



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

Biografiearbeit in der Laufbahnberatung

Bedeutung, Methoden und Grenzen der ressourcenorientierten
Biografiearbeit bei beruflichen Übergängen

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

von

Ursula Kammermann

am

04. Dezember 2022

Erstbetreuung:

Dr. Nicola Kunz

Beraterin und Dozentin

Zentrum Berufs-, Studien- und Laufbahnberatung IAP

«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

Die vorliegende Masterarbeit befasst sich mit der Biografiearbeit, einer strukturierten, angeleiteten Form der Selbstreflexion, im Kontext der Laufbahnberatung. Sie verfolgt das Ziel, Bedeutung, Methoden sowie Grenzen der ressourcenorientierten Biografiearbeit in der Laufbahnberatung aufzuzeigen. Dazu wurde eine qualitative Erhebung mit vier erfahrenen Laufbahnberater:innen durchgeführt. Der Hauptfokus wird dabei gezielt auf berufliche Übergänge gerichtet und einen Bezug zur Laufbahngestaltung in der heutigen Arbeitswelt 4.0 hergestellt.

Insgesamt weisen die Ergebnisse darauf hin, dass die Biografiearbeit in der Laufbahnberatung in Ergänzung zu weiteren Verfahren wertvoll sein kann. Da die Biografiearbeit ressourcenorientierte, systemische und narrative Ansätze vereint, wird in der Beratung eine ganzheitliche, vertiefte Auseinandersetzung mit der individuellen Lebensgeschichte möglich. Durch die angeleitete Reflexion können Erkenntnisse aus früheren Erfahrungen gewonnen oder Ressourcen sichtbar gemacht werden, die für die Bewältigung beruflicher Übergänge bedeutsam sind. In diesem Zusammenhang spielen nebst der Ressourcenaktivierung insbesondere die Sinn- und Identitätsarbeit eine wichtige Funktion. Die Untersuchung zeigt zudem auf, dass die Selbstreflexion die Klient:innen unterstützen kann, den roten Faden in der eigenen Biografie zu entdecken und weiterzuentwickeln. Durch die Verbindung von Vergangenheit, Gegenwart und Zukunft gelingt es den Klient:innen oftmals, die nächsten Schritte in ihrer Laufbahn bewusster und selbstbestimmter zu planen.

Die Erkenntnisse aus der Befragung machen deutlich, dass bei der biografischen Arbeit eine wertschätzende, ressourcenorientierte Haltung und eine Abgrenzung zur Therapie wichtig sind. Der Stellenwert der Biografiearbeit in der Laufbahnberatung ist unterschiedlich hoch. Der grosse Zeitbedarf beim Einsatz von biografisch-narrativen Methoden stellt diesbezüglich eine Herausforderung in der Praxis dar.

Abschliessen werden in der vorliegenden Arbeit konkrete Methoden der Biografiearbeit aus Theorie und Praxis aufgeführt, um das Methodenrepertoire für die Laufbahnberatung zu erweitern.

Inhaltsverzeichnis

1	Einleitung.....	1
1.1	Einstieg ins Thema	1
1.2	Ausgangslage und Fragestellungen.....	1
1.3	Zielsetzung	2
1.4	Aufbau der Arbeit.....	3
2	Theoretische und wissenschaftsbasierte Fundierung.....	4
2.1	Definitionen.....	4
2.1.1	Biografie	4
2.1.2	Biografiearbeit.....	4
2.1.3	Weitere Grundbegriffe.....	6
2.2	Abgrenzung	7
2.2.1	Abgrenzung Biografie zu Lebenslauf	7
2.2.2	Abgrenzung Biografiearbeit zu Therapie.....	7
2.3	Bezug zu psychologischen Theorien.....	8
2.3.1	Psychoanalyse.....	8
2.3.2	Humanistische Psychologie	8
2.3.3	Konstruktivismus.....	9
2.3.4	Persönlichkeitspsychologie	9
2.4	Beratungsansätze in der Biografiearbeit	11
2.4.1	Ressourcenorientierter Ansatz.....	11
2.4.2	Systemischer Ansatz	12
2.4.3	Narrativer Ansatz	13
2.5	Biografiearbeit in der Praxis	14
2.5.1	Arbeitsfelder und Zielgruppen	14
2.5.2	Methoden.....	14
2.6	Biografiearbeit im Kontext der Laufbahnberatung	15
2.6.1	Laufbahngestaltung in der Arbeitswelt 4.0	16
2.6.2	Berufliche Übergänge bei Erwachsenen	16

2.6.3	Moderne, ganzheitliche Laufbahnberatung	19
2.6.4	Narrative Ansätze in der Laufbahnberatung	20
2.6.5	Ressourcenorientierte Biografiearbeit in der Laufbahnberatung.....	21
3	Empirische Untersuchung.....	23
3.1	Erhebungsmethode.....	23
3.2	Auswahl der Expertinnen und Experten	24
3.3	Durchführung der Befragungen.....	25
3.4	Auswertung.....	25
4	Ergebnisse	27
4.1	Stellenwert.....	27
4.1.1	Stellenwert innerhalb der Laufbahnberatung.....	27
4.1.2	Bedeutung und Ziel der biografischen Arbeit	28
4.2	Methoden.....	29
4.2.1	Einsatz von biografisch-narrativen Methoden.....	29
4.2.2	Methodenwahl	30
4.3	Bedeutung der Biografiearbeit für die Bewältigung beruflicher Übergänge.....	31
4.3.1	Berufliche Übergänge in der Arbeitswelt 4.0	31
4.3.2	Funktionen der Biografiearbeit	33
4.3.3	Ressourcenorientierte Biografiearbeit	35
4.4	Rahmenbedingungen.....	35
4.4.1	Allgemeine Voraussetzungen	36
4.4.2	Wann ist Biografiearbeit sinnvoll/nicht sinnvoll	36
4.5	Herausforderungen und Grenzen der Biografiearbeit.....	37
4.5.1	Herausforderungen	37
4.5.2	Abgrenzung zur Therapie	39
4.5.3	Grenzen.....	39
5	Diskussion	41
5.1	Stellenwert.....	41
5.1.1	Stellenwert innerhalb der Laufbahnberatung.....	41

5.1.2	Bedeutung und Ziel der biografischen Arbeit	42
5.2	Methoden.....	42
5.2.1	Einsatz von biografisch-narrativen Methoden.....	42
5.2.2	Methodenwahl	43
5.3	Bedeutung der Biografiearbeit für die Bewältigung beruflicher Übergänge.....	43
5.3.1	Berufliche Übergänge in der Arbeitswelt 4.0	43
5.3.2	Funktionen der Biografiearbeit	44
5.3.3	Ressourcenorientierte Biografiearbeit	44
5.4	Rahmenbedingungen.....	45
5.4.1	Allgemeine Voraussetzungen	45
5.4.2	Wann ist Biografiearbeit sinnvoll/nicht sinnvoll	45
5.5	Herausforderungen und Grenzen der Biografiearbeit	46
5.5.1	Herausforderungen	46
5.5.2	Abgrenzung zur Therapie	47
5.5.3	Grenzen.....	47
5.6	Reflexion der Untersuchung.....	48
6	Fazit und Ausblick	49
7	Literaturverzeichnis.....	51
Anhang A	57
Anhang B	60

Abbildungsverzeichnis

Abbildung 1. Integratives Modell der Persönlichkeitspsychologie	10
Abbildung 2. Karriere-Ressourcen Modell	18
Abbildung 3. Modell der Persönlichkeits- und Identitätskonstruktion	21

Tabellenverzeichnis

Tabelle 1 <i>Auswahl der Expert:innen mit den Biografischen Daten</i>	24
---	----

Abkürzungsverzeichnis

BIZ	Berufsinformationszentrum, -zentren
BSLB	Berufs-, Studien- und Laufbahnberatung
CCT	Career Construction Theory
CCI	Career Construction Interview
FaBia	Fachverband für Biografiearbeit (Deutschland)
MPI	Modell der Persönlichkeits- und Identitätskonstruktion
PSI-Theorie	Theorie der Persönlichkeits-System-Interaktion
SBFi	Staatssekretariat für Bildung, Forschung und Innovation (Schweiz)

1 Einleitung

1.1 Einstieg ins Thema

«Das Leben kann nur in der Schau nach rückwärts verstanden, aber nur in der Schau nach vorwärts gelebt werden.»

– Søren Kierkegaard, Philosoph, 1813 – 1855

Berufliche Laufbahnen sind im Wandel; sie verlaufen nicht mehr linear und vorhersehbar, sondern zunehmend individuell und flexibel. Erwachsene sind heute gefordert, ihre Laufbahn proaktiv über die gesamte Lebensspanne zu gestalten. Da berufliche Übergänge im Vergleich zu früher zunehmen, sind wiederholt Laufbahnentscheidungen während eines Berufslebens zu treffen. Viele Personen fühlen sich in der heutigen Zeit verunsichert, da es kaum mehr Vorbilder oder Rollenmodelle gibt. Deshalb suchen sie in der modernen, dynamischen Arbeitswelt und insbesondere bei beruflichen Übergängen vermehrt Orientierungshilfe. Beratung und Begleitung im gesamten Lebenslauf sowie regelmässige berufliche Standortbestimmungen werden immer wichtiger. Vor diesem Hintergrund gewinnen die Persönlichkeits- und Identitätsentwicklung an Bedeutung. Fragen wie «Wer bin ich?», «Wie bin ich zu dem geworden?» und «Wohin möchte ich mich noch entwickeln?» treten vermehrt ins Zentrum.

Angesichts der wachsenden Komplexität, mit der sich Klientinnen und Klienten in der heutigen Arbeitswelt konfrontiert sehen, erfahren narrative/konstruktivistische Methoden in der Laufbahnberatung zunehmend an Aufmerksamkeit. Biografiearbeit ist eine strukturierte Form der Selbstreflexion und leitet Erwachsene an, ihre (Berufs-)Biografie ganzheitlich zu reflektieren. Biografiearbeit integriert sowohl ressourcenorientierte, narrative als auch systemische Ansätze und unterstützt Personen bei der Sinn- und Identitätsarbeit. Ein Blick zurück soll helfen, Vergangenheit – Gegenwart und Zukunft sinnvoll zu verbinden, damit die nächsten Schritte in der beruflichen Laufbahn bewusst und selbstbestimmt gemacht werden können.

1.2 Ausgangslage und Fragestellungen

Die Berufs-, Studien- und Laufbahnberatung (BSLB) hat den Auftrag, Personen bei der aktiven Gestaltung ihrer individuellen Erwerbsbiografie über das ganze Erwerbsleben zu unterstützen und zu begleiten. Im Bericht von Prof. Dr. Andreas Hirschi (2018), im Auftrag des Staatssekretariats für Bildung, Forschung und Innovation (SBFI) und im Rahmen des Projekts

«Berufsbildung 2030 – Vision und Strategische Leitlinien», wird unter anderem folgendes Kernmerkmal einer modernen, zukunftsgerichteten BSLB definiert:

«BSLB fokussiert darauf, Personen im Umgang mit der dynamischen Arbeitswelt zu unterstützen, indem sie durch narrative und konstruktivistische Beratungsansätze bei der Konstruktion einer subjektiv sinnhaften Berufsbiographie und beruflichen Identität hilft.» (S. 6)

In diesem Zusammenhang stiess die Autorin vor einiger Zeit auf einen interessanten Fachartikel von Isabel Morgenstern (2021), worin sie die ressourcenorientierte Biografiearbeit im Kontext von Beratung beschreibt und einen Bezug zur Berufs- und Laufbahnberatung herstellt. Dadurch wurde das Interesse für die biografische Arbeit und ihre Arbeitsmethoden geweckt. Zu Beginn standen folgende Fragen im Mittelpunkt: Was ist unter Biografiearbeit zu verstehen? Welche Rolle spielt diese innerhalb der Laufbahnberatung und welche Methoden werden in diesem Kontext eingesetzt? Wie kann die Biografie in der Beratung als Ressource genutzt werden? Ist die Biografiearbeit wirklich der Schlüssel für eine positive, selbstbestimmte und nachhaltige Laufbahngestaltung?

Aufgrund der Ausgangslage will die Autorin in dieser Arbeit die Bedeutung, Methoden und Grenzen der Biografiearbeit im Kontext der Laufbahnberatung untersuchen. Dabei wird der Fokus auf die ressourcenorientierte Biografiearbeit bei beruflichen Übergängen gerichtet. Um neue Erkenntnisse sowie einen Beitrag für die Praxis zu erlangen, ergeben sich daraus folgende konkreten Forschungsfragen:

- **Was ist unter ressourcenorientierter Biografiearbeit zu verstehen und welchen Stellenwert nimmt diese in der Laufbahnberatung ein?**
- **Welche Methoden der Biografiearbeit werden im Kontext der Laufbahnberatung eingesetzt?**
- **Welche Bedeutung hat die Biografiearbeit für die Bewältigung beruflicher Übergänge?**
- **Was gilt es bei der Biografiearbeit zu beachten: Rahmenbedingungen, Herausforderungen und Grenzen in der Beratung?**

1.3 Zielsetzung

Das Ziel dieser Arbeit ist es, Bedeutung, Methoden und Grenzen der Biografiearbeit im Kontext der Laufbahnberatung zu untersuchen. Der Fokus wird dabei auf die ressourcen-

orientierte Biografiearbeit bei beruflichen Übergängen gelegt. Aus diesem Grund wird in dieser Arbeit auch einen Bezug zur Arbeitswelt 4.0 hergestellt. Die Autorin möchte in Interviews, die im Rahmen dieser Arbeit durchgeführt werden, Erfahrungen von Expertinnen und Experten aus der Praxis abholen. Um die Forschungsfragen zu beantworten, werden die Ergebnisse aus der empirischen Untersuchung mit den theoretischen Grundlagen zusammengeführt, verglichen und diskutiert. Der Blick in die Praxis soll den Stellenwert, die Rahmenbedingungen sowie die Herausforderungen und Grenzen der Biografiearbeit in der Laufbahnberatung aufzeigen. Zusätzlich kann die Arbeit einer Methodenerweiterung für die Praxis dienen.

1.4 Aufbau der Arbeit

Im ersten Teil der Arbeit geht es um die Definition und Abgrenzung der Biografiearbeit sowie deren Bezug zu theoretischen und wissenschaftsbasierten Grundlagen. Dabei wird zuerst ein Bezug zu psychologischen Theorien hergestellt. Verschiedene Beratungsansätze werden darauffolgend beleuchtet sowie Arbeitsfelder, Zielgruppen und Methoden der Biografiearbeit aufgeführt. Danach wird auf die Laufbahngestaltung in der Arbeitswelt 4.0 eingegangen und Modelle zur Bewältigung beruflicher Übergänge vorgestellt. Im Anschluss folgt eine Beschreibung narrativer Ansätze in der Laufbahnberatung. Auf das Hauptthema, der ressourcenorientierten Biografiearbeit im Kontext der Laufbahnberatung, wird am Ende dieses ersten Teils eingegangen.

Im zweiten Teil stehen die empirische Untersuchung sowie das methodische Vorgehen im Zentrum. Die qualitative Erhebung mittels halbstrukturierten Interviews mit Expert:innen stützt sich dabei auf Mayring (2015, 2016). Die Befragung findet mit vier erfahrenen Laufbahnberater:innen zum Thema Biografiearbeit in der Laufbahnberatung statt. Die Resultate der Untersuchung werden danach anhand der qualitativen Inhaltsanalyse nach Kuckartz (2016) ausgewertet, präsentiert und mit Zitaten der befragten Personen ergänzt.

Im dritten und letzten Teil der Arbeit werden die Ergebnisse zusammengefasst, interpretiert und diskutiert. Eine kritische Reflexion der Untersuchung sowie ein Ausblick schliessen die Arbeit ab.

2 Theoretische und wissenschaftsbasierte Fundierung

Die Definition des Begriffs «Biografiearbeit», die Abgrenzung von anderen Bereichen sowie der Bezug zu theoretischen/wissenschaftsbasierten Grundlagen bilden die Ausgangslage dieser Arbeit.

2.1 Definitionen

Einleitend werden «Biografie», «Biografiearbeit» und weitere Grundbegriffe definiert. Es ist in einem ersten Schritt wichtig zu klären, worum es sich bei der Biografiearbeit handelt und welche Funktionen sie beinhaltet.

2.1.1 Biografie

Der Terminus Biografie stammt aus dem Griechischen und setzt sich zusammen aus *bios*, deutsch «Leben», und *graphein*, deutsch «schreiben, abbilden, zeichnen, darstellen». Biografie wird auch mit Lebensbeschreibung definiert. Diese umfasst die Lebensgeschichte eines Menschen als Abfolge von Lebensereignissen. Hölzle und Jansen (2011, S. 31) weisen darauf hin, dass «[...] eine Biografie kein passives Abbild eines Lebens darstellt, sondern dass eine Lebensbeschreibung ein Gestaltungsprodukt ist, ein Ergebnis von reflexiven, selektiven und gestaltenden Prozessen.» Biografie entsteht durch Wahrnehmung, Erinnerung und Ausdruck dessen, was das Individuum erlebt hat. Da sie durch verschiedene Faktoren geprägt wird, wandelt sich die Biografie dabei stets. Mieth (2017, S. 21) konkretisiert die Definition von Biografie wie folgt: «Biografien sind subjektive und bedeutungsstrukturierte Konstruktionen des individuellen Lebens, wie sie sich in der kognitiven, emotionalen und körperlichen Auseinandersetzung zwischen individuellem Erleben und gesellschaftlichen und kulturellen Dimensionen herausbilden».

2.1.2 Biografiearbeit

In der Literatur existiert bis heute keine einheitliche Definition von Biografiearbeit. Die begriffliche Unklarheit und Unschärfe besteht laut Mieth (2017, S. 46) deshalb, weil in die Biografiearbeit unterschiedliche Traditionslinien eingegangen sind. Die Biografiearbeit hat sich aus drei Hauptrichtungen entwickelt: der Sozial- und Erziehungswissenschaften, der (Psycho-)Therapie und Psychologie sowie der Geschichtswissenschaften. Heute beinhaltet Biografiearbeit unterschiedliche Rahmenkonzepte, Verfahren, Therapieansätze und Haltungen. Hölzle und Jansen (2011) bemerken, dass statt einer definitorischen Klärung oftmals beschrieben wird, welche Funktionen die Biografiearbeit beinhaltet und was damit erreicht werden soll. Sie heben zudem hervor, dass es bisher keine empirische Forschung zur Wirksamkeit von Biografiearbeit oder den einzelnen Methoden gibt.

Aufgrund des uneinheitlichen Gebrauchs des Begriffs Biografiearbeit sollen an dieser Stelle einige zentrale Definitionen und Merkmale aus der Literatur zusammengeführt werden:

Der Fachverband für Biografiearbeit (FaBia e.V., 2022) beschreibt Biografiearbeit als Sammelbegriff verschiedener Formen professionell und wissenschaftlich unterstützter Erinnerungsarbeit. Gemäss Hölzle und Jansen (2011, S. 31) verweist der Begriff Arbeit im Kontext von Biografie «[...] auf einen absichtsvollen, bewussten, zielgerichteten und aktiven Prozess». Bei der Biografiearbeit geht es für sie um Fragen wie: «Wer bin ich, was sind meine Wurzeln, was ist mir wichtig und wer will ich sein?» (2011, S. 35). Vor diesem Hintergrund hat die biografische Arbeit die Funktion, Menschen bei der Entwicklung der Identität, der Sinnfindung sowie bei der Integration von Erfahrungen ins Lebenskonzept zu unterstützen. Hölzle und Jansen (2011, S. 39 f.) verstehen darunter eine sinnstiftende Verknüpfung von Vergangenheit, Gegenwart und Zukunft. Eine weitere Aufgabe der Biografiearbeit besteht für sie darin, Personen bei der Bewältigung von belastenden Lebensereignissen zu unterstützen und zu stabilisieren. Das Bewusstmachen und die Aktivierung von Ressourcen spielen für Hölzle und Jansen (2011) in diesem Zusammenhang eine bedeutende Funktion. Röhrbein (2019) beschreibt, dass es bei der Biografiearbeit darum gehe, mittels angeleiteter Selbstreflexion den Sinn des Lebens zu erkennen und sich der eigenen Stärken bewusst zu werden. Er spricht deshalb bei der biografischen Arbeit von «sinnstiftendem Erinnern» (2019, S. 48). Für Ruhe (2014) hingegen wird in der Biografiearbeit rückblickend versucht, Lebenserfahrungen zu ordnen und ihnen Bedeutung zuzuschreiben. Es gehe dabei um die Integration der Lebensgeschichte, die bei der biografischen Arbeit ergänzt, erweitert oder korrigiert wird. Beim biografischen Coaching werden laut Ruhe (2014) Menschen durch Entwicklungen, Krisen, Umbruch- und Entscheidungssituationen und somit bei verschiedenen Übergängen begleitet. Dadurch erfahren sie Lebensorientierung und Ermutigung. Markert und Schollas (2022, S. 210 ff.) definieren Biografiearbeit als einen ganzheitlichen Ansatz, bei dem sowohl emotionale als auch rationale Ebenen angesprochen und miteinander in Beziehung gesetzt werden. Für sie ist Biografiearbeit ein kreativer Prozess, bei dem mittels Sprache und dem Erzählen neue Bilder und Geschichten entworfen und Potenziale aktiviert werden. Miethe (2017, S. 24) fasst die unterschiedlichen Funktionen, Bedeutungen, Zielsetzungen und Beschreibungen folgendermassen zusammen: «Ausgehend von einem ganzheitlichen Menschenbild ist Biografiearbeit eine strukturierte Form der Selbstreflexion in einem professionellen Setting, in dem an und mit der Biografie gearbeitet wird. Die angeleitete Reflexion der Vergangenheit dient dazu, Gegenwart zu verstehen und Zukunft zu gestalten.»

