



Masterarbeit

Arbeitslosigkeit als Chance?

Identity Play nach Jobverlust

Mirjam Hasler, Katrin Fellner

Vertiefungsrichtung Arbeits- und Organisationspsychologie

Referentin: Dr. Annika Wilhelmy, Universität Zürich

Zürich, Mai 2017

Diese Arbeit wurde im Rahmen des konsekutiven Masterstudienganges in Angewandter Psychologie an der Zürcher Hochschule für Angewandte Wissenschaften ZHAW verfasst. Eine Publikation bedarf der vorgängigen schriftlichen Bewilligung durch das Departement Angewandte Psychologie.

ZHAW Zürcher Hochschule für Angewandte Wissenschaften, Departement Angewandte Psychologie, Pfingstweidstrasse 96, Postfach 707, CH-8037 Zürich.

Danksagung

Wir bedanken uns herzlich bei der Geschäftsleitung von Netzwerk Kadertraining GmbH für das Interesse an der aktuellen Forschung und die Möglichkeit, die Masterarbeit mit Hilfe des Unternehmens durchführen zu können. Ein Dankeschön gilt speziell auch den Expertinnen und Experten von Netzwerk Kadertraining GmbH für die Unterstützung bei der aufwändigen Rekrutierung von möglichen Studienteilnehmenden.

Hervorheben möchten wir zudem die kompetente fachliche Begleitung durch Dr. Annika Wilhelmy. Ein herzliches Dankeschön für das grosse Engagement.

Abstract

Durch eine von Umbrüchen geprägte Arbeitswelt und eine veränderte Vorstellung von Karrieretransitionen stellen sich während der Arbeitslosigkeit vermehrt Fragen der Identitätskonstruktion. Für Anbieter von arbeitsmarktlichen Massnahmen ergeben sich daraus neue Herausforderungen in der Begleitung von arbeitslosen Fach- und Führungskräften. Identity Play wird innerhalb aktueller Forschungsarbeiten (Ibarra & Petriglieri, 2010; Shepherd & Williams, 2015) als konstruktive Form der Auseinandersetzung mit der beruflichen Identität nach dem Schock eines Stellenverlustes vorgeschlagen, um Chancen innerhalb dieser Transition zu erkennen und zu nutzen. Identity Play ist ein aktives und kreatives Explorieren von möglichen, zukünftigen beruflichen Identitäten bzw. von beruflichen Alternativen. Ziel der vorliegenden Arbeit ist es, die Wirkung von Identity Play auf den Umgang mit der Arbeitslosigkeit zu überprüfen, unterstützende Faktoren zu eruieren und die Theorie zu Identity Play bzw. des Rock Bottom Modells von Shepherd und Williams (2015) zu erweitern. Zur empirischen Überprüfung der Fragestellungen wurden offene, problemzentrierte und halbstrukturierte Interviews mit 20 Fach- und Führungskräften geführt und ausgewertet. Ein erhöhtes Sicherheitsgefühl, mehr Klarheit und Optimismus bezüglich der beruflichen Zukunft sowie gesteigerte Energie konnten als positive Effekte des Identity Play festgestellt werden. Beschriebene Effekte zeigten sich nicht bei jenen Personen, welche sich rein gedanklich mit möglichen beruflichen Alternativen beschäftigten. Auf der Grundlage dieser Ergebnisse wurden in der vorliegenden Arbeit eine qualitative Abstufung des Identity Play und der Begriff des Identity Play Light vorgeschlagen. Junges Erwachsenenalter, familiäre Unabhängigkeit, weibliches Geschlecht, Wachstumsbedürfnisse sowie Offenheit konnten als förderliche Bedingungen für das Ausleben von Identity Play und somit einem positiveren Umgang mit der Arbeitslosigkeit eruiert werden, was Implikationen für die professionelle Begleitung der Identitätstransition eröffnet.

Keywords: Identity Play, berufliche Identität, Karriere, Transition, Arbeitslosigkeit, Stellenverlust, Umgang mit Arbeitslosigkeit, arbeitsmarktliche Massnahme, Rock Bottom Modell, Hitting Rock Bottom, Wachstumsbedürfnis, Offenheit, Fachkräfte, Führungskräfte, berufliche Alternativen

Inhalt

Einleitung	1
Ausgangslage	1
Aufbau und Ziel der Arbeit	1
Theoretischer Hintergrund	2
Forschungsstand und Forschungslücken.....	14
Fragestellungen	15
Methode	15
Design	15
Beschreibung der Stichprobe	16
Erhebungsinstrumente.....	19
Ergebnisse	24
Beschreibung des Verfahrens	24
Darstellung der Ergebnisse	26
Diskussion	41
Beantwortung der Fragestellungen und Interpretation	41
Methodenkritik.....	48
Ausblick	50
Literatur	52

Abbildungen

Abbildung 1. Rock Bottom Model of Generating a New Positive Work Identity	9
Abbildung 2. Einflussfaktoren und Ziele von Promotion und Prävention.....	13
Abbildung 3. Forschungsinteressen und Interviewfragen	20
Abbildung 4. Auswirkungen des Identity Play auf den Umgang mit Arbeitslosigkeit	34
Abbildung 5. Differenzierung des Ausmasses, in dem Identity Play ausgelebt wird sowie Einflüsse förderlicher und hinderlicher Faktoren.....	37
Abbildung 6. Entstehung einer neuen beruflichen Identität	48

Tabellen

Tabelle 1. Übersicht heterogene Stichprobe	18
Tabelle 2. Veränderungen der Fragestellungen über den Zeitraum von neun Monaten.....	25
Tabelle 3. Relevante Unterscheidungsmerkmale der Subkategorien IP1 – IP3.....	31

Abkürzungen

AG	Arbeitgeber
ALV	Arbeitslosenversicherung
AMM	Arbeitsmarktliche Massnahme
AN	ArbeitnehmerIn
BIP	Bochumer Inventar zur berufsbezogenen Persönlichkeitsbeschreibung
IP	Identity Play
RAV	Regionale Arbeitsvermittlungszentren
TN	Teilnehmende

Einleitung

Ausgangslage

Themen rund um Arbeitslosigkeit beschäftigen Betroffene und sind ein bedeutsames Forschungsgebiet. Deutlich wird die Aktualität der Thematik durch eine tendenziell steigende Arbeitslosigkeit in den letzten 20 Jahren in der Schweiz. Zwischen 2001 und 2005 stieg die Arbeitslosenquote von 2,4% auf 4,3%. Seither stagniert diese bei ungefähr 4% (Bolli, Breier, Renold & Siegenthaler, 2015). Sowohl die immer grösser werdende wirtschaftliche Öffnung als auch technologische Entwicklungen (Bolli et al., 2015) wie beispielsweise die zunehmende Digitalisierung und voranschreitende Robotertechnologie (Brynjolfsson & McAfee, 2014) beeinflussen den Arbeitsmarkt. Laut Prognosen werden in den nächsten 20 Jahren in den USA knapp 50% der aktuell existierenden Stellen wegfallen (Frey & Osborne, 2013). Für die Psychologie ergibt sich dadurch die Frage, welcher Beitrag geleistet werden kann, um arbeitslose Menschen während dieser Phase zu unterstützen und erfolgreich in eine Beschäftigung zurückzuführen.

Zahlreiche Studien fokussieren die negativen Folgen der Arbeitslosigkeit, worauf vermehrt hingewiesen wird (Latack, Kinicki & Prussia, 1995; McKee-Ryan, Song, Wanberg & Kinicki, 2005). Dies motiviert zu einem Perspektivenwechsel. Im Hinblick auf moderne Tendenzen, die Phase der Arbeitslosigkeit als Karriere- und Identitätstransition (Conroy & O'Leary-Kelly, 2014) innerhalb verschiedener Lebensphasen zu betrachten, entstand die Motivation, mit dieser Arbeit neue Perspektiven aufzuzeigen. Die Erfahrung in der Arbeit mit arbeitslosen Personen zeigt immer wieder Entwicklungs- und Veränderungsmöglichkeiten sowie Wachstumsprozesse, welche wertvolle Anhaltspunkte für Forschung, Praxis und Betroffene geben können. Ohne die negativen Aspekte der Arbeitslosigkeit auszublenden wird in der vorliegenden Arbeit versucht, einen breiteren Blickwinkel einzunehmen. Dabei steht die Auseinandersetzung mit der beruflichen Identität im Zentrum des Forschungsinteresses.

Aufbau und Ziel der Arbeit

Ziel der Arbeit ist es, den Umgang von Fach- und Führungskräften mit der Arbeitslosigkeit sowohl während der Phase der Arbeitslosigkeit als auch retrospektiv mittels Interviews zu erheben. Der Fokus liegt auf Bewältigungsmöglichkeiten und unterstützenden Faktoren innerhalb der Auseinandersetzung mit der eigenen beruflichen Identität. Vorliegende Literatur bestätigt die Notwendigkeit der Identitätsarbeit während der Arbeitslosigkeit. Die alte berufliche Identität muss losgelassen und eine neue kreiert werden (Conroy & O'Leary-Kelly, 2014; Koen, van Vianen, Klehe & Zikic, 2016). In diesem Zusammenhang wird das noch wenig erforschte Konzept *Identity Play*, eine konstruktive Form der Auseinandersetzung mit der beruflichen Identität, empirisch erforscht.

Im Kapitel Theoretischer Hintergrund wird die theoretische Basis als Ausgangslage für die Studie erläutert und notwendige Begriffe werden definiert. Die Annäherung an den Begriff der Identität bedingt eine Auseinandersetzung mit früheren Identitätskonzepten (Erikson, 1980), jedoch auch eine Verbindung mit aktuellen gesellschaftlichen Thematiken (Lippmann, 2014). Das aktuelle Konzept Identity Play bildet den Kern der Arbeit und bezieht sich auf aktuelle Forschungsergebnisse. Vor allem die Studie von Shepherd und Williams aus dem Jahr 2015 wird mit dem *Modell des Rock Bottom* hinzugezogen. Dieses liefert mit Bezug auf die *Regulatory Focus Theory* (Higgins, 1997, 1998) und die Theorie *Escape from Self* von Baumeister (1990, 1994) Hinweise auf funktionale und dysfunktionale Wege aus der Niedergeschlagenheit in Folge eines Stellenverlustes, wobei Identity Play als konstruktive Auseinandersetzung angenommen wird. Aufbauend auf die theoretische Basis erfolgt die Herleitung der Fragestellungen. Der Methodenteil gibt Aufschluss über die Rekrutierungsstrategie, die Stichprobe sowie das Vorgehen und der Ergebnisteil über die Resultate. Im Diskussionsenteil finden sich neben einer Zusammenfassung auch eine kritische Auseinandersetzung sowie die Beantwortung der Fragestellungen und ein Ausblick mit Bezug auf praktische Umsetzungsmöglichkeiten für Unterstützungsangebote arbeitsloser Fach- und Führungskräfte.

Theoretischer Hintergrund

Begriffsklärung Identität. Eine allgemeingültige Definition des Begriffes *Identität* existiert nicht, jedoch eine grosse Menge an Identitätskonzepten, grösstenteils mangelnd empirisch untermauert. Stachel (2005) stellt die Manifestation eines Begriffes fest, welcher empirisch nicht benannt wird. Ein fehlendes einheitliches Fachvokabular innerhalb unterschiedlicher Forschungsdisziplinen wird deutlich. Keupp (1997) geht von einem Gewinn der Identitätsdebatte durch eine klarere Darstellung des Begriffes aus. Eben formulierte Hinweise machen ein detailliertes Erfassen des Begriffes notwendig, wie er innerhalb dieser Forschungsarbeit verwendet wird. Erikson wies bereits 1980 darauf hin, dass eine Auseinandersetzung mit früheren Identitätskonzepten sinnvoll ist, um den Begriff fassen zu können. Um dem gerecht zu werden, aber auch die Verbindung zu moderneren Auffassungen sicherzustellen, wird die in vorliegender Arbeit verwendete Identitätsauffassung sowohl mit Bezug auf historische als auch auf moderne Perspektiven hergeleitet. Aufgrund vielfältiger und teils divergierender Konzepte wird nicht eine Definition bereitgestellt, sondern sich der Thematik angenähert. Dies erfolgt, indem relevante Aspekte des Begriffes Identität dargestellt werden.

Im Gegensatz zu klassischen Identitätstheorien beziehen sich moderne Ansätze auf das Selbstverständnis von Individuen. Reckwitz (2001, zit. nach Müller, 2009, S. 60) spricht von einer veränderten Bedeutung innerhalb des Identitätsdiskurses. Die Leistung von Menschen, sinnhafte Interpretationen über das eigene Selbst zu tätigen, steht im Vordergrund. In den Hintergrund geraten Bestrebungen, allgemein gültige Theorien zu entwickeln. Laut Ashforth (2001) bilden sich Selbstkonzepte aus sozialen Rollen bzw. Gruppenzugehörigkeiten

(sozialer Aspekt) und aus Persönlichkeitseigenschaften sowie aus dem Verhalten (persönlicher Aspekt). Diese Kategorisierung geht zurück auf George Herbert Mead (1934, 1973). Demnach besteht das Konzept der Identität aus einer individuellen und einer sozialen oder gesellschaftlichen Komponente, im Folgenden Instanzen genannt. Die personale Instanz beinhaltet spontanes, impulsives Reagieren und kreatives Handeln. Innerhalb dieser Instanz zeigt sich die Kreativität, Autonomie und Selbstbestimmung von Individuen. Die soziale Instanz umfasst unterschiedliche Rollen oder Funktionen, welche Menschen einnehmen und somit auch unterschiedliche Erwartungen, die aus den Rollenübernahmen entstehen (Mead, 1973). Mit einer breiter gefassten Perspektive, dem Einbeziehen gesellschaftlicher Prozesse, gelingt Mead im Vergleich zu anderen Theorien ein wesentlicher Beitrag, um menschliche Verhaltens- und Denkweisen zu klären (Müller, 2009), denn gesellschaftliches Gedankengut beeinflusst das menschliche Handeln (Mead, 1973). Die aktuelle Identitätsdiskussion richtet sich vermehrt an der aktuellen gesellschaftlichen Situation aus, weshalb diese Komponente vor allem für die Thematik der vorliegenden Arbeit enorm wichtig erscheint. Mit zunehmender Flexibilisierung, Optionsvielfalt und Komplexität innerhalb einer von Umbrüchen geprägten Gesellschaft stellen sich Fragen zur Identitätskonstruktion und -wahrung (Lippmann, 2014) innerhalb "brüchig werdender Normalbiographien" (Müller, 2009, S. 389). Giddens (1991) macht deutlich, was Identitätskonstruktion in der modernen Welt kennzeichnet. Er betont den Entwicklungs- und Reflexionsprozess von Individuen mit dem Hinweis, dass der Mensch das ist, was er aus sich macht. Erikson (1966), welcher die Identitätsdebatte massgeblich prägte, postulierte einen inneren, stabilen Kern. Dieser sorgt dafür, dass das Leben positiv bewältigt und innere und sowie äussere Welten problemlos synchronisiert werden können. Dieser Auffassung von einer gesellschaftlichen Kontinuität steht die moderne Prozessauffassung entgegen. Diese fokussiert die permanente Anpassung zwischen inneren und äusseren Welten, zwischen persönlichen und sozialen Aspekten und fokussiert demnach Entwicklungs- und Veränderungsprozesse (Keupp, 2000).

Boothe, von Wyl und Wepfer (2000) sowie Giddens (1991) beschreiben Identität als narrativen Prozess. Über das eigene Leben nachzudenken und zu sprechen bedingt das Einordnen, Bewerten und Interpretieren von Ereignissen. Erlebt die Person jene Interpretationen als plausibel, entsteht ein Gefühl von Kohärenz (Strauss, 1987). Durch einen Erzählprozess wird Identität dar- und hergestellt, ein roter Faden unter Vermeidung von Widersprüchen und Brüchen innerhalb der Biographie entsteht (Boothe et al., 2000). Eine Antwort auf die Frage, welche Aspekte Menschen narrativ ausdrücken, wenn sie die Frage *Wer bin ich?* gestellt bekommen, findet sich bei Kuhn und McPartland (1954). Ausgehend von Meads Konzept untersuchten die Autoren in einer empirischen Studie die Statements, welche auf eben erwähnte Frage gegeben wurden. Innerhalb einer Inhaltsanalyse ergaben sich zwei Kategorien. Die eine Gruppe fokussierte sich auf individualistische Merkmale (z.B. ich bin glücklich, ich bin vielseitig interessiert), eine andere Gruppe auf die Zugehörigkeit zu einer Gruppe (z.B. ich bin Texanerin, ich bin Tochter). Replikationen wie jene von Rhee, Uleman, Lee und Roman aus

dem Jahr 1995 zeigten diese in den Statements erkennbaren kulturellen Unterschiede ebenso auf: Personen aus kollektivistischen Kulturen definierten sich vermehrt über ihre Zugehörigkeit zu sozialen Gruppen, Angehörige individualistischer Kulturen stärker über die Zuschreibung eigener Eigenschaften. Dieses Ergebnis ist für Forschungen rund um die Thematik Identität von Interesse, da dieses die Tendenz verdeutlicht, dass Selbstdefinitionen in den westlichen Kulturkreisen mehrheitlich von persönlichen Einstellungen, Merkmalen und Präferenzen geprägt sind.

Ausgehend von der eben dargestellten kritischen Auseinandersetzung mit Identitätskonzepten, wird die Definition weiter eingegrenzt und als Grundlage für vorliegende Arbeit verwendet: Identität ist als ein aus personalen und sozialen Teilaspekten bestehendes Selbstkonzept oder Selbstverständnis, welches sich gesellschafts-, kultur- und erfahrungsabhängig im Spannungsfeld zwischen relativ stabilen Selbstzuschreibungen einerseits und Entwicklungsprozessen andererseits bildet, und dessen Aspekte narrativ ausgedrückt werden können.

Definition berufliche Identität. Die Karriere ist untrennbar mit dem Konstrukt der Identität verbunden (Dutton, Dukerich & Harquail, 1994). Die Frage nach dem Berufswunsch wird schon im Kindesalter gestellt (Fouad & Bynner, 2008) und die Antworten auf diese Frage beeinflussen und formen die entstehende Identität (Ashforth & Mael, 1989).

Berufliche Identität bezieht sich auf Selbstdefinitionen im beruflichen Kontext. Diese Selbstdefinitionen beinhalten Attribute, welche sich Menschen selbst zuschreiben und geben Auskunft über Präferenzen, Werte und Talente von Personen (Ibarra & Petriglieri, 2010). Berufliche Identität entwickelt sich aus Tätigkeiten (Dutton, Roberts & Bednar, 2010) und Rollen, die in Organisationen oder Arbeitsgruppen eingenommen werden, beeinflusst von gemachten Erfahrungen innerhalb dieses Kontextes, aus Feedback bzw. Rückmeldungen und aus der individuellen Bewertung eben genannter Aspekte (Ibarra, 1999).

Die berufliche Identität bezieht sich nicht nur auf die Gegenwart, sondern enthält auch einen retrospektiven Anteil. Vergangene berufliche Entwicklungen werden auf die berufliche Zukunft antizipiert (Cohen-Scali, 2003). Die Fragen *Wer bin ich?* und *Wer war ich?* stellen sich vor allem in Situationen, in denen einschneidende Ereignisse auftreten (Conroy & O’Leary-Kelly, 2014), wie z.B. in der Situation des Stellenverlustes. Obwohl berufliche Identität laut Ibarra (1999) als relativ stabil betrachtet wird, ist eine zeitliche Begrenzung erkennbar. Beispielsweise kann sie durch den Jobverlust zerbrechen oder verloren gehen (Latack et al., 1995).

Arbeit, Arbeitslosigkeit und arbeitsmarktliche Massnahmen. Unter dem Begriff *Arbeit* werden zielgerichtete und planmässige körperliche und geistige Tätigkeiten (Voigt, 2016) subsummiert, welche das Ziel fokussieren, Knappheit zu überwinden (Beck, 2012). Laut Voigt (2016) ist Arbeit ein mit sozialer Anerkennung und Selbstwertgefühl verknüpfter Prozess, innerhalb dessen Individuen soziale Beziehungen eingehen.

Ein Wandel in der Bedeutung der Arbeit wird deutlich. Erwerbstätige wechseln mehrfach Betriebe oder Tätigkeiten (Voigt, 2016) und durchlaufen mehrere berufliche Explorations- und Etablierungsphasen (Blickle, 2014).

Keller (2016) beschreibt *Arbeitslosigkeit* ausgehend von einer volkswirtschaftlichen Betrachtungsweise und definiert den Begriff als die gesamte Anzahl arbeitswilliger und –fähiger Menschen, die unter den auf dem Markt vorherrschenden Bedingungen keine Beschäftigung finden, welche ihrer Fähigkeiten, Bedürfnisse und Neigungen entspricht. Dabei wird zwischen *freiwilliger Arbeitslosigkeit* und *unfreiwilliger Arbeitslosigkeit* unterschieden. Freiwillige Arbeitslosigkeit liegt vor, wenn Erwerbspersonen ihre Arbeitskraft zurückziehen oder nicht länger zur Verfügung stellen. Unfreiwillige Arbeitslosigkeit besteht, wenn erwerbsfähige Personen bereit sind, zum bestehenden Lohnsatz zu arbeiten, jedoch keine Arbeit finden (Keller, 2016).

In der Schweiz sind alle Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer bei der Arbeitslosenversicherung (ALV) gegen Arbeitslosigkeit versichert (Arbeitslosenversicherung, n.d.). Arbeitsmarktliche Massnahmen (AMM) beinhalten von der ALV finanzierte Leistungen, welche das Ziel verfolgen, Arbeitslosigkeit zu bekämpfen und rasche sowie langfristige Wiedereingliederungen in den Arbeitsmarkt zu fördern. Dazu gehören auch eine verbesserte Vermittlungsfähigkeit und das Stärken von Kompetenzen mit hoher Relevanz am Arbeitsmarkt. AMM umfassen ein breitgefächertes Angebot an Programmen und Kursen zur beruflichen Integration bzw. Reintegration von Stellensuchenden. Die Gesuche werden über die Regionalen Arbeitsvermittlungszentren (RAV) abgewickelt (Arbeitsmarktliche Massnahmen, n.d.).

Karriere- und Identitätstransitionen. Arbeitslosigkeit wird aufgrund der in vorangegangenen Kapiteln angedeuteten, sich wandelnden Bewertung beruflicher Veränderungsprozesse (Blickle, 2014), als Karriere- und Identitätstransition bzw. als ein Übergangszustand gedeutet. Conroy und O’Leary-Kelly (2014) beschreiben einen möglichen Verlust beruflicher Identität innerhalb dieser Transition. Die alte Identität muss losgelassen und eine neue kreiert werden. “Work-related identity losses require surrender of the current meaning of self and realignment to a new meaning.“ (S.67). Diese Aussage beschreibt einen herausfordernden Schwellenzustand, ausgelöst von der beruflichen Veränderung (Pratt, Rockmann & Kaufmann, 2006; zit. nach Conroy & O’Leary-Kelly, 2014, S. 68). Jede Person bewältigt diesen Weg zu einem neuen Selbstverständnis individuell. Deutlich wird, dass eine ungewollte Arbeitslosigkeit vor allem die erste Zeit nach dem Verlust in vielen Fällen eine Stresssituation darstellt, negative Ereignisse aber auch wichtige Identitätsentwicklungsprozesse hervorrufen können, weil die Notwendigkeit einer Veränderung der eigenen Identität deutlich wird (Conroy & O’Leary-Kelly, 2014; Ibarra, 1999). Die Autoren verweisen auf Wachstumsmöglichkeiten und Chancen zur persönlichen Potenzialentwicklung, welche sich aus Verlusten ergeben können. Der Jobverlust führt laut Aussagen von Probanden aus einer 2007 von Zikic und Richardson erschienenen Studie mit arbeitslosen Personen über 45 Jahren dazu, die *Komfortzone* zu verlassen und dem Wandel zu begeben. Die Verfasser dieser Studie berichten von

Möglichkeiten der Selbstreflexion und -exploration, der Gelegenheit einer *Bestandsaufnahme*, von einem Nutzen dieser Auszeit, um Aktivitäten und Interessen ausserhalb des beruflichen Kontextes auszuleben und zu erforschen oder familiäre Beziehungen intensiv zu pflegen (Zikic & Richardson, 2007). Die Chance, nach bzw. aufgrund des Traumas eines Stellenverlustes unabhängige, authentische Versionen des Selbst zu entwickeln, kann Wachstum und gestärkte Identitäten ermöglichen (Kira & Klehe, 2016).

Eine wichtige Kompetenz innerhalb der Karriere- und Identitätstransition ist es, herauszufinden *wer ich war* und *wer ich jetzt sein werde* (Conroy & O’Leary-Kelly, 2014), um eine mögliche neue “story about the self“ (Ibarra & Barbulescu, 2010, S. 147) eine neue positive berufliche Identität bzw. ein neues Selbstkonzept im beruflichen Kontext entwickeln zu können (van Hal, Meershoek, de Rijk & Nijhuis, 2012). Innerhalb dieses Prozesses wird das Kreieren und Testen neuer provisorischer Identitäten, Identity Play, vorgeschlagen (Ibarra, 1999; Ibarra & Petriglieri, 2010; Shepherd & Williams, 2015). Eine detaillierte Beschreibung des Identity Play erfolgt im Kapitel Der funktionale Modus des Identity Play.

Rock Bottom Modell - Der Weg aus der Niedergeschlagenheit. Hitting Rock Bottom bedeutet übersetzt aus dem Englischen *am absoluten Tiefpunkt ankommen* oder *am Boden zerstört sein*. Dies kann geschehen, wenn durch negative Lebenssituationen eine ebenso negative Zukunft antizipiert wird (Bauer, McAdams & Sakaeda, 2005). Gemäss Shepherd und Williams (2015) können Personen dies nach einem Stellenverlust empfinden, wenn sie eine starke Bindung zu ihrer beruflichen Identität erlebt haben, was in Abbildung 1 dargestellt wird. Ein subjektiv hoher Stellenwert einer verlorenen Stelle sowie die antizipierte Schwierigkeit, diese Stelle durch eine Neue ersetzen zu können, sind gemäss den Autoren die Grundvoraussetzungen für erlebte Bedrohung und das Erleben von Hitting Rock Bottom. Schreibt eine Person der Arbeit einen hohen Stellenwert zu, führt dies gemäss Ashforth (2001) zu Sinn und Erfüllung im Leben, umgekehrt mindert der Stellenverlust das Wohlbefinden. Mit diesem Aspekt wird das Commitment angesprochen. Commitment bezeichnet das Ausmass der Identifizierung mit einem Unternehmen oder einer Tätigkeit und das Gefühl der Verpflichtung diesem gegenüber. Ein hohes Commitment führt zu einer Identifikation mit den Werten und Zielen der Unternehmung (O’Reilly & Chatman, 1986), und hängt mit der Qualität der beruflichen Identität zusammen (Müller, 2009). Das Commitment setzt sich laut Esch (2017) aus drei Komponenten zusammen: einem rationalen, einem affektiven und einem normativen Aspekt. Rationales Commitment bezieht sich auf die negativen Auswirkungen einer möglichen Trennung vom Unternehmen, das affektive Commitment auf die emotionale Bindung. Die normative Komponente beschreibt die subjektiv empfundene moralische Verpflichtung gegenüber der Organisation. Die stärkste Wirkung wird vom affektiven Commitment erwartet. Mit dem Ankommen am absoluten Tiefpunkt gehen Menschen in Abhängigkeit einiger Faktoren, darunter auch das Ausmass des Commitments, unterschiedlich um (Shepherd & Williams, 2015), wie in Abbildung 1 ersichtlich wird. Entweder erfolgt ein

funktionaler Umgang, indem eine neue Identität generiert und angenommen wird, oder das Individuum wählt einen dysfunktionalen Weg, um der Situation zu entkommen.

Der dysfunktionale Modus der kognitiven Dekonstruktion. Die Theorie Escape from Self von Baumeister (1990, 1994) als Grundlage des Rock Bottom Modells (Abbildung 1) zeigt innerhalb der Suizidforschung einen destruktiven Weg auf, mit schwierigen Situationen umzugehen. Obwohl der Fokus vorliegender Arbeit nicht auf dem dysfunktionalen Weg liegt, wird dieser kurz dargestellt, da er einen wichtigen Teil des Modells abbildet und damit ein einseitiges Betrachten der Theorie vermieden werden kann.

Anhand der von Baumeister beschriebenen sechs Schritte soll eben erwähnter destruktiver Umgang mit heftigen Erfahrungen dargestellt werden, da ein ungewollter Stellenverlust für viele Betroffene eine heftige und einschneidende Erfahrung ist. (1) Eine subjektiv wahrgenommene Distanz zwischen dem aktuell vorherrschenden Selbstbild und dem idealen Selbstbild belastet eine Person. (2) Diese sucht die Schuld für den unbefriedigenden Zustand bei sich und (3) richtet somit die Aufmerksamkeit stark auf sich selbst. (4) Starke negative Affekte wie das Gefühl der Inkompetenz, Schuldgefühle oder das Gefühl nicht zu genügen, entstehen. (5) Das Individuum will sich von diesen negativen Affekten befreien, ohne sich rational damit auseinanderzusetzen (6). Die Hemmungen hinsichtlich selbstzerstörerischer Handlungen nehmen ab und die Gefahr von destruktiven Versuchen, dem zu entkommen, erhöht sich (Baumeister, 1990).

Kognitive Dekonstruktion ist gemäss Dixon und Baumeister (1991) der Versuch, die Selbstwahrnehmung herabzusetzen und die Situation damit zu verbessern. Es droht ein Identitätsverlust und Handlungen können nicht sinnvoll auf die Zukunft ausgerichtet werden. Um damit verbundene negative Emotionen zu mindern, tendiert die Person dazu, Zukunft und Vergangenheit auszublenden (Baumeister, 1997), was dabei hindert, eine neue positive berufliche Identität aufbauen zu können (Shepherd & Williams, 2015). Der Weg der kognitiven Dekonstruktion erleichtert kurzfristig, ist aber keine dauerhafte Lösung.

Mira und Klehe (2016) beschreiben Bewahrungsstrategien, welche im Gegensatz zum Versuch einer Restrukturierung der beruflichen Identität darauf abzielen, die zerstörten Selbstdefinitionen bzw. die alte berufliche Identität zu schützen bzw. aufrechtzuerhalten: Das Verbergen der Arbeitslosigkeit bzw. das Verweigern, die zerstörte berufliche Identität loszulassen, das unverhältnismässige Hervorheben positiver Aspekte der Identität als arbeitslose Person und übertriebene Kritik am Arbeitgeber oder am Markt.

Eine Studie von Haynie und Shepherd (2011) befasst sich mit den Auswirkungen von arbeitsunfähigen Soldaten während der Kampfphase. Dieses extreme Beispiel soll gemäss den Autoren ein tieferes Verständnis für die Herausforderungen solcher einschneidenden Übergänge schaffen. Die Ergebnisse zeigen einen starken Fokus der Betroffenen auf den Verlust der beruflichen Identität sowie teilweise einen dysfunktionalen Umgang wie beispielsweise Drogenkonsum auf. Auch Enthemmung (Vohs & Baumeister, 2000), fehlende Selbsteinschätzung oder fehlende Verantwortungsübernahme, also Formen der Passivität (Ringel,

1976), oder irrationale bzw. wenig sinnvolle Gedanken (Neuringer, 1972) und Emotionslosigkeit (Williams & Broadbent, 1986) werden als dysfunktionale Umgangsformen beschrieben.

Der Aufwand, den dekonstruktiven Zustand aufrechtzuerhalten, verbraucht selbstregulatorische Ressourcen. Selbstregulatorische Ressourcen werden für eine Vielzahl von Aktivitäten des Selbst verwendet, sind limitiert und können somit aufgebraucht werden (Baumeister, Bratslavsky, Muraven & Tice 1998; Muraven & Baumeister, 2000). Das Verbrauchen von selbstregulatorischen Ressourcen während des destruktiven Zustandes führt zu weniger authentischen sozialen Interaktionen (Kashdan & Breen, 2007). Das wiederum fördert die Passivität sowie das lethargische Empfinden erneut (Baumeister, 1990). Eine Abwärtsspirale wie auch die Gefahr des dysfunktionalen Modus wird deutlich.

Der funktionale Modus des Identity Play. Wie erwähnt wird im Rock Bottom Modell von Shepherd und Williams (2015) ein Tiefpunkt beschrieben, der in weiterer Folge zu einem funktionalen oder dysfunktionalen Umgang mit dem Identitätsverlust führt (Abbildung 1). Identity Play bildet gemäss den Autoren eine funktionale Möglichkeit, mit dieser Transition umzugehen und eine neue, positive berufliche Identität aufzubauen. Der Begriff Identity Play setzt sich zusammen aus den Worten Identität und *Spiel*. Wie Identität im Sinne vorliegender Arbeit definiert wird, wurde bereits in den Kapiteln Begriffsklärung Identität und Definition Berufliche Identität erläutert. Spiel beinhaltet in diesem Kontext gemäss der Studie von Ibarra und Petriglieri (2010), sich erwünschte zukünftige Identitäten vorzustellen bzw. sich damit zu beschäftigen, neue Optionen anzudenken und diese auszuprobieren, als ob sie real wären. Demnach bedeutet Identity Play das kreative und aktive Auseinandersetzen und Erproben von denkbaren, noch unausgereiften, zukünftigen beruflichen Identitäten. Dies kann als spielerischer Prozess zwischen Realität und Phantasie beschrieben werden, welcher Perspektiven eröffnet und Selbstregulation nach dem Verlust der beruflichen Identität ermöglicht (Ibarra & Petriglieri, 2010; Shepherd & Williams, 2015). Die Grenze zwischen Realität und Phantasie besteht gemäss Ibarra und Petriglieri (2010) aus der Vorstellung, was sein könnte und der Realität, welche Möglichkeiten zur gegebenen Zeit bestehen. Identity Play ist zukunfts- und prozessorientiert und beinhaltet ein Ausprobieren, ohne das vordefinierte Ziel zu verfolgen, eine dieser Identitäten zum gegebenen Zeitpunkt langfristig annehmen zu müssen (Ibarra & Petriglieri, 2010). Dadurch wird ermöglicht, sich auf weitere, naheliegende Aktivitäten konzentrieren zu können.

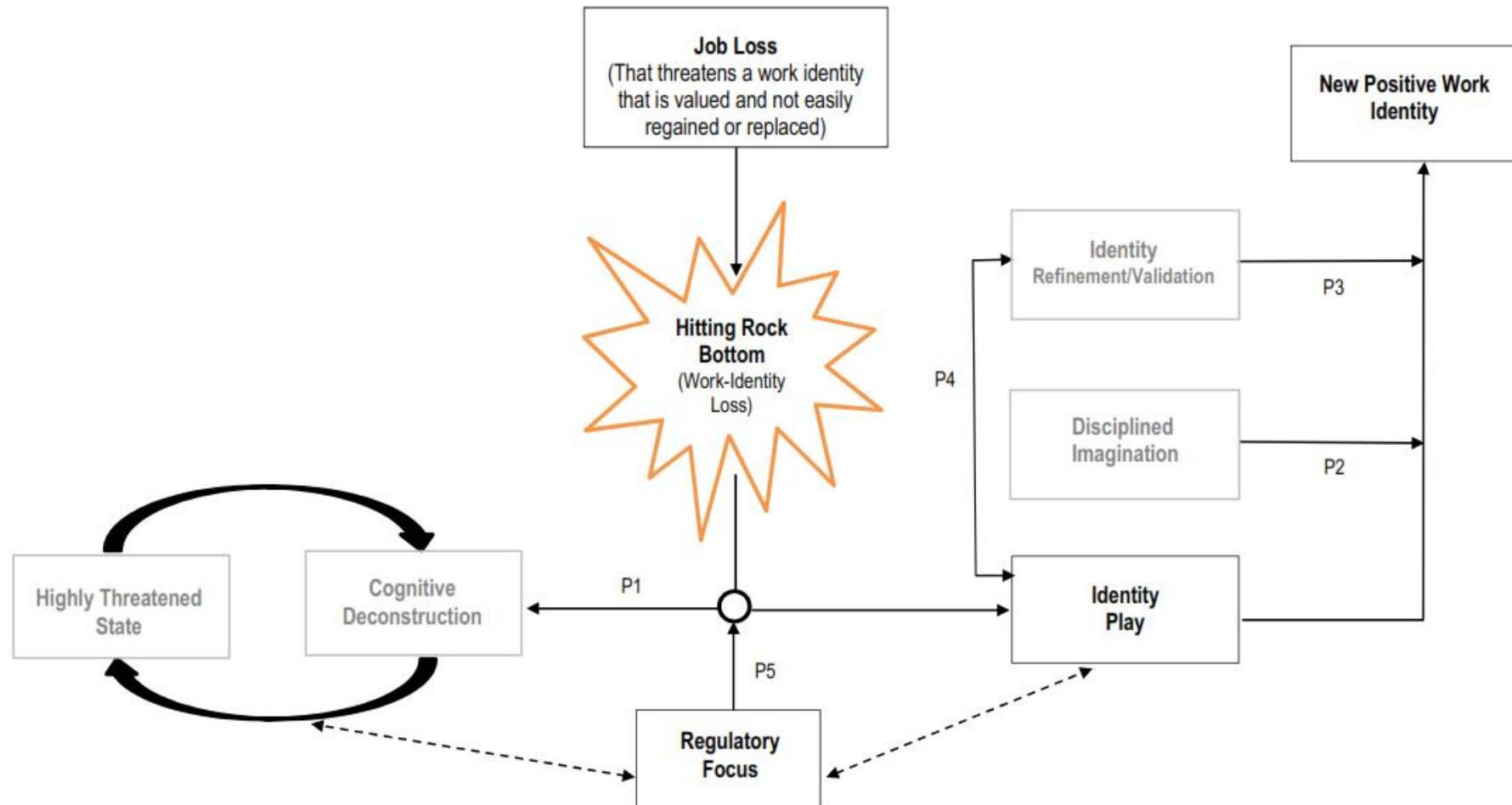


Abbildung 1. Rock Bottom Model of Generating a New Positive Work Identity. Modifiziert nach Shepherd und Williams (2015, S. 7). Der Fokus vorliegender Arbeit liegt auf den schwarz gefärbten Begriffen.

Ibarra (1999) spricht von der Auseinandersetzung mit noch nicht ausgereiften *Varianten des Selbst*, bevor sich Menschen neu orientieren. Dabei werden Rollenmodelle beobachtet und Hypothesen über mögliche zukünftige Identitäten generiert (Ibarra, 1999; Ibarra & Petriglieri, 2010). Dieser Prozess ist laut Shepherd und Williams (2015) umso erfolgreicher, je mehr unterschiedliche Hypothesen generiert werden und je offener Personen mit dieser Explorationsphase umgehen. Wie Crowe und Higgins (1997) feststellen, wird diese Offenheit von einem Annäherungsfokus, also dem Wunsch, sich seinen Idealen und Wünschen anzunähern, unterstützt (siehe auch Kapitel Regulatory Focus Theory).

Innerhalb von Rollen- und Karrieretransitionen kann Identity Play gemäss Ibarra und Petriglieri (2010) dazu verhelfen, die Grenzen und Möglichkeiten innerhalb der eigenen beruflichen Identitätsentwicklung auszuloten. Durch eine fehlende Übereinstimmung oder Lücke zwischen der vorherigen und zukünftigen beruflichen Identität wird es als herausfordernd betrachtet, das Selbstwertgefühl aufrechtzuerhalten, mit der sich verändernden Selbstdefinition umzugehen und das eigene Selbst wiederzufinden. Diese Bedrohung kann entweder dazu führen, die vergangene berufliche Identität zu verteidigen oder Alternativen zu suchen (Conroy & O'Leary-Kelly, 2014; Ibarra & Petriglieri, 2010; Kira & Klehe, 2016; Petriglieri, 2011). Nach einiger Zeit der Arbeitslosigkeit muss davon ausgegangen werden, dass die alte berufliche Identität nicht mehr länger vorhanden ist. Die Suche nach Alternativen wird laut Ashforth (2001) und Latack und Dozier (1986) als notwendig erachtet.

