



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

**Die Rolle von Laufbahntheorien und insbesondere des
„Karriere-Ressourcen“-Modells (Hirschi)
bei der Begleitung von Erwachsenen im Rahmen einer
Umschulung bei der IV-Berufsberatung**

Eine qualitative Untersuchung

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

von

Nicole Kessler

am

22. Dezember 2015

Masterarbeit
Zürcher Hochschule für Angewandte Wissenschaften
Institut für Angewandte Psychologie

Die Rolle von Laufbahntheorien und insbesondere des „Karriere-Ressourcen“-Modells (A. Hirschi) bei der Begleitung von Erwachsenen im Rahmen einer Umschulung bei der IV-Berufsberatung

Verfasserin: Nicole Kessler, Im Pramalinis 12, 7307 Jenins

Referentin: Nicola Schindler, Dozentin und Beraterin IAP, Pfingstweidstrasse 96, 8037 Zürich

Co-Referent: Otto Fischli, dipl. Berufs- und Laufbahnberater, Teamleiter IV-Berufsberatung SVA GR, Ottostrasse 24, 7000 Chur

„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“.

Abstract

„... jedem **Menschen** wohnt ein Zauber inne.“
(in Anlehnung an Hermann Hesses Gedicht „Stufen“, 1941)

In dieser Arbeit wird den **Fragen** nachgegangen, welche Rolle Laufbahntheorien bei der Begleitung von Erwachsenen im Rahmen einer Umschulung bei der IV-Berufsberatung spielen und insbesondere welche Rolle das „Karriere-Ressourcen“-Modell von Andreas Hirschi (2012) spielen kann. **Ziel** dieser Arbeit ist zudem, eine konkrete Anregung für die Arbeit mit diesem Modell in der Praxis zu generieren.

Im **theoretischen Teil** werden Grundlagen zu Laufbahntheorien und zu der Invalidenversicherung dargestellt. Dabei werden die etablierten Laufbahntheorien präsentiert, die den befragten Experten bekannt sind. Im Kapitel über die Invalidenversicherung wird fundierter auf die Arbeit der IV-Berufsberatung eingegangen. Im **empirischen Teil** werden die Forschungsfragen anhand von sieben Experteninterviews aus der IV-Berufsberatung überprüft und anhand von Kategorien ausgewertet.

Die **Ergebnisse der Untersuchung** werden interpretiert und zur Beantwortung der Forschungsfragen verwendet. Aus der Untersuchung resultiert, dass die IV-Berufsberatenden ihre Beratungen auf die Fragestellungen ihrer Klienten abstimmen und dass sie dabei implizit Laufbahntheorien anwenden, um einen realistischen, wenn möglich den Interessen und Neigungen des Klienten entsprechenden Umschulungsplan zu entwerfen. Dem „Karriere-Ressourcen“-Modell messen die Experten Potenzial zu, da es ressourcenorientiert ist und die Krisensituation, in der sich die meisten der genannten Klientel befinden, berücksichtigt. Das Modell mit seiner ausgeprägten Ressourcenorientierung ermöglicht es, den „Zauber“ (hier: die Ressourcen, das Potenzial) in jedem Klienten zu entdecken.

Für die Experten lassen sich viele konkrete Interventionen aus dem Modell generieren. Dazu liesse sich ein ganzer Methodenkoffer zusammenstellen. Gleichzeitig sind sich die Experten einig, dass die im Rahmen der IV-Berufsberatung erarbeitete Lösung nicht nur den Ressourcen des Klienten entspricht, sondern auch den IV-Kriterien, im Sinne des IV-Gesetzes entspricht.

Inhaltsverzeichnis

| | |
|---|------------|
| Abstract | II |
| Inhaltsverzeichnis | III |
| Abbildungsverzeichnis | V |
| Tabellenverzeichnis | VI |
| Abkürzungsverzeichnis | VII |
| 1 Einleitung und Fragestellung | 1 |
| 1.1 Ausgangslage | 1 |
| 1.2 Gliederung der Arbeit | 3 |
| 1.3 Definitionen | 3 |
| 1.4 Abgrenzung | 6 |
| 2 Theoretische Grundlagen | 8 |
| 2.1 Schweizerische Invalidenversicherung (IV) | 8 |
| 2.1.1 Berufliche Eingliederung bei der IV | 8 |
| 2.1.2 Ausgangslage der Zielgruppe | 11 |
| 2.1.3 Ziele der IV-Berufsberatung | 12 |
| 2.2 Laufbahntheorien | 14 |
| 2.2.1 Kleiner historischer Abriss | 15 |
| 2.2.2 Überblick über etablierte Laufbahntheorien | 17 |
| 2.2.2.1 Zuordnung - Theorie | 17 |
| 2.2.2.2 Entwicklungstheorie | 17 |
| 2.2.2.3 Soziale Lerntheorie - Lernprozess | 18 |
| 2.2.2.4 Entscheidungstheorie | 18 |
| 2.2.2.5 Zusammenfassung – Fazit zu den genannten Laufbahntheorien | 19 |
| 2.2.3 Das „Karriere-Ressourcen“-Modell (Hirschi, 2012) und Begründung für dessen Auswahl | 20 |
| 3 Empirischer Teil | 28 |
| 3.1 Methodik der Untersuchung | 28 |
| 3.1.1 Methodisches Vorgehen | 28 |
| 3.1.2 Stichprobe | 29 |
| 3.1.3 Datenerhebung | 30 |
| 3.1.4 Datenauswertung | 30 |
| 4 Darstellung der Ergebnisse | 32 |
| 4.1 Forschungsfrage 1: Rolle von Laufbahntheorien in der IV-Berufsberatung | 32 |
| 4.2 Forschungsfrage 2: Rolle des „Karriere-Ressourcen“- Modells von Andreas Hirschi (2012) in der IV-Berufsberatung | 36 |
| 4.3 Forschungsfrage 3: Konkrete Interventionen für die Beratung mit dem „Karriere-Ressourcen“-Modell | 41 |

| | |
|---|-----------|
| 5 Diskussion und Interpretation der Ergebnisse | 45 |
| 5.1 Beantwortung der Fragestellung | 45 |
| 5.2 Kritische Betrachtung der Untersuchung | 50 |
| 5.3 Fazit und Ausblick..... | 51 |
| Literaturverzeichnis | 53 |
| Anhang | 57 |

Abbildungsverzeichnis

| | | |
|--------------|---|----|
| Abbildung 1: | Das „Karriere-Ressourcen“-Modell von A. Hirschi (2012)..... | 21 |
| Abbildung 2: | The Coping resources –The 4 S’s | 24 |

Tabellenverzeichnis

| | | |
|------------|---|----|
| Tabelle 1: | Übersicht der interviewten Experten..... | 30 |
| Tabelle 2: | Konkrete Interventionen zur Stärkung der Karriere-Ressourcen im Modell von Hirschi (2012). | 43 |
| Tabelle 3: | Zuordnung der beruflichen Massnahmen/Integrationsmassnahmen der IV zu den Karriere-Ressourcen des Modells von Hirschi (2012)..... | 43 |

Abkürzungsverzeichnis

| | |
|-------|--|
| AHV | Alters- und Hinterlassenenversicherung |
| ALV | Arbeitslosenversicherung |
| ATSG | Bundesgesetz vom 6. Oktober 2000 über den Allgemeinen Teil des Sozialversicherungsrechts |
| BEFAS | Berufliche Abklärungsstelle der IV |
| BM | Berufliche Massnahmen |
| BSV | Bundesamt für Sozialversicherung |
| IV | Invalidenversicherung |
| IVG | Bundesgesetz vom 19. Juni 1959 über die Invalidenversicherung |
| IVV | Verordnung vom 17. Januar 1961 über die Invalidenversicherung |
| KSBE | Kreisschreiben über die Eingliederungsmassnahmen beruflicher Art (1.1.2015) |
| RAV | Regionale Arbeitsvermittlung |

Zur besseren Lesbarkeit wird bei den Begriffen Berufsberater/Berufsberaterin und Klient/Klientin auf die Doppelnennung verzichtet und abwechselnd entweder die männliche oder die weibliche Form benutzt.

1 Einleitung und Fragestellung

Diplomierte Berufs-, Studien- und Laufbahnberater arbeiten in öffentlichen und privaten Berufs- und Laufbahnberatungsstellen, regionalen Arbeitsvermittlungstellen, **IV-Stellen** und an Schulen. Möglich ist auch eine selbständige Tätigkeit (berufsberatung.ch). Die Ausbildung dazu ist für alle die gleiche, unabhängig vom zukünftigen Tätigkeitsbereich. Diese sieht ein Studium an einer Fachhochschule oder an einer Universität vor. Gleichzeitig variiert das Tätigkeitsfeld von ausgebildeten Berufs-, Studien- und Laufbahnberaterinnen. Werden zum Beispiel die Aufgaben eines Berufs-, Studien- und Laufbahnberaters einer öffentlichen Beratungsstelle mit denen eines IV-Berufsberaters verglichen, lassen sich erhebliche Unterschiede betreffend Ziel und Dauer der Beratung, wie auch Ausgangslage der Klienten und finanzielle Mittel für die Umsetzung feststellen.

In der Ausbildung werden zukünftige Berufs-, Studien- und Laufbahnberater mit verschiedenen Laufbahntheorien und Modellen konfrontiert. Interessant in diesem Zusammenhang ist die Frage nach der Rolle dieser Theorien für die IV-Berufsberatung.

1.1 Ausgangslage

Eine erwachsene Person, die im Rahmen einer Umschulung durch die IV-Berufsberatung begleitet wird, beginnt seine Neuorientierung unter speziellen Voraussetzungen.

Ausgangspunkt für den Anspruch auf Berufsberatung bei der IV ist eine körperliche oder eine psychische Einschränkung, die "die Ausübung der bisherigen Tätigkeit behindert" (IVG, Art. 15). Es besteht also ein Defizit, das massgebend für den IV-Anspruch (hier: Eingliederung, nicht Rente) ist. Die erwachsene Person, der Klient also, sucht die Beratungsstelle nicht aus freien Stücken auf, sondern wird durch die gesundheitliche Problematik und die damit einhergehende Erwerbsunfähigkeit zu diesem Schritt „gezwungen“, wenn er sich finanziell nicht in eine missliche Lage bringen will. Hinzu gesellt sich die Tatsache, dass dies zu einem nicht freigewählten Zeitpunkt in seinem Leben geschieht. Die Klientin mit

einer Beeinträchtigung, dich sich beruflich neuorientieren muss, befindet sich also in einer ungewollten Übergangsphase von einer gewohnten, bekannten Arbeitssituation in eine neue, ungewohnte.

Wie werden nun Klienten, die ihre alte berufliche Identität behinderungsbedingt aufgeben müssen und sich auf den Weg zu einer neuen beruflichen Identität aufmachen, beraten? Welche Laufbahntheorien tragen diesem nicht normativen Übergang am besten Rechnung? Welche Laufbahntheorien bieten eine Unterstützung für die IV-Berufsberatenden in der Beratung von Klienten mit einer Einschränkung?

Da sich die Laufbahnforschung bisher wenig diesem Thema angenommen hat (Seifert, 1988, Hurni, 2007), existiert demnach keine getrennte Laufbahntheorie für Menschen, die durch eine gesundheitliche Einschränkung, vor einer ungewollten beruflichen Neuorientierung stehen. Daher wird davon ausgegangen, dass die gängigen Laufbahntheorien auch in der IV-Berufsberatung ihren Platz finden.

Die erste Fragestellung dieser Arbeit lautet:

F1: Welche Rolle spielen die etablierten Laufbahntheorien in der IV-Berufsberatung?

Wird die Ausgangslage der Zielgruppe betrachtet, kann davon ausgegangen werden, dass diese in der Beratung berücksichtigt werden muss.

Braucht es demnach eine getrennte Laufbahntheorie für die Beratung von Menschen mit einer Beeinträchtigung?

Weiter ist das Laufbahnmodell von Andreas Hirschi (2012), Professor Uni Bern und Dozent an der ZHAW, IAP von Interesse und es wird der Frage nachgegangen, ob sich dieses Modell eventuell speziell für die IV-Berufsberatung eignet (praktische Bedeutung).

F2: Eignet sich das integrative „Karriere-Ressourcen-Modell (Hirschi, 2012) speziell für die IV-Berufsberatung?

Für den konkreten Einsatz in der Praxis wird der Frage nachgegangen, welche Interventionen für die IV-Berufsberatung sich aus dem Laufbahnmodell von Hirschi ableiten lassen.

F3: Was kann man von diesem Laufbahnmodell (Hirschi, 2012) für die Praxis ableiten (konkrete Interventionen)?

Ziel der Arbeit ist somit das Potenzial eines ausgewählten Laufbahnmodells im Rahmen der IV-Berufsberatung einzuschätzen und eine konkrete Anregung für die Praxis abzuleiten. Die Antworten werden mittels Experten-Interviews ermittelt.

1.2 Gliederung der Arbeit

Nachdem im Folgenden wichtige Definitionen für diese Arbeit aufgeführt werden, fokussiert das zweite Kapitel auf die theoretischen Grundlagen. Hier wird ein kurzer Überblick über die etablierten Laufbahntheorien gegeben und es wird auf das „Karriere-Ressourcen“-Modell von Hirschi (2012) im speziellen eingegangen.

Im zweiten Teil der theoretischen Grundlagen wird die Berufsberatung im IV-Kontext vorgestellt.

Im empirischen Teil wird zuerst auf die Methodik (Vorgehen, Erhebung und Auswertung) aufmerksam gemacht, um sich danach den Ergebnissen dieser Arbeit zu widmen. Die gewonnenen Erkenntnisse werden in Bezug zu den drei Forschungsfragen gesetzt.

Im fünften und letzten Kapitel werden die Erkenntnisse diskutiert und zusammengefasst.

Zum Schluss wird ein Ausblick auf weitere, im Rahmen dieser Arbeit nicht bearbeiteten, Forschungsfragen gemacht.

1.3 Definitionen

Hier werden Begriffsdefinitionen aufgeführt, die für das Verständnis dieser Arbeit relevant sind. Vor allem die letzteren Begriffe, gekennzeichnet durch die Quel-

lenangaben ATSG, IVG und IVV, sind im IV-Kontext zu verstehen. Diese Definitionen weichen zum Teil ab von den gängigen Definitionen (z. Bsp. Definition Krankheit nach WHO).

Berufswahltheorien: Diese Theorien befassen sich mit den Fragen, „nach welchen Kriterien Menschen einen Beruf auswählen“ (Jungo & Albrecht, 2012, S. 195) und welche Determinanten das berufsbezogene Verhalten (Berufszufriedenheit, Berufserfolg, Verweildauer im Beruf) beeinflussen (Üstünsöz-Beurer, 2015). Busshoff (1989) schreibt, dass die Berufswahltheorien zum Bereich der Sozialwissenschaften gehören und dazu da seien, die Berufswahl zu erklären und zu beschreiben. Zudem werde in der Forschung der Frage nachgegangen, welche Faktoren diesen Prozess beeinflussen.

Laufbahntheorien: Laufbahntheorien liefern eine theoretische Grundlage „für die Erklärung der Laufbahnentwicklung“ (Gasteiger, 2014, S. 21). Der Begriff „Laufbahntheorie“ wird in der Forschung synonym zu Berufswahltheorie gebraucht (Üstünsöz-Beurer, 2015).

Laufbahnentwicklung: „Bezeichnet die sich über die Zeit hinweg entwickelnde Abfolge von arbeitsbezogenen Erfahrungen, Aktivitäten und Rollen einer Person“ (Gasteiger, 2014, S. 4). Eine Entwicklung versteht sich in diesem Zusammenhang als subjektiv, sie wird also nicht an objektiven Kriterien wie zum Beispiel „Lohn“ gemessen. Busshoff (1989) schreibt, dass der Begriff „Berufswahl“ nicht alle Aspekte abdecke und somit der englische Begriff „vocational or career development“ besser geeignet sei.

Ressource: „Als Ressource kann jedes Merkmal einer Person betrachtet werden, welches a) positiv bewertet wird und b) zur Erreichung der Ziele im Sinne zentraler Motive einer Person dient“ (Schär, Flückiger & Grosse Holtforth, 2012, S. 129). Bürgi und Eberhart (2006) beschreiben Ressourcen als „Kürzel für alle Fähigkeiten, Kenntnisse, Kräfte und Bewältigungsstrategien, die Klienten zur Lösung ihrer Probleme zur Verfügung stehen“ (S. 179).

Intervention: „Der Begriff der Intervention kann weit gefasst werden (...), als jede Art von Verfahren oder Anstrengung zur Förderung der beruflichen Entwicklung einer Person“ (Läge & Hirschi, 2008, S. 2). Bürgi und Eberhart (2006) be-

schreiben Interventionen als „gezieltes Eingreifen, um den Klienten zu befähigen, sich selbst auf einen für ihn günstigen Weg zu begeben“ (S. 203).

„Die beraterische Intervention muss sich an diesen wissenschaftlich fundierten Laufbahntheorien orientieren“ (Hurni, 2008, S. 46).

Interventionen im IV-Kontext können laut Gasteiger (2014) auch „eine rehabilitierende Funktion haben (z. Bsp. Beseitigung von Störungen und Förderung des Gelingens von Anpassungsprozessen)“ (S. 8).

Selbstmanagement: Für Kälin, Michel-Alder und Schmid-Keller (2003) gehören folgende Merkmale zu einem erfolgreichen Selbstmanagement: Selbstkenntnis, eigene Wertschätzung, Einflussnahme und flexible Kontrolle, Selbstmotivation, positive Zukunftsorientierung, Wachstumsperspektive, Ausrichtung, gute Selbstdisziplin, Selbstwertgefühl und Selbstreflexion.

