



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

## **Zufälle und Ressourcen in der Laufbahnbiografie**

Oder: Wie einem ein positiver Dachziegel auf den Kopf fällt

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

von

Bea Dugarte

am

15. Juli 2022

Erstbetreuung: Susanna Borner  
lic. phil., dipl. Berufs-, Studien- und Laufbahnberaterin  
Dozentin und Beraterin am IAP / ZHAW  
Studienleiterin MAS BSLB (IAP)

Zweitbetreuung: Ruth Hitz  
lic. phil., dipl. Berufs-, Studien- und Laufbahnberaterin  
Berufs- und Laufbahnberaterin im BIZ Zug

«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

In dieser Arbeit geht es um das Thema Zufälle in der Laufbahnbiografie und die damit verbundenen Ressourcen. Das Ziel ist es, Antworten auf die nachfolgenden zwei Fragen zu erhalten:

- 1) Welche Effekte hat die Besprechung von Zufällen in der eigenen Laufbahnbiografie?
- 2) Können bei dieser Besprechung eigene Ressourcen aufgedeckt werden?

Den Ausgangspunkt stellt die Happenstance Learning Theory (HLT) von Krumboltz (2009) dar. Diese wird als eine Komponente innerhalb der ressourcenorientierten Beratung betrachtet. Um die beiden Forschungsfragen beantworten zu können, wurden insgesamt fünf Interviews durchgeführt, mit drei Frauen und zwei Männern, die beim Regionalen Arbeitsvermittlungszentrum (RAV) angemeldet waren. Es handelte sich somit um Personen, die sich in einer beruflichen Umbruchphase befanden. Als Datenerhebungs- und Auswertungsmethoden wurden das problemzentrierte Interview nach Witzel (1982, 2000) und die qualitative Inhaltsanalyse nach Mayring (2016) eingesetzt.

In den Gesprächen zeigte sich, dass einerseits das Konzept Zufälle nicht ganz einfach zu fassen war. Andererseits wurde dieses Thema mit Überraschung aufgenommen und von fast allen als spannend bezeichnet. Es konnten verschiedene, unterschiedlich geartete Effekte festgestellt werden, die die Besprechung von Zufällen ausgelöst hatte. Bei dieser Besprechung konnten auch Ressourcen aufgedeckt werden. Dazu brauchte es aber immer wieder eine gezielte Lenkung durch Fragen nach Ressourcen.

Schliesslich werden aus den Resultaten Folgerungen für Laufbahnberatungen abgeleitet. Dabei ist insbesondere das Sicht- und Fassbarmachen von Ressourcen zentral. Mehrere Aspekte aus dem Ansatz der HLT zeigen sich als hilfreich für den Umgang mit Ungewissem und Ungeplantem in der Laufbahngestaltung, so zum Beispiel die Auffassung, Zufälle selber generieren zu können, Lernerfahrungen als Ressourcen wahrzunehmen oder die Wichtigkeit, in Handlung zu kommen.

## Vorwort

Während der Ausbildung am Institut für Angewandte Psychologie (IAP) habe ich die Happenstance Learning Theory von Krumboltz (2009) kennengelernt und diese als eher unkonventionell wahrgenommen. Gleichzeitig hat mich dieser Ansatz besonders angesprochen, weil auch meine eigene Laufbahn durch Zufälle geprägt ist. Ich habe gemerkt, dass diese Zufälle immer mit einer aktiven Suche meinerseits verbunden waren. Seit ich mit dieser Theorie in Berührung gekommen bin, hat sie mich in meiner Wahrnehmung meiner eigenen Laufbahnplanung auf eine positive Art beeinflusst. Ich spüre, dass für mich in dieser Theorie eine gewisse Kraft innewohnt. Nun möchte ich herausfinden, ob auch andere Menschen davon profitieren können, wenn sie sich die Zufälle in ihrem Lebenslauf und insbesondere die eigenen Ressourcen, die diese Zufälle möglich gemacht haben, bewusst vor Augen führen.

Ein herzlicher Dank geht an die Interviewpartner:innen für ihre Teilnahme an den Interviews und für die vielfältigen Geschichten aus ihren beruflichen Laufbahnen. Ohne sie wäre diese Arbeit nicht zu Stande gekommen.

Weiter möchte ich Susanna Borner und Ruth Hitz für ihre Unterstützung als Erst- und Zweitbetreuungsperson für diese Arbeit danken und Ruth speziell auch für die Vermittlung der Schlüsselperson beim RAV.

Ursula Stocker danke ich für ihre wertvollen Inputs zur vorliegenden Arbeit.

Ein weiterer Dank geht an Peter Mirer vom RAV Zug, der mir den Zugang zu den Interviewpartner:innen ermöglichte.

Ich danke meinem Mann, meinem Sohn, meiner Tochter und meinen Eltern für ihre Geduld und Unterstützung während der teilweise sehr intensiven Schreibphasen.

Baar, im Juli 2022

Bea Dugarte

## Inhaltsverzeichnis

|   |    |
|---|----|
| Abbildungsverzeichnis .....   | v  |
| Tabellenverzeichnis .....   | v  |
| Abkürzungsverzeichnis .....   | vi |
| 1 Einleitung und Fragestellung .....  | 1  |
| 2 Theoretische Grundlagen .....   | 2  |
| 2.1 Happenstance Learning Theory nach Krumboltz .....   | 2  |
| 2.1.1 Von der Planned Happenstance Theory zur Happenstance Learning Theory ..                   | 2  |
| 2.1.2 Anwendung der Happenstance Learning Theory im Beratungskontext .....                      | 4  |
| 2.1.3 Die Happenstance Learning Theory und Arbeitslosigkeit .....                               | 5  |
| 2.1.4 Einordnung der Happenstance Learning Theory .....   | 6  |
| 2.1.5 Definition von Zufall .....   | 8  |
| 2.2 Ressourcenorientierter Ansatz .....   | 9  |
| 2.2.1 Geschichtliche Einbettung .....   | 9  |
| 2.2.2 Definition von Ressourcen .....   | 11 |
| 2.2.3 Ressourcenaktivierung .....   | 12 |
| 2.2.4 Lebensgeschichte als Ressourcenpool .....   | 12 |
| 2.2.5 Wichtigkeit von Methodendistanz .....   | 12 |
| 2.3 Zusammenführen der Happenstance Learning Theory mit dem ressourcenorientierten Ansatz ..... | 13 |
| 3 Methoden der Datenerhebung und -auswertung .....  | 13 |
| 3.1 Problemzentriertes Interview nach Witzel .....  | 13 |
| 3.2 Vorgehen bei der Datenerhebung .....  | 14 |
| 3.3 Qualitative Inhaltsanalyse nach Mayring .....   | 15 |
| 3.4 Gütekriterien .....   | 15 |
| 3.5 Vorgehen bei der Datenauswertung .....  | 16 |
| 4 Auswahl und Beschreibung der Interviewpartner:innen .....                                     | 19 |
| 4.1 Die Interviewpartner:innen .....  | 20 |
| 5 Ergebnisse .....  | 22 |

|       |  |     |
|-------|--|-----|
| 5.1   | Momentane Situation .....  | 22  |
| 5.2   | Erster Rückblick auf berufliche Laufbahn – Zufall von selbst genannt ..... | 22  |
| 5.3   | Nach Zufällen in der beruflichen Laufbahn gefragt .....                    | 23  |
| 5.3.1 | Beschreibung von Zufall .....  | 23  |
| 5.3.2 | Beispiele von Zufällen in der Laufbahn .....                               | 26  |
| 5.3.3 | Rolle der Zufälle .....  | 28  |
| 5.4   | Thema Ressourcen .....   | 32  |
| 5.4.1 | Ressourcen im ersten Teil des Interviews .....                             | 33  |
| 5.4.2 | Ressourcen im zweiten und dritten Teil des Interviews .....                | 33  |
| 5.5   | Eigenes Zutun in den Zufällen .....  | 36  |
| 5.6   | Zufall in Zukunft .....  | 41  |
| 5.7   | Zufall am Ende des Interviews .....  | 42  |
| 6     | Diskussion .....   | 43  |
| 6.1   | Effekte der Besprechung von Zufällen .....                                 | 43  |
| 6.1.1 | Zufall nicht ganz einfach fassbar .....                                    | 45  |
| 6.1.2 | Eigenes Zutun .....  | 45  |
| 6.1.3 | Auseinandersetzung mit dem Thema Zufall .....                              | 45  |
| 6.2   | Aufdecken von Ressourcen .....   | 48  |
| 6.3   | Folgerungen für Laufbahnberatungen .....                                   | 51  |
| 6.3.1 | Zufälle in der Laufbahnbiografie als Ressourcenpool .....                  | 52  |
| 6.4   | Kritische Auseinandersetzung, Methodenkritik und Ausblick .....            | 53  |
| 6.4.1 | Beurteilung Gütekriterien .....  | 54  |
| 6.4.2 | Schluss .....  | 55  |
| 7     | Literaturverzeichnis .....   | vii |
| 8     | Anhang .....   | x   |

## Abbildungsverzeichnis

|   |    |
|---|----|
| Abbildung 1: Skala 1, Rolle Zufälle Person 1 .....        | 28 |
| Abbildung 2: Skala 1, Rolle Zufälle Person 2 .....        | 29 |
| Abbildung 3: Skala 1, Rolle Zufälle Person 3 .....        | 30 |
| Abbildung 4: Skala 1, Rolle Zufälle Person 4 .....        | 30 |
| Abbildung 5: Skala 1, Rolle Zufälle Person 5 .....        | 31 |
| Abbildung 6: Skala 2, Rolle eigenes Zutun Person 1 .....  | 36 |
| Abbildung 7: Skala 2, Rolle eigenes Zutun Person 2 .....  | 37 |
| Abbildung 8: Skala 2, Rolle eigenes Zutun Person 3 .....  | 38 |
| Abbildung 9: Skala 2, Rolle eigenes Zutun Person 4 .....  | 39 |
| Abbildung 10: Skala 2, Rolle eigenes Zutun Person 5 ..... | 40 |

## Tabellenverzeichnis

|  |    |
|--|----|
| Tabelle 1: <i>Zeitliche Einordnung der Entstehung verschiedener Laufbahnberatungsansätze</i> ..        | 7  |
| Tabelle 2: <i>Überblick über Beratungsansätze und psychologische Schulen</i> .....                     | 10 |
| Tabelle 3: <i>Ressourcen, die in der Planned Happenstance Theory und der HLT zentral sind</i><br>..... | 18 |
| Tabelle 4: <i>Die beiden Unterkategorien, die zu den externen Ressourcen gezählt werden</i> ..         | 19 |
| Tabelle 5: <i>Beschreibung der Interviewpartner:innen</i> .....  | 21 |
| Tabelle 6: <i>Ressourcen aus dem zweiten und dritten Teil der Interviews</i> .....                     | 34 |

## Abkürzungsverzeichnis

|            |  |
|------------|--|
| BIZ        | Berufsinformationszentrum                              |
| BSLB       | Berufs-, Studien- und Laufbahnberatung                 |
| CAS        | Certificate of Advanced Studies                        |
| dipl.      | diplomiert   |
| EMEA       | Wirtschaftsraum Europa, Mittlerer Osten, Afrika        |
| FH         | Fachhochschule   |
| HF         | Höhere Fachschule                                      |
| HLT        | Happenstance Learning Theory                           |
| HR         | Human Resources  |
| HWV        | Höhere Wirtschafts- und Verwaltungsschule              |
| IAP        | Institut für Angewandte Psychologie                    |
| IKRK       | Internationales Komitee vom Roten Kreuz                |
| lic. phil. | licentiata/licentiatus philosophiae, akademischer Grad |
| MAS        | Master of Advanced Studies                             |
| RAV        | Regionales Arbeitsvermittlungszentrum                  |
| ZFH        | Zürcher Fachhochschule                                 |
| ZHAW       | Zürcher Hochschule für Angewandte Wissenschaften       |



## 1 Einleitung und Fragestellung

Wir befinden uns in einer Welt, die sich immer schneller verändert, aufgrund des massiven, technologischen Wandels, den die Menschen anfangs der 2020er Jahre erleben und vorantreiben. Die einschneidenden, globalen Ereignisse der letzten zwei Jahre: die Coronapandemie und seit dem Frühling 2022 der Krieg in Europa, rütteln auch in westlichen Ländern an stabil geglaubten Gegebenheiten. Die eigene Laufbahn unter solchen Rahmenbedingungen im Voraus genau zu planen wird immer schwieriger. Es wird immer mehr Flexibilität von Arbeitnehmenden verlangt, sich an unternehmensinterne Änderungen anzupassen sowie von Arbeitgebenden, um im lokalen und globalen Konkurrenzkampf bestehen zu können. Was also, wenn man sich nicht darauf verlassen kann, dass man in den kommenden zehn Jahren so weiterarbeiten kann, wie man es sich gewohnt ist? Wie kann mit Ungeplantem und Unvorhergesehenem umgegangen werden?

Vielleicht bietet die Happenstance Learning Theory (HLT) von Krumboltz (2009) eine Antwort. Die HLT stellt Zufälle ins Zentrum der Betrachtung. Sie geht davon aus, dass Laufbahnpfade durch unvorhersehbare Ereignisse entstehen, welche zu einem Teil auf eigene Aktionen und zu einem anderen Teil auf Aktionen von vielen anderen Menschen zurückzuführen sind (Krumboltz 2015). Es kann entlastend sein, wenn man sich bewusst wird, dass die Zukunft nie komplett planbar ist, dass man aber die Wahrscheinlichkeit eines vorteilhaften, ungeplanten Ereignisses durch eigene konstruktive Handlungen erhöhen kann. Um herauszufinden, ob und wie zentrale Prämissen aus der HLT in Laufbahnberatungen angewendet werden können, wird in einem ersten Schritt versucht, Antworten auf folgende beiden Forschungsfragen zu finden:

- 1) Welche Effekte hat die Besprechung von Zufällen in der eigenen Laufbahnbiografie?
- 2) Können bei dieser Besprechung eigene Ressourcen aufgedeckt werden?

Zur Beantwortung der Fragen werden Interviews mit Personen durchgeführt, die beim Regionalen Arbeitsvermittlungszentrum (RAV) angemeldet sind. Dies wurde so gewählt, weil es sich dabei um Personen handelt, die sich in einer beruflichen Umbruchphase befinden und die sich mit ihrer weiteren Laufbahnplanung befassen müssen.

Den Ausgangspunkt dieser Arbeit stellt die Happenstance Learning Theory dar. Sie wird mit dem ressourcenorientierten Ansatz verknüpft und als eine mögliche Komponente innerhalb der ressourcenorientierten Beratung betrachtet.

Die Wörter berufliche Laufbahn, Laufbahnbiografie und Berufsbiografie werden als Synonyme verwendet.

Im nachfolgenden Kapitel werden die theoretischen Grundlagen ausgeführt, auf welchen die Untersuchung aufbaut. Anschliessend werden in Kapitel 4 die eingesetzten Methoden der Datenerhebung und -aufbereitung kurz beschrieben und aufgezeigt, wie diese konkret umgesetzt wurden. In einem weiteren Kapitel wird dargelegt, nach welchen Auswahlkriterien die Interviewpartner:innen mit Hilfe von zwei Schlüsselpersonen ausgesucht wurden. Zudem werden die befragten Personen kurz beschrieben. In Kapitel 5 werden die Resultate der Untersuchung präsentiert. Im letzten Kapitel folgt die Diskussion der Resultate. Die Forschungsfragen werden beantwortet sowie Folgerungen für Laufbahnberatungen abgeleitet. Schliesslich wird der Einsatz der HLT in Laufbahnberatungen kritisch beleuchtet sowie eine Methodenkritik und ein Ausblick vorgenommen.

## **2 Theoretische Grundlagen**

### **2.1 Happenstance Learning Theory nach Krumboltz**

#### **2.1.1 Von der Planned Happenstance Theory zur Happenstance Learning Theory**

Mitchell, Levin und Krumboltz stellen 1999 die Planned Happenstance Theorie vor, also die Theorie der geplanten Zufälle. Später spricht Krumboltz (2009) von der Happenstance Learning Theorie und stellt dadurch das Thema Lernen stärker ins Zentrum. Die Planned Happenstance Theorie stellt einen konzeptuellen Rahmen dar, der den Fokus für Laufbahnberatungen so erweitert, dass ungeplante Ereignisse in deren Blickwinkel gelangen. Das Ziel dabei ist, Klient:innen darin zu unterstützen, zufällige Ereignisse herbeizuführen, zu erkennen und in ihre Laufbahnentwicklung zu integrieren (Mitchell et al. 1999). Die Autor:innen haben bewusst die widersprüchlichen Wörter «planned» und «happenstance» zusammengeführt. Klient:innen müssen Dinge planen und aktiv werden, um ungeplante, nützliche Ereignisse zu erzeugen und für solche empfänglich zu sein. Mit dieser Wortwahl betonen sie, dass es in dieser Theorie keinesfalls um passives Warten aufs Schicksal geht. Ein wichtiger Punkt in diesem Ansatz ist das Umdeuten von Unentschiedenheit in offen sein für Neues (open-mindedness) (Mitchell et al. 1999). Wenn Klient:innen in einer Laufbahnberatung sich nicht auf gewisse Optionen festlegen können, sollten sie darin unterstützt werden, offen zu sein für Neues und etwas auszuprobieren, ohne den Druck, dass dies bereits die definitive Richtung bedeutet, in die sie weitergehen werden. Sie sollten verstehen, dass erkundendes Ausprobieren ein Mittel darstellt, um nützliche, ungeplante Ereignisse herbeizuführen (Krumboltz 2009).

Mitchell et al. (1999) nennen folgende fünf Fähigkeiten, die es ermöglichen, zufällige Ereignisse zu erkennen, herbeizuführen und als Chance in der eigenen Laufbahnentwicklung zu nutzen:

- 1) Neugier: neue Lernmöglichkeiten erkunden
- 2) Ausdauer: trotz Rückschlägen weitere Anstrengungen unternehmen
- 3) Flexibilität: flexibel sein in der Haltung sowie flexibel auf sich verändernde Umstände reagieren
- 4) Optimismus: neue Gelegenheiten als möglich und erreichbar bewerten
- 5) Risikobereitschaft: Handlungen trotz unklarem Ergebnis unternehmen

Zum letzten Punkt erläutert Krumboltz (2009) Folgendes: Trotz Ermutigung zu einer gewissen Risikobereitschaft, müssen alle Personen abwägen, ob die potentiellen Vorteile die potenziellen Risiken einer Handlung übersteigen. Leichtfertige Risiken (foolish risks) sollten vermieden werden. Trotzdem sind Fehler unvermeidbar. Diese sollten aber als Lern-Chancen begriffen werden.

Laufbahnberater:innen können den Planned Happenstance Ansatz so anwenden, dass Klient:innen sich auf unvorhergesehene Ereignisse einzustellen lernen und solche geradezu erwarten. Durch angeleitete Umdeutungen, können Klient:innen Ereignisse auf alternative Weise interpretieren. Mitchell et al. (1999) führen dazu aus, dass Klient:innen beispielsweise lernen können, ungeplante Unterbrüche als Lern-Chancen umzudeuten und nicht als Ärgernis, welches durchgestanden werden muss. Weiter illustrieren sie, dass Leute zwar erkennen, dass ungeplante Ereignisse eine Rolle in ihrer Laufbahn spielen, die meisten sich jedoch nicht bewusst machen, dass ihre eigenen Aktionen zu den ungeplanten Ereignissen beigetragen haben, von denen sie schliesslich profitieren konnten.

Als zentral sehen es Mitchell et al. (1999) an, dass Beratungspersonen nicht nur darauf hinweisen, dass ungeplante Ereignisse unvermeidbar geschehen werden, sondern dass die Klient:innen konstruktive Handlungen initiieren können, um mehr vorteilhafte, ungeplante Ereignisse zu erzeugen. Als Beispiele solcher Handlungen führen sie an: Interessante Orte besuchen, an Unterricht teilnehmen, der mit einem Interesse verbunden ist, sich mit Personen in Kontakt setzen, informelle Interviews führen oder im Internet nach Informationen suchen. Die Autor:innen weisen darauf hin, dass einige Klient:innen sich vielleicht unempfänglich dafür zeigen, unerwartete Möglichkeiten zu konstruieren. Dies, weil sie Fähigkeiten wie Neugier, Ausdauer, Flexibilität, Optimismus und Risikobereitschaft (momentan) aus diversen Gründen nicht einbringen können. Schwierige Überzeugungen können Klient:innen auf solche Weise blockieren, dass diese keine nützlichen Handlungen unternehmen können. Solche Überzeugungen können damit verbunden sein, dass Probleme als überwältigend wahrgenommen werden, Angst vor Reaktionen von anderen besteht oder man nicht gewillt ist,

einen eingeschlagenen Kurs zu ändern oder neue Fähigkeiten zu lernen (Mitchell et al. 1999). Zufälle sind nicht immer positive Ereignisse. Es können auch schlimme oder schmerzhaftere Ereignisse sein, wie Unfälle, Krankheit oder Zurückweisung.

Im bekannten Artikel aus dem Jahr 2009 stellt Krumboltz die Happenstance Learning Theorie (HLT) vor. Dieser Ansatz ist eine Weiterentwicklung des Planned Happenstance Ansatzes von Mitchell et al. (1999) und betont neben den sich ereignenden Zufällen im Leben der Menschen, das Lernpotenzial, das damit verbunden ist. Er postuliert, dass menschliches Verhalten das Produkt von unzähligen Lernerfahrungen ist. Letztere werden sowohl durch geplante, als auch durch ungeplante Situationen erworben. Lernergebnisse können beispielsweise erweiterte Fähigkeiten, entdeckte Interessen, erworbenes Wissen oder erlangte Überzeugungen und Vorlieben sein.

Krumboltz (2009) streicht heraus, dass es keinen einmaligen Laufbahnentscheid gibt, sondern viele grössere und kleinere Laufbahnentscheide kontinuierlich während des Lebens gemacht werden. Man muss sich also nicht für *den einen, richtigen* Laufbahnweg entscheiden. Dadurch aber, dass man den Boden für ungeplante Ereignisse bereitet, solche erkennt und sie für sich zu nutzen vermag, werden einem immer wieder Möglichkeiten eröffnet. In diesem Bewusstsein neigen Klient:innen dazu, sich freier zu fühlen, weil ihnen klar wird, dass sie nicht ihre gesamte Zukunft im Voraus planen müssen (Krumboltz 2009).

### **2.1.2 Anwendung der Happenstance Learning Theory im Beratungskontext**

Krumboltz (2009, S. 146) nennt fünf Beratungskomponenten beim Einsatz der HLT, die auch von Krumboltz, Foley und Cotter (2013, S. 19) wieder aufgenommen werden:

*a) Ausrichten der Erwartungen / Blickwinkel öffnen*

Heranführen an eine Sichtweise, in der ungeplante Ereignisse als normale und notwendige Bestandteile im Leben und in der Laufbahngestaltung betrachtet werden.

*b) Verständnis gegenüber der aktuellen Situation und der Befindlichkeit*

Als grundlegende beraterische Fähigkeit ist es wichtig, dass die Beratungsperson für die Situation, in der sich ein:e Klient:in befindet Verständnis zeigt, sowie dessen/deren Bedenken und Befindlichkeit wahrnimmt und diese gemeinsam reflektiert werden.

*c) Auf erfolgreiche vergangene Handlungen aufbauen*

Die Klient:innen werden darin unterstützt, in vergangenen Erfolgen Lernerfahrungen für gegenwärtige Handlungen zu erkennen. Beratungspersonen können zu diesem Zweck die Klient:innen nach Zufällen fragen, welche ihre Laufbahn beeinflusst haben. Anschliessend können den Klient:innen weiterführende Fragen gestellt werden wie z. B.: Welche neuen Fähigkeiten mussten Sie dabei lernen? Oder: Wie haben

Sie den Kontakt zu den damaligen Schlüsselpersonen hergestellt? Krumboltz (2009) führt noch weitere mögliche Fragen auf. Gemein ist ihnen allen: Die Klient:innen werden nach Ressourcen gefragt, die ihnen in den ungeplanten Ereignissen weitergeholfen oder die sie dabei entwickelt haben. Indem vergangene Situationen identifiziert werden, welche die Klient:innen auf wirksame Weise bewältigt und gehandhabt haben, wird deren Selbstwirksamkeit gestärkt (Krumboltz et al. 2013).

d) *Ungeplante Ereignisse als Chancen umdeuten*

Klient:innen können dazu angeleitet werden, eine Art Tagebuch zu führen, in dem sie bis zum darauffolgenden Beratungstermin aufschreiben, welche ungeplanten Ereignisse sich in dieser Zeit abgespielt haben und wie sie diese für sich nutzen konnten.

e) *In Handlung kommen und allfällige Blockaden überwinden*

Um allfällige Blockaden zu überwinden, können mit den Klient:innen nachteilige Gedanken und Überzeugungen ermittelt werden, welche sie vom Handeln und Weiterkommen abhalten. So kann man die Klient:innen beispielsweise fragen: Was denken Sie, hält Sie davon ab, in dieser Sache einen nächsten Schritt zu unternehmen? Unabhängig vom Fokus der Beratungssitzung, sollte diese immer darin enden, dass die Klient:innen zustimmen, mindestens eine spezifische Aktion bis zu einem ihnen selber festgelegten Zeitpunkt zu unternehmen. Es ist die Aufgabe der Beratungsperson, die Klient:innen darin zu unterstützen, ein Brainstorming durchzuführen, um potenziell nützliche Handlungen ausfindig zu machen. Anschliessend sollten die ersten, konkreten Schritte identifiziert werden, die die Klient:innen nach dem Beratungsgespräch unternehmen werden, um zu explorieren. Dieser Prozess kann einige Zeit in Anspruch nehmen. Wichtig ist dabei schrittweises Vorwärtstkommen in Richtung des Ziels der Klient:innen. Auch ist denkbar, dass in dieser Phase das Ziel aufgrund der Resultate ihrer bisherigen Handlungen angepasst wird (Krumboltz et al. 2013).

Für diese fünf Beratungskomponenten gibt es keine feste Reihenfolge.

### **2.1.3 Die Happenstance Learning Theory und Arbeitslosigkeit**

Die privaten und beruflichen Bereiche im Leben eines Menschen spielen immer wieder ineinander hinein und können oftmals gar nicht getrennt voneinander betrachtet werden. Das private Leben hat grosse Auswirkungen auf das berufliche Leben und umgekehrt (Krumboltz et al. 2013, Krumboltz 2015). Menschen, die z. B. ihre Arbeitsstelle verloren haben, erleben die Auswirkungen davon auf vielen Ebenen, neben der privaten und beruflichen auch stark auf einer persönlichen Ebene. Sie können unter Ängsten leiden, Gefühle von Verlust und von Verrat haben, ein geringeres Selbstwertgefühl und ein geringeres subjektives Wohlbe-

finden spüren (Krumboltz et al. 2013). Krumboltz et al. (2013) beschreiben, dass die HLT gerade auch dann ein hilfreicher Ansatz sein kann. Laufbahnberater:innen sollten versuchen, einerseits diesen emotionalen Problemen und den individuellen Bedürfnisse der Klient:innen Raum zu geben, andererseits dann aber so weiter zu kommen, dass die Klient:innen einige konstruktive Schritte zur Bewältigung ihrer Situation unternehmen können. Durch den klaren Fokus auf Handlung, erleben die Klient:innen kleine Erfolge, welche die Wahrnehmung ihrer Selbstwirksamkeit stärken oder wiederaufbauen können. Indem sie gezielt aktiv sind, ermöglichen es sich die Klient:innen selber, ungeplante Ereignisse zu erzeugen und diese für sich zu nutzen. Die HLT geht zudem davon aus, dass Laufbahnpfade durch unvorhersehbare Ereignisse entstehen, welche zu einem Teil auf eigene Aktionen und zu einem anderen Teil auf Aktionen von Millionen von anderen Leuten zurückzuführen sind, die alle das tun, was sie im Moment für das Beste halten (Krumboltz 2015). Es kann entlastend sein, wenn man sich bewusst wird, dass die Zukunft nie komplett planbar ist, dass man aber die Wahrscheinlichkeit eines vorteilhaften, ungeplanten Ereignisses durch eigene konstruktive Handlungen erhöhen kann. Krumboltz et al. (2013) äussern, dass insbesondere netzwerken von Beratern oft empfohlen wird, die HLT aber darüber hinaus gehen. Letztere fördern eine Einstellung für Offenheit gegenüber «out-of-the-box»-Lösungen.