2.1.3 Weitere Grundbegriffe

Die **Biografieforschung** ist seit den 1930er Jahren bekannt und stellt eine sozial- und erziehungswissenschaftliche Forschungstradition dar. Gemäss Miethe (2017) wird bei der Forschung die Biografie dazu genutzt, zu allgemeinen sozialwissenschaftlichen Erkenntnissen zu gelangen. Miethe (2017) definiert, dass bei der Biografieforschung der Fokus auf Lern- und Bildungsgeschichten gerichtet ist. Im Gegensatz dazu stehe bei der Biografiearbeit (siehe Kapitel 2.1.2) das biografische Verstehen und die Weiterentwicklung der Biografien im Mittelpunkt.

Der Begriff **Biografizität** ist vom Soziologen Peter Alheit geprägt. Alheit (2020, S. 91) umschreibt den Begriff als «[...] produktive Ressource des Umgangs mit sich selbst und der Welt». Dabei bedeutet Biografizität nach Alheit (2020), die Fähigkeit, das Leben in den Kontexten, in denen es die Menschen verbringen, immer wieder neu auszulegen und als gestaltbar zu erfahren.

Biografische Kompetenz wird in der Literatur unterschiedlich definiert. Nohl (2015) versteht darunter die Reflexionsfähigkeit in Bezug auf die eigene Biografie. Für sie umfasst biografische Kompetenz «[...] vergangene Erfahrungen anzuerkennen, sich mit den persönlichen Werten und Interessen auseinanderzusetzen und auf dieser Basis Lebensentwürfe und Zielsetzungen für die Zukunft zu entwickeln.» (Nohl, 2015, S. 32). Klingenberg (2017) beschreibt den Begriff als die Fähigkeit, das eigene Leben bewusst gestalten zu können. Laut Hölzle und Jansen (2011, S. 22) gehört die «biografische Verknüpfungsfähigkeit» zu einer Schlüsselkompetenz in der Arbeit an der eigenen Biografie. Sie verstehen darunter das biografische Bewusstsein, das Kognition, Emotion und Körper umfasst und verbindet.

Im Gegensatz zu Nohl (2015), Klingenberg (2017) sowie Hölzle und Jansen (2011) bezieht Ruhe (2014) diesen Begriff auf die Person, die im beruflichen Kontext biografisch arbeitet. Für ihn setzt Biografiearbeit seitens der Beratungsperson biografische Kompetenz voraus, die man in der Auseinandersetzung mit der eigenen Biografie zuerst entwickeln muss. Biografische Kompetenz beinhaltet laut Ruhe (2014) sowohl fachliche Fähigkeiten als auch Selbstkompetenz. Eine achtsame Haltung und die Fähigkeit zum aktiven Zuhören werden in der professionellen Arbeit vorausgesetzt, da beim Erzählen der Lebensgeschichte hohe Anforderungen an die Aufmerksamkeit und die Geduld der Beratungsperson gestellt werden.

2.2 Abgrenzung

Zunächst wird die Biografie vom Lebenslauf unterschieden. Diese Klärung ist für die weitere Arbeit und insbesondere zur Beantwortung der Forschungsfragen wichtig. Danach wird die Biografiearbeit im Kontext von Beratung zur Therapie abgegrenzt.

2.2.1 Abgrenzung Biografie zu Lebenslauf

Für die Biografiearbeit wird die Unterscheidung von Lebenslauf und Biografie als wichtig erachtet. Miethe (2017, S. 13) beschreibt den Unterschied folgendermassen: «Während ein Lebenslauf nur die äusseren, chronologischen Daten eines Lebens erfasst, beinhaltet eine Biografie zusätzlich noch die subjektive Bedeutung, welche diese Fakten für die jeweilige Person haben.» Der Lebenslauf besteht in der Regel aus den «harten, objektiven Fakten» des Lebens (Geburt, Schulzeit, Aus- und Weiterbildungen, Berufstätigkeit etc.); während eine Biografie durch persönliche Erinnerungen sowie den Ausdruck und die Bedeutungszuschreibung des Erlebten entsteht.

2.2.2 Abgrenzung Biografiearbeit zu Therapie

Eine klare Abgrenzung der Biografiearbeit im Kontext von Beratung zur Therapie ist schwierig, da dieser Ansatz Einflüsse aus sehr unterschiedlichen Richtungen aufgenommen hat (vgl. Kapitel 2.1.2). Je nach Arbeitsfeld oder Zielgruppe wird der Biografiearbeit eine andere Funktion zuteil. Der wichtigste Unterschied besteht jedoch darin, dass Biografiearbeit Arbeitsmethoden beschreibt; eine Therapie hingegen ein Verfahren zur Milderung bzw. Heilung einer Krankheit ist. Bei einer Therapie wird im Gegensatz zur Biografiearbeit immer von einer Störung eines Verhaltens oder Erlebens ausgegangen. Ein wichtiges Kriterium für die Abgrenzung von Therapie und Beratung ist laut Grolimund (2014) das Ausmass und die Intensität (Krankheitswert) eines Problems. So besteht das Ziel von Therapien, dessen Ursache aufzudecken und durch unterschiedliche Massnahmen die Gesundheit wiederherzustellen. Grolimund (2014) betont, dass Therapeut:innen über fundierte Kenntnisse verfügen müssen, um psychische Störungen klassifizieren, diagnostizieren und behandeln zu können. Im Unterschied dazu benötigen Beratungspersonen dieses Wissen nicht; sie müssen jedoch in der Lage sein, Störungen zu erkennen und Ratsuchende bei Bedarf an geeignete Stellen weiter zu verweisen. Ausserdem ist für Hölzle und Jansen (2011) im Rahmen von psychotherapeutischen Verfahren die Interpretation biografischer Informationen stark an die klinische Theorie und die Therapeut:innen gebunden. In der Biografiearbeit interpretieren hingegen die Personen gemäss diesen Autorinnen ihre Lebensgeschichte selbst. Miethe (2017) definiert zudem eine unterschiedliche Tiefe und Dauer der Arbeit zwischen Biografiearbeit und Psychotherapie. Sie hebt hervor, dass auch in der Biografiearbeit unbewusste Konflikte angesprochen werden können, auch wenn dies gar nicht beabsichtigt war. Ruhe

(2014) meint, dass es in der Biografiearbeit nicht darum geht, die Lebensgeschichte aufzuarbeiten und sich dabei Krisen oder Traumata zu stellen. Er erachtet es als wichtig, dass Beratungspersonen die eigenen professionellen Grenzen beachten. Auch Morgenstern (2021) betont, dass Biografiearbeit keine Psychotherapie ersetzen kann und der Fokus vor allem auf dem Aspekt der Stabilisierung liegen sollte.

Im Gegensatz dazu vertritt Röhrbein (2019) die Meinung, dass Biografiearbeit zwar kein therapeutisches Vorgehen ist, die Übergänge zu Beratung und Therapie je nach Kontext jedoch durchaus fließend sein können. Für Grolimund (2014) sind Beratung und Therapie trotz klaren Unterschieden überlappende Konzepte, denn sowohl Therapeut:innen als auch Psycholog:innen bedienen sich Methoden wie Gesprächsführung, Übungen und psychologischen Arbeitsmitteln. So kommt die Biografiearbeit heute in der therapeutischen wie auch in der beraterischen Arbeit professionell zum Einsatz.

2.3 Bezug zu psychologischen Theorien

Wie in Kapitel 2.1.2 dargestellt, sind in die Biografiearbeit unterschiedliche Traditionslinien eingegangen. Im folgenden Kapitel werden die wichtigsten psychologischen Theorien in Verbindung mit Biografiearbeit aufgeführt. Dabei werden diese nicht vollständig beschrieben; vielmehr werden relevante Aspekte herausgegriffen und in einen Bezug zur Biografiearbeit gesetzt.

2.3.1 Psychoanalyse

Laut Psychoanalyse verfügt die menschliche Psyche über drei Bewusstseinsstufen: Das Bewusste, das Vorbewusste und das Unbewusste. Die Theorie nach Freud besagt, dass das Unbewusste das Erleben und Verhalten einer Person beeinflusst und leitet (Wirtz & Dorsch, 2021).

Miethe (2017) stellt hier einen Bezug zur Biografiearbeit her und beschreibt, dass Erfahrungen in verschiedenen Schichten der Biografie abgelagert bzw. verdrängt sind. Daraus schliesst sie, dass wenn wir uns mit Lebensgeschichten beschäftigen, wir es auch immer mit unbewussten Anteilen zu tun haben. Diese können gemäss Miethe (2017) in Form von emotionalen Äusserungen oder Reaktionen in Erscheinung treten. Im Gegensatz zur Psychoanalyse, die vor allem defizitorientiert ist und mit projektiven Verfahren arbeitet, wird in der Biografiearbeit der Fokus insbesondere auf Stärken und Ressourcen gerichtet.

2.3.2 Humanistische Psychologie

Im Humanistischen Menschenbild nach Rogers (1981) wird der Mensch als autonomes, ganzheitliches Wesen betrachtet, welches nach Selbstverwirklichung strebt und ein Leben lang

lern- und entwicklungsfähig bleibt. Jeder Mensch hat im Sinne Rogers (1981) ein Bedürfnis nach Anerkennung, innerem Wachstum und verfügt über eine Ziel- und Sinnorientierung. Der Klienten- und personenzentrierte Beratungsansatz nach Rogers (1981) basiert auf dem Humanistischen Menschenbild. Bei diesem Ansatz werden drei zentrale Beziehungsaspekte definiert: Wertschätzung, Empathie und Kongruenz. Damit eine tragfähige Beziehung im Beratungssetting gelingt, wird dem Beziehungsaufbau und der Beziehungsgestaltung besonderes Augenmerk gewidmet.

Auch der Biografiearbeit liegt das Menschenbild der Humanistischen Psychologie zugrunde. In diesem Zusammenhang merkt Miethe (2017, S. 69) an, dass in der Arbeit mit Klient:innen auf eine förderliche Umgebung geachtet werden sollte, so dass eine Selbstentwicklung stattfinden kann. Eine achtsame, empathische und wertschätzende Haltung sowie eine vertrauensvolle Atmosphäre bilden dabei die Voraussetzung. Wie beim ganzheitlichen Ansatz nach Rogers (1981) steht auch bei der Biografiearbeit die Klientin oder der Klient im Mittelpunkt und ist dabei als Expertin/Experte ihrer/seiner selbst zu betrachten.

2.3.3 Konstruktivismus

Der Konstruktivismus hat sich in der Mitte des 20. Jahrhunderts aus dem Humanismus entwickelt. Die Theorie basiert auf der Annahme, dass Personen eine subjektive Realität aktiv konstruieren und nicht einfach aufgrund der objektiven Realität handeln. Beim sozialkonstruktivistischen Ansatz wird gemäss Gergen und Gergen (2009) die soziale Interaktion in den Vordergrund gerückt. Die Wirklichkeit wird dabei über soziale Prozesse und interpersonellen Beziehungen konstruiert.

Biografien sind subjektive Konstruktionen. Ruhe (2014, S. 19) nimmt darauf Bezug und definiert: «Biografie ist immer die Erzählung eines Menschen von sich selbst. Sie ist nicht zwangsläufig Realität: Menschen filtern offenbar ihre Erfahrungen und Erlebnisse, um eine für sie tragbare Wirklichkeit zu kreieren.» Laut Hölzle und Jansen (2011, S. 35) können die Klient:innen bei der Biografiearbeit bei der Konstruktion und Entwicklung ihrer Identität unterstützt werden, indem die persönlichen Erfahrungen in das eigene Lebens- und Selbstkonzept integriert werden. Unter strukturierter Anleitung, d. h. in der sozialen Interaktion, wird in der Biografiearbeit die eigene Lebensgeschichte erzählt, reflektiert und in einen Deutungshorizont gestellt.

2.3.4 Persönlichkeitspsychologie

Das Rahmenmodell der Persönlichkeit von McAdams und Pals (2006) ist ein integrativer und entwicklungsorientierter Ansatz. Das Modell setzt sich mit der Einzigartigkeit des Individuums auseinander und zeigt, dass jede Lebensgeschichte einmalig ist. In diesem Rahmenmodell

wird der Mensch nicht isoliert, sondern immer im Kontext seiner Umwelt betrachtet. Es umfasst fünf Prinzipien zum Verständnis der Persönlichkeit:

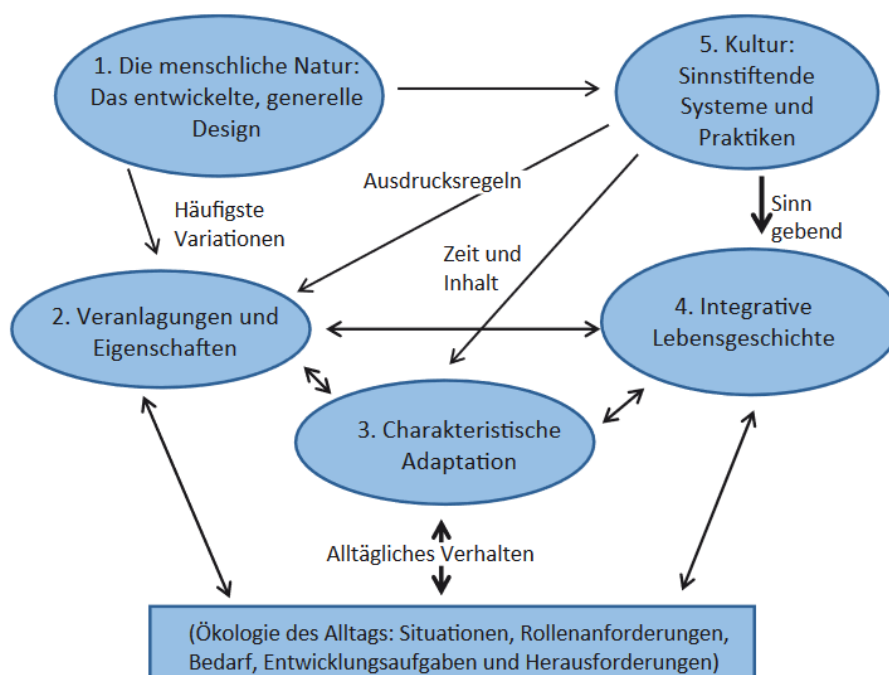


Abbildung 1. Integratives Modell der Persönlichkeitspsychologie nach McAdams und Pals (2006; zitiert nach Herzberg & Roth, 2014, S. 8)

In dieser Arbeit wird speziell auf das vierte Prinzip eingegangen, die «integrative Lebensgeschichte». Bei diesem werden die Identität und das Sinnerleben eines Menschen wie folgt beschrieben (McAdams und Pals, 2006; zitiert nach Herzberg & Roth, 2014, S. 6):

Identität wird als *narrative Identität* verstanden, d. h. als eine Lebenserzählung, die eine Person immer wieder erzählt, um die rekonstruierte Vergangenheit und die antizipierte Zukunft in ein mehr oder weniger kohärentes Ganzes zu integrieren und damit Sinn und Bedeutung des eigenen Lebens zu konstruieren.

Für die Persönlichkeitsentwicklung sind nach McAdams (2013; zitiert nach Schreiber, im Druck) folgende drei Ebenen des Selbst von Bedeutung:

- **Soziale Akteurin/sozialer Akteur:** Werte, Persönlichkeitseigenschaften
- **Motivierte Agentin/motivierter Agent:** Motive, Bedürfnisse, Ziele
- **Autobiografische Autorin/autobiografischer Autor:** Reflexivität, Identität

Das Selbst als Akteur:in, das Selbst als Agent:in sowie das Selbst als Autor:in beginnen in unterschiedlichen Phasen der Entwicklung eines Menschen, überlagern sich und stehen in Bezug zueinander (Schreiber, 2020).

Die Grundstrukturen des Rahmenmodells mit den drei Ebenen des Selbst nach McAdams (2013) ist auch im Modell der Persönlichkeits- und Identitätskonstruktion (MPI) von Schreiber (2022a, 2022b) integriert. Auf dieses Modell wird später in Kapitel 2.6.4 näher eingegangen.

Auch bei der Biografiearbeit geht es um die Einzigartigkeit des Individuums, respektive um die einzigartige Lebensgeschichte einer Person. Gemäss Hölzle und Jansen (2011, S. 50) hat Identitätsentwicklung eine innere Dimension (Bedürfnis nach Kohärenz, Authentizität, Selbstanerkennung und Sinnhaftigkeit) und eine äussere Dimension (auf Passung ausgerichtet: Aufrechterhaltung der Handlungsfähigkeit, Anerkennung und Integration). Im Rahmen der Identitätsentwicklung geht es bei der Selbstreflexion nach Hölzle und Jansen (2011, S. 50) darum, die Person zu unterstützen, sich selbst «im Fluss der Lebensgeschichte zu verstehen». Durch die biografische Arbeit sollen Vergangenheit, Gegenwart und Zukunft geordnet, sinnhaft gedeutet und schlussendlich miteinander in Bezug gebracht werden. Für Hölzle und Jansen (2011, S. 35) stehen bei der angeleiteten Reflexion existentielle Fragen nach der eigenen Identität und der Sinnhaftigkeit im Zentrum: «Wer bin ich?», «Was ist mir wichtig?», «Was sind meine Wurzeln?», «Wer will ich sein?».

2.4 Beratungsansätze in der Biografiearbeit

Nachdem die zentralen psychologischen Theorien beschrieben wurden, soll in diesem Kapitel auf die wichtigsten drei Ansätze, welche die Biografiearbeit vereint, eingegangen werden. Dabei werden die wesentlichen Merkmale des ressourcenorientierten, systemischen und narrativen Ansatzes erläutert und in Bezug zur Biografiearbeit gesetzt.

2.4.1 Ressourcenorientierter Ansatz

Beim ressourcenorientierten Ansatz wird der Fokus auf die Ressourcen und nicht auf die Defizite oder Probleme einer Person gelegt. Als Ressourcen gelten alle Fähigkeiten, Fertigkeiten und Kompetenzen, die von einer Person positiv bewertet werden und sie dazu befähigt, ihre Ziele zu erreichen. Für Bamberger (2022, S. 60) handelt es sich bei Ressourcen um «individuelle und kontextuelle Gegebenheiten, die es ermöglichen, Bedürfnisse zu befriedigen, Ziele zu erreichen und insgesamt das Leben wunschgemäss zu gestalten». Bamberger (2022) betont, dass Ressourcen eine Entwicklung und Veränderung ermöglichen, diese aber erst wirken, wenn sie kognitiv-emotional präsent sind. Mit der Aktivierung der

persönlichen Ressourcen kann zudem das Vertrauen der Person in die eigenen Fähigkeiten gestärkt werden. Schär et al. (2012, S. 129) unterscheiden zwischen:

- internen Ressourcen = Handlungsmuster, Kognitionen und Emotionen einer Person
- relationalen Ressourcen = Beziehungs- und Interaktionsmuster und
- externen-sozialen Ressourcen = alle Hilfsmittel und Helfer:innen im Lebensumfeld

Aus der Sicht von Klingenberg (2017, S. 66) kann Biografiearbeit «nichts anderes sein als ressourcenorientiert». Das heisst, dass bei der biografischen Arbeit auf das geschaut wird, was Menschen sind, können, schon bewältigt oder geleistet haben. Die ressourcenorientierte Biografiearbeit orientiert sich somit an den Ressourcen, Potentialen und am Gelungenen (und nicht an den Defiziten). Der Begriff Ressourcen beinhaltet für Hölzle und Jansen (2011, S. 42 ff.) nebst materiellen auch intra- und interpersonellen Ressourcen. Sie meinen damit die Verfügbarkeit positiver Personen- und Umweltpotentiale («Kraftquellen»), die zur Bewältigung von Anforderungen und Lebensaufgaben von zentraler Bedeutung sind. Nebst Fähigkeiten, Fertigkeiten und Kompetenzen können dies auch Bewältigungsstrategien oder unterstützende Beziehungen sein. Die Biografie kann gemäss Hölzle und Jansen (2011, S. 45) als eigentlicher «Ressourcenpool» genutzt werden. Für sie geht es in der ressourcenorientierten Biografiearbeit darum, «[...]KlientInnen anzuleiten, aus der eigenen Lebensgeschichte Kraft zu schöpfen, Ressourcen und Potenziale zu entdecken sowie Ziele zu entwickeln, die als Kraftquelle dienen können.» (Hölzle & Jansen, 2011, S. 47). Eine wichtige Funktion der Biografiearbeit besteht darin, biografische Ressourcen bewusst und nutzbar zu machen. Ressourcenaktivierung bedeutet für Hölzle und Jansen (2011), dass im Erzählen bzw. Erinnern von Lebenssituationen Ressourcen identifiziert, verstärkt und auf zukünftige Herausforderungen übertragen werden. Das Bewusstwerden der eigenen Handlungs- und Bewältigungskompetenzen spielt bei Herausforderungen wie Krisen eine wichtige Rolle. Denn durch die Erinnerung an gelungene Bewältigung früherer Aufgaben kann laut Hölzle und Jansen (2011) das Gefühl der Selbstwirksamkeit gestärkt werden.

2.4.2 Systemischer Ansatz

Beim systemischen Ansatz wird der Mensch als Teil eines Gesamtsystems betrachtet. Dabei werden Ressourcen und Kompetenzen eines Systems (z.B. Familie, Umfeld) identifiziert und miteinbezogen, um Personen darin zu unterstützen, ihren Handlungsspielraum zu erweitern (Schlippe & Schweitzer, 2016). Die konstante Wechselwirkung oder Beeinflussung zwischen Individuum und seinem System wird beim systemischen Ansatz mit Kybernetik 1. Ordnung beschrieben. Im Rahmen einer Beratung wird die Beratungsperson ebenfalls ein Bestandteil

dieses Systems und nimmt (auch unbewusst) Einfluss darauf; dies wird als Kybernetik 2. Ordnung definiert.