Ibarra und Petriglieri (2010) greifen notwendige bzw. förderliche Bedingungen von Identity Play während Schwellenerlebnissen und Transitionen auf. Neben psychologischer Sicherheit muss das Umfeld ein Handeln ausserhalb von Regeln und abseits der realen Welt ermöglichen. Ungewohnte Identitäten können in einem sicheren, von der realen Welt abgeschotteten Rahmen, in welchem die vorherige Identität ausgeblendet wird, ausprobiert werden (Ibarra & Petriglieri, 2010). In verschiedenen Studien wird aufgezeigt, dass für Identity Play Simulationen, Rollenspiele sowie externe Veranstaltungsorte geeignet sind (Brown & Starkey, 2000; Senge, 1990). Dadurch werden Normen und alltägliche Anforderungen verlassen, das Spiel mit Alternativen gefördert und neue Kompetenzen sowie Selbstbilder entwickelt. Weitere Studien weisen auf eine Auseinandersetzung mit alternativen Karrieremöglichkeiten ausserhalb des Arbeitskontextes hin, wie beispielsweise innerhalb von Abendkursen oder Wochenendprojekten (Ibarra, 2003; Kets des Vries & Korotov, 2007). Diese Aktivitäten ermöglichen das Spiel mit unterschiedlichen möglichen Identitäten, verhelfen zu mehr Sicherheit und begünstigen ein Abgleichen mit dem eigenen Selbstverständnis. Dabei ist nicht nur der Ort wichtig, sondern auch die soziale Komponente. Um sich für den Prozess des Identity Play öffnen zu können, ist sowohl psychologische Sicherheit als auch eine sichere Umgebung notwendig (Fenwick, 2007; Glynn, 1994; Ibarra & Petriglieri, 2010). Die Komponente Umgebung stellt im Zuge vorliegender Arbeit eine wichtige dar, weshalb sie im Kapitel Externe Faktoren genauer beleuchtet wird.

Nachdem die neue Identität ausprobiert wurde, erfolgt eine Verfeinerung durch Erfahrungen, bevor sie dauerhaft angenommen werden kann. Das Ziel von Identity Play ist die Neuerfindung oder Wiederfindung von sich selbst entsprechend eigenen Beweggründen und Richtlinien (Ibarra 1999; Ibarra, 2003; Ibarra & Petriglieri, 2010).

Prozess vom Identity Play zur neuen beruflichen Identität. Nach der Phase des Identity Play ist zur definitiven Entstehung der neuen positiven beruflichen Identität laut Shepherd und Williams (2015) *disziplinierte Imagination* nötig (Abbildung 1). Dabei wird die Situation (a) neu definiert, dem Problem auf kreative Art und Weise ein Name gegeben. (b) Vermutungen bzw. heterogene, kreative Gedanken bilden sich und werden (c) bewertet. Unpassende Vermutungen hinsichtlich einer möglichen zukünftigen Identität werden abgelehnt, passende bzw. plausible oder interessante Vermutungen angenommen. Erst wenn dieser Prozess durchlaufen wurde, kann es gemäss den Autoren zu einer Verfeinerung, sozialen Bewertung (*Identity Refinement/Validation*, Abbildung 1) und einer definitiven Integration einer neuen Identität kommen (Shepherd & Williams, 2015). Es wird eine tiefere Analyse durchgeführt, ob die potenzielle neue Identitätsvorstellung mit internalen Selbstüberzeugungen (Ibarra, 1999) und externen Erwartungen übereinstimmt (Ibarra & Petriglieri, 2010). Das Ausprobieren unterschiedlicher Realitäten löst eine Reaktion des sozialen Umfeldes aus (Ibarra, 1999; Kreiner, Hollensbe & Sheep, 2006). Mit Reaktionen wie Akzeptanz, Ablehnung oder auch Verhandlungswünschen muss gerechnet werden (Conroy & O'Leary-Kelly, 2014; Ibarra, 1999). Die soziale Bewertung liefert wichtige Informationen über einen möglichen Mangel oder Asymmetrien und kann auf weitere nötige Verfeinerungsmöglichkeiten hinweisen (McNulty & Swann, 1994; Meister, Jehn & Thatcher, 2014). Erst wenn die neue Identität sozial akzeptiert wird, kann sie angenommen werden. Ist dies nicht der Fall, besteht die Möglichkeit eines Verwerfens, einer weiteren Verfeinerung oder Bearbeitung (Shepherd & Williams, 2015).

Abgrenzung von Identity Play zu Identity Work. *Identity Work* beschreibt gemäss Ibarra und Petriglieri (2010) die Anpassung der eigenen Identität an eine erwartete Identität, sodass diese konform sind. Durch Rückmeldungen der Umwelt und Reflexionsprozesse wird die Identität angepasst. Diskrepanzen zwischen dem eigenen Selbstkonzept, dem rollenkonformen Verhalten und dem Bild, welches durch die Rolleneinnahme nach Aussen übermittelt wird, werden minimiert (Ibarra & Petriglieri, 2010). Kreiner et al. (2006) beschreiben dies als Ausgewogenheit zwischen dem Selbstbild und kollektiven Werten.

Identity Play und Identity Work können hinsichtlich Absicht, Ort und Prozessen unterschieden werden (Ibarra & Petriglieri, 2010). Identity Play verfolgt das Ziel, sich entlang eigener Beweggründe und Richtlinien *wieder zu finden* beziehungsweise *neu zu erfinden*. Im Gegensatz dazu ist die Absicht von Identity Work, bestehende Identitäten zu erhalten und externe Erwartungen zu erfüllen (Ibarra & Petriglieri, 2010). Dies wird bei einem Stellenwechsel oftmals dahingehend beobachtet, dass Personen an ihrer Identität arbeiten, um eine Übereinstimmung mit den prototypischen Eigenschaften der neuen Rolle zu gewährleisten

(Ibarra, 1999). Eine notwendige Passung zwischen neuen Rollenmodellen und den externen Erwartungen sowie dem eigenen Selbstwertgefühl ist nicht zu vernachlässigen (Ibarra & Petriglieri, 2010).

Während Identity Play an der Grenze zwischen Fantasie und Realität, zwischen gegenwärtiger und zukünftig möglicher Identität stattfindet, ist Identity Work laut Ibarra und Petriglieri (2010) vor allem in der externen Realität verankert. Identity Play ist ein Veränderungsprozess der Identität, bei dem es kein klar vordefiniertes Ende gibt, sondern viele Versuche und Umwege, bis das Ziel erreicht wird. Identity Work hingegen kennzeichnet sich durch die Erhaltung einer angenommenen Identität (Ibarra & Petriglieri, 2010). Der Übergang von Identity Play zu Identity Work findet dann statt, wenn das Commitment für eine Identität vorhanden ist und andere Möglichkeiten nicht mehr in Betracht gezogen werden (Ibarra & Petriglieri, 2010).

Regulatory Focus Theory. Diese Theorie beschreibt zwei Selbstregulationsmodi, welche den Weg aus der Niedergeschlagenheit massgeblich beeinflussen: *Annäherung* und *Vermeidung* sind zwei grundsätzliche evolutionsbedingte Tendenzen und Antriebskräfte (Atkinson, 1964). Die Regulatory Focus Theory zeigt auf, wie sich Menschen innerhalb dieser Annäherungs- und Vermeidungsprozesse verhalten und erklärt die unterschiedlichen Modi im Umgang mit Niedergeschlagenheit (Higgins, 1997, 1998). Die Theorie unterscheidet zwei Arten der Selbstregulation beim Anstreben eines erwünschten Endzustands, den Promotionsfokus und den Präventionsfokus. Beide Modi sind in Abbildung 2 dargestellt.

Laut Brockner und Higgins (2001) wird vom Promotionsfokus gesprochen, wenn das Bedürfnis nach Wachstum und Entwicklung motiviert, sich seinen Idealen, also Hoffnungen, Sehnsüchten und Wünschen, anzunähern, diese auszuprobieren und ein Erreichen anzustreben. Der Präventionsfokus, ein von Sicherheits- und Verantwortungsbedürfnissen geleiteter Modus, motiviert Menschen, sich einem Soll-Selbst anzupassen (Brockner & Higgins, 2001). Abbildung 2 gibt einen Überblick über die Ursachen und Einflussfaktoren sowie über die Ziele der beiden Selbstregulationsmöglichkeiten der Promotion bzw. der Prävention. Ebenso wird in der Abbildung der Einfluss kontextueller und situativer Faktoren dargestellt. Diese beeinflussen den Umgang mit Niedergeschlagenheit bzw. den Selbstregulationsfokus (Shepherd & Williams, 2015). Der Selbstregulationsfokus bzw. Sicherheits- oder Wachstumstendenzen wiederum haben nicht nur Einfluss auf den Weg, welcher nach dem Erleben eines Tiefpunktes eingeschlagen wird, sondern auch auf das Ausmass, in welchem Identity Play betrieben wird. Ein Zusammenhang zwischen dem Promotionsfokus bzw. vorherrschenden Wachstumsbedürfnissen und dem Prozess vom Spielen wird angenommen (Shepherd & Williams, 2015). Engagement für eine Sache oder Aufgabe wird durch eine Passung zum Regulationsfokus gestärkt (Higgins, 2006), ebenso das Engagement innerhalb des Identity Play. Shepherd und Williams (2015) gehen von einem verminderten Engagement bei einem Präventionsfokus bzw. von einem erhöhten Engagement beim Promotionsfokus aus. Menschen mit stärkerem Annäherungsfokus bzw. Wachstumsbedürfnis nutzen demnach Identity Play

eher, um aus der emotionalen Krise zukommen als Menschen mit geringerem Annäherungsfokus bzw. geringerem Wachstumsbedürfnis. Und umgekehrt: Menschen mit stärkerem Vermeidungsfokus bzw. Sicherheitsbedürfnis nutzen eher kognitive Dekonstruktion (Shepherd & Williams, 2015).

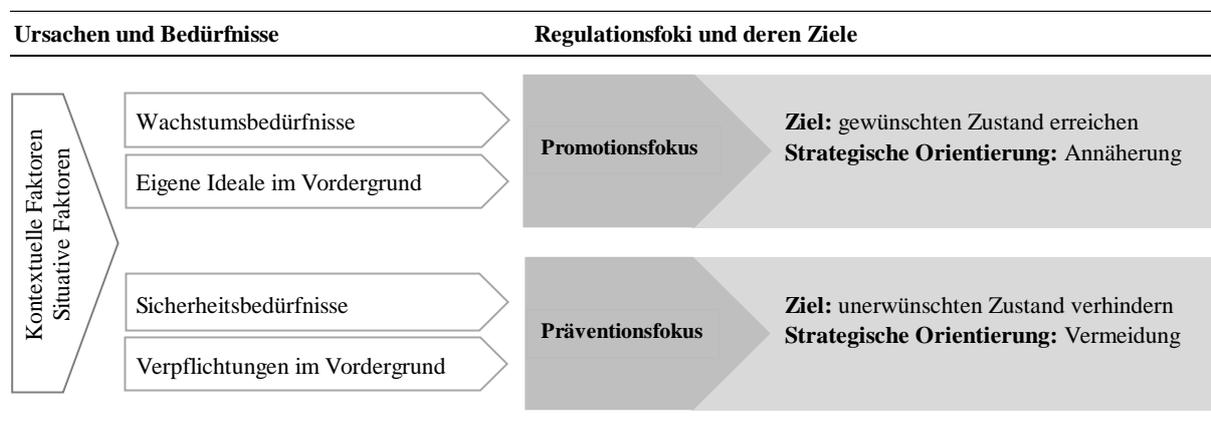


Abbildung 2. Einflussfaktoren und Ziele von Promotion und Prävention. Eigene Darstellung in Anlehnung an Higgins (1998).

Externe Faktoren. Wie bereits im vorherigen Kapitel ausgeführt, beeinflussen kontextuelle und situative Faktoren den Umgang mit Niedergeschlagenheit (Abbildung 2). Sowohl das wirtschaftliche Umfeld, als auch Reaktionen von Familie und Freunden im privaten Umfeld wirken formend auf berufliche Identitäten ein (Ibarra & Barbulescu, 2010; Kreiner et al., 2006). In unsicheren Situationen orientieren sich Menschen am Denken, Fühlen und Handeln anderer Personen (Brockner & Higgins, 2001). Leben diese Personen Rollenmodelle im Promotionsfokus vor, kann gemäss den Autoren eine Übernahme des Annäherungsverhaltens bzw. des Wachstumsbedürfnisses erfolgen. Ebenso kann eine Übernahme von Vermeidungsverhalten bzw. von Sicherheitsbedürfnissen erfolgen, wird ein Präventionsfokus vorgelebt (Brockner & Higgins, 2001). Des Weiteren beeinflussen Sprache (Brockner & Higgins, 2001) und Feedback den Regulationsfokus (Förster, Grant, Idson & Higgins, 2001).

Eine Studie von McKee-Ryan et al. (2005) verweist auf einen geringeren Einfluss demographischer Variablen auf die mentale Gesundheit, als personelle, soziale, finanzielle und zeitliche Ressourcen. Die finanziellen Ressourcen werden als wichtig erachtet (Latack & Dozier, 1986), da das Fehlen dieser ein Hindernis in der Explorationsphase darstellen kann (Zikic & Richardson, 2007). Finanzielle Ressourcen bieten Sicherheit, sich optimal für eine neue Stelle einsetzen zu können, da beispielsweise auch Reisen zu verschiedenen Bewerbungsgesprächen ohne Sorgen um die Finanzierung des alltäglichen Lebens möglich sind (Solove, Fisher & Kraiger, 2015). Ebenso nehmen die personellen und sozialen Ressourcen in der Studie von Latack und Dozier (1986) einen hohen Stellenwert ein. Personen, die soziale

Unterstützung erhalten, haben während der Jobsuche den Vorteil eines Netzwerkes (McArdle, Waters, Briscoe & Hall, 2007; Solove et al., 2015) als auch die Möglichkeit moralische Unterstützung sowie Hilfe bei der Vorbereitung auf Bewerbungsgespräche zu erhalten (Solove et al., 2015). McArdle et al. (2007) sprechen vom *sozialen Kapital*, wenn Personen sowohl wissen, an wen sie sich wenden können als auch über informelle und formelle Kontakte verfügen, durch die sie karriererelevante Informationen erhalten. Dies hilft Personen, wieder in den Arbeitsmarkt einzusteigen (Gowan & Lepak, 2007). Wenn die emotionale Unterstützung im sozialen Umfeld fehlt, neigen Personen stärker dazu, präventionsfokussiert zu handeln (Solove et al., 2015). Durch soziale Ressourcen sollten Stressfaktoren reduziert werden, damit ein Karrierewachstum nach dem Stellenverlust möglich ist (Latack & Dozier, 1986).

Forschungsstand und Forschungslücken

Zahlreiche Literatur weist auf fehlende Forschung hinsichtlich positiver Bewertungen des *Lebensabschnittes Arbeitslosigkeit* hin (Zikic & Klehe, 2006; Zikic & Richardson, 2007). Deshalb ist das Ziel der Arbeit, einen positiveren Fokus einzunehmen und Faktoren zu eruieren, welche Identity Play während der Arbeitslosigkeit begünstigen. Ibarra und Kollegen (Ibarra, 1999; Ibarra & Barbulescu, 2010; Ibarra & Petriglieri, 2010) zeigen auf, dass berufliche Veränderungen einen Prozess der Identitätsarbeit auslösen können. Laut Koen et al. (2016) existieren aktuell wenige Studien, welche sich mit dem Thema der Identitätskonstruktion in der Übergangszeit von Arbeitslosigkeit zu erneuter Arbeitstätigkeit beschäftigen. Identity Play als konstruktive Möglichkeit der Auseinandersetzung wird in aktuellen Studien erforscht, wie in jenen von Fachin und Davel oder von Shepherd und Williams aus dem Jahr 2015. An dieser Stelle setzt vorliegende Forschungsarbeit an. Fachin und Davel (2015) weisen auf die Notwendigkeit einer Erhebung von Identity Play während des Prozesses hin und nicht ausschliesslich retrospektiv. Diesem Hinweis wird in folgender Studie bei der Wahl der Methodik Rechnung getragen.

Zusätzlich besteht Forschungsbedarf bezüglich (a) der Umstände, welche bei einem ungewollten Stellenverlust genügend Sicherheit bieten, damit Identity Play stattfinden kann (Ibarra & Petriglieri, 2010), (b) der Rolle sozialer Ressourcen (Shepherd & Williams, 2015) und (c) der Frage, ob Identity Play zu einem positiveren Umgang mit der Arbeitslosigkeit führt und den Betroffenen dabei hilft, von den Erfahrungen während der Arbeitslosigkeit zu profitieren.

Das dieser Arbeit zugrunde liegende Rock Bottom Modell von Shepherd und Williams (2015) wurde auf Basis vorhandener Identitätstheorien und auf der Grundlage der Theorie Escape from Self entwickelt. Eine empirische Untermauerung sowie konkrete Vorschläge für weitere Forschungen werden gewünscht, wie in Abbildung 1 festgehalten wird (P1-P5). Dieser Aufgabe widmet sich vorliegende Arbeit: ein Überprüfen und Erweitern der vorliegenden Theorie bzw. von Teilen der Theorie. Teile, welche ausgeschlossen werden, sind in

Abbildung 1 grau abgebildet. Der Pfad der kognitiven Dekonstruktion wird ausgeschlossen, da dieser im Zuge des methodischen Aufbaus nicht abgebildet werden kann und die vorliegende Arbeit auf positive Faktoren abzielt. Ebenso müsste die Erhebung dekonstruktiver Regulationsmöglichkeiten innerhalb der herausfordernden Phase der Arbeitslosigkeit ethisch in Frage gestellt werden. Jene Teilbereiche, welche im Zuge dieser Arbeit im Fokus stehen, sind in Abbildung 1 schwarz dargestellt.

Fragestellungen

Aufgrund des qualitativen Charakters der Studie werden keine vorgängigen Hypothesen formuliert, um eine Beschränkung auf bestimmte Aspekte zu vermeiden (Mayring, 2010a). Aufbauend auf den formulierten Forschungslücken ergeben sich folgende Forschungsfragen (siehe auch Kapitel Entwicklung der Fragestellungen):

- In welcher Intensität wird Identity Play während der Arbeitslosigkeit ausgelebt?
- Wie beeinflusst Identity Play den Umgang mit Arbeitslosigkeit?
- Welche externen Umstände und internen Ressourcen begünstigen während der Arbeitslosigkeit das Ausleben von Identity Play?
- Welche Bedingungen erschweren den Prozess des Identity Play innerhalb der Arbeitslosigkeit?
- Welche Rahmenbedingungen können geschaffen werden, um Identity Play und damit gegebenenfalls einen positiveren Umgang mit Arbeitslosigkeit zu erzielen?
- Wie weit kann das Rock Bottom Modell bzw. die Theorie des Identity Play bestätigt und inwiefern ergänzt werden?

Methode

Zur Datenerhebung wurden halbstrukturierte Interviews durchgeführt, ergänzend ein Kurz-Fragebogen eingesetzt sowie der Lebenslauf der Teilnehmenden miteinbezogen. Anhand einer zusammenfassenden Inhaltsanalyse mit deduktiv-induktiver Kategorienbildung erfolgte die Auswertung der qualitativen Daten.

Design

Der Fokus der Forschungsarbeit lag auf dem subjektiven Erleben der Studienteilnehmenden und darauf, wie diese mit der Arbeitslosigkeit umgehen. Der Forschungsgegenstand wurde aufgrund dieser Ausgangslage qualitativ mit explorativen Charakter betrachtet, was eine offene und nicht von Hypothesen geleitete Datenerfassung bedingte (Mey & Mruck, 2010). Gemäss den Autoren wird exploratives Vorgehen vor allem dann empfohlen, wenn

noch wenig zum Forschungsgegenstand bekannt ist, was auf Identity Play während der Arbeitslosigkeit zutrifft.

Als zentrales Erhebungsinstrument diente das problemzentrierte, halbstrukturierte und offene Interview. Durch die qualitative Vorgehensweise konnten sowohl Konzepte und Theorien als auch individuelle Deutungsmuster erforscht werden (Helfferich, 2011). Dies war in vorliegender Forschungsarbeit wichtig, a) um den Einfluss von Identity Play auf den Umgang mit der Arbeitslosigkeit zu erforschen und b) Teile des Rock Bottom Modells von Shepherd und Williams (2015) zu prüfen und gegebenenfalls zu erweitern.

Beschreibung der Stichprobe

Obwohl in der Literatur zu qualitativen Forschungsmethoden vorgeschlagen wird, die Zahl der Fälle nicht vor Beginn der Studie festzulegen und so lange zu forschen, bis keine neuen Erkenntnisse mehr gewonnen werden können (Oswald, 2003), war dies im Falle der vorliegenden Studie nicht möglich. Die Rekrutierung sowie die Anzahl der Teilnehmenden musste vorab geplant werden (siehe Kapitel Rekrutierung der Interviewteilnehmenden). Um trotzdem sicherzustellen, alle benötigten Informationen zu erhalten, wurde eine Stichprobe von 20 Teilnehmenden angepeilt, was erreicht werden konnte.

In früheren Studien wurde kritisiert, dass Identity Play bislang zeitlich nach dem Prozess des Identity Play erfasst wurde, also rein retrospektiv (Fachin & Davel, 2015). Aufgrund dieses Hinweises wurden in vorliegender Arbeit sowohl Personen befragt, welche zum Zeitpunkt des Interviews arbeitslos waren und die AMM besuchten als auch Personen, welche bereits wieder in den Arbeitsmarkt integriert waren und die AMM abgeschlossen hatten. Damit konnte einerseits gewährleistet werden, das Erleben von Menschen zu erfassen, welche sich aktuell mit ihrer sich verändernden beruflichen Identität auseinandersetzen mussten, andererseits Erfahrungen auch rückblickend zu erheben. Die Stichprobe konnte somit in zwei Gruppen unterteilt werden und liess Kontraste während der Analyse zu (Oswald, 2003). Die Fach- und Führungskräfte der Gruppe *in der AMM* befanden sich seit maximal eineinhalb Jahren in der Arbeitslosigkeit und waren zum Interviewzeitpunkt in der AMM. Die Teilnehmenden der Gruppe *im Job* waren seit maximal eineinhalb Jahren erfolgreich in den Arbeitsmarkt integriert und während der Phase der Arbeitslosigkeit in der AMM. Diese zeitliche Einschränkung wurde vorgenommen, um zu gewährleisten, dass Erinnerungen noch nicht allzu verzerrt sind (Loftus, 1997; Steffens & Mecklenbräuker, 2007).

Die Stichprobe setzte sich aus 20 qualifizierten Fach- und Führungskräften zusammen, davon 11 Personen in der AMM und 9 Personen im Job. Acht der Teilnehmenden waren weiblich und 12 männlich. In der Gruppe AMM befanden sich drei Frauen und acht Männer, in der Gruppe im Job dominierten die Frauen leicht (fünf teilnehmende Frauen, vier teilnehmende Männer). Die Altersspannweite betrug 29 Jahre und der Altersdurchschnitt 47 Jahre mit einer Standardabweichung von $SD = 8.6$. Die jüngste Person war zum Zeitpunkt des In-

interviews 30 Jahre alt und die älteste Person 59 Jahre. Vier Personen waren während der Phase der Arbeitslosigkeit alleinstehend. Von den anderen Personen arbeiteten zum Zeitpunkt der Interviewdurchführung fünf PartnerInnen Vollzeit, acht Teilzeit und auf zwei Personen traf keine dieser Angaben zu (Antwort: Sonstiges). Finanzielle Sorgen während der Arbeitslosigkeit wurden lediglich von fünf Personen erwähnt. 14 Teilnehmende wurden vom Arbeitgeber gekündigt, waren also von unfreiwilliger Arbeitslosigkeit betroffen (Keller, 2016), sechs haben selbst gekündigt (siehe Kapitel Durchmischungskriterien). Lediglich vier Personen gingen während der Phase der Arbeitslosigkeit einem Zwischenverdienst nach.

In Tabelle 1 werden die beiden eben beschriebenen Gruppen separat dargestellt und anhand verschiedener Merkmale differenziert. Die bei der Rekrutierung angestrebte Heterogenität der Gruppe wird ersichtlich. Vor allem die unterschiedlichen Berufe und Branchen innerhalb der Stichprobe stellten für die Studie einen grossen Gewinn dar. Sie ermöglichten, unterschiedliche Blickwinkel zu nutzen, mögliche Fehlerquellen aufgrund einer homogenen Stichprobe zu eliminieren und branchenunabhängige Ergebnisse zu erhalten.

Durchmischungskriterien. Bei der Auswahl der Interviewteilnehmenden wurden einzelne Merkmale im Vorfeld festgelegt. Neben der Bildung bereits beschriebener Gruppen (in AMM/im Job) wurden lediglich in der Schweiz wohnhafte und vor dem Stellenverlust bzw. aktuell in der Schweiz arbeitstätige Personen rekrutiert. Bezüglich dem Alter, der Branche und dem Geschlecht sollte eine möglichst grosse Heterogenität gewährleistet werden, da Vergleiche zwischen jüngeren und älteren Teilnehmenden, zwischen Frauen und Männern sowie branchenunabhängige Ergebnisse angestrebt wurden. Bei der gewählten Stichprobe stellte dieses Vorhaben eine Herausforderung dar, da der grösste Teil der in der AMM betreuten Personen Männer sind. Im Jahr 2015 waren laut unternehmensinterner Statistiken von Netzwerk Kadertraining GmbH, jenem Unternehmen, welches sich für die Rekrutierung zur Verfügung gestellt hatte, 64% der betreuten Fach- und Führungskräfte Männer und 36% Frauen. Im Jahr 2016 wurden 62% Männer und 38% Frauen betreut. Der Altersdurchschnitt der beiden vergangenen Jahre lag im Jahr 2015 bei 43 Jahren und ist im Jahr 2016 auf 46 Jahre angestiegen.

Zu Beginn der Rekrutierung war die Strategie, die Stichprobe auf Personen zu beschränken, welche durch den Arbeitgeber gekündigt wurden und nicht selbst gekündigt hatten. Mit diesem Ausschlusskriterium sollte die Einschätzungen jener Personen abgeholt werden, welche von der Kündigung emotional eher betroffen waren bzw. mit höherer Wahrscheinlichkeit Hitting Rock Bottom erlebt hatten (siehe Kapitel Rock Bottom Modell - Der Weg aus der Niedergeschlagenheit). Da die Stichprobengrösse von 20 Personen jedoch nicht hätte erreicht werden können, musste dieses Ausschlusskriterium aufgegeben und ebenso Fach- und Führungskräfte rekrutiert werden, welche selbst gekündigt hatten. Dies unterstützte andererseits das Ziel der Heterogenität der Stichprobe (siehe Kapitel Durchmischungskriterien und Tabelle 1) und eröffnete zusätzliche Perspektiven.

Tabelle 1

Übersicht heterogene Stichprobe

Beruf vor Stellenverlust	Branche vor Stellenverlust	Geschlecht/ Alter (Jahre)	Erwerbs- tätigkeit PartnerIn	Alter Kinder	Finanz. Sorgen	Kündi- gung durch
In der AMM						
Assistentin	Verlagswesen	w/30	alleinstehend	-	nein	AN
Immobilien- bewirtschafter	Immobilien	m/58	sonstiges	19,22	nein	AN
Technischer Kaufmann	Dienstleistung	m/46	Teilzeit	10,12, 12	ja	AG
Produktmanager	Sportbranche	m/33	Teilzeit	-	nein	AN
Direktions- assistentin	Öffentlicher Dienst	w/55	alleinstehend	28,30	nein	AG
Projektleiter	Handwerk	m/47	Teilzeit	12	nein	AG
Stellvertretender Geschäftsführer	Einzelhandel & Beratung	m/59	Vollzeit	-	ja	AG
Abteilungs- leiterin	Textilhandel	w/40	Vollzeit	-	ja	AN
Geschäfts- führer	Informatik und Kommunikation	m/51	Vollzeit	i.E.,17, 18	nein	AG
Abteilungsleiter	Energie	m/52	sonstiges	2	nein	AG
Diplomierter Techniker	Verpackungs- industrie	m/47	Teilzeit	11	nein	AG
Im Job						
Anlageberater	Finanzen	m/49	Teilzeit	10	nein	AG
Fachführung Anlagetechnik	Immobilien	m/45	Teilzeit	15,17	nein	AG
Projekt- mitarbeiter	Bau	m/44	Teilzeit	5,9	nein	AN
Projekt- leiterin	Informatik und Kommunikation	w/48	Vollzeit	18,19	nein	AG
Leiterin Ver- triebsnendienst	Gastronomie	w/30	Teilzeit	-	nein	AG
Buchhalterin	Einzelhandel	w/59	alleinstehend	31	ja	AG
Informatiker	Textilhandel	m/45	Vollzeit	13	ja	AG
Projekt- mitarbeiterin	Gesundheits- wesen	w/54	alleinstehend	-	nein	AG
Direktions- assistentin	Industrie	w/49	Vollzeit	-	nein	AN

Anmerkung. AN= Arbeitnehmer, AG=Arbeitgeber, i.E. = in Erwartung.

Rekrutierung der Interviewteilnehmenden. Zur Rekrutierung wurde nach Kruse (2014) eine indirekte Recherchestrategie genutzt. Diese beinhaltet gemäss dem Autor die Rekrutierung über so genannte GatekeeperInnen, welche passende Interviewteilnehmende aussuchen und ansprechen. Diese Strategie wird vor allem dann angewendet, wenn die Teilnehmenden in einem vertrauensvollen Umfeld gesucht werden und Vertrauenspersonen die potentiellen Teilnehmenden überzeugen können, das Interview zu führen (Kruse, 2014). Zehn Expertinnen und Experten von Netzwerk Kadertraining GmbH aus den beiden Standorten Aarau und Bern stellten sich als GatekeeperInnen zur Verfügung. Netzwerk Kadertraining

GmbH ist ein Zusammenschluss von externen Expertinnen und Experten, welche als selbstständige UnternehmerInnen bzw. BeraterInnen in Wirtschaft, Verwaltungen und Organisationen tätig sind und die Teilnehmenden innerhalb der AMM als sogenannte *Job Hunter* begleiten. Diese Begleitung findet sowohl in Gruppensettings (z.B. Workshops, Kleingruppen) als auch in Einzelcoachings, sogenannten *Job Huntings*, statt. Aufgrund der individuellen Begleitung sowie der intensiven Zusammenarbeit mit dem Ziel einer Stärkung persönlicher und für den Bewerbungsprozess relevanter Kompetenzen, wurde genügend Überzeugungskraft angenommen, um als GatekeeperInnen erfolgreich rekrutieren zu können. In vorliegender Arbeit wird anstelle des Begriffes Job Hunter die Bezeichnung *Coach* verwendet.

Die Fach- und Führungskräfte wurden von September bis November 2016 von den Coaches persönlich angefragt, von denen Sie aktuell begleitet werden (Gruppe in AMM) bzw. begleitet worden sind (Gruppe im Job). Dazu wurde ein Rekrutierungsleitfaden mit jeglichen Ein- und Ausschlusskriterien erstellt (siehe Anhang A) sowie ein Briefing durchgeführt. Zudem stand ein Informationsblatt (siehe Anhang B) zur Verfügung, welches den rekrutierten Fach- und Führungskräften zugestellt wurde. Haben sich die angefragten Personen einverstanden erklärt, wurden die Kontaktdaten an die Interviewdurchführenden weitergeleitet. Eine telefonische Kontaktaufnahme sowie Terminvereinbarung fand statt. Bei dieser Kontaktaufnahme wurden die Teilnehmenden nochmals über das Thema der Studie sowie den Ablauf des Interviews informiert und gebeten, die schriftliche Einverständniserklärung unterschrieben vor Interviewbeginn zu retournieren (siehe Anhang B). Da acht angefragte Personen ihre Zusage zum Interview zurückgezogen haben, wurden die Coaches von Netzwerk Kadertraining GmbH im Januar 2017 nochmals gebeten, weitere Teilnehmende zu rekrutieren, wodurch die Datenerhebung erst im Februar 2017 abgeschlossen werden konnte. Fünf Personen waren trotz Zusage nicht mehr erreichbar bzw. erschienen nicht zum Interviewtermin, zwei Personen hatten private Gründe angegeben und mit einer Person konnte nach einer Verschiebung kein weiterer Termin vereinbart werden.

Erhebungsinstrumente

Problemzentriertes Interview. Das problemzentrierte Interview erschien geeignet, da es gemäss Helfferich (2011) sowohl dialogisch als auch problemorientiert ist. Es verfolgt das Hauptziel, durch gezielte Konversation die Ansichten einer Person zu einem bestimmten Themengebiet aufzudecken (Witzel & Reiter, 2012). Die theoretischen Konzepte werden im Voraus erarbeitet und die Möglichkeit der Konzeptgenerierung durch die Interviewdurchführenden offengelassen. Dabei erfolgt laufend eine Validierung der theoretischen Konzepte (Lamnek, 2005). Das offene Interview ist gemäss Mey und Mruck (2010) für die explorative Forschung sehr gut geeignet. Durch die Kombination mit dem halbstrukturierten Vorgehen kann der Fragenkatalog durch spontane Fragen ergänzt (Helfferich, 2011) und auf wichtige

Hinweise der Interviewteilnehmenden eingegangen werden. Diese haben die Möglichkeit, frei auf die Fragen zu antworten (Mayring, 2010b).

Leitfadenerstellung. Es wurden zwei Leitfäden erstellt, welche die gleiche Anzahl an Fragen enthielten, sich jedoch in zwei Fragestellungen für die Gruppen in der AMM und im Job (siehe Anhang C) unterschieden. Wie von Brinkmann und Kvale (2014) vorgeschlagen, erfolgte die Leitfadenkonstruktion entlang zweier Dimensionen: In einem ersten Schritt wurden die theoriegeleiteten Fragestellungen festgelegt, welche mit dem Interview erfasst werden sollten, in einem zweiten Schritt gut verständliche und alltagssprachlich formulierte Interviewfragen abgeleitet. Mit diesem Vorgehen konnte sichergestellt werden, dass alle relevanten Fragestellungen beantwortet werden. Ausserdem visualisierte dieses Vorgehen den notwendigen Prozess, den wissenschaftlichen Sprachgebrauch in verständliche Fragen zu übersetzen. Abbildung 3 zeigt ein Beispiel dieser Übersetzung während der Leitfadenerstellung. In einem Probeinterview (siehe gleichnamiges Kapitel) wurde geklärt, ob diese Übersetzungsleistung gelungen ist.

Forschungsfrage	Interviewfrage
Wie wurde Identity Play während der Arbeitslosigkeit ausgelebt?	<p>Wie genau setzten Sie sich in der Phase der Arbeitslosigkeit mit beruflichen Alternativen auseinander?</p> <p>Wie waren die Vorstellungen oder Gedanken, welche Sie sich bzgl. beruflicher Alternativen gemacht haben?</p> <p>Schildern Sie bitte genauer, was Sie in Ihrer Funktion/Rolle, die Sie vor Stellenverlust hatten, verändern wollen?</p>
Erfolgte eine spielerische Auseinandersetzung mit möglichen Identitäten?	<p>Wie geht es Ihnen dabei, wenn Sie sich mit neuen Möglichkeiten/beruflichen Alternativen auseinandersetzen?</p> <p>Was motiviert Sie, eine neue Funktion/Rolle einnehmen zu wollen?</p> <p>Warum haben Sie berufliche Alternativen, welche Sie ins Auge gefasst haben, wieder verworfen?</p>

Abbildung 3. Forschungsinteressen und Interviewfragen.

Beide Leitfäden enthalten nahezu denselben Ablauf und eine ähnliche Gliederung. In folgenden sieben Teilbereichen wurden die Fragestellungen erhoben:

Teil 1: Einstieg

Teil 2: Identität, berufliche Identität

Teil 3: Commitment und Identity Play früherer Beruf (entfällt bei Leitfaden im Job)

Teil 4: Erleben der Arbeitslosigkeit

Teil 5: Identity Play während Arbeitslosigkeit (zusätzl. Frage bei Leitfaden im Job)

Teil 6: Externe Umstände

Teil 7: Abschluss

Da Identity Play ein abstraktes Thema ist, erfolgte der Einstieg mit einer einfachen Frage zum beruflichen Werdegang und zu wichtigen Werten im Arbeitsleben. Ziel des ersten Interviewteiles war es, über einen einfachen Einstieg eine angenehme Gesprächsbasis sowie Sicherheit und Wohlbefinden zu schaffen und die Teilnehmenden zum Reden zu animieren.

Im zweiten Teil wurden die Begriffe Identität und berufliche Identität definiert, wie sie im Interview bzw. innerhalb der Studie verwendet wurden. Damit sollte eine gemeinsame theoretische Basis sowie ein gemeinsames Verständnis geschaffen werden. Darauf wurde besonderer Wert gelegt, da in der Literatur Hinweise existieren, welche auf ein fehlendes einheitliches Fachvokabular hindeuten (siehe Kapitel Begriffsklärung Identität).

Im dritten Teil stand die Bindung zur beruflichen Identität vor dem Stellenverlust im Vordergrund und somit laut Theorie die Voraussetzung für das Erleben von Hitting Rock Bottom (siehe Kapitel Rock Bottom Modell - Der Weg aus der Niedergeschlagenheit). Ebenso wurde bei der Gruppe AMM erfragt, inwiefern sich die Teilnehmenden in der früheren Stelle mit Identity Play auseinandergesetzt hatten. Da der frühere Job vor dem Stellenverlust bei der Gruppe im Job in den meisten Fällen über ein Jahr zurücklag, erschien es wenig sinnvoll, diese Frage auch bei dieser Gruppe zu stellen. Die Personen hatten bereits eine neue Stelle angenommen, weshalb die Bindung zur neuen Tätigkeit als vordergründig angenommen wurde.

Der vierte Teil des Interviews fand anhand eines Zeitstrahls statt (siehe Anhang D). Auf der X-Achse erfolgte die zeitliche Einordnung der Befindlichkeit bzw. des Erlebens. Die Interviewteilnehmenden wurden aufgefordert, das Datum des Stellenverlustes einzutragen sowie den jetzigen Zeitpunkt des Interviews (Gruppe in AMM) bzw. den Zeitpunkt, an dem die neue Stelle angetreten wurde (Gruppe im Job). Innerhalb dieses zeitlichen Kontinuums erfolgte die Bewertung des Erlebens auf der Y-Achse von null (*es ging mir gar nicht gut*) bis zehn (*es ging mir extrem gut*). Der Zeitstrahl diente dazu, das Erleben zu visualisieren und eine Gesprächsgrundlage zu schaffen, auf die im Verlauf des Interviews immer wieder verwiesen werden konnte. Dieser Anhaltspunkt erwies sich vor allem bei den online durchgeführten Interviews als sehr wertvoll. Die Visualisierung sollte aufzeigen, ob die Interviewper-

sonen Hitting Rock Bottom erlebt haben und wie sie Ihre Befindlichkeit während der Arbeitslosigkeit einschätzten. Die ausgefüllten Zeitstrahle befinden sich in digitalisierter Form in Anhang H.

Im fünften Teil des Interviews stand im Vordergrund, ob und wie sich die Interviewteilnehmenden während der Arbeitslosigkeit mit beruflichen Alternativen auseinandergesetzt hatten und ob Identity Play stattgefunden hatte. Im sechsten Teil wurden die externen Umstände während der Arbeitslosigkeit in Zusammenhang mit Identity Play erfragt. Wichtig dabei war es herauszufinden, ob und wie externe Umstände zur Umsetzung von Identity Play beitragen. Bei Personen, welche während der Arbeitslosigkeit einem Zwischenverdienst nachgingen, wurde mit einer zusätzlichen Frage geklärt, ob der Zwischenverdienst aus Gründen des Identity Play ausgeübt wurde.

Den Abschluss des Interviews bildete die Frage, welche positiven Aspekte die Teilnehmenden aus der Phase der Arbeitslosigkeit ziehen konnten. Diese bewusst gewählte Suggestivfrage wurde gestellt, um das Interview mit einer positiven Frage zu beenden, welche gegebenenfalls einen Perspektivenwechsel erlaubte und ein positives Gefühl am Ende dieses wahrscheinlich nicht sehr einfachen Interviews auslöste.

