

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

Berufliche Neuorientierung von Frauen in der Lebensmitte

Handlungsempfehlungen für die Praxis

von

Cornelia Berthold-Meister

MAS BSLB 2013F

eingereicht der

ZHAW Zürcher Hochschule für Angewandte Wissenschaften
IAP Institut für Angewandte Psychologie, Zürich

Langenthal, April 2015

Referentin: Doris Waldburger, dipl. Berufs-, Studien- und Laufbahnberaterin (MAS BSLB ZHAW)

Diese Arbeit wurde im Rahmen der Ausbildung an der ZHAW, IAP Institut für Angewandte Psychologie, Zürich verfasst. Eine Publikation bedarf der vorgängigen schriftlichen Bewilligung des IAP.

Ein herzliches Dankeschön geht an die Referentin Doris Waldburger für ihre Unterstützung und die wertvollen Inputs.

Ich danke zudem allen Gesprächspartnerinnen der Frauenfachstellen für ihre Bereitschaft zu einem Interview sowie für die Offenheit, ihre Gedanken und Erfahrungen zu teilen.

Management Summary

Die vorliegende Arbeit befasst sich mit den Themen und Anliegen von Frauen im mittleren Lebensalter, welche sich beruflich neu orientieren wollen. Zudem werden konkrete Handlungsempfehlungen erfasst, die von Fachleuten der Berufs-, Studien- und Laufbahnberatung im Beratungsalltag angewendet werden können.

In zehn qualitativen Interviews wurden Expertinnen von Frauenfachstellen in verschiedenen Regionen der Schweiz befragt. Mittels dieser Gespräche und Literaturrecherchen lassen sich die Themen der Frauen in der Lebensmitte in folgende Bereiche einteilen: die Persönlichkeit der Frau, das soziale Umfeld sowie die äusseren Rahmenbedingungen. Die in der Theorie beschriebenen zentralen Themen von Frauen im mittleren Lebensalter wie Sinnfindung, Selbstwert, Vereinbarkeit von Familie und Beruf, Scheidung und Arbeitsmarkt werden in den Gesprächen bestätigt, wenn auch teilweise mit deutlich unterschiedlicher Gewichtung.

Zudem zeigen die Interviews die Relevanz der zwei in der Theorie vorgestellten Laufbahnberatungsansätze. Die konstruktivistische Biographie-Arbeit und die Kompetenzorientierung sind für die Beratung von Frauen in der Lebensmitte von zentraler Bedeutung. Des Weiteren ergibt die Befragung eine Vielfalt von Beratungsmethoden, die sich für die Praxis bestens eignen und die eine Erweiterung des persönlichen Handlungsrepertoires einer Beratungsperson ermöglichen.

Inhaltsverzeichnis

1. Einleitung	1
1.1 Ausgangslage	1
1.2 Fragestellung und Zielsetzung	1
1.3 Aufbau der Arbeit	2
1.4 Abgrenzung	2
2. Theoretischer Hintergrund	4
2.1 Lebensmitte	4
2.1.1 Das mittlere Lebensalter aus entwicklungspsychologischer Sicht.....	4
2.1.2 Psychosoziale Entwicklungsphasen.....	5
2.1.3 Biographische Transitionen.....	8
2.1.4 Die Frau im mittleren Lebensalter	9
2.1.4.1 Körperliche Veränderungen.....	10
2.1.4.2 Psychische Korrelate	10
2.1.4.3 Veränderung in der Partnerschaft.....	12
2.1.4.4 Besonderheit: Sandwichgeneration	13
2.2 Berufliche Neuorientierung.....	14
2.2.1 Berufliche Neuorientierung in der Lebensmitte	15
2.2.2 Auslöser der beruflichen Neuorientierung	16
2.2.3 Die berufliche Neuorientierung als Chance	16
2.2.4 Schwierigkeiten in der beruflichen Neuorientierung	17
2.3 Laufbahnberatungsansätze.....	18
2.3.1 Konstruktivistische Laufbahnberatung.....	19
2.3.2 Lösungs- und ressourcenorientierte Laufbahnberatung.....	20
3. Methodisches Vorgehen	23
3.1 Studiendesign	23
3.1.1 Datenerhebung: Halbstandardisierte Interviews.....	23
3.1.2 Stichprobe	23
3.1.3 Datenauswertung: Qualitative Inhaltsanalyse nach Mayring.....	26
4. Ergebnisse	28
4.1 Themen und Anliegen von Frauen im mittleren Lebensalter.....	28
4.1.1 Bereich Persönlichkeit.....	28
4.1.2 Bereich soziales Umfeld.....	32
4.1.3 Bereich äussere Rahmenbedingungen	34

4.1.4 Bereich berufliche Neuorientierung	36
4.2 Beratungsstrategien für die Laufbahnberatung	38
4.2.1 Beratungsvoraussetzungen.....	38
4.2.2 Beratungsmethoden im Allgemeinen.....	40
4.2.3 Bereich Biographie	42
4.2.4 Bereich Ressourcen und Kompetenzen	43
4.2.5 Bereich Selbstvertrauen	46
4.2.6 Bereich Entscheidung	47
4.2.7 Bereich Umsetzung	48
5. Diskussion und Ausblick	51
6. Literaturverzeichnis	55
7. Abbildungsverzeichnis	59
8. Anhang.....	60
8.1 Gesprächsleitfaden	60
8.2 Laufbahnkomposition	63
8.3 Entscheidungsmatrix.....	64
9. Selbständigkeits- und Herausgabeerklärung	65

1. Einleitung

1.1 Ausgangslage

„Im Mittleren Lebensalter bin ich also. So nennt die Wissenschaft die Zeitspanne zwischen 40 und 60 Jahren. Man ist nicht mehr jung, aber noch nicht alt. Im Lebensnachmittag ist gemäss Forschung die Zufriedenheit - Stichwort Midlife-Crisis - am Tiefpunkt: Ob's am Blick zurück liegt, der keine befriedigende Bilanz zulässt, oder am Blick nach vorne, wo kaum Perspektiven auszumachen sind? Jedenfalls scheinen sich in dieser Zeitspanne viele Frauen und Männer gerade zur beruflichen Zukunft einige Fragen zu stellen: Was will ich? Welche Möglichkeiten habe ich?“ (Brühlhart, 2014).

Mit diesen Worten wird im Editorial einer Zeitungsbeilage zum Thema Bildung die Lebenssituation von Menschen in der Lebensmitte sehr treffend beschrieben. Die Lebensspanne zwischen 40 und 60 Jahren ist eine Zeit des Umbruchs und manchmal auch der Krise. Die Lebensmitte hat Übergangscharakter und beinhaltet oft einen Wendepunkt. Untersuchungen zeigen, dass im mittleren Lebensalter die Weichen für das höhere Alter gelegt werden (Perrig-Chiello, 2011, S. 8). Insbesondere für Frauen ist der Umbruch in der Lebensmitte, auch in Bezug auf den eigenen Körper, deutlich spürbar. Sie kommen in die Menopause und damit ist die Möglichkeit, eine Familie zu gründen, vorüber. Häufig neigt sich in diesem Lebensabschnitt die Familienphase dem Ende zu und die Frauen sind gefordert, ihren Lebensentwurf neu zu überdenken. Sie sind auf der Suche nach Veränderung und nach neuen Perspektiven für die zweite Lebenshälfte. Daraus entsteht oft der Wunsch nach einer beruflichen Neuorientierung.

1.2 Fragestellung und Zielsetzung

Diverse Angebote von Berufsberatungsstellen zeigen, dass das Thema der beruflichen Neuorientierung in der Lebensmitte zur Zeit sehr aktuell ist. So bietet beispielsweise das BIZ Bern-Mittelland vier Themenabende unter dem Titel „Beruflicher Aufbruch in der Lebensmitte“ an. Die Beratungsdienste für Ausbildung und Beruf Aargau (ask!) organisieren Kurse für Menschen ab der Lebensmitte, die beruflich nochmals durchstarten wollen. Für die besonderen Themen und Bedürfnisse der Frauen in der Lebensmitte gibt es auf der öffentlichen Berufsberatung jedoch kaum frauenspezifische Angebote. Folglich besteht sowohl aus Sicht der Frauen wie auch aus Sicht der

Laufbahnberatung eine Lücke. Die vorliegende Arbeit soll einen Beitrag leisten, um diese Lücke zu schliessen. Folgende Fragestellungen dienen als Leitlinie:

- Welche entwicklungspsychologischen und laufbahntheoretischen Grundlagen sind für die Beratung von Frauen in der Lebensmitte relevant?
- Welche Themen und Anliegen stehen aus der Sicht von Experten in der Beratung von Frauen im mittleren Lebensalter im Vordergrund?
- Welche Beratungsstrategien eignen sich aus Sicht der Experten für die Beratung dieser Zielgruppe?

Diese Arbeit hat zum Ziel, Beratungspersonen der öffentlichen Berufsberatung für die Themen der Frauen im mittleren Lebensalter zu sensibilisieren und eine Sammlung von praktischen Handlungsempfehlungen für den Beratungsalltag zu erstellen. Gemäss Guichard (2012, S. 299) ist es Aufgabe der Beratungspersonen, Antworten auf die Frage zu finden, wie man den unterschiedlichen Menschen hilft, ihre Karriere zu entwickeln und das eigene Potential zu fördern.

1.3 Aufbau der Arbeit

Im Kapitel 2 wird der theoretische Hintergrund, auf welchem diese Arbeit basiert, vorgestellt. Es geht dabei um die entwicklungspsychologischen und laufbahntheoretischen Grundlagen, die für die Beratung von Frauen in der Lebensmitte relevant sind. In diesem Teil wird die erste Fragestellung umfassend beantwortet. Das Kapitel 3 beschreibt die Methoden der empirischen Untersuchung. Es wird die Methode des halbstandardisierten Leitfadeninterviews und dessen Auswertungsart genauer erläutert. Zudem wird Auswahl der Methoden sowie der Stichprobe begründet. Im Kapitel 4 werden die Ergebnisse in zwei Teilen präsentiert. Im ersten Teil werden die Themen und Anliegen, welche Frauen im mittleren Lebensalter umtreiben, beschrieben und mit der Theorie in Verbindung gesetzt. Der zweite Teil beinhaltet Beratungsmethoden, welche in der Beratung in verschiedenen Themenbereichen zur Anwendung kommen können. Die Arbeit wird mit der Diskussion abgerundet.

1.4 Abgrenzung

Im Rahmen des umfassenden Themas dieser Arbeit ist es nicht möglich, alle Aspekte der beruflichen Neuorientierung von Frauen im mittleren Lebensalter vollumfänglich zu beleuchten, so dass eine Auswahl getroffen werden musste. Die vorliegende

Arbeit bezieht sich vor allem auf Frauen zwischen 40 und 60 Jahren mit Kindern. Obwohl auch jüngere Frauen teilweise ähnliche Themen haben und nach einer Neuorientierung suchen, werden sie in dieser Arbeit nicht berücksichtigt, weil sie von den ganz spezifischen Themen wie Menopause und Arbeitsmarktsituation für ältere Arbeitnehmerinnen nicht betroffen sind. Auch Frauen ohne Kinder suchen in der Lebensmitte teilweise nach einer Neuorientierung. Ihre berufliche Ausgangslage ist jedoch ganz anders, da sie jahrelang meist hochprozentig gearbeitet haben. Zudem setzt sich diese Arbeit nicht zum Ziel, alle Personen zwischen 40 und 60 Jahren zu untersuchen, sondern sie ist ausschliesslich auf Frauen fokussiert. Auch in Bezug auf für die Zielgruppe geeignete Laufbahnberatungsansätze musste eine Einschränkung vorgenommen werden. Gemäss Hurni (2014) liegt der Fokus im Midlife Counseling auf den konstruktivistisch-narrativen und auf den lösungs- und ressourcenorientierten Ansätzen. Der Einbezug von weiteren, auch neueren Laufbahntheorien würde den Rahmen dieser Arbeit sprengen.

2. Theoretischer Hintergrund

2.1 Lebensmitte

Nach Perrig-Chiello (2011, S. 14) bezieht sich die Vorstellung des mittleren Lebensalter auf die gesamte Lebensspanne, der Beginn und das Ende des Lebens sind die Referenzpunkte. Die Lebensmitte beginnt, wenn die zu erwartende Lebenszukunft kürzer ist als die biographische Vergangenheit. Aktuell liegt die statistische Lebensmitte in der Schweiz bei Frauen um das Alter von 42 Jahren, bei Männern bei 39 Jahren. In der Wissenschaft besteht ein genereller Konsens, wonach das mittlere Lebensalter ungefähr mit 40 beginnt und mit 60 endet. Beruflich gesehen ist das mittlere Lebensalter die Zeit nach der beruflichen Aufbauphase und vor der Pensionierung. Hurni (2014) teilt die berufliche Laufbahn eines Menschen in drei verschiedene Karriere-Abschnitte ein (siehe Abb. 1).

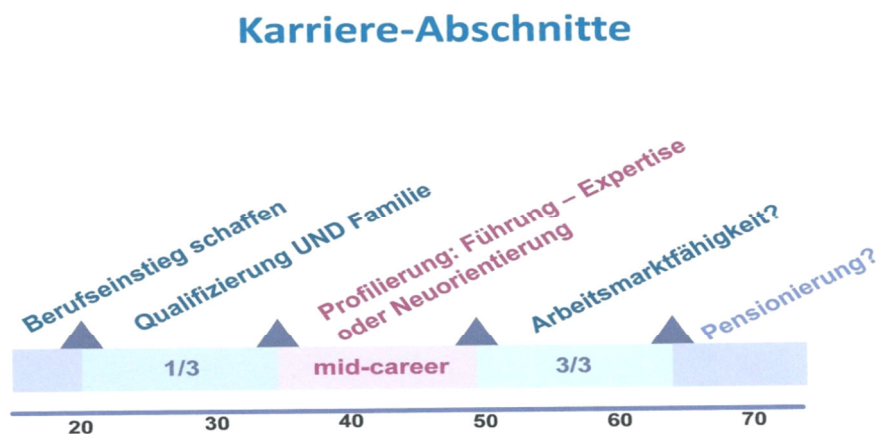


Abb. 1: Karriere-Abschnitte (Hurni, 2014, S. 2)

Die „mid-career“ umfasst den Zeitrahmen von 35 bis 50 Jahren, in dieser Zeit kommt es entweder zur Profilierung im Beruf oder zu einer beruflichen Neuorientierung. Die Lebensmitte im beruflichen Kontext ist somit zeitlich nicht ein ganz klar eingegrenzt, die berufliche Neuorientierung findet jedoch tendenziell eher in der Zeitspanne zwischen 40 und 50 Jahren als zwischen 50 und 60 Jahren statt.

2.1.1 Das mittlere Lebensalter aus entwicklungspsychologischer Sicht

Sowohl in der sozialwissenschaftlichen Forschung wie in der Entwicklungspsychologie spielte das mittlere Lebensalter lange nur eine marginale Rolle, ganz im Gegensatz zu Kindheit und Jugend oder zum hohen Alter (Perrig-Chiello, 2003, S. 11). Die

Entwicklungsverläufe des Erwachsenenalters sind wissenschaftlich noch wenig erforscht, weil man lange davon ausgegangen ist, dass in der Mitte des Lebens das Erwachsenwerden abgeschlossen ist und der Mensch eine Phase der Konstanz durchläuft. Erst in den 1970er Jahren entwickelt sich ein neues entwicklungspsychologisches Modell, welches davon ausgeht, dass die Entwicklung einer Person nach Abschluss der Kindheit und Jugend nicht vollendet ist, sondern sich über die gesamte Lebensspanne erstreckt (Faltermaier, Mayring, Saup, & Strehmel, 2014, S. 29). Die entwicklungsrelevante Phase des Erwachsenenalters wird folgendermassen beschrieben: "Kein Mensch ist mit 50 Jahren mehr derjenige, der er mit 20 war. Er ist nicht nur älter geworden, sondern hat sich in zentralen Persönlichkeitsmerkmalen und Kompetenzen, Einstellungen und Verhaltensstilen verändert, vielleicht selten dramatisch, aber immer merklich." (Faltermaier et al., 2014, S. 9). Die Forscher sind sich heute einig, dass das Erwachsenenalter als längste Lebensphase viele interessante Entwicklungsprozesse aufweist, die grosse gesellschaftspolitische und praktische Bedeutung haben. Da das Erwachsenenalter fünf bis sechs Jahrzehnte umfasst, ergibt sich die Notwendigkeit einer sinnvollen und funktionsbezogenen Strukturierung (Faltermaier et al., 2014, S. 189). So haben verschiedene Psychologen versucht, das Erwachsenenleben inhaltlich oder strukturell zu definieren. Das nächste Kapitel beschreibt die klassischen Entwicklungsmodelle über die Lebensspanne.

2.1.2 Psychosoziale Entwicklungsphasen

C.G. **Jung** gilt als Vorreiter der modernen Entwicklungspsychologie. Er teilt in seinem Zwei-Phasen-Lebensmodell den menschlichen Lebenslauf in eine erste und eine zweite Lebenshälfte ein. In der ersten Lebenshälfte geht es darum, eine eigene berufliche und familiäre Existenz aufzubauen und zu einer in der Gesellschaft gut funktionierenden Person zu werden. Ab der Lebensmitte verschiebt sich die Lebensaufgabe zur Ganzwerdung der Persönlichkeit und der Sinnfindung. Die spirituellen Fragen werden bedeutsamer (Grün, 2001, S. 45-48).

Charlotte **Bühler** hat 1933 als Erste den Lebenslauf als Ganzes anhand von gesammelten Biographien beschrieben und empirisch untersucht. Sie beschreibt in ihrem Hauptwerk „Der menschliche Lebenslauf als psychologisches Problem“ den Lebenslauf auf drei Ebenen: die biologische Ebene, die biographisch-soziologische und die psychologische Ebene (Faltermaier et al., 2014, S. 51). Sie geht davon aus, dass der gesamte Lebenslauf durch eine biologische Lebenskurve geprägt wird. Folglich

gliedert sie die Lebensspanne in fünf Perioden, die von vorhandener oder nicht vorhandener Fortpflanzungsfähigkeit geprägt werden:

- „1. progressives (generatives) Wachstum ohne Fortpflanzungsfähigkeit (Alter: 0-15 Jahre)
2. progressives Wachstum mit Fortpflanzungsfähigkeit (Alter: 15-25 Jahre)
3. stabiles Wachstum mit Fortpflanzungsfähigkeit (Alter: 25-45 Jahre)
4. stabiles Wachstum ohne Fortpflanzungsfähigkeit (Alter: 45-55 Jahre)
5. regressives Wachstum (Alter: ab 55 Jahre) “ (Faltermaier et al., 2014, S. 51).

Trotz der Dominanz eines biologischen Wachstumsmodells sieht Bühler eine soziale und eine psychologische Dimension im Lebenslauf vor, sie versucht diese unabhängig voneinander zu erfassen. Ihre biopsychosoziale Herangehensweise weist bereits grosse Ähnlichkeit zu modernen Entwicklungsmodellen auf (Faltermaier et al., 2014, S. 54).

Der bekannte Psychoanalytiker Erik **Erikson** versteht die menschliche Entwicklung als Prozess, welcher ein ganzes Leben lang andauert und in einem sozialen und gesellschaftlichen Kontext stattfindet (Erikson, 1973, S. 56). Nach dem Modell der lebenslangen Entwicklung von Erikson durchläuft der Mensch in seiner Entwicklung acht invariant aufeinanderfolgende Phasen. Jede Phase beinhaltet ganz spezifische Konflikte im Spannungsfeld zwischen individuellen Bedürfnissen und sozialem Umfeld (Erikson, 1973, S. 58-59). Die Bewältigung der Krisen in den einzelnen Phasen, auch psychosoziale Krisen genannt, wird von Erikson als Entwicklungsaufgabe bezeichnet. Wenn die altersspezifische psychosoziale Krise einer Stufe gut bewältigt wird, schafft dies die notwendige Voraussetzung für die erfolgreiche Bewältigung der Krise der nächsten Stufe. Das bedeutet, dass alle vorangehenden Phasen Elemente liefern, damit die psychosoziale Krise im mittleren Lebensalter „Generativität versus Stagnation“ erfolgreich bewältigt werden kann. Die vorangehenden Phasen beinhalten folgende Elemente: Vertrauen, Autonomie, Initiative und Leistung in der Kindheit, eine gefestigte Identität in der Adoleszenz und die Fähigkeit zu Intimität im früheren Erwachsenenalter (Erikson, 1973; zitiert nach Perrig-Chiello, 2011, S. 26).

