

Robert Coordes

## Hypno-systemische Perspektiven im Kontext beruflicher Entwicklung

Dieser Beitrag stellt eine Zusammenfassung einer Studie dar, die im Rahmen einer Diplomarbeit erstellt wurde. Im Folgenden soll diese Arbeit zusammenfassend und in Beispielen dargestellt werden. Nach einer Zusammenfassung der Arbeit und deren Ergebnisse, sind das Inhaltsverzeichnis sowie ein Teil des Fazits hier präsentiert. Diese Arbeit ist in für psychologische Laien verständlicher Weise geschrieben. Die komplette Arbeit umfasst ca. 200 Seiten. Wenn Sie diese lesen wollen, klicken Sie [hier](#).

### Zusammenfassung

Der systemisch- konstruktivistische Ansatz wird im therapeutischen Kontext sehr erfolgreich angewendet. Bisher gibt es allerdings kaum Arbeiten, die auch im beruflichen Kontext auf dieser Basis Beratungsmodelle entwerfen. Besonders in vermeintlich schwierigen berufliche Zeiten wie diesen ist es notwendig Methoden und Modelle zu nutzen, die das Individuum darin unterstützen, beruflich selbstbestimmt, eigenverantwortlich und aktiv unter den gegebenen Bedingungen auf dem Arbeitsmarkt zu navigieren.

Diese explorative, empirische Arbeit untersucht den Zusammenhang zwischen Bedeutungszuschreibungen, Aufmerksamkeitsfokussierung, kurz: innerer Haltung und Erleben im Kontext Beruflicher Entwicklung.

Es wurden in diesem Rahmen vier Langzeitarbeitslose problemzentriert interviewt. Die Auswertung geschah in Anlehnung an die grounded theory. Die heuristische Grundlage bildete das hypno-systemische Konzept kompetenz-orientierter Kurzzeittherapie.

Auf Grundlage der empirischen Daten konnten sechs Kategorien verdichtet werden. Diese weisen verschiedene Merkmale auf, anhand derer Wechselwirkungen zwischen Arbeitsmarktzuschreibungen, Zielvorstellungen, Handlungen, Zukunftsvorstellungen, dem Erleben der eigenen Kompetenz und dem emotionalen Erleben in der Krise „Arbeitslosigkeit“ aufgezeigt werden können.

Drei der vier Interviewten zeigten sich nach mindestens zweijähriger Arbeitslosigkeit hoffnungsvoll, zielorientiert, aktiv und zufrieden. Auf Grundlage des kontrastierenden Fallvergleichs konnte somit eine Theorie entwickelt werden über den Zusammenhang zwischen internalen Fokussierungsprozessen und der individuell wahrgenommenen Gestaltungsfähigkeit sowie dem erlebten Möglichkeitsraum zur beruflichen Verwirklichung bei Arbeitslosen.

Es konnte aufgezeigt werden, dass die innere Haltung entscheidende Auswirkungen auf die berufliche Entwicklung und auf die Fähigkeit, sich auf dem Arbeitsmarkt zu bewegen und zu positionieren hat. In dieser Arbeit wird der Begriff Haltung in sechs bedeutsame Aspekte aufgegliedert und mit vielen Praxis-Beispielen und graphischen Darstellungen illustriert. Die folgenden sechs Kategorien oder Aspekte werden detailliert und auch dem psychologischen Laien verständlich dargestellt:

1. Platz haben
2. Zukunftsszenarium
3. Kompetenzerleben
4. Handlungen
5. Zielvorstellungen
6. Marktkonstruktion

Betrachtet man Berufliche Entwicklung auf Grundlage dieses Modells, so ergeben sich innovative Möglichkeiten, seine eigene berufliche Entwicklung oder auch die Beratung von Personen in beruflichen Umbruchssituationen zu reflektieren und auszurichten. Hindernisse beruflichen Nicht- Weiterkommens oder beruflicher Nicht- Positionierens werden in wertschätzender Weise aufgezeigt und in Kontrast zu hilfreichen Haltungen dargestellt. In der Einführung des empirischen Teils wird der hypno-systemische Ansatz ausführlich erläutert. Zudem wird ein Überblick über die psychologische Arbeitslosenforschung und über die Erkenntnisse der Psychologie Beruflicher Entwicklung gegeben.

# INHALTSVERZEICHNIS

## I EINLEITUNG

- 1 Aktualität des Forschungsthemas
- 2 Eigenes Forschungsinteresse
- 3 Entwicklung der Fragestellung
- 4 Explizite Darstellung der Ausrichtung dieser Arbeit

## II THEORETISCHER ÜBERBLICK

- 1 **Über Arbeit, Arbeitslosigkeit und Berufliche Entwicklung**
  - 1.1 Arbeit und Persönlichkeit in der Psychologie beruflicher Entwicklung
  - 1.2 Die Bedeutung von Arbeit aus Sicht der klassischen Arbeitslosenforschung
  - 1.3 Erkenntnisse der psychologischen Arbeitslosenforschung
    - 1.3.1 Handlungstypen- und Phasenmodelle der Arbeitslosigkeit
    - 1.3.2 Ergebnisse psychologischer Wirkungsforschung
    - 1.3.3 Der differenzielle Ansatz in der psychologischen Arbeitslosenforschung
      - 1.3.3.1 Das Konzept des proaktiven Arbeitslosen
  - 1.4 Zusammenfassung
- 2 **Hypno-systemische Perspektiven**
  - 2.1 Epistemologische Grundlagen
    - 2.1.1 Der Konstruktivismus und der Begriff der Passung
      - 2.1.1.1 Erhöhung von Wahrscheinlichkeiten und Fokussierung auf Auswirkungen
    - 2.1.2 Der Kontextbegriff
      - 2.1.1.2 Kontextregeln
      - 2.1.1.3 Kontextmarkierungen
      - 2.1.1.4 Die Beziehung zwischen Individuum und Kontext
    - 2.1.3 Zielenlichkeit, Bedürfnisse und kontextangemessene Strategien
    - 2.1.4 Über den Kontext Arbeitsmarkt und mögliche Implikationen
      - 2.1.4.1 Härtere und weichere Realitäten
      - 2.1.4.2 Kontext Arbeitsmarkt
      - 2.1.4.3 Individuation
  - 2.2 Einflussfaktoren internaler Prozesse aus hypno-systemischer Perspektive
    - 2.2. Probleme aus systemischer Perspektive
      - 2.2.1.1 Chronifizierung eines Problems
      - 2.2.1.2 Probleme sind Lösungen
      - 2.2.1.3 Probleme und Symptome als Trancephänomene
    - 2.2.2 Der hypno-systemische Ressourcenbegriff
      - 2.2.2.1 Der hypno-systemische Ressourcenbegriff am Beispiel der Motivation