Probeinterview. Im November 2016 wurde ein Probeinterview durchgeführt. Dabei wurde getestet, ob die Fragen des Leitfadens für teilnehmende Personen verständlich sind, der Zeitrahmen von circa 60 Minuten eingehalten und ein reibungsloser Ablauf gewährleistet werden kann. Das Probeinterview wurde mit einer 47-jährigen Fachkraft durchgeführt, welche zum Zeitpunkt des Interviews in der AMM war. Um die Verständlichkeit der Fragen zu testen, erschien es wichtig, eine Person zu wählen, welche dem Altersdurchschnitt der bei Netzwerk Kadertraining GmbH betreuten Personen entspricht. Gemäss der Auswertung des Probeinterviews waren die Fragen verständlich formuliert und der gesetzte Zeitrahmen realistisch (49 Minuten Durchführungszeit). Es wurden lediglich kleine Anpassungen bezüglich der Wortwahl vorgenommen und die Abweichungen im Leitfaden der Gruppe im Job noch einmal kontrolliert bzw. überarbeitet.

Durchführung der Interviews. Neun der insgesamt 20 Interviews fanden im November 2016, acht im Dezember 2016 und drei im Februar 2017 statt. Die Interviews dauerten zwischen 26 Minuten und 1 Stunde 7 Minuten, im Durchschnitt 47 Minuten und wurden von den beiden Studiendurchführenden einzeln durchgeführt. 14 Interviews fanden online mittels der Plattform *CAI-World* (2016) statt. Sechs Interviews wurden in den Räumlichkeiten von Netzwerk Kadertraining GmbH in Bern und Aarau sowie an der Zürcher Hochschule für Angewandte Wissenschaften ZHAW in Zürich durchgeführt. Die Teilnehmenden konnten selbst wählen, ob sie die Interviews face-to-face oder online durchführen wollten. Für die online durchgeführten Interviews erhielten die Teilnehmenden im Voraus ein Passwort sowie eine kurze Anleitung zu *CAI-World* per E-Mail (siehe Anhang E). Das Online Coaching-Portal *CAI-World* eignete sich sehr gut, da die Sicherheit sowie der Datenschutz mit dem Einsatz neuester Technologien sowie einem geschützten Rechenzentrum gewährleistet wird (*CAI-*

World, 2016) und das Portal die Möglichkeit bietet, mittels eines Whiteboards zu visualisieren. Durch den Einsatz des Zeitstrahls war diese Visualisierungsmöglichkeit für vorliegende Arbeit ein wichtiges Kriterium.

Die Interviews wurden mit Einwilligung der Teilnehmenden aufgenommen und abschliessend in Schriftdeutsch transkribiert. Die gesamte Transkription umfasst 349 Seiten (114'173 Wörter, 543'426 Zeichen ohne Leerzeichen).

Im Laufe der Durchführungszeit erfolgten insgesamt vier Mal sprachliche Anpassungen bei einzelnen Fragen des Leitfadens. Im Sinne der Zirkularität qualitativer Forschungsmethoden wurden inhaltlich spezifische Anpassungen aufgrund der gemachten Erfahrungen vorgenommen und somit nicht nur der Leitfaden an sich, sondern auch die Vorannahmen und Fragestellungen weiterentwickelt und präzisiert (siehe Kapitel Entwicklung der Fragestellungen).

Kurz-Fragebogen und Lebenslauf. Der zusätzlich eingesetzte Kurz-Fragebogen sowie der Einbezug des Lebenslaufes dienten dazu, persönliche Daten zu erfassen und die Stichprobe näher zu beschreiben. Bestehend aus sieben Fragen (siehe Anhang F) diente der Kurz-Fragebogen der Erhebung persönlicher Angaben, welche nicht flächendeckend in den Lebensläufen der Teilnehmenden enthalten waren. Ausserdem wurden damit Fragen abgedeckt, welche in der Interviewsituation als unangenehm hätten empfunden werden können (z.B. die Frage zu finanziellen Sorgen). Das Ausfüllen des Kurz-Fragebogens erfolgte direkt im Anschluss an das Interview, nicht im Vorfeld, um die Stimmung wegen eben erwähnten gegebenenfalls unangenehmen Fragen nicht negativ zu beeinflussen. Für die online durchgeführten Interviews wurde das Umfragetool *SurveyMonkey* (2016) genutzt und ein Link zur Verfügung gestellt. Für die Interviews, welche face-to-face durchgeführt wurden, erhielten die Personen den Fragebogen in Papierform.

Der Lebenslauf wurde von Netzwerk Kadertraining GmbH nach Absprache mit den jeweiligen Teilnehmenden zur Verfügung gestellt, diente zur genaueren Analyse des beruflichen Werdegangs und gab Auskunft über die jeweilige Ausbildung und Branche (siehe in Tabelle 1). Der Einbezug des Lebenslaufes erfolgte, um a) sich während des Interviews auch auf dieses konzentrieren zu können, b) die Teilnehmenden nicht zusätzlich mit der Angabe demographischer Daten aufzuhalten und c) um sich vorab auf die Interviews vorbereiten zu können. Diese Vorbereitung erschien vor allem bei den online durchgeführten Interviews als sehr wichtig, da kein persönlicher Kontakt stattfand und die Interviews grösstenteils ohne Kamerafunktion durchgeführt wurden (teilweise auf Wunsch der Teilnehmenden und teilweise, weil dadurch eine bessere Verbindung der Fall war).

Ergebnisse

Beschreibung des Verfahrens

Die Datenauswertung fand anhand der zusammenfassenden Inhaltsanalyse mit deduktiv-induktiver Kategorienbildung statt. Ziel war es, aus den im Interview gewonnenen Daten systematisierte Muster festzustellen (Lamnek, 2005) und eine Reduktion des Materials zu erreichen, damit die grundlegenden Inhalte bestehen bleiben (Mayring, 2010b). Die Kategorien wurden durch die induktive Vorgehensweise nicht nur aus zuvor festgelegter Theorie, sondern auch aus den Daten abgeleitet. Diese Vorgehensweise ist gemäss Mayring (2010b) für die qualitative Inhaltsanalyse sehr gut geeignet, um das Material möglichst gegenstandsnahe abzubilden und Verfälschungen durch Annahmen der Forscher zu vermeiden. Dabei werden “durch Auslassungen, Generalisierungen, Konstruktionen, Integrationen, Selektionen und Bündelungen abstrakte Aussagen gewonnen, die das ursprüngliche Material paraphrasieren“ (Lamnek, 2005, S. 520). Aus diesen Paraphrasen erfolgte anschliessend eine Zusammenfassung der Kategorien (Lamnek, 2005).

Materialfestlegung und formale Charakteristika des Materials. Gemäss dem inhaltsanalytischen Vorgehen nach Mayring wurden zur Auswertung der 20 Interviews nur die für die Forschungsfragen relevanten Ausschnitte und nicht die gesamten Interviewprotokolle verwendet (Lamnek, 2005). Aufgenommen wurden die Interviews mit einem Tonaufzeichnungsgerät, computergestützt transkribiert mit der Software F4. Sowohl die Durchführung als auch die Transkription erfolgte in Standardsprache. Namen und persönliche Angaben wurden anonymisiert. Die Teilnehmenden wurden anhand der Buchstaben A-T gekennzeichnet. In vorliegender Forschungsarbeit kam der Verhaltensbeobachtung keine spezielle Bedeutung zu.

Zusammenfassende Inhaltsanalyse, Kodierung und Kategoriensystem. Zur qualitativen Textanalyse wurde die QDA-Auswertungssoftware MaxQDA 12 verwendet (VERBI, 2016). Diese ermöglichte, Textsegmente übersichtlich zu ordnen, ohne diese aus dem Kontext zu lösen. Zudem konnten Kategorien verändert, neu generiert, umbenannt und verknüpft werden.

Vorab wurden anhand der Theorie und der Fragestellungen die Hauptkategorien deduktiv gebildet, anschliessend Textabschnitte dreier Transkripte den bestehenden Kategorien zugeordnet. Dies erfolgte bei beiden Studiendurchführenden unabhängig voneinander. In einem weiteren Schritt wurden die Kategorien beider Studiendurchführenden zusammengeführt, diskutiert und das Kategoriensystem überarbeitet, um Überlappungen zu eliminieren, den Grad der Abstraktion mit den Fragestellungen abzugleichen und zu prüfen, ob das Kategoriensystem in Bezug auf die Fragestellungen und der Theorie interpretiert werden kann (Mayring, 2010a). In einer zweiten Phase wurden die restlichen Transkripte kodiert und induktiv Subkategorien gebildet. Die Veränderung der Kategorien bzw. Verfeinerung der Subkategorien sowie die definitive Version des Kategoriensystems inklusive Definitionen und

Ankerbeispielen wird in Anhang G dargestellt. Es umfasst sechs Hauptkategorien, welche sich in 22 Subkategorien aufteilen.

Entwicklung der Fragestellungen. Die Entwicklung der Fragestellungen von der Dispositionsabgabe im September 2016 bis zu den endgültigen Fragestellungen im April 2017 zeigt den zirkulären Verlauf qualitativer Forschungsmethoden auf (Mayring, 2010a) und ist in Tabelle 2 ersichtlich. In der Entwicklung der Fragestellungen zwischen Oktober 2016 und April 2017 zeigt sich eine Präzisierung.

Tabelle 2

Veränderungen der Fragestellungen über den Zeitraum von neun Monaten

Zeitlicher Verlauf in der Entwicklung der Fragestellungen	Fokus
Oktober 2016	
Bewerten Menschen, welche Identity Play anwenden/angewendet haben die Phase der Arbeitslosigkeit (während der Arbeitslosigkeit und retrospektiv) positiver als Menschen, welche es nicht tun?	Identity Play Bewertung Arbeitslosigkeit
Gibt es externe Umstände, welche den Wunsch/das Ausleben von Identity Play begünstigen? Wenn ja: Welche externen Umstände begünstig(t)en Identity Play während der Arbeitslosigkeit und retrospektiv?	Externe Faktoren/ Rahmen- bedingungen Identity Play Bewertung Ar- beitslosigkeit
Bewerten Menschen, die in der Phase der Arbeitslosigkeit auf begünstigende externe Umstände treffen die Phase der Arbeitslosigkeit (während der Arbeitslosigkeit und retrospektiv) positiver als Menschen, die auf ungünstige externe Umstände treffen?	
Gibt es berufsbezogene Persönlichkeitsmerkmale, welche den Wunsch/das Ausleben von Identity Play begünstigen? Wenn ja: Welche berufsbezogenen Persönlichkeitsmerkmale begünstigen Identity Play während der Arbeitslosigkeit und retrospektiv?	Persönlichkeits- merkmale und Identity Play
Januar 2017	
Wie beeinflusst Identity Play den Umgang mit Arbeitslosigkeit?	Identity Play Umgang mit Arbeitslosigkeit
Inwiefern beeinflusst Identity Play vor Stellenverlust den Umgang mit der Arbeitslosigkeit?	Zeitlicher Aspekt
Welche externen Umstände und internen Ressourcen begünstigen während der Arbeitslosigkeit den Wunsch/das Ausleben von Identity Play?	Externe und inter- ne Faktoren/ Rahmen- bedingungen Identity Play Umgang Arbeitslo- sigkeit
Welche Bedingungen erschweren den Prozess des Identity Play innerhalb der Arbeitslosigkeit?	
Welche Rahmenbedingungen können geschaffen werden, um Identity Play und damit gegebenenfalls einen positiveren Umgang mit Arbeitslosigkeit zu erzielen?	
Wie weit kann das Rock Bottom Modell bzw. die Theorie des Identity Play bestätigt und inwiefern ergänzt werden?	Entwicklung Theorie

 April 2017

In welcher Intensität wird Identity Play während der Arbeitslosigkeit ausgelebt?

Wie beeinflusst Identity Play den Umgang mit Arbeitslosigkeit?

Welche externen Umstände und internen Ressourcen begünstigen während der Arbeitslosigkeit das Ausleben von Identity Play?

Welche Bedingungen erschweren den Prozess des Identity Play innerhalb der Arbeitslosigkeit?

Welche Rahmenbedingungen können geschaffen werden, um Identity Play und damit gegebenenfalls einen positiveren Umgang mit Arbeitslosigkeit zu erzielen?

Wie weit kann das Rock Bottom Modell bzw. die Theorie des Identity Play bestätigt und inwiefern ergänzt werden?

Identity Play
Umgang mit
Arbeitslosigkeit

Externe und interne
Faktoren/
Rahmen-
bedingungen
Identity Play
Umgang Arbeitslo-
sigkeit

Entwicklung
Theorie

Die Persönlichkeitsmerkmale wurden aus den Fragestellungen entfernt (dargestellt durch die gestrichelte Schattierung). Durch die vertiefte Auseinandersetzung mit der Literatur zeigte sich, dass eine Forschungsfrage dahingehend keinen Mehrwert bringt, denn Persönlichkeitsmerkmale sind im Zusammenhang mit Arbeitslosigkeit gut erforscht. Ergänzt wurden die Fragestellungen bezüglich dem theoretischen Hintergrund zu Identity Play. Dies geschah im Zuge der Interviews. Die Inhalte der Interviews stimmten teilweise mit dem Modell des Rock Bottom bzw. der Darstellung des Modells in Abbildung 1 von Shepherd und Williams (2015) überein. Doch sich wiederholende Erläuterungen der Teilnehmenden konnten im Modell nicht konsequent verortet werden bzw. stimmten die Pfade (dargestellt mit Pfeilen in Abbildung 1) nicht immer mit den Erläuterungen überein. Ebenso wurde in einigen Interviews eine zeitliche Komponente deutlich. Einzelne Personen agierten schon vor Stellenverlust im Sinne des Identity Play. Deshalb wurde die Fragestellung, wie Identity Play vor Stellenverlust den Umgang mit Arbeitslosigkeit beeinflusst, aufgenommen und geprüft. Nach knapp über zehn Interviews konnten allerdings keine Zusammenhänge zum Erleben und Verhalten während der Arbeitslosigkeit festgestellt werden, weshalb die Fragestellung wieder verworfen wurde (dargestellt durch die gestrichelte Schattierung).

Darstellung der Ergebnisse

Die Ergebnisse werden in folgende sechs Hauptkategorien gegliedert: Bindung zur beruflichen Identität vor Stellenverlust (BI), Erleben nach Stellenverlust (ES), Identity Play (IP), Förderliche Rahmenbedingungen für Identity Play (FRI), Hinderliche Rahmenbedingungen für Identity Play (HRI) und Ressourcen während der Arbeitslosigkeit (RA).

Bindung zur beruflichen Identität vor Stellenverlust (BI). Diese Hauptkategorie umfasst drei Subkategorien. Da laut Theorie die Wertigkeit der Stelle bzw. Bindung zur

früheren beruflichen Identität das Erleben von Hitting Rock Bottom nach dem Stellenverlust massgeblich beeinflusst (Shepherd & Williams, 2015), wurde erfragt, wie stark verwurzelt sich die Teilnehmenden vor dem Stellenverlust in Ihrer Funktion im Unternehmen gefühlt hatten.

BI1: Hohe Bindung zur vorherigen Funktion. Eine hohe Bindung zur Funktion bzw. Rolle im Unternehmen vor Stellenverlust wurde angenommen, wenn die Teilnehmenden von einer Skala von 0 (= *nicht verwurzelt*) bis 10 (= *enorm verwurzelt*) innerhalb eines Ranges von 7-10 geantwortet hatten. Insgesamt empfanden 14 Teilnehmende eine hohe Bindung.

„Sehr verwurzelt. Ich hatte eine goldene Zeit. Ich hatte schöne, grosse Projekte.“ (N)

„Für mich war das wirklich der Traumjob, der mich immer wieder neu herausgefordert hat.“ (H)

„Ich war voll im Prozess der Nachfolgeplanung, dem Aufbau des Talent Managements. Das alles war wirklich so etwas wie mein Baby.“ (S)

BI2: Mittlere Bindung zur vorherigen Funktion. Eine mittlere Bindung zur Funktion bzw. Rolle vor Stellenverlust wurde angenommen, wenn die Teilnehmenden von einer Skala von 0 (= *nicht verwurzelt*) bis 10 (= *enorm verwurzelt*) innerhalb eines Ranges von 4-6 geantwortet hatten. Vier Teilnehmende gaben mit Ihrer Skaleneinschätzung an, eine mittlere Bindung empfunden zu haben.

„Teilweise habe ich mich wirklich wohlgefühlt in meiner Rolle. Es gab aber auch Dinge, welche die Freude geschmälert haben. Ich denke, insgesamt wäre das eine Fünf.“ (F)

„Ich habe dann nicht so ein grosses Problem gehabt, als es zur Trennung kam. Da ist für mich nicht was Grosses im Leben weggebrochen. Also deswegen Vier.“ (C)

BI3: Schwache Bindung zur vorherigen Funktion. Eine schwache Bindung zur Funktion bzw. Rolle vor Stellenverlust wurde angenommen, wenn die Teilnehmenden von einer Skala von 0 (= *nicht verwurzelt*) bis 10 (= *enorm verwurzelt*) innerhalb eines Ranges von 1-3 geantwortet hatten. Eine schwache Bindung in der Zeit vor dem Stellenverlust gaben nur zwei Teilnehmende an.

„Ich konnte meine Aufgabe aufgrund fehlender Ehrlichkeit und Zuverlässigkeit im Unternehmen nicht seriös ausführen. Deshalb schätze ich meine Bindung irgendwo bei eins bis drei ein.“ (D)

„Wenn ich die Zeitspanne anschau, kann ich nicht von Verwurzelung sprechen. Ich würde sagen drei.“ (E)

Zusammenfassung der Hauptkategorie Bindung zur beruflichen Identität vor Stellenverlust. 14 Teilnehmende, also der grösste Teil der Stichprobe, gaben eine hohe Bindung (BI1) zur vorherigen beruflichen Identität bzw. eine intensiv erlebte Verwurzelung zur Funktion oder Rolle im Unternehmen an. Vier Teilnehmende konnten aufgrund der Skaleneinschätzung einer mittleren Bindung (BI2) zugeordnet werden und zwei einer tiefen Bindung (BI3).

Erleben nach dem Stellenverlust (ES). Diese Hauptkategorie umfasst zwei Subkategorien und dient der Überprüfung des Rock Bottom Modells von Shepherd und Williams (2015; siehe Kapitel Rock Bottom Modell - Der Weg aus der Niedergeschlagenheit), welches einen Tiefpunkt nach Stellenverlust beschreibt, wenn eine subjektiv wichtig empfundene berufliche Identität aufgegeben werden muss, die nicht leicht ersetzt werden kann. Innerhalb dieser Kategorie werden Rückschlüsse gezogen, inwiefern die Bindung zur vorherigen Stelle (BI) mit dem Erleben nach Stellenverlust (ES) in vorliegender Stichprobe zusammenhängt.

ES1: Hitting Rock Bottom. Neun der zwanzig Teilnehmenden gaben an, nach dem Stellenverlust niedergeschlagen und am Tiefpunkt gewesen zu sein. Von jenen, welche den Tiefpunkt, also Hitting Rock Bottom, erlebt hatten, fühlten sich sieben sehr verwurzelt vor Stellenverlust und zwei erlebten eine mittlere Bindung. Alle Personen, welche Hitting Rock Bottom erlebt hatten, wurden vom Arbeitgeber gekündigt.

„Ich war recht angeschlagen, auch körperlich.“ (J)

„Ohne grosse Vorwarnung ist es mir passiert. Und darum war es ein Schock.“ (N)

„Viel schlechter kann es einem nicht gehen.“ (G)

ES2: Fehlende Betroffenheit bis emotionale Erleichterung. 11 Teilnehmende erlebten kein Hitting Rock Bottom, sondern entweder eine fehlende Betroffenheit oder emotionale Erleichterung, da der Stellenverlust nicht überraschend war bzw. nicht als Bedrohung wahrgenommen wurde. Auch unter jenen Teilnehmenden, welche kein Hitting Rock Bottom erlebten, waren sieben mit hoher Bindung zur vorherigen Stelle, und zwei Personen mit schwacher Bindung.

„Das war eine Erlösung.“ (K)

„Mit dem neuen Chef hat es menschlich nicht funktioniert. Da war ich eigentlich froh.“ (S)

„Es war für mich nicht so schlimm wie für meine Arbeitskollegen. Ich hatte ja schon geplant, dass ich dort weggehe.“ (Q)

Zusammenfassung der Hauptkategorie Erleben nach Stellenverlust. Neun Personen gaben an, nach dem Stellenverlust Hitting Rock Bottom bzw. Niedergeschlagenheit erlebt zu haben, 11 Personen erlebten wenig Betroffenheit bis hin zu emotionaler Erleichterung. Ein Zusammenhang des Erlebens eines Tiefpunktes mit der Bindung zur vorherigen Stelle konnte nicht festgestellt werden. Nicht nur bei Personen, welche Hitting Rock Bottom erlebt hatten, sondern auch bei Personen, welche von wenig Betroffenheit oder emotionaler Erleichterung berichteten, gab der Grossteil an, sich sehr verwurzelt (BI1) gefühlt zu haben in der eigenen Funktion innerhalb des Unternehmens. Alle Personen, welche Hitting Rock Bottom erlebten, erhielten ihre Kündigung durch den Arbeitgeber.

Identity Play (IP). Diese Hauptkategorie umfasst sechs Subkategorien und befasst sich innerhalb der Subkategorien IP1 – IP3 damit, wie stark sich die Teilnehmenden mit beruflichen Alternativen während der Arbeitslosigkeit auseinandergesetzt hatten, da diese Auseinandersetzung laut Ashforth (2001) und Latack und Dozier (1986) nach dem Verlust der alten beruflichen Identität erstrebenswert ist (siehe Kapitel Rock Bottom Modell - Der Weg aus der Niedergeschlagenheit). Unterschiedliche Ausprägungen bzw. Unterscheidungsmerkmale innerhalb der Subkategorien IP1, IP2 und IP3 werden sowohl in den Subkategorien beschrieben, als auch zusammengefasst in Tabelle 3 dargestellt.

Der spielerische Aspekt des Identity Play (IP4), die Anzahl generierter Hypothesen hinsichtlich beruflicher Alternativen (IP5) sowie die Auswirkungen von Identity Play auf den Umgang mit der Arbeitslosigkeit (IP6), werden innerhalb der Hauptkategorie ebenfalls behandelt. Dadurch kann geklärt werden, inwiefern die Intensität, in der Identity Play gelebt wird (IP1-IP3) sowie die Anzahl Hypothesen den Umgang mit der Arbeitslosigkeit beeinflussen und welche Aspekte des Rock Bottom Modells bzw. der Theorie des Identity Play in vorliegender Stichprobe bestätigt werden können (siehe Kapitel Fragestellungen).

IP1: Aktive Auseinandersetzung mit beruflichen Alternativen. Aus den Aussagen von neun interviewten Personen (sechs Frauen, drei Männer) wurde deutlich, dass Sie während der Arbeitslosigkeit Identity Play ausgelebt hatten. Sie zogen mindestens eine berufliche Identität in Betracht, welche von der beruflichen Identität vor Stellenverlust abwich, und beschäftigten sich aktiv mit möglichen beruflichen Alternativen des Selbst. Innerhalb dieser Auseinandersetzung besuchten sie Kurse oder Weiterbildungen, bewarben sich auf Alternativstellen, lasen Jobinserate, führten Gespräche mit Freunden, Bekannten, der Familie und/oder auch mit den Coaches von Netzwerk Kadertraining GmbH.

Drei Personen, welche dieser Subkategorie zugeordnet werden konnten, erlebten Hitting Rock Bottom nach dem Stellenverlust (ES1), sechs nicht (ES2). Fünf Personen wurden vom Arbeitgeber gekündigt, vier haben selbst gekündigt. Alle teilnehmenden Personen, welche keine Kinder hatten und drei von vier alleinstehenden Teilnehmenden lebten Identity Play aus. Ebenso alle Personen der Stichprobe im Alter zwischen 30 und 40 Jahren (drei Personen). Das Alter der Personen, welche dieser Gruppe zugeordnet wurden, lag zwischen 30 und 59 Jahren, der Altersdurchschnitt bei 44.3 Jahren. Alle neun Personen nahmen die eigene Identität als veränderbar wahr.

Aus den Interviews jener Teilnehmenden, welche bereits wieder im Job waren und Identity Play während der Arbeitslosigkeit ausgelebt hatten, berichteten zwei von den drei Personen, eine neue berufliche Funktion auch wirklich eingenommen zu haben. Eine Person verwarf die angedachten beruflichen Alternativen nach der Auseinandersetzung.

„Es war schon immer mein Traum, ein eigenes Café zu haben. Und jetzt konnte ich in genau so einem Café arbeiten. Nun kann ich sagen: War schön, diese Erfahrung gemacht zu haben. Jetzt kann ich diesen Wunsch für mich beerdigen.“ (Q)

„Ich mache ja noch den Erwachsenenbildner, gehe jetzt zur Schule. Ist auch ziemlich intensiv, weil ich mich nebenbei auch noch mit dem ganzen Migrationsthema beschäftigen möchte. Es würde darum gehen, Sprachunterricht zu geben, Deutschunterricht oder Französisch.“ (F)

„Ich bin nautisch auch stark unterwegs. Eine weitere Option ist zum Beispiel Elektronik in Schiffen zu planen und zu realisieren.“ (G)

IP2: Berufliche Alternativen erwähnt. Sechs Personen (fünf Männer, eine Frau) erwähnten im Interview berufliche Alternativen und setzen sich rein gedanklich damit auseinander bzw. die Hürden wurden als zu gross empfunden, um ein Explorieren zuzulassen. Drei der sechs Personen erlebten Hitting Rock Bottom (ES1), drei nicht (ES2). Fünf Teilnehmende, welche berufliche Alternativen erwähnt hatten, wurden vom Arbeitgeber gekündigt, eine Person kündigte selbst. Die Altersspanne lag zwischen 45 und 58 Jahren, der Durchschnitt bei 49.2 Jahren. Keine Person mit mindestens einem schulpflichtigen bzw. minderjährigen Kind wurde dieser Gruppe zugeteilt. Alle Teilnehmenden, welche berufliche Alternativen erwähnten, nahmen Identität als veränderbar wahr.

„Mir kamen auch mal ganz andere Sachen in den Sinn, zum Beispiel die Branche zu wechseln. Ich sage mal, von Telekom in Richtung Medizintechnik zum Beispiel, wo ich denke, da ist alles etwas sinnhafter. Aber ich habe das dann auch oft wieder verworfen, weil das für mich nicht so realistisch ist, insofern, dass ich meine bisherigen erlangten Kenntnisse dort nicht einbringen kann.“ (C)

„Jetzt kommt dann bald Plan B zum Zug, wenn ich nichts finde. Tramchauffeur ist absolut nicht mein Favorit, aber ich brauche was. Die Umorientierung, den Gedanken, noch was anderes zu machen, den habe ich schon.“ (B)

„Der einzige Gedanke ist natürlich, dass man sich vielleicht selbstständig macht.“ (O)

IP3: Keine Auseinandersetzung mit beruflichen Alternativen. Bei fünf Teilnehmenden (eine Frau, vier Männer) konnten keinerlei Hinweise auf das Ausleben von Identity Play festgestellt werden. Diese Personen setzten sich mit Stellen auseinander, welche den vorherigen Stellen bzw. den darin gelebten Rollen oder Funktionen sehr ähnlich waren und zeigten kein Interesse an Identity Play bzw. an beruflichen Alternativen. Drei Personen erlebten Hitting Rock Bottom (ES1), zwei nicht (ES2). Vier der fünf Personen dieser Gruppe wurden gekündigt, darunter auch die drei Personen, welche Hitting Rock Bottom erlebt hatten. Das Alter der Personen lag zwischen 44 und 59 Jahren, im Durchschnitt bei 49.4 Jahren. Alle Personen dieser Gruppe hatten mindestens ein schulpflichtiges bzw. minderjähriges Kind. Zwei der Personen, welche keine beruflichen Alternativen erwähnten, erlebten Identität als nicht veränderbar. Zwei Personen sprachen sich für die Veränderbarkeit von Identität aus und eine Person legte sich nicht fest.

„Ich habe viel Fachwissen, welches ich nicht verschwenden möchte bzw. das ich nutzen möchte. Ich möchte von der Erfahrung der letzten 20 Jahre profitieren und darauf aufbauen.“ (K)

„Es ist immer noch in der Buchhaltung. Von dem her ist der Aufgabenbereich vergleichbar.“ (R)

Tabelle 3

Relevante Unterscheidungsmerkmale der Subkategorien IP1 – IP3

	IP1	IP2	IP3
Definition	Aktive Auseinandersetzung mit beruflichen Alternativen	Berufliche Alternativen erwähnt	Keine beruflichen Alternativen erwähnt
Anzahl	9 Personen	6 Personen	5 Personen
Geschlecht	6 weiblich/ 3 männlich	1 weiblich/ 5 männlich	1 weiblich/ 4 männlich
Altersdurchschnitt	44.3 Jahre	49.2 Jahre	49.4 Jahre
Kinder	Keine im schulpflichtigen Alter	Keine im schulpflichtigen Alter	Mindestens eines im schulpflichtigen Alter
Wahrnehmung der Identität als veränderbar	9 von 9 Personen	6 von 6 Personen	2 von 5 Personen

IP4: Spielerischer Aspekt des Identity Play. Die Gewichtung des spielerischen Aspekts des Identity Play, welcher in der Literatur hervorgehoben wird (Shepherd & Williams, 2015), hat in vorliegender Stichprobe laut Auswertung einen anderen Stellenwert. Einzelne sprachliche Hinweise auf spielerische Elemente bzw. einer gewissen Lockerheit oder Fröhlichkeit im Umgang mit möglichen beruflichen Alternativen des Selbst existieren in fünf Transkripten von Frauen und in einem Transkript eines Mannes (z.B. Aussagen wie wäre das dann schon sehr spannend, das hat Spass gemacht, dann ist der Wunsch entstanden, dem nachzugehen). Jedoch stehen diesem spielerischem Aspekt zahlreiche Aussagen zu Hürden (HRI) entgegen, wodurch dieser abgeschwächt wird.

„Dazwischen war ich ein bisschen Reisen und habe eben in diesem Café gejobbt. Raus aus dem wirklichen Arbeitsalltag [...] Mit dem Reisen, da ist man mal so ganz weg von allem. Es ist natürlich auch eine verspielte Welt, wenn man so in der Sonne ist und weit weg von allen Problemchen, die man hier hat.“ (Q)

IP5: Hypothesenbildung. Gemäss Ibarra und Petriglieri (2010) sind Personen im Prozess des Identity Play umso erfolgreicher, je mehr unterschiedliche Hypothesen zu beruflichen Alternativen generiert werden. Dies konnte bei der Stichprobe vorliegender Arbeit nicht festgestellt werden. Zur Prüfung dieser Aussage wurde die Anzahl an Hypothesen hinsichtlich möglicher beruflicher Alternativen pro Teilnehmende in Zusammenhang mit dem Ausleben von Identity Play gesetzt. Jene Teilnehmenden, welche sich aktiv mit beruflichen Alternativen auseinandergesetzt hatten (IP1), stellten im Durchschnitt drei Hypothesen auf, was am Beispiel von G dargestellt wird (siehe Ankerbeispiele). Ebenso jene Personen, welche berufliche Alternativen lediglich erwähnt hatten (IP2). Bei Personen, die kein Identity Play auslebten,

konnte dieser Aspekt nicht geprüft werden, da folglich keine Hypothesen zu beruflichen Alternativen vorliegen.

„Deshalb ist meine Alternative der Alleingang im technischen Aussendienst.“ (G)
„Etwas Anderes [...] wäre dann rein die Dienstleistungsseite, also Unternehmensberatung im Bereich Arbeitssicherheit: Absturzsicherung als ein Riesenthema oder die Gasmesstechnik.“ (G)
„Ich bin nautisch auch stark unterwegs. Eine weitere Option ist zum Beispiel Elektronik in Schiffen zu planen und zu realisieren.“ (G)

IP6: Auswirkungen des Identity Play auf den Umgang mit Arbeitslosigkeit. Von den neun Personen, welche sich aktiv mit beruflichen Alternativen auseinandergesetzt hatten (IP1), berichteten sechs Personen von positiven Auswirkungen auf den Umgang mit der Arbeitslosigkeit aufgrund dieser Auseinandersetzung. Durch die Auseinandersetzung entstand eine klarere Vision der beruflichen Zukunft, wodurch spezifischer nach der passenden Stelle gesucht werden konnte, was wiederum ein Gefühl der Sicherheit generierte. Ebenso spendete die Auseinandersetzung Mut zur Umorientierung, die eigene Energie wurde mobilisiert und ein positiver Blick in die Zukunft gewonnen. Zudem wurden Reflexionsmöglichkeiten durch Aussenperspektiven ermöglicht (siehe Abbildung 4). Einer Person machte die Auseinandersetzung jedoch auch Angst, im alternativen Beruf zu scheitern und zwei Personen äusserten sich nicht dazu.

Von den sechs Personen, welche berufliche Alternativen erwähnten, diese aber nicht aktiv explorierten (IP2), berichtete keine Person davon, dass sich das Andenken von beruflichen Alternativen positiv auf den Umgang mit der Arbeitslosigkeit ausgewirkt hätte. Zwei Personen erwähnten die beruflichen Alternativen im Gespräch mit dem Coach in der AMM nicht und eine Person sprach explizit von negativen Auswirkungen auf die Befindlichkeit (siehe letztes Ankerbeispiel und Abbildung 4).

„Ich konnte durch die Auseinandersetzung spezifisch Sachen ausschliessen bzw. spezifisch nach Arbeitgebern oder Stellen suchen, die ich möchte. Unabhängig davon, ob sich jetzt was ergeben würde oder nicht. Das hat mir Sicherheit gegeben.“ (I)
„Die Arbeit mit beruflichen Alternativen beschäftigte mich schon mal. Und es liess mich in die Zukunft schauen und nicht einfach nur zurück und mich in meinem Elend, ja, in meinem Elend verharren.“ (F)
„Das Denken an berufliche Alternativen hat mir nicht direkt was gegeben. Das war dann eher ernüchternd, weil sie sich nicht so umsetzen lassen. Man fährt dann doch wieder am besten, wenn man das macht, was man bisher gemacht hat.“ (C)

Zusammenfassung Identity Play. Es konnten drei unterschiedliche Ausprägungen des Identity Play festgestellt werden, weshalb eine Abstufung innerhalb der Ergebnisse bei vorliegender Stichprobe verwendet wird.

- Identity Play: Neun Personen, vorwiegend Frauen, haben sich in der Phase der Arbeitslosigkeit aktiv mit beruflichen Alternativen auseinandergesetzt bzw.

mögliche Varianten des Selbst in Bezug auf die berufliche Zukunft exploriert (IP1).

- Identity Play Light: Sechs Personen, vorwiegend Männer, haben Identity Play in einer abgeschwächten Art und Weise ausgelebt. Sie setzten sich gedanklich mit möglichen beruflichen Alternativen auseinander (IP2). Aufgrund des mehrfachen Auftretens dieser abgeschwächten Form, wird bei jenen Personen, welcher sich rein gedanklich mit möglichen beruflichen Alternativen auseinandersetzen, der Begriff Identity Play Light eingeführt.
- Kein Identity Play: Fünf Personen, vorwiegend Männer, setzten sich nicht mit beruflichen Alternativen auseinander, lebten demnach auch kein Identity Play aus. Für jene Personen waren mögliche Varianten des Selbst in Bezug auf die berufliche Zukunft ausgeschlossen (IP3).

Alle Teilnehmenden, welche Identity Play oder Identity Play Light (IP1/IP2) auslebten, sich also aktiv oder gedanklich mit beruflichen Alternativen auseinandersetzen, hatten keine Kinder im schulpflichtigen Alter und nahmen Identität als veränderbar wahr. Lediglich zwei Personen der Stichprobe erlebten Identität als nicht veränderbar. Beide Personen setzten sich nicht mit beruflichen Alternativen auseinander (IP3).

Teilnehmende zwischen 30 und 40 Jahren lebten ausnahmslos Identity Play aus. Der Altersdurchschnitt der Gruppe Identity Play lag mit 44.3 Jahren deutlich unter jenem der Gruppe Identity Play Light (49.2 Jahre) und der Gruppe Kein Identity Play (49.4 Jahre).

Das Erleben des Tiefpunktes nach Stellenverlust hatte in vorliegender Stichprobe keinen Zusammenhang mit dem Ausmass, in dem Identity Play ausgelebt wurde. Sowohl bei jenen Personen, welche Identity Play auslebten, als auch bei jenen, welche sich rein gedanklich oder gar nicht mit beruflichen Alternativen beschäftigten (Identity Play Light/Kein Identity Play) berichteten Personen sowohl von einem Tiefpunkt (ES1) als auch von wenig emotionaler Betroffenheit bis hin zur Erleichterung (ES2).

Die in der Subkategorie IP6 beschriebenen positiven Effekte auf den Umgang mit der Arbeitslosigkeit konnten ausschliesslich bei jenen Personen festgestellt werden, welche Identity Play auslebten, nicht bei jenen der Gruppe Identity Play Light oder Kein Identity Play. Der Zwischenverdienst, dem einzelne Personen während der Phase der Arbeitslosigkeit nachgegangen sind, wurde von keinem der Teilnehmenden als Möglichkeit gesehen, damit mögliche berufliche Alternativen zu explorieren.

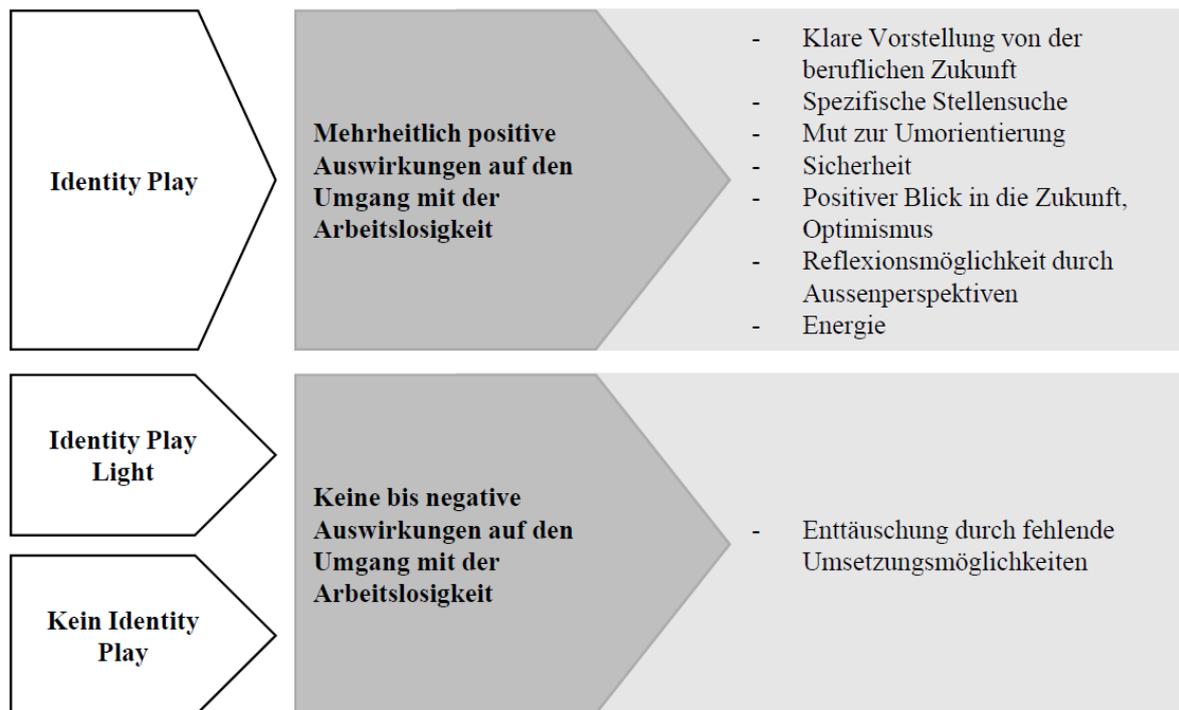


Abbildung 4. Auswirkungen des Identity Play auf den Umgang mit Arbeitslosigkeit.

