



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

Mission (im)possible for low skilled people?

Sinnfindung im Beruf für Geringqualifizierte
unter Einbezug des Career Construction Interviews

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

von

Cornelia Leutwyler

am

9. November 2022

Erstbetreuung: Lic. phil. Susanna Borner, Beraterin & Dozentin, IAP Zürich

Zweitbetreuung (optional): Nico Bucher, Dipl. Berufs-, Studien und Laufbahnberater
Stellennetz – Stiftung für Arbeitsintegration Zürich

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

Abstract

Ziel der vorliegenden Masterarbeit ist, sich mit der Frage zu beschäftigen, inwiefern sich Sinnfragen mit dem Instrument Career Construction Interview bei einer spezifischen Gruppe von Menschen im Beruf anregen lassen können. Bei der Zielgruppe handelt es sich um Ratsuchende in der Berufs- Studien- und Laufbahnberatung, die über keine Berufsbildung verfügen. Die Zielgruppe wird im theoretischen Teil vorgestellt, dabei werden deren Herausforderungen aufgezeigt. Diese Herausforderungen nehmen Einfluss auf das Sinnempfinden in der Arbeit und können zu einem Sinnverlust oder zu einer Sinnverlagerung führen. Letzteres kann bedeuten, dass der einzige Sinn in der Arbeit in der Existenzsicherung und nicht in der beruflichen Erfüllung liegt. Diese Unterschiede werden in den theoretischen Zugängen diskutiert. Grundannahmen aus der Forschung zum Thema Sinn in der Arbeit, das Verhältnis von Sinnfindung und Arbeitszufriedenheit sowie die Bedeutung von Arbeit werden theoretisch reflektiert. Die Voraussetzungen der Sinnerfüllung werden erläutert und in den Kontext der Zielgruppe übersetzt. Dabei werden die Zusammenhänge zwischen prekären Arbeitsbedingungen und Sinnempfinden erklärt. Es zeigt sich, dass sich durch prekäre Arbeitsbedingungen körperliche und psychische Problemstellungen bei der Zielgruppe überdurchschnittlich häufig einstellen und ein Sinnverlust entstehen kann. Allerdings gibt es auch Geringqualifizierte, die den Problemstellungen und der Unzufriedenheit entgegen wirken und Sinnfragen klären wollen.

Wie sich sowohl in der Theorie als auch in den Befragungen der Expert:innen zeigt, ist das Career Construction Interview ein geeignetes narratives Verfahren, um Sinnfragen aufzuarbeiten. Dabei entstehen in den Befragungen unterschiedliche Auffassungen, inwiefern sich dieses Instrument bei der Zielgruppe eignet. Die daraus abgeleiteten Argumente und Erkenntnisse werden in der abschliessenden Diskussion mit den theoretischen Ansätzen verflochten. Daraus wird gefolgert, dass grundsätzlich das Career Construction Interview bildungsunabhängig zur Anwendung kommen könnte. Die persönliche Reflexion der eigenen Sinnfragen wird als Mittel betrachtet, die psychische und letzten Endes das physische Wohlbefinden zu stärken. Dies sind grundlegende Erfordernisse unabhängig von Bildung, um Raum für Entwicklung zu schaffen. Dieses Bewusstsein sollte auch in der BSLB dazu führen, das Career Construction Interview künftig auch bei geringqualifizierten Personen anzuwenden.

Vorwort und Danksagung

In meiner früheren Tätigkeit als Projektleiterin Prävention im Sexgewerbe begegnete mir das Thema Sinn in der Arbeit in einem für mich neuen Licht. Eine ältere Sexarbeiterin, beziehungsweise Inhaberin mehrerer Etablissements in der Schweiz, erklärte mir: «Mein Beruf ist meine Berufung. Es ist etwas, was ich gut kann. Ich mache Männer glücklich. Für mich macht meine Arbeit absolut Sinn.» Die Frau hatte sich in ihrer Arbeit ihren ganz subjektiven Sinn erschaffen – wohlwissend, dass eine andere Person im Sexgewerbe eine komplett andere Aussage machen kann, ob und was denn sinnvoll an ihrer Arbeit ist. Heute, tätig nun im Bereich der Berufs- Studien und Laufbahnberatung, bin ich noch mehr der Auffassung, dass das individuelle Sinnerleben im Beruf sehr subjektiv ist und von Mensch zu Mensch unterschiedlicher nicht sein könnte. Dies fasziniert mich und ermutigt mich, fortan in den Beratungen diesem Thema Raum zu geben. Dabei möchte ich dieses Thema gerade auch bei denjenigen Menschen aufnehmen, mit denen ich über Jahre gearbeitet habe, die es hierzulande meist sehr schwer haben und denen Sinnerfüllung im Beruf oft nicht zugeschrieben wird: den geringqualifizierten Menschen unter uns. Deshalb möchte ich der Frage nachgehen, inwiefern es auch bei geringqualifizierten Menschen möglich ist, im Beratungskontext die Sinnfrage zu thematisieren.

An dieser Stelle möchte ich meinen herzlichen Dank an meine Erstbetreuerin, lic. phil. Susanna Borner von der ZHAW, richten, die sich bereit erklärt hat, mein Vorhaben zu unterstützen. Ebenso danke ich Nico Bucher, Berufs- Studien und Laufbahnberater aus der Stiftung Stellennetz, für seine Bereitschaft, meine Masterarbeit als Zweitbetreuer zu begleiten. Nicht zuletzt zwei grosse Dankeschön an meinen Mann Bruno, der mich bei dieser Arbeit ebenfalls unermüdlich unterstützt hat, und an meine beiden Kinder Leonie und Lionel, die in den vergangenen zweieinhalb Jahren ihre Mutter oftmals lange entbehren mussten.

Inhaltverzeichnis

1	Einleitung.....	1
2	Fragestellung und Zielsetzung.....	2
3	Aufbau der Arbeit.....	3
4	Theoretische Ansätze und wissenschaftliche Fundierung.....	4
4.1	Untersuchte Zielgruppe im Fokus: Geringqualifizierte Personen.....	4
4.2	Arbeit: von Mühsal und Pflicht zur Sinnstiftung.....	7
4.3	Sinn der Arbeit: Grundannahmen aus der Forschung.....	8
4.3.1	Voraussetzungen der Sinnerfüllung.....	10
4.3.2	Verhältnis von Sinnfindung und Arbeitszufriedenheit.....	12
4.3.3	Transfer zur Zielgruppe.....	13
4.4	Sinnfindung und das Career Construction Interview (CCI).....	15
4.5	Leitende Grundannahmen.....	16
5	Methodisches Vorgehen.....	17
5.1	Datenerhebungen: Stichprobe und Erhebungsinstrument.....	17
5.2	Datenauswertung.....	20
6	Ergebnisse.....	22
6.1	Sinnfragen in der Beratung.....	22
6.2	Sinnfragen im CCI.....	24
6.3	Herausforderungen der Zielgruppe.....	26
6.4	Eignung des CCI für die Zielgruppe.....	30
6.5	Rolle der BSLB.....	35
7	Diskussion und Erkenntnisse.....	36
7.1	Die Bedeutung sinnvoller Arbeit.....	37
7.2	Anregung von Sinnfragen.....	39
7.3	Die Frage der Eignung des CCI bei Geringqualifizierten.....	41
8	Fazit.....	45
9	Reflexion.....	48
10	Schlusswort.....	50
11	Literaturverzeichnis.....	51
12	Anhang.....	54

Abbildungsverzeichnis

Abbildung 1: Drei Diskurse von Sinn in der Arbeit (aus Hardering, 2021, S. 7).....	9
Abbildung 2: Ansehen ausgewählter Berufsgruppen 2017 (aus von Devivere, 2021, S. 5) ...	9
Abbildung 3: Unterschiede im Sinnerleben nach Ausbildung (Schnell, 2021, 55).....	14

Tabellenverzeichnis

Tabelle 1: Erfordernisse für die berufliche Sinnerfüllung (nach Schnell, 2020) eigene Darstellung.....	11
Tabelle 2: Zusammenstellung der Stichprobe	18
Tabelle 3: Themenblöcke des Interviewleitfadens	19
Tabelle 4: Kategoriensystem.....	21

Abkürzungsverzeichnis

BSLB	Berufs-, Studien- und Laufbahnberatung
CCI	Career Construction Interview
biz	Berufsinformationszentrum
RAV	Regionale Arbeitsvermittlungsstellen
IV	Invalidenversicherung

1 Einleitung

Irgendwann kann dieser Gedanke kommen: *«Ich sehe keinen Sinn mehr in meiner Arbeit»*. Oder *«Ich möchte einer sinnvollen Arbeit nachgehen»*. Sinnhaftigkeit in der Arbeit zu finden: dies beschäftigt, bewegt, motiviert und quält viele Arbeitnehmer:innen hierzulande. Die Forschung beschäftigt sich daher längst mit dem Thema Sinn und es gibt zahlreiche Definitionen und Begriffe, wie sich in der vorliegenden Arbeit noch zeigen wird. Wie eingangs eingeführt, kann die Sinnsuche ein anspruchsvoller Prozess sein. Hier ist die Berufs- Studien- und Laufbahnberatung gefragt, welche sich mit diesen Themen häufig konfrontiert sieht. Da es sich eben um einen anspruchsvollen Prozess handelt, sehen sich viele Ratsuchenden überfordert und wenden sich deshalb an die Fachpersonen der BSLB, welche diese Prozesse begleiten und anleiten.

Die Autorin hat mit Menschen gearbeitet, die am Rande der Gesellschaft leben und arbeiten. Diese Menschen verfügen oftmals über keinen Berufsabschluss und haben häufig keinen Zugang, um einen beruflichen Veränderungsprozess in Gang zu setzen – während gerade gut ausgebildete Menschen in solchen Situationen oft Beratungen oder Seminare zu innovativen und mittlerweile breit erforschten Methoden wie beispielsweise dem Life Design Konzept besuchen. Diese Arbeit möchte auf denjenigen Teil der Gesellschaft fokussieren, dem aus der Perspektive der Autorin in der BSLB manchmal zu wenig Aufmerksamkeit geschenkt wird. In der Schweiz gibt es eine Vielzahl von geringqualifizierten Menschen, welche diese Sinnfrage in sich tragen und diese gerne klären möchten. Wer mit diesen Menschen jemals gearbeitet hat, kennt deren existenzielle Herausforderungen, mit welchen sie zu kämpfen haben. Folglich treten Sinnfragen in den Hintergrund oder werden nicht als solche wahrgenommen. Fehlendes Sinnempfinden für die eigene Arbeit kann sich jedoch auf die psychische und physische Gesundheit auswirken. Wie sich in dieser Arbeit noch zeigen wird, kann die Auseinandersetzung mit Sinnfragen zentral sein, um auch unter widrigen Arbeitsbedingungen seinem eigenen Tun einen neuen Sinn zu verleihen, um gegebenenfalls daraus eine Handlung – wie beispielsweise eine Weiterentwicklung – abzuleiten. Ein für sich selbst definierter Sinn kann Ressourcen aktivieren und die Wahrscheinlichkeit erhöhen, nächste Schritte in einer Entwicklung zu unternehmen. Das Thema Sinnerfüllung in der Arbeit soll daher in dieser Arbeit nicht nur als reinen Akt der Selbstverwirklichung analysiert werden. Sinn in der bestehenden Arbeit zu finden ist auch eine Möglichkeit, seine psychische und physische Gesundheit zu beeinflussen. In der vorliegenden Arbeit wird deshalb analysiert, wie diese Sinnfindung bei Menschen ohne Berufsabschluss angeregt werden kann, um auf diese Weise die psychische und physische Gesundheit dieser Zielgruppe positiv zu beeinflussen.

2 Fragestellung und Zielsetzung

Um diese Sinnfragen anregen zu können, existieren in der BSLB verschiedene Arbeitsmittel und Instrumente. Diese Arbeit fokussiert in diesem Zusammenhang auf das Career Construction Interview (CCI). Dieses Instrument mit seinen fünf Stimulusfragen zu konkreten Situationen und zur eigenen persönlichen Geschichte dürfte ein beachtenswertes Potenzial aufweisen, um auch bei der Zielgruppe der Geringqualifizierten die Selbstreflexion anzuregen. Mit dieser Selbstreflexion können Sinnfragen beantwortet werden. Sinnfragen im Beruf beschäftigen Menschen aus unterschiedlichen Berufsgruppen und sozialen Schichten. Gerade weil geringqualifizierte Menschen meist kaum die Möglichkeit und die Ressourcen haben, sich mit narrativen Methoden auseinanderzusetzen, bezieht sich die Fragestellung ausschliesslich auf diese Zielgruppe:

- Inwiefern ist die narrative Methode Career Construction Interview dazu geeignet, geringqualifizierte Menschen dabei zu unterstützen, um Sinnfragen im Beruf anzuregen?

Ergänzend werden Überlegungen miteinbezogen, inwieweit die Beantwortung von Sinnfragen sich positiv auf die physische und psychische Gesundheit auswirkt und um gegebenenfalls eine berufliche Weiterentwicklung anzuregen.

Wer in der BSLB in niederschweligen Angeboten mit der Zielgruppe der Geringqualifizierten arbeitet, wird nicht selten mit einer sich über Jahre einstellenden Lethargie konfrontiert. Dies kann selbst einfache und kleine Prozessschritte erschweren oder zum Teil gar verunmöglichen. Auch im Kontext der IV und im Jobcoaching wird die Frage nach einem Sinn oft überschattet von existenziellen Fragestellungen.

Die Zielsetzung der vorliegenden Arbeit ist daher, mögliche Impulse an die BSLB zu geben, um bei der Arbeit mit Geringqualifizierten mehr Aufmerksamkeit dem Thema Sinn in der Arbeit zu schenken. Dies geschieht im IV- und Jobcoaching-Bereich bereits jetzt zum Teil. Die berufliche Integration in den ersten Arbeitsmarkt steht aber grundsätzlich auch hier im Vordergrund, die finanzielle Unabhängigkeit ist das Hauptziel. Die vorliegende Arbeit versucht mit ihrer Fragestellung mögliche Zugänge für die Auseinandersetzung zum Thema Sinn bei dieser Zielgruppe zu sammeln. Diese Antworten sollen möglicherweise in den BSLB-Beratungen vermehrt dazu führen, das CCI als narrative Methode auch bei Geringqualifizierten einzusetzen. Ein weiteres Ziel dieser Arbeit ist zu prüfen, inwiefern Sinnfragen in der Arbeit auch bei der Zielgruppe der Niedrigqualifizierten grundlegend sein können.

3 Aufbau der Arbeit

In Kapitel 4.1 wird in einem ersten Schritt der Begriff «geringqualifiziert» eingeführt und es werden nötige Abgrenzungen zu anderen Begriffen vorgenommen. Zudem wird in diesem Kapitel aufgezeigt, wie ohne berufliche Grundbildung die berufliche Wahlmöglichkeit auf dem Schweizer Arbeitsmarkt begrenzt ist und welchen unterschiedlichen Herausforderungen Menschen aus dieser Zielgruppe begegnen. In Kapitel 4.2 erfolgt sodann eine Annäherung an das Thema Sinn in der Arbeit. Dabei werden theoretische Zugänge aus der Forschung zu den Themen Sinn, Sinnsuche und Sinnfindung im beruflichen Kontext aufgegriffen. Diese drei Themen werden in diesem Teil miteinander verknüpft, da sie im Prozess oftmals wechselseitig erscheinen. Wer Sinn in seiner Arbeit findet, kann diesen auch wieder verlieren und es kann zu einer neuen Suche führen. Folglich wird in diesem Teil bewusst auf eine klare Trennung zwischen diesen drei Konzepten verzichtet. In Kapitel 4.3 werden die Themen Sinn, Sinnsuche und Sinnfindung spezifisch aus der Perspektive der Zielgruppe «Niedrigqualifizierte» beleuchtet. Dabei wird dargestellt, dass Sinnfragen auch bei Menschen ohne Grundbildung vorhanden sind, obwohl diese häufig unter prekären Arbeitsbedingungen leiden. Kapitel 4.4 wird das Career Construction Interview nach Savickas (2019) als Arbeitsmittel auf seine Wirkung als Instrument zur Sinnfindung in der Arbeit untersuchen.

Die Fragestellung wird auf empirischer Basis, auf der Grundlage von Expert:innen-Interviews, beantwortet. Das methodische Vorgehen dazu wird in Kapitel 5 beschrieben. Die Wahl der Expert:innen wird in diesem Teil begründet und es wird erläutert, wie die qualitative Inhaltsanalyse nach Mayring (2015) umgesetzt wurde. Kapitel 6 wird die Ergebnisse aus der qualitativen Inhaltsanalyse beschreiben und diese mit den Hypothesen aus dem Theorieteil verknüpfen und die Eignung des CCI für die Zielgruppe der Geringqualifizierten analysieren. Die wesentlichen Aspekte aus den Expert:innen-Interviews werden in die Theorie der Sinnforschung integriert und sie werden Antworten auf die zentrale Fragestellung darstellen. Die Erkenntnisse daraus werden im letzten Teil mit Bezug auf die Fragestellung nochmals diskutiert. Diese Diskussion wird zum Schluss mit einem Ausblick im Kontext der Berufs-Studienlaufbahnberatung abgerundet.

4 Theoretische Ansätze und wissenschaftliche Fundierung

4.1 Untersuchte Zielgruppe im Fokus: Geringqualifizierte Personen

Der Begriff «geringqualifiziert» oder auch «niedrigqualifiziert» ist im Vergleich zu «hochqualifiziert» negativ konnotiert und wird deshalb in dieser Arbeit bewusst häufig mit dem Begriff der «Zielgruppe» oder «Gruppe» ersetzt.

Nach Dietrich, Patzina und Kretschmer (2019) bedeutet «geringqualifiziert», dass kein formaler Berufsabschluss erworben wurde. Eine zweite Gruppe betrifft Menschen mit Migrationshintergrund, welche in ihrem Herkunftsland eine Ausbildung oder ein Studium absolviert haben, deren Abschluss hier aber nicht anerkannt ist. Auch diese Menschen arbeiten in der Schweiz oft im Niedriglohnsektor und sehen sich mit ähnlichen Problemstellungen konfrontiert, wie Personen ohne jeglichen Berufsabschluss. In dieser Arbeit wird aber nur auf die Gruppe der geringqualifizierten Personen ohne jeglichen Berufsabschluss fokussiert.

Bei Geringqualifizierten handelt es sich oftmals um Menschen, die einer Arbeit nachgehen, welche sie mangels Alternativen ausüben. Ohne Berufsabschluss haben sie oft keine Wahl zwischen Berufen oder verschiedenen Anstellungen. Aufgrund der sozioökonomischen Herkunft, eines Migrationshintergrunds oder aber psychischer und physischer Problemstellungen hat diese Zielgruppe oft kaum Ressourcen, um sich aktiv für die Wahl einer Arbeitsstelle zu engagieren.

Typische Arbeitsplätze finden diese Menschen in der Reinigung, in Fabriken, auf Baustellen oder, wie eingangs im Vorwort erwähnt, in der Sexarbeit. In diesen Tätigkeitsfeldern ist der existenzielle Druck überdurchschnittlich hoch. Dieser Fokus auf der Existenzsicherung resultiert aus dem geringen Einkommen, welches sie durch die Erwerbsarbeit generieren. Das geringe Einkommen ist unter anderem eine Folge des fehlenden Bildungserfolgs (Stamm et al., 2003). Im Weiteren wurde in Deutschland festgestellt, dass Geringqualifizierte, welche über Jahre im Arbeitsmarkt fest integriert waren, kaum daran interessiert sind, einen Berufsabschluss für Erwachsene nachzuholen (Dietrich et al., 2019). Es kann daraus gefolgert werden, dass so lange kein äusserer Druck besteht, die Notwendigkeit zur Nachholbildung von den Betroffenen nicht wahrgenommen wird. In diesem Zusammenhang spricht Hardering (2020) von einer «Vernunfttehe» und einer «Versorgungsehe», wonach das Verharren über Jahre am selben Arbeitsplatz unter widrigen Umständen als unglückliche Ehe bezeichnet werden kann, deren einziger Sinn in der Existenzsicherung liegt. Dieses Ausharren in der Arbeit, die also einer Vernunfttehe gleicht, kann für diese Menschen zu einem Sinnverlust

führen (ebd.) oder zu einer Abwehr gegenüber Sinnfragen, welche durch den existenziellen Druck überschattet werden.

Nach Rathmann (2019) gibt es einen direkten Zusammenhang zwischen unzureichender Bildung und erhöhtem Risiko für Erkrankungen, Adipositas, schlechter Ernährung und Tabakkonsum, um nur einige Indikatoren für Gesundheitsrisiken zu nennen. Der fehlende Sinn, resp. der Sinnverlust und die fehlende Reflexion können die gesundheitlichen Folgen noch verstärken (ebd.).

