

Genogrammarbeit in der Laufbahnberatung: Der Ansatz von Martin Hertkorn

In: Bruno Hildenbrand: Genogrammarbeit für Fortgeschrittene, vom Vorgegebenen zum Aufgegebenen, 212 Seiten, Carl Auer Verlag 2018, S. 158 – 166 (gekürzte Fassung)

Übersicht

Im INQUA-Institut, Berlin, verwendet dessen Leiter Martin Hertkorn im Rahmen von Laufbahnberatung Biographie orientierte Methoden. Im Kern geht es um ein Karriere-Coaching-Curriculum im Umfang von acht Wochen. Wöchentliche Coaching-Sitzungen werden mit verschiedenen Methoden, Arbeitsblättern und Hausaufgaben kombiniert.

Nach der Auffassung von Hertkorn und seinem Team ist eine Laufbahnberatung dann besonders Erfolg versprechend, wenn der Prozess aus zwei Phasen besteht: In einer ersten Phase sind alle sozialen und fachlichen Kompetenzen, die zugrunde liegenden Werte, Glaubenssätze sowie alle bisherigen beruflichen Erfahrungen sorgfältig zu reflektieren. Diese Reflexion liefert dann – so Hertkorn – das Datenmaterial für die zweite Phase, der Entscheidungsfindung und Zielerreichung.

Für die erste Phase setzt Hertkorn das von ihm entwickelte Kompetenzprofil »High Profiling« ein sowie eine Form von Genogrammarbeit, die von der meinen inspiriert und von einer bemerkenswerten Vorgehensweise geprägt ist. Sie soll nun vorgestellt werden.

Genogrammarbeit

Das »Genogramm (...) dient der Erarbeitung (vielleicht auch unbekannter) Kompetenzen, die in einem Familiensystem vorgelebt werden, der Bewusstmachung der Werte sowie dem Aufdecken möglicher verdeckter Aufträge (Glaubenssätze)«. [...]

Bei der Genogrammarbeit geht Martin Hertkorn in vier Schritten vor:

- 1) Er zeichnet mit dem Klienten dessen Genogramm auf einer Flipchart auf.
- 2) Dann werden die Vorfahren mit Klebezetteln versehen, auf denen fachliche und soziale Kompetenzen des Klienten vermerkt werden. Dazu folgendes Beispiel (Hertkorn o. J. a., vgl. auch Hertkorn 2012):

»Der Vater von Peter M. hat einen eigenen Handwerksbetrieb aufgebaut, den er mit straffer Hand führt. Als Vater ist er autoritär und erzieht seinen Sohn Peter M. sehr streng. Dieser studiert Publizistik und ist nach verschiedenen Tätigkeiten arbeitssuchend. Mithilfe der ressourcenorientierten Genogrammarbeit besinnt sich Peter M. auf die Kompetenzen seines eigentlich ungeliebten Vaters. Ihm wird bewusst, dass er sich im Handwerkswesen sehr gut auskennt. Schon in frühester Kindheit waren die Herausforderung, Erfolge und Rückschläge des eigenen Betriebs Thema am Abendtisch. So kommt er letztendlich auf die Idee, sein in die Wiege gelegtes Wissen mit den publizistischen Fähigkeiten zu verbinden. In der Folge findet Peter M. eine Tätigkeit als Pressereferent in einem Handwerksverband.«

3) Beim weiteren Vorgehen geht es Hertkorn auch darum, die Werte der vorausgegangenen Generationen des Klienten aufzulisten.

Damit ist Hertkorn beim Verhältnis von *Vorgegebenem* und *Aufgegebenem*, erweitert um psychologische Kategorien, angekommen.

Die Arbeitsfrage lautet: »Was war Ihren Großeltern wichtig? An welchen Werten und Überzeugungen haben sie ihr Handeln orientiert?« Genauso wird in Bezug auf Vater und Mutter verfahren.

Nun folgt die Frage: »Wenn Sie sich nun die Werte Ihrer Eltern und Großeltern anschauen, welches sind dann Ihre Werte?« Diese werden nun auf verschiedenen farbigen Moderationskarten aufgelistet.