Die psychosoziale Krise der Lebensmitte besteht im Konflikt „Generativität versus Stagnation“. Mit Generativität wird das Bedürfnis bezeichnet, etwas zu schaffen, was das Selbst überdauert, das Weiterbestehen der Gesellschaft sicherstellt und zu deren Verbesserung dient (Berk, 2011, S. 725). Die Entwicklungsaufgabe besteht folglich darin, nicht nur die eigene Entwicklung im Blick zu haben, sondern auch die Ent-

wicklung der eigenen Kinder beziehungsweise der nachkommenden Generation schlechthin. Generative Erwachsene finden Erfüllung in der Sorge und Verantwortung für andere Menschen. Sowohl für die individuelle Entwicklung wie auch für das Fortbestehen der Kultur ist Generativität sehr wichtig. Gelingt der Schritt weg von der individuellen Entwicklung hin zu den Bedürfnissen von anderen nicht, droht Stagnation und damit Selbstbezogenheit, Sinnleere und letztlich Einsamkeit (Perrig-Chiello, 2011, S. 26-27). Obwohl das Modell von Erikson vor allem in Bezug auf die postulierte Universalität von Entwicklungsverläufen von der neueren Forschung in der Entwicklungspsychologie kritisiert wird, prägt es nach wie vor die Forschung, um die Entwicklung von Erwachsenen zu erklären (Faltermaier et al., 2014, S. 59-60).

Wie Erikson betrachtet auch **Levinson** die Entwicklung als Abfolge von qualitativ unterschiedlichen Lebensphasen, die spezifische Anforderungen mit sich bringen. Jede dieser Perioden beginnt mit einem instabilen Übergang und darauf folgt eine stabile Phase des Strukturaufbaus. In der stabilen Phase werden die inneren persönlichen Bedürfnisse und die äusseren Anforderungen aufeinander abgestimmt, dadurch wird die Lebensqualität erhöht (Berk, 2011, S. 637). Die Übergangsphasen oder Transitionen sind somit Teil des Lebens und eine Art Brücke zwischen zwei stabileren Lebensabschnitten. Das Stufenmodell von Levinson zeigt die typischen Veränderungsprozesse des mittleren Lebensalters. Dieses fängt mit einer Übergangsphase an, in welcher beurteilt wird, wie erfolgreich die Ziele des frühen Erwachsenenalters verwirklicht worden sind. Daraus ergeben sich häufig wesentliche Veränderungen der Lebensstruktur, welche dann ihrerseits Grundlage für die Struktur der nachfolgenden stabileren Phase werden (Faltermaier et al., 2014, S. 79). Diese Veränderungsprozesse sind häufig mit einer Krise verbunden. Die Annahme Levinsons einer universalen Krise in der Lebensmitte - Midlife-Crisis - wird jedoch kontrovers diskutiert. Einerseits gibt es eine zunehmende Anzahl von wissenschaftlichen und populärwissenschaftlichen Büchern, welche von einer generalisierten Midlife-Crisis ausgehen und andererseits gibt es Meinungen, wonach die Midlife-Crisis eine bloße Erfindung von einzelnen Psychoanalytikern und Journalisten sei. Die Midlife-Crisis ist wohl die biographische Transition, welche nebst der Pubertät in den Medien am häufigsten thematisiert wird (Perrig-Chiello, 2011, S. 35).

2.1.3 Biographische Transitionen

Die menschliche Entwicklung verläuft nicht linear, sondern in einer Abfolge von stabilen und instabilen Phasen. Die instabilen Phasen, biographische Transitionen oder Übergänge genannt, sind Auslöser für den Eintritt in eine neue stabilere Lebensphase. Die Transitionen können in normative und nicht-normative Übergänge eingeteilt werden. Gemäss Perrig-Chiello und Perren (2005, S. 170) sind mit normativen Transitionen die Übergänge gemeint, die fast in jedem Lebenslauf vorkommen wie beispielsweise die Pubertät, der Berufseinstieg oder die Menopause. Diese Übergänge sind vorhersehbar und werden mehr oder weniger durch das Alter bestimmt, auch wenn es individuelle Abweichungen gibt. Im Gegensatz dazu treten nicht-normative Transitionen wie beispielsweise Krankheit, Scheidung oder Arbeitslosigkeit unerwartet ein. Diese Transitionen sind nicht vorhersehbar und meist mit grossem Stress verbunden

Im mittleren Erwachsenenalter geschehen wichtige Entwicklungsprozesse und Veränderungen der Lebensperspektiven. Es finden in dieser Lebensphase sowohl altersnormierte Transitionen (körperliche Veränderungen, Wechseljahre, Tod der Eltern) wie auch nicht-normative Transitionen (Scheidung, Arbeitslosigkeit, neue Familiengründung) statt (Perrig-Chiello, 2011, S. 42).

Gemäss Perrig-Chiello (2003, S. 12) liegen folgende Determinanten der biographische Transition im mittleren Erwachsenenalter zugrunde:

1. Körperliche Veränderungen aufgrund des biologischen Alters werden spürbar, beispielsweise kann die Abnahme des Östrogenspiegels bei der Frau das psycho-physische Gleichgewicht durcheinander bringen.
2. Die Konfrontation mit dem Tod lässt die eigene Endlichkeit bewusst werden.
3. Man erlebt die Diskrepanz zwischen Erstrebtem und Erreichtem, langfristige, aber als unrealistisch erkannte Lebensziele müssen korrigiert werden.
4. Oft tauchen vernachlässigte Lebensträume von früher wieder auf und stellen das bisherige Leben in Frage.
5. Kindheitsillusionen wie beispielsweise die Illusion der Sicherheit durch die Eltern müssen aufgegeben werden.
6. In diesem Lebensalter finden kritische Veränderungen im Familiensystem statt.

Diese Prozesse laufen typischerweise in der Lebensmitte ab. Ob dies zu einer Krise (Midlife-Crisis) führt oder ob diese Übergänge als positive Entwicklungsherausforderung wahrgenommen werden, hängt weitgehend von den verfügbaren individuellen und sozialen Ressourcen ab (Perrig-Chiello, 2011, S. 37). Forschungsergebnisse aus einer Schweizer Langzeitstudie (Perrig-Chiello & Höpflinger, 2001, S. 91) zeigen, dass der Übergang ins mittlere Lebensalter eine Herausforderung an die individuelle psychische Adaptionfähigkeit darstellt. Die grösste psychische Instabilität und dadurch bedingt auch die tiefsten Werte beim psychischen Wohlbefinden weisen die 40- bis 45-Jährigen auf. Diese Instabilität wird durch teilweise einschneidende biographische Veränderungen ausgelöst. Die meistgenannten Veränderungen betreffen die Partnerschaft und den Beruf. Somit hat die biographische Transition ins mittlere Lebensalter durchaus Krisenpotenzial, wenn auch nicht von einer universellen Krise im mittleren Erwachsenenalter ausgegangen werden kann (Perrig-Chiello, 2011, S. 38-39). Gemäss Lippert (1997, S. 17) kann die Menopause sowohl als schwierige wie auch als einfache Transition erlebt werden. Das psychische Wohlbefinden hängt davon ab, wie gut die Transitionen gemeistert werden. Für Ernst (1997, S. 22) stellt jeder Wendepunkt eine kritische Situation dar und er plädiert für ein Übergangsritual in drei Stadien: das Abschiednehmen vom Bisherigen, das Durchgangsstadium, in welchem man sich neu orientiert und das Ankommen in Neuen, wo ein Neuanfang gemacht wird. Im Lebensrückblick werden Lebenskrisen zwar als schwierige, aber letztlich für die persönliche Entwicklung wichtige Lebensphasen oder Übergangsphasen beurteilt (Zellweger, 2014, S. 16).

2.1.4 Die Frau im mittleren Lebensalter

Das mittlere Lebensalter ist eine Lebensphase mit Zwischencharakter, die Betroffenen fühlen sich weder jung noch alt. Charakteristisch für diese Lebensphase sind Veränderungen der Persönlichkeit, der Werte, des Verhaltens und der Beziehungen. Als Folge davon wird das bisherige Leben und das Selbstverständnis in Frage gestellt. Zudem ergeben sich aufgrund der biologischen Alterung wesentliche körperliche Veränderungen (Perrig-Chiello, 2003, S. 11-12). Zusätzlich kommt dazu, dass es in der Gesellschaft die selbstverständlichen weiblichen Rollenmodelle nicht mehr gibt. Die heutigen Frauen im mittleren Lebensalter stehen zwischen ihren traditionell orientierten Müttern, welche die klassische Rolle der Mutter, Ehefrau und Hausfrau innehatten, und den modern orientierten Töchtern, die Beruf und Muttersein in

selbstverständlicher Art und Weise kombinieren (Reiser, 2013, S. 21). All diese Veränderungen, ob im physischen, psychischen oder gesellschaftlichen Bereich, lösen bei Frauen im mittleren Lebensalter Verunsicherung aus.

2.1.4.1 Körperliche Veränderungen

Spätestens im mittleren Lebensalter werden Frauen mit dem Älterwerden ihres Körpers konfrontiert. Die ersten Falten und grauen Haare werden sichtbar, eine Lesebrille wird gebraucht, das Gedächtnis wird schlechter und die körperliche Belastbarkeit lässt nach (Berk, 2011, S. 685-687). Für die Frau wohl die einschneidendste biologische Veränderung in dieser biographischen Lebensphase ist der Beginn der Menopause. Diese wird umgangssprachlich auch als „Wechseljahre“ bezeichnet. Damit wird bildlich ausgedrückt, dass in dieser Zeit ein Wechsel beziehungsweise ein Wandel stattfindet. Nach Schultz-Zehden (2003, S. 226) ist die Menopause durch hormonelle Umstellungen bedingt, vor allem durch das signifikante Absinken des Östrogenspiegels. Sie markiert zudem das Ende der Fertilität und damit der Möglichkeit, Kinder zu bekommen. In den Wechseljahren treten verschiedene somatische Beschwerden auf wie Schlafstörungen, Hitzewallungen, Schweissausbrüche, Leistungsminderung, Harnwegbeschwerden, Trockenheit der Scheide und andere. Nicht alle Frauen erleben die klimakterischen Beschwerden in gleichem Ausmass, ein Drittel der Frauen hat kaum Beschwerden, ein weiteres Drittel kommt gut damit klar und bei einem Drittel der Frauen wird die Lebensqualität durch die Beschwerden erheblich eingeschränkt. Für das Erleben der Beschwerden spielen nebst den hormonellen Ursachen auch psychosoziale Faktoren eine Rolle (Schultz-Zehden, 2003, S. 224).

2.1.4.2 Psychische Korrelate

Gemäss Schultz-Zehden (2003, S. 226) ist ein bedeutender Teil der klimakterischen Beschwerden psychischer Natur. Es können Beschwerden auftreten wie allgemeine Anspannung, Nervosität, Reizbarkeit, Ängste, Konzentrationsschwäche und depressive Verstimmungen. Die depressiven Verstimmungen sind häufig zu beobachten, aber nicht zu verwechseln mit der klinisch relevanten Depression bei etwa vier Prozent der Frauen. Wenn eine Frau schon früher einmal Depressionen hatte, scheint sie im Klimakterium besonders gefährdet zu sein.

In der heutigen Gesellschaft sind jugendbezogene Attraktivitäts- und Leistungsnormen von höchster Priorität. Sozialpsychologische Befunde haben gezeigt, dass kör-

perliche Attraktivität und Jugendlichkeit vor allem bei Frauen als Kapital gilt. Für viele Frauen ist ihre körperliche Attraktivität ein wichtiger Aspekt ihres Selbstverständnisses und des sozialen Status' (Perrig-Chiello, 2011, S. 59). Somit wird das Erleben des eigenen Alterns fast zwangsläufig mit einem Sich-abgewertet-Fühlen verbunden. Frauen, die sich dem Jugendlichkeitsideal unterwerfen und ihm nacheifern, setzen sich einem erhöhten psychischen Druck aus (Schultz-Zehden, 2003, S. 224). In unserer heterogenen postmodernen Gesellschaft sind jugendnahe Verhaltensnormen als Erwachsene noch lange möglich. So ist zu vermuten, dass heute eine neue Version der Midlife-Crisis entsteht, nämlich die Auseinandersetzung mit dem Loslassen von einer internalisierten jugendnahen Wert- und Verhaltensorientierung. „Dieser Prozess kann schmerzvoll sein, denn im Grunde haben wir nicht das Alter lieben gelernt, sondern nur gelernt, lange jung zu bleiben.“ (Perrig-Chiello, 2011, S. 61).

Durch das Ende der Fertilität verliert die Frau in der Lebensmitte ihre Aufgabe als Mutter oder auch die Möglichkeit, noch Mutter zu werden. Dies hat eine Reflektion über Erwartungen an die künftige Lebensqualität zur Folge. Die Frau muss ihre Rolle in der Paarbeziehung wie auch in der Gesellschaft neu definieren. Es ist zu beobachten, dass Frauen, die sich stark über die traditionelle weiblichen Rollen definiert haben, stärker unter den Wechseljahren leiden.

Perrig-Chiello (2013) stellt fest, dass Umbruchphasen in den mittleren Jahren nicht nur negativ sind, sondern auch eine grosse Chance bergen. Das mittlere Lebensalter bietet die Möglichkeit, die Weichen für die zweite Lebenshälfte neu zu stellen und dem Leben neuen Sinn zu geben. Die Lebensmitte ist eine Zeit der Bilanzierung, in welcher einerseits in der Auseinandersetzung mit den ursprünglichen Lebensentwürfen und andererseits eine Neudefinition der eigenen Identität stattfindet. Solche Bilanzierungen hängen nicht in erster Linie von objektiven Faktoren ab, sondern sind stark von der Persönlichkeitsstruktur eines Menschen geprägt. Folglich können Frauen mit einer schwierigen Biographie trotzdem zu einer positiven Bilanz kommen. Die dazu förderlichen Persönlichkeitseigenschaften sind Offenheit für Neues und geringe Werte in Neurotizismus. Gemäss Perrig-Chiello (2013) gelten Selbstverantwortlichkeit und Proaktivität als Schlüsselqualifikationen für eine positive Bilanzierung. Hohe Selbstverantwortlichkeit zeigt sich darin, dass sich Menschen selber verantwortlich fühlen für ihre Geschichte und Befindlichkeit und das bisherige Leben akzeptieren. Mit Proaktivität ist die Fähigkeit gemeint, Visionen zu entwickeln, ohne den Realitäts-

sinn zu verlieren. Proaktive Menschen haben einen langen Atem und entwickeln Strategien, um ihre Visionen gut umsetzen zu können (Perrig-Chiello, 2013). Untersuchungen von McQuaide (1998, S. 27) haben ergeben, dass sich die zunehmende Gelassenheit im mittleren Lebensalter, ein Zeichen für die hohe psychische Anpassungsfähigkeit, positiv auf das psychische Wohlbefinden und die Lebenszufriedenheit auswirkt. Zudem spielt die Generativität nach Erikson (1973, S. 118) eine entscheidende Rolle für die Bewältigung der Herausforderungen des mittleren Lebensalters. Sie ist Grundvoraussetzung, um in der zweiten Lebenshälfte mit der zunehmend negativen biographischen Gewinn-Verlust-Balance zurechtzukommen und Lebenssinn auch im Alter zu finden (Perrig-Chiello, 2014, S. 14-15).

2.1.4.3 Veränderung in der Partnerschaft

Die durch die Lebensphase des mittleren Lebensalters ausgelöste Bilanzierung und Neuorientierung kann für die Partnerschaft sowohl Chance als auch Krise bedeuten. Körperliche, hormonelle oder altersbedingte Veränderungen, der Wegfall der gemeinsamen Erziehungspflichten und die berufliche Neuorientierung bzw. Wiedereinstieg der Frau bedingen neue Rollendefinitionen in der Partnerschaft. Falls dieser Prozess der Neudefinitionen gelingt, ist die Zufriedenheit in der Partnerschaft ein starker Prädiktor für psychisches Wohlbefinden im mittleren Lebensalter. Aufgrund finanzieller Sicherheit und Verringerung der familiären Verpflichtungen kann das mittlere Lebensalter für ein Paar eine Zeit der Freiheit und neuer Horizonte sein (Berk, 2011, S. 741).

Können die Herausforderungen der vielen biographischen und familialen Transitionen im mittleren Lebensalter von den Partnern jedoch nicht gemeinsam bewältigt werden, kommt es häufig zu einer Trennung oder Scheidung. Die Scheidungsraten langjähriger Ehen sind in den letzten Jahren deutlich angestiegen. Besonders Frauen harren weniger häufig als früher in einer nicht zufriedenstellenden Beziehung aus, weil sie finanziell unabhängiger geworden sind. Trotzdem stellt nach Perrig-Chiello (2011, S. 117) eine Scheidung oder Trennung einen stressreichen biographischen Wendepunkt dar und ist somit ein nicht-normatives kritisches Lebensereignis. Der Verlust des Partners ist schmerzhaft und zusätzlich erfolgt eine Veränderung der Lebensziele und des Selbstwertgefühls. Vor allem vom Partner verlassene Frauen leiden oft stark unter den negativen Folgen einer Scheidung, bei vielen ist dies mit einem erheblichen Verlust an Selbstbewusstsein verbunden. Dies wird noch verstärkt,

wenn der Ehemann sie wegen einer jüngeren Frau verlassen hat. Ausserdem wird der Lebensstandard bei vielen Frauen durch eine Scheidung erheblich reduziert. Nach einer Scheidung müssen sie ihren Lebensunterhalt oder denjenigen der Familie selber verdienen und sind folglich häufiger von Armut betroffen (Berk, 2011, S. 742).

2.1.4.4 Besonderheit: Sandwichgeneration

Frauen im mittleren Lebensalter befinden sich im Spannungsfeld zwischen erwachsen werdenden Kindern und betagten Eltern. Es finden zwei zentrale lebenszyklische Ablösungsprozesse statt, einerseits die Ablösung von den Kindern und andererseits von den Eltern (Perrig-Chiello, 2014, S. 12).

Auszug der Kinder

Im mittleren Lebensalter werden die Kinder erwachsen und ziehen aus dem Elternhaus aus. Die amerikanische Familienforschung hat in den 60er Jahren die negativen psychischen Auswirkungen dieses Ablösungsprozesses auf die Mütter untersucht und den Begriff „Empty-Nest-Syndrom“, das Syndrom des leeren Nestes geprägt. Darunter versteht man gebündelt die Depressionen, Schlafstörungen und Lebenskrisen bei Frauen nach dem Auszug der Kinder (Levecke, 2004). Neuere Untersuchungen haben gezeigt, dass dieser Ablösungsprozess einerseits zu Trennungsschmerz und Trauer führt, andererseits aber auch eine Lebensphase mit neuen Möglichkeiten eröffnet. Die Mehrheit der Frauen akzeptieren den Auszug der Kinder und geniessen den neugewonnenen Freiraum, welcher eine individuelle und unabhängige Lebensführung ermöglicht (Faltermaier et al., 2014, S. 211). Manche nutzen diese Chance, um sich beruflich neu zu orientieren.

Pflege der Eltern

Mittlerweile wird der Auszug der Kinder nicht mehr so dramatisch und negativ beurteilt, hingegen wird die Pflege von betagten Eltern immer mehr zu einer grossen Belastung für Frauen im mittleren Lebensalter. Aufgrund der steigenden Lebenserwartung von älteren Menschen sind Frauen mit der Abhängigkeit und Pflegebedürftigkeit ihrer Eltern konfrontiert (Perrig-Chiello, 2011, S. 92-93). Von den zu Hause lebenden pflegebedürftigen Menschen werden 80% von einem, meist weiblichen, Familienmitglied betreut. Trotz aller Emanzipation wird von der Gesellschaft erwartet, dass sich

die Frauen um die Pflege und Unterstützung Angehöriger kümmern. Am häufigsten engagiert sind Frauen zwischen 45 bis 64 Jahren, demnach im mittleren Lebensalter, in welchem sie den Schwerpunkt wieder vermehrt auf ein Engagement im Beruf legen könnten. Die Pflege der Eltern ist zeitlich und auch psychisch sehr belastend, sie ist nicht kalkulierbar und lässt sich schlecht mit einem beruflichen Alltag vereinbaren (Seyler & Weber, 2014). Die komplexen familialen Verpflichtungen und gesellschaftlichen Erwartungen fallen mit einer Vielzahl von eigenen Veränderungen und Problemen zusammen. Die Pflegeverpflichtungen beeinflussen die gesamte Lebensplanung der Frau im mittleren Lebensalter und blockieren die eigene Entwicklung (Faltermaier et al., 2014, S. 215). Perrig-Chiello (2008, S. 19) stellt fest, dass nicht wenige Frauen in der Lebensmitte einen zweiten beruflich-familialen Vereinbarkeitskonflikt erleben. Die Belastung durch die Unterstützung und Pflege der betagten Eltern ist oft sehr hoch, folglich fehlen die Ressourcen, um eine berufliche Neuorientierung überhaupt in Betracht zu ziehen.