Eine fehlende reflexive Auseinandersetzung mit sich selbst führt gemäss Barnow zu gesundheitlichen Konsequenzen: «Gefühle und deren Regulation haben eine enorme Bedeutung für unser Wohlbefinden. Menschen mit Problemen in der Gefühlserkennung und -regulation sind beispielsweise anfälliger für Ängste und Depression und weisen auch ein geringeres Wohlbefinden und mehr körperliche Probleme auf» (Barnow, zitiert nach Trevisan, 2020, S. 34).

Nach Steinkamp beruhen diese Zusammenhänge zwischen gesundheitlichen Folgen auf einem natürlichen Selektionsprozess:

In diesem steuert die betroffene Person aufgrund ihrer körperlichen, geistigen und/oder genetischen Prädisposition unweigerlich einer Armutskarriere entgegen. Die prädispositionale Benachteiligung wirkt sich von Geburt an negativ auf den ökonomischen Werdegang aus. So werden die beruflichen wie finanziellen Potenziale bereits im Schulalter durch die körperliche und/oder geistige Verfassung der betroffenen Person determiniert. (Steinkamp, zitiert nach Kolja-Pförtner, 2012, S. 34)

In der These von Kolja-Pförtner werden diese Unterschiede in der Gesundheit als Resultat einer sozialen Selektion betrachtet: «Hierbei wirkt die Gesundheit als Richtschnur für den sozialen Auf- bzw. Abstieg. Während Personen ohne gesundheitliche Beschwerden ihre sozioökonomische Position verbessern beziehungsweise halten können, steigen erkrankte Personen eher in die Armut ab bzw. verbleiben dort» (Kolja-Pförtner, 2012, S. 34). Dieser Selektionsprozess geschieht demnach bereits in der frühen Kindheit und wirkt nachhaltig bis in das Erwerbsalter hinein. Diese Selektion lässt gerade Menschen mit Migrationshintergrund und ohne Vorbildung am stärksten in die Armutsfalle tappen.

Die Arbeitsmarktsituation geringqualifizierter Arbeitnehmer:innen hat sich zudem deutlich verschlechtert, was gemäss Weder und Wyss (2010) unter anderem auf die fortschreitende Globalisierung und die Digitalisierung zurückzuführen ist. Arbeitsschritte werden spezialisiert und die Anforderungen können zunehmend nur noch durch hochqualifizierte Fachkräfte erfüllt werden. Einfachere Tätigkeiten werden wo möglich ins Ausland ausgelagert, wo die

Produktionskosten tiefer sind, während andere Arbeitsschritte mit neuen digitalen Technologien vereinfacht oder gänzlich automatisiert werden. Gerade die technische Transformation solcher Arbeitsschritte wird auch in der Arbeitsforschung kontrovers diskutiert. Hardering (2020) spricht von einem digitalen Taylorismus, wonach die Digitalisierung von Arbeitsschritten einerseits zur Kontrolle der Mitarbeiter:innen führt und andererseits die Komplexität der Arbeit reduziert und somit zu einem Sinnverlust in der Arbeit führt. Dieser Abbau der Komplexität hat in sämtlichen Industriezweigen, gerade in Fabriken, längst Einzug gehalten. In diesen Fabriken arbeiten Menschen aus unterschiedlichen Nationen. Auch in der Schweiz arbeiten diese oft unter prekären Bedingungen, um nur einige davon zu nennen: tiefe Entlohnung, hohe Arbeitslast und Schichtarbeit.

Maree (2020) spricht von der Tendenz, dass sich die Schere zwischen Hochqualifizierten und Geringqualifizierten weiter öffnet. Der Forscher geht von «hourglass economy careers» aus:

The future global economy will be marked by an increase in high-skilled and well-paid workers juxtaposed with large numbers of low-skilled/unskilled and poorly paid workers (Applebaum, Bernhardt, & Murnane, 2003; Keep & Brown, 2005). The economy will consequently increasingly take on an hourglass shape (Campbell et al., 2001; Moynagh & Worsley, 2005). (Maree, 2020, S. 107)

Umso bedeutsamer erscheint es bei diesen Tendenzen, dass auch «the low-skilled» vermehrt eine berufliche und persönliche Auseinandersetzung mit sich selbst führen müssen, um zunächst Sinn in der bestehenden Arbeit anzuregen, aber auch um mögliche Entwicklungsschritte einzuleiten.

Im Falle eines Stellenabbaus nennen Weder und Wyss (2010) zwei Risikogruppen: die Älteren und die Geringqualifizierten. Bestrebungen werden gerade bei den geringqualifizierten Betroffenen seitens der BSLB längst gemacht, um sie bei der Nachholbildung, dem Berufsabschluss für Erwachsene zu unterstützen. Die Auseinandersetzung mit der eigenen Laufbahn ist dennoch aus verschiedenen Gründen nicht für alle Menschen dieser Zielgruppe möglich.

Eine fehlende Berufsausbildung sagt jedoch nichts über den Wunsch nach einer sinnvollen Arbeit aus. Aber was heisst denn nun sinnvolle Arbeit überhaupt und ist das einfach eine Modeerscheinung unserer Wohlstandsgesellschaft? Diese und andere Fragen zur Arbeit sind nicht ganz neu und wurden bereits im Mittelalter diskutiert, wie im folgenden Kapitel aufgezeigt wird.

4.2 Arbeit: von Mühsal und Pflicht zur Sinnstiftung

Im frühen Mittelalter war hierzulande Arbeit, im lateinischen «Labor», nach Freund der Inbegriff von «Mühe, Mühsal, Leiden, Anstrengung, Strapaze» (z.n. Dick et al., 2022, S. 17). Die Arbeit war eine christliche Pflicht, der man nachzukommen hatte, um in den Himmel zu kommen. Untätigkeit galt als Sünde und das Handwerk wurde als Werk (Opus) Gottes betrachtet. Nach Komosly wird unterschieden zwischen der harten Arbeit der «Unfreien» und der angemessenen Tätigkeit der hochständischen Bürger:innen (z.n. Dick et al., 2022, S. 40). Die Bedeutung der Arbeit durchlebte jedoch über die Jahrhunderte einen stetigen Wandel, wie auch die Gesellschaften, deren Strukturen sich laufend veränderten. Mit der Industrialisierung und Modernisierung wurde zunehmend auch der Begriff der «Arbeit» ausdifferenziert, ein «Job» wird nach Bergmann (2022, S. 156) mit reinem Geldverdienen gleichgesetzt, während der Beruf auf einer Ausbildung beruht und eine Identifikation mit der jeweiligen Tätigkeit voraussetzt. Die Entwicklung der Berufsbildung und der verschiedenen Berufe sowie der damit einhergehende Druck zum lebenslangen Lernen erfordert eine laufende Auseinandersetzung mit der eigenen Laufbahn.

Mit Blick auf die fortschreitende Digitalisierung wird diese Tendenz zur Individualisierung akzentuiert. Die Bedeutsamkeit der Arbeit hat in der Schweiz längst einen sehr hohen Stellenwert fernab der reinen Existenzsicherung angenommen. Die Frage «Was machen Sie von Beruf?» ist in unseren Gesellschaftskreisen immer noch traditionell verankert und gilt als ein vermeintliches Erkennungsmerkmal des Gegenübers. Ulrich Beck (2012) beschreibt dies so:

Wenn wir den Beruf unseres Gegenübers kennen, glauben wir, ihn (sie) zu kennen. Der Beruf dient zur wechselseitigen Identifikationsschablone, mit deren Hilfe wir die Menschen, die ihn «haben», einschätzen in ihren persönlichen Bedürfnissen, Fähigkeiten, ihrer ökonomischen und sozialen Stellung. (Beck, 2012, S. 221)

Die Annahme, dass der Beruf den Menschen «erklären» kann, beginnt allmählich zu bröckeln, die Identifikation mit dem Beruf verändert sich laufend. Es sind heute die eigenen Motive, die Beweggründe des Handels, welche ergründet werden wollen, die Fragen nach dem Warum und Wozu (Nerdinger, 2014, S. 420). Gerade in der Berufs- Studien- und Laufbahnberatung wird versucht, die Ratsuchenden dabei zu unterstützen, diesen Fragen auf den Grund zu gehen, um daraus neue Ziele zu formulieren und neue Handlungsschritte abzuleiten. Wie später in dieser Arbeit noch erläutert wird, sind Sinnfragen ein omnipräsentes Thema. Diese sind in allen Gesellschaftsstrukturen vorhanden.

Die weltweite Pandemie hat die Fragen der Ratsuchenden nach der Sinnsuche in der Arbeit noch verstärkt. Die Möglichkeiten und Chancen der gut ausgebildeten Arbeitnehmer:innen, eine für sich sinnstiftende Tätigkeit zu erlangen, sind realistisch. Was die Menschen ohne Berufsausbildung anbelangt, zeigen sich diese Möglichkeiten und Chancen nicht in gleichem Masse für alle. Bei diesen Menschen geht es oftmals, im Sinne von Maslows Bedürfnispyramide, zunächst darum, die biologischen Grundbedürfnisse nach Nahrung, Wasser, Sauerstoff, Erholung, Sexualität und Entspannung abzudecken (Zimbardo & Gerrig, 2008, S. 422).

In allen Epochen waren bis heute auch Abweichungen von diesen stereotypen Lebensentwürfen zu erkennen: So wie es auch früher privilegierte Schichten gab, für die Arbeit nicht nur Mühsal und Pflicht war, sondern die beispielsweise als Philosophen, Komponisten oder Wissenschaftler ihre Erfüllung fanden, so gibt es auch heute eine beachtliche Anzahl Menschen, die von der Möglichkeit, in ihrer Arbeit Sinn zu finden, kaum profitieren können.

Wer heute mit diesen Menschen arbeitet, weiss von deren täglichen Herausforderungen: Wie zahle ich meine Rechnungen? Haben wir am Ende des Tages genug Geld zum Essen? Um es mit brachialer Sprache Bertold Brechts auszudrücken: «Zuerst kommt das Fressen, dann kommt die Moral». In der Arbeit sehen diese Menschen womöglich lediglich den einen zentralen Sinn, die Existenzsicherung zum Überleben zu ermöglichen. Wenn der Sinn der Arbeit auch nur in der Existenzsicherung liegen kann, was bedeutet denn nun aber Sinn? Wie kann «Sinn» überhaupt definiert werden? Dazu wird nun im Folgenden versucht, anhand bestehender wissenschaftlicher Theorieansätze Antworten zu liefern.

4.3 Sinn der Arbeit: Grundannahmen aus der Forschung

Die Debatten um «sinnvolle Arbeit» und «Sinn der Arbeit» sind kein Novum in unserer Gesellschaft und werden in der Laufbahnberatung, aber auch unter Freunden und Bekannten rege diskutiert. Nach Bailey und Madden (z.n. Hardering, 2020, S. 5), herrscht in der Forschung kein abschliessender Konsens, was die Definitionen der einzelnen Begrifflichkeiten angeht. Dabei gibt es unterschiedliche Ansätze, die primär aus der Psychologie kommen, aber auch solche, die aus der Philosophie entstammen. Die für diese Arbeit zentralen Begriffe, «sinnvolle Arbeit» («meaningful work») und «Sinn der Arbeit» («meaning of work»), werden nach Rosso et al. (z.n. Hardering, 2020, S. 5) in der internationalen Forschung am häufigsten verwendet. Hardering geht von drei Diskursen aus (2021, S. 7): Sinn der Arbeit kann erstens als eine Tätigkeit zum Wohle der Gesellschaft betrachtet werden. Zweitens kann Sinn als Bedeutung für das eigene Leben diskutiert werden. Und drittens gibt es eine subjektive Perspektive, inwiefern Arbeit als sinnvoll wahrgenommen wird (vgl. Abbildung 1):

Diskurs	Definition	Frage
Gesellschaftlicher Sinn der Arbeit	Gesellschaftliche Bedeutung von Arbeit	Welche Bedeutung hat Erwerbsarbeit?
Individueller Sinn der Arbeit	Individuelle Bedeutung von Arbeit im Leben. Zentralität der Arbeit	Wie wichtig ist Arbeit in meinem Leben?
Sinn in der Arbeit	Erfahrung der Sinnhaftigkeit der Tätigkeit	Erlebe ich meine Arbeit als sinnvoll?

Abbildung 1: Drei Diskurse von Sinn in der Arbeit (aus Hardering, 2021, S. 7)

Gesellschaftlicher Sinn der Arbeit

Von Devivere (2021) spricht im Zusammenhang mit sinnvoller Arbeit auch von objektiven Bedingungen, wie zum Beispiel der gesellschaftlichen Zuschreibung einer Tätigkeit. Ein Beispiel dieses gesellschaftlichen Sinns der Arbeit lässt sich an der Anerkennung für die Pflegefachpersonen während der Corona-Pandemie erkennen, als deren Arbeit als «system-relevant» eingestuft wurde. Grundsätzlich werden Berufe in der Pflege als sinnvoll betrachtet, da sie zum Wohle der Allgemeinheit eingestuft werden. In diesem Sinne bedeutet sinnvolle Arbeit auch eine gesellschaftliche Zuschreibung, wie sich aus einer deutschen Studie ableiten lässt: Demnach wurden die Arbeit der Feuerwehrleute, Ärzt:innen sowie den Pflegenden im Jahr 2017 in einer deutschen Umfrage als die sinnvollsten Tätigkeiten eingestuft (von Devivere, 2021). Auch die Tätigkeit der Müllabfuhr wurde als sinnvolle Arbeit konstatiert, während die Tätigkeit von Manager:innen als sehr tief eingestuft wurde (vgl. Abbildung 2).



Abbildung 2: Ansehen ausgewählter Berufsgruppen 2017 (aus von Devivere, 2021, S. 5)

Jedoch sind diese Zuschreibungen gerade in Krisen variabel; in der Corona-Pandemie war es beispielsweise eben der Pflegeberuf, bei Finanzkrisen wurde vor allem die Arbeit in den Banken als besonders systemrelevant eingestuft. Von Devivere (2021) sieht deshalb die Wertung, ob eine Arbeit gesellschaftlich als sinnvoll gilt, nicht darin begründet, ob die Arbeit nun sinnhaft oder altruistisch ist, sondern ob die jeweiligen Tätigkeiten in bestimmten Zeiten besonders gefordert sind.

Individueller Sinn der Arbeit: Bedeutung im eigenen Leben

Entgegen diesen Zuschreibungen gibt es nach von Devivere jedoch auch die subjektive Interpretation des Individuums, was sinnvolle Arbeit beinhaltet. Eine Managerin kann ihre Arbeit als sehr sinnvoll für ihre Lebensziele betrachten, ebenso wie eine Pflegefachperson nach Jahren unregelmässigen Arbeitsschichten und unangemessener Entlohnung die Arbeit in ihrem eigenen Leben nicht mehr als sinnstiftend empfinden kann. Sinn kann sich demnach auch darauf beziehen, welche Bedeutung die Arbeit im eigenen Leben hat, unabhängig von der gesellschaftlichen Bewertung.

Individueller Sinn der Arbeit: subjektives Erleben

Der Stellenwert der Arbeit an sich zeigt sich hier sehr subjektiv (ebd.). Der Erwerbsarbeit kann unter Umständen ein tiefer Stellenwert beigemessen werden und eine Person sieht ihren Lebenssinn in einer Beschäftigung ausserhalb der Arbeit. Dies kann eine freiwillige Tätigkeit sein oder aber ein zeitintensives Hobby, welches zu einer grossen Erfüllung führen kann. Auf diesen Prozess der Sinnsuche bis zur Sinnerfüllung, die innerhalb oder ausserhalb der Arbeit angestrebt werden kann, wird im folgenden Kapitel näher eingegangen.

4.3.1 Voraussetzungen der Sinnerfüllung

Der Sinnfindung geht ein langer Prozess voraus, der mit einer Auseinandersetzung mit dem eigenen Selbst beginnt. Diese Auseinandersetzung kann bedeuten, sich aus der «Komfortzone» herauszuwagen und Gewohntes zu hinterfragen. Nach Schnell (2020) ist die Auseinandersetzung mit der Sinnfrage häufig anstrengend, manchmal gar schmerzhaft. Es bedarf nach der Forscherin oftmals eines erschütternden Ereignisses, sei es ein Todesfall, eine Kündigung oder eine Scheidung, um diesen Prozess der Sinnsuche in Gang zu setzen. Bezogen auf den Arbeitskontext kann dieser Prozess beispielsweise auch durch ein Burnout, aber auch durch widrige Bedingungen am Arbeitsplatz ausgelöst werden. Aktuell ist aufgrund der weltweiten Pandemie vor allem in Amerika vom «Big Quit» oder der «Great Resignation» die Rede (Morgan, 2021). Viele Arbeitnehmer:innen begannen sich in dieser Zeit der Krise die Sinnfrage zu stellen und verliessen dort ihre Arbeitgeber:innen, nachdem sie sich über Jahre

nicht mit den Werten ihrer Firma identifiziert und unter schlechter Bezahlung und ohne Anerkennung gearbeitet hatten. Nach Schnell müssten diese Menschen nun eigentlich aufgrund ihrer Kündigungen in eine Phase kommen, in denen eine berufliche Sinnerfüllung besonders gut angestrebt werden könnte. Eine empirische Überprüfung dieser Annahme wäre sehr interessant, steht aber noch aus.

Eine Sinnkrise muss aber nicht ausschliesslich ein Ausdruck eines kritischen Lebensereignisses sein, sie kann gerade bei Menschen mit einer hohen Reflexionsfähigkeit auch sonst plötzlich auftreten. Wer über die notwendigen Ressourcen verfügt, wird auch ohne Krise versuchen, sich diesen Fragen zu stellen, um eine neue berufliche Sinnerfüllung zu finden.

Was sind denn nun die möglichen Erfordernisse für die berufliche Sinnerfüllung? Schnell (2022) nennt dafür die grundlegende Erfahrung von Bedeutsamkeit, Orientierung (Purpose), Zugehörigkeit und Kohärenz. Im Folgenden sind die einzelnen Sinnfacetten (ebd.) interpretiert und ausgeführt (vgl. Tabelle 1):

Tabelle 1: Erfordernisse für die berufliche Sinnerfüllung (nach Schnell, 2020) eigene Darstellung

Bedeutsamkeit	Warum tue ich etwas? Mein eigenes Tun stösst auf Resonanz und berührt andere, löst eine Reaktion aus.
Orientierung (Purpose)	Ich identifiziere mich beruflich mit einem Wert oder einer Mission und teile die Ziele.
Zugehörigkeit	Ich fühle mich eingebunden und habe meinen Platz in einer Gemeinschaft/einem Unternehmen.
Kohärenz	Ich arbeite nach meinen Überzeugungen, meine Werte und Fähigkeiten decken sich mit der Tätigkeit, welche ich innehave. Die Rolle passt zu mir.

Um zu erkennen, weshalb eine Person den Sinn in der Arbeit nicht mehr sieht, gilt es demnach sich diesen Sinnfacetten bewusst zu werden. Dieser Prozess setzt zuerst eine Auseinandersetzung mit sich selbst voraus. Wie bereits vorangehend ausgeführt, wird ein solcher Prozess nicht selten durch eine berufliche Sinnkrise ausgelöst. Um diesen Reflexionsprozess zu bewältigen, suchen sich gerade gut ausgebildete Arbeitnehmer:innen oft die Unterstützung in Life-Design Seminaren und nehmen Coachings von Expert:innen in Anspruch. Eine Vielzahl von Methoden und Instrumenten stehen dabei zur Verfügung, um diesen Prozess der Sinnfindung in der Arbeit anzuleiten. Da diese Auseinandersetzung eben auch schmerzhaft, unangenehme Erkenntnisse auslösen kann, ist die personale Reflexionsfähigkeit umso bedeutender. Zielsetzung eines solchen Prozesses könnte beispielsweise eine Umorientierung in

eine längst angestrebte sinnvolle Tätigkeit sein. Oder aber es kann unterstützend wirken, um bestehende Arbeitsinhalte mit Sinnhaftigkeit zu füllen. Dies kann wiederum auf die Arbeitszufriedenheit Einfluss nehmen. Arbeitszufriedenheit kann aus dieser Perspektive als Idealzustand betrachtet werden, nachdem die Tätigkeit mit Sinn gefüllt wurde. Im Folgenden werden deshalb die vorangehenden Ansätze aus der Sinnforschung ergänzt durch Theorien der Arbeitszufriedenheit.