Förderliche Rahmenbedingungen für Identity Play (FRI). Diese Hauptkategorie umfasst fünf Subkategorien. Innerhalb dieser Kategorie werden förderliche Bedingungen für das Ausprobieren von bzw. Experimentieren mit beruflichen Alternativen kodiert, um herauszufinden, welche Rahmenbedingungen Identity Play beeinflussen und welche förderlichen Bedingungen geschaffen werden können (siehe Kapitel Fragestellungen). Ausserdem werden Ergebnisse dieser Kategorie, welche einen Zusammenhang mit der Abstufung Identity Play, Identity Play Light und Kein Identity Play aufweisen, in Abbildung 5 dargestellt.

FRI1: Junges Erwachsenenalter. In den Transkripten der jüngeren Teilnehmenden (drei Personen zwischen 30 und 40 Jahren) finden sich Aussagen, welche den Schluss zulassen, dass der Wunsch nach Selbstfindung bzw. die Suche nach einer persönlichen Neufindung entsprechend eigener Werte und Richtlinien (Ibarra & Petriglieri, 2010) in der Phase der Arbeitslosigkeit in jüngeren Jahren vermehrt vorhanden sind. In den Transkripten älterer Teilnehmender waren deutlich weniger Hinweise auf diesen Wunsch zu finden.

„Ich muss alles über den Haufen werfen und nochmal genau herausfinden, wer ich eigentlich bin und wo die Reise hingehen soll.“ (I, 30 Jahre)
„Ich habe mich dann entschieden zu kündigen, um meinen Traum zu verwirklichen und auf eine längere Südamerikareise zu gehen.“ (H, 34 Jahre)

FRI2: Familiäre Unabhängigkeit. Wie in Tabelle 3 und in der Zusammenfassung Identity Play dargestellt, zeigte sich, dass alle Personen, welche Identity Play (IP1) oder Identi-

tity Play Light (IP2) auslebten, keine minderjährigen Kinder im schulpflichtigen Alter hatten. Umgekehrt gaben vier von fünf Personen, welche kein Identity Play auslebten (IP3) an, Kinder im schulpflichtigen Alter zu haben. Was ebenso auf die familiäre Unabhängigkeit als förderlichen Faktor hindeutet, ist die Tatsache, dass drei von vier alleinstehenden Personen der Stichprobe Identity Play auslebten (IP1).

„Ich habe zwei erwachsene Kinder. Die brauchen mich jetzt nicht mehr, also bin ich frei. Ich kann jetzt tun und lassen, was ich will. Und das ist sicher ein Zeitpunkt, wo man sich nochmal orientiert und vielleicht nach neuen Wegen sucht. Vorher sind einem die Hände gebunden.“ (F)

„Ich bin örtlich zu stark gebunden durch meinen Sohn. Ich bin nicht der Papi, der am Wochenende gerne 2000km fahren möchte, um seinen Sohn in der Nähe zu haben.“ (E)

FRI3: Weibliches Geschlecht. Von den acht teilnehmenden Frauen lebten sechs Identity Play aus, von den 12 teilnehmenden Männern drei (IP1). Zahlreiche Aussagen weisen auf eine höhere Frauenquote bei jenen Personen hin, welche sich aktiv und kreativ mit ihrer beruflichen Identität während der Arbeitslosigkeit auseinandersetzten: Sechs Frauen beschäftigten sich mit Identity Play (IP1), eine Frau mit Identity Play Light (IP2) und eine Frau gab keine Hinweise, welche auf Identity Play schliessen liessen (IP3). Die Kodierungen der männlichen Teilnehmenden zeigt ein anderes Bild: Drei männliche Teilnehmende beschäftigten sich mit Identity Play (IP1), fünf mit Identity Play Light (IP2) und auf vier traf nichts dergleichen zu. Diese Personen beschäftigten sich nicht mit beruflichen Alternativen (IP3).

FRI4: Erhöhtes Wachstumsbedürfnis. Sechs von insgesamt neun Teilnehmenden, welche Identity Play auslebten (IP1), zeigten einen massiv höheren Anteil an Aussagen, welche auf Wachstumsbedürfnisse schliessen liessen im Vergleich zum Anteil an Aussagen, welche auf Sicherheitsbedürfnisse schliessen liessen. Lediglich bei einer Person, welche Identity Play auslebte (IP1), stand das Bedürfnis nach Sicherheit im Vordergrund (Krankheit), bei einer weiteren Person war der Anteil an Aussagen zu Wachstumsbedürfnissen und der Anteil an Aussagen zu Sicherheitsbedürfnissen ausgeglichen und eine dritte Person nannte weder Aussagen, welche auf vermehrte Wachstumsbedürfnisse noch auf vermehrte Sicherheitsbedürfnisse schliessen liessen. Dieses Ergebnis zeigt den Einfluss eines vorherrschenden Wachstumsbedürfnisses auf die Intensität des Identity Play (Abbildung 5).

„Ob es mir gelingt ist eine andere Frage. Aber man lernt viel und das ist eigentlich das, was ich will.“ (T)

„Ich habe mich jetzt schlussendlich auch durch die Arbeitslosigkeit weiterbilden können. Es gab immer wieder Ideen und ich habe viel gemacht in meinem Werdegang.“ (F)

„Ein Grund der Kündigung war, dass ich noch mehr neue Herausforderungen, mehr Verantwortung gesucht habe.“ (H)

FRI5: Offenheit. Insgesamt machten 16 von 20 Interviewteilnehmenden Aussagen, welche auf Offenheit schliessen liessen, erkennbar an einer Vielzahl beruflicher Neuorientierungen im Werdegang als auch an Aussagen zur eigenen Persönlichkeit. Die Aussagen aller Teilnehmenden, welche Identity Play (IP1) oder Identity Play Light (IP2) auslebten, konnten der Subkategorie Offenheit im Sinne oben dargestellter Definition zugeordnet werden. Es gab insgesamt vier Personen, in deren Transkripten keine Hinweise auf Offenheit gefunden werden konnten. Diese vier Personen beschäftigten sich nicht mit beruflichen Alternativen (IP3). Offenheit beeinflusst demnach die Intensität des Identity Play, was in Abbildung 5 dargestellt wird.

„Und von dem her hätte ich es, glaube ich, auch schon damals eher als Prozess betitelt und nicht: "Okay, ich bin so und daran ändere ich nichts". Ich bin offen und lasse mich einfach so ein bisschen vom Leben leiten.“ (Q)
„Ich habe Bewerbungen vom Büroleiter bis zum Sachbearbeiter rausgelassen.“ (B)

Zusammenfassung förderliche Rahmenbedingungen für Identity Play. Der Wunsch nach einer beruflichen Neuorientierung war bei den jüngeren Teilnehmenden im Alter zwischen 30 und 40 Jahren und bei Frauen deutlicher vorhanden (FRI1, FRI3). Die familiäre Unabhängigkeit (FRI2) scheint ebenfalls ein förderlicher Faktor zu sein, da alle Personen, welche Identity Play (IP1) und Identity Play Light (IP2) auslebten, keine Kinder im schulpflichtigen Alter hatten.

In vorliegender Stichprobe fördert ein ausgeprägtes Wachstumsbedürfnis und Offenheit (FRI4, FRI5) das Ausleben von Identity Play und beeinflusst somit die unterschiedlichen Ausprägungen des Identity Play, was in Abbildung 5 dargestellt wird. Lediglich bei jenen Personen, welche Identity Play auslebten, war das Wachstumsbedürfnis ausgeprägter als das Bedürfnis nach Sicherheit. Sowohl bei Personen, welche Identity Play Light als auch bei Teilnehmenden, welche kein Identity Play auslebten, stand das Sicherheitsbedürfnis im Vordergrund. Schlüsse auf Offenheit konnten sowohl bei jenen Personen gezogen werden, welche Identity Play auslebten, als auch bei jenen, welche Identity Play Light auslebten. Die in Abbildung 5 ersichtlichen hinderlichen Faktoren beziehen sich auf die kommende Hauptkategorie Hinderliche Rahmenbedingungen für Identity Play (HRI).



Abbildung 5. Differenzierung des Ausmasses, in dem Identity Play ausgelebt wird sowie Einflüsse förderlicher und hinderlicher Faktoren.

Hinderliche Rahmenbedingungen für Identity Play (HRI). Diese Hauptkategorie umfasst vier Subkategorien. Im Gegensatz zur vorherigen Hauptkategorie FRI werden hier hinderliche Bedingungen für das Ausprobieren von bzw. das Experimentieren mit beruflichen Alternativen kodiert, um zu klären, welche Bedingungen den Prozess des Identity Play erschweren (siehe Kapitel Fragestellungen) und welche Faktoren das Ausmass, in dem Identity Play ausgelebt wird, beeinflussen (siehe Abbildung 5).

HRI1: Fehlende Qualifikationen. Sechs Teilnehmende sprachen von fehlenden Qualifikationen. Die Personen erläuterten, dass die Firmen kaum Quereinsteiger und die damit verbundenen Einarbeitungszeiten akzeptieren würden. Fehlende Qualifikationen wurden vermehrt von Personen genannt, welche Identity Play Light (IP2) bzw. kein Identity Play auslebten (IP3).

„Viele Firmen haben relativ lange Auswahlverfahren. Das kann über zwei, drei Monate gehen. Als Agoge ist es schwer, irgendwo hineinzukommen. Die möchten ausgebildete Sozialarbeiter. Die Ausbildung würde nochmals drei Jahre dauern. Da muss auch die Finanzierung gewährleistet sein. Ich habe Familie, ich habe Kinder. Das ist immer so ein Abwägen.“ (B)

„Die Firmen, die achten darauf, dass man fast zu 100 Prozent dem Anforderungsprofil entspricht. [...] Die Firmen möchten eine Person, die sich hinsetzen und losarbeiten kann. Das heisst, eine Einführungszeit oder Schulung, das kommt eigentlich gar nicht mehr in Frage.“ (R)

HRI2: Zeitlicher Aspekt bzw. fortgeschrittenes Alter. Elf Personen erwähnten den zeitlichen Aspekt bzw. das Alter als limitierenden Faktor – unabhängig davon, ob diese Personen Identity Play auslebten oder nicht (IP1 – IP3).

„Aber ansonsten haben Sie einfach zehnmal schlechtere Chancen, etwas zu bekommen mit 59 Jahren, das ist Fakt.“ (G)

„Oder eine andere Bank hat gesagt: „Wir haben einen Overhead von ü50 oder 40, das muss ich auf 50 Prozent runterbringen in den nächsten Jahren.“ Das heisst eigentlich auch schon genug. Dort muss ich sicher nicht anfragen. Das heisst, man muss eher in Sektoren gehen, in denen das Alter nicht so eine Rolle spielt.“ (T)

HRI3: Finanzieller Aspekt. Acht Teilnehmende sprachen den finanziellen Aspekt als wesentliches Hindernis an, obwohl nur fünf Personen angaben, während der Arbeitslosigkeit finanzielle Sorgen gehabt zu haben (siehe Tabelle 1). Den finanziellen Aspekt erwähnten lediglich jene Personen als Hindernis, welche Identity Play (IP1) oder Identity Play Light (IP2) auslebten. Jene Personen, welche sich nicht mit beruflichen Alternativen beschäftigten (IP3), sprachen auch den finanziellen Aspekt nicht als Hindernis an.

„Unterm Strich muss man auch die Rechnungen zahlen können. Also entsteht da ein weiterer Druck.“ (E)

„Ich habe gedacht, vielleicht fange ich mal irgendwo an zu arbeiten, nehme einen Kredit auf und zahle den langsam ab. Und dann würde ich die Schule vielleicht machen. Wichtig ist, dass wir überhaupt leben können. Von einem Lohn können wir nicht überleben, das geht nicht.“ (J)

HRI4: Erhöhtes Sicherheitsbedürfnis. Wie bereits bei FRI4 erläutert, wurde der Anteil an Aussagen, welche auf Sicherheitsbedürfnisse hinwiesen in Bezug zum Anteil an Aussagen gesetzt, welche auf Wachstumsbedürfnisse schliessen liessen. Bei fünf von sechs Teilnehmenden, welche Identity Play Light auslebten (IP2), war der Anteil an Aussagen, welche auf ein Sicherheitsbedürfnis schliessen liessen deutlich höher als der Anteil der Aussagen, welche auf ein Wachstumsbedürfnis hinwiesen. Ebenso verhielt es sich bei jenen Personen, welche kein Identity Play auslebten (IP3). Vier von fünf Personen dieser Gruppe gaben deutliche Hinweise darauf, dass das Sicherheitsbedürfnis vor dem Wachstumsbedürfnis steht (siehe Abbildung 5).

„Ich hätte wirklich fast jeden Job genommen. Nicht aus Interesse, sondern aus der Not heraus, genau.“ (N)

„Die erfahrenen Soldaten, die das Gefecht überleben, gehen nicht bei jedem Schusswechsel mit dem Kopf hoch, weil dann sind sie weg. Also bleiben Sie einfach mal unten, warten, bis es vorbei ist, und dann kommen Sie hoch, dann überleben Sie es eher.“ (A)

Zusammenfassung hinderliche Rahmenbedingungen Identity Play. Sowohl die fehlenden Qualifikationen (HRI1), deren Aneignung als zeitintensiv beschrieben wurde, als auch zahlreiche Hinweise auf das fortgeschrittene Alter (HRI2) zeigten auf, dass der zeitliche Aspekt einen wesentlichen limitierenden Faktor für das Ausleben von Identity Play darstellt. Ebenso scheint der finanzielle Aspekt davon abzuhalten, mögliche berufliche Alternativen in Erwägung zu ziehen.

In vorliegender Stichprobe konnte ein Zusammenhang zwischen einem im Vergleich zum Wachstumsbedürfnis ausgeprägtem Sicherheitsbedürfnis (HRI4) mit dem Ausmass, in

dem Identity Play ausgelebt wird, festgestellt werden. Lediglich bei jenen Personen, welche Identity Play auslebten, war das Wachstumsbedürfnis vordergründig (Abbildung 5).

Ressourcen während der Arbeitslosigkeit (RA). Diese Hauptkategorie umfasst zwei Subkategorien. In dieser Kategorie werden die internen und externen Ressourcen der Teilnehmenden während der Arbeitslosigkeit betrachtet, um Rückschlüsse ziehen zu können, welche Ressourcen innerhalb der Arbeitslosigkeit bzw. innerhalb der AMM gestärkt werden können, um den Umgang mit der Arbeitslosigkeit positiv zu beeinflussen (siehe Kapitel Fragestellungen).

RA1: Interne Ressourcen. Bei der Frage zu Ressourcen innerhalb der eigenen Person wurden heterogene Antworten gegeben. Es konnten keine Unterschiede zwischen jenen Personen festgestellt werden, welche Identity Play auslebten (IP1) und jenen Personen, welche das weniger oder nicht machten (IP2, IP3). In den Transkripten konnten einige Hinweise auf Selbstregulationsfähigkeiten gefunden werden (z.B. kognitive Neubeurteilung der Situation, Loslassen, Selbstheilungseffekte, sich selbst beruhigen und motivieren können).

„Ich denke, da bin ich schon gut gerüstet, wenn es mal nicht gleich gut läuft oder eben nicht so schnell, wie man sich das vorstellt. Ich kann damit, denke ich, besser umgehen als andere.“ (I)

„Das wirkliche Essentielle für mich ist, dass ich gemerkt habe, der Beruf ist wichtig, aber nicht so identitätsstiftend, dass das quasi 100 Prozent von meiner Person ausmacht.“ (P)

Fünf Teilnehmende sprachen eine hohe Selbstwirksamkeit an. Jeweils drei Teilnehmende nannten Durchhaltevermögen bzw. Ausdauer, die Fähigkeit, sich immer wieder selbst motivieren zu können und einen starken Willen.

„Ich schaffe alles, wirklich, wenn das sein muss, dann schaffe ich das.“ (L)

„Mein Fokus, mein Wille hilft. Ich bin ein Mensch, der Ziele hat.“ (E)

„Es ist wirklich die Sturheit zu sagen: Ich mache weiter. Ich habe die Krankheit überwunden, ich werde es auch weiterhin schaffen.“ (B)

„Ich kann mich relativ gut selbst motivieren.“ (I)

RA2: Externe Ressourcen. Bei den externen Ressourcen wurden sowohl Ressourcen aus dem eigenen Netzwerk genannt als auch Ressourcen, welche die AMM bei Netzwerk Kadertraining GmbH betreffen.

Privates Netzwerk. Innerhalb privater Netzwerke konnten zwei Unterteilungen erstellt werden: 15 Personen nannten die Familie bzw. Kinder als Ressource, 10 Personen Freunde, Bekannte oder Kollegen, welche in der Zeit der Arbeitslosigkeit Unterstützung boten. Es konnten innerhalb dieser Subkategorie keine Unterschiede festgestellt werden zwischen jenen Personen, welche Identity Play auslebten (IP1) und jenen Personen, welche das weniger oder nicht machten (IP2, IP3).

„Einer der wichtigsten Anhaltspunkte war die Familie, vor allem konkret für die Jobsuche. Sie hatten den Mut mir zu sagen, dass ich es einfach versuchen und mir die Zeit nehmen soll. Konkret dann auch eben mit Kollegen zusammen. Wir haben viel diskutiert, in welche Richtung es gehen soll.“ (H)
„Der Antrieb von meinem Junior.“ (E)

Netzwerk Kadertraining GmbH. 17 Teilnehmende empfanden das Angebot von Netzwerk Kadertraining GmbH als Ressource und konnten von den Angeboten sowohl persönlich als auch für die Stellensuche profitieren. Neun Personen sprachen konkrete, professionell durchgeführte Angebote an (z.B. Überarbeitung/Professionalisierung der Bewerbungsunterlagen, Methoden und Hinweise zum Vorgehen und zur Analyse eigener Stärken und Potenziale, Assessment Center). Bezüglich einer persönlichen Stärkung innerhalb der herausfordernden Zeit der Arbeitslosigkeit äusserten sich 12 Personen konkret (z.B. Mut gemacht, Unterstützung beim Umgang mit der schwierigen Situation, Stärkung des Selbstbewusstseins).

„Ich habe da viele Inputs gekriegt, Gedankenanstösse, diesen Spiegel von aussen, den die Familie und Freunde vielleicht nicht bieten können.“ (H)
„Kadertraining darf ich ganz klar nennen. Das hat mir einen weiteren Blickwinkel gegeben in dieser Phase und mir den Rücken gestärkt.“ (E)

Auf die Frage, inwiefern das Angebot der AMM dazu beitragen kann, sich mit der eigenen beruflichen Identität auseinanderzusetzen, drückten sieben Teilnehmende deutlich aus, dass das Angebot einen Nährboden für diese Auseinandersetzung bieten konnte. Drei Teilnehmende empfanden dies nicht oder weniger. Bei den anderen zehn Teilnehmenden war kein Wunsch vorhanden, das Thema zu bearbeiten, weil sie z.B. schon genügend Sicherheit bezüglich ihrer beruflichen Identität hatten, die Zeitspanne der AMM zu kurz war oder die Auseinandersetzung bereits vor dem Angebot stattgefunden hatte.

„Ja, die Auseinandersetzung mit der eigenen Identität wurde eigentlich sehr gut mit einbezogen.“ (N)
„Ich glaube, das ist nicht möglich in so kurzer Zeit. Ich denke, das ist ein längerer Prozess.“ (P)
„Ich glaube, das hätte Platz gehabt, aber ich habe das eben zu dem Zeitpunkt schon für mich abgehakt gehabt. Von dem her habe ich dem auch gar nicht so viel Platz geben wollen.“ (Q)

Zusammenfassung Ressourcen während der Arbeitslosigkeit. Mit der Ausnahme von Offenheit (FRI5) konnten bei den internen Ressourcen (RA1) keine Unterschiede in Bezug auf das Ausmass, in dem Identity Play ausgelebt wurde (IP1 – IP3), festgestellt werden. Dasselbe gilt auch für die externen Ressourcen (RA2). Sowohl die Familie, der Freundes- und Bekanntenkreis als auch Netzwerk Kadertraining GmbH wurden als externe Ressourcen bzw. soziales Kapital (McArdle et al., 2007) wahrgenommen. Von Seiten der Interviewteilnehmenden war der Wunsch bzw. die Intention, das Thema berufliche Identität in der AMM zu besprechen, eher gering. Lediglich sieben Personen haben sich innerhalb der AMM explizit

damit beschäftigt. Diese Personen empfanden Netzwerk Kadertraining GmbH als unterstützend innerhalb dieser Auseinandersetzung.

Diskussion

Beantwortung der Fragestellungen und Interpretation

Die Fragestellungen vorliegender Forschungsarbeit werden beantwortet, interpretiert und Implikationen für die Praxis abgeleitet. Anschliessend folgen die Methodenkritik sowie ein Ausblick für die weitere Forschung.

In welcher Intensität wird Identity Play während der Arbeitslosigkeit ausgelebt?

Um die Fragestellung beantworten zu können, ob und wie Identity Play den Umgang mit der Arbeitslosigkeit beeinflusst, musste vorerst geklärt werden, welche Personen Identity Play angewandt haben (siehe IP1 – IP3 im Ergebnisteil). Aus den Daten ergibt sich eine Abstufung von Identity Play, welche mit vorliegender Studie vorgeschlagen wird. Diese Einteilung zeigt auf, in welcher Intensität Identity Play in der Phase der Arbeitslosigkeit gelebt wurde und welche beeinflussenden Faktoren eruiert wurden (Abbildung 5).

Gruppe Identity Play. Personen, welche Identity Play auslebten, kreierte und explorierten bzw. testeten berufliche Alternativen und bildeten mehrere Hypothesen über mögliche Varianten des Selbst in Bezug auf ihre berufliche Identität. Wachstumsbedürfnisse sowie Offenheit unterstützten diesen Prozess: Personen mit höherem Wachstumsbedürfnis (im Vergleich zum Sicherheitsbedürfnis) nutzten eher Identity Play innerhalb der Identitätstransition. Es waren überwiegend Frauen, welche dieser Gruppe zugeordnet werden konnten.

Gruppe Identity Play Light. Einige Personen erwähnten berufliche Alternativen, bildeten ebenso mehrere Hypothesen, setzten sich mit diesen möglichen Varianten des Selbst jedoch nur gedanklich auseinander. Auch bei dieser Gruppe war Offenheit vorhanden, jedoch konnte ein vordergründiges Sicherheitsbedürfnis (im Vergleich zum Wachstumsbedürfnis) erkannt werden. Die aktive Exploration blieb aus, was ggf. auf dieses Sicherheitsbedürfnis zurückgeführt werden kann. Diese Beobachtungen führten zum Schluss, eine abgeschwächte Form des Identity Play, Identity Play Light, vorzuschlagen. Dieser Gruppe konnten vorwiegend Männer zugeordnet werden.

Gruppe Kein Identity Play. Bei jenen Personen, welche sich nicht mit beruflichen Alternativen auseinandersetzten fiel auf, dass Hinweise auf Offenheit fehlten und, wie auch bei Identity Play Light, Sicherheitsbedürfnisse präsenter waren als Wachstumsbedürfnisse. Die fehlende Auseinandersetzung mit beruflichen Alternativen wird nicht als fehlende Auseinandersetzung mit der eigenen beruflichen Identität bzw. dem Weg der kognitiven Dekonstruktion (siehe Kapitel Der dysfunktionale Modus der kognitiven Dekonstruktion) gleichgestellt, da keine Hinweise auf dekonstruktive Verhaltensweisen bzw. auf dysfunktionale Modi vorhanden waren. Somit ist keine Verbindung zwischen kognitiver Dekonstruktion und der

Gruppenzugehörigkeit Kein Identity Play (Abbildung 5, IP3 im Ergebnisteil) in vorliegender Stichprobe zu erkennen.

Wie beeinflusst Identity Play den Umgang mit Arbeitslosigkeit?

Teilnehmende, welche Identity Play auslebten, berichteten von daraus resultierender Sicherheit. Durch die Auseinandersetzung mit möglichen Varianten des Selbst war weniger Zeit, sich dem Mitleid zu ergeben. Die aktive Beschäftigung mit anderen Berufen, Berufsfeldern, Rollen oder Funktionen trug dazu bei, den Blick nach vorne zu richten. Durch aktives Explorieren konnten diese beruflichen Alternativen im Anschluss bestätigt oder ausgeschlossen werden. Dies verhalf zu mehr Klarheit und ermöglichte, Optionen und Grenzen innerhalb der eigenen beruflichen Identitätsentwicklung auszuloten. Die Suche nach einer zukünftigen Stelle konnte ausserdem spezifiziert werden. Von diesen positiven Auswirkungen durch eine Beschäftigung mit beruflichen Alternativen berichteten lediglich jene Personen der Gruppe Identity Play. Eine rein gedankliche Auseinandersetzung (Identity Play Light) scheint demnach nicht dieselbe Wirkung auf den Umgang mit der Arbeitslosigkeit zu haben, wie die aktive Exploration (Identity Play). Schlussfolgernd ermöglicht Identity Play Chancen, den Umgang mit der Arbeitslosigkeit positiv zu beeinflussen, dem Wandel konstruktiv zu begegnen und diese Zeit zum persönlichen Wachstum sowie zur Potenzialentwicklung zu nutzen. Zahlreiche Teilnehmende verwendeten die Auszeit auch, um Aktivitäten und Interessen ausserhalb des beruflichen Kontextes auszuleben (z.B. Renovierung des Hauses, Gartenpflege, Reisen) oder sich vermehrt um die Familie zu kümmern bzw. familiäre Beziehungen zu pflegen und sprachen davon, dies zu geniessen. Die Situation der Arbeitslosigkeit bietet demnach nicht nur Herausforderungen ausserhalb der eigenen Komfortzone, sondern auch Möglichkeiten, eigene Projekte zu verfolgen und darin Sinnhaftigkeit zu erfahren sowie familiäre Verbindungen zu stärken.

Welche externen Umstände und internen Ressourcen begünstigen während der Arbeitslosigkeit das Ausleben von Identity Play?

Vor allem Personen im jungen Erwachsenenalter und familiär unabhängige Personen ohne minderjährige Kinder im schulpflichtigen Alter lebten Identity Play aus. Obwohl weniger Frauen als Männer an der Studie teilnahmen, war der Frauenanteil in der Gruppe Identity Play deutlich höher. Ebenso tendierten Personen mit höherem Wachstums- als Sicherheitsbedürfnis und Offenheit eher dazu, Identity Play auszuleben.

Die Mehrheit der männlichen Teilnehmenden konnten der Gruppe Identity Play Light zugeordnet werden, lediglich ein Mann der Gruppe Identity Play. Männer wählten somit eher die gedankliche Auseinandersetzung mit möglichen beruflichen Varianten des Selbst und zeigten innerhalb dieser Auseinandersetzung weniger Aktivität, dafür eine grössere Tendenz zum Sicherheitsbedürfnis. Diese Geschlechterverteilung lässt Annahmen zu, dieses Ergebnis könnte mit vorhandenen Rollenbildern bzw. sozialen Rollen (Ashforth, 2001) und den damit

verbundenen Verpflichtungen und Erwartungen (Mead, 1973) zusammenhängen. Eine Um- oder Neuorientierung mit der Gefahr von hierarchisch niedrigeren Positionen und damit verbundenen finanziellen Einbussen könnte ausschlaggebend für die Wahl des vermeintlich sichereren Weges sein.

Welche Bedingungen erschweren den Prozess des Identity Play innerhalb der Arbeitslosigkeit?

Der Fokus vorliegender Arbeit lag vordergründig auf den Chancen, welche sich innerhalb der Identitätstransition während der Arbeitslosigkeit ergeben. Hinderliche Faktoren bezüglich dem Ausleben von Identity Play waren in den Interviews jedoch sehr präsent und wurden teilweise als Gründe genannt, sich nicht aktiv mit beruflichen Alternativen auseinanderzusetzen, sondern nur gedanklich. Hinsichtlich der Hürden wurden vor allem fehlende Qualifikationen und der damit verbundene zeitliche Aufwand erwähnt, da eine Umorientierung mit neuen, häufig noch nicht vorhandenen Qualifikationen verbunden ist. Ebenso nannten die Teilnehmenden das fortgeschrittene Alter und finanzielle Aspekte bzw. damit einhergehende Sicherheitsbedürfnisse als hinderliche Faktoren. Nicht nur für jene Personen der Gruppe Identity Play Light und der Gruppe Kein Identity Play, sondern auch für jene Personen, welche Identity Play auslebten, waren eben genannte Hürden gegenwärtig und Aspekte der Realitätsprüfung präsent. Der Realität, gemäss Ibarra und Petriglieri (2010) die Vorstellung, welche realistischen Möglichkeiten wirklich bestehen, wurde in allen drei Gruppen mehr Gewichtung gegeben als den phantasievollen Anteilen bzw. den spielerischen Aspekten. Die spielerische Komponente wird innerhalb der Fragestellung zur Rock Bottom Modellprüfung bzw. Modellergänzung erneut aufgegriffen.

Welche Rahmenbedingungen können geschaffen werden, um Identity Play und damit gegebenenfalls einen positiveren Umgang mit Arbeitslosigkeit zu erzielen?

Es stellt sich die Frage, wie begünstigende Faktoren und Ressourcen innerhalb der AMM gestärkt und mit Hürden umgegangen werden kann, um die Wahrscheinlichkeit des Identity Play zu erhöhen und somit die positiven Auswirkungen auf den Umgang mit der Arbeitslosigkeit innerhalb der Begleitarbeit zu nutzen.

Voraussetzungen für Identity Play prüfen. Vorerst sei zu erwähnen, dass die Selbstregulations-Ressource von Menschen limitiert ist (Muraven & Baumeister, 2000) und aufgrund der Herausforderungen der Arbeitslosigkeit oder auch durch psychische und physische Krankheit während dieser Transition vermindert sein kann. Ausreichend selbstregulatorische Ressourcen werden wie auch Offenheit und der Wunsch nach einer Auseinandersetzung mit der eigenen beruflichen Identität als Voraussetzung für das Ausleben von Identity Play angenommen. Viele Teilnehmende sprachen das Thema in der AMM trotz Wunsch nach beruflicher Umorientierung nicht an. Einige beschäftigten sich allerdings privat damit und erwähnten in diesem Zusammenhang persönliche Netzwerke bzw. die Familie, Freunde und Kolle-

gen als Ressourcen. Da Netzwerk Kadertraining GmbH von fast allen Teilnehmenden als Ressource während der Arbeitslosigkeit genannt wurde und zahlreiche positive Äusserungen bezüglich des Angebotes sowie in Bezug auf die individuelle Begleitung innerhalb der Einzelcoachings gemacht wurden, kann mangelhaftes Wohlbefinden bzw. fehlende Sicherheit als Grund ausgeschlossen werden. Vor allem auch deshalb, da jene Personen, welche das Thema einer möglichen Um- oder Neuorientierung ansprachen, das Netzwerk als guten Nährboden für die Auseinandersetzung mit möglichen beruflichen Alternativen empfanden. In den Interviews entstand der Eindruck, die Arbeit mit der beruflichen Identität oder möglichen, ggf. weniger naheliegenden Umorientierungen, würde nicht als Gegenstand der AMM betrachtet werden. Diese Überzeugung kann davon abhalten, das Thema innerhalb dieses Kontextes anzusprechen oder den Wunsch einer Bearbeitung zu äussern.

Implikation für die AMM. Für die Praxis kann aus den Ergebnissen geschlossen werden, dass ein aktives Ansprechen von Seiten Netzwerk Kadertraining GmbH nötig sein könnte, um eben beschriebener Annahme entgegenzuwirken und den Prozess auch innerhalb der AMM in Gang zu bringen. Vorausgesetzt der Wunsch danach bzw. die Offenheit ist vorhanden. Teilweise wurde das Bedürfnis geäußert, erworbene und erprobte Qualifikationen wieder in ähnlichen Funktionen einsetzen zu wollen (Kein Identity Play). Sprachliche Hinweise, welche auf fehlende Offenheit oder auf hohe Sicherheitsbedürfnisse hindeuten, können wichtige Anhaltspunkte liefern, um einzuschätzen, ob Identity Play überhaupt erwünscht und sinnvoll ist. Dies kann nicht in jedem Fall angenommen werden. Coaches benötigen Wachsamkeit und Einfühlungsvermögen für diese Einschätzung. Psychologische Tests, wie beispielsweise das Bochumer Inventar zur berufsbezogenen Persönlichkeitsbeschreibung (BIP), können Hinweise oder Anhaltspunkte liefern, ob das Ansprechen seitens des Coaches sinnvoll wäre (z.B. wenn berufsbezogene Persönlichkeitsmerkmale nicht mit angestrebten Funktionen oder Berufen der Person übereinstimmen).

Individualisierte Unterstützung bieten. Die positiven Auswirkungen des Identity Play auf den Umgang mit der Arbeitslosigkeit wurden bereits erläutert (siehe Fragestellung Wie beeinflusst Identity Play den Umgang mit Arbeitslosigkeit?). Lediglich die aktive Auseinandersetzung mit möglichen Varianten des Selbst bzw. mit beruflichen Alternativen ermöglichte Reflexionsprozesse durch Aussenperspektiven und führte zu einem erhöhten Sicherheitsgefühl, zu mehr Klarheit und Energie sowie zu gesteigertem Optimismus bezüglich der beruflichen Zukunft. Bei einer rein gedanklichen Auseinandersetzung konnten diese Auswirkungen nicht beobachtet werden.

In den verwendeten Studien zu Identity Play (siehe Kapitel Der funktionale Modus des Identity Play) wurden wesentlich mehr praktische Umsetzungsmöglichkeiten des Identity Play erwähnt als in den Interviews. Die Teilnehmenden führten Gespräche mit Freunden, Familienmitgliedern und Kollegen, lasen Jobinserate, sendeten Initiativbewerbungen oder machten Weiterbildungen bzw. Kurse. Eine Person liess sich sogar kurzzeitig auf einen Job in der Gastronomie ein, um den langersehten Traum eines eigenen Cafés zu prüfen und heraus-

zufinden, ob der Traum auch wirklich den realen Herausforderungen der Gastronomie entspricht. Jobshadowing oder Arbeitsproben, Rollenspiele bzw. das Durchspielen von Szenarien, Wochenendprojekte, das bewusste Aufsuchen neuer Netzwerke oder der Anschluss an neue Gruppen, Zwischenverdienste, sowie die Orientierung an Rollenmodellen wurden nicht genutzt. Rollenmodellen wurde in der Theorie (Brockner & Higgins, 2001; Ibarra, 1999) ein grosser Stellenwert zugesprochen und als begünstigender Faktor für Identity Play angesehen. Dies konnte in vorliegender Arbeit nicht beobachtet werden. Die Orientierung an Rollenmodellen wurde nur in einem Fall erwähnt. Dieses Ergebnis könnte mit dem Durchschnittsalter der Studienteilnehmenden (47 Jahre) zusammenhängen. Der Schluss liegt nahe, dass der Orientierung an Rollenmodellen in jüngeren Jahren mehr Bedeutung zukommt, wie Koen et al. (2016) bei jungen beeinträchtigten Erwachsenen feststellen konnten.

Implikation für die AMM. Sind die im vorangegangenen Kapitel beschriebenen Voraussetzungen gegeben, kann die Anregung eines Perspektivenwechsels hilfreich sein: Gelingt es, die Phase der Arbeitslosigkeit als Chance für die eigene Weiterentwicklung zu sehen bzw. als Möglichkeit, sich aktiv mit sich selbst sowie eigenen beruflichen Wünschen und Träumen auseinanderzusetzen, können die Vorteile des Identity Play genutzt werden und Unterstützung bieten. Eine mögliche Umsetzung wäre, Identity Play und daraus resultierende Vorteile zu kommunizieren und proaktiv darauf aufmerksam zu machen. Dabei muss auf eine verständliche Sprache geachtet werden. In den Interviews wurde einige Zeit verwendet, um ein gemeinsames Verständnis des Begriffes Identität zu erzeugen, da das Konstrukt schwer zu fassen ist. Durch eine Umschreibung (siehe den Interviewleitfaden im Anhang C) ist es gelungen, den Begriff verständlich darzustellen. Aufgrund dieser Erfahrung wird empfohlen, Synonyme und einfache Beschreibungen zu verwenden.

Ein gemeinsames Erarbeiten der vielfältigen Palette möglicher kreativer Ansätze innerhalb des Identity Play kann hilfreich sein, um auf Ideen aufmerksam zu werden, an die innerhalb der privaten Auseinandersetzung mit beruflichen Alternativen ggf. nicht gedacht wird. Dazu ist neben der Offenheit und Motivation der zu begleitenden Person auch die Bereitschaft des Coaches nötig, neue Perspektiven eröffnen, Entwicklungs- und Veränderungsmöglichkeiten fördern und Reflexionsprozesse individuell begleiten zu wollen. Ein Umfeld zu bieten, welches ein Handeln ausserhalb von Regeln unter Ausblenden der alten beruflichen Identität ermöglicht, wie von Ibarra und Petriglieri (2010) vorgeschlagen wird, ist innerhalb der AMM aufgrund vorgegebener Strukturen nicht möglich. Dieser Prozess kann ggf. angeregt und begleitet werden, das Ausleben ausserhalb von Regeln muss jedoch im privaten Rahmen bzw. an externen Veranstaltungsorten (Brown & Starkey, 2000; Senge, 1990) stattfinden. An dieser Stelle wird die Fähigkeit der Abgrenzung angesprochen, was nicht nur bezüglich dem Ausleben des Identity Play im Rahmen der AMM bedacht werden muss, sondern auch hinsichtlich der sehr präsenten Hindernisse, welche bei der aktiven Auseinandersetzung mit der beruflichen Identität auftreten. Bedenken und Ängste der Personen aufzufangen entspricht, unabhängig von einer Identitätsarbeit, dem Alltag der Coaches. Beim Ermöglichen

einer Auseinandersetzung mit beruflichen Varianten des Selbst muss vermehrt darauf geachtet werden, sich klar von therapeutischen Aufgaben abzugrenzen.

Obwohl Rollenmodelle laut den Ergebnissen vorliegender Studie wenig Einfluss auf das Ausleben von Identity Play haben, darf die Vorbildfunktion der Coaches bzw. der Einfluss kontextueller und situativer Faktoren nicht unterschätzt werden, da diese Wachstumsbedürfnisse beeinflussen (Abbildung 2) und ein vorgelebter Annäherungsfokus in weiterer Folge die Wahrscheinlichkeit erhöht, Identity Play innerhalb der Identitätstransition auszuleben (Shepherd & Williams, 2015). Leben Personen im Umfeld Rollenmodelle im Promotionsfokus vor, kann gemäss Brockner und Higgins (2001) eine Übernahme des Annäherungs- bzw. Wachstumsverhaltens erfolgen. Ebenso kann eine Übernahme von Vermeidungs- bzw. Sicherheitsverhalten erfolgen, wird ein Präventionsfokus vorgelebt. Auch die Art und Weise der Formulierung von Feedback (Brockner & Higgins, 2001; Förster et al., 2001) stellt einen beeinflussenden Faktor dar. Dies sollte den Coaches bewusst sein.

Laut Ibarra (1999, 2003) und Ibarra und Petriglieri (2010) ist das Ziel von Identity Play die Neuerfindung oder Wiederfindung von sich selbst entsprechend eigener Richtlinien und Beweggründen. Zu diesem Ziel können AMM einen wesentlichen Beitrag leisten, da innerhalb eines vorgegebenen Rahmens Möglichkeiten vorhanden sind, Ressourcen für die eigene Identitätsarbeit zur Verfügung zu stellen und die Weiterentwicklung innerhalb beruflicher Identitätstransitionen zu fördern sowie zu begleiten.

Wie weit kann das Rock Bottom Modell bzw. die Theorie des Identity Play bestätigt und inwiefern ergänzt werden?

Hitting Rock Bottom konnte auch in vorliegender Stichprobe beobachtet werden. Jedoch resultierte aus dem Verlust der Stelle nicht zwingend das Erleben dieses Tiefpunktes. Teilweise wurde der Verlust der Stelle durch die Interviewteilnehmenden sogar als Erlösung wahrgenommen oder wenig Betroffenheit empfunden, da der Stellenverlust nicht unerwartet erfolgte bzw. keine akute Bedrohung darstellte. Deshalb werden in Abbildung 6 zwei Pfade vorgeschlagen. Ein Pfad führt wie auch bei Shepherd und Williams (2015) zum Erleben des Tiefpunktes. Dieser wurde in vorliegender Stichprobe von allen Personen erlebt, welche vom Arbeitgeber gekündigt worden sind. Der zweite Pfad führt entweder zur emotionalen Erleichterung bzw. zu einem Erleben, welches weder enorm gut noch enorm schlecht beschrieben wurde. Unabhängig vom Pfad ist – vor allem nach mehrmonatiger Arbeitslosigkeit – mit einem Verlust der vorherigen beruflichen Identität zu rechnen, da Versuche einer Aufrechterhaltung als dekonstruktiv gewertet werden müssten (Mira & Klehe, 2016). Diesem dekonstruktiven Weg wird in vorliegender Studie keine Gewichtung gegeben, weshalb dieser Teil des Modells wie auch in Abbildung 1 grau dargestellt ist.