Gemäss Röhrbein (2019) bilden die Grundannahmen der systemischen Beratung das Fundament und den Rahmen für die biografische Arbeit. Dies bedeutet, dass die einzelne Person immer als Teil eines Gesamtzusammenhangs gesehen wird. Ruhe (2014) betont, dass bei der Selbstreflexion der Blick nicht nur auf sich selbst, sondern immer auch auf das Umfeld und die verschiedenen Lebensbereiche gerichtet werden soll. Dadurch, dass die Biografiearbeit das gesellschaftliche Umfeld miteinbezieht, können die individuellen Prozesse des Lebens in einen Sinnzusammenhang gebracht werden. Systemische Arbeitsmethoden werden häufig in die Biografiearbeit integriert und erweitern sowohl die theoretische als auch die methodische Ebene.

2.4.3 Narrativer Ansatz

Der Begriff «narrativ» kommt vom lateinischen «narrare» und bedeutet «erzählen». Der narrative Ansatz hat sich aus dem sozialen Konstruktivismus (vgl. Kapitel 2.3.3) entwickelt. Beim narrativen Arbeiten wird die Aufmerksamkeit auf das Erzählen der persönlichen Lebensgeschichte einer Person gerichtet. Es geht dabei immer um eine subjektive Konstruktion von Wirklichkeit; das heisst, erst im Prozess des Erzählens wird die persönliche Bedeutung konstruiert. Die lebensgeschichtlichen Erfahrungen werden beim Erzählen in eine zeitliche Struktur gebracht, um dadurch Kontinuität und Kohärenz zu gewinnen (Wirtz & Dorsch, 2021). Die narrative Strukturierung ermöglicht es, die Lebensgeschichte für sich und andere verstehbar zu machen. Jede Person nutzt für sich spezifische Narrative, die immer in verschiedene soziale Kontexte eingebettet sind.

Narratives Erzählen und Nachfragen ist ein wesentliches Merkmal von biografischer Arbeit. Durch einen «narrativen Erzählstimulus» kann laut Miethe (2017, S. 88) der Erinnerungsprozess in der Biografiearbeit eingeleitet oder angeregt werden. Im Weiteren werden durch das freie Erzählen selbst erlebte Ereignisse oder bedeutsame Lebensthemen bewusst gemacht, reflektiert und gedeutet. Für Hölzle und Jansen (2011) geht es in der Biografiearbeit beim Erinnern und Erzählen darum, sich selbst als lebendige Gestaltungsperson der eigenen Lebensgeschichte zu erleben. Erst durch das Erzählen können Personen zentrale Werte, Bedürfnisse, Motive, Lebensthemen, Kompetenzen oder Eigenschaften identifizieren und in eine subjektiv sinnhafte Lebensgeschichte integrieren. Dies bedeutet, dass die narrative, sinnstiftende Erzählung die Arbeit an der eigenen Identität und Biografie unterstützen kann.

2.5 Biografiearbeit in der Praxis

In Anschluss an die Beschreibung der zentralen Ansätze der Biografiearbeit wird nun einen Bezug zur Praxis hergestellt. Im ersten Teil dieses Kapitels wird auf die verschiedenen Arbeitsfelder und Zielgruppen eingegangen. Im zweiten Teil werden Methoden der Biografiearbeit vorgestellt. Diese Arbeit verfolgt nicht das Ziel, eine vollständige Auflistung biografischer Verfahren abzubilden, sondern fokussiert sich auf Arbeitsmethoden im Kontext von Beratung und Coaching.

2.5.1 Arbeitsfelder und Zielgruppen

Die Biografiearbeit hat im Verlaufe der Zeit in unterschiedlichen Arbeitsfeldern Einzug gehalten. Wir finden den Ansatz heute im pflegerischen, pädagogischen, beraterischen oder therapeutischen Kontext. Auch in Erzählwerkstätten oder Schreibgruppen wird ein Zugang zum biografischen Arbeiten hergestellt. Die Zielgruppen der Biografiearbeit können in drei Hauptgruppen unterteilt werden: Kinder, Jugendliche und Erwachsene/alte Menschen. Im Kontext der Sozialen Arbeit findet man die Biografiearbeit in verschiedenen psychosozialen Arbeitsfeldern: zum Beispiel in der Kinder- und Jugendhilfe, im Erwachsenenschutz oder in der Pflege und Betreuung von Menschen. Zielgruppen sind: ältere Menschen, Menschen mit Traumatisierungen, Migrant:innen, Menschen mit Beeinträchtigungen, Adoptivkinder, Arbeitslose und viele weitere Personengruppen. Auch im Kontext von Erziehung und Bildung wird mit Methoden der Biografiearbeit gearbeitet; zum Beispiel in Schulen, Heimen oder in der Erwachsenenbildung. Klingenberg (2017) führt aus, dass Biografiearbeit vor allem in der Begleitung von Menschen vor, während und nach Lebenskrisen oder -übergängen zum Einsatz kommt. Gegenstand der Biografiearbeit ist nach Klingenberg (2017) in allen Arbeitsfeldern sowie bei allen Zielgruppen die methodische Anleitung und Begleitung biografischer Selbstreflexion durch professionelle Fachkräfte. Hölzle und Jansen (2011) weisen darauf hin, dass Funktionen und Zielsetzungen auf den jeweiligen Arbeitskontext oder die jeweilige Zielgruppe zugeschnitten werden müssen.

Im Kontext von Beratung und Coaching hat die Biografiearbeit in den letzten Jahren zunehmend an Aufmerksamkeit gewonnen. Auf die ressourcenorientierte Biografiearbeit im Kontext der Laufbahnberatung wird später in Kapitel 2.6.5 spezifisch eingegangen.

2.5.2 Methoden

Die Biografiearbeit integriert eine Vielzahl unterschiedlicher Methoden, die je nach Disziplin, Arbeitskontext oder Zielgruppe eingesetzt werden.

Das **biografische Interview** ist eine von vielen Methoden innerhalb des biografischen Ansatzes. Es ist eine Unterform des narrativen Interviews aus der qualitativen Forschung und wird zur Erfassung von Lebensgeschichten eingesetzt (Hussy et al., 2013). Beim biografisch-

narrativen Interview wird die Erzählung über das eigene Leben bei der interviewten Person angeregt und durch das Erinnern ein Reflexionsprozess in Gang gesetzt. Im Gegensatz zu einer Befragung soll sich der Erzählprozess frei entfalten (vgl. «narratives Erzählen» in Kapitel 2.4.3). Obwohl bei der Biografiearbeit im beraterischen Kontext in der Regel kein klassisches narratives Interview durchgeführt wird, bildet auch hier die narrative Gesprächsführung die Grundlage.

Wie bereits ausführlich geschildert, liegen der Biografiearbeit unterschiedliche Theorien und Ansätze zu Grunde; darüber hinaus liegen ihre weiteren Wurzeln im Bereich der Kunst und Literatur. Daraus haben sich kreativ-gestalterische Methoden entwickelt, die sich heute in unterschiedlichem Kontext wiederfinden (Morgenstern, 2021). Diese Arbeitsmethoden stellen gemäss Gasteiger (2014) eine Erweiterung in der biografischen Arbeit dar, da es gewissen Personen leichter fällt, sich durch Symbole, kreative Medien oder gestalterische Formen auszudrücken. Hölzle und Jansen (2011) beschreiben, dass sich Personen bei der Beschäftigung mit kreativ-gestalterischen Methoden häufig als aktiv, lebendig und schöpferisch erleben und dadurch die Selbstwirksamkeit gestärkt werden kann. Als Einsatz möglicher Medien bieten sich Farben, Ton, Bilder, Fotografien oder Symbole an. Im Rahmen der Biografiearbeit werden eine Vielfalt an kreativ-gestalterischen Ausdrucksformen aufgeführt: Schreiben, Zeichnen, Tanzen, Theater, Film, Musizieren oder Phantasieren. Eine bekannte Methode der Biografiearbeit, die in Beratung und Coaching Einsatz findet, ist die «**Entwicklungslinie**» (auch «Lebenslinie» oder «Zeitstrahl» genannt). Weitere Arbeitsmethoden, die in der Literatur im Beratungssetting beschrieben werden, sind z. B. das «Lebensprofil», «Mein Leben in Kapiteln», die «Lebensphasen», «Themenbiografie», «Lebensrad», «Genogramm-Arbeit», «Timeline» sowie der «Ressourcenbaum».

2.6 Biografiearbeit im Kontext der Laufbahnberatung

Dem Hauptthema, der Biografiearbeit im Kontext der Laufbahnberatung, wird hier ein separates Kapitel gewidmet. Dabei ist es sinnvoll, zuerst einen Bezug zur Laufbahngestaltung in der Arbeitswelt 4.0 herzustellen. Anschliessend wird auf berufliche Übergänge bei Erwachsenen eingegangen und ausgewählte Modelle zu deren Bewältigung dargelegt. Bei der Beschreibung einer modernen, ganzheitlichen Laufbahnberatung wird der Schwerpunkt auf den narrativen Ansatz gesetzt und daraus ein ausgewähltes Modell konkret vorgestellt. Im Anschluss folgt eine Übersicht der Biografiearbeit und ihren biografisch-narrativen Methoden im Kontext der Laufbahnberatung.

2.6.1 Laufbahngestaltung in der Arbeitswelt 4.0

Die Arbeitswelt hat sich in den letzten Jahrzehnten durch Fortschritte in der Technologie (Automatisierung, Robotik, Künstliche Intelligenz), durch Globalisierung und insbesondere durch die Digitalisierung stark verändert. Die heutige Arbeitswelt 4.0 bietet immer weniger Stabilität; sie ist geprägt durch schnellen Wandel und Unplanbarkeit. Die Entwicklungen in Gesellschaft und Arbeitswelt haben auch Auswirkungen auf berufliche Laufbahnen, die fortlaufend den Veränderungen angepasst werden müssen. So verschwinden gradlinige und vorhersehbare Laufbahnen immer mehr – Laufbahnen werden zunehmend individueller und dynamischer. Laufbahngestaltung wird heute als ein lebenslanger, dynamischer Prozess mit diversen Einflussfaktoren innerhalb und ausserhalb der Person beschrieben (Hirschi, 2013). Der heutige Wandel bezieht sich nicht nur auf die Arbeitswelt, sondern ist untrennbar mit anderen Lebensbereichen verbunden und beeinflusst auch das gesellschaftliche Zusammenleben (Hirschi, 2018; Savickas, 2019). Die Bedeutung von Freizeit und Familie oder der Wunsch nach Selbstverwirklichung sowie Selbstbestimmung haben in den letzten Jahren immer mehr an Bedeutung gewonnen (Hirschi, 2015). In der Arbeitswelt 4.0 gibt es einerseits mehr Wahlfreiheit und individuelle Gestaltungsmöglichkeiten als früher, andererseits hat die Eigenverantwortung zugenommen. Die stärkere Selbstorganisation und die grösseren Entscheidungsmöglichkeiten können jedoch für Erwachsene auch eine zunehmende Herausforderung darstellen. Denn mit der grossen Wahlfreiheit steigt laut Gasteiger (2014) die Unsicherheit in Bezug auf die individuelle berufliche Entwicklung. Die wichtigsten Aufgaben moderner Laufbahnentwicklung sind gemäss Nohl (2014, 2020) nebst der Entwicklung von Kompetenzen zur Bewältigung von Übergängen, der Erhalt der Beschäftigungsfähigkeit sowie die Arbeit an der beruflichen Identität. Die Menschen sollen trotz schnellem Wandel Stabilität in sich selbst gewinnen. Hirschi (2015) beschreibt, dass es deshalb wichtig ist, sich seiner Ressourcen, Bedürfnisse und Werte bewusst zu sein. Er hebt hervor, dass in diesem komplexen und dynamischen Umfeld die Arbeitnehmenden gefordert sind, ihre eigene Berufsbiografie proaktiv zu gestalten und dieser auch einen subjektiven Sinn zu geben. Fragen nach Berufung und Sinnhaftigkeit rücken in der Arbeitswelt 4.0 auch für Schreiber (2022a) immer mehr in den Vordergrund.

2.6.2 Berufliche Übergänge bei Erwachsenen

Die zunehmende Flexibilisierung der Arbeitswelt führen gemäss Hirschi und Läge (2008) dazu, dass während einer Laufbahn immer mehr berufliche Übergänge zu bewältigen sind. Personen erfahren heute im Laufe ihrer (beruflichen) Biografie oft eine Vielzahl von Übergängen, die immer mit weitreichenden Veränderungen verbunden sind. Übergänge (berufliche als auch private) sind soziale Zustandswechsel und beinhalten immer Positions- und Rollen-

wechsel (Bußhoff, 2001). Diese Wechsel sind oftmals mit Unsicherheit sowie mit einer Bedrohung des Identitätsgefühl verbunden (Hölzle & Jansen, 2011). Übergänge vollziehen sich ausserdem im Spannungsfeld von Lebenslauf und Biografie und können gemäss Stauber et al. (2013) zur Aktualisierung und persönlichen Konstruktion der eigenen Biografie genutzt werden.

Nach Klingenberger (2017, S. 18 f.) sind unsere Lebensläufe von unterschiedlichen Übergangsarten bestimmt. Er unterscheidet «normierte Übergänge» (Umbruchsituationen, die in der Regel voraussehbar sind, wie zum Beispiel der Eintritt in eine Ausbildung oder ins Pensionsalter), «Brüche» (treten überraschend ein, wie zum Beispiel Arbeitslosigkeit) und «selbst gewählten Übergängen» (zum Beispiel ein freiwilliger Jobwechsel). Berufliche Übergänge bei Erwachsenen finden beispielsweise in Zusammenhang mit einem Stellenwechsel, beruflicher Neuorientierung, Erwerbslosigkeit, Wiedereinstieg, Ausbildung, Selbständigkeit oder Ruhestand statt. Je nach Individuum, Ausgangslage oder Übergangsart (ob selbst gewählt oder ungewollt), verläuft der Bewältigungsprozess unterschiedlich.

Modelle zur Bewältigung beruflicher Übergänge

Super (1990) entwickelte das **Konzept der Laufbahnadaptabilität**. Laufbahnadaptabilität wird darin einerseits als Fähigkeit, sich auf wechselnde Berufs- oder Laufbahnbedingungen einzustellen, andererseits als Kompetenz, mit neuen Arbeitskontexten umzugehen, definiert. Damit Personen bestimmte berufliche Herausforderungen und Aufgaben bewältigen können, benötigen sie laut Super (1990) eine positive Einstellung zu Veränderungen, respektive eine Bereitschaft zum Wandel. Hall (2002) hat das Modell der Laufbahnadaptabilität von Super (1990) weiterentwickelt. Er versteht unter Adaptabilität die Anpassungsfähigkeit, die es für eine erfolgreiche Bewältigung beruflicher Übergänge braucht. Anpassungsfähigkeit umfasst nach Hall (2002) eine klare berufliche Identität, Lernbereitschaft sowie die Fähigkeit, die eigene Person und die Umwelt erfolgreich zu integrieren.

Auch Savickas (2013) hat das Konzept der Laufbahnadaptabilität von Super (1990) und Hall (2002) in seiner Theorie, der Career Construction Theory (CCT), aufgenommen. Dabei versteht er Laufbahnadaptabilität als ein Konstrukt, das sich damit befasst, wie Personen ihre Laufbahn gestalten und ihre Berufsrollen in ihr Selbstkonzept integrieren. Laufbahnadaptabilität wird von Savickas (2013) zudem als psycho-soziale Ressource bezeichnet, die für die Bewältigung von beruflichen Übergängen wichtig ist.

Im **«Kompetenz-orientierten Modell»** beschreiben Lang-von Wins und Triebel (2012) in Zusammenhang mit beruflichen Übergängen, dass es wichtig ist, die erworbenen Kompetenzen zu reflektieren, diese bewusst zu machen und weiterzuentwickeln. Die Kompetenzbilanzierung umfasst dabei nebst Fachkompetenzen auch Methoden-, Selbst- und

Sozialkompetenzen. Das Bewusstmachen von Kompetenzen kann laut Lang-von Wins und Triebel (2012) das Vertrauen in die eigenen Fähigkeiten und somit das Selbstbewusstsein stärken.

In seinem **Karriere-Ressourcen Modell** definiert Hirschi (2012) vier zentrale Ressourcen, die in der heutigen Zeit für eine erfolgreiche Laufbahngestaltung wichtig sind: Human-Ressourcen, Sozial-Ressourcen, Psychologische Ressourcen und Identitäts-Ressourcen. Die vier Karriere-Ressourcen agieren miteinander, können sich gegenseitig verstärken und/oder sich im Verlauf einer Laufbahn verändern.

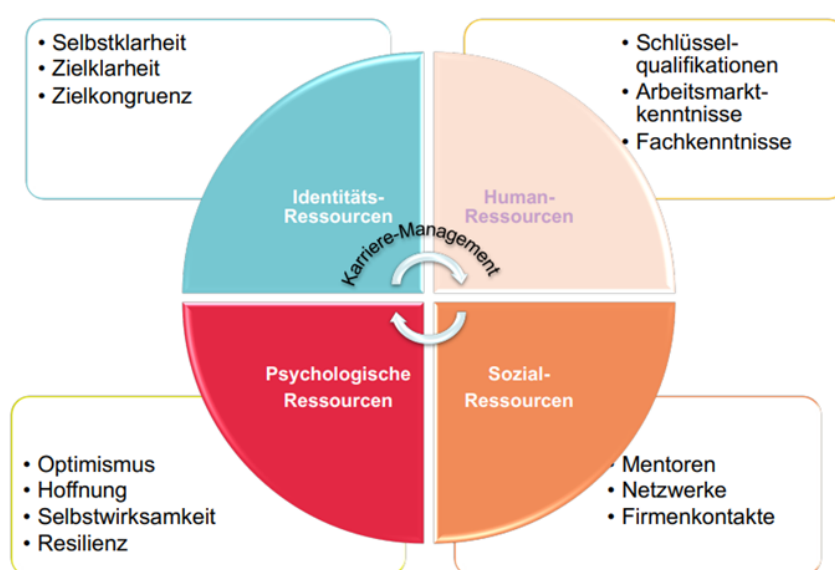


Abbildung 2. Karriere-Ressourcen Modell (Hirschi, 2012)

In dieser Arbeit werden vor allem die Identitäts-Ressourcen hervorgehoben, welche Selbstklarheit, Zielklarheit und Zielkongruenz beinhalten. Diese Ressourcen können gemäss Hirschi (2015) durch biografisch/konstruktivistische Methoden in der Beratung gefördert und gestärkt werden.

Nohl (2010, 2014) definiert in ihrem **Übergangskompetenzmodell**, dass es bei Übergängen zentral ist, Kompetenzen auf andere Lebensbereiche zu transferieren. Für eine positive Weiterentwicklung der Identität sind für sie nebst Bewältigungs-, und Orientierungskompetenzen insbesondere berufsbiografische Gestaltungskompetenzen relevant. Berufsbiografische Kompetenz ist die Bereitschaft und Fähigkeit, vergangene Erfahrungen zu reflektieren (vgl. Kapitel 2.1.3). In ihrem Modell unterteilt Nohl (2010, S. 38) die berufsbiografischen Kompetenzen in biografische, salutogenetische und autogenetische

Kompetenzen. Diese unterstützen gemäss dieser Autorin die Entwicklung der Identität sowie der Sinnfindung.

2.6.3 Moderne, ganzheitliche Laufbahnberatung

In Bezug auf die berufliche Orientierung gewinnen Begleitung und Unterstützung bei beruflichen Übergängen in der heutigen Zeit immer mehr an Bedeutung. In der Laufbahnberatung rückt deshalb die Unterstützung bei der lebenslangen, aktiven Gestaltung der eigenen Erwerbsbiografie nebst der Vermittlung von Berufs-, Bildungs- und Arbeitsmarktinformationen immer mehr in den Vordergrund. Die beschriebenen Veränderungen in der Arbeitswelt erfordern neue, dynamische Ansätze, welche die aktuellen Entwicklungen in der Gesellschaft berücksichtigen und Orientierungshilfe bieten.

Ganzheitliche Beratung nach Savickas (2019) vereint alle drei Paradigmen: das Paradigma der Passung, das Paradigma des lebenslangen Lernens und das Paradigma des Life Designs. Im 21. Jahrhundert spielt für Savickas (2019) das Paradigma des Life Designs zunehmend eine wichtige Rolle, weil es eine flexible Laufbahnentwicklung unterstützt. Da sich Arbeit und Leben nicht trennen lassen, wird beim Paradigma des Life Designs die Person nicht isoliert, sondern immer im Kontext ihrer Umwelt betrachtet. Analog zur Arbeitswelt wird die berufliche Identität als veränderbar beschrieben. Somit steht die aktive Gestaltung dieser Identität beim Paradigma des Life Designs im Vordergrund. Auch für Hirschi (2020) ist ein ganzheitliches Verständnis einer moderner, wirksamen Laufbahnberatung zentral. Bei beruflichen Übergängen gilt es, «[...]die beruflichen als auch die ausserberuflichen Rollen zu klären, da sich diese gegenseitig beeinflussen und Laufbahnentscheide zunehmend an der Schnittstelle zwischen Arbeit und Nicht-Arbeit stattfinden.» (Hirschi, 2020, S. 35). Um eine positive, selbstgesteuerte und nachhaltige Laufbahnentwicklung der Klient:innen zu unterstützen, sind die Förderung der beruflichen Anpassungsfähigkeit (vgl. Kapitel 2.6.2), der Identität sowie der Beschäftigungsfähigkeit für ihn wesentlich.

Schreiber (2022a) nimmt ebenfalls Bezug zu den drei Paradigmen von Savickas (2019) und beschreibt die Laufbahnberatung als «Tanz auf drei Bühnen» (Schreiber, 2022a). Für ihn berücksichtigt eine moderne, zukunftsgerichtete Laufbahnberatung folgende drei Aspekte: Persönlichkeitsdiagnostik (Werte und Eigenschaften), Kompetenzentwicklung (Kompetenzen und Motive) und Identitätskonstruktion (Identität und Reflexivität). In der heutigen, mit Unsicherheit verbundenen Arbeitswelt ist es gemäss Schreiber (2022a) wichtig, den Fokus insbesondere auf die Persönlichkeits- und Identitätskonstruktion zu richten, um Stabilität und Kontinuität von innen heraus zu entwickeln.