4.3.2 Verhältnis von Sinnfindung und Arbeitszufriedenheit

Viele Theorien zur Arbeitszufriedenheit nehmen Sinnfragen mindestens indirekt ebenfalls auf. Arbeitszufriedenheit entsteht demnach einerseits durch die Erfüllung der eigenen Bedürfnisse und andererseits durch eine persönliche Einstellung und emotionale Reaktion auf die Arbeit (Nerdinger, 2014). Gemessen wird diese Zufriedenheit einerseits durch externe Faktoren, sogenannte Kontextfaktoren wie Lohn, Status, Arbeitsbedingungen usw. Andererseits stehen die intrinsischen Aspekte, die Kontextfaktoren, wie zum Beispiel Leistungserlebnisse, Verantwortungsübernahme und Selbstverwirklichung im Zusammenhang mit Arbeitszufriedenheit (Nerdinger, 2014). Letzterer Faktor beinhaltet die Sinnfrage. Selbstverwirklichung kann in diesem Zusammenhang als das subjektive Erleben von Sinn im eigenen Tun gedeutet werden, wenn Bedeutsamkeit, Orientierung (Purpose), Zugehörigkeit und Kohärenz (Schnell, 2020) gegeben sind. Die Bedeutsamkeit als Faktor für eine zufriedenstellende Arbeit kann auch aus dem Job-Characteristics-Modell nach Hackman und Oldman entnommen werden (z.n. Nerdinger, 2014, S. 361). Eine der psychologischen Grundbedingungen, um Sinn-erfüllung herbeizuführen, sieht Schnell (2020) ebenfalls darin, dass die eigene Arbeit als bedeutsam erlebt wird. Eine weitere Grundbedingung ist die erlebte Autonomie, welche ein zentraler Aspekt der Selbstverwirklichung sein kann und somit ermöglicht, das eigene Tun mit Sinn zu füllen. Siemund (2013) hat Interviews mit Menschen geführt, die Zeitarbeit, also auf Abruf unter prekären Bedingungen arbeiten. Dabei wurden verschiedene Arbeitszufriedenheitsdimensionen miteinbezogen, dabei wurden vor allem Einfluss, Mitsprache, Verantwortung, Handlungsspielraum, Entscheidungs- und Gestaltungsmöglichkeiten, Kreativität und eben Sinngesamt der Arbeit als häufigste Antwortmöglichkeiten genannt (Siemund, 2013). Bei einer interviewten Person, welche eine tiefe Arbeitszufriedenheit aufwies, zeigte sich denn auch ein deutliches Gefühl dafür, was eine sinnerfüllende Arbeit bedeuten könnte:

Ich, ähm, des is n Hobby von mir, aber wofür, was ich, wofür ich auch noch ne Begabung hab, isch eher kreative Bereich, Design, vielleicht wird ich irgendwann mal des Geld dazu haben, oder so, oder vielleicht als Künstler, als Maler was wär nicht

schlecht. Es gibt eigentlich viel, was im kreativen Bereich alles so Spaß machen könnte. (Siemund, 2013, S. 211)

Gemäss Siemund waren die befragten Arbeitskräfte überwiegend geringqualifizierte Personen, bei denen die Erfüllung von Autonomie und Selbstentfaltungsbedürfnissen nur eingeschränkt möglich sind. Die tiefe Arbeitszufriedenheit geht im vorliegenden Falle einher mit einer sinnarmen Tätigkeit.

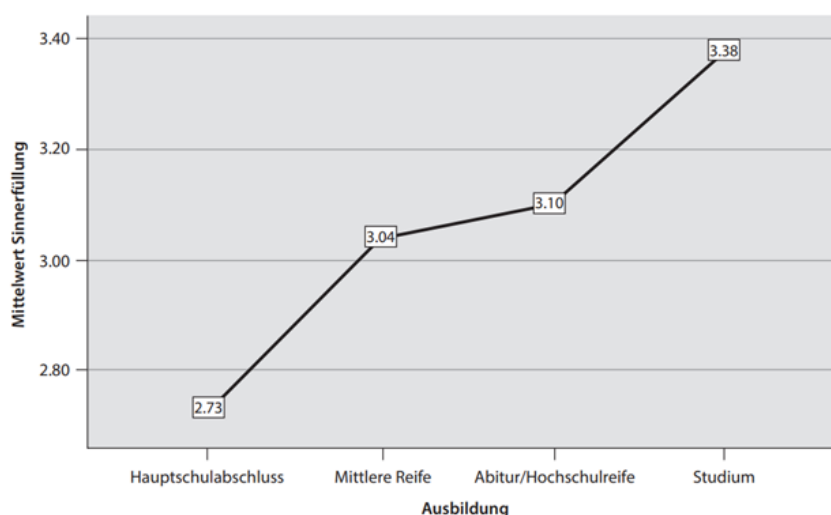
Aus diesen Beispielen lässt sich erschliessen, dass die Arbeitszufriedenheit einen Zusammenhang zur individuellen Wahrnehmung des Sinns in der Arbeit hat.

Es wurden nun verschiedene theoretische Ansätze aus der Sinnforschung sowie aus der Arbeits- und Organisationspsychologie diskutiert. Im folgenden Kapitel werden diese Erkenntnisse zur Sinnfindung in der Arbeit auf den Kontext der Geringqualifizierten übertragen.

4.3.3 Transfer zur Zielgruppe

Menschen ohne Berufsbildung sind häufiger von Armut betroffen. Wer über längere Zeit von prekären Arbeits- und Lebensbedingungen betroffen ist, leidet häufiger an psychischen und physischen Problemstellungen (siehe oben). Andere wiederum trotzen diesen widrigen Umständen, sind resilient geworden und finden Mittel und Wege, psychisch und physisch unverseht zu bleiben. Eine mögliche Erklärung für diesen Mechanismus lässt sich aus Viktor Frankls eigenen Erlebnissen im Konzentrationslager ableiten, der die psychische Gesundheit der Überlebenden, sich eingeschlossen, beobachtete (Hardering, 2021). Es gelang Frankl trotz schlimmsten Bedingungen, seinem Leben einen Sinn zu verleihen, indem er für sich das Warum des Lebens bewusst vor Augen führte (Hardering, 2021). Dadurch erzeugte er bei sich und anderen Lagerinsassen, die er instruierte, eine ungemeine Widerstandsfähigkeit, beziehungsweise eine Form der Resilienz, welche dazu führte, dass ein Teil der Überlebenden psychisch gesund blieb.

Grundsätzlich kann daraus interpretiert werden, dass Resilienz dazu führen kann, Sinnhaftigkeit in das eigene Tun aktiv einzuverleiben. Dabei geht die Forschung primär davon aus, dass Arbeitszufriedenheit und die Frage nach dem Sinn der Arbeit bildungsunabhängig möglich sind. In der positiven Psychologie sprechen Batthyány und Russo-Netzer von einer natürlichen Sinnsuche in der Arbeit jedes einzelnen Individuums, da das ganze Leben von der Arbeit dominiert wird (z.n. von Devivere, 2021, S. 57). Schnell (2021) stellte jedoch beim Sinnerleben in ihren Forschungen Unterschiede zwischen den verschiedenen Ausbildungsstufen fest (vgl. Abbildung 3).



■ **Abb. 5.5** Ausprägung von Sinnerfüllung in Bezug auf Ausbildung (N = 1291)

Abbildung 3: Unterschiede im Sinnerleben nach Ausbildung (Schnell, 2021, S. 55)

Die niedrigste Ausprägung bei der Sinnerfüllung ist bei Menschen festzustellen, die nur über einen Hauptschulabschluss verfügen und also zur Gruppe der Geringqualifizierten gehören.

Zwischen diesen wissenschaftlichen Erkenntnissen und Frankls Erfahrungen lässt sich demnach eine Diskrepanz feststellen. Nach der Empirie gibt es einerseits Hinweise darauf, dass es für Menschen ohne formale Bildung erschwerend ist, Sinnerfüllung zu erreichen. Andererseits zeigt Frankls Beispiel, dass es eben durchaus möglich ist, Sinnhaftigkeit zu erlernen (Hardering, 2021). Zum Zeitpunkt von Frankls Erfahrungen verfügten die wenigsten Personen über einen Berufsabschluss, das Auftreten von Sinnfragen war aber unter den traumatischen Ereignissen in den Konzentrationslagern naheliegend. Werden diese Erkenntnisse auf die heutige Zeit übertragen, lässt sich daraus folgern, dass die Sinnfindung unabhängig von Bildung unter widrigen Umständen möglich ist und als Bewältigungsstrategie hilfreich sein kann. Wie dies Frankl erörtert hat, kann daraus eine individuelle Sinngebung in vorhandene Tätigkeiten (oder Situationen) die Folge sein, um Resilienz, also eine Widerstandsfähigkeit zu entwickeln, um in der Lage zu sein, sich gestärkt neuen Herausforderungen stellen zu können.

Werden diese Erkenntnisse nun auf den heutigen Arbeitskontext und auf Geringqualifizierte übertragen, ist davon auszugehen, dass durch das Erarbeiten eines ganz individuellen Sinns einer Tätigkeit das eigene berufliche Selbstvertrauen gestärkt werden kann:

By promoting a sense of wellbeing in workers facing hardship and unemployment, bolstering their career resilience, enhancing their career adaptability, helping them

develop a stronger sense of occupational as well as personal identity and of self, their chances of finding sustainable decent work are strengthened. (Maree, 2018, S. 211)

Um ein stärkeres Gefühl für die berufliche und persönliche Identität zu entwickeln, existieren in der BSLB zahlreiche Methoden, um seinem Tun bewusst Sinnhaftigkeit («meaning») zu verleihen (Schreiber, 2020). Während es Fachpersonen gibt, welche vorwiegend mit Instrumenten zur Erfassung von Persönlichkeitsmerkmalen und Haltungen arbeiten, wählen andere wiederum zusätzlich offene Verfahren, wie beispielsweise die Ressourcenbilder. Diese können ebenso wertvoll sein, um sich Sinnfragen zu widmen. In der vorliegenden Arbeit wird jedoch eine Abgrenzung von diesen Instrumenten vorgenommen, mit dem Ziel, sich auf ein Instrument zu fokussieren, welches besonders geeignet erscheint, um eben Sinnhaftigkeit zu ergründen. Im Paradigma des Life Designs ist eine narrative Methode besonders gut geeignet, um sich diesen Fragen zu widmen: das Career Construction Interview (CCI). Dieses wird im folgenden Kapitel in den Kontext von Sinn und Arbeit gestellt.

4.4 Sinnfindung und das Career Construction Interview (CCI)

In der BSLB ist der Wunsch nach einer beruflichen Veränderung eines der zentralen Themen bei den ratsuchenden Erwachsenen. Dieser Wunsch ist oftmals die Folge einer Sinnkrise. Die in Anspruchsname einer Laufbahnberatung bringt bei manchen Menschen Chancen mit sich, aus bestehenden Mustern auszubrechen und Klarheit zu gewinnen. Diese Klarheit kann unterstützend wirken bei der Sinnerfüllung.

Nach Savickas sind im Paradigma des Life Designs bei Laufbahnschritten Berufung («calling») und aber auch Sinnhaftigkeit («meaning») zentral (Schreiber, 2021, S. 181). Um Sinnfragen im Arbeitskontext zu bearbeiten, erweist sich deshalb das CCI als ein sehr geeignetes Instrument. Das CCI ist ein in der BLSB verbreitetes narratives Instrument, welches in den Beratungsprozess (auch zusammen mit weiteren Arbeitsmitteln, zum Beispiel mit Bildern) eingebettet wird.

Dieses Instrument beinhaltet eine Einstiegsfrage, welche das Beratungsanliegen formuliert (Beratungsziel): «Wie kann ich Sie dabei unterstützen, Ihre Laufbahn weiterzuentwickeln?» Aus den fünf Folgefragen werden aus Vorbildern Eigenschaften und Werte, aus Zeitschriften/ Fernsehsendungen manifeste Interessen und Arbeitsumgebungen, aus einem Lieblingsbuch oder einem Lieblingsfilm ein konkretes Vorgehen, mit einem Lieblingsmotto/Sprichwort ein persönlicher Rat und aus frühesten Kindheitserinnerungen Lebensthemen und Bedürfnisse abgeleitet (Moser, 2018). Gerade die aus der frühen Kindheit abgeleiteten Rückschlüsse können Hinweise auf zentrale Berufswahl- und Laufbahnthemen geben. Savickas sieht in diesen Fragen eine Möglichkeit, durch die Narration Sinn zu finden und zu interpretieren:

“Having heard the three early recollections narrated by a client, practitioners then ask the client to review each story and give it a headline that captures its essence. This practice creates and refines meaning” (Savickas, 2019, S. 69). Nach Schreiber (2021) kann diese narrative Methode in der Beratung dazu beitragen, «relevante Aspekte und sinnstiftende Erklärungen zu identifizieren, diese in ein kongruentes Selbst zu integrieren und dadurch die berufliche Identität zu entwickeln» (S. 150). Letzteres ist für die Zielgruppe der Geringqualifizierten nicht immer erreichbar. Duarte und Cardoso (2018) sehen daher gerade bei Menschen mit begrenzten kognitiven Fähigkeiten eine Herausforderung in der Anwendung des CCI:

To tackle this kind of challenge, the counsellor must avoid confronting the unrealistic nature of career hopes and instead focus on the construction of alternative plans. In this way, the counsellor evades provoking an emptiness brought about by the absence of a future, ruptures in the working alliance and a disinvestment in the intervention itself. (S. 224)

Die Beratungspersonen sind also im Prozess gefordert, keine unrealistischen Karrierepläne zu unterstützen. In der vorliegenden Arbeit wird das CCI jedoch nicht auf die Wirksamkeit in Bezug auf künftige Karrierepläne untersucht, sondern auf die Frage, inwiefern die Beantwortung der fünf Stimulusfragen einen Einfluss auf Sinnempfinden in der Arbeit bei der Zielgruppe der Geringqualifizierten leisten kann. Die theoretischen Ansätze haben versucht einen Zusammenhang zwischen den wissenschaftlichen Theorien der Sinnforschung und der Zielgruppe der Geringqualifizierten herzustellen. Das Folgekapitel fasst auf dieser Basis die leitenden Grundannahmen für die vorliegende Arbeit zusammen.

4.5 Leitende Grundannahmen

Nach dem wissenschaftsbasierten Theorieteil lassen sich erste Grundannahmen ableiten. Das Bedürfnis, einen Sinn in der Arbeit zu sehen, ist grundsätzlich in allen Bildungsschichten vorhanden. Aufgrund der oft widrigen Lebensumstände und der Herausforderungen ist es für geringqualifizierte Menschen jedoch oftmals schwierig, eine subjektive Sinnerfüllung herbeizuführen. Das zeigen die Ergebnisse von Schnell (2021, siehe in Kapitel 4.3.3.) deutlich: Menschen ohne Berufsabschluss haben die niedrigste Ausprägung bei der Sinnerfüllung. Würde sich die berufliche Situation aufgrund von Nachholbildung verändern, ist die Wahrscheinlichkeit gegeben, eine sinnerfüllende Arbeit zu finden. Somit würde sich auch die Ausprägung bei der Sinnerfüllung erhöhen. Wie dies erreicht werden kann, ist der Kern dieser Arbeit. Die Autorin hat daher ein Instrument gewählt, wo Berufung und Sinnhaftigkeit im Beruf angeregt werden können. Das CCI wird in der BSLB denn auch vielerorts zu diesem Zweck

angewendet, wie sich später in dieser Arbeit zeigen wird. Es zeigt sich allerdings in den folgenden Expert:innen-Interviews, dass das Instrument nicht flächendeckend bei der Zielgruppe angewendet wird. Eine Ursache ist der fehlende Zugang der Geringqualifizierten zu entsprechenden Beratungsangeboten, eine andere kann darauf zurückgeführt werden, dass schlicht nicht alle BSLB Fachpersonen diese Methode in der Praxis anwenden. Eine weitere ist auf den Umstand zurückzuführen, dass in den Beratungen oftmals schnelle Lösungen im Vordergrund stehen und ein CCI nicht unmittelbar als geeignetes Instrument erscheint. Die Wahl dieser Expert:innen sowie das Forschungs-Design wird nun im folgenden Methodenkapitel skizziert.

5 Methodisches Vorgehen

Die Autorin hat sich für die Beantwortung der Fragestellung «Inwiefern ist die narrative Methode des Career Construction Interviews dazu geeignet, geringqualifizierte Menschen dabei zu unterstützen, um ihre berufliche Tätigkeit mit Sinn zu füllen» für ein qualitatives Forschungsdesign entschieden. Ein qualitativer Zugang erlaubt besonders gut, die Perspektiven von erfahrenen Expert:innen differenziert einzufangen und strukturiert darzustellen. Tatsächliche Verteilungen von bestimmten Sichtweisen, wie sie über quantitative Verfahren dargestellt werden könnten, sind bei der vorliegenden Fragestellung nicht im Vordergrund. Deshalb hat die Autorin eine qualitative Untersuchung mittels Leitfadeninterviews mit Expert:innen durchgeführt. In der Folge werden zunächst die Stichprobe und das Erhebungsinstrument vorgestellt (vgl. Kapitel 5.1) und anschliessend wird das Auswertungsverfahren beschrieben (vgl. Kapitel 5.2).

5.1 Datenerhebungen: Stichprobe und Erhebungsinstrument

Die geeigneten Expert:innen wurden einerseits über Empfehlungen rekrutiert, andererseits waren der Autorin bereits Personen im Feld der BSLB bekannt, welche mit der Zielgruppe zu tun haben und mit dem CCI arbeiten. Um die Fragestellung zu beantworten, inwiefern sich das CCI für Geringqualifizierte eignet, um das Thema Sinn in der Arbeit anzuregen, wurden einerseits Sichtweisen und Erfahrungen von Expert:innen erhoben, die eine vertiefte Erfahrung mit der Anwendung des CCI haben. Diese Perspektive ist für die Beantwortung der Fragestellung wichtig, weil es schliesslich um konkrete Anwendungsfragen des CCI geht. Andererseits ist aber auch die Perspektive derjenigen Expert:innen wichtig, die eine vertiefte Kenntnis der fundamentalen psychologischen Problemstellungen der Zielgruppe haben und die deren spezifische Ausgangslagen und Herausforderungen gut kennen. In der Kombination dieser zwei Perspektiven ist es möglich, die Fragestellung zu beantworten. Bei einer Fachperson wurde dann eine Einschätzung darüber eingeholt, wer sich dazu am besten

eignen könnte. Durch eine Empfehlung hat die Autorin die vier Expert:innen sodann rekrutiert. Die fünfte Person, die nicht aus dem Feld der BSLB stammt, aber Erfahrung mit der Zielgruppe hat, wurde ebenfalls durch eine Empfehlung gefunden. Die Stichprobe muss also zwei Arten von Expert:innen beinhalten. So wurden die Perspektiven von insgesamt fünf Expert:innen (E) erhoben (vgl. Tabelle 2).

Tabelle 2: Zusammenstellung der Stichprobe

Expert:in	Funktion	Arbeitsort	Bezug zur Fragestellung	
			Vertiefte Erfahrung mit CCI	Erfahrung mit der Zielgruppe
E1	Berufs- Studien und Laufbahnberater	Laufbahnzentrum	Ja	Ja (im Auftrag von RAV und IV)
E2	Berufs- Studien und Laufbahnberaterin	Private BSLB	Ja	Nein
E3	Berufs- Studien und Laufbahnberaterin	biz	Ja	Ja (im Auftrag von RAV/IV)
E4	Berater und Dozent in der Berufs- Studien und Laufbahnberatung	Hochschule	Ja	Nein
E5	Psychotherapeutin	Private psychotherapeutische Praxis	Nein	Ja (im Auftrag von RAV/IV)

Um die Perspektiven dieser erfahrenen Expert:innen einzufangen, wurden halbstrukturierte Interviews durchgeführt. Diese ermöglichen, einerseits die für die Fragestellung zentralen Aspekte strukturiert zu erheben und andererseits auch Raum zu geben, dass die Expert:innen ihre Erfahrungen und Überlegungen zum Thema auch jenseits vorstrukturierter Fragen einbringen können. Halbstrukturierte Interviews haben gegenüber ganz offenen Verfahren den Vorteil, dass das Interview sehr wohl entlang der relevanten Themen geführt werden kann und so gewährleistet ist, dass alle Aspekte, die für die Fragestellung wichtig sind, thematisiert werden. Und gegenüber ganz strukturierten Zugängen ermöglichen halbstrukturierte Interviews, dass die Expert:innen dort, wo es ihnen wichtig ist, weitere Aspekte einzubringen und sie so ein möglichst breites Spektrum ihrer Expertise im Interview einbringen können. Deshalb wurde für die Datenerhebung die Form der halbstrukturierten Interviews gewählt.

Basis für die Durchführung der Interviews bildete ein Leitfaden, der in die folgenden Themenblöcke unterteilt war (vgl.

Tabelle 3).