#### 2.1.4 Einordnung der Happenstance Learning Theory

Nachfolgende Tabelle von Gasteiger (2014, S. 42) zeigt die zeitliche Einordnung der Entstehung verschiedener Laufbahnberatungsansätze. Darin kann nachgezeichnet werden, wie sich die HLT entwickelt hat. In den 1970er Jahren stellen Krumboltz, Mitchell und Jones (1976) die Soziale Lerntheorie vor. Mitchell et al. (1999) führen aus, dass ihre Planned Happenstance Theory als Zusatz zur Learning Theory of Career Counseling (Krumboltz 1996) gesehen werden kann, welche wiederum eine Erweiterung der Social Learning Theory of Career Decision Making (Krumboltz 1979) darstellt.

| Zeitraum / Entstehung        | Beratungsansatz              | Grundannahmen   | Bekannte Vertreter           |
|------------------------------|------------------------------|---|------------------------------|
| Seit den frühen 1900er Jahre | Passungstheoretische Ansätze | Laufbahnberatung basiert auf dem Abgleich von Merkmalen einer Person mit Berufs- und Arbeitsplatzprofilen. Berufliche Eignung und Zufriedenheit variieren direkt mit dem Ausmass der Übereinstimmung. | Parsons, Holland             |
| Späte 1950er Jahre           | Entwicklungsbezogene Ansätze | Laufbahnentwicklung ist ein Prozess, der sich über die Lebensspanne hinweg erstreckt. In der Beratung gilt es, den Bedürfnissen von Personen in allen Lebensabschnitten gerecht zu werden.            | Ginzberg, Super, Gottfredson |
| 1960er Jahre                 | Klientenzentrierter Ansatz   | Der Fokus liegt auf der Beziehung zwischen Klient und Berater. Grundsätze in der Beratung sind z. B. vorbehaltlose Wertschätzung und Empathie.  | Rogers                       |

|                           |  |  |                         |
|---------------------------|--|--|-------------------------|
| <b>Späte 1970er Jahre</b> | Soziale Lerntheorie                        | Die Laufbahn ist ein Resultat von Lernerfahrungen, die durch genetische und umweltbezogene Einflüsse bedingt sind. In der Beratung werden diese analysiert und fehlerhafte mit neuen, adäquaten Lernerfahrungen ersetzt. | Krumboltz et al.        |
| <b>1980er Jahre</b>       | Konstruktivistisch-narrative Ansätze       | Im Beratungsprozess wird die subjektive Wirklichkeit des Klienten im Dialog und mithilfe qualitativer Methoden ergründet. Auf Basis dessen konstruiert der Klient ein für ihn individuell stimmiges Laufbahnkonzept.     | Kelly, Savickas, Brott  |
| <b>1990er Jahre</b>       | Sozial-kognitiver Ansatz                   | Im Mittelpunkt steht die Person, die aktiv ihre Entwicklung beeinflusst. Selbstwirksamkeits- und Ergebniserwartungen und persönliche Ziele sind die zentralen Parameter für die berufliche Entwicklung.                  | Lent, Brown & Hackett   |
|                           | Kognitiver Ansatz                          | Im Fokus steht, wie Menschen ihre mentalen Fähigkeiten einsetzen können, um laufbahnbezogene Probleme zu lösen und Entscheidungen zu treffen.  | Peterson et al.         |
|                           | Theorie der geplanten Zufälle              | Ungeplante Ereignisse spielen eine wichtige Rolle in der Entwicklung. Ziel ist, Klienten zu befähigen, günstige Situationen herzustellen und zu nutzen.  | Mitchell et al.         |
| <b>2000er Jahre</b>       | Lösungs- und ressourcenorientierte Ansätze | Klienten werden in Umbruchsituationen durch ressourcenaktivierende Verfahren bei der aktiven Gestaltung ihrer Entwicklung unterstützt.   | Lang-von Wins & Triebel |

Tabelle 1: Zeitliche Einordnung der Entstehung verschiedener Laufbahnberatungsansätze

In der Tabelle ist zudem ersichtlich, dass die ressourcenorientierten Ansätze seit den 2000er Jahren eine grössere Verbreitung fanden. Genauere Ausführungen zum ressourcenorientierten Ansatz erfolgen in Kapitel 2.2.

Das Thema der Zufälle in den Laufbahnen ist nicht erst im Jahr 1999 mit der Planned Happenstance Theory aufgetaucht. Der Einfluss von zufälligen Ereignissen wurde auch schon von anderen Autoren beschrieben (z. B. Salomone & Slaney 1981, Cabral & Salomone 1990, Scott & Hatalla 1990). Bandura (1982) weist daraufhin, dass zufälliges Aufeinandertreffen von Menschen eine wichtige Rolle spielt für die Ausgestaltung der jeweiligen Lebens- und Laufbahnverläufe.

In einer Studie untersucht Hirschi (2010) die Rolle von zufälligen Ereignissen im Übergang von der obligatorischen Schule zur beruflichen Grundbildung oder zur Mittelschule im schweizerischen Kontext. In seinem Fazit unterstreicht er die Wichtigkeit des Themas der Zufälle. Gleichzeitig betont er, dass auch herkömmliche Konzepte, wie eine sorgfältige Laufbahnplanung oder eine rationale Entscheidungsfindung, Eckpfeiler für das Verständnis von Laufbahnentwicklungen bleiben. In einem kurzen Artikel führt Hirschi (2011) diesen Punkt wie folgt aus: Herkömmliche Konzepte wie die Klarheit über eigene Interessen, Stärken und Ziele helfen, Chancen als solche zu erkennen, indem beispielsweise eine sich bietende Gelegenheit als zu den eigenen Zielen und Stärken passend beurteilt wird. Weiter macht Hirschi (2010) darauf aufmerksam, dass noch kaum wissenschaftliche Literatur dazu besteht,

wie individuelle Unterschiede, wie beispielsweise Persönlichkeitsmerkmale, die Wahrnehmung von zufälligen Ereignissen und Chancen beeinflusst. Er führt aus, dass aber bereits Salomone und Slaney (1981) sowie Cabral und Salomone (1990) Kontrollüberzeugungen und Klarheit über das Selbstkonzept als zentrale persönliche Faktoren sahen, die die Wahrscheinlichkeit erhöhen, Nutzen aus zufälligen Ereignissen ziehen zu können. (Hirschi 2010). Schliesslich spricht sich Hirschi (2011) dafür aus, dass es sinnvoll ist, Ansätze, die den Fokus auf Zufälle richten sowie die klassischen Ansätze der Berufs- und Laufbahntheorien nicht als Gegensätze zu verstehen, sondern sie gemeinsam in die Beratungspraxis zu integrieren.

In den letzten Jahren sind einige Studien entstanden, die das Thema der Zufälle in Laufbahnen aufgreifen. Als Beispiele werden hier genannt: Die Masterarbeit von Fischer und Stutz (2018), die im Rahmen des MAS BSLB ZFH am Institut für Angewandte Psychologie (IAP) entstanden ist, untersucht, welche Rolle die HLT bei erfolgreichen Stellenwechseln von über 50-Jährigen spielt. Munandar (2021) misst in seiner Untersuchung die fünf Fähigkeiten der Planned Happenstance Theory bei College-Student:innen mit Behinderungen. Ahrenberg (2019) untersucht den Einfluss des Zufalls auf den Erfolg von Manager:innen.

### **2.1.5 Definition von Zufall**

Ausgehend von der theoretischen Literatur und weiteren Gedanken wird der Begriff Zufall definiert. Dazu wird zunächst ein Zitat von Krumboltz (2011) aufgeführt, welches dieses Thema in einen grösseren Rahmen stellt und die Essenz der Rolle der Zufälle im Leben eines Menschen erahnen lässt:

Here you are—a living human being on planet Earth. Did you plan the time and place of your birth? Did you choose who your parents would be? Did you choose your first language? Did you choose whether you would be born male or female? No? Neither did I. Yet all of these happenstance events have had a tremendous impact on our lives. And that was just the beginning. (S. 156)

Krumboltz verwendet hier den Begriff «happenstance events». Gemäss Leo.org (o. D.), dem Anbieter von Online-Wörterbüchern, kann «happenstance» mit «Zufall», «zufälligem Ereignis» oder «glücklichem Umstand» übersetzt werden. «Event» kann in diesem Zusammenhang beispielsweise die Bedeutung von «Ereignis» oder «Begebenheit» haben. Weitere von Krumboltz et al. (2013) und Mitchell et al. (1999) verwendete Begriffe sind: «chance events», «unplanned events» und «unexpected opportunities». Das englische Wort «chance» kann als deutsches Wort «Chance» übersetzt werden, weiter auch als «Zufall» oder als Adjektiv



«zufällig». «Unplanned» ist relativ eindeutig mit «ungeplant» zu übersetzen. Der dritte Begriff besteht aus den Wörtern «unexpected» («unerwartet», «unvorhergesehen») und «opportunities» («Chancen», «Gelegenheiten», «Möglichkeiten») (Leo.org, o. D.). Auf [duden.de](http://duden.de) (o. D., a) wird dem Wort Zufall folgende Bedeutung zugeschrieben: «Etwas, was man nicht vorausgesehen hat, was nicht beabsichtigt war, was unerwartet geschah.» Als Beispiele dazu werden genannt:

- ein seltsamer, glücklicher, dummer, ärgerlicher, merkwürdiger Zufall
- der Zufall kam uns zu Hilfe
- etwas dem Zufall überlassen

Synonyme können beispielsweise «Glücksfall» oder «günstige Fügung des Schicksals» sein. Zur Herkunft des Wortes «Zufall» steht auf [duden.de](http://duden.de) (o. D., a): «mittelhochdeutsch zuoval = das, was jemandem zufällt, zuteilwird, zustößt». All diese Ausführungen zeigen, dass das Konzept des Zufalls nicht ganz einfach zu fassen ist. Im Verständnis von Zufall in dieser Arbeit sind aber alle in diesem Kapitel aufgeführten Bedeutungen miteinbezogen. Ganz komprimiert wird Zufall als «ungeplantes, unvorhergesehenes Ereignis» definiert.

## **2.2 Ressourcenorientierter Ansatz**

Schubert, Rohr und Zwicker-Pelzer (2019) führen aus, dass die Ressourcenorientierung in der Beratungsarbeit inzwischen zu einem programmatischen Schlagwort geworden sei. Gleichzeitig gäbe es aber eher wenige Publikationen, die die ressourcenorientierte Beratung theoretisch-konzeptionell darstellen würden. Auch Langosch (2015) meint, dass Ressourcenorientierung zu einem Modebegriff in psychosozialen Arbeitsfeldern geworden sei.

### **2.2.1 Geschichtliche Einbettung**

Die Berufs-, Studien- und Laufbahnberatung (BSLB) hat sich seit Beginn des 20. Jh. als eigenständige Disziplin entwickelt, jeweils eng angelehnt an die jeweiligen psychologischen Schulen (Schreiber 2020). Nachfolgende Tabelle von Schreiber (2020, S. 122) nach Nussbeck (2014) stellt dies übersichtlich dar.

| <b>Beratungsansatz<br/>(in Klammern:<br/>Psychologische Schule,<br/>Therapieschule)</b> | <b>Hauptcharakteristika</b>  | <b>Exponenten</b>  |
|---|--|--|
| Psychoanalytisch orientierte Beratung<br>(Psychoanalyse)                                | Unbewusste Konflikte / Prozesse<br>Assoziationen und Deutungen<br>Widerstände  | Sigmund Freud  |
| Klientenzentrierte /<br>Personenzentrierte Beratung<br>(Humanistische Psychologie)      | Selbstaktualisierungstendenz<br>Empathie, Kongruenz,<br>Akzeptanz<br>auch: Positive Psychologie  | Carl Rogers<br>Martin Seligman   |
| Kognitiv-behavioral orientierte Beratung<br>(Behaviorismus, Kognitive Wende)            | Veränderung des Verhaltens<br>Behaviorismus: Klassisches und operantes Konditionieren<br>Kognitive Wende:<br>Beobachtungslernen, Selbstwirksamkeit | Iwan Pawlow<br>Albert Bandura  |
| Systemische Beratung<br>(Systemische Therapie)  | Kybernetik<br>(auch 2. Ordnung)<br>Konstruktivismus<br>(≠ Realismus)<br>Autopoiese<br>Kommunikationsmuster   | Palo-Alto-Gruppe<br>(Bateson, Watzlawick)<br>Mailänder Gruppe<br>(Selvini-Palazzoli) |
| Lösungsorientierte Beratung<br>(Systemische Therapie)                                   | Wunderfrage, Skalierungsfrage<br>Prinzipien: Lösungsorientierung, Utilisation, Konstruktivität, Veränderung, Minimalintervention                   | Insoo Kim Berg<br>Steve de Shazer  |
| Ressourcenorientierte Beratung<br>(Systemische Therapie)                                | Salutogenese / Kohärenz<br>Selbstwirksamkeit   | Aaron Antonovsky   |

Tabelle 2: Überblick über Beratungsansätze und psychologische Schulen

So entwickelten sich die psychoanalytisch orientierte Beratung, die personenzentrierte Beratung sowie die kognitiv-behavioral orientierte Beratung. Neben diesen drei Beratungsansätzen sind drei weitere zu nennen, die alle der psychologischen Schule der systemischen Therapie zugerechnet werden können: die systemische Beratung, die lösungsorientierte Beratung und die ressourcenorientierte Beratung. Nussbeck (2014) erläutert, dass mit den systemorientierten Ansätzen der Blick auf die sozialen Gefüge, in denen die Klient:innen leben, gelenkt wird. Frühe Konzepte orientieren sich dabei auf das Gleichgewicht des Systems (beispielsweise einer Familie) und der damit verbundenen Vorstellung des «guten Funktionierens», respektive die «dysfunktionale Familie» funktional werden zu lassen. Schliesslich kommt es zu einem Perspektivenwechsel in Therapie und Beratung. Nicht mehr die Probleme einer Person stehen im Mittelpunkt, sondern mögliche Lösungen, die jede Person bereits in sich trägt. Es entstehen neue Techniken, die auf das ausgerichtet sind, was bei den Klient:innen gut funktioniert (Nussbeck 2014). Eng mit der lösungsorientierten Beratung verbunden, aber stärker auf die internen und externen Ressourcen gerichtet, etabliert sich die

ressourcenorientierte Beratung. «Mit der ressourcenorientierten Beratung entstehen Konzepte, die nicht mehr psychologischen Schulen verpflichtet sind, sondern in 'pragmatischem Eklektizismus' alle Möglichkeiten nutzen, Ressourcen zu erhalten, zu wecken und zu etablieren» (Nussbeck 2014, S. 51).

## 2.2.2 Definition von Ressourcen

Das deutsche Wort Ressource wurde aus dem Französischen übernommen. Das französische Wort «ressource» kann als «Hilfsmittel», «Hilfsquelle» oder «Mittel» übersetzt werden (Leo.org, o. D.). Es stammt vom lateinischen Wort «resurgere» ab (duden.de, o. D., b), welches die Bedeutung von «sich wieder erheben» oder «wiederauftauchen» haben kann (PONS, o. D.). Nussbeck (2014) definiert Ressourcen wie folgt:

Ressourcen sind allgemein Mittel, die zur Verfügung stehen, eine bestimmte Aufgabe oder Anforderung zu lösen. Ressourcen im psychologischen Sinn sind Kraft- und Energiequellen, Kompetenzen, die erworben wurden, Lösungsstrategien, die eingesetzt werden können. Ressourcen bedeuten also ein positives Potential, das zur Befriedigung der Bedürfnisse einer Person dient. Stehen genügend Ressourcen zur Verfügung, entsteht die Überzeugung, sein Leben selbst kontrollieren zu können, sich ausreichend in der Welt zu orientieren und seinen Selbstwert hoch einzuschätzen. Fehlen entscheidende Ressourcen, entstehen Stress und Überforderung [...].»  
(S. 77)

Im psychologisch-beraterischen Kontext wird oftmals zwischen internen und externen Ressourcen unterschieden. Dabei sind mit internen Ressourcen kognitive Überzeugungssysteme gemeint, die im Laufe der individuellen Entwicklung erworben werden. Dazu gehört das Gefühl der Selbstwirksamkeit, also die Überzeugung selber etwas bewirken zu können und optimistisch auf die eigenen Stärken zu vertrauen (Nussbeck 2014). Zu den externen Ressourcen zählen «alle sozialen Bezüge wie Familie, Nachbarschaft, Freunde oder soziale Netzwerke, alle materiellen Güter wie Einkommen, Besitz oder Wohnung und kulturellen Mittel wie Bildung oder Ausbildung, die einer Person zur Verfügung stehen» (Nussbeck 2014, S. 78).

Ressourcen können mit Werkzeugen verglichen werden, die es ermöglichen, bestimmte Aufgaben zu erledigen. Dabei wird deutlich, dass es von der Aufgabe, bzw. von der Situation abhängt, welches Werkzeug eingesetzt werden muss, resp. was als Ressource taugt (Bamberger 2015). Schubert et al. (2019) führen aus, dass Ressourcen nicht von jeder Person

und in jeder Situation als solche aufgefasst werden. Die Auffassung darüber, was als Ressource eingesetzt werden kann, variiert je nach Kontext, in dem sich eine Person befindet und kann beispielsweise auch von der Stimmungslage oder dem Wertesystem abhängen.

### **2.2.3 Ressourcenaktivierung**

Wenn in der Beratung die Aufmerksamkeit des Klienten und der Beraterin gezielt auf die Ressourcen gelenkt wird und diese in den Beratungsprozess einbezogen werden, spricht man von Ressourcenaktivierung (Schubert et. al. 2019). «Bereits die Reflexion über Ressourcen setzt auf neuronaler Ebene einen Aktivierungsprozess in Gang und macht es damit wahrscheinlicher, dass diese Ressourcen auch im Alltag genutzt werden können. (...). Eine erste Ressourcenaktivierung für Klienten hat damit allein durch die Aufmerksamkeitslenkung schon begonnen» (Deubner-Böhme & Deppe-Schmitz 2018, S. 75). Für Klient:innen ist es oft hilfreich, sich über ihre Ressourcen klar zu werden, die sie bisher eher unbewusst eingesetzt haben. Das Bewusstsein, solche Ressourcen innezuhaben und diese gezielt einsetzen zu können, kann Klient:innen in weitere eigene Handlungsschritte bringen. (Middendorf 2019). Oftmals bestehen in der Ressourcenwahrnehmung Unterschiede zwischen der Einschätzung aussenstehender Personen (z. B. der Beratungsperson) und der Einschätzung durch die Person selbst. Aussenstehende erkennen häufig mehr Ressourcen, als die betroffene Person selbst (Schubert et al. 2019). Somit ist es in einem ressourcenorientierten Ansatz Aufgabe der Beratungsperson, die Augen der Klient:innen für ihre Ressourcen zu öffnen und sie ihnen als Stärken (wieder) bewusst zu machen (Bamberger 2015).

### **2.2.4 Lebensgeschichte als Ressourcenpool**

In Laufbahnberatungen können die eigene berufliche Laufbahn oder Teile aus der Lebensgeschichte der Klient:innen als Ressourcenpool (Hölzle & Jansen 2011) genutzt werden. So stärkt die Erinnerung an die gelungene Bewältigung früherer Herausforderungen das Gefühl der Selbstwirksamkeit. Auf diese Weise können sich Klient:innen Ressourcen bewusst werden, die sie bereits erfolgreich eingesetzt haben und die sie nun auf aktuelle oder zukünftige Aufgaben und Herausforderungen übertragen können. Die Erinnerung an schöne, gelungene Momente, aber auch an schwierige und gut gemeisterte Situationen eignet sich für die Ressourcenaktivierung bei allen Alters- und Zielgruppen (Hölzle & Jansen 2011). Somit können im Rückblick auf die eigene berufliche Laufbahn Ressourcen zutage gefördert oder wie es Langosch (2015) beschreibt: Schätze geborgen werden.

### **2.2.5 Wichtigkeit von Methodendistanz**

Trotz der weiten Verbreitung des ressourcenorientierten Ansatzes in psycho-sozialen Feldern sollte dieser nicht einfach blind eingesetzt werden. So führt Langosch (2015) aus, dass

alle Methoden Grenzen und Risiken haben können, die meist erst in der Praxis deutlich werden. Er weist darauf hin, dass die Ressourcenorientierung nicht immer das Mittel der Wahl und es generell zentral ist, bei jeglichem Methodeneinsatz eine Methodendistanz zu bewahren, damit ein reflektierter Umgang mit dem Einsatz einer Methode möglich ist.

### **2.3 Zusammenführen der Happenstance Learning Theory mit dem ressourcenorientierten Ansatz**

Bei den Konzepten «planned happenstance theory» und «happenstance learning theory» deuten «planned» und «learning» auf den Einsatz von Ressourcen hin, um Zufälle zu erkennen, zu nutzen und herbeiführen zu können. Beide Konzepte sind ressourcenorientiert, indem sie beispielsweise den Fokus auf die in Kapitel 2.1.1 beschriebenen fünf Fähigkeiten (Neugier, Ausdauer, Flexibilität, Optimismus und Risikobereitschaft) legen sowie die Wichtigkeit betonen, aktiv zu werden und aus so erfolgten Handlungen zu lernen. Auch in den vorgeschlagenen Beratungskomponenten von Krumboltz (2009) und Krumboltz et al. (2013) spielt Ressourcenorientierung eine Rolle. So sollen die Klient:innen darin unterstützt werden, in vergangenen Erfolgen Lernerfahrungen für gegenwärtige Handlungen zu erkennen und in Handlung zu kommen. Ein fundamentales Prinzip der HLT ist, dass lernen ständig stattfindet aufgrund aller Handlungen, die eine Person unternimmt (Krumboltz 2015) und es nützlich ist, wenn die Klient:innen sich diesen auf diese Weise neu erworbenen Ressourcen bewusst werden. Die HLT wird in dieser Arbeit mit dem ressourcenorientierten Ansatz verknüpft und als eine mögliche Komponente innerhalb der ressourcenorientierten Beratung betrachtet.

## **3 Methoden der Datenerhebung und -auswertung**

Zur Datenerhebung wurde das problemzentrierte Interview nach Witzel (1982, 2000) und zur Datenauswertung die qualitative Inhaltsanalyse nach Mayring (2016) gewählt.

### **3.1 Problemzentriertes Interview nach Witzel**

Beim problemzentrierten Interview handelt es sich um ein halbstrukturiertes Interview, welches die Befragten möglichst frei zu Wort kommen lässt, gleichzeitig aber fokussiert ist auf eine bestimmte Problemstellung (Mayring 2016). Witzel (1982, 2000) hat diesen Begriff geprägt. Zur Unterstützung und Durchführung der Interviews schlägt Witzel (2000) den Einsatz folgender Instrumente vor:

- Einen *Kurzfragebogen* zur Ermittlung von Sozialdaten wie Alter, Ausbildungsabschluss etc.
- *Tonträgeraufzeichnung* der Interviews, welche die authentische und präzise Erfassung des Kommunikationsprozesses erlaubt

- *Interviewleitfaden*, welcher als Gedächtnisstütze und Orientierungsrahmen zur Sicherung der Vergleichbarkeit der Interviews dient
- *Postskripte*, welche unmittelbar nach den Gesprächen erstellt werden. Darin können beispielsweise Anmerkungen zu situativen und nonverbalen Aspekten oder zu Schwerpunktsetzungen der Interviewpartner:innen festgehalten werden.

Die konkrete Umsetzung dieser Methode wird im nachfolgenden Kapitel beschrieben.

### 3.2 Vorgehen bei der Datenerhebung

Alle Interviews fanden in den Räumlichkeiten des Berufsinformationszentrums (BIZ) Zug statt. Den Interviewpartner:innen wurde das Thema des Interviews und der Rahmen, in dem dieses stattfand nochmals kurz erklärt. Die Schwierigkeit war, dass das Hauptthema «Zufälle» aufgrund des Interviewaufbaus dabei noch nicht erwähnt werden konnte. Stattdessen wurde angegeben, dass das Thema «die Effekte einer vertieften Besprechung der Laufbahnbiografie» sei. Bereits im Verlauf des Interviews wurde den befragten Personen gesagt, dass das Hauptthema «Zufälle» in der Laufbahn sei. Am Schluss des Interviews wurde nochmals explizit darauf verwiesen, dass das Forschungsthema «die Effekte der Besprechung von Zufällen in der Laufbahnbiografie mit Fokus auf eigenes Zutun dabei» war. Weiter wurde den Interviewpartner:innen die Anonymisierung ihrer Daten zugesichert und ihr definitives Einverständnis für die Tonaufnahme eingeholt.

Für die vorliegende Untersuchung wurde kein Kurzfragebogen eingesetzt. Stattdessen wurden die Interviewpartner:innen darum gebeten, im Vorfeld des Interviews ihren Lebenslauf zu senden. Die Interviews wurden auf zwei Geräte aufgezeichnet (iPhone und Laptop). Alle Interviews, mit einer Ausnahme, wurden auf Schweizerdeutsch geführt. Eine Interviewpartnerin, welche gebürtige Deutsche ist, sprach in ihrem hochdeutschen Dialekt. Die Autorin stellte die Fragen dabei auf Schweizerdeutsch. Bei der Transkription wurden die Interviews in normales Schriftdeutsch übertragen, wobei jeweils die Dialekte (z. B. auch ein Bündner Dialekt) bereinigt und Satzbaufehler grösstenteils behoben wurden (vgl. Mayring 2016). Auffälligkeiten der Sprache wie Pausen, Betonungen oder wichtige non-verbale Hinweise wurden wie folgt gekennzeichnet:

.. bei ganz kurzen Pausen und wenn keine Stimmensenkung stattgefunden hat, welche ein Ende eines Satzes markiert hätte,  
 ... bei etwas längeren Pausen und wenn keine Stimmensenkung stattgefunden hat, welche ein Ende eines Satzes markiert hätte,  
 [Pause] bei klaren, markanten Pausen,  
 Ähm insbesondere bei betonten «Ähms»,  
*kursiv geschriebenes Wort* bei starker Betonung des entsprechenden Wortes,  
 in Klammern angegebene Situations-Beschreibungen, z. B.: [überlegt], [legt Blatt hin], [lacht], [nicht klar verständlich].

Insgesamt wurden diese Auffälligkeiten der Sprache und von Non-verbalem aber so reduziert, dass der Lesefluss nicht beeinträchtigt wird.

Anhand der Forschungsfragen wurde ein Interviewleitfaden (Anhang A) entwickelt. Dieser wurde durch ein Probeinterview getestet. Zudem wurden zwei Skalen mit vordefinierten Fragen verwendet (siehe Kapitel 5.3.3 und 5.5). Auf Postskripte wurde für diese Untersuchung verzichtet.

### 3.3 Qualitative Inhaltsanalyse nach Mayring

Bei der qualitativen Inhaltsanalyse wird das Material – hier die transkribierten Interviews – zunächst in einzelne Einheiten zerlegt und nacheinander bearbeitet. Es wird ein Kategoriensystem entwickelt, welches sowohl von der Theorie und vom Vorverständnis, als auch vom Material selbst, geleitet wird. Bei diesem Vorgang werden jene Aspekte festgelegt, die aus den Interviewinhalten herausgefiltert werden sollen (Mayring 2016). Wie dies konkret umgesetzt wurde, wird in Kapitel 3.5 dargelegt.

