es wichtig, auf einer Konkretisierung und einer gewissen Neutralität der Beschreibung zu bestehen, damit sich die Anwesenden einen eigenen Eindruck verschaffen können, den sie dann mit der Beziehung des Interviewten zum Bild abgleichen können.

Konkretisierungsfragen sind z. B.:

Welche Personen sind auf dem Bild zu sehen? Sind sie allein oder sind noch andere Personen anwesend? Welche Personen sind wichtig?

- Was passiert?
- Wo spielt sich die Szene ab? Welche Kulissen braucht man?
- Alter des Protagonisten
- Haltung, Mimik der Personen (Beziehungsqualität der Personen auf dem Bild)
- Farbe vs. schwarz – weiß
- Perspektive (Wo steht die Kamera?)
- Welche Atmosphäre ist über dem Bild? Wie kann man das in Worte fassen?

Klient tut sich schwer mit Motto, Quintessenz.

Wichtig ist hier eine neutrale Formulierung, die ein Motto, eine Quintessenz, eine Abstraktion über das Bild hervorruft und auf den Menschen im Beruf zutrifft. Was beseelt den Menschen? Was treibt ihn? Welche existenzielle Erfahrung macht er? Verallgemeinerungen, in denen nicht der Bezug von Mensch und Beruf spürbar wird, sind oft nichtssagend. Dann lieber dem Coachee den Fokus erklären und offen lassen, ob eine Idee auftaucht.

- Das ist doch ein Beispiel dafür, dass / für...
- Gibt es ein Motto, das über der Szene hängt?
- Was ist die berufliche Lebensweisheit in diesem Bild, die „Moral“?
- Was bleibt als Essenz?

Der Klient produziert kaum Bilder.

Geduld haben und zeigen. Zunächst jede Idee willkommen heißen und dann nachschärfen. Spontaneität ist kein Gütekriterium für „gute / wichtige“ Bilder.

Zum Anlass nehmen, um über den Umgang mit Bildern und Intuition auch sonst zu sprechen. Mögliche Fragen:

- Ist das mit Bildern / Einfällen auch sonst so?
- Wenn nicht überall, was ist dort, wo es leicht fällt, anders?
- Habe ich eine Vermutung, dass das mit der Situation oder unserer Beziehung zu tun hat?
- Was erzählt die „Einfallsarmut“?
- Hält die Person etwas zurück? Was?

Wenn nichts kommt, auch gut. Dann die Situation lieber stehen lassen.

Klient produziert sehr viele Bilder.

Wieder fragen, ob dies der generelle Stil ist, wie anderswo eine relevante Auswahl und Verdichtung geleistet wird. Ob dies gewünscht wird oder ob etwas dagegen spricht? Ob probeweise wenige Bilder ausgewählt werden können und später noch einmal überarbeitet werden usw. Ob viele Bilder darauf hinweisen, dass es schwer ist, Bedeutsames zu identifizieren?

Klient produziert spürbar „eingefärbte Bilder“.

Dabei kann es sich um Fehlgriffe aufgrund von Missverständnissen über Fokus und Vorgehen handeln. Aber Einfärbung kann auch mehr sein. Dann kann die Bilderinterviewmethode zu sehr verfälschenden Ergebnissen führen und sollte abgesetzt werden, wenn dies nicht überwunden werden kann. Im günstigen Fall ergibt die Aufklärung der Einfärbung einen Zusatznutzen. Eingefärbte Bilder sind z. B. oberflächliche Wunsch- oder Propagandabilder. Hat der Coachee Angst, dass ihm die Felle wegschwimmen, wenn er nicht „schönfärbt“? Welcher Auseinandersetzung zwischen wem dienen „Propagandabilder“? Was wäre anders, wenn Propaganda wegfallen würde? Wer hat welches Interesse, dass der Coachee daran festhält?

Literatur²:

- English, F. (1977). What shall we do tomorrow? Reconceptualizing transactional analysis, pp. 287-347, in: Barnes (Ed.): Transactional analysis after Eric Berne. NewYork: Harper's College Press.
- Erickson, M. H., Rossi, E. L. (1999). Hypnotherapie: Aufbau, Beispiele, Forschungen. München: Pfeiffer.
- Schmid, B. (1989). Geschlechtsidentität – eine seelische Perspektive. In: Ders., 2004, Kap. 11 (EHP-Handbuch Band II, Details s. u.). Studienschrift des ISB-Wiesloch, Nr. 39. Verfügbar unter: http://www.systemische-professionalitaet.de/isbweb/component/option,com_docman/task,doc_download/gid_441/
- Schmid, B. (2001). Persönlichkeit im Beruf als Erzählung. Vortrag anlässlich des ersten Weltkongress für systemisches Management, 1.-6. Mai 2001 in Wien. In: Ders., 2004, Kap. 18 (EHP-Handbuch Band II, Details s. u.). Studienschrift des ISB-Wiesloch, Nr. 41. Verfügbar unter: http://www.systemische-professionalitaet.de/isbweb/component/option,com_docman/task,doc_download/gid_443/
- Schmid, B. (2004). Sinnstiftende Hintergrundbilder professioneller Szenen. In: C. Rauen (Hrsg.), Coaching Tools. Erfahrene Coaches präsentieren 60 Interventionstechniken aus ihrer Coaching-Praxis. Bonn: managerSeminare, 108-112.
- Schmid, B. (2005). Träume im Coaching. Ein Beispiel und ein Leitfaden für kollegiale Traumdialoge. OSC 12 (4), 383-396.

² Die Literaturangaben beziehen sich in erster Linie auf Schrift Nr. 108.1. Zur Info sind sie hier nochmals aufgeführt.

-
- Schmid, B. (2006). Passungsdialog anhand innerer Bilder. In: A. Rohm (Hrsg.), *ChangeTools*. Bonn: managerSeminare, 83-93.
- Schmid, B. (2007). (Entwicklungs-)Geschichten-Erzählen. In: C. Rauen (Hrsg.), *Coaching Tools 2. Erfolgreiche Coaches präsentieren Interventionstechniken aus ihrer Coaching-Praxis*. Bonn: managerSeminare, 238-243.
- Schmid, B. (2008). Lösungsorientierte Trauminszenierungen. In: P. Röhrig (Hrsg.), *Solution Tools. Die 60 besten, sofort einsetzbaren Workshop-Interventionen mit dem Solution Focus*. Bonn: managerSeminare, 263-268.
- Mohr, G. (2008). *Coaching und Selbstcoaching mit Transaktionsanalyse. Professionelle Beratung zu beruflicher und persönlicher Entwicklung*. Bergisch Gladbach: EHP-Verlag Andreas Kohlhage.
- Mohr, G. (2010, in Vorb.). *Workbook Coaching und Organisationsentwicklung mit integrativer Transaktionsanalyse*. Bergisch Gladbach: EHP-Verlag Andreas Kohlhage.
- Schmid, B (2004). *Systemisches Coaching. Konzepte und Vorgehensweisen in der Persönlichkeitsberatung*. Bergisch-Gladbach: Edition Humanistische Psychologie (EHP). Band II der Handbuchreihe *Systemische Professionalität und Beratung* von Bernd Schmid.