Tabelle 3: Themenblöcke des Interviewleitfadens

Themenblock	Beschreibung der Fragebereiche
T1	Hintergrund, Laufbahn und Schwerpunkte der befragten Expert:innen
T2	Verständnis und Bedeutung von Sinn in der Arbeit
T3	Spezifische Herausforderungen der Zielgruppe «Geringqualifizierte»
T4	CCI und deren Anwendung bei der Zielgruppe
T5	Fallbeispiele für diejenigen Expert:innen ohne Erfahrung mit der Zielgruppe

Zum Themenblock T1 gehören Fragen zur Ausbildung, zu den bisherigen Berufserfahrungen und zu den aktuellen Beratungsschwerpunkten der Expert:innen. Mit diesen Fragen wird es bei der Auswertung möglich zu erkennen, vor welchem Erfahrungshintergrund aus bestimmte Aussagen gemacht wurden und wie diese einzuordnen sind. Im Themenblock T2 wird das zentrale Thema der Arbeit aufgenommen: Sinn in der Arbeit. Dabei geht es um Fragen, inwiefern und in welchen Situationen das Thema «Sinn» normalerweise in den Beratungen auftaucht, wie diese Thematik in der Beratung angesprochen wird und mit welchen Zugängen die Expert:innen die Sinnfindung anregen. Auch die Frage, ob «Sinn» bei allen Ratsuchenden angesprochen wird, gehört zu diesem Themenblock. Im Themenblock T3 geht es um die spezifischen Erfahrungen der Expert:innen mit den Zielgruppe der Geringqualifizierten. Zunächst wird in diesem Themenblock geklärt, wer für die vorliegende Fragestellung als «Geringqualifiziert» gilt. Sodann wird nachgefragt, welche spezifischen Herausforderungen und Problemstellungen dieser Zielgruppe sich bei den Expert:innen zeigen. Im Themenblock 4 wird dann auf die Erfahrungen der Expert:innen bei der Arbeit mit dem CCI mit Ratsuchenden der Zielgruppe fokussiert: Welche Erfahrungen haben die Expert:innen bei der Arbeit mit dem CCI in der Zielgruppe gemacht? Wo haben sie dabei Chancen gesehen, wo Herausforderungen? Inwiefern können die Expert:innen mit Geringqualifizierten mit narrativen Verfahren arbeiten? Welche Schwierigkeiten zeigen sich dabei? Welche anderen Zugänge kennen sie allenfalls, um das Thema «Sinn» anzusprechen.

Im Themenblock 5 schliesslich wird für diejenigen Expert:innen, die kaum Erfahrung mit Geringqualifizierten haben, ein Fallbeispiel eingeführt: das Beispiel einer ungelerten, alleinerziehenden Mutter aus Eritrea (Deutschniveau C1) mit drei Kindern, die an einer chronischen Schmerzstörung litt. Sie wurde vom Sozialamt dazu aufgefordert, eine existenzsichernde Arbeit zu suchen, was mitunter hiess, noch mehr Reinigungsstellen zu finden. Eine Aus- oder Weiterbildung zu absolvieren, war zum gegebenen Zeitpunkt ausgeschlossen, da sie alleinerziehend mit drei kleinen Kindern war. So sah sie sich weiterhin mit den bestehenden Tätigkeiten in der Reinigung konfrontiert. In dieser Arbeit sah die Frau jedoch keinerlei Sinn und die Schmerzerkrankung chronifizierte sich aufgrund der körperlichen Arbeit zunehmend. Es verschlechterte sich nebst der körperlichen Verfassung zunehmend auch der psychische

Zustand der Frau. Das fehlende Empfinden von Sinn in der Arbeit verstärkte die gesundheitlichen Folgen zusätzlich. Dieses Fallbeispiel entstammt einer realen Situation, welcher die Autorin in einer früheren Arbeitstätigkeit tatsächlich begegnet ist. Es schien besonders gut geeignet, um am Beispiel einer geringqualifizierten Person aufzuzeigen, wie das Thema «Sinn» auch bei dieser Zielgruppe in Beratungssituationen auftauchen kann. Themenblock 5 mit diesem Fallbeispiel wurde bei zwei Expert:innen (E2 und E4, siehe Tabelle 2 oben) eingeführt, weil diese selbst zwar viel Erfahrung mit dem CCI, aber kaum Erfahrung mit Geringqualifizierten aufweisen. Im Themenblock 5 kann anhand dieses Fallbeispiels thematisiert werden, wie die Expert:innen das Thema «Sinn» aufnehmen würden, welche Zugänge sie wählen würden, wie sie die Eignung des CCI für die Zielgruppe einschätzen und welche spezifischen Chancen und Herausforderungen sie dabei sehen.

Die Gewichtung der einzelnen Themenblöcke wurde je nach Bezug der Expert:innen zu den Fragestellungen angepasst. Weil die Expert:innen E2 und E4 wenig Erfahrung mit der Zielgruppe der Geringqualifizierten aufweisen, wurde entsprechend der Themenblock T3 zu den spezifischen Herausforderungen dieser Zielgruppe weniger vertieft. Umgekehrt wurde bei der Expertin E5, die das CCI zwar kennt, aber nie damit vertieft gearbeitet hat, der Themenblock T4 zum CCI nicht vertieft.

Der vollständige Interviewleitfaden ist im Anhang aufgeführt. Die fünf Interviews wurden im Zeitraum Juni-Juli 2022 durchgeführt und dauerten je zwischen 45 und 60 Minuten. Die Interviews wurden mit Ausnahme von E5 online durchgeführt und über Microsoft Teams aufgenommen. Nach der Durchführung der Interviews wurden die Aufnahmen geglättet transkribiert: also grundsätzlich Wort für Wort, aber mit der Ausmerzungen von unvollständigen Sätzen oder umständlichen Wendungen.

5.2 Datenauswertung

Für das Auswertungserfahren wurde die qualitative Inhaltsanalyse nach Mayring (2015) angewandt. Die qualitative Inhaltsanalyse ist besonders gut geeignet, die Vielfalt an Erfahrungen, Perspektiven und Einschätzungen, wie sie in den transkribierten Interviews vorliegen, im Hinblick auf die Fragestellung systematisch zu strukturieren und auszuwerten. Die inhaltsanalytische Auswertung erfolgte mit Unterstützung der Applikation f4a. Dazu wurde in einem ersten Schritt das vollständige Datenmaterial ins Programm f4a hochgeladen und für die Codierung vorbereitet. In einem zweiten Schritt wurde das Kategoriensystem entwickelt. Die Kategorien wurden einerseits aus den Teilaspekten der Fragestellung abgeleitet, andererseits induktiv aus dem erhobenen Material entwickelt. So entstand ein Kategoriensystem, das sowohl die relevanten Aspekte der Fragestellung strukturiert als auch die Vielfalt der Daten berücksichtigen kann (vgl.

Tabelle 4).

Tabelle 4: Kategoriensystem

Name der Kategorie	Codierregel	Ankerbeispiel
Sinnfragen in der Beratung	Aussagen über die Wahrnehmung von Sinn in der Arbeit	„Wo sehen Sie Sinn, was wer macht für Sie etwas Sinnhaftes, Sinnvolles?“
Erfahrung mit der Zielgruppe	Aussagen zur beruflichen Arbeitserfahrung mit der Zielgruppe	„Beratung im Auftrag der RAV Regionalen Arbeitsvermittlungszentren, dem Sozialzentrum Asyl Organisation und IIZ Interinstitutionelle Zusammenarbeit.“
Sinnfragen im CCI	Aussagen zur Eignung des CCI zur Klärung von Sinnfragen	„Ja genau, das Career Construction Interview kommt mir natürlich jetzt auch als erstes in den Sinn.“
Herausforderungen der Zielgruppe	Aussagen über wahrgenommene Problemstellungen, die einen Entwicklungsprozess erschweren	„Häufig sind diese Menschen mehrfach belastet.“
Eignung des CCI für die Zielgruppe	Aussagen zur Eignung des CCI zur Sinnanregung bei Zielgruppe	„Ich arbeite mit Personen, niedrig- oder geringqualifizierten Personen mit dem CCI, wie auch mit den Bildern und kann das extrem erhellend erleben.“
Herausforderungen im CCI für die Zielgruppe	Aussagen zu den Herausforderungen bei der Anwendung des CCI bei der Zielgruppe	„Geringqualifizierte, die nicht gelernt haben, sich zu reflektieren oder auch nicht zu artikulieren, dann bringt das CCI kaum etwas, weil diese Reflexionsarbeit fehlt.“
Rolle der BSLB	Aussagen zur Rolle der BSLB im Sinnfindungsprozess	„Die Funktion steht im Vordergrund und nicht die, die Sinnsuche und darum ist es so ein omnipräsentes Thema der Laufbahnberatung und da müssen wir Antworten haben und dann müssen wir dieses Thema für uns selber reflektiert haben und hier Antworten haben, sonst kommen wir dann in diesen Fragen nicht weiter.“

In einem dritten Schritt wurde das vollständige Datenmaterial mit diesem Kategoriensystem codiert, um damit alle relevanten Aussagen einzelnen Kategorien zuzuordnen. Diese Codierung erfolgte ebenfalls mit dem Programm f4a. Die so strukturierten und geordneten Daten konnten schliesslich in einem abschliessenden vierten Schritt analysiert und interpretiert werden. Das Ergebnis dieser Analysen wird nun im folgenden Kapitel dargestellt.

6 Ergebnisse

Im vorliegenden Kapitel werden die Ergebnisse der qualitativen Untersuchung präsentiert. Die Darstellung fokussiert auf die im letzten Kapitel genannten Kategorien, die für die Beantwortung der Fragestellung relevant sind. Die Expert:innen werden mit E1 – E5 gekennzeichnet (vgl. Tabelle 2).

6.1 Sinnfragen in der Beratung

Diese Kategorie bezieht sich auf Sinnfragen im Beratungskontext. Die Expert:innen wurden dazu befragt, inwiefern und wie häufig diese Fragen in den Beratung auftreten. Eine der Hauptfragen war dabei: «Inwiefern ist das Thema Sinnfindung in der Arbeit in Ihren Beratungen ein Thema, beziehungsweise bei der Zielgruppe ein Thema? Wenn ja, wie zeigt sich das und wann kommt das Thema auf?» Bei dieser Fragestellung wurden auch die Expert:innen befragt, die nicht mit der Zielgruppe arbeiten. Dies ermöglicht einen breiteren Zugang, um mögliche Unterschiede zu beleuchten und hervorzuheben.

E3 arbeitet sowohl mit der Zielgruppe als auch mit anderen Bildungsschichten und sieht in Sinnfragen in der Arbeit unabhängig von Qualifizierung ein sehr individuelles Thema, mit welchem er sich in der Beratung regelmässig konfrontiert sieht.

Also das ist relativ kurz beantwortet (...) sie müssen für sich verstehen, was für sie Sinn macht, das kann nicht ich machen für sie, sondern sie müssen sich klar darüber werden: wo würden sie das drunter schreiben? Das ist sinnvoll, und das ist für jeden anders. Das kann für jeden etwas anderes bedeuten und drum ist das ein Prozess bei jeder Person, der sehr individuell ist. (Interview, E3, 28. Juli 2022)

E1 arbeitet ausschliesslich mit der Zielgruppe und erlebt diese Fragestellung in seiner Praxis oft. Diese Aussage gibt Hinweise darauf, dass Sinnhaftigkeit in der Arbeit mit Geringqualifizierten bei der Tätigkeit dieses Experten durchaus ein elementares Thema ist. Er beschreibt seine Erfahrung wie folgt:

Sinnhaftigkeit, das ist sehr oft ein Thema. (...) Das können Personen sein, die (...) zu lange in einer beruflichen Tätigkeit gearbeitet haben, in der sie gar nie einen Sinn gesehen haben oder die Berufswahl (...) gar nicht stattgefunden hat. (...) und so oft in der Mitte des Lebens, an die die Frage kommen, für was soll ich meine Lebensenergie

einsetzen? Also dies ist Sinnfrage, die taucht sehr häufig auf. (Interview E1, 22. Juni 2022)

E3 arbeitet ebenfalls eng mit der Zielgruppe und beschreibt seine Erfahrung mit der Frage nach dem Sinn wie folgt:

Ich persönlich bin sehr davon überzeugt, dass man einer Arbeit wesentlich motivierter nachgeht, wenn man da drin Sinn sieht. Ganz viele Themen, die ich im Alltag immer wieder habe mit Leuten ist, dass sie eben den Sinn nicht sehen und deswegen überhaupt erst bei mir landen. Also es kommt niemand zu mir, der gesagt hat, ich find meine Arbeit super sinnvoll, jetzt möchte ich etwas ändern. Also es ist immer umgekehrt. Ich sehe den Sinn nicht mehr oder ich sehe, ich habe ihn noch nie gesehen oder mir fällt inzwischen auf, was ich mache. (Interview, E3, 28. Juli 2022)

Eine weitere Perspektive bringt E5 mit der psychotherapeutischen Erfahrung mit, die sowohl die Zielgruppe als auch Manager:innen in der Praxis therapiert. In Bezug auf die Zielgruppe äussert E5 ihre Erfahrung wie folgt:

Sie kommen, die Sinnfragen kommen ein bisschen anders (...) ich glaube, jeder von denen will hier ein Teil der Gesellschaft sein und etwas beitragen und da kommen die Sinnfragen, das ist nicht so wie jetzt beim (...) Mittelstand, würde ich sagen, Menschen die irgendwie nach 40, 45 im Management Kontext das Gefühl haben, ich möchte der Gesellschaft etwas zurückgeben, ich möchte jetzt was Sinnvolles machen. Sondern die müssen eher hören, dass das, was Sie machen, ein wichtiger Beitrag ist für die Gesellschaft oder dass es für sie Sinn macht, so viele Stunden nachts Klos zu putzen oder so, weil der Sinn dahinter ist, dass die Kinder es mal besser haben können. (Interview, E5, 29. Juni 2022)

Aus dieser Perspektive wird differenziert, dass sich Geringqualifizierte in der Therapie mit Sinnfragen anders auseinandersetzen als besser Qualifizierte. Die Deutung und die Verortung von Sinn unterscheiden sich zwischen der Zielgruppe und Personen mit höherer Bildung insofern, als dass für Niedrigqualifizierte sinnvolle Arbeit tendenziell weniger ein Beitrag für die Gesellschaft ist, sondern eher ein Mittel, um ein besseres Leben anzustreben.

In der Beratungspraxis von E4 gibt es zwar keine Berührungspunkte zur Zielgruppe, die Themen «Sinn in der Arbeit» und «Sinnsuche» treten jedoch überdurchschnittlich oft auf.

Das sind vor allem bei den, ich sag den mal, bei den Erwachsenen, also wir sagen, Laufbahnberatung, das ist eigentlich praktisch immer so die Frage: was macht Sinn? Und so noch was? Was lohnt sich? Aber sowas macht für mich Sinn im Leben, was ist für mich Sinn, für das ich mich so die letzten 10, 20 Jahre oder wieviel das auch immer sind, möchte ich mich da engagieren? (Interview, E4, 14. Juli 2022)

Auch E2 arbeitet nicht mit der Zielgruppe, sieht sich jedoch in der Praxis häufig mit Sinnfragen im Arbeitskontext konfrontiert und spricht davon, dass im Beratungsprozess herausdividiert werden muss, was den unter sinnvoller Arbeit verstanden wird.

Sie machen es meistens mit ihnen mit einem Vergleich: sie erklären, was sie jetzt machen (...) und erzählen dann (...) was für Sie mehr Sinn gibt (...). Oft ist es anderen Menschen zu helfen. Andere Menschen unterstützen und dann muss man natürlich fragen, ja, was sind das für Menschen (...) Sind das einzelne? Sind es Gruppen, also sind das Menschen mit Beeinträchtigungen, psychischen oder körperlichen oder beidem? Wie alt sind die also? Und was heisst dann helfen? Ist das helfen? Ist das unterstützen, ist das informieren? Ist es beraten? (Interview, E2, 1. Juli 2022).

Zusammenfassend lässt sich aus den Expert:innen-Interviews entnehmen, dass Sinnfragen in den Beratungen mit allen Gruppen, aber auch eben mit der Zielgruppe omnipräsent sind. Es sind primär erwachsene Personen, welche sich bereits seit längerem im Arbeitsprozess befinden und sich aufgrund einer bestehenden und länger andauernden Unzufriedenheit beginnen zu hinterfragen.

6.2 Sinnfragen im CCI

In dieser Kategorie wurden alle Aussagen erfasst, welche eine Antwort auf die Frage geben, inwiefern sich das CCI zur Klärung von Sinnfragen eignet. E3 beantwortet dies wie folgt: «Also die grösste Chance, finde ich, beim CCI ist, dass Menschen etwas über sich erfahren, was sie sich nicht bewusst waren» (Interview, E3, 28. Juli 2022). Mit dieser Sichtbarmachung können bestehende oder vergangene Laufbahnschritte plötzlich Sinn ergeben. Ebenso sieht dies E1:

Einen Impuls zu geben, für das ist das CCI hervorragend. Mit der Dekonstruktion aufzuzeigen, und das wird ja sehr schön sichtbar. Was ist die persönliche DNA? Wie eine (...) Bohne, die (...) einen entsprechenden Bauplan hat, also aus einer Bohne, gibt es wieder (...) einen möglichen wichtigen Impuls, um dann aufzuzeigen ja, in (...) welches Umfeld wäre passend (...) für diese Bohne, für ihre optimale Entwicklung. (Interview, E1, 22. Juni 2022)

Diese Aussage veranschaulicht, dass mit dem CCI der eigene Lebensplan, also «was passt zu mir» bewusst gemacht werden kann. Diese Sichtbarmachung ist nach Schnell (2020) erforderlich, um Sinnerfüllung herbeizuführen. E3 wendet das CCI ebenfalls bei Sinnfragen in der Praxis an: «Oft also oft, wenn das Thema Sinn (...) oder überhaupt was macht für mich Sinn, dann ist das CCI für mich schon ein gutes Mittel» (Interview, 28. Juli 2022). E2 umschrieb es hingegen eher so: «Die Sinnhaftigkeit bin ich nicht ganz sicher, aber es kann ihnen die roten Fäden aufzeigen» (Interview, E2, 1. Juli 2022). E4 sieht das CCI als geeignetes Instrument: «Weil es eigentlich darum geht, so wie sich selbst zu erleben, sich zu fragen, was sind meine Themen. Was sind die Themen, die für mich relevant sind, also der gesamte Prozess (...) Ich glaube, das passt perfekt» (Interview, E4, 14. Juli 2022).

E4 sieht in der Anwendung des CCI nicht nur die eine Antwort auf die Frage, was Sinn macht:

Also ist vielleicht die Frage, was bedeutet für mich Sinn oder (...) aus meiner Sicht ist es dann zentral eine Gesamtauslegeordnung zu machen, wo nicht so nur die Frage ist (...) Was sind dann Aspekte, die für dich sinnbehaftet sind? Weil manchmal gibt es da nicht so die richtige unmittelbare explizite Antwort, sondern aus meiner Sicht lohnt es sich, ein Vorgehen zu wählen, wo es darum geht, wirklich. (Interview, E4, 14. Juli 2022)

Dabei ergänzt E4 zudem, dass sich das CCI grundsätzlich immer um Lebensthemen dreht, die mit der Methode sowohl sinnstiftende als auch sinnlose Elemente darin identifizieren lassen:

Was macht mich als Person aus? Natürlich: wo schlägt mein Herz? Da steckt häufig dann auch Sinnelemente drin. Aber was macht mich aus, was kann ich gut? Und dann eigentlich so das Thema Sinn, ist aus meiner Sicht in der Laufbahnberatung gut abzuholen, wenn es wie darum geht: okay, wer bin ich? Was macht mich aus? Und dann zu schauen, wie kann ich das in die Arbeitswelt transferieren und jetzt schon mit

Blick auf das CCI (...) Natürlich schon auch so Lebensthemen, also immer, wenn Lebensthemen auftauchen und das ist in fast jeder Beratung der Fall. Dann steckt dort häufig so viel, viel Sinnhaftigkeit drin, häufig einfach so aus defizitorientierter Perspektive. Aber dass die Leute dann realisieren, dass sie vielleicht gerade deswegen (...) eben gewisse Sachen als sinnstiftend erleben oder nicht. (Interview, E4, 14. Juli 2022)

E3 wendet das CCI bei Sinnfragen in der Laufbahnberatung an, gibt jedoch aufgrund des hohen Zeitaufwands zu bedenken, dass manchmal ein «normales» Gespräch oder aber weitere, weniger aufwändige Instrumente wie das Zürcher Ressourcen Modell ebenfalls zielführend sein können. Im Gegensatz erachtet E3 hingegen den Einsatz von Fragebögen als nicht geeignet um Sinnfragen zu klären:

Die eher unbewussten Anteile von der Person können damit erreicht werden (...) das kann zur Sinnfindung helfen, das kann auch einfach ein Gespräch sein. (...) Es kommt ein bisschen drauf an, was ich für ein Gefühl hab, was zu dieser Person jetzt passen könnte. Also was im seltensten Fall funktioniert: der Fragebogen für die Sinnfindung (...). Gibt es da keinen, der da wahnsinnig viel dazu beitragen kann. (Interview, E5, 29. Juni 2022)

Zusammenfassend lässt sich aus den verschiedenen Aussagen folgendes Ergebnis ableiten: Die Expert:innen E1 bis E4, die das CCI in der Praxis anwenden, sind alle der Auffassung, dass sich dieses Instrument sehr gut dazu eignet, Sinnfragen zu klären oder aber den individuellen roten Faden zu erkennen.