2.2 Berufliche Neuorientierung

Der Begriff der beruflichen Neuorientierung wird in der Literatur nicht eindeutig definiert. Die folgende Abbildung 2 zeigt die verschiedenen Möglichkeiten, wie eine berufliche Neuorientierung aussehen kann. Wie aus dem Schema ersichtlich wird, kann eine Neuorientierung aus freiem Willen oder gezwungenermaßen in Betracht gezogen werden. Das Ziel der beruflichen Neuorientierung kann ganz unterschiedlich sein und mündet nicht immer in einen neuen Beruf, sondern kann auch eine neue Stelle oder eine Herausforderung an der alten Stelle beinhalten. Demzufolge bezeichnet der Begriff berufliche Neuorientierung den Wechsel in eine bisher unbekannte oder neue Tätigkeit, die zwar ähnliche oder gleiche Inhalte wie der angestammte Beruf aufweisen kann, aber durch andere Aufgaben gekennzeichnet ist. Häufig ist dafür eine Ausbildung oder Weiterbildung notwendig.

Neuorientierung – ja! Aber wie?

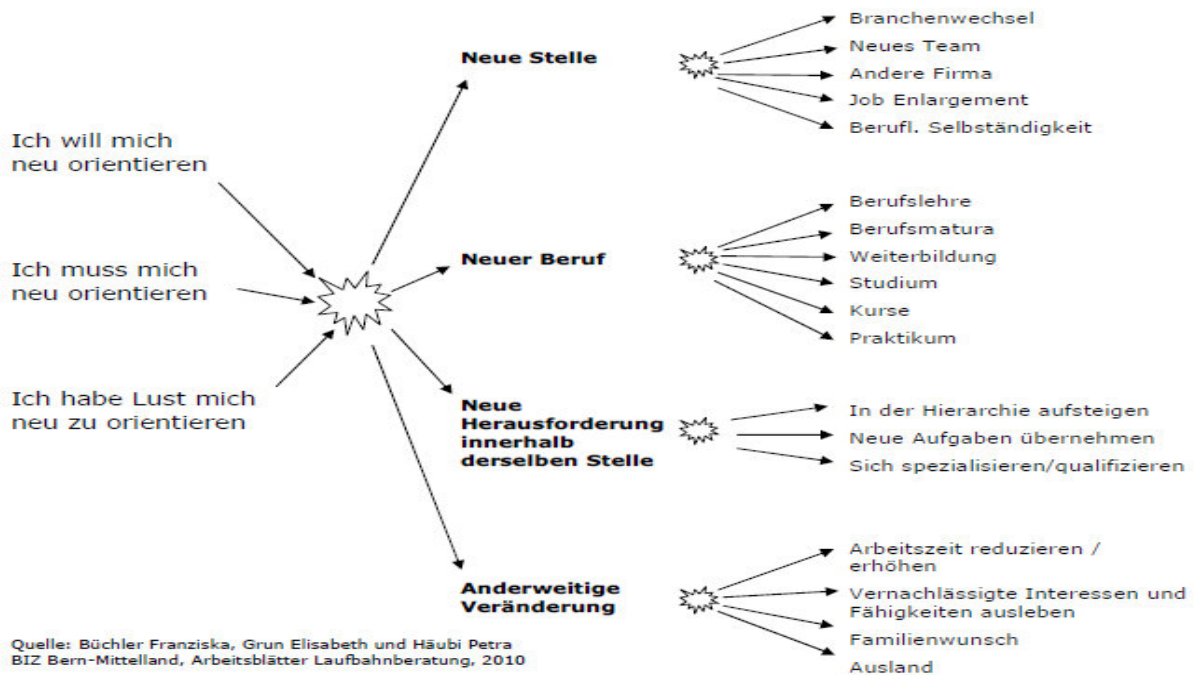


Abb. 2: Neuorientierung - ja! Aber wie? (2010), BIZ Bern-Mittelland

Der Begriff „second career“ nach Jakob und Kres (2001, S. 17) wurde in den USA geprägt und meint Zweitkarrieren von Fach- und Führungskräften. Die berufliche Neuorientierung ist weiter gefasst und beinhaltet jede Umorientierung unabhängig von Lohn- und Aufstiegsmöglichkeiten im neuen Beruf.

2.2.1 Berufliche Neuorientierung in der Lebensmitte

Im mittleren Lebensalter erhöhen sowohl Männer wie Frauen ihr Engagement im Beruf, da die Familie weniger Zeit und Ressourcen in Anspruch nimmt. Vor allem die Frauen suchen nach neuen Herausforderungen und erwägen eine berufliche Neuorientierung. Zellweger (2008, S. 43) stellt fest, dass viele Frauen, die sich aktuell in der Lebensmitte befinden, im Spannungsfeld zwischen traditionellen Rollendefinitionen und emanzipatorischen Ansprüchen stehen. Viele haben während der Kinderbetreuungszeit ihre berufliche Tätigkeit reduziert oder gar aufgegeben und möchten nun beruflich nochmals durchstarten. Mit der beruflichen Neuorientierung streben sie nach grösserer Unabhängigkeit, Selbständigkeit, Erfüllung und Selbstbestätigung.

2.2.2 Auslöser der beruflichen Neuorientierung

Verschiedene Gründe können zum Auslöser einer beruflichen Neuorientierung werden. Smart und Peterson (1997, S. 361-362) unterscheiden zwischen einer unfreiwilligen und einer freiwilligen Neuorientierung. Die unfreiwillige Neuorientierung erfolgt, wenn der Beruf infolge gesundheitlicher Einschränkungen, Verlust des Partners, Arbeitslosigkeit, Restrukturierung oder anderen Gründen gezwungenermassen gewechselt werden muss. Die freiwillige Neuorientierung hingegen findet aufgrund des Wunsches nach Veränderung ohne unmittelbaren wirtschaftlichen oder gesundheitlichen Zwang statt. Die Personen suchen eine neue Herausforderung und streben nach neuen Erfahrungen. Beispielsweise kann eine Person mit den Rahmenbedingungen der jetzigen Arbeit unzufrieden sein und deshalb freiwillig nach einer Veränderung im Berufsleben suchen (Zellweger, 2002, S. 50). Andere wiederum wollen sich nach vielen Berufsjahren in einer Anstellung selbständig machen. Der Wunsch nach einer beruflichen Neuorientierung kann auch durch die Wechseljahre ausgelöst werden. Gemäss Schultz-Zehden (2005, S. 367) sind die Wechseljahre für Frauen sowohl physisch wie auch psychisch eine Umbruchphase. Im mittleren Lebensalter findet in Bezug des Berufes eine Bilanzierung statt und es steht die Frage im Raum, was schon erreicht worden ist und was noch erreicht werden soll. In dieser Lebensphase gibt es häufig einen Wertewandel. Dinge, die vorher wichtig waren, rücken in den Hintergrund, andere Werte hingegen gewinnen an Bedeutung (Zellweger, 2008, S. 29). Die Familienphase geht zu Ende, in der zweiten Lebenshälfte wird die Suche nach Sinnerfüllung zentral (Jakob und Kres, 2001, S. 59). Häufig wird der Beruf und die Arbeit als Mittel zu neuer Sinnfindung und Selbstverwirklichung gesehen.

2.2.3 Die berufliche Neuorientierung als Chance

Gemäss Malik (2003, zitiert nach Dubois, 2014) ist die Phase der Vierziger lebensentscheidend. Die Vierziger haben sich im Beruf bewährt, sie sind praxiserfahren, aber sie laufen Gefahr, dass der Beruf langweilig zu werden beginnt. Dies birgt das Risiko, dass man vorzeitig alt wird, weil das Leben keine Herausforderungen mehr bietet. Aus diesem Grund sind die Jahre zwischen 40 und 50 Jahren die Phase der Erneuerung des Lebens und der Neuorientierung. Zellweger (2014, S. 12) stellt fest, dass die ältere Generation über ein grosses Leistungspotential verfügt. Viele selbständig Erwerbende, CEOs, Verwaltungsräte sowie Führungspersonen in Wirtschaft und Politik gehören dieser Altersgruppe an. Sie haben viel Aufbauarbeit geleistet und

die Früchte des Erarbeiteten werden sichtbar. Die sogenannten „soft skills“ wie Integrität, Loyalität, Gelassenheit und Konfliktfähigkeit werden in der heutigen Arbeitswelt neu gewichtet und geschätzt. Auch die reiche Berufs- und Lebenserfahrung ist ein Vorteil gegenüber jüngeren Arbeitnehmern (Jakob & Kres, 2001, S. 48-53).

Die Wechseljahre können für Frauen in Bezug auf den Beruf eine Chance darstellen. Viele Frauen beginnen erst später, häufig nach der Kinderphase, mit ihrer beruflichen Karriere. Aufgrund der hohen Lebenserwartung lohnt es sich, nochmals neue Ziele anzustreben (Perrig-Chiello & Höpflinger, 2000, S. 190). Nach O'Connor und Wolfe (1987, S. 810) streben vor allem die Frauen, und weniger die Männer, nach der Familienphase neue Aktivitäten und eine Rückkehr auf die Schulbank an. Sie haben oft eine hohe Motivation und setzen sich in der Ausbildung und an einem neuen Arbeitsplatz mit Enthusiasmus ein. Im mittleren Lebensalter ist die Freiheit zur Veränderung grösser, die Kinder sind weitgehend selbständig, die Raten des Hauses sind nicht mehr so belastend und Statussymbole sind weniger wichtig geworden. Das Leben ist nicht mehr dem Sicherheitsstreben untergeordnet. Gerade die Lebensmitte drängt nach Veränderung, weil man schon ein halbes Leben gelebt hat und viel über sich und über das Leben gelernt hat. Dadurch weiss man besser, was man eigentlich will und was man im Leben noch verwirklichen möchte (Reisinger, 2009, S. 22-24).

2.2.4 Schwierigkeiten in der beruflichen Neuorientierung

Einerseits ist es eine Chance, sich beruflich neu auszurichten, doch dies kann auch mit Schwierigkeiten verbunden sein. Das Gefühl der Chancenlosigkeit auf dem Arbeitsmarkt ist ein typisches Merkmal des mittleren Alters. Die beruflichen Optionen werden weniger und für gewisse berufliche Funktionen gibt es eine obere Altersgrenze. Zudem macht man die Erfahrung, dass man den ständig neuen Anforderungen genügen und sich gegen jüngere dynamische Arbeitnehmer mit guten Qualifikationen und meist hoher Spezialisierung durchsetzen muss (Perrig-Chiello, 2011, S. 124-126). Die Angst, in der Arbeitswelt nicht mehr mithalten zu können, gepaart mit der abnehmenden Leistungsfähigkeit stehen im Widerspruch zum Wunsch, sich beruflich neu zu orientieren.

Die heutigen Frauen im mittleren Lebensalter waren in der Regel vor der Kinderphase nur kurz berufstätig und haben den Beruf häufig beim ersten Kind aufgegeben. Dadurch sind die Berufsqualifikationen dieser Frauen für den Wiedereinstieg oder für

eine Neuorientierung eher ungünstig (Faltermaier et al., 2014, S. 219). Die Zahl der berufstätigen Frauen hat zwar zugenommen, aber die meisten Frauen arbeiten während der Familienphase Teilzeit und sind deshalb in höheren Positionen untervertreten. Auch die Unterbrechung der Berufstätigkeit von mehreren Jahren wirkt sich klar nachteilig auf die spätere berufliche Position aus (Häfeli, Schellenberg, Schmaeh, Hättich, & Grob, 2014, S. 9). Die Autoren Häfeli et al. (2014, S. 11) des Valorisierungsberichtes zur beruflichen Entwicklung in der Schweiz stellen fest, dass Frauen der Generation der heute 50-Jährigen nicht vom Bildungssystem in der Schweiz profitieren konnten. Die Vereinbarkeit von Beruf und Familie ist oft nicht gegeben. Dieses Problem wird traditionellerweise so gelöst, dass die Frauen beruflich zurückstecken. Das Potential der Frauen wäre vorhanden, aber sie brauchen für den Wiedereinstieg und die berufliche Neuorientierung gezielte Förderung ihrer Qualifikationen.

Ein weiterer Punkt, den es zu beachten gilt, ist, dass sich Frauen durch die Familienphase und ehrenamtliches Engagement weiterentwickelt und Verantwortung übernommen haben. Das kann dazu führen, dass die Rückkehr in den erlernten Beruf keine Option mehr darstellt. Folglich wollen sich diese Frauen beruflich neu ausrichten und eine neue Herausforderung finden (Jakob & Kres, 2001, S. 71).

2.3 Laufbahnberatungsansätze

Gemäss Hirschi (2013, S. 3) ermöglichen Laufbahntheorien ein besseres Verständnis der beruflichen Entwicklung der Klienten. Sie helfen der Beratungsperson, die Probleme, mit denen Klienten in ihrer Laufbahn konfrontiert werden, besser zu erfassen. Zudem sind sie nützlich, um mit Hilfe von spezifischen Strategien diese Probleme anzugehen und gute Fragen zu stellen. Laufbahntheorien dienen als theoretische Grundlage für die Entstehung zahlreicher Beratungsansätze. In diesem Kapitel werden ausgewählte Laufbahnberatungsansätze beschrieben, die für die Beratung von Frauen in der Lebensmitte von zentraler Bedeutung sind. Hurni (2014) plädiert dafür, dass im Midlife Counseling narrative und konstruktivistische sowie lösungs- und ressourcenorientierte Beratungsmethoden angewendet werden. Diese werden in den folgenden Abschnitten zuerst allgemein und danach anhand eines repräsentativen Ansatzes beschrieben.

2.3.1 Konstruktivistische Laufbahnberatung

Nach Gasteiger (2014, S. 46) stützt sich die konstruktivistische Theorie auf Erkenntnisse der Kognitionspsychologie, welche zeigen, dass wir uns die Realität mental durch unsere subjektive Wahrnehmung konstruieren. Diese Realität entspricht nicht der objektiven Wahrheit, sondern ist eine subjektive Wirklichkeit, geschaffen durch eigene Erwartungen und selektive Wahrnehmung. Der Mensch spielt somit eine aktive Rolle in Bezug auf seine Entwicklung. Diese beruht auf einem aktiven Selbstkonstruktionsprozess, der von den subjektiven Erfahrungen und dem Umgang mit diesen abhängt (Guichard, 2006, S. 45). Deshalb geht es in der konstruktivistischen Laufbahnberatung vor allem darum, die subjektive Weltanschauung der Klientin zu verstehen, bevor überhaupt Interventionen erwogen werden können. Der Beratungsansatz ist ganzheitlich, die berufliche Entwicklung wird im Zusammenhang mit der individuellen Biographie gesehen. Aus diesem Grund ist gemäss Savickas et al. (2009, S. 242) das Erzählen von Erlebtem und von eigenen Erfahrungen in der konstruktivistischen-narrativen Laufbahnberatung von zentraler Bedeutung. Das Ziel dieses Ansatzes ist es, die Selbsterkenntnis der Klienten zu fördern und die Eigeninitiative zu stärken (Gasteiger, 2014, S. 48). Durch den Einbezug der Biographie und durch die Bearbeitung sowohl des beruflichen wie auch des ausserberuflichen Werdegangs lösen sich die Grenzen zwischen Laufbahn- und Lebensberatung teilweise auf (Lang-von Wins & Triebel, 2006, S. 45).

Im zeitgenössischen **Beratungsansatz Life designing** von Savickas et al. (2009) stehen konstruktivistische Aspekte im Vordergrund. Grundlage dieses Ansatzes sind die Ideen von Super. Er ist der bekannteste Vertreter der entwicklungsorientierten Laufbahnberatung. Super sieht die Berufswahl nicht als einmaliges Ereignis im Lebenslauf, sondern als wiederkehrende Aufgabe. Laufbahnentwicklung findet über die Lebensspanne in einem dynamischen Verhältnis zwischen Selbst- und Berufskonzept statt (Smart & Peterson, 1997, S. 259). In der Beratung nach dem Life designing-Ansatz werden die verschiedenen Rollen, die eine Klientin im Leben inne hat, näher beleuchtet. Daraus können Schlussfolgerungen für den individuellen Selbstkonstruktionsprozess gezogen werden. Durch die Erzählung der eigenen Lebensgeschichte, welche sowohl die berufliche Laufbahn wie das persönliche Leben beinhaltet, bekommt die Klientin ein besseres Verständnis ihrer Lebensthemen und ihrer Berufspersönlichkeit. (Savickas et al., 2009, S. 245). Die biographische Konstruktion

des eigenen Werdegangs bildet die Basis für die selbstorganisierte berufliche Weiterentwicklung. Ausserdem braucht es gemäss Perrig-Chiello und Perren (2005, S. 170) zur Überwindung einer Krise wie z.B. der Midlife-Crisis den Einbezug des vorherigen Lebens, denn dieses hat Einfluss darauf, wie die Transition erlebt wird. Savickas et al. (2009, S. 244-245) beschreiben den Life designing-Ansatz als ganzheitlich und lebensumspannend. Die früheren und aktuellen Umweltfaktoren sowie ihre Wechselwirkungen mit dem Individuum werden miteinbezogen. Die Klientin erhält während der Beratung Gelegenheit, über ihre eigenen Erfahrungen nachzudenken, neue Ziele zu entwickeln und zukünftige Aktivitäten zu planen. Die Beratungsinterventionen nach diesem Ansatz haben eine lebensbegleitende Funktion, die Klientin soll fähig werden, sowohl aktuelle wie auch zukünftige Herausforderungen zu bewältigen (Gasteiger., 2014, S. 47). Der Life designing-Ansatz entspricht weitgehend den Anforderungen an ein Beratungsmodell der Lebensmitte. Gemäss Dubois (2014, S. 13) muss der Fokus der Beratung im mittleren Lebensalter auf einer ganzheitlichen Sicht liegen. Zudem ist es wichtig, dass das fortgeschrittene Alter und die grosse berufliche und persönliche Erfahrung wertgeschätzt und in die Beratung einbezogen werden. Der Klientin sollte ein Entwicklungsspielraum ermöglicht werden und sie sollte in ihrer Selbsterneuerung unterstützt werden.

Der ganzheitliche Life designing-Ansatz ist für die Zielgruppe Frauen im mittleren Lebensalter bestens geeignet, weil er die verschiedenen Rollen, die eine Frau in ihrem Leben hat, mitberücksichtigt und zudem ihre Erfahrungen würdigt. Durch das Verständnis der eigenen Lebensthemen und das Erkennen der eigenen Handlungsmöglichkeiten gewinnt sie Zuversicht zur Bewältigung zukünftiger Herausforderungen.