## III METHODISCHES KONZEPT

- 1 **Entscheidung für ein qualitatives Vorgehen**
- 2 **Datenerhebung**
  - 2.1 Begründung des gewählten Vorgehens nach dem problemzentrierten Interview
  - 2.2 Zur Struktur des problemzentrierten Interviews
    - 2.2.1 Instrumente des problemzentrierten Interviews
    - 2.2.2 Gesprächstechniken des problemzentrierten Interviews

- 3 Generierung des Leitfadens**
  - 3.1 Vorsortierung thematischer Blöcke
  - 3.2 Formulierung der Leitfragen
- 4 Stichprobe**
  - 4.1 Beschreibung der Stichprobenkriterien
  - 4.2 Gewinnung der Interviewpartner
- 5 Fallauswahl**
  - 5.1 Schrittweise Auswahl als Grundprinzip qualitativer Forschung
  - 5.2 Theoretisches Sampling
  - 5.3 Begründete Fallauswahl
  - 5.4 Theoriegeleitete Fallauswahl in der Praxis dieser Arbeit
  - 5.5 Samplestruktur
- 6 Der Datenerhebungsprozess**
  - 6.1 Die Interviewsituation
- 7 Auswertungsmethode**
  - 7.1 Das Modell der Grounded Theory
    - 7.1.1 Das offene Kodieren
    - 7.1.2 Das axiale Kodieren
    - 7.1.3 Das selektive Kodieren
  - 7.2 Exemplarische Darstellung der Auswertung am Beispiel der Kategorie „Platz haben“
- 8 Gütekriterien qualitativer Forschung**

## IV ERGEBNISSE

- 1 Platz haben** **6**
  - 1.1 Definition und Auswirkungen 6
  - 1.2 „Platz haben“ als Indikator beruflicher Selbstverwirklichung 11
  - 1.3 Einflüsse auf das Erleben von „Platz haben“ 15
    - 1.3.1 „Platz haben“ als Ergebnis internaler Bewertungsprozesse
    - 1.3.2 „Platz haben“ als aktiver Konstruktionsprozess
    - 1.3.3 Bedürfniskonzentration als Erfolgskriterium selbst bestimmter, aktiver Platz- Konstruktion
  - 1.4 Gesamtdarstellung der Kategorie „Platz haben“
  - 1.5 Wechselwirkungen mit anderen Kategorien
- 2 Zukunftsszenarium**
  - 2.1 Definition und Auswirkungen
  - 2.2 Das Zukunftsszenarium als rückbezüglicher internaler Kommunikationsprozess
  - 2.3 Qualitative Dimensionen der Kategorie Zukunftsszenarium
    - 2.3.1 Die Richtung des Zukunftsszenariums als emotionales Qualitätskriterium
    - 2.3.2 Die emotionale Ladung als Qualität des Zukunftsszenariums
    - 2.3.3 Der zeitliche Rahmen als Qualitätskriterium des Zukunftsszenariums
    - 2.3.4 Konstruktflexibilität als Qualität des Zukunftsszenariums
    - 2.3.5 Der Grad kontextueller Generalisierung als Qualität des Zukunftsszenariums
    - 2.3.6 Intensität des Zukunftsszenariums als Zusammenspiel der geschilderten Aspekte
- 3 Kompetenzerleben**
  - 3.1 Definition und Auswirkungen
  - 3.2 Kompetenzerleben als Ergebnis von Aufmerksamkeitsfokussierung
  - 3.3 Qualitative Dimensionen der Kategorie Kompetenzerleben
    - 3.3.1 Die Erfahrungsdichte als qualitative Dimension des Kompetenzerlebens
    - 3.3.2 Differenziertheit als Qualität des Kompetenzerlebens
    - 3.3.3 Der kontextuelle Geltungsbereich als Qualität des Kompetenzerlebens
    - 3.3.4 Der Bezugsrahmen als qualitative Dimension des Kompetenzerlebens

## **4 Handlungen**

- 4.1 Definition und Auswirkungen
- 4.2 Handlung als Feedbackprozess
- 4.3 Qualitative Dimensionen der Handlungen und ihre Auswirkungen auf das Erleben
  - 4.3.1 Der Bewegungskontext als qualitatives Handlungskriterium
  - 4.3.2 Entscheidung als qualitatives Handlungskriterium
  - 4.3.3 Die Bewegungsrichtung als qualitatives Handlungskriterium
  - 4.3.4 Die Flexibilität des Handlungsspektrums als qualitatives Kriterium
- 4.4 Wechselwirkungen mit anderen Kategorien

## **5 Zielvorstellungen**

- 5.1 Definition und Auswirkungen
- 5.2 Aufmerksamkeitsfokussierung als zentrales Prinzip von Zielvorstellungen
- 5.3 Qualitative Dimensionen der Kategorie Zielvorstellungen
  - 5.3.1 Die Fokussierungsrichtung als qualitatives Kriterium einer Zielvorstellung
  - 5.3.2 Der Differenzierungsgrad als Qualität einer Zielvorstellung
  - 5.3.3 Der Grad persönlicher Bedeutsamkeit als Qualität einer Zielvorstellung
  - 5.3.4 Eindeutigkeit als qualitatives Kriterium von Zielvorstellungen
  - 5.3.5 Der Orientierungsrahmen als Qualität einer Zielvorstellung
- 5.4 Graphische Ergebnisdarstellung der Kategorie Zielvorstellung

## **6 Marktkonstruktion**

- 6.1 Definition und Auswirkungen
- 6.2 Marktkonstruktionen als externalisierter Ausdruck von Selbstbeziehung
- 6.3 Qualitative Dimensionen der Kategorie Marktkonstruktion
  - 6.3.1 Die Wirkungsrichtung als Qualität der Marktkonstruktion
  - 6.3.2 Der Grad an Differenziertheit als Qualität einer Marktkonstruktion
  - 6.3.3 Konstruktflexibilität als qualitatives Kriterium einer Marktkonstruktion