Krise, Transition, Übergang: Busshoff (2009) bezeichnet als Übergang „die aussergewöhnliche Unstimmigkeit im Person-Umwelt-Verhältnis“ (S. 19). Auch der erzwungene Berufswechsel bezeichnet Busshoff als Übergang. Bürgi und Eberhardt (2006) beschreiben Krisen „als aussergewöhnliche Lebenssituation, als Umbruchphase“ (S. 173).

Jos van der Brug und Kees Locher (1997) beschreiben eine Transition als Übergangsprozess, „den Menschen bei eingreifenden Veränderungen in ihrem Leben innerlich durchleben“ (S. 36).

Krankheit (ATSG, Art. 4): „Krankheit ist jede Beeinträchtigung der körperlichen, geistigen oder psychischen Gesundheit, die nicht Folge eines Unfalles ist und die eine medizinische Untersuchung und Behandlung erfordert oder eine Arbeitsunfähigkeit zur Folge hat“.

Unfall (ATSG, Art. 4, 126): „Unfall ist die plötzliche, nicht beabsichtigte schädigende Einwirkung eines ungewöhnlichen äusseren Faktors auf den menschlichen Körper, die eine Beeinträchtigung der körperlichen, geistigen oder psychischen Gesundheit oder den Tod zur Folge hat“.

Arbeitsunfähigkeit (ATSG, Art. 6): „Arbeitsunfähigkeit ist durch eine Beeinträchtigung der körperlichen, geistigen oder psychischen Gesundheit bedingte, volle oder teilweise Unfähigkeit, im bisherigen Beruf oder Aufgabenbereich zumutbare Arbeit zu leisten. Bei langer Dauer wird auch die zumutbare Tätigkeit in einem anderen Beruf oder Aufgabenbereich berücksichtigt“.

Erwerbsunfähigkeit (ATSG, Art. 7, 126): „Erwerbsunfähigkeit ist der durch Beinträchtigung der körperlichen, geistigen oder psychischen Gesundheit verursachte und nach zumutbarer Behandlung und Eingliederung verbleibende ganze oder teilweise Verlust der Erwerbsmöglichkeiten auf dem in Betracht kommenden ausgeglichenen Arbeitsmarkt“.

Invalidität (ATSG, Art. 8): „Invalidität ist die voraussichtlich bleibende oder längere Zeit dauernde ganze oder teilweise Erwerbsunfähigkeit“.

Umschulung im Rahmen der IV-Berufsberatung (IVG, Art. 17): „Der Versicherte hat Anspruch auf Umschulung auf eine neue Erwerbstätigkeit, wenn die Umschulung infolge Invalidität notwendig ist und dadurch die Erwerbsfähigkeit voraussichtlich erhalten oder verbessert werden kann.“ In der IVV (Art. 6, 48) steht, dass Ausbildungsmassnahmen als Umschulung gelten, sofern sie der Erhaltung oder der Verbesserung der Erwerbsfähigkeit dienen. In Artikel 1 des IVG steht, dass Eingliederungsmassnahmen geeignet, einfach und zweckmässig die Invalidität verhindern, vermindern oder beheben sollen.

Berufliche Massnahmen: Darunter sind die erstmaligen beruflichen Ausbildungen, die Umschulungen, die Arbeitsversuche, die Arbeitsvermittlungen und die Berufsberatungen zu verstehen. Dies in Abgrenzung zu den medizinischen Massnahmen und zu den Integrationsmassnahmen der IV (IVV Art. 5 und 6).

Angestammte Tätigkeit: Damit ist die bisherig ausgeübte Tätigkeit gemeint.

Adaptierte Tätigkeit: Damit ist die neue, leidensangepasste Tätigkeit gemeint.

1.4 Abgrenzung

In dieser Arbeit steht der praxisrelevante Nutzen von Laufbahntheorien im Allgemeinen und des „Karriere-Ressourcen“-Modells (Hirschi, 2012) im Speziellen für die IV-Berufsberatung im Vordergrund. Daher wird im theoretischen Teil nicht detailliert auf die verschiedenen Laufbahntheorien eingegangen, sondern es wird ein Überblick auf die etablierten Theorien gegeben.

Auch wird nicht das ganze Tätigkeitsfeld der IV-Berufsberatung in Betracht gezogen. Es wird weder auf die erste Berufswahl im Rahmen einer „erstmaligen beruflichen Ausbildung (e.b.A)“ eingegangen, noch Wiedereingliederungen aus der Rente in Betracht gezogen. Für diese Arbeit wird der Schwerpunkt ausschliess-

lich auf Massnahmen beruflicher Art im Sinne von Umschlungen (IVG, Art. 17) gelegt. Die IV wird im Allgemeinen für diese Arbeit nur als Integrations- und nicht als Rentenversicherung dargestellt.

2 Theoretische Grundlagen

Diese Arbeit fokussiert zwei thematische Schwerpunkte. Diese sind einerseits die Laufbahntheorien und andererseits die Berufsberatung im IV Kontext. Zum besseren Verständnis für den Leser und zur Einbettung der Thematik dieser Arbeit wird in den folgenden Unterkapiteln zuerst das Thema „Invalidenversicherung“ angegangen, um dann das Thema „Laufbahntheorien“ zu erörtern.

2.1 Schweizerische Invalidenversicherung (IV)

Die 26 kantonalen IV-Stellen haben die Aufgabe, das IV-Gesetz zu vollziehen. Dementsprechend arbeiten die IV-Berufsberater als Rechtsanwender und haben den Auftrag mit „geeigneten, einfachen und zweckmässigen Eingliederungsmassnahmen Invalidität zu verhindern, zu vermindern oder zu beheben (IVG, Art. 1).

Die IV trat bereits am 1.1.1960 in Kraft. Sie erlebte seitdem verschiedene Revisionen. Vorrang räumt sie der Wiedereingliederung ins Erwerbsleben ein. (Quelle abrufbar unter: <http://www.hls-dhs-dss.ch/D16612.php>)

2.1.1 Berufliche Eingliederung bei der IV

Mit der 5. IV-Revision im Jahre 2008 wurde die IV auf den Grundsatz „Eingliederung vor Rente“ ausgerichtet. Dies bedeutet, dass nicht die Ausrichtung von Renten im Vordergrund steht, sondern die berufliche Eingliederung/Wiedereingliederung. Um diesen Grundsatz umzusetzen, stehen dem IV-Berufsberater folgende „Eingliederungsmassnahmen“ (IVG, Art. 8) zur Verfügung:

- Integrationsmassnahmen zur Vorbereitung auf die berufliche Eingliederung
- Massnahmen beruflicher Art (Berufsberatung, erstmalige berufliche Ausbildung, Umschulung, Arbeitsvermittlung).

Im Kreisschreiben über die Eingliederungsmassnahmen beruflicher Art (KSBE) stehen folgende Beschreibungen:

Berufsberatung

Die Berufsberatung, die auch die Laufbahnberatung einschliesst, dient der Erfassung der Persönlichkeit und der Feststellung der Fähigkeiten und Neigungen der versicherten Person, welche als Grundlage für die Wahl einer geeigneten Berufstätigkeit bzw. einer Tätigkeit in einem anderen Aufgabenbereich oder für die Stellenvermittlung dienen. (KSBE, Randziffer 2001)

Erstmalige berufliche Ausbildung

Unter erstmaliger beruflicher Ausbildung ist eine nach abgeschlossener schulischer Ausbildung und getroffener Berufswahl durchgeführte, gezielte und planmässige Förderung in beruflicher Hinsicht zu verstehen. (KSBE, Randziffer 3001)

Umschulung

Unter Umschulung ist die Gesamtheit der Eingliederungsmassnahmen berufsbildender Art zu verstehen, die notwendig und geeignet sind, versicherten Personen, die wegen drohender oder eingetretener Invalidität den erlernten Beruf bzw. die bisherige Erwerbstätigkeit nicht mehr ausüben oder sich im bisherigen Aufgabenbereich nicht mehr betätigen können, gezielt eine neue Erwerbsmöglichkeit zu verschaffen, welche der früheren Tätigkeit annähernd gleichwertig ist. (KSBE, Randziffer 4001)

Arbeitsvermittlung

Aktive Suche nach einem Arbeitsplatz, Massnahmen für die Erhaltung des Arbeitsplatzes, Beratung von Arbeitsgebenden, Entschädigung für Beitragserhöhungen, Arbeitsversuch, Einarbeitungszuschuss. (KSBE, Randziffer 5001)

Nach IVG, Art. 22 haben die Klienten während der Durchführung von Eingliederungsmassnahmen Anspruch auf ein Taggeld.

Kann eine Person aus gesundheitlichen Gründen ihrer bisherigen Tätigkeit längerfristig nicht mehr nachgehen, kann sie sich bei der IV-Stelle des Wohnkantons melden. Dann werden die rechtlichen Anspruchsvoraussetzungen für Eingliederungsmassnahmen geklärt. Sind die Voraussetzungen erfüllt, wird die IV-Berufsberaterin beauftragt, mit dem Klienten Kontakt aufzunehmen, um einen Termin für ein Erstgespräch zu vereinbaren.

Es ist nun Aufgabe des IV-Berufsberaters zusammen mit der Klientin einen Eingliederungsplan zu erstellen. Dieser enthält ein Ziel und eine Beschreibung des Weges zur Zielerreichung. Nach der Bewilligung der Kostengutsprache geht es in die Umsetzung des Eingliederungsplanes. Während dieser sogenannten Überwachungsphase begleitet die IV-Berufsberaterin die Klienten und bietet bei Bedarf Hilfeleistungen und Anpassungen.

2.1.2 Ausgangslage der Zielgruppe

Diese Arbeit befasst sich mit Klienten, die Anspruch auf eine Umschulung bei der IV haben. Bei dieser Zielgruppe muss „eine drohende oder eine bereits eingetretene Invalidität vorliegen, die es der versicherten Person nicht mehr erlaubt, den bisherigen Beruf auszuüben bzw. die Erwerbstätigkeit oder die Tätigkeit im Aufgabenbereich weiterzuführen“ (KSBE, Randziffer 4010).

Es handelt sich also um eine Zielgruppe, die bereits berufstätig war oder immer noch ist, die sich aber beruflich verändern muss. Ihre Ausgangslage ist gekennzeichnet durch den unfreiwilligen Ausstieg aus einer „längeren berufsbiographischen Sequenz“ (Hohner, 2006, S. 12).

Dieser unfreiwillige Ausstieg ist auf eine Krankheit oder einen Unfall zurückzuführen. Solche Ereignisse können laut Lazarus und Launier (1981) eine „Störungsreaktion verursachen“ (S. 221). Diese wird je nach verfügbaren Bewältigungsstrategien (Coping) und Ressourcen von der Klientin als „Schädigung/Verlust, als Bedrohung oder als Herausforderung bewertet“ (S. 220/221). Auf die Beurteilung der Situation folgt deren Bewältigung. Lazarus und Launier unterscheiden hier zwischen „problemfokussierter und emotionsfokussierter Bewältigung“, welche entweder auf die Veränderung der Umweltbedingungen (z. Bsp. Wie behebe ich die Lärmquelle?) oder der personalen Bedingungen (z. Bsp. Wie komme ich mit dem Lärm klar?) fokussiert (S. 223). Die Ausgangslage der Zielgruppe macht klar, dass die Klientin die Umweltbedingungen (z. Bsp. Ich kann nicht mehr als Coiffeuse arbeiten) nicht ändern kann, sie somit andere Strategien (Akzeptieren der Situation oder positive Umdeutung der Situation) entwickeln muss, um die in Ungleichgewicht geratene Situation wieder ausgleichen zu können.

Nach van der Brug und Locher (1997) befindet sich der Klient in dieser Situation in einer Übergangsphase (Transitionsphase). Diese beginnt mit dem „Abschiednehmen von alten, vertrauten Situationen. Der Schock ist umso heftiger, je identitätsstiftender die alte Situation war, beispielweise, wenn für eine Person die Arbeit das Ein und Alles ist“ (S. 39).

Mörth und Söller (2005) beschreiben diese Ausgangslage als „nicht normatives Lebensereignis“, denn diese Ereignisse (Krankheit/Unfall) „stehen in keinem di-

rekten Zusammenhang zum Lebensalter des Betroffenen oder zu einer beruflichen Entwicklungsphase“ (S. 127).

Dazu gesellen sich noch weitere Merkmale dieser Zielgruppe. Laut der IV-Statistik (2014) des Bundesamtes für Sozialversicherung bilden Versicherte im Alter zwischen 40 und 63/64 Jahren die Gruppe, die am häufigsten von gesundheitlichen Problemen betroffen sind, wobei der Anteil Männer grösser ist als der Anteil Frauen.

Von den gesamthaften 404 000 Leistungsbezüger/innen im Jahre 2014 haben etwa die Hälfte eine Rente und die andere eine individuelle Eingliederungsmassnahme in Anspruch genommen.

2.1.3 Ziele der IV-Berufsberatung

Die IV-Berufsberaterin sieht sich als Rechtsanwenderin dem Grundsatz „Eingliederung vor Rente“ verpflichtet und unternimmt alles, was im Rahmen des Gesetzes möglich ist, um die berufliche Eingliederung des Klienten voranzutreiben. Wobei „erfolgreich eingegliedert“ bei Klienten mit Umschulungsanspruch nicht bedeutet, dass diese eine neue Stelle gefunden haben, sondern dass sie befähigt werden, eine neue, leidensadaptierten Berufstätigkeit zu wählen und zu erlernen. Die Basis dazu liefert die Bewusstmachung von Ressourcen, die für eine erfolgreiche Laufbahnentwicklung wichtig sind (Hirschi, 2012) und das Erwerben von Kompetenzen für zukünftige berufliche Entscheidungen (Mörth & Söller, 2005).

Demnach kommt man dem Ziel nach Lang-von Wins und Triebel (2012), „die aus dem Gleichgewicht geratene Situation, wieder zu stabilisieren“ (S. 4/5) sehr nahe.

Scheidt (2009) beschreibt in ihrem „Phasenmodell der beruflichen Neuorientierung“ (S. 34) einen Prozess, der von der alten beruflichen Identität über verschiedene Phasen zu einer neuen beruflichen Identität gelangt. Es sei Aufgabe eines Laufbahnberaters, mit gezielten Interventionen diesen Prozess zu unterstützen.

Der IV-Berufsberater nimmt also mit der Klientin Kontakt auf, sobald er einen Auftrag „Berufsberatung“ erhält. Dies bedeutet, dass die Anspruchsvorausset-

zungen geklärt sind und die berufsberaterische Tätigkeit aufgenommen werden kann. Dann unterscheidet der IV-Berufsberater vier Phasen:

- Abklärung
- Entscheidung, Antrag zur Kostenübernahme
- Planung (Eingliederungsplan)
- Umsetzung.

Während der Abklärungsphase geht es darum, die vorhandenen Ressourcen zu entdecken, zu explorieren, mögliche Alternativen zu generieren. In der Planungsphase geht es darum, aus den generierten Ideen einen konkreten Weg auszuwählen und zu verschriftlichen (Eingliederungsplan). Bevor ein Plan umgesetzt werden kann, erstellt der IV-Berufsberater einen Antrag für die Kostenübernahme. In diesem Antrag muss der IV-Berufsberater die Massnahme aus seiner Sicht begründen können (Entscheidungsphase). Der Eingliederungsplan muss folgenden Kriterien standhalten (KSBE, Randziffer 4010):

- Die Klientin muss eingliederungsfähig sein, d. h. sie muss objektiv und subjektiv in der Lage sein, berufsbildende Massnahmen zu bestehen
- Die Ausbildung muss der Behinderung angepasst sein und den Fähigkeiten der Klientin entsprechen
- Die Massnahme muss einfach und zweckmässig sein
- Die Massnahme muss zu einer Erwerbsmöglichkeit führen, die der früheren Tätigkeit annähernd gleichwertig ist
- Die Massnahme muss Aussicht auf eine spätere wirtschaftliche Verwertbarkeit der Arbeitsleistung bieten

Spätestens ab diesem Zeitpunkt zeigt sich, dass das Ziel der Neuorientierung der Klientin keine völlig freie Wahl ist, sondern unter Berücksichtigung der Interessen und Neigungen der Person, den IV-Kriterien entsprechen muss.

Während der Umsetzungsphase überwacht die IV-Berufsberaterin das Geschehen. Sie holt Zeugnisse und Berichte ein und unterstützt die Klientin bei Bedarf mit weiteren Massnahmen.

2.2 Laufbahntheorien

Der Begriff „Laufbahn“ wird oft dem Begriff „Karriere“ gleichgesetzt, der wiederum mit Erfolg, Prestige und Macht assoziiert wird. In der Forschung wird daher eher von „Karriere-Entwicklung“ gesprochen im Sinne einer „sich über die Zeit hinweg entwickelnde Abfolge von arbeitsbezogenen Erfahrungen“ (Gasteiger, S. 4). Laufbahntheorien beschreiben daher nicht vorgepfadete Wege, die eine Klientin abschreiten muss, um objektiven Karriereerfolg (linearer Aufstieg) zu haben, sondern sind Modelle, die Erklärungen oder Vorhersagungen über menschliches Verhalten im beruflichen Kontext bieten (Brown & Brooks, 1994).

Zihlmann (2009) sowie Gasteiger (2014) erwähnen, dass sich Berufsberater in ihrem Handeln explizit oder implizit auf theoretische Systeme beziehen. Auch nach Busshoff (1989) ist effektive Beratung auf berufswahltheoretisches Wissen angewiesen. Hurni (2008) schreibt in ihrer Ausführung zur „Professionalität in der Laufbahnberatung“, dass Laufbahntheorien zur Gestaltung von laufbahnberaterischen Interventionen zwingend erforderlich sind, da sie wissenschaftlich fundierte Vorstellungen zu Berufswahl- und Laufbahnprozessen aufzeigen. Hirschi (2011) erwähnt in seinem Artikel über wirksames Karriere-Coaching, dass sich eine klare theoretische Fundierung in einem grösseren Selbstvertrauen des Beraters widerspiegeln, was seinen Ausdruck in der Kommunikation findet. Für den Klienten könnte es zudem hilfreich sein, „das in der Beratung verwendete Laufbahnmodell als Handout zu bekommen. Durch die gemeinsam in der Beratung erstellte Darstellung kann sich die Klientin auf einige zentrale Themen konzentrieren und wird nicht von zu vielen Informationen überwältigt“ (S. 3-4).