2.3.2 Lösungs- und ressourcenorientierte Laufbahnberatung

Die lösungs- und ressourcenorientierte Laufbahnberatung basiert auf der Positiven Psychologie. Diese hat zum Ziel, durch die Aktivierung der persönlichen Stärken und Ressourcen das Wohlbefinden des Individuums zu verbessern. Gemäss Lang-von Wins und Triebel (2006, S. 48) geht es in der Beratung nicht darum, Schwächen zu thematisieren, sondern das individuelle Potenzial des Klienten zu entdecken und zu fördern. Der lösungs- und ressourcenorientierten Beratungsansatz stellt die Klientin als Expertin ihrer eigenen Person ins Zentrum. Man geht von der Annahme aus, dass jeder Mensch über die nötigen Ressourcen verfügt, damit er sein Problem lösen und

sein Ziel erreichen kann. In der Beratung sollen die individuellen Ressourcen entdeckt und aktiviert werden. Dadurch wird das Selbstvertrauen und die Motivation zu einer Veränderung gestärkt. Im lösungs- und ressourcenorientierten Beratungsansatz ist nach Lang-von Wins und Triebel (2006, S. 52) die Grundhaltung der Beratungsperson wertschätzend und respektvoll. Sie ermutigt die Klienten, alternative Sichtweisen einzunehmen, neue Lösungsansätze zu generieren und Ressourcen zu aktivieren. Zudem hilft die Beratungsperson den Klienten, Handlungskompetenzen wieder herzustellen oder zu entwickeln und macht sich dadurch schrittweise entbehrlich. Es gilt das Prinzip „Hilfe zur Selbsthilfe“. Die lösungs- und ressourcenorientierten Ansätze haben zum Ziel, die Kompetenzen der Klienten zu stärken, Lösungen zu finden und diese zu realisieren (Gasteiger, 2014, S. 59).

Im **Beratungsansatz der kompetenzorientierten Laufbahnberatung** sind Ressourcenorientierung und Selbstbefähigung ein wichtiges Thema. Nach Steinkellner und Czerny (2010, S. 4) sind Kompetenzen Fähigkeiten, die ein selbstorganisiertes Handeln ermöglichen, um neue nicht-routinemässige Anforderungen erfolgreich zu bewältigen. Sie sind Kombinationen aus Fähigkeiten, Fertigkeiten, Wissen, Erfahrungen, Überzeugungen und Werten und stellen das tatsächliche Verhalten einer Person in den Mittelpunkt. Kompetenzen sind erfahrungsbezogen und können folgendermassen beschrieben werden:

„Kompetenzen bilden notwendige Voraussetzungen für das Erlernen von effizienten Handlungsregeln und sind damit Grundlage einer aktiven Anpassung an neue Situationen. Kompetenzen können aufgefasst werden als biographische Sinneinheiten und Selbstorganisationspotential für Gegenwart und Zukunft.“ (Lang-von Wins & Triebel, 2006, S. 49).

Kompetenzen befähigen Menschen dazu, Herausforderungen zu bewältigen und sind daher eine wesentliche individuelle Ressource. Es ist sinnvoll, am Anfang des Beratungsprozesses eine Kompetenzenbilanz zu erstellen. Die Ermittlung von Kompetenzen ist eine anspruchsvolle und zeitintensive Aufgabe. Für deren Erarbeitung wird die Lebensbiographie in den Mittelpunkt gestellt. Durch die Aufarbeitung des biographischen Materials kann man einfacher Sinn- und Deutungseinheiten feststellen, in denen Kompetenzen sichtbar werden (Lang-von Wins & Triebel, 2006, S. 49). Der kompetenzorientierte Ansatz fokussiert sich auf die „Employability“, d.h. auf die Arbeitsmarktfähigkeit einer Person. Es geht darum, die Fähigkeit einer Person zu

erhöhen, den Job, den sie möchte, zu bekommen (Hirschi, 2014). In der kompetenzorientierten Laufbahnberatung werden sowohl die Veränderungsmöglichkeiten von Menschen wie auch die Wandelbarkeit des Arbeitsmarktes berücksichtigt (Gasteiger, 2014, S. 59-60).

Frauen im mittleren Lebensalter haben oft Mühe, ihre Fähigkeiten und Möglichkeiten zu sehen. Sie sind eher auf ihre Defizite fokussiert wie beispielsweise auf den Verlust der Leistungsfähigkeit (Zellweger, 2007, S. 24). Die kompetenzorientierte Laufbahnberatung konzentriert sich auf die Stärken und die Fähigkeiten einer Frau und ermöglicht eine Distanzierung von der Defizitorientierung. Die Transition ins mittlere Lebensalter ist zudem mit viel Unsicherheit verbunden, vieles wird in Frage gestellt (Perrig-Chiello & Höpflinger, 2000, S.17-18). Durch eine kompetenzorientierte Beratung kann die Frau in der Lebensmitte Vertrauen in die eigenen Fähigkeiten und Handlungsmöglichkeiten gewinnen und den Mut fassen, Veränderungen in die Wege zu leiten. Ausserdem ist es wichtig, einen Nachweis der eigenen Kompetenzen zu erarbeiten, um die eigene Arbeitsmarktfähigkeit zu steigern.

3. Methodisches Vorgehen

3.1 Studiendesign

3.1.1 Datenerhebung: Halbstandardisierte Interviews

Zur Beantwortung der Fragestellungen dieser Arbeit (siehe Kapitel 1.2) werden qualitative Forschungsmethoden angewendet. Nach Mayring (2002, S. 63) sind qualitative Ansätze sinnvoll, um Praxisveränderungen wissenschaftlich zu begleiten. Sie eignen sich zu einer vertieften Auseinandersetzung mit den zu untersuchenden Sachverhalten und ermöglichen die Erforschung von subjektiven Handlungsweisen. Deshalb passen die qualitativen Methoden gut zu den Zielen der vorliegenden Arbeit, in welcher Themen und Anliegen von Frauen in der Lebensmitte und individuelle Beratungsmethoden der verschiedenen Beratungspersonen im Mittelpunkt stehen.

Als Erhebungsverfahren wurde das halbstandardisierte Leitfadenterview gewählt. Gemäss Mayring (2002, S. 67) bietet diese qualitative Datenerhebungsmethode sowohl Struktur wie auch Flexibilität. Der für die Interviews erstellte Leitfaden hilft, die Gespräche zu strukturieren und die Fragestellung nicht aus den Augen zu verlieren. Zugleich muss die vorgesehene Gesprächsstruktur nicht strikt eingehalten werden. Dadurch ist eine flexible und individuelle Gesprächsführung möglich, aus welcher neue Erkenntnisse gewonnen werden können (Mayring, 2002, S. 68-69). Da das Thema der beruflichen Neuorientierung von Frauen in der Lebensmitte noch nicht umfänglich erforscht ist, passt diese Datenerhebungsmethode mit einer guten Mischung von Struktur und Flexibilität vortrefflich zur Fragestellung dieser Arbeit. Einerseits werden die Ergebnisse der schon vorhandenen Untersuchungen (siehe Kapitel 2) in den Gesprächsleitfaden aufgenommen und bilden die Basis der Interviews. Andererseits soll durch die relativ offene Gesprächsführung genügend Freiraum vorhanden sein, damit die Beratungspersonen ihre persönlichen Erfahrungen und Ansichten zur Beratung von Frauen im mittleren Lebensalter einbringen können. Dadurch können neue, nicht vorhersehbare Aspekte auftauchen, die in die Arbeit einfließen können und einen Erkenntnisgewinn ermöglichen.

3.1.2 Stichprobe

Für die Interviews wurden Expertinnen ausgewählt, welche sich auf die Laufbahnberatung von Frauen spezialisiert haben. Diese zielgerichtete Stichprobe wird als pas-

send beurteilt, weil der Fokus der vorliegenden Arbeit auf den vielseitigen Erfahrungen aus der Beratungspraxis von Fachpersonen liegt. Die Interviewpartnerinnen wurden über die Website des Netzwerkes der professionellen Fachstellen für Frauen in der Schweiz gesucht. Diese Beratungsstellen bieten Beratung, fachliche Begleitung und Bildung zu den Themenbereichen Gleichstellung und Vereinbarkeit von Beruf und Familie an. Fast alle dieser Fachstellen werden durch das Eidgenössische Büro für Gleichstellung von Frau und Mann finanziell unterstützt. Die im folgenden aufgeführten Fachstellen wurden für die Teilnahme an einem Interview angefragt. Die Resonanz war hervorragend, denn von jeder Fachstelle, die kontaktiert wurde, hat sich eine Beratungsperson für ein Interview zur Verfügung gestellt. Zusätzlich wurde noch ein Interview mit einer Beraterin des S&B Instituts in Bülach und mit Regula Zellweger geführt. Insgesamt konnten zehn Interviews gemacht werden. Folgende Beratungsstellen haben am Interview teilgenommen.

BALance-netz, St.Gallen: BAL steht für **B**erufliche **A**usbildungs- und **L**aufbahngestaltung. Die Fachstelle bietet praxisnahe Beratung und Coaching für Frauen auf dem Weg zur Klärung von Sinnfragen, beruflichen Veränderungen und neuen Zielen. Ein weiteres wichtiges Anliegen der Fachstelle ist die Vernetzung der Frauen. Die Interviewpartnerin ist Erwachsenenbildnerin und individualpsychologische Beraterin. Sie engagiert sich sowohl als Laufbahnberaterin wie auch als Netzwerkerin.

frac, Biel: frac ist eine zweisprachige, niederschwellige Fachstelle, welche Beratungen und Informationen rund um den Themenbereich Frau, Beruf und Familie anbietet. Die Beratungsstelle hat zum Ziel, im Bereich der Erwerbstätigkeit für Frauen spezifische Lösungsmöglichkeiten zu finden. Die Interviewpartnerin hat die Ausbildung zur Berufsberaterin über das Validierungsverfahren erworben und ist Geschäftsleiterin von frac.

Frauenzentrale, Zürich: Die Frauenzentrale vertritt die Anliegen von Frauen in Politik, Arbeitswelt und Gesellschaft. Sie bietet mit ihren Beratungs- und Weiterbildungsangeboten Hilfe zur Selbsthilfe. Die Interviewpartnerin hat verschiedene Ausbildungen als Erwachsenenbildnerin, Berufsbildnerin und Coach. Sie arbeitet auf Mandatsebene bei der Frauenzentrale im Bereich Laufbahn & Coaching.

fraw, Bern: **f**rau **a**rbait, **w**eiterbildung ist eine öffentliche Beratungsstelle, die Frauen praxisorientierte Beratung und Unterstützung bei Neuorientierungs- und Umbruch-

phasen anbietet. Die Interviewpartnerin hat nebst zahlreichen Ausbildungen einen Master in systemisch-lösungsorientierten Kurzzeitberatung FHNW abgeschlossen und ist Geschäftsleiterin der Beratungsstelle.

freuw, Visp: freuw informiert, berätet, unterstützt und begleitet **Frauen**, die **einsteigen**, **umsteigen** und **weiterkommen** wollen. Zudem bietet die Fachstelle ein umfangreiches eigenes Kurs-, Projekt- und Weiterbildungsprogramm sowohl für die berufliche wie auch für die persönliche Weiterentwicklung an. Die Interviewpartnerin hat ursprünglich eine kaufmännische Ausbildung gemacht und sich danach zur Personalberaterin im Bereich Kommunikation und Beratung weitergebildet.

Infostelle frau + arbeit, Weinfelden: Die Infostelle frau + arbeit ist eine niederschwellige Anlaufstelle von Frauen für Frauen. Die Infostelle bietet juristische Beratung, Berufs- und Laufbahnberatung und Arbeitszeugnisberatung an. Die Interviewpartnerin ist verantwortlich für Berufs-, Bildungs- und Laufbahnthemen sowie für massgeschneiderte Realisierungshilfen bei der Stellensuche. Sie ist ausgebildete Berufs- und Laufbahnberaterin SVB und hat den Bachelor in angewandter Psychologie (ZHAW) abgeschlossen.

professionNELLE, Liestal: Die Kontaktstelle Frau + Arbeit setzt sich für die Verbesserung der Chancen von Frauen in der Arbeitswelt ein. Sie ist Anlaufstelle und Drehscheibe für Information, Beratung und Begleitung für Frauen im Lebensbereich Arbeit. Hinter professionNELLE steht im Gegensatz zu den meisten anderen Fachstellen ein gemeinnütziger Verein. Das Interview wird mit den beiden Leiterinnen der Kontaktstelle gemeinsam geführt. Eine Interviewpartnerin ist Psychologin lic.phil. und Beraterin und die andere ist Journalistin und Dozentin.

S&B Institut, Bülach: S&B steht für Schulung und Beratung, dies sind die Kerngeschäfte der privaten Berufs- und Laufbahnberatung mit angegliedertem Lehrmittelverlag. Das Institut bietet spezialisierte Laufbahnberatung für Frauen zwischen Beruf und Familie an. Die Interviewpartnerin ist in der Beratung dieser Zielgruppe tätig und ist ausgebildete Berufs-, Studien- und Laufbahnberaterin.

rz-Laufbahn: Die engagierte Berufs-, Studien- und Laufbahnberaterin Regula Zellweger hat viel Erfahrung in der Beratung von Frauen im mittleren Lebensalter. Zudem ist sie Autorin zahlreicher, in dieser Arbeit zitierten, Bücher zu diesem Thema (siehe Literaturverzeichnis).

WEFA, Zürich: WEFA ist ein Verein für Weiterbildungen auf dem Arbeitsmarkt. In den vergangenen Jahren hat WEFA zahlreiche Wiedereinsteigerinnenkurse durchgeführt. Die Beratungsstelle bietet professionelle Unterstützung für Frauen bei Wiedereinstieg und Neupositionierung. Die Interviewpartnerin ist Erwachsenenbildnerin und Geschäftsleiterin von WEFA.

Die Interviews wurden in den Monaten November und Dezember 2014 durchgeführt. Die Gespräche dauerten meistens ungefähr eine Stunde und wurden in Schweizerdeutsch geführt. Die Interviews wurden auf Tonband aufgenommen, aber nicht wörtlich transkribiert. Nach Mayring (2002, S. 94) ist es möglich, von einer wörtlichen Transkription der Interviews abzusehen, wenn die Gespräche auf Tonband aufgenommen wurden.

3.1.3 Datenauswertung: Qualitative Inhaltsanalyse nach Mayring

Zur Auswertung der Studie in der vorliegenden Arbeit wird ein zusammenfassendes Protokoll der Interviewantworten erstellt. Die Protokolltechnik der zusammenfassenden Inhaltsanalyse ist sinnvoll, wenn man vor allem an der inhaltlich-thematischen Seite des Materials interessiert ist. Das genannte Verfahren reduziert den Text schrittweise auf die Kernaussagen. Die Auswertung der zusammenfassenden Inhaltsanalyse erfolgt gemäss Mayring (2002, S. 96) in drei Schritten:

1. Paraphrasierung: Zuerst werden beim Hören des Interviews die in Bezug auf die Fragestellung relevanten Textstellen als Paraphrase möglichst wortgetreu aufgeschrieben. Inhaltlich wichtige Textstellen werden in eine sprachlich korrekte Form gebracht und unwichtige Teile werden weggelassen.
2. Generalisierung: Die paraphrasierten Textstellen werden verallgemeinert, dadurch entstehen verschiedene Kategorien.
3. Reduktion: Die Reduktion geschieht durch Selektion, indem Paraphrasen, die nicht zur Beantwortung der Fragestellung beitragen, gestrichen werden. Auch bedeutungsgleiche Textstellen werden weggelassen. Zudem können Textstellen mit thematisch ähnlichen Aussagen gebündelt werden.

Die grosse Materialmenge kann mit diesen drei Schritten bearbeitet werden, es entstehen daraus zentrale Themenkategorien, welche die wichtigen Aspekte des Ausgangsmaterials in übersichtlicher Art darstellen. Die Themenkategorien werden in Kapitel 4 unter Ergebnisse präsentiert.

Die zusammenfassende Inhaltsanalyse eignet sich gut für eine theoriegeleitete Forschung, sie ist keine rein explorative Vorgehensweise. Die Aspekte der vorher erarbeiteten theoretischen Grundlagen finden Eingang in den Interviewleitfaden (Mayring, 2002, S. 79). Auch das Fachwissen der Autorin fließt in die Auswertung mit ein. Zusätzlich können durch die offene Vorgehensweise in der Gesprächsführung neue Erkenntnisse zum Forschungsgegenstand gewonnen werden.

4. Ergebnisse

Die Befragung von zehn Expertinnen für Laufbahnberatung von Frauen ergab eine Vielfalt von Themen und Anliegen der Frauen in der Lebensmitte. Ausserdem kamen in den Interviews zahlreiche, unterschiedliche Beratungsstrategien zur Sprache. In den folgenden Kapiteln werden diese Themen und Beratungsstrategien dargestellt und mit Aussagen aus den Gesprächen verdeutlicht.

4.1 Themen und Anliegen von Frauen im mittleren Lebensalter

Die zentralen Themen und Anliegen lassen sich in vier verschiedene Bereiche einteilen: Bereich der Persönlichkeit, Bereich des sozialen Umfelds, Bereich der äusseren Rahmenbedingungen und als vierter Bereich ganz spezifische Fragestellungen und Anliegen in Bezug auf die berufliche Neuorientierung.

4.1.1 Bereich Persönlichkeit

Die folgende Aussage einer befragten Beraterin zeigt, dass die Suche nach **Sinn** zu einem sehr zentralen Thema im persönlichen Leben von Frauen in der Lebensmitte wird:

Ein zentrales Thema ist sicher die Sinnfrage, eine Arbeit muss Sinn machen, das Leben als Ganzes muss Sinn machen. Es stellt sich die Frage, was ich noch machen möchte. Man merkt irgendwann, dass die Hälfte des Lebens vorbei ist. Die Zeit wird kostbarer. Man ist bereit, noch eine Veränderung zu machen. Man hat auch Sachen gemacht, die man in Zukunft nicht mehr machen will. Man weiss, was man will.

Viele Frauen im mittleren Lebensalter möchten einer sinnstiftenden Arbeit nachgehen. Sie wollen nicht einfach nur arbeiten, sondern etwas tun, was Sinn ergibt. Eine andere Beraterin differenziert in diesem Zusammenhang:

Die Sinnfindung ist sehr wichtig. Was sinnvoll ist, ist total individuell. Es muss nur für die Person sinnvoll sei.

Nach der Familienphase wird der Sinn wieder vermehrt im Beruf gesucht. Eine Beraterin hat festgestellt, dass sich die Schwerpunkte nach der Familienphase verschieben:

Wenn dann die Kinder grösser werden, verlagern sich die Schwerpunkte. Der Teilzeitjob war gut und recht neben der Familie, aber befriedigend war er nicht. Die Familie ist der Schwerpunkt gewesen. Danach kommt der Zeitpunkt, wo man wieder Befriedigung im Job sucht und auch wieder mehr Energie in den Job stecken kann. Man will mehr Sinnfindung im Beruf haben.

Diese Beispiele zeigen, dass die Sinnfrage zentral wichtig ist, sie ergibt sich aus der Reflexion über die eigene Endlichkeit. Auch für C.G Jung ist die Sinnfindung die Lebensaufgabe der zweiten Lebenshälfte (siehe Kapitel 2.1.2). Die folgende Abbildung 3 veranschaulicht, dass im mittleren Lebensalter ein Übergang vom Streben nach Erfolg und Karriere zur Suche nach Sinnerfüllung stattfindet.

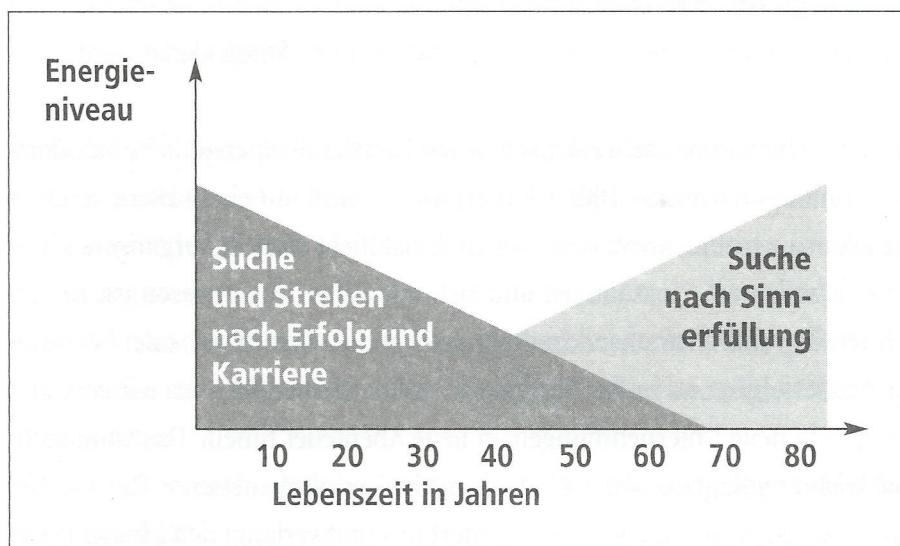


Abb. 3: Veränderung der Suche in der Lebenszeit (Jakob & Kres, 2001, S. 59)

Die Suche nach Sinn ist häufig durch einen **Wertewandel** bedingt. Was früher wichtig war, wird weniger wichtig und Werte, die vorher unwichtig waren, gewinnen an Bedeutung. Manchmal hat sich der Beruf, den eine Frau vor Jahren erlernt hat, verändert und die Frau bekommt ethische Probleme mit den heutigen Berufsinhalten ihres erlernten Berufes. Eine Beraterin macht folgende Feststellung:

Frauen kommen in die Beratung, weil sie im angestammten Beruf ethische Schwierigkeiten bekommen mit den Berufsinhalten, insbesondere aus den Branchen PR/Marketing und Pflege. In der Pflege sind es zwei Sachen, sie spüren, dass die physische Belastung grösser wird und sie mehr Zeit brauchen, um sich zu regenerieren und zweitens merken sie, wie sich das Berufs-

feld Pflege gewandelt hat. Die Technisierung nimmt Überhand und die Zeit für ein Gespräch mit dem Patienten ist kaum noch vorhanden.