Die Auswertung der Interviews geschieht in Anlehnung an eine der drei von Mayring (2016) vorgestellten Grundformen qualitativer Inhaltsanalyse: der *Zusammenfassung*. Dabei wird das Ziel verfolgt, das Material so zu reduzieren, dass wesentliche Inhalte erhalten bleiben, gleichzeitig aber durch Abstraktion ein überschaubarer Materialkorpus geschaffen wird.

### 3.4 Gütekriterien

Auch in der qualitativen Forschung werden Gütekriterien hinzugezogen, um die Ergebnisse einordnen zu können. Mayring (2016) führt sechs allgemeine Gütekriterien qualitativer Forschung auf:

- 1) *Verfahrensdokumentation*: Das Verfahren zur Gewinnung der Resultate muss genau dokumentiert werden, damit der Forschungsprozess für andere nachvollziehbar wird.
- 2) *Argumentative Interpretationsabsicherung*: Interpretationen sind zentral bei qualitativen Ansätzen. Sie lassen sich aber nicht beweisen. Entscheidend ist, dass Interpretationen argumentativ begründet werden müssen.
- 3) *Regelgeleitetheit*: Ein Merkmal qualitativer Forschung ist deren Offenheit gegenüber dem Gegenstand. Dies bedeutet auch, dass allenfalls vorgeplante Analyseschritte angepasst werden müssen, um möglichst nahe an den Gegenstand zu kommen. Es darf aber nicht zu einem völlig unsystematischen Vorgehen werden. Auch qualitative Forschung muss regelgeleitet vorgehen, sich an bestimmte Verfahrensregeln halten und das Material systematisch bearbeiten.
- 4) *Nähe zum Gegenstand*: Diese wird vor allem dadurch erreicht, dass man möglichst nahe an der Alltagswelt der Beforschten anknüpft.

- 5) *Kommunikative Validierung*: Den Beforschten werden die Ergebnisse vorgelegt und diese mit ihnen diskutiert.
- 6) *Triangulation*: Man versucht für die Fragestellung unterschiedliche Lösungswege zu finden und Ergebnisse zu vergleichen, indem man beispielsweise verschiedene Datenquellen heranzieht.

Die Gütekriterien 5) und 6) kommen in dieser Forschungsarbeit aufgrund der zeitlichen Rahmenbedingungen nicht zum Zug. Die Besprechung der weiteren Gütekriterien wird in Kapitel 6.4.1 vorgenommen.

### 3.5 Vorgehen bei der Datenauswertung

Aus der Forschungsfrage und der Theorie resultierten die zwei übergeordneten Kategorien *Zufall* und *Ressourcen*. In einem ersten Schritt wurden im für die Datenanalyse und -auswertung verwendeten Software-Programm folgende acht, deduktiv hergeleiteten Hauptkategorien erfasst, die sich auch im Interviewleitfaden widerspiegeln:

- Zufälle, die im ersten Teil des Interviews genannt wurden, ohne dass das Thema bereits darauf gelenkt worden war (Z selber)
- Zufälle, nach denen direkt gefragt wurde (Z danach gefragt)
- Ausführungen dazu, ob Zufälle auch in Zukunft eine Rolle spielen werden (Z in Zukunft)
- Ressourcen, die die Interviewpartner:innen von sich aus genannt haben und nicht mit einem Zufall in Zusammenhang standen (R (generell) selber)
- Ressourcen, die die Interviewpartner:innen von sich aus genannt haben und mit einem Zufall in Zusammenhang standen, ohne dass das Thema bereits auf Zufälle gelenkt worden war (R (mit Z) selber)
- Ressourcen in Zusammenhang mit Zufall. Dabei wurde zwar direkt nach Zufällen gefragt, aber nicht konkret nach eingesetzten Ressourcen dabei. Solche wurden aber von den interviewten Personen von sich aus genannt. (R (mit Z) nicht danach gefragt)
- Ressourcen in Zusammenhang mit Zufall, nach denen direkt gefragt wurde (R (mit Z) danach gefragt)
- Ressourcen in Zusammenhang damit, wie zukünftige Zufälle herbeigeführt und genutzt werden wollen (R (mit Z) in Zukunft)

Anschliessend wurden alle Interviewtexte Zeile für Zeile durchgearbeitet und geschaut, welche Textstellen zu diesen Hauptkategorien passen. Bereits beim ersten Durchgang des ersten Interviews wurde klar, dass schon zum jetzigen Zeitpunkt weitere Verfeinerungen der Kategorien vorgenommen werden mussten. Es entstanden aufgrund der Themen in den Interviews weitere Hauptkategorien sowie Unterkategorien zu den Hauptkategorien. Diese entstanden also durch induktives Vorgehen. Anhand der Themen aus den Interviews entstanden auf diese Weise nach und nach zum Beispiel bei der Hauptkategorie *Z danach gefragt* die Unterkategorien *Was ist Z?* (Definition von Zufall), *Beispiele von Z* (Beispiele von Zufällen) und *negative Z* (negative Zufälle, Ereignisse). Als neue Hauptkategorie entstand zum Beispiel: *in Zusammenhang mit Z selber*. Dieser Kategorie wurden Textstellen zugeordnet,



in denen andere Begriffe als Zufall genannt wurden (z. B. Glück) oder die allenfalls mit Zufall in Zusammenhang stehen könnten, wie Nichtgeplantes in der Laufbahn. Bei diesen Textstellen war aber noch nicht konkret nach Zufällen gefragt worden.

Bei der übergeordneten Kategorie Ressourcen ergab sich auf diese Weise eine weitere Hauptkategorie: *R (mit negativem Z) danach gefragt*. Textstellen, die dieser Kategorie zugeordnet wurden, beinhalten genannte Ressourcen, die in Zusammenhang mit einem negativen Zufall oder einem negativen Ereignis standen. Auch bei den verschiedenen Hauptkategorien zu den Ressourcen bildeten sich nach und nach Unterkategorien. Vor dem zweiten und dritten Durchgang durch die Interviewtexte wurde das bis dahin entstandene Kategoriensystem etwas genauer betrachtet. Insbesondere die Unterkategorienbildung bei den Ressourcen gestaltete sich nicht ganz einfach. Aufgrund der offen gehaltenen Definition von Ressourcen (siehe Kapitel 2.2.2) ergab sich ein grosser Spielraum, was gleichzeitig eine Schwierigkeit darstellte. Explizit wurden nun aber in einem weiteren Schritt Ressourcen, die in der Planned Happenstance Theory und der HLT eine zentrale Rolle spielen, hinzugezogen und mit den bisherigen Unterkategorien im Bereich der Ressourcen abgeglichen. Es handelt sich dabei um folgende fünf Fähigkeiten nach Mitchell et al. (1999): Neugier, Ausdauer, Flexibilität, Optimismus, Risikobereitschaft sowie zwei weitere zentrale Ressourcen in der HLT: lernen und aktiv werden/in Handlung kommen. Die auf diese Weise induktiv entstandenen und deduktiv abgeglichenen Ressourcen-Unterkategorien werden in dieser Arbeit wie folgt ausgewiesen:

| <b>Ressource</b>         | <b>Beschreibung</b>  |
|--------------------------|--|
| Neugier                  | Interviewpartner:innen erzählen, dass sie neugierig waren oder die Neugier sie zu etwas gebracht hat.  |
| Geduld / Ausdauer        | Geduld haben / Ausdauer zeigen / sich Zeit geben für etwas, sich neu orientieren und sich Zeit geben dafür, sich weiter motivieren nach Rückschlägen |
| Offenheit / Flexibilität | offen sein für Neues, sich flexibel zeigen in der Haltung und flexibel auf sich verändernde Umstände reagieren, etwas zulassen                       |
| Zuversicht / Optimismus  | Zuversicht, dass es (in Zukunft) besser kommt oder schon gut kommt, Zuversicht auch im Sinne von positiver Einstellung und Optimismus                |
| Mut / Risiko             | Mutig an etwas herangehen, ein gewisses Risiko eingehen und etwas trotz unklarem Ergebnis unternehmen  |
| lernen                   | Interviewpartner:innen sprechen davon, dass sie etwas gelernt oder sich angeeignet haben. aufgrund gemachter Erfahrungen später entsprechend handeln |
| aktiv werden             | Mit der Ressource <i>aktiv werden</i> ist gemeint, dass die befragten Personen beschreiben, dass sie auf irgendeine Weise in                         |

|  |   |
|--|---|
|  | <p>Handlung gekommen sind, um etwas zu erreichen. Auch weitere aufgeführte Ressourcen im Kategoriensystem, z. B. <i>Netzwerk</i> oder <i>lernen</i> haben damit zu tun, dass jemand etwas aktiv angegangen ist. Diese sind aber spezifisch als eigene Unterkategorien aufgeführt.</p> <p>Die Unterkategorie <i>aktiv werden</i> ist eine Sammelkategorie, die alle Ressourcen beinhaltet, die mit aktiv werden verbunden sind, aber nicht bereits eine eigene Unterkategorie haben.</p> |
|--|---|

Tabelle 3: Ressourcen, die in der *Planned Happenstance Theory* und der *HLT* zentral sind

Die hier aufgeführten Ressourcen werden zu den internen Ressourcen gezählt. Die weiteren internen Ressourcen, die in den Interviews ausfindig gemacht wurden, sind: Begeisterung, Dankbarkeit, Fähigkeiten, Interesse, Out-going / Extravertiertheit, Ruhe / relaxt sein, Selbstreflexion und Strategie Diversifizierung. Die Beschreibungen und Definition dieser Ressourcen ist im Kategoriensystem im Anhang B aufgeführt.

Ebenfalls wurden die Erläuterungen zum Thema Ressourcen in die Überarbeitung der Unterkategorien miteinbezogen. Insbesondere wurde in diesem Schritt ein Fokus auf interne und externe Ressourcen gelegt. Die bis dahin entstandenen Ressourcen-Unterkategorien wurden in diese beiden Gruppen eingeteilt. Dabei stellte sich heraus, dass gemäss der Definition von Nussbeck (2014) bisher nur eine Unterkategorie den externen Ressourcen zugeordnet werden konnte: Netzwerk. Die Autorin vermutete, dass sie beim ersten Durchgang durch die Interviewtexte externen Ressourcen möglicherweise zu wenig Aufmerksamkeit geschenkt hatte. Deshalb wurde vor dem zweiten Interviewdurchgang die neue Unterkategorie «externe Ressourcen» gebildet, zu der in den weiteren Durchgängen Textstellen gefunden wurden. Diese beiden Unterkategorien werden nachfolgend beschrieben:

| Ressource          | Beschreibung  |
|--------------------|---|
| Netzwerk           | <p>Mit der Ressource Netzwerk ist gemeint, dass die Interviewpartner:innen auf irgendeine Art Unterstützung durch ihr Netzwerk erhalten haben.</p> <p>Dabei kann es sich sowohl um face-to-face Kontakte zu anderen Personen handeln, wie auch um Kontakte, die z. B. über Kanäle wie LinkedIn oder Xing entstanden sind.</p> <p>Es kann sich um berufliche oder um private Netzwerke handeln.</p> <p>Netzwerk wird hier zu den externen Ressourcen gerechnet. Gleichwohl braucht es interne Ressourcen einer Person, damit das Netzwerk aufgebaut, gepflegt und genutzt werden kann.</p> |
| externe Ressourcen | <p>Alle genannten externen Ressourcen, ausser dem Netzwerk. Letzteres wird als eigene Unterkategorie geführt.</p> <p>z. B.:</p> <p>Möglichkeit haben Ausbildung, Weiterbildung zu machen (finanziell, zeitlich...),<br/>generell finanzielle Unterstützung,<br/>Zuspruch von aussen,</p>  |

|  |   |
|--|---|
|  | Unterstützung von aussen (z. B. auch Coaching oder Beratung),<br>Die Kategorie <i>externe Ressourcen</i> ist somit eine Sammelkategorie für externe Ressourcen. |
|--|---|

Tabelle 4: Die beiden Unterkategorien, die zu den externen Ressourcen gezählt werden

Für die Auswertung der Interviews wurde nach der Kategorienbildung und der Zuteilung der Textstellen zu den Kategorien ein weiterer Zwischenschritt nötig. Für einzelne relevante Themen wurden alle entsprechenden Interviewstellen je auf einem Dokument in einer Tabelle zusammengefügt. Die jeweiligen Zitate wurden in einer zweiten Spalte auf zusammenfassende Begriffe reduziert. Ein Ausschnitt einer solchen Tabelle ist im Anhang C aufgeführt.

## 4 Auswahl und Beschreibung der Interviewpartner:innen

Für die Untersuchung wurden Personen ausgewählt, die beim RAV Zug angemeldet waren. Dies wurde so gewählt, weil es sich dabei um Personen handelt, die sich in einem beruflichen Umbruch befinden und die sich dadurch mit ihrer weiteren Laufbahnplanung auseinandersetzen müssen. Weitere Auswahlkriterien waren:

- mind. Deutschniveau B2 (dies, weil das Konzept der Zufälle sprachlich nicht ganz einfach zu fassen ist)
- mind. zehn Jahre Berufserfahrung, auch Teilzeit (damit bereits einiges an Berufserfahrung vorhanden ist und weil die Besprechung der bisherigen Laufbahn bei den Interviews im Zentrum steht)
- Personen zwischen 30 und 60 Jahren
- Männer und Frauen
- allenfalls Personen mit unterschiedlichen Bildungsniveaus und unterschiedlichen Bildungswegen
- Personen, die sich etwas vertiefter mit ihrer eigenen Laufbahnbiografie befassen möchten

Um Kontakt mit den Interviewpartner:innen herstellen zu können, gelangte die Autorin an zwei Schlüsselpersonen. Als Schlüsselperson wird hier eine Person bezeichnet, die eine Vermittlerrolle übernimmt, weil sie direkten Zugang zur jeweiligen Zielgruppe hat. Die erste Schlüsselperson war Ruth Hitz, eine Arbeitskollegin der Autorin, die im BIZ Zug als Berufs- und Laufbahnberaterin arbeitet und unter anderem auch für RAV-Laufbahnberatungen verantwortlich ist. Mit ihrer Hilfe konnte der Kontakt zur zweiten Schlüsselperson, Peter Mirer, einem Berater beim RAV, hergestellt werden. Nachdem die Autorin Herrn Mirer das Forschungsvorhaben erläutert hatte, leitete dieser die Anfrage der Autorin per E-Mail an Personen weiter, die beim RAV angemeldet waren und von ihm betreut wurden. Daraufhin melden sich die Interviewpartner:innen per E-Mail bei der Autorin, um einen Interviewtermin zu vereinbaren. Die Auswahl der Interviewpartner:innen war demzufolge ein Resultat aus In-

puts der Autorin, Auswahlprozessen der beiden Schlüsselpersonen und schliesslich den Zusage der Interviewpartner:innen. Da die Schlüsselperson beim RAV hauptsächlich solche Personen betreut, die einen beruflichen Hintergrund im Bereich kaufmännische Grundbildung oder Wirtschaft mitbringen, spiegelt sich dies in den Lebensläufen der Interviewpartner:innen wider.

Zuerst fand ein ca. einstündiges Probeinterview mit einem 58 Jahre alten Mann statt, der beim RAV angemeldet war. Dieses Interview wurde auf Wunsch des Interviewpartners nicht aufgezeichnet und schliesslich auch nicht in die Auswertung der Interviews hineingenommen. Dank des Probeinterviews konnte der Interviewleitfaden getestet werden. Im Anschluss wurde dieser ein wenig gekürzt und angepasst. Die Endfassung des Interviewleitfadens befindet sich im Anhang A.

#### **4.1 Die Interviewpartner:innen**

Auf der nachfolgenden Seite werden die fünf Interviewpartner:innen, deren Interviews aufgezeichnet und ausgewertet wurden, kurz beschrieben. Die Reihenfolge entspricht der Reihenfolge der Interviewdurchführungen. Die Interviews fanden Ende Februar und im März 2022 statt und dauerten zwischen 45 und 90 Minuten, im Durchschnitt 60 Minuten.

Die beruflichen Perspektiven der Interviewpartner:innen zum Zeitpunkt der Interviews waren unterschiedlich. Zwei Personen hatten bereits eine klare berufliche Perspektive (P1 und P4). Person 1 hatte eine auf ein Jahr befristete Stelle gefunden. Person 4 war daran, ihr Franchiseunternehmen aufzubauen. Eine Person (P3) war auf Stundenlohnbasis in einem kleinen Pensum in einem Zwischenverdienst und absolvierte eine Ausbildung in einem für sie neuen Bereich, hatte aber noch keine komplette Lösung. Zwei Personen (P2 und P5) hatten noch keine konkrete berufliche Perspektive und Anschlusslösung zum Zeitpunkt des Interviews. Dabei war Person 2 seit etwa einem halben Jahr auf Stellensuche und Person 5 seit ca. zwei Monaten

| Person           | Geschlecht/<br>Alter | Bildungshintergrund   | Berufserfahrung   | Aktuelle Situation<br>zum Zeitpunkt des Inter-<br>views   |
|------------------|----------------------|---|---|---|
| Person 1<br>(P1) | Mann,<br>56 Jahre    | <ul style="list-style-type: none"> <li>- Kaufmännische Grundbildung</li> <li>- CAS (Certificate of Advanced Studies)<br/>Advanced Management Program</li> <li>- CAS Digital Food Competencies</li> </ul>  | <ul style="list-style-type: none"> <li>- Einkäufer (Spezialprodukt)</li> <li>- Supply Chain Manager (Spezialprodukt)</li> <li>- Selbständiger Unternehmensberater<br/>(Business Advisor)</li> <li>- Key Account Manager / Sourcing &amp;<br/>Sales (Spezialprodukt)</li> <li>- Verkäufer (Spezialprodukt)</li> </ul>                                      | <p>Hat eine befristete, neue Stelle gefunden, Stellenantritt per darauffolgenden Monat</p> <p>Wird bei Stellenantritt vom RAV abgemeldet werden</p> |
| Person 2<br>(P2) | Frau,<br>45 Jahre    | <ul style="list-style-type: none"> <li>- Gymnasiale Maturität</li> <li>- Dipl. Tourismusfachfrau HF</li> <li>- Dipl. Betriebsökonomin FH</li> <li>- CAS Consumer Behavior and Insights</li> </ul>   | <ul style="list-style-type: none"> <li>- Junior Brand Manager / Assistentin</li> <li>- E-Commerce Manager</li> <li>- Product Manager</li> <li>- Category Manager</li> <li>- Convenience Retail Marketing Manager</li> </ul>   | Auf Stellensuche  |
| Person 3<br>(P3) | Frau,<br>51 Jahre    | <ul style="list-style-type: none"> <li>- Abitur</li> <li>- Magister Artium Kommunikations-<br/>wissenschaft, Wirtschafts-<br/>und Organisationspsychologie,<br/>Slavische Philologie (Russisch)</li> <li>- Verschiedene Media Trainings</li> <li>- Leadership Excellence Training</li> <li>- Weinakademiker Diploma, in Ausbildung</li> </ul> | <ul style="list-style-type: none"> <li>- Corporate Spokeswoman Europe</li> <li>- Head of Corporate Communications<br/>EMEA (Wirtschaftsraum Europa,<br/>Mittlerer Osten, Afrika)</li> <li>- Vice President Corporate Communi-<br/>cations &amp; Marketing</li> <li>- Freelance Kommunikationsprojekte</li> <li>- Global Head of Communications</li> </ul> | <p>Zwischenverdienst: Teilzeit,<br/>auf Stundenlohnbasis für<br/>Start-up-Unternehmen</p> <p>Auf Stellensuche<br/>(Vollzeit, Festanstellung)</p>    |
| Person 4<br>(P4) | Frau,<br>48 Jahre    | <ul style="list-style-type: none"> <li>- Gymnasiale Maturität</li> <li>- Eidg. Dipl. Hotelière HF</li> <li>- Diplom zur HR Expertin</li> </ul>  | <ul style="list-style-type: none"> <li>- Director of HR (Hotellerie)</li> <li>- Head of HR (an verschiedenen Stellen,<br/>in unterschiedlichen Branchen)</li> </ul>   | Aufbau Selbständigkeit  |
| Person 5<br>(P5) | Mann,<br>51 Jahre    | <ul style="list-style-type: none"> <li>- Kaufmännische Grundbildung</li> <li>- Betriebsökonom HWV (HF),<br/>Fachrichtung Marketing</li> <li>- CAS Leadership</li> <li>- CAS Coaching als Führungskompetenz</li> </ul>   | <ul style="list-style-type: none"> <li>- Administration &amp; Logistics beim IKRK<br/>(verschiedene Länder)</li> <li>- HR Consultant/Project Manager beim<br/>IKRK</li> <li>- Abteilungsleiter und Bereichsleiter<br/>(Fahrzeuge)</li> </ul>  | Auf Stellensuche  |

Tabelle 5: Beschreibung der Interviewpartner:innen

## 5 Ergebnisse

Die Interviews können thematisch grob in drei Teile gegliedert werden. Im ersten Teil wurde das Thema noch nicht explizit auf Zufälle gelenkt. Die Interviewpartner:innen wurden nach ihrer momentanen Situation gefragt. Anschliessend wurden Sie angeregt, auf ihre bisherige berufliche Laufbahn zurückzublicken. Im zweiten Teil wurde das Thema auf Zufälle gerichtet. Die Interviewpartner:innen wurden explizit nach Zufällen in ihren beruflichen Laufbahnen gefragt. Anschliessend an die Schilderungen zu den Zufällen wurden die Interviewpartner:innen gefragt, welchen Teil sie beigetragen haben im geschilderten Zufall oder wie sie den Zufall für sich nutzen konnten. Mit solchen Fragen wurde gezielt nach eingesetzten Ressourcen gesucht. Das Wort Ressourcen wurde dabei von Seiten der Interviewerin nicht verwendet. Im dritten Teil wurde der Fokus einerseits auf die Zukunft gerichtet. Die Interviewpartner:innen wurden gefragt, ob sie denken, dass sie in Zukunft Zufälle für sich würden nutzen können. Andererseits wurden die interviewten Personen befragt, wie sie den Fokus auf Zufälle fanden und was sie für sich aus den Interviews mitnehmen würden.

### 5.1 Momentane Situation

Der Intervieweinstieg mit der Frage nach der momentanen Situation wurde bewusst so gewählt. Es sollte Platz da sein für Schilderungen zu ihrer Situation mit der Stellensuche und ihrem momentanen Befinden. Die drei Interviewpartner:innen, die noch keine neue Stelle gefunden hatten, berichten von einem gefühlsmässigen Auf und Ab oder dass es «kribbelt um die Finger». Auch berichteten sie zum Teil davon, dass es manchmal schwierig sei, die Motivation weiterhin zu behalten, wenn immer wieder Absagen kämen. Person 1 freute sich darauf, bald die befristete Anstellung antreten zu können. Person 4, welche die Selbständigkeit aufgenommen hatte, war sehr motiviert, berichtete aber noch von Anfangsschwierigkeiten.

### 5.2 Erster Rückblick auf berufliche Laufbahn – Zufall von selbst genannt

Im ersten Teil der Interviews wurden die interviewten Personen danach gefragt, was ihnen als erstes in den Sinn kommt, wenn sie auf ihre berufliche Laufbahn zurückschauen und darum gebeten, dies etwas auszuführen. Damit wurde beabsichtigt, herauszufinden, ob das Thema Zufälle von den Interviewpartner:innen selber genannt werden würde, ohne dass konkret danach gefragt wurde. Interviewpartnerin 2 nannte den Begriff Zufall von sich aus. Sie erzählte, wie sie von der Tourismusbranche in die Nahrungsmittelbranche gewechselt hatte. Sie hatte ein FH-Studium begonnen und wollte eine Arbeitsstelle, die sich besser mit dem Studium vereinbaren liess: «Und habe mich dann entschieden, einen neuen Job zu suchen, der vielleicht etwas näher ist und 80% ist und bin so dann eigentlich zur Firma [Name

des Unternehmens] gekommen. Das ist wirklich einfach durch Zufall entstanden!» Die weiteren Interviewpartner:innen nannten das Wort Zufall nicht von sich aus. Nachfolgend werden Interviewstellen aufgeführt, in denen Glück oder ungeplante Ereignisse eine Rolle spielten. Interviewpartner 1 sprach von «Glück gehabt haben», wie er in die Kaffeebranche gekommen war. Nach der Ausbildung zum Kaufmann, absolvierte er mehrere kurze Temporärjobs. Einer davon war in einem Kaffeeunternehmen. Danach konnte er eine Festanstellung in einer anderen Branche antreten. Der ehemalige Chef des Kaffeeunternehmens kontaktierte ihn schliesslich. «(...) und dann hat mich der Chef dort gefragt, ob ich Kaffeeprüfer lernen will. (...). Und so bin ich in den Kaffee gekommen... und ja, viel Glück gehabt von dem her.» Weiter erzählte er: «Also das ist meine Leidenschaft und ist sie auch noch heute immer geblieben, eigentlich seit dann, denke ich, (...).»

Auch Interviewpartnerin 2 sprach von «Glück» und bezog sich dabei darauf, dass man bei der Stellensuche Glück habe oder eben auch nicht, wenn wieder eine Absage käme. Interviewpartnerin 3 sagte auf die Frage, was ihr zu ihrer bisherigen Laufbahn als erstes in den Sinn komme: «Dass ich ursprünglich eigentlich etwas ganz anderes geplant hatte und in das ein bisschen reingestolpert bin.. durch einen Ferienjob während dem Studium! Und äh.. mit Leidenschaft hingengeblieben bin!» Auf diese Weise ist sie in den Bereich Public Relations und Kommunikation gekommen. Interviewpartnerin 4 erzählte: «Und ähm, ja, dann bin ich wirklich, wirklich, irgendwann eines Morgens, scrolle ich Facebook durch und bin dann auf [Name Unternehmen] gekommen!» Sie ist auf diese Weise auf das Franchise-Unternehmen aufmerksam geworden, mit dem sie sich nun selbständig gemacht hat. Die befragte Person 5 berichtete zur Anfangsphase in seiner beruflichen Laufbahn: «(...) so mit Wechseln zwischen Arbeitgebern. Waren die dann bewusst gewählt? Teilweise hat sich einfach die Opportunität ergeben, bin reingerutscht, oder? Oder manchmal habe ich einfach den erstbesten Job genommen.»

Alle Interviewpartner:innen erzählten somit im ersten Teil des Interviews von sich aus von Zufall, Glück, ungeplanten Ereignissen oder davon, irgendwo hineingerutscht zu sein.

## **5.3 Nach Zufällen in der beruflichen Laufbahn gefragt**

### **5.3.1 Beschreibung von Zufall**

Im zweiten Teil der Interviews wurde das Gespräch explizit auf das Thema Zufälle gelenkt. Nach Zufällen gefragt oder danach, was Zufälle für sie bedeuten würden, nannte ein Interviewpartner Glück haben. Er sei durch Zufall oder eben Glück am Anfang seiner beruflichen Karriere in die Kaffeebranche gekommen und hätte auch danach wieder Glück gehabt mit den nachfolgenden Stellen. Mit diesem Start in seine Laufbahn hätte er nicht gerechnet und es sei nicht seine Idee gewesen. Eine Interviewteilnehmerin führte aus, dass sie «das Glück

hatte, dass positive Zufälle halt das eine oder andere Mal den Werdegang beeinflusst haben».

Vier der fünf Interviewpartner:innen fanden es entweder schwierig, Zufall zu beschreiben oder würden dafür einen anderen Begriff nehmen, wie beispielsweise: schöne, positive Fügung oder positives Erlebnis. Eine Interviewpartnerin beschrieb folgende Begebenheit: Sie hätte einmal plötzlich realisiert, dass sie gerade in derselben Informationsveranstaltung zu einer CAS-Weiterbildung sass, die sie schon ein oder zwei Jahre zuvor besucht hatte; derselbe Dozent, dieselben Unterlagen, einfach mit neuem Datum. Sie sagte, dass das damals für sie eigentlich kein Zufall war, sondern ein Schlüsselerlebnis. Dieses hätte ihr gezeigt, dass sie wirklich an dieser Weiterbildung interessiert sei und dass sie es aktiv weiterverfolgen musste. Sie absolvierte diese Weiterbildung schliesslich. Dieselbe Person sagte auch, sie würde Zufälle eher mit Privatem und nicht mit Beruflichem verbinden. Für sie seien Zufälle, wenn sie jemanden per Zufall auf der Strasse treffe. Auch eine weitere Person sagte im späteren Interviewverlauf, dass sie Zufälle eher im Privaten und weniger im Beruflichen verorte.