2.6.4 Narrative Ansätze in der Laufbahnberatung

Narrative Ansätze in der Laufbahnberatung können nach Hirschi (2018, S. 6) Klient:innen in der Konstruktion einer subjektiv sinnhaften Berufsbiografie sowie in der aktiven Gestaltung und Weiterentwicklung ihrer beruflichen Identität unterstützen (vgl. Kapitel 1.2). Der Fokus bei diesem Ansatz soll in der Laufbahnberatung sowohl auf das Individuum als auch auf die Person-Umwelt-Interaktion gerichtet werden (Hirschi, 2018). Bei narrativen Ansätzen in der Laufbahnberatung steht gemäss Gasteiger (2014) vor allem die lebenslange Entwicklung im Kontext der verschiedenen Rollen im Zentrum. Durch die systematische Reflexion der Biografie können Ziele verdeutlicht, Werte geklärt und das Identitätsgefühl gestärkt werden. Ausserdem unterstützen narrative Ansätze Personen mittels Selbstreflexion neue Perspektiven zu gewinnen. Dabei spielt das Bewusstmachen von Stärken, Kompetenzen und Ressourcen für Gasteiger (2014) eine wichtige Rolle. Sie weist zudem darauf hin, dass in der Arbeit mit narrativen Methoden nebst der Selbstkenntnis auch die Selbstwirksamkeit einer Person gesteigert werden kann. Wie bereits in Kapitel 2.6.2 beschrieben, sind die Ressourcen und Kompetenzen insbesondere für die Bewältigung beruflicher Übergänge von Bedeutung.

Auf diesem Hintergrund wird nachfolgend das Modell der Persönlichkeits- und Identitätskonstruktion (MPI) vorgestellt. Es liefert einen theoretischen Rahmen für den narrativen Ansatz in der Laufbahnberatung. Anschliessend werden die Biografiearbeit und dessen Methoden im Kontext der Laufbahnberatung beschrieben.

Modell der Persönlichkeits- und Identitätskonstruktion (MPI)

Das Modell der Persönlichkeits- und Identitätskonstruktion (MPI) nach Schreiber (2022a, 2022b) integriert Elemente der CCT nach Savickas (2013, 2019), der Persönlichkeits-System-Interaktion (PSI-Theorie) nach Kuhl (2010) sowie die drei Ebenen des Selbst nach McAdams (2013). Mithilfe des MPI konstruieren die Menschen ihr Selbst und betten es im Sinne der Identitätsentwicklung in verschiedene Lebensbereiche ein (Schreiber, im Druck). Die Klient:innen haben dabei die Rolle der Autorin oder des Autors, die oder der ihre resp. seine eigene Geschichte erzählt und erklärt («Selbst als Projekt»). Die Rolle der Beratenden ist es hingegen, die Personen bei der Identifikation relevanter Lebensthemen, zentralen Werten und Interessen zu unterstützen sowie einen Bezug zur sozialen Umwelt herzustellen (Schreiber, im Druck). Beim MPI setzt die Beratungsperson in der Arbeit mit Klient:innen den Fokus auf die Entwicklung der (beruflichen) **Identität** und auf **Reflexivität** (Schreiber, 2022a).

Dabei stehen folgende Fragen im Zentrum: «Wie bette ich mich in meinen sozialen Kontext ein?» (Identität) und «Wo komme ich her und wohin will ich gehen?» (Reflexivität: **Biografiearbeit**).

Beruf-Umwelt- Passung	Laufbahn- Management	Berufung und Sinnfindung
Primäre Beratungsmethode		
Fragebogen/quantitative Forschung zur Erfassung <i>objektiver «Fakten»</i>	Coachinggespräch zur Erreichung der <i>subjektiven Ziele</i>	Beratung/Coaching als Ko- Konstruktion <i>sozialer Narrative</i>
Modell der Persönlichkeits- und Identitätskonstruktion (MPI)		
→ Was macht mich als Person aus? (Eigenschaften)	→ Wie entwickle ich mich? (Kompetenzen)	→ Wie bette ich mich in meinen sozialen Kontext ein? (Identität)
→ Welche Werte sind für mich wichtig? (Werte)	→ Was treibt mich an? (Motive)	→ Wo komme ich her und wohin will ich gehen? (Reflexivität: Biografiearbeit)

Abbildung 3. Modell der Persönlichkeits- und Identitätskonstruktion (Schreiber, 2022a)

Der ganze Beratungsprozess ist beim MPI auf eine aktive Identitätsgestaltung ausgerichtet und beinhaltet narrative Elemente. Schreiber (2022a) hebt hervor, dass das Selbst erst durch die Selbstbeschreibung im Beratungsprozess, d. h. in der Interaktion mit der Beratungsperson und über die Sprache konstruiert wird. Er definiert Beratung auch als «Ko-Konstruktion sozialer Narrative».

2.6.5 Ressourcenorientierte Biografiearbeit in der Laufbahnberatung

In den Kapiteln 2.3 und 2.4 wurde ausführlich aufgezeigt, dass bei der Biografiearbeit einen Bezug zu verschiedenen psychologischen Theorien hergestellt werden kann und die Biografiearbeit narrative, systemische sowie ressourcenorientierte Ansätze vereint. Biografische Methoden finden heute zunehmend auch im Kontext der Laufbahnberatung Einsatz; dies in Zusammenhang mit einem ganzheitlichen Verständnis von Laufbahnberatung, welche den gesellschaftlichen Veränderungen in der Arbeitswelt Rechnung tragen will.

Schreiber (2022b) definiert, dass mit der Biografiearbeit die Personen in der Laufbahnberatung angeleitet werden, die eigene Lebensgeschichte zu reflektieren und dadurch den Blick auf sich selbst sowie die eigene Identität in verschiedenen Lebensbereichen zu richten. Biografiearbeit beinhaltet nach Schreiber (2022b, S. 1) «[...] eine umfassende Auseinandersetzung mit der (beruflichen) Vergangenheit der Klientinnen und Klienten, verbunden mit dem Ziel, die (berufliche) Lebensgeschichte weiterzuschreiben und für die Umsetzung der neu verfassten Geschichte konkrete Schritte in die Wege zu leiten». Auch für Nohl (2015) ist die Arbeit mit und an der beruflichen Biografie ein wesentliches Merkmal der Laufbahnberatung und macht aus ihrer Sicht insbesondere bei beruflichen Übergängen Sinn. Die strukturierte

Auseinandersetzung mit der bisherigen Erwerbsbiografie soll die Klient:innen in der Beratung unterstützen, Linien/Muster oder den roten Faden im eigenen Lebenslauf zu erkennen sowie Zusammenhänge zu verstehen. Aus dem Erzählen der Biografie können zudem konkrete Anhaltspunkte für die berufliche Weiterentwicklung gewonnen werden. In der biografischen Arbeit findet nach Nohl (2015, S. 32) ein konstruktiver Umgang statt; dabei gilt es: «[...] vergangene Erfahrungen anzuerkennen, sich mit den persönlichen Werten und Interessen auseinanderzusetzen und auf dieser Basis Lebensentwürfe und Zielsetzungen für die Zukunft zu entwickeln.» Sie beschreibt, dass mit biografischen Methoden die im Laufe einer Erwerbsbiografie erworbenen Kompetenzen bewusst gemacht und gestärkt werden können. Dadurch kann laut Nohl (2015, 2020) ein ressourcenorientierter Rückblick sowohl auf den bisherigen beruflichen als auch privaten Werdegang stattfinden. Um berufliche Übergänge und Herausforderungen erfolgreich zu bewältigen, braucht es neben spezifischen Fachkompetenzen auch persönliche und soziale Ressourcen (vgl. Kapitel 2.6.2). Bei der ressourcenorientierten Biografiearbeit wird gemäss Morgenstern (2021) vorausgesetzt, dass in jeder Lebensgeschichte Ressourcen enthalten sind. Diese biografischen Ressourcen sollen in der Laufbahnberatung durch das Erinnern und Erzählen von Lebenssituationen zugänglich gemacht, aktiviert und verstärkt werden. Morgenstern (2021) hebt hervor, dass mit der ressourcenorientierten Biografiearbeit in der heutigen komplexen Arbeitswelt eine ganzheitliche Reflexion von vielfältigen Lebensaspekten ermöglicht wird. Die Reflexion kann die Personen dabei unterstützen, aus vergangenen Erfahrungen Erkenntnisse für die zukünftige Laufbahn zu gewinnen. Dabei soll das Augenmerk vor allem auf dem Aspekt der Stabilisierung liegen.

Methoden der Biografiearbeit im Kontext der Laufbahnberatung

Als Einstieg in eine Laufbahnberatung bietet sich gemäss Nohl (2020, S. 202) das berufsbioграфische Gespräch oder Interview an (vgl. Kapitel 2.5.2). Nach Schreiber (2022b, S. 1) kann Biografiearbeit anhand des chronologischen Lebenslaufs und mit Fragen zu den jeweiligen Übergängen oder mittels weiteren biografisch-narrativen Methoden wie z. B. der Entwicklungslinie angegangen werden. Als bekanntes narratives Verfahren in der Laufbahnberatung ist das Career Construction Interview (CCI) zu erwähnen, das direkt auf die CCT von Savickas (2013, 2019) bezogen ist (vgl. Kapitel 2.6.3).

In Anhang B werden neun ausgewählte Methoden der Biografiearbeit im Kontext der Laufbahnberatung näher beschrieben.

3 Empirische Untersuchung

In diesem Kapitel wird die Methode zur empirischen Untersuchung erläutert, mit der die Fragestellung dieser Arbeit bearbeitet wurde. Nach der Begründung der Methodenwahl wird die Auswahl der Interview-Teilnehmenden aufgeführt. Im letzten Teil des Kapitels werden den Untersuchungsablauf sowie die Datenerhebung und -auswertung beschrieben.

3.1 Erhebungsmethode

Für die Erhebung wurde aufgrund der Forschungsfrage die Methode der qualitativen Untersuchung mittels halbstrukturierten Interviews nach Mayring (2015, 2016) ausgewählt. Die halbstrukturierten Interviews mit Expert:innen dienen in erster Linie der Informationsermittlung und ermöglichen eine Fokussierung auf die Bedeutungsinhalte. Für die Beantwortung der beschriebenen Fragestellung eignet sich das qualitative, theoriegeleitete Verfahren auch deshalb, weil es, wie von Mayring (2016) beschrieben, keinen rein explorativen Charakter hat und Aspekte der vorrangigen Problemanalyse im Interview einbezieht. Da über den Untersuchungsgegenstand bereits Erkenntnisse aus der Literatur vorlagen, konnten relevante Aspekte anhand der Theorien erarbeitet und in einem Interviewleitfaden zusammengestellt werden. Die wissenschaftsbasierten Grundlagen sollen bei der qualitativen Untersuchung ausserdem auf ihre Bedeutsamkeit für die Praxis überprüft werden. Zusätzlich dienen die Interviews in dieser Arbeit einer Erweiterung der Methodenvielfalt in der Laufbahnberatung.

Das halbstrukturierte Interview wählt gemäss Mayring (2016, S. 69) den sprachlichen Zugang, um die Fragestellung auf dem Hintergrund subjektiver Bedeutungen zu eruieren. Er beschreibt, dass das Interview die Befragten möglichst frei zu Wort kommen lassen soll, um einem offenen Gespräch nahe zu kommen sowie eine Vertrauenssituation zwischen Interviewer:in und Befragten entstehen zu lassen (Mayring, 2016, S. 67). Dass die interviewte Person bei dieser Methode frei antworten kann, hat den Vorteil, dass sie ihre ganz persönliche Perspektive zum Ausdruck bringen kann. Gleichzeitig weist Mayring (2016) darauf hin, dass die Fragen auf eine bestimmte Problemstellung zentriert sein sollen, die bereits im Voraus festgelegt werden. Der Leitfaden dient während des Interviews als Anhaltspunkt und sorgt für die nötige Strukturierung. Es ist jedoch erlaubt, spontane Ad-hoc-Fragen zu formulieren oder die Reihenfolge der Fragen dem Gesprächsverlauf anzupassen. Durch die mündlichen Befragungen möchte die Autorin die individuellen Sichtweisen und Erfahrungen der Expert:innen erfassen und vergleichen. Um den Praxisbezug sicherzustellen, wurden die Interviews mit Fachpersonen aus der Laufbahnberatung durchgeführt.

3.2 Auswahl der Expertinnen und Experten

Insgesamt wurde die qualitative Untersuchung mit vier Personen durchgeführt, die in der Laufbahnberatung über langjährige Praxiserfahrung verfügen. Alle Teilnehmenden sind diplomierte Berufs- und Laufbahnberatende, die über viel Erfahrung in der Beratung und Begleitung von Erwachsenen zu Fragen rund um die Laufbahngestaltung mitbringen. Die Teilnehmenden setzen sich aus zwei Frauen und zwei Männern zusammen. Bei der Auswahl der Expert:innen wurde darauf geachtet, dass sowohl Angestellte als auch Selbständige vertreten sind. Sie arbeiten in unterschiedlichen Regionen der Schweiz. Zwei Personen sind freischaffend in der Laufbahnberatung tätig. Eine Person ist an einem grossen öffentlichen Beratungszentrum tätig und eine Person arbeitet bei einem privaten Unternehmen als Laufbahnberaterin. Im Weiteren war es der Autorin wichtig, dass die Beratenden bereits über Kenntnisse und Erfahrung in Bezug auf Methoden der Biografiearbeit verfügen. Der Erstkontakt wurde jeweils per E-Mail hergestellt. Dabei informierte die Autorin die Teilnehmenden über Ausgangslage, Thema und Zielsetzung der Arbeit. Nach der erfolgten Zusage konnten vor der Durchführung der Interviews noch allfällige Fragen per Telefon oder per Mail geklärt werden. Allen Teilnehmenden wurde der Interviewleitfaden bereits ein paar Tage im Voraus zugestellt.

Tabelle 1

Auswahl der Expert:innen mit den biografischen Daten

(Alter, Ausbildung, Berufserfahrung, Anstellung oder Selbständigkeit)

Experte 1 (E1)	Expertin 2 (E2)	Expertin 3 (E3)	Experte 4 (E4)
60 Jahre	52 Jahre	43 Jahre	60 Jahre
Fachpsychologe und dipl. Berufs-Studien- und Laufbahnberater	Psychologin MSc mit Vertiefung Rehabilitations- und Laufbahnpsychologie	Dipl. Berufs-, Studien- und Laufbahnberaterin	Dipl. Berufs-, Studien- und Laufbahnberater
arbeitet seit 29 Jahren als Laufbahnberater	arbeitet seit 16 Jahren als Laufbahnberaterin	arbeitet seit 8 Jahren als Laufbahnberaterin	arbeitet seit 29 Jahren als Laufbahnberater
angestellt (öffentliches Zentrum)	früher angestellt, seit 11 Jahren selbstständig	angestellt (interner, privater Anbieter)	früher angestellt, seit 18 Jahren selbstständig

3.3 Durchführung der Befragungen

Die Durchführung der Interviews fand im Zeitraum von Mitte Juli 2022 bis Ende August 2022 statt. Zwei Befragungen wurden vor Ort in den Räumlichkeiten der interviewten Personen durchgeführt. Die anderen zwei Befragungen fanden online via Microsoft Teams statt. Von allen Interviews wurde eine Aufnahme mit dem Smartphone via Sprachmemo gemacht. Zusätzlich wurden die Interviews mit der Transkriptionsfunktion von Microsoft Teams aufgezeichnet. Damit dies technisch möglich war, wurden die Interviews auf Hochdeutsch durchgeführt. Das Einverständnis dazu wurde von allen Teilnehmenden vorgängig eingeholt. Vor der eigentlichen Befragung stellte sich die Autorin zuerst persönlich vor und bedankte sich für die Teilnahme. Als Einstieg erklärte sie kurz das Thema und Ziel der Arbeit, beschrieb den Zeitrahmen des Interviews und gab Informationen zu Vertraulichkeit der Informationen und zur Anonymisierung der Ergebnisse. Alle Expert:innen unterzeichneten eine schriftliche Einverständniserklärung für die Aufzeichnung. Die Interviews dauerten zwischen 40 und 60 Minuten.

3.4 Auswertung

Für die Auswertung der Interviews wurde die Methode der qualitativen Inhaltsanalyse gewählt, da sich diese für eine systematische Bearbeitung und Strukturierung von Textmaterial besonders eignet. Dabei sollen jene Informationen herausgefiltert werden, die für die Forschungsfrage relevant sind.

Die aufgezeichneten Interviews via Microsoft Teams mussten in einem ersten Schritt aufbereitet werden. Auf der Basis der Audio-Aufzeichnungen auf dem Smartphone wurden die Interviews nachbearbeitet und wortwörtlich transkribiert. Die Namen der Teilnehmenden wurden zur Anonymisierung mit einem Code versehen. Dieser besteht aus einem E für Expertin/Experte sowie den Nummern 1 bis 4 (E1, E2, E3, E4; siehe Tabelle 1).

Auf der Grundlage der erstellten Transkripte wurde das Datenmaterial gesichtet und auf Besonderheiten untersucht. Erst in einem zweiten Schritt wurde anhand einer Kategorienbildung das Material analysiert. Die Auswertung erfolgte mit Hilfe der QDA-Software f4analyse, die eine Systematisierung der Auswertung unterstützt. Die Autorin orientierte sich dabei am Ablaufschema der strukturierenden Inhaltsanalyse nach Kuckartz (2016). Die Auswertung der Daten musste bei diesem Schema aufgrund vorher festgelegten Selektionskriterien und daraus bestimmten Kategorien erfolgen. Das Kategoriensystem legt gemäss Kuckartz (2016) diejenigen Aspekte fest, die aus dem Material herausgefiltert werden sollen und bildet den Kern der qualitativen Inhaltsanalyse. Das Entwickeln und Definieren

dieser thematischen Hauptkategorien liess sich aus der Forschungsfrage deduktiv ableiten und erfolgte in der vorliegenden Arbeit anhand der theoretischen Fundierung. Beim Codieren wurde danach das Textmaterial auf relevante Informationen durchsucht und die wichtigen Textstellen einzelnen Kategorien zugeordnet. Erst in einem zweiten Schritt konnte, wie von Kuckartz (2016) beschrieben, das Material Zeile für Zeile durchgearbeitet werden, indem Sub-Kategorien aus den gegebenen Antworten ergänzt, abgeleitet und bestimmt wurden (= induktives Vorgehen). Dadurch wurde das Kategoriensystem verfeinert und angepasst. Das komplette Material wurde am Schluss nochmals anhand der bisherigen und neu angelegten Kategorien codiert; d. h. die Materialteile wurden dementsprechend zugeordnet und kategorienbasiert ausgewertet.

4 Ergebnisse

Diese Arbeit hat das Ziel, Bedeutung, Methoden und Grenzen der Biografiearbeit im Kontext der Laufbahnberatung zu untersuchen. Im folgenden Kapitel werden die Ergebnisse der qualitativen Erhebung kategorienbasiert dargestellt. Die Aussagen aus den Interviews werden dabei zusammengefasst und mit Zitaten der Expert:innen ergänzt. Die Schilderung der Ergebnisse erfolgt möglichst objektiv; d.h. ohne Interpretation der Aussagen.

Die Erste der Leitfragen betrifft den Einsatz der Biografiearbeit im Kontext der Laufbahnberatung. Bevor die Expert:innen dazu Stellung bezogen, machten zwei Beratende eine Bemerkung:

E1: *«Es kommt ein bisschen darauf an, was man unter Biografiearbeit versteht.»*

Und E3 wandte ein:

«Kommt natürlich darauf an, wie eng oder weit gefasst man Biografiearbeit sieht oder definiert. Ich habe gemerkt, dass das für mich ein sehr weiter Begriff ist.»

4.1 Stellenwert

4.1.1 Stellenwert innerhalb der Laufbahnberatung

Alle Beratenden weisen Erfahrung mit diesem Ansatz aus; darauf wurde bereits in der Auswahl der Expert:innen geachtet (siehe Kapitel 3.2). Der Stellenwert der Biografiearbeit innerhalb der Laufbahnberatung wird unterschiedlich dargestellt.

Für E2 gehört Biografiearbeit in Laufbahnberatung dazu. Sie hebt hervor:

«In jeder Laufbahnberatung ist Biografiearbeit dabei; das heisst es gehört dazu. In der Regel in der ersten Sitzung. Es ist ein Markenzeichen von mir!»

Bei E3 nimmt die biografische Arbeit eine wichtige Rolle ein, vor allem beim ersten Gespräch. Der Einsatz ist bei ihr aber stark von der Fragestellung abhängig und wird deshalb nicht bei jeder Beratung eingesetzt:

«Am Anfang, beim ersten Gespräch, ist es sicher ein wichtiger Punkt, mal das Leben anzuschauen. Es ist jedoch je nach Fragestellung extrem abhängig.»

Auch E4 interessiert sich in der ersten Beratung für die Laufbahnbiografie der Klient:innen. Er beschreibt die Biografiearbeit als wichtigen Teil in der Beratung, setzt Methoden dazu jedoch auch sehr situativ ein:

«Also ich setze es regelmässig ein, aber nicht immer. Manchmal ist es ergiebiger, manchmal weniger ergiebig.»

Für E1 ist die Biografiearbeit je nach Ausgangslage mehr oder weniger relevant:

«Biografiearbeit ist nicht ein Muss-Modul in meinen Beratungen. Mal hat es fast keinen Stellenwert und manchmal ist es sehr wichtig [...] ich schaue immer zuerst, habe ich genug Material. Ich vertiefe das nur, wenn ich denke, wir brauchen das.»

4.1.2 Bedeutung und Ziel der biografischen Arbeit

Alle vier Expert:innen stellen im Erstgespräch mit ihren Klient:innen Fragen zur Biografie. Dadurch möchten sie die Ausgangslage sowie die persönliche Situation einer Person besser verstehen. Die Biografiearbeit bildet für die Beratenden oftmals eine Grundlage für die weitere Arbeit. Für E2 kann die Biografiearbeit zudem bei der Auftragsklärung hilfreich sein:

«Es gehört zur Erarbeitung der Ausgangslage für die Zukunftsarbeit und auch der Auftragsfindung für die Laufbahnberatung.»