6.3 Herausforderungen der Zielgruppe

Weil im Theorieteil deutlich wurde, dass Geringqualifizierte spezifische Herausforderungen zu bewältigen haben, wurde in den Expert:innen-Interviews auch dieses Thema angesprochen: «Wo sehen Sie die Herausforderungen und Problemstellungen dieser Zielgruppe?» Damit wird deutlich, wie aus Sicht der Expert:innen diese Herausforderungen in den konkreten Praxis sichtbar werden. E3, der mit der Zielgruppe arbeitet, beschreibt dies wie folgt:

(...) Das können Leute sein, die beim RAV sind, weil sie gerade den Job verloren haben (...) Das können Leute sein, die vom Sozialdienst kommen, aber es kommen

auch Leute ganz von sich aus ins biz, weil sie eben keinen Berufsabschluss haben und das merken und das ändern möchten. (...) Dass das meistens Menschen sind mit Migrationshintergrund, und die grosse Herausforderung ist oft, dass sie gar nicht integriert sind, also dass sie gesellschaftlich nicht integriert sind, sprachlich nicht integriert sind. (...) Dass sie hier nie zur Schule gegangen sind oder wenig Schulbildung mitbringen. (Interview, E3, 28. Juli 2022).

An späterer Stelle ergänzt E3:

Das heisst, auch geringqualifizierte Menschen verdienen in der Regel nicht so viel, das heisst auch, sie haben nicht so viele Möglichkeiten, weniger zu arbeiten, um eine Ausbildung zu machen oder weniger zu verdienen, weil sie eine Ausbildung machen. Deswegen schliesst sich hier wieder dieser Teufelskreis. Sie können gar keine Ausbildung machen, weil sie dann kein Geld haben, also auch finanziell ist das immer ein Riesenthema (...) Die Leute stehen in ganz vielen Spannungsverhältnissen. (Interview, E3, 28. Juli 2022)

E1 sieht eine Herausforderung auch darin, wenn die Intention einer Person lediglich ist, möglichst rasch ein Einkommen zu generieren:

Personen (...) mit Migrationshintergrund, wo es um (...) Arbeit geht. Die wollen (...) Geld verdienen, sie haben nicht diese Mühsal auf sich genommen, also wollen sie die (...) Chancen dieses Arbeitsmarktes nutzen. Dann muss ich nicht mit dem CCI mit einem afghanischen Flüchtling als Beispiel (...) Dann muss ich nicht mit ihm ein CCI machen (...) Ich muss schauen, wo findet er in diesem Arbeitsmarkt einen Einstieg. (Interview, E1, 22. Juni 2022)

E3 sieht eine elementare Problemstellung auch darin, dass eben der persönliche subjektive Sinn in einer Arbeit nicht mehr spürbar ist, was nicht spezifisch eine Herausforderung nur der Zielgruppe, sondern aller Arbeitnehmer:innen sein kann. E2 anerkennt als zusätzliche Herausforderung den Umstand, dass die eigene Arbeit nicht als bedeutsam wahrgenommen wird. Dieses Erleben von fehlender Bedeutsamkeit kann aufgrund des niedrigen Ansehens und der schlechten Entlohnung der Arbeit bei der Zielgruppe stärker auftreten als bei gut qualifizierten Personen.

(...) Wenn sie über ihre Arbeit sprechen, und dann höre ich viele Sachen, wie es ist: monoton, ich mache immer das gleiche, morgen gehe ich hin, am Abend heim. Ich weiss überhaupt nicht, was das jetzt heute gebracht hat. (...) Das macht einen so, so grau, also wenn man das so darstellen will, das sind dann Leute, die sehr kraftlos wirken, oft oder auch einfach niedergeschlagen sind, weil sie halt so das Gefühl haben, in einem Hamsterrad (...) zu sein und gar nicht zu wissen, was treibt jetzt dieses Hamsterrad an? Also was ist ihre Funktion in dieser Organisation oder Firma überhaupt wert? (Interview, E3, 28. Juli 2022)

E2 sieht vor allem eine Herausforderung aufgrund fehlender Sprachkenntnisse, weist aber einerseits auf die Unterschiede zwischen den Migrant:innen hin und andererseits auf die Problemstellungen der Schweizer:innen und wie sich diese anders zeigen:

Ich glaube, es ist wirklich ein bisschen unterschiedlich bei Migrantinnen und Migranten, die niedrigqualifiziert waren. War es, wenn dann häufig eher ein Problem der Sprache, als dass sie nicht fähig gewesen wären zur Selbstreflexion und bei Schweizerinnen und Schweizern. War es eher das Thema des Selbstwerts, dass sie dann immer wieder in ihrem Loch hineinfliegen (...) und dort, fast nicht mehr herauskraxeln konnten und man das ganz sorgfältig wieder aufbauen musste. (Interview, E2, 1. Juli 2022)

Um auch die psychischen Problemstellungen der Zielgruppe besser beleuchten zu können, zog die Autorin die zusätzliche Expertin E5 aus dem Feld der Psychotherapie hinzu, die eng mit der Zielgruppe arbeitet. E5 schilderte Ihre Praxiserfahrung zur Zielgruppe wie folgt:

Es gibt manchmal schon Momente, wo sich die Leute auch viel zutrauen, aber gleichzeitig aber Angst haben, weil sie halt selten die Erfahrung machen konnten, dass sie Selbstwirksamkeit erleben können, dass jemand an sie glaubt und dass über sich hinauswachsen können. (Interview, E5, 29. Juni 2022)

Ausserdem sieht E5 als zusätzliche Hürde die Arbeits- und Lebensbedingungen: «Und sie haben halt einen Job in Schichtarbeit» und gibt als Beispiel zur Veranschaulichung «wieso soll das Sinn machen, dass ich jetzt noch 3 Jahre eine Lehre mache (...) wenn ich noch ein Kind ernähren muss» (Interview, E5, 29. Juni 2022).

Auch die Sozialisierung erachtet E5 als entscheidenden Faktor, der verhindern kann, dass ein Berufsabschluss absolviert wird, was teilweise auf finanzielle Ängste oder aber auf den fehlenden Mut, bestehende Muster zu durchbrechen, zurückzuführen ist.

Ich denke, häufig ist ganz wichtig der sozioökonomische Kontext oder Lebenskontexte, wie sie aufgewachsen sind. Und das meine ich in verschiedenen Formen (...) Zum Beispiel kann es auch sein, dass eine Jugendliche kommt (...) aus einem Umfeld aus einer Familie, wo schon die Eltern Sozialhilfeempfänger waren (...), die hätte vielleicht die kognitive Kompetenz, eine Lehre zu machen, aber die möchte vielleicht auch nicht über die Eltern hinauswachsen; so oder Muster, wie man es sich gewohnt sind. Häufig geht auch um Angst, ja, wenn ich zum Beispiel weg vom Sozialamt käme, dann muss ich das ja alles zurückzahlen. (Interview, E5, 29. Juni 2022).

E5 erachtet es demgegenüber als bedeutsam, grundsätzlich die Laufbahn einer Person näher zu analysieren. Dabei werden nicht nur die roten Fäden sichtbar, sondern sie können einzelne positive Aspekte und Eigenschaften ausserhalb möglicher prekärer Arbeitsverhältnissen beleuchten und ein Gefühl von Wertschätzung und Kompetenz ermöglichen.

Und es kann sein, dass es zum Beispiel Sinn macht, wenn man die Biografie anschaut. Das es jemand ist, der zum Beispiel schon immer gern geschaut hat, dass es anderen gut geht, der darin sehr kompetent ist, zum Beispiel jemand, der auch gerne Ordnung hat, auch für die psychische Struktur (...) und dass das vielleicht viel Sinn im Leben gemacht hat, Dinge zu ordnen. Dann kann zum Beispiel eine Reinigungskraft sehr viel Wertschätzung erfahren oder sich da sehr kompetent fühlen. (Interview, E5, 29. Juni 2022)

Die Aussagen der Expert:innen lassen zusammenfassend die Vielschichtigkeit der Problemstellungen sichtbar werden, welche die Zielgruppe beschäftigt. Es werden prekäre Arbeitsbedingungen und die finanzielle Notlage mehrfach genannt, ebenso könne ein Migrationshintergrund und fehlende Integration die fehlende Berufsbildung erklären. Fehlendes Zutrauen ergänzt diese Problemstellungen und erschwert es, Sinnfragen in der Arbeit zu thematisieren.

6.4 Eignung des CCI für die Zielgruppe

Diese Kategorie enthielt mehrere Fragen zur Anwendung des CCI für die Zielgruppe, unter anderem: «Inwiefern ist diese Methode aus Ihrer Sicht auch für diese Zielgruppe geeignet und wenn ja, wie?»

E1 sagt zur Eignung des CCI für die Zielgruppe: «Ich arbeite mit Personen, niedrig- oder geringqualifizierten Personen mit dem CCI, wie auch mit den Bildern und kann das extrem erhellend erleben» (Interview, E1, 22. Juni 2022). E1 erlebt die Anwendung des CCI als wichtiges Instrument, um in die Tiefe zu gehen:

Es gibt Personen, die ich von Seiten Sozialzentrum berate, wo ich sehe, da gibt es ganz viele verschüttete Themen oder eine verschüttete Entwicklung, da ist vieles schief gelaufen, da arbeite ich schon (...) sehr oft in die Tiefe, also mit den Bildern und CCI gehört standardmässig dazu. (Interview, E1, 22. Juni 2022)

Weiter ergänzt E1: «Es bietet schon die Chance, eben auch mit dem CCI (...) relevante Themen auf den Tisch zu bekommen, die, mit der die Sinnhaftigkeit wieder integriert werden kann» (Interview, E1, 22. Juni 2022). E1 sieht in dem narrativen Instrument eine Möglichkeit für die Zielgruppe, die Ursache von Misserfolgen sichtbar zu machen und oftmals auch festzustellen, warum eine Entwicklung verhindert wurde:

Oft speichern wir den Misserfolg als persönlichen Misserfolg ab, um dann zu sehen: ah, das bin ja nicht ich. (...) Ich könnte jetzt dafür sorgen, damit ich mein Potenzial besser entfalten kann. (...) Weil es damals entsprechend verhindert wurde oder sich nicht entfalten konnte und das alleine finde ich schon eine Riesenqualität vom CCI. (Interview, E1, 22. Juni 2022)

E2 bringt in der Frage der Eignung des CCI eine weitere Perspektive ein:

Ich sag das höchst ungern, aber in der privaten Beratung ist das nicht geeignet, weil es ein Tool ist, bei dem sie nicht das Resultat sofort sehen und das kostet. Also ja, bei mir, ich, ich denke meistens mit 90 Minuten, wenn ich das CCI mache. Und das kostet sie 160 Franken und sie haben dann noch nichts Konkretes in den Händen. Und deshalb diejenigen wenigen, die ich hatte, die haben sich immer gegen das CCI entschieden (...) Sie möchten Fakten. (Interview, E2, 1. Juli 2022)

Ergänzend versichert E2, dass sie nicht ganz ausdrücklich sagen möchte, dass das CCI für die Zielgruppe ungeeignet ist, sondern nur nicht im Kontext der privaten BSLB, wo die Ratsuchenden Selbstzahler:innen sind.

Auf die Frage «Wo sehen Sie Chancen oder aber Herausforderungen, wenn Geringqualifizierte ein narratives Verfahren wie ein CCI in Anspruch nehmen?» sieht E1 aber das CCI ebenfalls nicht in jedem Fall als ein geeignetes Mittel bei der Zielgruppe und arbeitet dann eher mit den Bildern zur Laufbahngestaltung (BLG):

Dann gibt es aber auch Personen, wo, wo wirklich (...) ein existenzsicherndes Einkommen im Zentrum steht und da (...) arbeite ich dann nicht mit dem CCI, aber wiederum mit den Bildern, aber im Sinne eines (...) Brotjobs, also auf der Suche nach einem geeigneten Brotjob. (Interview, E1, 22. Juni 2022)

Es eignet sich nach dieser Aussage von E1 dann nicht, wenn die existenziellen Fragen vordergründig sind und die Frage nach einer sinnvollen Arbeit seitens des Ratsuchenden nicht thematisiert werden will. Mit den Bildern sprach der Experte die Berufsbilder an, wo es darum geht, möglichst rasch herauszufinden, welche Arbeitsplätze in Frage kommen.

E3 hat bei der Zielgruppe das CCI noch nicht angewandt und begründet dies wie folgt:

Ich persönlich habe noch nie mit jemanden, der mit geringen Qualifikationen auf dem Arbeitsmarkt (...), das CCI gemacht, und das hängt jetzt wahrscheinlich mit (...) 2, 3 Sachen zusammen. Das grösste, was mir jetzt einfällt, (...) das grösste Hindernis ist für mich, dass diese Leute oft nicht das sprachliche Niveau haben, um so ein dann doch recht komplexes Verfahren wie das CCI mitzumachen. (Interview, E3, 28. Juli 2022)

E3 ergänzt dabei:

Ich hab mich im Vorfeld wirklich auch gefragt, wieso hab ich das noch nie mit so jemandem gemacht und wieso (...) kommt mir das auch gar nicht in den Sinn? Ich glaube einfach, dass die Fragestellungen in so einer Beratung meistens (...) sehr ins Praktische gehen: wo krieg ich Geld her, wie mach ich die Kinderbetreuung? Wie sieht das Bildungssystem aus? Und dann handelt man sich durch dieses komplexe Thema

durch, hat am Ende von eineinhalb Stunden fünf sehr grosse Themen angerissen und das Thema findet gar keinen Platz. (Interview, E3, 28. Juli 2022)

Gemäss Einschätzung von E5 könnte auch aus einer psychotherapeutischen Perspektive das CCI eine Herausforderung sein:

Viele niedrig qualifizierte Personen in der Schweiz. (...) Nicht alle und aber viele haben ja auch sprachlich Schwierigkeiten oder kognitive Einschränkungen, bei denen weiss ich nicht, ob diese Brücke gelingen würde, von sich etwas vorstellen, zurückgehen, eine Vision wieder abstrahieren, kennen, das wieder verknüpfen. (Interview, E5, 29. Juni 2022)

E4 erachtet es generell als bedeutsam, dass Ratsuchende darüber aufgeklärt werden, dass es bei der Methode nicht primär um ein konkretes Ergebnis geht.

Die eigene Identität zu entwickeln und dass man eigentlich klar deklariert, dass dann die Umsetzung eine andere Geschichte ist, oder aber diese Herausforderung, das wollte ich eigentlich sagen (...) diese Herausforderung ist unabhängig von der, von der Methode, die hat man sowieso mit (...) der Zielgruppe, dass man sagt, ja, das wird sowieso hier sowieso schwierig, was (...) zu finden oder so, dass die (...) allgemeine Einschätzung zu der Zielgruppe, wobei sich das ja auch ändern könnte, in Zukunft. (Interview, E4, 14. Juli 2022)

E4 wurden mögliche Herausforderungen der Zielgruppe mit dem Fallbeispiel aus Kapitel 5.1 aufgezeigt, um eine Einschätzung zu erfahren, welche Optionen in der Beratung aus seiner Sicht im vorliegenden Fall angezeigt sein könnten. Dieses bezog sich auf eine alleinerziehende ungelernete Mutter aus Eritrea (Deutschkenntnisse C1) mit drei Kindern, welche sich trotz mehreren Reinigungsstellen selbst nicht finanzieren kann. Sie litt unter einer chronischen Schmerzstörung. Aufgrund der dargestellten prekären Herausforderungen kommt E4 zum Schluss, dass sich das CCI durchaus für diese Person aus der Zielgruppe eignet.

Ja, also gell, aber jetzt, so die Frage, braucht sie überhaupt ein CCI oder (...) dann wäre so die Frage, oder hat sie die Möglichkeit auszusteigen oder nicht? Vielleicht hat

sie die vielleicht nicht und dann unabhängig (...), dann wäre so das CCI eine Möglichkeit zu sagen: (...) Hey, das ist die Situation, die ist sehr herausfordernd. (...) Vielleicht finanziell, vielleicht gesundheitlich, und mit dem CCI gibt es eine Möglichkeit, einfach mal zu schauen. (Interview, E4, 14. Juli 2022)

E4 ergänzt dabei im Zusammenhang mit dem obengenannten Fallbeispiel:

Also das kommt mir jetzt während dem Sprechen in den Sinn: (...) Das wäre nochmal (...) ein perfekter Einsatzbereich (...) in einer herausfordernden Situation, und wir schauen anhand dieser Methode, was für Optionen es gibt oder was für Möglichkeiten es gibt oder wie ganz konkret du mit dieser herausfordernden Situation umgehen könntest. (Interview, E4, 14. Juli 2022)

Dasselbe Fallbeispiel wurde E2 erörtert. Die Reaktion auf die Eignung des CCIs für die besagte Person aus der Zielgruppe hebt hervor, dass diese gerade eben wegen des neuen Zugangs ausserhalb der gängigen administrativen Behördengänge als Persönlichkeit wahrgenommen wird.

Ich denke, es wäre ein guter (...) Ansatz, weil es endlich mal etwas ganz, ganz anderes wäre, als sie wahrscheinlich auf ihrem ganzen Weg hier erlebt hat mit allen Formularen, die sie ausfüllen muss (...) Weil sie einfach mal erzählen kann. Weil sie (...) ich glaube, es kann das Denken, ein bisschen auf den Kopf stellen, also alles (...) was Leben so eng macht, könnte bei ihr das vielleicht ein bisschen wie neue Ansätze geben, neue Perspektiven, oder ja ich, ich könnte mir vorstellen, dass es, wenn man genügend Zeit hat, dass es für sie (...) Befreiung wäre, einmal nicht so an Formulare gebunden zu sein. (Interview, E2, 1. Juli 2022)

Auf die Frage «Wie kann ein CCI der Zielgruppe dazu verhelfen, Sinn im bestehenden Beruf zu finden?» sieht E4 eine Möglichkeit, um einer bestehenden Tätigkeit Sinnhaftigkeit zu verleihen, im Sinne eines Denkanstosses, ohne eine Umsetzung anzustreben:

Wie bei jeder anderen Zielgruppe, nämlich zu merken, was macht für mich Sinn und wenn es auch nur ist: hey, wenn ich mir überlege, das was ich da tu den ganzen Tag oder tun muss, den ganzen Tag in meiner, in meiner Arbeit (...) das macht für mich

keinen Sinn und ich, ich muss daraus bei allen Einschränkungen im Sinne von, ich muss vielleicht (...) auch Geld verdienen (...) Lebensunterhalt bewältigen können, das (...) ist, eine zentrale Information, was macht für mich Sinn und die Frage, ob ich es umsetzen kann, die ist ja sowieso nicht Teil des Career Construction Interview, das ist dann die Frage, was mache ich damit. (Interview, E4, 14. Juli 2022)

Zusammenfassend lassen sich zur Eignung des CCI bei der Zielgruppe unterschiedliche Perspektiven feststellen. Während E1 das CCI regelmässig anwendet und dabei auf die Qualität des Instruments hinweist, gerade eben diese Sinnfragen auch bei der Zielgruppe aufzuarbeiten, hat es E3 bis jetzt bei Geringqualifizierten noch nicht angewandt. Seines Erachtens liege dies daran, dass sprachliche Einschränkungen dies verunmöglichen würden oder aber einfach praktische Themen in einer Beratung vordergründig seien. E5, die mit der psychotherapeutischen Tätigkeit einen anderen Zugang zu diesen Menschen hat, gibt demgegenüber zu bedenken, dass unter Umständen bei Menschen mit kognitiven Einschränkungen die Reflexionsfähigkeit für einen Prozess, wie er im CCI nötig ist, begrenzt sein könnte. E4, der nicht mit der Zielgruppe arbeitet, möchte dennoch diese Unterschiede zwischen gering- und gutqualifiziert nicht machen und sieht das CCI bei allen Menschen als geeignetes Instrument. Voraussetzung ist aber aus der Perspektive von E4 nur die Bereitschaft, sich auf diesen Prozess einzulassen. Er sieht unabhängig vom Bildungsgrad eine Chance in der Möglichkeit, die eigene Persönlichkeit in Bezug auf berufliche Themen zu durchleuchten, um auf diese Weise Sinnfragen aufzurollen.