Jene Interviewpartnerin, die ohne zu zögern Zufälle umschrieb, sagte später im Interview, sie hätte sich schon mit Zufällen beschäftigt und ein Buch dazu gelesen. Sie umschrieb Zufälle wie folgt: ungeplante Dinge ergeben sich, man rechnet nicht mit einer Entwicklung, etwas Unvorhersehbares, in etwas hineinrutschen. Ein Interviewpartner erklärte Zufall folgendermassen: Man war per Zufall am richtigen Ort und hat die richtige Person getroffen. Vier der fünf Interviewteilnehmer:innen nannten den Begriff Schicksal. Ein Interviewpartner führte dazu aus, man könne auch fast ein bisschen ins Esoterische gehen und sagen, es sei Schicksal und dann sei es vielleicht nicht der Zufall. Auch ein weiterer Interviewpartner sagte, vielleicht seien es keine Zufälle, sondern Bestimmung. «Es muss so sein, wie es ist! Das erkennt man immer erst, wenn man aus der Geschichte raus ist [lacht]. Aber schlussendlich sind es halt trotzdem Zufälle, die einem hier reingebracht haben, denke ich.» Er spricht an mehreren Stellen von Bestimmung und dass es so sein musste, wie es gekommen war. Weiter führte er aus, dass er kein gläubiger Mensch sei, aber immer mehr ins Spirituelle hineingekommen sei. Auch beschäftige er sich mit dem Lebenssinn.

Ja und es ist alles schon irgendwie, man sagt eben: 'Es ist vorbestimmt.' Zuerst versteht man das noch nicht so. Aber irgendwie, wenn man das ein bisschen analysiert, dann kommt man ein bisschen mehr zu dem. So bin ich immer mehr ein bisschen auf die innere Reise gegangen (...). Und so glaube ich immer mehr; ob man es nun Universum nennt oder Gott, ist schlussendlich egal! Aber äh, es ist halt trotzdem irgendwie: 'Ja, ich habe eine Aufgabe!' Und die habe ich irgendwie bekommen! [lacht].



Eine dritte Interviewpartnerin sagte, sie wisse eben nicht, ob es wirklich Zufälle gäbe. «Es sind für mich so diese Geschichten im Leben, die passieren müssen... damit man irgendwann an den Punkt kommt, an dem man zufrieden ist. Ähm, es ist für mich fast eher *Schicksal*, im positiven Sinn.» Sie sagte, man könne glauben, dass es Zufälle seien oder man könne glauben, dass es Dinge seien, die kommen müssten, damit man weiterkomme. Auf die Nachfrage hin, weshalb denn solche Dinge passieren müssten oder wer es allenfalls bestimmen würde meinte sie:

Keine Ahnung [sagt dies leise]. [überlegt]. Viele sagen: 'Gott'. Aber ich bin nicht gläubig. Äh, also eigentlich kann ich nicht sagen, ich bin nicht gläubig. Ich glaube an etwas, was grösser ist!.. Wie auch immer das aussieht! Oder wer immer das auch ist!.. Und das habe ich - ist lustig, dass wir jetzt über dies sprechen! Ich.. glaube, ich habe in den letzten Jahren gelernt, ins Leben zu vertrauen!

Bei den beiden zuletzt genannten Personen handelt es sich um jene Personen, die eine neue Stelle gefunden, respektive sich selbständig gemacht haben. Ob die oben geäußerten Überzeugungen mit ihrer momentanen Situation und ihrer gefundenen Anschlusslösung zusammenhängen, kann an dieser Stelle nicht beantwortet werden.

Die Interviewteilnehmer:innen wurden gefragt, ob Zufälle für sie eher positiv, eher negativ oder etwas Neutrales seien. Alle fünf Personen sagten, sie verbänden Zufälle mit etwas Positivem. Eine Person sagte, es gäbe auch negative Zufälle, aber zu 90% seien Zufälle für sie positiv. Eine weitere Person führte aus: «Ich verbinde es mit etwas Positivem, weil für mich gibt es wie keine Zufälle. Es gibt für mich immer einen Grund, weshalb Dinge passieren. Und.. wenn ich es jetzt so nennen will, dann ist es für mich sehr positiv behaftet.» Ein Interviewpartner meinte, er verbinde Zufälle mit etwas Positivem und vielleicht hätte dies auch mit seiner Lebenseinstellung zu tun. Er sei nicht in einer Negativspirale. Dazu machte er ein Beispiel: «Also der Zufall, dass mir jetzt gerade ein Ziegel auf den Kopf gefallen ist.. An das denke ich jetzt nicht. Sorry, dann ist es einfach: 'Shit happened!'»

Diesen Ausführungen entsprechend antworteten die Interviewpartner:innen im weiteren Verlauf des Interviews folgendermassen auf die Frage, ob es negative Zufälle oder Ereignisse in ihrer Laufbahn gegeben hätte: Jene Person, die gesagt hatte, es gäbe auch negative Zufälle, gab ein Beispiel aus ihrer Laufbahn. Nach einem Chefwechsel sei sie entlassen worden. Sie habe auf inoffiziellem Weg vernommen, dass sie der Ex-Frau ihres Chefs sehr ähnlich gesehen hätte und dies der Grund für die Entlassung gewesen sei. Eine weitere Interviewpartnerin meinte, es habe keine negativen Zufälle gegeben, sondern eher Problematisches an den vergangenen vier Stellen, bei denen sie fast immer wegen den Vorgesetzten weggegangen sei. Ein Interviewpartner erzählte, dass es während der drei letzten Jahre an der letzten Stelle komische Wechsel und dadurch Lücken gegeben habe, die zufälligerweise immer jenen Bereich betrafen, in dem er arbeitete. Dies habe für ihn zu einer Mehrbelastung

geführt. Er würde dies aber eher als dumm gelaufen, dumme Konstellation oder unglückliche Situation bezeichnen. Auch eine andere Person meinte, sie würde eher von negativen Ereignissen sprechen oder von Enttäuschung. Als Beispiel führte sie dazu aus, dass sie kurz nachdem sie eine neue Stelle angetreten hatte, gemerkt habe, dass sie dort nicht glücklich werden würde. Obwohl sie beim Entscheid für die neue Stelle ein gutes Gefühl gehabt habe, hätten sich die Aufgaben anders herausgestellt als gedacht. Eine weitere Person erzählte, das Schwierigste sei gewesen, dass sie vor ein paar Jahren in ein Burnout hineingekommen sei. «Und dort bin ich so ein bisschen in eine Falle hineingekommen, ja, die nicht so schön war.» Interviewpartner:innen berichteten auch, dass nicht alles Zufall gewesen sei in ihrer Laufbahn, sondern dass sich gewisse Dinge langsam entwickelt oder sie gewisse Schritte gezielt gesucht oder anvisiert hätten.

### **5.3.2 Beispiele von Zufällen in der Laufbahn**

Alle Interviewpartner:innen beschrieben drei oder mehr Zufälle in ihrer Laufbahn. Zwei Interviewpartner erzählten explizit, dass es am Anfang ihrer Laufbahn mehr Zufälle gegeben habe, als in den letzten Jahren oder in den letzten ein, zwei Jahrzehnten. Jener Interviewpartner, der durch Glück in die Kaffeebranche gekommen ist, sagte, dass dies der grösste Zufall gewesen sei, welcher seine Laufbahn bestimmt habe. «Nachher ist dann weniger Zufall... Man muss es dann selber machen und das Netzwerk nutzen.» Er führte aber im weiteren Interviewverlauf noch andere Zufälle aus, beispielsweise jenen, durch den er nun die neue Stelle gefunden hat. Dies erfolgte über den Kontakt zu einem ehemaligen Arbeitskollegen. Der zweite Interviewpartner, der vermehrt Zufälle am Anfang seiner beruflichen Karriere ausmachte, erzählte von einem Zufall in seinen jungen Erwachsenenjahren in Lausanne, bei dem ihm ein Freund eine Stelle in einer Versicherung vermitteln konnte: «Und dort war eben der Zufall, einen der besten Freunde, den [Name des Freundes] zu treffen, beim Matratzen Entsorgen und diese Stelle, die offen war.» Zudem berichtete er auch, dass es Zufall war, wie er damals zu den gut bezahlten Studentenjobs an einer grossen Westschweizer Messe gekommen sei. Er erzählte, dass er an einem Winzerfest Leute kennengelernt habe, über die er dann an dieser Messe für die Käseunion habe arbeiten können. Eine Interviewpartnerin beschrieb folgende zufällige Begebenheit eher am Anfang ihrer Laufbahn: Sie habe bei Nokia gearbeitet, als sie erfuhr, dass der Unternehmensbereich, in dem sie arbeitete, verkauft werden würde. Zu diesem Zeitpunkt fand eine Messe statt, an der sie für Nokia an einem Stand arbeitete. Sie berichtete: «Aber ich wurde dann halt angesprochen, per Zufall, auf einer grossen Messe. Und so hat sich dann eigentlich direkt die Anschlussstelle ergeben!» Sie wurde an dieser Messe von Mitbewerbern von Nokia angeworben. Dieselbe Interviewpartnerin schilderte auch, wie es kam, dass sie Kommunikationswissenschaft studiert habe. Sie habe nämlich auch Interesse an Medizin gehabt, hätte aber wohl länger

auf einen Studienplatz warten müssen. Deshalb habe sie dann mit dem Kommunikationswissenschaftsstudium begonnen. «Und so hat vielleicht auch da schon der Zufall gespielt [lacht], dass ich heute keine Ärztin bin! Weil möglicherweise wäre ich sonst.. *doch* in eine andere Richtung gegangen!»

Eine andere Interviewpartnerin, die die Hotelfachschule absolviert hatte, erzählte, dass ihr Vater sehr viel gereist und im Ausland gewesen sei. Dabei habe er die Familie manchmal mitgenommen. Sie hätten so im jeweiligen Land dann Ferien gemacht. «Durch das habe ich die Hotelwelt kennengelernt. Und die hat mich von Anfang an fasziniert. Zufall oder Schicksal! Dass er mich da reingebracht hat.» Sie äusserte auch, dass es zufällig gewesen sei, dass [Name einer Hotelkette] gerade dann nach Zürich gekommen sei, als sie eine neue Stelle in einer Hotelkette gesucht habe. Sie habe sich dann blind auf diese Stelle beworben, die es noch gar nicht gegeben habe. Sie habe sich getraut, sich als Personalchefin zu bewerben, obwohl sie noch fast keine Erfahrung auf diesem Gebiet gehabt habe und hat die Stelle schliesslich bekommen. Dazu sagte sie: «Zufall oder Schicksal! Dass diese gerade in die Schweiz gekommen sind, die mich danach zwölf Jahre begleitet haben, in meiner Laufbahn!»

Eine Interviewpartnerin führte aus, wie sie die letzte Stelle erhalten hatte. Sie habe sich damals nach einer neuen Stelle umgeschaut. «Genau zu dem Zeitpunkt wollte es der Zufall, dass ich an die Stelle der [Name des Unternehmens] gekommen bin. Also dass die die Stelle fast ein bisschen an mich herangetragen haben. Ja, also der Zeitpunkt hat genau gepasst.» Hier beschrieb die Interviewpartnerin, dass sie über Xing von einem Headhunter angeschrieben und auf diese Stelle aufmerksam gemacht worden war.

Folgendes Beispiel aus jüngerer Vergangenheit nannte eine Person: Die Stelle, an der sie zu diesem Zeitpunkt gearbeitet habe, sei nicht 100%ig zufriedenstellend gewesen. Dies habe sie einem guten Bekannten bei einem Abendessen erzählt. Dieser habe sie dann auf eine Stelle aufmerksam gemacht, die sie schliesslich kurz darauf auch erhalten habe. Weiter führte diese Interviewpartnerin aus, dass es Zufall gewesen sei, wie sie in den Zwischenverdienst bei einem Start-Up-Unternehmen gekommen sei, welchen sie aktuell ausübte. Ebenfalls bei einem Abendessen mit einem ehemaligen Arbeitskollegen, mit dem sie losen Kontakt hatte, habe dieser erzählt, dass er sich mit einer Firma selbständig machen wolle. Sie habe daraufhin erwidert, dass sie das Branding machen könnte. Und genau so sei es dann gekommen.

Es fällt auf, dass sich fast alle der beschriebenen, positiven Zufälle dank dem privaten oder beruflichen Netzwerk ergeben haben.

### 5.3.3 Rolle der Zufälle

Zu Beginn des zweiten Teils des Interviews wurde den Interviewpartner:innen ein Blatt mit einer Skala vorgelegt. Dabei wurden Sie gefragt, welche Rolle Zufälle in ihrer Laufbahn gespielt hätten. Sie wurden gebeten ihre Einschätzung auf dem Blatt einzuzeichnen. Nachfolgend werden die Einschätzungen der Interviewpartner auf den Skalen aufgeführt. Dabei kennzeichnet das hellgrüne Kreuz die erste Einschätzung der Interviewpartner und das dunkelgrüne Kreuz die zweite Einschätzung. Die erste Einschätzung wurde zu Beginn des zweiten Teils des Interviews gemacht, als das Gespräch zum ersten Mal auf Zufälle gelenkt wurde. Die zweite Einschätzung erfolgte, als das Interview schon weiter fortgeschritten war und Zufälle bereits länger ein Thema waren. Nachfolgend werden die Ausführungen zu den beiden Einschätzungen der Interviewpartner:innen je zusammenfassend und mit Zitaten dargestellt. Auf diese Weise können die verschiedenen Gedankengänge zu dieser Frage aufgezeigt werden.

Person 1:

*Welche Rolle spielten Zufälle in Ihrer bisherigen Laufbahn?*

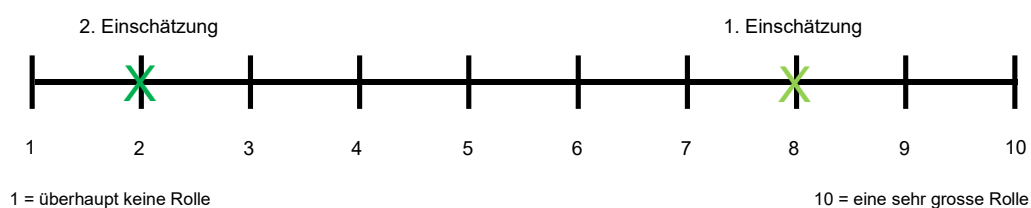


Abbildung 1: Skala 1, Rolle Zufälle Person 1

#### Zusammenfassung zur ersten Einschätzung

Spontan äusserte sich der Interviewpartner, dass er ein Kreuz zwischen acht und neun setzen würde. Dann hielt er kurz inne und meinte: «Vielleicht sind es auch keine Zufälle!» Und er stellte sich die Frage: «Was sind Zufälle?». Je nachdem, was man unter Zufällen verstehen würde, würden sie allenfalls überhaupt keine Rolle spielen. Weiter meinte er: «Finde ich noch schwierig, irgendwie! Aber ich sage: Zufälle... Schlussendlich ist es halt schon Netzwerk, was man halt kriegt.» Man komme irgendwo hin, sei offen für etwas und dann ergebe es sich. Deshalb würde er hier nun den Zufällen spontan eher eine grosse Rolle zuschreiben. Viel sei auch Bestimmung, daran glaube er. «Aber schlussendlich sind es halt trotzdem Zufälle, die einen hier reingebracht haben, denke ich.»

#### Zusammenfassung zur zweiten Einschätzung

Bei der zweiten Einschätzung setzte der Interviewpartner das Kreuz viel tiefer. Er meinte, er sähe es durch das ganze Leben immer wieder, wenn er zurückschaue:

Nein, es ist kein Zufall! Sondern du hast das irgendwie generiert oder es ist halt die Bestimmung, die man hat, irgendwie. Und es muss so sein! Du musst diese Stufen machen, damit du beim Nächsten dann eben diese Werkzeuge hast, die du dann irgendeinmal brauchst.

Weiter führte er aus: «Also ein Teil ist beigetragen und ein Teil ist auch Bestimmung, es ist eben nicht Zufall, sondern es musste so sein.» Es sei Bestimmung; man müsse durch das Ganze hindurchkommen und etwas daraus machen. «Eben darum ist es wahrscheinlich ein Beitrag, weil das kann man auch beeinflussen einfach mit der Art, wie man ist, denke ich. Wie man es aufnimmt und wie man weitergeht... Aber schlussendlich denke ich, ist es eben kein Zufall.»

Person 2:

*Welche Rolle spielten Zufälle in Ihrer bisherigen Laufbahn?*

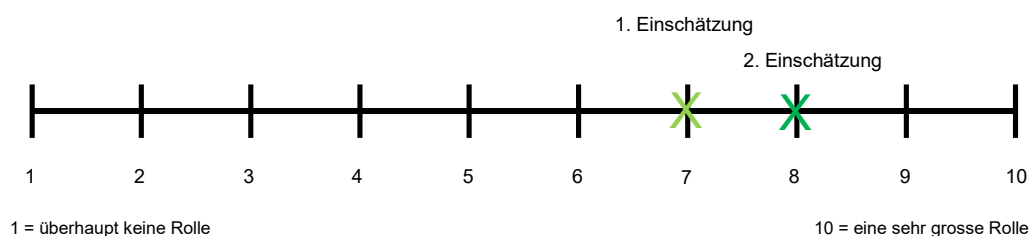


Abbildung 2: Skala 1, Rolle Zufälle Person 2

### Zusammenfassung zur ersten Einschätzung

Die Interviewpartnerin meinte, es sei noch schwierig, dies zu beantworten und sagte dann, sie überlege sich, das Kreuz zwischen sieben und acht zu setzen. Es habe sicher gewisse Momente gegeben, aber sie würde nicht die zehn nehmen, weil nicht alles Zufall gewesen sei. Schliesslich setzte sie das Kreuz bei sieben. Sie nannte drei Zufälle aus ihrer Laufbahn und sagte: «Ob das jetzt Zufall, Schicksal... Ähm, Zufall würde ich es jetzt da fast nicht nennen! Aber es geht für mich auch so ein bisschen in das hinein.» Weiter brachte sie an, dass sie die Rolle der Zufälle zwar schon ein wenig hoch eingestuft habe. «Aber wie gesagt, ich glaube Zufall ist fast ein wenig der falsche Begriff... Es sind mehr vielleicht so... schöne oder zufällige Fügungen!»

### Zusammenfassung zur zweiten Einschätzung

Die befragte Person war der Meinung, dass sie das Kreuz beim ersten Mal nicht schlecht gesetzt habe. «Vielleicht würde ich es jetzt fast noch ein wenig höher setzen, weil wir haben doch so zwei, drei Beispiele besprochen, bei denen ich sagen muss, ja, das war fast ein wenig Zufall, dass es so gekommen ist.» Weiter skizzierte sie, dass Zufälle für sie eigentlich immer positiv verbunden gewesen seien. Sie sehe also, dass das Kreuz nicht schlecht gesetzt worden sei, aber vielleicht würde sie nun eine acht machen.

Person 3:

*Welche Rolle spielten Zufälle in Ihrer bisherigen Laufbahn?*

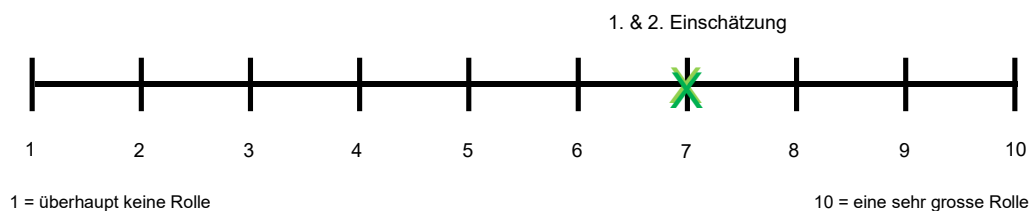


Abbildung 3: Skala 1, Rolle Zufälle Person 3

#### Zusammenfassung zur ersten Einschätzung

Die Interviewpartnerin sagte, sie würde eine sieben machen, weil sich doch Einiges per Zufall ergeben habe. Sie führte zwei Zufälle in ihrer Laufbahn aus und ergänzte dann: «Also es hat sich schon immer wieder auch, per Zufall, was ergeben. Entweder über persönliches Netzwerk oder über berufliches Netzwerk.»

#### Zusammenfassung zur zweiten Einschätzung

Die Interviewte formuliert, sie würde das Kreuz genau so, bei sieben, setzen. Sie begründete dies folgendermassen:

Weil die negativen Zufälle, die sind vernachlässigbar. Also die sind abgehakt. Und das sind auch.. Ich halte mich auch ungern mit negativen Dingen zu lange auf. Und positive Zufälle würde ich jetzt auch nicht höher einstufen. Natürlich gab es einige! Und erlebt man diese immer wieder in der Laufbahn! Aber es ist eben auch sehr viel eigenes Zutun dabei. Davon bin ich überzeugt! Man kann auch positive Zufälle herbeiführen, eben durch Netzwerk oder durch sich positionieren oder ja, seinen Job machen!

Sie machte deutlich, dass eben dann die Frage sei, wieviel davon wirklich Zufall gewesen sei und wieviel sich auch einfach aus der Situation ergeben habe. Deshalb würde sie nicht sagen, dass alles Zufall gewesen sei.

Person 4:

*Welche Rolle spielten Zufälle in Ihrer bisherigen Laufbahn?*

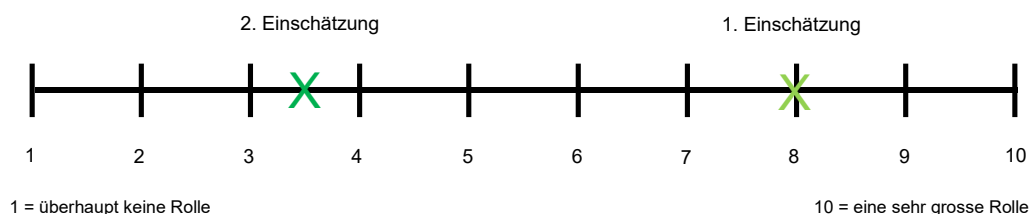


Abbildung 4: Skala 1, Rolle Zufälle Person 4

#### Zusammenfassung zur ersten Einschätzung

Auf diese Frage äusserte sich die Interviewpartnerin als erstes wie folgt: «Ähm.. Zufälle? Ich weiss eben nicht, ob es.. Zufälle gibt?! Ich meine... ist es Zufall oder Schicksal?» Weiter

machte sie sich folgende Gedanken: «[Ganz leise:] Zufälle... [Pause, überlegt]. Also, wenn man es so betrachtet, waren es sicher viele, die mich dann veranlasst haben, das Nächste zu machen. Also ich würde sagen; wahrscheinlich dann bei acht. Aber ich würde es nicht Zufälle nennen!»

### Zusammenfassung zur zweiten Einschätzung

Als sie zum zweiten Mal um eine Einschätzung gebeten wurde, reagierte die Interviewtenehmerin dahingehend: «Aha! [überlegt]. Dann waren es vielleicht weniger! Jetzt so die Grossen. Dann waren es vielleicht so zwischen drei und vier gewesen. So zwischen drei und vier, irgendwo dort, eher! So die grossen.. so die grossen Dinge, die passiert sind.» Die Interviewpartnerin bezog sich bei dieser Einschätzung auf die Menge der erlebten grossen Zufälle.

Person 5:

*Welche Rolle spielten Zufälle in Ihrer bisherigen Laufbahn?*

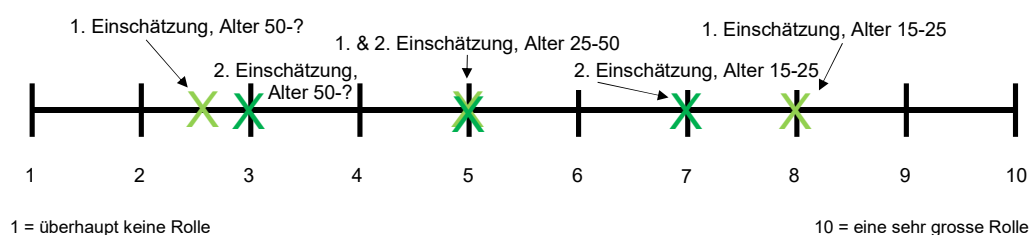


Abbildung 5: Skala 1, Rolle Zufälle Person 5

### Zusammenfassung zur ersten Einschätzung

Der Interviewpartner machte unterschiedliche Einschätzungen zu verschiedenen Lebensabschnitten. Für seine Jugend und den Beginn seiner Laufbahn setzte er eine acht. Früher hätten sich Dinge einfach so ergeben. Das sei mehr zufällig gewesen. Den ersten Abschnitt definierte er als Alter zwischen 15 – 25 Jahren. Weiter meinte er, dass er das Kreuz für die aktuelle Situation in der Mitte machen müsse. Auf die Nachfrage hin, ob Zufälle heute also eine weniger grosse Rolle spielen würden, sagte er, ja. Er führte aus, dass der zukünftige Job vielleicht sein letzter sein werde und er sich einen coolen Arbeitgeber wünsche. Bei der momentanen Stellensuche sei er nicht mehr im Zufall. Er sei ganz sicher weiter unten auf der Skala. Schliesslich präzisierte er, er würde es noch anders einteilen. Für die Jahre zwischen 25-50 setzte er eine fünf und für die Jahre ab 50 setzte er ein Kreuz bei ungefähr 2.6. Er erklärte, er wolle es jetzt weniger dem Zufall überlassen, denn nun wisse er, was er wolle. «Also jetzt muss man keine Versuchsballone mehr starten mit.. Wenn man den Rucksack gut gefüllt hat und eigentlich weiss, wo man gut ist und wo man nicht gut ist und wo es einem Befriedigung gibt.» Zufälle spielten für den Interviewpartner also eine unterschiedlich grosse Rolle in den drei verschiedenen Lebensabschnitten.

### Zusammenfassung zur zweiten Einschätzung

Der Interviewpartner teilte wiederum in die drei Lebensabschnitte ein und sagte: «Dann würde ich es genau so stehen lassen. Oder nein! Lassen Sie mich kurz reflektieren.» Er führte aus, dass er in seinen jungen Jahren gewusst habe, dass er etwas wie diese Versicherungsgesellschaft gesucht hätte. Der Zufall sei einfach gewesen, dass dann der Freund von ihm dort gestanden sei. Aber er hätte sowieso eine Arbeit bekommen. Dies war also auch nicht nur ganz zufällig gewesen. Daraufhin strich er die sieben an. Das Kreuz zum mittleren Lebensabschnitt setzte er am gleichen Ort, wie beim ersten Mal. Für das Alter 50 – zeichnete er ein Kreuz bei der Zahl drei. Auf den Hinweis hin, er hätte leichte Verschiebungen eingezeichnet, erwiderte er, die Interviewerin hätte ja eben noch die Wörter «Zufälle steuern» und «negative Zufälle» eingebracht.

Also ich hätte dort an Zufälle selber generieren, an das hätte ich so nicht gedacht. Aber das kann man alles auch unter.. ein Dach bringen. Ja. Also das hat mich zum 'Schmunzeln' gebracht, vorhin. Ja. Ich würde vielleicht ein anderes Wort wählen; es passt schon hinein! Ja. Im nachfolgenden Kapitel wird das Augenmerk auf die Ressourcen gelegt. Zunächst wird aufgezeigt, wie welche Ressourcen aus den Interviews herausgefiltert wurden. Anschließend werden die meistgenannten Ressourcen genauer betrachtet.