E2 betont zudem, dass jede Biografie einzigartig ist und diese gewürdigt werden sollte:

«Es geht auch um das Würdigen der Lebensgeschichte. Das Würdigen, Verstehen und das Schätzen dieses individuellen Lebenslaufes. Ich habe noch nie zwei gleiche gesehen!»

Die Biografiearbeit hat gemäss den Beratenden insofern eine Bedeutung, indem die Klient:innen teils Zusammenhänge in der Lebensgeschichte erkennen, welche für die weitere Laufbahngestaltung hilfreich sind. Nach E3 geht es im Rahmen der Biografiearbeit auch darum, zurückzuschauen, wie gewisse Situationen gemeistert oder was daraus gelernt wurde. E2 nennt hier das bewusste Mitnehmen oder Loslassen von persönlichen sowie beruflichen Faktoren (Fähigkeiten, Interessen, Werte usw.). Laut E1 können mit Hilfe der Biografiearbeit teils Lösungen für das Anliegen der Kund:innen entwickelt werden.

Das Aufspüren eines roten Fadens oder das Erkennen von zentralen Themen in der Lebensgeschichte erwähnen ebenfalls alle vier Expert:innen. E4 formuliert dies folgendermassen:

«Gibt es einen roten Faden? Gibt es Wiederholungen, die immer wieder in der ganzen Biografie auftauchen? Gibt es Lebensthemen, die da zum Vorschein kommen?»

E4 und E3 messen nebst der Reflexion der Lebensthemen auch dem Bewusstmachen der Motive und dem Antrieb eine wichtige Bedeutung zu:

E4: «Welches sind die Lebensthemen, was sind die Motive? Und was gibt einem im Leben Energie, Auftrieb und Kraft? Das ist die spannende Frage.»

E3: *«[...] welche Treiber man im Leben hat, welche Motivatoren man hat oder wie man in bestimmten Situationen reagiert.»*

E4 nimmt Bezug zu erfolgten Übergängen oder Entscheidungssituationen, die mit den Personen gemeinsam reflektiert werden. Dadurch, dass das Bewusstsein gestärkt wird, können laut E3 die nächsten Schritte gezielter geplant und gesteuert werden.

E3: *«Ich glaube, dass wir als Menschen sehr stark geprägt wurden. Dass verschiedene Einflüsse mitspielen, dass wir dort sind, wo wir sind. Und es ist sehr hilfreich, wenn man diese Strukturen und diese Zusammenhänge erkennt. Dann kann man viel bewusster die berufliche Laufbahn steuern oder entscheiden, in welche Richtung man gehen möchte.»*

E4 fasst das Ziel der Biografiearbeit in der Laufbahnberatung folgendermassen zusammen:

«Wenn eine Person tatsächlich durch die Biografiearbeit Erkenntnisse erhält, was sie in ihrem Leben bisher gemacht hat und vielleicht gewisse Muster erkennt oder verändert; wenn sie dann einen Schritt weitergekommen ist und neue Erfahrungen machen kann, dann muss ich sagen, Ziel erreicht.»

Der ressourcenorientierte Ansatz nimmt für alle eine wichtige Rolle in der Beratung ein. Alle Beratenden setzen den Hauptfokus bei der Biografiearbeit auf die Ressourcen.

4.2 Methoden

In diesem Kapitel werden Methoden der Biografiearbeit vorgestellt, welche im Rahmen der Laufbahnberatung Einsatz finden. Die Autorin beschränkt sich hier auf eine kurze Zusammenfassung der genannten Arbeitsmittel. Eine detailliertere Beschreibung der Methoden wird im Anhang dieser Arbeit aufgeführt.

4.2.1 Einsatz von biografisch-narrativen Methoden

Alle Expert:innen stellen im ersten Termin biografisch-narrative Fragen zur Berufslaufbahn (Arbeitsstellen, Entscheidungen, Übergänge, Umfeld usw.), wobei nebst den beruflichen Stationen auch die individuelle Bedeutungsebene interessiert. Die Fragestellungen können die Vergangenheit (beruflich und privat), Übergänge, Glaubenssätze oder Prägungen betreffen. Zur Methodenwahl erwähnen die Beratenden, dass manchmal auch zwei der Arbeitsmittel in der Laufbahnberatung kombiniert werden. E3 integriert das biografische Arbeiten teils auch in andere Verfahren (Score-Modell, Logische Ebenen aus dem NLP oder Kompetenzen-Sammlung). E4 setzt die Biografiearbeit oft in Ergänzung mit der PSI-Theorie

oder der Potenzialanalyse ein. Für alle vier Beratenden ist die Biografiearbeit nur ein Element von vielen innerhalb der Laufbahnberatung. Die narrativen Verfahren werden in Ergänzung zu Interessen- und/oder Persönlichkeits-Fragebogen eingesetzt und je nach Situation, Fragestellung oder Ausgangslage situativ und intuitiv eingesetzt.

4.2.2 Methodenwahl

Situations-Diagramm (Fragebogen vom S&B Institut, Bülach): E3 setzt diesen Fragebogen regelmässig bei einer Standortbestimmung ein, da er verschiedene Lebensbereiche beinhaltet. Dies ermöglicht es den Personen, einen biografischen Überblick zu gewinnen. Für E3 dient das Diagramm als Diskussionsgrundlage für die gemeinsame Reflexion.

CCI: Sowohl E1, E3 und E4 arbeiten in der Laufbahnberatung mit dem Carrer Construction Interview von Savickas (2013). Das Arbeitsmittel wird jedoch unterschiedlich oft eingesetzt. Der Interviewleitfaden des CCI wird meist als Aufgabe mitgegeben. Im Folgetermin wird dann mit den Personen die De-Konstruktion und Re-Konstruktion gemacht.

Timeline: E3 und E4 setzten diese Methode teilweise ein. Bei der Timeline arbeiten sie im Raum und verwenden teils auch Kissen als Anker. Dabei wird der Blick sowohl zurück in die Vergangenheit als auch auf das Heute und in die Zukunft gerichtet. E4 setzt diese Methode dann vor allem ein, wenn der Beratungsprozess stockt oder Ängste bei Personen da sind. E2 beschreibt die Timeline als **Line Up** nach Monodrama (= szenisch-systemisches Arbeiten im Einzelsetting). Hierbei handelt es sich um eine Weiterentwicklung der Methode Timeline. E2 arbeitet beim Line Up mit einer roten Schnur als Symbol, die entweder auf der «Tisch- oder Zimmerbühne» platziert wird. Mithilfe der Schnur und Symbolen werden der berufliche Werdegang sowie wichtige Lebensereignisse reflektiert. Die Personen in der Beratung sind dann gemäss E2 die Handelnden auf der inneren Bühne ihres Lebens. In Zusammenhang mit einer Standortbestimmung bei beruflichen Übergängen ist laut E2 dieses Arbeitsmittel sehr geeignet.

Lebenslinie/Entwicklungslinie: E3 lässt die Klient:innen bei dieser Methode die prägenden Ereignisse oder beruflichen Stationen auf ein Blatt Papier aufzeichnen. Auch E4 zeichnet manchmal die Berufsbiografie zusammen mit den Personen auf. Dabei werden die wichtigsten beruflichen als auch privaten Schritte visualisiert, ähnlich wie bei der Entwicklungslinie. Laut E4 werden dabei die Lebensübergänge gut sichtbar.

Meine berufliche Standortbestimmung: Diese schriftliche Standortbestimmung setzt E1 in der Laufbahnberatung bei Personen ein, die geübt im Schreiben sind. Der Rückblick auf den

beruflichen Werdegang und die Selbstanalyse zu verschiedenen Lebensthemen erfolgt anhand eines Leitfadens zu Hause. Der Text, der fünf bis zwanzig Seiten umfassen kann, sendet die Klientin oder der Klient vor dem nächsten Termin E1 zu. Im Folgetermin wird die Standortbestimmung dann gemeinsam besprochen.

Laufbahnkomposition: E2 hat die Laufbahnkomposition von Beatrice Stoffel (1992) weiterentwickelt. Dabei visualisiert sie auf einem Zeichnungspapier (mit verschiedenen Farben und Symbolen) zusammen mit den Klient:innen ihre Laufbahn und stellt narrative Fragen zur Biografie. Für E2 geht es dabei um die Bilanzierung von wichtigen Lebensphasen, Berufsinhalten oder Rollen.

Arbeitspanorama: Auch das Arbeitspanorama nach Petzold und Heini (1983) hat E2 weiterentwickelt und mit psycho-dramatischen Elementen ergänzt. Bei dieser Imaginations- oder Zeitreise zurück in die Vergangenheit geht es einerseits um Meilensteine im Leben. Aber vor allem um das Bewusstwerden von Prägungen oder Leitsätzen in Bezug zu Arbeits- oder Berufserfahrungen. Diese Methode setzt E2 vor allem bei Personen ein, die blockiert sind, das Zutrauen verloren oder Mühe haben, Ideen umzusetzen.

Ressourcenatom: Das Ressourcenatom aus dem Monodrama ist gemäss E2 eine Art Stärkenprofil, das an die Biografiearbeit angelehnt ist. Bei dieser Methode werden gezielt Fähigkeiten und Ressourcen erarbeitet. Auch bei diesem Arbeitsmittel setzt E2 Symbole ein.

4.3 Bedeutung der Biografiearbeit für die Bewältigung beruflicher Übergänge

Zuerst wurden Erfahrungen und Meinungen der Beratenden zum Wandel in der Arbeitswelt (Stichwort «Arbeitswelt 4.0») eingeholt und dabei den Fokus auf berufliche Übergänge gerichtet. Diese Erkenntnisse bildeten die Ausgangslage, um danach auf die Funktionen der biografischen Arbeit einzugehen. Die Aspekte Reflexion, Identitätsentwicklung und Sinnhaftigkeit wurden in den Interviews aufgrund der theoretischen Grundlage in der Untersuchung vertieft. Dabei interessierte, welche Bedeutung diese Funktionen für die Laufbahngestaltung haben. Am Schluss wurde die ressourcenorientierte Biografiearbeit im Kontext von beruflichen Übergängen beleuchtet.

4.3.1 Berufliche Übergänge in der Arbeitswelt 4.0

Die Veränderungen sowie die Herausforderungen in der heutigen Arbeitswelt werden von den Expert:innen unterschiedlich wahrgenommen. Folgende Stichworte werden erwähnt:

zunehmender Druck und Geschwindigkeit, viele Reize und Angebote im Aussen, mehr Wahlmöglichkeiten, unklare Strukturen und Wege. E2 betont, dass viele Leute dabei vergessen, wer sie sind oder was ihnen guttut. Dies bedingt gemäss E3, dass sich die Leute heute viel stärker mit sich als Person auseinandersetzen müssen. Auch E4 bekräftigt, dass es in der heutigen Zeit wichtig ist, sich mit der Frage auseinanderzusetzen: «Wie will ich mein Leben gestalten»; damit es nicht von aussen bestimmt wird. E3 legt dar, dass in der Arbeitswelt 4.0 immer mehr Leute Orientierungshilfen brauchen, um sich zurechtzufinden. Auch das Thema Selbstwirksamkeit ist aus ihrer Sicht von Bedeutung, damit die Personen selbstbestimmt und bewusst planen können, in welche Richtung es gehen soll.

Für E4 sind die Übergänge das Wichtigste in der Biografiearbeit:

«Beim Blick zurück interessiert mich: Welche kritischen Lebensphasen oder Entscheidungssituationen gab es im Leben? Wie wurden diese gemeistert? Oder was wurde daraus gelernt? Wichtig ist auch, das soziale Umfeld einzubeziehen und zu schauen, wer ist da zur Seite, wer unterstützt bei einer Entscheidung.»

Auch für E2 kann die Biografiearbeit insbesondere bei Übergängen wertvoll sein. Dabei gilt es, Ressourcen zu beleuchten und diese auf aktuelle Herausforderungen zu übertragen (auf diesen wichtigen Aspekt wird später noch näher darauf eingegangen).

E2 spricht zudem das Thema Ängste an, die bei Übergängen auftreten können:

«Ängste kommen hoch, weil alles neu ist. Dabei merken die Leute gar nicht, was sie alles auch mitnehmen können. Deshalb ist es wichtig, dass man nicht einfach das Gefühl hat, ich gehe komplett mit Nichts in was Neues.»

Alle vier Expert:innen erwähnen in Zusammenhang mit beruflichen Übergängen die Standortbestimmung, die sie mit den Personen in der Laufbahnberatung machen. Die Reflexion bei der Biografiearbeit beinhaltet sowohl berufliche als auch private Themen. Dabei setzen sich die Klient:innen mit ihren Fähigkeiten, Kompetenzen, Interessen, Werten oder Zielen auseinander. Alle Beratenden beziehen bei der Laufbahnberatung auch das Umfeld mit ein. Als mögliche Ziele beim biografischen Arbeiten definieren die Beratenden, Prägungen, Stärken und Ressourcen bewusst zu machen oder gewisse Dinge loszulassen. Zudem können laut E4 manchmal auch Stolpersteine oder Muster sichtbar gemacht werden.

E3: «Bei der Standortbestimmung werden oftmals private wie auch berufliche Highlights aber auch Lowlights sichtbar, die dann halt eben wirklich prägend waren.»

E2: «Ich sage immer, es geht darum, in den eigenen Lebensrucksack zu schauen und zu sortieren, was kann ich weiterhin brauchen und was möchte ich vielleicht

aussortieren? Oder was waren kostbare, prägende, wichtige Momente? Das ist so das Sichtbarmachen und Bilanzieren; ich nenne das auch „erzählte Innensicht“.»

Gemeinsam mit den Klient:innen wird laut den Beratenden reflektiert, wie frühere Übergänge bewältigt wurden. Aus früheren, gelungenen Übergängen können diese oftmals wertvolle Erkenntnisse gewinnen.

4.3.2 Funktionen der Biografiearbeit

Die zentralsten Funktionen der Biografiearbeit im Kontext der Laufbahnberatung sind laut Aussagen der Expert:innen: Lebensgeschichte sowie prägende Erlebnisse reflektieren, Lebensthemen aufspüren, Zusammenhänge oder einen roten Faden erkennen, Ressourcen und Stärken aufzeigen, sich mit der Sinnfrage auseinandersetzen, Motive/Antriebe bewusst machen, Werte oder Glaubenssätze identifizieren, Rollen klären, Wünsche oder Bedürfnissen aufspüren, Lebensziele definieren.

Reflexion

Bei der biografischen Arbeit in der Laufbahnberatung wird die bisherige Laufbahn mit den Klient:innen in der Beratung reflektiert. Allen Expert:innen ist es wichtig, nebst der Berufsbiografie auch andere (private) Bereiche oder Lebensthemen miteinzubeziehen. Die Reflexion soll das ganze Leben beinhalten. Als mögliche **Themen** wurden aufgezählt: Arbeit, Freizeit/Hobbys, Familien- und Elternhaus, Gesundheit, Beziehungen, Umfeld/Netzwerk, Schule sowie Aus- und Weiterbildungen. Die Selbstreflexion wird von E3 und E4 folgendermassen beschrieben:

E3: *«[...] sich auseinandersetzen und reflektieren, was gibt es für Abhängigkeiten, Verbindungen oder Zusammenhänge. Dabei geht es auch darum zu verstehen, was einen motiviert, was einen beflügelt oder befriedigt. Oder auch was Mühe macht und weshalb.»*

E4: *«[...], dass wir am Anfang zurückgehen und schauen, in welcher Situation fühlte sich diese Personen am wohlsten und was machte es aus, dass sie sich am wohlsten fühlte? Was waren damals vielleicht die Inhalte, oder wie war die Umgebung, was war der Grund, damit jemand aufblühen konnte?»*

Für alle Beratenden ist es wichtig, nach der Reflexion und dem Blick in die Vergangenheit einen Bezug zur aktuellen Situation oder dem Anliegen herzustellen. Die Erkenntnisse aus der Reflexion können gemäss Expert:innen beim konkreten Erarbeiten von Lösungen hilfreich sein oder Aufschluss für die weitere Laufbahngestaltung geben.

Identitätsentwicklung

Bei der Identitätsarbeit im Kontext der Laufbahnberatung geht es laut den vier Expert:innen um folgende Fragen: «Wer bin ich?», «Woher komme ich?», «Was kann ich?» und «Was möchte ich werden?» Die Biografiearbeit kann mit diesen Fragen gemäss E1 die Kund:innen unterstützen, zentrale Lebensthemen oder Erfahrungen bewusst zu machen. Für E2 ist Biografiearbeit hilfreich, die Identität zu gestalten, respektive weiterzuentwickeln. E4 macht zur Identitätsarbeit folgende Aussage:

«Die Biografiearbeit kann die Personen bei der Weiterentwicklung der Identität unterstützen; vor allem in Bezug auf die Erkenntnisse über sich selbst.»

E3 ergänzt, dass mit der Identitätsarbeit der Selbstwert gestärkt werden kann. Zudem können gemäss E3 die Klient:innen die Erkenntnisse aus der Biografiearbeit für die weitere Laufbahngestaltung nutzen:

«Wenn die Personen ein gestärktes Bewusstsein haben für ihre Identität, dann können sie viel bewusster steuern, wohin es gehen soll. Persönlich als Mensch, aber auch als Berufsperson.»

Sinnhaftigkeit

Die Beratenden bemerken, dass viele Klient:innen in die Laufbahnberatung kommen, weil sie auf der Suche nach mehr Sinn oder Erfüllung im Beruf sind. Für E2 und E4 werden Sinn- und Identitätsarbeit in der heutigen Zeit zunehmend wichtiger. Durch das Erkennen eines roten Fadens können gemäss Aussagen von E3 und E4 die Personen den eigenen Lebensentwurf bewusster gestalten und planen. In Zusammenhang mit der Sinnfrage reflektieren die Beratungspersonen mit den Klient:innen, ob es in der Biografie Wiederholungen, Lebensthemen oder sogar einen roten Faden gibt:

E1: «Sehen Sie einen roten Faden in ihrer Biografie? Gibt es ein Thema, das Sie schon das Leben lang beschäftigt? Was nehmen Sie mit für sich? Was ist heute noch gültig? Und was könnte auch in Zukunft helfen?»

E2 bemerkt, dass es bei der Biografiearbeit nicht nur darum geht, den roten Faden zu erkennen, sondern diesen auch in die Zukunft weiter zu gestalten. Es geht ihr dabei um die Verbindung von Vergangenheit, Gegenwart und Zukunft:

«Bei meinen verschiedenen Methoden [...] da gehen wir auch entlang dieses Fadens von der Vergangenheit bis in die Zukunft. Es gibt dann eine Art mögliche Vogelperspektive darauf; so eine Art Gesamtsicht. Es geht um das Erkennen von Mustern oder Erkennen von Fehlendem. Und man kann es dann in Gedanken weitergestalten in die Zukunft.»

4.3.3 Ressourcenorientierte Biografiearbeit

Bei der Biografiearbeit geht es den Expert:innen in erster Linie um das Bewusstmachen, Vertiefen, Aktivieren und Verstärken von Ressourcen. Als mögliche Ressourcen definieren die Beratenden Fähigkeiten, Eigenschaften, Stärken und das soziale Umfeld.

E1 setzt bei der Biografiearbeit den Hauptfokus auf Ressourcen:

«Es geht darum, dass sie sich ihrer Fähigkeiten bewusstwerden und dass sie die benennen können. Ihnen aufzeigen, was sie alles mal gelernt haben, was sie alles können. Mir geht es in erster Linie um Ressourcen; das ist für mich der Hauptfokus.»

E3 definiert ressourcenorientiert wie folgt:

E3: «Ressourcenorientiert heißt für mich, dass man vor allem die Stärken, das Positive bei den Leuten verstärkt. Oder zu schauen, welche Ressourcen hat ihnen geholfen, eine Situation zu meistern und was haben sie daraus gelernt? Und diese dann für die Zukunft zu nutzen.»

Auch E2 und E4 unterstreichen, dass eine ressourcenorientierte Haltung in der Biografiearbeit wichtig ist:

E2: «Es ist mir auch bewusst, dass es manchmal eine stützende Haltung von mir braucht. Wir suchen auf, was sie geprägt hat, und das ist alles kostbar und wichtig. Und wir würdigen dies auch.»

E4: «Ich bleibe dann nicht tagelang in der Vergangenheit, das ist nicht meine Philosophie. Es wird nicht gegrübelt und nochmals gegrübelt. Das Zentrale sind für mich die Ressourcen.»

Laut E2 kann durch das Bewusstmachen von Ressourcen das Vertrauen, die Motivation und der Mut der Klient:innen gestärkt werden:

«Es geht darum, durch die Biografiearbeit das Zutrauen zu stärken, zu erkennen und auch zu sehen, was habe ich eigentlich im Rucksack dabei, was ich weiterverwenden kann. Das stärkt auch die Motivation, den Selbstwert und den Mut, um in das neue Risikofeld aufzubrechen.»

4.4 Rahmenbedingungen

In diesem Kapitel geht es darum, die allgemeinen Voraussetzungen für das biografische Arbeiten in der Laufbahnberatung zu erörtern. In Zusammenhang mit den Rahmen-

bedingungen stellt sich auch die Frage betreffend Grundhaltung der Expert:innen. Von weiterem Interesse ist, wann der Ansatz Biografiearbeit in der Laufbahnberatung sinnvoll/nicht sinnvoll respektive geeignet/nicht geeignet ist.

4.4.1 Allgemeine Voraussetzungen

Für alle Beratenden ist die Bereitschaft der Personen eine wichtige Voraussetzung, um Methoden der Biografiearbeit in der Laufbahnberatung einzusetzen. E1 betont:

«Das Wichtigste ist zuerst zu schauen, will der Kunde das überhaupt? Sieht er den Nutzen? Ja, das ist für mich das, was man eigentlich am meisten beachten muss.»