In der biographischen Transition der Lebensmitte verändern sich das Denken und die Wünsche einer Frau. Die Prioritäten werden anders gesetzt. Häufig spüren die Frauen auch eine latente Unzufriedenheit mit der momentanen Situation, welche den Wunsch nach Veränderung auslöst. Viele Frauen möchten sich beruflich oder auch privat verändern und manchmal geht es auch darum, verdrängte Wünsche zu verwirklichen. Eine Beraterin sagt beispielsweise:

Bei Familienfrauen, welche sehen, dass ihre Kinder eine Ausbildung machen, kommt der Wunsch auf, auch selber nochmals etwas anzupacken. „Eigentlich habe ich noch gar nie gemacht, was ich wollte“. Sie wollen verdrängte Wünsche verwirklichen. Viele wollen nicht mehr auf den ursprünglichen Beruf zurück, oft möchten sie zukünftig etwas mit Menschen, etwas Kreatives machen.

Eine der biographischen Transition in der Lebensmitte zugrundeliegende Determinante beinhaltet das Auftauchen von vernachlässigten Lebensträumen von früher (vgl. Kapitel 2.1.3). Es wird der Wunsch wach, diese Träume zu verwirklichen, folglich die Weichen für die nächsten Jahre nochmals neu zu stellen und so dem Leben neuen Sinn zu geben (Perrig-Chiello, 2013).

Ein weiteres Thema im Bereich Persönlichkeit, welches kaum eine Beraterin unerwähnt gelassen hat, ist der fehlende **Selbstwert** bei Frauen im mittleren Lebensalter. Viele Frauen haben ein sehr niedriges Selbstvertrauen und ein geringes Selbstwertgefühl. Eine Beraterin bringt dies folgendermassen auf den Punkt:

Das häufigste Thema ist der Selbstwert, das fehlende Selbstvertrauen. Deshalb rechtfertigt es sich um alles in der Welt, dass es spezifische Frauenarbeit gibt. Fast alle Frauen können viel mehr, als sie sagen oder sich zutrauen. Statistische Untersuchungen zeigen, dass sich Frauen bei Stelleninseraten melden, wenn sie 90% der Anforderungen erfüllen, Männer bei 50%.

Eine andere Beraterin sieht dies in unserer Gesellschaft begründet:

Schwerpunktmässig spüre ich die traditionelle Männerkultur mit einem Männer- und Frauenbild, das die Frau entwertet und minderwertig erachtet. Das

*Selbstwertgefühl und Selbstvertrauen der Frauen ist einfach im Keller unten.
Das zieht sich durch.*

Die Frauen suchen in der Beratung nach Bestätigung, weil sie ihr eigenes Potential, ihre Kompetenzen und ihre Fähigkeiten oft schlecht kennen und sich fragen, welchen Wert ihre Fähigkeiten und Kompetenzen in der heutigen Arbeitswelt überhaupt noch haben. Frauen sind eher auf ihre Defizite als auf ihre Fähigkeiten fokussiert. Eine Beraterin sagt dazu:

Es gibt ganz viel Verunsicherung. Bei Frauen ist es typisch, dass sie sich tiefer setzt, als was sie ist, dass sie sich selber unter den Scheffel stellt. Oft ist kein Bewusstsein vorhanden fürs eigene Potential.

Diese Äusserungen zeigen, dass es in der Beratung sehr wichtig ist, das Selbstwertgefühl zu stärken und dadurch die Arbeitsmarktfähigkeit zu erhöhen (vgl. Kapitel 2.3.2). Eine weitere Beraterin stellt fest, dass Frauen ihren mangelnden Selbstwert wieder aufbauen möchten, indem sie Leistungen zeigen, die auch intellektuelle Voraussetzungen erfordern. Diese Aussagen sprechen dafür, beruflich im mittleren Lebensalter nochmals durchzustarten.

Als Fazit zu den persönlichen Themen und Anliegen lässt sich zusammenfassend sagen, dass die Frauen in der Lebensmitte nach Veränderung und nach mehr Sinn-erfüllung suchen. Zudem sind sie verunsichert in Bezug auf ihre Fähigkeiten und Kompetenzen und ihr Selbstvertrauen ist oft gering. Eine Beraterin bringt dies folgendermassen auf den Punkt:

Viele Frauen mit 45 sind am Erwachen. Sie spüren eine totale Unzufriedenheit. Diese Unzufriedenheit zwingt sie, einmal genau hinzuschauen. Diese Frauen sind so neben sich, sie spüren sich selber nicht mehr, sondern haben nur wie ein Roboter funktioniert.

Das genauere Hinschauen beinhaltet eine Bilanzierung des bisher gelebten Lebens und die Neudefinition der eigenen Identität. In diesem Prozess sind die Frauen auf Begleitung und Beratung angewiesen.

4.1.2 Bereich soziales Umfeld

In den Gesprächen wird das soziale Umfeld der Frauen häufig als wesentlicher Bereich thematisiert. Für Frauen im mittleren Lebensalter ist die **Vereinbarkeit von Familie und Beruf** ein wichtiges Thema. Aktuelle Untersuchungen zeigen, dass diese nach wie vor oft nicht gegeben ist und Frauen deshalb traditionellerweise beruflich zurückstecken (siehe Kapitel 2.2.4). Die Frauen erfüllen häufig die Rollenerwartungen ihres Umfelds und die eigenen Erwartungen an ihre Rolle und vergessen, wer sie sind. Erschwerend für eine berufliche Veränderung kommt dazu, dass Familienfrauen zum Teil sehr hohe eigene Ansprüche an ihre Arbeit als Familienfrau haben. Eine Beraterin, die viel mit Wiedereinsteigerinnen arbeitet, macht folgende Aussage:

Ein weiteres Thema ist die Sorge um die eigene Familie. „Schaffen es meine Familie oder meine Kinder, wenn ich nicht mehr so viel da bin“? Zum Teil haben die Frauen hohe eigene Ansprüche an ihre Arbeit als Familienfrau. Sie haben einen hohen Standard punkto Erreichbarkeit, Individualität und haben im Familienteam gar nicht mehr nachgefragt, ob diese Qualitäten überhaupt noch gefragt sind. Es ist dann ein grosses Aha-Erlebnis, wenn sie plötzlich merken, dass die Familienmitglieder auch mit weniger Service zufrieden und glücklich sind. Sie werden als Familienfrauen gar nicht in Frage gestellt, wenn sie etwas weniger bieten.

Ausserdem stellt eine andere Beraterin fest, dass die Vereinbarkeit von Beruf und Familie beispielsweise in akademischen Berufen zu hohen Belastungen führt, die oft kaum mehr zu bewältigen sind:

Akademikerinnen zwischen 30 - 45, denen man gesagt hat, dass sich Familie und Beruf vereinbaren lassen, kommen an einen Punkt, wo sie merken, dass das nicht leistbar ist. Diese Frauen sind dann extrem frustriert, weil sie sich selber die Messlatte unglaublich hoch gesteckt haben. Das hat zur Folge, dass vermehrt Frauen schon Mitte 30 ein Burnout mit Klinikaufenthalt haben.

Der Energiehaushalt ist gerade bei Frauen ein grosses Thema. Sie müssen neu lernen, sich abzugrenzen und im Alltag Zeitinseln schaffen, um sich zu erholen und neue Kraft zu tanken. Der persönliche und berufliche Veränderungsprozess in der Lebensmitte braucht Energie, Kraft und Zeit.

In zahlreichen Interviews kommt zum Ausdruck, dass viele Frauen in oder nach einer **Trennung** oder **Scheidung** in die Beratung kommen. Eine Beraterin sagt beispielsweise:

Häufig sind in dieser Zeit Partnerschaften in einer Krise, manchmal löst die Neuorientierung einer Frau auch eine Krise aus. Das Thema Scheidung ist zentral.

Eine andere Beraterin stellt fest:

Ein weiteres Thema sind die Silberscheidungen, nach 25 Jahre Ehe, wo die Kinder flügge werden oder vorher, wo Frauen latent Angst haben, dass es vielleicht zu einer Scheidung kommt.

Im mittleren Lebensalter sind die Partnerschaften oft in einer Krise, weil kritische Veränderungen im Familiensystem stattfinden (siehe Kapitel 2.1.3). Der Wegfall der gemeinsamen Erziehungspflichten sowie die berufliche Veränderung der Frau bedingen neue Rollendefinitionen. Wenn die zahlreichen Herausforderungen dieser Lebensphase nicht gemeinsam bewältigt werden können, kommt es häufig zu Trennung und Scheidung (siehe Kapitel 2.1.4.3). Durch Trennung oder Scheidung verändert sich für die Frau die ganze Lebenssituation. Das Lebenskonzept ist nicht aufgegangen und sie muss neue Einkommensquellen generieren, der Lebensstandard wird oft merklich reduziert. Zudem ist eine Trennung oder Scheidung häufig mit einem erheblichen Verlust an Selbstbewusstsein verbunden. In dieser veränderten Lebenssituation suchen Frauen in der Beratung Unterstützung. Eine Beraterin sagt dazu:

Dann gibt es Frauen, die Geld verdienen müssen, weil sich ihre Lebenssituation verändert hat z.B. nach einer Trennung oder Scheidung. Dann kommt alles zusammen, neuer Job, ein neues Leben. Dann brauchen die Frauen schon Unterstützung. Die Frauen, welche zu uns kommen, stehen oft in der Lebenssituation von Überforderung, psychischer Not, undefinierbarer Unzufriedenheit und das Gefühl, dass sich etwas verändern muss.

Erschwerend für eine berufliche Neuorientierung kommt hinzu, dass manche Frauen durch eine Scheidung in eine Opferhaltung geraten sind und erst zur Einsicht kom-

men müssen, dass eine berufliche Neuorientierung durchaus gewinnbringend und befriedigend sein kann.

(...) Die andere Gruppe sind die Frauen, welche in einer Scheidung oder Trennung sind und dadurch von aussen zu einer Neuorientierung angestossen werden. Dort sind andere Themen im Vordergrund, oft sind diese Frauen in einer Opferhaltung, was eine sehr schwierige Ausgangslage für eine Neuorientierung darstellt. Sie müssen zuerst aus dieser Haltung herauskommen und sehen, was der Gewinn von einer beruflichen Neuorientierung sein kann wie z.B. Wertschätzung, Befriedigung.

Zusammenfassend kann festgestellt werden, dass sich das soziale Umfeld der Frau in der Lebensmitte oft wesentlich verändert, sei das durch den Auszug der Kinder oder durch eine Trennung oder Scheidung. Die Frauen müssen sich von Grund auf umorientieren und ihr Leben neu organisieren. Dies bedingt in der Beratung einen ganzheitlichen Ansatz, welcher nebst den beruflichen Zielen die ganze Lebenssituation miteinbezieht. Die Beratungsinterventionen haben lebensbegleitende Funktion und helfen, sowohl aktuelle wie auch zukünftige Herausforderungen nach der Trennung, Scheidung, nach dem Auszug der Kinder oder einem Burnout zu bewältigen (vgl. Kapitel 2.3.1). Nach Lang-von Wis und Triebel (2006, S. 45) verwischen dabei die Grenzen zwischen Laufbahn- und Lebensberatung. Die Wechselwirkungen von Beruf und nichtberuflichem Leben sind vielfältig und die in beiden Kontexten gemachten Erfahrungen müssen sinnvoll integriert werden.

4.1.3 Bereich äussere Rahmenbedingungen

Dieses Feld umfasst Bereiche, welche über das soziale Umfeld hinausgehen und im gesellschaftlichen Zusammenhang zu sehen sind. Bei vielen Frauen, die in die Beratung kommen, stehen **finanzielle Probleme** im Vordergrund. Diese können durch verschiedene Gründe wie beispielsweise Kündigung, Arbeitslosigkeit, Krankheit, Trennung oder Scheidung bedingt sein. Dadurch entstehen Existenzsorgen, es ist notwendig, dass die Frauen genügend Einkommen erzielen können, welches oft auch eine berufliche Neuorientierung bedingt. Eine Beraterin stellt fest:

Die Frauen müssen wieder Geld verdienen, weil ihr Lebenskonzept nicht aufgegangen ist wie z.B. durch eine Scheidung. Sie müssen eine neue Einkommensquelle generieren.

Eine andere Beraterin schildert diese Problematik wie folgt:

Es kommen viele Frauen, die aus gesundheitlichen Gründen nach einer beruflichen Neuorientierung suchen, z.B. nach einem Burnout oder bei Pflegeberufe. Dann kommen auch Frauen, die ausgesteuert worden sind und von der Sozialhilfe leben, welche versuchen, mit einer Neuorientierung beruflich wieder Fuss zu fassen.

Ein weiteres zentrales Thema der Frauen ist die Situation auf dem **Arbeitsmarkt**. Aktuell wird die Problematik der älteren Arbeitnehmer auf dem Arbeitsmarkt in den Medien sehr häufig thematisiert. Theoretisch sehen viele Arbeitgeber ein, dass es durchaus sinnvoll ist, ältere ArbeitnehmerInnen einzustellen, aber die Praxis zeigt oft das Gegenteil. Beispielsweise sind in der Schweiz Altersangaben in Stellenanzeigen erlaubt. Gemäss Soukup (2015) geben Firmen bei rund 43 Prozent der Stellenausschreibungen ein Idealalter an. Dies ist gerade für ältere Arbeitnehmerinnen oft sehr frustrierend. Insbesondere Frauen lassen sich durch die Informationen der Medien beeinflussen und entmutigen. Eine Beraterin sagt dazu:

Die Frauen haben die Informationen bezüglich Arbeitswelt hauptsächlich aus den Medien, welche dann mit ihren Meldungen über Arbeitslosigkeit eine Perspektivenlosigkeit bei den Frauen auslösen. Es ist ein langer Prozess, bis die Frauen rausgehen, weil sie die Infos aus den Medien für sich interpretieren und dies manchmal zuerst zu einem Rückzug führt. Wenn der Leidensdruck hoch genug wird, dann wird ein erster Schritt gemacht.

Eine andere Beraterin stellt fest, dass die Frauen durch Diskussionen zum demographischen Wandel in der Schweiz verunsichert sind und in eine Haltung der Perspektivenlosigkeit und Hilflosigkeit geraten:

Viel Frauen sind sensibilisiert für den demographischen Wandel und sie spüren, dass sie noch fit sind. Der Arbeitsmarkt will sie nicht mehr wirklich, aber sie fühlen sich noch fit. Aus meiner Erfahrung ist es so, dass, wenn man eine 4 am Rücken hat, man schon gefährdet ist. Es ist ein Widerspruch zwischen dem, was in den Medien kommt und was sie spüren. Die Frauen haben dadurch eine diffuse Unsicherheit und diffuse Ängste.

Äussere Bedingungen spielen eine wichtige Rolle, ob eine berufliche Neuorientierung in Betracht gezogen wird. Einerseits ist häufig die Notwendigkeit da, aus finanziellen Gründen arbeiten zu müssen, andererseits ist die Verunsicherung in Bezug auf den Arbeitsmarkt ein Hindernis für die berufliche Neuorientierung (vgl. Kapitel 2.2.4). In diesem Clinch stehen viele Frauen und sind deshalb auf Hilfe angewiesen, wie sie auf dem Arbeitsmarkt adäquat zu präsentieren können. Nach Jakob und Kres (2001, S. 121) haben flexible Persönlichkeiten, die ihre Kompetenzen, aber auch ihre Schwächen kennen und ein gesundes Selbstvertrauen mitbringen, auf dem Arbeitsmarkt gute Möglichkeiten.

4.1.4 Bereich berufliche Neuorientierung

Einige Beraterinnen stellen fest, dass es aus ganz unterschiedlichen Gründen zu einer beruflichen Neuorientierung kommen kann. Es ist wichtig, zwischen **freiwilliger** und **unfreiwilliger** Neuorientierung zu unterscheiden (vgl. Kapitel 2.2.2):

Man kann sagen, entweder sind es internale Gründe, dass sich jemand verändern will, weil es vom Gefühl her nicht mehr stimmt oder es sind externale Gründe, ein Arbeitsplatz geht verloren, körperliche Befindlichkeiten oder das soziale Umfeld (z.B. durch Scheidung) haben sich verändert.

Die Frauen kommen in die Beratung, weil sie sich neu positionieren möchten, aber nicht wissen, wie sie vorgehen sollen. Sie suchen in der Beratung **Information** und **Orientierung**:

Es gibt auch die, welche eine Neuorientierung machen müssen, nach einer Kündigung oder einer Krankheit. (...). Die Frauen im mittleren Lebensalter wissen oft nicht, wie man sich bewirbt, sie müssen sich von Grund auf neu orientieren, nicht nur beruflich, sondern auch im Leben und in der Gesellschaft.

Die Frauen kommen in die Beratung, um sich zu informieren, wie man sich bewirbt und wie ein Bewerbungsdossier aussehen muss. Zudem ist es in der heutigen Arbeitswelt zentral, dass sich die Frauen selbstbewusst und zeitgemäss präsentieren können. Gemäss Jakob und Kres (2001, S. 157) ist ein authentisches Selbstmarketing für den Erfolg mindestens genauso entscheidend wie der Werdegang. Eine Beraterin macht folgende Aussage dazu:

Selbstmarketing ist auch bei jüngeren Frauen ein Thema. „Wie präsentiere ich mich auf dem Arbeitsmarkt?“ Das fängt schon bei den Bewerbungsunterlagen an. Viele Frauen ab 40 sind nicht up to date, wie ein Dossier aussehen sollte, sie sind nicht informiert, wie man sich elektronisch bewirbt. Bei ganz praktischen Sachen sind sie nicht up to date. Sie fühlen sich folglich hilflos. (...). Oft können sich Frauen sich nicht selbstbewusst präsentieren, was aber heute sehr wichtig ist.

Eine Beraterin beobachtet, dass die Frauen, auch wenn sie Teilzeit in ihrem Beruf arbeiten, oft nicht wissen, was auf dem Arbeitsmarkt gefragt ist, sie haben es versäumt, die Veränderungen bezüglich ihres angestammten Berufes zu beobachten und sich durch Weiterbildungen auf den neusten Stand zu bringen:

Jede Frau sollte Trendforscherin werden, sie muss die Welt, Politik, Wirtschaft, mit den Augen einer Trendforscherin beobachten und dann Rückschlüsse ziehen, was das für sie persönlich bedeutet, d.h. was das für sie heisst in Hinblick auf ihre Arbeitsmarktfähigkeit wie beispielsweise, welche Weiterbildung wäre dringend nötig, um die eigene Arbeitsmarktfähigkeit zu erhöhen. Das Denken haben Frauen, die in Teilzeit arbeiten, häufig nicht, aber das ist elementar, sonst verpassen sie den Anschluss in der Arbeitswelt. Eine Generation Frau ist total auf der Verliererseite, nämlich die Frauen, die ihre Berufsabschlüsse vor der Einführung des Bologna Systems gemacht haben und danach in die Familienphase/Teilzeitarbeit reingekommen sind und nicht realisiert haben, was abgeht. Diese Frauen haben kein Papier auf dem Bachelorniveau und können oft auch keine Gleichwertigkeit zu einem Bachelor- oder Masterabschluss aufzeigen. Das hat wieder mit Selbstmarketing zu tun.