Wo alle Expert:innen einheitlich eine ähnliche Perspektive einnehmen, ist die Tatsache, dass der CCI-Prozess bei Geringqualifizierten nicht die Zielsetzung hat, daraus eine berufliche Handlung oder eine Entwicklung abzuleiten. Es gehe vielmehr um einen Blick in die Tiefe, um Verborgenes sichtbar zu machen. Die Sinnfindung könne damit angeregt werden, jedoch wurden von allen Expert:innen mögliche Hürden angesprochen. Eine Hürde sei der fehlende Zugang von Geringqualifizierten zu narrativen Verfahren. Eine andere Perspektive, weshalb sich das CCI nicht eigne, betont die Erfahrung, dass in der Beratung schnelle Lösungen vordergründig seien. Auch sprachliche und kognitive Hürden könnten den Prozess erschweren. Das CCI eigne sich ebenfalls nicht, wenn die Motivation des Ratsuchenden sich explizit um das rasche Finden einer Erwerbsarbeit dreht. Auffallend war in der Befragung dennoch, dass sich die Hälfte der Befragten durchaus für das CCI als Mittel zu Sinnanregung bei der Zielgruppe aussprachen.

6.5 Rolle der BSLB

In dieser Kategorie wird einerseits erläutert, wie die BSLB mit Sinnfragen in der Beratung umgeht. Es werden Aussagen zur Frage «Welche Rolle sollte ein:e Berufs- Studien- und Laufbahnberater:in in einem Sinnfindungsprozess einnehmen und mit welchen Zugängen?» dargestellt. E1 erachtet es als wichtig, dass die BSLB die Ratsuchenden, die ihre Sinnerfüllung in unrealistischen Berufswünschen äussern, nicht vom Traum abzubringen versuchen:

Wenn sich die Person irgendwo in einem kreativen Umfeld sieht, aber von der Sozialhilfe lebt und die Sozialhilfe jetzt auch einen Umstieg nicht ermöglichen wird, dann (...) muss ich oder darf ich diese (...) Perspektive vom kreativen Umfeld nicht zerstören. Aber ich muss einen Weg (...) helfen zu entwickeln, wie sie dort hinkommen kann, gerade auch vielleicht über einen Brotjob. (Interview, E1, 22. Juni 2022)

E1 erachtet es deshalb als eine wichtige Aufgabe, dass sich die BSLB dem Thema Sinnfindung widmet:

Also grundsätzlich, wenn diese Frage auftaucht, dann finde ich, können wir Berufs- Studien- und Laufbahnberatende aus dem Vollen schöpfen, dann wird es wirklich sehr interessant in der laufenden Beratung. (...) Weil wir verschiedene (...) Arbeitsinstrumente, Arbeitsmittel haben, um Personen in dieser Sinnsuche anzuregen, also eine Reflexion anzuregen. (Interview, E1, 22. Juni 2022)

E2 gibt zu bedenken, dass bei der Anwendung des CCI Vorsicht geboten sei, wenn Traumatisierungen im Prozess sichtbar werden und die Fachpersonen der BSLB keine psychotherapeutische Erfahrung mitbringen:

Ich habe das Gefühl (...) da kann man wunderbare Sachen herausholen, aber wenn ich weiss, dass da etwas war, wenn ich, wenn sie mir das schon vorher sagen. (...) Ich möchte wie (...) wissen, wie ich damit umgehen soll, ich traue mir das nicht zu ohne dieses Hintergrundwissen. (Interview, E2, 1. Juli 2022)

Demgegenüber hinterfragt sich E2 selbst kritisch, weshalb sie sich teilweise davor scheut, ein CCI anzuwenden:

Ich, ich habe schon Menschen beraten, die mir dann relativ früh von Missbrauchsgeschichten erzählt haben, oder ja, von Mobbing und Burnout und (...) dort hab ich

manchmal das Gefühl, dass (...) ich es vielleicht nicht auffangen könnte, wenn sie eine Kindheitssituation bringen, die damit zusammenhängt; einfach aufgrund (...), weil ich nicht Therapeutin bin. Und dort scheue ich manchmal vielleicht aus Feigheit ein bisschen zurück davor, das CCI als mögliche Methode anzubieten.

E4 meint auf die Frage hin, «inwiefern soll die BSLB allenfalls auf ein CCI bei der Zielgruppe verzichten, wenn verschiedene Ressourcen nicht gegeben sind und ein Veränderungsprozess ohnehin aussichtslos erscheint?»:

Zu jeder Person, die (...) sagt: hey ja, ich, ich hab Lust, mich auf einen solchen Prozess einzulassen, jetzt wirklich nochmal spezifisch auf die Zielgruppe, das wäre ja (...) so die (...) Aussage, dass die (...) irgendwie andere Sachen wichtig sind (...) als für Personen mit (...) einer Ausbildung und da hätte ich wie Mühe andocken zu können, oder und dann das (...) Argument, die können sowieso nicht frei wählen, warum soll man mit denen in einen offenen Prozess gehen? (...) Das könnte ich auch nicht nachvollziehen, überhaupt nicht. (Interview, E4, 14. Juli 2022)

Die Reaktion verdeutlicht eine Haltung, dass die fehlende Bildung kein Grund ist, um auf ein CCI zu verzichten und dass es ein Vorurteil sei, mit Geringqualifizierten könne man nicht Sinnfragen thematisieren. Zwei der Expert:innen äusserten sich einheitlich zu diesem Vorurteil: Themen der Sinnfindung und zu Sinn in der Arbeit sind auch für Geringqualifizierte bedeutsam und sollen durchaus auch in der BSLB angesprochen werden. Das CCI sei dazu ein geeignetes Mittel. Die Haltung von E2, dass bei der Anwendung des CCI mögliche Traumatisierungen aufgebracht werden können, müssen in der Argumentation ebenfalls berücksichtigt werden. Die Rolle der BSLB liegt nicht darin, therapeutische Arbeit zu leisten, sondern mögliche psychischen Problemstellungen möglichst rasch zu erfassen und betroffene Ratsuchende angemessen zu triagieren.

Wie lassen sich diese Ergebnisse nun zur Beantwortung der Fragestellung zusammenfassen? Im Folgenden abschliessenden Kapitel wird die Hauptfrage wieder aufgenommen und die Zielsetzung unter Einbezug der Ergebnisse reflektiert.

7 Diskussion und Erkenntnisse

Die Zielsetzung der vorliegenden Arbeit liegt darin herauszufinden, inwiefern die narrative Methode des Career Construction Interviews dazu geeignet ist, geringqualifizierte Menschen

dabei zu unterstützen, Sinnfragen im Beruf anzuregen. Dabei wurden zunächst in der Arbeit die wissenschaftsbasierten Überlegungen aus der Sinnforschung dargestellt. Diese Grundlagen waren erforderlich, um das Konstrukt «Sinn» zu verstehen und um in den Kontext der Zielgruppe zu übersetzen. Im Diskussionsteil werden nun die Aussagen der Expert:innen mit den theoretischen Ansätzen verbunden und die zentralen Erkenntnisse werden in diesem Kapitel zusammengefasst.

7.1 Die Bedeutung sinnvoller Arbeit

Im ersten Teil dieser Arbeit haben die theoretischen Grundlagen gezeigt, dass das berufliche Sinnerleben nicht nur eine subjektive Komponente aufweist, also die Frage «was ist für mich persönlich eine sinnvolle Arbeit?», sondern auch stark von äusseren Geschehnissen beeinflusst wird. Was sinnvolle Arbeit ist, wird zum Teil auch gesellschaftlich definiert, über die Höhe der Entlohnung sichtbar und kann in Krisenzeiten variabel sein. Im Weiteren wurde deutlich, dass es Menschen gibt, die grundsätzlich der Erwerbsarbeit keinen grossen Stellenwert beimessen, also subjektiv der Arbeit keinen Sinn beimessen. Andere wiederum betrachten ihre berufliche Laufbahn als einen fortwährenden Entwicklungsprozess, den sie durch lebenslanges Lernen kultivieren, um in der Auseinandersetzung die eigene Arbeit stets mit einem subjektiven Sinn zu füllen.

Allerdings weisen Studien darauf hin, dass bei der Zielgruppe der Geringqualifizierten das Sinnerleben weniger ausgeprägt ist. Hier sei doch an dieser Stelle kritisch zu hinterfragen, inwiefern dieses tiefe Sinnerleben tatsächlich auf die fehlende Berufsbildung zurückzuführen ist – also auf die eigentliche «Geringqualifikation» – oder ob dies nicht eher im Zusammenhang mit den prekären Arbeits- und Lebensbedingungen steht. Denn auch diese können eine Auseinandersetzung mit Sinnfragen beeinträchtigen. Wer unter prekären Bedingungen arbeitet und womöglich sehr volatilen Auftragslagen von bestimmten Sektoren ausgeliefert ist, wird unter Umständen von Monat zu Monat damit riskieren müssen, keine Zukunft in einer bestehenden Anstellung mehr zu finden. Wie soll unter solchen Rahmenbedingungen Sinn in einer bestimmten Arbeit gefunden werden, wenn die Anstellung selbst keinerlei Perspektive bietet? Braucht Sinn in der Arbeit nicht eine verlässliche Perspektive? Studien, die darlegen können, dass Geringqualifizierte tendenziell der Arbeit weniger Sinn verleihen als besser Qualifizierte, können noch keine Aussage zu den Gründen machen. Sie stellen den Unterschied zwischen Geringqualifizierten und Gut-Ausgebildeten dar. Ist der Unterschied beim Sinnerleben im Qualifikationsunterschied zu suchen? Liegt er womöglich bei den Arbeitsbedingungen? Hier öffnen sich weiterführende Fragen, die künftige Forschung aufnehmen sollte. Beispielsweise könnten Geringqualifizierte, die in stabilen Arbeitsverhältnissen tätig sein können, mit gut Qualifizierten bzgl. Sinnerleben verglichen werden. Oder umgekehrt

wären gut Qualifizierte, die trotz ihrer Qualifikationen in unstetigen und hochgradig unsicheren Arbeitsverhältnissen beschäftigt sind, in Bezug auf ihr Sinnerleben zu vergleichen. So wäre es möglich, künftig stärker herauszuarbeiten, welche Bedeutung die Qualifikation – also Geringqualifizierte versus gut Qualifizierte – und welche Bedeutung die Arbeitsbedingungen – also prekäre Anstellungsbedingungen ohne Perspektive versus sichere, langfristig orientierte Anstellungskontexte – für das Sinnerleben haben.

Neben der Frage, welche Bedeutung der Qualifikation und welche den Anstellungsbedingungen für das Sinnerleben zukommt, wäre auch die Frage zu vertiefen, inwiefern sprachliche und kognitive Voraussetzungen das Sinnerleben – oder mindestens die Auseinandersetzung mit Sinnfragen – mit beeinflussen. Welche sprachlichen Voraussetzungen braucht es, damit jemand über «Sinn» nachdenken kann? Wie kognitiv anspruchsvoll ist die Auseinandersetzung mit Sinnfragen? Könnten sprachliche und kognitive Einschränkungen diese Auseinandersetzung beeinträchtigen? Und wie stark hängt die Möglichkeit, im Rahmen einer Studie – sei dies beispielsweise über Interviews oder über Fragebogen – über Sinnfragen Auskunft zu geben, mit dem tatsächlichen Sinnerleben zusammen? Ist es möglich, dass beispielsweise Geringqualifizierte, die aufgrund fehlender Bildung nicht über Sinnerleben sprechen können, dennoch in ihrer beruflichen Tätigkeit Sinn *erleben* können? Wie eng hängt das Sinnerleben mit der Fähigkeit zusammen, über das eigene Sinnerleben gegenüber Unbekannten Auskunft geben zu können?

In diesem Zusammenhang öffnen sich eine Reihe von Fragen, die es zu klären gilt, bevor Rückschlüsse von Qualifikation auf Sinnerleben gezogen werden können. Zur Beantwortung dieser Fragen könnten Studien durchgeführt werden, welche das Erzählen über Sinnerleben in Gruppen von gleich Qualifizierten erforschen: beispielsweise zwischen Personen in gleichen Funktionen, aber mit unterschiedlichen sprachlichen Fähigkeiten. So könnte beispielsweise der Unterschied zwischen fremdsprachlichen und muttersprachlichen Berufsleuten darauf hinweisen, ob das Ausmass des Sinnerlebens von der Sprachfähigkeit abhängig ist. Oder es wäre nach Möglichkeiten zu suchen, das Sinnerleben in nicht sprachlicher Form zu erheben.

Eine weitere wichtige Perspektive, welche für diese Arbeit aus der Forschung entnommen werden kann, wurde in Kapitel 3 deutlich: dass für das eigene berufliche Sinnempfinden die Bedeutsamkeit des eigenen Tuns und die Resonanz, die auf eine Arbeit erfolgt, wesentlich sind. Ebenso bedeutsam für die Zielgruppe kann die Zugehörigkeit in eine Organisation oder eben ganz grundsätzlich in die Gesellschaft sein. Beides ist gerade bei Menschen, die im Niedriglohnsektor tätig sind, aufgrund der miserablen Arbeitsbedingungen, tiefer Entlohnung und fehlender Anerkennung oft nicht gegeben. Auch in diesem Zusammenhang ist wohl die Bedeutung von verlässlichen Perspektiven nicht zu unterschätzen: Wie kann Zugehörigkeit

erlebt werden, wenn eine unsichere Auftragslage gleich die eigene Anstellung in Frage stellen kann? Woran ist Anerkennung in einer Organisation oder innerhalb der Gesellschaft erkennbar, wenn die eigene Tätigkeit von heute auf morgen in Frage gestellt werden kann?

Die theoretischen Befunde, die dieser Arbeit zugrunde liegen, haben deutlich gemacht, dass Zugehörigkeit und Anerkennung wichtige Elemente sind, um Sinn in der Arbeit zu erleben. Inwiefern gelingt es auch unter prekären Arbeitsbedingungen, Zugehörigkeit und Anerkennung zu erfahren? Auch diese Fragestellung könnte empirisch untersucht werden: über ethnographische Zugänge bei verschiedenen Arbeitgebern oder in verschiedenen Branchen; oder über Fallstudien von Arbeitstätigen, die auch unter prekären Arbeitsbedingungen von Zugehörigkeit und Anerkennung berichten. Was braucht es, damit Arbeitnehmende Zugehörigkeit und Anerkennung erleben können? Wie sehen solche Arbeitskontexte aus, die dies ermöglichen? Damit könnten Einsichten gewonnen werden, wie auch unter prekären Arbeitsbedingungen – also in einem Kontext, in dem überdurchschnittlich viele Geringqualifizierte beschäftigt sind – die Voraussetzungen für Sinnerleben verbessert werden könnten. Für die Beratungspersonen der BSLB würden solche Erkenntnisse dazu beitragen, die Ratsuchenden zu unterstützen, auf für sie wesentliche Fragen zu fokussieren, wenn sie sich im Kontext prekärer Arbeitsbedingungen neue Anstellungen suchen müssen.

Dass Zugehörigkeit, Anerkennung und Resonanz wichtige Bedingungen auch für die Zielgruppe sind, um die Arbeit als sinnvoll zu erleben, wurde auch durch die befragten Expert:innen bestätigt. Die Befunde in der vorliegenden Studie bestätigen die theoretischen Annahmen. Und auch in der Praxis der Befragten zeigte sich einhellig: wie eine sinnvolle Arbeit auszusehen hat oder was die Erfordernisse dazu sind, kann eine ratsuchende Person lediglich für sich selbst herausfinden. Die Fachpersonen der BSLB – das haben die theoretischen Grundlagen dieser Arbeit gezeigt – brauchen aber eine hohe Sensibilität für Sinnfragen und für die Voraussetzungen von Sinnerleben, damit sie die Ratsuchenden in ihren je individuellen Auseinandersetzungen mit dem Thema «Sinn» gehaltvoll unterstützen können.

7.2 Anregung von Sinnfragen

Was in den Befragungen ein einheitliches Bild ergibt: Sinnfragen sind in den Beratungen allgegenwärtig und treten auch bei der Zielgruppe der Geringqualifizierten auf. Wie bereits eingangs in diesem Kapitel erwähnt, können sich die Sinnfragen bei Menschen ohne Berufsausbildung allerdings anders zeigen als bei Personen mit guter Ausbildung. Diese Unterscheidung ist aber nicht zwingend auf die Geringqualifizierung zurückzuführen, sondern auf die Tatsache, dass Personen ohne eine Ausbildung oftmals zu einer prekären und entsprechend sinnarmen Tätigkeit gezwungen sind. Die Existenzsicherung mag unter prekären

Arbeitsbedingungen ein vordergründiges Ziel sein. Die Erfahrungen der befragten Expert:innen haben aber deutlich gezeigt, dass auch bei diesen Menschen das Bedürfnis nach einer sinnvollen Arbeit vorhanden ist.

In der Praxis zeigt sich aber, dass sich die Sinnfragen thematisch von den Sinnfragen der besser Qualifizierten unterscheiden. Das heisst zum Beispiel, dass für eine geringqualifizierte Person eine sinnvolle Arbeit auch darin bestehen kann, unter widrigen Umständen seine Familie zu ernähren. Dieser Fokus auf die Existenzsicherung kann in das Gefühl münden, dass Arbeit eben auch heute teilweise noch als «Mühe, Mühsal, Leiden, Anstrengung, Strapaze» (Freund, z.n. Dick et al, 2022, S. 17) wahrgenommen wird und dass eine eigentliche Berufung, also die Identifikation mit dem eigenen Beruf, aufgrund fehlender Wahlmöglichkeiten gar nicht erst entstehen kann. Die fehlende Anerkennung und das Gefühl «nicht dazu zu gehören», führen nicht nur zur Sinnlosigkeit einer Arbeit, sondern auch oft in der Beratung zu der Frage: Was macht überhaupt noch Sinn in meinem Leben?

Damit wird deutlich, dass die Frage nach dem Sinn im Beratungskontext sehr unterschiedlich auftreten kann. Wie direkt wird sie jeweils mit der Frage nach «Sinn in der Arbeit» aufgeworfen? Wo taucht sie allenfalls auf, ohne dass vordergründig über den «Sinn in der Arbeit» gesprochen wird? Wie gut erkennen Fachpersonen der BSLB auch in solchen nicht offensichtlichen Fällen, was die Bedürfnisse von Geringqualifizierten ist?

Auch wenn grundsätzlich von einer hohen Professionalität der Fachpersonen der BSLB auszugehen ist, wäre es interessant, diese Frage empirisch zu vertiefen: Welche Sinnthemen klingen bei den Fachpersonen der BSLB je nach Situation an? Welche Themen, welche Fragen, welche Hinweise brauchen sie, damit sie das Thema «Sinnfindung» in einer Beratung vertiefen? Und unterscheiden sich diese Themen, diese Fragen, diese Hinweise je nach Qualifikationsniveau der ratsuchenden Personen? Lösen die gleichen Signale bei Geringqualifizierten und bei Hochqualifizierten bei den Fachpersonen der BSLB die Einschätzung aus, dass nun das Thema «Sinn» weiter vertieft werden soll? Gibt es Themen, die bei gut Qualifizierten besonders häufig als Themen der Sinnfindung interpretiert werden, die bei Geringqualifizierten aber nicht so interpretiert werden? Und umgekehrt: welche spezifischen Signale braucht es in einem Beratungsgespräch mit Geringqualifizierten, damit das Thema «Sinn» als solches aufgenommen und vertieft wird – gerade wenn Ratsuchende das Thema «Sinn» vielleicht nicht vordergründig in die Beratung hineinbringen, obwohl es dennoch latent beschäftigt? Wie oft kommt das Thema «Sinnfindung» bei Beratungsgesprächen je nach Qualifikationsniveau der Ratsuchenden vor? Gibt es berufliche Kontexte, in welchen die Fachpersonen der BSLB allenfalls besonders sensibilisiert sind für Sinnfragen? Und gibt es umgekehrt berufliche Kontexte, aus denen Sinnfragen vielleicht besonders häufig «übersehen» oder nicht als solche erkannt werden?

Wenn es um die Professionalisierung der Fachpersonen für BSLB geht, sind solche Fragen von hoher Bedeutung. Solche Fragen könnten durchaus empirisch untersucht werden. So könnte beispielsweise Interviews durchgeführt werden mit Fallvignetten, die sich systematisch nach beruflichem Kontext, nach Qualifikationsniveau der Ratsuchenden und nach Hinweisen auf das Thema «Sinn» unterscheiden. Damit könnte die Frage empirisch beantwortet werden, wie gut es gelingt, Sinnfindungsthemen in unterschiedlichen Situationen, in unterschiedlichen beruflichen Kontexten und bei unterschiedlichem Qualifikationsniveau der Ratsuchenden zu erkennen und darauf einzugehen.

Die vorliegende Arbeit geht davon aus, dass die Fachpersonen der BSLB das Thema der Sinnfindung als relevantes Thema erkennen und es auch bei Geringqualifizierten im Beratungskontext aufnehmen und bearbeiten wollen. Die Arbeit fragt danach, inwiefern das CCI in diesem Fall ein geeignetes Instrument ist, um mit den Geringqualifizierten an diesem Thema zu arbeiten. Die Ergebnisse zu dieser Frage werden nun im folgenden Kapitel diskutiert.

7.3 Die Frage der Eignung des CCI bei Geringqualifizierten

Eine zentrale Erkenntnis der vorliegenden Studie liegt darin, dass das CCI auch in der Praxis durchwegs als ein Instrument erfahren wird, welches die roten Fäden im Leben aufzeigen und innere Wünsche sichtbar machen können, indem es Bildungs- und Laufbahnentscheide mittels der Dekonstruktion zurückverfolgt. Äusserungen der Befragten weisen deutlich darauf hin, dass dies auch bei der Zielgruppe der Fall sein kann.

In Bezug auf die Zielgruppe zeigten sich allerdings unterschiedliche Perspektiven zwischen den Expert:innen. Zwei der Befragten erleben das CCI als ein geeignetes Mittel, um Sinnfragen im Beruf auch bei Geringqualifizierten anzuregen. Die anderen Expert:innen allerdings stellten kritische Fragen, weshalb das CCI womöglich nicht zielführend sei, da es einerseits falsche Hoffnungen schüren könne oder aber schnelle Lösungen im Vordergrund seien und andere Themen im Vordergrund stehen.

Ob bei einer Beratung tatsächlich nur eine rasche berufliche Integration in einen «Brotjob» im Vordergrund steht, ist auf jeden Fall im Einzelfall zu prüfen. Es darf dabei aber keinesfalls übersehen werden, dass auch in einem solchen Fall die Sinnfindung latent ein «mitschwingendes» Thema sein könnte, das zwar vielleicht nicht von der ratsuchenden Personen benannt wird, welches diese aber dennoch im Hintergrund beschäftigt.

In den Interviews wurde auch darauf hingewiesen, dass das CCI – abhängig vom Beratungskontext – wegen der hohen Kosten nicht zum Einsatz kommt. Ist die Eignung eines Instruments also eventuell nicht von der inhaltlichen Passung abhängig, sondern von den

verfügbaren finanziellen Ressourcen? Im Kontext eines biz kann dieser Einwand kaum ein Grund sein, da für Menschen ohne Berufsbildung keine Kosten entstehen.

In der vorliegenden Studie wiesen die Expert:innen auch darauf hin, warum bei der Anwendung Vorsicht geboten sei. Ein Bedenken bestand darin, dass gerade bei der Zielgruppe möglicherweise traumatische Erlebnisse wieder aufkommen könnten, denen Berufs- Studien- und Laufbahnberater:innen aufgrund fehlender therapeutischer Qualifikationen nicht gewachsen sein könnten. Dieses Argument ist grundsätzlich gut nachvollziehbar – allerdings dürfte dieses Argument nicht nur bei Geringqualifizierten zu bedenken sein, schliesslich können Traumatisierungen auch bei gut ausgebildeten Personen auftreten. Ob Traumatisierungen bei Geringqualifizierten tatsächlich viel häufiger auftreten als bei gut qualifizierten Personen, wäre empirisch zu überprüfen. Die Frage, wie Fachpersonen der BSLB bei einer allenfalls auftretenden Traumatisierung reagieren sollen, ist auf jeden Fall eine wichtige Frage, wenn mit dem CCI gearbeitet wird. Ein Vorbehalt zur Arbeit mit dem CCI spezifisch mit Geringqualifizierten lässt sich daraus aber nicht grundsätzlich ableiten.

Einige Expert:innen wiesen in der vorliegenden Befragung zudem darauf hin, dass es für Menschen mit kognitiven Einschränkungen schwierig sein könnte, die eigenen Erfahrungen und Erlebnisse genügend tief zu reflektieren. Die Arbeit mit dem CCI setzt zweifellos die Fähigkeit zu einer vertieften Selbstreflexion voraus. Dass dabei der Bildungsstand eine Rolle spielen kann, mag plausibel klingen. Es ist allerdings davon auszugehen, dass es auch gut qualifizierte Menschen gibt, die keine Erfahrung mit vertiefter Selbstreflexion haben – so sei als Beispiel auf oftmals als «nerds» bezeichnete Fachspezialisten in der IT-Branche hingewiesen, die zwar akademisch hervorragende Abschlüsse vorzuweisen haben, die aber in persönlichen und zwischenmenschlichen Angelegenheiten nicht unbedingt vertieftere Erfahrungen mitbringen als Menschen, die ohne Berufsabschluss sind, aber beispielsweise über viele Jahre in anspruchsvollen Kontexten kranke Menschen begleitet haben und diesen in existentiellen Fragen beigestanden sind. Dieses Beispiel soll verdeutlichen, dass zwar die Voraussetzungen für eine produktive Arbeit mit dem CCI durchaus gut zu prüfen sind, dass aber diesbezüglich keinesfalls vorschnell kategorial zwischen Geringqualifizierten und gut Qualifizierten unterschieden werden soll.

In Bezug auf die Anwendung des CCI bei der Zielgruppe lässt sich zusammenfassend sagen, dass sich die befragten Expert:innen nicht einig sind: Einerseits verweisen einige auf eingeschränkte Voraussetzungen und Risiken; andererseits argumentieren andere, dass sich keine Unterscheidung legitimieren lasse. Die Diskussion zu diesen Ergebnissen hat deutlich gemacht, dass bei der Arbeit mit dem CCI mögliche Risiken zu beachten sind und dass die Arbeit mit dem CCI voraussetzungsreich ist. Die Expert:innen unterscheiden sich darin, wie

stark sie diese Risiken und die notwendigen Voraussetzungen mit dem Status «Geringqualifiziert» in Verbindung bringen. Eine vertiefende Diskussion dieser Frage hat deutlich gemacht, dass die konkret benannten Risiken – namentlich der Umgang mit allenfalls auftretenden Traumatisierungen – und die notwendigen Voraussetzungen – die Fähigkeit zur Selbstreflexion – nicht automatisch mit einer Berufsqualifikation oder deren Fehlen in Verbindung gebracht werden kann.

Die vorliegende Arbeit ging der Frage nach, inwiefern sich das CCI bei der Zielgruppe dazu eignet Sinnfragen anzuregen. Unter Berücksichtigung der unterschiedlichen Perspektiven lassen sich die Antworten wie folgt zusammenfassen: die Zielsetzung des CCIs eignet sich durchaus für die Zielgruppe der Geringqualifizierte, sofern die Bereitschaft vorhanden ist, sich auf einen Reflexionsprozess einzulassen. Ein weiteres zentrales Argument ist, dass die Zielsetzung des CCIs nicht ist, direkt eine Aus- oder Weiterbildung anzuregen. Es geht vielmehr darum, sich selbst zu erleben und für sich selbst herauszufinden, was für die eigene Person in der eigenen Situation Sinn macht. Das CCI kann daher nicht als ein Heilmittel betrachtet werden, um aus einer prekären Arbeitssituationen auszubrechen und eine neue Berufsausbildung anzutreten. Beides wird womöglich aufgrund fehlender finanzieller und psychosozialer Ressourcen bei vielen Geringqualifizierten nicht unmittelbar realistisch sein.

Allerdings haben Frankls Forschungen (siehe oben) gezeigt, dass die Arbeit am Sinnempfinden die Resilienz fördern kann. Deshalb kann eine Methode wie das CCI, die Sinnfragen in den Vordergrund stellt, auch bei Geringqualifizierten hilfreich sein, die sich keine neue Ausbildung leisten können. Sie kann Sinnfragen in den Vordergrund rücken, selbst wenn diese nicht unmittelbar und kurzfristig Auswirkungen auf die berufliche Situation zeitigen. Folgt man den Studien Frankls, so können sie dennoch eine positive Wirkung auf die Ratsuchenden haben und das Erleben der beruflichen Situation verändern.

Einzelne Befragte waren der Auffassung, dass im CCI auch die Stimulusfragen bei der Zielgruppe durchaus geeignet seien, zum Beispiel die Frage nach Vorbildern oder Rollenmodellen: Oftmals stelle eine Person fest, dass viele Entscheidungen nichts mit einem selbst zu tun hatten, sondern aufgrund von Vorbildern und Begegnungen gesteuert wurden. Eine Expert:in äusserte sich zudem, dass es grundsätzlich immer sinnvoll sei, sich der eigenen Werte und Interessen bewusst zu werden. Dies mag bei der Zielgruppe vielleicht nicht unmittelbar in einen Handlungsplan münden, aber es könnte auch unter prekären Arbeitsbedingungen dazu beitragen, einzelnen Lebensbereichen oder Arbeitsschritten Sinn zu verleihen.

Ein weiterer Experte, der eng mit der Zielgruppe arbeitet, betonte ebenfalls, dass sich die Dekonstruktion im CCI hervorragend dazu eigne, Impulse zu geben, um herauszufinden, wie

die persönliche DNA, also der eigene Bauplan, aussieht. Aus diesen Aussagen lässt sich erschliessen, dass diese Rückschlüsse, auf welche die Arbeit mit dem CCI abzielt, aus der frühen Kindheit einen Gesamtzusammenhang erschaffen können und somit der heutigen beruflichen und persönlichen Situation einen Sinn verleihen können.

Wer die Arbeit als Mühsal betrachtet, kann mit der Verleihung von Sinn in einzelne Elemente des Lebens allerdings kaum die prekäre Arbeitssituation «schönreden». Wie sich im Theorieteil gezeigt hat, besteht ein direkter Zusammenhang zwischen tiefer Bildung und erhöhtem Risiko für psychische und somatische Erkrankungen, schlechter Ernährung und Suchtabhängigkeiten. Es scheint daher naheliegend, dass das Erlernen einer resilienten Grundhaltung – nicht zu verwechseln mit dem «Schönreden» – eine zentrale Unterstützung sein kann, um gesundheitliche Risiken zu reduzieren. Die Arbeit mit dem CCI – das haben die Aussagen der Expert:innen deutlich gemacht, hat das Potenzial, einen Reflexionsprozess zu unterstützen und anzuregen und um die Grundlagen zu erarbeiten, um eine resiliente Grundhaltung zu entwickeln. Dieses Potenzial gilt es immer wieder zu betonen, selbst wenn nicht direkt eine berufliche Veränderung zu beobachten ist.

Die Berichte der Expert:innen, dass das CCI ein Mittel sei, um etwas über sich selbst zu erfahren, was vorher nicht sichtbar war, lässt den Schluss zu, dass dieses Instrument bildungsunabhängig eingesetzt werden kann. Maree, der in Südafrika das CCI mit der Zielgruppe der Geringqualifizierten anwendet, bezeichnet das Verfahren als eine Möglichkeit,

ein Gefühl des Wohlbefindens bei denjenigen Menschen zu generieren, die mit Schwierigkeiten konfrontiert sind. Indem ihre berufliche Widerstandsfähigkeit gestärkt wird, kann sich eine Person den gegebenen Umständen besser anpassen. Nur so ist eine Entwicklung eines stärkeren beruflichen und persönlichen Identitätsgefühls möglich. (Maree, 2018, S. 211; übersetzt durch die Autorin)

Wie sich im Theorieteil gezeigt hat, ist davon auszugehen, dass diejenigen Jobs zunehmen werden, die im Niedriglohnsektor anzusiedeln sind und vordergründig kaum sinnstiftende Aufgaben beinhalten. Menschenunwürdige Arbeit wird systembedingt weiterhin bestehen bleiben. Diese Entwicklungen lassen aufhorchen und drängen die Frage auf, wie künftig damit umgegangen werden soll. Wer in einer solchen Situation auch nur ansatzweise seinen eigenen persönlichen Lebenssinn anregen kann, wird mit grosser Wahrscheinlichkeit gesünder und resilienter sein. Widerstandsfähigkeit und körperliche und psychische Gesundheit sind grundlegende Vorbedingungen, dass ein beruflicher Entwicklungsprozess erfolgreich angeregt werden kann – und um gegebenenfalls eine Berufsbildung nachzuholen. Dass die Zielsetzung im CCI allerdings nicht darin liegt, eine berufliche Handlung, wie beispielsweise

eine Nachholbildung anzuregen, kann als eine zentrale Erkenntnis dieser Arbeit betrachtet werden.

Die für diese Arbeit leitende Frage, ob das CCI auch im Kontext von Geringqualifizierten geeignet ist, lässt sich also zusammenfassend klar bejahen, da die Zielsetzung in dem Verfahren ergebnisoffen ist. Es lässt sich allerdings auch festhalten, dass das CCI bei Geringqualifizierten nicht primär zum Zweck eingesetzt werden soll, um unbedingt eine berufliche Veränderung anzustreben, beziehungsweise eine fehlende berufliche Grundbildung nachzuholen. Der Einsatz des Instruments ist ein möglicher Zugang, damit die ratsuchende Person Aspekte von sich selbst erfahren kann, der sie sich bislang nicht bewusst war. Auf diese Weise kann so manches plötzlich Sinn ergeben: Sinn in der Arbeit oder aber einen übergeordneten Sinn, den Lebensinn.

Solche Erkenntnisse sind zentral für eine physische und psychische Gesundheit, die gerade bei Geringqualifizierten oftmals nicht intakt ist – was die Zusammenstellung einschlägiger Befunde im Forschungsteil deutlich machte. Wenn Blockaden mit dem CCI plötzlich gelöst werden können, erkennt jemand vielleicht plötzlich den Sinn des vergangenen und des gegenwärtigen Tuns. Solche Erkenntnisse sind eine wichtige Grundlage, um Raum für Entwicklung zu schaffen. Diese Grundlage ist für alle Menschen, unabhängig von Qualifizierung, hilfreich, um eine Entwicklung möglich zu machen. Ein solches Instrument wie das CCI soll deshalb allen ratsuchenden Personen – auch den Geringqualifizierten – zur Verfügung stehen. Fachpersonen der BSLB sollten das Potenzial dieses Instrumentes grundsätzlich anerkennen und nicht vorschnell für bestimmte Gruppen von Ratsuchenden ausschliessen. Dies ist die vielleicht wichtigste Konsequenz aus der vorliegenden Arbeit.

8 Fazit

Im Studium an der ZHAW lernen die Weiterbildungsteilnehmenden verschiedene Interessensleistungs- und Persönlichkeitstests kennen. Einige davon werden in der Praxis der BSLB umgesetzt. Dabei liegt es in der Verantwortung und den Vorlieben der einzelnen Fachpersonen, welche Instrumente eingesetzt werden. Ergebnisoffene Verfahren wie das CCI werden nur dann eingesetzt, wenn eine Beratungsperson das jeweilige Instrument als gewinnbringend betrachtet. Um in der Lage zu sein, den Prozess adäquat anzuleiten, werden zudem laufend Seminare für die Anwendung in der Praxis angeboten. In der BSLB könnte die Frage in den Raum gestellt werden, weshalb das CCI bei Geringqualifizierten nur so selten angewandt wird. Ist es auf den Umstand zurückzuführen, dass es sich um einen Prozess handelt, der in Praxis viel Zeit in Anspruch nimmt? Oder hat es mit einem zum Teil unzureichendem Hintergrundwissen über die Anwendung des Verfahrens zu tun? Dies mögen

Hindernisse darstellen, um das Instrument zur Anwendung zu bringen. Zusätzlich erschwerend nebst dem Zeitaufwand und der Ergebnisoffenheit ist die Bereitschaft einer ratsuchenden Person, sich auf einen aufwändigen Prozess einzulassen, der unter Umständen nicht in eine konkreten Handlungsempfehlung mündet.

Der in der vorliegenden Arbeit geschilderten Zielgruppe fehlt oftmals der Zugang zu diesen Methoden. Geringqualifizierte Ratsuchende sind vor allem im Kontext der öffentlichen biz anzutreffen, nicht selten zu einem Zeitpunkt, wenn sie bereits aus dem Arbeitsmarkt ausgeschieden sind. Zu diesem Zeitpunkt steht vordergründig ein Ausloten der noch auszuschöpfenden Möglichkeiten auf dem Arbeitsmarkt im Vordergrund, weniger eine persönliche Reflexion über das eigene Sinnerleben. Anders verhält es sich mit den gut qualifizierten Personen, welche sich mit zahlreichen Wahlmöglichkeiten konfrontiert sehen und bei welchen diese Reflexionsprozesse häufig bewusst von den Fachpersonen angestossen werden. Hier stellt sich die Frage, weshalb es diese Ungleichbehandlung gibt. Könnte es sich um Vorurteile der Fachpersonen handeln? Oder ist es ein übergeordneter Fehler des Systems, das grundsätzlich allen Menschen die gleichen Rechte zugestehen möchte, aber es in der Umsetzung scheitert?

Es gibt dazu keine abschliessende Antwort. Dennoch lässt sich analog zu Fragen rund um Energie- und Klimakrisen erkennen, dass jede einzelne Person für sich einen Beitrag leisten muss. Übertragen auf alle Berufs- Studien- und Laufbahnberater:innen, die sich mit der Zielgruppe konfrontiert sehen, trägt jede:r eine soziale Verantwortung. Diese Verantwortung sollte beinhalten, alle Ungleichbehandlungen zu beseitigen und Menschen der Zielgruppe die gleiche Aufmerksamkeit zu schenken oder es zumindest zu versuchen. Das CCI bietet hier abgesehen vom Zeitaufwand ein einfaches und sinnvolles Instrument, welches für Menschen der Zielgruppe – fernab von den gängigen Formularen und Forderungen der Behörden – eine Möglichkeit gibt, als Individuum ernst genommen zu werden.

Life Design beginnt im Kleinen, wie zum Beispiel mit der Frage: «Wer war dein Vorbild von 3 bis 6 Jahren?». Jede Person wird dabei unabhängig vom Bildungsstand in einen Denkprozess hineinversetzt und wird sich unweigerlich die Frage stellen: Was hat das nun mit meiner Laufbahn zu tun? Wie bei einer gut qualifizierten Person kann die Antwort womöglich lauten: nichts. Diese Ergebnisoffenheit kann immer auch dazu führen, dass keine direkt gewinnbringenden Erkenntnisse daraus resultieren. Die Erfahrungen der Expert:innen in dieser Arbeit zeigten aber vorwiegend ein gegenteiliges Bild: plötzlich ergeben Handlungen, Haltungen und Entscheidungen in- und ausserhalb des beruflichen Kontexts Sinn. Solche Erkenntnisse verändern uns, erstaunen, schockieren oder bestätigen uns. Entwicklungen im Denken können damit angeregt werden. Und wenn sich daraus auch nicht direkt ein nächster

Laufbahnschritt ergibt, dann kann das Resultat auch einfach sein, dass Unerklärliches plötzlich Sinn ergibt. Daraus kann eine gesündere und positivere Haltung entstehen, die für alle Menschen sehr wertvoll sein kann. Hier kann die BSLB in der Praxis ansetzen, indem sie das CCI – oder analoge Methoden – breiter einsetzt, eben auch bei der Zielgruppe.

Die Fragestellung, inwiefern das CCI bei der Zielgruppe geeignet ist, um Sinnfragen anzuregen, kann daher abschliessend mit einem Ja beantworten. Das CCI kann als Instrument einen wichtigen Beitrag leisten, um Sinnfragen bei der Zielgruppe anzuregen. Sich diesen Fragen fernab von existenziellen Themen zu widmen, ist die Basis für das psychische Wohlbefinden und folglich auch für die physische Gesundheit. Beides ist erforderlich, um eine Entwicklung anzustossen. Vorausgesetzt wird jedoch die Bereitschaft, sich darauf einzulassen. Eine weitere Voraussetzung muss in der Praxis der BSLB geleistet werden, wo entschieden wird, ob ein Instrument überhaupt angewendet werden soll. Die Erfahrungen einiger der in der Praxis tätigen Befragten haben deutlich gemacht, dass sich ein vermehrter Einsatz durchaus lohnen könnte. Diese Ergebnisse ermuntern, es in Zukunft öfters zu probieren, im Wissen um die Grenzen, aber auch um die Chancen. Chancen, die gerade auch geringqualifizierten Menschen ausnahmsweise mal einen ganz anderen Zugang ermöglichen könnte, fernab vom gewohnten existenziellen Druck.

Wie sich in dieser Arbeit gezeigt hat, handelt es sich um ein ergebnisoffenes Instrument, das keine grundsätzliche Unterscheidung zwischen gut- und geringqualifizierten Personen legitimiert. Dies sollte in den Beratungen mit der Zielgruppe in der Praxis berücksichtigt und als Chance gesehen werden, etwas Positives anzuregen. Im Zeitalter des Fachkräftemangels sind wir auch auf diese Menschen angewiesen, die ihre Potenziale nicht ausleben können, geschweige denn diese überhaupt kennen. Die Arbeit mit dem CCI ermöglicht ihnen unter Umständen, mit der Perspektive auf Sinnfragen ihre Arbeit neu zu betrachten und zu überdenken.

Das Instrument kann also einen wichtigen Beitrag bei der Zielgruppe leisten. Wünschenswert wäre es im Sinne eines Ausblicks, wenn die Zielgruppe analog zu den gut qualifizierten Rat-suchenden auch in eine Umsetzung kommen könnten. Bildung ist in einer von Leistung geprägten Gesellschaft ein wichtiger Schlüssel zu einer sinnstiftenden und befriedigenden Arbeit. Die Bildungsschere klafft weiterhin weit auseinander, solange die berufliche Grundbildung aufgrund fehlender finanzieller Ressourcen nicht nachgeholt werden kann. Bestrebungen dazu sind in der BSLB im Gange, dennoch bleiben gerade Personen mit Migrationshintergrund weiterhin ohne berufliche Grundbildung. Hier ist die Sozialpolitik gefragt, sich diesen Herausforderungen anzunehmen und Bildung inklusive einer beruflichen Grundbildung als ein Menschenrecht festzuschreiben und wo nötig zu finanzieren. Wie im Theorieteil ausgeführt, lässt sich aber global die Tendenz zu einer «hourglass economy»

erkennen, wonach es künftig mehr geringqualifizierte, unterbezahlte Arbeitnehmer:innen geben wird. Hier steht die BSLB vor einer grossen Herausforderung.

9 Reflexion

Im Prozess der Themenfindung war für die Autorin von Anfang an klar, dass sie sich der Zielgruppe der Geringqualifizierten zuwenden wollte, mit welcher sie beruflich und persönlich Erfahrung nachweisen kann. Auch das Thema «Sinn» war schon früh klar, weil das Thema auch im beruflichen Kontext eine grosse Bedeutung hat, aber nicht immer so vordergründig thematisiert wird.

Eine grosse Herausforderung lag darin, ein Verfahren zu wählen, mit dem das Thema «Sinn» bearbeitet werden kann, welches die Autorin zwar kennt – sie hat selbst bereits einige Male mit dem CCI gearbeitet –, mit dem sie aber nicht eine vertiefte Erfahrung hat. Die Wahl des CCI hat sich rückblickend als sehr geeignet erwiesen, weil das CCI für die Anregung von Sinnfragen sehr geeignet ist und in Bezug auf die Anwendung bei Geringqualifizierten in der Tat differenzierte Betrachtungen nötig werden.

Zudem war es eine Herausforderung, die Bedeutung von Sinn in der Arbeit – einem sehr abstrakten Konstrukt mit verschiedenen theoretischen Perspektiven – zu fassen und mit den Inhalten des CCI zu verknüpfen. Zudem war es anspruchsvoll, diese verschiedenen Perspektiven zu Sinnfragen im Kontext der Zielgruppe darzustellen und wiederum im Kontext des CCI zu beleuchten. Die Auseinandersetzung mit der Fragestellung war entsprechend anspruchsvoll – aber auch gleichermassen motivierend für die Arbeit als Berufs- Studien- und Laufbahnberaterin, weil die Fragestellung eine relevante Fragestellung für die Praxis der BSLB aufnimmt und weil der Ergebnisse aus den Expert:inneninterviews viele interessante und hilfreiche Erkenntnisse lieferten.

Eine weitere Herausforderung lag in der Analyse der Ergebnisse: So arbeiteten die Expert:innen nur zum Teil mit der Zielgruppe, vier von ihnen allerdings intensiv mit dem CCI. Die Ausgangslage der Befragten war daher unterschiedlich. Die Überlegung, Personen aus der Zielgruppe zu befragen, war keine Option, da für die Autorin eine «zur Schau» einer bestimmten Gruppe nicht angemessen erschien. Hier könnte kritisch hinterfragt werden, ob sich hier die Wissenschaft noch mehr dieser Gruppe widmen sollte, wenn die Tendenz zu mehr Jobs im Niedriglohnsektor steigt. Es wäre künftig wichtig, nicht nur «über» Geringqualifizierte zu sprechen, sondern vermehrt auch ganz direkt «mit» ihnen und dabei ihre eigenen Perspektiven, Anliegen und Zugänge aufzunehmen.

Eine weitere prägende Erfahrung lag im Prozess der Datenerhebung. Die Durchführung der halbstrukturierten Leitfadeninterviews war überaus zielführend, da die Expert:innen oftmals

zusätzliche Aspekte einbrachten, die neue Erkenntnisse zuließen. Das hat sich für die vorliegende Arbeit als gewinnbringend erwiesen. Die Herausforderung lag jedoch zum Teil in der Abfolge der Interviewfragen. Einzelne Fragen wurden von den Expert:innen beantwortet, bevor sie von der Seite der Autorin gestellt wurden. Dieser Verlauf führte dazu, dass in der Datenaufbereitung die Antworten nicht alle chronologisch entlang dem Leitfaden aufgeführt erschienen. Dies ermöglichte zwar natürlichere Interviewsituationen, führte bei den Analysen aber auch zu einem zusätzlichen Aufwand. Auch wenn der Zugang einige Herausforderungen mit sich brachte, erwies sich der methodische Prozess als zielführend. In der anschließenden Überarbeitung der transkribierten Texte geschah auch eine zusätzliche Gedankenarbeit, welche sich für den künftigen Schreibprozess als wertvoll erwies.

Auf der Basis der zum Teil sehr aktuellen Forschungsgrundlagen entstand ein Theorieteil, welcher sich überaus gut mit den gesammelten Daten der Expert:innen verbinden liess. Fragen zum Sinn in der Arbeit scheinen in letzter Zeit immer öfter Eingang in die wissenschaftliche Literatur zu finden. So konnte die Autorin auf eine beträchtliche Anzahl an wissenschaftlichen Grundlagen zurückgreifen, was die Auswahl und die Verarbeitung der Literatur natürlich entsprechend aufwändig machte. Auch scheint es immer häufiger Seminare zu Sinnfragen im Arbeitskontext zu geben. Dass sich diese aber offenbar primär auf die gut qualifizierten Personen ausrichten, war denn auch eine Motivation der Autorin, das Thema für die Zielgruppe der Geringqualifizierten zu übersetzen.

Beim Verfassen der Arbeit entstand ein Reflexionsprozess, welcher die eigenen Sinnansprüche hinterfragen liess und die eigene Auseinandersetzung mit Sinnfragen förderte. Auf jeden Fall führte die eigene Reflexion im Zusammenhang mit dieser Arbeit zur Erkenntnis, dass das Wissen um Sinn glücklich machen kann: «So frustrierend es sein kann, Sinn zu suchen, so beglückend ist es, Sinn zu schaffen» (Rogal, 2022, o.S.).

10 Schlusswort

Beim Schreiben dieser Reflexion erinnerte sich die Autorin an eine Geschichte, die bildhaft aufzeigt, welche negativen Auswirkungen frühe Kindheitserinnerungen auf heutige zentrale Lebensthemen haben können. Der Protagonist der Geschichte, ein Elefant, machte über längere Zeit eine derart prägende Erfahrung, dass er einen späteren Entwicklungsschritt gar nicht mehr in Betracht zog. Bei der Geschichte von Jorge Bucay (2008) musste ein grosser Elefant in den Zirkusvorstellungen seine grosse Kraft zur Schau stellen, aber danach werde er immer an einen kleinen Pflock gefesselt. Der starke Elefant hätte sich mit Leichtigkeit von dem winzigen Stück Holz befreien können. Dies hat er aber niemals mehr getan, seit er es damals als neugeborener und schwacher Elefant immer wieder vergebens versucht hatte, sich zu befreien – bis er kapitulierte und seine Situation akzeptierte; bis heute. Als grosser Elefant wäre es für ihn heute ein Leichtes, sich zu befreien. Aber er hat diese Erinnerung aus der frühen Kindheit nie wieder hinterfragt (ebd.).

Und so betrachtet handelt es sich um eine Laufbahn, die nie hinterfragt wurde. Hätte der Elefant ein CCI gemacht, wäre ihm unter Umständen plötzlich bewusst geworden, dass diese Misere, die Gefangenschaft, das Scheitern, nicht sein Verdienst gewesen war. Lassen wir uns dieses Gedankenspiel auf unsere Zielgruppe übertragen: wer sich das Scheitern und das Unvermögen etwas zu erreichen, nur sich selbst zuschreibt, wird nicht nach Sinnerfüllung fragen. Lasst es uns daher in der BSLB bei all unseren Ratsuchenden, unabhängig vom Bildungsgrad, versuchen – wenn möglich – diese unhinterfragten Erinnerungen mit dem CCI sichtbar zu machen. Auch wenn sich vielleicht nicht alle unmittelbar von diesem Instrument angesprochen fühlen, soll es für alle bereitgestellt werden. Wer weiss, was daraus Gutes entsteht. Die Autorin ist zuversichtlich.

11 Literaturverzeichnis

- Beck, U. (2012). *Risikogesellschaft. Auf dem Weg in eine andere Moderne*. Frankfurt am Main: Edition Suhrkamp.
- Bergmann, D. (2022). Subjektivierung im Kontext von Arbeit, Job und Beruf am Beispiel der beruflichen Entwicklung von StudienaussteigerInnen. In M. Dick, S. Freund, H. Ohlbrecht & T. Unger (Hrsg.), *Arbeit – Job – Beruf. Interdisziplinäre Perspektiven* (S. 151 – 169). Wiesbaden: Springer VS.
- Bucay, J. (2008). *Komm, ich erzähl dir eine Geschichte*. Frankfurt am Main: Fischer Taschenbuch Verlag.
- Dick, M., Freund, S., Ohlbrecht, H. & Unger, T. (2022). *Arbeit - Job - Beruf : Interdisziplinäre Perspektiven*. Wiesbaden: Springer Fachmedien GmbH.
- Dietrich, H., Patzina, A. & Kretschmer, S. (2019). Soziale Herkunft, Lebensverlaufsereignisse und die verspätete Aufnahme einer beruflichen Ausbildung formal Geringqualifizierter. *Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie*, 71(3), 357–383. <https://doi.org/10.1007/s11577-019-00637-3>
- Duarte, M.E. & Cardoso, P. (2018). Life Design and Career Counseling: Contributions to Social Justice. In V. Cohen-Scali, J. Pouyaud, M. Podgórný, V. Drabik-Podgórná, G. Aisenson, J.-L. Bernaud, I. Abdou Moumoula & J. Guichard (Hrsg.), *Interventions in Career Design and Education Transformation for Sustainable Development and Decent Work* (S. 215 - 230). Cham: Springer.
- Hardering, F. (2020). *Sinn in der Arbeit: Überblick über Grundbegriffe und aktuelle Debatten* (1st ed. 2020.). Wiesbaden: Springer Fachmedien. <https://doi.org/10.1007/978-3-658-30816-2>
- Hardering, F. (2020). Von der Arbeit 4.0 zum Sinn 4.0? Über das Sinnerleben in der Arbeit in Zeiten der Digitalisierung. *ÖZS. Österreichische Zeitschrift für Soziologie*, 46 (1), 27–44. <https://doi.org/10.1007/s11614-020-00439-4>
- Kolja Pfortner, T., *Armut und Gesundheit in Europa : Theoretischer Diskurs und empirische Untersuchung*. Wiesbaden : Springer Fachmedien
- Maree, J. (2018). Using Life Design Counseling for Career Construction to Facilitate Sustainable Employability and Decent Work in a Developing Country Context. In V. Cohen-Scali, J. Pouyaud, M. Podgórný, V. Drabik-Podgórná, G. Aisenson, J.-L. Bernaud, I. Abdou Moumoula & J. Guichard (Hrsg.), *Interventions in Career Design and*

- Education Transformation for Sustainable Development and Decent Work* (S. 195 - 214). Cham: Springer.
- Maree, J. (2020). *Innovating Counseling for Self- and Career Construction: Connecting Conscious Knowledge with Subconscious Insight* (1st edition.). Cham: Springer International Publishing.
- Mayring, P. (2015). *Qualitative Inhaltsanalyse: Grundlagen und Techniken*. Weinheim: Beltz.
- Morgan, K. (2021). *The Great Resignation: How employers drove workers to quit*. Zugriff am 4. November 2022 unter <https://www.bbc.com/worklife/article/20210629-the-great-resignation-how-employers-drove-workers-to-quit>
- Moser, B. (2018). *Career Construction Interview (CCI). Leitfaden zur Durchführung*. Zürich: Zürcher Hochschule für Angewandte Wissenschaften.
- Nerdinger, F.W., Blickle, G. & Schaper, N. (2014). *Arbeits- und Organisationspsychologie* (3., vollst. überarb. Auflage). Berlin Heidelberg: Springer.
- Rathmann, K. (2019). Bildungsarmut und Gesundheit. In G. Quenzel & K. Hurrelmann (Hrsg.), *Handbuch Bildungsarmut* (S. 667 - 694). Wiesbaden: Springer VS.
- Rogal, St. (2022). *Aphorismen*. Zugriff am 29. Dezember 2022 unter https://www.aphorismen.de/suche?f_autor=10842_Stefan+Rogal&seite=2
- Savickas, M. (2019). *Career counseling* (Second edition.). Washington, DC: American Psychological Association.
- Schnell, T. (2020). *Psychologie des Lebenssinns* (2. Aufl. 2020). Berlin / Heidelberg: Springer. <https://doi.org/10.1007/978-3-662-61120-3>
- Schnell, T. (2022). *Sinn verstehen, Sinn finden, Sinn anregen*. Referat an der Tagung "Sinn verstehen – Sinn finden – Sinn anregen" vom 17. Mai 2022 im Volkshaus Zürich.
- Schreiber, M. & Glenck, A. (2020). *Wegweiser im Lebenslauf: Berufs-, Studien- und Laufbahnberatung in der Praxis* (1. Auflage). Stuttgart: Verlag W. Kohlhammer.
- Schreiber, M. (2021). Career Construction Counseling (CCC): Komplexität abbilden, reduzieren und die berufliche Identität aktiv gestalten. In Bundesinstitut für Erwachsenenbildung (bifeb) (Hrsg.), *Komplexität abbilden und gestalten: Was haben wir im Blick?* (S. 179 - 199). Bielefeld: wbv.
- Siemund, S. (2013). *Arbeitszufriedenheit in der Zeitarbeit: Eine pädagogische Analyse*. Wiesbaden: Springer Fachmedien.
- Stamm, H., Lamprecht, M. & Nef, R. (2003) *Soziale Ungleichheit in der Schweiz. Strukturen und Wahrnehmungen*. Zürich: Seismo Verlag.

- Trevisan, A. (2020). *Depression und Biographie. Krankheitserfahrungen migrierter Frauen in der Schweiz*. Bielefeld: transcript Verlag.
- Von Devivere, B. (2021). *Sinn und Arbeit: Antworten Zur Sinnsuche Im 21. Jahrhundert - Viktor E. Frankl und Andere*. Berlin / Heidelberg: Springer.
- Weder, R. & Wyss, S. (2010). Bedroht die Globalisierung die Geringqualifizierten in der Schweiz? *Volkswirtschaft: Magazin für Wirtschaftspolitik* 83(6). 7-10.
- Zimbardo, P. G., Graf, R. & Gerrig, R. J. (2008). *Psychologie* (18., aktualisierte Aufl.; deutsche Bearb. von Ralf Graf). München: Pearson Studium.

12 Anhang

12.1 Anhang A: Leitfaden für Info-Interview

Themenblock 1: «Fragen zur Person, Laufbahn und Schwerpunkten»

- Begrüssung und Danksagung für die Bereitschaft zur Teilnahme
- Einleitung und Ablauf des Gesprächs (Rahmenbedingungen klären)
- Vorstellung meinerseits
- Zweck und Ziel der Befragung
- Hinweis zur Vertraulichkeit
- Angaben zur Person, bzw. zur Expert:in
- Hintergrund und Schwerpunkte der befragten Person

Themenblock 2: «Sinn in der Arbeit»

- Ist das Thema Sinnfindung (im Kontext der Arbeit) in Ihren Therapien bei Ihren Patient:innen ein Thema? Wenn ja, wie zeigt sich das und wann kommt das Thema auf?
- Wie gehen Sie bei diesen Sinnfragen vor?

Themenblock 3 «Zielgruppe Niedrigqualifizierte

- In welchem Zusammenhang arbeiten Sie mit der Zielgruppe der Geringqualifizierten?
- Wo sehen Sie die grössten Herausforderungen und Problemstellungen dieser Zielgruppe?
- Welche Themen beschäftigen die Zielgruppe am meisten?
- Inwiefern ist bei der Zielgruppe der Sinn der Arbeit ein Thema und wenn ja, was sind die Hauptanliegen?
- Was ist aus Ihrer Sicht erforderlich, damit Menschen von dieser Zielgruppe ihre Sinnfindung anregen können?

Themenblock 4: CCI als Mittel um Sinnfragen zu beantworten

- Wie kann das CCI unterstützend wirken, um die Sinnfindung im Beruf anzuregen und ggf. die berufliche Weiterentwicklung, bzw. eine Neuorientierung zu ermöglichen?

Themenblock 5: CCI und die Anwendung bei der Zielgruppe

- Weshalb kann aus Ihrer Sicht dieses narrative Verfahren auch bei dieser Zielgruppe eingesetzt werden?
- Was denken Sie, kann mit diesen narrativen Verfahren bewirkt werden?

- Wo sehen Sie Grenzen in der Anwendung des CCIs bei der Zielgruppe?
- Inwiefern eignet sich das CCI aus Ihrer Sicht wirklich für alle niedrigqualifizierte Personen?
- Gibt es aus Ihrer Sicht Personen innerhalb der Zielgruppe, für welche die Anwendung des CCIs ungeeignet ist und wenn ja weshalb?
- Wie könnte ein CCI allenfalls angepasst, bzw. für die Zielgruppe modifiziert werden?

Abschluss

- Danksagung
- Verabschiedung

12.2 Anhang B: Leitfaden für Expert:innen-Interviews

Themenblock 1: Fragen zur Person, Laufbahn und Schwerpunkten

- Begrüssung und Danksagung für die Bereitschaft zur Teilnahme
- Einleitung und Ablauf des Gesprächs (Rahmenbedingungen klären)
- Angaben zur Person, bzw. Expert:in
- Vorstellung meinerseits
- Zweck und Ziel der Befragung
- Hinweis zur Vertraulichkeit
- Hintergrund und Schwerpunkte der befragten Person

Themenblock 2: Sinn in der Arbeit

- Inwiefern ist das Thema Sinnfindung in der Arbeit in Ihren Beratungen ein Thema?
Wenn ja, wie zeigt sich das und wann kommt das Thema auf?
- Wie gehen Sie bei diesen Sinnfragen vor?
- Was ist erforderlich, damit Menschen ihre berufliche Sinnfindung anregen können?
- Mit welchen Zugängen, wenn nicht mit dem CCI arbeiten Sie noch?
- Wann wenden Sie diese Methoden an?
- Bei wem wenden Sie diese Methoden an?

Themenblock 3 Zielgruppe Geringqualifizierte

- (An dieser Stelle Definition von Geringqualifizierten geben: Erwachsene Arbeitskräfte ohne Berufsabschluss)
- Welche Klient:innen suchen Sie primär auf?
- Gibt es geringqualifizierte Menschen, die zu Ihnen in die Beratung kommen?
- Wo sehen Sie die Herausforderungen und Problemstellungen dieser Zielgruppe?

Themenblock 4: CCI und dessen Anwendung bei der Zielgruppe

- Inwiefern ist das CCI aus Ihrer Sicht für diese Zielgruppe geeignet und wenn ja, wie?
- Inwiefern erachten Sie narrative Methoden wie das CCI für die Zielgruppe als geeignet, um der Arbeit und der beruflichen Laufbahn Sinn zu verleihen?
- Wo sehen Sie Chancen oder aber Herausforderungen, wenn Geringqualifizierte ein narratives Verfahren wie ein CCI in Anspruch nehmen?
- Inwiefern könnte ein CCI dieser Zielgruppe dazu verhelfen, sich beruflich weiterzuentwickeln?

- Welche Zugänge wären vielleicht besser geeignet für die Zielgruppe und ggf. weshalb?
- Wie könnte das CCI verändert werden, zugeschnitten auf die Zielgruppe?

Themenblock 5: Ausführung zu einem Fallbeispiel aus der Praxis

- Wie würden Sie einen Beratungsprozess mit dem CCI für unser Fallbeispiel gestalten?
- Welche Herausforderungen und Chancen sehen Sie im vorliegenden Fallbeispiel?
- Würden Sie die Fragen im CCI anders formulieren und wenn ja, wie?
- Inwieweit sind generell Life Design Konzepte wie das CCI für dieses Fallbeispiel geeignet?
- Inwieweit sind Life Design Methoden und das CCI wirklich für alle, auch für niedrigqualifizierte Personen geeignet?

Abschluss

- Danksagung
- Verabschiedung