Als weitere Voraussetzung wurde die **Grundhaltung** von den Expert:innen erwähnt. Diese kann zusammenfassend wie folgt beschrieben werden: würdigend, ressourcenorientiert, stützend, positiv, interessiert, offen, wertschätzend, empathisch, nicht-wertend, respektvoll. In diesem Zusammenhang machten die Beratenden nochmals auf die Wichtigkeit einer ressourcenorientierten Grundhaltung in der biografischen Arbeit aufmerksam (vgl. Kapitel 5.3.3). Als weiteren bedeutsamen Aspekt bezüglich Haltung erwähnen E1 und E4, in der Biografiearbeit nicht zu analysieren, zu interpretieren oder in ein Richtig-oder-falsch-Denken hineinzukommen. E2 betont, dass die Klient:innen die Gestalter:innen sind, und sie als Beraterin die Begleiterin. Auch für E3 ist eine klientenzentrierte Haltung wichtig. Sie achtet in der Biografiearbeit darauf, die Personen während des Gesprächs bewusst wahrzunehmen, aktiv zuzuhören und nachzufragen:

«Wichtig ist als Beraterin, dass man gut hinhört, wie viel will der Teilnehmende überhaupt preisgeben? Ich frage ab und zu auch, ob es okay ist, wenn wir zurück-schauen. Aber wie tief wir gehen, das bestimmen die Klienten.»

4.4.2 Wann ist Biografiearbeit sinnvoll/nicht sinnvoll

Wann sinnvoll/geeignet

E2 arbeitet bei fast allen Personen in der Beratung biografisch. Der Ansatz Biografiearbeit macht aus ihrer Sicht in der Laufbahnberatung jedoch insbesondere bei Themen wie Sinn-suche, Übergangssituationen sowie Entscheidungen Sinn. Auch E4 erachtet insbesondere bei beruflichen Übergängen die Biografiearbeit als sinnvoll und hilfreich. E3 bemerkt, dass eigentlich fast alle Fragen bei einer Standortbestimmung die Biografie auf eine Art und Weise tangieren, sie aber insbesondere dann sinnvoll sind, wenn sich jemand mit sich selbst und dem eigenen Selbstbild auseinandersetzen will. E1 setzt Methoden der Biografiearbeit nur gezielt ein. Nämlich dann, wenn er als Laufbahnberater den Eindruck hat, dass in der

Vergangenheit die Lösung für das Anliegen sein könnte. Oder vor allem dann, wenn die Personen verunsichert sind. E1:

«[...] bei Leuten, die so verunsichert sind, dass sie nicht mehr sicher sind, dass das, was sie gemacht haben, richtig war oder warum Sie das gemacht haben. Die so ein bisschen den Fokus oder den Glauben an sich selbst verloren haben. Oder die nicht mehr genau wissen, was sie können. Dort macht es für mich eigentlich am meisten Sinn.»

Wann nicht sinnvoll/nicht geeignet

Wann ist der Ansatz Biografiearbeit in der Laufbahnberatung nicht geeignet? Bei konkreten Fragen rund um Aus- oder Weiterbildungen, wenn bereits mögliche Lösungsansätze vorhanden sind oder es in der Beratung nur noch um eine Entscheidung geht, macht es aus Sicht aller vier Expert:innen keinen Sinn, mit biografischen Methoden zu arbeiten. Bei diesen Ausgangslagen sehen sie keine Notwendigkeit in die Vergangenheit zu gehen, sondern fokussieren sich auf mögliche Lösungen für die Zukunft. E3 bemerkt, dass dann die Klient:innen überhaupt keine Bereitschaft haben, nochmals die ganze Biografie aufzurollen. Es sei dann viel wichtiger, die Personen da abzuholen, wo sie sind. E1 ist zurückhaltend, wenn eine Person bereits in einer Psychotherapie ist. Er erachtet dann das biografische Arbeiten als weniger geeignet:

«Wenn jemand in einer Psychotherapie ist, dann bin ich auch eher zurückhaltend, weil ich denke, dann wird die Biografiearbeit in der Psychotherapie gemacht.»

Auch bei jungen Erwachsenen wird Biografiearbeit eher nicht oder von E2 nur punktuell eingesetzt. Laut E4 braucht es eine gewisse Lebenserfahrung, damit der Ansatz Sinn macht. Er findet, dass es erst so ab Mitte dreissig spannend wird, mit diesen Methoden zu arbeiten.

4.5 Herausforderungen und Grenzen der Biografiearbeit

In diesem Kapitel werden die Herausforderungen von Biografiearbeit in der Laufbahnberatung aufgezeigt. Nebst dem Umgang mit Emotionen ist auch die Abgrenzung zur Therapie in der Praxis immer wieder ein zentrales Thema. Zum Schluss wird auf die Grenzen der Biografiearbeit im Kontext der Laufbahnberatung eingegangen.

4.5.1 Herausforderungen

Als Herausforderung beschreiben die Beratenden, dass die Klient:innen Bereitschaft aufbringen müssen, sich mit der Biografie im Kontext der Laufbahnberatung auseinanderzusetzen. Dies erleben die Beratenden sehr unterschiedlich. E4 betont, dass es schwierig

wird, mit diesem Ansatz zu arbeiten, wenn Offenheit oder Kommunikationsbereitschaft fehlen. In einigen Fällen haben die Beratenden (E1, E3, E4) zu Beginn bei Personen eine gewisse Distanz oder Zurückhaltung wahrgenommen, da es für die meisten ein neuer Ansatz oder eine neue Methode ist. E 3 und E4 bemerken, dass wenn der Wunsch zurückzuschauen nicht ausgeprägt ist, es so in Ordnung ist und dann nicht nachgebohrt wird. Auch wenn Aufgaben zur Biografiearbeit von den Klient:innen auf den nächsten Termin nicht gemacht wurden, wird dies so stehen gelassen und respektiert (E1).

E3 beschreibt als Herausforderung im Beratungssetting:

«Als Herausforderung finde ich, diesen Balanceakt zwischen „wieviel ist notwendig nachzufragen“ und „wo kann man es so stehen lassen“.»

E1 hat bei gewissen Personen schon Zurückhaltung verspürt, zu viele Fragen nach der Vergangenheit zu stellen:

«Ich habe schon Kunden gehabt, da habe ich eine gewisse Hemmung verspürt, allzu viele Fragen nach der Vergangenheit zu stellen. Zum Beispiel, wenn ich das Gefühl habe, das war ein Flüchtling, der vielleicht traumatisiert oder gefoltert wurde. Dann stelle ich keine Fragen, die in diese Richtung gehen könnten.»

Umgang mit Emotionen

In der Biografiearbeit erleben die Beratenden zum Teil auch starke Emotionen der Klient:innen. Die Konfrontation bei der Reflexion mit unliebsamen Erinnerungen, Verletzungen oder Traumata kann Gefühle wie Trauer, Wut oder Verzweiflung auslösen. Diese Emotionen sind von den Klient:innen oftmals negativ bewertet, gehören aber für alle vier Beratenden zum Prozess dazu und sollen darin auch Platz haben. Die Expert:innen beschreiben, dass bei ihnen regelmässig in der Laufbahnberatung Tränen fließen. Wenn jemand weint, wird dies als gesunde Reaktion bewertet, da es teils etwas löst und für den weiteren Verlauf hilfreich sein kann. Den Umgang mit Emotionen bewerten die Beratenden nicht als spezielle Herausforderung:

E2: «Also ich habe nicht Angst davor. Im Gegenteil, ich schätze es, wenn Menschen sich einbringen und berührt sind. Ich gebe einfach Raum. Ich sage immer, Tränen bringen etwas in den Fluss und es ist auch gut. Weil bei der Biografiearbeit, da kommt man auch an Verletzungen ran, oder an schwierige Erinnerungen ...].»

E3: «Ich lasse ihnen Zeit sich zu fangen, biete ihnen Taschentücher an. Ich frage, was sie benötigen, ob ich schnell raus soll oder sie schnell raus wollen ...].»

4.5.2 Abgrenzung zur Therapie

Wie im vorherigen Kapitel beschrieben, werden die Expert:innen bei der Biografiearbeit zum Teil auch mit Verletzungen, schwierigen Erinnerungen oder sogar traumatischen Ereignissen der Klient:innen in der Beratung konfrontiert. Die Abgrenzung zur Therapie ist für alle Beratenden relevant:

E4: *«Wir sind keine Therapeuten, ja, da muss man ganz klar Grenzen setzen. Man muss auch in der Biografiearbeit aufpassen, dass man sich da nicht verheddert. Bei Leuten, wo ich merke, das ist sehr schlimm, sage ich, dieses Thema können wir hier jetzt nicht bearbeiten und ich bin auch nicht befähigt dazu. Ich empfehle ihnen dann, Hilfe zu holen.»*

E3: *«Also die Herausforderung finde ich, dass ich nicht in eine therapeutische Rolle reinkomme, [...] das finde ich extrem wichtig, auch zur Abgrenzung und einfach aus Respekt gegenüber den Leuten.»*

Auch E2 findet die Abgrenzung zur Therapie sehr wichtig. Den Unterschied von Beratung und Therapie schildert sie folgendermassen:

«In der Psychotherapie ist das ganz anders, da dauert die Biografiearbeit im Sinne der Anamnese zwei bis drei Therapiestunden und hat einen ganz anderen Tiefgang.»

Die Abgrenzung zur Therapie wird gleichzeitig als Herausforderung in der Biografiearbeit beschrieben. Laut E3 ist es im Beratungsalltag manchmal schwierig, diese Grenzen zu ziehen; sie beschreibt es als Gratwanderung. Als Beraterin wird sie bei der biografischen Arbeit immer wieder mit unerwarteten Situationen konfrontiert. Oder die Klient:innen machen Erkenntnisse, die zum Teil über das Berufliche hinausgehen.

Gleichzeitig sieht E2 bei der biografischen Arbeit einen Vorteil, wenn sie sowohl Laufbahnberaterin als auch Psychotherapeutin ist, da sie aus ihrer Sicht auch in Krisensituationen einen guten Zugang zur Biografiearbeit hat. Sie merkt an, dass wenn sie nicht Psychologin wäre, vorsichtiger mit den Fragestellungen wäre und dann ausschliesslich ressourcenorientiert arbeiten würde.

4.5.3 Grenzen

Am häufigsten wird von den Beratenden die zeitliche Grenze bei der biografischen Arbeit im Kontext der Laufbahnberatung genannt. Je nachdem, ob die Beratungsperson angestellt ist oder selbstständig arbeitet, sieht der zeitliche Rahmen unterschiedlich aus. Für E3, die angestellt ist, muss die Arbeit mit dieser Methode im zeitlichen Rahmen der Produkte

innerhalb der Organisation sein. E2, die selbständig arbeitet, begrenzt die Biografiearbeit auf maximal eine Stunde beim ersten Beratungstermin. E4, ebenfalls selbständig, betont, dass der Einsatz von biografischen Methoden viel Zeit in Anspruch nimmt:

«Gerade wenn man mit narrativen Methoden arbeitet, braucht es dafür genügend Zeit. Also das geht nicht einfach so ruck, zuck, zack.»

Vor allem E1, angestellt, betont die zeitlichen Grenzen in der Beratung:

«Also wir haben ja nicht viel Zeit, [...], wenn da etwas auftaucht, was jemanden beschäftigt, dann können wir das höchstens antippen.»

Weitere kritische Aussagen von Seiten der Beratenden:

E4: *«Ich habe nicht die Erwartung, dass Biografiearbeit alles erklären kann. Es ist ein Puzzleteil in der Beratung: nicht weniger und auch nicht mehr. Man kann nicht alles erklären, und es ist auch nicht unsere Aufgabe.»*

E1: *«Macht man es, weil es im Trend ist, oder weil es der Kunde oder die Kundin braucht? [...] es ist halt auch relativ viel Aufwand für zum Teil ein unsicheres Ergebnis.»*

5 Diskussion

Diese Arbeit verfolgt das Ziel, Bedeutung, Methoden und Grenzen der Biografiearbeit bei beruflichen Übergängen im Kontext der Laufbahnberatung aufzuzeigen. Folgende Forschungsfragen standen als Ausgangslage für die Untersuchung:

- **Was ist unter ressourcenorientierter Biografiearbeit zu verstehen und welchen Stellenwert nimmt diese in der Laufbahnberatung ein?**
- **Welche Methoden der Biografiearbeit werden im Kontext der Laufbahnberatung eingesetzt?**
- **Welche Bedeutung hat die Biografiearbeit für die Bewältigung beruflicher Übergänge?**
- **Was gilt es bei der Biografiearbeit zu beachten: Rahmenbedingungen, Herausforderungen und Grenzen in der Beratung?**

Nachfolgend werden die Ergebnisse aus der qualitativen Untersuchung zusammengefasst, mit den Fragestellungen verbunden und die wichtigsten Erkenntnisse diskutiert. Bei der Interpretation der Resultate wird zudem einen Bezug zu den theoretischen Grundlagen hergestellt. Im Anschluss daran folgt eine kritische Reflexion der Untersuchung.

Anmerkung

Zwei Beratende weisen zu Beginn des Interviews darauf hin, dass eine klare Definition von Biografiearbeit schwierig ist. Dieser Einwand ist berechtigt, da es in der Literatur keine einheitliche Definition gibt (vgl. Kapitel 2.1.2).

Die Autorin definiert Biografiearbeit im Kontext der Laufbahnberatung aufgrund der theoretischen Grundlagen folgendermassen:

«Bei der ressourcenorientierte Biografiearbeit im Kontext der Laufbahnberatung handelt es sich um eine strukturierte, angeleitete Form der Selbstreflexion anhand von biografisch-narrativen Methoden.»

5.1 Stellenwert

5.1.1 Stellenwert innerhalb der Laufbahnberatung

Alle befragten Personen stellen zu Beginn einer Laufbahnberatung Fragen zur Biografie, die sowohl private als auch berufliche Themen beinhalten. Der Einsatz von Methoden der Biografiearbeit werden in der Praxis sehr individuell gehandhabt. Zwei Beratungspersonen setzen meist beim ersten oder zweiten Termin standardmässig Methoden der Biografiearbeit

ein. Eine Laufbahnberaterin beschreibt, dass es gar ein Markenzeichen von ihr ist. Andere entscheiden hingegen je nach Ausgangslage oder Fragestellung der Klient:innen sehr situativ, ob und welche Methoden sie anwenden. Im Interview erwähnt ein Laufbahnberater, dass er nur dann mit dem Ansatz Biografiearbeit arbeitet, wenn noch zu wenig Material für die Erarbeitung von Lösungen vorhanden ist. Aus den Ergebnisse der Befragung wird deutlich sichtbar, dass die biografische Arbeit in der Laufbahnberatung sehr unterschiedlich gewichtet wird.

5.1.2 Bedeutung und Ziel der biografischen Arbeit

Die Untersuchung zeigt, dass die biografische Arbeit im Rahmen der Laufbahnberatung als Grundlage für den weiteren Beratungsverlauf oder zur Auftragsklärung dienen kann. Laut Aussagen der Expert:innen sind bei der Biografiearbeit folgende Ziele zentral: roter Faden erkennen, Ressourcen identifizieren und aktivieren, sich mit der Sinnfrage auseinandersetzen, Lebensthemen oder Lebensziele definieren, Klärung von Interessen, Werten oder Rollen. Durch das Reflektieren der Lebensgeschichte können zudem Motive, bedeutsame Themen aber auch Zusammenhänge oder Muster sichtbar gemacht werden. Diese Ziele und Bedeutungen werden auch bei der Definition von Biografiearbeit (vgl. Kapitel 2.1.2) sowie beim MPI von Schreiber (2022b) in Kapitel 2.6.4 aufgeführt.

Ein spezifisches Ziel der Biografiearbeit im Kontext der Laufbahnberatung ist gemäss Beratenden, dass die Klient:innen anhand der gewonnenen Erkenntnisse die weitere Laufbahn bewusst(-er) planen sowie gestalten können. Eine Laufbahnberaterin hebt hervor, dass es bei der Biografiearbeit wichtig ist, die individuelle, einzigartige Lebensgeschichte der Person zu würdigen. Die Einzigartigkeit des Individuums wird auch in Kapitel 2.3.4 im Rahmen der Persönlichkeitspsychologie beschrieben. Der ressourcenorientierte Ansatz hat für alle Beratungspersonen bei der biografischen Arbeit eine wichtige Bedeutung. Deshalb wird die Bedeutung/Funktion der ressourcenorientierten Biografiearbeit später in Kapitel 5.3.3 noch vertieft.

5.2 Methoden

5.2.1 Einsatz von biografisch-narrativen Methoden

Die Auswertung gibt Aufschluss darüber, dass Methoden der Biografiearbeit immer in Ergänzung zu anderen Fragebogen, Arbeitsmitteln oder Tests eingesetzt oder in andere Verfahren integriert werden. Zudem kann aus den Antworten der Beratenden abgeleitet werden, dass die Verfahren je nach Fragestellung oder Ausgangslage der Klient:innen sehr situativ und intuitiv ausgewählt werden. Aufgrund der Methodenbeschreibungen kann interpretiert werden, dass Biografiearbeit in der Laufbahnberatung einerseits am Beratungs-

tisch, andererseits auch im Raum stattfindet. Die Aufzählungen machen deutlich, dass sowohl rein sprachlich (mündlich oder schriftlich) als auch visuell (durch Aufzeichnen) oder mit Hilfe von Symbolen biografisch gearbeitet wird. Dies bestätigt, dass auch im Kontext der Laufbahnberatung kreativ-gestalterische Methoden Einsatz finden (vgl. Kapitel 2.5.2). Die Aussagen aus der Untersuchung weisen zudem darauf hin, dass alle Beratenden zu Beginn der Laufbahnberatung biografisch-narrative Fragen zur Berufslaufbahn stellen. Der Fokus wird dabei nicht nur auf die beruflichen Stationen, sondern speziell auf Übergänge, Entscheidungen, Rollen, das Umfeld sowie die individuelle Bedeutungsebene gerichtet.

5.2.2 Methodenwahl

Die Ergebnisse zeigen auf, dass die Beratenden teils dieselben Methoden in der Praxis einsetzen, andererseits die Methodenwahl sehr individuell ist. So werden bekannte Methoden wie CCI, Timeline sowie Entwicklungslinie (vgl. Kapitel 2.5.2) in der Laufbahnberatung häufig eingesetzt. In Zusammenhang mit einer beruflichen Standortbestimmung wird oft mit schriftlichen Methoden gearbeitet, die als Auftrag auf einen nächsten Termin mitgegeben werden. Im darauffolgenden Termin wird dann das vorbereitete Material gemeinsam reflektiert. Als Besonderheit ist hervorzuheben, dass eine Laufbahnberaterin biografische Methoden in der Beratung einsetzt, die sie laut eigenen Aussagen selbst weiterentwickelt hat; so bezeichnet sie die Timeline als «Line Up nach Monodrama». Als kreativ-gestalterische Methoden zählt sie die Laufbahnkomposition, das Arbeitspanorama sowie das Ressourcenatom auf. Diese Verfahren können als Erweiterung zu den beschriebenen Methoden in Kapitel 2.6.5 angesehen werden. Das Methoden-Repertoire in der Laufbahnberatung kann insgesamt als sehr vielfältig bezeichnet werden.

5.3 Bedeutung der Biografiearbeit für die Bewältigung beruflicher Übergänge

5.3.1 Berufliche Übergänge in der Arbeitswelt 4.0

Die Herausforderungen in der modernen, dynamischen Arbeitswelt werden von den Expert:innen unterschiedlich wahrgenommen und beschrieben. Es besteht jedoch Übereinstimmung, dass in der heutigen Arbeitswelt vermehrt berufliche Übergänge zu bewältigen sind (vgl. Kapitel 2.6.2). Eine Laufbahnberaterin formuliert, dass in der heutigen Arbeitswelt immer mehr Personen Orientierungshilfe brauchen. Auch Fragen wie: «Wer bin ich?» oder «Wie will ich mein Leben gestalten»? rücken gemäss Beratenden vermehrt in den Vordergrund. In Zusammenhang mit möglichen Ängsten, welche bei beruflichen Übergängen entstehen können, sind aus Sicht der Beratungspersonen, das Sichtbarmachen und Bilanzieren von

Ressourcen in der Lebensgeschichte der Klient:innen besonders wertvoll (vgl. Kapitel 5.3.3). Die Auswertung zeigt, dass Biografiearbeit die biografischen Kompetenzen, welche für die Bewältigung beruflicher Übergänge wichtig sind, bei den Klient:innen fördern kann (vgl. Kapitel 2.6.2).

5.3.2 Funktionen der Biografiearbeit

In der Untersuchung wurde aufgrund der theoretischen Grundlage auf folgende Funktionen im Speziellen eingegangen: Reflexion, Identitätsentwicklung und Sinnhaftigkeit. Die Ergebnisse bestätigen, dass die Identitäts- und Sinnarbeit bei der Biografiearbeit zentral sind. Durch die angeleitete, strukturierte Reflexion kann gemäss Beratenden die Weiterentwicklung der Identität unterstützt werden. Die Beratenden erwähnen, dass durch die Selbstreflexion Klient:innen oftmals neue, wertvolle Erkenntnisse über sich selbst gewinnen, die für die weitere Laufbahngestaltung bedeutsam sind. Das Aufspüren eines roten Fadens wird bei der Befragung mehrmals als wichtige Funktion erwähnt. Eine Beraterin bemerkte, dass es darum gehe, den roten Faden nicht nur aufzuspüren, sondern diesen auch in die Zukunft weiter zu gestalten. Dies widerspiegelt die Theorie von Hölzle und Jansen (2011), welche die sinnstiftende Verbindung von Vergangenheit, Gegenwart und Zukunft als wichtige Funktion der Biografiearbeit beschreiben. Die Aussagen der Beratenden stimmen zudem mit den Theorien von Hirschi (2018), Savickas (2019) und Schreiber (2020) überein, welche definieren, dass narrative Methoden Personen in der Konstruktion einer subjektiv sinnhaften Berufsbiografie unterstützen. Auch kann von der Praxis ein Bezug zum Modell (MPI) von Schreiber (2022b) gemacht werden, dass in der heutigen Arbeitswelt der Fokus insbesondere auf Identität und Reflexivität gerichtet werden soll. Im Weiteren erachten es die Beratenden als wichtig, dass nebst der Berufsbiografie auch andere Lebensthemen und -bereiche (z.B. das Umfeld) bei der Reflexion miteinbezogen werden. Dies wird der Tatsache gerecht, dass sich heute Laufbahnberatung und Lebensberatung nicht mehr trennen lassen. Die Aussagen der Beratenden decken sich ausserdem mit der Theorie von Hirschi (2018), der betont, dass der Fokus bei der biografischen Arbeit sowohl auf das Individuum als auch auf die Person-Umwelt gerichtet sein soll.