## **5.4 Thema Ressourcen**

Die hier aus den Interviews herausgefilterten und aufgeführten Ressourcen, sind solche Ressourcen, die der Autorin als mögliche Ressourcen aufgefallen sind. Es bedeutet aber nicht, dass diese Ressourcen auch von den Interviewpartner:innen als solche aufgefasst wurden. Im täglichen Leben setzen alle Personen ständig ganz unterschiedliche Ressourcen ein, meist geschieht dies unbewusst. Beim Schildern der Zufälle nannten die Interviewpartner:innen verschiedene Ressourcen. Um die eingesetzten Ressourcen bewusster in den Fokus zu rücken, wurde schliesslich gezielter danach gefragt mit Fragen wie: Was hat zum von Ihnen geschilderten Zufall geführt? Oder: Welche Fähigkeiten haben Sie dabei eingesetzt? Ebenfalls klar in den Fokus gerückt ist das gezielte Einsetzen von Ressourcen mit der Frage nach Zufällen in der Zukunft im letzten Teil des Interviews. Den Interviewpartner:innen wurde die Frage gestellt, ob und wie sie Zufälle in Zukunft herbeiführen und für sich nutzen würden.

Genannte Ressourcen konnten während allen drei Teilen des Interviews herausgefiltert werden. Folgende Einteilungen wurden gemacht:

- ❖ Ressourcen (A), die im ersten Teil genannt wurden und die nicht im Zusammenhang mit einem Zufall standen (als das Thema noch nicht auf Zufälle gelenkt worden war)
- ❖ Ressourcen (B), die im ersten Teil genannt wurden und in Zusammenhang mit einem Zufall standen (als das Thema noch nicht auf Zufälle gelenkt worden war)



- ❖ Ressourcen (C), die die Interviewpartner:innen von sich aus nannten in Zusammenhang mit einem Zufall, nach dem sie gefragt wurden. Sie wurden aber noch nicht konkret nach eingesetzten Ressourcen dabei gefragt.
- ❖ Ressourcen (D), die in einem Zusammenhang mit einem Zufall standen und auf konkretes Nachfragen nach Ressourcen genannt wurden
- ❖ Ressourcen (E) in Zusammenhang mit einem negativen Zufall oder einem negativen Ereignis, nach denen gefragt wurde
- ❖ Ressourcen (F), die von den Interviewpartner:innen genannt wurden auf die Frage, wie sie Zufälle in Zukunft herbeiführen und für sich nutzen werden

#### 5.4.1 Ressourcen im ersten Teil des Interviews

Auf die erstgenannten Ressourcen (A) wird in dieser Arbeit nicht näher eingegangen. Die beiden Interviewpartner:innen, die im ersten Teil von sich aus von *Zufall* oder *Glück haben* sprachen, erwähnten dabei nachfolgende Ressourcen (B). Interviewpartnerin 2 erzählte, dass sie sich entschieden habe, einen neuen Job zu suchen, der besser mit der Fachhochschule, die sie besuchte, vereinbar sein würde und sei dies dann konkret angegangen. Diese Ressource wird hier mit *aktiv werden* ausgewiesen. Jener Interviewpartner, der berichtete, dass sein ehemaliger Chef ihn angefragt habe, ob er Kaffeeprüfer lernen und zu ihnen zurückkommen wolle, sagte Folgendes: «Damals war ich 23 Jahre alt und habe natürlich gesagt: 'Ja, geil! Mach ich!' [lacht] Keine Ahnung gehabt, auf was ich mich da einlasse!» Für die Auswertung der Interviews wird diese Interviewstelle mit den Ressourcen *Mut / Risiko* und *Offenheit / Flexibilität* ausgewiesen.

#### 5.4.2 Ressourcen im zweiten und dritten Teil des Interviews

In der nachfolgenden Tabelle wird aufgeführt, welche Ressourcen im zweiten und dritten Teil der Interviews genannt wurden. Die erste Zahl bezieht sich jeweils auf die Anzahl Textstellen und die zweite Zahl weist aus, wie viele der fünf Interviewpartner:innen die jeweilige Ressource genannt haben.

| Ressourcen-Unterkategorien | Ressourcen (C)<br>Nicht danach<br>gefragt | Ressourcen (D)<br>Danach gefragt | Ressourcen (E)<br>Negative<br>Zufälle | Ressourcen (F)<br>Zukunft |
|----------------------------|---|----------------------------------|---------------------------------------|---------------------------|
| externe Ressourcen         | 2/1                                       | 8/3                              | -                                     | 1/1                       |
| Netzwerk                   | 7/3                                       | 40/5                             | 1/1                                   | 12/5                      |
| aktiv werden               | 9/5                                       | 21/4                             | 4/2                                   | 3/1                       |
| Begeisterung               | -   | 9/3                              | -                                     | 1/1                       |
| Dankbarkeit                | 2/2                                       | 3/2                              | 1/1                                   | -                         |
| Fähigkeiten                | 2/2                                       | 13/4                             | -                                     | 1/1                       |
| Geduld / Ausdauer          | -   | 2/2                              | 4/3                                   | -                         |
| Interesse                  | 2/2                                       | -                                | -                                     | -                         |
| Lernen                     | 1/1                                       | 8/2                              | 7/4                                   | -                         |
| Mut / Risiko               | -   | 8/1                              | -                                     | 1/1                       |
| Neugier                    | -   | 8/3                              | -                                     | -                         |

|                               |     |      |     |      |
|-------------------------------|-----|------|-----|------|
| Offenheit / Flexibilität      | 3/3 | 17/4 | -   | 10/3 |
| Out-going / Extravertiertheit | -   | 6/1  | -   | -    |
| Ruhe / relaxt sein            | -   | -    | -   | 1/1  |
| Selbstreflexion               | -   | -    | 8/3 | -    |
| Strategie Diversifizierung    | -   | -    | -   | 3/1  |
| Zuversicht / Optimismus       | 2/1 | 6/3  | 1/1 | 5/3  |

Tabelle 6: Ressourcen aus dem zweiten und dritten Teil der Interviews

Die angegebenen absoluten Zahlen sind mit folgenden Vorbehalten zu betrachten: Bei der angegebenen Zahl zu den Textstellen kann es sich sowohl um längere als auch um ganz kurze Textstellen handeln. Es kann auch sein, dass in einem längeren Textabschnitt mehr als einmal dieselbe Ressource markiert worden ist, in unterschiedlichen Sätzen. Zudem war die Abgrenzung zwischen einzelnen Ressourcen nicht immer ganz einfach vorzunehmen. Die Einteilung von Textstellen in Ressourcen-Unterkategorien war nicht komplett objektiv möglich, sondern war auch durch ein gewisses Abwägen und Augenmerk der Autorin zu Stande gekommen. Möglicherweise wären anderen Auswertenden weitere oder andere Textstellen aufgefallen oder sie hätten andere Ressourcen-Unterkategorien gesetzt. Auch sind die absoluten Zahlen nicht eins zu eins über alle aufgeführten Felder in der Tabelle miteinander vergleichbar. So wurde beispielsweise über negative Zufälle oder Zufälle und Ressourcen in der Zukunft weniger lange gesprochen, weshalb auch weniger Textstellen daraus resultierten.

Das Ziel dieser Tabelle ist es aber, einen gewissen Überblick zu ermöglichen. Zudem können gewisse Tendenzen und Häufungen aus den Zahlen gelesen werden. Zu den eingefärbten Zellen in der Tabelle werden nachfolgend weitere Ausführungen gemacht. Die farblich dunkler eingefärbten Stellen heben jene Ressourcen hervor, die jeweils in den Spalten zu den Ressourcen (D), (E) und (F) je am meisten genannt wurden.

Bei externen Ressourcen, Ressourcen (D) wurden von den Interviewpartner:innen angebracht, dass sie Tipps und Unterstützung durch ihr Netzwerk erhalten oder dass sie eine Beratung oder ein Coaching genutzt oder dass sie bestimmte Aus- oder Weiterbildungen in Angriff genommen hätten. Eine Interviewpartnerin erzählte, sie habe Zuspruch und Bestärkung durch ihren zukünftigen Chef erfahren, eine weitere sagte, sie bekomme Unterstützung durch die Franchise-Struktur.

Netzwerk, Ressourcen (D): Diese Zahl (40/5) hebt sich mengenmässig von allen anderen Zahlen in der Tabelle ab. Beim gezielten Nachfragen nach Ressourcen konnten insgesamt 40 Textstellen (in Spalte D) über alle Interviews ausgemacht werden, in denen das Netzwerk

eine wichtige Rolle spielte. Alle fünf Interviewpartner:innen nannten mehrere Begebenheiten, in denen das Netzwerk zum Tragen gekommen war. Auch schätzten alle fünf Interviewpartner:innen ein, dass in Zukunft Zufälle und glückliche Fügungen vor allem über das eigene Netzwerk beeinflusst werden könnten (Netzwerk, Ressourcen (F)). Netzwerk wurde also auch bei den zukünftigen Ressourcen am meisten genannt. Bei aktiv werden, Ressourcen (D) werden hier als Beispiele aufgeführt: Interesse signalisieren, beim Vorstellungsgespräch überzeugen, kommunizieren, Entscheidungen treffen oder unterschiedliche Suchstrategien anwenden. In neun Textstellen erzählen insgesamt drei Interviewteilnehmer:innen, dass sie vom Produkt, vom Betrieb oder von der Branche begeistert gewesen oder es immer noch seien (Begeisterung, Ressource (D)). Bei den Fähigkeiten, Ressourcen (D) nannten vier der fünf befragten Personen insbesondere ihre Erfahrung und ihr Können im Job. Weiter wurden auch Fremdsprachenkenntnisse aufgeführt oder die Fähigkeit, schwierige Situationen diplomatisch zu lösen. Von Neugier, Ressource (D) sprachen drei Interviewpartner:innen. Dabei war die Rede davon, dass sie in den besprochenen Situationen neugierig gewesen seien oder dass sich aus der Neugier heraus etwas entwickelt habe. Die Ressource Offenheit / Flexibilität war sowohl bei Ressourcen (D) als auch bei Ressourcen (F) stark vertreten. Bei Offenheit / Flexibilität, Ressourcen (D) schilderten die Interviewpartner:innen, dass Dinge gekommen seien, weil sie offen gewesen seien und es zugelassen hätten. Auch schilderte ein Interviewpartner, dass es entscheidend sei, welche Signale man nach aussen sende: Wird man als jemand wahrgenommen, der nicht offen ist für Kooperation oder eben schon? Interviewpartner:innen nannten, dass sie auch in Zukunft offen für Möglichkeiten sein wollten (Offenheit / Flexibilität, Ressourcen (F)). Ein Interviewpartner sagte, er möchte weiterhin Augen und Ohren und Herz offenhalten, sonst laufe man Gefahr, an einer Chance vorbeizulaufen ohne es zu merken. Eine Interviewteilnehmerin führte aus, dass sie auch in Zukunft offen sein, ein wenig weiterdenken und auch einmal etwas anschauen gehen möchte, an das sie vorher vielleicht nicht gedacht hätte. Die Strategie Diversifizierung, Ressourcen (F) brachte eine befragte Person an: Jene Interviewpartnerin, die eine Ausbildung zur Weinakademikerin machte, sagte, dass dies eine «Fall-back-solution» für sie sei. Sie sei daran, dadurch ihr Netzwerk zu erweitern und möchte auch die Diplomarbeit so ausrichten, dass sich allenfalls weitere Türen aufmachen könnten. Wenn gar nichts anderes klappen würde, sähe sie zudem die Möglichkeit, dass sie im Weinhandel tätig werden könnte. Weiter sprachen drei Interviewpartner:innen für die Zukunft der Ressource Zuversicht / Optimismus, Ressourcen (F) eine wichtige Rolle zu. Ein Interviewpartner sagte, es sei entscheidend, eine zuversichtliche, optimistische mentale Einstellung zu haben. Ein Weiterer meinte, an der neuen Stelle, die er in Kürze antreten könne, würden sich sicher viele neue Möglichkeiten ergeben, auch weil er vielfältige Fähigkeiten mitbringe. In Zusammenhang mit einem negativen Zufall oder Ereignis wurden folgende drei Ressourcen am

meisten genannt: Lernen, Selbstreflexion und Geduld / Ausdauer. Zu letzterer (Geduld / Ausdauer, Ressourcen (E)) erläuterten Interviewpartner:innen, dass es nach einer Kündigung oder nach einem Burnout Zeit gebraucht habe, um aus der Orientierungslosigkeit heraus kommen und sich wieder neu orientieren zu können. Es habe Zeit gebraucht, um wieder motiviert nach vorne schauen zu können. Vier Interviewteilnehmer:innen berichteten, dass sie aus negativen Ereignissen gelernt hätten (lernen, Ressource (E)). Eine Interviewpartnerin beschrieb, dass sie auf solche Weise gelernt hätte, welche Arbeits- und Unternehmenskultur ihr zusagen würde. Ein Interviewpartner skizzierte, er hätte viel über sich selber gelernt. Eine weitere Interviewpartnerin meinte, Dinge (auch negative) müssten passieren, damit man weiterkomme und weiterlerne fürs Leben. Die Ressource lernen ist stark mit der Ressource Selbstreflexion, Ressourcen (E) verbunden. Ein Interviewpartner legte dar, dass er durch gesundheitliche Erfahrungen immer mehr ins Spirituelle gekommen sei. Stichworte dazu waren: mentales Training, innere Reise und eine Aufgabe haben. Eine Interviewpartnerin erläuterte, dass eine Entlassung vor ein paar Jahren eine schmerzliche Erfahrung gewesen sei. Es sei schlimm gewesen, sich nicht gebraucht oder gewollt zu fühlen und habe Orientierungslosigkeit mit sich gebracht. Dies führte dann dazu, dass sie sich damit auseinandersetzte, wo sie eigentlich hinwollte. Eine dritte Interviewpartnerin erzählte, dass sie durch schlechte Erfahrungen dahin gekommen sei, wo sie nun stehe. Sie sei dadurch selber menschlich sehr viel weitergekommen.

## 5.5 Eigenes Zutun in den Zufällen

Gegen Ende des zweiten Teils des Interviews wurde den Interviewpartner:innen ein zweites Blatt mit einer Skala vorgelegt. Diesmal wurden sie darum gebeten, eine Einschätzung dazu zu machen, welche Rolle ihr eigenes Zutun und ihr eigenes Handeln bei den Zufällen gespielt hatte und dies einzuzichnen. In den unten aufgeführten Skalen wird dies mit «momentane Einschätzung» (hellblaues Kreuzchen) aufgeführt. Anschliessend an die Ausführungen zu dieser Einschätzung wurden sie gefragt, wo sie das Kreuzchen auf diese Frage zu Beginn des Interviews gesetzt hätten. Dies wird in den aufgeführten Skalen mit «rückblickende Einschätzung» (dunkelblaues Kreuzchen) ausgewiesen.

Person 1:

*Welche Rolle spielte Ihr eigenes Zutun / Ihr eigenes Handeln bei den Zufällen?*

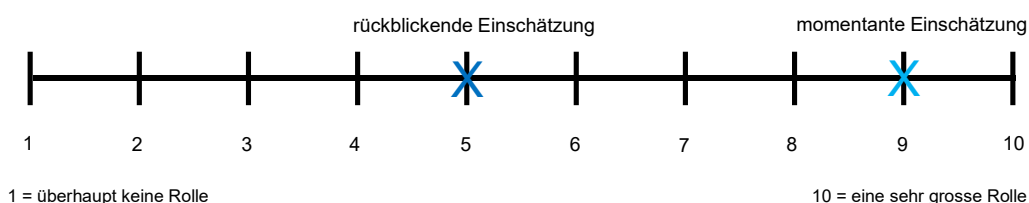


Abbildung 6: Skala 2, Rolle eigenes Zutun Person 1

### Momentane Einschätzung

Der Interviewpartner sagte, er würde es oben bei neun einschätzen und betonte: «Jetzt! Wieder! Im Moment!» Wenn er zurückblicke – er hätte dies schon mehrmals analysiert, auch kürzlich wieder in einem Kaderseminar – werde für ihn ersichtlich, dass er sehr viel gemacht habe, sehr erfolgreich gewesen sei und viele Aus- und Weiterbildungen gemacht habe. «Ja, sonst wäre ich nicht hierhin gekommen, wo ich stehe!» Weiter legte er dar:

Als Schweizer Bescheidener, denke ich... Ja... [lacht] war Zufall, irgendwie. Aber jetzt glaube ich: Nein es ist nicht Zufall in dem Sinn! Weil sonst käme man nicht dorthin. Ja. Also so gefragt würde ich wirklich sagen, es war mein eigenes Dazutun. Ja.

### Rückblickende Einschätzung

Auf die Frage, wo er das Kreuzchen auf der Skala gesetzt hätte, wenn er dieses Blatt am Anfang des Interviews erhalten hätte, meinte er: «Spannende Frage! [überlegt]. Ich glaube, ich hätte es nicht so hoch eingezeichnet.» Er sei aber eben kürzlich im Kaderseminar gewesen, dort habe er seine berufliche Laufbahn und seine Stärken analysiert und geschaut, wo er sich bewerben wolle, wo es Sinn mache und wo nicht. Dabei habe er gemerkt: «Du machst das sicher sehr gut!» Und trotzdem hätte er das Kreuzchen zu Beginn des Interviews wahrscheinlich bei fünf gesetzt. «Und jetzt sage ich: 'Nein. Wenn ich alles anschau; nein, es ist kein Zufall! Sondern *du* hast das kreierte!' Ja.»

Person 2:

*Welche Rolle spielte Ihr eigenes Zutun / Ihr eigenes Handeln bei den Zufällen?*

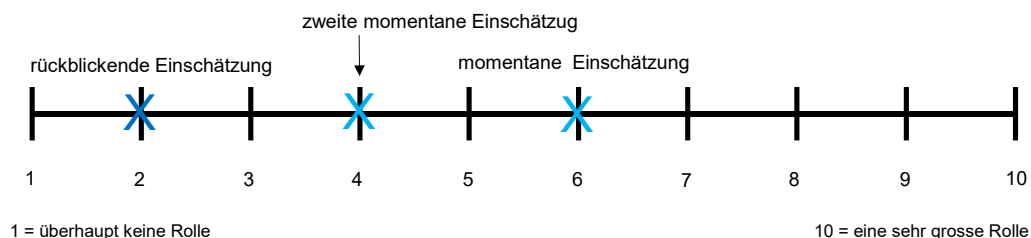


Abbildung 7: Skala 2, Rolle eigenes Zutun Person 2

### Momentane Einschätzung

Die Interviewpartnerin meinte: «Hmm, was soll ich jetzt da ankreuzen?» Sie überlegte weiter: Wenn sie an die Stelle denke, die über Xing an sie herangetragen worden sei, dann «ist ja wie; mein eigenes Handeln war vielleicht, dass ich auf Xing sichtbar gewesen bin. Das kann ich so ein wenig verbinden.» Dies sei aber das einzige Beispiel, welches ihr in den Sinn komme. Weiter fragte sie sich: «Aber wo ordne ich dies nun ein?» Bei einem anderen Zufall, den sie ganz am Anfang des Interviews schon erwähnt hatte und dabei von sich aus das Wort Zufall benutzt hatte, habe sie nicht so viel beigetragen. «Ich habe wahrscheinlich einfach irgendwo ein Stelleninserat gesehen und mich dann darauf beworben.» Im weiteren

Interviewverlauf meinte die befragte Person: «Also es kann durchaus etwas damit zu tun haben, dass man mit dem eigenen Handeln einen Zufall beeinflussen kann. Aber wo soll ich dies [aufzeichnen]...? [überlegt]. Es ist schwierig.» Sie fügte an: «Aber ich habe immer noch die Überzeugung; die Zufälle passieren sehr oft nicht auf eigenem Handeln.» Sie erklärte weiter, schlussendlich würden ja eben viele Faktoren zu einem Zufall führen, die man nicht so konkret beeinflussen könne. Oder man merke erst im Nachhinein, dass ein Zufall entstanden sei, weil man zum Beispiel auf Xing gewesen sei. Man merke erst im Nachhinein: «Oh, ich habe doch ein bisschen etwas beigetragen zum Zufall!» Schliesslich machte die Interviewpartnerin das Kreuzchen bei sechs: «(...) so im Stil von: Oder es ist dann so leicht positiv, also 'Ich habe ein bisschen etwas dafür getan!」»

### Rückblickende Einschätzung & angepasste momentane Einschätzung

Am Anfang des Interviews hätte sie das Kreuz weiter unten auf der Skala gesetzt, sagte sie.

Also wir haben jetzt ja ein bisschen darüber gesprochen und so. Zwar ein bisschen das Gefühl: Ja, man kann es ein bisschen beeinflussen, die verschiedenen Situationen, die wir angesprochen haben. Aber wenn ich dies nur gelesen hätte, ganz am Anfang, ich glaube dann hätte ich gesagt: 'Hmm, ich glaube, man kann Zufälle, nein, das kann ich nicht durch mein eigenes Handeln beeinflussen!'

Schliesslich zeichnete sie das Kreuz bei zwei ein und erläuterte: «Ja, also ich glaube wirklich, wenn man - ich bin jetzt einfach auch stark negativ - aber ich habe wirklich das Gefühl, eben, wenn ich an zufällige Begegnungen denke, dann habe ich das Gefühl, das kann ich nicht beeinflussen.» Weiter ergänzte sie, dass sie das Gefühl habe, dass sie vor allem private Zufälle nicht beeinflussen könne und berufliche zu einem Teil. Bei letzterem sei es insbesondere die Hoffnung, dass sich etwas ergäbe. Ihre allgemeine Tendenz wäre aber, dass man es grundsätzlich nicht beeinflussen könne. Sie zeichnete ein neues Kreuzchen für ihre momentane Einschätzung bei vier. Sie legte ihre weiteren Gedanken wie folgt dar: «Ich will, dass ein Zufall passiert, ich *pfl*ege jetzt mein Xing-Profil, ich mache, was auch immer! Mein Netzwerk ausbauen... Aber das heisst noch lange nicht, dass es nachher den Zufall gibt! Aber ich kann vielleicht mein Möglichstes machen!」»

Person 3:

*Welche Rolle spielte Ihr eigenes Zutun / Ihr eigenes Handeln bei den Zufällen?*

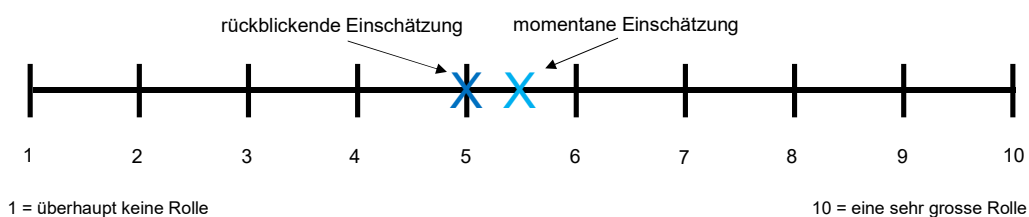


Abbildung 8: Skala 2, Rolle eigenes Zutun Person 3



*ich so bin, wie ich bin! Und ich habe meine Fähigkeiten und.. meine Talente und.. meine Charakterzüge voll entfalten dürfen, mit dem, was ich gemacht habe! (...). Wenn man das findet, was man kann.., was man ist und welche Fähigkeiten man hat.. Und diese dann auch so ausspielen kann, im Sinn von: Ich finde mich im richtigen Job, in der richtigen Ausbildung... Dann gibt es natürlich ganz viel eigenes Handeln!*

### Rückblickende Einschätzung

In ihrer rückblickenden Einschätzung setzte die Interviewteilnehmerin das Kreuzchen wieder bei neun und veranschaulichte: «Aber ich finde es eben, ich finde diese Fragestellung recht schwierig, weil.. [überlegt]. Das.. mein Sein, so wie ich bin, hat mich an diese Zufälle herangebracht. Und dann habe ich dann entschieden.. ja oder nein.»

Person 5:

*Welche Rolle spielte Ihr eigenes Zutun / Ihr eigenes Handeln bei den Zufällen?*

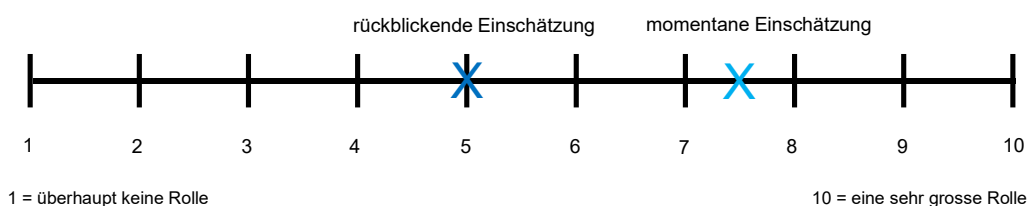


Abbildung 10: Skala 2, Rolle eigenes Zutun Person 5

### Momentane Einschätzung

Der Interviewpartner formulierte, er würde das Kreuz bei 7.5 setzen. Dazu führte er folgende Gedanken aus:

Also, ein Ziegel fällt mir auf den Kopf einfach per Zufall oder weil ich das selber gesteuert habe, weil ich genau dann unter dem Dach durchgegangen bin? Das kann man auch so sagen [lacht]! Was ist der Zufall: dass der Ziegel herunterfällt oder dass ich dort unten durchgegangen bin?.. Aus irgendeinem Grund bin ich dort bewusst oder unbewusst durchgegangen. Der Ziegel ist jetzt negativ.

Als positives Beispiel nannte er den Freund, dem er geholfen habe, Matratzen zu heben.

Deshalb würde er das Kreuz auf der Skala recht hoch setzen. Weiter reflektierte er:

Also wenn ich auf dem Platz Zug umhergehe oder in Genf oder in Lugano oder in Zürich, ist die Chance grösser, dass ich über einen, äh, 'Rohstoff-Fritz' stolpere und mit dem englisch spreche oder russisch, als wahrscheinlich in Nidwalden. Nein, Stans ist auch ein schlechtes Beispiel, aber wenn ich jetzt sage: im Muotathal, oder? Also es ist die Einstellung, aber auch, wo ich unterwegs bin und mit welcher Suchmethode - wenn man es anders sagen will jetzt für die Jobsuche -. Also doch ziemlich hoch [in der Skala], ja! Eben, das bestätigt es nämlich, ja.



### Rückblickende Einschätzung

Zu Beginn des Interviews hätte er das Kreuz wahrscheinlich bei der fünf gemacht, teilte der Interviewpartner mit. Er glaube, er hätte schon vorher gedacht, dass die eigene Geisteshaltung eine Rolle spiele und man nicht ganz dem Schicksal ergeben sei. Auf die Feststellung und Nachfrage hin, dass er bei der momentanen Einschätzung aber dem eigenen Zutun eine noch grössere Rolle zuschreibe und ob der Zufall also nicht ganz zufällig sei, antwortete er: «Das ist wirklich so. (...). Sie sind ein Augenöffner [lacht].»

Es fällt auf, dass vier der fünf Interviewteilnehmer:innen die Rolle, welche das eigene Zutun und Handeln gespielt hatte bei den Zufällen in der momentanen Einschätzung leicht bis markant höher eingestuft haben, als in der rückblickenden Einschätzung. Eine Interviewpartnerin setzte das Kreuzchen bei der momentanen und rückblickenden Einschätzung am selben Ort. Ein Interviewpartner und eine Interviewpartnerin setzten für die momentane Einschätzung das Kreuz sehr hoch, bei neun. Ein weiterer Interviewpartner setzte das Kreuz für diese Einschätzung bei 7.5, was er selber als ziemlich hoch einstufte. Die anderen beiden Interviewpartnerinnen setzten die Markierung für die momentane Einschätzung ungefähr in der Mitte der Skala. Einmal zunächst bei sechs, mit anschließender Korrektur auf die vier und einmal bei 5.5.