Nun wird besprochen, in welche Art von Organisation (Profit- oder Non-Profit-Organisation, Familienunternehmen oder Konzern, Angestelltenverhältnis oder freiberufliche Tätigkeit) der Klient mit seinen Werten passt. Es wird ein Auswertungsblatt ausgehändigt, in das der Klient alle Erkenntnisse übertragen kann.

Im Beispiel des oben erwähnten Klienten will dieser die Kompetenzen und die Selbstbestimmtheit des Vaters bewahren, jedoch dessen patriarchalisches Weltbild durch den Wert der Toleranz ersetzen, also keinesfalls unter einem autoritären Chef arbeiten. Bei diesem Schritt wird die Seite des Klienten als selbstverantwortlicher Akteur angesprochen.

4) Dann arbeitet Hertkorn mit dem Konzept der *Glaubenssätze*. [...]

»Glaubenssätze« spielen eine zentrale Rolle in verschiedenen Ansätzen der Psychotherapie: In der Psychoedukation, in der Verhaltenstherapie wie auch in der Familientherapie (Dahm-Mory 2013, S. 104). Mitunter werden Glaubenssätze auch als Muss-Sätze oder Familienregeln bezeichnet. [...]

Die Lokalisation individueller Lebenswege in einem Generationengefüge (Matrix) und damit die Thematisierung des Verhältnisses von Vorgegebenen und Aufgegebenen, allerdings gegenüber meinen Vorstellungen erweitert; damit zusammenhängend:

- Die Annahme, dass Menschen ihre Zukunft selbst entwerfen und dass sie dabei von den Grundüberzeugungen und -entscheidungen der vorangegangenen Generationen geprägt sind, wobei Hertkorn aus Sicht des Klienten nach akzeptablen und solchen, die zu verwerfen seien, unterscheidet [...].
- Hertkorn rekonstruiert nicht Genogramme unabhängig vom Klienten, sondern tritt von Anfang an in einen Interaktionsprozess ein. Verstehen und Verständigung sind in eins verschränkt (Hildenbrand 2017b). Besonders beim Arbeitsschritt der Hausaufgaben im Coaching-Prozess wird das deutlich: Hausaufgaben zielen bei diesem Verfahren darauf (ich beziehe mich auf ein von INQUA erstelltes Arbeitsblatt zum Coaching-Ablauf; Hertkorn o. J. b), den Klienten auch zwischen den Coaching-Terminen im Prozess zu halten. In erster Linie soll er reflektieren, nämlich Protokolle zum Geschehen in den Gesprächen führen und dem Coach diese Reflexionen, die schriftlich abgefasst und damit objektiviert sind, bekannt geben. Der Klient soll auch selbst zu den Ergebnissen der einzelnen Arbeitsschritte Stellung nehmen [...].

Den größten Gewinn des Ansatzes von Martin Hertkorn sehe ich darin, dass er Verfahren der Genogrammarbeit mit praktischen Verfahren der Erwachsenenbildung verbindet (Verwendung von Arbeitsmaterial, Klebezetteln und Moderationskarten, Einbindung der Arbeit in einen strukturierten Interaktionsprozess, um nur die konkreten Aspekte zu nennen). Damit bekommt die Arbeit mit den Klienten einen handwerklichen und pragmatischen Aspekt, wodurch der Dialog zwischen Klient und Berater befördert wird. [...]

Der Ansatz von Martin Hertkorn ist ein willkommener und gelungener Versuch, die soziologische Genogrammarbeit so zu entschlacken, dass sie im Alltag von (Berufs-) Beratung praktikabel wird.

High Profiling

Während es in der beschriebenen Form der Genogrammarbeit um die Herausarbeitung aller aus dem Familiensystem mitgebrachten Kompetenzen, Ressourcen und Werte geht, richtet das Kompetenzprofil »High Profiling« den Fokus auf die während der Berufstätigkeit erworbenen Kompetenzen sowie mögliche Entwicklungsfelder.