5.3.3 Ressourcenorientierte Biografiearbeit

Die Theorie besagt (vgl. Kapitel 2.4.1), dass in der Lebensgeschichte eines Menschen eine Vielzahl an Ressourcen enthalten und diese für die Bewältigung beruflicher Übergängen zentral sind (vgl. Kapitel 2.6.2). Die Resultate aus der Befragung verdeutlichen, dass bei beruflichen Übergängen der Fokus in der Beratung gezielt auf das Bewusstmachen von Ressourcen gesetzt wird. Ein ressourcenorientierter Blick von Seiten der Beratenden auf die individuelle Lebensgeschichte der Klient:innen wird bei der biografischen Arbeit als wichtig

erachtet. Gemäss Aussagen der Beratungspersonen geht es bei Standortbestimmungen vor allem um das Bewusstmachen von Fähigkeiten, Stärken und Kompetenzen. Aber auch Prägungen, Werte oder soziale Ressourcen können durch die biografische Arbeit sichtbar gemacht werden. Die Praxis bestätigt somit die Theorie von Hölzle und Jansen (2011), dass die Aktivierung von Ressourcen und die Stärkung der Selbstwirksamkeit bei der Biografiearbeit eine zentrale Rolle spielen. In Kapitel 2.6.2 wird beim Karriere-Ressourcen-Modell von Hirschi (2012) beschrieben, dass die Identitätsressourcen mit Hilfe der Biografiearbeit unterstützt, sowie die Ziel- und Selbstklarheit gefördert werden. Die Ergebnisse machen deutlich, dass aus früheren, gelungenen Übergängen die Klient:innen oftmals wertvolle Erkenntnisse gewinnen, die wiederum für die Umsetzung zukünftiger Schritte genutzt werden können. Weitere Aussagen in der Untersuchung weisen darauf hin, dass durch das Identifizieren, Aktivieren und Verstärken von Ressourcen, das Vertrauen, die Motivation und der Mut der Klient:innen gestärkt wird.

Insgesamt kann gesagt werden, dass die ressourcenorientierte Biografiearbeit, wie von Nohl (2010, 2014) beschrieben, bei beruflichen Übergängen eine wichtige Bedeutung hat.

5.4 Rahmenbedingungen

5.4.1 Allgemeine Voraussetzungen

Die Auswertung zeigt, dass Freiwilligkeit, aber auch Offenheit von Seiten der Klient:innen sich auf biografische Methoden einzulassen, als Grundvoraussetzungen angesehen werden. Eine weitere Voraussetzung ist die Grundhaltung von Seiten der Beratungspersonen, die folgendermassen beschrieben wird: ressourcenorientiert, positiv, wertschätzend, empathisch, vertrauensvoll, stützend und würdigend. Daraus kann abgeleitet werden, dass sich die Beratungspersonen am humanistischen Menschenbild (vgl. Kapitel 2.3.2) orientieren. Ein Laufbahnberater erwähnt im Interview, dass es bei der Biografiearbeit zudem wichtig ist, Aussagen von Klient:innen weder zu analysieren, zu interpretieren noch zu bewerten. Eine weitere Aussage bezieht sich auf die Selbstreflexionsfähigkeit der Personen in der Beratung, die als Kompetenz für die Biografiearbeit vorausgesetzt wird. Diese Aussage bestätigt, dass die biografische Kompetenz, wie in Kapitel 2.1.3 beschrieben, ebenfalls zur Voraussetzung für die biografische Arbeit zählt.

5.4.2 Wann ist Biografiearbeit sinnvoll/nicht sinnvoll

Sowohl die Theorie als auch die qualitative Untersuchung zeigen, dass die Biografiearbeit vor allem bei beruflichen Übergängen (vgl. Kapitel 2.6.5), Entscheidungssituationen oder Fragen zur Sinnhaftigkeit, als sinnvoll betrachtet werden. Ein Laufbahnberater hebt hervor, dass bei

Personen, die verunsichert sind oder den Glauben an sich selbst verloren haben, biografisches Arbeiten besonders wertvoll sein kann.

Grundsätzlich ist festzuhalten, dass die Beratenden die Meinung vertreten, dass nicht bei jeder Beratung mit Methoden der Biografiearbeit gearbeitet werden muss oder soll, sondern dass dies stark von der Ausgangslage oder Fragestellung der Klient:innen abhängt. Alle Beratungspersonen sind sich einig, dass es bei konkreten Fragen rund um Aus- oder Weiterbildungen wenig Sinn macht, in der Laufbahnberatung biografisch zu arbeiten. Auch bei Jugendlichen in der ersten Berufswahl werden diese Arbeitsmethoden in diesem Kontext nicht eingesetzt. Aus den Aussagen der Expert:innen kann abgeleitet werden, dass bei Personen, welche in psychotherapeutischer Behandlung sind oder traumatische Erfahrungen gemacht haben, die Arbeit mit biografischen Methoden in der Laufbahnberatung nicht oder nur mit Zurückhaltung angezeigt ist.

5.5 Herausforderungen und Grenzen der Biografiearbeit

5.5.1 Herausforderungen

Bei der biografischen Arbeit im Kontext der Laufbahnberatung sind die Beratenden gemäss Befragung mit einigen Herausforderungen konfrontiert. Eine Schwierigkeit bezieht sich dabei auf die Bereitschaft der Personen, sich mit der eigenen Lebensgeschichte auseinanderzusetzen. Wenn Offenheit oder Kommunikationsbereitschaft von Seiten der Klient:innen fehlt, ist es für die Expert:innen schwierig, mit Methoden der Biografiearbeit zu arbeiten. Für einige ist es ausserdem ein Balanceakt, wieviel vergangenheitsbezogene Fragen gestellt werden sollen. Nach Angaben der Beratungspersonen ist dies intuitiv je nach Klientin oder Klient sehr unterschiedlich.

Die Theorie von Miethe (2017) in Kapitel 2.3.1 kann durch die vorliegende Untersuchung bestätigt werden: die Beratenden werden in der Biografiearbeit oftmals mit Emotionen der Klient:innen konfrontiert. Durch die Auseinandersetzung mit der Vergangenheit können bei den Personen frühere Erinnerungen oder Verletzungen (z.T. auch Unbewusstes) reaktiviert werden, die Gefühle wie Wut oder Trauer auslösen. Es scheint jedoch aufgrund der Aussagen für alle Beratenden selbstverständlich zu sein, dass Tränen zum Prozess dazugehören und sogar heilsam sind. Die Untersuchung zeigt, dass der Umgang mit Emotionen oder das Aushalten von schwierigen Situationen für alle Beratungspersonen «normal» ist. Entgegen der Vermutung der Autorin wird der Umgang mit Emotionen von den Beratenden nicht als spezielle Herausforderung beschrieben.

5.5.2 Abgrenzung zur Therapie

Die Auswertungen verdeutlichen, dass in der Biografiearbeit die Abgrenzung zur Therapie relevant ist (vgl. Kapitel 2.2.2). Damit dies gelingt, ist es gemäss Beratungspersonen wichtig, den Fokus vor allem auf die Ressourcen einer Person zu richten. Andererseits wird aus der Befragung ersichtlich, dass eine klare Abgrenzung in der Praxis nicht immer einfach ist. Dies vor allem deshalb, weil in der Biografiearbeit sowohl berufliche als auch private Themen angesprochen und die Klient:innen teils mit unerwarteten Situationen oder Emotionen konfrontiert werden. Für alle Nicht-Psycholog:innen ist es selbstverständlich, dass sie je nach Krise oder Intensität des Problems die Klient:innen an eine psychologische Fachperson weiterverweisen. Sowohl die Untersuchung als auch die Theorie von Ruhe (2014) zeigen auf, dass es als Beratungsperson wichtig ist, die eigenen professionellen Grenzen zu beachten. Eine Expertin sieht bei sich einen Vorteil, da sie sowohl Psychologin als auch Laufbahnberaterin ist und deshalb auch in Krisensituationen einen professionellen Zugang zur Biografiearbeit hat.

5.5.3 Grenzen

Eine grundlegende Erkenntnis aus der qualitativen Untersuchung ist, dass der Einsatz von biografischen Methoden in der Laufbahnberatung viel Zeit beansprucht. Insbesondere die gemeinsame Reflexion mit den Klient:innen nehmen viel Raum und Zeit ein. So werden denn auch die zeitlichen Grenzen bei der Biografiearbeit von den Beratenden am häufigsten genannt. Speziell auf öffentlichen Zentren scheinen die zeitlichen Ressourcen für narrative Verfahren begrenzt zu sein. Freischaffende Beratende haben gemäss Untersuchung grössere zeitliche Ressourcen zur Verfügung; dennoch nennen auch sie den zeitlichen Rahmen als Herausforderung.

Die Antworten aus der Befragung machen jedoch auch deutlich, dass es durchaus kritische Stimmen zur Biografiearbeit gibt. Einerseits wird bemerkt, dass Biografiearbeit nicht alles in der Laufbahnberatung klären kann, und diese Methoden nur ein Puzzleteil innerhalb des Beratungsprozesses sind. Ein Berater äusserte die Meinung, dass narrative Verfahren in der Laufbahnberatung zurzeit etwas in Mode seien und es nicht bei jedem Anliegen sinnvoll sei, diese einzusetzen. Zudem wurde darauf hingewiesen, dass die Arbeit mit diesem Ansatz viel Aufwand mit einem unklaren Ergebnis ist. Diese Feststellung wird gestützt von der Theorie in Kapitel 2.1.2, dass es bisher keine empirischen Untersuchungen zur Wirksamkeit dieser Methode gibt.

5.6 Reflexion der Untersuchung

Die Diskussion hat erste Erkenntnisse zur Biografiearbeit im Kontext der Laufbahnberatung geliefert. Eine kritische Betrachtung der Untersuchung ist nun im Anschluss angezeigt.

Um die Fragestellungen zu bearbeiten, wurde die qualitative Untersuchung mittels Expert:innen-Interviews nach Mayring (2016) gewählt. Diese Methode hat sich für die empirische Erforschung der Fragestellungen bewährt, da viel Erfahrungswissen von den Beratungspersonen mit diesem Vorgehen abgeholt werden konnte. Die Rekrutierung von Expert:innen zum Thema Biografiearbeit war zu Beginn der Studie jedoch nicht einfach. Insbesondere die Suche von Beratenden, die auf einem BIZ arbeiten und dort Biografiearbeit machen, gestaltete sich als schwierig. Die Absagen wurde damit begründet, dass selten mit narrativen Methoden wie der Biografiearbeit auf dem BIZ gearbeitet wird. Der Autorin war es für die qualitative Untersuchung wichtig, sowohl angestellte als auch freischaffende Beratungspersonen zu interviewen, was schliesslich möglich war. Die Stichprobe bestand aus erfahrenen Laufbahnberater:innen mit unterschiedlicher Anzahl Berufsjahren und aus unterschiedlichen Regionen der Schweiz. Das Geschlechterverhältnis bei den Befragten war ausgewogen. Kritisch zu betrachten gilt, dass die Interviews auf Hochdeutsch und nicht auf Mundart durchgeführt wurden. Hier kann eine gewisse Spontanität der Aussagen verloren gegangen sein. Aufgrund der unklaren Definition von Biografiearbeit in der Literatur wäre bereits zum Einstieg des Interviews, die Frage, was die Beratungsperson unter Biografiearbeit versteht, nachträglich sinnvoll gewesen (und nicht erst im Verlaufe der Befragung). Da die Autorin den Interviewleitfaden anhand der theoretischen Grundlage erarbeitete und sehr umfassend gestaltete, wurde bei der Befragung spürbar, dass für einige Beratende sich einzelne Themen teils wiederholten. Hier kann diskutiert werden, ob der Leitfaden hätte, gekürzt werden. Die Beschreibung der eingesetzten biografischen Methoden fand die Autorin sehr interessant. Die Auswertung der Daten mit der QDA-Software und anhand der strukturierenden qualitativen Inhaltsanalyse nach Kuckartz (2016) hat sich bewährt. Kritisch anzumerken ist, dass aufgrund der kleinen Anzahl Expert:innen die Ergebnisse dieser Untersuchung nicht verallgemeinert werden können. Dies bedeutet, dass mit dieser Arbeit kein repräsentatives Gesamtbild erbracht wird.

6 Fazit und Ausblick

Insgesamt liefert die vorliegende Arbeit wertvolle Erkenntnisse zum Thema ressourcenorientierte Biografiearbeit im Kontext der Laufbahnberatung. Zu den Aspekten Bedeutung, Herausforderung und Grenzen der biografischen Arbeit konnten einige Anhaltspunkte für die Praxis gewonnen werden. Vor allem kann diese Arbeit dank den Expert:innen zu einer Methodenerweiterung bezüglich Biografiearbeit in der Laufbahnberatung beitragen.

Die Autorin kommt zum Schluss, dass die Auseinandersetzung mit der Biografie in der Laufbahnberatung sinnvoll sein kann. Insbesondere in Zusammenhang mit beruflichen Übergängen sind die Reflexion sowie Sinn- und Identitätsarbeit wichtig. Ein Blick zurück kann in der Beratung wertvoll sein, um zum Beispiel einen roten Faden in der Biografie zu erkennen, Erkenntnisse aus früheren Erfahrungen zu gewinnen und somit die nächsten Schritte in der Laufbahn bewusster zu planen. Im Verlauf der Arbeit wurde die Autorin darin bestärkt, dass in der Lebensgeschichte viele Ressourcen enthalten sind, die für die weitere Laufbahngestaltung genutzt werden können.

Um ein ganzheitliches Bild zur Biografiearbeit im Kontext der Laufbahnberatung zu zeichnen, ist es wichtig, auch kritische Aspekte aus der Untersuchung zu berücksichtigen. Deshalb muss ergänzt werden, dass der Stellenwert der Biografiearbeit von den Beratenden sehr unterschiedlich bewertet wird. Mit den Grenzen dieses Ansatzes wurde die Autorin bereits zu Beginn der Arbeit konfrontiert. Die Rekrutierung von Beratungspersonen auf den öffentlichen BIZ zu diesem Thema war eine Herausforderung. Rückblickend stellt die Autorin die Vermutung auf, dass der Ansatz Biografiearbeit auf den BIZ einen eher geringen Stellenwert einnimmt. In diesem Zusammenhang spielt der zeitliche Rahmen eine zentrale Rolle, da die Arbeit mit biografischen Verfahren viel Zeit beansprucht. Dies wurde in der Untersuchung mehrfach erwähnt. Ein weiterer Faktor könnte sein, dass es bisher keine empirische Forschung zu den Methoden der Biografiearbeit gibt. Der Einsatz von qualitativen Arbeitsmitteln wird in der Laufbahnberatung zudem sehr individuell gehandhabt.

Als Ausblick auf die weitere Forschung wäre es interessant, eine Untersuchung zur Wirksamkeit der Biografiearbeit durchzuführen. Dies würde voraussetzen, eine Längsschnittstudie zum Einsatz der Biografiearbeit respektive den einzelnen Methoden durchzuführen. Auch eine wissenschaftliche Erhebung mit einer bestimmten Zielgruppe oder zu einem einzelnen Aspekt der Biografiearbeit in der Laufbahnberatung wäre als Weiterführung dieser Arbeit sehr interessant. Eine entsprechende Studie könnte weitere Erkenntnisse zur Anwendung der Biografiearbeit für die Praxis generieren.

Es ist zudem spannend weiterzuverfolgen, ob narrative Methoden wie die Biografiearbeit nur einen aktuellen Trend darstellen, oder ob dieser Ansatz verbreitet und längerfristig in der Laufbahnberatung Einsatz finden wird. Damit die Vision und die Leitlinien für die BSLB gemäss Hirschi (2018) umgesetzt werden können, müssten die zeitlichen Ressourcen allenfalls in der Praxis angepasst werden.

Als Ergänzung zur Arbeit findet sich in Anhang B eine Beschreibung von ausgewählten biografischen Methoden (aus Literatur und Praxis) im Kontext der Laufbahnberatung.

7 Literaturverzeichnis

Alheit, P. (2020). Biografizität. In S. Schinkel et al. (Hrsg.) *Zeit im Lebensverlauf. Ein Glossar* (S. 87–92). transcript Verlag.

<https://www.transcript-verlag.de/978-3-8376-4862-1/zeit-im-lebensverlauf/>

Bamberger, G. G. (2022). *Lösungsorientierte Beratung* (6. Auflage). Beltz Verlag.

Bußhoff, L. (2001). Zum Konzept des beruflichen Übergangs. Eine Theoretische Erörterung unter Bezug auf Supers Ansatz zur Erklärung der Laufbahnentwicklung. *International Journal for Educational and Vocational Guidance*, 1, 59–76.

<https://link.springer.com/article/10.1023/A:1016968730361>

Fachverband für Biografiearbeit, FaBia e.V. (2022). <https://www.fabia-ev.de>

Gasteiger, R. M. (2014). *Laufbahnentwicklung und -beratung. Berufliche Entwicklung begleiten und fördern*. Hogrefe.

Gergen, K. J. & Gergen, M. (2009). *Einführung in den sozialen Konstruktivismus*. Carl-Auer.

Grolimund, F. (2014). *Psychologische Beratung und Coaching: [Lehr- und Praxisbuch für Einsteiger]*. Hans Huber.

Hall, D. T. (2002). *Careers In and Out of Organizations*. SAGE.

Herzberg, P. Y. & Roth, M. (2014). *Persönlichkeitspsychologie*. Springer VS.

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

<https://doi.org/10.1080/03069885.2012.700506>

Hirschi, A. (2013). Neuere Theorien der Laufbahnforschung und deren Implikationen für die Beratungspraxis. In M. Hammerer, E. Kanelutti-Chilas & I. Melter (Hrsg.), *Zukunftsfeld Bildungs- und Berufsberatung II: Das Gemeinsame in der Differenz finden* (S. 105–113). Bertelsmann.

- Hirschi, A. (2015). Konzepte zur Förderung von Laufbahnentwicklung im 21. Jahrhundert. In R. Zihlmann & D. Jungo (Hrsg.). *Berufswahl in Theorie und Praxis* (4. Aufl., S. 65–82). SDBB.
- Hirschi, A. (2018). *Berufs-, Studien- und Laufbahnberatung (BSLB). Bericht im Auftrag des Staatssekretariats für Bildung, Forschung und Innovation SBFI im Rahmen des Projekts «Berufsbildung 2030 – Vision und Strategische Leitlinien»*. Staatssekretariat für Bildung, Forschung und Innovation SBFI.
- Hirschi, A. (2020). Whole-Life Career Management. A Counseling Intervention Framework. *The Career Development Quarterly*, 86, (1), 2–17.
<https://onlinelibrary.wiley.com/doi/epdf/10.1002/cdq.12209>
- Hirschi, A. & Läge, D. (Hrsg.). (2008). *Berufliche Übergänge. Grundlagen für die Berufs-, Studien- und Laufbahnberatung*. LIT.
- Hölzle, C. & Jansen, I. (Hrsg.). (2011). *Ressourcenorientierte Biografiearbeit. Grundlagen - Zielgruppen - Kreative Methoden* (2., durchges. Aufl.). VS.
- Hussy, W., Schreier, M. & Echterhoff, G. (2013). *Forschungsmethoden in Psychologie und Sozialwissenschaften* (2., überarb. Aufl.). Springer.
- Klingenberg, H. (2017). *Biografiearbeit in Beratung und Coaching: Anlässe - Übungen - Impulse*. Don Bosco.
- Kuckartz, U. (2016). *Qualitative Inhaltsanalyse: Methoden, Praxis, Computerunterstützung* (3., überarbeitete Aufl.). Beltz Juventa.
- Kuhl, J. (2010). *Lehrbuch der Persönlichkeitspsychologie: Motivation, Emotion und Selbststeuerung*. Hogrefe.
- Lang-von Wins, T. & Triebel, C. (2012). *Karriereberatung. Coachingmethoden für eine kompetenzorientierte Laufbahnberatung* (2., aktualisierte und erw. Aufl.). Springer.
- Markert, E. C. & Schollas, T. (2022). Perspektiven systemischer Biografiearbeit. In A. von Schlippe, M. Borcsa, J. Olthof & P. Jakob (Hrsg.). *Narrative Praxis. Ein Handbuch für Beratung, Therapie und Coaching*. (S. 210–221). Vandenhoeck & Ruprecht.

Mayring, P. (2015). *Qualitative Inhaltsanalyse. Grundlagen und Techniken* (12., überarb. Aufl.). Beltz.

Mayring, P. (2016). *Einführung in die qualitative Sozialforschung. Eine Anleitung zu qualitativem Denken* (6., überarb. Aufl.). Beltz.

McAdams, D. P. (2013). The Psychological Self as Actor, Agent, and Author. *Perspectives on Psychological Science*, 8(3), 272–295.

<https://doi.org.10.1177/1745691612464657>

McAdams, D. P., & Pals, J. L. (2006). A new Big Five. Fundamental principles for an integrative science of personality. *American Psychologist*, 61(3), 204–217.