## **5.6 Zufall in Zukunft**

Im dritten Teil des Interviews gaben alle Interviewpartner:innen an, dass sie denken, dass sie Zufälle auch in Zukunft für sich werden nutzen können. Auf die Nachfrage hin, wie sie das machen würden, kamen folgende Antworten: Ein Interviewpartner formulierte, dass er etwas bewirken und Spuren hinterlassen möchte. Dies hätte er auch als sein Lebensmotto in seinem schriftlichen Lebenslauf aufgeführt. Er denke, dass sich ihm in Zukunft Möglichkeiten bieten würden durch sein Netzwerk und durch das, was er an Kenntnissen und Fähigkeiten mitbringe. Eine sich auf Stellensuche befindende Interviewpartnerin führte zunächst aus, dass das Einzige, was sie im Moment machen könne, sei, ein gutes Profil auf LinkedIn zu haben. Nach weiterer Reflexion brachte sie aber noch weitere Ideen an: generell ihr Netzwerk und Kontakte von früher pflegen, offen zu kommunizieren, dass sie auf Stellensuche sei oder auch versuchen, mit einer Initiativbewerbung etwas zu erreichen. Eine andere Interviewteilnehmerin verdeutlichte, dass sie eben nun diese Ausbildung zur Weinakademikerin mache, die nichts mit den Branchen zu tun habe, in denen sie bisher unterwegs gewesen sei. Vielleicht gelinge es ihr auf diese Weise diese Leidenschaft mit ihrem Beruf zu verbinden. Durch das zusätzliche Netzwerk, welches sie sich nun so aufbaue, könne sich ihr vielleicht auch wieder eine Türe öffnen. Ein weiterer Interviewpartner führte aus, dass er Zufälle in Zukunft für sich nutzen wolle, indem er mit seiner offenen und positiven Geisteshaltung

weitergehe. Zudem wolle er auch wieder mehr unterwegs sein und Leute an Anlässen treffen: «Also physisch unterwegs im Moment, dass ein positiver Ziegel auf den Kopf fällt, (...)»

## 5.7 Zufall am Ende des Interviews

Vier Interviewteilnehmer:innen sagten, sie hätten den Fokus auf Zufälle spannend gefunden. Jene Interviewpartnerin, die sich nicht so äusserte, sagte, für sie hätte Jobsuche wenig mit Zufällen zu tun. Deshalb hätte sie es speziell gefunden, dass nun Zufälle besprochen wurden. Interessanterweise handelte es sich bei dieser Interviewpartnerin um jene Person, die im ersten Teil des Interviews das Wort Zufall im beruflichen Kontext von sich aus erwähnt hatte. Die Laufbahn zum Thema Zufälle zu beleuchten, sei ein interessanter Aspekt und guter Ansatz, meinte eine andere Interviewpartnerin. Ein Interviewpartner veranschaulichte, dass er den Fokus auf Zufälle sehr sympathisch und als Gedanken anregend empfand. Alle fünf Interviewteilnehmer:innen gaben an, dass sie nicht mit dem Thema Zufälle gerechnet hätten. Ein Interviewpartner erzählte, dass er auch schon Übungen zur Berufsbiografie und eigenen Erfolgen gemacht habe, dabei aber nicht an Zufälle gedacht hätte. Dies sei nun nochmals ein anderer Blickwinkel. Die Interviewpartnerin, die beschrieben hatte, dass sie schon ein Buch über Zufall gelesen habe, sagte, dieser Fokus auf Zufälle sei ein Aspekt gewesen, den sie bisher noch gar nicht so herausisoliert betrachtet habe. Sie hätte sich zwar schon mit Zufall befasst gehabt, aber nicht unbedingt so konkret in Zusammenhang mit ihrer beruflichen Karriere. Ein anderer Interviewpartner schilderte, dass er nicht daran gedacht hätte, dass man Zufälle generieren könnte.

Ganz am Schluss des Interviews wurden die Teilnehmer:innen gefragt, was sie nun für sich aus dem Interview mitnehmen würden. Nachfolgend sind ihre Antworten aufgeführt: Der Interviewpartner, der eine befristete Stelle gefunden hatte, formulierte, er habe nun wieder etwas Neues, «ein spannendes Werkzeug oder ja nochmal ein 'Klick', wo man sagt: Nochmals ein Rückschluss! Sagt: Nein, es ist kein Zufall, eben auf diesem Weg, auf dem ich bin, irgendwie. Und das finde ich ist spannend!» Eine Interviewteilnehmerin, die auf Stellensuche war, sagte, sie würde das Wort Zufall mitnehmen: «Dass ich das vielleicht doch einmal mitnehme und sage: Ja vielleicht passiert ein glücklicher Zufall, indem, dass ich eben offen bin und ein bisschen weiter denke... (...). Oder dass man einfach mal offen ist und einfach losgeht und etwas kennenlernt...» Eine andere Interviewteilnehmerin, die ebenfalls auf Stellensuche war, meinte, sie würde ihre Zufälle nochmals genauer betrachten und schauen, wann sich was ergeben habe und ob sie dies vielleicht auch in der jetzigen Situation nochmals für sich nutzen könne. Zudem führte sie aus, dass es nicht einfach sei, mit Freunden über die Situation als Stellensuchende zu sprechen.

Aber andererseits ist es ja eben auch, wie ich geschildert habe, auch durchaus in meinem Freundeskreis, dass sich etwas ergeben kann! Insofern, ja, muss man da vielleicht auch das

mal reflektieren und vielleicht auch.. über seinen Schatten springen und sagen: Ich kann Zufälle wirklich nur herbeiführen, wenn ich dann auch mit der Situation *allen* gegenüber offen bin!

Jene Interviewpartnerin, die sich in der Anfangsphase ihrer Selbständigkeit befand, schilderte, sie nehme Dankbarkeit mit.

Sonst ist man so im Alltag drin und hat gar keine Zeit, um zu überlegen und zurück zu überlegen. Und jetzt sind wir nochmals die ganze Geschichte durchgegangen. (...). Ähm.. und ich bin einfach so dankbar mit dem, was ich habe! (...). Und eben: dankbar, dass ich so viele schöne Schicksale, Zufälle haben durfte! Und heute sicher auch ein bisschen Stolz! Dass ich sie angenommen habe, dass ich etwas daraus gemacht habe!

Ein Interviewpartner, der auf Stellensuche war, beschrieb, er nehme konkret Folgendes mit: Er werde weiterhin mit seiner offenen und positiven Einstellung weitergehen. Zudem würde er bewusster Netzwerken indem er physisch mehr unterwegs sein aber auch per Telefon oder LinkedIn mit Personen in Kontakt treten werde.

## 6 Diskussion

In den nachfolgenden Kapiteln wird dargelegt, welche Effekte die Besprechung von Zufällen hatte. Zudem wird veranschaulicht, ob bei dieser Besprechung Ressourcen aufgedeckt werden konnten.

### 6.1 Effekte der Besprechung von Zufällen

Mit Effekt ist hier eine bezweckte oder auch nicht bezweckte Wirkung oder Auswirkung (du-den.de, o. D., c) einer Aktion gemeint. In dieser Arbeit ist die Aktion die Besprechung von Zufällen in der eigenen Laufbahn und somit die Auseinandersetzung damit. Dass die Besprechung von Zufällen Effekte auf die Interviewpartner:innen hatte, kann mit den eingesetzten Skalen und den Ausführungen der Interviewpartner:innen dazu gut aufgezeigt werden. Zur Frage, welche Rolle Zufälle in ihrer bisherigen Laufbahn gespielt hätten (Kap. 5.3.3), zeichneten sowohl Interviewpartner 1 als auch Interviewpartnerin 4 das Kreuz bei ihrer ersten Einschätzung hoch bei der Zahl acht ein. Die zweite Einschätzung, die später im Interviewverlauf erfolgte, setzten diese beiden Personen markant tiefer, bei der Zahl zwei respektive bei 3.5. Bereits bei der ersten Einschätzung skizzierte Interviewpartner 1, dass es vielleicht keine Zufälle seien und er sprach auch bereits davon, dass viel auch Bestimmung sei. Doch erst bei der zweiten Einschätzung zeigte sich, dass sich für ihn durch die Besprechung von Zufällen klar herausgeschält hatte, dass es sich eben nicht um Zufälle handelte, sondern in ungeplanten Ereignissen ein Teil beigetragen und ein Teil Bestimmung sei.

Auch Interviewpartnerin 4 äusserte bei der ersten Einschätzung, dass sie eben nicht wisse, ob es Zufälle gäbe oder ob es Schicksal sei. Sie meinte dazu aber weiter, dass es Vieles gegeben habe, was sie veranlasste, jeweils das Nächste zu tun. Die Besprechung der Zufälle zeigte ihr auf, dass es gar nicht so viele grosse Schicksalsbegebenheiten waren in ihrer Laufbahn, sondern vielleicht drei oder vier. Genau anders herum argumentierte Interviewpartnerin 2, die das Kreuzchen bei der zweiten Einschätzung (Zahl acht) leicht höher gesetzt hatte, als bei der ersten Einschätzung (Zahl sieben). Sie sagte, sie würde es nun ein wenig höher setzen, weil sie nun doch zwei, drei Beispiele besprochen habe, die fast ein wenig Zufall gewesen seien. Aufgrund der Besprechung hat die Interviewpartnerin ein bisschen mehr Zufälle oder einen leicht höheren Einfluss durch diese wahrgenommen, als beim Einzeichnen des ersten Kreuzchens.

Interviewpartnerin 3 setzte das Kreuz sowohl bei der ersten, als auch bei der späteren zweiten Einschätzung bei der Zahl sieben. Dies hat möglicherweise damit zu tun, dass die Interviewpartnerin sich bereits schon vor dem Interview vertieft mit Zufällen beschäftigt und sich dadurch bereits zu einem früheren Zeitpunkt verschiedene Gedanken zu diesem Thema gemacht hatte. Dies bleibt an dieser Stelle aber lediglich eine Vermutung. Bei den direkten Ausführungen zu ihren Markierungen auf der Skala können aber trotzdem Effekte der Besprechung von Zufällen in diesem Interview ausgemacht werden. Sie sprach bei ihrer Erklärung zur zweiten Einschätzung von negativen und positiven Zufällen, von eigenem Zutun und davon, dass sie überzeugt sei, dass man positive Zufälle herbeiführen könne. Hier widerspiegelt sich die Themenführung aus vorangehenden Interviewfragen. Es wurden im Interview also Fokusse gesetzt, die nun von der Interviewpartnerin wieder aufgenommen wurden.

Für Interviewpartner 5 spielten Zufälle eine unterschiedlich grosse Rolle in den drei von ihm genannten Lebensabschnitten. Für ihn wurde durch die Besprechung klar, dass auch im Alter von 15 – 25 Jahre nicht alles Zufall gewesen war. Er ergänzte, dass die von der Interviewerin eingebrachten Wörter «Zufälle steuern» und «negative Zufälle» in seine zweite Einschätzung hineingespielt hätten. Auch hier widerspiegelt sich die Themenführung aus den Interviewfragen.

Es wird ersichtlich, dass sich die Interviewpartner:innen mit dem Thema Zufall beschäftigt haben und vielfältige Gedankengänge stattgefunden hatten bis zur zweiten Einschätzung. Die Besprechung dieses Themas verdeutlichte den verschiedenen Interviewteilnehmer:innen zum Beispiel, dass es sich eben nicht um Zufälle handelte (P1), dass es mehr (P2) oder weniger (P4) Zufälle in ihrer bisherigen Laufbahn gegeben hatte, als zunächst wahrgenommen, dass es viel eigenes Zutun gegeben (P3) oder dass auch in jungen Jahren nicht ganz so viel Zufall gespielt hatte, wie zuerst gedacht (P5).

### **6.1.1 Zufall nicht ganz einfach fassbar**

Ein weiterer Effekt der Besprechung von Zufällen war, dass sich herausstellte, dass der Begriff Zufall nicht so einfach zu fassen war. Einerseits war Zufall ein Begriff, der allen aus der Umgangssprache bekannt und für alle positiv konnotiert war. Andererseits fanden die Teilnehmer:innen es schwierig zu beschreiben, was Zufall ist. Beim Verbinden mit selber erlebten, zufälligen Ereignissen fanden gewisse Interviewpartner:innen, dass Zufall der falsche Begriff dafür sei und nannten andere Begriffe wie: Schicksal, Bestimmung, Glück haben oder positive Fügung. Eine Interviewpartnerin nannte den Begriff Schlüsselerlebnis. Weitere Umschreibungen für Zufall waren: ungeplante Dinge ergeben sich, in etwas hineinrutschen oder am richtigen Ort die richtige Person treffen. Gerade diese Unschärfe des Konzepts Zufall eröffnete aber auch die Möglichkeit, es mit eigenen Geschichten zu füllen und es für sich anzupassen.

### **6.1.2 Eigenes Zutun**

Auch bei der zweiten Skala mit der Frage, welche Rolle Ihr eigenes Zutun bei den Zufällen gespielt hatte (Kap. 5.5), können Auswirkungen der Besprechung festgestellt werden. Vier der fünf Teilnehmer:innen zeichneten die beiden Kreuzchen zur momentanen und zur rückblickenden Einschätzung an unterschiedlichen Orten ein. Alle diese vier Personen vermuteten, dass sie das Kreuzchen zu dieser Frage am Anfang des Interviews leicht bis markant tiefer gesetzt hätten, als bei der Einschätzung gegen Ende des Interviews (momentane Einschätzung). Dadurch zeigten diese Interviewpartner:innen auf, dass die Besprechung der Zufälle einen Einfluss auf ihre Einschätzung zu dieser Frage gehabt hatte. Aufgrund der Besprechung schätzten sie die Rolle des eigenen Handelns in den Zufällen leicht bis deutlich höher ein, als am Anfang des Interviews. Eine Interviewpartnerin zeichnete sowohl bei der momentanen, als auch bei der rückblickenden Einschätzung das Kreuzchen bei der Zahl neun ein. Sie war also der Ansicht, dass sie auch zu Beginn des Interviews dem eigenen Zutun die gleich grosse Rolle zugesprochen hätte, wie gegen Ende des Interviews. Bei ihr konnte aufgrund dieses Skalenblatts also nicht direkt ein Effekt der Besprechung von Zufällen ausgemacht werden. Es konnten aber an anderer Stelle im Interview Effekte festgestellt werden. So erzählte sie ganz am Schluss des Interviews, dass sie dank dem Interview zurück auf ihre «Geschichte» und die «Schicksale» darin geschaut und diese reflektiert habe, wofür sie sonst im Alltag keine Zeit habe.

### **6.1.3 Auseinandersetzung mit dem Thema Zufall**

Verschiedene Effekte der Besprechung von Zufällen sind auch erkennbar in den Ausführungen der Interviewpartner:innen zu Zufällen in Zukunft. Es zeigte sich, dass die Besprechung

von Zufällen in Zusammenhang mit ihren beruflichen Laufbahnen für alle fünf Interviewpartner:innen einen gewissen Überraschungseffekt beinhaltete. Alle schilderten, dass sie nicht mit diesem Thema gerechnet hätten. Vier der fünf Teilnehmenden äusserten sich positiv gegenüber diesem Thema. Ein Interviewpartner zeigte auf metaphorische Weise auf, wie sich seine Gedanken betreffend Zufall und Chancen, die daraus entstehen, im Verlauf des Interviews weiterentwickelten. Zur Frage nach negativen Zufällen in der Laufbahn, äusserte er sich, dass er nicht daran denke, dass ihm ein Ziegel auf den Kopf fallen könnte. Er rechnete also nicht mit einem negativen Zufall. Später im Interview überlegte er: «Also, ein Ziegel fällt mir auf den Kopf einfach per Zufall oder weil ich das selber gesteuert habe, weil ich genau dann unter dem Dach durchgegangen bin?» Er machte sich Gedanken dazu, was dabei genau der Zufall wäre und meinte schliesslich: «Aus irgendeinem Grund bin ich dort bewusst oder unbewusst durchgegangen. Der Ziegel ist jetzt negativ.» Am Schluss des Interviews äusserte sich der Interviewpartner, dass er wieder mehr auch physisch unterwegs sein wolle, damit ihm ein positiver Ziegel auf den Kopf fallen könne.

Bei einer Interviewpartnerin war eine gewisse Zurückhaltung und Skepsis gegenüber dem Thema Zufälle in der Laufbahn zu spüren. So meinte sie zum Beispiel, dass die Jobsuche für sie wenig mit Zufällen zu tun und sie deshalb diesen Fokus speziell gefunden habe. Insbesondere bei der Frage nach der Rolle des eigenen Zutuns in den Zufällen zeigte sich bei ihr, dass sie dachte, dass sie jeweils nicht so viel zu den von ihr beschriebenen Zufällen beigetragen habe. Zunächst kreuzte sie die Zahl sechs an und korrigierte diese etwas später auf die Zahl vier. Bei der zurückblickenden Einschätzung markierte sie die zwei. Sie war also der Ansicht, dass sie zu Beginn des Interviews dem eigenen Zutun in Zufällen kaum eine Rolle zugesprochen hätte. Sie sagte: «Ja, also ich glaube wirklich, wenn man - ich bin jetzt einfach auch stark negativ - aber ich habe wirklich das Gefühl, eben, wenn ich an zufällige Begegnungen denke, dann habe ich das Gefühl, das kann ich nicht beeinflussen.» In dieser Aussage zeigt sich auch, dass die Interviewpartnerin möglicherweise das Gefühl hatte, dass eine höhere Einschätzung auf der Skala erwünscht wäre. Deshalb sprach sie von: «ich bin jetzt einfach auch stark negativ». Trotzdem hat sie ihre tiefe Einschätzung auf der Skala vertreten und auch die momentane Einschätzung ein wenig nach unten korrigiert. Diese Interviewpartnerin setzte die momentane und die rückblickende Einschätzung zur Rolle des eigenen Zutuns am tiefsten aller fünf befragten Personen. Sie setzte beide Kreuzchen unterhalb der Skalenmitte. Die anderen Teilnehmenden zeichneten ihre beiden Kreuzchen in der Mitte oder leicht bis klar darüber. Weshalb die Teilnehmerin ihr eigenes Zutun in Zufällen als tief einschätzt, darüber können nur Vermutungen angestellt werden. Es ist zum Beispiel möglich, dass ihre Definition von Zufällen nicht mit eigenem Zutun vereinbar ist. Es ist auch denkbar, dass gewisse Persönlichkeitsmerkmale von ihr in ihre Ausführungen hineingespielt

haben. Weiter ist es möglich, dass ihre Situation zum Zeitpunkt des Interviews ihre Einschätzungen beeinflusst hatte. Diese Interviewpartnerin befand sich möglicherweise in der prekärsten Ausgangssituation aller Interviewteilnehmenden, weil sie seit längerem auf Stellensuche war und auch keine Lichtblicke hatte, wie einen Zwischenverdienst oder eine Weiterbildung, die sie als zusätzlich chancengenerierend hätte wahrnehmen können. Gleichwohl konnte auch diese Interviewpartnerin Positives aus der Besprechung für sich mitnehmen. Sie illustrierte: «Wenn man es genauer überlegt, muss ich sagen: Ja! Man kann vielleicht schon ein wenig versuchen zu beeinflussen, mit eben, bei der Jobsuche offen zu sein und dann ergibt sich *zufällig* etwas!» Sie führte weiter aus, dass sie zum Beispiel eine Bewerbung machen könnte, die sie vielleicht nicht machen würde, wenn sie dreimal darüber schlafen würde. Aber indem sie es eben doch mache, könne sich zufällig etwas daraus ergeben, an was sie nicht gedacht habe.

Eine andere Teilnehmerin, die ebenfalls auf Stellensuche war, nannte am Ende des Interviews, dass sie aus dem Gespräch für sich mitnehmen würde, sich ihre Zufälle und was dazu geführt hatte nochmals genauer anzuschauen. Vielleicht könnte sie dies dann auch in ihrer jetzigen Situation nochmals nutzen.

Die Besprechung von Zufällen schienen jenen Interviewpartner, der bereits eine befristete Stelle gefunden hatte und jene Interviewpartnerin, die sich in der Anfangsphase ihrer Selbständigkeit befand, in ihren neuen beruflichen Wegen und in ihren dabei eingesetzten Fähigkeiten bestärkt zu haben. Der erwähnte Interviewpartner sagte am Ende des Interviews, er könne nun sagen, dass der Weg, auf dem er sich befinde, kein Zufall sei. Er könne sagen, es sei die Lebensaufgabe oder die Bestimmung, die man habe. Die genannte Interviewpartnerin zeigte sich sehr dankbar darüber, dass sie so viele schöne Schicksale erleben durfte. Sie meinte, dass die Besprechung ihr verdeutlicht habe, dass sie etwas aus diesen Zufällen gemacht habe. Es zeige sich nun auch wieder mit ihrem neuen Unternehmen. Sie könne darin ihre Fähigkeiten, Talente und Charakterzüge voll entfalten. Je nach Situation, in der sich eine Person befindet, ruft das Thema Zufälle möglicherweise unterschiedliche Assoziationen hervor.

**Forschungsfrage 1** lautet: Welche Effekte hat die Besprechung von Zufällen in der eigenen Laufbahnbiografie? Sie kann anhand der vorangehenden Darlegungen wie folgt beantwortet werden: Es können vielfältige Effekte festgestellt werden. Zusammenfassend werden einige Stichworte dazu genannt: Überraschungseffekt; Zufall zugleich als schwieriges, als auch eingängliches und spannendes Konzept wahrgenommen; Reflexion zur eigenen beruflichen Laufbahn geschätzt; anderer Blickwinkel erhalten; Bestätigung des Erreichten; Stolz, Schicksale für sich genutzt zu haben; gewisse Zweifel am Nutzen des Konzepts Zufall für die Stellensuche; Widerspiegelung der Themenführung aus den Interviewfragen erkennbar.

## 6.2 Aufdecken von Ressourcen

Aus den Interviewtexten konnten viele und unterschiedliche Ressourcen herausgefiltert werden. Während allen drei Teilen des Interviews nannten die Interviewpartner:innen Ressourcen von sich aus oder weil sie danach gefragt wurden. Die entscheidende Frage ist hier, welche der herausgefilterten (potentiellen) Ressourcen auch von den Teilnehmenden als solche aufgefasst wurden. Es besteht die Vermutung, dass insbesondere im ersten Teil des Interviews, viele der genannten Ressourcen eher unbewusst oder beiläufig genannt wurden. So berichtete eine Interviewpartnerin, dass sie beim erfolgreichen Wechsel aus der Hotellerie in eine andere Branche im HR, zunächst einfach begonnen habe, zu suchen. Es ist denkbar, dass sie diese – hier als *aktiv werden* bezeichnete Ressource – nicht als solche wahrgenommen hatte. Weiter können aber auch Textstellen im ersten Teil des Interviews ausgemacht werden, die darauf hindeuten, dass Interviewpartner:innen die von ihnen genannten Ressourcen tatsächlich als Ressourcen oder als eigene Stärken wahrgenommen haben, ohne dass das Thema schon darauf gelenkt worden war. Eine Interviewpartnerin berichtete davon, dass sie gemerkt habe, dass sie ins Leben vertrauen könne und es schon gut komme (in dieser Arbeit der Ressource *Zuversicht / Optimismus* zugerechnet). Weiter zeigte sich, dass sie während der – wie sie es nannte – Findungspause, als sie arbeitslos war, zu diesem Schluss gekommen sei. Ein anderer Interviewpartner sprach davon, dass er sich im Generalistentum verorte und sich dies seit der kaufmännischen Ausbildung bis zum jetzigen Zeitpunkt als roter Faden durchziehe (diese Gedanken wurden in dieser Arbeit als Ressource *Selbstreflexion* gekennzeichnet). Es wird vermutet, dass er solche Themen bereits einmal aufgearbeitet und reflektiert hatte.

Um den Fokus auf Ressourcen gezielter zu fördern und dadurch eine Ressourcenaktivierung zu erreichen, wurden im zweiten und dritten Teil des Interviews immer wieder Fragen nach Ressourcen gestellt. Dabei wurde das Wort Ressourcen nicht direkt verwendet. Es wurden aber Fragen gestellt wie: Wie kam es zu diesem Zufall? Welchen Teil haben Sie beigetragen in diesem Zufall? Was haben Sie aus dem negativen Zufall / Ereignis für sich mitgenommen? Durch die Lenkung auf Ressourcen wurde beabsichtigt, dass diese besser ins Bewusstsein der Interviewpartner:innen gelangten und sich dadurch die Chancen ergeben könnten, dass die besprochenen Ressourcen auch im Alltag genutzt werden können (vgl. Deubner-Böhme & Deppe-Schmitz 2018). Wie Middendorf (2019) aufzeigt, ist es für Personen oft hilfreich, sich über ihre Ressourcen klar zu werden, die sie bisher eher unbewusst eingesetzt haben. Ob die Teilnehmenden durch die Interviewgespräche Ressourcen aufdecken konnten, wird nachfolgend skizziert.

Bei der Frage, welche Ressourcen sie in vergangenen Situationen mit zufälligen Ereignissen eingesetzt haben (Ressourcen (D), danach gefragt), nannten alle fünf Interviewpartner:innen



auffällig viele Begebenheiten, in denen ihr *Netzwerk* eine zentrale Rolle gespielt hatte. Ebenfalls erzählten vier Teilnehmer:innen an einigen Stellen davon, dass sie auf irgendeine Weise *aktiv geworden waren* und aufgrund dessen dann der Zufall entstehen oder sie ihn für sich nutzen konnten. Ebenfalls gehäuft genannt wurden von vier Interviewpartner:innen, dass sie in den geschilderten Situationen *offen waren*. Weiter wurde vermehrt die Ressource eigene *Fähigkeiten* angebracht. Bei der oben genannten Frage wurden die eben aufgezählten vier Ressourcen am meisten geschildert. Zwei davon sind zentrale Ressourcen in der Planned Happenstance Theory sowie der HLT: *aktiv werden* und *offen und flexibel sein*. Bei der Frage nach Ressourcen in negativen Zufällen oder Ereignissen (Ressourcen (E), negative Zufälle) wurden insbesondere die Ressourcen *lernen* und *Selbstreflexion* gehäuft genannt. Selbstreflexion und lernen sind stark miteinander verknüpft, da Personen oft aufgrund von Selbstreflexion Lernerfahrungen für sich gewinnbringend einordnen können. Krumboltz (2009) weist darauf hin, dass Lernerfahrungen in ungeplanten Ereignissen sehr zentral sind und diese für gegenwärtige Handlungen genutzt werden können. In den Schilderungen der Interviewteilnehmer:innen zu ihren Lernerfahrungen schienen diese relativ bewusst als etwas wahrgenommen worden zu sein, auf das sie nun zurückgreifen konnten.

Bewusst vorhandene Ressourcen waren auch all jene, die die Interviewpartner:innen nannten, welche sie in Zukunft einsetzen würden (Ressourcen (F), Zukunft). Sie wurden gefragt, ob sie denken, dass sie in Zukunft Zufälle für sich würden nutzen können und wie sie dies machen würden. Am meisten wurde hier das *Netzwerk* genannt, von allen fünf Personen. Am zweitmeisten wurde genannt, dass man offen sein werde für sich bietende Gelegenheiten. Dies äusserten drei Personen. Dass sie zuversichtlich weitergehen würden sagten ebenfalls drei Personen. Die letzten beiden Ressourcen *Offenheit / Flexibilität* und *Zuversicht / Optimismus* stellen in der Planned Happenstance Theory zwei der fünf zentralen Fähigkeiten dar, dank derer Zufälle hergestellt, erkannt und genutzt werden können. Beim Zurückblicken auf Zufälle (Ressourcen (D), danach gefragt) nannten die Interviewteilnehmer:innen alle fünf Fähigkeiten nach Mitchell et al. (1999). Dabei wurde die Ressource *Offenheit / Flexibilität* eindeutig am meisten genannt, von vier Personen in 17 Interviewstellen. Am zweitmeisten wurde, die Ressource *Neugier* vorgebracht, von drei Personen in acht Interviewstellen und am drittmeisten wurde von *Zuversicht / Optimismus* berichtet, von drei Personen in sechs Interviewstellen. Am wenigsten genannt von diesen fünf Ressourcen wurden *Geduld / Ausdauer*, von zwei Personen in zwei Interviewstellen und *Mut / Risiko*, von einer Person in acht Interviewstellen. Dass aber gleich acht Interviewstellen zur letztgenannten Ressource ausgewiesen werden konnten, zeigt die Wichtigkeit dieser Ressource für diese Person in den geschilderten Zufällen.