## **7 Zusammenfassung der Ergebnisse**

- 7.1 Zusammenfassende Darstellung der Kategorien und ihrer Auswirkungen
- 7.2 Einordnung der Kategorien in ein topographisches, berufliches Wirklichkeitsmodell als Beitrag zur Differenzierung des Begriffs „Bedeutungszuschreibung“
- 7.3 Zur Differenzierung des Begriffs „Erleben“
- 7.4 Darstellung der zentralen Phänomene der Untersuchung
  - 7.4.1 Differenziertheit als qualitatives Kriterium des internalen Raumerlebens
  - 7.4.2 Hinweise zur optimalen Navigation unter gegebenen Marktbedingungen

## **V DISKUSSION**

- 1 Theoretischer Rückbezug der Ergebnisse
- 2 Methodische Reflektion

## **VI LITERATUR**

## **ANLAGE**

# Aspekte des beruflichen Bedeutungsraumes im Überblick

## Marktposition oder Platz Haben

*Grad der wahrgenommenen Integration in die (soziale) Umwelt*

Stichworte: Feedback, Austausch mit der Welt, anerkannt, wichtig, Beitrag leisten vs. in Luft hängend, hilflos, perspektivlos.

## Zukunftsszenarium

*Antizipierte Zukünfte, Befürchtungen oder Zukunftsideale.*

Stichworte: schwarze Zukunft, Verfall, negative Veränderungen, Scheiternsszenarien vs. bunte Zukunft, Zuwachs, positive Begebenheiten, Erfolgsszenarien

## Kompetenzerleben oder Selbstwahrnehmung

*Selbstbeschreibungen, Selbstwirksamkeit. Bewusstsein für das eigene Profil.*

Stichworte: Glaube daran, die eigenen Kompetenzen in unterschiedl. Kontexten zeigen zu können vs. Kontextabhängigkeit.

## Handlungen

*Verhaltensweisen, Lösungsversuche. Spektrum gezeigter Verhaltensweisen. Was unternimmt Person in Wahrnehmung?*

Stichworte: Erleben von Bewegung vs. Erleben von Stagnation. Kraftvoll vs. Kraftlos.

## Zielvorstellungen

*Ziele, Visionen, idealer Zukunftsverlauf. Was nimmt sich die Person für ihre Zukunft vor?*

Stichworte: Motivation, Perspektiven vs. Perspektivlosigkeit

## Marktkonstruktion

*Rollenzuschreibungen, Hypothesen, Prozessbeschreibungen zur umgebenden beruflichen Umwelt.*

Stichworte: möglich vs. unmöglich auf dem Markt, richtig und falsch

## 1 Platz haben (in beispielhafter und gekürzter Form)

Von sehr zentraler Bedeutung erweist sich auf Grundlage der empirischen Daten das Konstrukt „Platz haben“. Für jede der interviewten Personen geht es in ihrer gesamten beruflichen Entwicklung, besonders allerdings in der Zeit der Arbeitslosigkeit um diese Kategorie und die im folgenden beschriebenen Definitionen und Auswirkungen auf den unterschiedlichen Ebenen des Erlebens. In der Krisensituation „Arbeitslosigkeit“ und dort besonders mit zunehmender Dauer verdichtet sich die in dieser Kategorie gefasste *Thematik* und rückt in den Vordergrund.

### 1.1 Definition und Auswirkungen

*„...Was macht mir am meisten Sorgen? Ganz auf den Punkt gebracht, ist es so, dass ich eigentlich keinen Platz habe [..]. Keinen mir angemessenen Platz, wo mich die Gesellschaft braucht und wo ich eine Aufgabe erfüllen könnte- das macht mir am meisten Sorgen.“ (Frau A)*

„Platz haben“ beschreibt den *empfundene Grad der Integration von (persönlichen) Bedürfnissen und (persönlicher) Identität in das (gesellschaftliche) Leben* und hat direkte Auswirkungen auf den Selbstwert, das Kompetenzerleben und damit einhergehende Auswirkungen auf andere Erlebensebenen. „Platz haben“ kennzeichnet somit einen *subjektiv wahrgenommenen oder erlebten Status*, nicht einen objektivierbaren Platz.

„Platz haben“ steht dem Zustand „keinen Platz haben“ gegenüber. In Kapitel IV 1.2 wird „Platz haben“ als „Einen Platz haben“ weitergehen abgegrenzt von dem Element „Seinen Platz haben“. Graphisch lässt sich die Struktur dieser Kategorie folgendermaßen darstellen:

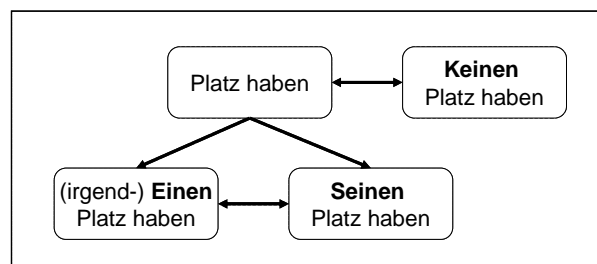


Abbildung 1: Überblick über die Elemente der Kategorie "Platz haben"

„Platz“ zu haben heißt, einen *Beitrag zu leisten* zu seiner *gesellschaftlichen Umwelt*, sich als Teil eines sozialen Gefüges zu erleben und im Interaktionsprozess mit diesem Umfeld, Ideen sich manifestieren zu sehen bzw. Produkte zu kreieren. Einen Platz zu haben bedeutet emotional „sich wichtig zu fühlen“ und das Gefühl zu haben, für seinen Beitrag anerkannt und geachtet zu werden. Anerkennung wird auf unterschiedliche Weise erlebt. Während für einige Menschen Anerkennung besonders durch materielle Vergütung deutlich wird, erfahren andere Anerkennung besonders durch Wertschätzung und Inanspruchnahme ihrer fachlichen Kompetenz oder die Achtung ihrer Arbeitsprodukte oder im Team erstellte Arbeitsleistungen. Das Gefühl „Platz“ zu haben stellt sich somit ein, wenn das Individuum oben erwähnte Aspekte als erfüllt wahrnimmt.