Gemäss Shepherd und Williams (2015) kann eine starke Bindung zur alten beruflichen Identität nach dem Stellenverlust zum Erleben von Hitting Rock Bottom führen (siehe Abbildung 1). Ein Zusammenhang der Ausprägung der Bindung mit dem Erleben von Hitting

Rock Bottom konnte in vorliegender Stichprobe nicht festgestellt werden. Die meisten Teilnehmenden erlebten eine hohe Bindung, unabhängig davon, ob sie einen Tiefpunkt erlebten oder nicht. Deshalb wurde dieser Hinweis zur hohen Bindung in Abbildung 6 nicht aufgenommen. Dahingehend sei zu erwähnen, dass mit der Frage nach der Verwurzelung zur Funktion bzw. Rolle im vorherigen Unternehmen vorwiegend der affektive Aspekt des Commitments bzw. der Bindung zum Unternehmen (Esch, 2017) erfragt wurde.

Der Weg von Identity Play zur definitiven Übernahme einer neuen beruflichen Identität (Identity Work; siehe Kapitel Abgrenzung von Identity Play zu Identity Work) kann unabhängig davon, ob Hitting Rock Bottom erlebt wurde, durch Identity Play, Identity Play Light oder durch das Einnehmen einer ähnlichen beruflichen Rolle wie zuvor erlangt werden (Kein Identity Play). Die Unterscheidungsmerkmale der drei Abstufungen sind in Abbildung 5 dargestellt und wurden innerhalb der Fragestellung *In welcher Intensität wird Identity Play während der Arbeitslosigkeit ausgelebt?* bereits erläutert, weshalb an dieser Stelle darauf verzichtet wird.

Die Gewichtung des spielerischen Aspekts, welcher in der Literatur immer wieder erwähnt wird (Ibarra, 1999; Ibarra & Petriglieri, 2010; Shepherd & Williams, 2015), muss bei vorliegender Stichprobe aufgrund weniger sprachlicher Hinweise auf spielerische Elemente in den Transkripten (z.B. wäre das dann schon sehr spannend, das hat Spass gemacht, dann ist der Wunsch entstanden, dem nachzugehen), vorsichtig interpretiert werden. Der Wechsel von spielerischen Ansätzen und realistischen Einschätzungen in Verbindung mit zahlreich erwähnten Hürden (siehe Kapitel Hinderliche Rahmenbedingungen für Identity Play) minderte die Aussagekraft jener Teile, welche auf spielerische Elemente schliessen liessen. Dadurch wird deutlich, dass Aspekte der Realitätsprüfung vordergründig waren. Das Ausprobieren und Handeln nach neuen Optionen, als ob diese real wären (Ibarra & Petriglieri, 2010), wurde in vorliegender Stichprobe nicht beobachtet. Jedoch konnten bei keinen Teilnehmenden der Gruppe Identity Play Hinweise gefunden werden, dass Identity Play mit dem Anspruch gemacht wird, diese ausprobierte Identität auch langfristig annehmen zu wollen oder zu müssen. Dieses spielerische Element aus der Theorie (Ibarra & Petriglieri, 2010) konnte bestätigt werden.

Ibarra und Petriglieri (2010) erwähnen die Anzahl an Hypothesen als Prädiktor eines erfolgreichen Prozesses des Identity Play. Je mehr Hypothesen über zukünftige berufliche Identitäten gebildet werden, umso erfolgreicher ist der Prozess. Diese Aussage kann nicht bestätigt werden, da sowohl diejenigen Personen der Gruppe Identity Play als auch diejenigen der Gruppe Identity Play Light im Durchschnitt die gleiche Anzahl an Hypothesen generierten (siehe IP5 im Ergebnisteil). Über den Erfolg des Identity Play ausserhalb der positiven Auswirkungen auf den Umgang mit der Arbeitslosigkeit (z.B. Zufriedenheit mit der neuen Stelle) können keine Aussagen gemacht werden (siehe Kapitel Methodenkritik).

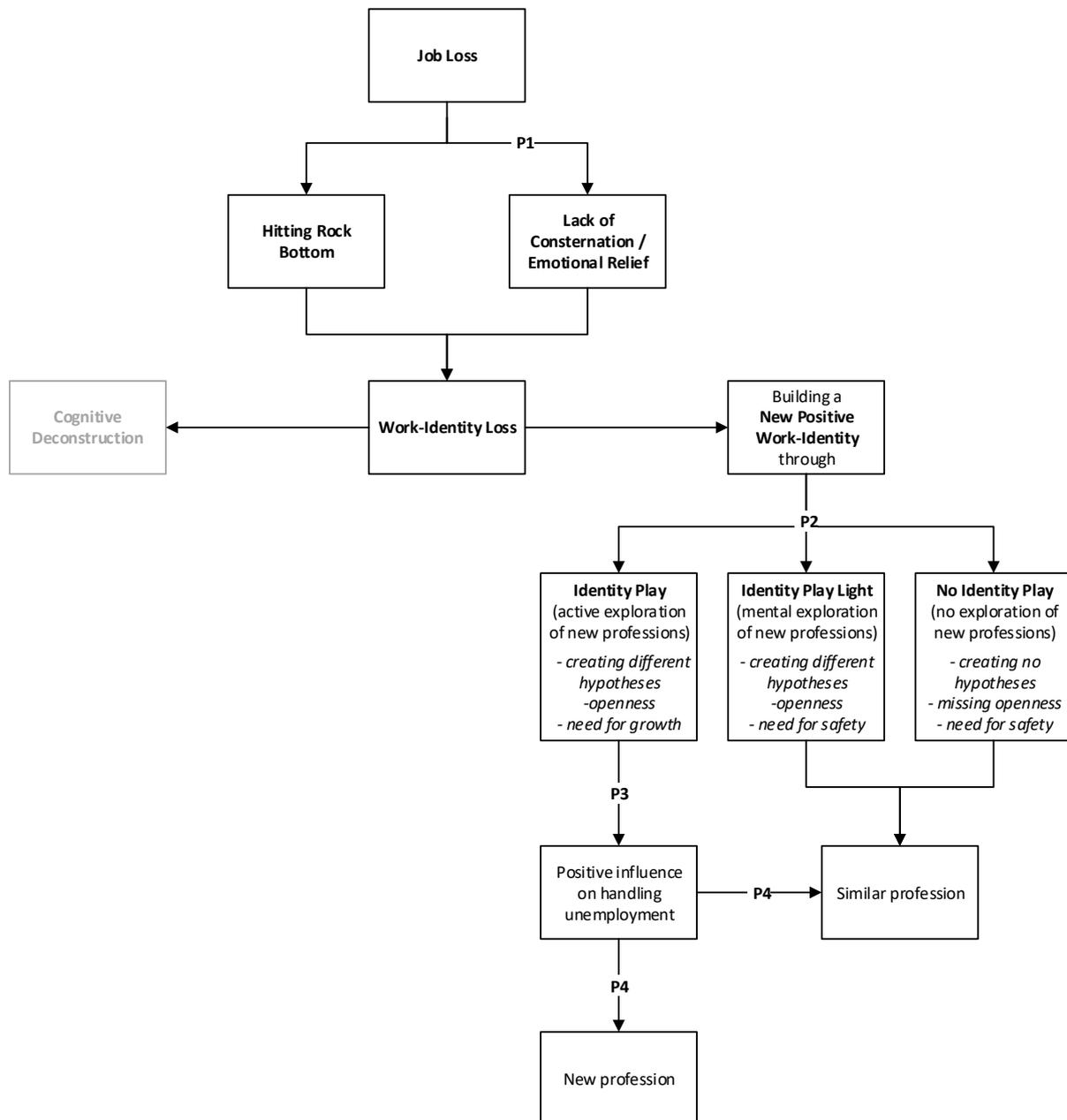


Abbildung 6. Entstehung einer neuen beruflichen Identität. In Anlehnung an das Rock Bottom Modell nach Shepherd und Williams (2015, S. 7).

Methodenkritik

Es wurden 20 Personen interviewt, welche zum Zeitpunkt des Interviews die AMM besuchten oder bereits wieder in den Arbeitsmarkt integriert waren und die AMM abgeschlossen hatten. Das Durchschnittsalter lag bei 47 Jahren. In den Interviews stellte sich heraus, dass das Alter für den zu untersuchenden Forschungsgegenstand relativ hoch war. Mit höherem Alter wollten die Teilnehmenden vielfach von ihrer langjährigen Berufserfahrung profitieren und eine ähnliche Stelle bzw. Funktion wie zuvor einnehmen. Dies erschwerte das Interesse als auch die Auseinandersetzung mit Identity Play. Durch das höhere Durchschnitts-

alter und den damit verbundenen Hürden, eignete sich die Stichprobe allerdings gut zur kritischen Auseinandersetzung mit dem Rock Bottom Modell. Insgesamt wurde das Alter der Stichprobe sowie die Konsequenzen daraus bei der Rekrutierung der Interviewteilnehmenden zu wenig beachtet. Ebenso lässt eine schleppend verlaufende Rekrutierung vermindertes Interesse bei älteren Teilnehmenden annehmen, was mit den gemachten Erfahrungen übereinstimmt, denn jüngere Teilnehmende stimmten einer Teilnahme rascher zu. Die gewählte, sehr aufwändige Rekrutierungsstrategie muss in Frage gestellt werden.

Ein Teil der Interviews wurde mit Hilfe der Online Plattform CAI-World durchgeführt, was aufgrund von mehrfachen Verbindungsunterbrüchen sehr herausfordernd war. Der Gesprächsverlauf wurde dadurch auf negative Weise beeinträchtigt, da viele Fragen und Angaben wiederholt werden mussten. Zum Teil führte das zu unangenehmen Situationen, da die Teilnehmenden über sehr persönliche Themen sprachen. Zudem erschwerte eine mangelhafte Tonqualität der Interviewaufnahmen das Transkribieren. Die Verwendung von Headsets hätte diese Qualität erhöhen können, wurde aber nicht als Einschlusskriterium definiert, um die Rekrutierung nicht zusätzlich zu erschweren.

Fachin und Davel (2015) empfehlen, Identity Play nicht nur retrospektiv zu erfassen, sondern auch, wenn es aktuell ausgelebt wird. Diesem Hinweis wurde in folgender Studie bei der Wahl der Methodik Rechnung getragen, wodurch eine einseitige, retrospektive Betrachtung und somit Erinnerungsverzerrungen bestmöglich ausgeschlossen werden konnten. Die Aussagen jener Teilnehmenden, welche bereits wieder eine Arbeitsstelle hatten, wichen nicht von den Aussagen der Teilnehmenden ab, welche sich noch in der AMM befanden.

Auf ein fehlendes einheitliches Fachvokabular innerhalb der Identitätsforschung bzw. Identitätsdebatte wurde hingewiesen (siehe Kapitel Begriffsklärung Identität). Trotz einer Klärung der in der Arbeit verwendeten Definition im Interview können unterschiedliche Auffassungen innerhalb dieses wenig greifbaren Konstruktes nicht gänzlich ausgeschlossen werden. Ebenso führt die Umschreibung des Konstruktes in einer verständlichen Art und Weise innerhalb des Interviews höchstwahrscheinlich zu einem Bedeutungsverlust.

Identity Play wurde sowohl im Rock Bottom Modell als auch in vorliegender Studie als einzige Möglichkeit dargestellt, um den Herausforderungen des Schwellenzustandes zwischen Stellenverlust und neuer Stelle zu begegnen. Andere Möglichkeiten konstruktiver Regulationsmöglichkeiten wurden ausgeblendet, da sie den Rahmen der Arbeit gesprengt hätten und der Fokus auf der konstruktiven Auseinandersetzung mittels Identity Play lag. Jedoch muss klar erwähnt werden, dass zahlreiche weitere Möglichkeiten bestehen, mit der Transition umzugehen bzw. eine neue berufliche Identität auf gesunde Art und Weise aufzubauen. Für eine differenziertere Darstellung der Arbeit mit der beruflichen Identität kann die Metaanalyse von Kira und Klehe (2016) herangezogen werden. Die Tatsache, dass sich jede arbeitslose Person mehr oder weniger bewusst mit der eigenen Identität auseinandersetzen muss, ist nicht gleichzusetzen mit der Annahme, dass jede Person auch Identity Play auslebt.

Fehlende Betroffenheit bzw. emotionale Stabilität nach Stellenverlust kann ggf. auf eine bereits erfolgte Auseinandersetzung mit der Situation im Vorfeld zurückgeführt werden, da der Stellenverlust nicht unerwartet auftrat. Die Möglichkeit besteht, dass Hitting Rock Bottom schon vor dem Stellenverlust erfolgte, was in vorliegender Arbeit nicht erhoben wurde. Der in Abbildung 6 vorgeschlagene Pfad der fehlenden Betroffenheit bis emotionalen Erleichterung muss demnach differenziert betrachtet werden.

Ausblick

Da bis anhin noch relativ wenige Forschungsergebnisse zu Identity Play während der Arbeitslosigkeit vorhanden sind, gibt es einige interessante Ansatzpunkte, welche sich aus vorliegender Arbeit ergeben. Aufgrund vorhandener Stereotypen bezüglich einer erschwerten Vermittelbarkeit älterer Personen sowie aufgrund der Tatsache, dass ältere Personen stabilere Karrierevorstellungen haben (Lippmann, 2008; Rubin & Brody, 2005; zit. nach Klehe, Koen & De Pater, 2012, S. 313), wird davon ausgegangen, dass der Identitätsprozess nach einem Stellenverlust vor allem für jene Personen eine Herausforderung darstellt. Daraus wird eine gesellschaftliche Relevanz deutlich. Neben dem Alter und der damit verbundenen (Un-) Abhängigkeit, dem Geschlecht, der Ausprägung des Wachstumsbedürfnisses bzw. des Sicherheitsbedürfnisses sowie der Offenheit wirken ggf. noch mehr Einflussfaktoren ein, deren Exploration einen Beitrag für gezielte und individualisierte Angebote in der Begleitung von arbeitslosen Personen ermöglichen würde. Auf welche Arten der Auseinandersetzung sprechen Menschen in unterschiedlichen Lebenssituationen an? Welche Angebote sind bei Menschen im jungen Erwachsenenalter sinnvoll, welche bei Menschen im fortgeschrittenen Alter?

Hinsichtlich der raschen Veränderungen des Arbeitsmarktes ergeben sich ausserdem neue Fragestellungen: Inwiefern haben sich die Herausforderungen der eigenen Identitätsentwicklung innerhalb Karrieretransitionen verändert und was bedeuten diese Veränderungen für die Begleitung von arbeitslosen Personen? Wie begleitet man erfolgreich Identitätstransitionen innerhalb freiwilliger und unfreiwilliger Arbeitslosigkeit? Wo bestehen die Unterschiede? Existieren weitere positive Auswirkungen des Identity Play, welche speziell in der heutigen Zeit unterstützend wirken können (P3, Abbildung 6)?

Förderlichen Rahmenbedingungen für Identity Play wurden in vorliegender Arbeit dargestellt. Daraus konnten erste Implikationen für die Praxis abgeleitet werden. Konkrete Werkzeuge für die Begleitung von arbeitslosen Personen in der AMM bedürfen allerdings weiterer Forschung und praktischer Erfahrungen.

Interessant wäre, ob und inwiefern die Förderung von Identity Play das Ziel von AMM beeinflusst, langfristige Wiedereingliederungen und verbesserte Vermittlungsfähigkeit in den Arbeitsmarkt zu fördern. Ebenso, ob und inwiefern Identity Play die Qualität der Vermittlung bzw. die Passung der persönlichen Eigenschaften zur neuen Stelle oder die Arbeitszufriedenheit beeinflusst (P4, Abbildung 6). Aussagen darüber, ob Personen, welche Identity

Play angewandt haben auch zufriedener mit der neuen Stelle sind, konnten nicht gemacht werden, da nur drei Personen der Gruppe im Job auch Identity Play während der Arbeitslosigkeit ausgelebt hatten und zudem erst seit Kurzem in ihrer neuen Stelle tätig waren. Diese Abstriche mussten in vorliegender Studie aufgrund des gewählten methodischen Vorgehens und der Möglichkeit, retrospektiv sowie aktuell zu erheben, gemacht werden und animieren zu weiterer Forschung mit grösseren Stichproben. Zudem wäre die Frage interessant, welche Faktoren die Wahl einer ähnlichen Stelle nach dem Identity Play beeinflussen bzw. die Wahl einer ähnlichen Stelle.

Das in Abbildung 6 vorgeschlagene Modell kann mittels weiterer Forschungsarbeiten überprüft werden. Zum Beispiel jener Aspekt, dass das Empfinden von Hitting Rock Bottom nicht in jedem Fall eintritt und anstelle dessen häufig fehlende Betroffenheit bis hin zur emotionale Entlastung zu beobachten ist (P1, Abbildung 6). Was bedeutet dies in Verbindung mit der darauffolgenden Auseinandersetzung mit der beruflichen Identität? Inwiefern kann die vorgeschlagene Abstufung Identity Play, Identity Play Light und Kein Identity Play erneut bestätigt, ergänzt oder auch widerlegt werden (P2, Abbildung 6)?

Ein weiteres interessantes Forschungsfeld bezieht sich auf den spielerischen Aspekt des Identity Play während der Arbeitslosigkeit. Durch die geführten Interviews kam die Frage auf, ob der spielerische Aspekt während der Arbeitslosigkeit überhaupt als solcher beschrieben werden kann. Eine mögliche Fragestellung wäre, welche Rahmenbedingungen in der Arbeitslosigkeit genügend psychologische Sicherheit bieten könnten, um das spielerische Element des Identity Play mehr zulassen zu können oder welche konkreten Massnahmen den spielerischen Aspekt verstärken würden? Des Weiteren, ob die Förderung dieses spielerischen Aspektes einen Einfluss auf den Erfolg des Identity Play hat?

Motivation der Arbeit war es, neue Perspektiven aufzuzeigen: Einerseits in Bezug auf Entwicklungs- und Bewältigungsmöglichkeiten und Wachstumsprozesse während der Arbeitslosigkeit, andererseits in Bezug auf die hinter dieser Arbeit liegenden Theorien. Mit den Ergebnissen zur Wirkung des Identity Play auf den Umgang mit der Arbeitslosigkeit konnten sowohl ein Grundstein für weitere Forschung gelegt als auch Implikationen für die Praxis abgeleitet werden. Identity Play konnte als konstruktive Möglichkeit bestätigt werden, die Identitätstransition erfolgreich bewältigen zu können.

Literatur

- Arbeitslosenversicherung (n.d.). AHV/IV [Homepage]. Zugriff am 13.01.2017. Verfügbar unter <https://www.ahv-iv.ch/de/Sozialversicherungen/Arbeitslosenversicherung-ALV>
- Arbeitsmarktliche Massnahmen (n.d.). SECO [Homepage]. Zugriff am 13.01.2017. Verfügbar unter <https://www.seco.admin.ch/seco/de/home/Arbeit/Arbeitslosenversicherung/oeffentliche-arbeitsvermittlung/arbeitsmarktliche-massnahmen.html>
- Ashforth, B. E. (2001). *Role transitions in organizational life: an identity-based perspective*. Mahwah: Lawrence Erlbaum Associates.
- Ashforth, B. E. & Mael, F. (1989). Social identity theory and the organization. *Academy of Management Review*, 14, 20-39. Verfügbar unter https://www.researchgate.net/publication/233729899_Social_Identity_Theory_and_Organization
- Atkinson, J. W. (1964). *An introduction to motivation*. Princeton, New York: Van Nostrand.
- Bauer, J. J., McAdams, D. P. & Sakaeda, A. R. (2005). Crystallization of desire and crystallization of discontent in narratives of life-changing decisions. *Journal of Personality*, 73, 1181-1214.
- Baumeister, R. F. (1990). Suicide as escape from self. *Psychological Review*, 97, 90-113. doi: 10.1037/0033-295X.97.1.90
- Baumeister, R. F. (1994). The crystallization of discontent in the process of major life change. In T. F. Heatherton & J. L. Weinberger (Hrsg.), *Can personality change?* (S.281-297). Washington: American Psychological Association. doi: 10.1037/10143-012
- Baumeister, R. F. (1997). Esteem threat, self-regulatory breakdown, and emotional distress as factors in self-defeating behavior. *Review of General Psychology*, 1, 145-174. doi:10.1037/1089-2680.1.2.145
- Baumeister, R. F., Bratslavsky, E., Muraven, M. & Tice, D. M. (1998). Ego depletion: is the active self a limited resource? *Journal of Personality and Social Psychology*, 74, 1252-1265. doi: 10.1037/0022-3514.74.5.1252
- Beck, B. (2012). *Volkswirtschaft verstehen* (7. Aufl.). Zürich: vdf Hochschulverlag ETH.
- Blickle, G. (2014). Berufswahl und berufliche Entwicklung. In F. W. Nerdinger, G. Blickle & N. Schaper (Hrsg.), *Arbeits- und Organisationspsychologie* (S.185-206). Berlin: Springer.
- Bolli, T., Breier, C., Renold, U. & Siegenthaler, M. (2015). Für wen erhöhte sich das Risiko in der Schweiz, arbeitslos zu werden? Zürich: ETH KOF Studies. Verfügbar unter <http://dx.doi.org/10.3929/ethz-a-010698765>
- Boothe, B., von Wyl, A. & Wepfer, R. (2000). Erzähldynamik und Psychodynamik. In M. Neumann (Hrsg.), *Erzählte Identitäten* (S.59-76). München: Wilhelm Fink.
- Brinkmann, S. & Kvale, S. (2014). *InterViews. Learning the craft of qualitative research interviewing*. Los Angeles: Sage.

- Brockner, J. & Higgins, E. T. (2001). Regulatory focus theory: implications for the study of emotions at work. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 86, 35-66.
- Brown, A. D. & Starkey, K. (2000). Organizational identity and learning: a psychodynamic perspective. *Academy of Management Review*, 25, 102-120.
- Brynjolfsson, E. & McAfee, A. (2014). *The second machine age. Work, progress, and prosperity in a time of brilliant technologies*. New York: Norton.
- CAI-World (2016). *Online Coaching-Plattform*. Verfügbar unter <https://www.cai-world.com/>
- Cohen-Scali, V. (2003). The influence of family, social, and work socialization on the construction of the professional identity of young adults. *Journal of Career Development*, 29, 237-249. Verfügbar unter [http://bernard.bianca.pivot.free.fr/Articles/Socialisation%20Organisationnelle/Cohen-Scali%20\(2003\).pdf](http://bernard.bianca.pivot.free.fr/Articles/Socialisation%20Organisationnelle/Cohen-Scali%20(2003).pdf)
- Conroy, S. A. & O'Leary-Kelly, A. M. (2014). Letting go and moving on: work-related identity loss and recovery. *Academy of Management Review*, 39, 67-87. doi: 10.5465/amr.2011.0396
- Crowe, E. & Higgins, E. T. (1997). Regulatory focus and strategic inclinations: promotion and prevention in decision-making. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 69, 117-132.
- Dixon, T. M. & Baumeister, R. F. (1991). Escaping the self: the moderating effect of self-complexity. *Personality and Social Psychology Bulletin*, 17, 363-368.
- Dutton, J. E., Dukerich, J. M. & Harquail, C. V. (1994). Organizational images and member identification. *Administrative Science Quarterly*, 39, 239–263. doi: 10.2307/2393235
- Dutton, J. E., Roberts, L. M. & Bednar, J. (2010). Pathways for positive identity construction at work: four types of positive identity and the building of social resources. *Academy of Management Review*, 35, 265-293. Verfügbar unter http://webuser.bus.umich.edu/janedut/identity/pathways_for_positive_identity.pdf
- Erikson, E. H. (1966). *Identität und Lebenszyklus*. Frankfurt: Suhrkamp.
- Erikson, E. H. (1980). *Jugend und Krise. Die Psychodynamik im sozialen Wandel*. Stuttgart: Klett Kotta.
- Esch, F.-R. (2017). Markencommitment. In Springer Gabler (Hrsg.), *Gabler Wirtschaftslexikon*. Zugriff am 13.01.2017, von <http://wirtschaftslexikon.gabler.de/Definition/markencommitment.html>
- Fachin, F. F. & Davel, D. (2015). Reconciling contradictory paths: Identity Play and work in a career transition. *Journal of Organizational Change Management*, 28, 369-392. doi: 10.1108/JOCM-01-2014-0012
- Fenwick, T. (2007). Knowledge workers in the in-between: network identities. *Journal of Organizational Change Management*, 20, 509-524. doi: 10.1108/09534810710760054

- Förster, J., Grant, H., Idson, L. C. & Higgins, E. T. (2001). Success/failure feedback, expectancies, and approach/avoidance motivation: how regulatory focus moderates classic relations. *Journal of Experimental Social Psychology*, 37, 253-260.
- Fouad, N. A. & Bynner, J. (2008). Work transitions. *American Psychologist*, 63, 241–251. Verfügbar unter <https://eric.ed.gov/?id=EJ795260>
- Frey, C. B. & Osborne, M. A. (2013). *The future of employment: how susceptible are jobs to computerization?* (Working Paper). University of Oxford: Martin Programme on Technology and Employment. Verfügbar unter http://www.oxfordmartin.ox.ac.uk/downloads/academic/The_Future_of_Employment.pdf
- Giddens, A. (1991). *Modernity and self-identity*. Stanford: Stanford University Press.
- Glynn, M. A. (1994). Effects of work task cues and play task cues on information processing, judgment, and motivation. *Journal of Applied Psychology*, 79, 34-45.
- Gowan, M. A. & Lepak, D. (2007). Current and future value of human capital: predictors of reemployment compensation following job loss. *Journal of Employment Counseling*, 44, 135-144.
- Haynie, J. M. & Shepherd, D. A. (2011). Toward a theory of discontinuous career transition: investigating career transitions necessitated by traumatic life events. *Journal of Applied Psychology*, 96, 501-524. doi: 10.1037/a0021450
- Helfferrich, C. (2011). *Die Qualität qualitativer Daten. Manual für die Durchführung qualitativer Interviews* (4. Aufl.). Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften.
- Higgins, E. T. (1997). Beyond pleasure and pain. How motivation works. *American Psychologist*, 52, 1280-1300. Verfügbar unter https://www.researchgate.net/publication/13814859_Beyond_Pleasure_and_Pain
- Higgins, E. T. (1998). Promotion and prevention: regulatory focus as a motivational principle. In M. P. Zanna (Hrsg.), *Advances in Experimental Social Psychology* (S.1-46). New York: Academic Press. Verfügbar unter https://www0.gsb.columbia.edu/mygsb/faculty/research/pubfiles/529/HIGGINSADVANCES_1998REG_FOC_.pdf
- Higgins, E. T. (2006). How regulatory fit creates value. In D. de Cremer, M. Zeelenberg & J. K. Murnighan (Hrsg.), *Social Psychology and Economics* (S.79-94). New York: Guilford.
- Ibarra, H. (1999). Provisional selves: experimenting with image and identity in professional adaptation. *Administrative Science Quarterly*, 44, 746-791. Verfügbar unter http://web.mit.edu/curhan/www/docs/Articles/15341_Readings/Self-presentation_Impression_Formation/Ibarra_1999_Provisional_selves.pdf
- Ibarra, H. (2003). *Working identity. Unconventional strategies for reinventing your career*. Cambridge: Harvard Business School Press.

- Ibarra, H. & Barbulescu, R. (2010). Identity as narrative: prevalence, effectiveness, and consequences of narrative identity work in macro work role transitions. *Academy of Management Review*, 35, 135-154. doi: 10.5465/AMR.2010.45577925
- Ibarra, H. & Petriglieri, J. L. (2010). Identity work and play. *Journal of Organizational Change Management*, 23, 10-25. doi: 10.1108/09534811011017180
- Kashdan, T. B. & Breen, W. E. (2007). Materialism and diminished well-being: experiential avoidance as a mediating mechanism. *Journal of Social and Clinical Psychology*, 26, 521-539.
- Keller (2016). Arbeitslosigkeit. In Springer Gabler (Hrsg.), *Gabler Wirtschaftslexikon*. Zugriff am 22.12.2016, von <http://wirtschaftslexikon.gabler.de/Definition/arbeitslosigkeit.html>
- Kets de Vries, M. F. R. & Korotov, K. (2007). Creating transformational executive education programs. *Academy of Management Learning and Education*, 6, 375-387.
- Keupp, H. (1997). Diskursarena Identität: Lernprozesse in der Identitätsforschung. In H. Keupp & R. Höfer (Hrsg.), *Identitätsarbeit heute. Klassische und aktuelle Perspektiven der Identitätsforschung* (S.11-35). Frankfurt: Suhrkamp.
- Keupp, H. (2000). Identität. In T. Bleck & M. Bossle (Hrsg.), *Spektrum der Wissenschaft - Lexikon der Psychologie*. Zugriff am 21.12.2016, von <http://www.spektrum.de/lexikon/psychologie/identitaet/6968>
- Kira, M. & Klehe, U.-C. (2016). Self-definition threats and potential for growth among mature-aged job-loss victims. *Human Resource Management Review*, 26, 242-259. doi: 10.1016/j.hrmr.2016.03.001
- Klehe, U.-C., Koen, J. & De Pater, I. E. (2012). Ending on the scrap heap? The experience of job loss and job search among older workers. In J. Hedge & W. Borman (Hrsg.), *Oxford Handbook of Work and Aging* (S. 313-340). New York: Oxford University Press.
- Koen, J., van Vianen, A., Klehe, U.-C. & Zikic, J. (2016). "A whole new future" – identity construction among disadvantaged young adults. *Career Development International*, 21, 658-681. doi: 10.1108/CDI-02-2016-0019
- Kuhn, M. H. & McPartland, T. S. (1954). An empirical investigation of self-attitudes. *American Sociological Review*, 19, 68-76. Verfügbar unter http://www.jstor.org/stable/2088175?seq=1#page_scan_tab_contents
- Kreiner, G. E., Hollensbe, E. C. & Sheep, M. L. (2006). Where is the "me" among the "we"? Identity work and the search for optimal balance. *Academy of Management Journal*, 49, 1031-1057.
- Kruse, J. (2014). *Qualitative Interviewforschung. Ein integrativer Ansatz*. Weinheim und Basel: Beltz Juventa.
- Lamnek, S. (2005). *Qualitative Sozialforschung* (4. überarb. Aufl.). Weinheim und Basel: Beltz.

- Latack, J. C. & Dozier, J. B. (1986). After the ax falls: job loss as a career transition. *The Academy of Management Review*, 11, 375-392. Verfügbar unter https://www.jstor.org/stable/258467?seq=1#page_scan_tab_contents
- Latack, J. C., Kinicki, A. J. & Prussia G. E. (1995). An integrative process model of coping with job loss. *Academy of Management Review*, 20, 311-342. Verfügbar unter <http://www.jstor.org/stable/258849>
- Lippmann, E. (2014). *Identität im Zeitalter des Chamäleons. Flexibel sein und Farbe beken- nen*. Göttingen: Vandenhoeck & Ruprecht.
- Lippmann, S. (2008). Rethinking risk in the new economy: Age and cohort effects on unem- ployment and re-employment. *Human Relations*, 61, 1259-1292.
- Loftus, E. F. (1997). Creating false memories. *Scientific American*, 277, 70-75. Verfügbar unter https://webfiles.uci.edu/eloftus/Loftus_ScientificAmerican_Good97.pdf
- Mayring, P. (2010a). Design. In G. Mey & K. Mruck (Hrsg.), *Handbuch Qualitative For- schung in der Psychologie* (S. 226-237). Wiesbaden: Springer.
- Mayring, P. (2010b). *Qualitative Inhaltsanalyse. Grundlagen und Techniken* (11. akt. und überarb. Aufl.). Weinheim und Basel: Beltz.
- McArdle, S., Waters, L., Briscoe, J. P. & Hall, D. T. (2007). Employability during unem- ployment: adaptability, career identity and human and social capital. *Journal of Voca- tional Behavior*, 71, 247-264.
- McKee-Ryan, F. M., Song, Z., Wanberg, C. R. & Kinicki, A. J. (2005). Psychological and physical well-being during unemployment: a meta-analytical study. *Journal of Ap- plied Psychology*, 90, 53-76. doi: 10.1037/0021-9010.90.1.53
- McNulty, S. E. & Swann, W. B. (1994). Identity negotiation in roommate relationships: the self as architect and consequence of social reality. *Journal of Personality and Social Psychology*, 67, 1012-1023.
- Mead, G. H. (1934). *Mind, self, and society*. Chicago: University of Chicago Press.
- Mead, G. H. (1973). *Geist, Identität und Gesellschaft*. Frankfurt: Suhrkamp.
- Meister, A., Jehn, K. A. & Thatcher, S. M. (2014). Feeling misidentified: the consequences of internal identity asymmetries for individuals at work. *Academy of Management Re- view*, 39, 488-512. doi: 10.5465/amr.2013.0102
- Mey, G. & Mruck, K. (2010). *Handbuch qualitative Forschung in der Psychologie*. Wiesba- den: VS Verlag für Sozialwissenschaften.
- Müller, B. (2009). *Identität. Soziologische Analysen zur gesellschaftlichen Konstitution der Individualität* (Dissertation, Karl-Franzens-Universität Graz). Verfügbar unter http://www.forschungsnetzwerk.at/downloadpub/diss_mueller_2009_Identitaet_soziol ogische_Analysen.pdf
- Muraven, M. & Baumeister, R. F. (2000). Self-regulation and depletion of limited resources: does self-control resemble a muscle? *Psychological Bulletin*, 126, 247-259.

- Neuringer, C. (1972). Suicide attempt and social isolation on the MAPS test. *Suicide and Life-Threatening Behavior*, 2, 139-144.
- O'Reilly, C. A. & Chatman, J. A. (1986). Organizational commitment and psychological attachment - the effects of compliance, identification, and internalization on prosocial behavior. *Journal of Applied Psychology*, 71, 492-499.
- Oswald, H. (2003). Was heisst qualitativ forschen? In B. Friebertshäuser & A. Prengel (Hrsg.), *Handbuch Qualitative Forschungsmethoden in der Erziehungswissenschaft* (S. 71-87). Weinheim: Beltz Juventa.
- Petriglieri, J. L. (2011). Under threat: responses to and the consequences of threats to individuals' identities. *Academy of Management Review*, 36, 641-662.
- Pratt, M. G., Rockmann, K. W. & Kaufmann, J. B. (2006). Constructing professional identity: the role of work and identity learning cycles in the customization of identity among medical residents. *Academy of Management Journal*, 49, 235-262.
- Reckwitz, A. (2001). Der Identitätsdiskurs. Zum Bedeutungswandel einer sozialwissenschaftlichen Semantik. In W. Rammert, G. Knauthe, K. Buchenau & F. Altenhöner (Hrsg.), *Kollektive Identitäten und kulturelle Innovationen. Ethnologische, soziologische und historische Studien* (S.21-38). Leipzig: Leipziger Universitätsverlag.
- Rhee, E., Uleman, J. S., Lee, H. K. & Roman, R. J. (1995). Spontaneous self-descriptions and ethnic identities in individualistic and collectivistic cultures. *Journal of Personality and Social Psychology*, 69, 142-152. Verfügbar unter <http://www.psych.nyu.edu/uleman/Rhee1995.pdf>
- Ringel, E. (1976). The presuicidal syndrome. *Suicide and Life-Threatening Behavior*, 6, 131-149.
- Rubin, B. A. & Brody, C. J. (2005). Contradictions of commitment in the new economy: Insecurity, time, and technology. *Social Science Research*, 34, 843-861.
- Senge, P. M. (1990). *The fifth discipline: the art and practice of the learning organization*. New York: Doubleday Currency.
- Shepherd, D. A. & Williams, T. A. (2015). Hitting rock bottom after job loss: bouncing back to create a new positive work identity. *Academy of Management Review*. doi: 10.5465/amr.2015.0102
- Solove, E., Fisher, G. G. & Kraiger, K. (2015). Coping with job loss and reemployment: a two-wave study. *Journal of Business and Psychology*, 30, 529-541. doi: 10.1007/s10869-014-9380-7
- Stachel, P. (2005). Identität. Genese, Inflation und Probleme eines für die zeitgenössischen Sozial- und Kulturwissenschaften zentralen Begriffs. *Archiv für Kulturgeschichte*, 87, 395-425.
- Steffens, M. C. & Mecklenbräuker, S. (2007). False memories. Phenomena, theories, and implications. *Journal of Psychology*, 215, 12-24. Verfügbar unter <http://www.univ-trier.de/fileadmin/fb1/prof/PSY/AKP/Mecklenbraeuker/ArtikelNr55.pdf>

- Strauss, A. L. (1987): *Spiegel und Masken. Die Suche nach Identität*. Frankfurt: Suhrkamp.
- SurveyMonkey (2016). *Online Umfragetool*. Verfügbar unter <https://de.surveymonkey.com/>
- Van Hal, L. B. E., Meershoek, A., de Rijk, A. & Nijhuis, F. (2012). Going beyond vocational rehabilitation as a training of skills: return-to-work as an identity issue. *Disability & Society*, 27, 81-93.
- VERBI (2016). MAXQDA Software für qualitative Datenanalyse (Version 12). Berlin: Consult. Sozialforschung GmbH.
- Vohs, K. D. & Baumeister, R. F. (2000). Escaping the self consumes regulatory resources: a selfregulatory model of suicide. In T. E. Joiner & M. D. Rudd (Hrsg.), *Suicide Science* (S. 33-41). New York: Springer.
- Voigt, K.-I. (2016). Arbeit. In Springer Gabler (Hrsg.), *Gabler Wirtschaftslexikon*. Zugriff am 22.12.2016, von <http://wirtschaftslexikon.gabler.de/Definition/arbeit.html>
- Williams, J. M. & Broadbent, K. (1986). Autobiographical memory in suicide attempters. *Journal of Abnormal Psychology*, 95, 144-149.
- Witzel, A. & Reiter, H. (2012). *The problem-centred interview*. Los Angeles: SAGE.
- Zikic, J. & Klehe, U.-C. (2006). Job loss as a blessing in disguise: The role of career exploration and career planning in predicting reemployment quality. *Journal of Vocational Behavior*, 69, 391-409. doi: 10.1016/j.jvb.2006.05.007
- Zikic, J. & Richardson, J. (2007). Unlocking the careers of business professionals following job loss: sensemaking and career exploration of older workers. *Canadian Journal of Administrative Sciences*, 24, 58-73.

Anhang

Anhang A	Rekrutierungsleitfaden
Anhang B	Informationsblatt zur Studie und Einverständniserklärung
Anhang C	Interviewleitfäden
Anhang D	Vorlage Zeitstrahl
Anhang E	Anleitung CAI-World
Anhang F	Kurz-Fragebogen
Anhang G	Kategoriensystem
Anhang H	Zeitstrahle Interviewteilnehmende

Anhang A: Rekrutierungsleitfaden

Anmerkung zum Rekrutierungsleitfaden: Kursive Inhalte wurden im Laufe der Rekrutierung angepasst (siehe Kapitel Rekrutierungsstrategien)

Hinweise zur Rekrutierung von Teilnehmenden (TN)

Masterarbeit „Berufliche Identität“ Mirjam Hasler & Katrin Fellner

1) Welche TN sollen rekrutiert werden?

- Jeweils zwei TN, welche sich in der AMM befinden und nicht länger als 1,5 Jahre arbeitslos sind & jeweils zwei TN, welche bereits wieder eine Stelle gefunden haben und bei denen die Arbeitslosigkeit nicht länger als 1,5 Jahre zurückliegt (jeweils in der Schweiz wohnhaft und arbeitstätig bzw. –suchend)
- Rekrutiert werden weibliche und männliche Fach- als auch Führungskräfte unterschiedlicher Altersstufen, *welche gekündigt worden sind* (Gründe der Kündigung sind nicht relevant); *ausgeschlossen sind Personen, welche selbst gekündigt haben*
- Keine Rolle spielen Herkunft/Staatsbürgerschaft und Branche; wichtig ist lediglich, dass die TN gutes Deutsch sprechen, da sonst Begriffe wie „Identität“ schwer zu erklären sind

2) Was soll dem TN gesagt werden?