Brooks (1994) formuliert es so: „Mit Modellen und Theorien kann die Beraterin die Probleme der Klienten besser definieren, dem Klienten Hilfen anbieten, Beratungsziele festlegen und Ergebnisse bewerten“ (S. 493). Hurni (2007) fasst die Bedeutung von Laufbahntheorien wie folgt zusammen: „Sie fördern das Verständnis für Laufbahnprobleme und bilden die Basis zur Entwicklung erfolgreicher beraterischer Interventionen“ (S. 14). Auch Läge und Hirschi (2008) sind der Meinung, dass Laufbahntheorien die theoretische Grundlage für Interventionen bieten.

Nach Brown und Brooks (1994) versuchen Theorien, Gesetze aufzustellen, die der Erklärung, Vorhersage und potentiellen Steuerung von beruflichem Verhalten dienen. Dazu gibt es zwei Unterscheidungen: Deskriptive Theorien tendieren zur Vergabe einer normativen Perspektive, sie wollen den normalen Entwicklungsverlauf erklären. Präskriptive Theorien bieten Lösungsvorschläge, um die berufliche Entwicklung zu fördern oder Berufswahlprobleme zu bewältigen.

Busshoff (1989) beschreibt die Berufswahl als „Interaktionsprozess von Individuum und Umwelt, der dazu führt, dass Menschen unterschiedliche berufliche Tätigkeiten ausüben“ (S. 12). Einige Theorien betonen daher eher die Interaktion zwischen Person und Umwelt (**Entwicklungs-** und **Lernprozess**) und wiederum andere stellen das Individuum ins Zentrum (**Zuordnungs-** und **Entscheidungsprozess**).

Nach Brown und Brooks (1994) lassen sich zwei Gruppen von Laufbahnthorien bilden: die etablierten (gehen von Normalbiographie aus) und die entstehenden Theorien. Letztere Theorien gehen laut Gasteiger (2014) eher „weg von den Empfehlungen zur Berufswahl hin zu gezielter Unterstützung bei der Entwicklung von Kompetenzen, die zur Bewältigung von verschiedenen beruflichen Situationen“ (S. 41).

2.2.1 Kleiner historischer Abriss

Seifert (1988) schreibt in seinem Artikel über Berufswahl und Laufbahnentwicklung, dass eingehende psychologische Untersuchungen der Berufswahl und ihrer Determinanten bis in die Mitte des letzten Jahrhunderts ausserordentlich selten gewesen seien. Erst in den 50er Jahren des letzten Jahrhunderts entstand eine Reihe von unterschiedlichen Theorien und Modellen der Berufswahl. Ab den 80er Jahren kamen neue psychologische Konzepte für Laufbahnfragen (Hurni, 2007) hinzu. Die „positive Psychologie“, ursprünglich von Martin Seligman initiiert, hat sich auch auf die Laufbahnpsychologie ausgewirkt. Die Abwendung vom Negativen, Pathologischen im Menschen hin zur Akzentuierung des Positiven lässt sich, zum Beispiel, im für diese Arbeit relevante "Karrieren-Ressourcen"-Modell (Hirschi, 2012) wieder finden.

Gasteiger (2014) fasst dies so zusammen:

Das ursprüngliche Ziel von Laufbahnberatung war, Empfehlungen zur Berufswahl zu geben. Ab den 1960er Jahren stand dagegen immer mehr das Bestreben im Vordergrund, Klienten zu befähigen, eigenständig fundierte Entscheidungen zu treffen. Aktuell liegt im Fokus zunehmend auf der Förderung von Kompetenzen, anhand derer Menschen ihre berufliche Entwicklung selbstverantwortlich in einem dynamischen Arbeitsumfeld gestalten können. (S. 60)

2.2.2 Überblick über etablierte Laufbahnthorien

2.2.2.1 Zuordnung - Theorie

Hollands (1985) Theorie der Passung (Zuordnung) geht davon aus, dass sich die Klientin zuerst Klarheit über ihre Interessen, Bedürfnisse und Fähigkeiten verschaffen muss, um diese dann mit der Arbeitswelt und ihren Anforderungen abzugleichen. Je besser der Persönlichkeitstyp auf die Arbeitsumwelt passt, desto höher ist die Arbeitszufriedenheit (Kongruenztheorie). „Die beraterische Hilfe wird in erster Linie als Unterstützung bei der Suche nach der optimalen Passung zwischen Person und Berufsumfeld verstanden“ (Hurni, 2008, S. 43).

Holland beschreibt sechs Personen- und Umwelttypen:

- realistic – handwerklich-technisch
- investigative – untersuchend-forschend
- artistic-künstlerisch-kreativ
- social – erziehend-pflegend
- enterprising-führend-verkaufend
- conventional-ordnend-verwaltend

Hirschi (2013) fasst die Kongruenztheorie von Holland so zusammen: „Eine hohe Kongruenz (Übereinstimmung) zwischen Interessen und Beruf hängt positiv mit Arbeitszufriedenheit, Wohlbefinden und Arbeitsleistung zusammen“ (S. 28) und ist die „Basis für Berufserfolg“ (Gasteiger, 2014, S. 43). Dabei wird von einer „relativen Stabilität von Person und Umwelt ausgegangen; dynamische Aspekte werden weitgehend ausgeklammert“ (Gasteiger, 2014, S. 43).

2.2.2.2 Entwicklungstheorie

Supers (1994) Theorie „erklärt berufliche Probleme mit entwicklungsbezogenen Konzepten“ (Brooks, 1994, S. 495). Berufliche Entwicklung verläuft demnach in bestimmten Phasen: Wachstum, Exploration, Etablierung, Erhaltung und Rückzug. Diese Phasen werden „von den Menschen kontinuierlich durchlaufen“ (Mörth & Söller, 2005, S. 113). Bei einem Unterbruch in der Laufbahn durch eine Berufskrankheit soll „das Individuum die einzelnen Stadien zwar in einem

verkürzten Zeitraum, aber dennoch neu durchlaufen“ (Mörth & Söller, 2005, S. 121). In jedem Stadium müssen spezifische Entwicklungsaufgaben bewältigt werden. Mit beruflichen Entwicklungsaufgaben (Busshoff, 1989) sind Aufgaben gemeint, die von der Gesellschaft definiert werden und vom Individuum in einer gewissen Zeitspanne zu bewältigen sind. Später entwickelte Super Modelle zum Selbstkonzept (Einschätzung der eigenen Person in Bezug auf ihren Beruf) und zur Berufswahlreife (Selbstklarheit und Wissen über bestimmte Berufsfelder). Die Berufswahl wird zunehmend nicht als einmalige Aufgabe der Jugend angesehen, sondern als über die ganze Lebensspanne sich wiederholende Aufgabe.

2.2.2.3 Soziale Lerntheorie - Lernprozess

„Dass Berufswahl auch etwas mit Lernen zu tun hat, ist von Berufswahlforschern schon immer gesehen worden“ (Busshoff, 1989, S. 29). Krumboltz und seine Mitarbeiter (1976) haben festgestellt, dass das Individuum sein Selbstbild und seine Problemlösungsmethoden auf die eigenen Lernerfahrungen abstellt. Diese Lernerfahrungen beeinflussen die berufsrelevanten Handlungen, was wiederum eine neue Lernerfahrung mit sich bringt. Krumboltz und Mitarbeiter verstehen deshalb die Berufswahl als „Kette von Lernerfahrungen, aus der die vorberufliche und berufliche Laufbahn hervorgeht“ (Busshoff, 1989, S. 32).

2.2.2.4 Entscheidungstheorie

Entscheidungstheorien beschäftigen sich mit dem menschlichen Verhalten in Entscheidungssituationen. Es geht also um die „generelle Herangehensweise bei der Suche nach relevanter Information für das Fällen einer Entscheidung“ (Schreiber, 2008, S. 177). Die „relevanten Informationen“ im Kontext der Berufswahl sind:

- ein klares Bild von sich selbst (Interessen, Fähigkeiten und Werte)
- ein klares Bild von den verschiedenen Ausbildungs- und Berufswahlmöglichkeiten (Wissen über Berufe und Ausbildungen)

zu haben, um Handlungsalternativen zu generieren.

Zu diesem Entscheidungsmodell gesellen sich nach Schreiber (2005) vier typische Entscheidungsstile, die sich auf den gesamten Entscheidungsprozess beziehen:

- Entscheidungsstil Erfahrungen sammeln
- Vermeidender Entscheidungsstil
- Intuitiver Entscheidungsstil
- Entscheidungsstil mehrere Möglichkeiten überprüfen

Laut Schreiber (2008) hat nur der vermeidende Entscheidungsstil einen negativen Zusammenhang mit der beruflichen Zufriedenheit.

Daher gilt es für Berufsberater die Klienten „bei der Entscheidung unterstützend beizustehen“ (Schreiber, 2008, S. 185), indem durch geeignete Interventionen versucht wird, das Bild des Klienten von sich selbst und der Umwelt zu schärfen. Dazu gehört auch, dass der bevorzugte Entscheidungsstil bewusst gemacht wird.

2.2.2.5 Zusammenfassung – Fazit zu den genannten Laufbahnthorien

Nach Brooks (1994) weisen alle Laufbahnthorien Schwächen auf. Daher empfiehlt sie eine Kombination der verschiedenen Theorien. „Alle Modelle zielen darauf, dass der Klient eine Wahl oder Entscheidung trifft“ (S. 504).

Busshoff (1989) geht auch davon aus, dass jede Berufswahlsituation eine Entscheidung verlangt. Somit ist ein entscheidungstheoretischer Ansatz das „organisierende Prinzip einer umfassenden Theorie“ (S. 134).

Auch nach Mörth & Söller (2005) gibt es zurzeit noch kein allumfassendes Modell.

Hurni (2007) meint dazu: „Ein befriedigendes Modell zur Integration der Theorien steht noch aus“ (S.6). Sie schreibt weiter, dass die klassischen Theoriengruppen auch weiterhin nebeneinander bestehen bleiben, sie seien nicht konkurrierend, sondern eher komplementär. „Die Vielfalt der Laufbahnthorien kann unüberblickbar und überfordernd wirken. (...) Eine echte Integration aller wichtigen Einflussfaktoren steht allerdings noch aus“ (Hurni, 2008, S. 46).

Busshoff (1989) wagt einen Versuch eines Rahmenmodells, das auf einem entscheidungstheoretischen Modell basiert. „Berufliche Beratung ist immer Entscheidungsberatung, personenzentrierte Beratung und Entwicklungsberatung“ (S. 134).

Hirschi (2013) ergänzt in seiner Übersicht zu den aktuellsten Trends im Bereich der Berufswahltheorien, dass die neuen Theorien die klassischen Ansätze er-

weitern, indem sie „Menschen als komplexe, sich selbst gestaltende, entwickelnde Systeme verstehen, die in permanenter Interaktion mit ihrer Umwelt stehen“ (S. 37). Aus diesem neueren Verständnis entspringt auch das „Karriere-Ressourcen“-Modell (Hirschi, 2012).

2.2.3 Das „Karriere-Ressourcen“-Modell (Hirschi, 2012) und Begründung für dessen Auswahl

Die Arbeitswelt ist schon seit längerem im Umbruch. Die Globalisierung vieler Märkte, die Flexibilisierung der Arbeits- und Produktionsprozesse, das veränderte Verständnis des psychologischen Vertrages zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer (nicht mehr Arbeitsleistung gegen Arbeitsplatzsicherheit, sondern Arbeitsleistung gegen eigenverantwortliche Lernmöglichkeiten im Unternehmen) führen zu einer steigenden Anforderung an die Selbständigkeit der erwerbstätigen Menschen (Hohner, 2006). Karriere-Entwicklung ist nicht mehr länger eine Aufgabe des Arbeitgebers, sondern wird immer mehr zu einer Aufgabe des Arbeitnehmers. Dieser muss seine Karriere aktiv in die Hand nehmen und sie im Sinne von Selbstmanagement gestalten. Bolles (2012) meint dazu lapidar „begnügen Sie sich nicht damit, dass jemand anders Sie dieses eine Mal rettet“ (S. 320). Und Diesbrock (2011) verwendet dazu die Metapher des „Käpt'n auf der Brücke meines Karrieredampfers“ (S. 123). Diese Veränderungen beeinflussen die Karriere-Entwicklung, in dem sie weniger linear verlaufen und weniger voraussehbaren Mustern folgen (Hirschi, 2012). Die Normalbiographie wird somit immer häufiger zur Ausnahme und die Erwerbsbiographie ist von mehreren Brüchen (z. Bsp. Arbeitslosigkeit) gekennzeichnet. Diese Tatsache stellt auch die Laufbahnberatung vor neue Herausforderungen.

Welche Laufbahnmodelle eignen sich nun, um sich dieser Herausforderung zu stellen?

Die oben genannten, etablierten Modelle werden als eher statisch bezeichnet und gehen somit von einer stabilen Persönlichkeit und einer stabilen Umwelt aus. Angesichts der Situation sind nun integrative und dynamische Laufbahnmodelle angezeigt. **Integrativ** im Sinne von Zusammenfügung von Aspekten der Umwelt (Beruf, Arbeitsmarkt, Trends etc) und Aspekten der Persönlichkeit (Persönlichkeitsmerkmale, Interessen, Werte, Bedürfnisse, Ressourcen). **Dynamisch** im

Sinne von Person-Umwelt-Interaktion (wie z. Bsp. Lernerfahrungen ermöglichen, die die Selbstwirksamkeit beeinflussen). Neue Laufbahnmodelle sollten also konkrete Unterstützung für kritische Übergänge und berufliche Neuorientierungen bieten.

Ausgehend von den obengenannten, veränderten Arbeitsbedingungen beschreibt Hirschi (2012) sein auf Selbstmanagement aufbauendes Laufbahnmodell wie folgt.

Die vier entscheidenden Ressourcen für eine erfolgreiche Laufbahnentwicklung sind: Humanressourcen, Sozialressourcen, psychologische Ressourcen und Identitätsressourcen. Diese vier Ressourcen werden für das eigene Karriere-Management (Laufbahnentscheidungen, Laufbahnplanung, usw.) entwickelt und gebraucht (Hirschi, 2012, S. 6)

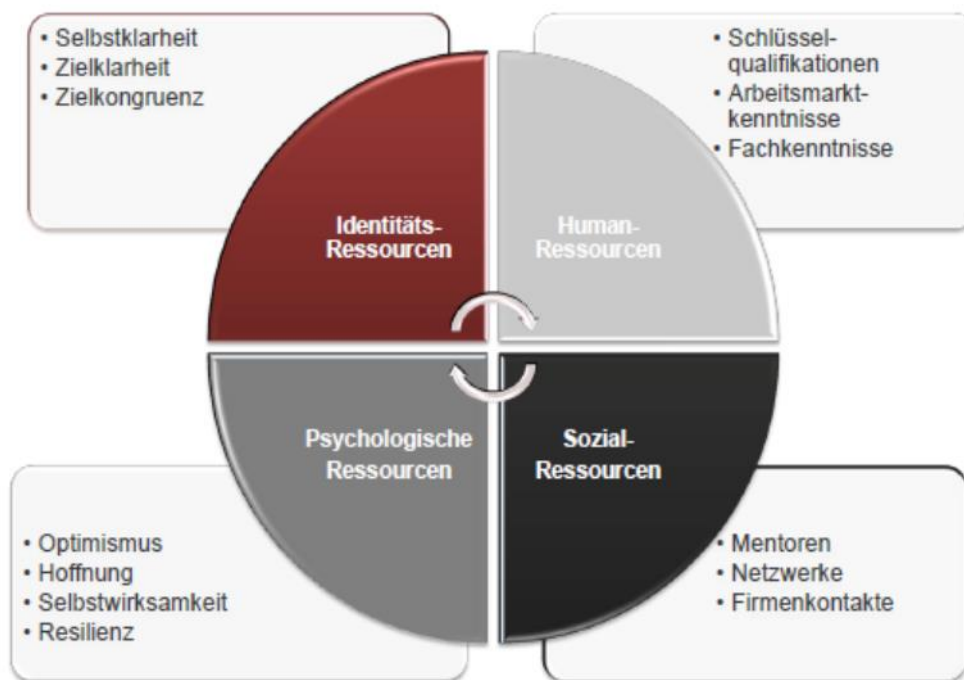


Abbildung 1: Das „Karriere-Ressourcen“-Modell von A. Hirschi (2012)

Humanressourcen: Damit sind die Ausbildungen, die Arbeitserfahrungen und die kognitiven Fähigkeiten (arbeitsrelevantes Wissen und Fertigkeiten) gemeint, sowie auch Arbeitsmarktfähigkeiten (Hirschi, 2012, S. 6). Lang von Wins und

Triebel (2012) beschreiben letztere wie folgt: „das Produkt derjenigen Fähigkeiten (...), die es Personen ermöglichen, produktiv mit den sich wandelnden Bedingungen ihrer beruflichen Laufbahn umzugehen, die zu einer wachsenden Verantwortung für die Gestaltung der eigenen Berufslaufbahn führen“ (S. 22).

Sozialressourcen: Diese sind Beziehungen, die Informationen, Einfluss oder Solidarität generieren können (wie Mentoren, eigenes Netzwerk). Diese Ressource ist ausserhalb der Person (Hirschi, 2012, S. 7).

Psychologische Ressourcen: Damit sind Persönlichkeitsmerkmale (traits und states) gemeint wie Neurotizismus, Extraversion, Offenheit usw. wie auch Selbstwirksamkeit, Resilienz, Optimismus und Hoffnung (Hirschi, 2012, S. 7).