*Feedback ist* zentraler Prozess und Ausdruck von Anerkennung. Frau A beschreibt diesen Prozess auch als „in Austausch stehen mit der Welt.“

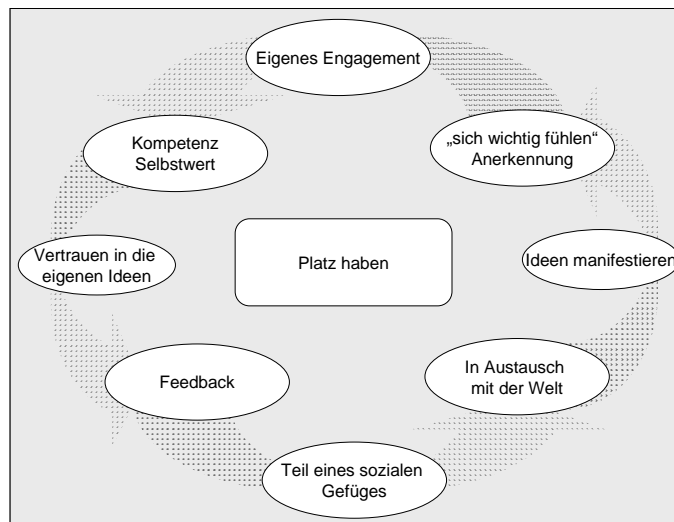


Abbildung 2: Aspekte von Platz haben

Ferner ist Feedback ein essentieller (Selbst-) Spiegelungsprozess, der, wenn eine Person „**keinen Platz**“ hat, als sehr defizitär erlebt wird. Durch mangelndes Feedback wird es schwieriger den eigenen Wert zu bestimmen und die eigenen Kompetenzen zu benennen. Das Leben wird zur einer „introvertierten Angelegenheit“ (Frau A). Dementsprechend wird das Selbstbild als sehr unklar beschrieben und der Glaube an die eigenen Kompetenzen nimmt ab. Die Frage „Wo stehe ich?“ rückt mehr in den Vordergrund, wird allerdings ohne Anteil an sozialen Austauschprozessen nicht mehr zufrieden stellend beantwortet. Sinnkrisen und Selbstzweifel sind Ausdruck davon, „keinen Platz“ zu erleben. Auch der Glaube an die Umsetzungskraft von Zielen nimmt ab, die Person beginnt an sich und ihren Ideen zu zweifeln. Frau D bezeichnet die Zeit ohne Idee als eine „grässliche Zeit ohne Hoffnung“:

*„Also ohne Hoffnung ist es ziemlich schlimm, also auch die Unsicherheit immer auszuhalten, weil man nicht weiß, wie es weitergeht, ob es in irgendeiner Form produktiv weitergeht oder kreativ weitergeht.“*

Hausser (1985, S. 60) weißt auf, dass es während der Arbeitslosigkeit zu einem intensiveren Kontrollverlust kommt als bei Menschen in anderen beruflichen Statusgruppen. Zunehmender Hoffnungsschwund führt dazu, dass die Komplexität der Außenwelt (oder des Arbeitsmarktes) in stärkerem Maße aus dem Gefühl von Unsicherheit wahrgenommen wird.



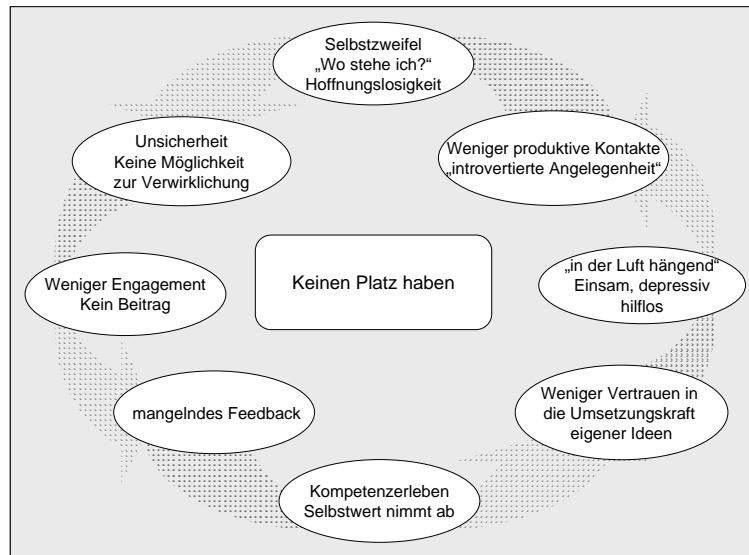


Abbildung 3: Aspekte von „keinen Platz haben“

„Keinen Platz“ für sich wahrzunehmen führt ferner dazu, sich enturzelt und verunsichert zu fühlen. Es werden Phasen tiefer Resignation beschrieben, in denen keine Kraft und keine Antriebsstärke vorhanden sind. Herr B sagt, dass Nicht- Beschäftigung „mürbe“ macht. Die Person erlebt sich „als in der Lüft hängend“, müde, „sehr entmutigt“ und hoffnungslos. In diesem Zusammenhang werden auch Phasen von Einsamkeit oder Depression beschrieben, in denen die Betroffenen davon ausgehen, keinen aner kennenswerten Beitrag zu leisten oder leisten zu können und keine Möglichkeiten zur Veränderung wahrnehmen.

Diese oben beschriebenen Beobachtungen sind nicht neu und so werden in vielen Publikationen im Rahmen der psychologischen Arbeitslosenforschung Auswirkungen in oben beschriebener Weise erwähnt (vgl. Barwinski- Fäh 1990; Jahoda 1989; Kieselbach & Wacker 1991; Kieselbach & Wacker 1991; Kieselbach & Wacker 1985; Kieselbach & Offe 1979; Kieselbach & Schindler 1984). Die meisten Autoren führen diese Auswirkungen allerdings nicht auf das *subjektive Erleben* von „keinen Platz“ haben zurück, sondern bezeichnen sie als häufige Folge der Arbeitslosigkeit (an sich) auf der individuellen Ebene der Betroffenheit (vgl. Kieselbach & Schindler 1994, S. 4).