- **Mitteilung**, dass unternehmensintern und in Zusammenarbeit mit der ZHAW eine Studie zum Thema berufliche Identität und Bewertung der Arbeitslosigkeit durchgeführt wird, um die Angebote von Netzwerk Kadertraining GmbH zu prüfen und ggf. zu ergänzen.
- **Frage**, ob sie bereit für ein Interview wären (Dauer: ca. 45 Min. bis 1h, Durchführungszeitraum: *November/Dezember 2016*) und die Kontaktdaten an die Durchführenden weitergegeben werden dürfen. Die TN werden im Anschluss von Mirjam Hasler oder Katrin Fellner bezüglich eines Termins kontaktiert.
- Die Interviews werden auf Wunsch entweder face-to-face (dazu stehen die Räumlichkeiten in Aarau und Bern zur Verfügung) oder online über das Portal CAI-World durchgeführt. Die Handhabung ist einfach: Die TN erhalten einen Link und ein Passwort und können so den „virtuellen Interviewraum“ ganz einfach zum abgemachten Zeitpunkt „betreten“.
- Evtl. betonen, dass mit der Teilnahme ein wertvoller Beitrag geleistet werden kann, die AMM weiter zu verbessern und die Forschung in diesem noch wenig beforschten Gebiet voranzutreiben. Ausserdem erhalten sie als Dankeschön ein lesenswertes Buch von Eric Lippmann zum Thema Identität im Wert von über 30 Franken.

3) Wenn sich der TN bereit erklärt

- Informationsblatt aushändigen
- Hinweis, dass sie/er von uns kontaktiert wird bzgl. eines Interviewtermins
- Mail an berufliche.identitaet@gmail.com mit Name des TN und den Kontaktdaten.

Anhang B: Informationsblatt zur Studie und schriftliche Einverständniserklärung

Informationen zum Interview „Berufliche Identität“ im Rahmen einer Masterarbeit an der Zürcher Hochschule für Angewandte Wissenschaften ZHAW, Department Angewandte Psychologie.

Sehr geehrte Studienteilnehmerin, sehr geehrter Studienteilnehmer

Wir schreiben unsere Masterarbeit an der ZHAW und werden von Dr. Annika Wilhelmy (Universität Zürich) betreut. Im Rahmen dieser Arbeit führen wir Interviews mit aktuellen oder ehemaligen Teilnehmenden der arbeitsmarktlichen Massnahme von Netzwerk Kadertraining GmbH durch. Ziel der Studie ist es, neue wissenschaftliche Erkenntnisse zu einem noch wenig beforschten Thema zu erhalten und einen Beitrag zur Weiterentwicklung von arbeitsmarktlichen Massnahmen zu leisten.

Wie sieht die Erhebung aus?

Wir führen jeweils ein circa 60-minütiges Interview durch, welches mit einem Tonaufzeichnungsgerät aufgenommen wird. Die entstandene Audio-Datei wird nachträglich verschriftlicht und der Inhalt ausgewertet. Inhaltlich liegt der Fokus des Gesprächs auf der Bewertung der Arbeitslosigkeit sowie der beruflichen Identität.

Zu Forschungszwecken werden Inhalte aus dem Lebenslauf in die Studie miteinbezogen.

Was geschieht mit den Daten?

Die Daten werden vertraulich behandelt und ausschliesslich für die wissenschaftliche Auswertung genutzt. **Alle Aussagen und Daten werden anonymisiert.**

Vielen Dank für Ihr entgegengebrachtes Vertrauen und Ihre Mitarbeit.

Katrin Fellner & Mirjam Hasler

E-Mailadresse: berufliche.identitaet@gmail.com

Schriftliche Einverständniserklärung zur Teilnahme an der Forschungsarbeit

Inhalte der Studie	Berufliche Identität, Bewertung der Arbeitslosigkeit
Rahmen	Masterarbeit an der ZHAW Zürcher Hochschule für Angewandte Wissenschaften, Department Angewandte Psychologie
Name der/des Teilnehmenden	

Um an dieser Studie teilnehmen zu können, ist es notwendig, dass Sie Ihr Einverständnis geben. Bevor Sie unterschreiben, lesen Sie bitte folgende Punkte durch:

- Ich nehme zur Kenntnis, dass ich an einer psychologischen Studie teilnehme.
- Meine Daten werden vertraulich behandelt. Die Auswertung meiner Daten erfolgt ausschliesslich zu wissenschaftlichen Zwecken und anonym.
- Ich erkläre hiermit, dass ich über den Inhalt und Zweck der Studie informiert worden bin (Informationsblatt zur Studie).
- Die Teilnahme an der Studie ist freiwillig. Ich habe das Recht, jederzeit und ohne Angabe von Gründen die Teilnahme zu widerrufen, ohne dass mir dadurch Nachteile entstehen.

Ort, Datum

Unterschrift der/ des Teilnehmenden

Anhang C: Interviewleitfäden

Gesprächsleitfaden für die qualitativen, halbstrukturierten Interviews mit Personen, die sich in der arbeitsmarktlichen Massnahme befinden (Gruppe In AMM)

Einstiegsinformationen/Begrüssung

- Herzlichen Dank, dass Sie sich heute Zeit genommen haben.
- Wir legen grossen Wert darauf, Ihre Ansichten zu erfahren und deshalb ist es uns wichtig darauf hinzuweisen, dass es keine richtigen und falschen Antworten gibt. Ich werde Ihnen unterschiedliche Fragen stellen und bitte Sie, mir alles zu erzählen, was für Sie relevant ist.
- Wir werden das Gespräch in Standardsprache/Hochdeutsch führen.
- Für die spätere Auswertung werde ich das Gespräch auf Tonband aufnehmen. Dadurch kann ich Ihnen besser folgen, weil ich nicht mitschreiben muss.
- Natürlich ist die Anonymität jederzeit gewährleistet. Sollten Sie irgendwelche Namen nennen, werden diese im Anschluss anonymisiert.
- [Nur online: Das Online-Portal, welches wir gerade nutzen, gehört zu den sichersten, die es am Markt gibt.]
- [Falls Einverständniserklärung noch nicht per E-Mail erhalten: Um mit dem Interview starten zu können benötigen wir, wie telefonisch bereits erwähnt, eine unterschriebene Einverständniserklärung von Ihnen. Ich bitte Sie, die Einverständniserklärung durchzulesen und zu unterschreiben.]
- Sind von Ihrer Seite noch irgendwelche Fragen? Ansonsten würde ich einfach mit dem Interview beginnen.

1a) Einstiegsfrage beruflicher Werdegang

Inhaltliche Aspekte: Einen angenehmen, ressourcenorientierten Einstieg gestalten; Annäherung an das Thema des Interviews; ggf. thematisieren beruflicher Werte

Leitfrage 1a	
Wir sprechen in diesem Interview ja grob formuliert über berufliche Themen. Können Sie mir deshalb bitte zu Beginn kurz Ihren beruflichen Werdegang schildern?	
Nachfragen	Aufrechterhaltungsfragen
	<ul style="list-style-type: none"> - Können Sie diesen Aspekt noch ein wenig genauer schildern?

1b) Einstiegsfrage berufliche Werte

Inhaltliche Aspekte: Annäherung an die Themen des Interviews, berufliche Werte eruieren

Leitfrage 1b	
Da Sie bereits einige berufliche Erfahrungen sammeln konnten möchte ich gerne wissen: Was macht für Sie eine gute Arbeitsstelle aus?	
Nachfragen	Aufrechterhaltungsfragen
<ul style="list-style-type: none"> - Auf was achten Sie besonders bei einer zukünftigen Arbeitsstelle? 	Falls die Person Mühe hat, die Frage zu beantworten: <ul style="list-style-type: none"> - Stellen Sie sich vor, ein Freund von Ihnen müsste die Frage beantworten, was für Sie bei der Arbeit schon immer wichtig war. Was würde dieser Freund sagen? - Können Sie das noch ein wenig genauer schildern? - Wie meinen Sie das genau?

2a) Verständnis Identität

Inhaltliche Aspekte: Erkenntnisse darüber, ob Identität als wandelbar erlebt wird (Voraussetzung für Identity Play)

Leitfrage 2a	
Nun kommen wir zu einem ein wenig abstrakteren Thema. Vertiefend geht es im Interview ja um berufliche Identität. Ich möchte gerne näher auf den Begriff „Identität“ eingehen. Dazu habe ich zwei Aussagen vorbereitet. Welche Aussage empfinden Sie eher als passend? (Chat oder Karten)	
Karte 1: „Identität ist für mich das, was ich bin.“ Karte 2: „Identität ist für mich ein permanenter Entwicklungsprozess.“	
Nachfragen	Aufrechterhaltungsfragen
<ul style="list-style-type: none"> - Stellen Sie sich vor, Sie müssten einer dritten Person erklären, warum Sie diese Aussage als passender empfinden. Wie würden Sie argumentieren? - Für welche Aussage hätten Sie sich früher, als Sie noch in Ihrem alten Beruf gearbeitet haben, entschieden? - Falls andere Aussage: Wie können Sie diese unterschiedliche Wahl erklären? 	<ul style="list-style-type: none"> - Gibt es für Sie eine eigene Formulierung, welche für Sie den Begriff Identität besser trifft? - Können Sie das noch genauer beschreiben? - Wie meinen Sie das denn genau? - Gibt es etwas, das aus Ihrer Sicht wichtig ist und noch nicht besprochen wurde?

2b) Verständnis berufliche Identität

Inhaltliche Aspekte: Definieren des Begriffes berufliche Identität; dasselbe Verständnis schaffen als Grundlage für weitere Fragen

Leitfrage 2b	
<p>Identität ist ja ein sehr weitläufiger Begriff, der gar nicht so leicht fassbar ist. Nun möchte ich den Begriff ein wenig enger fassen und die berufliche Identität betrachten. Was könnte Ihrer Meinung nach der Begriff berufliche Identität bedeuten? Es gibt kein richtig und falsch, wir interessieren uns für Ihre Ansicht. Teilen Sie einfach mit, was Sie darunter verstehen.</p>	
Nachfragen	Aufrechterhaltungsfragen
<ul style="list-style-type: none"> - Nun habe ich eine Vorstellung, wie Sie den Begriff berufliche Identität verstehen. Es ist wichtig, dass wir dasselbe Verständnis bezüglich dem Begriff berufliche Identität haben. Deshalb möchte ich Ihnen die Definition innerhalb der Masterarbeit mitteilen. So sprechen wir vom Gleichen. 	<p>Sollte jemand Schwierigkeiten haben, diese Frage zu beantworten:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Welche Wörter fallen Ihnen ein, wenn Sie das Wort Identität hören? - Welche Gedanken haben Sie, wenn Sie das Wort Identität hören? - Mit was könnte der Begriff Identität zu tun haben?
<p>Definition: Berufliche Identität wird unterschiedlich definiert. Die Umschreibung, welche wir für die Masterarbeit verwenden sagt aus, dass sich berufliche Identität über die Zeit aus den Rollen entwickelt, welche man im beruflichen Kontext einnimmt. Auch aus den Erfahrungen, die man macht und den Feedbacks, die man erhält. Im Endeffekt ist die berufliche Identität nichts anderes als eine Selbst-Definition. Sie enthält jene Charakteristiken oder Eigenschaften, die man sich durch die Erfahrungen und Feedbacks selbst zuschreibt.</p> <p>Beispiel: Eine Lehrperson arbeitet seit 10 Jahren im Gymnasium. Sie würde sich selbst als gute Pädagogin mit ausgeprägter Kreativität und hohem Engagement beschreiben. Ausserdem setzt sie sich gerne mit den Interessen der Jugendlichen auseinander und unterstützt diese auf dem Weg zur Selbstständigkeit. Es fällt ihr allerdings schwer, sich bei weniger angenehmen Themen abzugrenzen. Diese Selbstbeschreibung zeigt, wie sie sich selbst wahrnimmt und bildet ihre subjektiv empfundene berufliche Identität.</p>	

3a) Berufliche Identität im alten Beruf

Inhaltliche Aspekte: Erfragen der beruflichen Identität im früheren Beruf; das „Spiel“ mit beruflichen Alternativen im früheren Beruf

Leitfrage 3a	
<p>Nun würde ich Sie bitten, mir mitzuteilen, welche Eigenschaften Sie in Ihrem früheren Beruf charakterisiert haben? Was hat Sie ausgemacht?</p>	
Nachfragen	Aufrechterhaltungsfragen
	<ul style="list-style-type: none"> - Mit welchen drei Eigenschaften könnten Sie sich in Ihrer alten beruflichen Tätigkeit beschreiben, so dass Sie klar sagen können „Das war ich in meinem früheren Beruf“? - Als [Berufsbezeichnung letzter Beruf] benötigt es ja gewisse Fähigkeiten. Was muss denn ein [Berufsbezeichnung letzter Beruf] mitbringen?

	<ul style="list-style-type: none"> - Was fällt Ihnen noch ein? - Können Sie das noch genauer beschreiben? - Wie meinen Sie das denn genau? <p>Wenn es jemand schwerfällt, sich zurückzusetzen:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Vielleicht hilft es Ihnen, sich an eine schwierige Alltagssituation zu erinnern, die Sie in Ihrem früheren Beruf erlebt haben. Was war das für eine Situation? Wie haben Sie gehandelt? Welche Eigenschaften haben es Ihnen ermöglicht, diese zu meistern? - Sie müssen das, was Sie ausgemacht hat, nicht zwingend auf den letzten Beruf beziehen. Fällt es Ihnen leichter, wenn Sie auch frühere Stellen miteinbeziehen?
--	---

3b) Unternehmensbindung bei vorheriger Stelle

Inhaltliche Aspekte: Starke Bindung zur früheren beruflichen Stelle bzw. berufliche Identität als Grundlage für den Verlust sowie eine nötige Neuschaffung/Veränderung der beruflichen Identität

Leitfrage 3b	
<p>Auf einer Skala von 0 bis 10: Wie würden Sie Ihre Bindung zu Ihrer früheren Funktion bzw. Rolle im Unternehmen, einschätzen? Umgangssprachlich formuliert: Wie „verwurzelt“ haben Sie sich innerhalb Ihrer Funktion und Rolle im Unternehmen gefühlt? 0 bedeutet: gar nicht, 10 bedeutet: enorm.</p>	
Nachfragen	Aufrechterhaltungsfragen
<ul style="list-style-type: none"> - Inwiefern haben Sie in Ihrer alten Arbeit gerne oder weniger gerne Energie für die Firma aufgebracht? 	<p>Aufgreifen der genannten Werte bei den Einführungsfragen (ausgehend davon, dass eine gute Bindung eher besteht, wenn wichtige Werte gelebt werden können): z.B.:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Haben Sie sich in Ihrer Position im Unternehmen wohlfühlt? - Wurden Sie und Ihre Arbeit wertgeschätzt? - Wurden Ihre Bedürfnisse ernst genommen? - Konnten Sie Ihre Stärken ausleben? usw.

3c) Berufliche Alternativen im letzten Beruf

Inhaltliche Aspekte: Berufliche Identität in der letzten beruflichen Tätigkeit mit dem Ziel, anhand der konkret erlebten Situationen einen Zugang zum Thema Identität zu finden; das „Spiel“ mit beruflichen Alternativen im früheren Beruf; Situationen, in welchen über berufliche Alternativen nachgedacht wurden; Bewertung möglicher beruflicher Alternativen

Leitfrage 3c	
Inwiefern haben Sie in Ihrer letzten beruflichen Tätigkeit über berufliche Alternativen nachgedacht?	
Nachfragen	Aufrechterhaltungsfragen
<p>Wenn nein</p> <ul style="list-style-type: none"> - Können Sie kurz in Worte fassen, warum Sie nicht über berufliche Alternativen nachgedacht haben? <p>Wenn ja</p> <ul style="list-style-type: none"> - In welchen Situationen haben Sie über berufliche Alternativen nachgedacht? - Was waren dies für berufliche Alternativen? (Stellenwechsel, Jobangebot, Ausbildung usw.) - Wie haben Sie sich mit beruflichen Alternativen auseinandergesetzt? (Bsp.: gedanklich, Jobinserate gelesen, Netzwerk aktiviert, Arbeitsproben gemacht, Rollenspiele, Kurse besucht usw.) <p>Wenn gedanklich</p> <ul style="list-style-type: none"> - Beschreiben Sie bitte diese Vorstellung bzgl. beruflicher Alternativen. - Wie war(en) diese Vorstellung(en) für Sie? <p>Wenn aktiv</p> <ul style="list-style-type: none"> - Beschreiben Sie Ihre Aktivitäten bzgl. beruflicher Alternativen bitte genauer. - Wie war das für Sie? 	<p>Auf CV/Werdegang eingehen:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Was hat es ausgemacht, dass Sie sich in Ihrer Laufbahn für einen Jobwechsel entschieden haben? - Bei Kündigung durch AG: Was hat ausgemacht, dass Sie sich danach für Job XY entschieden haben und nicht für einen anderen Job? - Was fällt Ihnen noch ein? - Können Sie das noch genauer beschreiben? - Wie meinen Sie das genau?

4) Erleben von Arbeitslosigkeit, Dauer der Arbeitssuche (erste inhaltliche Frage, Skizze)

Inhaltliche Aspekte: Überleitung zum Thema Arbeitslosigkeit; Fragen zum Erleben der Arbeitslosigkeit; Darstellung des Verlaufs der eigenen Empfindung dieser Phase; Sichtbarmachen von Höhen und Tiefen; externe Ressourcen während der Arbeitslosigkeit

Leitfrage 4
<p>Sie befinden sich im Moment ja in einer beruflichen Veränderungsphase. Deshalb möchte ich von Ihnen gerne erfahren, wie Sie diese erleben. Ich habe dazu einen Zeitstrahl vorbereitet, auf welchem Sie Ihr Erleben seit Ihres Stellenverlusts einzeichnen können.</p> <p>Nun werde ich Ihnen das Vorgehen erklären:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Auf der X-Achse ist der Startpunkt, der Beginn der Arbeitslosigkeitsphase. Bitte tragen Sie diesen Zeitpunkt (Beginn der Arbeitslosigkeit) ganz links auf dem Zeitstrahl ein. Rechts unten auf der X-Achse befindet sich der heutige Tag des

Interviews.	
<ul style="list-style-type: none"> • Auf der Y-Achse wird auf einer Skala von 0-10 Ihr Erleben dargestellt. 0 bedeutet „Es geht Ihnen gar nicht gut“, 10 bedeutet „Es geht Ihnen blendend“. • Bitte zeichnen Sie Ihr Erleben bezogen auf die Zeit der Arbeitslosigkeit. Zeichnen Sie die Linie möglichst spontan. [CAI-World: Hinweis, dass die Grafik im Nachhinein noch in ein anderes Dokument übertragen wird, dass diese also nicht „schön“ werden muss]. • Entscheiden Sie, ob Sie Phasen definieren können und zeichnen Sie diese ein. • [Skizzieren oder notieren Sie, welches Symbol, was für ein Bild oder welche Schlagzeile Ihnen zu den einzelnen Stationen oder Phasen in den Sinn kommt.] • Können Sie pro Phase oder Station... <ul style="list-style-type: none"> • Eigenschaften oder Kompetenzen nennen, welche Ihnen weitergeholfen haben bzw. Sie entwickeln konnten. • Ressourcen nennen, welche Sie nutzen konnten (ausserhalb der eigenen Person, z.B. soziale Kontakte, Beziehungen, Familie, Netzwerke, Mentoren, finanzielle und zeitliche Ressourcen). 	
Nachfragen	Aufrechterhaltungsfragen
<p>Eingehen auf Phasen:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Wie lange schätzen Sie in etwa die Dauer der Phasen, die auf Ihrer Skizze erkennbar sind? <p>Eingehen auf Peaks:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Diese Ausprägung in Ihrer Darstellung fällt besonders auf. Was hat diese zu bedeuten? - Ist etwas vorgefallen, dass es zu dieser Verbesserung/diesem Einbruch gekommen ist? <p>Eingehen auf Hitting Rock Bottom:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Menschen reagieren sehr unterschiedlich auf die Nachricht der Kündigung. - Wie haben Sie es empfunden? - Wie sind Sie damit umgegangen? - Was waren Ihre Gedanken dazu? 	<ul style="list-style-type: none"> - Können Sie das noch genauer beschreiben? - Wie meinen Sie das denn genau?

5) Identity Play während der Arbeitslosigkeit

Inhaltliche Aspekte: Erfragen der beruflichen Identität während der Arbeitslosigkeit; Beibehalten oder Neudefinieren der beruflichen Rolle; Gründe für oder gegen das Anwenden von Identity Play; das „Spiel“ mit beruflichen Alternativen während der Arbeitslosigkeit; Bewertung möglicher beruflicher Alternativen; Vergleich ziehen: Haben Teilnehmende Identity Play während der letzten Arbeit gemacht (Frage 3c) und in der Phase der Arbeitslosigkeit auch oder nicht mehr?; Erleben der Auseinandersetzung mit Alternativen; Situationen, in welchen Identity Play stattfindet/stattfinden kann

Leitfrage 5

Nun werden wir uns auf dem Zeitstrahl mit der **aktuellen Phase der beruflichen Veränderung** auseinandersetzen. Wenn Sie an eine von Ihnen erwünschte zukünftige Stelle denken: Wollen Sie wieder eine ähnliche Stelle wie in Ihrer letzten Tätigkeit oder wollen Sie sich umorientieren?

Nachfragen	Aufrechterhaltungsfragen
<p><u>Ähnliche</u> Funktion/Rolle</p> <ul style="list-style-type: none"> - Schildern Sie bitte genauer, warum Sie eine ähnliche Funktion/Rolle einnehmen möchten. - Wenn Sie sich Ihren Zeitstrahl anschauen: War dieser Wunsch nach einer ähnlichen Tätigkeit während der Phase der Arbeitssuche dauerhaft vorhanden? <p>➔ Wenn nein Wann war es nicht so? Wie sind Sie mit dem Wunsch nach etwas Anderem umgegangen? Setzen Sie sich damit auseinander und wenn ja, wie?</p> <p>➔ Wenn ja Gibt es andere Tätigkeitsfelder, die Sie auch interessieren würden? Wie gehen Sie mit diesem Interesse um? Müssen Sie dieses eben beschriebene Interesse verwerfen, weil Sie sich für eine ähnliche Funktion entscheiden? Wenn ja: Inwiefern beschäftigt Sie das?</p> <p><u>Andere</u> Funktion/Rolle</p> <ul style="list-style-type: none"> - Schildern Sie bitte genauer, was Sie in Ihrer Funktion/Rolle, die Sie vorher gelebt haben, verändern wollen? - Was motiviert Sie, das zu verändern? - Haben Sie berufliche Alternativen, die Sie ins Auge gefasst haben, bereits wieder verworfen? - Warum wurden diese verworfen? - Beschreiben Sie bitte, wie es Ihnen emotional dabei geht, wenn Sie sich in der Phase der Arbeitssuche mit neuen Möglichkeiten auseinandersetzen? <p>Zeitstrahl</p> <ul style="list-style-type: none"> - Zeigen Sie doch bitte am Zeitstrahl, wann Sie sich im Verlauf circa mit beruflichen Alternativen auseinandergesetzt haben. - Wie setzen Sie sich in der Phase der Arbeitslosigkeit mit beruflichen Alternativen ausei- 	<p>Hinweise für Formen der Auseinandersetzung mit beruflichen Alternativen:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Gedanklich - Arbeitsproben - Jobinserate lesen - Netzwerke aktivieren - Rollenspiele - sich neuen Gruppen anschliessen - externe Orte aufsuchen - Erlebnisse - Szenarien - Kurse/Abendkurse - Wochenendprojekte

<p>ander?</p> <p>Wenn gedanklich:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Beschreiben Sie bitte diese Vorstellung bzgl. beruflicher Alternativen. Wie war(en) diese Vorstellung(en) für Sie? <p>Wenn aktiv:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Beschreiben Sie Ihre Aktivitäten bzgl. beruflicher Alternativen bitte genauer. - Wie war das für Sie? - Welche Aktivitäten würden Sie gerne noch ausprobieren? - Welche Aktivitäten könnten Ihnen bei einer möglichen Umorientierung helfen? - Gibt es berufliche Alternativen, die aktuell einen besonderen Reiz auf Sie ausüben im Vergleich zu anderen Möglichkeiten? Wenn ja: was ist es, was Ihnen besonders daran gefällt? - Inwiefern denken Sie kann die Auseinandersetzung mit anderen beruflichen Alternativen den persönlichen Umgang mit der Phase der Arbeitssuche beeinflussen? 	
--	--

**6a) Externe Umstände
(wenn: Erwähnung beruflicher Alternativen)**

Inhaltliche Aspekte: Externe Umstände und Settings, welche den Wunsch/das Ausleben von Identity Play begünstigen/ erschweren

Leitfrage 6a	
<p>Es ist sehr spannend, dass Sie sich mit beruflichen Alternativen auseinandersetzen. Was hat Ihnen den Anstoss dazu geben, etwas Neues auszuprobieren? (evtl. Hinweis Zeitstrahl)</p>	
Nachfragen	Aufrechterhaltungsfragen
<ul style="list-style-type: none"> - Können Sie die Situation kurz schildern? - Ist es Ihnen leicht gefallen, sich darauf einzulassen etwas Neues auszuprobieren? - Wer hat Sie in der Phase der Umorientierung innerhalb der Familie unterstützt? Wie wurden Sie unterstützt? - Wer hat Sie in der Phase der Umorientierung ausserhalb der Familie unterstützt? Wie wurden Sie unterstützt? - Wann und wo setzen Sie sich mit der Neu-/Umorientierung auseinander? Gibt es einen inspirierenden Ort dazu? - Bietet Netzwerk Kadertraining GmbH einen Nährboden, um sich mit der eigenen berufli- 	<ul style="list-style-type: none"> - Bsp.: Anstoss durch PartnerIn, Resultate aus BIP, BeraterIn (Rollenspiele, Recherche), Netzwerk (Arbeitsprobe in anderer Firma) - Gab es einen gewissen Moment/Anlass, der dazu geführt hat Neues ausprobieren zu wollen? - Was fällt Ihnen noch ein? - Können Sie das noch genauer beschreiben? - Wie meinen Sie das denn

<p>chen Identität auseinanderzusetzen? Inwiefern wird diese Auseinandersetzung in der AMM bzw. im Job Hunting gefördert?</p> <ul style="list-style-type: none"> - Fühlen Sie sich in der AMM genug wohl, um sich auf die Auseinandersetzung von Alternativen einzulassen? - Wenn nein: Was bräuchten Sie dazu? (Sicherheit: Wurde eine Beziehung aufgebaut? Wurde ein sicherer Raum geschaffen?) - Wird im Job Hunting das Ausprobieren von neuen Möglichkeiten gefördert? Wenn ja: Können Sie näher darauf eingehen, wie das geschieht? Wie empfanden Sie diese/s Angebot/e? - Welche Angebote wünschen Sie sich zusätzlich? 	genau?
---	--------

**6b) Externe Umstände
(wenn: keine Erwähnung beruflicher Alternativen)**

Inhaltliche Aspekte: Atmosphäre, welche Identity Play fördern würde; Angebot zur Auseinandersetzung mit dem Thema berufliche Identität

<i>Leitfrage 6b</i>	
Wir haben jetzt schon sehr viel darüber gesprochen, inwiefern Sie Ihre berufliche Identität beibehalten oder verändern wollen. Inwiefern bieten Ihnen die Angebote bei Netzwerk Kadertraining GmbH die Möglichkeit, sich mit Ihrer beruflichen Identität auseinanderzusetzen?	
Nachfragen	Aufrechterhaltungsfragen
<ul style="list-style-type: none"> - Fühlen Sie sich in der AMM genug wohl, um sich dem Thema zu öffnen? (Sicherheit: Wurde eine Beziehung aufgebaut? Wurde ein sicherer Raum geschaffen?) - Werden im Job Hunting mögliche berufliche Alternativen angesprochen bzw. in Erwägung gezogen? - Wenn ja: Können Sie näher darauf eingehen, wie das geschieht? Wie empfanden Sie diese Angebote? 	

7) Zusatzfrage (wenn Zwischenverdienste)

Inhaltliche Aspekte: Zwischenverdienst als Möglichkeit, Identity Play auszuleben?

*Zusatzfrage Zwischenverdienst
Fand der Zwischenverdienst in der gleichen Branche statt, in der Sie auch in Ihrer vorherigen Tätigkeit ausgeübt haben?

Nachfragen	Aufrechterhaltungsfragen
<ul style="list-style-type: none"> - In welchem Zeitraum fand der Zwischenverdienst statt? (einzeichnen im Zeitverlauf) - Was waren die Gründe für einen Zwischenverdienst? (Bsp. Berufliche Alternative, Finanzen, interessantes Angebot) - Wie sind Sie zu diesem Zwischenverdienst gekommen? - Wie wurde das Thema „Zwischenverdienst“ im Job Hunting thematisiert? 	<ul style="list-style-type: none"> - Können Sie Ihren Zwischenverdienst ein wenig genauer beschreiben?

8) Schlussfrage

Inhaltliche Aspekte: Profit aus Arbeitslosigkeit; Positive Betrachtung

Schlussfrage	
Die Phase der Arbeitslosigkeit geht mir sehr vielen Herausforderungen einher. Gibt es in dieser Phase positive Aspekte, die Sie mitnehmen können?	
Nachfragen	Aufrechterhaltungsfragen
<ul style="list-style-type: none"> - Was würde Ihnen helfen (noch) mehr aus dieser Phase mitzunehmen? 	<ul style="list-style-type: none"> - Können Sie dies bitte genauer schildern?

Herzlichen Dank für Ihre Teilnahme am Interview.

Gesprächsleitfaden für die qualitativen, halbstrukturierten Interviews mit Personen, die bereits wieder berufstätig sind (Gruppe Im JOB)

Einstiegsinformationen/Begrüßung

- Herzlichen Dank, dass Sie sich heute Zeit genommen haben.
- Wir legen grossen Wert darauf, Ihre Ansichten zu erfahren und deshalb ist es uns wichtig darauf hinzuweisen, dass es keine richtigen und falschen Antworten gibt. Ich werde Ihnen unterschiedliche Fragen stellen und bitte Sie, mir alles zu erzählen, was für Sie relevant ist.
- Wir werden das Gespräch in Standardsprache/Hochdeutsch führen.
- Für die spätere Auswertung werde ich das Gespräch auf Tonband aufnehmen. Dadurch kann ich Ihnen besser folgen, weil ich nicht mitschreiben muss.
- Natürlich ist die Anonymität jederzeit gewährleistet. Sollten Sie irgendwelche Namen nennen, werden diese im Anschluss anonymisiert.
- [Nur online: Das Online-Portal, welches wir gerade nutzen, gehört zu den sichersten, die es am Markt gibt.]
- [Falls Einverständniserklärung noch nicht per E-Mail erhalten: Um mit dem Interview starten zu können benötigen wir, wie telefonisch bereits erwähnt, eine unterschriebene Einverständniserklärung von Ihnen. Ich bitte Sie, die Einverständniserklärung durchzulesen und zu unterschreiben.]
- Sind von Ihrer Seite noch irgendwelche Fragen? Ansonsten würde ich einfach mit dem Interview beginnen.

1a) Einstiegsfrage beruflicher Werdegang

Inhaltliche Aspekte: Einen angenehmen, ressourcenorientierten Einstieg gestalten; Annäherung an das Thema des Interviews; ggf. thematisieren beruflicher Werte

Leitfrage 1a	
Wir sprechen in diesem Interview ja grob formuliert über berufliche Themen. Können Sie mir deshalb zu Beginn kurz Ihren beruflichen Werdegang schildern?	
Nachfragen	Aufrechterhaltungsfragen
	<ul style="list-style-type: none"> - Können Sie diesen Aspekt noch ein wenig genauer schildern?

1b) Einstiegsfrage berufliche Werte

Inhaltliche Aspekte: Annäherung an die Themen des Interviews, berufliche Werte eruieren

Leitfrage 1b	
Da Sie bereits einige berufliche Erfahrungen sammeln konnten möchte ich gerne wissen: Was macht für Sie eine gute Arbeitsstelle aus?	
Nachfragen	Aufrechterhaltungsfragen
<ul style="list-style-type: none"> - Auf was achten Sie besonders bei einer Arbeitsstelle? 	Falls die Person Mühe hat, die Frage zu beantworten: <ul style="list-style-type: none"> - Stellen Sie sich vor, ein Freund von Ihnen müsste die Frage beantworten, was für Sie bei der Arbeit schon immer wichtig war. Was würde dieser Freund sagen? - Können Sie das noch ein wenig genauer schildern? - Wie meinen Sie das genau?

2a) Verständnis Identität

Inhaltliche Aspekte: Erkenntnisse darüber, ob Identität als wandelbar erlebt wird (Voraussetzung für Identity Play)

Leitfrage 2a	
Nun kommen wir zu einem ein wenig abstrakteren Thema. Vertiefend geht es im Interview ja um berufliche Identität. Ich möchte gerne näher auf den Begriff „Identität“ eingehen. Dazu habe ich zwei Aussagen vorbereitet. Welche Aussage empfinden Sie eher als passend? (Chat oder Karten)	
Karte 1: „Identität ist für mich das, was ich bin.“ Karte 2: „Identität ist für mich ein permanenter Entwicklungsprozess.“	
Nachfragen	Aufrechterhaltungsfragen
<ul style="list-style-type: none"> - Stellen Sie sich vor, Sie müssten einer dritten Person erklären, warum Sie diese Aussage als passender empfinden. Wie würden Sie argumentieren? 	<ul style="list-style-type: none"> - Gibt es für Sie eine eigene Formulierung, welche für Sie den Begriff Identität besser trifft? - Können Sie das noch genauer beschreiben? - Wie meinen Sie das denn genau? - Gibt es etwas, das aus Ihrer Sicht wichtig ist und noch nicht besprochen wurde?

2b) Verständnis berufliche Identität

Inhaltliche Aspekte: Definieren des Begriffes berufliche Identität; dasselbe Verständnis schaffen als Grundlage für weitere Fragen

Leitfrage 2b	
<p>Identität ist ja ein sehr weitläufiger Begriff, der gar nicht so leicht fassbar ist. Nun möchte ich den Begriff ein wenig enger fassen und die berufliche Identität betrachten. Was könnte Ihrer Meinung nach der Begriff berufliche Identität bedeuten? Es gibt kein richtig und falsch, ich interessiere mich für Ihre Ansicht. Teilen Sie einfach mit, was Sie darunter verstehen.</p>	
Nachfragen	Aufrechterhaltungsfragen
<ul style="list-style-type: none"> - Nun habe ich eine Vorstellung, wie Sie den Begriff berufliche Identität verstehen. Es ist wichtig, dass wir dasselbe Verständnis bezüglich dem Begriff berufliche Identität haben. Deshalb möchte ich Ihnen die Definition innerhalb der Masterarbeit mitteilen. So sprechen wir vom Gleichen. 	<p>Sollte jemand Schwierigkeiten haben, diese Frage zu beantworten:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Welche Wörter fallen Ihnen ein, wenn Sie das Wort Identität hören? - Welche Gedanken haben Sie, wenn Sie das Wort Identität hören? - Mit was könnte der Begriff Identität zu tun haben?
<p>Definition: Berufliche Identität wird unterschiedlich definiert. Die Umschreibung, welche wir für die Masterarbeit verwenden sagt aus, dass sich berufliche Identität über die Zeit aus den Rollen entwickelt, die man in einer Organisation einnimmt. Auch aus den Erfahrungen, die man macht und die Feedbacks, die man erhält. Im Endeffekt ist die berufliche Identität nichts anderes als eine Selbst-Definition. Sie enthält jene Charakteristiken oder Eigenschaften, die man sich durch die Erfahrungen und Feedbacks selbst zuschreibt.</p> <p>Beispiel: Eine Lehrperson arbeitet seit 10 Jahren im Gymnasium. Sie würde sich selbst als gute Pädagogin mit ausgeprägter Kreativität und hohem Engagement beschreiben. Ausserdem setzt sie sich gerne mit den Interessen der Jugendlichen auseinander und unterstützt diese auf dem Weg zur Selbstständigkeit. Es fällt ihr allerdings schwer, sich bei weniger angenehmen Themen abzugrenzen. Diese Selbstbeschreibung zeigt, wie sie sich selbst wahrnimmt und bildet ihre subjektiv empfundene berufliche Identität.</p>	

3) Berufliche Identität im Beruf

Inhaltliche Aspekte: Erfragen der beruflichen Identität im jetzigen Beruf; das „Spiel“ mit beruflichen Alternativen im jetzigen Beruf

Leitfrage 3	
<p>Nun würde ich Sie bitten, mir mitzuteilen, welche Eigenschaftenn Sie in Ihrem Beruf charakterisieren? Was macht Sie aus?</p>	
Nachfragen	Aufrechterhaltungsfragen
	<ul style="list-style-type: none"> - Mit welchen drei Eigenschaften könnten Sie sich in Ihrer beruflichen Tätigkeit beschreiben, so dass Sie klar sagen können „Das bin ich in meinem Beruf“? - Als [Berufsbezeichnung letzter Beruf] benötigt es ja gewisse Fähigkeiten. Was muss denn ein [Berufsbezeichnung letzter Beruf] mitbringen?

	<ul style="list-style-type: none"> - Was fällt Ihnen noch ein? - Können Sie das noch genauer beschreiben? - Wie meinen Sie das denn genau? <p>Wenn es jemand schwer fällt, sich zurückzusetzen:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Vielleicht hilft es Ihnen, sich an eine schwierige Alltagssituation zu erinnern, die Sie in Ihrem Beruf erlebt haben. Was war das für eine Situation? Wie haben Sie gehandelt? Welche Eigenschaften haben es Ihnen ermöglicht, diese zu meistern?
--	--

4) Erleben von Arbeitslosigkeit, Dauer der Arbeitssuche (erste inhaltliche Frage, Skizze)

Inhaltliche Aspekte: Überleitung zum Thema Arbeitslosigkeit; Fragen zum Erleben der Arbeitslosigkeit; Darstellung des Verlaufs der eigenen Empfindung dieser Phase; Sichtbarmachen von Höhen und Tiefen; externe Ressourcen während der Arbeitslosigkeit

Leitfrage 4

Ich möchte gerne von Ihnen erfahren, wie Sie Ihre Zeit der Arbeitssuche empfunden haben. Ich habe dazu einen Zeitstrahl vorbereitet, auf welchem Sie Ihr Erleben nach Ihrem damaligen Stellenverlust einzeichnen können.

Nun werde ich Ihnen das Vorgehen erklären:

- Auf der X-Achse ist der Startpunkt, der Beginn der Arbeitslosigkeitsphase. Bitte tragen Sie diesen Zeitpunkt (Beginn der Arbeitslosigkeit) ganz links auf dem Zeitstrahl ein. Rechts unten auf der X-Achse befindet sich der Tag, an dem Sie Ihre neue Stelle angetreten haben.
- Auf der Y-Achse wird auf einer Skala von 0-10 Ihr Erleben dargestellt. 0 bedeutet „Es geht Ihnen gar nicht gut“, 10 bedeutet „Es geht Ihnen blendend“.
- Bitte zeichnen Sie Ihr Erleben bezogen auf die Zeit der Arbeitslosigkeit. Zeichnen Sie die Linie möglichst spontan.
[CAI-World: Hinweis, dass die Grafik im Nachhinein noch in ein anderes Dokument übertragen wird, dass diese also nicht „schön“ werden muss].
- Entscheiden Sie, ob Sie Phasen definieren können und zeichnen Sie diese ein.
- [Skizzieren oder notieren Sie, welches Symbol, was für ein Bild oder welche Schlagzeile Ihnen zu den einzelnen Stationen oder Phasen in den Sinn kommt.]
- Können Sie pro Phase oder Station...
 - Eigenschaften oder Kompetenzen nennen, welche Ihnen weitergeholfen haben bzw. Sie entwickeln konnten.
 - Ressourcen nennen, welche Sie nutzen konnten (ausserhalb der eigenen Person, z.B. soziale Kontakte, Beziehungen, Familie, Netzwerke, Mentoren, finanzielle und zeitliche Ressourcen).