Die Frauen sind auf Information angewiesen, damit sie sich in der heutigen Arbeitswelt positionieren können. Häufig ist ihnen nicht bewusst, wie wichtig Kontakte und Vernetzungen sind, um auf dem offenen und vor allem auf dem verdeckten Arbeitsmarkt eine Stelle zu finden.

Ausserdem kommen die Frauen die Beratung, weil sie nach einer **Gesprächspartnerin** suchen, mit welcher sie ihre persönliche Situation neutral reflektieren können. Eine Beraterin macht dazu folgende Feststellung:

Die Frauen kommen auch, weil sie eine Gesprächspartnerin suchen, sie sind ein Stück weit einsam mit ihren Fragen. Der Mann und die Freundin sind zu nahe, deshalb suchen sie eine neutrale Gesprächspartnerin, die auch fachlich Bescheid weiss.

Die Aussagen belegen, dass Frauen, die im mittleren Lebensalter eine berufliche Neuorientierung anstreben, sowohl fachlich wie auch persönlich für die Umsetzung und Realisierung auf Unterstützung angewiesen sind. Die Beratung dieser Zielgruppe erfordert gezielte und frauenspezifische Beratungsstrategien. Das folgende Kapitel 4.2 beschreibt, wie die Frauen im mittleren Lebensalter in der Beratung auf ihrem Weg zu einer beruflichen Neuorientierung unterstützt werden können.

4.2 Beratungsstrategien für die Laufbahnberatung

Die Befragung der Expertinnen ergab eine Vielfalt von Beratungsstrategien, welche in der Praxis angewendet werden. Diese Beratungsmethoden können in verschiedene Themengebiete eingeteilt werden: Beratungsvoraussetzungen, Beratungsmethoden im Allgemeinen, spezifische Beratungsstrategien für die Bereiche Biographie, Ressourcen und Kompetenzen, Selbstvertrauen, Entscheidung sowie für den Bereich der Umsetzung der beruflichen Neuorientierung.

4.2.1 Beratungsvoraussetzungen

Die Beraterinnen nennen in Bezug auf die Bedingungen als Grundlage einer gelungenen Beratung mehrheitlich ganz ähnliche Punkte. Als Erstes ist es wichtig, eine Vertrauensbasis zu schaffen, welche vor allem durch Wertschätzung und Empathie entsteht.

Es werden verschiedene Anforderungen an die Beraterin als Person formuliert. Die Beraterin soll authentisch, transparent und offen sein. Die Beraterin soll gut zuhören können, eigene Erfahrungen einbringen und der Klientin auf Augenhöhe begegnen. Wichtig ist, dass sich die Klientin wertgeschätzt, akzeptiert und ernst genommen fühlt. Eine Beraterin sagt dazu:

Ich will in der Beratung transparent sein. Ich sage, warum ich was mache. Und ich halte mich als Mensch nicht draussen. Das ist für die Frauen sehr wichtig. Als Beraterin ist es wichtig, ehrlich und offen zu sein, aber auch zu konfrontieren, wenn es nötig ist.

Im Gespräch soll der Fokus auf das Positive gelenkt werden, damit die Frauen sich selber im positiven Sinn wahrnehmen können, das stärkt sie. Eine weitere wichtige Aufgabe der Beraterin ist die Ermutigung. Häufig trauen sich die Frauen wenig zu und brauchen jemanden, der ihnen Mut und Zuversicht vermittelt und an ihre Chancen glaubt. Die folgende Abbildung 4 zeigt, dass 15% des Beratungserfolgs erklärt werden durch Hoffnungen und Erwartungen in Bezug auf positive Veränderungen. Somit ist die Vermittlung von Zuversicht in der Beratung ein wichtiger Aspekt für den Beratungserfolg.

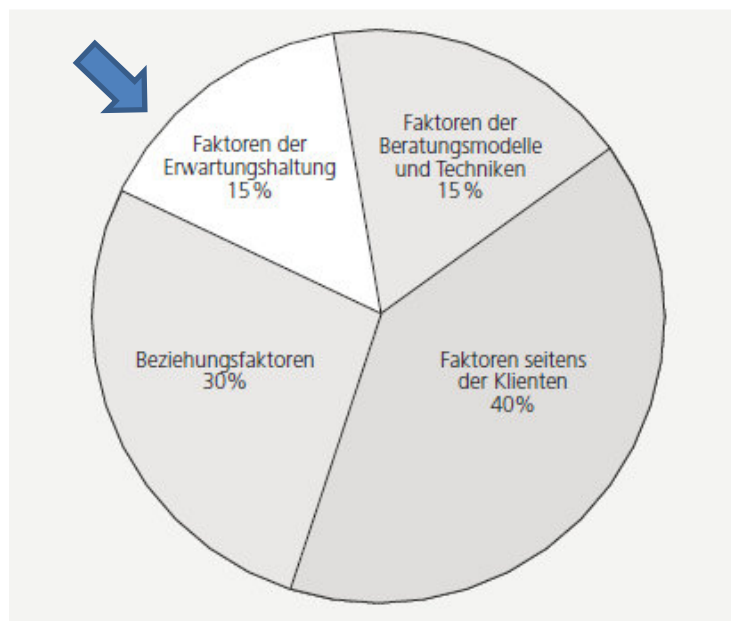


Abb. 4: Faktoren des Beratungserfolgs (Ertelt & Schulz, 2002, S. 181)

Aus der Haltung der Beraterin ergibt sich oft automatisch die Beratungsmethode. Ausgehend davon, dass die Klientin selber verantwortlich ist für den Prozess, wird die Beraterin zum Coach. Eine Beraterin bringt dies folgendermassen auf den Punkt:

Für mich sind in der Beratung die Haltungsfragen am wichtigsten. Die Haltungen machen die Methoden aus. Wir nehmen meistens eine Coaching-Haltung ein, die Klientin ist selber verantwortlich für den Prozess und nicht wir sind die Experten.

Gemäss Lang-von Wins und Triebel (2006, S. 44) wird die Laufbahnberaterin zum Coach, welcher der Klientin hilft, für sich Strategien und Ziele zur Gestaltung von Arbeit und Leben zu erarbeiten. Entsprechend der Theorie zur lösungsorientierten Laufbahnberatung wird die Klientin als Expertin ihrer eigenen Person ins Zentrum

gestellt (vgl. Kapitel 2.3.2). Die Beziehung zwischen Beraterin und Klientin spielt für den Verlauf und Erfolg der Beratung eine entscheidende Rolle.

4.2.2 Beratungsmethoden im Allgemeinen

Die Befragung hat eine Vielfalt von Beratungsmethoden und Vorgehensweisen gezeigt, welche von den Beraterinnen in der Praxis angewendet werden.

Das **Gespräch** und das **teilnehmende Zuhören** sind die Grundlage der Beratung. Die Klientin mit ihren individuellen Bedürfnissen steht im Zentrum. Eine Beraterin sagt beispielsweise:

Meine Strategie ist zuhören, und zwar vorbehaltlos. Ich gehe auf das ein, was eine Frau mir mitteilt. Das ist das Faszinierende, die Frauen erzählen mir eigentlich schon alles, was sie wollen, auch wenn sie es selber nicht merken. Ich sehe es als meine Aufgabe, der Frau zu sagen, was sie mir gesagt hat.

Teilweise bereiten die Beraterinnen das Gespräch vor, insbesondere dann, wenn die Klientin vorgängig Arbeitsmaterial durchgearbeitet hat.

Eine weitere wichtige Strategie ist die **Standortbestimmung**, die in verschiedenen Varianten meist im ersten Gespräch angewendet wird. In der Standortbestimmung sind gemäss einer Beraterin vor allem die Bereiche Interessen, Fähigkeiten und beruflichen Ziele von zentraler Bedeutung. Diese Fragen müssen geklärt sein, bevor sich die Frau für etwas Neues entscheiden kann. Erst danach werden die Themen Bildungsangebot, Arbeitsmarkt und sonstigen Rahmenbedingungen in der Beratung besprochen. Es gibt Beraterinnen, die diese Standortbestimmung nach einem vorgegebenen Raster durchführen, wieder andere machen dies sehr individuell. Auf einer privaten Beratungsstelle füllen die Klientinnen vor dem ersten Gespräch eine umfassende Standortbestimmung zu Hause aus:

Am Anfang der Beratung liegt der Fokus sehr stark auf der Ausgangslage. Wir haben eine Online-Standortbestimmung, welche die Frauen schon im Voraus zu Hause am Computer ausfüllen und das ausgedruckte Diagramm dann ins erste Gespräch mitbringen. Damit haben wir gerade einen Einstieg. Wir machen keine klassische Anamnese, sondern gehen über die Standortbestimmung. Das Diagramm umfasst Beruf, ausserberufliche Tätigkeiten, Arbeitseinsatz, Sicherheit, Durchsetzungsfähigkeit, Kraftreserven und gesundheitliche

Situation. Es erfasst also sowohl die berufliche wie auch die private Situation. Als Einstieg schauen wir im ersten Gespräch zusammen mit der Klientin das Diagramm an. (...).

Einige Beraterinnen senden den Klientinnen vorgängig Arbeitsmaterial zur Standortbestimmung nach Hause. Dadurch wird ein Prozess ausgelöst und die Klientinnen ziehen ihre eigenen Schlussfolgerungen aus den gemachten Arbeitsblättern. Sie kommen danach ganz gezielt mit ihren Fragen und Schwierigkeiten in die Beratung. Durch die Standortbestimmung kommen die relevanten Gesprächsthemen zum Vorschein. Die Beratung selber ist sehr individuell auf die Bedürfnisse der Klientin angepasst. Wichtig ist, dass die Beraterin über eine grosse Auswahl an Methoden verfügt. Nach der Standortbestimmung ergibt sich häufig auch ein Aktionsplan, in welchem die weiteren Schritte festgelegt werden können. Gemäss Jakob und Kres (2001, S.137) steht am Anfang einer jeden beruflichen Neuorientierung eine umfassende Standortbestimmung, in welcher die eigenen Leistungen reflektiert werden. Die Autoren sind der Meinung, dass die berufliche Neuorientierung nur erfolgreich sein kann, wenn sie im Einklang mit der Persönlichkeit der Frau steht.

Die Lieblingsintervention einer anderen Beraterin ist die **Laufbahnkomposition** (siehe Anhang 8.2). Dabei erzählt die Klientin, was sie wann in ihrer Laufbahn gemacht hat und die Beraterin zeichnet ein Bild dieser Laufbahn. Aus dieser Erzählung gewinnt die Beraterin einen umfassenden Überblick über die Karriereabschnitte und den darin erworbenen Kompetenzen einer Klientin. Von der Laufbahnkomposition können die nächsten Schritte für die Beratung abgeleitet werden. Zudem gibt diese Intervention die Möglichkeit, die Leistungen und Kompetenzen einer Klientin zu würdigen.

Es wurden eine Vielfalt von weiteren konkreten Vorgehensweisen genannt. Mehrere Beraterinnen arbeiten oft mit **Skizzen**. Eine Beraterin fertigt beispielsweise eine Skizze des Bildungssystems an:

Ich schaffe oft mit Skizzen, beispielsweise zeichne ich das Bildungssystem auf. Und zwar mache ich eine zweiteilige Skizze, auf der einen Seite die beruflichen Abschlüsse, um nachher eine Stelle zu finden und auf der anderen Seite die persönlichen Talente wie Massieren, Kinesiologie, die in eine selbständige Tätigkeiten führen. Ich skizziere am Bildungssystem auf, was es braucht,

um dahin oder dahin zu kommen. Die Skizze des Bildungssystems ist eine Art Arbeitsinstrument. Dann stelle ich die Frage: „Was wollen Sie, wo wollen Sie hin, Anstellung oder Selbständigkeit?“ Für eine Anstellung braucht es einen Abschluss im Bildungssystem. Das ermöglicht es mir, zurückzutreten und nicht entscheiden zu müssen, was jemand noch machen muss. Ich zeige einfach auf, was die Facts sind.

Weitere Beispiele von Vorgehensweisen einzelner Beraterinnen sind Skalierungsfragen zur beruflichen Zufriedenheit, die Ermutigung zum Schnuppern und die Anwendung des Foto-Interessen-Tests. Eine Beraterin arbeitet häufig mit Gruppen und macht dabei sehr gute Erfahrungen. Die Frauen unterstützen sich gegenseitig, sei das bei der Suche nach Interessen und Fähigkeiten oder auch durch das Teilen der individuellen Netzwerke.

Nach diesen eher allgemeinen Strategien werden nun in den folgenden Kapitel einzelne spezifische Bereiche und die damit verbundenen Beratungsmethoden beschrieben.

4.2.3 Bereich Biographie

Die Biographie einer Frau in der Lebensmitte muss in die Laufbahnberatung miteinbezogen werden. Sowohl die beruflichen wie die persönlichen Erfahrungen beeinflussen die berufliche Weiterentwicklung. Es ist aber wichtig, in der Beratung nicht nur zurückzuschauen, sondern vor allem vorwärtszusehen und lösungsorientiert zu arbeiten. Eine Beraterin macht folgende Aussage:

Beim biographischen Arbeiten vermittele ich der Klientin, dass sie ihre Geschichte immer selber schreibt. Man kann die eigene Geschichte auch wieder neu schreiben. Schwierige Erfahrungen werden im Nachhinein oft als Ressourcen gesehen. Es ist immer die eigene Entscheidung, ob schwierige Erfahrungen als hinderlich oder förderlich für das weitere Leben sind.

Die Selbstverantwortlichkeit für die eigene Biographie ist eine Schlüsselqualifikation für eine positive Bilanzierung des bisherigen Lebens (vgl. Kapitel 2.1.4.2). Wenn sich eine Frau für ihre eigene Geschichte selber verantwortlich fühlt und ihr bisheriges Leben akzeptiert, kann sie ihre, manchmal auch schwierigen, Erfahrungen gewinnbringend für eine neue Weichenstellung in der zweiten Lebenshälfte nutzen.

In diesem Zusammenhang ist es für die Frauen auch sehr ermutigend, von anderen Frauen zu hören, die es, oft trotz widriger Umständen, geschafft haben, sich beruflich noch einmal neu zu orientieren. Deshalb ist es wichtig, in der Beratung Biographien und Erfolgsgeschichten zu erzählen.

Die berufliche Entwicklung muss bei Frauen im mittleren Lebensalter im Kontext der individuellen Biographie gesehen werden. Nach Gasteiger (2014, S.47) ist das (Um-) Schreiben der eigenen Geschichte durch die Klientin die Basis für die aktive Gestaltung einer zukünftigen beruflichen Neuorientierung. Das folgende Kapitel zeigt, dass anhand der Biographie die Ressourcen und Kompetenzen erarbeitet werden.

4.2.4 Bereich Ressourcen und Kompetenzen

Für die befragten Beraterinnen ist Erarbeitung der Ressourcen und Kompetenzen in der Beratung unerlässlich und sehr zentral, weil ein grosser Teil der Frauen im mittleren Lebensalter ihre Stärken und Fähigkeiten schlecht oder gar nicht beschreiben können. Um sich auf dem heutigen Arbeitsmarkt zu positionieren, müssen die Frauen ihre eigenen Kompetenzen kennen und benennen können. Die Kompetenzorientierung hat sich in der Berufsbildung durchgesetzt. Diese starke Gewichtung auf die Kompetenzorientierung ist neu und kann nicht ausser Acht gelassen werden.

Es gibt verschiedene Methoden, wie diese Ressourcen und Kompetenzen erarbeitet werden. Grundlegend dafür sind gute Gesprächstechniken:

Stärken kommen oft schon sehr früh zum Vorschein. Wir staunen, wieviel schon im Gespräch mit einer guten Gesprächstechnik herauskommt. Die Schatztruhen, die in jeder Frau vorhanden sind, sollten so schnell wie möglich geöffnet werden können.

Eine andere Beraterin füllt während der Erzählung der Klientin über ihre Interessen parallel dazu ein Fähigkeitsblatt aus. Für eine weitere Beraterin ist die Laufbahnkomposition eine Sammlung von Kompetenzen, bei welcher die Frauen sehen können, dass sie Erfahrungen haben, auf die sie zurückgreifen können. Zwei Beraterinnen arbeiten nach der CH-Q-Methode. Nach Murbach (2010) steht bei der CH-Q-Methode das Sammeln, Sichtbarmachen und Benennen von Kompetenzen in strukturierter Form im Vordergrund. Die Frauen erarbeiten den dazugehörigen Ordner

entweder alleine zu Hause oder zusammen mit der Beraterin. Ausserdem werden auch Seminare zu dieser Methode angeboten.

Häufig wird in der Beratung angeregt, nebst der Selbstbeurteilung zusätzlich Fremdbeurteilungen einzuholen und zwar sowohl über fachliche wie auch über persönliche Kompetenzen. Das Selbst- und das Fremdbild werden miteinander verglichen und allfällige Divergenzen werden diskutiert. Dadurch entsteht ein ganzheitliches und erweitertes Bild über die Ressourcen und Kompetenzen einer Frau. Zudem gewinnt sie eine realistische Einschätzung der eigenen Kompetenzen. Mehrere Beraterinnen fügen an, dass es ausserdem sehr wertvoll und gewinnbringend ist, die Kompetenzen in Kleingruppen zu erarbeiten:

Am schönsten ist es, wenn man Kompetenzbilanzierungen mit einer Gruppe machen kann, mit ergänzenden Übungen zu den einzelnen Schritten. Dann spüren sich die Frauen noch mehr innerhalb der Gruppe. In der Gruppe ist es am wertvollsten.

Die Kompetenzen können auch anhand des Lebenslaufes, der Arbeitszeugnissen oder Inseraten erarbeitet werden. Eine Beraterin schildert dieses Vorgehen folgendermassen:

Wir hören neutral zu und wertschätzen, was die Frau schon gemacht hat. Wir würdigen den Lebenslauf. In der längeren Beratung zur Neuorientierung wenden wir verschiedene Instrumente an. Beispielweise sollen die Frauen alle Arbeitszeugnisse hervorheben und schauen, welche Stärken ihnen die ehemaligen Arbeitsgeber attestiert haben und diese aufschreiben. Das hat man meistens noch nie gemacht. Oder wir geben Selbst- und Fremdeinschätzungsbogen mit, wo die Frauen verschiedene Leute fragen können, welche Stärken und Fähigkeiten ihnen attestiert werden können. Man kann mal 10 Inserate ausdrucken und schauen, was einem anspricht und was man von diesen aufgezählten Anforderungen kann.

Weiter gibt es die Möglichkeit, Bilder oder Assoziationen einzusetzen, um den Ressourcen und Kompetenzen auf die Spur zu kommen.

Der Schlüssel zum Erfolg für die berufliche Neuorientierung liegt im Bereich der Fähigkeiten und Kompetenzen. Es ist sehr wichtig, dass man die Kompetenzen nicht

nur benennen kann, sondern dass man anhand von Beispielen erklärt, wie sich diese Kompetenz in der Praxis einsetzen lässt. Der Arbeitgeber will wissen, wie eine Person in einer ganz konkreten Situation handeln würde. Eine Beraterin sagt folgendes:

Man beschreibt Fähigkeiten und Kompetenzen und sagt, was man damit erreicht hat, wozu man jetzt in der Lage ist und wie kann diese in der Praxis einsetzen kann. Wichtig ist, dass man die Handlung benennen kann, dass man konkrete Situationen nennen kann, in welchen sich die Kompetenz bzw. Fähigkeit zeigt. Die Fähigkeiten und Kompetenzen aufzeigen und benennen können ist sowohl fürs persönliche wie auch fürs berufliche Leben wichtig.

Die erarbeiteten Kompetenzen fließen danach ins Bewerbungsdossier, insbesondere in den Lebenslauf ein. Zudem können die Frauen sich in einem Vorstellungsgespräch bedeutend besser präsentieren, wenn sie ihre Stärken kennen und Handlungskompetenzen anhand von praktischen Beispielen beschreiben können. Das Selbstmarketing wird dadurch erheblich verbessert. Bei der Erstellung eines Kurzprofils (elevator pitch) können die wichtigsten Aussagen zu den eigenen Qualitäten anhand der erarbeiteten Kompetenzen zusammengetragen werden. Dieses Kurzprofil ist für Vernetzungsgespräche sehr hilfreich.