Das Erleben von „Platz“ ist in starker Weise abhängig von den individuellen Bedürfnissen der Personen. Mit zunehmendem Alter und beruflicher Kompetenz verändert sich beispielsweise der Bewertungsmaßstab für das subjektive Erleben von „Platz haben“. Die persönlichen Ansprüche an den eigenen Beitrag verändern sich. Dazu sagt Frau A:

*„...und das es halt auch so ist [stöhnt tief], dass ich diese, ja dann job ich halt n bisschen irgendwas wie man als Student oder wie ich auch viele Jahre so gemacht hab, dass das nicht mehr so ganz mir entspricht halt..“*

„Einen Platz“ zu haben ist somit verbunden mit einem sehr individuellen *Gefühl der Passung*. So ist keinesfalls damit geholfen, einer Person völlig willkürlich (von Außen) einen Platz zuzuordnen oder aus statistischen Überlegungen (wie z.B. Vermittlungsprognosen oder Arbeitsmarktanalysen) in Berufe zu überweisen, wie dies jahrelang der Praxis der Arbeitsämter entsprach.

Eine vielleicht „gut gemeinte“ ABM- Stelle, die dem Kompetenzerleben und der Förderung dienen soll, kann von der einen Person als entwürdigend, entmündigend und Problem- verstärkend erlebt werden, während eine andere Person vielleicht die Erfahrung macht, befähigt zu werden, neuen Mut zu fassen und daraufhin neue Perspektiven entwickelt. Frau A berichtet von einer Tätigkeit im Rahmen einer ABM, die sie als ihr „unschönstes Arbeitserlebnis“ beschreibt, da sie dort was „die Kollegialität und das Miteinander angeht alles andere als für ihren Beitrag und auf Grund ihrer Kompetenz wertgeschätzt wurde“. Zur Struktur dieser ABM merkt sie an:

*„Da ist nichts dahinter- da ist auch kein Know-how, was Konzeption angeht und Inhalte angeht. Also das find ich recht verheerend- muss ich sagen und eben alle diesen Geschichten, die da auch so auf dem zweiten Arbeitsmarkt passieren, hat man fast nichts Gutes gehört eigentlich und auch nicht selber erfahren.“*

Des Weiteren kritisiert Frau A, dass die AB- Maßnahmen im Allgemeinen zu kurz seien, um in dieser Zeit eine Perspektive sowie Kompetenz für sich entwickeln zu können. Durch zu wenig Möglichkeit, Engagement zu zeigen, blieben die Menschen „in dieser ganz schrecklichen ich- bin- nichts- wert- Situation und machen sich auch noch gegenseitig kaputt, weil alle hoffen, vielleicht übernommen zu werden“. Frau D hingegen schöpfte während einer ABM neuen Mut, da sie die sozialen Beziehungen als sehr förderlich erlebte, sich in vielen Bereichen sinnvoll ausprobieren konnte und sich dadurch als sehr vielseitig wahrnahm. Diese Ergebnisse decken sich mit der Erkenntnis, dass die Auswirkungen einer „verordneten Nebenbeschäftigung“ sich aufgrund der Dimension *Autonomie- fördernd vs. Autonomie- einschränkend* erklären lassen (vgl. Barwinski- Fäh 1990, S. 267). Demnach ist auch der Überweisungskontext sehr entscheidend für die Wirkungen einer Maßnahme<sup>1</sup> auf die Kategorie „Platz haben“. Impliziert die Überweisung in eine ABM „nichts Gutes“ wie in Frau As Aussage oder wird die Überweisung durch die Instanz Arbeitsamt mit einer die Autonomie und Kompetenz entwertenden Botschaft getätigt (z.B. „sie müssen mal wieder motiviert werden“ oder „wir müssen sie mal wieder beschäftigen“), so verändert sich der subjektiv empfundene

---

<sup>1</sup> Bereits der im Jargon des Kontextes „Arbeitslosigkeit“ übliche Ausdruck „Maßnahme“ impliziert eine bestimmte Form der Überweisung. Der Begriff erinnert an eine „polizeiliche Maßnahme“ wie etwas eine Hausdurchsuchung oder Verhaftung. Im juristischen Kontext ist eine Maßnahme folgendermaßen definiert: Eine Maßnahme ist das hoheitliche Handeln, das in die (Grund-)Rechte einer Person eingreift und gegen dessen Willen vollzogen wird. Kein privater Bildungsanbieter würde wahrscheinlich auf die Idee kommen, seine Fortbildungen Maßnahmen zu nennen. Das Wort an sie enthält entmündigende Implikationen.

Entscheidungsspielraum, welchen Warr (1983, zit. nach Barwinski- Fäh 1990, S. 267) als eine Bedingung für einen „guten Verlauf der Arbeitslosigkeit“ aufführt.

Ob eine Person subjektiv „Platz“ erlebt, ist in starker Weise abhängig von inneren Bewertungen, Hypothesen und Zuschreibungen. Diese Prozesse sollen in Kapitel IV 1.3 näher untersucht werden.

## 1.2 „Platz haben“ als Indikator beruflicher Selbstverwirklichung

Die Kategorie „Platz haben“ lässt sich weiter differenzieren, indem an dieser Stelle zusätzlich das Konstrukt „**seinen Platz haben**“ eingeführt wird.

„Seinen Platz“ zu haben bedeutet, genau dort positioniert zu sein, wo man Anerkennung bekommt für einen Beitrag, der *persönliche Bedürfnisse und Interessen* ebenso integriert und berührt wie das Gefühl, sein Potenzial in dieser Aufgabe verwirklichen zu können und daran wachsen zu können.

„Seinen Platz haben“ kennzeichnet ein *Ideal*, einen Zustand also, in dem man sich in der Arbeit verwirklicht hat, so dass aus der Tätigkeit selbst Anerkennung erwächst. Die Arbeit ist nicht Mittel zum Zweck (z.B. Geldverdienen), sondern wird selbst zu einer erfüllenden Erfahrung. „Seinen Platz haben“ lässt sich auch beschreiben mit dem ursprünglichen Begriff „Berufung“, welcher ausdrückt, dass es keine Trennung mehr gibt zwischen Persönlichkeit, persönlichem Potenzial und dem geleisteten Beitrag (zur sozialen Umwelt oder Gesellschaft). Das Sprichwort „sein Hobby zum Beruf machen“ drückt eben jenen Umstand der Verwirklichung persönlicher Interessen und Leidenschaften im beruflichen Kontext aus. Hat man sein Hobby zum Beruf gemacht, so hat man nicht irgendeinen Platz („einen Platz“) sondern einen ganz speziellen und individuellen Platz („seinen Platz“).