Das Verfahren des »High Profiling« wird auf die objektive Hermeneutik, entwickelt von Ulrich Oevermann, bezogen. Die Kernoperation der objektiven Hermeneutik, die Sequenzanalyse, wird ins Zentrum gerückt, und der Ablauf gestaltet sich wie folgt:

Datengrundlage ist ein »qualitatives Leitfadeninterview«. Der Leitfaden wird durch den interviewenden Coach auf Basis des Lebenslaufs des Klienten vor dem Interviewtermin erarbeitet. Dabei wird wie folgt vorgegangen: Der Lebenslauf wird in fünf Phasen geclustert. Es werden die vermeintlich wichtigsten Stationen markiert. Dabei werden sehr ähnliche oder gleiche Tätigkeiten zusammengezogen, und die jeweilige Beschäftigungsdauer wird vermerkt. Jahrelange Tätigkeiten haben meist eine höhere Priorität als kurze. Nun erfolgt die Interviewführung: Der Coach zählt die »objektiven Daten« auf und bittet dann um die Schilderung eines konkreten Erlebnisses zu der entsprechenden beruflichen Station.

Dazu ein Beispiel:

COACH: »Sie haben in der Kleinstadt X im Jahr 1989 Ihr Abitur abgelegt. Während der Schulzeit haben Sie im Architekturbüro Ihres Vaters in der Buchhaltung gejobbt, Ihren Zivildienst haben Sie in einem Altenheim absolviert und anschließend in der Landeshauptstadt Y Ihr Architekturstudium aufgenommen. Im Hauptstudium haben Sie dann von 1992 bis 1994 einen Hiwi-Job angenommen. Bitte erzählen Sie mir ein konkretes Erlebnis, das Ihnen jetzt spontan aus dieser Zeit einfällt.«

Das Interview wird transkribiert. Das Skript wird sowohl dem Coach als auch dem Klienten zur Verfügung gestellt und im weiteren Coaching-Verlauf zur Vorbereitung des Bewerbungsgesprächs verwendet. Das Interview wird durch Analysten, die speziell zu diesem Zweck ausgebildet sind, nach folgenden Schritten ausgearbeitet:

- 1) Die objektiven Daten werden aus dem Interview herausgezogen. Zu jedem Datum werden im Hinblick auf die vermutlich vorhandenen fachlichen und sozialen Kompetenzen Hypothesen gebildet.
- 2) Die jeweils zu einem Block an objektiven Daten gehörige Erzählsequenz wird gleichfalls mit Hypothesen im Hinblick auf die vermutlich vorhandenen fachlichen und sozialen Kompetenzen versehen. Am Ende einer jeder der fünf Sequenzen werden alle aufgedeckten sozialen und fachlichen Kompetenzen aufgelistet.
- 3) In der Zusammenfassung werden die sich von Sequenz zu Sequenz verdichteten sozialen und fachlichen Kompetenzen dargestellt.
- 4) In einem weiteren Analyseschritt werden die zu den verdichteten sozialen Kompetenzen gehörenden Kompetenzüberreibungen beigefügt (in Anlehnung an den »Wiener Kompetenzatlas«).
- 5) Die Erzählsequenzen werden erneut gelesen – diesmal unter dem Aspekt, ob sich in der Erzählung eine Übertreibung finden lässt. Diese wird dann als »Entwicklungshypothese« ausformuliert. Dazu ein Beispiel von einem Klienten, der sich übermäßig bei der Organisation einer Ausstellung einbringt: »Der Klient bringt sich mit hohem Engagement in das Projekt ein. Möglicherweise grenzt sich der Klient zu wenig ab und neigt dazu, sich und andere zu überfordern.«
- 6) Die fünf Entwicklungshypothesen lassen sich gleichfalls verdichten und fließen als »Entwicklungshinweis« in die bereits erstellte Zusammenfassung mit ein.
- 7) Sowohl Coach als auch Klient lesen das Kompetenzprofil. Der Klient erhält als Hausaufgabe vorgefertigte leere Listen und trägt alle sozialen und fachlichen Kompetenzen, die in der Genogrammarbeit und im High Profiling aufgedeckt wurden, aber auch seine Interessen und Werte ein. Diese Listen liefern die Datenbasis, um a) über zukünftige Tätigkeitsfelder des Klienten zu entscheiden und b) im Lebenslauf die eigenen Kompetenzen darzustellen und diese c) im Bewerbungsschreiben und Bewerbungsgespräch erfolgreich an den Mann/die Frau zu bringen.

[...] Genogrammarbeit und »High Profiling« ergeben in ihrer Verbindung die Basis für das Karrierecoaching. Bei dieser Form von Coaching handelt es sich um eine intensive Interaktion zwischen Coach und Klient, die gleichzeitig hohen Wert auf die Beteiligung des Klienten legt.