Die **Forschungsfrage 2** lautet: Können bei dieser Besprechung eigene Ressourcen aufgedeckt werden? Sie kann wie folgt beantwortet werden: Ja, es können Ressourcen aufgedeckt werden. Es braucht aber noch eine Spezifizierung: Es zeigte sich, dass bei der Besprechung von Zufällen zunächst meist nicht eigene Ressourcen im Vordergrund standen. Dies hat damit zu tun, dass Zufall in der Umgangssprache in der Regel mit etwas in Verbindung gebracht wird, was von aussen auf einen zukommt. Dabei ist man in der eigenen Wahrnehmung eher passiver Empfänger. Dies deckt sich mit der Aussage von Mitchell et al. (1999), dass Leute zwar erkennen, dass ungeplante Ereignisse eine Rolle in ihrer Laufbahn spielen, die meisten sich jedoch nicht bewusst machen, dass ihre eigenen Aktionen zu den ungeplanten Ereignissen beigetragen haben. Auf die Frage hin, ob sie selber schon einen Zufall hergestellt oder generiert hätten, reagierten die Interviewpartner:innen zunächst teilweise etwas irritiert oder mit einem Schmunzeln. Zwei Personen fragten sich, ob man Zufälle überhaupt herbeiführen könne. Eine meinte, nein, man könne Zufälle nicht herbeiführen. Am Schluss der Interviews waren alle Interviewpartner:innen der Ansicht, dass sie in Zukunft Zufälle für sich werden nutzen oder diese durch Netzwerken werden begünstigen können. Durch die Besprechung wurde den Interviewteilnehmer:innen zunehmend bewusst, dass sie bei vergangenen Zufällen Ressourcen eingesetzt hatten und dass sie Ressourcen auch in Zukunft bewusst einsetzen können, um möglicherweise positive Zufälle herstellen zu können. Die Einen nahmen dabei mehr und vielfältigere, andere weniger und eine limitiertere Palette an Ressourcen wahr. Damit dies geschehen und eigene Ressourcen aufgedeckt werden konnten, musste die Interviewerin immer wieder gezielt nachhaken und konkret nach eingesetzten Ressourcen fragen. Wenn man rein bei der Schilderung von Zufällen geblieben wäre, wären die Ressourcen kaum bewusst in den Fokus gerückt.

Interessant ist nun die Frage, ob die auf solche Weise bewusst gemachten Ressourcen hilfreich sind für die gegenwärtige oder zukünftige Laufbahnplanung der betreffenden Personen. Aufgrund des einmaligen Kontakts mit den Interviewpartner:innen kann dies hier nicht beantwortet werden. Es können aber gewisse Hinweise aus den Aussagen der Interviewteilnehmer:innen herausgelesen werden, die darauf hindeuten, dass besprochene Ressourcen möglicherweise als hilfreich für die weitere Laufbahnentwicklung wahrgenommen wurden. Eine Interviewpartnerin auf Stellensuche sagte, sie würde sich die eigenen Zufälle in der Laufbahn noch einmal genau anschauen; wann hatte sich was warum ergeben? Sie würde schauen, ob sie dies in der jetzigen Situation nochmals für sich nutzen könne. Der Interviewpartner, der kurz vor Stellenantritt einer befristeten Stelle stand, meinte, er habe nun ein weiteres Werkzeug, mit dem er Rückschlüsse auf seine bisherige Laufbahn inklusive der Rückschläge darin und auf den Weg, auf dem er sich befinde, ziehen könne. Die Inter-

viewpartnerin, die sich selbständig gemacht hatte, beschrieb, dass das Interview ihr aufgezeigt habe, dass sie heute auch ein wenig stolz sei, etwas aus den Zufällen und Schicksalen gemacht zu haben. Sie habe Zufälle immer genutzt und werde sie auch in Zukunft nutzen. Ein weiterer Interviewpartner auf Stellensuche äusserte, das Interview habe sich für ihn bereits gelohnt. Er nehme für sich zwei Stossrichtungen mit: Einerseits wolle er mit seiner positiven mentalen Einstellung weitergehen und andererseits wolle er sein Netzwerk vermehrt nutzen. Jene Interviewpartnerin auf Stellensuche, die anbrachte, dass die Jobsuche für sie wenig mit Zufällen zu tun habe, sagte dennoch im späteren Interviewverlauf: Sie könne sich vorstellen, dass sich ein glücklicher Zufall ergeben könne, indem sie offen sei, ein bisschen weiterdenke und auch etwas in Betracht ziehe, an das sie vorher vielleicht nicht gedacht hätte.

Wie die Interviewpartner:innen aber konkret weitergingen bei ihrer Stellensuche, ihrer Etablierung der Selbständigkeit oder beim sich Positionieren in der befristeten Stelle und ob das Thema Zufälle und eigene Ressourcen bei ihnen weiterhin einen Einfluss haben würde, kann hier nicht festgestellt werden. Es würde sich anbieten eine Folgeuntersuchung durchzuführen und diese fünf Interviewpartner:innen zum Beispiel ein halbes Jahr später nochmals zu befragen. Dabei könnte im Fokus stehen, ob sie sich seit dem ersten Interview mit dem Thema Zufall auseinandergesetzt haben. Man könnte sie fragen, wo sie z. B. bei der Stellensuche stehen und ob dabei Zufälle für sie eine Rolle gespielt haben.

In dieser Forschungsarbeit war es nicht einfach, einzelne Textstellen Ressourcen zuzuordnen. Wie an anderer Stelle schon ausgeführt, war es aufgrund der weitläufigen Definition von Ressourcen nicht möglich, die Zuordnung einzelner Textstellen zu Ressourcen-Unterkategorien komplett objektiv vorzunehmen. Es ist denkbar, dass andere Auswerter:innen Fokuse auf andere Ressourcen gelegt oder Textstellen anderen Ressourcen-Unterkategorien zugeordnet hätten. Wichtig für diese Arbeit war es aber zu sehen, dass viele, unterschiedliche potenzielle Ressourcen von allen Interviewpartner:innen genannt wurden. Schlussendlich ist für die Praxis in der Laufbahnberatung entscheidend, welche Ressourcen die Klient:innen selber für sich identifizieren. Diese gilt es in der Beratung herauszuarbeiten. Im nachfolgenden Kapitel werden Folgerungen für Laufbahnberatungen aus den bisherigen Resultaten skizziert.

### **6.3 Folgerungen für Laufbahnberatungen**

Das Thema Zufälle in Zusammenhang mit der eigenen beruflichen Laufbahnbiografie zu besprechen, scheint einen gewissen Überraschungseffekt zu beinhalten. Alle für diese Arbeit befragten Personen gaben an, dass sie nicht mit diesem Thema gerechnet hätten. Dieser Überraschungseffekt kann in Laufbahnberatungen gezielt genutzt werden, weil dadurch die

Chance erhöht wird, dass dieses Thema nachhaltig bei den Klient:innen nachklingt. Dies natürlich nur, wenn die Klient:innen für sich dem Thema eine gewisse Relevanz zuschreiben. Ein weiterer Vorteil des Themas Zufall ist, dass es ein bekanntes Wort aus der Umgangssprache ist und zumindest bei den fünf befragten Personen positiv konnotiert war. Die meisten Personen sprechen vermutlich gerne über Zufälle. Aber es gibt auch solche, die diesem Thema im beruflichen Kontext wenig Relevanz zusprechen. Weiter können Klient:innen das Konzept Zufälle für sich mit unterschiedlichen Bedeutungen füllen und es mit eigenen Erfahrungen abgleichen. Es ist spannend zu sehen, mit was sie es verknüpfen und dies in der Beratung zu beleuchten.

Die Besprechung von Zufällen kann verdeutlichen, dass nicht alles im Leben planbar ist. Gleichzeitig kann aufgezeigt werden, dass man nicht gänzlich dem von aussen Kommenden passiv ausgeliefert ist. Dies kann entlastend wirken und allenfalls Personen motivieren, zu explorieren und nächste Schritte zu unternehmen. Personen, die auf Stellensuche und beim RAV angemeldet sind, befinden sich in einer speziellen Situation. Sie stehen in einer beruflichen Umbruchphase und müssen meist mit einem vielschichtig gearteten Druck umgehen. Gerade dann können Klient:innen, darin unterstützt werden, etwas auszuprobieren und dies als Mittel anzusehen, um nützliche, ungeplante Ereignisse herbeizuführen (vgl. Krumboltz 2009 und Krumboltz et al. 2013). Diese Klient:innen stehen unter anderem unter zeitlichem Druck. Dabei ist es wichtig, dass sie in Handlung kommen können, um etwas zu ihren Möglichkeiten und Fähigkeiten Passendes auszuprobieren. Dies auch im Bewusstsein, dass sie das genaue Resultat vielleicht noch nicht abschätzen können oder dass allenfalls festgestellt werden wird, dass doch ein anderer Weg eingeschlagen werden muss.

### **6.3.1 Zufälle in der Laufbahnbiografie als Ressourcenpool**

Wenn eigene Ressourcen in Zusammenhang mit Zufällen besprochen werden, können die Klient:innen diese mit eigenen Aktionen und mit bestimmten Situationen in Verbindung bringen. Ressourcen werden so konkreter und fassbarer. Die Klient:innen führen sich die Anwendung von Ressourcen selber direkt vor Augen. Sie haben diese Ressourcen bereits erfolgreich eingesetzt, was allenfalls nachhaltig im Gedächtnis haften bleiben und bei Bedarf wieder abgerufen werden kann. Somit stellt die vertiefte Auseinandersetzung mit Zufällen eine von vielen Möglichkeiten dar, die Laufbahnbiografie als Ressourcenpool (vg. Hölzle & Jansen 2011) zu nutzen. Um zu gewährleisten, dass die Klient:innen in einer Laufbahnberatung die für sie relevanten Ressourcen greifbar machen können, gibt es die Möglichkeit, diese schriftlich und visuell festzuhalten. Wie ein Arbeitsblatt dazu aussehen könnte, ist in Anhang D als Beispiel aufgeführt.

Wenn in einer Laufbahnberatung Zufälle und Ressourcen ein Thema sind, kommen noch weitere Komponenten dazu, damit die Klient:innen durch diese Besprechung gewinnbringend weiterkommen können. Grundsätzlich muss eine solche Besprechung natürlich in Zusammenhang mit dem Anliegen der Klient:innen stehen. Auf eine wichtige, weitere Komponente machen auch Krumboltz (2009) und Krumboltz et al. (2013) aufmerksam: die in Kapitel 2.1.2 aufgeführte Beratungskomponente e) *In Handlung kommen und allfällige Blockaden überwinden*. Zentral kann für diesen Schritt ein Brainstorming sein, welche weiteren Möglichkeiten ein Klient oder eine Klientin weiterverfolgen könnte, welche kleinen Schritte möglich sind, um ein allfälliges Hindernis zu umgehen oder wie besprochene, eigene Ressourcen eingesetzt werden können.

Indem mit Klient:innen vergangene Zufälle und eigenes Zutun darin thematisiert werden, können Resultate daraus zusammen mit den Klient:innen auch in die Gegenwart und Zukunft projiziert werden. Ungeplantes hat es schon immer gegeben und wird es auch in Zukunft immer geben. Zusätzlich zu den selber eingesetzten Ressourcen in vergangenen ungeplanten Ereignissen, können auch die fünf Fähigkeiten nach Mitchell et al. (1999) thematisiert werden. Es kann mit Klient:innen herausgearbeitet werden, wie sie zum Beispiel Offenheit und Flexibilität konkret bei der Stellensuche einsetzen könnten, was für ein Risiko sie bereit wären einzugehen oder was ihnen in diesem Prozess Zuversicht gibt. Wie bei jedem Methodeneinsatz muss aber auch hier abgewägt werden, ob dies mit dem jeweiligen Klienten oder mit der jeweiligen Klientin und für ihre jeweiligen Anliegen ein zielführender Ansatz ist (vgl. Langosch 2015).

Ein Pluspunkt der HLT ist der klare Fokus auf das Explorieren, in Handlung kommen und die Lernchancen, die sich daraus ergeben. Sie kann in Laufbahnberatungen gezielt eingesetzt werden und besitzt in Verbindung mit dem ressourcenorientierten Ansatz einiges an Potenzial.

## **6.4 Kritische Auseinandersetzung, Methodenkritik und Ausblick**

Die Besprechung von Zufällen kann in Laufbahnberatungen mit allen Zielgruppen durchgeführt werden. Ob dies im einzelnen Fall passt, muss die Beratungsperson einschätzen. Nicht alle Personen fühlen sich gleich stark vom Thema Zufall angesprochen.

Wie stark die Persönlichkeit in die Antworten der Interviewpartner:innen hineingespielt hat, wurde in dieser Arbeit nicht untersucht. Sie stellt aber möglicherweise einen entscheidenden Faktor dar, ob und wie Personen Zufälle herbeiführen und nutzen können. Dass Forschung hierzu fehlt, monierte bereits Hirschi (2010). Auch wäre es interessant zu untersuchen, ob das Konzept der Zufälle und den Ressourcen darin bei Personen, die schon längere Zeit arbeitslos sind, anders aufgenommen wird, als bei Personen, die erst kürzlich arbeitslos wurden oder bei denen sich bereits eine Anschlusslösung abzeichnet. Zudem könnte auch eine

Untersuchung mit Personen durchgeführt werden, die eine beruflichen Standortbestimmung vornehmen und nicht arbeitslos sind. Es könnte beleuchtet werden, wie solche Personen das Konzept Zufall für sich nutzen können.

Die Autorin nahm alle fünf Interviewpartner:innen als reflektiert wahr, mit einer realistischen Selbsteinschätzung. Diese beiden Faktoren sind möglicherweise eine wichtige Voraussetzung, dass der in dieser Arbeit skizzierte Ansatz in Laufbahnberatungen gewinnbringend eingesetzt werden kann.

Im Nachhinein merkte die Autorin, dass sie die Auswahlkriterien für die Interviewteilnehmer:innen zu wenig klar formuliert hatte. Eigentlich hatte sie damit gerechnet, Interviews mit fünf Personen durchzuführen, die noch keine berufliche Anschlusslösung hatten. Es stellte sich dann aber heraus, dass zwei der fünf Personen bereits zum Zeitpunkt des Interviews eine Lösung hatten. Dies machte die sehr kleine Stichprobe noch heterogener. Ungeachtet dessen, waren aber alle fünf Interviews sehr spannend und gaben der Autorin vielfältige und wertvolle Einblicke. Zudem führte dies die Autorin zu den oben aufgeführten Gedanken, dass das Konzept Zufall allenfalls unterschiedlich aufgefasst werden könnte, je nach Ausgangssituation der Befragten.

Die Auswertung der Interviews gestaltete sich nicht ganz einfach. Sowohl das Konzept Zufall als auch das Konzept Ressourcen beinhalten viele Unschärfen. Diese Themen aus den Interviews zu bündeln, zu kondensieren und sie in einer übersichtlichen und klar verständlichen Weise darzustellen war herausfordernd. Dennoch war die Inhaltsanalyse nach Mayring (2016) eine geeignete Methode. Sie wurde spezifisch für diese Untersuchung ein wenig angepasst. Das problemzentrierte Interview nach Witzel (1982, 2000) und der dafür eingesetzte Interviewleitfaden haben sich bewährt. Die auf diese Weise generierten Antworten konnten gut für die Beantwortung der Forschungsfragen herangezogen werden. Zudem liess der Leitfaden Spielraum für eigenes Gewichten bei den Erzählungen der Interviewpartner:innen. Ebenso hat sich der Einsatz der beiden Skalen als hilfreich herausgestellt.

#### **6.4.1 Beurteilung Gütekriterien**

Anhand der Untersuchung in der vorliegenden Arbeit konnten verschiedene Effekte der Besprechung von Zufällen in der eigenen Laufbahn aufgezeigt werden. Ebenso konnte dargelegt werden, dass dabei Ressourcen aufgedeckt werden konnten, dass es dazu aber immer wieder konkretes Nachfragen nach Letzteren brauchte.

Aufgrund der sehr offen gehaltenen Definition von Ressourcen ist die Objektivität bei der Kategorisierung nicht vollständig gegeben. Bereits in der Definition wird aufgeführt, dass Ressourcen subjektiv unterschiedlich wahrgenommen werden. Wegen dieser Schwierigkeit, wird in dieser Arbeit versucht, auf transparente Weise aufzuzeigen, wie die einzelnen Schritte im

Forschungsprozess vonstattengegangen sind. Die Arbeit wird zudem auf folgende Gütekriterien qualitativer Forschung nach Mayring (2016) hin überprüft:

- *Verfahrensdokumentation*: Das Verfahren zur Gewinnung der Resultate wurde dokumentiert und somit für andere nachvollziehbar gemacht.
- *Argumentative Interpretationsabsicherung*: Die Interpretationen im Diskussionsteil wurden argumentativ begründet und wo sinnvoll mit Aussagen der Interviewpartner:innen belegt.
- *Regelgeleitetheit*: Das Material wurde systematisch in mehreren Schritten für die Auswertung aufbereitet: vom Transkribieren über das Kodieren bis zu den thematisch zusammenfassenden Zusammenstellungen.
- *Nähe zum Gegenstand*: Die Interviewpartner:innen wurden zu Begebenheiten aus ihren Berufsbiografien befragt. Die Auswertung wurde eng entlang der Aussagen der Interviewteilnehmer:innen vorgenommen. Dies war aufgrund der tiefen Fallzahl möglich und notwendig.

Es ist zu beachten, dass aufgrund der geringen Fallzahl mit vielen, einzelnen Aussagen der Interviewpartner:innen gearbeitet wurde, die nicht per se generalisierbar sind.

#### **6.4.2 Schluss**

Die HLT ist nicht so unkonventionell, wie sie auf den ersten Blick den Anschein haben mag. Sie liefert Antworten, wie mit Ungeplantem und Unvorhergesehenem umgegangen werden kann. Gerade in der heutigen, komplexen Welt können aus diesem Ansatz Hinweise herausgezogen werden, die den Klient:innen weiterhelfen können, sich im dynamischen Arbeitsmarkt ihren Weg zu suchen. Klient:innen sollten darin unterstützt werden, nicht mit Angst und grosser Unsicherheit weiterzugehen, sondern mit Neugier und Zuversicht, dass nächste kleinere oder grössere Schritte immer machbar sind und es nicht notwendig ist, bereits vorherzusehen, was in fünf Jahren sein wird.

## 7 Literaturverzeichnis

- Ahrenberg, Petra. (2019). Ungeplante Ereignisse nutzen: Der Einfluss des Zufalls auf den Erfolg von Managern. *zfo Zeitschrift Führung und Organisation*, 88(3), 194-199. Zugriff am 15. Februar 2022 unter <http://ovidsp.ovid.com/ovid-web.cgi?T=JS&PAGE=reference&D=psyn&NEWS=N&AN=0356902>
- Bamberger, G. G. (2015). *Lösungsorientierte Beratung* (5., überarb. Aufl.). Weinheim: Beltz Verlag.
- Bandura, A. (1982). The psychology of chance encounters and life paths. *American Psychologist*, 37(7), 747-755. <https://doi.org/10.1037/0003-066X.37.7.747>
- Cabral, A. C. & Salomone, P. R. (1990). Chance and careers: Normative versus contextual development. *The Career Development Quarterly*, 39(1), 5-17. <https://doi.org/10.1002/j.2161-0045.1990.tb00230.x>
- Deubner-Böhme, M. & Deppe-Schmitz, U. (2018). *Coaching mit Ressourcenaktivierung: Ein Leitfaden für Coaches, Berater und Trainer*. Göttingen: Hogrefe.
- duden.de (o. D., a). *Bibliographisches Institut GmbH*. Berlin: Dudenverlag. Zugriff am 30. April 2022 unter <https://www.duden.de/rechtschreibung/Zufall>
- duden.de (o. D., b). *Bibliographisches Institut GmbH*. Berlin: Dudenverlag. Zugriff am 30. April 2022 unter <https://www.duden.de/rechtschreibung/Ressource>
- duden.de (o. D., c). *Bibliographisches Institut GmbH*. Berlin: Dudenverlag. Zugriff am 19. Juni 2022 unter <https://www.duden.de/rechtschreibung/Effekt>
- Fischer G. & Stutz A. (2018). *50+ Die Rolle des Zufalls in der Laufbahnberatung*. MAS Arbeit, ZHAW digitalcollection. Winterthur: ZHAW Zürcher Hochschule für Angewandte Wissenschaften. <https://doi10.21256/zhaw-2193>
- Gasteiger, R. (2014). *Laufbahnentwicklung und –beratung: Berufliche Entwicklung begleiten und fördern*. Göttingen: Hogrefe.
- Hirschi, A. (2010). The role of chance events in the school-to-work transition: The influence of demographic, personality and career development variables. *Journal of Vocational Behavior*, 77(2010), 39-49. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2010.02.002>
- Hirschi, A. (2011). Laufbahntheorien: Oft führt der Zufall zum Erfolg. *Panorama*, 3(11), 20-21. Zugriff am 15. Februar 2022 unter [https://edudoc.ch/search?ln=de&cc=Panorama&p=Oft+f%C3%BChrt+der+Zufall+zum+Erfolg&f=&action\\_search=Suchen&rm=&ln=de&sf=&so=d&rg=10&c=Panorama&c=&of=hb&fti=1&fct\\_3=Deutsch&fti=1&fct\\_3=Deutsch](https://edudoc.ch/search?ln=de&cc=Panorama&p=Oft+f%C3%BChrt+der+Zufall+zum+Erfolg&f=&action_search=Suchen&rm=&ln=de&sf=&so=d&rg=10&c=Panorama&c=&of=hb&fti=1&fct_3=Deutsch&fti=1&fct_3=Deutsch)
- Hölzle, C. & Jansen, I. (Hrsg.). (2011). *Ressourcenorientierte Biografiearbeit: Grundlagen – Zielgruppen – Kreative Methoden* (2. überarb. Aufl.). Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften.



- Krumboltz, J. D., Mitchell, A. M. & Jones, G. B. (1976). A social learning theory of career selection. *Counselling Psychologist*, 6(1), 71-81.  
<https://doi.org/10.1177/001100007600600117>
- Krumboltz, J. D. (1979). A social learning theory of career decision making. In A. M. Mitchell, G. B. Jones & J. D. Krumboltz (Hrsg.). *Social Learning and career decision making*. (S. 19-49). Cranston, RI: Carroll Press.
- Krumboltz, J. D. (1996). A learning theory of career counseling. In M. L. Savickas & W. B. Walsh (Hrsg.). *Handbook of career counseling theory and practice*. (S. 55-80). Palo Alto, CA: Davies-Black Publishing.
- Krumboltz, J. D. (2009). The Happenstance Learning Theory. *Journal of Career Assessment*, 17(2), 135-154. <https://doi.org/10.1177/1069072708328861>
- Krumboltz, J. D. (2011). Capitalizing on happenstance. *Journal of Employment Counseling*, 48, 156-158. <https://doi.org/10.1002/j.2161-1920.2011.tb01101.x>
- Krumboltz, J. D., Foley, P. F. & Cotter, E. W. (2013). Applying the Happenstance Learning Theory to Involuntary Career Transitions. *The Career Development Quarterly*, 61(1), 15-26. <https://doi.org/10.1002/j.2161-0045.2013.00032.x>
- Krumboltz, J. D. (2015). Practical career counseling applications of the happenstance learning theory. In P. J. Hartung, M. L. Savickas, & W. B. Walsh (Hrsg.). *APA handbook of career intervention, Vol. 2. Applications* (S. 283-292). American Psychological Association.
- Langosch, A. (2015). *Ressourcenorientierte Beratung und Therapie*. München: Ernst Reinhardt Verlag.
- Leo.org (o. D.). *Anbieter von Online-Wörterbüchern*. Sitz in Sauerlach, Deutschland. Zugriff am 30. April 2022 unter <https://leo.org>
- Mayring, P. (2016). *Einführung in die qualitative Sozialforschung: Eine Anleitung zu qualitativem Denken* (6., überarb. Aufl.). Weinheim: Beltz.
- Middendorf, J. (2019). *Lösungsorientiertes Coaching*. Wiesbaden: Springer.
- Mitchell, K. E., Levin, A. S., & Krumboltz, J. D. (1999). Planned Happenstance: Constructing Unexpected Career Opportunities. *Journal of Counseling & Development*, 77(2), (S. 115-124). <https://doi.org/10.1002/j.1556-6676.1999.tb02431.x>
- Munandar, Vidya D. (2021). Planned happenstance skills and college students with disabilities: Dissertation Abstracts International Section A. *Humanities and Social Sciences*, 82(3-A), No Pagination Specified. Zugriff am 15. Februar 2022 unter <http://ovidsp.ovid.com/ovidweb.cgi?T=JS&PAGE=reference&D=psyc18&NEWS=N&AN=2020-79971-180>
- Nussbeck, S. (2014). *Einführung in die Beratungspsychologie* (3., überarb. Aufl.). München: Ernst Reinhardt Verlag.

- PONS (o. D.). *Online-Wörterbuch*. Sitz in Stuttgart, Deutschland. Zugriff am 06. Mai 2022 unter <https://de.pons.com/%C3%BCbersetzung/latein-deutsch/resurgere>
- Salomone, P. R. & Slaney, R. B. (1981). The influence of chance and contingency factors on the vocational choice process of nonprofessional workers. *Journal of Vocational Behavior*, 19(1), 25-35. <https://doi.org/10.1016/0001-8791%2881%2990046-4>
- Schreiber, M. (2020). *Wegweiser im Lebenslauf*. Stuttgart: Kohlhammer.
- Schubert, F.-C., Rohr, D. & Zwicker-Pelzer, R. (2019) *Beratung: Grundlagen – Konzepte – Anwendungsfelder*. Wiesbaden: Springer.
- Scott, J. & Hatalla, J. (1990). The influence of chance and contingency factors on career patterns of college-educated women. *The Career Development Quarterly*, 39(1), 18-30. <https://doi.org/10.1002/j.2161-0045.1990.tb00231.x>
- Witzel, A. (1982). *Verfahren der qualitativen Sozialforschung: Überblick und Alternativen*. Frankfurt a.M.: Campus.
- Witzel, A. (2000). Das problemzentrierte Interview. *Forum Qualitative Sozialforschung* 1(1), Art. 22. <https://doi.org/10.17169/fqs-1.1.1132>

## 8 Anhang

|  |      |
|--|------|
| A Interviewleitfaden.....  | xi   |
| B Kategoriensystem.....  | xiii |
| C Ausschnitt aus einem Auswertungs-Zwischenschritts-Protokoll..... | xx   |
| D Arbeitsblatt Werkzeuge & Hilfsmittel.....                        | xxv  |

## A Interviewleitfaden

### Teil 1:

- 1) Ich führe Interviews mit mehreren Personen durch, die beim RAV angemeldet sind. Mögen Sie kurz Ihre eigene Situation diesbezüglich beschreiben? Wie geht es Ihnen? Wo stehen Sie im Moment?
- 2) Wenn Sie auf Ihre bisherige berufliche Laufbahn zurückblicken: Was kommt Ihnen als erstes in den Sinn? Können Sie dies ein bisschen ausführen?