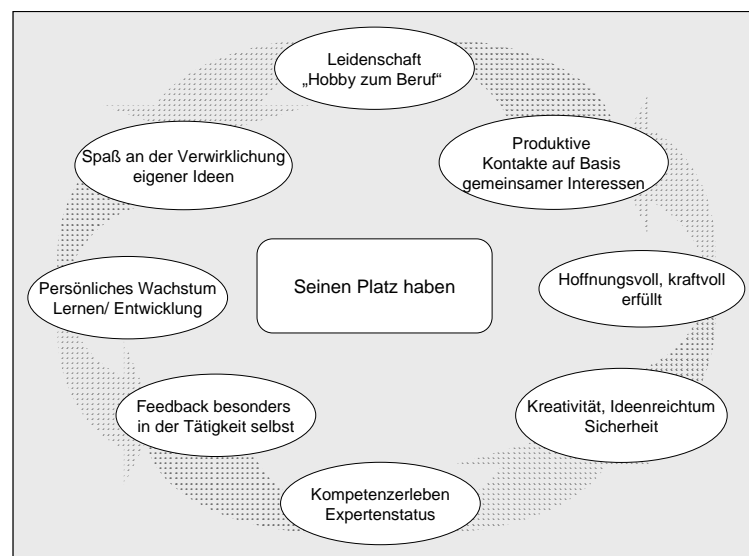


Abbildung 4: Aspekte von "seinen Platz haben"

Der Unterschied zwischen „einen Platz haben“ und „seinen Platz haben“ ist graduell zu konstellieren. So beschreiben die Interviewten „einen Platz“ zu haben zumeist als eine Übergangsphase zu „seinen Platz“ haben. Frau C definiert Tätigkeiten, die ihr wenig Spaß bereiten, als notwendig, wenn es darum geht, sich in Zukunft mehr und mehr ihren Selbstständigkeitsideen zu widmen. Um seine persönlichen Ideen umsetzen zu können, sagt Herr B:

*„Und so werde ich halt dann noch mal in diesen sauren Apfel beißen und da irgendwelche Blödsinnsjobs machen. Wobei ich da noch gucke jetzt, also ich schau schon, dass ich was anderes finde, was mich noch weniger irgendwie belastet.“*

Während „keinen Platz“ zu haben, wie oben beschrieben, als ein kaum auszuhaltender, unsicherer und leidvoller Zustand beschrieben wird, sind im Zustand von „einen Platz haben“ zumindest grundlegende Bedürfnisse erfüllt. Man arbeitet, weil man eben zur Erhaltung eines gewissen Lebensstandards Geld und einen gewissen Status braucht. Außerdem stellt „ein Arbeitsalltag“ nach Aussage von Frau A ein „Gerüst“ dar, in dem „dann alles halt so flutscht“.

Keine der interviewten Personen zeigt sich mit diesem beruflichen Status („einen Platz“) zufrieden. Alle äußern den Anspruch und die Vorstellung, ihre persönlichen Interessen und Bedürfnisse auch im beruflichen Kontext verwirklichen zu wollen.

Frau D beschreibt es als ihr größtes berufliches Bedürfnis, ihre Berufung zu finden statt einem Job nachzugehen. Sie definiert Berufung durch das Empfinden, einer Beschäftigung nachzugehen, hinter der sie stehen kann, bei der sie nicht stagniert, sondern stetig weiter lernen kann. Dabei spielt besonders der Inhalt der Tätigkeit eine große Rolle. Die Tätigkeit muss demnach mit den persönlichen Leidenschaften korrespondieren und der Kontext muss persönliche Entwicklung und Lernen erlauben.

Frau C. will in ihrem Leben „auch mal was machen, was Spaß macht.“ Außerdem sagt sie:

*„...vom Spirituellen denke ich mal ist das auch sehr wichtig, kann man nur erfolgreich sein, wenn man wirklich was macht, was einem liegt und meistens, die Sachen, die einem liegen, die machen einem ja auch Spaß logischerweise.“*

An anderer Stelle beschreibt sie den Unterschied zwischen „Platz haben“ und „seinen Platz“ haben und die Auswirkungen, indem sie davon ausgeht, dass man entweder

*„Lebenskünstler ist und das wirklich macht, was einem liegt, was einem Spaß macht und dann ist es auch egal, ob man es zwölf Stunden am Tag macht, weil es ist ja Hobby oder man macht eben [...] irgendeinen Job, wo man natürlich frustriert hingeht, vielleicht verdient man auch noch wenig, wenn man gut verdient o.k., aber gut und dann ist man natürlich irgendwo frustriert, ist doch logisch, macht sich auf alles bemerkbar, auf die Partnerschaft und Alles.“*

Die Interviewten beschreiben alle das Bedürfnis, sich beruflich verwirklichen zu wollen, befinden sich also quasi auf dem Weg, „ihren Platz“ einzunehmen. In Bezug auf dieses Bedürfnis werden Tätigkeiten und berufliche Kontexte, die nicht damit korrespondieren als frustrierend erlebt. Es wird eine Unzufriedenheit umschrieben, welche sich etwa als „das kann doch nicht alles sein“ ausdrücken lässt. Diese Unzufriedenheit stellt den (bekannten) Status „Platz haben“ in Frage. Bislang *vernachlässigte Bedürfnisse* treten in das Bewusstsein und verlangen die *Integration* in den beruflichen Alltag. Frau C und Frau D berichten explizit über diesen Prozess, der während der Krise und in Reflektion ihrer bisherigen Beschäftigungen und möglichen beruflichen Zukunft stattfand und stattfindet. Frau C erlebt in der Zeit der Arbeitslosigkeit Raum, „mehr nachzudenken“ und sich der „Sinnfindung“ zu widmen. Sie hält für wichtig,

*„...dass die Leute zum Nachdenken kommen, wofür das eigentlich alles ist, das ist irgendwo das, dass man doch vielleicht denkt: Mensch, ist das das Richtige was ich überhaupt mache oder so, dieses Tag ein Tag aus irgendwas, was mir keinen Spaß macht.“*