<https://doi.org/10.1037/0003-066X.61.3.204>

Miethe, M. (2017). *Biografiearbeit. Lehr- und Handbuch für Studium und Praxis* (3., durchges. Aufl.). Beltz.

Morgenstern, I. (2021). Ressourcenorientierte Biografiearbeit im Kontext von Beratung. In bifeb – Bundesinstitut für Erwachsenenbildung (Hrsg.). *Zukunftsfeld Bildungs- und Berufsberatung VI. Komplexität abbilden und gestalten: Was haben wir im Blick?* (S. 202–212). wbv Publikation.

Nohl, M. (2010). Bewältigung beruflicher und privater Übergänge. Ein Modell zur Beschreibung, Analyse und Entwicklung von Übergangskompetenz. *berufsbildung*, 121, 36–39. <https://meinberufsweg.de/pdfs/Uebergangskompetenzmodell.pdf>

Nohl, M. (2014). Übergang coaching. Anforderungen an eine neue Übergangsberatung. *dvb-forum*, 2, 22–26. <https://elibrary.utb.de/doi/pdf/10.3278/DVB1402W022>

Nohl, M. (2015). Berufsbiografisches Arbeiten in der Laufbahnberatung. *berufsbildung*, 153, 32–34.

<http://weiterbildung-coach.de/wp-content/uploads/2015/08/Berufsbiografisches-Arbeiten-in-der-Laufbahnberatung.pdf>

Nohl, M. (2020). *Laufbahnberatung 4.0. Know-how und Tools für die Beratung in Beruf und Karriere* (2. Aufl.) managerSeminare.

- Petzold, H. G. & Heini, H. (1983). *Psychotherapie und Arbeitswelt. «Das Arbeitspanorama»*. (S. 356-408). Junfermann.
- Rogers, C. (1981). *Der neue Mensch*. Klett-Cotta.
- Röhrbein, A. (2019). *Und das ist noch nicht alles. Systemische Biografiearbeit*. Carl Auer.
- Ruhe, H. G. (2014). *Praxishandbuch Biografiearbeit. Methoden, Themen und Felder* (1. Aufl.). Beltz Juventa.
- Savickas, M. L. (2013). Career construction theory and counseling model. In S. D. Brown & R. W. Lent (Hrsg.). *Career development and counseling. Putting theory and research to work* (2. Aufl., S. 165–200). John Wiley & Sons.
- Savickas, M. L. (2019). *Career Counseling* (2. Aufl.). American Psychological Association.
- Schär, M., Flückiger C. & Grosse Holtforth M. (2012). Ressourcenorientierte Psychotherapie. In C. Steinebach, D. Jungo & R. Zihlmann (Hrsg.). *Positive Psychologie in der Praxis. Anwendung in Psychotherapie, Beratung und Coaching* (S. 129–137). Beltz.
- Schlippe, A. von & Schweitzer, J. (2016). *Lehrbuch der systemischen Therapie und Beratung I. Das Grundlagenwissen* (3. Aufl.). Vandenhoeck & Ruprecht.
- Schreiber, M. (2020). *Wegweiser im Lebenslauf. Berufs-, Studien- und Laufbahnberatung in der Praxis* (1. Aufl.). Kohlhammer.
- Schreiber, M. (2022a). [ZHAW Psychologie]. (23.08.2022). *Berufs-, Studien- und Laufbahnberatung (BSLB) als Tanz auf drei Bühnen. Beruf, Laufbahn und Berufung. Ein Blick zurück und nach vorne*. [Video]. YouTube.
<https://www.youtube.com/watch?v=8zWmwQF34nk>
- Schreiber, M. (2022b). Narrative Ansätze in Beratung und Coaching: Das Modell der Persönlichkeits- und Identitätskonstruktion (MPI) in der Praxis. *Transfer, Berufsbildung in Forschung und Praxis*, 3. SGAB, Schweizerische Gesellschaft für angewandte Berufsbildungsforschung.
<https://sgab-srfp.ch/narrative-ansaezte-in-beratung-und-coaching>
- Schreiber, M. (im Druck). Modell der Persönlichkeits- und Identitätskonstruktion (MPI) – Anwendung in Beratung und Coaching mittels «Identitätskarte». In R. Thiel, R.

Schröder & B.-J. Ertelt (Hrsg.). *Tagungsband «Berufliche Orientierung oder Career Guidance?»* Springer VS Research.

Stauber, B., Walther, A., Böhnisch, L., Lenz, K. & Schröder, W. (Hrsg.), (2013). *Handbuch Übergänge*. Beltz Juventa.

Stoffel, B. (1992). *Zwischenhalt – eine persönliche und berufliche Standortbestimmung*. SVB.

Super, D. E. (1990). A life-span, life-space approach to career development. In D. Brown & L. Brooks (Hrsg.). *Career choice and development. Applying contemporary theories to practice* (2. Aufl., S. 197-261). Jossey-Bass.

Wirtz, M. A. & Dorsch, F. (2021). *Dorsch-Lexikon der Psychologie*. (20. überarb. Aufl.). Hogrefe.

9 Anhang

Anhang A Interviewleitfaden.....	57
Anhang B Methoden Biografiearbeit in der Laufbahnberatung	60

Anhang A

Interviewleitfaden

Name und Vorname:

Datum:

Alter:

Geschlecht:

Ausbildung:

Wie lange als Laufbahnberater:in tätig:

Anstellung (wo?) oder Selbständigkeit:

Einstieg	<ul style="list-style-type: none"> - Begrüssung - Persönliche Vorstellung - Bedankung der Teilnahme - Hinweis zu Thema und Ziel der Arbeit - Zeitrahmen des Interviews - Vertraulichkeit und Anonymisierung der Daten - Abgabe und Unterschrift der Einverständniserklärung für Aufzeichnung - offene Fragen klären
Thema BIOGRAFIEARBEIT	Fragestellungen
1) Stellenwert / Bedeutung	<ul style="list-style-type: none"> - Welchen Stellenwert nimmt die Biografiearbeit bei Ihnen in der Laufbahnberatung ein? - Welche Bedeutung hat die Biografiearbeit für die Laufbahngestaltung der Klient:innen?
2) Rahmenbedingungen	<ul style="list-style-type: none"> - Was gilt es aus Ihrer Sicht bei der Biografiearbeit mit Klient:innen zu beachten? (Rahmenbedingungen, Grundhaltung) - Bei welchen Fragestellungen in der Laufbahnberatung ist die Biografiearbeit aus Ihrer Sicht besonders geeignet? (Wann sinnvoll?) - Wann setzen Sie diese Methode bewusst <u>nicht</u> ein?

3) Methoden	<ul style="list-style-type: none"> - Welche konkreten Arbeitsmethoden der Biografiearbeit setzen Sie in der Laufbahnberatung ein? - Können Sie eine Methode kurz näher beschreiben? - Wie ist diese Arbeitsmethode bei Ihnen in den Beratungsprozess eingebettet? - Mit welchen anderen Methoden kombinieren Sie eventuell die Biografiearbeit?
4) Selbstreflexion	<ul style="list-style-type: none"> - Welche Themen oder Lebensbereiche sprechen Sie bei der gemeinsamen Reflexion an? - Inwiefern lohnt sich die Auseinandersetzung mit der eigenen Lebensgeschichte und ein Blick zurück in die Vergangenheit?
5) Ressourcen	<ul style="list-style-type: none"> - Was verstehen Sie unter ressourcenorientierter Biografiearbeit? - Welche Bedeutung hat für Sie die Ressourcenaktivierung im Beratungsprozess? - Wie kann die <i>Biografie</i> als Ressource genutzt werden?
6) Identität	<ul style="list-style-type: none"> - Welchen Zusammenhang sehen Sie zwischen Biografiearbeit und beruflicher Identität? - Inwiefern kann man mittels Biografiearbeit Personen bei der Weiterentwicklung der Identität unterstützen?
7) Laufbahngestaltung	<ul style="list-style-type: none"> - Wie gelingt die Verbindung von Vergangenheit, Gegenwart und Zukunft (roter Faden, Sinnhaftigkeit)? - Wie können die Erkenntnisse aus der Biografiearbeit für die zukünftige Laufbahngestaltung genutzt werden?

8) Berufliche Übergänge / Arbeitswelt 4.0	<ul style="list-style-type: none"> - Welche Rolle nimmt die Biografiearbeit im Kontext der heutigen Arbeitswelt ein? (Arbeitswelt 4.0) - Welche Funktion hat die Biografiearbeit bei beruflichen Übergängen oder Standortbestimmungen?
9) Herausforderungen / Grenzen	<ul style="list-style-type: none"> - Gab es rückblickend Klient:innen, die sich in der Beratung <u>nicht</u> mit der eigenen Biografie auseinandersetzen wollten? Wenn ja: Wie ordnen Sie dies ein? - Wie gehen Sie mit Emotionen der Klient:innen um? (zum Beispiel Trauer) - Worin sehen Sie die Herausforderungen oder Grenzen der Biografiearbeit in der Praxis?
Abschluss	<ul style="list-style-type: none"> - Gibt es noch etwas, was Sie mitteilen möchten? - Bedankung für Interview und Zeit - Aufbereitung der Daten und weiteres Vorgehen erklären - Angebot: Einsicht in Ergebnisse der Masterarbeit

Anhang B

METHODEN DER BIOGRAFIEARBEIT IN DER LAUFBAHNBERATUNG

TIMELINE

Bei der Methode «Timeline» wird zu Beginn ein Seil auf den Boden gelegt. Die Begriffe Vergangenheit, Gegenwart und Zukunft werden mit vorbereiteten Karten markiert. Der/die Klient:in positioniert sich auf dem Punkt der Gegenwart und formuliert das aktuelle Anliegen oder die Fragestellung. Der/die Klient:in stellt sich danach an den Anfang des Zeitstrahls, d. h. zum Punkt Vergangenheit. Durch angeleitete, ressourcenorientierte Fragen werden Schritt für Schritt die bisherigen beruflichen Meilensteine besprochen. Die Meilensteine können mit Kissen, Beschriftungen oder Symbolen markiert werden. Der berufliche Weg wird entlang des Seils bis zum heutigen Zeitpunkt im Raum erfahrbar gemacht und reflektiert (Hoch-, Tief- und Wendepunkte). Die Beratungsperson notiert dabei Schlüsselbegriffe und positive Erlebnisse, welche der/die Klient:in definiert und legt diese zu den beruflichen Etappen.

Am Punkt der Gegenwart angekommen, wird gemeinsam eine Rückschau abgehalten (Erkenntnisse, Muster, Ressourcen, Kompetenzen). Erst danach wird vorwärtsgeschaut (Blick in die Zukunft) und es werden mögliche Ideen oder nächste Schritte entwickelt. Diese sollen möglichst konkret und handlungsorientiert beschrieben werden. Die verschiedenen Optionen werden abgewogen, bewertet, überprüft und reflektiert («Wie fühlt es sich an?», «Was braucht es, um das Ziel zu erreichen?», «Welche Ressourcen können, genutzt werden?»). Während der Reflexion können die Positionen entlang des Seils gewechselt werden (= Blick zurück/Blick nach vorne).

Die Timeline kann auch auf der Tischbühne mit einer Schnur sowie zusätzlichem Material (unspezifische Symbole, Zettel) durchgeführt werden.

LAUFBAHNKOMPOSITION

Das Ziel der Laufbahnkomposition ist das Bilanzieren der bisherigen Laufbahn und das Erfassen von Kompetenzen. Bei der Reflexion mit den Klient:innen zeichnet die Beratungsperson die Bausteine der Laufbahn mit unterschiedlichen Farben entlang einer Zeitachse auf ein grosses Blatt Papier. Bei jedem Berufswechsel oder bei jeder neuer Tätigkeit wird auch die Farbe gewechselt. Die Bausteine werden je nach Thema schraffiert, mit Formen ergänzt und je nach Anzahl Jahre unterschiedlich gross dargestellt. Mögliche Themen: Ausbildung, Erwerbsarbeit, Weiterbildung, wichtige Freizeitaktivitäten, Familie usw.

Bei der gemeinsamen Reflexion wird der Fokus auf Stärken, Kompetenzen und Ressourcen gesetzt. Dabei können bei der Komposition auch noch weitere Symbole oder Stichworte ergänzt werden. Laufbahnmuster und Kompetenzen werden bei dieser Methode in direkten Bezug zueinander gesetzt. Das Ziel ist, Vision und Fantasie anzuregen und am Schluss die nächsten Schritte für die Zukunft zu definieren.

MEINE BERUFLICHE STANDORTBESTIMMUNG

Für die schriftliche Standortbestimmung wird der berufliche Werdegang beschrieben und analysiert. Der Rückblick anhand eines Leitfadens beinhaltet folgende Themen:

- 1.) Kurzbiographie: Jugend bis zur ersten Anstellung (Umfeld, prägende Erlebnisse),
- 2.) Wahl von weiterführender Schule und Ausbildung, 3.) Weiterbildungen, 4.) Interessen und Hobbys, 5.) Mitgliedschaft, Ämter, Vereine, 6.) berufliche Laufbahn (roter Faden?),
- 7.) berufliche und private Erfolge, 8.) Befriedigung im Beruf, 9.) Fehlschläge, 10.) Stärken und Schwächen, 11.) langfristige Lebensziele

Die Selbstanalyse wird durch eine Fremdeinschätzung ergänzt. Nach einer Zusammenfassung der Standortbestimmung wird das Bild der idealen Tätigkeit oder der idealen Arbeitsstelle entworfen. Diese soll den persönlichen Fähigkeiten, Kenntnissen und Neigungen entsprechen. Wichtig dabei ist, dass man sich mit dem entworfenen Bild emotional identifizieren kann.

Quelle: Laufbahnzentrum Zürich

ENTWICKLUNGSLINIE (LEBENSLINIE)

Beim Arbeitsmittel Entwicklungslinie (Lebenslinie) werden zwei unterschiedliche, farbige Linien in ein Koordinatensystem (Alter/Zufriedenheit) eingezeichnet:

- a) für das BERUFSLEBEN / b) für das PRIVATE LEBEN

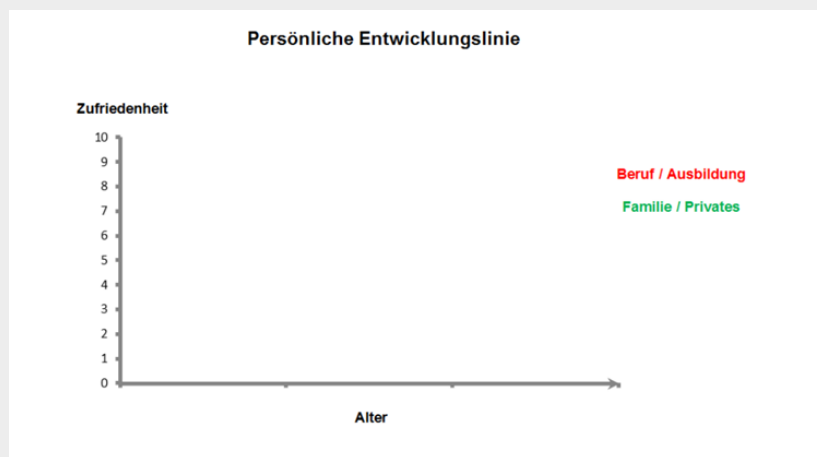


Abbildung: IAP Institut für Angewandte Psychologie, Zürich.

Nach dem Aufzeichnen der Linien werden verschiedene Lebensphasen identifiziert. Im nächsten Schritt gilt es, unterschiedliche Aspekte wie Fähigkeiten, Kompetenzen, Interessen, Werte, Bedürfnisse, Lebensthemen usw. zu reflektieren und daraus Erkenntnisse abzuleiten. Der Fokus bei der gemeinsamen Reflexion soll vor allem auf gelungene Übergänge und die Identifikation von Ressourcen gelegt werden.

RESSOURCENATOM (vom IST-Bild zum ZUKUNFTS-Bild)

Beim Verfahren «Ressourcenatom» wird mit Symbolen (Steinen, Muscheln, Klötzen, Knöpfen etc.) und Post-it-Zetteln auf dem Tisch (= «Tischbühne») gearbeitet. In einem ersten Schritt wird der IST-Zustand («Wie es heute aussieht») reflektiert. Die/der Klient:in sucht für sich, d. h. die eigene Person, ein Symbol aus und stellt dieses ins Zentrum des Tisches. Auf roten Zetteln werden Herausforderungen oder Hindernisse (Probleme) aufgeschrieben und mit Blick auf Grösse, Beziehung und Distanz zum eigenen Symbol positioniert („Was gehört nahe zur Person, was weiter weg?“). Danach werden auf grünen Zetteln Ressourcen zur aktuellen Situation definiert und ebenfalls je nach Grösse und Abstand zum persönlichen Symbol positioniert.

In einem zweiten Schritt wird das IST-Bild zu einem ZUKUNFTS-Bild umgestaltet («Was möchte ich verändern?», «Vision in einem Jahr?»). Auf gelben Zetteln werden Veränderungsimpulse und Ziele formuliert und positioniert. Es kann zudem ein Titel oder Motto für das Zukunftsbild definiert werden. Am Schluss wird aus einer Beobachter:innen-Position das Bild auf der Tischbühne gemeinsam reflektiert.

ARBEITSPANORAMA

Die Methode «Arbeitspanorama» kommt in der Praxis in unterschiedlicher Form zur Anwendung. Eine Variante ist, mit den Klient:innen als Einstieg eine gemeinsame Rückschau als Visionsreise zu machen. Bei der angeleiteten Zeitreise wird der berufliche Werdegang rückwärts nochmals Revue passiert: vom heutigen Arbeitsplatz – über die verschiedenen beruflichen Stationen – zu Ausbildung/Studium/ Lehre – bis zur vergangenen Schulzeit.

Bei der Visionsreise haben die Klient:innen die Augen geschlossen. Die Personen werden angeregt, sich eigene Bilder, Gedanken und Erinnerungen zu ihrer Lebensgeschichte zu machen. Bei der Rückschau wird auch das Umfeld (Familie usw.) miteinbezogen. Bei der Reflexion geht es insbesondere um Gefühle, Wünsche, Hoffnungen, Einstellungen, Erfolge und Ziele.

Anschliessend werden die Klient:innen aufgefordert, den Lebensweg mit den verschiedenen Stationen als Verlaufskurve mit Höhen und Tiefen mit Farbstiften auf ein Blatt Papier aufzuzeichnen. Bei der Darstellung können prägende Ereignisse, Erlebnisse sowie wichtige Fähigkeiten, Kompetenzen eingezeichnet werden. Der/die Klient:in kann den Weg in die Zukunft zudem weitergestalten. Am Schluss wird das Arbeitspanorama gemeinsam betrachtet und reflektiert: Erkenntnisse gewinnen, Ziele daraus formulieren, nächste Schritte planen.

(Das Arbeitspanorama kann auch ohne vorgängige Visionsreise aufgezeichnet werden).

MEIN LEBEN IN KAPITELN

Beim Arbeitsmittel «Mein Leben in Kapiteln» wird eine persönliche Erinnerungslandkarte über das bisherige Leben gestaltet. Die Grundidee ist, die eigene Lebensgeschichte aufzuschreiben, in Kapiteln einzuteilen und diese zu benennen. Dabei werden die definierten Lebensabschnitte und Inhalte detailliert beschrieben. Ein positiver und wertschätzender Zugang zu den bisherigen Lebenserfahrungen soll dabei bewahrt werden (Lebensgeschichte = ERFOLGSGESCHICHTE).

Bei der Selbstreflexion geht es um Wendepunkte, Fähigkeiten, Kompetenzen, Ressourcen, Rollen und Vorbilder. Als Abschluss kann für die eigene Erfolgsgeschichte ein Titel definiert oder als Motto-Satz beschrieben werden. Eine kurze Zusammenfassung (als Kurzbeschrieb des eigenen «Bestsellers») rundet diese Methode ab.

BEGEISTERENDE PROJEKTE

Bei der Methode «Begeisternde Projekte» werden Projekte oder Tätigkeiten reflektiert, die man in der Kindheit, in der Jugend und/oder im frühen Erwachsenenalter mit Begeisterung gemacht hat. Diese können mit Träumen, Wünschen und Lebensplänen ergänzt werden.

Bei der Reflexion gilt es, die Qualität oder Essenz herauszuarbeiten und diese Ressourcen für die Zukunft wieder zu aktivieren. Im Weiteren kann ein roter Faden entlang der verschiedenen Lebensphasen gesucht werden. Das Ziel dabei ist, sich der eigenen Qualität bewusst zu werden sowie die Entwicklungsrichtung zu definieren. Daraus können die Klient:innen konkrete Ideen für die Zukunft entwickeln.

CAREER CONSTRUCTION INTERVIEW (CCI)

Die sechs Fragen des Career Construction Interview (CCI) beziehen sich direkt auf die Theorie von Savickas (2013) und beinhalten folgende Themen:

1.) VORBILDER, 2.) ZEITSCHRIFTEN, TV-SERIEN, 3.) LIEBLINGSBUCH oder LIEBLINGSFILM, 4.) MOTTO oder REDEWENDUNG, 5.) FRÜHE KINDHEITSERINNERUNGEN

Die Fragen des Interviews zielen darauf ab, mehr über sich selbst zu erfahren, indem bisherige Situationen und Erfahrungen reflektiert werden. Das Ziel ist es, mittels der angeleiteten Selbstreflexion die eigene Lebensgeschichte zu verstehen. Das CCI-Arbeitsheft wird meistens den Personen als Auftrag mitgegeben werden. Beim darauffolgenden Austausch mit der Beratungsperson können durch Dekonstruktion und Rekonstruktion zentrale Werte, Interessen und Persönlichkeitseigenschaften identifiziert werden. Aus konkreten Situationen und persönlichen Geschichten werden die für die Klient:innen zentralen Beratungsinhalte konstruiert und in eine sinnhafte Lebensgeschichte integriert. In der Beratung gilt es herauszuarbeiten, wie diese Erfahrungen für die berufliche Entwicklung sowie für zukünftige Entscheidungen genutzt werden können.

<http://www.vocopher.com/>