### Teil 2:

- 3) Welche Rolle spielten Zufälle in Ihrer bisherigen Laufbahn? → Interviewte Person ihre eigene Einschätzung auf einer Skala von 1 – 10 einzeichnen lassen. Fragen, was ihre Überlegungen dazu waren.
- 4) Was verstehen Sie unter Zufällen?
- 5) Sind Zufälle für Sie eher etwas Positives oder etwas Negatives oder etwas Neutrales? Weshalb?
- 6) Können Sie mir zwei Zufälle in Ihrer Laufbahn etwas genauer beschreiben?
- 7) Welchen Teil haben Sie beigetragen in diesem Zufall?
  - Was glauben Sie hat zu diesem Zufall geführt?
  - Wie konnten Sie diesen Zufall für sich nutzen?
  - Welche Fähigkeiten und Verhaltensweisen haben Sie dazu eingesetzt?
  - Denken Sie, dass Sie in der Vergangenheit schon Zufälle herbeigeführt haben?
- 8) Gab es auch „negative“ Zufälle? Was haben Sie dann gemacht? Was wurde daraus?
- 9) Sie haben nun einiges zu Ihrer Laufbahn und über Zufälle, die es darin gab, erzählt. Ich stelle Ihnen nun nochmals eine Frage, die ich Ihnen ziemlich am Anfang des Interviews bereits schon gestellt habe: Welche Rolle spielten Zufälle in Ihrer bisherigen Laufbahn? → Interviewte Person nochmals ihre eigene Einschätzung auf einer Skala von 1 – 10 einzeichnen lassen.
  - 9a) Sie haben das Kreuzchen wieder an derselben Stelle gemacht wie zu Beginn des Interviews. Was war diesmal Ihre Überlegung dazu? Weshalb haben Sie das Kreuzchen am selben Ort gesetzt?
  - 9b) Sie haben das Kreuzchen an einer anderen Stelle gesetzt als zu Beginn des Interviews. Was war diesmal Ihre Überlegung dazu? Was macht es aus, dass Sie das Kreuzchen nun bei X setzen?
- 10) Welche Rolle hat Ihr eigenes Zutun gespielt, bei diesen Zufällen? Skala von 1 – 10.
- 11) Wo hätten Sie zu Beginn des Interviews das Kreuzchen auf diese Frage gesetzt? Weshalb?

### Teil 3:

- 12) Haben Zufälle für Sie nun eine andere Bedeutung?
- 13) Denken Sie, dass Sie in Zukunft Zufälle für sich nutzen können? Wie werden Sie das machen?
- 14) Wie fanden Sie es, dass ich den Fokus des Interviews auf Zufälle und das eigene Zutun dabei gelegt habe?
- 15) Was nehmen Sie aus dem Interview für sich mit?

Alternative für Frage 6):

Falls jemand sagt, in seiner/ihrer Laufbahn hätte es keine Zufälle gegeben, müssten an dieser Stelle weitere Nachfragen gestellt werden. Mögliche Nachfragen:

- Ist somit in Ihrer bisherigen Laufbahn alles nach Plan gelaufen? Können Sie dies etwas ausführen? Wie haben Sie es geschafft, Ihre berufliche Laufbahn nach Plan zu gestalten?
- Gibt es in anderen Lebensbereichen Zufälle in Ihrem Leben?

Da alle Interviewpartner:innen von Zufällen in ihrer Laufbahn berichteten, wurde diese Alternative für Frage 6) nicht eingesetzt.

## B Kategoriensystem

In nachstehender Tabelle sind alle Kategorien und Unterkategorien aufgeführt. In der Spalte *Memo* werden die Kategorien beschrieben oder definiert. Die einzelnen Ressourcen können mehrmals aufgeführt sein. Dabei wird unterschieden, ob sie z. B. von selber genannt wurden oder ob nach Ressourcen gefragt wurde. Die einzelnen Ressourcen werden dabei nur je einmal im Memo beschrieben.

| Liste der Kategorien         | Memo  | Häufigkeit |
|------------------------------|---|------------|
| Kategoriensystem             |   | 708        |
| BLAU                         | Zufälle selber generieren oder etwas daraus machen / sie nutzen / Chancen packen<br>Zufälle beeinflussen, sie zulassen  | 23         |
| VIOLETT                      | Ziegel auf den Kopf fallen  | 4          |
| GELB                         | Antworten auf die Frage:<br><br>Welche Rolle spielten Zufälle in Ihrer bisherigen Laufbahn?<br>Diese Frage 2x gestellt, einmal eher am Anfang des Interviews, einmal gegen Ende des Interviews  | 22         |
| GRÜN                         | Antwort auf die Frage: Welche Rolle spielte Ihr eigenes Zutun / Ihr Handeln bei den Zufällen?<br><br>Und auf die Frage: Wo hätten Sie das Kreuzchen gemacht, wenn ich Ihnen dieses Blatt ganz am Anfang des Interviews gegeben hätte? | 26         |
| Z selber                     | Interviewte Person erwähnt Zufall von sich aus, bevor im Interview auf dieses Thema gelenkt wurde.  | 1          |
| in Zusammenhang mit Z selber | Textstelle, die in Zusammenhang mit Zufall stehen könnte<br>auch: Nichtgeplantes in der Laufbahn, "es hat seinen Lauf genommen"<br><br>Oder andere Begriffe wie Glück   | 21         |
| Z danach gefragt             | Antwort der interviewten Person auf direkte Frage nach Zufall/Zufällen  | 0          |

|                                    |   |    |
|------------------------------------|---|----|
| Z danach gefragt\Was ist Z?        | Was bedeutet "Zufall" für die interviewte Person?<br>Definition von "Zufall" der interviewten Person  | 72 |
| Z danach gefragt\Beispiele von Z   | Die Interviewpartner:innen nennen Zufälle in ihren Laufbahnen und führen diese ein bisschen aus.  | 46 |
| Z danach gefragt\negative Z        | Interviewpartner:in wird danach gefragt, ob es auch schon negative Zufälle gab in seiner/ihrer bisherigen Laufbahn.   | 12 |
| Z in Zukunft                       | Interviewpartner:in wird gefragt, ob er/sie denkt, dass Zufälle auch in Zukunft eine Rolle spielen werden und ob er/sie solche wird herbeiführen und für sich nutzen können.  | 17 |
| Bedeutung Z Ende Interview         | Antworten auf folgende Fragen am Ende des Interviews:<br><br>Welche Bedeutung hat das Thema "Zufälle" nun für Sie, nachdem Sie sich während des Interviews darüber Gedanken gemacht haben?<br>Wie fanden Sie den Fokus des Interviews auf Zufälle?<br>Was nehmen Sie aus dem Interview für sich mit?  | 28 |
| nicht alles ist Zufall             | Interviewpartner:innen beschreiben Situationen, die sie nicht als Zufall bezeichnen würden oder die Dank Planung ihre Richtung angenommen haben.  | 3  |
| R (generell) selber                | Interviewpartner:innen sprechen von Ressourcen ohne Zusammenhang mit dem Thema Zufall.<br>Das Interview wurde noch nicht auf das Thema Zufälle gelenkt.   |    |
| R (generell) selber\R aktiv werden | Mit der Ressource <i>aktiv werden</i> ist gemeint, dass die befragten Personen beschreiben, dass sie auf irgendeine Weise in Handlung gekommen sind, um etwas zu erreichen. Auch weitere aufgeführte Ressourcen im Kategoriensystem, z. B. <i>Netzwerk</i> oder <i>lernen</i> haben damit zu tun, dass jemand etwas aktiv angegangen ist. Diese sind aber spezifisch als eigene Unterkategorien aufgeführt.<br>Die Unterkategorie <i>aktiv werden</i> ist eine Sammelkategorie, die alle Ressourcen beinhaltet, die mit aktiv werden verbunden sind, aber nicht bereits eine eigene Unterkategorie haben. | 6  |
| R (generell) selber\R Begeisterung | Die Ressourcen Interesse und Begeisterung werden hier definitorisch wie folgt voneinander abgegrenzt:<br>Interessen können motivierend wirken, um Interessen entsprechend in Handlung   | 11 |

|   |   |    |
|---|---|----|
|   | <p>kommen zu können, lösen aber weniger intrinsische Kraft und Motivation aus, als Begeisterung.</p> <p>Hinter Begeisterung steckt eine viel stärkere intrinsische Kraft und Motivation, weil es sich um ein aussergewöhnlich stark ausgeprägtes Interesse handelt.</p>   |    |
| R (generell) selber\R Dankbarkeit         | Interviewpartner:innen zeigen sich dankbar für das, was sie im beruflichen (oder privaten) Leben erleben durften oder für das, wo sie jetzt stehen.   | 6  |
| R (generell) selber\RE Externe Ressourcen | <p>Alle genannten externen Ressourcen, ausser dem Netzwerk. Letzteres wird als eigene Unterkategorie geführt.</p> <p>z. B.:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Möglichkeit haben Ausbildung, Weiterbildung machen zu können (finanziell, zeitlich...)</li> <li>- generell finanzielle Unterstützung</li> <li>- Zuspruch von aussen</li> <li>- Unterstützung von aussen (z. B. auch Coaching oder Beratung)</li> </ul> <p>Die Kategorie "Externe Ressourcen" ist somit eine Sammelkategorie für externe Ressourcen.</p>  | 21 |
| R (generell) selber\R Fähigkeiten         | berufliche Kenntnisse, Fachwissen, berufliches Methodenwissen, berufliche Kompetenzen   | 5  |
| R (generell) selber\R Geduld / Ausdauer   | <p>Geduld haben / Ausdauer zeigen / sich Zeit geben für etwas</p> <p>Sich neu orientieren und sich Zeit geben dafür</p> <p>sich weiter motivieren nach Rückschlägen</p>   | 11 |
| R (generell) selber\R Interesse           | <p>Interesse ebenfalls als Ressource aufgeführt, weil die Autorin davon ausgeht, dass Interessen auch mit gewissem eigenem Antrieb und Motivation verbunden sind. Es bedeutet aber nicht, dass eine Person aufgrund von Interesse in Handlung kommt.</p> <p>Die Ressourcen Interesse und Begeisterung werden hier definitorisch wie folgt voneinander abgegrenzt:</p> <p>Interessen können motivierend wirken, um Interessen entsprechend in Handlung kommen zu können, lösen aber weniger intrinsische Kraft und Motivation aus, als Begeisterung.</p> <p>Hinter Begeisterung steckt eine viel stärkere intrinsische Kraft und Motivation, weil es sich um ein aussergewöhnlich stark ausgeprägtes Interesse handelt</p> | 3  |



|   |  |    |
|---|--|----|
| R (generell) selber\R lernen                        | Interviewpartner:innen sprechen davon, dass sie etwas gelernt oder sich angeeignet haben.<br>Aufgrund gemachter Erfahrungen später entsprechend handeln  | 8  |
| R (generell) selber\R Mut / Risiko                  | Mutig an etwas herangehen<br>Oder auch ein gewisses Risiko eingehen und etwas trotz unklarem Ergebnis unternehmen  | 8  |
| R (generell) selber\RE Netzwerk                     | Mit der Ressource <i>Netzwerk</i> ist gemeint, dass die Interviewpartner:innen auf irgendeine Art Unterstützung durch ihr Netzwerk erhalten haben.<br>Dabei kann es sich sowohl um face-to-face Kontakte zu anderen Personen handeln, wie auch um Kontakte, die z. B. über Kanäle wie LinkedIn oder Xing entstanden sind.<br>Es kann sich um berufliche oder um private Netzwerke handeln.<br>Netzwerk wird hier zu den externen Ressourcen gerechnet. Gleichwohl braucht es innere Ressourcen einer Personen, damit das Netzwerk aufgebaut, gepflegt und genutzt werden kann. | 12 |
| R (generell) selber\R Offenheit / Flexibilität      | Offen sein für Neues<br>Sich flexibel zeigen in der Haltung und flexibel auf sich verändernde Umstände reagieren<br>Etwas zulassen   | 7  |
| R (generell) selber\R Out-going / Extravertiertheit | Sich gerne mit Leuten umgeben, gerne mit Leuten ins Gespräch kommen  | 1  |
| R (generell) selber\R Ruhe / relaxt sein            | Eigene, innere Ruhe  | 2  |
| R (generell) selber\R Selbstreflexion               | Person macht sich Gedanken dazu, weshalb sie nun dasteht, wo sie ist und/oder was sie ausmacht.  | 11 |
| R (generell) selber\R Strategie Diversifizierung    | Interviewpartner:innen sprechen davon mehrere Strategien zu verfolgen, um an ein Ziel zu gelangen,<br>einen Plan B zu haben  | 2  |
| R (generell) selber\R Zuversicht / Optimismus       | Zuversicht, dass es (in Zukunft) besser kommt oder schon gut kommt<br>Zuversicht auch im Sinne von positiver Einstellung und Optimismus  | 10 |
| R (mit Z) selber                                    | Ressourcen in Zusammenhang mit dem Zufall. Wie Zufall genutzt, wie darauf reagiert, wie herbeigeführt. Von Person selber erwähnt, bevor im Interview auf Themen Zufall und Ressourcen gelenkt wurde.   |    |
| R (mit Z) selber\R aktiv werden                     |  | 2  |

|   |   |    |
|---|---|----|
| R (mit Z) selber\R Mut / Risiko                           |   | 1  |
| R (mit Z) selber\R Offenheit / Flexibilität               |   | 1  |
| R (mit Z) nicht danach gefragt                            | Interviewpartner:innen wurden nach Zufällen befragt, noch nicht aber konkret nach Ressourcen. Sie sprachen aber von sich aus in diesem Zusammenhang von Ressourcen.   |    |
| R (mit Z) nicht danach gefragt\R aktiv werden             |   | 9  |
| R (mit Z) nicht danach gefragt\R Dankbarkeit              |   | 2  |
| R (mit Z) nicht danach gefragt\RE Externe Ressourcen      |   | 2  |
| R (mit Z) nicht danach gefragt\R Fähigkeiten              |   | 2  |
| R (mit Z) nicht danach gefragt\R Interesse                |   | 2  |
| R (mit Z) nicht danach gefragt\R lernen                   |   | 1  |
| R (mit Z) nicht danach gefragt\RE Netzwerk                |   | 7  |
| R (mit Z) nicht danach gefragt\R Offenheit / Flexibilität |   | 3  |
| R (mit Z) nicht danach gefragt\R Zuversicht / Optimismus  |   | 2  |
| R (mit Z) danach gefragt                                  | Die Ressourcen in Zusammenhang mit einem Zufall, die genannt werden, seit die Interviewpartner:innen zum ersten Mal im Interview durch konkretes Nachfragen nach Ressourcen gefragt wurden.<br><br>Interviewpartner:innen wurden beispielsweise danach gefragt, was zu diesem Zufall geführt hatte oder welche Fähigkeiten sie im von ihnen geschilderten Zufall eingesetzt haben. Auch wurden sie gefragt, welche Rolle ihr eigenes Zutun oder ihr eigenes Handeln in den Zufällen spielten. |    |
| R (mit Z) danach gefragt\R aktiv werden                   |   | 21 |
| R (mit Z) danach gefragt\R Begeisterung                   |   | 9  |

|                                     |   |   |   |
|-------------------------------------|---|---|---|
| R (mit Z) danach gefragt\           | R Dankbarkeit   | 3   |   |
| R (mit Z) danach gefragt\           | RE Externe Ressourcen   | 8   |   |
| R (mit Z) danach gefragt\           | R Fähigkeiten   | 13  |   |
| R (mit Z) danach gefragt\           | R Geduld / Ausdauer   | 2   |   |
| R (mit Z) danach gefragt\           | R lernen  | 8   |   |
| R (mit Z) danach gefragt\           | R Mut / Risiko  | 8   |   |
| R (mit Z) danach gefragt\           | RE Netzwerk   | 40  |   |
| R (mit Z) danach gefragt\           | R Neugier   | Interviewpartner:innen erzählen, dass sie neugierig waren oder die Neugier sie zu etwas gebracht hat. | 8 |
| R (mit Z) danach gefragt\           | R Offenheit / Flexibilität  | 17  |   |
| R (mit Z) danach gefragt\           | R Out-going / Extravertiertheit   | 6   |   |
| R (mit Z) danach gefragt\           | R Zuversicht / Optimismus   | 6   |   |
| R (mit negativem Z) danach gefragt  | Ressourcen in Zusammenhang mit einem negativen Zufall oder einem negativen Ereignis, nach denen gefragt wurde<br>Dies beispielsweise mittels der Frage: Was haben Sie aus dem negativen Ereignis dann für sich mitgenommen? |   |   |
| R (mit negativem Z) danach gefragt\ | R aktiv werden  | 4   |   |
| R (mit negativem Z) danach gefragt\ | R Dankbarkeit   | 1   |   |
| R (mit negativem Z) danach gefragt\ | R Geduld / Ausdauer   | 4   |   |
| R (mit negativem Z) danach gefragt\ | R lernen  | 7   |   |
| R (mit negativem Z) danach gefragt\ | RE Netzwerk   | 1   |   |

|  |  |
|--|--|
| R (mit negativem Z) danach gefragt\R Selbstreflexion         | 8  |
| R (mit negativem Z) danach gefragt\R Zuversicht / Optimismus | 1  |
| R (mit Z) in Zukunft   | Ressourcen, die von den Interviewpartner:innen genannt werden auf die Frage, wie sie Zufälle in Zukunft herbeiführen und für sich nutzen werden. |
| R (mit Z) in Zukunft\R aktiv werden                          | 3  |
| R (mit Z) in Zukunft\R Begeisterung                          | 1  |
| R (mit Z) in Zukunft\RE Externe Ressourcen                   | 1  |
| R (mit Z) in Zukunft\R Fähigkeiten                           | 1  |
| R (mit Z) in Zukunft\R Mut / Risiko                          | 1  |
| R (mit Z) in Zukunft\RE Netzwerk                             | 12   |
| R (mit Z) in Zukunft\R Offenheit / Flexibilität              | 10   |
| R (mit Z) in Zukunft\R Ruhe / relaxt sein                    | 1  |
| R (mit Z) in Zukunft\R Strategie Diversifizierung            | 3  |
| R (mit Z) in Zukunft\R Zuversicht / Optimismus               | 5  |
| Schwierigkeiten  | Interviewpartner:in berichtet von schwierigen Situationen in seinem/ihrem beruflichen (und privaten) Leben.                                      |

## C Ausschnitt aus einem Auswertungs-Zwischenschritts-Protokoll

### Ressourcen (mit Z) nicht danach gefragt & danach gefragt

#### R (mit Z) nicht danach gefragt:

Interviewpartner:innen wurden nach Zufällen befragt, noch nicht aber konkret nach Ressourcen. Sie sprachen aber von sich aus in diesem Zusammenhang von Ressourcen.

#### R(mit Z) danach gefragt:

Die Ressourcen in Zusammenhang mit einem Zufall, die genannt werden, seit die Interviewpartner:innen zum ersten Mal im Interview durch konkretes Nachfragen nach Ressourcen gefragt wurden.

Interviewpartner:innen wurden beispielsweise danach gefragt, was zu diesem Zufall geführt hatte oder welche Fähigkeiten sie im von ihnen geschilderten Zufall eingesetzt haben. Auch wurden sie gefragt, welche Rolle ihr eigenes Zutun oder ihr eigenes Handeln in den Zufällen spielten.

### Interne Ressourcen:

| R aktiv werden   |                                    |  |  |
|--|------------------------------------|--|--|
| R (mit Z) nicht danach gefragt<br>Zitate aus den Interviews, P1  | Zusammenfassende<br>Begriffe       | R (mit Z) danach gefragt<br>Zitate aus den Interviews, P1  | Zusammenfassende<br>Begriffe   |
| Nachher ist dann weniger Zufall... Man muss es dann selber machen und das Netzwerk nutzen.   | Selber machen /<br>Netzwerk nutzen | (...) und dann mussten sie jeweils einen Monatsbericht schreiben und dann habe ich diesen jeweils übernommen und habe dann auch dort wieder Dinge gelernt. Und ja! Ich denke über das bin ich wahrscheinlich auch so ein bisschen mit dem Chef... ist es zu diesem Zufall gekommen.      | Konkret danach gefragt<br><br>Monatsberichte schreiben<br>übernommen |
| Ich habe nachher viel dazu beigetragen selber auch und habe etwas daraus gemacht! Aber dort rein bin ich wirklich einfach durch Zufall gekommen oder eben Glück. | Etwas daraus machen                | Obwohl ich ja gar nicht... müsste ja einen Lebensmittelhintergrund oder keine Ahnung...! Und er hat einfach gesehen: "Ja das wär jetzt spannend! Der kennt es schon ein bisschen! Und, diese Person frage ich jetzt einfach an!" Ich denke, so würde ich es definieren, wie es zu dem... | Konkret danach gefragt<br><br>Selber gefördert, unbewusst            |

|   |  |   |  |
|---|--|---|--|
|   |  | Also man hat es selber sicher gefördert, irgendwie unbewusst [lacht], denk ich.   |  |
|   |  | Ich denke ich habe mir das auch ein bisschen gewünscht. Die temporäre Stelle war befristet. Und ich habe gesagt; ja ich finde das sehr spannend. Und habe schon gesagt: "Wenn ihr etwas hört, äh ja; könnt ihr mich gerne anrufen!", denke ich, wenn ich zurück... Ja, habe ich sicher dort signalisiert, weil ich es wirklich mega spannend fand.                | Konkret danach gefragt<br>Interesse signalisiert   |
|   |  | (...)   |  |
|   |  | (...)   |  |
| <b>R aktiv werden</b>   |  |   |  |
| <b>R (mit Z) nicht danach gefragt<br/>Zitate aus den Interviews, P2</b>   | <b>Zusammenfassende<br/>Begriffe</b>                   | <b>R (mit Z) danach gefragt<br/>Zitate aus den Interviews, P2</b>   | <b>Zusammenfassende<br/>Begriffe</b>   |
| Und das war für mich so - Zufall ist es ja dann eigentlich nicht! - oder aber, es war für mich so ein Schlüsselerlebnis! Dass ich gemerkt habe "Aha! Dann interessiert es mich vielleicht doch! Dann müsste ich es jetzt aktiv verfolgen!" Genau. Und dann habe ich es ja dann gemacht. | Schlüsselerlebnis → Interesse da, also aktiv verfolgen | Aber ich weiss, ich habe dann mit diesem Vorgesetzten telefoniert und der hat mich einfach so... positiv gesprochen: Dass es eben auch spannend ist, sich in einem anderen Bereich wieder mal zu orientieren und dass es ja so gut passen würde! Und das ist von dem her, das hat mich auch noch so positiv gestimmt!   | Konkret danach gefragt<br>Mit potentiellm Chef gesprochen → von ihm Zuspruch erhalten<br><b>Verwoben mit anderen Ressourcen!</b> |
| Ja, irgendetwas musste jetzt passieren, dass ich dann gesagt habe: "Ja, und jetzt, jetzt packe ich es an!"  | Schlüsselerlebnis → jetzt packe ich es an              | Ja, klar! Ja, weil es ja auch ein bisschen ungewiss war. Klar, es ist schon lange her! Aber "Ich bin jetzt im Tourismus und jetzt mache ich etwas ganz anderes!" Das [Telefonat] hat mich dann schon auch ein wenig bestärkt! Ja Und klar, ich habe natürlich gesehen, dass ich etwas optimieren wollte: "Jetzt diese Schule - ich muss den Arbeitsweg optimieren | Konkret danach gefragt<br>Mit potentiellm Chef gesprochen → von ihm Zuspruch erhalten  |

|   |  |   |  |
|---|--|---|--|
|   |  | können!" Zeitersparnis. Ja. Von dem her hat es gut gepasst.   |  |
|   |  | Aber es war natürlich irgendein Headhunter, irgend so jemand, der jemanden gesucht hat, der diese Erfahrungen hat mit Konsumgütern, Lebensmittel. Ja, verschiedene Schlüsselwörter und dann, wahrscheinlich auch verschiedene Leute angeschrieben hat. Ich bin dann natürlich gleich aktiv geworden, als ich dies gesehen habe. | Konkret danach gefragt<br><br>Von Headhunter bezügl. Möglicher neuer Stelle kontaktiert → daraufhin aktiv geworden |
|   |  | (...)   |  |
|   |  | (...)   |  |
| <b>R aktiv werden</b>   |  |   |  |
| <b>R (mit Z) nicht danach gefragt<br/>Zitate aus den Interviews, P3</b>   | <b>Zusammenfassende<br/>Begriffe</b>                                   | <b>R (mit Z) danach gefragt<br/>Zitate aus den Interviews, P3</b>   | <b>Zusammenfassende<br/>Begriffe</b>   |
| Oder auch der Zufall jetzt mit dem Zwischenverdienst! Mit dem Start-up, das ein ehemaliger Kollege von [Name Unternehmen], mit dem ich halt noch lose Kontakt hatte, zufällig bei dem Abendessen, wir gesprochen haben, dass er sich evtl. mit einer Firma selbständig macht. Ich auf blöd gesagt habe: "Ich mache das Branding!" | Kontakt suchen /<br>Über eigene Situation sprechen /<br>Angebot machen |   |  |
| <b>R aktiv werden</b>   |  |   |  |
| <b>R (mit Z) nicht danach gefragt<br/>Zitate aus den Interviews, P4</b>   | <b>Zusammenfassende<br/>Begriffe</b>                                   | <b>R (mit Z) danach gefragt<br/>Zitate aus den Interviews, P4</b>   | <b>Zusammenfassende<br/>Begriffe</b>   |
| War es ein Zufall, dass ich, als ich auf Facebook zu suchen begann, auf [Name Franchise-Unternehmen]..?   | Auf Facebook gesucht   | Und auch das Kommunizieren! Ich glaube, wenn man die Dinge nur immer mit sich ausmacht.. Das ist natürlich eine   | Konkret danach gefragt<br><br>Kontakt suchen /<br>Kommunizieren /  |

|  |                                      |  |   |
|--|--------------------------------------|--|---|
|  |                                      | Charakterfrage! Es gibt sehr introvertierte Leute, die machen dies mit sich aus.   | Nicht nur mit sich selber ausmachen                             |
| Und deshalb habe ich dann gesagt, ich möchte nach Europa zurück. Ähm, aber noch nicht in die Schweiz. Und ich habe gesagt: "Ihr müsst nicht pressieren! Ich will es einfach einmal platziert haben." Und dann hat es nach zwei Wochen einen Call gegeben: "Es gibt wieder eine Eröffnung." Ob ich nach Düsseldorf gehen wolle? | Kontakt suchen / Interesse mitteilen | Aber nachher habe ich kommuniziert, dass ich wieder nach Europa zurück wollte. Und dann haben sie mich nach Europa zurückgeholt. Und wenn ich das niemandem sage, dann.. Vielleicht wäre es auch gekommen! Aber vielleicht halt eben auch nicht.   | Konkret danach gefragt<br><br>Kommunizieren / Interesse kundtun |
|  |                                      | (...)  |   |
| <b>R aktiv werden</b>  |                                      |  |   |
| <b>R (mit Z) nicht danach gefragt<br/>Zitate aus den Interviews, P5</b>  | <b>Zusammenfassende<br/>Begriffe</b> | <b>R (mit Z) danach gefragt<br/>Zitate aus den Interviews, P5</b>  | <b>Zusammenfassende<br/>Begriffe</b>                            |
|  |                                      | Aber dort hatten wir eine Guggenmusig und als ich in der Welschschweiz war, hatte ich diese Ausflüge immer organisiert. Und da waren wir am Winzerfest und ich lernte diese Leute kennen und dann hat eins das andere ergeben.   | In einer Gruppe / Verein sein /<br>Etwas organisieren           |
|  |                                      | Also wenn ich auf dem Platz Zug umhergehe oder in Genf oder in Lugano oder in Zürich, ist die Chance grösser, dass ich über einen, äh, "Rohstoff-Fritz" stolpere und mit dem englisch spreche oder russisch, als wahrscheinlich in Nidwalden. Nein, Stans ist auch ein schlechtes Beispiel, aber wenn ich jetzt sage: im Muotathal, oder? Also es ist die Einstellung, aber auch, wo ich unterwegs bin und mit welcher Suchmethode - wenn man es anders sagen will jetzt für die | Konkret danach gefragt<br><br>Suchstrategien                    |



|  |  |   |  |
|--|--|---|--|
|  |  | Jobsuche -. Also doch ziemlich hoch [in der Skala], ja! Eben, das bestätigt es nämlich, ja. |  |
|  |  | (...)   |  |

D Arbeitsblatt Werkzeuge & Hilfsmittel