„Platz haben“ kann also auch beschrieben werden als Indikator oder Motor der Selbstverwirklichung, da sich bei Nicht- Passung von persönlichen Bedürfnissen und beruflicher Situation oder bei Veränderung der individuellen Bedürfnislage ein Mangel an „Platz haben“ einstellt. Herr B beschreibt diese Nicht- Passung, die er am Ende seiner letzten Tätigkeit erlebte, folgendermaßen:

*„Das ist so ne, ich weiß nicht, so ne absolute Leere, die die dieses leere Vakuum und da ist nichts, was mich daran eigentlich so interessiert und das saugt mich dann total auf. Das einzig fröhliche daran war dann eigentlich nur, naja, dass ich da dann durch die Gegend gefahren bin und n paar nette, vielleicht n paar nette Gespräche gemacht habe.“*

Auf Grundlage der empirischen Daten kann hier **Berufliche Entwicklung auch als Streben nach „seinem Platz“** konzipiert werden (vgl. Abbildung 5).

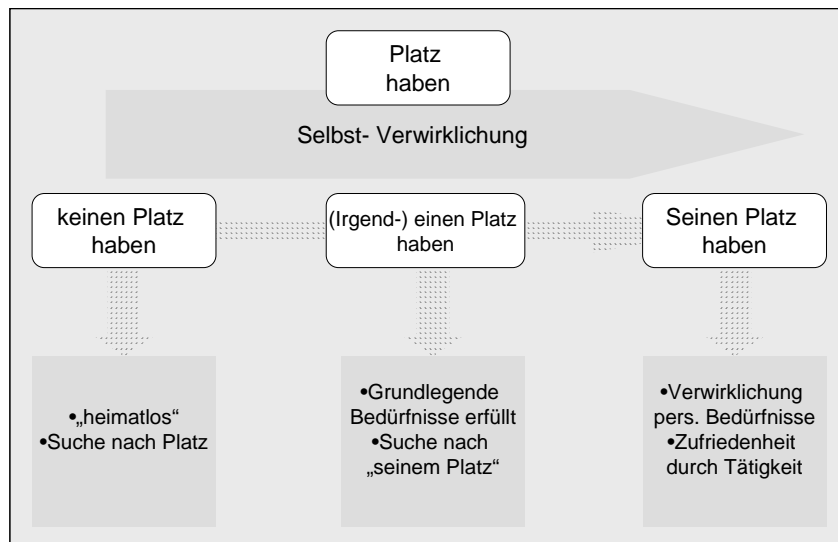


Abbildung 5: Berufliche Entwicklung als Streben nach "Seinen Platz haben"

Die Personen stellen sich- besonders in der Krise „Arbeitslosigkeit“ die Sinnfrage, resümieren, stellen ihre Situation in Frage und es kommt im Falle einer erfolgreichen Bewältigung dieser (Sinn-) Krise zu einer Umfokussierung der Aufmerksamkeit auf bislang nicht berücksichtigte persönliche Bedürfnisse und auf Kontexte und Zielvorstellungen (vgl. Kapitel IV 5), in denen diese Bedürfnisse Erfüllung finden können. „Seinen Platz“ zu finden oder zu kreieren beinhaltet die Integration von Interessen und Bedürfnissen, die der Person meist schon seit langem bekannt sind, deren Erfüllung sich die Person allerdings bislang verwehrt hat.

Herr B liebte schon immer die Kunst und wollte schon immer Kunst machen. Der Weg dahin wurde ihm allerdings als steinig und der Kunst- Bereich als bodenlos und brotlos vermittelt, er entschied sich für einen sicheren Weg, seine Anziehungskraft zur Kunst lies ihn aber immer wieder an diesem „Kopfkissen“ oder „Erbsenzählen“ (so die Worte von Herrn B) zweifeln. Frau C wollte schon früher auf eine Textilschule, entschied sich dann aber doch dafür, mit ihren Freundinnen zusammen eine kaufmännische Ausbildung zu absolvieren. Sie ist der festen Überzeugung, kaufmännisch „eine Niete“ und damit für diesen Bereich nicht geeignet zu sein. In der ausweglos erscheinenden Krise fand sie zurück zur ihrer vergessenen Leidenschaft. Frau D. interessierte sich schon immer für psychologische Themen und dafür, Menschen zu helfen und plötzlich (in der Krise) erkennt sie, dass sich eine Linie durch ihr Leben zieht. Sie sagt:

*„zu mir kommen halt immer Leute mit ihren Problemen und [...] das ist schon seit 25 Jahren so und ich hab halt irgendwann gedacht, also wenn viele Leute dir da vertrauen [...] und wenn es denen was bringt und vielleicht solltest Du das wirklich zu deiner Arbeit machen.“*