Steinebach (2012) erwähnt in diesem Zusammenhang, dass mit dem Begriff „Resilienz“, die Fähigkeiten gemeint sind, eine Krise oder eine Belastung gut zu meistern. Die Resilienz zeige sich „in der positiven Bewältigung von Krisensituationen“ (S. 95).

Identitätsressourcen: Damit ist das Bewusstsein über die eigene Berufsidentität (berufliche Interessen, Fähigkeiten, Ziele und Werte) gemeint. Diese Ressource grenzt sich von den psychologischen Ressourcen ab, da sie auf die Arbeit bezogen ist (Hirschi, 2012, S. 7).

Diese vier Ressourcen arbeiten in einer Tandemfunktion (die Ressourcen verstärken sich gegenseitig) und das vollständige Ausbleiben einer Ressource kann nicht durch die anderen kompensiert werden (Hirschi, 2012). Dies würde gemäss Hirschi erklären, warum einige Klienten keine Entwicklung in der Beratung zeigen.

In der Beratung geht es um die Entwicklung dieser Ressourcen und der erste Schritt dazu ist „to critically assess the current level of resources available in each domain“ (Hirschi, 2012, S. 9). Dazu könnten ein strukturiertes Interview oder Tests dienen. Danach geht es um die Entwicklung eines „Behandlungsplanes“, um die Ressourcen je nach Stand des Klienten zu stärken. Dabei ist immer zu beachten, dass sich die Ressourcen gegenseitig verstärken. Wenn die Klientin zum Beispiel einen Mangel an Selbstklarheit aufweist, könnte es hilfreich sein, eine andere Ressource zu verstärken (z. Bsp. die Selbstwirksamkeit), um die erstgenannte zu verstärken. Hirschi weist auch darauf hin, dass psychologische

Ressourcen oft einen therapeutischen Zugang benötigen, der in einer Berufsberatung nicht möglich ist. Gleichzeitig erwähnt er auch, dass kleinere Interventionen, die der Klientin die Möglichkeit geben, sich als selbstwirksam zu erleben oder Kontakte zu anderen herstellen, die in einer ähnlichen Situation Schwieriges gemeistert haben, durchaus in einer Berufsberatung ihre Berechtigung haben.

Das Modell ist ein Versuch einer Integration von Forschungsarbeiten aus verschiedenen Richtungen (Laufbahnpsychologie und Arbeits- und Organisationspsychologie), um Praktiker darauf vorzubereiten, Menschen in ihrer beruflichen Entwicklung effektiv zu unterstützen (Gasteiger, 2014).

Hirschi (2012) sieht das „Karriere-Ressourcen“-Modell als Hilfeleistung für Berufsberater „in their counselling practice for designing career interventions and counselling sessions“, um „to assess and develop those resources among their clients“ und um „to use the framework as guidance in their discussions with the clients about what factors are important in order to master the diverse career development task in today’s world of work“ (S.11).

Den vier Ressourcenbereichen können gezielte Angebote – auch aus den beruflichen Massnahmen der IV- zugeordnet werden, so dass „eine umfassende Steigerung der Karriere-Ressourcen als Summe dieser vier Bereiche erreicht werden kann“ (Hirschi, 2010, S. 195).

Auch Schlossberg, Waters und Goodman (1995) gehen davon aus, dass „Adults continuously experience transition“ (S. 46), wobei „having to give up work because of illness“ unter den „unanticipated transitions“ (S. 29) wiederzufinden ist. In ihrem „Transition Model“ beschreiben sie vier relevante Ressourcen für eine erfolgreiche Bewältigung der Krise. Das Modell soll dem Klienten Hilfe bieten, „to assess and enhance their resources for coping“ (S. 169). Es sind diese: „Situation, Support, Strategies und Self“ (S. 48).



Abbildung 2: The Coping resources –The 4 S's

Auch Schlossberg et al. (1995) erwähnen die Wichtigkeit von psychologischen Ressourcen wie Optimismus, Selbstwirksamkeit und sozialen Ressourcen wie Unterstützung durch Familie und Netzwerke für die erfolgreiche Bewältigung der Krise.

Wenn man davon ausgeht, dass sich der Klient in einer Stresssituation, die durch Krankheit oder Unfall ausgelöst worden ist, befindet, dann erfordert diese eine Anpassungsleistung zwischen Person und Umwelt (Lazaurs & Launier, 1981). Je nach zur Verfügung stehenden Ressourcen und Bewältigungsstrategien wird der Klient die Situation als Verlust, Bedrohung oder Herausforderung bewerten.

Ein ressourcen-orientiertes Laufbahnmodell, wie das von Hirschi (2012), könnte hier, und dies ist eine Hypothese, einen entscheidenden Beitrag leisten, um dem Klienten seine Ressourcen bewusst zu machen.

Obwohl in der Ausgangslage der Zielgruppe die Restriktionen im Vordergrund stehen, kann ein ressourcen-orientiertes Modell einen Perspektivenwechsel ermöglichen.

Die praktische Relevanz und somit die **Begründung für die Auswahl** des „Karriere-Ressourcen“-Modells (Hirschi, 2012) für die Gestaltung beruflicher Entwicklungsprozesse liegt darin, dass der Fokus auf den Ressourcen liegt. Die Klienten, die im Rahmen des Umschulungsanspruches die IV-Berufsberatung aufsuchen, weisen einen Bruch in ihrer Erwerbsbiographie auf (Neuorientierung wegen Unfall oder Krankheit). Dieser Ausgangslage soll gebührend Rechnung getragen werden, damit sich die Klientin in ihrer Situation ernst genommen fühlt. Gleichzeitig sollte der Berater den Blick auf die Ressourcen richten, sie durch gezielte Fragen bewusst machen, ent-decken.

Durch die verschiedenen Nennungen in der Fachliteratur ist zu vermuten, dass es sich bei den ausgewählten Ressourcen (Hirschi, 2012) um relevante Ressourcen für eine (subjektiv) erfolgreiche Laufbahn handelt.

Zu den Humanressourcen: Dem Megatrend „Lebenslanges Lernen“ folgend, ist es von zentraler Bedeutung, dass sich die Klientin mit fachlichen und überfachlichen Ausbildungen auseinandersetzt (Hohner, 2006). Dabei gehe es nicht nur um „sich permanent eigenständig weiter zu qualifizieren“, sondern „sich immer wieder auf neue Arbeitsverhältnisse erfolgreich zu bewerben, sich also selbständig die individuelle Beschäftigungsfähigkeit zu erhalten“ (S. 23). Auch für Mörth und Söller (2005) ist die Erfassung von Schlüsselqualifikationen und Kompetenzen „von grosser Wichtigkeit, da sie ein grosses Potenzial unserer Klienten darstellen“ (S. 92). Weiter wird erwähnt, dass es bei Klienten, die über langjährige Berufserfahrung verfügen, sinnvoll ist, auf „ihren bisherigen Erfahrungen aufzubauen“ (S. 184). Manchmal wüssten die Klienten gar nicht über welche „Schlüsselqualifikationen, fachübergreifende Kompetenzen und übertragbaren Fähigkeiten“ sie eigentlich verfügen (S. 186).

Zu den Sozialressourcen: Mörth und Söller (2005) weisen darauf hin, dass es gerade bei Umschulungen wichtig sei, „dass der Klient von seinem sozialen Umfeld unterstützt wird“ (S. 185). In diesem Zusammenhang wird die soziale Unterstützung im Sinne von „key to handling stress“ erwähnt (Schlossberg et al., 1995, S. 67).

Bolles (2012) beschreibt die soziale Unterstützung folgendermassen: „Ein Mensch kann eine Art Brücke darstellen. Eine Brücke zwischen Ihnen [hier: dem Klienten] und dem potenziellen Arbeitgeber“ (S. 120). Somit unterstützt er die Wichtigkeit, ein soziales Netzwerk zu haben, um sich beruflich weiter entwickeln zu können.

Sowie Lang von Wins, Mohr und Rosenstiel (2004) wie auch Schlossberg et al. (1995) weisen auf die verschiedenen Formen von sozialer Unterstützung hin. „The key elements are: affect, affirmation, aid and (...) honest feedback“ (Schlossberg et al. 1995, S. 68). Mit „Hilfe“ kann finanzielle Unterstützung gemeint sein, wie auch die bereits erwähnte „Brückenhilfe“ zwischen der Person und dem potenziellen Arbeitgeber.

Die Rehabilitationswissenschaft (Bengel & Koch, 2000) geht davon aus, dass die soziale Unterstützung einerseits positiv sein kann und im Bewältigungsprozess als „Stresspuffer“ (S. 59) fungiert. Andererseits „kann die soziale Ressource den Prozess (...) erschweren und sogar negativ beeinflussen“ (S. 59). Dies kann der Fall sein, wenn das Umfeld zu fürsorglich ist und somit nicht mehr offen mit der sich in der Krise befindende Person kommuniziert.

Die oben erwähnten Unterstützungsarten des sozialen Umfeldes der Klientin befinden sich, wie gesagt im Umfeld der Person. Wenn nun von Sozialressourcen im Sinne des klientenzentrierten Ansatzes (im Menschen drin enthalten) die Rede ist, dann ist die Fähigkeit gemeint, sich ein soziales Netzwerk zu schaffen und zu erhalten (Hohner & Hoff, 2007).

Zu den psychologischen Ressourcen: Zentrales Konstrukt für die erfolgreiche Gestaltung der eigenen Laufbahn ist die Selbstwirksamkeitserwartung (Lang von Wins & Triebel, 2012). Zum Konstrukt der Hoffnung sagt Bolles (2012): „Hoffnung kann Ihnen Flügel verleihen und Ihnen Beharrlichkeit und Energie schenken (...) Beschliessen Sie (...), **Alternativen zu finden** für alles, was Sie in Sachen Jobsuche und im Hinblick auf Ihre Lebensgestaltung unternehmen“ (S. 26/27). Die Tatsache Alternativen zu haben, scheint die Hoffnung zu fördern und dies sei zentral gerade für Menschen in Übergangsphasen. Schlossberg et al. (1995) meinen zudem, dass „individuals in transition usually see options, but under stress or when in the midst of a transition which significantly altered their lives, they often freeze and can see only one option“ (S. 188).

Weiter sagen sie, dass „perhaps one of the most important interventions we can apply is to help a person establish or reestablish hope“ (S. 106). Zu dem Konstrukt der „Resilienz“ schlagen Schlossberg et al. (1995) vor, den Begriff von „career adaptability“ (S. 148) zu verwenden. „The term was designed to focus on the balance each individual seeks between the world of work and his personal environment and ability to react to changing world conditions“ (S. 148).

Zu den Identitätsressourcen: Hirschi (2012) erwähnt in diesem Zusammenhang Selbstklarheit (Interessen, Fähigkeiten, Werte), Zielklarheit (Wissen wohin es berufliche gehen soll) und Zielkongruenz (Passung zwischen Person und Ziel). Dass eine klare Vorstellung über sich selbst und über seine Ziele von zentraler Bedeutung sind, ist in der Fachliteratur schon verschiedentlich erwähnt worden (s. Zuordnungstheorien und Entscheidungstheorien).

3 Empirischer Teil

Wie im theoretischen Teil dargelegt wurde, gibt es verschiedene Laufbahntheorien, die bei der Beratung von Menschen, die bei der IV Anspruch auf Umschulung haben, herangezogen werden können und es gibt bereits Belege dafür, dass die vier Karriere-Ressourcen (Hirschi, 2012) als zentrale Ressourcen für eine erfolgreiche berufliche Laufbahn angesehen werden. Nun geht es darum, herauszufinden, welche Rolle diese Theorien in der IV-Berufsberatung spielen und wie hoch Experten das Potenzial für die Praxis des „Karriere-Ressourcen“-Modells von Andreas Hirschi einschätzen. Als drittes stellt sich die Frage, was für konkrete Interventionen für die IV-Berufsberatung aus dem „Karriere-Ressourcen“-Modell abgeleitet werden können.

In diesem Kapitel wird die Methode beschrieben, die zur Untersuchung der Fragestellungen gewählt wurde, es wird das methodische Vorgehen erläutert und es werden die Stichprobe, die Datenerhebung und die Datenauswertung präsentiert.

3.1 Methodik der Untersuchung

3.1.1 Methodisches Vorgehen

Zur empirischen Untersuchung der Fragestellung wurde die qualitative Methode des Experteninterviews nach Mayring (2002) gewählt. Es wurde für diese Arbeit dem qualitativen Verfahren den Vorzug gegeben, da dieses eine „Fokussierung auf die Bedeutungsinhalte“ ermöglicht (S. 66). Das gewählte Verfahren eignet sich daher, um die in Kapitel 1.1 erwähnten Fragestellungen zu beantworten.

Für die empirische Erhebung wurde das „problemzentrierte Interview mit einer halbstrukturierten Befragung“ verwendet (S. 67). Dieses wählt den sprachlichen Zugang, um die Fragestellung aus subjektiver Sicht zu eruieren und lässt den Interviewpartner offen, ohne Antwortvorgaben auf die Fragen des Interviewleitfadens Stellung nehmen.

Die Erstellung eines Leitfadens für das Interview wird als wichtig erachtet, da es dem Forscher erlaubt als kompetenter Gesprächspartner wahrgenommen zu werden und es dient der Orientierung während der Durchführung (Meuser & Nagel, 1991). Die halbstrukturierte Form lässt gleichzeitig zu, dass auf gewisse

Themen, situativ vertiefter eingegangen werden kann und, durch die Struktur dennoch eine inhaltliche Vergleichbarkeit der Expertenaussagen sichergestellt ist. Der Leitfaden wurde auf Grund des erarbeiteten Vorwissens aus dem Literaturstudium und der Fragestellung zu den folgenden drei Strukturierungsdimensionen erstellt:

- Rolle von Laufbahntheorien in der IV-Berufsberatung
- Rolle des „Karriere-Ressourcen“- Modells von Andreas Hirschi (2012) in der IV-Berufsberatung
- Konkrete Interventionen für die Beratung mit dem „Karriere-Ressourcen“-Modell

Die Aussagen aus dem Leitfadeninterview wurden transkribiert und den jeweiligen Kategorien zugeordnet. Anschliessend wurden die Daten interpretiert.

3.1.2 Stichprobe

Die Untersuchung wurde mit sieben Experten der IV-Berufsberatenden durchgeführt. Als Experten für die obengenannte qualitative Interviewform gelten Personen, die in einem bestimmten Bereich ein exklusives Wissen als Fachleute haben (Meuser & Nagel, 1991). Bei der Auswahl der Experten wurde darauf geachtet, dass alle interviewten Personen über eine anerkannte Ausbildung als Berufs- und Laufbahnberater verfügen und dass sie über mindestens fünf Jahre Berufserfahrung in der IV-Berufsberatung vorweisen können. Um Aussagen aus unterschiedlichen IV-Berufsberaterteams und somit aus unterschiedlichen IV-Stellen zu erhalten, wurden drei IV-Berufsberaterinnen aus Graubünden und zwei IV-Berufsberater aus St. Gallen befragt.

Vorgängig wurde ein Pretest durchgeführt, um Erfahrungen mit der Durchführung des Interviews sammeln zu können. Die inhaltlichen Aussagen, die aus diesem Pretest resultierten, erwiesen sich als so präzise und aussagekräftig, dass sie Platz in der Auswertung gefunden haben.

| Person | Alter | Qualifikation | Tätig als IV-BB seit: | Arbeitsort |
|----------|-------|--|--------------------------|------------|
| Person A | 54 | A-O Psych./CAS Laufbahnbera- tung | 2012 | SVA GR |
| Person B | 62 | SVB | 1992 | SVA GR |
| Person C | 54 | MAS BSLB | 2007 | SVA GR |
| Person D | 31 | MAS BSLB | 2008 | SVA GR |
| Person E | 48 | NABB | 2006 | SVA SG |
| Person F | 37 | NABB | 2006 | SVA SG |
| Person G | 47 | SVB | 2003 | SVA SG |

Tabelle 1: Übersicht der interviewten Experten

3.1.3 Datenerhebung

Die Daten wurden in den Monaten Juni 2015 und Juli 2015 erhoben. Die Interviews fanden an den jeweiligen Arbeitsorten der Experten statt und dauerten zwischen 1 – 1.5 Stunden. Aufgezeichnet wurden sie mit der Sprachmemofunktion eines Mobiltelefones. Um die Transkription zu erleichtern, wurden die Audio-dateien vom Audiogerät auf den PC geladen. Die befragten Experten stimmten der Aufzeichnung und der Verwendung der Daten zu.

3.1.4 Datenauswertung

Zur Auswertung der Daten wurden die Audiodateien transkribiert. Dabei wurde die Protokolltechnik des zusammenfassenden Protokolls (Mayring, 2002) gewählt. Nonverbale und parasprachliche Elemente sind nicht Gegenstand der Interpretation und wurden daher nicht transkribiert. Weiter wurden die auf Mundart durchgeführten Interviews in die Standardsprache übersetzt. Dies bedeutet, dass die Satzstellung an der Standardsprache angepasst wurde und Mundartausdrücke sinngemäss übersetzt wurden.

Das Textmaterial wurde anschliessend inhaltsanalytisch ausgewertet. Das bedeutet, dass theoriegeleitete Kategorien gebildet wurden, die festlegen, was aus

dem Textmaterial herausgefiltert werden soll (Mayring, 2002, S. 114). Die Hauptkategorien bilden jeweils die Strukturierungsdimensionen (Fragen) des Leitfadeninterviews (deduktive Kategoriendefinition), die Unterkategorien werden induktiv hergeleitet (s. Anhang).

Diese Kategorien (Strukturierungsdimensionen) wurden aufgrund der Forschungsfragen und der Literaturrecherche bestimmt. Sie bilden das Rückgrat des Interviewleitfadens.