Die Frauen setzen sich gerne mit ihren Fähigkeiten und Kompetenzen auseinander, viele sind sehr motiviert, die eigene Persönlichkeit noch umfassender zu entdecken. Einige Beraterinnen bestätigen, dass die Erarbeitung der Kompetenzen einen beachtlichen Einfluss auf das Selbstvertrauen hat:

Wir versuchen durch das Analysieren der Kompetenzen das Selbstvertrauen der Frauen zu stärken. Die Frauen machen zu Hause eine Kompetenzbilanz, stellen sie hier vor, wir analysieren die Ergebnisse und stellen daraus ein Bewerbungsdossier zusammen. Wir ermutigen die Frauen, an sich zu glauben und etwas anzupacken (empowerment).

Die Aussagen der Beraterinnen zeigen, dass das Herausschälen der Ressourcen und Kompetenzen einer Klientin eine der wichtigsten Zielsetzungen in der Beratung von Frauen in der Lebensmitte ist (vgl. Kapitel 2.3.2).

4.2.5 Bereich Selbstvertrauen

Wie schon erwähnt, haben Frauen im mittleren Lebensalter oft ein eher niedriges Selbstvertrauen und schätzen sich selber tiefer ein, als sie wirklich sind. Die Frauen sind auf Unterstützung angewiesen, damit sie von dieser Defizitorientierung wegkommen können. Eine Beraterin macht folgende Feststellung:

Je besser man sich selber und seine Fähigkeiten kennt, desto höher ist das Selbstvertrauen.

Deshalb ist eine Hauptstrategie zur Stärkung des Selbstvertrauens die Bilanzierung der Kompetenzen (vgl. Kapitel 4.2.4), in welcher der Fokus auf den Stärken und Fähigkeiten einer Klientin liegt. Auch die Würdigung des Lebenslaufs führt der Klientin vor Augen, was sie in ihrem Leben schon alles geleistet und erreicht hat.

Durch die Würdigung des Lebenslaufs wird das Selbstvertrauen gestärkt. Wenn das Selbstwertgefühl zu wenig vorhanden ist, dann mache ich die Frauen darauf aufmerksam, dass es Sinn macht, eine Kompetenzenbilanzierung zu machen. Sie sollen über die Kompetenzenbilanzierung aus allen Lebensbereichen zu mehr Selbstvertrauen kommen.

Eine Beraterin stellt fest, dass ein gelungenes Schnuppern in einer neuen Branche oder in einem neuen Beruf viel Selbstvertrauen geben kann:

Was erstaunlich viel Selbstvertrauen gibt, ist das Schnuppern. Ich muss die Frauen aber schon steuern, dass sie sich nicht etwas vornehmen, was völlig unrealistisch ist. Aber es stellt sich häufig heraus, dass sie ein Beziehungsnetz haben, wo man den in Frage kommenden Beruf mal ansehen könnte. Wenn das Schnuppern gelingt, gibt es wirklich Selbstvertrauen. Es muss ihnen gelingen, dafür schaue ich.

Auch eine andere Beraterin zeigt ihren Klientinnen auf, dass sie durch Ausprobieren und Neugier neue Ressourcen und Fähigkeiten entdecken können. Sie ermutigt die Frauen, etwas zu wagen und auch Fehler machen zu dürfen:

Für mich sind Ausprobieren und Neugier sehr wichtig. Mein Lieblingswort ist „Frechmut“, damit meine ich spielerisch mutig sein und etwas wagen. Ich darf ausprobieren, ich darf Fehler machen.

Eine Fachstelle gibt dem Aufbau und der Stärkung des Selbstvertrauens einen besonderen Stellenwert und bietet Kurse zu persönlichkeitsbildenden Themen an.

Frauen mit niedrigem Selbstwertgefühl und Selbstvertrauen müssen in der Beratung gestärkt werden, damit sie ihre berufliche Zukunft in die Hand nehmen und zu einer Entscheidung, etwas Neues anzupacken, kommen können.

4.2.6 Bereich Entscheidung

Als Erstes müssen Frauen im mittleren Lebensalter eine klare Entscheidung treffen, ob sie beruflich nochmals durchstarten wollen. Diese Entscheidung ist unerlässlich, damit es zu einer Umsetzung der geplanten Neuorientierung kommt. Die Beraterinnen haben verschiedene Vorgehensweisen genannt, wie sie die Frauen bei der Entscheidungsfindung zu einer beruflichen Neuorientierung unterstützen.

Bevor eine Entscheidung gefällt werden kann, muss die Frau über ihre verschiedenen Optionen gut informiert sein. Ausserdem sollte sie das neue Berufsfeld erleben, indem sie schnuppert, ausprobiert und mit Berufsleuten des angestrebten Berufes spricht. Erst dann spürt sie, ob sie sich in der neuen Umgebung wohl fühlen und sich im neuen Beruf entfalten kann. Eine Beraterin sagt dazu Folgendes:

Die Frau soll möglichst schnuppern gehen und überlegen, wen kenne ich wo, und wo kann ich mal einen Besuch machen. Für mich ist, wenn ich verschiedene Optionen habe, wirklich die Überlegung, wo tickt man wie, jede Branche hat einen eigenen Touch, ein eigenes Klima. Die Frau muss schauen gehen, ob ihr dieses Klima passt. Wenn ich eine theoretische Auslegeordnung habe, muss ich es im persönlichem Erleben fühlen.

Danach geht es darum, für jede der in Frage kommenden Optionen Argumente dafür und dagegen zu sammeln und diese zu gewichten. Häufig ergibt sich durch diesen Prozess die Richtung, in welche die Frau gehen will. Ausserdem ist es wichtig, der Klientin zu signalisieren, dass es vielleicht mehrere gute Optionen gibt und sie gar keine falsche Entscheidung treffen kann. Häufig gibt es nicht ein Entweder-oder, sondern ein Sowohl-als-auch. Das Kennzeichen einer guten Entscheidung ist eine gute Verbindung zwischen Kopf und Bauch.

Frauen brauchen oft Ermutigung, eine Entscheidung zu fällen. Daher ist es für sie hilfreich, Beispiele von Frauen zu hören, die eine berufliche Neuorientierung erfolgreich geschafft haben. Eine Beraterin sagt dazu:

Es ist auch da wichtig, die Frauen zu ermutigen. Ich erzähle Beispiele von anderen, die bei der beruflichen Neuorientierung erfolgreich waren. Leute als Vorbilder nennen, die es geschafft haben, manchmal kann ich sogar Adressen weitergeben von Frauen, die es geschafft haben.

Einige Beraterinnen setzen zur Entscheidungsfindung Arbeitsmittel ein wie beispielsweise das 7x7 vom Entscheiden oder eine Entscheidungsmatrix (siehe Anhang 8.3). In der Entscheidungsmatrix werden die Optionen miteinander verglichen:

Wir haben eine Entscheidungsmatrix, eine mehr technische Form. Die verschiedenen Möglichkeiten werden miteinander verglichen. Die Frau muss immer zwischen zwei Berufen entscheiden, das wird auf der Matrix eingetragen, jede Möglichkeit wird mit jeder verglichen. Am Schluss zählen wir aus, für welche Möglichkeit sie sich am häufigsten entschieden hat. Mehr als zwölf Optionen dürfen es nicht sein, sonst wird man nicht mehr fertig.

Eine andere Beraterin gibt Hinweise auf Tools im Internet zum Thema Entscheiden. Jede Frau soll dasjenige Tool wählen, welches ihr am meisten entspricht. Die Entscheidung muss schlussendlich von der Frau selber getroffen werden, denn die Verantwortung für die Entscheidung liegt ganz klar bei der Klientin. Falls eine Frau zu keiner Entscheidung kommen kann, gilt es in der Beratung herauszufinden, was sie daran hindert, eine Entscheidung zu fällen.

Manchmal haben die Frauen, welche in die Beratung kommen, gar keine Wahl, deshalb entfällt der Entscheidungsprozess. Beispielsweise stehen bei Migrantinnen die sprachlichen Probleme im Vordergrund, dann gibt es nur eingeschränkte Möglichkeiten, die für eine Berufsausbildung realistisch sind.

4.2.7 Bereich Umsetzung

Die Beraterinnen sind sich einig, dass bei der Umsetzung einer beruflichen Neuorientierung verschiedene Schwierigkeiten auftauchen können. Es gibt persönliche Stolpersteine wie mangelndes Selbstvertrauen, Bequemlichkeit, Sicherheitsdenken oder fehlende Energie. Eine Beraterin formuliert dies folgendermassen:

Stolpersteine sind Selbstwert, Bequemlichkeit, nicht gelernt haben für sich selber einzustehen, Finanzen, Ausdauer, Phantasie, nicht stur auf etwas fixiert sein, keine Bereitschaft, etwas auszuprobieren, Fixierung auf richtige Lösung, Perfektionismus, Angst vor Überlastung, die berechtigt ist. Man muss aber auch nicht meinen, man müsse alles auf einmal schaffen. Wichtig ist es, Prioritäten zu setzen.

Auf der anderen Seite werden Schwierigkeiten durch äussere Rahmenbedingungen verursacht wie beispielsweise unflexibles Schulsystem, fehlende Finanzen, Arbeitsmarkt, nicht vorhandene Netzwerke oder Veränderung der Arbeitsinhalte.

Aufgrund der Vielzahl möglicher Stolpersteinen sind viele Frauen auf Hilfe bei der Umsetzung angewiesen. Diese Unterstützung kann ganz unterschiedlich und individuell aussehen. Eine wichtige Voraussetzung für die Umsetzung ist die Bereitstellung eines guten Bewerbungsdossiers. Auch das Üben von Vorstellungsgesprächen kann sehr hilfreich sein. Eine Beraterin meint dazu:

Ich bereite mit den Frauen Vorstellungsgespräche und Lohnverhandlungen vor. Wir stellen ein sehr gutes Dossier zusammen, der Lebenslauf muss aussagekräftig und gut sein, ohne Lücken. Die Familienarbeit wird als Arbeit aufgeführt. Es ist ein Stachel, dass die Familienarbeit nicht als Arbeit gewertet wird. Den Lebenslauf füllen mit dem, was die Frauen gemacht haben, ist auch eine Form von Wertschätzung.

Oft wird in der letzten Sitzung ein Aktionsplan für die nächsten Schritte zusammengestellt:

Es ist ganz zentral, dass definiert ist, wie es weitergehen soll. Was mache ich jetzt? Was sind meine Ziele für die nächsten Wochen?

Gemäss Hirschi (2011, S. 307) wird in der Umsetzungsphase ein Plan oder eine Strategie zur Verwirklichung der Wahl formuliert.

Die Intensität der Unterstützung in der Umsetzung ist nicht auf jeder Beratungsstelle gleich. Manchmal werden die Frauen regelmässig in Form eines Coachings begleitet, andere Beraterinnen stehen jederzeit für ein weiteres Gespräch oder auch für Fragen zur Verfügung oder es wird schon ein Folgegespräch für einen späteren Zeitpunkt abgemacht. Weiter sind Gruppenberatungen und Frauennetzwerke für die Umset-

zung sehr hilfreich, wo die Frauen miteinander austauschen können und sich gegenseitig in der Umsetzung unterstützen. Eine Beraterin macht dazu folgende Aussage:

Ich ermutige die Frauen, dass sie in dem Prozess alle Leute, die runterziehen meiden und die Leute suchen, die unterstützen. Der Austausch mit anderen, die auch unterwegs sind, hilft bei der Umsetzung. Ein wichtiges Unterstützungsmittel sind die Frauennetzwerke, es ist hilfreich, sich in Frauennetzwerkgruppen zu begeben.

Die Frauen sind für die Unterstützung sehr dankbar, denn eine gelungene Neuorientierung fördert das Selbstbewusstsein der Frauen und führt zu einer grösseren persönlichen Zufriedenheit. Die berufliche Neuorientierung, sei sie freiwillig oder unfreiwillig, kann zu einer Chance für die Frau werden:

Die Chance in der Neuorientierung ist, den Ort zu finden, wo die Frau ihre Fähigkeit hat, der die eigenen Bedürfnisse abdeckt und wo man hinpasst, Dann kann sich eine Frau entfalten und Potenzial zum Tragen bringen. Das ist energiebringend, sie kann daran wachsen, sich entwickeln und weiterkommen.

5. Diskussion und Ausblick

Diese Arbeit hat zum Ziel, Beratungspersonen für die Themen und Anliegen von Frauen im mittleren Lebensalter zu sensibilisieren und Handlungsempfehlungen für die Beratungspraxis aufzuzeigen.

Auf Basis der Literaturrecherche sowie Gesprächen mit Expertinnen in der Beratung von Frauen ergeben sich in Bezug auf Themen und Anliegen drei bedeutsame Bereiche: die Persönlichkeit der Frauen, ihr soziales Umfeld und die äusseren Rahmenbedingungen. Hinsichtlich dieser Themenbereiche konnten die Inhalte der Literatur durch Beispiele aus den Gesprächen vertieft und konkretisiert werden. Die Aussagen zu den Themen der Frauen im Bereich Persönlichkeit stimmen mit der Literatur überein, wo der Übergang ins mittlere Lebensalter als psychisch instabile Zeit mit Krisenpotential beschrieben wird und die Sinnfindung und der Wertewandel sehr zentrale Themen sind (vgl. Kapitel 2.1.2 und Kapitel 2.1.3). In den Gesprächen ist die häufige Nennung eines geringen Selbstwertes auffallend (vgl. Kapitel 4.2.5), in der Literatur wird diese Problematik nur am Rande erwähnt. Weiterführende Forschung könnte der Frage auf den Grund gehen, wie es zu diesem niedrigen Selbstwert kommt und wie man diesen nachhaltig stärken könnte.

In Bezug auf das soziale Umfeld ist die Scheidung vom Ehepartner sowohl in der Literatur wie auch in der Praxis einer der Hauptgründe für eine berufliche Neuorientierung. Erstaunlich ist hingegen, dass die Pflege der Eltern, im Gegensatz zur Literatur, im Beratungsalltag kaum ein Thema ist. Möglicherweise kommen Frauen, die ihre betagten Eltern pflegen, gar nicht in die Beratung, weil für sie eine berufliche Neuorientierung schlicht nicht in Frage kommt. Betreffend Vereinbarkeit von Beruf und Familie hat sich in der Praxis gezeigt, dass in diesem Spannungsfeld weiterhin nach Lösungen gesucht werden muss. Vor allem in akademischen Berufen führt die Doppelrolle Familie und Beruf zu hohen Belastungen und ist über einen längeren Zeitraum kaum leistbar. Es bleibt diesbezüglich die Frage offen, welche Voraussetzungen notwendig sind, um Familie mit den Anforderungen in akademischen Berufen vereinbaren zu können, damit es nicht zu einem Burnout kommt.

Im Bereich der äusseren Rahmenbedingungen bestätigen die Beraterinnen, dass das in der Theorie beschriebene Gefühl der Chancenlosigkeit als typisches Merkmal des mittleren Alters seine Berechtigung hat (vgl. Kapitel 2.2.4). Obwohl die Qualitäten

wie Loyalität, Motivation und hohe Leistungsbereitschaft von Frauen im mittleren Lebensalter von Arbeitgebern geschätzt werden, zeigt die Praxis ein anderes Bild. Oft spielen Alter und Lücken im Lebenslauf bei der Auswahl von Bewerberinnen doch eine wichtige Rolle. Hier muss noch viel Aufklärungsarbeit geleistet werden, sowohl bei den Arbeitgebern wie auch im Denken der Frauen im mittleren Lebensalter selbst. Es wäre interessant, der Frage nachzugehen, wie Frauen in der Beratung unterstützt werden sollen, damit sie unabhängiger vom gesellschaftlichen und wirtschaftlichen Druck ihre eigenen Entscheidungen treffen können.

Hinsichtlich Beratungsmethoden zeigt die Praxis, dass die Biographie-Arbeit und die Bilanzierung der Kompetenzen in der Beratung von Frauen im mittleren Lebensalter von zentraler Bedeutung sind. Dadurch wird die Theorie bestätigt, dass die konstruktivistischen und lösungs- und ressourcenorientierten Beratungsansätze für diese Zielgruppe sehr relevant sind. In der Praxis wird vor allem die kompetenzorientierte Laufbahnberatung sehr stark gewichtet, auch weil sich die Kompetenzorientierung in der heutigen Berufsbildung durchgesetzt hat. Es ist aber zu bedenken, dass durch eine zu einseitige Konzentration auf die Arbeitsmarktfähigkeit in der kompetenzorientierten Laufbahnberatung und auf die Anpassungsfähigkeit im Life designing Ansatz andere Bereiche für Laufbahnerfolg und Berufszufriedenheit ignoriert werden (Hirschi, 2014). Die Befragung hat gezeigt, dass in der Praxis nebst lösungs- und ressourcenorientierten und konstruktivistischen Beratungsansätzen teilweise andere Laufbahntheorien für eine ganzheitliche Beratung miteinbezogen werden müssen. In der vorliegenden Arbeit wurde auf den Einbezug weiterer Laufbahnberatungsansätze aus Gründen der inhaltlichen Abgrenzung verzichtet (vgl. Kapitel 1.4). Es wären fortführende Forschungen notwendig, um weitere, auch neuere Laufbahnberatungsansätze, die sich für die Beratung von Frauen im mittleren Lebensalter eignen, zu berücksichtigen.

Es gilt zu beachten, dass die vorliegende Arbeit aufgrund des immer noch relativ geringen Forschungsstandes zu den Entwicklungsverläufen des Erwachsenenalters und zu geeigneten Laufbahnberatungsansätzen für Frauen in der Lebensmitte einen explorativen Charakter verfolgt und nicht als allgemeingültig betrachtet werden kann. Die in dieser Studie gewählte Auswertungsmethode der qualitativen Inhaltsanalyse hat sich als ideales und zuverlässiges Instrument erwiesen. Die Antworten aus den Fragebögen der Experten konnten analysiert und schrittweise bearbeitet werden.

Dank des explorativen Ansatzes hat sich eine grosse Vielfalt an Themen und auch an verschiedensten Beratungsmethoden ergeben, welche für die Beratungspraxis relevant sind. Doch der explorative Ansatz hat zur Folge, dass die vorliegende Arbeit keine wissenschaftlich überprüfte und repräsentative Studie zu den Themen und Beratungsstrategien ist. Es wird zudem nicht der Anspruch auf Vollständigkeit erhoben. Die Arbeit hat primär zum Ziel, auf die spezifischen Themen von Frauen in der Lebensmitte aufmerksam zu machen und eine Sammlung von möglichen Beratungsstrategien zu erstellen. Aus mehreren Gründen erwies sich Auswahl der Interviewpartnerinnen über das Netzwerk der Frauenfachstellen als sehr geeignet in Bezug auf die Fragestellung dieser Arbeit. Die Befragung ergab eine grosse Bandbreite an Themen und Beratungsstrategien, weil die Beraterinnen einerseits über ein grosses Know-how zu genderspezifischen Themen verfügen und andererseits aufgrund ihrer unterschiedlichen Ausbildung mit verschiedenen Laufbahnberatungsansätzen arbeiten. Interessant sind auch die regionalen Unterschiede in Bezug auf die Zielgruppe. Beispielsweise kommen im Wallis vor allem Wiedereinsteigerinnen in die Beratung, in Zürich hat es kaum noch Wiedereinsteigerinnen, in Biel wiederum liegt der Hauptfokus auf den Migrantinnen. Es ist denkbar, dass die Frauen im Wallis traditionellerweise in der Familienphase eher aus dem Beruf aussteigen, in Zürich jedoch weiterhin Teilzeit arbeiten. Biel hat durch seine Zweisprachigkeit einen sehr hohen Anteil an Migrantinnen. Häufig hatten die Beraterinnen für das Interview nur beschränkt Zeit, was einerseits bei der Befragung geholfen hat, sich aufs Wesentliche zu konzentrieren. Manchmal war es jedoch auch schwierig, die Schwerpunkte spontan richtig zu legen und die entsprechenden Fragen des Gesprächsleitfadens zu priorisieren.

In der vorliegenden Arbeit wurden die in der Beratung angewendeten Beratungsstrategien untersucht. Eine interessante Fragestellung für zukünftige Forschung wäre herauszufinden, welche dieser Beratungsmethoden für Frauen, die eine berufliche Neuorientierung erfolgreich abgeschlossen haben, hilfreich waren. Dazu müssten diese Frauen selbst befragt werden. In einer weiteren Forschungsarbeit könnte der Fokus auf die Beratung zur Selbständigkeit und zu anderen Formen von Karrieren wie beispielsweise Portfolio-Karrieren gelegt werden. In Portfolio-Karriere, auch Parallel-Karriere genannt, geht es darum, dass man nicht mehr nur einen Beruf ausübt, sondern gleichzeitig in verschiedenen Tätigkeitsfeldern arbeitet (Läge & Hirschi, 2008, S. 204). Es könnte der Frage nachgegangen werden, welche spezifischen Be-

ratungsstrategien geeignet sind, um Frauen auf dem Weg in die Selbständigkeit oder in der Umsetzung einer Parallel-Karriere zu unterstützen. Weiter besteht Forschungsbedarf hinsichtlich der Laufbahnberatung von Männern in der Lebensmitte. Welche Themen stehen bei dieser Zielgruppe im Vordergrund? Welche Beratungsmethoden sind für Männer in diesem Lebensabschnitt hilfreich?

Abschliessend bleibt festzustellen, dass das Thema der beruflichen Neuorientierung in der Lebensmitte zur Zeit sehr aktuell ist. Sowohl in den Medien wie auch von Beratungsstellen wird dieses Thema auf verschiedene Weise aufgegriffen. Die vorliegende Arbeit leistet einen Beitrag zum besseren Verständnis der Situation der Frauen in dieser Lebensphase. Die Frauen brauchen eine auf ihre besonderen Themen und Bedürfnisse zugeschnittene Beratung. Die auf Frauen spezialisierten Fachstellen, wo die Beraterinnen auf die Anliegen von Frauen in der Lebensmitte sensibilisiert sind, haben deshalb ihre Berechtigung. Die Befragung nach den Beratungsstrategien hat eine Sammlung von Anwendungsmöglichkeiten und Ideen für den Beratungsalltag ergeben, welche direkt in der Praxis eingesetzt werden können.

6. Literaturverzeichnis

Berk, L. E. (2011). *Entwicklungspsychologie* (5. Aufl.). München: Pearson Studium.

BIZ Bern-Mittelland. (2009). *Arbeitsblätter für die Laufbahnberatung*. Zugriff am 28. Oktober 2014 unter http://www.erz.be.ch/dam/documents/ERZ/MBA/de/berufsberatung/BernMittelland/1b_1_Neuorientieren_ja_aber_wie.pdf

Brühlhart, J.-L. (2014). Neue Wege gehen im Lebensnachmittag. *Beilage Bildung Espace Media AG vom 28. Oktober 2014*.

Dubois, M. (2014). *Laufbahnberatung in der Lebensmitte*. Unveröffentlichtes Manuskript, **IAP Institut für Angewandte Psychologie**, Zürich.

Erikson, E. H. (1973). *Identität und Lebenszyklus*. Frankfurt am Main: Suhrkamp.

Ernst, H. (1997). Wendepunkte. Wenn das Leben eine neue Richtung nimmt. *Psychologie heute*, 10, 20-27.

Ertelt, B.-J., & Schulz, W. E. (2002). *Handbuch Beratungskompetenz*. Leonberg: Rosenberger Fachverlag.

Faltermaier, T., Mayring, P., Saup, W., & Strehmel, P. (2014). *Entwicklungspsychologie des Erwachsenenalters* (3. überarbeitete Aufl.). Stuttgart: Kohlhammer.

Gasteiger, R. M. (2014). *Laufbahnentwicklung und -beratung*. Göttingen: Hogrefe.

Grün, A. (2001). *Lebensmitte als geistliche Aufgabe* (13. Aufl.). Münsterschwarzach: Vier-Türme.

Guichard, J. (2006). Theoretical frames for the new tasks in career guidance and counseling. *Orientación y Sociedad*, 6, 35-47.

Guichard, J. (2012). How to help emerging adults develop their career and design their lives in an age of uncertainty? *Cypriot Journal of Educational Sciences*, 7 (4), 298-310.

Häfeli, K., Schellenberg, C., Schmaeh, N., Hättich, A., & Grob, A. (2014). *Kontinuität und Wandel: Determinanten der beruflichen Entwicklung vom Jugend- bis ins mittlere Erwachsenenalter*. Valorisierungsbericht zu Handen des SBFJ, **Interkantonale Hochschule für Heilpädagogik & Abteilung Entwicklungs- und Persönlichkeitspsychologie der Universität Basel**, Zürich & Basel.

- Hirschi, A. (2011). Wirksames Karriere-Coaching: Ein Grundlagenmodell. *Organisationsberatung Supervision Coaching*, 3 (18), 301-315.
- Hirschi, A. (2013). *Laufbahntheorie I*. Unveröffentlichtes Manuskript, **IAP Institut für Angewandte Psychologie**, Zürich.
- Hirschi, A. (2014). *Moderne Ansätze zur Förderung beruflicher Entwicklung*. Zugriff am 15. Dezember 2014 unter http://www.sdbb.ch/dyn/bin/199482-202570-1-zusammenfassung_referat_hirschi_de.pdf
- Hurni, L. (2014). *Midlife Counseling. Workshop*. Unveröffentlichte Seminarunterlagen, **Karrieremuster**, Bern.
- Jakob, B., & Kres, M. (2001). *Die zweite Karriere. Karriereplanung für die zweite Lebenshälfte*. Zürich: Orell Füssli.
- Läge, D., & Hirschi, A. (2008). *Berufliche Übergänge. Psychologische Grundlagen der Berufs-, Studien- und Laufbahnberatung*. Zürich: LIT.
- Lang-von Wins, T., & Triebel, C. (2006). *Karriereberatung (2. Aufl.)*. Berlin: Springer.
- Levecke, B. (2004). "Empty Nest" – wenn die Kinder das Haus verlassen. Zugriff am 17. September 2014 unter <https://www.familienbuch.de/familienforschung/kinder-in-der-familie/empty-nest.pdf>
- Lippert, L. (1997). Women at midlife: Implications for theories of women's adult development. *Journal of Counseling and Development*, 76, 16-22.
- Mayring, P. (2002). *Einführung in die qualitative Sozialforschung (5. überarbeitete Aufl.)*. Weinheim: Beltz.
- McQuaide, S. (1998). Women at midlife. *Social Work*, 43 (1), 21-31.
- Murbach, R. (2010). Ich kann mehr, als ich weiss. *Panorama*, 6, 23-25.
- Netzwerk beratung beruf + familie. Zugriff am 3. August 2014 unter <http://www.plusplus.ch/de.html>
- O'Connor, D. J., & Wolfe, D. M. (1987). On managing midlife transitions in career and family. *Human Relations*, 40 (12), 799-816.
- Perrig-Chiello, P., & Höpflinger, F. (2000). *Jenseits des Zenits. Frauen und Männer in der zweiten Lebenshälfte*. Bern: Haupt.

Perrig-Chiello, P., & Höpflinger, F. (2001). *Zwischen den Generationen. Frauen und Männer im mittleren Lebensalter*. Zürich: Seismo.

Perrig-Chiello, P. (2003). Mitten im Leben. Das mittlere Lebensalter – das populäre Stiefkind der Entwicklungspsychologie. *Psychoscope, Zeitschrift der Föderation der Schweizer Psychologinnen und Psychologen*, 1, 11-16.

Perrig-Chiello, P., & Perren, S. (2005). Biographical Transitions from a Midlife Perspective. *Journal of Adult Development*, 12 (4), 169-181.

Perrig-Chiello, P. (2008). *Das mittlere Lebensalter. Entwicklung oder Stagnation*. Zugriff am 12. November 2014 unter http://www.santebernoise.ch/download/Das_mittlere_Lebensalter,_Entwicklung_oder_Stagnation_Frau_Pasqualina_Perrig-Chiello.pdf

Perrig-Chiello, P. (2011). *In der Lebensmitte. Die Entdeckung des mittleren Lebensalters* (5.Aufl.). Zürich: Verlag Neue Zürcher Zeitung.

Perrig-Chiello, P. (2013). Die Mitte des Lebens – Zeit der Bilanzierung. *Sonderbeilage Weiterbildung und Karriere, Neue Zürcher Zeitung vom 6.Juni 2013*, Zürich.

Perrig-Chiello, P. (2014). Lebensmitte. Krisenzeit – Beratungszeit? *BSO (Berufsverband für Coaching, Supervision und Organisationsberatung) - Journal*, 2, 11-15.

Reiser, C. (2013). *War das schon alles? Die existentielle Herausforderung in der Lebensmitte*. Abschlussarbeit für das Psychotherapeutische Fachspezifikum – Existenzanalyse, **Institut für Existenzanalyse und Logotherapie Schweiz**, Bern.

Reisinger, B. M. (2009). *Aufbruch! Berufliche Neuorientierung in der Lebensmitte*. München: nymphenburger.

Savickas, M. L., Nota, L., Rossier, J., Dauwalder, J.-P., Duarte, M. E., Guichard, J., et al. (2009). Life designing: A paradigm for career construction in the 21st century. *Journal of Vocational Behavior*, 75, 239-250.

Schultz-Zehden, B. (2003). Krise der Frau in der Lebensmitte – hormonell oder psychisch? *Gynäkologe*, 3, 224-230.

Schultz-Zehden, B. (2005). Die Wechseljahre – Zeit des beruflichen Wandels. Karriereberatung bei einer 50-jährigen Frau. *Organisationsberatung Supervision Coaching*, 4, 367-376.

- Seyler, C., & Weber, B. (2014). Kinder, Job und Elternpflege – ein unmöglicher Spagat. *Sonntagszeitung vom 21. September 2014*, Zürich.
- Smart, R., & Peterson, C. (1997). Super's Career Stages and the Decision to Change Careers. *Journal of Vocational Behavior*, 51, 358-374.
- Soukup, M. (2015). Stelleninserate: Wie Ältere diskriminiert werden. *Der Bund vom 6. Februar 2015*, Bern.
- Steinkellner, P., & Czerny, E. (2010). Lösungsfokussiert-kompetenzorientierte Bildungs- und Laufbahnberatung. *Magazin Erwachsenenbildung*, 9, 1-10.
- Zellweger, R. (2002). *Berufliche Perspektiven ab 40*. Zürich: Beobachter-Buchverlag.
- Zellweger, R. (2007). *Karriere planen. Rücken Sie Ihre Stärken ins richtige Licht*. Zürich: Beobachter-Buchverlag.
- Zellweger, R. (2008). *Aufbruch in die zweite Karriere. So gelingt die Neuorientierung im Job*. Zürich: Beobachter-Buchverlag.
- Zellweger, R. (2014). *Beruflich nochmals durchstarten. Arbeitsbuch zur Laufbahngestaltung für Menschen ab der Lebensmitte*. ask! – Beratungsdienste für Ausbildung und Beruf Aargau.
- .

7. Abbildungsverzeichnis

Abb. 1: Karriere-Abschnitte (Hurni, 2014, S. 2)

Abb. 2: Neuorientierung – ja! Aber wie? (2010), BIZ Bern-Mittelland

Abb. 3: Veränderung der Suche in der Lebenszeit (Jakob & Kres, 2001, S. 59)

Abb. 4: Faktoren des Beratungserfolgs (Ertelt & Schulz, 2002, S. 181)

8. Anhang

8.1 Gesprächsleitfaden

*(Die **fettgedruckten Fragen** sind die Hauptfragen, die auf jeden Fall gestellt werden, die normal gedruckten Fragen sind Zusatzfragen, welche im Verlaufe des Interviews gestellt werden können oder auch nicht, je nach Gesprächsverlauf)*

1. Einstieg

- Dank für die Bereitschaft zu einem Interview
- Information zur Masterarbeit
- Audio-Aufnahme des Gesprächs in Ordnung?
- Vertraulichkeit
- Einsicht in die Arbeit erwünscht?
- Abgrenzung nicht Wiedereinstieg, sondern berufliche Neuorientierung

2. Persönliche Angaben und Fachstelle

- **In welcher Beratungsstelle sind Sie tätig?**
Kurzes Gespräch zur Fachstelle und deren Zielpublikum
- **Welche Funktion haben Sie auf der Fachstelle?**
- **Welche Ausbildung(en) haben Sie gemacht?**

3. Ausgangslage zur beruflichen Neuorientierung

- **Welches sind Ihres Erachtens die wichtigsten Themen und Anliegen von Frauen in der Lebensmitte (d.h. Frauen zwischen ungefähr 40 und 50 Jahren)?**

Welche Themen tauchen auf in Bezug auf:

- Persönlichkeit?
- Soziales Umfeld?
- Rahmenbedingungen?

4. Beratungsstrategien

- **4.1 Welche Anforderungen muss eine Beratung erfüllen, damit sich Frauen in der Lebensmitte in ihrer Suche nach Neuorientierung ernst genommen und begleitet fühlen?**

4.2 Welche Beratungsstrategien setzen Sie ein?

- **Im Bereich Biographie:**
 - Wie analysieren und würdigen Sie den beruflichen und persönlichen Werdegang?

- **Im Bereich Ressourcen und Kompetenzen:**
 - Wie ermitteln Sie Stärken und Schwächen im Hinblick auf mögliche neue Zielsetzungen?
 - Können Sie anhand eines Beispiels erklären, wie Sie die Kompetenzen mit der Klientin erarbeiten?
 - Was tun Sie, um das Selbstvertrauen der Klientin zu stärken und um eine realistische Selbsteinschätzung zu fördern?

- **Im Bereich Entscheidung**
 - Die Entscheidung zu einer beruflichen Neuorientierung hat oft tiefgreifende Veränderungen zur Folge. Wie unterstützen Sie Frauen in der Lebensmitte in der Entscheidungsfindung?

- **Im Bereich Beratungsformen**
 - Welches sind aus Ihrer Sicht die Vorteile einer Einzelberatung?
 - Welches sind die Vorteile einer Laufbahnberatung in Gruppen?

5. Umsetzung

- **Welche Chancen bietet die berufliche Neuorientierung Frauen in der Lebensmitte?**

- **Welches sind aus Ihrer Erfahrung die Stolpersteine für eine berufliche Neuorientierung?** (Persönlichkeitsfaktoren, Rahmenbedingungen, etc.)

- **Wie begleiten Sie Frauen, die sich beruflich neu orientieren in der Umsetzung?**

- **Gibt es ein besonderes Thema, das Sie wichtig finden im Zusammenhang mit der Laufbahnberatung zur beruflichen Neuorientierung von Frauen im mittleren Lebensalter?**

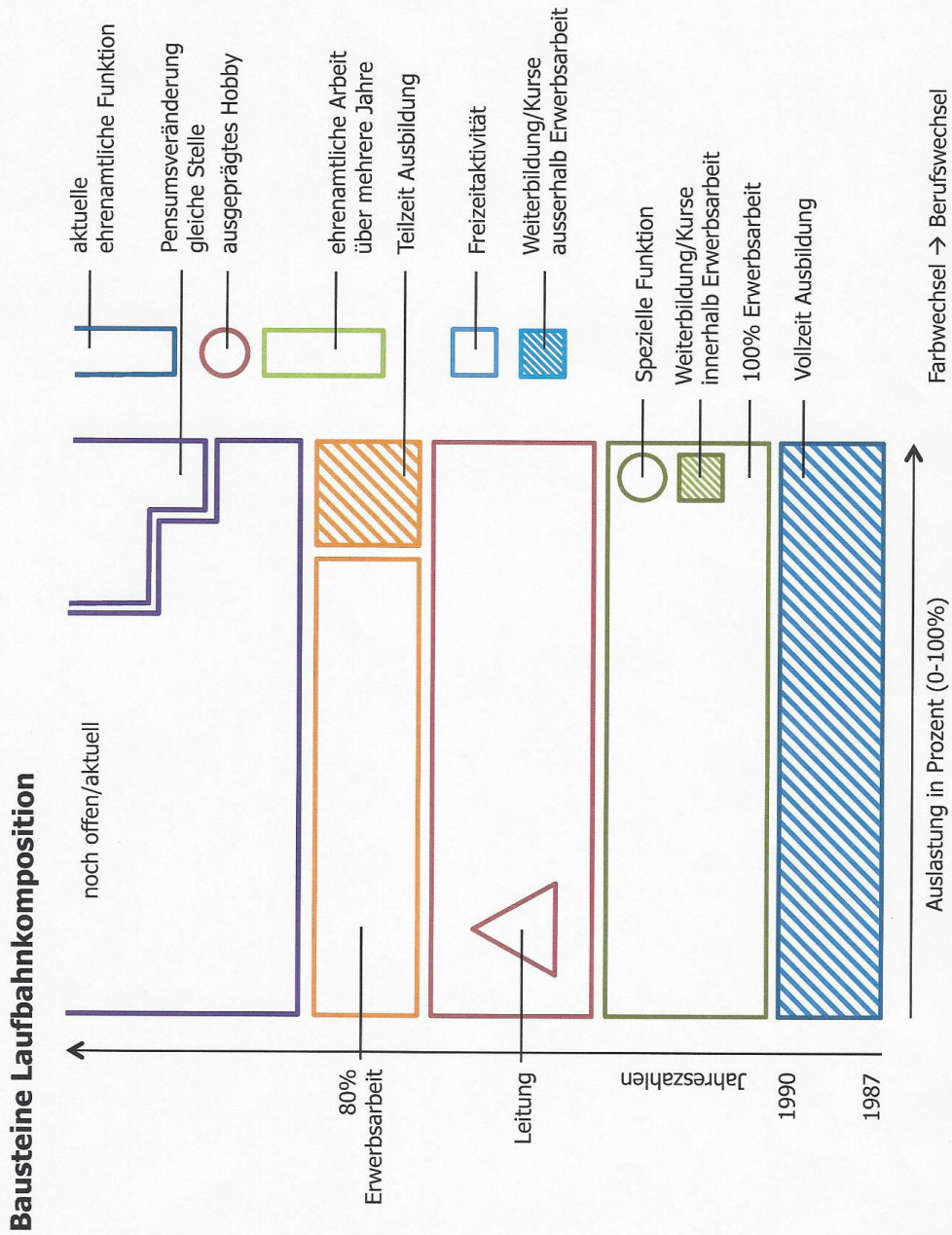
6. Abschluss

Dank und Geschenk

! Wichtig für die Gesprächsführung:

- Offene Fragen formulieren: “ Wie kommt es, dass.. / „Inwiefern...“
- Mitgehen im Gespräch
- Zurückfragen: Ist berufliche Neuorientierung im Fokus ? (**nicht** Wiedereinstieg!)
- Auf Gesprächsfluss eingehen, nur im Notfall gegensteuern

8.2 Laufbahnkomposition



© by Amina M. Gerber - LAUFBAHNVISION

8.3 Entscheidungsmatrix

Präferenzmatrix / Matrice préférencielle

Rang	Valeurs	Critères
Rang	Nennungen	Kriterium
		A
		B
		C
		D
		E
		F
		G
		H
		I
		J
		K
		L

9. **Selbständigkeits- und Herausgabeerklärung**

Masterarbeit: Berufliche Neuorientierung von Frauen in der Lebensmitteleinzelhandlung. Handlungsempfehlungen für die Praxis

Im Studiengang: MAS BSLB 2013-F

Selbständigkeitserklärung der Studierenden

Erklärung der MAS-Studierenden Cornelia Berthold-Meister

Ich erkläre hiermit, dass ich die vorliegende Arbeit selbständig und ohne Benutzung anderer als der angegebenen Hilfsmittel angefertigt habe. Alle wörtlichen oder sinn- gemäss verwendeten Gedanken, Aussagen oder Argumente sind unter Angabe der Quellen (einschliesslich elektronischer Medien) kenntlich gemacht. Die vorliegende Arbeit oder Auszüge daraus wurden keiner anderen Prüfung vorgelegt.

Langenthal, den

Cornelia Berthold-Meister, Studierende

Herausgabeerklärung der Studierenden

Die vorliegende Masterarbeit darf

- Uneingeschränkt herausgegeben werden
- Nur unter Aufsicht der Betreuungsperson oder der Studiengangleitung eingesehen und nicht vervielfältigt werden
- Nicht herausgegeben werden

Langenthal, den

Herausgabeerklärung der Studienleitung

Die vorliegende Masterarbeit darf

- Uneingeschränkt herausgegeben werden
- Nur unter Aufsicht der Betreuungsperson oder der Studiengangleitung eingesehen und nicht vervielfältigt werden
- Nicht herausgegeben werden

Zürich, den

Studiengangleitung