### 1.3 Einflüsse auf das Erleben von „Platz haben“

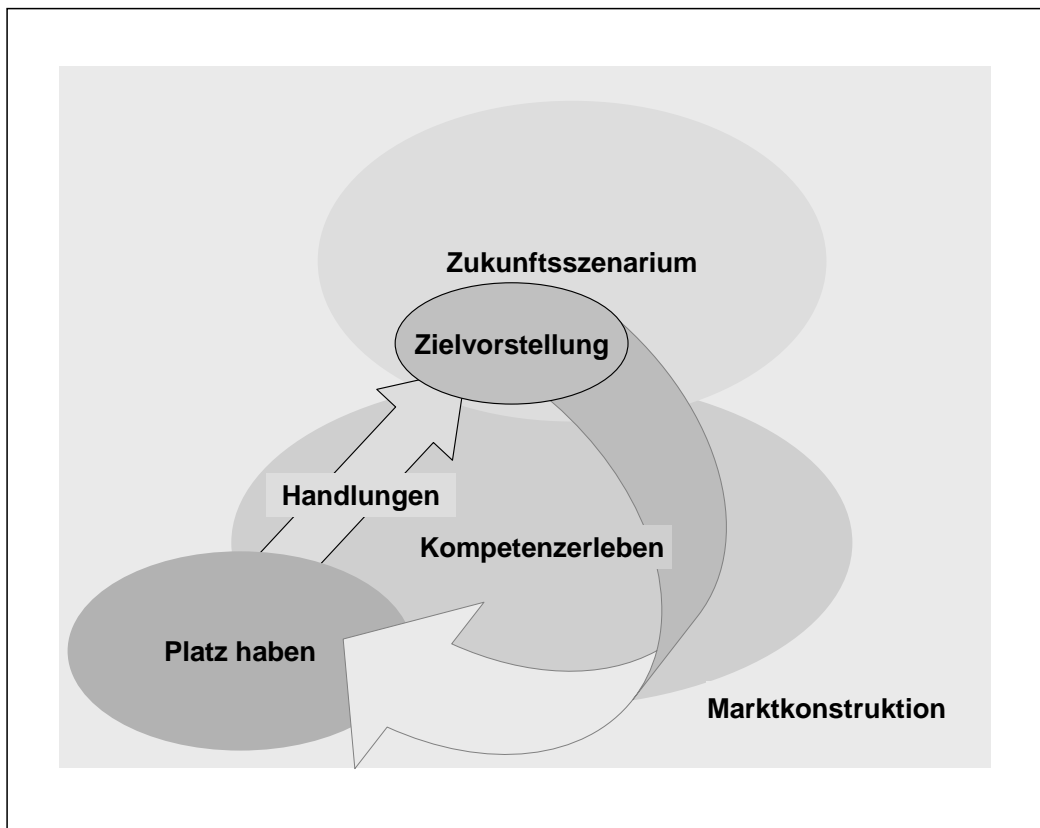
Wie bereits angesprochen, ist das subjektive Erleben von „Platz“ zurückführbar auf interne Konstruktionsprozesse. Es ist durchaus möglich, sich die oben beschriebenen Bedürfnisse, wie etwa nach Bestätigung oder Anerkennung zu erfüllen, ohne in einem Arbeitsverhältnis zu stehen (vgl. Jahoda 1983). Auch ohne geregelte Anstellung kann man „in Austausch mit der Welt stehen“, Feedback von Mitmenschen und Freunden bekommen und mit anderen Menschen zusammenarbeiten und Produkte kreieren. Viele Autoren weisen darauf hin, dass Nebenbeschäftigungen oder Aktivitäten während der Krise Arbeitslosigkeit mögliche schwere psychologische Auswirkungen zumindest kurzfristig schwächen (vgl. Barwinski Föh 1990; Kieselbach & Wacker 1991).

Alle interviewten Personen sind ausnahmslos auf Ihre Art und Weise bestrebt, ihre Bedürfnisse zu erfüllen, indem sie sich in Bereichen engagieren, zu denen Sie (im Gegensatz zum Arbeitsmarkt) offenen Zugang haben (vgl. Kapitel IV 4). Trotzdem sind nicht alle in gleicher Weise erfolgreich, als Ergebnis dieser Bemühungen „Platz haben“ zu erleben. Nach Barwinski Föh (1990, S. 230) hängt es von mehreren Faktoren ab, ob eine arbeitslose Person sich Bestätigung in Nebenbeschäftigungen oder Gruppen holen kann. Sie benennt dazu individuelle Ressourcen wie Flexibilität, Kreativität und Interaktionskompetenz als entscheidende Kriterien. In Anlehnung an den hypno- systemischen Ressourcenbegriff (vgl. Kapitel II 2.2) sollen hier ergänzend weitere Faktoren eingeführt werden, die die internalen Prozesse, welche die Ausprägung der genannten Ressourcen moderieren, kennzeichnet: Die Bewertung des eigenen Status, die Bewertung der eigenen Bemühungen und der subjektiv erlebte Gestaltungsspielraum. Betrachtet man die empirischen Daten dieser Untersuchung, so wird auffällig:

Nicht alles wird als „Platz haben“ bewertet, was potentiell als „Platz haben“ erlebt werden könnte. In den folgenden Kapiteln sollen drei Dimensionen und ihre Auswirkungen auf das Erleben explizit dargestellt und mit Hilfe des empirischen Materials illustriert werden

## Zur Dynamik der Aspekte des beruflichen Raumes

Die einzelnen ausführlich dargestellten Aspekte oder Kategorien wirken nicht isoliert und linear. Die Zuschreibungen und Aspekte des beruflichen Raumes zeichnen sich durch eine hohe wechselseitige und zirkuläre Beeinflussung aus. Diese Wechselwirkungen werden ausführlich beschrieben und mit Beispielen illustriert. Im Fazit wird eine Topographie des beruflichen Raumes entworfen, die die Dynamik in folgender Weise konzipiert:





## Hinweise zur optimalen Navigation unter gegebenen Marktbedingungen

Auf Grundlage des in dieser Arbeit entwickelten Modells können folgende Aussagen abgeleitet werden, soll es darum gehen, unabhängig von schwierigen Marktbedingungen, sich als kompetent, beweglich und integriert zu erleben:

- Den individuellen Bedürfnissen und Interessen sollte ein hoher Stellenwert eingeräumt werden. Diese können sich wandeln, sie unterliegen ständigen Veränderungsprozessen.
- Arbeitslosigkeit sollte als Entwicklungsaufgabe gesehen werden, als Möglichkeit, zu dem zu finden, was den individuellen Leidenschaften entspricht.
- Zu den Leidenschaften finden ist ein Prozess, er findet im Handeln statt. Handeln stellt einen Feedbackprozess dar, innerhalb dessen man sich und seine Interessen und Kompetenzen erfährt
- In Bewegung zu bleiben erweist sich als äußerst nützlich in depressiven und resignativen Phasen.
- Die Entscheidung, einer Leidenschaft zu folgen, gibt Kraft. Gleichzeitig werden zumeist innere Zweifel, Sorgen und Konflikte stark
- Sehr hilfreich ist die bewusste Beobachtung des eigenen Zustandes. Zweifel und Befürchtungen sind dem bewussten nicht immer offen zugänglich- sie können sich in unbewusst-unwillkürlichen Regungen zeigen.
- Je mehr differenzierte Marktkenntnis eine Person hat, umso mehr Möglichkeiten kann sie auch für sich wahrnehmen, das berufliche Verwirklichungsfeld erweitert sich
- Durch die Entscheidung eigene Zielvorstellungen umzusetzen und zu verfolgen steigt das Erleben von Kompetenz
- Aus eigener Kraft etwas zu erschaffen, was einem persönlich am Herzen liegt, erweist sich als nachhaltig Kompetenz fördernd