- Rolle von Laufbahntheorien in der IV-Berufsberatung

Diese Kategorie fragt nach den typischen Fragestellungen der Klienten, nach der Vorgehensweise des IV-Berufsberaters in der Beratung von Erwachsenen mit Umschulungsanspruch und nach einer Zuordnung der Vorgehensweise einer Laufbahntheorie. Vertiefend wird nach der Wichtigkeit von Laufbahntheorien in der Praxis geforscht. Darüber hinaus wird nach der Wichtigkeit einer getrennten Laufbahntheorie für Erwachsene mit einer Beeinträchtigung und deren Schwerpunkte eruiert.

- Rolle des „Karriere-Ressourcen“- Modells von Andreas Hirschi (2012) in der IV-Berufsberatung

In dieser Kategorie werden der Bekanntheitsgrad und der erste Eindruck, der das Modell auf die Experten macht, erforscht. In einem zweiten Schritt wird erfragt, ob das Modell eine Hilfe in der Beratung sein kann und wie die Experten in der Anwendung des Modells vorgehen würden. Zum Schluss dieser Dimension wird konkret nach der Eignung des Modelles für die IV-Berufsberatung gefragt (Würdigung, Kritik, Ergänzungen).

- Konkrete Interventionen für die Beratung mit dem „Karriere-Ressourcen“- Modells

Diese Kategorie listet konkrete Interventionen zur Stärkung der im Modell erwähnten Ressourcen auf. Zudem werden die IV-Massnahmen (Beratung, Abklärung, Training, Ausbildung) zur jeweiligen gezielten Förderung der Ressourcen in das Modell integriert. (Welche Massnahmen fördert welche Ressource).

Die weitere Bearbeitung des Textmaterials wird durch induktive Kategorien ergänzt und nach Häufigkeit sortiert.

4 Darstellung der Ergebnisse

In diesem Kapitel werden die Ergebnisse der Untersuchung anhand von Kategorien (s. Anhang) zusammengefasst und mit aussagekräftigen Zitaten ergänzt.

Um den Einstieg in das Forschungsthema zu erleichtern, wird den befragten Experten eine „Warm-up“-Frage gestellt. Die Experten werden aufgefordert, den typischen Klienten zu beschreiben, der bei der IV Anspruch auf eine Umschulung hat. Schnell kommen die Experten auf einen gemeinsamen Nenner. Der typische „Umschulungs-Klient“ (im Weiteren „Klient“ genannt) kommt aus einem Handwerkerberuf, hat ein paar Jahre Berufserfahrung und ist eher männlich. Aus gesundheitlichen Gründen muss er sich von seiner angestammten Tätigkeit verabschieden und dieser Prozess des Loslassens bereitet ihm ziemlich Mühe. Oft hat er wenig Vertrauen in seine schulischen Fähigkeiten und hat sich bis zum Eintritt der Krankheit oder zum Zeitpunkt des Unfalles wenige bis keine Gedanken zu seiner beruflichen Laufbahn gemacht. Diese Umstände lösen bei vielen eine Krise aus. Sie befinden sich in einer Übergangsphase und sind orientierungs- und perspektivenlos. Was das Alter des typischen Klienten anbelangt, sind sich die Experten uneins. Dieses kann von 25 – 58 Jahr variieren und dementsprechend auch die finanzielle Belastung, die der Klient tragen muss.

Den Experten wird bewusst, dass es noch weitere typische Klienten gibt. Dazu gehören auch die vielen Wiedereinsteigerinnen in der Pflege oder in der Gastronomie, die aus gesundheitlichen Gründen eine adaptierte Tätigkeit suchen müssen. Auch die Lehrpersonen, die ein psychisches Leiden haben und eine Umschulung ins Auge fassen müssen gehören zunehmend auch zu den typischen Klienten, die bei der IV Anspruch auf eine Umschulung haben.

4.1 Forschungsfrage 1: Rolle von Laufbahntheorien in der IV-Berufsberatung

Sämtliche befragten Personen werden auf irgendeiner Art und Weise mit den **Fragestellungen** „Wie geht es beruflich für mich mit dieser Einschränkung weiter?“ und „Wie unterstützt mich die IV finanziell?“ konfrontiert.

Person F erklärt:

„Für viele Klienten ist es wichtig, im gewohnten Berufsfeld bleiben zu können und fragen daher, wie sie das bereits Gelernte, ihr Wissen weiter verwenden können.“

Person A präzisiert die finanzielle Fragestellung:

„Die Klienten wollen wissen, wo sie wieder einen Platz im Arbeitsmarkt bekommen und wie sie wieder ihr Geld verdienen.“

Ausgehend von den oben erwähnten, häufigsten Fragestellungen der Klienten **gehen** die meisten befragten Personen so **vor**, dass sie in den Beratungen mit den Klienten versuchen eine berufliche Perspektive zu entwickeln. Um mit den Klienten eine berufliche Perspektive erarbeiten zu können, braucht es für die meisten der Befragten eine sorgfältige Abklärung.

Für Person C geht es in erster Linie um das Aufdecken vorhandener Ressourcen:

„Ich bin überzeugt, dass der Versicherte mit Ressourcen kommt und dass es einfach darum geht, diese Ressourcen aufzudecken und bewusst zu machen und gemeinsam eine Lösung zu kreieren, die einfach und zweckmässig ist.“

Person B ergänzt:

„Ich versuche in einer Abklärungsphase auch immer herauszufinden, wie viele Standbeine die Person noch hat, auf die sie sich abstützen kann und wie gestresst die Person durch die Situation ist. Je nach dem, was ich feststelle, strukturiere ich den Prozess stärker oder lasse die Person mehr eigenverantwortlich handeln.“

Erst danach zeichnet sich ein mögliches Ziel ab und ein Umschulungsplan wird skizziert. Für alle Befragten ist es wichtig, bei der Erstellung eines solchen Planes die IV-Kriterien, wie „einfach und zweckmässig“, „zumutbar“, „adaptiert“, „gleichwertig“ anzuwenden. Denn nur wenn diese Kriterien erfüllt sind, übernimmt die IV die Kosten der Umschulung und bezahlt während dieser Zeit ein IV-Taggeld. Dieser Umschulungsplan wird dann beantragt und daraus wird eine Kostengutsprache in Form einer Mitteilung an den Versicherten geschrieben.

Bei allen Befragten kommen verschiedene **Laufbahnthorien** zur Anwendung, um den Prozess optimal zu gestalten. In etwa zu gleichen Teilen werden die folgenden Laufbahnthorien genannt: Zuordnungstheorie, Entwicklungstheorie, Entscheidungstheorie und der Coping-Ansatz.

Letzterer wird als sehr bedeutend für die IV-Berufsberatung angesehen.

Person A beschreibt dies so:

„Ist der Klient jemand, der diesen Veränderungsprozess selber an die Hand nehmen kann und Erfahrung hat mit der Bewältigung von Krisensituationen oder nicht.“

Person D formuliert es so:

„Auch Coping-Modelle haben ihre Berechtigung in der IV-Berufsberatung, denn Bewältigungsstrategien sind von zentraler Bedeutung, um den Prozess in Gang zu behalten. Oft müssen Klienten von ihrem alten Beruf Abschied nehmen können, bevor sie sich für Neues öffnen können.“

Person B sieht es gleich:

„Das Wissen über Bewältigungsstrategien und das Bewusstsein über sein eigenes Repertoire ist von zentraler Bedeutung auch später während der Umsetzung des Umschulungsplanes.“

Wie **wichtig** sind nun also **Laufbahnthorien** für die **Praxis**? Für die Mehrheit der befragten Personen ist das Wissen über die Theorien eine Stütze für die Beratung. Speziell bei der Auswertung von Fragebögen und bei der Findung einer passenden Theorie für die Bearbeitung der Fragestellung des Klienten sind Laufbahnthorien hilfreich.

Person D erklärt:

„Oft braucht man die Theorien implizit, ohne genau benennen zu können, von welcher Theorie man welche Intervention ableitet.“

Dazu sagt auch Person F:

„In der Beratung läuft auch vieles intuitiv ab. Diese Intuition ist aber eine geschulte Intuition, die mit Professionalität zu tun hat.“

Gleichzeitig wird auch gesagt, dass im Alltag die Theorien doch keine allzu grosse Rolle spielen.

Beide Aspekte werden in der Aussage von Person G deutlich:

„So eine Theorie ist eigentlich für uns eine Krücke, eine Unterstützung ... Aber in der täglichen Arbeit bleibt es eher im Hintergrund, oder einfach so, dass ich mein Handeln ein bisschen legitimieren kann. (...) Irgendwann beginnt man einfach mit den Menschen zu arbeiten ohne an Theorien zu denken.“

Für Erwachsene mit einer Beeinträchtigung braucht es gemäss den Befragten keine **getrennte Theorie**. Die gängigen Theorien bieten eine hinreichende Auswahl, um den Beratungsprozess je nach Fragestellung optimal zu unterstützen. Bei der genaueren Betrachtung lassen sich dann trotzdem ein paar **Eigenheiten** in der Beratung von Erwachsenen mit einer Beeinträchtigung identifizieren. Diese könnten durchaus in einer getrennten Theorie ihren Platz finden.

Dazu meint Person E:

„Der Klient befand sich vor dem Eintritt der Krankheit oder des Unfalles in einer mehr oder weniger befriedigenden, beruflichen Situation. Durch das Ereignis wird er aus dieser Comfort-Zone herausgerissen. Dies ist der Anlass der Beratung.“

Person F schildert den gleichen Aspekt so:

„Bei allunseren Klienten ist ein Bruch passiert, irgendetwas, dass das Leben negativ geprägt hat. Dies sollte einem als Berater bewusst sein, wenn man einen Klienten vor sich sitzen hat.“

Für Person G ist dann Folgendes wichtig:

„Durch gezielte Interventionen muss ich dann als Berater herausfinden, wo sich die Person im Bewältigungsprozess (Anm. d. V. vom alten Beruf Abschied nehmen, sich neu ausrichten, Feuer für eine neue Tätigkeit entwickeln) befindet. Wenn sie ganz am Anfang steht, muss ich aufhören. Wenn sie zukunftsorientiert ist, dann kann man etwas daraus machen.“

Hinzu kommt noch immer laut Person B:

„Bei einer Umschulung im IV-Kontext geht es nicht um eine ganz freie, offene Berufswahl. Der ganze Kuchen hat bereits Einschränkungen (Anm. d. V. gesundheitliche Situation).“

Person D fasst so zusammen:

„Es braucht keine neue, abgetrennte Theorie. Man kann aus den bestehenden Theorien gewisse relevante Aspekte herausnehmen und zu einem neuen Ganzen zusammenführen. Ein zentraler Aspekt in der Beratung von Erwachsenen mit einer Beeinträchtigung ist jedoch die Ressourcenorientierung. Das heisst, wenn es eine Theorie bräuchte, müsste sie ressourcenorientiert sein.“

4.2 Forschungsfrage 2: Rolle des „Karriere-Ressourcen“- Modells von Andreas Hirschi (2012) in der IV-Berufsberatung

Für alle Befragten ist das oben erwähnte Modell gänzlich neu.

Bei der **ersten Betrachtung des Modells** finden die Befragten die Ressourcenorientierung wichtig und zentral für ihre Arbeit in der IV-Berufsberatung.

Person C meint dazu:

„Das Modell berücksichtigt alle Aspekte, die ich in der Beratung abfrage. Es ist in diesem Sinne komplett.“

Die Hälfte der befragten Personen erwähnen im Speziellen die psychologischen Ressourcen und betonen die Wichtigkeit dieser in der IV-Berufsberatung.

Person C beschreibt dies so:

„Die Konstrukte Optimismus, Hoffnung und Selbstwirksamkeit sind etwas vom Wichtigsten in der Beratung. (...) Ich bin als Begleiterin mit dem Versicherten unterwegs und konstruiere mit ihm an einer Lösung und bin bestrebt, dass er sich auf diesem Weg als selbstwirksam erleben kann. Dies erlaubt ihm wiederum, optimistisch zu sein.“

Der Mehrheit der Befragten ist zudem die Dynamik im Modell aufgefallen.

Person F sagt es so:

„Was mir aufgefallen ist, ist diese gegenseitige Beeinflussung der Ressourcen. Das finde ich einen guten Gedanken. Das Modell bildet nicht etwas Statisches, sondern etwas, das sich verändert und sich gegenseitig beeinflusst ab. Dies leuchtet mir ein.“

Person E so:

„Mir gefällt die Idee, dass man auch in einem anderen Feld stärken kann und dieses wiederum stärkt im System ein anderes Feld automatisch.“

Person A führt diesen Gedanken weiter:

„Ich muss mir als Beraterin überlegen, wo ich in diesem System einen Ansatzpunkt finde, damit der ganze Prozess angestossen wird.“

Zum Teil finden die befragten Personen die Begrifflichkeiten im Modell schwierig.

Zu der **Vorgehensweise** befragt, priorisieren die Berater die Ressourcen von Fall zu Fall unterschiedlich. Die einen würden mit der Stärkung der Identitätsressourcen beginnen, die anderen mit den Humanressourcen und wiederum andere würden bei den psychologischen Ressourcen ansetzen.

Allen gemeinsam ist der Gedanke, dass es wahrscheinlich von Klient zu Klient unterschiedlich ist, bei welcher Ressource man ansetzt und die nächsten priorisiert.

Person B beschreibt dies so:

„Ich würde je nach Klient dort beginnen oder weiterfahren, wo ich sicher bin, dass Ressourcen vorhanden sind. Dies um den Prozess zu stärken.“

Person A bekräftigt dieses Argument so:

„Wo sind überhaupt schon Ressourcen da, die man einfach bewusst machen muss, damit der Betroffene sie wirklich nutzt? In einer Krisenzeit ist er blind für seine eigenen Ressourcen.“

Auch Person C sieht das so:

„Ich fange eigentlich eher bei den Stärken an. (...) Meistens sehen die Klienten in diesem Moment gar nicht, was sie alles in ihrem Leben schon geleistet haben.“

Bei der Frage, ob das **Modell** in der Beratung von Erwachsenen mit Umschulungsanspruch **hilfreich sein** könnte, sind sich die Befragten grösstenteils einig. Das Modell könnte aus verschiedenen Gründen hilfreich sein:

Einige der Befragten erwähnen in diesem Zusammenhang, dass das Modell alles beinhaltet, was der Berater in der Beratung abfragen und fördern soll.

Person D erwähnt in diesem Zusammenhang:

„Die Aspekte Optimismus, Hoffnung und Resilienz sind zentrale Konstrukte, die in der Beratung von Menschen mit einer Beeinträchtigung gefördert werden müssen.“

Person A betont:

„Die sozialen Ressourcen beinhalten einen Umsetzungsaspekt, der in der IV-Berufsberatung sehr wichtig ist. Wir beraten ja nicht nur, sondern sind auch bei der Umsetzung des Umschulungsplanes beteiligt. In diesem Zusammenhang ist das soziale Netzwerk (Anm. d. V. Mentoren, berufliches Netzwerk) sehr zentral und muss gestärkt werden.“

Andere betonen, dass das Modell eine grosse Hilfe sein könnte für die „Diagnose“ und die „Behandlung“ im Prozess.

Person E beschreibt dies so:

„Es könnte hilfreich sein, dieses Modell als mentale Landkarte als Berater zu haben, um zu identifizieren, warum der Prozess stockt und um meine Intervention gezielt einzusetzen.“

Als dritter Grund wird die Möglichkeit zur Veranschaulichung des Prozesses für den Klienten erwähnt.

Person B erklärt es so:

„Das Modell gibt beiden (Klient und Berater) Struktur und bietet eine Grundlage, die man bearbeiten könnte.“

Person D bekräftigt dieses Argument so:

„Man kann einem Klienten sehr gut aufzeigen, wo seine Ressourcen liegen und wo er noch Unterstützung braucht, um eine erfolgreiche Laufbahn zu beschreiten.“

Vereinzelt werden auch kritische Punkte genannt wie zum Beispiel, dass der Beratungsalltag oft pragmatischer sei und sich der Berater daher weniger an Modelle halte oder dass die Begrifflichkeiten für die Klientin schwierig zu verstehen sein könnten.

Auf die Frage, ob sich **das Modell speziell für Erwachsene mit IV-Umschulungsanspruch eigne**, antworten fast alle befragten Personen mit „ja“. Sie fügen hinzu, dass es sehr komplett ist und vieles abdecke, was in der Beratung von Bedeutung ist.

Dies formuliert Person D so:

„Ich glaube, dass sich das Modell speziell gut die Beratung von Erwachsenen mit Umschulungsanspruch eignet. Unser Klientel kommt in die Berufsberatung und geht von einer beruflichen Einschränkung aus. Es geht darum, was alles nicht mehr geht, deshalb ist es in der Beratung sehr wichtig, nach einem ressourcenorientierten Modell zu arbeiten, um den Fokus darauf zu legen, was eben noch geht. Das gibt den Klienten Hoffnung und fördert den Optimismus. Diese zwei Konstrukte sind der zentrale Motor für die Begleitung in der Umschulungsphase.“

Person G betont auch die Wichtigkeit der psychologischen Ressourcen für die IV-Berufsberatung:

„Unsere Klienten brauchen viele Interventionen zur Stärkung der psychologischen Ressourcen. Dies unterscheidet unsere Laufbahnberatung vielleicht von einer Laufbahnberatung, wie sie die öffentliche Berufsberatung anbietet, wo sich der Klient eher aus freien Stücken anmeldet.“

Im Speziellen wird erwähnt, dass der Wechselwirkung der Ressourcen (Anm. d. V. die Tandemfunktion der Ressourcen) eine zentrale Bedeutung beigemessen wird.

Person A sieht es so:

„Wenn ich Laufbahnberatung im IV-Kontext mache, muss ich mich für mindestens die Hälfte, wenn nicht für 80% der Themen blind machen. Ich muss 20% der relevanten Themen aussuchen und den Rest aus zeitlichen Gründen sein lassen. Im systemischen Sinn muss ich darauf vertrauen, dass der Rest aus dem System kommt, sprich: dass sich die Ressourcen gegenseitig verstärken und dass die Klientin im Sinne von Selbstmanagement ihre berufliche Laufbahn selbst in die Hand nimmt.“

Person G schliesst seine Ausführungen so ab:

„Das mit der Wechselwirkung zwischen den Ressourcen finde ich genial!“

Kritisch wird vereinzelt **bemerkt**, dass prozessorientierte Ressourcen und Change-Management-Ressourcen nicht erwähnt werden.

Person A erklärt dies so:

„Mir fehlen an diesem Modell die Prozesskompetenz und das Repertoire an Bewältigungsstrategien, im Sinne von Ressourcen die explizit aufgedeckt

und gefördert werden müssen. (...) Wir gehen immer von einer Krise aus und die ist manchmal mehrfach. Die Leute kommen mit mehreren Baustellen (Anm. d. V. Gesundheit, aber auch Soziales, Finanzielles) zu uns.“

Person A fügt weiter hinzu:

„Es ist ein Erklärungsmodell, das mich verstehen lässt, wo der Klient steht und mich fragen lässt, was der Klient braucht, damit er einen Schritt weiter kommt. Dazu müsste man nun einen Beratungsansatz ableiten, der das Ziel unserer Beratung, die Begleitung und die Kontextfaktoren berücksichtigt.“

Person B fügt hinzu:

„Das Modell ist nicht selbsterklärend, oder nicht genügend. Zum Teil werden Fachausdrücke gebraucht, die selbst unter Fachleuten verwirrend sind.“

Als **sinnvolle Ergänzung des Modelles** wird von einzelnen Befragten Folgendes vorgeschlagen:

- Die Versicherungsleistungen bei den Sozialressourcen
- Coping Ressource als zentrale Ressource für erfolgreiche Karriere-Entwicklung
- Prozessbeschreibung
- Beratungsansatz für IV-Berufsberatung im Rahmen des Umschulungsanspruches
- Begrifflichkeit vereinfachen oder kurz erklären

Person D dazu:

„Das Modell bildet nicht den ganzen IV-Prozess von der Anmeldung, der Abklärung, über die Eingliederung (Anm. d. V. in dieser Phase findet die Berufsberatung statt), bis hin zur Rentenprüfung ab. Es geht in diesem Modell nur um die Beratungsphase. Es ist ein Beratungstool.“

Abschliessend meint Person G:

„Man müsste es ausprobieren, ob es praxistauglich ist. Man müsste mal eine Zeit lang damit arbeiten, etwa 20 Erwachsene anhand dieses Modelles beraten und begleiten und dann ein Fazit aus der Sache schliessen.“

4.3 Forschungsfrage 3: Konkrete Interventionen für die Beratung mit dem „Karriere-Ressourcen“-Modell

Die befragten Personen werden angehalten, spontan, aus der Betrachtung des Modelles konkrete Interventionen für die Beratung von Erwachsenen mit Um-
schulungsanspruch bei der IV abzuleiten.

| Ressource | Intervention |
|----------------------|---|
| Identitätsressourcen | <p>Person F und E: „Testungen (Persönlichkeitstest, Leistungstests) machen“.</p> <p>Person F: „Schnupperlehren durchführen, um Selbst- und Fremdbeurteilung gegenüber stellen zu können“.</p> <p>Abklärungen an einem Arbeitsplatz durchführen</p> <p>Person G: „Workshops in Einzelberatung durchführen“.</p> <p>Person A: „Zielkarten für Visionsentwicklung“.</p> <p>Person D: „Mit Bildern arbeiten“.</p> <p>Person B: „Stelleninserate analysieren und Tätigkeiten unterstreichen, die die Klientin interessiert, damit ein Interessensfeld aufgedeckt werden kann“.</p> |
| Humanressourcen | <p>Person F: „Berufsinterview machen, um sich ein Bild über einen Beruf machen können“.</p> <p>Person E: „Recherche am PC über die Berufe und die Ausbildungen machen mit Vergleichskriterien“.</p> <p>Person E: „Wissensvermittlung über Berufsbildungssystem“.</p> <p>Person E: „Bewerbungsdossier erarbeiten“.</p> <p>Person B: „Fragebögen abgeben, um die Schlüsselkompetenzen und die Fachkenntnisse erfassen zu können“.</p> |
| Sozialressourcen | <p>Person F: „Schnupperlehre im 1. Arbeitsmarkt oder im geschützten Rahmen absolvieren um Kontakte zu knüpfen“.</p> <p>Person E: „Lehrfirmenverzeichnis abgeben (Lefi), Hinweise über Berufsverbände geben“</p> <p>Netzwerk des Beraters oder der IV zur Verfügung stellen als Türöffner.</p> <p>Person A: „Gruppenworkshops anbieten, in denen das sozia-</p> |

| | |
|---------------------------|---|
| | <p>le Netzwerk der Klienten aufgezeichnet wird und durch Inputs der Teilnehmer ergänzt wird“.</p> <p>Frau B: „Im Gespräch mit dem Klienten kann man herausfinden, ob das soziale System drumherum positiv oder negativ ist“.</p> |
| Psychologische Ressourcen | <p>Person D: „Gruppenworkshops anbieten, in denen ein Kommunikationstraining stattfindet“.</p> <p>Aufgaben geben, um Klient in die Verantwortung zu ziehen</p> <p>Person F und B: „Reflexion anregen (Was können Sie besonders gut? Zurück blicken und auf momentane Situation transferieren)“.</p> <p>Bewältigungsstrategien bewusst machen, offenlegen</p> <p>Alle: „Loben“.</p> <p>Person B: „Situationen, Zustände und Verhalten der Klienten erklären und kontextualisieren“.</p> <p>Person G und D: „Hoffnung geben durch: Finanzielle Absicherung durch IV-Taggelder, Alternativen generieren, als Berater auf Grund der eigenen Berufserfahrung Zuversicht ausstrahlen, von vergleichbaren Fällen erzählen“.</p> <p>Person G und B: „Den Klienten etwas zutrauen“.</p> <p>Person E: „Beziehungsarbeit leisten“.</p> <p>Person B: „Durch paradoxe Fragen Verhalten bewusst machen“.</p> <p>Person B: „Um die Selbstwirksamkeit zu stärken, Fragen stellen wie ‚Was haben Sie dazu beigetragen, dass es so gut herausgekommen ist?‘“.</p> <p>Person D: „Beim Abschlussgespräch das ganze Modell zur Hand nehmen und eine Reflexion über die Situation am Anfang des Prozesses im Vergleich zur heutigen Situation anregen.“</p> |

| | |
|--|--|
| | Dies bildhaft gezeigt durch vergrößerte Ressourcenfelder. Somit kann ein Weg sichtbar gemacht werden“. |
|--|--|

Tabelle 2: Konkrete Interventionen zur Stärkung der Karriere-Ressourcen im Modell von Hirschi (2012).

| Ressource | Berufliche Massnahme/Integrationsmassnahmen der IV im Rahmen einer Umschulung |
|---------------------------|---|
| Identitätsressourcen | Person F und D und E: „Eine BEFAS machen, um Selbstklarheit und Zielklarheit zu gewinnen“. |
| Humanressourcen | Person C und E und A: „Mit einer Ausbildung/Weiterbildung fördern wir das Humankapital“. |
| Sozialressourcen | Person E: „Arbeitgeber finden, die die IV als Integrationsversicherung wahrnehmen“. Person G: „Durch ein Arbeitstraining oder eine Abklärung lassen sich auch wieder neue Kontakte herstellen und der Klient kann von deren Netzwerk profitieren“. |
| Psychologische Ressourcen | Person C: „Aufbautraining mit dem Ziel, dass sich der Klient erfahren kann“. Person D: „Alle IV-Massnahmen haben einen Einfluss auf die psychologischen Ressourcen“. Person G: „Durch eine Abklärung kann der Optimismus und die Selbstwirksamkeit gestärkt werden, denn der Klient muss sich mit sich selber auseinandersetzen und merkt plötzlich, dass er viele Tätigkeiten uneingeschränkt ausführen kann“. |

Tabelle 3: Zuordnung der beruflichen Massnahmen/Integrationsmassnahmen der IV zu den Karriere-Ressourcen des Modells von Hirschi (2012)

Person C meint zum Selbstmanagement:

„Nach einer Umschulung ist der Prozess für die Klientin nicht abgeschlossen, für die IV-Berufsberatung schon. Deshalb sehe ich mich als Beraterin

so, dass ich den Klienten Werkzeuge in die Hand gebe, damit sie nach Abschluss selbstverantwortlich, handelnd weitergehen können. Ich versuche also die Selbstaktivierung zu fördern“.

Person B fasst so zusammen:

„Alle IV-Massnahmen zielen darauf ab, Ressourcen zu stärken, die sich wiederum selbst verstärken. Daher finde ich es schwierig, die Massnahmen den einzelnen Ressourcen zuzuordnen.“

5 Diskussion und Interpretation der Ergebnisse

In dieser Arbeit geht es darum herauszufinden, welche Rolle Laufbahnthorien und insbesondere das „Karriere-Ressourcen“-Modell von Andreas Hirschi (2012) in der Begleitung von Erwachsenen im Rahmen einer Umschulung bei der IV-Berufsberatung spielen und welche konkrete Interventionen sich aus dem erwähnten Modell für die Beratung ableiten lassen.

Im ersten Teil wurden die relevanten theoretischen Grundlagen präsentiert, um die Fragestellung in einen Kontext einbetten zu können. Es sind dies:

- die Invalidenversicherung (IV) und die IV-Berufsberatung
- die meistgenannten Laufbahnthorien
- das „Karriere-Ressourcen“-Modell von Andreas Hirschi (2012).

Im zweiten Teil wurden aus der Theorie und der Praxis drei Forschungsfragen abgeleitet, die zur Entwicklung des Interviewleitfadens für die Experteninterviews dienten. Diese Forschungsfragen wurden durch sieben qualitative Interviews überprüft. Die Ergebnisse der Untersuchung wurden ausgewertet, deduktiven und induktiven Kategorien zugeordnet und präsentiert.

In Kapitel 5 werden nun die Resultate anhand der Fragestellungen diskutiert und interpretiert. Im Kapitel 5.2 wird ein Fazit über die Ergebnisse der Untersuchung gezogen und mit der Theorie in Verbindung gebracht.

5.1 Beantwortung der Fragestellung

F1: Welche Rolle spielen Laufbahnthorien in der IV-Berufsberatung?

Laufbahnthorien dienen der Erklärung oder Vorhersage des Berufswahlverhaltens einer Person (Üstünsöz-Buerer, 2015), der Klärung der Fragestellung der Klientin und befähigen sie zu einer Entscheidung (Brooks, 1994).

Aus der Untersuchung geht hervor, dass die meisten Klienten, die im Rahmen einer IV-Umschulung die Beratung aufsuchen, zuerst einmal von zwei Fragestel-

lungen geleitet sind. Diese kreisen um das Thema „berufliche Standortbestimmung“ und „Finanzielles“.

Die IV-Berufsberatenden schalten somit zuerst eine Abklärungsphase ein, bevor sie einen Umschulungsplan zur Kostenübernahme seitens der IV beantragen (Entscheidungsphase). Danach geht es in die Planungs- und Umsetzungsphase bis der Klient im besten Falle erfolgreich eingegliedert ist. Dies bedeutet, dass der Klient eine Ausbildung oder eine Weiterbildung erfolgreich abgeschlossen hat und sich somit neuqualifiziert und rentenausschliessend auf Stellensuche gehen kann.

Die Untersuchung zeigt, dass in der Abklärungsphase verschiedene Laufbahnthorien angewendet werden. Erwähnt werden hauptsächlich die Zuordnungstheorie von Holland, die Entwicklungstheorie von Super und die Stress- und Copingstheorie von Lazarus. Vereinzelt wird auch die Lerntheorie von Bandura erwähnt. Alle gemeinsam ist die Anwendung einer Entscheidungstheorie, um die Anzahl generierter Ideen zu reduzieren und auf IV-Kompatibilität (IV-Kriterien wie: zumutbar, einfach und zweckmässig, gleichwertig, realistisch) zu überprüfen.

Die Praxis zeigt somit, dass verschiedene Theorien, auch in Kombination, verwendet werden, um der Vielschichtigkeit der Fragestellung der Klienten gerecht werden zu können.

Für die Beratenden ist daher das Wissen über Laufbahnthorien wichtig, denn die Theorien dienen als Stütze für die Begleitung des Beratungsprozesses und für die Anwendung der Fragebögen. Die Vielfalt der Theorien ist bedeutend, um für jeden Klienten zum passenden Zeitpunkt die richtige Intervention aus der Theorie ableiten zu können. Theoriegeleitetes Tun in der Praxis erhöht die Professionalität der Beratenden und erhöht die Legitimation ihres Handelns.

Dabei darf nicht ausser Acht gelassen werden, dass im Alltag Theorien entweder implizit, auf einer geschulten Intuition basierend, angewendet werden oder eine nicht allzu grosse Rollen spielen. Dies lässt sich einerseits erklären, dass die Beratenden unter Zeitdruck stehen und durchschnittlich drei Gespräche pro Klientin zur Verfügung stellen können und andererseits auch die grosse berufliche Erfahrung der Befragten es ihnen ermöglicht, sich auf ein intuitives Handeln zu verlassen.

Die befragten IV-Berufsberatenden fügen hinzu, dass für die Beratung von Erwachsenen mit einer Beeinträchtigung keine getrennte Laufbahntheorie von Nöten ist, dass die vorhandenen Theorien ausreichen. Wichtig erscheint ihnen, dass folgende Aspekte bei der Auswahl der zu verwendenden Theorie beachtet werden:

- Berücksichtigung des Anlasses der Beratung (Krankheit oder Unfall) und deren Auswirkungen auf die betroffene Person (Krise, Transition, Übergang)
- Ressourcenorientierung
- auf entscheidungstheoretischer Basis aufbauend, damit ein Umschulungsplan mit Antrag auf Kostenübernahme erstellt werden kann

Zusammenfassend kann aus der Erhebung abgeleitet werden, dass die in der Beratung verwendeten Laufbahntheorien multipel sind und somit der Komplexität der Fragestellungen der Klienten eher gerecht werden. Weiter kann interpretiert werden, dass das Wissen über Laufbahntheorien zur Professionalität der Beratung beiträgt, dass aber gleichzeitig in der Praxis eine intuitive, implizite Anwendung deren stattfindet. Die Praxis hat zudem gezeigt, dass für die Beratung von Erwachsenen mit einer Beeinträchtigung, die den Umschulungsanspruch der IV erfüllen, eine ressourcenorientierte, entscheidungstheoretische Laufbahntheorie bevorzugt, welche die Krisensituation berücksichtigt.

F2: Eignet sich das integrative „Karriere-Ressourcen-Modell (Hirschi, 2012) speziell für die IV-Berufsberatung?

Die befragten Personen kennen das Modell nicht und finden in diesem mit Leichtigkeit positive Aspekte.

Der Auftrag der IV-Berufsberatung im Rahmen einer Umschulung von Erwachsenen liegt auf der Ebene der Human-/Identitäts-Ressourcen. Das IV-Gesetz sieht vor, dass durch geeignete Massnahmen, die Arbeitsmarktfähigkeit des Klienten gesteigert wird, damit seine Restarbeitsfähigkeit optimal, rentenbeeinflussend genutzt werden kann. Erfolgreich eingegliedert nach einer IV-Umschulung heisst, eine Ausbildung/Weiterbildung erfolgreich abgeschlossen zu haben.

Gleichzeitig zeigt das „Karriere-Ressourcen“-Modell (Hirschi, 2012), dass eine erfolgreiche Karriere-Entwicklung begünstigt wird, wenn auch die Sozialressourcen und die psychologischen Ressourcen bewusst gemacht und gestärkt werden. Vor allem die psychologischen Ressourcen sind, laut den Experten aus der Praxis, von zentraler Bedeutung in der Beratung von Menschen mit einer Beeinträchtigung. Diese aufzudecken und zu fördern stärkt den Prozess von der Abklärung bis zur Umsetzung des Umschulungsplanes. Weiter wird der dynamische Ansatz mit der gegenseitigen Verstärkung der Ressourcen positiv bewertet. Dies entlastet die Beratenden zum Teil, da sie unter Zeitmangel leiden und daher nur gezielt intervenieren können.

Das Modell wird als hilfreich für die Beratung empfunden, da es Erklärungsansätze liefern kann, wenn der Prozess stockt und den Beratenden zur Entwicklung gezielter Interventionen anregt.

Eine Beratungsperson erkennt im Modell ganz klar ein Beratungstool, das für die Abklärungsphase sehr hilfreich sein kann. In diesem Zusammenhang soll erwähnt werden, dass für die Beratenden die gezielte Förderung der psychologischen Ressourcen und der Sozialressourcen auch während der Umschulungsphase sehr wichtig ist.

Von der Hälfte der Befragten wird eher kritisch bemerkt, dass die Begrifflichkeiten schwierig und in deren Bedeutung nicht ganz klar sind. Dies kommt vor allem dann zum Tragen, wenn das Modell zur Veranschaulichung für die Klientin benutzt wird. Auch wird immer wieder erwähnt, dass speziell für die Verwendung in der IV-Berufsberatung die ausdrückliche Nennung von Coping-Strategien bei den psychologischen Ressourcen wünschenswert ist.

Die Experten aus der Praxis sind sich einig, dass sich das „Karriere-Ressourcen“-Modell von Andreas Hirschi (2012) gut für die Begleitung von Erwachsenen im Rahmen einer IV-Umschulung eignet. Bei den erwähnten Ressourcen geht es um zentrale Ressourcen für eine erfolgreiche Karriere-Entwicklung, wobei die Förderung der psychologischen Ressourcen und der Sozialressourcen einen besonderen Stellenwert in der Beratung hat.

Als sinnvolle Ergänzung sehen einzelne eine Einbettung des Modelles in einen Beratungsansatz. Andere empfehlen die Versicherungsleistungen der IV bei den Sozialressourcen zu erwähnen.

Nicht zu Letzt geht aus allen Interviews hervor, dass dieses Modell den Entscheidungsprozess vor der Erstellung des Umschulungsplanes nicht abbildet. Es scheint den IV-Berufsberatern wichtig zu sein, im Prozess von der Abklärungsphase bis hin zur Erstellung und Umsetzung des Umschulungsplanes, eine Entscheidungsphase einschalten zu können. Diese ist für die Invalidenversicherung als Rechtsanwenderin und damit für die IV-Berufsberatenden von zentraler Bedeutung, da es sich in diesem Kontext nicht um eine freie Berufswahl handelt. Es werden von den Beratenden nur Umschulungspläne zur Kostenübernahme beantragt, die unter Berücksichtigung von Neigung und Interessen der Klienten den IV-Kriterien (wie in Kapitel 2.1.3 beschrieben) entsprechen.

F3: Was kann man von diesem Laufbahnmodell (Hirschi, 2012) für die Praxis ableiten (konkrete Interventionen)?

Die befragten Personen generieren schnell passende Interventionen zu allen vier Ressourcenbereichen. Dies spricht für das Modell, das die Fantasie der Beratenden anregt und für die Kompetenz der Beratungspersonen, die aus einem reichen Repertoire an Interventionen zurückgreifen können (vergleiche dazu Kapitel 4.3).

Bemerkenswert ist zudem die Fülle an generierten Interventionen zur gezielten Förderung der psychologischen Ressourcen. Dies bestätigt die Wichtigkeit dieses Bereiches in der Arbeit mit Erwachsenen im IV-Kontext.

Zur Untermauerung einzelner Interventionen dieser psychologischen Ressourcen werden hier ein paar Zitate aus der Theorie aufgeführt. Lang von Wins und Triebel (2012) betonen, dass nach den Ressourcen gefragt werden sollte, „die der Person geholfen haben, sich aus der Krise (hier: früheren Krisen) herauszuarbeiten. Die Klienten sollten feststellen, welche Ressourcen ihnen innewohnen und durch welche Fähigkeiten sie selbst in der Lage waren, eine heilende Besserung in ihrem Leben zu erwirken“ (S. 72).

Durch die bereits erwähnte Intervention der Lebenslinie (Lang von Wins & Triebel, 2012) liessen sich bereits positiv bewältigte Krisen und den verwendeten Strategien sichtbar und für die aktuelle Situation nutzbar machen.

Auch die bereits erwähnte Blindheit für die eigenen Ressourcen wird von der Theorie bestätigt.

Hirschi (2014) fasst einen möglichen Interventionen-Katalog so zusammen:

- Persönlich wichtige und realistische Ziele und Zwischenziele definieren
- Mögliche Hindernisse zur Zielerreichung identifizieren und Strategien entwickeln, wie mit diesen Hindernissen umgegangen werden kann (Antizipation)
- Alternative Wege zum Ziel bestimmen
- Die vier Ressourcen aktivieren
- Konkrete nächste Schritte planen

Als letzter Punkt wurde gefragt, wie sich das Angebot der IV in Form von beruflichen Massnahmen oder Integrationsmassnahmen den vier Ressourcen zuordnen lasse.

Die befragten Personen kommen zum Schluss, dass die beruflichen Massnahmen/Integrationsmassnahmen sich gut den vier Ressourcenbereichen zuordnen lassen, so dass „eine umfassende Steigerung der Karriere-Ressourcen als Summe dieser vier Bereiche erreicht werden kann“ (Hirschi, 2010, S. 195).

5.2 Kritische Betrachtung der Untersuchung

Die qualitative Untersuchungsmethode und die Auswertung anhand von deduktiven und induktiven Kategorien haben sich zur Beantwortung der Forschungsfragen als geeignet herausgestellt. Der nach den Forschungsfragen strukturierte Interviewleitfaden ermöglichte dem Interviewer das Gespräch gezielt zu leiten, um vergleichbare Antworten zu bekommen und gleichzeitig liess er auch Raum für ein authentisches und offenes Fachgespräch.

Durch ähnliche und wiederkehrende Fragen zu den zwei Themenbereichen – Rolle von Laufbahntheorien und des „Karriere-Ressourcen“-Modells (Hirschi, 2012) in der Begleitung von Erwachsenen im Rahmen einer Umschulung bei der IV-Berufsberatung – wurde der Interviewte sachte an die Thematik herangeführt und eine differenzierte Aussage wurde möglich.

Die Stichprobe wurde so zusammengesetzt, dass Experten aus zwei IV-Beratungsteams mit unterschiedlichem Alter und Anzahl Berufsjahre innerhalb der IV-Berufsberatung (mind. 5) befragt wurden, um eine möglichst fundierte und kulturunabhängige Aussage zu bekommen. Einzig das Geschlechterverhältnis bei den befragten Experten war nicht ausgewogen. Es handelte sich bei den Befragten um sechs Frauen und einem Mann.

Alle mündlich oder per E-Mail für ein 1 -1 ½ stündiges Interview angefragten Personen haben zugesagt. Dies obwohl die anfängliche Skepsis gegenüber einer Expertenauskunft zu Laufbahnthorien in der Praxis teilweise gross war.

5.3 Fazit und Ausblick

Laufbahnprobleme aus der Praxis der IV-Berufsberatung sind vielschichtig und komplex. Daher entnehmen die Beratenden Anhaltspunkte aus verschiedenen Laufbahnthorien. Dies ist Teil einer professionellen Haltung des Beratenden. Gleichzeitig wird auch sichtbar, dass für die Hälfte der Befragten die explizite Anwendung von Laufbahnthorien in der Praxis zweitrangig ist.

Das „Karriere-Ressourcen“-Modell von Andreas Hirschi (2012) bietet sich als geeignetes Modell für die Begleitung von Erwachsenen im Rahmen einer Umschulung bei der IV-Berufsberatung an.

Es handelt sich um ein ressourcenorientiertes Modell, das der speziellen Ausgangslage, d. h. die ungewollte berufliche Neuorientierung ausgelöst durch eine Krankheit oder einen Unfall, Rechnung trägt. Das explizite Erwähnen von psychologischen Ressourcen (Selbstwirksamkeit, Resilienz, Optimismus und Hoffnung) als zentrale Karriere-Ressource ist in der IV-Berufsberatung von grosser Bedeutung.

Dass dem „Karriere-Ressourcen“-Modell grosses Potenzial in der IV-Berufsberatung beigemessen wird, wird auch dadurch bestätigt, dass theoriegeleitete Interventionen möglich sind.

Die Liste der erwähnten Interventionen ist nicht vollständig und nicht abgeschlossen. Diese könnte erweitern und konkretisieren werden, indem ein Methodenkotter dazu erstellen würde. Die Verfasserin dieser Arbeit könnte sich durchaus vor-

stellen, zu jeder zu verstärkenden Ressource einen Interventionskatalog mit genauen Beschreibungen und den passenden Arbeitsblättern zusammen zu stellen. Dies würde aber den Rahmen dieser Arbeit sprengen.

Um einen Klienten bei einer (unfreiwilligen) Neuorientierung im IV-Kontext professionell beraten zu können, bräuchte es neben einem ressourcenorientierten Laufbahnmodell, das den psychologischen Ressourcen grosses Gewicht beimisst, eine Darstellung, die den ganzen Prozess von der IV-Anmeldung über die beruflichen Massnahmen bis hin zu der Rentenprüfung abbildet. Darin fände dann auch der Entscheidungsprozess, der vor der Erstellung des Umschulungsplanes stattfindet und die Berufswahl nach IV-Kriterien beurteilt, seinen Platz.

Literaturverzeichnis

- Bengel, J. & Koch, U. (2000). Grundlagen der Rehabilitationswissenschaften. Themen, Strategien und Methoden der Rehabilitationsforschung. Berlin: Springer
- Bolles, R. N. (2012). Durchstarten zum Traumjob. Das ultimative Handbuch für Ein-, Um- und Aufsteiger. Campus Verlag: Frankfurt/New York
- Brooks, L. (1994). Berufsberatung: Praxis und Methoden. In: D. Browns & L. Brooks. Karriere-Entwicklung (S. 493 – 510). Klett-Cotta: Stuttgart
- Brown, D. & Brooks, L. (1994). Karriere-Entwicklung. Klett-Cotta: Stuttgart
- Bürgi, A. & Eberhart, A. (2006). Beratung als strukturierter und kreativer Prozess. Ein Lehrbuch für die ressourcenorientierte Praxis. Göttingen: Vandenhoeck & Ruprecht
- Busshoff, L. (1898). Berufswahl. Theorien und ihre Bedeutung für die Praxis der Berufsberatung. Stuttgart, Berlin, Köln: Verlag W. Kohlhammer
- Busshoff, L. (2009). Berufsberatung als Unterstützung von Übergängen in der beruflichen Entwicklung. In: R. Zihlmann (Hrsg.). Berufswahl in Theorie und Praxis (S. 9-84). Zürich: Sauerländer
- Diesbrock, T. (2011). Ihr Pferd ist tot? Steigen Sie ab! Campus Verlag: Frankfurt
- Gasteiger, R. M. (2014). Laufbahnentwicklung und –beratung. Berufliche Entwicklung begleiten und fördern. Göttingen: Hogrefe
- Hirschi, A. (2010). Career Services zur Steigerung von Karriere-Ressourcen. Das Hochschulwesen, 6, 193-197
- Hirschi, A. (2010). Theoretische und empirische Grundlagen der Angebotsplanung des Career Services an der Leuphana Universität Lüneburg. Forschungsberichte des Career Service der Leuphana Universität Lüneburg
- Hirschi, A. (2011). Wirksames Karriere-Coaching: Ein Grundlagenmodell. In Organisationsberatung, Supervision, Coaching, 3 (18), S. 301-315
- Hirschi, A. (2012). The career resources model: an integrative framework for career counsellors. British Journal of Guidance & Counseling. 40 (4). 369-383
- Hirschi, A. (2013). Hope as a Resource for Self-Directed Career Management: Investigating Mediating Effects on Proactive Career Behaviors and Life and Job Satisfaction. In : Journal of Happiness Studies. Vol. 15(6)

- Hirschi, A. (2013). Berufswahltheorien – Entwicklung und Stand der Diskussion. In Brüggemann, T. & Rahn, S. (Hrsg.): Berufsorientierung. Ein Lehr- und Arbeitsbuch (S. 27-41). Waxmann
- Hirschi, A. (2014). Hoffnung als Karriere-Ressource. In: Panorama 5, S. 24
- Holland, J.L. (1985). Making vocational choices. A theory of vocational personalities and work environments. Englewood-Cliffs, NJ : Prentice Hall
- Hohner, H.-U. (2006). Laufbahnberatung. Wege zur erfolgreichen Berufs- und Lebensgestaltung. Bern: Huber
- Hohner, H. U., Hoff, E. H. (2007). Berufliche Entwicklung und Laufbahnberatung. In Petermann, F. & Schneider W. (Hrsg.): Enzyklopädie der Psychologie, Reihe Entwicklungspsychologie, Angewandte Entwicklungspsychologie, 7
- Hurni, L. (2007). Forschung für die Laufbahnberatung. Eine Standortbestimmung im Auftrag des SVB. Zürich: SVB
- Hurni, L. (2008). Professionalität in der Laufbahnberatung. In Läge, D. & Hirschi, A. (Hrsg.): Berufliche Übergänge. Psychologische Grundlagen der Berufs-, Studien- und Laufbahnberatung (S. 35- 54). Zürich: LIT Verlag GmbH
- Jungo, D & Albrecht, E. (2012). Positive Psychologie in der beruflichen Beratung. In Ch. Steinebach, D. Jungo, R. Zihlmann (Hrsg.), Positive Psychologie in der Praxis. Anwendung in Psychotherapie, Beratung und Coaching (S. 195 – 202). Weihenheim, Basel: Beltz
- Kälin, K., Michel-Alder, E., Schmid-Keller, S. (2003). Sich selbst managen: Die eigene Entwicklung im beruflichen und privaten Umfeld gestalten. Thun: Ott Verlag.
- Krumboltz, J.D., Mitchell, A.M., Jones, G.B. (1976). A social learning theory of career selection. *Counselling Psychologist*, 6. S. 71-81
- Lang-von Wins, T. & Triebel, C. (2012). Kompetenzorientierte Laufbahnberatung. Berlin: Springer
- Lang-von Wins, T., Mohr, G. & von Rosenstiel, L. (2004). Kritische Laufbahnübergänge: Erwerbslosigkeit, Wiedereingliederung und Eintritt in den Ruhestand. In: H. Schuler (Hrsg.), Enzyklopädie der Psychologie, Serie III Wirtschafts-, Organisations- und Arbeitspsychologie, Band 3 Organisationspsychologie-Grundlagen der Personalpsychologie (S. 1113-1189). Göttingen: Hogrefe
- Läge, D. & Hirschi, A. (Hg.). (2008). Berufliche Übergänge – Grundlagen für die Berufs-, Studien- und Laufbahnberatung. Zürich/Münster: LIT

- Lazarus, R.S. & Launier, R. (1981). Stressbezogene Transaktionen zwischen Person und Umwelt. In J.R. Nitsch (Hrsg.): Stress, Theorien, Untersuchungen, Massnahmen (S. 213-259). Bern: Huber
- Mayring, P. (2002). Einführung in die qualitative Sozialforschung. Weinheim und Basel: Beltz Verlag
- Meuser, M. & Nagel, U. (1991). ExpertInneninterviews - vielfach erprobt, wenig bedacht: ein Beitrag zur qualitativen Methodendiskussion. Abrufbar unter: <http://nbn-resolving.de/urn:nbn:de:0168-ssoar-24025> [27.09.2015].
- Mörth, M., Söllner, I. (2005). Handbuch für die Berufs- und Laufbahnberatung. 2 Bände. Tübingen: dgvt oder Göttingen: Vandenhoeck und Ruprecht.
- Schär, M., Flückiger, Ch., Grosse Holtforth, M. (2012). Ressourcenorientierte Psychotherapie. In Ch. Steinebach, D. Jungo, R. Zihlmann (Hrsg.), Positive Psychologie in der Praxis. Anwendung in Psychotherapie, Beratung und Coaching (S. 129 – 137). Weinheim, Basel: Beltz
- Scheidt, B. (2009). Neue Wege im Berufsleben. Ein Ratgeber-, Kurs- und Arbeitsbuch zur beruflichen Neuorientierung. Bielefeld: Bertelsmann
- Schlossberg, N. K., Waters, E. B., Goodman, J. (1995). Counseling adults in transition. Linking practice with theory. Springer publishing company: New York
- Schreiber, M. (2005). Entscheidungstheoretische Aspekte der Ausbildungs- und Berufswahl von Jugendlichen. Eine empirische Untersuchung zur Rolle unterschiedlicher Entscheidungsstile für den subjektiven Erfolg bei der Ausbildungs- und Berufswahl. Göttingen: Cuvillier
- Schreiber, M (2008). Ausbildungs- und Berufswahl als Entscheidung. Vier verschiedene Entscheidungsstile und deren Zusammenhang mit einer erfolgreichen Ausbildungs- und Berufswahl bei Jugendlichen. In Läge, D. & Hirschi, A. (Hrsg.). Berufliche Übergänge. Psychologische Grundlage der Berufs-, Studien- und Laufbahnberatung. Wien: LIT Verlag
- Seifert, K. U. (1988). Berufswahl und Laufbahnentwicklung. In D. Frey, C. Graf Hoyos & D. Stahlberg (Hrsg.), Angewandte Psychologie – Ein Lehrbuch (S. 188 – 204). Weinheim: Psychologie Verlags Union.
- Super, D. E. (1994). Der Lebenszeit-, Lebensraumansatz der Laufbahnberatung. In: D. Brown & L. Brooks, Karriere-Entwicklung (S. 211 – 280). Stuttgart: Klett-Cotta

- Steinebach, Chr. (2012). Resilienz. In: Chr. Steinebach, D. Jungo & R. Zihlmann. Positive Psychologie in der Praxis. Anwendung in Psychotherapie, Beratung und Coaching (S. 95 – 101). Weinheim, Basel: Beltz
- Üstünsöz-Beurer, D. (2015). Berufswahltheorien. In M. A. Wirtz (Hrsg.), Dorsch – Lexikon der Psychologie. Abgerufen am 15.4.2015, unter:
<https://portal.hogrefe.com/dorsch/berufswahltheorie>
- van der Brug, J. & Locher, K. (1997). Unternehmen Lebenslauf. Biographie, Beruf und persönliche Entwicklung. Ein Workshop für alle, die ihr Arbeitsleben bewusst gestalten wollen. Stuttgart: Urachhaus
- Zihlmann, R. (2009). Berufs- und Laufbahnberatung. In Zihlmann, R. (Hrsg.). Berufswahl in Theorie und Praxis. Konzepte zur Berufswahlvorbereitung und Beratung unter veränderten wirtschaftlichen und gesellschaftlichen Bedingungen. Bern: SDBB

Onlinequellen:

- Bundesamt für Sozialversicherung (2015). Statistiken zur sozialen Sicherheit. IV-Statistik 2014. Abrufbar unter: www.bsv.admin.ch
- Bundesgesetz über die Invalidenversicherung (IVG): www.admin.ch
- Verordnung über die Invalidenversicherung (IVV): www.admin.ch
- Kreisschreiben „Berufliche Eingliederung“ (KSBE): www.admin.ch
- Die Invalidenversicherung im historischen Lexikon der Schweiz: www.hls-dhs-dss.ch
- Informationen über den Beruf des Berufsberaters: www.berufsberatung.ch

Anhang

Kategoriensystem

Rolle von Laufbahntheorien in der IV-Berufsberatung

| Hauptkategorien | Unterkategorien | Häufigkeit |
|---------------------------------------|--|------------|
| Typische Fragestellungen des Klienten | Berufliche Standortbestimmung Geeigneter Beruf mit der Einschränkung? (F, G, B, A) Finde ich einen Beruf, der mich gleichermassen erfüllt? (D) Sinnvolle, auf Erstberuf-aufbauende Weiterbildung? (F) Wie geht es beruflich weiter? (E) | 6 von 7 |
| | Finanzielles Wie geht es finanziell weiter/Wie unterstützt mich die IV? (G, E, B, D, A, C) Rente? (E) Habe ich nach der Umschulung eine Stelle/einen Platz im Arbeitsmarkt? (B, D, A) | 6 von 7 |
| Vorgehensweise in der Beratung | Abklären Ressourcen aufdecken/identifizieren (A, B, C, D, E, F, G) Recherchieren (B, E) Perspektiven entwickeln (C,D, B, E, G) | 7 von 7 |
| | Umschulungsplan nach IV-Kriterien erstellen (A, B, C, D, E, F, G) Aufbautraining organisieren, wenn nötig (A) | 7 von 7 |
| | Umsetzen (A, B, C, D, E, F, G) Bewerbungsschreiben, CV erstellen (E) | 7 von 7 |
| Zuordnung Laufbahntheorie - | Verschiedene Theorien (A, B, C, D, E, F, G) Zuordnung/Holland (F, E, D, A) | 7 von 7 |

| | | |
|--|--|---|
| Vorgehensweise | Entwicklung/Super (G, B, A, C) Coping/Bewältigung (G, E, B, D, A) Lernprozess/Umlernen (G, B) Entscheidungsprozess + Einschränkungsprozess nach IV-Gesetz (G, E, B, D, A, C) Zuweisung (D) | |
| Rolle von Laufbahntheorien in der Praxis | <p>Gross Theoretischer Hintergrund ist wichtig für die Anwendung von Fragebögen (C, D, G, F) Wissen über Theorien als Stütze für die Beratung (C, D, B, E, G) Vielfalt an Theorien ist wichtig, um für jeden Klienten die passende zu finden (D, B, E, G) Theorien bieten Erklärungsversuche (E, G, A) Professionalität/Legitimation (G, F)</p> <p>Mittel Implizite Anwendung der Theorien, geschulte Intuition bei der Anwendung (F, D)</p> <p>Niedrig Im Alltag spielen Theorien dann doch keine allzu grosse Rolle (E, G, F)</p> | <p>7 von 7</p> <p>2 von 7</p> <p>3 von 7</p> |
| Wichtigkeit einer getrennten Laufbahntheorie für Erwachsene mit einer Beeinträchtigung | <p>Relevant</p> <p>Nicht relevant Braucht es nicht (F,G, D, C)</p> | <p>0 von 4 (Bei A, B und E keine Aussage dazu)</p> <p>4 von 4</p> |

| | | |
|--|--|---------|
| | gängige Theorien reichen aus (G, D, C) | |
| Schwerpunktt Themen, die eine für die IV-Berufsberatung geeignete Theorie, enthalten müsste. | Bewältigungsprozess miteinbeziehen Der Anlass der Beratung wäre in einer Theorie zu berücksichtigen (E, B, D) Stadium des Bewältigungsprozesses mitberücksichtigen (D, E, A, G, F) | 6 von 7 |
| | Ressourcenorientierung Ressourcenorientierung müsste in der Theorie vorkommen (D, G) Die Berufsbiographie des Klienten müsste einen hohen Stellenwert haben (C) Selbstwirksamkeit stärken als Basis der Theorie (B, F) | 4 von 7 |
| | Vor der Erstellung des Umschulungsplanes, Ziel anhand der IV-Kriterien überprüfen IV-Rahmenbedingungen (keine uneingeschränkte Berufswahl) müssten Platz haben (A, B, C, D, E, F, G) | 7 von 7 |

Fazit: Laufbahnthorien ja, viele diverse je nach Situation und aktuelle Fragestellung, keine Reflexion über die Anwendung

Rolle des „Karriere-Ressourcen“-Modells (Hirschi) in der IV-Berufsberatung

| Hauptkategorien | Unterkategorien | Häufigkeit |
|----------------------------------|--|------------|
| Bekanntheitsgrad des Modells | Bekannt | 0 von 7 |
| | Nicht bekannt (A, B, C, D, E, F, G) | 7 von 7 |
| Erster Eindruck des Modelles | Positiv Aspekte Ressourcen stärken sich gegenseitig, dynamisches Modell leuchtet ein (F, A, C) Dem Zeitgeist entsprechend (G) Für IV zentrale psychologische Ressourcen sind abgebildet (E, D) | 6 von 7 |
| | Negative Aspekte Modell gibt wenig Orientierung (B) Schwierige Begrifflichkeit (D, B, F) | 3 von 7 |
| | Spezielles Stellenwert von sozialen Ressourcen ist gross (A, F) Berücksichtigt auch die bisherige Laufbahn (C) | 3 von 7 |
| Modell als Hilfe in der Beratung | Modell ist hilfreich Es beinhaltet alles, was ich in der Beratung abfrage und fördere (C, F) Modell kann eine grosse Hilfe sein für Diagnose und Behandlung (A, D, B, E) Geeignet um die Situation für den Klienten zu veranschaulichen (D, B, G) Das Konstrukt der Resilienz beinhaltet auch die Bewältigungsstrategien (F, D) Durch den dynamischen Ansatz kann ich darauf vertrauen, dass das System auch ihren Beitrag leistet (A) | 7 von 7 |

| | | |
|---|---|--|
| | <p>Kritikpunkte</p> <p>Der Alltag ist oft pragmatischer (G) Begrifflichkeiten sind schwierig (B) Dem Berater fehlt die zeitliche Ressource, daher kann nur punktuell angesetzt werden (A)</p> <p>Modell ist nicht hilfreich</p> <p>-</p> | <p>3 von 7</p> <p>0 von 7</p> |
| Vorgehensweise in der Arbeit mit dem Modell in der Beratung (Priorisierung) | <p>1. Identitätsressourcen 2. Humanressourcen 3. psychologische Ressourcen 4. Sozialressourcen (F, C)</p> <p>1. Humanressourcen 2. Psychologische Ressourcen 3. Sozialressourcen 4. Identitätsressourcen (G)</p> <p>1. Humanressourcen 2. Identitätsressourcen 3. Sozialressourcen 4. Psychologische Ressourcen (blitzen immer wieder auf) (E, D)</p> <p>1. Psychologische Ressourcen (Resilienz, Hoffnung, Motivation) 2. Sozialressourcen / Humanressourcen 3. Identitätsressourcen, allenfalls am Anfang sofern Ideen vorhanden sind (B)</p> <p>1. Psychologische Ressourcen (Motivation) 2. Identitätsressourcen (Ziel)</p> | <p>2 von 7</p> <p>1 von 7</p> <p>2 von 7</p> <p>1 von 7</p> <p>1 von 7</p> |

| | | |
|--|---|--|
| | <p>3. Humanressourcen (Arbeitsmarktfähig machen) 4. Soziale Ressourcen (Umsetzung) (A)</p> <p>Je nach Klient unterschiedlich (A, B, C, D, E, F,G)</p> <p>Beginn, dort, wo Ressourcen vorhanden sind (B)</p> | <p>7 von 7</p> <p>1 von 7</p> |
| Eignung des Modelles für die IV-Berufsberatung | <p>Würdigung des Modelles</p> <p>Es deckt vieles ab (F, E, D, C)</p> <p>Ressourcenorientierung ist zentral (D, C)</p> <p>Psychologische Ressourcen sind für uns IV-Berufsberater sehr wichtig (F, E, B)</p> <p>Wechselwirkung der Ressourcen (G, E, D, A, F)</p> <p>Umfassend (E, D, A, C)</p> <p>Strukturierende Grundlage für Berater und Klient (B, D, A)</p> <p>Man kann einiges für die Beratung herausziehen (F, B)</p> <p>Es ist ein Beratungstool (D)</p> <p>Einfach (E)</p> <p>Kritik des Modelles</p> <p>Nicht explizit erwähnte Bewältigungsressourcen (A)</p> <p>Differenziertheit (E)</p> <p>Nicht selbsterklärend, schwierige Begriffe (B, D)</p> <p>Sinnvolle Ergänzungen des Modelles</p> <p>Es ist theoretisch, Praxistest fehlt (G)</p> <p>Man kann einen Beratungsansatz ableiten. Es steht ein Menschenbild dahinter (C)</p> <p>Bewältigungsressourcen hinzufügen (A, D)</p> <p>Bei den Sozialressourcen</p> | <p>7 von 7</p> <p>4 von 7</p> <p>7 von 7</p> |

| | | |
|--|---|--|
| | <p>Versicherungsleistungen erwähnen (B)</p> <p>Bevor man den Umschulungsplan erstellt, müsste man einen Zwischenschritt einplanen. Bei diesem müsste man die Vision, die aus der Beratung mit dem Modell entstanden ist, nach den IV-Kriterien überprüfen bevor es dann in dessen Umsetzung geht. (A, B, C, D, E, F, G)</p> | |
|--|---|--|

Fazit: Als Beratungstool bis zur Erstellung des Umschulungsplanes ist es gut. Dann kommt die Prüfung. Bei der IV geht es nicht um die freie Berufswahl, es gibt verschiedene Einschränkungen, die berücksichtigt werden müssen, bevor ein Plan umgesetzt werden kann.

Konkrete Interventionen für die Beratung mit dem „Karriere-Ressourcen“-Modells

| Hauptkategorien | Unterkategorien |
|--|--|
| Interventionen zur Stärkung der Ressourcen | <p>Zu Identitätsressourcen: Testungen , Arbeitsmittel, Fragebögen, Workshop in Einzelberatung und Gruppen, Feuer suchen</p> <p>Zu Humanressourcen: Berufsinterview, Recherche zu Berufsbilder machen, Wissensvermittlung über Berufsbildungssystem</p> <p>Zu Sozialressourcen: SL im 1. AM, Kontakte knüpfen, als Berater Türöffner sein mit dem eigenen Netzwerk, Lefi abgeben, Hinweise über Berufsverbände geben</p> <p>Zu psychologischen Ressourcen: Gespräche, Reflexion anregen, loben, zurück blicken und Schlüsse ziehen, Bewältigungsstrategien offenlegen, Hoffnung geben durch finanzielle Absicherung durch TG, den Klienten etwas zutrauen, Beziehungsarbeit, durch paradoxe Fragen Verhalten bewusst machen, Erfolg sich intern zuschreiben, Alternativen generieren, Situation kontextualisieren (Teaching-Ansatz)</p> |

| | |
|--|---|
| | Die einzelnen Interventionen vergrössern die Quadranten/Ressourcen (B) |
| Zuordnung des IV Angebotes (BM/IM) zu den Ressourcen | Die Massnahmen der IV dienen der Ressourcenstärkung (A, B, C, D, E, F, G) Praktikas bieten soziale Kontakte (D) Alle Massnahmen haben einen Einfluss auf die psychologischen Ressourcen (D) Ausbildung (Umschulung) dient den Humanressourcen (E, A) IV-Berufsberater haben wenig Zeit, um selber Klienten zu stärken, man delegiert viel (A, D, E, F, G) |

Fazit: Viele Ideen, wie man die psychologischen Ressourcen stärken könnte. Zentrale Ressource für die IV-BB.

Das Modell regt den Berater spontan zu Interventionen an, dies ist ein Pluspunkt.

Die Angebote der IV passen sehr gut in das Modell und dienen der Ressourcenstärkung. Der IV-BB macht nicht alles selber, sondern delegiert.

Interviewleitfaden

1. Gesprächseinführung

Abgabe der Einverständniserklärung, Erklärung der Vorgehensweise (Dauer und Aufnahme)

Erläuterung der Ziele dieser Masterarbeit: In dieser Masterarbeit geht es darum, herauszufinden, was für eine Rolle Laufbahntheorien in der Begleitung von Erwachsenen während einer Umschulung im Rahmen der IV-Berufsberatung spielen, ob das „Karriere-Ressourcen“-Modell (Andreas Hirschi) für die IV-Berufsberatung praxistauglich ist und welche konkrete Interventionen man daraus ableiten könnte.

Erläuterung der Schlüsselbegriffe: Laufbahntheorien (mit Beispielen), „Karriere-Ressourcen“-Modell (A. Hirschi), Interventionen für die Beratung, Umschulungsanspruch bei der IV

2. Persönliche Daten der interviewten Person

| | | | |
|---------------|--|------------|--|
| Alter | | Tätig seit | |
| Geschlecht | | Pensum | |
| Qualifikation | | Arbeitsort | |

3. Fragen zu der Rolle von Laufbahntheorien in der IV-Berufsberatung

1. Können Sie mir den typischen Klienten beschreiben, der bei der IV Anspruch auf eine Umschulung hat? Geschlecht, Alter, Ausgangslage, Ressourcen (persönliche und fachliche), Umfeld
2. Welches sind typische Fragestellungen bei der Beratung von Klienten, die bei der IV Anspruch auf eine Umschulung haben?
3. Wie gehen Sie in der Beratung von Klienten, die bei der IV Anspruch auf eine Umschulung haben, vor (roter Faden, innere Landkarte, Muster)?
4. Besteht ein Zusammenhang zwischen Vorgehensweise und Fragestellung?
5. Lässt sich Ihre Vorgehensweise einer bestimmten Laufbahntheorie zuordnen? Wenn ja, welcher? Wenn nein, warum nicht?
6. Wie sinnvoll finden Sie Laufbahntheorien in der Beratung von Klienten, die bei der IV Anspruch auf eine Umschulung haben?
7. Die in der Literatur beschriebenen Laufbahntheorien wurden nicht explizit für die Beratung von Klienten mit Umschulungsanspruch bei der IV geschrieben. Braucht es Ihrer Meinung nach eine getrennte Theorie oder ein getrennter Ansatz? Begründen Sie Ihre Antwort.
8. Auf was speziell muss man achten, wenn man Laufbahntheorien in der Beratung von Klienten mit Umschulungsanspruch, anwendet?

4. Fragen zum „Karriere-Ressourcen“-Modell (Andreas Hirschi): Modell wird vorgängig vorgelegt!

1. Kannten Sie das „Karriere-Ressourcen“-Modell (Andreas Hirschi) bereits?
2. Wie ist Ihr erster Eindruck bei der Betrachtung des Modelles?
3. Wie hilfreich könnte das Modell in der Beratung von Klienten mit Umschulungsanspruch sein? Roter Faden, innere Landkarte,...?

4. Bei welcher Ressource würden Sie als erstes ansetzen, als zweitens, usw. wenn Sie dieses Modell in der IV-Berufsberatung anwenden würden? Nehmen Sie eine Priorisierung vor. Begründen Sie Ihre Wahl.
5. Welche Ressource braucht Ihrer Meinung nach am meisten Unterstützung, wenn Sie dieses Modell in der IV-Berufsberatung anwenden würden? Begründen Sie Ihre Wahl.
6. Eignet sich dieses Modell im Speziellen für die Beratung von Klienten im Rahmen einer Umschulung?
7. In welchen Bereichen müsste das Modell ergänzt werden, um optimal für die IV-Berufsberatung anwendbar zu sein?

5. Fragen zu den konkreten Interventionen, die aus dem „Karriere-Ressourcen“-Modell von A. Hirschi abgeleitet werden können.

1. Welche Interventionen zur Stärkung der im Modell erwähnten Ressourcen lassen sich aus dem Modell heraus für die IV-Berufsberatungspraxis ableiten?
2. Wo lassen sich die möglichen Massnahmen, die der IV-Berufsberatung zur Verfügung gestellt sind, in das Modell integrieren?
3. Wie lässt sich von diesem Laufbahnmodell ein Handlungsplan ableiten?

6. Zusammenfassende Beurteilung des „Karriere-Ressourcen“-Modells von A. Hirschi

1. Was für ein Potenzial sehen Sie in diesem Modell? (Würdigung)
2. Welche Schwächen weist das Modell auf? (Kritik)
3. Die IV ist von Natur aus defizitorientiert. Dieses Modell ist ressourcenorientiert. Sehen Sie in dieser Hinsicht einen Zielkonflikt? Begründen Sie Ihre Antwort.

7. Gesprächsabschluss

Vielen Dank für die Teilnahme an diesem Gespräch!



IAP
Institut für Angewandte
Psychologie

www.iap.zhaw.ch

Selbständigkeits- und Herausgabeerklärung

MAS-Arbeit: Die Rolle von Laufbahntheorien und insbesondere des „Karriere-Ressourcen“-Modells (A. Hirschi) bei der Begleitung von Erwachsenen im Rahmen einer Umschulung bei der IV-Berufsberatung

im Studiengang: BSLB 13H

Selbständigkeitserklärung Studierende

Erklärung des MAS-Studierenden /der MAS-Studierenden **Nicole Kessler**

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

Jenins, 22.12.2015
(Ort, Datum)

.....
(Unterschrift des Verfassers/der Verfasserin)

Die MAS Arbeiten sind grundsätzlich öffentlich zugänglich. In begründeten Fällen können Einschränkungen der Herausgabe festgelegt werden. In einzelnen Fällen werden die MAS Arbeiten elektronisch auf der ZHAW Internetseite veröffentlicht. Diese elektronische Veröffentlichung beinhaltet jedoch keinen rechtlichen Anspruch auf eine Publikation.

Herausgabeerklärung Betreuungsperson

Die vorliegende MAS-Arbeit darf

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

.....
(Ort, Datum)

.....
(Unterschrift der Betreuungsperson)