Nachfragen	Aufrechterhaltungsfragen
<p>Eingehen auf Phasen:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Wie lange schätzen Sie in etwa die Dauer der Phasen, die auf Ihrer Skizze erkennbar sind? <p>Eingehen auf Peaks:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Diese Ausprägung in Ihrer Darstellung fällt besonders auf. Was hat diese zu bedeuten? - Ist etwas vorgefallen, dass es zu dieser Verbesserung/diesem Einbruch gekommen ist? <p>Eingehen auf Hitting Rock Bottom:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Menschen reagieren sehr unterschiedlich auf die Nachricht der Kündigung. <ul style="list-style-type: none"> - Wie haben Sie es empfunden? - Wie sind Sie damit umgegangen? - Was waren Ihre Gedanken dazu? - Auf einer Skala von 0 bis 10: Wie würden Sie Ihre Bindung zu Ihrer früheren Funktion bzw. Rolle im Unternehmen, einschätzen? Umgangssprachlich formuliert: Wie „verwurzelt“ haben Sie sich innerhalb Ihrer Funktion und Rolle im Unternehmen gefühlt? 0 bedeutet: gar nicht, 10 bedeutet: enorm. 	<ul style="list-style-type: none"> - Können Sie das noch genauer beschreiben? - Wie meinen Sie das denn genau?

5a) Identity Play während der Arbeitslosigkeit

Inhaltliche Aspekte: Erfragen der beruflichen Identität während der Arbeitslosigkeit; Beibehalten oder Neudefinieren der beruflichen Rolle; Gründe für oder gegen das Anwenden von Identity Play; das „Spiel“ mit beruflichen Alternativen während der Arbeitslosigkeit; Bewertung möglicher beruflicher Alternativen; Erleben der Auseinandersetzung mit beruflichen Alternativen; Situationen, in welchen Identity Play stattfindet/stattfinden kann

Leitfrage 5a	
<p>Wenn Sie an Ihre jetzige Stelle denken: Ist dies eine ähnliche Stelle wie in Ihrer letzten Tätigkeit oder haben Sie sich umorientiert?</p>	
Nachfragen	Aufrechterhaltungsfragen
<p>Ähnliche Funktion/Rolle</p> <ul style="list-style-type: none"> - Schildern Sie bitte genauer, warum Sie eine ähnliche Funktion/Rolle eingenommen haben. - Wenn Sie sich Ihren Zeitstrahl anschauen: War dieser Wunsch nach einer ähnlichen Tätigkeit während der Phase der Arbeitslosigkeit dauerhaft vorhanden? <p>➔ Wenn nein Wann war es nicht so? Wie sind Sie mit dem Wunsch nach etwas</p>	<p>Hinweise für Formen der Auseinandersetzung mit beruflichen Alternativen:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Gedanklich - Arbeitsproben - Jobinserate lesen - Netzwerke aktivieren - Rollenspiele - sich neuen Gruppen an-

<p>Anderem umgegangen? Setzten Sie sich damit auseinander und wenn ja, wie?</p> <p>➔ Wenn ja Gibt es andere Tätigkeitsfelder, die Sie auch interessieren würden? Wie gehen Sie mit diesem Interesse um? Mussten Sie dieses eben beschriebene Interesse verwerfen, weil Sie sich für eine ähnliche Funktion entschieden haben? Wenn ja: Inwiefern beschäftigt Sie das?</p> <p><u>Andere Funktion/Rolle</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - Schildern Sie bitte genauer, was Sie in Ihrer Funktion/Rolle, die Sie vorher gelebt haben, verändert haben? - Was hat Sie motiviert, das zu verändern? - Beschreiben Sie bitte, wie es Ihnen emotional dabei ging, wenn Sie sich in der Phase der Arbeitssuche mit neuen Möglichkeiten auseinandergesetzt haben? <p>Zeitstrahl</p> <ul style="list-style-type: none"> - Zeigen Sie doch bitte am Zeitstrahl, wann Sie sich im Verlauf circa mit beruflichen Alternativen auseinandergesetzt haben. - Wie setzten Sie sich in der Phase der Arbeitslosigkeit mit beruflichen Alternativen auseinander? <p>Wenn gedanklich:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Beschreiben Sie bitte diese Vorstellung bzgl. beruflicher Alternativen. Wie war(en) diese Vorstellung(en) für Sie? <p>Wenn aktiv:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Beschreiben Sie Ihre Aktivitäten bzgl. beruflicher Alternativen bitte genauer. - Wie war das für Sie? - Welche Aktivitäten hätten Sie gerne noch ausprobiert? - Welche Aktivitäten haben Ihnen bei einer möglichen Umorientierung am meisten geholfen? - Inwiefern denken Sie kann die Auseinandersetzung mit anderen beruflichen Alternativen den persönlichen Umgang mit der Arbeitslosigkeit beeinflussen? 	<p>schliessen</p> <ul style="list-style-type: none"> - externe Orte aufsuchen - Erlebnisse - Szenarien - Kurse/Abendkurse - Wochenendprojekte
--	--

5b) Übergang von Identity Play zu Identity Work

Inhaltliche Aspekte: Übergang von Identity Play zu Identity Work; Entscheidungsprozess

Leitfrage 5b	
<p>Nun sind Sie bereits in Ihrer neuen Stelle tätig und wir haben darüber gesprochen, ob diese Stelle Ihrer früheren Tätigkeit ähnlich ist oder ob eine Umorientierung stattgefunden hat. Mich würde interessieren, was Sie dazu bewogen hat, sich für diese Stelle zu entscheiden?</p>	
Nachfragen	Aufrechterhaltungsfragen
<p><u>Ähnliche</u> Funktion/Rolle</p> <ul style="list-style-type: none"> - Wann war für Sie klar, dass Sie wieder eine ähnlich Funktion einnehmen möchten? - Was unterscheidet Ihre heutige Funktion von Ihrer letzten Tätigkeit? Wie empfinden Sie diese Unterschiede? - Gibt es etwas, das Sie in Ihrer jetzigen Tätigkeit vermissen? - Wie stehen Sie heute zu Ihrer Entscheidung? Würden Sie etwas anders machen? <p><u>Andere</u> Funktion/Rolle</p> <ul style="list-style-type: none"> - Wann wurde Ihnen klar, dass Sie eine andere Funktion/ Rolle in Ihrem nächsten Job einnehmen möchten? - Wie kann ich mir diese Entscheidung vorstellen? Wie sind sie dabei vorgegangen? - Wie haben Sie es geschafft, die beruflichen Alternativen in die Realität umzusetzen? - Was war der Reiz dabei? - Was waren Ihre Bedenken? - Was unterscheidet Ihre jetzige Funktion von Ihrer letzten Tätigkeit? - Wie empfinden Sie diese Unterschiede? - Was vermissen Sie in Ihrer jetzigen Tätigkeit? - Wie stehen Sie heute zu dieser Entscheidung? 	<ul style="list-style-type: none"> - Können Sie das ein wenig genauer erklären? - Wie meinen Sie das genau?

6a) Externe Umstände (wenn: Erwähnung beruflicher Alternativen)

Inhaltliche Aspekte: Externe Umstände und Settings, welche den Wunsch/das Ausleben von Identity Play begünstigen/ erschweren

Leitfrage 6a
<p>Es ist sehr spannend, dass Sie sich beruflich umorientiert haben. Was hat Ihnen den Anstoss dazu geben, etwas Neues auszuprobieren? (evtl. Hinweis Zeitstrahl)</p>

Nachfragen	Aufrechterhaltungsfragen
<ul style="list-style-type: none"> - Können Sie die Situation kurz schildern? - Wer hat Sie in der Phase der Umorientierung innerhalb der Familie unterstützt? Wie wurden Sie unterstützt? - Wer hat Sie in der Phase der Umorientierung ausserhalb der Familie unterstützt? Wie wurden Sie unterstützt? - Wann und wo setzten Sie sich gerne mit der Neu-/ Umorientierung auseinander? Gab es einen inspirierenden Ort dazu? - Hat Netzwerk Kadertraining GmbH einen Nährboden geboten, um sich mit der eigenen beruflichen Identität auseinanderzusetzen? Inwiefern wurde diese Auseinandersetzung in der AMM bzw. im Job Hunting gefördert? - Haben Sie sich in der AMM genug wohlfühlt, um sich auf die Auseinandersetzung mit Alternativen einzulassen? - Wenn nein: Was hätten Sie gebraucht? (Sicherheit: Wurde eine Beziehung aufgebaut? Wurde ein sicherer Raum geschaffen?) - Wurde im Job Hunting das Ausprobieren von neuen Möglichkeiten gefördert? Wenn ja: Können Sie näher darauf eingehen, wie das geschehen ist? Wie empfanden Sie diese/s Angebot/e? - Welche Angebote hätten Sie sich (zusätzlich) noch gewünscht? 	<ul style="list-style-type: none"> - Bsp.: Anstoss durch PartnerIn, Resultate aus BIP, BeraterIn (Rollenspiele, Recherche), Netzwerk (Arbeitsprobe in anderer Firma) - Gab es einen gewissen Moment/Anlass, der dazu geführt hat Neues ausprobieren zu wollen? - Was fällt Ihnen noch ein? - Können Sie das noch genauer beschreiben? - Wie meinen Sie das denn genau?

**6b) Externe Umstände
(keine Erwähnung beruflicher Alternativen)**

Inhaltliche Aspekte: Atmosphäre, welche Identity Play fördern würde; Angebot zur Auseinandersetzung mit dem Thema berufliche Identität

Leitfrage 6b	
<p>Wir haben jetzt schon sehr viel darüber gesprochen, inwiefern Sie Ihre berufliche Identität beibehalten oder verändern wollten. Inwiefern boten Ihnen die Angebote bei Netzwerk Kadertraining GmbH die Möglichkeit, sich mit Ihrer beruflichen Identität auseinanderzusetzen?</p>	
Nachfragen	Aufrechterhaltungsfragen
<ul style="list-style-type: none"> - Haben Sie sich in der AMM genug wohlfühlt, um sich dem Thema zu öffnen? (Sicherheit: Wurde eine Beziehung aufgebaut? Wurde ein sicherer Raum geschaffen?) - Wurden im Job Hunting mögliche berufliche Alternativen angesprochen bzw. in Erwä- 	<ul style="list-style-type: none"> - Alternativfrage: Inwiefern boten Ihnen die Angebote bei Netzwerk Kadertraining GmbH die Möglichkeit, sich mit unterschiedlichen Berufen/ beruflichen Alternativen auseinanderzusetzen?

<p>gung gezogen?</p> <ul style="list-style-type: none"> - Wenn ja: Können Sie näher darauf eingehen, wie das geschehen ist? Wie empfanden Sie diese Angebote? 	<ul style="list-style-type: none"> - Was fällt Ihnen noch ein? - Können Sie das noch genauer beschreiben? - Wie meinen Sie das denn genau?
--	---

7) Zusatzfrage (wenn Zwischenverdienste)

Inhaltliche Aspekte: Zwischenverdienst als Möglichkeit, Identity Play auszuleben?

*Zusatzfrage Zwischenverdienst	
Falls Sie einem Zwischenverdienst nachgegangen sind, war dieser in der gleichen Branche wie Ihr letzter Beruf vor der Phase der Arbeitslosigkeit?	
Nachfragen	Aufrechterhaltungsfragen
<ul style="list-style-type: none"> - Was waren die Gründe für einen Zwischenverdienst? (Bsp. Berufliche Alternative, Finanzen, interessantes Angebot) - Wie sind Sie zu diesem Zwischenverdienst gekommen? - Wie wurde das Thema „Zwischenverdienst“ im Job Hunting thematisiert? 	<ul style="list-style-type: none"> - Können Sie Ihren Zwischenverdienst ein wenig genauer beschreiben?

8) Schlussfrage

Inhaltliche Aspekte: Profit aus Arbeitslosigkeit; Positive Betrachtung

Schlussfrage	
Die Phase der Arbeitslosigkeit geht mir sehr vielen Herausforderungen einher. Gab es in dieser Phase positive Aspekte, die Sie mitnehmen konnten?	
Nachfragen	Aufrechterhaltungsfragen
<ul style="list-style-type: none"> - Was hätte Ihnen geholfen noch mehr aus dieser Phase mitzunehmen? 	<ul style="list-style-type: none"> - Können Sie dies bitte genauer schildern.

Herzlichen Dank für Ihre Teilnahme am Interview.

Anhang D: Vorlage Zeitstrahl



Anhang E: Anleitung CAI-World

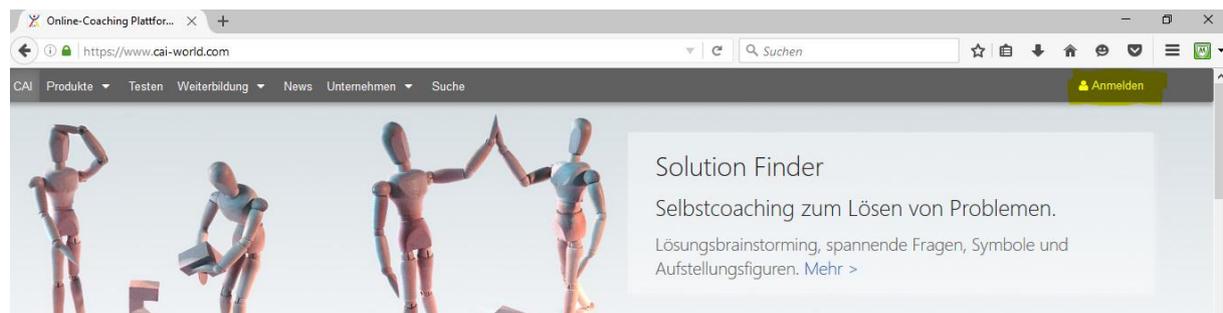
Anleitung Online-Sitzung mit CAI-World

1. Anmeldung

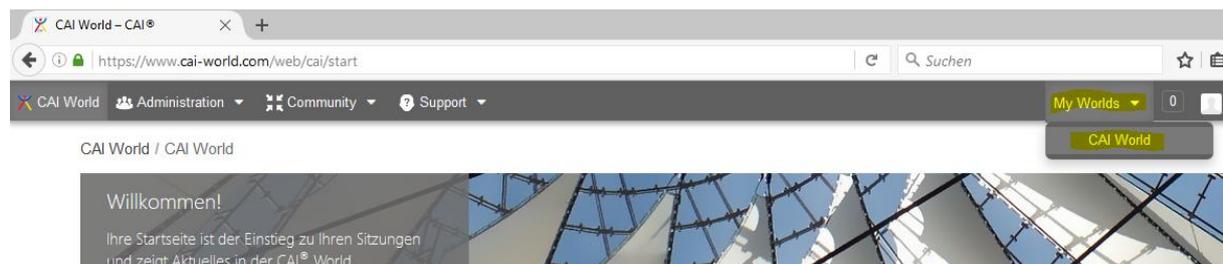
Sie erhalten eine Einladungs-E-Mail, in welcher ein Benutzername (E-Mail Adresse) und ein Kennwort enthalten ist.

Öffnen Sie die Internetseite <http://www.cai-world.com/start>. Melden Sie sich mit den im E-Mail enthaltenen Zugangsdaten an und vergeben Sie ein neues Kennwort. Geben Sie nach der Kennwortänderung eine Sicherheitsfrage und die zugehörige Antwort ein. Diese benötigen Sie, falls Sie Ihr Kennwort vergessen sollten.

Falls Sie die ersten Schritte bereits erledigt haben, können Sie sich unter <http://www.cai-world.com> anmelden, in dem Sie auf „Anmelden“ klicken und Ihre persönlichen Benutzerdaten eingeben.



Wählen Sie danach unter „My Worlds“ die Option „CAI World“ aus.



2. Sitzung starten

Klicken Sie auf der rechten Seite auf „Meine Sitzungen“, damit die Online-Sitzung angezeigt wird.

 Administration

Meine Sitzungen

Zur Homepage >

Wählen Sie die entsprechende Sitzung aus, indem Sie auf „Aktionen“ und „Öffnen“ klicken.

● Aktiv 🔒 Geschlossen

Aktive, bearbeitbare Sitzungen

Sitzung	Gruppe	Zuletzt aktiv	Gesamtzeit	Erzeugt am	Erzeugt von	Aktionen
 Sitzung 08.11.16 09:08	Hasler, Mirjam - 	08.11.16 09:08	0 Minuten	08.		  

Um Ihr Mikrofon zu aktivieren, klicken Sie bitte unter „Kommunikation“ auf das Mikrofon. Bitte achten Sie darauf, dass bei Ihrem Computer der Ton eingeschaltet ist.

Prozess **Kommunikation**

- Audio und Video

Zur Kommunikation mit anderen über das Portal können Sie hier Ihr Mikrofon/Headset und Ihre Videokamera anschalten. Zur Nutzung dieser Funktion wird Firefox oder Chrome als Browser vorausgesetzt:

+E-Mail
+Chat
+Teilnehmende

Wir wünschen viel Spass mit der CAI-World!

Anhang F: Kurz-Fragebogen**Für Interviewteilnehmende in der arbeitsmarktlichen Massnahme**

Geschlecht weiblich männlich

Alter (in Jahren) _____

Familienstand leidig verheiratet getrennt geschieden verwitwet

Kinder ja nein

Falls Sie Kinder haben: wie viele in welchem Alter? _____

Erwerbssituation Ihrer Partnerin/Ihres Partners

voll erwerbst. teil-erwerbst. in Rente arbeits-los sonstiges

Haben Sie in der Phase der Arbeitslosigkeit finanzielle Sorgen? ja nein

Für Interviewteilnehmende im Job

Geschlecht weiblich männlich

Alter (in Jahren) _____

Familienstand leidge verheiratet getrennt geschieden verwitwet

Kinder ja nein

Falls Sie Kinder haben: wie viele in welchem Alter? _____

Erwerbssituation Ihrer Partnerin/Ihres Partners während der Phase der Arbeitslosigkeit?

voll erwerb. teil-erwerb. in Rente arbeitslos sonstiges

Hatten Sie in der Phase der Arbeitslosigkeit finanzielle Sorgen? ja nein

Anhang G: Kategoriensystem

Kategoriensystem April 2017

IP = Identity Play

Bindung zur beruflichen Identität vor Stellenverlust (BI).		
Fragestellung: <ul style="list-style-type: none"> ○ Wie weit kann das Rock Bottom Modell bzw. die Theorie des Identity Play bestätigt und inwiefern ergänzt werden? 		
Subkategorien	Definition	Ankerbeispiele
BI1: Hohe Bindung zur vorherigen Funktion	Hohe Bindung zur Funktion bzw. Rolle im Unternehmen vor Jobverlust (7-10)	<i>„Sehr verwurzelt. Ich hatte eine goldene Zeit. Ich hatte schöne, grosse Projekte.“ (N)</i> <i>„Für mich war das wirklich der Traumjob, der mich immer wieder neu herausgefordert hat.“ (H)</i> <i>„Ich war voll im Prozess der Nachfolgeplanung, dem Aufbau des Talent Managements. Das alles war wirklich so etwas wie mein Baby.“ (S).</i>
BI2: Mittlere Bindung zur vorherigen Funktion	Mittlere Bindung zur Funktion bzw. Rolle im Unternehmen vor Jobverlust (4-6)	<i>„Teilweise habe ich mich wirklich wohlgefühlt. Es gab aber auch Dinge, welche die Freude geschmälert haben. Ich denke, insgesamt wäre das eine Fünf.“ (F)</i> <i>„Ich habe dann nicht so ein grosses Problem gehabt, als es zur Trennung kam. Da ist für mich nicht was Grosses im Leben weggebrochen. Also deswegen Vier.“ (C)</i>
BI3: Schwache Bindung zur vorherigen Funktion	Schwache Bindung zur Funktion bzw. Rolle im Unternehmen vor Jobverlust (1-3)	<i>„Ich konnte meine Aufgabe aufgrund fehlender Ehrlichkeit und Zuverlässigkeit im Unternehmen nicht seriös ausführen. Deshalb schätze ich meine Bindung irgendwo bei eins bis drei ein.“ (D)</i> <i>„Wenn ich die Zeitspanne anschau, kann ich nicht von Verwurzelung sprechen. Ich würde sagen drei.“ (E)</i>
Erleben nach Stellenverlust (ES)		
Fragestellung: <ul style="list-style-type: none"> ○ Wie weit kann das Rock Bottom Modell bzw. die Theorie des Identity Play bestätigt und inwiefern ergänzt werden? 		
ES1: Hitting Rock Bottom	Erleben des Tiefpunktes nach Stellenverlust	<i>„Ich war recht angeschlagen, auch körperlich.“ (J)</i> <i>„Ohne grosse Vorwarnung ist es mir passiert. Und darum war es ein Schock.“ (N)</i> <i>„Viel schlechter kann es einem nicht gehen.“ (G)</i>
ES2: Fehlende Betroffenheit bis emotionale Erleichterung	Kein enorm schlechtes Empfinden oder Gefühl der Erleichterung	<i>„Das war eine Erlösung.“ (K)</i> <i>„Mit dem neuen Chef hat es menschlich nicht funktioniert. Da war ich eigentlich froh.“ (S)</i> <i>„Es war für mich nicht so schlimm wie für meine Arbeitskollegen. Ich hatte ja schon geplant, dass ich dort weggehe.“ (Q)</i>
Identity Play (IP)		
Fragestellungen: <ul style="list-style-type: none"> ○ In welcher Intensität wird Identity Play während der Arbeitslosigkeit ausgelebt? ○ Wie beeinflusst Identity Play den Umgang mit Arbeitslosigkeit? ○ Wie weit kann das Rock Bottom Modell bzw. die Theorie des Identity Play bestätigt und inwiefern ergänzt werden? 		
Subkategorien	Definition	Ankerbeispiele
IPI: Aktive Auseinandersetzung mit beruflichen Alternativen	Aktiv mit beruflichen Alternativen auseinandergesetzt bzw. diese exploriert	<i>„Es war schon immer mein Traum, ein eigenes Café zu haben. Und jetzt konnte ich in genau so einem Café arbeiten. Nun kann ich sagen: War schön, diese Erfahrung gemacht zu haben. Jetzt kann ich diesen Wunsch für mich beerdigen.“ (Q)</i> <i>„Ich mache ja noch den Erwachsenenbildner, gehe jetzt zur Schule. Ist auch ziemlich intensiv, weil ich mich nebenbei auch noch mit dem ganzen Migrationsthema beschäftige“</i>

		<i>möchte. Es würde darum gehen, Sprachunterricht zu geben, Deutschunterricht oder Französisch.“ (F)</i> <i>„Ich bin nautisch auch stark unterwegs. Eine weitere Option ist zum Beispiel Elektronik in Schiffen zu planen und zu realisieren.“ (G)</i>
IP2: Berufliche Alternativen erwähnt	Alternativen zur letzten Arbeitsstelle erwähnt/, aber keine aktive Auseinandersetzung	<i>„Mir kamen auch mal ganz andere Sachen in den Sinn, zum Beispiel die Branche zu wechseln. Ich sage mal, von Telekom in Richtung Medizintechnik zum Beispiel, wo ich denke, das ist alles etwas sinnhafter. Aber ich habe das dann auch oft wieder verworfen, weil das für mich nicht so realistisch ist, insofern, dass ich meine bisherigen erlangten Kenntnisse dort nicht einbringen kann.“ (C)</i> <i>„Jetzt kommt dann bald Plan B zum Zug, wenn ich nichts finde. Tramchauffeur ist absolut nicht mein Favorit, aber ich brauche was. Die Umorientierung, den Gedanken, noch was Anderes zu machen, den habe ich schon.“ (B)</i> <i>„Der einzige Gedanke ist natürlich, dass man sich vielleicht selbstständig macht.“ (O)</i>
IP3: Keine Auseinandersetzung mit beruflichen Alternativen	Auseinandersetzung mit ähnlichen Stellen wie die vorherige, keine Alternativen in Erwägung gezogen	<i>„Ich habe viel Fachwissen, welches ich nicht verschwenden möchte bzw. das ich nutzen möchte. Ich möchte von der Erfahrung der letzten 20 Jahre profitieren und darauf aufbauen.“ (K)</i> <i>„Es ist immer noch in der Buchhaltung. Von dem her ist der Aufgabenbereich vergleichbar.“ (R)</i>
IP4: Spielerischer Aspekt des IP	Spielerische Elemente des IP	<i>„Dazwischen war ich ein bisschen Reisen und habe eben in diesem Café gejobbt. Raus aus dem wirklichen Arbeitsalltag [...] Mit dem Reisen, da ist man mal so ganz weg von allem. Es ist natürlich auch eine verspielte Welt, wenn man so in der Sonne ist und weit weg von allen Problemchen, die man hier hat.“ (Q)</i>
IP5: Hypothesenbildung	Anzahl gebildeter Hypothesen zu alternativen Berufen	<i>„Deshalb ist meine Alternative der Alleingang im technischen Aussendienst.“ (G)</i> <i>„Etwas Anderes [...] wäre dann rein die Dienstleistungsseite, also Unternehmensberatung im Bereich Arbeitssicherheit: Absturzsicherung als ein Riesenthema oder die Gasmesstechnik.“ (G)</i> <i>„Ich bin nautisch auch stark unterwegs. Eine weitere Option ist zum Beispiel Elektronik in Schiffen zu planen und zu realisieren.“ (G)</i>
IP6: Auswirkungen des IP auf den Umgang mit der Arbeitslosigkeit	Auswirkungen von IP auf den Umgang mit der Arbeitslosigkeit	<i>„Ich konnte durch die Auseinandersetzung spezifisch Sachen ausschliessen bzw. spezifisch nach Arbeitgebern oder Stellen suchen, die ich möchte. Unabhängig davon, ob sich jetzt was ergeben würde oder nicht. Das hat mir Sicherheit gegeben.“ (I)</i> <i>„Die Arbeit mit beruflichen Alternativen beschäftigte mich schon mal. Und es liess mich in die Zukunft schauen und nicht einfach nur zurück und mich in meinem Elend, ja, in meinem Elend verharren.“ (F)</i> <i>„Das Denken an berufliche Alternativen hat mir nicht direkt was gegeben. Das war dann eher ernüchternd, weil sie sich nicht so umsetzen lassen. Man fährt dann doch wieder am besten, wenn man das macht, was man bisher gemacht hat.“ (C)</i>
Förderliche Rahmenbedingungen für IP (FRI)		
Fragestellung:		
<ul style="list-style-type: none"> ○ Welche externen Umstände und internen Ressourcen begünstigen während der Arbeitslosigkeit das Ausleben von Identity Play? ○ Welche Rahmenbedingungen können geschaffen werden, um Identity Play und damit gegebenenfalls einen positiveren Umgang mit Arbeitslosigkeit zu erzielen? 		
Subkategorien	Definition	Ankerbeispiele
FRI1: Junges Erwachsenenalter	Alter in Bezug auf das Ausleben von IP; junges Erwachsenenalter = in vorliegender Stichprobe zwischen 30 und 40	<i>„Ich muss alles über den Haufen werfen und nochmal genau herausfinden, wer ich eigentlich bin und wo die Reise hingehen soll“ (I, 30 Jahre)</i> <i>„Ich habe mich dann entschieden zu kündigen, um meinen Traum zu verwirklichen und auf eine längere Südamerikareise zu gehen.“ (H, 34 Jahre)</i>

	Jahren	
FRI2: Familiäre Unabhängigkeit	Unabhängigkeit in Bezug auf familiäre Verpflichtungen; keine schulpflichtigen bzw. minderjährigen Kinder, alleinstehend	„Ich habe zwei erwachsene Kinder. Die brauchen mich jetzt nicht mehr, also bin ich frei. Ich kann jetzt tun und lassen, was ich will. Und das ist sicher ein Zeitpunkt, wo man sich nochmal orientiert und vielleicht nach neuen Wegen sucht. Vorher sind einem die Hände gebunden.“ (F) „Ich bin örtlich zu stark gebunden durch meinen Sohn. Ich bin nicht der Papi, der am Wochenende gerne 2000km fahren möchte, um seinen Sohn in der Nähe zu haben.“ (E)
FRI3: Weibliches Geschlecht	Weiblich oder männlich	Siehe IP1-IP3
FRI4: Erhöhtes Wachstumsbedürfnis	Wachstumsbedürfnis überwiegt im Vergleich zum Sicherheitsbedürfnis	„Ob es mir gelingt ist eine andere Frage. Aber man lernt viel und das ist eigentlich das, was ich will“ (T) „Ich habe mich jetzt schlussendlich auch durch die Arbeitslosigkeit weiterbilden können. Es gab immer wieder Ideen und ich habe viel gemacht in meinem Werdegang.“ (F) „Ein Grund der Kündigung war, dass ich noch mehr neue Herausforderungen, mehr Verantwortung gesucht habe.“ (H)
FRI5: Offenheit	Offenheit bzgl. der eigenen Persönlichkeit und bzgl. beruflicher Alternativen in der Explorationsphase	„Und von dem her hätte ich es, glaube ich, auch schon damals eher als Prozess betitelt und nicht: "Okay, ich bin so und daran ändere ich nichts". Ich bin offen und lasse mich einfach so ein bisschen vom Leben leiten.“ (Q) „Ich habe Bewerbungen vom Büroleiter bis zum Sachbearbeiter rausgelassen.“ (B)
Hinderliche Rahmenbedingungen für IP (HRI)		
Fragestellung:		
○ Welche Bedingungen erschweren den Prozess des Identity Play innerhalb der Arbeitslosigkeit?		
Subkategorien	Definition	Ankerbeispiele
HRI1: Fehlende Qualifikationen	Fehlende Qualifikation (z.B. Ausbildungen, Wissen) als Hindernis zum Ausprobieren von Alternativen / IP	„Viele Firmen haben relativ lange Auswahlverfahren. Das kann über zwei, drei Monate gehen. Als Agoge ist es schwer, irgendwo hineinzukommen. Die möchten ausgebildete Sozialarbeiter. Die Ausbildung würde nochmals drei Jahre dauern. Da muss auch die Finanzierung gewährleistet sein. Ich habe Familie, ich habe Kinder. Das ist immer so ein Abwägen.“ (B) „Die Firmen, die achten darauf, dass man fast zu 100 Prozent dem Anforderungsprofil entspricht. [...] Die Firmen möchten eine Person, die sich hinsetzen und losarbeiten kann. Das heißt, eine Einführungszeit oder Schulung, das kommt eigentlich gar nicht mehr in Frage.“ (R)
HRI2: Zeitlicher Aspekt bzw. Alter	Der zeitliche Aspekt bzw. das Alter als Hindernis zum Ausprobieren von Alternativen / IP	„Aber ansonsten haben Sie einfach zehnmals schlechtere Chancen, etwas zu bekommen mit 59 Jahren, das ist Fakt.“ (G) „Oder eine andere Bank hat gesagt: „Wir haben einen Overhead von 50 oder 40, das muss ich auf 50 Prozent runterbringen in den nächsten Jahren.“ Das heißt eigentlich auch schon genug. Dort muss ich sicher nicht anfragen. Das heißt, man muss eher in Sektoren gehen, in denen das Alter nicht so eine Rolle spielt.“ (T)
HRI3: Finanzieller Aspekt	Der finanzielle Aspekt als Hindernis zum Ausprobieren von Alternativen / IP	„Unterm Strich muss man auch die Rechnungen zahlen können. Also entsteht da ein weiterer Druck.“ (E) „Ich habe gedacht, vielleicht fange ich mal irgendwo an zu arbeiten, nehme einen Kredit auf und zahle den langsam ab. Und dann würde ich die Schule vielleicht machen. Wichtig ist, dass wir überhaupt leben können. Von einem Lohn können wir nicht überleben, das geht nicht.“ (J)
HRI4: Erhöhtes Sicherheitsbedürfnis	Sicherheitsbedürfnis überwiegt im Vergleich zum Wachstumsbedürfnis	„Ich hätte wirklich fast jeden Job genommen. Nicht aus Interesse, sondern aus der Not heraus, genau.“ (N) „Die erfahrenen Soldaten, die das Gefecht überleben, gehen nicht bei jedem Schusswechsel mit dem Kopf hoch, weil dann sind sie weg. Also bleiben Sie einfach mal unten, warten, bis es vorbei ist, und dann kommen Sie hoch, dann überleben Sie es eher.“ (A)
Ressourcen während Arbeitslosigkeit (RA)		
Fragestellungen:		

○	Welche externen Umstände und internen Ressourcen begünstigen während der Arbeitslosigkeit das Ausleben von Identity Play?	
○	Welche Rahmenbedingungen können geschaffen werden, um Identity Play und damit gegebenenfalls einen positiveren Umgang mit Arbeitslosigkeit zu erzielen?	
Subkategorien	Definition	Ankerbeispiele
RA1: Interne Ressourcen	Stärkende interne Ressourcen während der Arbeitslosigkeit: <ul style="list-style-type: none"> ○ Offenheit (FRI4) ○ Selbstregulation ○ Selbstwirksamkeit ○ Durchhaltevermögen ○ Selbstmotivation ○ Starker Wille 	<i>„Ich denke, da bin ich schon gut gerüstet, wenn es mal nicht gleich gut läuft oder eben nicht so schnell, wie man sich das vorstellt. Ich kann damit, denke ich, besser umgehen als andere.“ (I)</i> <i>„Das wirkliche Essentielle für mich ist, dass ich gemerkt habe, der Beruf ist wichtig, aber nicht so identitätsstiftend, dass das quasi 100 Prozent von meiner Person ausmacht.“ (P)</i> <i>„Ich schaffe alles, wirklich, wenn das sein muss, dann schaffe ich das.“ (L)</i> <i>„Mein Fokus, mein Wille hilft. Ich bin ein Mensch, der Ziele hat.“ (E)</i> <i>„Es ist wirklich die Sturheit zu sagen: Ich mache weiter. Ich habe die Krankheit überwunden, ich werde es weiterhin schaffen.“ (B)</i> <i>„Ich kann mich relativ gut selbst motivieren.“ (I)</i>
RA2: Externe Ressourcen	Stärkende externe Ressourcen während der Arbeitslosigkeit: <ul style="list-style-type: none"> ○ Familie ○ Freunde ○ Kollegen und Bekannte ○ Netzwerk Kadertraining GmbH 	<i>„Einer der wichtigsten Anhaltspunkte war die Familie, vor allem konkret für die Jobsuche. Sie hatten den Mut mir zu sagen, dass ich es einfach versuchen und mir die Zeit nehmen soll. Konkret dann auch eben mit Kollegen zusammen. Wir haben viel diskutiert, in welche Richtung es gehen soll.“ (H)</i> <i>„Der Antrieb von meinem Junior.“ (E)</i> <i>„Ich habe da viele Inputs gekriegt, Gedankenanstöße, diesen Spiegel von aussen, den die Familie und Freunde vielleicht nicht bieten können.“ (H)</i> <i>„Kadertraining darf ich ganz klar nennen. Das hat mir einen weiteren Blickwinkel gegeben in dieser Phase und mir den Rücken gestärkt.“ (E)</i> <i>„Ja, die Auseinandersetzung mit der eigenen Identität wurde eigentlich sehr gut mit einbezogen.“ (N)</i> <i>„Ich glaube, das ist nicht möglich in so kurzer Zeit. Ich denke, das ist ein längerer Prozess.“ (P)</i> <i>„Ich glaube, das hätte Platz gehabt, aber ich habe das eben zu dem Zeitpunkt schon für mich abgehakt gehabt. Von dem her habe ich dem auch gar nicht so viel Platz geben wollen.“ (Q)</i>

Kategoriensystem März 2017

IP = Identity Play

Hitting Rock Bottom (HRB)		
Fragestellungen:		
<ul style="list-style-type: none"> ○ Wie weit kann das Rock Bottom Modell bzw. die Theorie des Identity Play bestätigt und inwiefern ergänzt werden? 		
Subkategorien	Definition	Ankerbeispiele
HRB1: Hohe Bindung zur vorherigen Stelle	Hohe Bindung zur Arbeitsstelle vor Jobverlust (7-10)	„Sehr verwurzelt. Ich hatte eine goldene Zeit. Ich hatte schöne, grosse Projekte.“ (N) „Für mich war das wirklich der Traumjob, der mich immer wieder neu herausgefordert hat.“ (H)
HRB2: Mittlere Bindung zur vorherigen Stelle	Mittlere Bindung zur Arbeitsstelle vor Jobverlust (4-6)	„Ich denke, über alles wäre das vielleicht eine Fünf.“ (F) „Ich habe dann nicht so ein grosses Problem gehabt, als es zur Trennung kam. Da ist für mich nicht was Grosses im Leben weggebrochen. Also deswegen Vier.“ (C)
HRB3: Schwache Bindung zur vorherigen Stelle	Schwache Bindung zur Arbeitsstelle vor Jobverlust (1-3)	„Ich konnte meine Aufgabe aufgrund fehlender Ehrlichkeit und Zuverlässigkeit im Unternehmen nicht seriös ausführen. Deshalb schätze ich meine Bindung irgendwo bei eins bis drei ein.“ (D) „Wenn ich die Zeitspanne anschau, kann ich nicht von Verwurzelung sprechen. Ich würde sagen drei.“ (E)
HRB4: Erleben nach der Kündigung	Erleben nach der Kündigung (Tiefpunkt vs. Erleichterung)	„Ich war recht angeschlagen, auch körperlich.“ (J) „Ohne grosse Vorwarnung ist es mir passiert. Und darum war es ein Schock.“ (N) „Das war eine Erlösung.“ (K)
Identity Play (IP)		
Fragestellungen:		
<ul style="list-style-type: none"> ○ Wie beeinflusst Identity Play den Umgang mit Arbeitslosigkeit? ○ Inwiefern beeinflusst Identity Play vor Stellenverlust den Umgang mit der Arbeitslosigkeit? ○ Wie weit kann das Rock Bottom Modell bzw. die Theorie des Identity Play bestätigt und inwiefern ergänzt werden? 		
Subkategorien	Definition	Ankerbeispiele
IP1: Aktive Auseinandersetzung mit beruflichen Alternativen	Aktiv mit beruflichen Alternativen auseinandergesetzt bzw. diese exploriert	„Ich wollte mal etwas mit weniger Verantwortung ausprobieren. Deshalb habe ich im Café gearbeitet und mir einen Traum erfüllt.“ (Q) „Ich mache ja noch den Erwachsenenbildner, gehe jetzt zur Schule. Ist auch ziemlich intensiv, weil ich mich nebenbei auch noch mit dem ganzen Migrationsthema beschäftigen möchte. Es würde darum gehen, Sprachunterricht zu geben, Deutschunterricht oder Französisch.“ (F)
IP2: Berufliche Alternativen erwähnt	Alternativen zur letzten Arbeitsstelle erwähnt, aber keine aktive Auseinandersetzung	„Jetzt kommt dann bald Plan B zum Zug, wenn ich nichts finde. Tramchauffeur ist absolut nicht mein Favorit, aber ich brauche was. Die Umorientierung, den Gedanken, noch was Anderes zu machen, den habe ich schon.“ (B) „Der einzige Gedanke ist natürlich, dass man sich vielleicht selbstständig macht.“ (O)
IP3: Keine Auseinandersetzung mit beruflichen Alternativen	Auseinandersetzung mit ähnlichen Stellen wie die vorherige, keine Alternativen in Erwägung gezogen	„Ich habe viel Fachwissen, welches ich nicht verschwenden möchte bzw. das ich nutzen möchte. Ich möchte von der Erfahrung der letzten 20 Jahre profitieren und darauf aufbauen.“ (K) „Es ist immer noch in der Buchhaltung. Von dem her ist der Aufgabenbereich vergleichbar.“ (R)
IP4: Auswirkungen des IP auf den Umgang mit der Arbeitslosigkeit	Auswirkungen von IP auf den Umgang mit der Arbeitslosigkeit	„Ich konnte durch die Auseinandersetzung spezifisch Sachen ausschliessen bzw. spezifisch nach Arbeitgebern oder Stellen suchen, die ich möchte. Unabhängig davon, ob sich jetzt was ergeben würde oder nicht. Das hat mir Sicherheit gegeben.“ (I) „Die Arbeit mit beruflichen Alternativen beschäftigte mich schon mal. Und es liess mich in die Zukunft schauen und nicht einfach nur zurück und mich in meinem Elend, ja, in meinem Elend verharren.“ (F) „Das Denken an berufliche Alternativen hat mir nicht direkt

		<i>was gegeben. Das war dann eher ernüchternd, weil sie sich nicht so umsetzen lassen. Man fährt dann doch wieder am besten, wenn man das macht, was man bisher gemacht hat.“ (C)</i>
IP5: IP vor Stellenverlust	Zeitlicher Aspekt des IP	<i>„Also mein Traum das ist, selber ein Bed & Breakfast zu führen. Und das begleitet mich schon seit Jahren.“ (F) „Aber wirklich etwas ganz Anderes zu machen, das kam viel, viel früher sozusagen.“ (B)</i>
Förderliche Rahmenbedingungen für IP (FRI)		
Fragestellungen:		
<ul style="list-style-type: none"> ○ Welche externen Umstände und internen Ressourcen begünstigen während der Arbeitslosigkeit das Ausleben von Identity Play? ○ Welche Rahmenbedingungen können geschaffen werden, um Identity Play und damit gegebenenfalls einen positiveren Umgang mit Arbeitslosigkeit zu erzielen? 		
Subkategorien	Definition	Ankerbeispiele
FRI1: Alter	Alter in Bezug auf das Ausleben von IP	<i>„Ich muss alles über den Haufen werfen und nochmal genau herausfinden, wer ich eigentlich bin und wo die Reise hingehen soll“ (I, 30 Jahre) „Ich habe mich dann entschieden zu kündigen, um meinen Traum zu verwirklichen und auf eine längere Südamerikareise zu gehen.“ (H, 34 Jahre)</i>
FRI2: Geschlecht	Weiblich oder männlich	<i>Siehe IP1-IP2</i>
FRI3: Offenheit	Offenheit bzgl. beruflicher Alternativen in der Explorationsphase sowie Aussagen zur eigenen Persönlichkeit in Bezug auf Offenheit	<i>„Und von dem her hätte ich es, glaube ich, auch schon damals eher als Prozess betitelt und nicht: "Okay, ich bin so und daran ändere ich nichts". Ich bin offen und lasse mich einfach so ein bisschen vom Leben leiten.“ (Q) „Ich habe Bewerbungen vom Büroleiter bis zum Sachbearbeiter rausgelassen.“ (B)</i>
FRI4: Annäherungsbedürfnis	Aussagen, welche auf ein Annäherungsbedürfnis schließen lassen	<i>„Ich möchte in ein Unternehmen, das vorwärts denkt, das was bewegen möchte und kann.“ (C) „Ich habe mir das meiste irgendwie selber erarbeitet mit einem relativ kleinen Rüstzeug.“ (F)</i>
Hinderliche Rahmenbedingungen für IP (HRI)		
Fragestellung:		
<ul style="list-style-type: none"> ○ Welche Bedingungen erschweren den Prozess des Identity Play innerhalb der Arbeitslosigkeit? 		
Subkategorien	Definition	Ankerbeispiele
HRI1: Fehlende Qualifikationen	Fehlende Qualifikationen (z.B. Ausbildung, Wissen) als Hindernis zum Ausprobieren von Alternativen / IP	<i>„Ich habe mich auch in Treuhandbüros, bei Finanzämtern, Gemeinden und im sozialen Bereich umgeschaut. Es werden Leute bevorzugt, die schon Diplome, Lehrgänge und Berufserfahrung mitbringen. Und ich kann das nicht vorweisen.“ (T) „Viele Firmen haben relativ lange Auswahlverfahren. Das kann über zwei, drei Monate gehen. Als Agoge ist es schwer, irgendwo hineinzukommen. Die möchten ausgebildete Sozialarbeiter. Die Ausbildung würde nochmals drei Jahre dauern. Da muss auch die Finanzierung gewährleistet sein. Ich habe Familie, ich habe Kinder. Das ist immer so ein Abwägen.“ (B)</i>
HRI2: Zeitlicher Aspekt bzw. Alter	Der zeitliche Aspekt bzw. das Alter als Hindernis zum Ausprobieren von Alternativen / IP	<i>„Aber ansonsten haben Sie einfach zehnmals schlechtere Chancen, etwas zu bekommen mit 59 Jahren, das ist Fakt.“ (G) „Oder eine andere Bank hat gesagt: „Wir haben einen Overhead von 50 oder 40, das muss ich auf 50 Prozent runterbringen in den nächsten Jahren.“ Das heisst eigentlich auch schon genug. Dort muss ich sicher nicht anfragen. Das heisst, man muss eher in Sektoren gehen, in denen das Alter nicht so eine Rolle spielt.“ (T)</i>
HRI3: Finanzieller Aspekt	Der finanzielle Aspekt als Hindernis zum Ausprobieren von Alternativen / IP	<i>„Unterm Strich muss man auch die Rechnungen zahlen können. Also entsteht da ein weiterer Druck.“ (E) „Ich habe gedacht, vielleicht fange ich mal irgendwo an zu arbeiten, nehme einen Kredit auf und zahle den langsam ab. Und dann würde ich die Schule vielleicht machen. Wichtig</i>

		<i>ist, dass wir überhaupt leben können. Von einem Lohn können wir nicht überleben, das geht nicht.“ (J)</i>
--	--	--

Ressourcen während Arbeitslosigkeit (RA)		
Fragestellungen:		
<ul style="list-style-type: none"> ○ Welche externen Umstände und internen Ressourcen begünstigen während der Arbeitslosigkeit das Ausleben von Identity Play? ○ Welche Rahmenbedingungen können geschaffen werden, um Identity Play und damit gegebenenfalls einen positiveren Umgang mit Arbeitslosigkeit zu erzielen? 		
Subkategorien	Definition	Ankerbeispiele
RA1: Interne Ressourcen	Stärkende interne Ressourcen während der Arbeitslosigkeit: <ul style="list-style-type: none"> ○ Selbstregulation ○ Selbstwirksamkeit ○ Starker Wille 	<i>„Ich denke, da bin ich schon gut gerüstet, wenn es mal nicht gleich gut läuft oder eben nicht so schnell, wie man sich das vorstellt. Ich kann damit, denke ich, besser umgehen als andere.“ (I)</i> <i>„Ich schaffe alles, wirklich, wenn das sein muss, dann schaffe ich das.“ (L)</i> <i>„Mein Fokus, mein Wille hilft. Ich bin ein Mensch, der Ziele hat.“ (E)</i>
RA2: Externe Ressourcen	Stärkende externe Ressourcen während der Arbeitslosigkeit: <ul style="list-style-type: none"> ○ Familie ○ Freunde/ Kollegen/ Bekannte 	<i>„Einer der wichtigsten Anhaltspunkte war die Familie, vor allem konkret für die Jobsuche. Sie hatten den Mut mir zu sagen, dass ich es einfach versuchen und mir die Zeit nehmen soll. Konkret dann auch eben mit Kollegen zusammen. Wir haben viel diskutiert, in welche Richtung es gehen soll.“ (H)</i> <i>„Der Antrieb von meinem Junior.“ (E)</i>
RA3: Netzwerk Kadertraining GmbH	Rolle von Netzwerk Kadertraining GmbH während der Arbeitslosigkeit: <ul style="list-style-type: none"> ○ Angebot allgemein ○ Auseinsetzung mit der beruflichen Identität 	<i>„Ich habe da viele Inputs gekriegt, Gedankenanstöße, diesen Spiegel von aussen, den die Familie und Freunde vielleicht nicht bieten können.“ (H)</i> <i>„Kadertraining darf ich ganz klar nennen. Das hat mir einen weiteren Blickwinkel gegeben hat in dieser Phase und mir den Rücken gestärkt.“ (E)</i> <i>„Ich glaube, das ist nicht möglich in so kurzer Zeit. Ich denke, das ist ein längerer Prozess.“ (P)</i>

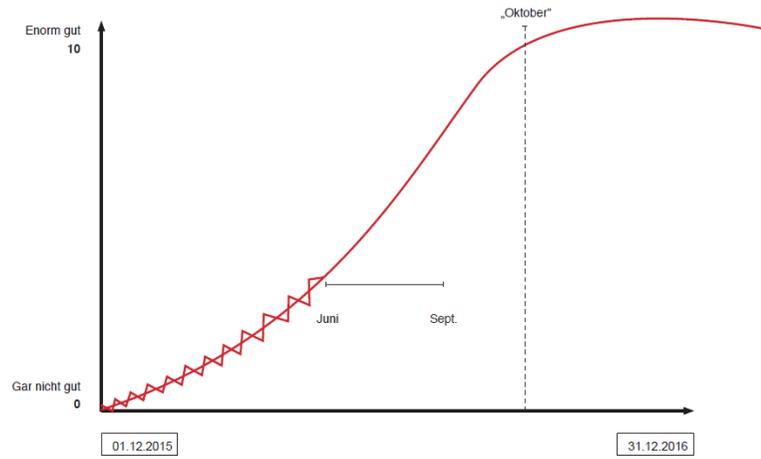
Kategoriensystem Februar 2017

IP = Identity Play

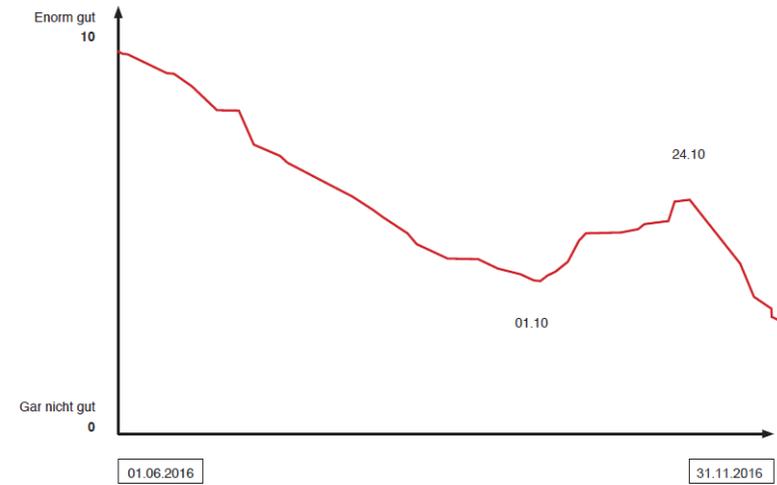
Hitting Rock Bottom (HRB)		
Fragestellung:		
○ Wie weit kann das Rock Bottom Modell bzw. die Theorie des Identity Play bestätigt und inwiefern ergänzt werden?		
Subkategorien	Definition	Ankerbeispiele
HRB1: Hohe Bindung zur vorherigen Stelle	Hohe Bindung zur Arbeitsstelle vor Jobverlust (7-10)	„Sehr verwurzelt. Ich hatte eine goldene Zeit. Ich hatte schöne, grosse Projekte.“ (N) „Für mich war das wirklich der Traumjob, der mich immer wieder neu herausgefordert hat.“ (H)
HRB2: Schwache bis mittlere Bindung zur vorherigen Stelle	Schwache Bindung zur Arbeitsstelle vor Jobverlust (1-6)	„Die Überzeugung war auch nicht mehr so da und das Tätigkeitsgebiet wurde ständig verkleinert, Kompetenzen wurden ausgelagert und in Folge dessen war es schlussendlich vielleicht noch auf vier.“ (T) „Irgendwo bei eins bis drei.“ (D)
HRB3: Erleben nach der Kündigung	Erleben nach der Kündigung (Tiefpunkt vs. Erleichterung)	„Ich war recht angeschlagen, auch körperlich.“ (J) „Das war eine Erlösung.“ (K)
Berufliche Identität (I)		
Fragestellung:		
○ Wie beeinflusst Identity Play den Umgang mit Arbeitslosigkeit?		
Subkategorien	Definition	Ankerbeispiele
I1: Identität als	Verständnis von Identität als veränderbar oder stabil	„Also eigentlich tendiere ich mehr auf, was ich bin“ (R) „Das bin ich, aber in der Entwicklung.“ (L)
I2: Definition berufliche Identität	Persönliches Verständnis von beruflicher Identität	„Ich fülle in einem bestimmten Zeitraum eine Funktion oder Rolle aus.“ (A). „...dass ich mich mit dem, was ich mache, identifiziere.“ (S)
Identity Play (IP)		
Fragestellungen:		
○ Wie beeinflusst Identity Play den Umgang mit Arbeitslosigkeit?		
○ Inwiefern beeinflusst Identity Play vor Stellenverlust den Umgang mit der Arbeitslosigkeit?		
○ Wie weit kann das Rock Bottom Modell bzw. die Theorie des Identity Play bestätigt und inwiefern ergänzt werden?		
Subkategorien	Definition	Ankerbeispiele
IP1: Aktive Auseinandersetzung mit beruflichen Alternativen (Identity Play)	Aktiv mit beruflichen Alternativen auseinandergesetzt bzw. diese exploriert	„Ich wollte einfach mal schauen, wie glücklich ich bin, wenn ich einen verantwortungsloseren Job habe. Und dann konnte ich sagen: War schön, diese Erfahrung gemacht zu haben. Jetzt kann ich diesen Wunsch für mich beerdigen, mal ein eigenes Café haben zu wollen.“ (Q) „Ich mache ja noch den Erwachsenenbildner, gehe jetzt zur Schule. Ist auch ziemlich intensiv, weil ich mich nebenbei auch noch mit dem ganzen Migrationsthema beschäftigen möchte. Es würde darum gehen, Sprachunterricht zu geben, Deutschunterricht oder Französisch.“ (F)
IP2: Keine Auseinandersetzung mit beruflichen Alternativen (Kein Identity Play)	Auseinandersetzung mit ähnlichen Stellen wie die vorherige, keine Alternativen in Erwägung gezogen	„Ich habe viel Fachwissen, welches ich nicht verschwenden möchte bzw. das ich nutzen möchte. Ich möchte von der Erfahrung der letzten 20 Jahre profitieren und darauf aufbauen.“ (K) „Es ist immer noch in der Buchhaltung. Von dem her ist der Aufgabenbereich vergleichbar.“ (R)
IP3: Positive Auswirkungen des IP auf den Umgang mit der Arbeitslosigkeit	Positive Auswirkungen von IP auf den Umgang mit der Arbeitslosigkeit	„Ich konnte durch die Auseinandersetzung spezifisch Sachen ausschliessen bzw. spezifisch nach Arbeitgebern oder Stellen suchen, die ich möchte. Unabhängig davon, ob sich jetzt was ergeben würde oder nicht. Das hat mir Sicherheit gegeben.“ (I) „Die Arbeit mit beruflichen Alternativen beschäftigte mich

		<i>schon mal. Und es liess mich in die Zukunft schauen und nicht einfach nur zurück und mich in meinem Elend, ja, in meinem Elend verharren.“ (F)</i>
IP4: IP vor Stellenverlust	Zeitlicher Aspekt des IP	<i>„Also mein Traum das ist, selber ein Bed & Breakfast zu führen. Und das begleitet mich schon seit Jahren.“ (F) „Aber wirklich etwas ganz Anderes zu machen, das kam viel, viel früher sozusagen.“ (B)</i>
Rahmenbedingungen für IP (RI)		
Fragestellungen:		
<ul style="list-style-type: none"> ○ Welche externen Umstände und internen Ressourcen begünstigen während der Arbeitslosigkeit das Ausleben von Identity Play? ○ Welche Rahmenbedingungen können geschaffen werden, um Identity Play und damit gegebenenfalls einen positiveren Umgang mit Arbeitslosigkeit zu erzielen? ○ Welche Bedingungen erschweren den Prozess des Identity Play innerhalb der Arbeitslosigkeit? 		
Subkategorien	Definition	Ankerbeispiele
RI1: Förderliche Ressourcen	Förderliche Bedingungen zur aktiven Auseinandersetzung mit beruflichen Alternativen / IP	<i>„Ich muss alles über den Haufen werfen und nochmal genau herausfinden, wer ich eigentlich bin und wo die Reise hingehen soll“ (I, 30 Jahre) „Ich bin offen und lasse mich einfach so ein bisschen vom Leben leiten.“ (Q)</i>
RI2: Hinderliche Bedingungen	Hinderliche Bedingungen zur aktiven Auseinandersetzung mit beruflichen Alternativen / IP	<i>„Die Firmen möchten eine Person, die sich hinsetzen und losarbeiten kann. Das heisst, eine Einführungszeit oder Schulung, das kommt eigentlich gar nicht mehr in Frage.“ (R) „Aber ansonsten haben Sie einfach zehnmals schlechtere Chancen, etwas zu bekommen mit 59 Jahren, das ist Fakt.“ (G)</i>
Ressourcen während Arbeitslosigkeit (RA)		
Fragestellungen:		
<ul style="list-style-type: none"> ○ Welche externen Umstände und internen Ressourcen begünstigen während der Arbeitslosigkeit das Ausleben von Identity Play? ○ Welche Rahmenbedingungen können geschaffen werden, um Identity Play und damit gegebenenfalls einen positiveren Umgang mit Arbeitslosigkeit zu erzielen? 		
Subkategorien	Definition	Ankerbeispiele
RA1: Interne Ressourcen	Stärkende interne Ressourcen während der Arbeitslosigkeit	<i>„Ich denke, da bin ich schon gut gerüstet, wenn es mal nicht gleich gut läuft oder eben nicht so schnell, wie man sich das vorstellt. Ich kann damit, denke ich, besser umgehen als andere.“ (I) „Das wirkliche Essentielle für mich ist, dass ich gemerkt habe, der Beruf ist wichtig, aber nicht so identitätsstiftend, dass das quasi 100 Prozent von meiner Person ausmacht.“ (P) „Ich schaffe alles, wirklich, wenn das sein muss, dann schaffe ich das.“ (L) „Mein Fokus, mein Wille hilft. Ich bin ein Mensch, der Ziele hat.“ (E)</i>
RA2: Externe Ressourcen	Stärkende externe Ressourcen während der Arbeitslosigkeit	<i>„Einer der wichtigsten Anhaltspunkte war die Familie, vor allem konkret für die Jobsuche. Sie hatten den Mut mir zu sagen, dass ich es einfach versuchen und mir die Zeit nehmen soll. Konkret dann auch eben mit Kollegen zusammen. Wir haben viel diskutiert, in welche Richtung es gehen soll.“ (H)</i>

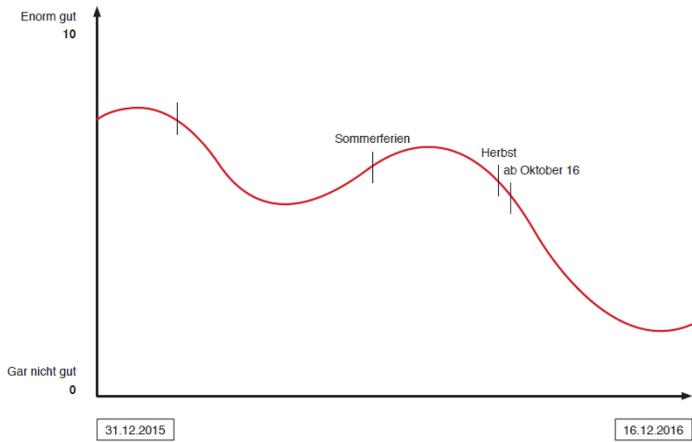
Anhang H: Zeitstrahl Interviewteilnehmende



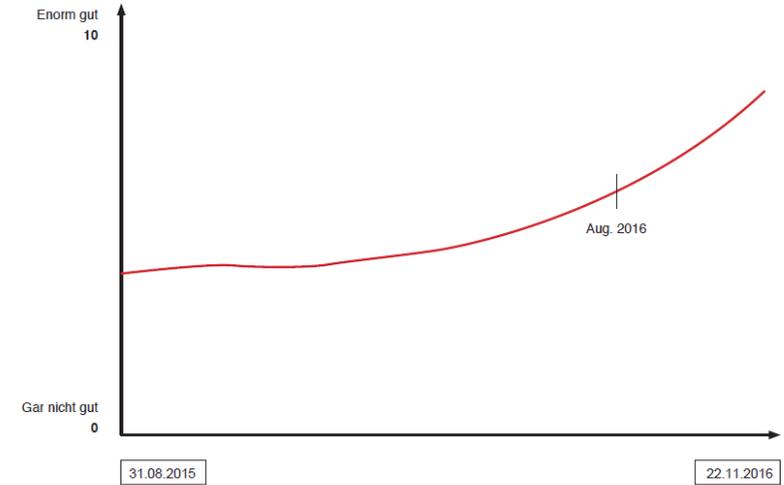
A



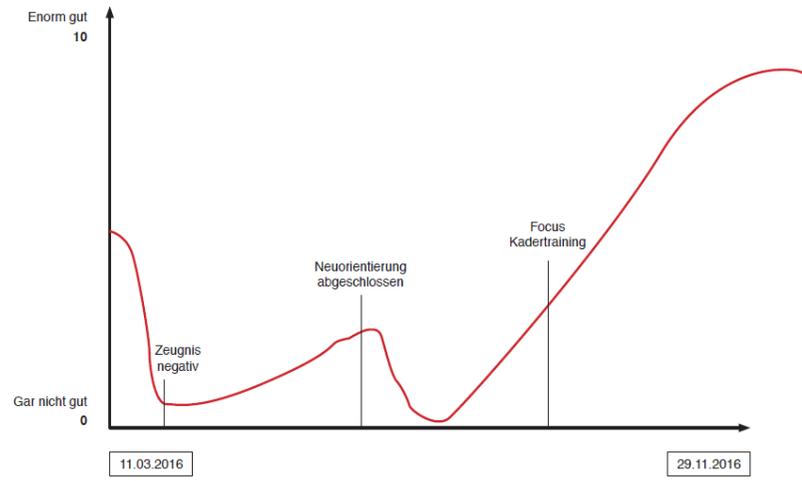
C



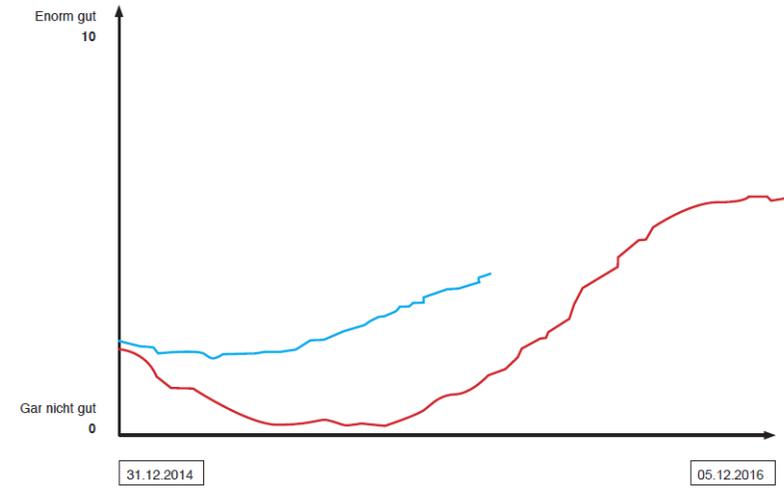
B



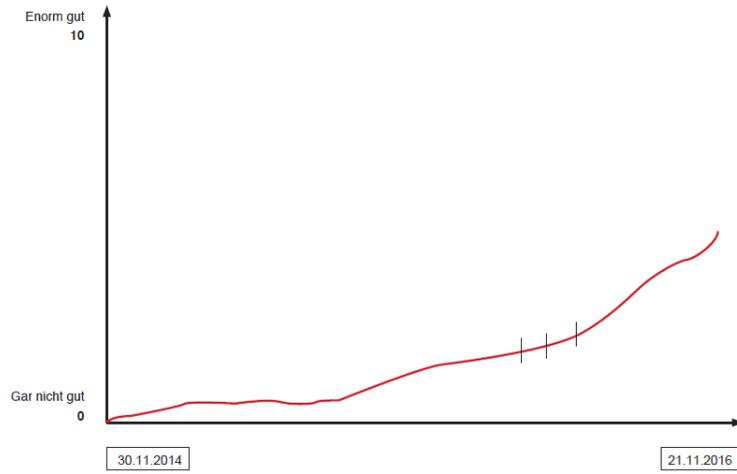
D



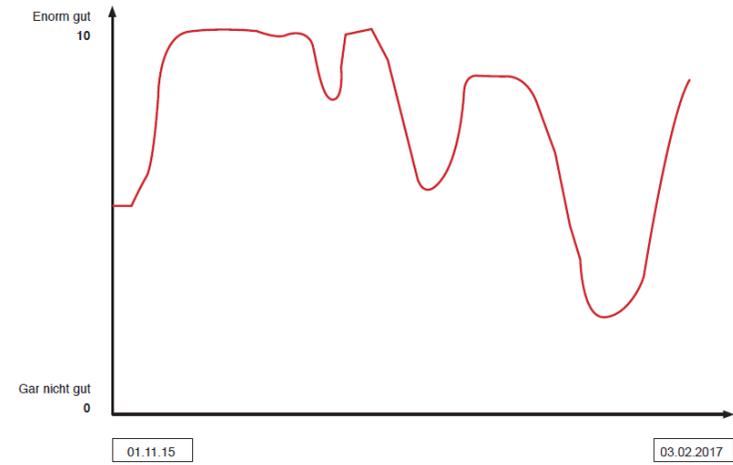
E



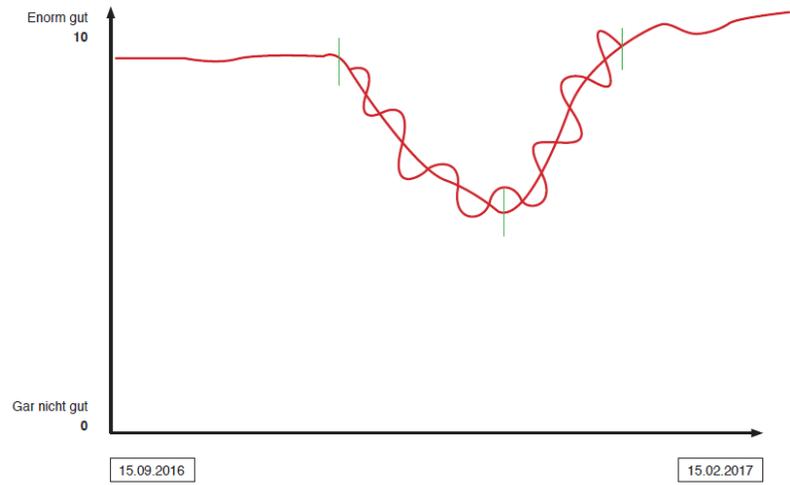
G



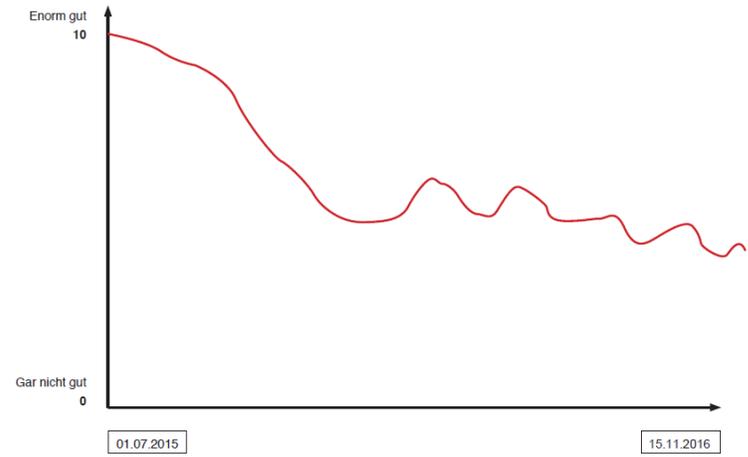
F



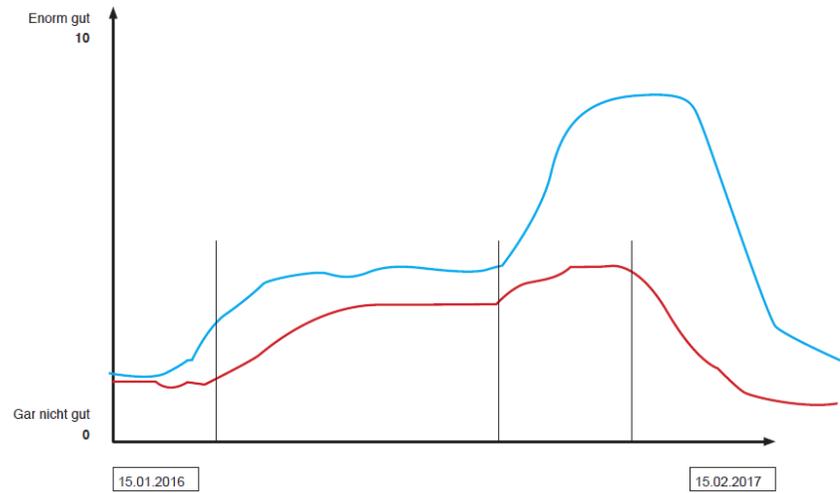
H



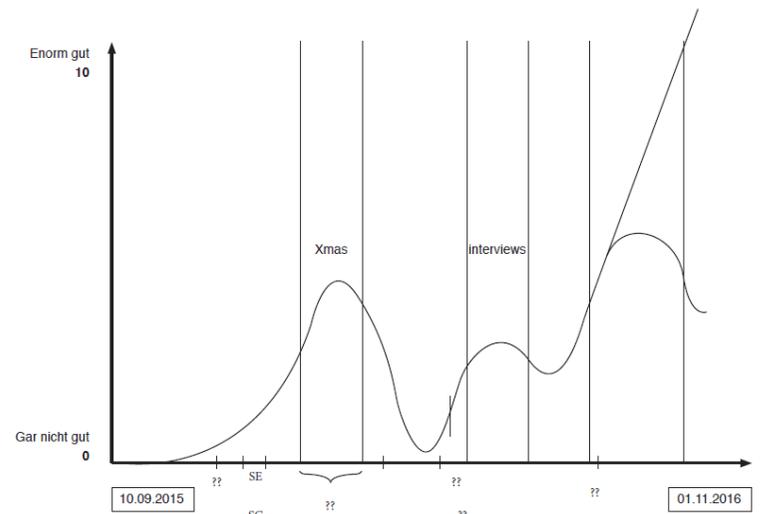
I



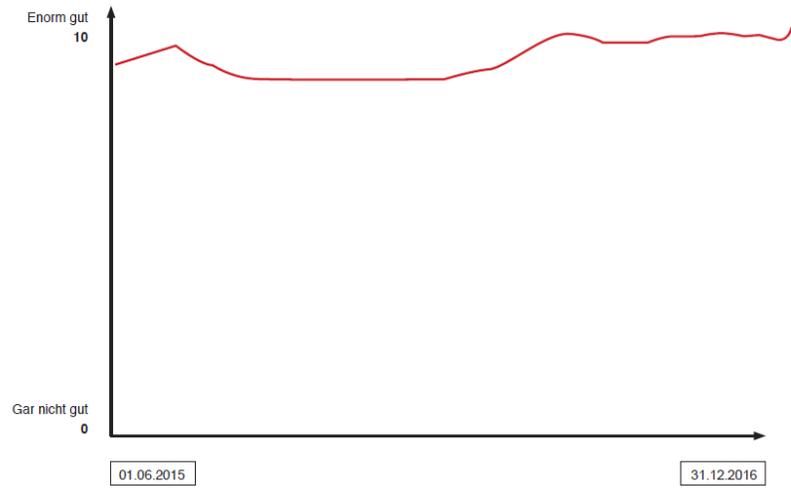
K



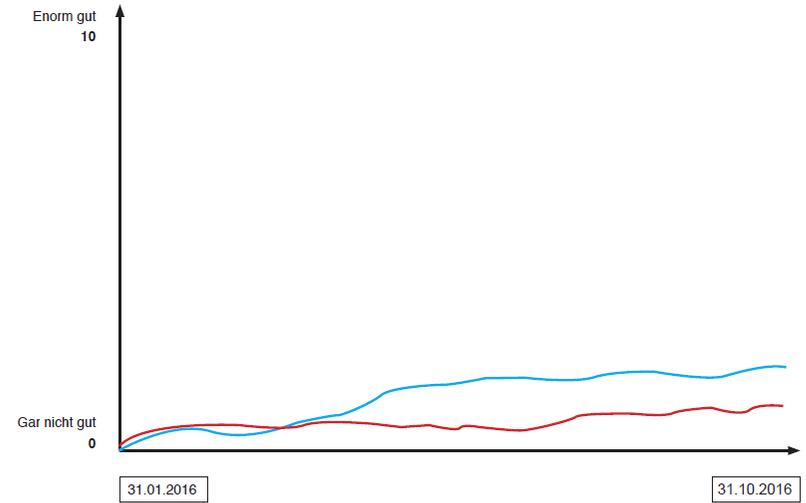
J



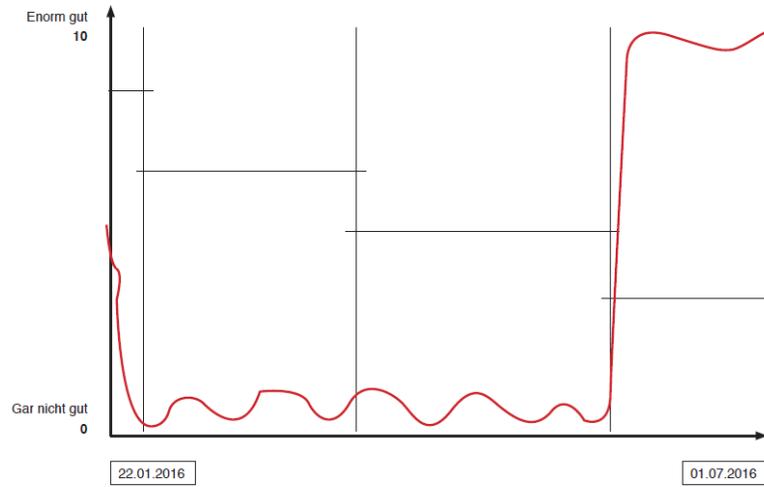
L



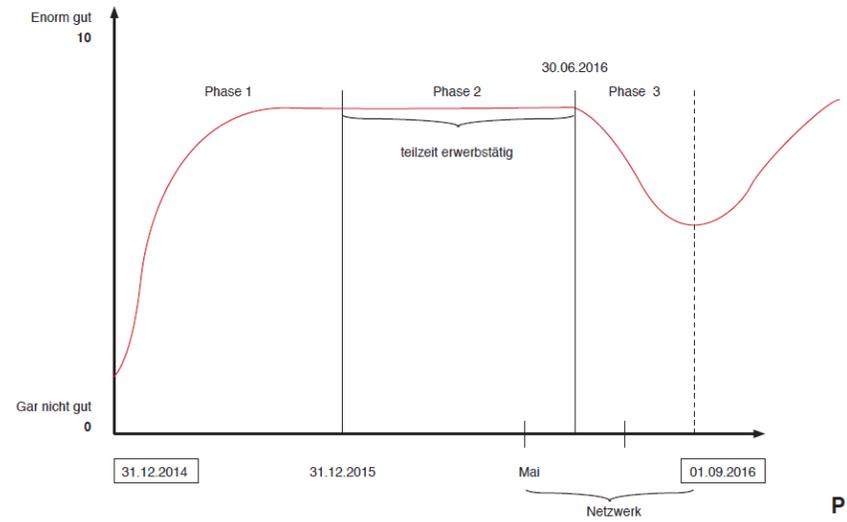
M



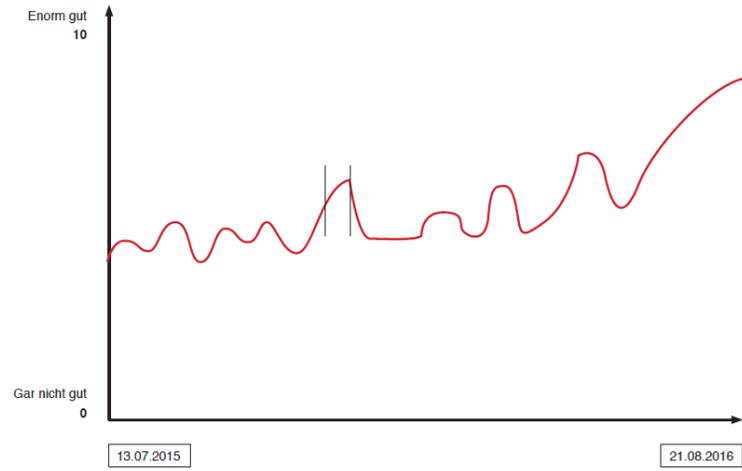
O



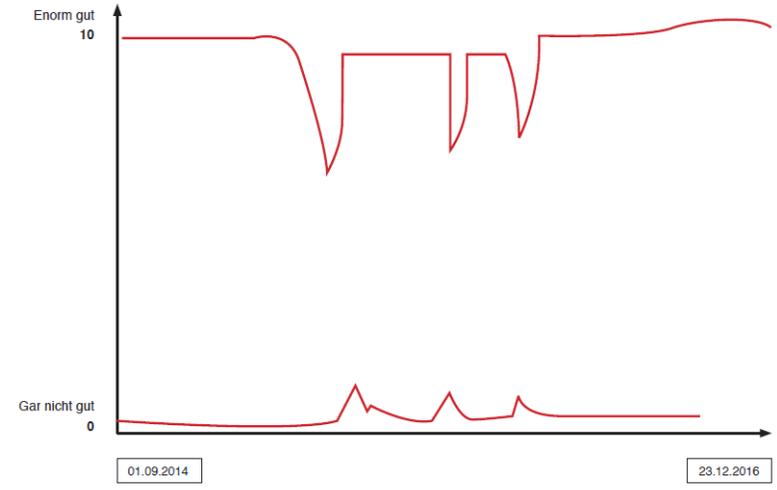
N



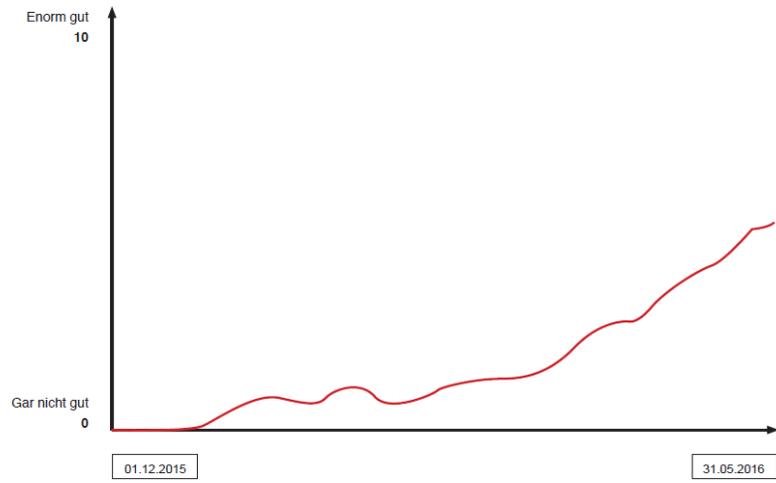
P



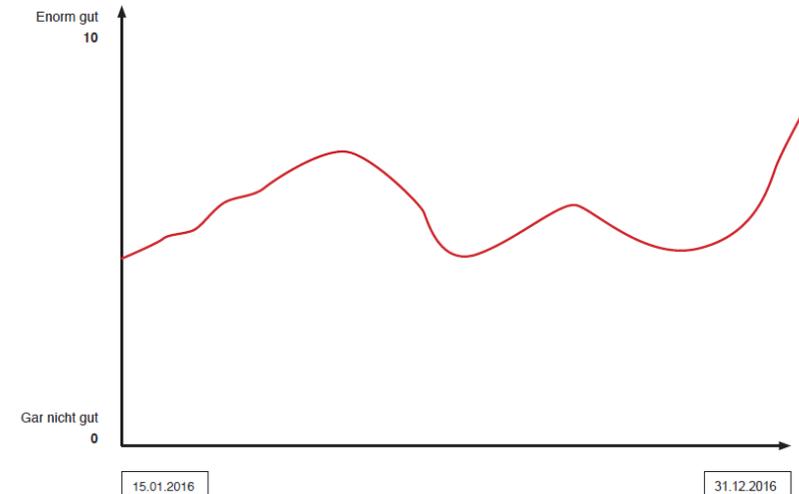
Q



S



R



T

Ich erkläre hiermit, dass ich die vorliegende Arbeit selbstständig und ohne Benützung anderer als der angegebenen Hilfsmittel verfasst habe.

Unterschrift: