

**'SoCoT - SOCIAL COMPETENCE TRAINING AND OTHER
SUPPORTING MEASURES IN NEWLY DEVELOPED TRAINING
COURSES'**

**CURRICULUM UND TRAININGSMATERIALIEN FÜR PERSONEN ZWISCHEN
16 – 36**

Training Centre of Szombathely (HU)

Berufsförderungsinstitut Wien (AT)

Ce.S.F.Or. Centro Studi Formazione
Orientamento (IT)

NGi (UK) Limited (UK)

LEED Nonprofit Kft. (HU)

Inhaltsverzeichnis

Kurzbeschreibung des SoCoT Projekts.....	5
Ziele	5
Die SoCoT Partnerschaft und ihre Expertise.....	5
Die Verbindung zwischen dem Lehrplan und dem Arbeitsmarkt	8
Kurzzusammenfassung der Module des entwickelten Trainingsmaterials für arbeitssuchende Personen.....	11
SoCoT - 'Toolbox'.....	13
Einführung – Trainingsmaterial, Methode und die Nutzung	13
TRAINING MATERIAL	16
Modul 1: Einführung und Teambildung.....	17
Einleitung	17
Beschreibung der Übungen	18
ANHÄNGE ZU MODUL 1	61
Modul 1 – Referenztabelle.....	71
Modul 2: Persönlichkeitsentwicklung: Stärkung der Selbstwahrnehmung und Selbstbewusstsein	73
Einleitung	74
Übungsbeschreibungen.....	77
ANHÄNGE MODUL 2.....	118
Modul 2 - Referenztabelle.....	169
Modul 3 Einführung in den Arbeitsmarkt für Jugendliche.....	171
Einführung.....	171
Übungsbeschreibung.....	173
Modul 3 - Referenztabelle.....	226
Einleitung	228
Übungsbeschreibung.....	231
ANHÄNGE MODUL 4.....	255
Modul 4 - Referenztabelle.....	294
Nützliche Webseits	295
Links zum Thema Arbeitsmarkt im UK (Information nur in Englisch)	295
Links zum Thema Arbeitsmarkt in Österreich.....	296
Links zum Thema Arbeitsmarkt in Ungarn (Information nur in Englisch und nationaler Sprache)	297

Links zum Thema Arbeitsmarkt in Italien (Informationen nur in Englisch und nationaler Sprache)	297
Zitate von den TrainerInnen	300

Kurzbeschreibung des SoCoT Projekts

Programm: Erasmus +

Projektname: SoCoT – Social Competence Training and other Supporting Measures in Newly Developed Training Courses

Projektnummer: 14/KA2AE/2384

Ziele

SoCoT - Social Competence Training and other Support Measures in Newly Developed Training Courses ist ein Erasmus+ Projekt, finanziert von der Europäischen Kommission. Das Projekt wird von einer internationalen Partnerschaft vom 1. September 2014 - 31. August 2016 implementiert.

Das Projektziel ist die Entwicklung und Implementierung von neuen Trainingsmaterialien zur Unterstützung der beruflichen (Re-)Integration von Jugendlichen zwischen 16 – 36.

Das Trainingsmaterial bietet den TrainerInnen eine Toolbox mit Aktivitäten und Übungen, welche ihre Arbeit mit NEETs (Not in Education, Employment or Training) erleichtern soll. Es dient auch als Material zur Sensibilisierung auf Arbeitsmarktthemen.

Die SoCoT Partnerschaft und ihre Expertise

Leitung: Savaria (Savaria Vocational Training Development and Adult Education Centre Public Non-profit Kft.), Ungarn

Partner: BFI Wien – Berufsförderungsinstitut Wien (Österreich), Ce.S.F.Or. Centro Studi Formazione Orientamento (Italien), LEED Nonprofit Kft. (Ungarn), NGi (UK) Limited (United Kingdom).

Alle Partner haben tiefes Wissen in der Entwicklung von Trainingsmaterialien und Lehrplänen. Jugendliche und NEETs sind Hauptzielgruppe der Partnerinstitute. Weiters haben alle Partner eine enge Kooperation mit Arbeitsmarktinstituten und verfügen über eine Expertise im Bereich Arbeitsmarkt.

Kurzbeschreibungen und spezifische Expertise jedes Partnerinstitutes finden Sie hier:

Szombathelyi Képző Központ Közhasznú Nonprofit Kft. (Training Centre of Szombathely Non-profit Kft. in the public interest): organisiert Trainings und Dienstleistungen im Bildungsbereich für Erwachsene, Arbeitssuchende und NEETs zur beruflichen Fortbildung. Gemeinsam mit DFKKK (Dual Higher Education and Research Centre) führt es Berufsbildungstrainings für MechanikerInnen durch.

Die Organisation Non-profit Kft. kooperiert mit unterschiedlichen Partnern aus der Wirtschaft. In diesem Bereich entwickeln und implementieren sie zielgerichtete Trainings.

Weitere Schulungen sind:

- Professionelle Unterstützung zur Weiterentwicklung der dualen MechanikerInnenlehre.
- Training für NEETs.

BFI Wien steht für Berufsförderungsinstitut Wien. Es ist einer der führenden Anbieter von Trainings in der beruflichen Erwachsenenbildung. Das BFI Wien schafft den Zugang zu beruflicher Weiterbildung und persönlicher Entwicklung für beschäftigte und beschäftigungslose Personen. Die einzelnen Trainingskurse sind so konzipiert, dass sie zu beruflichem und sozialem Erfolg führen, Arbeitsplätze sichern und die Integration in den Arbeitsmarkt fördern. BFI Wien arbeitet eng mit dem Arbeitsmarktservice

zusammen und setzt viele Maßnahmen im Rahmen der aktiven Arbeitsmarktpolitik um.

Das BFI Wien bietet eine große Anzahl an Erwachsenenbildung / Möglichkeiten zum lebenslangen Lernen, maßgeschneiderte Kurse für Einzelpersonen und auch Unternehmen.

Die BFI Wien Zielgruppe sind Jugendliche und Erwachsene, welche ein Interesse haben ihren Möglichkeiten am Arbeitsmarkt zu erhöhen. Für arbeitssuchende Personen, bietet das BFI Wien Kurse im Rahmen der nationalen aktiven Arbeitsmarktpolitik. Weiters gibt es Ausbildungen für beschäftigte Personen, interessierte Personen und MitarbeiterInnen Trainings.

Das BFI Wien leitet auch eine Handelsschule und Handelsakademie (sekundäre Bildung) und eine Fachhochschule (tertiäre Bildung).

Expertise:

- Angebot an Berufsbildung (VET und TVET) und das Management von Berufsausbildungszentren.
- Angebot an Kursen und Dienstleistungen im Rahmen der aktiven Arbeitsmarktpolitik.
- Weiterbildungsangebote für Erwachsene, im Rahmen des lebenslangen Lernens
- Mitarbeit bei VET und TVET Reformen
- Modernisierung von Lehrplänen und Trainingsmaterialien

Ce.S.F.Or. (Centro Studi Formazione Orientamento) ist eine non-profit Organisation, welche im Bereich Bildung, Ausbildung, Guidance, Beratung und Mobilität für Jugendliche und junge Erwachsene arbeitet. Das Ziel des Angebots ist die Stärkung des Menschen an sich und die soziale Inklusion. Cesfor ist Entwickler von innovativen Trainingsmethoden. Sie bietet Beratung und Forschung im Bereich Mobilität und Bildung. Das Training fokussiert auf Künste, Kultur, Tourismus und den non-profit Sektor. Berufsorientierungskurse beinhaltet innovative Einzel- und Gruppenmethoden basierend auf jahrelanger Erfahrung in diesem Bereich, startend mit Schulabbrüchen bis zur Integration von älteren Personen in den Arbeitsmarkt.

Expertise:

- Angebot von Dienstleistungen für die Arbeitsmarktpolitik
- Beratung von und Trainings für NEETs
- Trainingsmaterialien und Lehrplanentwicklung
- Entwicklung und Umsetzung von innovativen Trainings und Methoden
- Erhöhung der Integration in den Arbeitsmarkt

LEED Local Economy and Employment Development Non-profit Kft. wurde 2010 gegründet. Der Fokus liegt auf die lokale Wirtschaft und Arbeitsmarktentwicklung, Nachhaltigkeit und Förderung von Partnerschaften zwischen den Wirtschaftssektoren. Die Organisation arbeitet auf einer non-profit Basis und arbeitet für die Gemeinde. Das Service wurde von OFA NKft (National Employment Non-profit Kft) zertifiziert. Sie sind auch Gründer der Interessensgruppe European Economic Interest Grouping (<http://www.goodworks.social/>).

Expertise:

- Entwicklung der sozialen Wirtschaft, durch Mediation zwischen dem non-profit und profit Sektor.

- Entwicklung von Beschäftigungs- und Arbeitsmarktstrategien durch Entwicklung und dem Management von Beschäftigungspakten.

NGi Limited ist ein kleines Unternehmen, welches sich mit mit der Entwicklung, Förderung und/oder Stärkung der "Grünen Ökonomie" durch Berufsbildung beschäftigt.

Die Geschäftsführung hat sich zum Ziel gesetzt Organisationen (alle Größen und Richtungen) beim Wechsel in das Low Carbon Feld zu unterstützen. Die kohlenstoffarme Sektor ist ein weites Feld, aber im Grund genommen sind es Themen, welche in vielen Bereichen ähnlich sind, wie z. B. Transport, Bauwesen, Energie mit einem gemeinsam Ziel die Umwelt zu schonen. Im Moment kommen die KundInnen aus dem privaten und öffentlichen Bereich. Das Unternehmen ist in der Region sehr gut verankert (Derbyshire and Nottinghamshire) mit direkten Kontakt zu 447 Unternehmen.

Expertise:

- Expertise im Bereich EQF and ECVET.
- Angebot und Umsetzung von neuen Trainingsprogrammen.
- Lehrplanentwicklung für neue Qualifikationen.
- Enge Zusammenarbeit mit Arbeitsmarktinstitutionen und der Wirtschaft.
- Angebote für NEETs und Personen mit Behinderung.
- ExpertInnen im Bereich "Grüne Berufe" und neue Qualifikationen.

Die Verbindung zwischen dem Lehrplan und dem Arbeitsmarkt

Auf den ersten Blick erscheinen die Länder (Österreich, UK, Italien, Ungarn) aus den sich die Partnerschaft auseinandersetzt sehr unterschiedlich. Tatsächlich sind große Unterschiede im Bereich Lifestyle, Lebensstandard, BIP und speziell am Arbeitsmarkt zu finden, um nur einiges zu nennen. Während der Vorbereitungsphase und den Gesprächen über die Schwierigkeiten von Jugendlichen eine Beschäftigung zu finden sowie die Integration in den Arbeitsmarkt, mit möglichen Partnerinstituten, wurde das Zitat „In the most different ways we are all alike“ (László MÉRŐ, Hungarian author) immer klarer.

Die Bedarfsanalyse durchgeführt in den Vorbereitungsworkshops (80 Personen aus allen Ländern nahmen daran teil) hat gezeigt, dass die Probleme in Bezug auf Arbeitslosigkeit in allen Ländern gleich sind. Dieses Ergebnis wurde wiederum bei der Befragung der Zielgruppe am Beginn des Projektes bestätigt. Arbeitsmarktinstitute, ExpertInnen und TrainerInnen aller Länder sind sich sicher, dass ein Teil der arbeitssuchenden Personen ihr Beschäftigungsziel nur mit professioneller Unterstützung erreichen können. Es besteht ein Bedarf an speziellen Programmen, welche auf die Lebenssituation und das Alter angepasst sind.

Das Projektziel ist die Erhöhung der Chancen eine Beschäftigung zu finden bzw. die Arbeitsfähigkeit von Jugendlichen zu erhöhen. Folgende Trainingsmaterialien wurden im Rahmen des Projektes entwickelt: Trainingsmaterialien für arbeitssuchende Personen und für ExpertInnen im Bereich von arbeitsmarktbezogenen Kursmaßnahmen. Der Ausgangspunkt war die Lebenssituation der Zielgruppe kennenzulernen. Einen kurzen Überblick über die wichtigsten Ergebnisse der Bedarfsanalyse finden sie unten. Es werden auch individuelle Probleme der Zielgruppe als auch deren Arbeitsmarktintegration zusammengefasst.

- Bedarf der Gesellschaft und betroffenen Familien: Jugendliche sollen eine Beschäftigung finde oder einen Beruf erlernen
- Spezielle Aufmerksamkeit muss den Jugendlichen ohne formale Bildung zwischen 16-18 Jahre geschenkt werden. Die fehlende Bildung kann zu einer Langzeitarbeitslosigkeit und Marginalisierung führen.
- Zielgruppe:
 - Haben Probleme ihre Arbeitsmarktziele und -pläne zu formulieren. Sie benötigen Unterstützung bei der Wahl eines (neuen) Berufes.
 - Haben Probleme in der Kommunikation, Karriereaufbau und haben einen Mangel an sozialen Fähigkeiten
 - Haben meist einen niedrigen Motivationslevel.
 - Fähigkeiten.
 - Die Lebensweise erschwert intrapersonale Eigenschaften: Mangel an Selbst-bewusstsein, Selbstwahrnehmung, Motivation und Ängste Fehler zu machen. Dies hinderte auch viele in vorangegangenen Kursen eine Qualifikation zu erwerben.
 - Das Wissen über den Arbeitsmarkt und die Erwartungen des/der potentiellen ArbeitgeberIn ist nur oberflächlich. Dadurch entsteht eine Herausforderung die Anforderungen zu erkennen. Bei jenen, welche schon Arbeitserfahrung haben, stellte sich heraus, dass sie einen hohen Stress am Arbeitsplatz hatten.

Daher lag der Fokus bei der Entwicklung des Trainingsmaterials darauf, die TeilnehmerInnen zu motivieren Berufsziele zu formulieren, diese umzusetzen und dadurch aktiv am Arbeitsmarkt teilzunehmen. Die Inhalte, inklusive Sensibilisierung,

Einstellungen, Stärkung von Fähigkeiten und Wissenstransfer wurden gemeinsam mit ExpertInnen entwickelt.

Die Pilotierung des Kurses hat eine große Rolle in der Entwicklung eines effektiven Trainingsmaterials gespielt. Die Erfahrungen daraus wurden in das Endprodukt eingearbeitet.

Die Implementierung der Trainingsmaterialien in Kursen war erfolgreich und konnte TeilnehmerInnen auf die Teilnahme am Arbeitsmarkt vorbereiten. Es konnte auch gezeigt werden, dass es ein gutes Instrument ist, um in Maßnahmen für Jugendlichen eingesetzt zu werden. **Die Entwicklung von Karriereplänen in Gruppenübungen erleichterte es das Training in der Komplexität zu sehen und daraus nicht ein isoliertes Etwas zu machen.** Dadurch konnte die persönliche Entwicklung der Teilnehmenden gefördert werden und die unterstützenden Materialien können auch gleichzeitig eingesetzt werden.

Es wird empfohlen die Trainingsmaterialien in folgenden Kursen zu verwenden: Maßnahmen für Jugendliche, Vorbereitungs- und Beratungsprojekte im Bereich der Berufsbildung.

Komponenten und Phasen von möglichen komplexen Arbeitsmarktprogrammen sind im Folgenden beschrieben:

- Während der Bewerbung und Auswahl müssen die Personen der Zielgruppe adressiert und motiviert werden, am Programm teilzunehmen.
- Für NEETs ist es sehr wichtig, sich klar und deutlich zu äußern eine Beschäftigung zu finden und ihnen Status quo zu definieren (auch gemeinsam mit einer/m ExpertIn). Faktoren, welche eine Integration erschweren (soziale Situation, Familienprobleme, etc.) müssen individuell gelöst werden.
- Im Anschluss daran kommen Übungen zur persönlichen Weiterentwicklung. Am Ende soll ein individueller Weg, sog. Aktionspläne, vorhanden sein.

Die persönlichen Aktionspläne basieren auf die momentane Situation des/der TeilnehmerIn. Es soll spezifische Arbeitsmöglichkeiten aufzeigen. Unterschiedliche Fähigkeiten, Lebensstile, soziale, berufliche, bildungsabhängige müssen miteinander verbunden werden, um eine komplexe Arbeitsmarktintervention zu erhalten.

- Wenn nötig, werden weitere Unterstützungen angeboten (z.B. psychologische Hilfe, Rehabilitation, Beratung, Familienarbeit, psychologische Test, soziale Arbeit, etc.)
- Nach dem Kurs sollen Trainings/Schulungen folgen, wenn dies Teil des Aktionsplan war:
 - Basiskurse – wenn notwendig
 - Berufsausbildung
 - Lehre / Praktika
- Unterstützung bei der Arbeitsplatzsuche
- Unterschiedliche Unterstützungsangebote
- Beratungsangebot für die Integration und Arbeitsplatzzerhaltung
- Weiterentwicklung von Kompetenzen, welche für die Arbeit notwendig sind (Pünktlichkeit, Kommunikation, Verhalten, Kooperation, etc.)

Das Trainingsmaterial eignet sich für umfassende Trainingsprogramme.

Eine Zusammenfassung der Module, der Ziele und der Übungen sowie Ergebnisse werden im Folgenden angeführt.

Anmerkung zur Lesbarkeit

Es wird in diesem Dokument davon ausgegangen, dass das Training von zwei TrainerInnen umgesetzt wird. Um die Lesbarkeit des Textes zu erhöhen und um die weibliche sowie männliche Form zu berücksichtigen wurden folgende Abkürzungen verwendet:

TrainerInnen, werden mit TRI abgekürzt.

TeilnehmerInnen, werden mit TN abgekürzt. Handelt es sich um eine/n TN, wird dies durch die Verwendung eines Artikels ersichtlich.

Kurzzusammenfassung der Module des entwickelten Trainingsmaterials für arbeitssuchende Personen

Titel des Moduls	Ziele	Aufgaben	Erwartete Ergebnisse
1. Einführung - Gruppen- bildung	Gegenseitiges Kennenlernen, Stärkung der Gruppenzusammen- gehörigkeit, Unterstützung beim Training	<ul style="list-style-type: none"> · gegenseitiges Kennenlernen der TeilnehmerInnen, Aufbau des gegenseitigen Vertrauens · Erarbeitung von Gruppenregeln, Settings und Arbeitsbedingungen · Information über den Lehrplan · Entwicklung von Selbstreflexionsfähigkeiten 	Eine gut funktionierende Gruppe und Einführung in das Thema Selbstwahrnehmung
2. Persönlichkeits- entwicklung: Stärkung des Selbstbewusst- seins, Entwicklung von Fähigkeiten	Stärkung der Selbstwahrnehmung und des Selbstbewusst- seins; Entwicklung von Fähigkeiten;	<ul style="list-style-type: none"> · Entwicklung von Fähigkeiten zur Selbstreflexion; Stärkung des Selbstbewusstseins; · Aufbau eines realistischen Selbstbildes; · Auseinandersetzung mit Gedanken und Gefühlen zur Arbeitslosigkeit; · Erarbeitung von Lebenszielen; persönliche Verantwortung des eigenen Lebenswegs; · Erkennen von mögliche irrationale Gedanken; 	Entwicklung realistischer Wege; bessere Selbstwahrnehmung und Vorstellungen zum geeigneten Verhalten.
3. Arbeitsmarkt	Erarbeiten von realistischen Arbeitsmarktzielen, Beschäftigungsalternativen (in Bezug auf Anstellung, Training und Karriereweg).	Erhöhung des Arbeitsmarktverständnisses; Wissen und Erfahrung in der Arbeitswelt; Überarbeitung und Evaluierung der individuellen Lebenssituation.	Erarbeiten von geeigneten Wegen und Verhalten für den Arbeitsmarkt.

<p>4. Erarbeitung und Formulierung individueller Aktionspläne</p>	<p>Erarbeitung persönlicher Schritte, welche in den Arbeitsmarkt führen. Erhöhung der Motivation eine Anstellung zu finden.</p>	<p>Karriereplanung: Ausbildungs- und Beschäftigungspläne.</p>	<p>Entwicklung eines persönlichen Aktionsplans. Konkrete Schritte erfassen (so lang als möglich) je nach Fähigkeit der Teilnehmerinnen.</p>
---	---	---	---

SoCoT - 'Toolbox' Einführung – Trainingsmaterial, Methode und die Nutzung

Der Lehrplan wurde in mehreren Stufen im Rahmen eines internationalen Projektes entwickelt.

Am Beginn hat jedes Partnerinstitut mit der Zielgruppe eine Bedarfsanalyse durchgeführt. Im Anschluss daran wurde diese mit Aussagen von TrainerInnen, welche mit der Zielgruppe arbeiten ergänzt. Danach haben die ExpertInnen aus dem Arbeitsmarktbereich und EntwicklerInnen von Trainingsmaterialien die Inhalte und den Ablauf erarbeitet: Einführung – Teambildung, Persönlichkeitsentwicklung, Informationen zum Arbeitsmarkt und Übungen zur Arbeitsmarktintegration. Danach wurden die Trainingsmaterialien entwickelt und Pilotkurse wurden durchgeführt. In der Letztversion der Materialien wurden die Empfehlungen der TrainerInnen, Erfahrungen aus den Pilotkursen sowie das Feedback der TeilnehmerInnen berücksichtigt.

Die ExpertInnen haben sich dazu entschlossen eine "Toolbox – Übungssammlung" zu entwickeln. Dieser Ansatz wurde deswegen gewählt, um den TRI die Möglichkeit zu geben ein maßgeschneidertes Training für NEETs durchzuführen.

Die Struktur der einzelnen Module ist wie folgt: Zuerst gibt es eine theoretische Einführung, Beschreibung zu den Übungen und danach sind Anhänge mit diversen Übungsblättern zu finden.

Die Module sind so gestaltet, dass sie auf zwei verschiedenen Wegen verwendet werden können:

- Entweder ein umfassendes und komplettes Training. Hier werden alle Übungen nach einer bestimmten Reihenfolge durchgenommen, so wie es im Lehrplan beschrieben ist.
- Oder um gezielt auf die Bedürfnisse der Gruppe/TeilnehmerInnen einzugehen, können die TRI aus den einzelnen Übungen wählen.

Die Idee dahinter ist, dass dadurch das Verhalten, die Fähigkeiten, etc. der TN weiter ausgebaut werden und das Ziel eine Weiterbildung oder Beschäftigung erreicht wird.

In einer Referenztabelle werden Übungen, welche zusammenpassen, dargestellt (z.B. Übungen welche die gleichen Fähigkeiten fördern). Dadurch kann die „Toolbox“ hilfreich sein, Übungen für bestimmte Themen zu finden.

Die Übungen haben den Fokus auf die TN und sind lernzentriert. Sie nehmen den Fakt mithinein, dass jede Gruppe anders ist (Alter, persönliche Fähigkeiten, soziale und kulturelle Unterschiede).

Die Anwendung des "Assessment for Learning (AfL)" wird im ganzen Trainingsablauf empfohlen. Dieses stellt sicher, dass die TN ihren Erfolg sehen können. Diese Technik ermöglicht auch den TRI, zu sehen, in welchen Bereichen brauchen die TN noch weitere Unterstützung. Eine effektive Anwendung der Toolbox ermöglicht es den TrainerInnen ein Umfeld zu schaffen, welches den einzelne/n TN die Möglichkeit zur Weiterentwicklung gibt.

Wichtig war es die Trainingsmaterialien so zu entwickeln, dass die Übungen für die TRI leicht zu verwenden sind. So wurden Übungsbeschreibungen verfasst, welche es erfahrenen TRI

ermöglicht diese leicht in den Unterricht zu integrieren. Weiters wurden die Handouts im Anhang so gestaltet, dass sie für den Unterricht nicht weiter bearbeitet werden müssen.

Methoden welche bei den Übungen verwendet werden:

- Diskussionen
- Frontalunterricht
- Lernen durch Experimente
- angeleitete Übungen
- Selbstwahrnehmung
- Metaplantechiken
- Beobachtungen
- Paneldiskussionen
- Fragen
- Rollenspiele
- Kurzpräsentationen
- Kleingruppenarbeit
- Praktische Übungen
- Arbeitsblätter

Es wird empfohlen immer wieder die AfL Technik anzuwenden.

Persönliche Anforderungen, um das Training abhalten zu können. Folgende Kriterien müssen bei der TrainerInnenauswahl berücksichtigt werden:

- Genügend Erfahrung in der Abwicklung von Arbeitsmarkttrainings. Das Trainingsmaterial ist nicht dazu bestimmt ein Training für TrainerInnen zu sein.
- Einen Bildungsabschluss im Bereich Soziales / Sozialpädagogik / Pädagogik oder eine vergleichbare Ausbildung.
- Vorerfahrung in der Zusammenarbeit mit NEETs
- TrainerInnenausbildung

Räumlichkeiten: Bedingungen, Equipment

Wichtig sind folgende Anforderungen:

- Öffentlicher Verkehr – gute Anbindung
- Zugang für Personen mit Behinderung
- Ruhige Umgebung
- Sozialräume
- Größe und ausreichend Tische / Stühle um das Training durchzuführen.

Weitere notwendige Dinge:

- Trainingsmaterial
- Kopiergerät
- Schreibpapier (Weiß und in Farbe)
- Flipcharts und –papier
- Marker
- Stifte, Bleistifte, Farbstifte, bunte Marker
- Magazine
- Videokamera
- Projektor
- Computer
- Drucker
- Internetzugang
- Smartphones

TRAINING MATERIAL

Modul 1: Einführung und Teambildung

Einleitung

Modul 1 bietet den TrainerInnen eine Anzahl an Übungen, welche für den Gruppenbildungsprozess, zur Entwicklung des Selbstbewusstseins eingesetzt werden können und dienen zur Auseinandersetzung mit Arbeitsmarktzielen.

Das Modul zur Gruppenbildung wurde aus folgenden Gründen erstellt:

Die Gruppenbildung endet nicht mit der ersten Trainingswoche. Viel mehr begleitet dieser Prozess alle Teilnehmenden und TrainerInnen das gesamte Training.

Jede Gruppe hat ihre eigenen Gesetze. Trotzdem ist es gesichert, dass es Gruppenphasen gibt, welche während des Prozesses auftauchen. The group development process does not end with the first training week, but accompanies the trainer along the entire SoCoT training.

Die Inhalte des Modules sind daher folgende:

- Aufwärmen, sich gegenseitig kennenlernen
- Norming
- Orientierung: Entwicklung von Fähigkeiten eine Karriere zu planen
- Storming: Sensibilisierung im Bereich soziale Beziehungen, Konfliktmanagement , Durchsetzungskraft
- Performing: Ziele, Stärken, Erfolg
- Auf Wiedersehen

In den ersten Tagen steht die Gruppenzusammenführung im Mittelpunkt, da hier die Beziehung zwischen den einzelne/n TeilnehmerInnen eher informell und unpersönlich ist. Die TeilnehmerInnen beobachten sich und lernen sich so kennen. Danach versuchen die TeilnehmerInnen ihre Rolle zu finden. Weiters wird von der Gruppe die Basis für die eigene Gruppenkultur gelegt. Konfrontationen und viele Diskussionen finden in dieser Phase statt. Das Ergebnis ist die Definition von Gruppenregeln und die individuellen Positionen in der Gruppe. Dies ist wichtig und legt die Basis für weitere Gruppenaktivitäten sowie ist es wichtig für die weiteren Gruppenphasen (Orientierung und Storming). Charakteristisch für die „Performing“ Phase ist die hohe Motivation, Konzentration und Kooperation. Die letzte Gruppenphase ist das Auseinandergehen. Es ist wichtig dies Phase sehr aktiv zu gestalten, um die TeilnehmerInnen gut zu verabschieden, denn ein guter Kursabschluss legt auch die Basis für die neuen Herausforderungen im Leben.

Die Gruppenprozesse und die Gruppenabschiedsübungen werden auch in diesem Modul und nicht in Modul 4 beschrieben.

Das Modul 1 beinhaltet Übungen und Aufgaben welche die TrainerInnen das ganze SoCoT Training über unterstützen können. Verschiedenen Übungen können passend der Gruppenphase das ganze Training über gewählt werden.

1.1. Auf einer Achse/Sculpting/Aufstellung

Theoretischer Abriss: Bewegung hilft, Unsicherheiten und Anspannungen zu mildern, weshalb die Kennenlernphase ungezwungener und leichter voranschreitet, wenn dementsprechende Übungen mit körperlicher Betätigung kombiniert werden (vgl. Rabenstein, R. / Reichel, R. / Thanhoffer, M., 2001a). Diese Übung bietet die Möglichkeit, erste Anhaltspunkte über gemeinsame Lebensumstände zu finden und sich über diese Gemeinsamkeiten zu einer Gruppe von Personen zugehörig zu fühlen (z. B. über die Anzahl der Mitglieder im eigenen Haushalt). Somit können die TN mit Hilfe unverfänglicher Themen ins Gespräch kommen und einen Überblick über die gesamte Gruppe gewinnen.

Art der Übung: Gruppenarbeit

Übungsziel: Kennenlernen, Entdecken von Gemeinsamkeiten.

Quelle: Braun / Hoffmann-Ratzmer / Lindemann / Mauerhof 2007, Seite 37.

Beschreibung der Methode: Die TN stellen sich auf einer gedachten Linie nach einer vorgegebenen

Skalierung auf. Mögliche Skalierungen sind:

- Wie viele Lebewesen (Personen und Tiere) wohnen in deinem Haushalt?
- Anzahl der Geschwister
- Alter
- Geburtstag nach Monat von Januar bis Dezember
- Schuhgröße
- Körpergröße
- Alphabetische Reihung der Vornamen

Die Skalierung kann auch dreidimensional sein, z. B.:

- In welche Himmelsrichtung möchtest du am liebsten einmal fliegen (mit Vorgabe, wo sich im Raum Norden, Süden, Westen und Osten befinden).

Nach der Aufstellung findet ein kurzer Austausch darüber statt.

Dauer der Methode: 15 Minuten

Vorbereitung / Material: Keine Vorbereitung notwendig.

1.2. Sich bewegen wie ...

Theoretischer Abriss: Der Beginn eines gemeinsamen Seminars oder Trainings ist oft von angespannter Unsicherheit geprägt, da die TN sich erst auf den / die TrainerIn sowie die Mitteilnehmenden einstellen müssen.

Um diese Spannungen abzubauen, hilft körperliche Bewegung kombiniert mit der spielerischen Möglichkeit, sich kennenzulernen (vgl. Rabenstein, R. / Reichel, R. / Thanhoffer, M., 2001a). In vorliegender Übung sollen sich die TN in die Thematik „Beruf“ einfühlen, sich an den Raum gewöhnen und erste Worte mit ihren KollegInnen wechseln.

Art der Übung: Gruppenarbeit.

Übungsziel: Abbau von Spannungen, Aufbau von Konzentration.

Quelle: Braun / Hoffmann-Ratzmer / Lindemann / Mauerhof 2007, Seite 37f.

Beschreibung der Methode: Die TN bewegen sich im Raum und passen ihre Bewegungen bestimmten Rollenmustern an. Z. B. wie:

- ein Geschäftsmann / eine Geschäftsfrau
- ein Bauarbeiter / eine Bauarbeiterin
- ein Gärtner / eine Gärtnerin
- ein Informatiker / eine Informatikerin
- ein Fotograf / eine Fotografin

Wenn sich zwei TN treffen, sollen sich diese gemäß ihrer vorgegebenen Rolle grüßen und eine bestimmte Bewegungsart vormachen.

Dauer der Methode: 30 Minuten.

Vorbereitung / Material: Keine Vorbereitung notwendig

1.3. Bienenkörbe zum Thema

Theoretischer Abriss: Um eine Berufsorientierungsmaßnahme effizient gestalten zu können, ist es erforderlich, Informationen über die Erwartungshaltungen der TeilnehmerInnen an das Seminar in Erfahrung zu bringen, um diese in der Weiterarbeit, wenn möglich, mitberücksichtigen zu können. Die Erwartungshaltungen variieren normalerweise je nach Zielgruppe und Lebenssituation der TeilnehmerInnen. Die „Bienenkorb-Methode“ dient der Identifikation dieser Erwartungshaltungen.

Darüber hinaus kann die Methode für den Einstieg in ein bestimmtes Thema, zur Förderung der Kommunikation sowie zur Bewusstwerdung der individuellen Betroffenheit verwendet werden.

Art der Übung: Kleingruppenarbeit (3 bis 6 TeilnehmerInnen).

Übungsziel: Verwendung zum Einstieg in ein Thema, zur Förderung der Kommunikation, zur Bewusstwerdung der individuellen Betroffenheit sowie zur Dokumentation von individuellen Erwartungshaltungen.

Quelle: Rabenstein / Reichel / Thanhoffer 2001b, 2.A 12.

Beschreibung der Methode: Es werden Kleingruppen bestehend aus 3 bis 6 Personen gebildet, in denen die Fragen des Fragenkatalogs (siehe Kasten) einzeln und im Konsens diskutiert werden. Diese beziehen sich auf ein bestimmtes, vom Trainer / von der Trainerin festgelegtes Thema. Zunächst beantworten die TeilnehmerInnen jede/r für sich die einzelnen Fragen und schreiben ihre Antworten, Erwartungen sowie weitere Fragen auf farbige Kärtchen. Diese werden dann in den Kleingruppen gemeinsam nach dem Wichtigkeitsgrad geordnet (Aufgabe: Verkleinerung des Fragenpools auf wesentliche Fragenblöcke) und in dieser Reihenfolge auf einer Tafel oder Pinwand fixiert. Die daraus resultierenden Fragengruppen stellen die Basis für die Weiterarbeit im Seminar dar.

Fragenkatalog:

1. Inwiefern bin ich von diesem Thema persönlich betroffen?
(Z. B. Inwiefern bin ich vom Thema „Langzeitarbeitslosigkeit“ persönlich betroffen?)
2. Welche Unterstützung erwarte ich mir diesbezüglich im Rahmen dieser BO-Maßnahme?
3. Welche Fragen bzw. Erwartungen fallen mir darüber hinaus zu diesem Thema ein?

Dauer der Methode: 30 Minuten.

Vorbereitung / Material: Farbige DIN-A5 Kärtchen, Wandtafelstifte.

Anmerkungen: Durch die Einteilung von Kleingruppen soll eine Großgruppe in arbeitsfähige Gruppen unterteilt werden.

Die „Bienenkorb-Methode“ dient dem gegenseitigen Kennenlernen, der allgemeinen Auflockerung und dem Abbau von Kommunikations-Hemmschwellen; zuerst innerhalb der Kleingruppen und in der Folge idealer Weise innerhalb der gesamten Gruppe. Des Weiteren beabsichtigt sie ein Sammeln von Erwartungshaltungen. Problem: Gruppendynamik. Innerhalb von Kleingruppen „dominante“ Personen neigen häufig dazu, die inhaltliche „Linie“ der Diskussionsbeiträge zu beeinflussen. (Z. B. Erwartungshaltungen von „schwächeren“ Personen, die nicht mit denen der dominanten Personen konform gehen, werden erfahrungsgemäß von diesen weniger kommuniziert.) Da bei der „Bienenkorb-

Methode“ jedoch das Kommunizieren mit- und untereinander im Vordergrund steht, sind gruppenspezifische bedingte Antwortverzerrungen in vorliegender Methode als nicht problematisch zu bezeichnen.

Tipp: Sollen die TeilnehmerInnen sich ausschließlich „thematisch aufwärmen“, ist eine der oben genannten Fragen ausreichend bzw. sollte Frage 2 so gestellt werden, dass seitens des Trainers / der Trainerin darauf kein Eingehen nötig ist (z. B. Darstellung des Idealbildes vom Kurs).

Zielgruppen: Alle Zielgruppen

1.4. Persönliche Lernziele festlegen

Theoretischer Abriss: Die Methode „Persönliche Lernziele festlegen“ zielt darauf ab, die Teilnehmenden durch Aufforderung zur Eigenverantwortlichkeit von der Fremd- zur Selbstbestimmung hin zu lenken. Die Gratwanderung zwischen „regeln“ und „anregen“ lässt ein Spannungsfeld zwischen den Vorgaben des Trainers / der Trainerin und der Selbstbestimmung der TeilnehmerInnen entstehen.

Dieses abwechselnde Selbst- und Fremdbeobachten (wechselnde Perspektivenübernahme) stellt die Grundvoraussetzung dar, um bereits internalisierte Wertestrukturen und bestehende Präferenzen individuell aufzuweichen und für Neues zu öffnen.

Da Berufsorientierungsmaßnahmen nicht nur der Wissensvermittlung dienen, sondern vor allem einer Orientierung, um mit schwierigen persönlichen und sozialen Situationen der Langzeitarbeitslosigkeit fertig zu werden, sind Methoden zur Förderung der Selbstverantwortung hier besonders geeignet. Denn häufig ist für eine (Um-)Orientierung eine grundsätzliche Einstellungs- und Verhaltensänderung gefordert. Eine solche kann durch „Persönliche Lernziele festlegen“ eingeleitet werden, indem von den TeilnehmerInnen Eigeninitiative und Selbstverantwortung abverlangt wird.

Art der Übung: Einzelarbeit

Übungsziel: Zur Förderung der Selbstbestimmung und Selbstverantwortung, zur Reflexion persönlicher Lernziele, zur Anregung zur Eigeninitiative.

Quelle: Rabenstein / Reichel / Thanhoffer 2001a, 1.E 11.

Beschreibung der Methode: Die TeilnehmerInnen werden gebeten, auf der Basis folgender Fragestellungen (auch variabel) ihre persönlichen Lernziele schriftlich festzulegen:

- Welche Informationen möchte ich bekommen?
- Wie möchte ich mit mir selbst umgehen?
- Welche Kontakterfahrungen möchte ich machen?
- Welche Hilfestellungen möchte ich erhalten?
- Wie will ich mit Konflikten umgehen?
- Wie möchte ich aus dem Kurs hinausgehen?

Dauer: 45 Min

Vorbereitung / Material: Vorbereiteter Fragenkatalog, Papierseiten (1 Seite / TeilnehmerIn).

Anmerkungen: Bei einer längeren Kursdauer sind genaue Vorgaben des Kursablaufs seitens des Seminarleiters / der Seminarleiterin (Rhythmus und Tempo; Methoden, Themen und ihre Reihenfolge; Verwendung der Ausdrucksmittel etc.) erfahrungsgemäß als wenig zweckmäßig einzustufen. Um einer Überforderung seitens der TeilnehmerInnen entgegen zu wirken, ist es ratsam, die TeilnehmerInnen in den Ablauf und die Gestaltung des Kurses einzubinden. Die Methode „Persönliche Lernziele festlegen“ zielt darauf ab, die TeilnehmerInnen zur Mitbestimmung anzuregen. Durch das Kommunizieren der Lernziele seitens der KursteilnehmerInnen wird deren Selbstbestimmung und Selbstverantwortung gefördert.

Die Methode wird insbesondere dann eingesetzt, wenn die Kursdauer bei über 30 Minuten liegt und auf Eigeninitiative großen Wert gelegt wird. Das Finden von der Fremd- zur

Selbstbestimmung dient dazu, dass jede/r TeilnehmerIn Verantwortung zum Erreichen der Kursziele übernimmt. Darüber hinaus verfolgen die TeilnehmerInnen gleichzeitig ihre eigenen Ziele. Qualifikationen wie Handlungskompetenz, Selbst- und Fremdrelexion werden auf diese Weise gezielt geschult.

Tipp: Im Plenum können die Lernziele jedes/r Einzelnen gemeinsam diskutiert und in der Folge nach Präferenz gewichtet werden (Herausarbeitung gemeinsamer Präferenzen). Umfasst die Großgruppe mehr als 30 Personen, macht die Arbeit in Kleingruppen (2 bis 3 TeilnehmerInnen) Sinn.

Zielgruppen: Alle Zielgruppen.

1.5. Visitenkarten mit Themen

Theoretischer Abriss: Um sich in der Komplexität der Welt (Vielfalt an Verhaltensoptionen) zurechtfinden zu können, entwickelt das Individuum im Laufe seiner Sozialisation – basierend auf seinen Erfahrungen in seiner Lebenswelt (= Summe aller Handlungsmöglichkeiten) – Verhaltensprämissen (siehe „Soziologischer Hintergrund“ bei Methode „Bienenkörbe zum Thema“), mit deren Hilfe es sich von der Notwendigkeit entlastet, fortwährend neue situationsgerechte Handlungsweisen zu entwerfen. Ereignisse innerhalb der eigenen Lebenswelt (= Summe aller Handlungsmöglichkeiten) werden dadurch erwartbar.

Das Individuum existiert aber nicht alleine. Andere Individuen (Alter Ego), die ebenso als Quelle eigener Erfahrungen, Erlebnisse, Lebenswelten und Handlungspräferenzen fungieren, aber anderen Lebenswelten angehören, teilen mit ihm die Welt; ein Umstand, der zum einen Unsicherheit erzeugt, zum anderen aber auch Bereicherung. Denn auch wenn die Wahrscheinlichkeit, dass eine bestimmte Erwartungshaltung nicht erfüllt wird, mit der Anzahl der interagierenden Alter Ego steigt (das Individuum kann sich hinsichtlich der Reaktion von Alter Ego nie ganz sicher sein), so werden gerade wegen der Existenz mehrerer Alter Ego dem Individuum eine Fülle an Perspektiven geöffnet, die ihm aus Gründen mangelnder Realisierungsmöglichkeiten sonst vorenthalten blieben. Fazit: Dem Individuum wird durch die Interaktion mit Alter Ego Erfahrungen zu erhalten, Verhaltenspräferenzen des jeweils anderen kennen zu lernen und damit den eigenen Horizont zu erweitern – ohne großen Zeitaufwand. Die Übung „Visitkarten mit Themen“ dient dazu, unterschiedliche Lebenswelten kommunikativ zu verbinden, andere Verhaltensprämissen kennen zu lernen und damit das Spektrum an Handlungsoptionen der Individuen zu vergrößern.

Art der Übung: Einzel- und Paararbeit.

Übungsziel: zum gegenseitigen Kennenlernen, zur Herstellung eines inhaltlichen Bezugs, zur Lockerung und zum Abbau von Angst, zur ersten Zusammenarbeit, zur Verbalisierung persönlicher Erwartungen an das Seminar.

Quelle: Rabenstein / Reichel / Thanhoffer 2001a, 1.C 5.

Beschreibung der Methode: Jeder / Jede TeilnehmerIn erhält einen schmalen Streifen Papier. Die TeilnehmerInnen werden dazu aufgefordert, diesen in fünf Teile zu falten (die Teile werden aber noch beisammen gelassen) und auf jeden Abschnitt den eigenen Namen zu schreiben. Anschließend präsentiert der / die TrainerIn der Gruppe seine / ihre auf Flipchart vorbereiteten Fragen (Fragenkatalog ist variabel):

- Was war Ihre letzte berufliche Tätigkeit?
- Was ist Ihr Wunschberuf?
- Was erwarten Sie sich vom Kurs?
- Wenn Sie noch einmal von vorne beginnen würden, gibt es etwas, was Sie hinsichtlich Ihres schulischen und beruflichen Werdegangs anders machen würden? Wenn ja, was?

Jeder / Jede TeilnehmerIn wird dazu eingeladen, die Fragen zu beantworten. Die Antworten sollen auf die Rückseiten der Abschnitte geschrieben werden, wobei die Rückseite des obersten Abschnittes leer bleibt. Auf die Rückseite der restlichen vier Abschnitte sollen die TeilnehmerInnen ihre persönlichen Antworten auf die Fragen schreiben. (Auf jeden Abschnitt wird eine andere Antwort geschrieben.) Hinterher wird das Papier in fünf Streifen getrennt und diese anschließend an die

Brust des / der jeweiligen KursteilnehmerIn geheftet (z. B. mit einem Klebeband). Die TeilnehmerInnen werden dann gebeten, sich einen / eine GesprächspartnerIn zu suchen, sich bei diesem / dieser kurz vorzustellen, die Kärtchen auszutauschen und in der Folge sich über die Gesprächsthemen zu unterhalten, die sie auf der Rückseite beantwortet haben.

Dauer: 30 Minuten

Vorbereitung / Material: Halbierte DIN-A4 Blätter, auf Flipcharts vorbereitete Fragen.

Anmerkungen: In Seminaren, an denen viele und einander fremde Personen teilnehmen, erweisen sich in der Regel Gespräche in Paaren günstig, um ein erstes „In-Kontakt-Treten“ zu stimulieren. Die Methode „Visitkarten mit Themen“ ermöglicht Entspannung durch Bewegung und auch Kennenlernen „im Vorübergehen“, im „Aufeinander-zu-Gehen“. Auf diese Art und Weise werden spielerisch bestehende Unsicherheiten und Kommunikationshemmungen abgebaut. Des Weiteren dient die Übung einem ersten thematischen Einstieg. Durch die Beantwortung der Fragen werden die TeilnehmerInnen zur Reflexion Ihrer Erwartungshaltungen und Ihrer Ziele angeregt.

Tipp: Die hier beschriebene, auflockernde Bewegungsmethode eignet sich auch für spätere Phasen im Seminar. Ein Seminar, das „bewegt“ beginnt und dann sitzend weitergeht, ist als wenig sinnvoll zu benennen. Wenn der Raum, in dem die Veranstaltung stattfindet, keine flexible Sitzordnung zulässt, ist es empfehlenswert, die „Kennenlernphase“ in einem anderen Raum durchzuführen.

Zielgruppen: Alle Zielgruppen

1.6. Wie war es?

Theoretischer Abriss: Jugendliche scheinen eine homogene Gruppe zu sein, doch in Wirklichkeit sind sie sehr heterogen. Daher ist es sehr wichtig die Unterschiede und Gemeinsamkeiten herauszuarbeiten. Einerseits um sich gegenseitig kennenzulernen, andererseits um den Lernbedarf zu erkennen.

Lernziel: Eigene Positionen kennenlernen; Unterschiede und Gemeinsamkeiten zu erkennen.

Quelle: Tamara Baca, Karin Steiner, Niederschwellige Bildungsangebote – Kompetenzentwicklung bildungs- bzw. arbeitsmarktferner Personen als Beitrag zur Unterstützung der (Re-)Integration in den Arbeitsmarkt, in: Ernst Gesselbauer / Carin Daniel Ramirez-Schiller (Hersg.): Die Rolle von Guidance in einer sich wandelnden Arbeitswelt, Wien, 2014.

Beschreibung der Methode: Die TeilnehmerInnen sollen Kleingruppen bilden und 45 Minuten an folgenden Fragen arbeiten. Die Antworten sollen auf ein Blatt Papier aufgeschrieben werden.

- Welche Ausbildung haben Sie begonnen / abgeschlossen.
- Welche Schulen haben Sie begonnen / abgebrochen / abgeschlossen.
- Hatten Sie Lernschwierigkeiten? Wenig oder sehr viele Schwierigkeiten? Waren Sie gelangweilt?
- Hatten Sie Angst Ihre Ausbildung nicht abschließen zu können?
- Was habe ich während meiner Freizeit gelernt? (z.B. weitere Ausbildungsseminare, beim Hobby, im privaten oder beruflichen Umfeld)
- Sind dies positive oder negative Erfahrungen?
- Welche Gedanken gehen Ihnen durch den Kopf wenn Sie „Lebenslanges Lernen“ hören?

Nach der Diskussion in der Kleingruppe, sollen diese auch im Plenum diskutiert werden. Die wichtigsten Inhalte sollen auf ein Flipchart geschrieben werden. Flipchart – Titel „Gemeinsamkeiten“ und „Unterschiede“

Dauer: 120 Minuten

Vorbereitung / Material: 2 Flipchartpapiere für jede Kleingruppe, Kugelschreiber

Zielgruppe: NEETS und junge Erwachsene

1.7. Feedback – Erste Erfahrungen

Theoretischer Abriss: Am Beginn einer neuen Orientierungsphase / Ausbildung ist es sehr nützlich Erfahrungen und Erwartungen abzufragen, im Speziellen in Gruppen die für längere Zeit einen gemeinsamen Weg gehen. Dies gibt die Möglichkeit Wünsche, Probleme und Konflikte in einer sehr frühen Phase zu erkennen und dadurch die Möglichkeit adäquate Übungen zu wählen und somit den/die TrainerIn zu unterstützen.

Ziel: Evaluierung der ersten Erfahrungen und Erwartungen am Beginn einer neuen (Ausbildungs)Phase.

Quelle: Monira Kerler, adaptiert von Basitan, Jonnes / Vombe, Arno / Langer, Roman, Methoden der Berufs- und Arbeitsmarktintegration von Frauen, AMS, Wien 2007.

Beschreibung der Methode: Die TeilnehmerInnen schreiben folgende Fragen auf ein Flipchart:

- Welche guten Erfahrungen haben Sie bis jetzt gemacht? Was hat Ihnen gefallen?
- Welche Erfahrungen haben Ihnen nicht gefallen?
- Was möchten Sie im Rahmen dieses Kurses erfahren?
- Welche Erfahrungen möchten Sie in diesem Kurs nicht machen?

Je nach Gruppensituation hat die/der TrainerIn die Erfahrung in Kleingruppen oder in Einzelsettings zu arbeiten. Die Antworten werden auf eine Moderationskarte (eine Karte pro Antwort) geschrieben. Die Antworten werden von einer/m TeilnehmerIn gemeinsam mit einer/m TrainerIn auf einer Wand gepinnt.

Danach ist die gesamte Gruppe dazu aufgefordert in einem Brainstorming folgende Fragen zu beantworten:

- Wie können gute Erfahrungen gemacht werden?
- Wie können schlechte Erfahrungen vermieden werden?
- Wie können Wünsche verwirklicht werden?
- Wie können angstvolle Erfahrungen vermieden werden?

Für diese Übung ist es auch notwendig klare Gruppen- und Schulregeln zu haben.

Dauer: 60 Minuten

Vorbereitung / Material: Flipcharts, Pinnwände, Moderationskarten, Kugelschreiber

Zielgruppe: TeilnehmerInnen, Studierende

1.8. Erarbeiten von Gruppenregeln

Theoretischer Abriss: Interaktionen sind Wechselbeziehungen zwischen Handlungen. Eine Interaktion liegt dann vor, wenn ein/e Handelnde/r (Individuum, Gruppe, Organisation) sich nicht nur am zufälligen oder gerade erkennbaren Verhalten einer/s anderen HandlungspartnerIn, sondern auch und in erster Linie an dessen Erwartungen, Einstellungen sowie Einschätzung und Bewertung der gemeinsamen Situation orientiert. Eine solche gegen- bzw. wechselseitige Orientierung der HandlungspartnerInnen ist nur im Rahmen einer vorgegebenen sozialen Struktur von gemeinsamen Werten, normativen Mustern, Symbolen und Kommunikationstechniken – innerhalb einer gemeinsamen Lebenswelt – möglich. Lebenswelten sind aber nicht für alle Menschen einheitlich.

Lebenswelten unterscheiden sich. Treffen die unterschiedlichen Lebenswelten aufeinander, so kommen auch die verschiedenen Erwartungshaltungen zusammen. Da soziale Interaktionen an soziale Rollen als Elemente sozialer Systeme (Lebenswelten) gebunden und durch Normen geregelt sind, macht das Definieren und Offenlegen der Regeln Sinn.

Die Methode „Erarbeiten von Gruppenregeln“ dient dazu, diese Normen zu reflektieren und eine Ebene zu schaffen, auf welcher ein fruchtbarer Austausch zwischen verschiedenen Lebenswelten / Erwartungshaltungen stattfinden kann.

Art der Übung: Kleingruppenarbeit, Arbeit im Plenum.

Übungsziel: zur Verbesserung des allgemeinen Gesprächsverhaltens, zur Herstellung einer fruchtbaren Diskussionsatmosphäre, zur Forderung der aktiven Beteiligung in der Gruppe, zum Anregen gegenseitigen Kennenlernens, zur Reflexion des persönlichen WIE des Miteinander-Redens.

Quelle: Rabenstein, R., Reichel, R., Thanhoffer, M.: Das Methodenset. 2. Themen bearbeiten, 11. Auflage, Münster: Okotopia 2001,

Beschreibung der Methode: Gruppen haben Regeln. Die meisten Regeln sind unausgesprochen, existieren „informell“ und entziehen sich so einer Kontrolle. Vorliegende Übung dient dazu, von der Gruppe selbst Regeln erarbeiten zu lassen. Das Kommunizieren der Regeln und damit deren Offenlegung ermöglicht eine Kontrolle und Einhaltung dieser.

Kleingruppenphase (4 bis 5 TN): Die Großgruppe wird gebeten, Kleingruppen zu bilden. Die Kleingruppen sollen folgende Fragestellungen erarbeiten.

- Was behindert ein gutes Gespräch?
 - Was ist für die Herstellung eines fruchtbaren Diskussionsklimas notwendig? (Sammelphase)
- Ziel ist, daraus Gruppenregeln in Imperativform zu entwickeln. (z. B.: Führe keine Seitengespräche!)

Großgruppenphase: Die Kleingruppen kommunizieren ihre erarbeiteten Regeln dem Plenum. Die Großgruppe diskutiert, welche Regeln sie als besonders wichtig erachtet und arbeitet vor diesem Hintergrund einen gemeinsamen Regelkatalog (Idealfall: ca. 6 bis 10 Regeln) aus. Widersprüchliche Regeln, wenn sie mit der nötigen

Mehrheit gewählt werden, können Teil dieses Kataloges sein. Um die aufgestellten Gruppenregeln auch kontrollieren und einhalten zu können, soll im Anschluss daran ein „Gespräch über das Gespräch“ geführt werden.

(Metakommunikation) Auf diese Weise wird das WIE des Kommunizierens reflektiert, was im Anschluss daran zu einem gewünschten offenen und produktiven Gesprächsklima führen soll.

Endphase: Am Ende der Veranstaltung werden die TN dazu eingeladen, der Reihe nach zu erläutern (kurz halten), wie sie die Übung erlebt haben. Wichtig ist: Nachfragen und Diskussionen sind dabei zu vermeiden.

Dauer: 120 Minuten

Vorbereitung / Material: Papier und Stifte.

Anmerkungen: Bei Diskussionen in Großgruppen wird häufig Frust angehäuft. Die hier vorgestellte Methode ist eine Hilfe für alle beteiligten TN, mit sich und mit anderen in Bezug auf ein bestimmtes Thema in fruchtbarer Auseinandersetzung zu sein und dabei eine gute Diskussionsatmosphäre zu schaffen.

Es ist fraglich, ob alles, was für ein gutes Diskussionsklima erforderlich ist, sich in Regelform wiedergeben lässt. (Bsp.: Regel: Besprechung „interessanter“ Themen; Wie wird „interessant“ definiert und wer definiert das? Für wen ist was interessant?) Des Weiteren ist anzuzweifeln, dass alle Regeln, die der Gruppe einfallen, auch verbalisiert werden. So sind auch Regeln seitens der / dem TrainerIn einzuhalten, damit ein gutes Gesprächsklima erwirkt werden kann. Es ist anzunehmen, dass solche Regeln seitens der Gruppe eher nicht thematisiert werden.

Tipp: Bei Spannungen oder Erstarren (schleppender Diskussionsverlauf) der Großgruppe empfiehlt sich ein kurzes „Blitzlicht“: Jede / Jeder TN wird der Reihe nach dazu aufgefordert, zu sagen, wie es ihr / ihm gerade geht. Nachfragen und Diskussionen sind – wenn möglich – zu unterlassen. Das „Blitzlicht“ wird zur Auflockerung und zur Verbesserung des Gesprächsverhaltens eingesetzt.

Beispiel: Regeln, die häufig in Gruppen erarbeitet werden:

1. Führe keine Seitengespräche.
2. Sag „ich“ statt „man“ oder „wir“.
3. Versuche, Dich am Gespräch zu beteiligen.
4. Lass auch andere zu Wort kommen.
5. Lass Dir Zeit beim Antworten.
6. Sprich klar und deutlich.
7. Bleibe beim Thema.
8. Frag, wenn Du etwas nicht verstehst.
9. Sei ehrlich und offen.
10. Sieh Deine ZuhörerInnen an.

1.9. Gruppenregeln einhalten

Theoretischer Abriss: Diese Übung ist als Fortführung der Übung „Erarbeiten von Gruppenregeln“ gedacht.

Wenn Menschen zu viele neue Regeln auf einmal einhalten müssen, kann es zu einer Überforderung kommen, die dazu führt dass keine der Regeln eingehalten wird. Dadurch, dass sich die Jugendlichen selbst die für sie wichtigsten Regeln aussuchen, wird die individuelle Motivation die Regeln einzuhalten geweckt und die Aufgabenstellung wird fassbar. Verpflichten sich die TN zur Einhaltung der aufgestellten Verhaltensstandards, geht

dies auch mit einem wachsenden Verantwortungsbewusstsein für das Funktionieren der Zusammenarbeit in der Gruppe einher. Außerdem ist die Erfahrung wichtig, dass etwaige Verletzungen der Regeln von Mitteilnehmenden bemerkt und kritisiert werden, wodurch eine reflexive Auseinandersetzung mit dem eigenen Verhalten und eine Aktualisierung der Selbsteinschätzung möglich sind (vgl. Philipp, 1998, Klippert, 1999).

Art der Übung: Einzelarbeit; Gruppenarbeit; Diskussion im Plenum (Großgruppendifkussion).

Übungsziel: Durch das Einhalten von Regeln Selbstkontrolle üben, Lernen Regeln zu akzeptieren und einzuhalten.

Quelle: Petermann / Franz, Petermann, Ulrike (2007): Training mit Jugendlichen – Aufbau von Arbeits- und Sozialverhalten, Seite 136ff.

Beschreibung der Methode: Diese Übung schließt direkt an die Übung „Erarbeiten von Gruppenregeln“ an. Jede/r der TN wird aufgefordert sich ein bis zwei individuelle Regeln auszuwählen, die er / sie sich von jetzt an gerne vornimmt, einzuhalten. Es ist wichtig darauf zu achten, dass diese Regeln individuell auf die jeweilige Person abgestimmt sind. Diese Regeln werden auf einen Zettel geschrieben und sichtbar im Raum aufgehängt bzw. besprochen.

Ob ein oder zwei Regeln ausgewählt werden, hängt von dem / der jeweiligen TN ab, da manche von zwei Regeln bereits überfordert werden. Es ist jedoch darauf zu achten, dass keine zu einfachen Regeln ausgewählt werden.

Bei einfach einzuhaltenden Regeln sollte auf jeden Fall eine zweite Regel hinzugenommen werden.

Diese Regeln sollten von nun an für jeden TN gelten, können aber abgeändert oder gewechselt werden, wenn sich beispielsweise eine Unterforderung herausstellt. Möglichst früh sollte der / die TrainerIn dementsprechend einschreiten und bei der Findung einer neuen Regel unterstützen. In diesen Prozess kann wiederum die Gruppe einbezogen werden.

Die Regeln sollten den ganzen Kursablauf begleiten. Dafür bereitet der / die TrainerIn ein großes Plakat vor, auf dem sowohl die Regeln für jede Person, als auch die Anzahl von Sitzungen vermerkt sind. Auf dieser Rückmeldungstafel ist es möglich, Striche, Punkte oder Zahlen einzutragen und am Ende jeder Kurseinheit jeden der TN zu beurteilen. Zur Selbst- und Fremdeinschätzung kann folgende Vorgangsweise beitragen: Jeweils der linke Sitznachbar des TN schätzt das Regelverhalten des TN ein, dann beurteilt sich der Betreffende selbst.

Abschließend gibt auch noch der / die TrainerIn ein Urteil ab. Stimmen die Rückmeldungen nicht überein, wird versucht, in einer Diskussion zu einem gemeinsamen Ergebnis zu kommen. Dieses Ergebnis wird dann in die Rückmeldungstafel eingetragen.

Dauer der Methode: 60 min.

Vorbereitung / Material: Großes Plakat, Stift.

Anmerkungen: Es kann von Vorteil sein, wenn sich der / die Trainer/in selbst nicht aus dem Prozess ausschließt, sondern selbst Regeln definiert, die er / sie einzuhalten versucht (z. B. geduldig sein, andere Personen beim Reden nicht unterbrechen). Das kann zur Motivation der TN selbst beitragen, ihre Regeln einzuhalten.

Beispiele für mögliche individuelle Regeln:

- nicht durch unpassende Wortmeldungen vom Thema ablenken
- sich konzentrieren, nicht dazwischen reden, aufmerksam sein
- lauter sprechen
- beim Zuhören den Redenden ansehen
- geduldig bleiben
- in der Gruppe mehr sagen, nicht zurückhaltend sein

Tipp: Zusätzlich können die TN aufgefordert werden, sich die Regel zu überlegen, die einzuhalten ihnen am schwersten fallen wurde. Diese Regeln werden gesammelt und schließlich in der Gruppe diskutiert.

Diskussionsgrundlage konnte die Frage sein, wieso manche Regeln leicht, andere schwer einzuhalten sind. In dieser Gruppendiskussion können maximal vier Regeln ausgewählt werden, die das Zusammenleben und das gemeinsame Arbeiten erleichtert. Beispiele für mögliche Gruppenregeln:

- sich ruhig verhalten
- einer nach dem anderen reden
- gut zuhören
- pünktlich anfangen und aufhören
- alle sollen mitarbeiten

1.10. Trainingsvertrag

Theoretischer Abriss: Im Trainingsablauf ist eine kontinuierliche Mitarbeit der TN entscheidend. Deswegen ist es von Beginn an wichtig, die TN zu motivieren, aktiv teilzunehmen. Mittels eines formellen Vertragsabschlusses soll Verbindlichkeit zwischen Trainer/in und TN hergestellt werden.

Art der Übung: Einzelarbeit.

Übungsziel: Abmachungen über den Trainingsverlauf treffen, Information über das Training, wechselseitige Erwartungen abklären.

Quelle: Petermann / Franz, Petermann, Ulrike (2007): Training mit Jugendlichen – Aufbau von Arbeits- und Sozialverhalten, Seite 82f.

Beschreibung der Methode: Zu Beginn des Kurses werden mit den Jugendlichen alle Modalitäten des Trainings besprochen. Der / Die Trainer/in führt einige der wichtigen Ziele des Trainings an und begründet, wieso es für die TN wichtig ist, gerade diese Ziele anzustreben. In einem nächsten Schritt sollen die TN selbst überlegen, welche Ziele sie sich für den Kurs stecken. Sind die Bedingungen des Trainings geklärt, werden jeweils zwei vorgefertigte Trainingsverträge pro TN (siehe Anhang) verteilt, von den TN individualisiert und von den TN und der / dem Trainer/in unterschrieben. Eine Kopie verbleibt bei dem / der TN, die andere Kopie geht an den / die Trainer/in.

Dauer der Methode: 45 Minuten

Vorbereitung / Material: Kopien der Arbeitsblätter (siehe Anhang)

1.11. Vertrag mit mir

Theoretischer Abriss: Berufsorientierungstrainings sollten einen breiten Spielraum für Selbstverantwortung und eigene Entscheidungen der TN bieten. Die TN bestimmen ihren Lernfortschritt entscheidend mit und sind für die Umsetzung selbst verantwortlich. Aus diesem Grund ist es wichtig, Verbindlichkeit hinsichtlich der Umsetzung herzustellen und die Selbstverantwortung der TN zu stärken.

Art der Übung: Einzelarbeit.

Übungsziel: Herstellen von Verbindlichkeit und Forderung der Selbstverantwortung der/einzelnen TN; die TN sollen seriös überlegen welche Schritte sie in den nächsten Wochen umsetzen können.

Beschreibung der Methode: Jede/r TN erhält ein Blatt außergewöhnlich schönes Papier. Die TN werden eingeladen, einen Vertrag mit sich selbst abzuschließen. Gegenstand des Vertrages sind konkrete Konsequenzen und Verhaltensweisen in den nächsten vierzehn Tagen. Die Vorhaben sind möglichst konkret und exakt zu beschreiben, sodass sie auch ein Außenstehender verstehen konnte. Bestandteil des Vertrages ist auch die Gegenleistung, der Nutzen, den man sich davon erwartet, eventuell die Belohnung, die Geste der Zufriedenheit über geleistete Anstrengung und eingetretenen Erfolg. Den fertigen Vertrag unterschreibt der / die TR und der / die TN.

Variation: Der Vertrag wird von einem Gruppenmitglied mitunterschrieben, das anschließend auch eine Kopie erhält. Beide TN vereinbaren einen Zeitpunkt, an dem sie miteinander Kontakt aufnehmen, um über die Vertragserfüllung zu plaudern.

Dauer der Methode: 45 Minuten

Vorbereitung / Material: Schönes Papier.

Anmerkungen: Da der / die TR im eigentlichen Sinne nicht VertragspartnerIn oder Vertragsgegenstand ist, bedeutet die Unterschrift der / des TR eine Beziehungsgefälle. Es ist im Einzelfall abzuwägen ob sich die TN dadurch nicht kontrolliert und überwacht oder sogar entmündigt fühlen.

1.12. Assoziatives Zeichnen

Theoretischer Abriss: Sorgen, Ängste und Unsicherheiten nicht in Worte fassen zu können, ist eine Situation, die als bedrückend empfunden werden kann. Es gibt Personen, die ungeübt in der Verbalisierung ihrer Gefühle und Gedanken sind oder sich dieser emotionalen Vorgänge einfach noch nicht bewusst geworden sind. Hier bietet die kreative Umsetzung eine Möglichkeit, sich den eigenen Problemen zu stellen, sich selbst zu reflektieren und sich auch gegenüber anderen zu artikulieren.

Art der Übung: Einzelarbeit

Übungsziel: Assoziationen zum Thema Berufswahl kennen lernen.

Quelle: Braun / Hoffmann-Ratzmer / Lindemann / Mauerhof 2007, Seite 39f.

Beschreibung der Methode: Die Übung wird eingeleitet mit: „Denkt einmal an die bevorstehende Berufs- und Ausbildungsplatzsuche. Wie stellt ihr euch das vor? Welche Probleme erwartet ihr? Wovor habt ihr Angst?“

Versucht das, was auch wichtig erscheint, zeichnerisch auszudrücken. Ihr könnt abstrakt oder konkret zeichnen und es kommt nicht auf die Schönheit der Zeichnung an.“ Um ein individuelles Ergebnis zu erreichen, sollten den Assoziationen möglichst keine Grenzen gesetzt werden.

Nach Fertigstellung der Zeichnung (nach rund 15 bis 20 Minuten) erstellt jede / jeder TN einen Titel

für das eigene Werk. Dann wird die Zeichnung im Plenum vorgestellt und über Ängste, Befürchtungen, Freude und Erwartung der Jugendlichen gesprochen.

Wichtig ist, sich im Vorfeld Gedanken über mögliche Assoziationen der TN zur Berufswahl zu machen

und wie TN aufgefangen werden können, die ungern zeichnen oder Probleme mit ihrer Berufswahl haben.

Dauer der Methode: 30 Minuten

Vorbereitung / Material: Arbeitsraum mit Tischen, die groß genug zum Arbeiten mit Pappe sein sollten; weiße DIN A4-Pappe und Stifte (verschiedener Stärke und Farbe) für jede/n TeilnehmerIn.

1.13. Wie stelle ich mir meine Zukunft vor?

Theoretischer Abriss: Der Sinn einer Phantasiereise besteht darin, die Jugendlichen in entspannter Atmosphäre in die Situation zu versetzen, über ihre eigene Lebenssituation, z. B. im Alter von 35 Jahren zu phantasieren. Durch gezielte Fragen werden sie veranlasst, sich mit verschiedenen Aspekten ihrer Zukunft auseinander zu setzen und Wünsche und Fragen bezüglich ihrer Zukunft zu entwickeln.

Art der Übung: Einzelarbeit, Diskussion im Plenum.

Übungsziel: Entwicklung und kreative Darstellung von Ideen, Bedürfnissen, Träumen und Perspektiven, Kennenlernen von Alternativen im gegenseitigen Austausch, Förderung des Gruppenprozesses.

Beschreibung der Methode: Nachdem die TN einen bequemen Platz im Raum gefunden haben, stimmt eine Musik meditativer Art auf die Phantasiereise ein. Die / Der TR liest mit ruhiger Stimme den vorgegebenen Text vor und macht gelegentliche Pausen.

Nach Abschluss der Meditation erstellt jede TN mit Hilfe des Bastelmaterials ihre persönliche Collage, in der die verschiedenen Lebensabschnitte (18 Jahre; 21 Jahre; 25 Jahre; 30 Jahre; 45 Jahre; 65 Jahre) dargestellt werden.

Als Abschluss stellt jede TN ihre Collage der Gruppe vor. In der Diskussion können verschiedene Ideen ausgetauscht werden. Die erstellten Plakate dienen der Dekoration des Gruppenraumes und fordern somit auch in den darauf folgenden Arbeitseinheiten den Einstieg in das Thema „Berufsorientierung“.

Dauer der Methode: 120 min.

Vorbereitung / Material: Meditativer Text (siehe Anhang), CD-Player, Meditations-Musik, Scheren, Kleber, Buntstifte, verschiedene Kataloge und Zeitschriften.

Anmerkungen: Da eine Phantasiereise eine Art Meditation ist, ist es wichtig, dass die Atmosphäre sehr ruhig ist, was erfahrungsgemäß nicht gerade eine Stärke von jungen Menschen ist. Deshalb ist es wichtig, dass die Gruppe nicht zu groß ist und die TN über die Methode umfassend aufgeklärt werden.

Da der Erfolg der Methode davon abhängt, dass sich alle auch wirklich darauf einlassen, ist es von Vorteil, die Phantasiereise nicht mit Burschen und Mädchen gemeinsam durchzuführen.

Diese Methode eignet sich besonders als Auftakt einer Seminarreihe zum Thema „Berufsorientierung“, die in Verbindung mit der vorgestellten Lebensgestaltung steht. Als

weitere Methoden können hier Angebote folgen, welche die persönlichen Bedürfnisse im Bezug zum Berufs- und Erwerbsleben thematisieren.

Tipp: Wichtig für den meditativen Teil ist eine ruhige Atmosphäre. Oft haben die TN keine Erfahrungen mit Meditationen, so dass hier das Hinführen zur Methode wichtig ist. Eine gute Vorbereitung des Textes ist sinnvoll, um durch freies Sprechen und Blickkontakt die Atmosphäre halten zu können. Ebenso sollte die Musik einen ruhigen Charakter haben und sorgfältig ausgewählt werden. Die Übung kann auch für andere Altersgruppen zur Selbstreflexion und Standortbestimmung eingesetzt werden. Der im Anhang angegebene Text muss dann an die jeweilige Altersgruppe angepasst werden.

1.14 . Meine Zukunft – Nah und fern

Theoretischer Abriss: Realistische Zielsetzungen zu entwickeln und konsequent zu verfolgen, ist ein wichtiger Punkt in der Lebens- und Berufsplanung (vgl. Wurzer, 1998). Das Zergliedern großer Ziele in Teilziele sowie in einfach realisierbare Schritte hilft diese Fernziele greifbarer zu machen und gibt konkrete Handlungsschritte vor. In Teilschritten und damit -zielen zu denken und zu handeln setzt sowohl strategisches, als auch geduldiges Handeln voraus. Diese aktive Lebensplanung lässt junge TN eigenbestimmt und aus eigener Motivation ihre Ziele verwirklichen.

Art der Übung: Einzelarbeit; Diskussion im Plenum (Großgruppendifkussion).

Übungsziel: Lernen Nah- von Fernzielen zu unterscheiden; Lernen für Fernziele erforderliche Nahziele zu bestimmen.

Quelle: Jugert, Gert / Rehder, Anke / Notz, Peter / Petermann, Franz (2008): Fit for Life – Module und Arbeitsblätter zum Training sozialer Kompetenz für Jugendliche, S. 156f

Beschreibung der Methode: Die / Der TrainerIn stellt die Übung anhand von einigen Beispielen vor. Sie / er zeigt damit, dass für jedes Fernziel zunächst Nahziele erreicht werden müssen. Als nächster Schritt werden die TN aufgefordert sich zunächst ein Fernziel zu überlegen und dann dazu die entsprechenden Nahziele zu definieren. Nach 10–15 Minuten kommen alle TN wieder zusammen und auf einem großen Plakat werden die Ergebnisse gesammelt. Die / Der Trainer/in kontrolliert, ob die Einteilung Nah-/Fernziele von den Jugendlichen korrekt getroffen wurde und ermuntert diese selbst noch einmal ihre Zieldefinitionen zu überprüfen. Zum Abschluss stellt jede / jeder der TN ihre Fern- und Nahziele vor und beantwortet Fragen vom Plenum.

Dauer der Methode: 90 min.

Anmerkungen: Mögliche Beispiele zur Erläuterung der Vorgangsweise:

Beispiel:

Fernziel: ZahntechnikerIn

Welche Nahziele können dafür definiert werden?

- Ich muss mir Informationen über den Beruf beschaffen.
- Ich muss den geforderten Schulabschluss erreichen.
- Ich muss mir einen Ausbildungsplatz besorgen.

Mögliche Fragen für eine Abschlussdiskussion:

- Was war schwieriger, ein Fernziel oder Nahziele zu finden?
- Habt ihr durch diese Übung neue Ideen und Anregungen erhalten?
- Welchen Vorteil bringt es, wenn man zwischen Fern- und Nahzielen unterscheidet?
- Könnt ihr euch vorstellen, das Vorgehen aus der Übung für eine Entscheidung über ein Ziel zu verwenden?

Tipp: Diese Übung eignet sich gut im Anschluss an die Übung „Wie stelle ich mir meine Zukunft vor?“

1.15. Wunschlebenslauf

Theoretischer Abriss: Die Analyse von Biografien ist konstitutives Element der Arbeitsforschung und zeigt auf, dass arbeitsspezifischen Erfahrungen im eigenen Lebenslauf ein biografischer Sinn beigemessen wird. Somit ist davon auszugehen, dass z. B. Entscheidungen in der Arbeitswelt vom Individuum aufgrund der sich entwickelnden Identität getroffen und interpretiert werden. Die jeweils subjektive Orientierung prägt und reguliert Interessen, Anschauungen, Überzeugungen etc. und hat deshalb Einfluss auf Vorstellungen und Haltungen gegenüber Arbeit und Berufstätigkeit (vgl. Traue, 2005). Jugendliche stehen am Beginn dieser arbeitsspezifischen Biografie und entwickeln und formulieren im Laufe der Zeit ihre Grundhaltungen, Wünsche und Ziele. Diese Übung ist als Werkzeug gedacht, damit Jugendliche ihrer Vorstellungen bewusst werden und über das Ergebnis ihrer Überlegungen diskutieren.

Art der Übung: Einzelarbeit; Gruppenarbeit.

Übungsziel: Verbalisierung und Strukturierung der Wünsche für die Zukunft.

Quelle: Sacher, Kristin (2005): „Lebenswert Beruf“ – Praxishandreichung für die Arbeit mit Schulfrühabgängern, Seite 11.

Beschreibung der Methode: Mit Zuhilfenahme des Arbeitsblattes sollen die TN bestimmte Aspekte (Beruf, Wohnung, Partnerschaft, Kinder ...) zu bestimmten zukünftigen Zeitpunkten ihres Lebens reflektieren. Ziel ist es, Ziele, Gedanken, Wünsche und Träume zu Papier zu bringen. Anschließend soll jedem / jeder der TN die Möglichkeit geboten werden, einige der für sie wichtigen Lebensstationen vorzustellen. Gegebenenfalls, wenn die TN nur sehr vage Antworten angeführt haben, können in diesem Gespräch die Situationen noch konkretisiert werden.

Dauer der Methode: 30 min

Vorbereitung / Material: Kopien des Arbeitsblattes (im Anhang)

Anmerkungen: Idealer Zeitpunkt dieser Übung ist die Situation direkt nach der Übung „Wie stelle ich mir meine Zukunft vor?“. In dieser Übung begeben sich die Jugendlichen auf eine Phantasiereise in ihre Zukunft.

Die Übung „Wunschlebenslauf“ kann dann dazu beitragen, diese Vorstellungen zu konkretisieren, strukturieren und zu verbalisieren.

Arbeitsmaterial: Siehe Anhang.

1.16. Eisberg in Sicht

Theoretischer Abriss: Um einen Konflikt konstruktiv bearbeiten zu können, ist es wesentlich, die psychischen Faktoren, die den Hintergrund eines Konflikts bilden, zu berücksichtigen und auszudrücken. Gerade für Jugendliche ist es wichtig, ihre Gefühle, Bedürfnisse, Wahrnehmungen, Ziele und Absichten zu erkennen und diese auch mitzuteilen. Genauso wichtig ist es, diese auch bei anderen wahrzunehmen, zu verstehen und zu akzeptieren. Als Hilfestellung dient hier das Eisbergmodell. Dieses Modell soll verdeutlichen, dass sich hinter einem Konflikt Gefühle, Bedürfnisse, Vorstellung, Ziele und Absichten verbergen. Diese sind zwar unsichtbar, können sich aber in Taten, Worten und Körpersprache sichtbar ausdrücken, was sich wiederum auf das Gegenüber auswirken kann und den Gesprächsverlauf mitbestimmt. Diese Bedürfnisse, Gefühle, Ziele auszusprechen, kann den Konflikt beruhigen.

Art der Übung: Kleingruppenarbeit (3 bis 4 TN); Diskussion im Plenum (Großgruppendifkussion); Rollenspiel.

Übungsziel: Lernen Konflikte konstruktiv zu bearbeiten und Streit und Eskalation zu vermeiden.

Quelle: Jugert, Gert / Rehder, Anke / Notz, Peter / Petermann, Franz (2008): Fit for Life – Module und Arbeitsblätter zum Training sozialer Kompetenz für Jugendliche, Seite 204.

Beschreibung der Methode: Zu Beginn der Übung soll mit den Jugendlichen das sogenannte Eisbergmodell (siehe Arbeitsblatt „Eisbergmodell“) erarbeitet und diskutiert werden. Dann sollen die Jugendlichen in einem Rollenspiel Konfliktsituationen in Szene setzen, dabei aber ihre unsichtbaren Emotionen, Wünsche und Bedürfnisse artikulieren. Die Jugendlichen können ein Gefühl aussprechen: „Ich bin jetzt enttäuscht“. Oder sie können Wünsche bzw. Absichten kommunizieren: „Ich bin hierhergekommen, um mit dir zu reden“. Dabei sollten die Jugendlichen immer in der Ich-Form sprechen (siehe Arbeitsblatt „Schlau gedacht, schlau gemacht“).

Die Rollenspiele können zu zweit bzw. zu dritt durchgeführt werden und auch mit einer Videokamera aufgezeichnet und im Anschluss ausgewertet werden. Das Arbeitsblatt „Schlau gedacht, schlau gemacht“ kann als Anregung für Reflexion und Nachbearbeitung mit den Jugendlichen verwendet werden.

Dauer der Methode: 120 min.

Vorbereitung / Material: Kopien der Arbeitsblätter.

Anmerkungen: Zur Auswertung der Übung können in der Großgruppe folgende Fragen bearbeitet werden:

- Ist es euch schwer gefallen, wahrzunehmen, wie ihr euch geföhlt habt und das auch auszusprechen? Wie geht es euch, wenn andere ihre Geföhle ausdrücken?

- Was ist zu beachten, wenn man seine Gefühle und Bedürfnisse wahrnehmen und der anderen Person in angemessener Form mitteilen will?
- Wie wirkt es sich in einem Streit aus, wenn die PartnerIn ihre Gefühle, Bedürfnisse, und Ziele ausdrückt?
- Betrachtet ihr in eurem Alltag eure KonfliktpartnerIn als Gegenüber oder eher wie eine TrainingspartnerIn im Sport?
- Drückt ihr in einem ganz normalen Streit schon mal eure Gefühle aus?

Tipps: Mögliche Konfliktsituationen, die dargestellt werden können:

- Du kommst mit deinem neuen Lippenpiercing zu deiner Praktikumsstelle. Deine Chefin ist entsetzt und will, dass du dieses wieder entfernst.
- Durch Zufall erfährst du, dass deine LehrlingskollegInnen gestern nach der Arbeit sich noch in einem Kaffee getroffen haben. Dir haben sie jedoch nichts gesagt. Du bist sauer und möchtest ihnen deine Meinung sagen.
- Seitdem du öfters etwas mit deiner österreichisch-türkischen Arbeitskollegin unternimmst, beginnen dich deine Freunde zu meiden. Eines Tages kommt es deshalb zum Streit.

Arbeitsmaterial: Siehe Anhang.

1.17. Gute Zeiten, schlechte Zeiten

Theoretischer Abriss: In Zeiten von Krisen ist es oft schwierig, wieder den Ausstieg aus der misslichen Lage zu schaffen. Darum ist es wichtig, zu lernen, wie sich Krisen vorab vermeiden lassen, indem sich die Jugendlichen selbst darüber klar sind, welche Aktivitäten ihnen gut tun und was sie meiden sollten, wenn sie bereits erste Zeichen einer persönlichen Krise erkennen.

Art der Übung: Einzelarbeit; Diskussion im Plenum (Großgruppendifkussion); Paararbeit.

Übungsziel: Angemessener und kompetenter Umgang mit Krisen.

Quelle: Jugert, Gert / Rehder, Anke / Notz, Peter / Petermann, Franz (2008): Fit for Life – Module und Arbeitsblätter zum Training sozialer Kompetenz für Jugendliche, Seite 179.

Beschreibung der Methode: Zu Beginn der Übung wird in der Großgruppe der Begriff „Krise“ mit den Jugendlichen definiert. Dazu eignet sich auch gut eine visuelle Unterstützung bei der die unterschiedlichen Aspekte, Ideen und Begriffe, aber auch Frühwarnzeichen einer Krise gesammelt werden und auf Karteikarten an der Wand befestigt werden.

Im Anschluss bekommt jede/r Jugendliche einen Schuhkarton, den er / sie individuell zu einem „Notfallkoffer“ verändern kann. Gemeinsam in der Großgruppe wird überlegt, wie die TN den Notfallkoffer befüllen können, um eine Krise vorab abzufedern oder sie ohne größere Einbußen zu überstehen.

Wenn sich alle TN überlegt haben, was sie in ihren Notfallkoffer einpacken werden, werden sie von der Trainerin aufgefordert diesen Notfallkoffer in der nächsten Einheit befüllt mitzubringen.

Dauer der Methode: 60min

Vorbereitung / Material: einen Schuhkarton für jede / jeden TN, Papier, Stifte, Poster.

Anmerkungen: Mögliche Inhalte für den Notfallkoffer:

- Liste von Aktivitäten, die Spaß machen
- Sportliche Aktivitäten
- Liste von kulturellen Veranstaltungen / Aktivitäten
- Wichtige Telefonnummern
- Freunde, die gut zuhören können
- Einzelne Aktivitäten (z. B. ein Bad nehmen, mit meinem Hund spazieren gehen, etwas Gutes trinken / essen, die beste Freundin, den besten Freund anrufen)
- Einen eigenen Talisman
- Fotos, die einen an etwas Schönes erinnern
- Eine CD, ein Buch
- Einen 5-Euro-Schein

Tipp: Mögliche Fragen zur Auswertung der Übung:

- Hat es dir / euch Spaß gemacht, den Notfallkoffer zusammenzustellen?
- Vermittelt euch der Notfallkoffer ein sicheres Gefühl?
- Was habt ihr Neues über euch erfahren?
- Was war das Wichtigste, was ihr über (den Umgang mit) Krisen gelernt habt?
- Was würdet ihr einer Freundin / einem Freund raten, der / dem es gerade nicht so gut geht?
- Wie werdet ihr in Zukunft mit schlechter Laune oder mit einer drohenden Krise umgehen?

1.18. Hindernisse auf dem Weg zum Beruf

Theoretischer Abriss: Der Weg in den Beruf läuft für viele Jugendliche nicht unbedingt ohne Probleme und Hindernisse ab. Wichtig ist, bereits vorab potenzielle Ängste zu thematisieren und zugleich über Lösungsansätze und Bewältigungsstrategien nachzudenken. Denn einerseits müssen Hindernisse und Hurden nicht als gegeben hingenommen werden, sondern Lösungen können aktiv gestaltet werden. Andererseits kann der Abbau von Ängsten und Befürchtungen dazu beitragen, dass Situationen selbstbewusst ohne Eskalation bewältigt werden.

Art der Übung: Kleingruppenarbeit (3 bis 4 TN); Diskussion im Plenum (Großgruppendifkussion); Rollenspiel.

Übungsziel: Hindernisse nicht als gegeben hinnehmen, sondern beeinflussen.

Quelle: Sacher, Kristin (2005): „Lebenswert Beruf“ – Praxishandreichung für die Arbeit mit Schulfrühabgängern, Seite 26.

Beschreibung der Methode: Zuerst wird in Kleingruppen gemeinsam ein „Pechvogel“ gemalt und im Raum aufgehängt. Die TN werden aufgefordert in einem Brainstorming alle möglichen Hindernisse auf dem Weg zum Beruf zu sammeln und diese auf Klebezetteln neben den Pechvögeln zu befestigen. Danach können die TN mit ihren Kleingruppen entscheiden, welche dieser beeinflussbaren Hindernisse sie in einem Rollenspiel festhalten möchten. Die Rollen werden in der Kleingruppe eingeübt und dann im Plenum vorgespielt. Die anderen TN können erraten, um welches Hindernis es sich handelt. Gemeinsam in der Großgruppe können Lösungsstrategien überlegt werden.

Dauer der Methode: 45 Minuten

Vorbereitung / Material: Stifte, Flipchartpapier, Klebezettel.

1.19. Konflikte in der Ausbildungssituation

Theoretischer Abriss: Konflikte entstehen u. a. in Situationen, die durch ungleiche Machtverhältnisse charakterisiert sind. Opfer von Mobbing zu werden, bedeutet, über längere Zeit von Vorgesetzten oder Beschäftigten diskriminiert zu werden, die damit eine Beendigung des Arbeitsverhältnisses des / der Gemobbten zum Ziel und / oder Effekt haben (vgl. Esser / Wolmerath / Niedl, 1999). Nachdem niemand vor solchen Übergriffen gefeit ist, soll diese Übung den TN demonstrieren, wie auf ungerechte Behandlung von Seiten der KollegInnen bzw. Vorgesetzten reagiert werden kann und welche rechtlichen Grundlagen zum Schutz von diskriminierten ArbeitnehmerInnen bereit stehen.

Art der Übung: Kleingruppenarbeit, Diskussion im Plenum (Großgruppendifkussion); Rollenspiel.

Übungsziel: Vorbereitung auf Rechte, Pflichten und Konfliktfelder in der Ausbildung in einer gespielten Schlichtungsstelle.

Quelle: Schabacker-Bock, Marlis / Marquard, Markus: Von der Schule in den Beruf, Trainingsmaterial zur Berufsvorbereitung von HauptschülerInnen, S.61.

Beschreibung der Methode: Gearbeitet wird mit dem Fallbeispiel eines Lehrlings, der / die massive Probleme mit den ArbeitskollegInnen hat. Die KollegInnen beanstanden einen nachlässigen Umgang des Lehrlings mit den Pflichten. Der Lehrling sieht sich mit einer Mobbing-Situation konfrontiert. In einem Rollenspiel soll der Fall vor einem Schiedsgericht verhandelt werden. Allen TN wird eine der vier möglichen Rollen / Parteien zugeteilt:

Lehrlinge, KollegInnen, AusbilderIn / MeisterIn, ggf. Eltern / FirmenchefIn.

In den jeweiligen Kleingruppen wird die Situation diskutiert und die Meinungen der jeweiligen Partei herausgearbeitet. Im daran folgenden Rollenspiel werden die Meinungen vor der Schlichtungsstelle vorgetragen.

Die Schlichtungsstelle versucht, eine Einigung zu erzielen. So können beispielsweise Auflagen erarbeitet werden, die die verschiedenen Parteien erfüllen müssen (z. B. Pünktlichkeit des Lehrlings bzw. geduldige Anleitungen der KollegInnen). Wenn keine Einigung zustande kommt, sollte die Schlichtungsstelle einen Vorschlag für das weitere Vorgehen machen.

Dauer der Methode: 45 Minuten

Vorbereitung / Material: ein Fallbeispiel vorbereiten (siehe Arbeitsblatt im Anhang).

Anmerkungen: Diese Übung bietet auch einen guten Anlass im Anschluss die Rechte und Pflichten von Lehrlingen durch zu besprechen und zu diskutieren.

1.20. Gruppen- und Peerdruck aushalten

Theoretischer Abriss: In unterschiedlichen Situationen wird man mit Gruppendruck konfrontiert. Es benötigt viel Selbstbewusstsein um diesen Druck auszuhalten. Es ist sehr unterstützend sich in der Gruppe über Erfahrungen mit Gruppendruck auszutauschen und alternative Handlungsmöglichkeiten kennenzulernen.

Übungsziel: Austausch mit anderen TeilnehmerInnen; kennenlernen von unterschiedlichen Handlungsmöglichkeiten.

Quelle: Portmann, Rosemarie, Die 50 besten Spiele für Sozialkompetenz, Don Bosco Medien, 2009.

Beschreibung der Methode: Einzelne TeilnehmerInnen arbeiten an folgenden Fragen:

- Erinnern Sie sich an eine Situation in welcher Sie Gruppendruck ausgesetzt waren und Sie versucht haben diesen ausgehalten. Bitte beschreiben Sie diese Situation mit folgenden Fragen: (1) Was hat Sie unter Druck gesetzt? (2) Wie haben Sie diesen Druck ausgehalten? (3) Waren Sie in der Lage diesen Druck auszuhalten? (4) Waren Sie zufrieden?

Nach der Einzelarbeit werden die Antworten im Plenum diskutiert. Folgende Fragen werden diskutiert:

- Wie entsteht Gruppen- oder Peerdruck?
- Haben Sie Handlungsmöglichkeiten generiert um Gruppendruck auszuhalten?
- Welche Handlungen helfen hier?
- Welche Möglichkeiten würden Sie weiterempfehlen?

Dauer der Übung: 40 Minuten

Vorbereitung / Material: Papier und Bleistifte

Zielgruppe: NEETs und junge Erwachsene

1.21. Streit um eine Orange

Theoretischer Abriss: Die Erkenntnis, dass effiziente Kommunikation Konflikte nicht nur beseitigen, sondern auch vermeiden kann, steht im Vordergrund dieser Übung. Konflikte entstehen u. a., wenn unterschiedliche Interessen aufeinanderprallen bzw. wenn, wie hier, zwei Personen den Besitzanspruch auf dasselbe Objekt erheben.

Es wird deutlich, dass der Konfliktausgang desaströs, aber mit Hilfe der Bereitschaft zu diskutieren, auch konstruktiv sein kann.

Art der Übung: Rollenspiel; Gruppenarbeit.

Übungsziel: Einstieg in das Thema Konflikte, verschiedene Konfliktlösungsmöglichkeiten erarbeiten.

Quelle: Schabacker-Bock, Marlis / Marquard, Markus: Von der Schule in den Beruf, Trainingsmaterial zur Berufsvorbereitung von HauptschülerInnen, Seite 60.

Beschreibung der Methode: Ausgangslage für die Übung ist, dass zwei Personen eine Orange jeweils für sich beanspruchen. Da keiner nachgibt, kommt es zu einem Konflikt. Die zwei Beteiligten versuchen den Konflikt zu lösen. Schlussendlich stellen sie fest, dass sie die Orange für jeweils andere Zwecke brauchen. Die eine will das Fruchtfleisch essen, die andere braucht die Schale zum Kuchenbacken. Die Orange kann nun entsprechend der Bedürfnisse geteilt werden.

Das Rollenspiel wird zuerst einmal von zwei Personen durchgespielt. Es muss nicht gleich erkennbar sein, dass die Situation nur gespielt ist. Wenn möglich zwei KursteilnehmerInnen vorab instruieren. Anhand dieses Beispiels können anschließend verschiedene Lösungsmöglichkeiten für Konflikte durchgespielt werden.

Dauer der Methode: 60 Minuten

Vorbereitung / Material: eine Orange; zwei Personen, die am Rollenspiel teilnehmen.

Anmerkungen: Lösungsmöglichkeiten:

Lösung 1: Niederlage – Niederlage: beide beteiligten Personen verlieren; Orange wird im Kampf bis zur Unbrauchbarkeit zerstört.

Lösung 2: Sieg – Niederlage: die stärkere Person gewinnt und nimmt der anderen die Orange weg.

Lösung 3: Kompromiss: beide Personen haben einen Teilgewinn; die Orange wird in der Hälfte geteilt.

Lösung 4: Konstruktive Konfliktaustragung: Indem die Personen darüber sprechen, wozu sie die Orangen eigentlich brauchen, stellt sich heraus, dass sie ganz andere Teile von der Orange brauchen, als der jeweils andere. Jede Person erhält zu 100 Prozent den Teil, den sie benötigt.

1.22. D .A .T .A . (Desires Abilities Temperament Assets)

Theoretischer Abriss: Für eine berufliche (Um-) Orientierung ist es wichtig, die eigenen Wünsche und Ziele aber auch die eigenen Stärken zu kennen. Die Reflexion der Stärken dient nicht nur der Überprüfung, ob die Zielvorstellung realistisch ist, sondern auch dazu, diese in Folge bewusst bei der Erreichung des Zieles einzusetzen. Fragt man Menschen nach ihren Fähigkeiten und Stärken, so sind sie häufig fixiert auf Aspekte, die sich direkt oder unmittelbar als Stärken vorzeigen lassen. Sie vergessen nicht selten, wie viel sie im Leben bereits gemacht und erfahren haben, was sie als indirektes Grundmaterial nutzen könnten, um daraus sozusagen Stärken zweiter Hand abzuleiten.

Art der Übung: Einzel- und Gruppenarbeit.

Übungsziel: Die TeilnehmerInnen sollen einzeln ihre Wünsche und Stärken reflektieren, die für eine spätere berufliche Umorientierung wichtig sind. Danach dient der Austausch mit den anderen TeilnehmerInnen der Ergänzung und dem Erkennen blinder Flecken.

Quelle: Bridges 1996, Seite 105ff; Seidl / Beutelmeyer 1999, Seite 127ff.

Beschreibung der Methode:

Schritt 1: Die TeilnehmerInnen sollen zunächst folgende Aspekte jeder / jede für sich alleine reflektieren:

Desires (Wünsche): Welche Dinge in Ihrem Leben streben Sie als Erfolg an? Wie soll Ihr Leben in drei Monaten, in einem Jahr, in fünf Jahren aussehen? Dazu zählen berufliche Tätigkeiten, Hobbies, Lebensträume, Wohnwünsche, Familie und Partnerschaft etc.

Abilities (Fähigkeiten): Was können Sie wirklich gut? Schreiben Sie eine Liste Ihrer Fähigkeiten, und bringen Sie diese in eine Rangordnung! Bedenken Sie, dass Sie vielleicht etliches können, was Sie vielleicht nie „gelernt“ haben. Dazu zählen auch Hobbys oder verborgene Fähigkeiten, die Sie vielleicht nur selten anwenden, die Ihnen im späteren Beruf vielleicht wieder weiterhelfen können.

Temperament: Welchen persönlichen Zugang haben Sie zu Aufgaben und Lebenssituationen? Unter welchen Arbeitsbedingungen möchten Sie am liebsten arbeiten? (z. B. nach detaillierter Anweisung, mit weitgehender Entscheidungsfreiheit, praxisorientiertem oder theoretischem Zugang, konzeptiv-planend oder umsetzend)

Assets (persönliche Aktiva): Was sind Ihre persönlichen Assets, sprich Vorteile, die Sie bei den Fähigkeiten nur nebenbei erwähnt haben? Dazu zählen wesentliche Lebenserfahrungen, soziale Kontakte, Kleidung bzw. Aussehen. All diese Aspekte können Ihren „Marktwert“ als Arbeitskraft erhöhen und sind deshalb wichtig, ins Bewusstsein gerufen zu werden.

Schritt 2: Die Ergebnisse werden in der Kleingruppe (3 bis 4 Personen) präsentiert und gemeinsam diskutiert. Wesentlich ist, dass keine Bewertung des Selbstbildes stattfindet, sondern dieses durch die anderen Gruppenmitglieder nur durch positive Aspekte ergänzt wird.

Dauer der Methode: 120 Minuten

Anmerkungen: Die TrainerInnen geben den TeilnehmerInnen die Formel KISS (Keep it simple and stupid) zur Erarbeitung ihrer D.A.T.A. vor.

Zielgruppen: Erwachsene, v. a. Personen mit Arbeitserfahrung, Arbeitslose, WiedereinsteigerInnen und ältere ArbeitnehmerInnen.

1.23. Eigene Qualifikationen, Fähigkeiten, Stärken

Theoretischer Abriss: Fragt man Menschen nach ihren Fähigkeiten und Stärken, so sind sie häufig fixiert auf Aspekte, die sich direkt oder unmittelbar als Stärken vorzeigen lassen. Sie vergessen nicht selten, wie viel sie im Leben bereits gemacht und erfahren haben, was sie als indirektes Grundmaterial nutzen könnten, um daraus sozusagen Stärken zweiter Hand abzuleiten. Sich der eigenen Stärken und Fähigkeiten bewusst zu werden, ist im Bereich Berufsorientierung v. a. für Arbeitslose und WiedereinsteigerInnen von zentraler Bedeutung, da dadurch das beeinträchtigte Selbstwertgefühl wieder verbessert wird.

Art der Übung: Einzelarbeit.

Übungsziel: Die TeilnehmerInnen sollen sich ihrer eigener Ressourcen in fachlicher und sozialer Hinsicht bewusst werden und diese bildhaft oder verbal visualisieren. Zusätzlich sollen noch Persönlichkeitsaspekte, die die TeilnehmerInnen selbst für Schwächen halten, als Stärken präsentiert werden. Damit werden Reframing-Fähigkeiten geschult, die insbesondere auch bei Bewerbungsgesprächen von Nutzen sind. Das Plakat leistet einen entscheidenden Beitrag zur Identitätsfindung. Mit der Visualisierung in Form eines Bildes soll auch unbewusstes Wissen offengelegt werden und so das Selbstbild noch stärker verdeutlicht werden.

Quelle: Entwickelt von Martina Schubert und Karin Steiner für die AMS-Maßnahme „Jobcoaching für AkademikerInnen“ (Venetia) 2000, in Egger / Simbürger / Steiner 2003, Seite 54.

Beschreibung der Methode: Die TeilnehmerInnen erhalten verschiedenfarbige Stifte und Plakate und sollen einzeln die eigenen Stärken, Fähigkeiten und Kompetenzen reflektieren. Dabei sollen sie auch drei „Schwächen“ als Stärken formulieren. Diese sollen in Form eines Bildes (Tier, Ding, Figur), ergänzt durch Sprache, visualisiert werden. Die TeilnehmerInnen erhalten dafür 45 Minuten Zeit. Im Anschluss werden die Plakate aufgehängt und präsentiert. Es ist möglich, Fragen zu stellen. Die Plakate können von den TeilnehmerInnen mitgenommen werden.

Dauer der Methode: 60 Minuten

Anmerkungen: Die Übung sollte im Anschluss an die Übung „Am Arbeitsmarkt gefragte Qualifikationen“ durchgeführt werden.

Zielgruppen: Alle Zielgruppen.

1.24. Der Schlüssel zum Erfolg liegt bei mir

Theoretischer Abriss: Jeder Mensch hat besondere Fähigkeiten und persönliche Stärken. Auch außerberufliche Erfahrungen sind dabei wichtige Quellen, um eigene Stärken, Interessen und Fähigkeiten zu identifizieren. Sich der eigenen Stärken und Kompetenzen bewusst zu werden, ist im Bereich Berufsorientierung vor allem für Arbeitslose und WiedereinsteigerInnen von zentraler Bedeutung, da dadurch das beeinträchtigte Selbstwertgefühl wieder verbessert werden kann. Die eigene Wahrnehmung ist nicht objektiv, sie hilft uns die Dinge so zu sehen, wie wir sie gerne sehen möchten. Deshalb ist es wichtig, das eigene Selbstbild mit Rückmeldungen aus der Umwelt zu vergleichen.

Art der Übung: Einzelarbeit, Plenumsarbeit.

Übungsziel: Qualifikationen und Stärken reflektieren; sich von den anderen TeilnehmerInnen zu verschiedenen beruflichen Tätigkeiten inspirieren lassen; Kreativität schulen; Selbstbild-/Fremdbildvergleich;
Kompetenzen und Stärken reflektieren; den eigenen Erfahrungsschatz bewusst machen bzw. in Erinnerung rufen; Selbstbild-/Fremdbildvergleich.

Quelle: Winkler 2000, AMS Forschungsnetzwerk, Wien, Seite 50f.

Beschreibung der Methode: Alle TeilnehmerInnen erhalten Stifte und ein Plakat und zeichnen darauf einen Baum mit Wurzeln. In die Wurzeln schreiben sie ihre formal erworbenen Qualifikationen (Schulabschluss, Studium etc.). In den Stamm schreiben sie ihre persönlichen, sozialen, intellektuellen und körperlichen Stärken. Der Stamm wird oben offen gelassen, so dass die anderen TeilnehmerInnen die Zweige selbst hineinzeichnen können. Danach werden die Plakate aufgehängt oder aufgelegt. Alle TeilnehmerInnen gehen mit Stiften herum und sollen aus dem Baum herauswachsende Zweige dazu zeichnen und hineinschreiben, welche (beruflichen) Tätigkeiten aus den Qualifikationen und Stärken entstehen könnten. Am Ende begutachtet wieder jede/r ihr/sein eigenes Plakat und sagt, mit welchen Tätigkeiten er/sie sich identifizieren kann und mit welchen nicht. Es kann zu diesem Zeitpunkt auch gefragt werden, wie es zu welchen Assoziationen kam. Wesentlich ist, dass die Feedback-Regeln eingehalten werden und die Assoziationen nicht (negativ) kommentiert werden.

Variante: Der/Die TrainerIn fordert alle TeilnehmerInnen dazu auf, sich drei bis fünf berufliche oder außerberufliche Erfahrungen in Erinnerung zu rufen, die sie als Erfolg werten. Diese Erfahrungen werden mit einem Stichwort auf einem Plakat notiert. Es empfiehlt sich, explizit darauf hinzuweisen, dass sich die TeilnehmerInnen nicht auf bestimmte (z.B. berufliche oder schulische Erfahrungen) beschränken müssen, sondern auch persönliche/private Erfolgserlebnisse miteinbeziehen können und sollen (Sport, ehrenamtliche Tätigkeiten, Hobbys etc.).

Anschließend werden die TeilnehmerInnen gebeten zu reflektieren, warum sie diese Erfahrung als Erfolg sehen. Ihre Gedanken notieren die TeilnehmerInnen ebenfalls auf dem Plakat. Gegebenenfalls kann der/die TrainerIn hier Hilfestellungen bieten.

Danach sollen die TeilnehmerInnen für die einzelnen Erfolgserlebnisse herausarbeiten, welche persönlichen Kompetenzen für den Erfolg ausschlaggebend waren (persönliche Stärken und Eigenschaften, Wissen/Know-how, andere Erfahrungen etc.).

Im nächsten Schritt werden die Ergebnisse gemeinsam reflektiert und ergänzt. Dafür bittet der/die TrainerIn eine/n erste/n Freiwillige/n, einen persönlichen Erfolg zu beschreiben. Der/Die TeilnehmerIn erklärt, warum er/sie dieses Erlebnis als erfolgreiche Erfahrung sieht und welche Kompetenzen dafür ausschlaggebend waren. Die anderen TeilnehmerInnen hören zu, ohne zu unterbrechen. Erst dann können die anderen TeilnehmerInnen Fragen stellen oder Kommentare abgeben, um die Person bei der Erklärung ihrer Erfahrung und ihrer Kompetenzen zu unterstützen.

Je nach Gruppengröße kann nun im Plenum oder in Kleingruppen (je 2–3 Personen) weitergearbeitet werden. Bei der Kleingruppenarbeit ist darauf zu achten, dass jede Person genügend Zeit hat, um einen ihrer ausgewählten Erfolge vorzubringen und zu analysieren. Wesentlich ist aber jedenfalls, dass die Feedback-Regeln eingehalten werden und die Kommentare nicht (negativ) wertend sind.

Vorbereitung / Material: Stifte, Plakate, (Pinnwände).

Dauer: 90 Minuten

Anmerkungen: Variante 1: Natürlich könnten bei der Übung auch Tätigkeiten genannt werden, die den UrheberInnen der Stärkenbäume nicht gefallen. Deswegen ist es wichtig, nach dem Brainstorming zu erfragen, wer welche Tätigkeiten gut „annehmen“ kann und welche nicht. Die TeilnehmerInnen können auch die Gründe dafür angeben. Da das Bewusstwerden der eigenen Stärken ein wesentlicher Bestandteil dieser Übung ist, sollte den TeilnehmerInnen dafür genügend Zeit gegeben werden.

Tipp: Wesentlich ist, dass die Feedback-Regeln eingehalten werden und die Assoziationen nicht (negativ) kommentiert werden.

Zielgruppen: Ältere, WiedereinsteigerInnen, arbeitslose Erwachsene, Jugendliche und junge Erwachsene nach Abschluss des Bildungsweges.

1.25. Ziele und Vorsätze

Theoretischer Abriss: Gruppen sind Quellen der Kreativität. Diese Quelle kann mit gezielten Übungen zum Sprudeln kommen. Das gemeinsame Vorgehen (die Gruppenarbeit) erleichtert den Gruppenmitgliedern, mit möglichen neuen Lösungsmodellen und Leitbildern in Kontakt zu kommen. Darüber hinaus wird durch das Diskutieren und gemeinsame Auswählen und Abwägen von Ideen bei den TeilnehmerInnen ein Reflexionsprozess eingeleitet.

Die Absicht vorliegender Übung ist, verschiedene Ziele und Vorsätze für die Zukunft zu sammeln und sie auf ihre Realisierbarkeit hin zu überprüfen. Dazu wird das kreative Potential der Gruppe genutzt.

Art der Übung: Einzel- und Vierergruppenarbeit (Sitzungen).

Übungsziel: Zum Formulieren von Vorsätzen und Zielen für die Zukunft, zum Abschließen.

Quelle: Rabenstein / Reichel / Thanhoffer 2001c, Methoden der allgemeinen Berufsorientierung, Münster, 3.B 19.

Beschreibung der Methode: Jede/r TeilnehmerIn bekommt das Handout „Ziele und Vorsätze“ überreicht und wird dazu eingeladen, die Fragen zu beantworten. Sie / er erhält 30 Minuten Zeit, um sich seine / ihre persönlichen Vorsätze und Ziele für die Zukunft zu überlegen.

Anschließend werden Kleingruppen zu je vier TeilnehmerInnen gebildet. Jede/r TeilnehmerIn liest zunächst der Gruppe seine / ihre Antworten auf die Frage 1 „Ziele“ vor. Die einzelnen Aussagen werden dann in der Kleingruppe besprochen und diskutiert. Ziel ist, einen Aufgabenkatalog zu verfassen, mit dem sich alle TeilnehmerInnen einverstanden erklären.

In einem nächsten Schritt erläutert dann jede/r TeilnehmerIn seine / ihre Vorsätze (Frage 2) und überlegt sich, ob diese mit dem gemeinsam erarbeiteten Aufgabenkatalog in Einklang stehen.

Wenn sich dadurch einige Vorsätze als nicht (mehr) haltbar erweisen, wird die Sitzung vertagt, um den Gruppenmitgliedern die Möglichkeit einzuräumen, ihre Vorsätze zu überarbeiten und zu revidieren. Nach kurzer Zeit (Anm.: Diese Zeit wird gemeinsam von der Großgruppe festgelegt.) kommt die Kleingruppe dann erneut zusammen, um die Vorsätze nochmals durchzugehen. Die Sitzung wird solange wiederholt bis es zu einer Einigung gekommen ist.

Dauer: 90 Minuten

Vorbereitung / Material: Kopie der „Ziele und Vorsätze“, Schreibmaterial, Flipchart, Filzschreiber und Klebeband.

Anmerkungen: Die Methode ist geeignet für Arbeitsgruppen mit längerer Dauer. Ziel der Übung ist, Möglichkeiten zu erforschen und gemeinsam Ziele und Vorsätze für die Zukunft zu formulieren.

1.26. Brief an mich

Theoretischer Abriss: Stimmungen sind „kontextgebunden“. Wechselt der Kontext, verblasen Eindrücke und Stimmungen oft sehr schnell. Da BO-Kurse darauf abzielen, über den Kurs hinaus zu wirken (Nachhaltigkeit), indem das im Kurs Erarbeitete in den Alltag transferiert wird, ist es wichtig, dass die TeilnehmerInnen am Ende des Kurses die gewonnenen Eindrücke, Ideen und Gedanken noch einmal Revue passieren lassen und die wichtigsten Ergebnisse für sich selbst schriftlich notieren.

Vorliegende Übung stellt eine methodische Hilfestellung dar, um die Ideen und Gedanken, die im Kurs aufgekommen sind, in die „Zeit danach“ mitzunehmen. Durch den Brief sind die TeilnehmerInnen imstande, sich jederzeit und unabhängig vom Kontext in die Zeit des Kurses hineinzusetzen.

Art der Übung: Einzelarbeit.

Übungsziel: Zum Reflektieren des Kurses, zum Abschließen.

Quelle: Rabenstein / Reichel / Thanhoffer 2001d, Methoden der allgemeinen Berufsorientierung, Münster, 4.C 14.

Beschreibung der Methode: Die TeilnehmerInnen werden dazu eingeladen, in entspannter Atmosphäre einen Brief an sich selbst zu verfassen. Es sollen Gedanken, die jede/r TeilnehmerIn dem / der EmpfängerIn hinsichtlich des absolvierten BO-Kurses mitteilen möchte, schriftlich niedergeschrieben werden.

Dabei gibt der / die TrainerIn Fragen als Anregungen zur inhaltlichen Strukturierung vor, betont aber, dass diese nicht eingehalten werden muss:

- Wie war das Seminar? Wie habe ich die Zeit erlebt?
- Was war schlecht? Was war gut?
- Kann ich etwas mitnehmen?
- Was mache ich nach dem Seminar?

(**Anm.:** Es ist wichtig, die Fragen möglichst offen zu halten, um den Gedankenfluss nicht einzudämmen.)

Anschließend werden die Briefe adressiert und verklebt. Die Briefe werden je nach Absprache mit den TeilnehmerInnen entweder sofort nach Kursende oder einige Tage danach versandt.

Dauer: 30 Minuten

Vorbereitung / Material: Briefpapier, Schreibmaterial, Briefmarken, Musik (Stereoanlage).

Anmerkungen: Die geschlossenen Briefe werden zum ausgemachten Zeitpunkt von dem / der SchulungsträgerIn abgeschickt. Die Briefmarken stellt der / die TrainerIn zur Verfügung.

Tipp: Leise, angenehme Musik im Hintergrund schafft eine entspannte Atmosphäre (z. B. frühe Symphonien von Mozart). Da Briefe sehr persönlich sind, ist es ratsam, nur eine sehr „weiche“ inhaltliche Struktur vorzugeben.

Zielgruppen: Alle Zielgruppen.

1.27. Mein Boykotteur

Theoretischer Abriss: Die eigene, individuelle Entfaltung kann durch bestimmte persönliche Eigenschaften verhindert werden. Insbesondere das Schließen eines gegenseitigen Abkommens (Kontraktes) mit einer weiteren Person darüber, diese „störende“ bzw. „hindernde“ Eigenschaft zukünftig (bzw. für einen bestimmten Zeitraum) nicht mehr zu verwenden, hilft und unterstützt bei der persönlichen Weiterentwicklung. Motivation und aktives Handeln sind weitere Aspekte dieser Übung.

Art der Übung: Einzel- und Paararbeit.

Übungsziel: Zum Abschließen, zum Anregen von persönlichem Wachstum, Mut zur Veränderung, Unterstützung und Differenzierung.

Quelle: El Hachimi / Stephan 2000, SpielArt – Konzepte für systemischer Supervisionsberatung und Organisationsentwicklung, Instrumente für Trainer und Berater, Göttingen, Übung 14.

Beschreibung der Methode: Jede/r TeilnehmerIn sucht bei sich nach Eigenschaften, die seine / ihre individuelle Entfaltung boykottieren. Er / Sie wählt eine davon aus, auf die er / sie für eine bestimmte Zeit (auch nach Kursende) verzichten will. Je zwei TeilnehmerInnen fixieren (gegenseitig) einen Kontrakt darüber, wie lange sie ohne diese Eigenschaft auskommen wollen (z. B. 1 Woche, 2 Monate etc.). Beide TeilnehmerInnen verabreden einen Telefontermin nach Seminarende, um sich über ihre Erfahrungen auszutauschen.

Dauer: 45 Minuten

Vorbereitung / Material: Papier und Stifte.

Anmerkungen: Beide TeilnehmerInnen könnten wahlweise auch einen eigenen „E-Mail-Termin“ vereinbaren. Ein Telefontermin erscheint jedenfalls optimaler, um den gegenseitigen Austausch kommunikativer und anregender zu gestalten.

Zielgruppen: Alle Zielgruppen.

1.28. Hinterrücks und vorwärts

Theoretischer Abriss: Menschen sind es gewohnt, sich durch ihre „Fehler“ oder „Schwächen“ abzuwerten, zu beschuldigen oder gar zu bestrafen. Die Beendigung eines Kurses / Trainings erhält eine zusätzliche positive Färbung durch das Zeigen gegenseitiger Wertschätzung und Würdigung. Die Aspekte des Gebens und Nehmens von wertschätzenden Eigenschaften an anderen Personen und an sich selbst stärken das eigene Selbstwertgefühl.

Das Bedürfnis nach Wertschätzung kann unterteilt werden in Wertschätzung von außen und in eigene Wertschätzung. Durch den Wunsch nach Anerkennung, sozialem Status und Aufmerksamkeit durch andere Menschen äußert sich das Bedürfnis nach Wertschätzung von außen. Gefühle der Anerkennung und Aufmerksamkeit für die eigene Person und / oder ihre Leistungen führen zu Gefühlen der Zufriedenheit. Menschen streben nicht nur nach Zugehörigkeit, sondern wollen auch innerhalb der Gruppe eine Rolle spielen, welche Individualität und Besonderheit in der Gemeinschaft herausstreicht. Aufmerksamkeit, die Menschen von anderen zuteil wird, zeigt, dass er / sie ein wichtiges Glied in der Gruppe ist. Andererseits bedeutet eigene Wertschätzung (für sich selbst), die eigene Person anzunehmen, wie sie ist und ihr Anerkennung entgegen zu bringen.

Art der Übung: Übung zur Reflexion.

Übungsziel: Zum Abschließen, für gegenseitige Wertschätzung und Würdigung, Hebung des Selbstwertgefühles (Aspekte des Gebens und Bekommens).

Quelle: El Hachimi / Stephan 2000, SpielArt – Konzepte für systemischer Supervisionsberatung und Organisationsentwicklung, Instrumente für Trainer und Berater, Göttingen, Übung 20.

Beschreibung der Methode: Jede/r TeilnehmerIn bekommt am Ende des Kurses ein Stück Karton / stärkeres Papier mit einer Sicherheitsnadel an seinem / ihrem Rücken angebracht. Die TeilnehmerInnen gehen durch den Raum und schreiben jedem / jeder auf den Rücken, was sie an ihm / ihr während des Kurses besonders geschätzt haben. Abschließend liest jeder seine Liste der Wertschätzungen für sich allein.

Dauer: 30 Minuten

Vorbereitung / Material: Stärkeres Papier (oder Karton), Stifte, Sicherheitsnadeln.

Anmerkungen: Als Ergänzung kann notiert werden, was man der betreffenden Person wünscht. Die Papiere werden ungelesen eingesammelt und nach dem Kurs an die TeilnehmerInnen verschickt.

Zielgruppen: Alle Zielgruppen.

1.29. Monatsvision

Theoretischer Abriss: Sich der eigenen Zukunft bewusst zu werden, sie zu differenzieren, aktiv zu gestalten und Visionen davon zu entwickeln wirkt motivierend. Zu wissen, was man will, vermittelt Orientierung und Struktur für eine zukünftige Zeitplanung. Jedenfalls von Bedeutung dabei ist, dass alle Ziele und alles, was einem wichtig ist, nicht auch sofort umgesetzt werden müssen. Vielmehr geht es darum, einen Überblick zu bekommen, was wirklich wesentlich für einen ist. Zur Zielerreichung sind bestimmte Strategien und bestimmte Regeln festzuschreiben und notwendig. Dergestalt beziehen sie sich z. B. auf Aspekte des Zeitmanagements bzw. des Weglassens von „Zeitfressern“, welche einer Zielerreichung eventuell im Wege stehen können.

Ein weiterer bestimmender Faktor ist der Attributionsstil (Ursachenzuschreibung) bei Erfolgen bzw. Misserfolgen (stabil / variabel, intern / extern), welche Erfolgs- bzw. Demotivationsfaktoren hinsichtlich der Zielerreichung bedeuten können und Auswirkungen auf das zukünftige Verhalten haben.

Art der Übung: Einzel- und Paararbeit.

Übungsziel: Zum Abschließen und zur Gestaltung eines Ausblicks / einer Zukunftsvision.

Quelle: El Hachimi / Stephan 2000, SpielArt – Konzepte für systemischer Supervisionsberatung und Organisationsentwicklung, Instrumente für Trainer und Berater, Göttingen, Übung 27.

Beschreibung der Methode: Jede/r TeilnehmerIn entwickelt für sich eine Vorstellung für den kommenden Monat. Anschließend wird paarweise folgendes besprochen:

- Welche Ziele habe ich?
- Welche Strategien verwende ich zur Zielerreichung?
- Welche Regeln benötige ich?

Dauer: 45 Minuten

Vorbereitung / Material: Papier und Stifte.

Anmerkungen: Ergänzung bzw. Alternative: Die zwei TeilnehmerInnen, welche zusammengearbeitet haben, vereinbaren, nach Ablauf eines festgelegten (auch längeren) Zeitraumes, sich einen Brief / ein E-Mail zu schreiben und zu berichten, wie viel von den Vorstellungen sie umsetzen konnten.

Zielgruppen: Alle Zielgruppen, v. a. aber WiedereinsteigerInnen und Langzeitarbeitslose.

1.30. Fische und Fischernetz

Theoretischer Abriss: Feedback ist eine Gesprächsform, auch dem / der TrainerIn etwas darüber zu sagen, wie man den / die TrainerIn sieht bzw. zu lernen, wie andere ihn / sie sehen. Jeweils am Ende einer Arbeitssitzung, einer Gruppenarbeit oder auch einer Präsentation kann dieser Austausch stattfinden, um z. B. aus konkreten Erlebnissen zu lernen und seine / ihre Moderationstechnik / -verhalten zu verbessern. Feedback geben verbindet sich mit verschiedenen Zielsetzungen: Eine Feedback-Situation ist daher oft prekär, sodass es günstig ist, dass Feedback-„GeberInnen“ und Feedback-„NehmerInnen“ bestimmte Feedback-Regeln einhalten. Wichtig ist, darauf zu achten, was der Feedback-Beitrag neues bringt. Erst dann sollte über die Bedeutung reflektiert werden und sich daraus ergebender veränderter Blickwinkel sowie Weiterentwicklungsmöglichkeiten, die das Feedback möglicherweise für eine/n TrainerIn hat.

Reflexion zielt auf ein zusammenhängendes Betrachten und Widerspiegeln von Zusammenhängen ab. Fragen nach der Zufriedenheit der TeilnehmerInnen und Vorschläge für Verbesserungen können damit beantwortet werden. Erreicht werden soll mit einer reflektierenden und abschließenden Betrachtungsweise des Kurses auch eine Verbesserung von zukünftigen Kursen sowie eine höhere Zufriedenheit der TeilnehmerInnen (inklusive einer implizierten Mitgestaltungsmöglichkeit). Das Ergebnis eines Kurses wird somit wahrgenommen und festgehalten.

Art der Übung: Gruppenarbeit.

Übungsziel: zum Reflektieren des Kurses, zum Abschließen (Feedbackspiel). Durch dieses Feedbackspiel wird sichergestellt, dass Rückmeldung an den / die TrainerIn in spielerischer Form erfolgt. Durch die Komplementärgrößen „Netz“ und „Teich“ wird zudem der häufig recht suggestiv eingeleiteten „Abschluss-Lobhudelei“ etwas entgegen gewirkt.

Quelle: Seifert / Göbel 2001, Games – Spiele für Moderation und Gruppenleiter, Offenbach, Seite 34f.

Beschreibung der Methode: Auf einer Pinnwand ist ein Fischernetz dargestellt (oder ein echtes Fischernetz aufgehängt bzw. ein „Fisch“-Eimer geht ersatzweise auch). Mit Klebeband wurde auf dem Boden ein Teich „umrissen“. Der / Die TrainerIn teilt den TeilnehmerInnen Moderationskarten (je TeilnehmerIn ca. 2 bis 3) sowie Flipchartstifte aus. Der / Die TrainerIn gibt die Aufgabe bekannt, dass jeder auf die „Fische“ (sprich: Moderationskarten) draufschreiben soll, was er / sie aus dem Kurs mitnehmen möchte („geangelt“ hat) und – auf weitere Moderationskarten – auch, was er / sie lieber zurücklassen möchte (sprich: „im Teich schwimmen lassen möchte“). Der / Die TrainerIn wartet, bis die TeilnehmerInnen fertig sind (ca. 5 Minuten). Dann geht jede/r TeilnehmerIn nach vor und wirft die Fische in den Teich

zurück, die er nicht mitnehmen möchte. Ins Netz hängt er jene, die er gefangen hat und mitnehmen möchte.

In der anschließenden Pause (bzw. Beendigung des Kurses) kann sich der / die TrainerIn die „Fische“ in Ruhe betrachten und sich sein / ihr Feedback „mitnehmen“.

Dauer: 10 Minuten.

Vorbereitung / Material: Fischernetz / Eimer mit Aufhängevorrichtung (an der Pinnwand oder am Flipchart), Moderations-kärtchen (eventuell in Fisch-Form, welche die TeilnehmerInnen selbst ausschneiden könnten), evt. Schere / n, (farbiges) Klebe- band oder Schnur / Seil (symbolisiert den Teich), Flipchartstifte.

Anmerkungen: Die TeilnehmerInnen können etwas (müssen aber nicht!) zu den „guten“ bzw. „schlechten“ Fischen der Gruppe sagen, die sie ins Netz werfen. Dieses Abschlusspiel sollte erst ganz am Ende eines Kurses durchgeführt werden, danach sollten die Kurs- TeilnehmerInnen entweder nach Hause oder in eine Pause gehen können (zuvor ankündigen).

Tipp: Leise, angenehme Musik im Hintergrund schafft eine entspannte Atmosphäre (z. B. elektronische Chill-Out-Musik „esoterische“ Musik).

Zielgruppen: Alle Zielgruppen.

ANHÄNGE ZU MODUL 1

1.10.1. Arbeitsmaterial „Muster eines Trainingsvertrages“

Vereinbarung zum Training

zwischen _____ und _____

In der Zeit von ____ bis einschließlich ____ wird von _____ ein Training durchgeführt.

Es findet in _____ statt. Im Training kannst du lernen, andere besser zu beobachten. Du kannst auch erfahren, wie du mit Kritik und Misserfolg besser klarkommst.

Die Übungen und Materialien helfen dir, wie man sich am besten bei einem Vorstellungsgespräch verhält oder wie man mit anderen in Kontakt kommt. Du kannst dir in dem Training auch selbst Ziele stecken, zum Beispiel:

Insgesamt finden ____ Einzeltreffen (à 50 Minuten) und ____ Gruppentreffen (30 Einheiten / Woche) statt. An den Gruppentreffen nehmen in etwa 12 Jugendliche teil.

Für das Ende des Trainings ist geplant, dass alle TeilnehmerInnen gemeinsam mit dem / der TrainerIn etwas unternehmen (z. B. Essen gehen, ins Kino gehen). Dies wird in der Gruppe beratschlagt und festgelegt. Teilnehmen darf jede/r, die / der pünktlich und regelmäßig kommt und mitarbeitet. Aus eigenem Verschulden (z. B. Vergessen, keine Lust) darf jemand im Einzel- und Gruppentraining insgesamt nicht mehr als einmal fehlen und aus entschuldbaren Gründen (z. B. Krankheit) nicht mehr als zwei Mal.

Ort, Datum

TeilnehmerIn

TrainerIn

1.13.1. Meditativer Text für „Wie stelle ich mir meine Zukunft vor?“

Abholen

Sie sind jetzt noch in diesem Raum, in einem großen Haus, mit vielen Geräuschen. Sie hören die anderen sich bewegen, Sie hören auch Geräusche von außerhalb. Sie hören Ihren eigenen Atem.

Zu sich kommen

Sie fühlen, wie Ihr Atem Sie bewegt, wie sich Brust und Bauch heben und senken – und Sie spüren, wie Ihr Atem kühl durch Ihre Nase hereinströmt – und warm wieder herausströmt.

Entspannen

Lenken Sie die Aufmerksamkeit innerlich auf die Stellen des Körpers, mit denen Sie den Boden (oder die Wand oder den Sessel) berühren.

Spüren Sie, wo Ihr Gewicht aufliegt. Beginnen Sie mit den Füßen; spüren Sie, wo sie den Boden berühren. Dann wandern Sie mit Ihrer Aufmerksamkeit innerlich weiter. Sie spüren nach, wo Ihre Beine und Ihr Po aufliegen – dann der Rücken – die Schultern – der Kopf.

Sie dürfen Ihr Gewicht jetzt abgeben. Lassen Sie Ihr ganzes Gewicht vom Boden tragen. Sie brauchen nichts mehr selbst zu halten und können sich ganz entspannen.

Musik einschalten, eine Minute hören lassen.

Reisen

Die Musik strömt in den Raum wie ein Duft und füllt ihn immer mehr aus. Erst streift sie Ihr Ohr, dann umhüllt sie Sie sanft wie eine federleichte Decke. Sie lassen sich von der Musik forttragen über Felder und Häuser hinweg.

Die Luft riecht nach Sommer, nach frisch gemähtem Gras. Die Sonne wärmt Sie von den Zehen bis zu den Haarspitzen.

Sie schweben dahin, sicher getragen.

Die Musik trägt Sie durch die Zeit in Ihre Zukunft.

Lassen Sie sich von ihr mitnehmen und lenken Sie Ihre Reise mit Ihrer Phantasie.

Stellen Sie sich vor, wie Sie mit 18 Jahren leben werden. Bilder steigen in Ihnen auf, mal verschwommen, mal klar. Schauen Sie sich in Ruhe die Bilder an.

Dann trägt die Musik Sie weiter in Ihre Zukunft:

Sie sind 21 Jahre alt. Sie sehen sich als Erwachsene – wo sie leben – mit wem Sie leben – und wie Sie arbeiten.

Nehmen Sie Abschied von diesen Bildern und lassen Sie sich forttragen in Ihr Leben mit 25.

In diesen 4 Jahren ist bestimmt viel passiert. Wie sieht es bei Ihnen zu Hause aus, wer lebt dort mit Ihnen? Woher bekommen Sie Ihr Geld? Was machen Sie damit?

Sie setzen ihre Reise fort, schweben wieder leicht dahin auf der Musik, lassen Ihre Gedanken und Ihre Phantasie fließen. Spüren wieder die Sonne auf der Haut und den Grasduft in der Nase.

Wenn Sie jetzt in Ihre Zukunft schauen, sind Sie schon 30 Jahre alt. Wieder steigen Bilder in Ihnen auf, wie Sie mal mit 30 Jahren leben werden. Was ist aus Ihnen geworden und den Menschen um Sie herum? Haben Sie Kinder? Haben Sie Arbeit? Haben Sie Geld?

Überlassen Sie sich wieder der Musik und treiben Sie weiter, weit hinein in Ihr Leben. Wenn Sie wieder hinschauen, sind Sie schon 45 Jahre alt

Wie werden Sie dann aussehen, wenn Sie ungefähr so alt sind wie Ihre Eltern heute? Sind sie gesund? Haben Sie eine große Familie?

Leben Sie noch mit Ihrem Partner oder Ihrer Partnerin zusammen? Wo leben Sie? Haben Sie eine gute Arbeit?

Noch einmal trägt Sie die Musik davon; Du lässt die Bilder wieder los und gleitest dahin. Du fliegst über Berge und Meere und wirst von der Sonne angenehm gewärmt.

Nach langer Reise sind Sie 65 Jahre alt. Das Arbeitsleben liegt hinter Ihnen. Wenn Sie Kinder haben, sind sie jetzt aus dem Haus und haben eigene Familien.

Wo leben Sie? Und mit wem leben Sie? Geht es Ihnen gut – oder fehlt Ihnen etwas? Was tun Sie tagsüber? Jetzt haben sie so viel Zeit.

Rückkehr

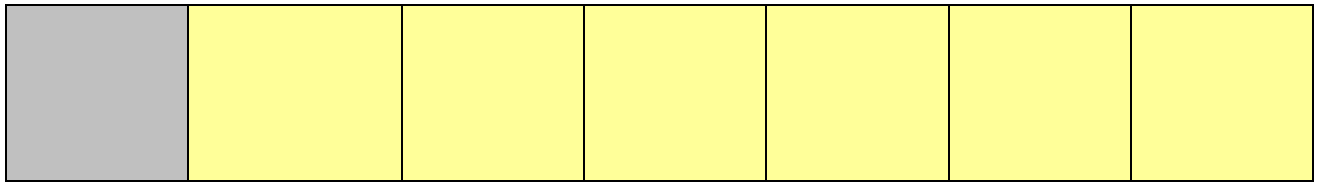
Nehmen Sie jetzt von Ihrer Zukunft Abschied, lassen Sie alle Bilder zurück. Die Musik bringt Sie wieder zurück, leicht und entspannt schweben Sie in Ihre Gegenwart, – hierher – in dieses Haus – in diesen Raum.

30 Sekunden nur Musik dann Musik aus

Sie wachen langsam auf. Lassen Sie ruhig noch die Augen zu, räkeln Sie sich und strecken Sie sich – und kommen in aller Ruhe zu uns in den Kreis.

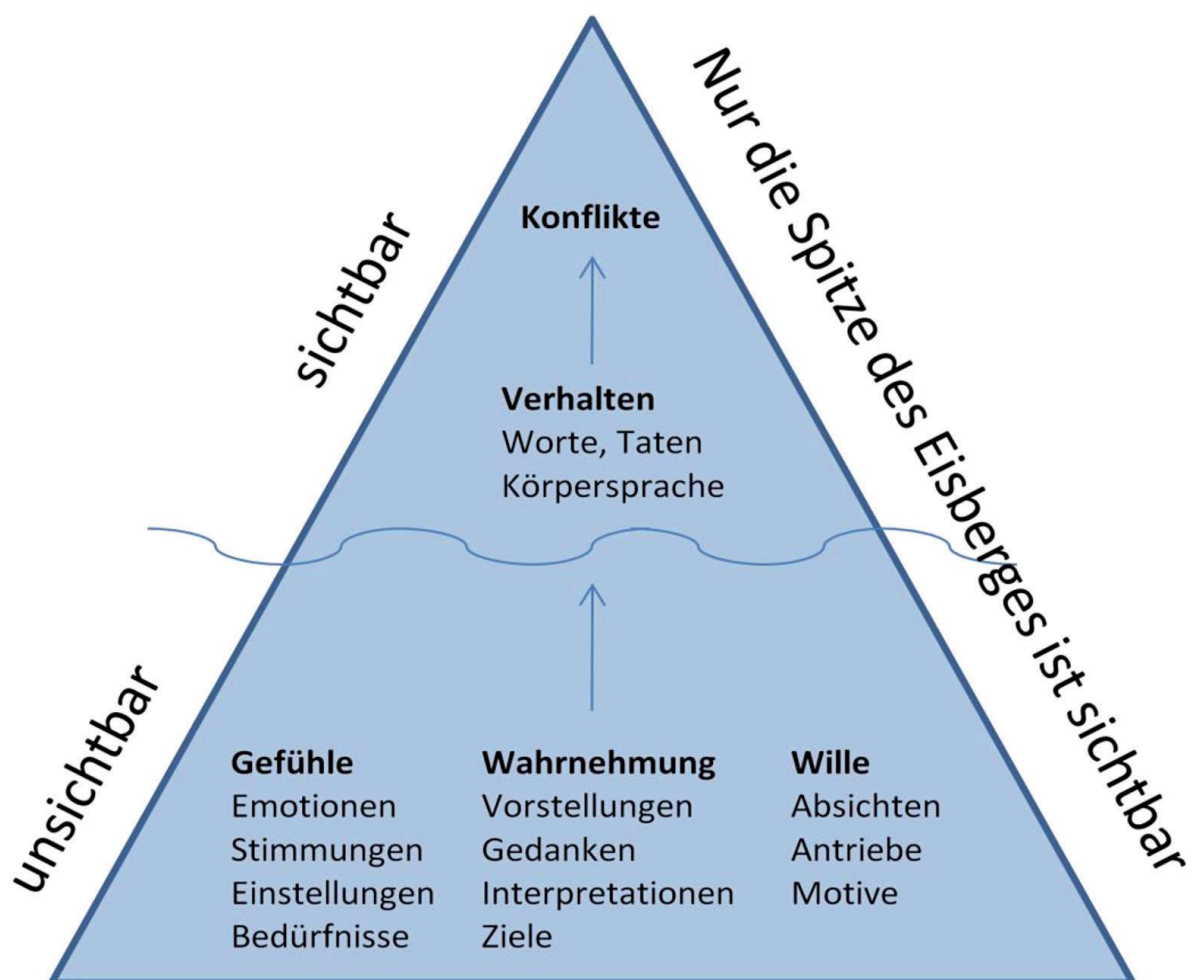
1.15.1. Arbeitsmaterialien „Wunschlebenslauf“

So möchte ich leben ...	Partnerschaft	Kinder	Wohnen	Beruf	Geld	Freizeit
... mit 18 Jahren						
... mit 21 Jahren						
... mit 25 Jahren						
... mit 30 Jahren						
... mit 45 Jahren						
... mit 65 Jahren						



Quelle: Jugendhaus Erfurter Brücke 2005, Anhang 5

1.16.1. Arbeitsmaterialien „Eisberg in Sicht“



Quelle: Jugert et al. (2008), Seite 211

1.19.1. Konflikte in der Ausbildungssituation

Situationsbericht

Es kann im Vorfeld festgelegt werden, um was für ein Unternehmen es sich handelt (Produktion, Verkauf, Dienstleistungen von ...).

Die Probleme können bei Bedarf detaillierter beschrieben werden.

In einem mittelständischen Unternehmen gibt es Probleme zwischen einem / einer Auszubildenden (Mathias Axel / Hanna Krüger) und mehreren MitarbeiterInnen. Der / die Auszubildende hat das Gefühl, dass er von zwei MitarbeiterInnen immer wieder gegängelt und gemobbt wird. Er / sie meint, dass sie ihn / sie immer wieder bei dem Chef anschwärzen würden. Da die Situation für ihn / sie immer unerträglicher wird, hat er / sie sich entschlossen, sich bei einer Schlichtungsstelle zu beschweren. Vor der Schlichtungsstelle werden nun die verschiedenen Sichtweisen vorgestellt:

Die Sicht des / der Auszubildenden

Axel / Hanna erzählt, dass er / sie hauptsächlich mit den beiden MitarbeiterInnen Probleme hätte, in deren Abteilung er / sie zurzeit arbeiten würde. Beim kleinsten Fehler bekäme er / sie sofort eine Rüge, oder würde „runtergemacht“, mit Sätzen wie: „Wie kann man das bloß falsch machen“. Nicht der Inhalt des Satzes sei es, der ihn / sie beeinträchtige, sondern die Art, wie man es ihm / ihr sagen würde.

Aufgrund dieser „Anpiffe“, hätte er / sie permanent Angst, Fehler zu machen. Dieser Druck würde dazu führen, dass weitere Fehler folgen würden und dies auch bei Vorgängen, die sehr einfach zu handhaben sind. Die beiden MitarbeiterInnen würden solche Verfehlungen an den Chef weiterleiten, der ihn / sie dann schon einige Male angeschrien habe. Er / sie meine, die beiden würden ihn hinaussekeln wollen, das habe er / sie so im Gefühl.

Auch die Mutter des / der Auszubildenden kommt dabei zu Wort: Ihr Sohn / ihre Tochter sei häufig nach der Arbeit völlig verstört nach Hause gekommen. Dies kenne sie eigentlich nicht an ihm / ihr. Er / sie sei sonst ein sehr aufgeweckter und lebensfroher junger Mensch. Irgendwo müsse der Grund hierfür bei der Arbeit zu suchen sein.

- Versuche dich in die Lage von Mathias Axel / Hanna Krüger zu versetzen! Sammle Argumente, die du vor der Schlichtungsstelle vortragen möchtest.
- Kannst du dir vorstellen, dass auch du etwas zu diesem Konflikt beigetragen hast? Möglicherweise warst du auch nicht immer voll mit deinen Gedanken bei der Arbeit.
- Was möchtest du bei der Schlichtungsstelle erreichen? Welche Lösungsmöglichkeiten gibt es aus deiner Sicht?

Sicht der KollegInnen

Die MitarbeiterInnen geben zu, ein paar Mal überreagiert zu haben. Dabei könnte es gut sein, dass der eine oder andere dumme Satz gefallen sei. Das sei aber nur deshalb geschehen, weil Herr Axel / Frau Krüger ihres Erachtens zu wenig bei der

Sache sei und dadurch ständig Fehler entstehen würden. Fünf und mehr mal könne man ihm / ihr die primitivsten Sachverhalte erklären, ohne dass er / sie die Arbeiten dann richtig ausführen könne. Er / sie mache ständig Fehler, die sie dann ausmerzen müssten. Außerdem sei er / sie schon mehrfach zu spät gekommen, was die Arbeitsabläufe verzögere.

- Versuche dich in die Lage der KollegInnen von Mathias Axel / Hanna Krüger zu versetzen? Sammle Argumente, die du vor der Schlichtungsstelle vortragen möchtest.
- Wie können die KollegInnen und MitarbeiterInnen dazu beitragen, dass es besser läuft?
- Was wollt ihr bei der Schlichtungsstelle erreichen?
- Welche Möglichkeiten seht ihr, um diesen Konflikt zu lösen?

Quelle: Schabacker-Bock / Marquard 2005, Seite 150/151

1.25.1. Arbeitsmaterialien „Vor- und Nachteilliste“

Ausgewählte Beispiele

Schwierige Situation / Verhalten	Vorteil	Nachteil
Im Schulunterricht Blödsinn machen und nicht mitarbeiten	<ul style="list-style-type: none"> • Man hat etwas zu lachen • Abwechslung • Blödsinn ist gut gegen Langeweile 	<ul style="list-style-type: none"> • Man lernt nichts • Man bekommt schlechte Noten • Der / die LehrerIn ist sauer auf einen
Einen Einbruchsdiebstahl begehen oder mitmachen	<ul style="list-style-type: none"> • Man steht nicht im Hintergrund (in der Jugendlengruppe). • Man fühlt sich nicht ausgeschlossen • Man wird von den anderen als vertrauenswürdig anerkannt und darf deshalb mitmachen 	<ul style="list-style-type: none"> • Erwischt werden • Eine Anzeige bekommen • Daraufhin kommt es zu einer Gerichtsverhandlung • Die Folge davon kann sein, in den „Bau“ oder Sozialdienst ableisten zu müssen • Wiederholungsgefahr, besonders bei „erfolgreicher“ Aktion • Langfristige Folgen, z. B. bei der späteren Arbeitssuche
Schnell in Wut geraten und sich nicht mehr beherrschen können	<ul style="list-style-type: none"> • Man fühlt sich wohler, nachdem man die Wut rausgelassen hat 	<ul style="list-style-type: none"> • Man vergreift sich an anderen, die nichts damit zu tun haben • Der andere gerät, besonders bei Verletzungen, auch in Wut und rächt sich oder schlägt zurück • Man tut etwas, was man danach bereut und vielleicht nicht wieder gutmachen kann

Quelle: Petermann / Petermann 2007, Seite 125, Tabelle 14.

Modul 1 – Referenztable

Übungsnummer	Name der Übung	Dauer	Passende Übungen
1.1.	Forming	30 min	2.26.;
1.2.	Sich bewegen wie ...	45 min	3.6.;
1.3.	Bienenkorb	60 min	1.22.; 1.23.; 1.24.; 2.7.; auch am Beginn von Modul 3 und 4
1.4.	Persönliche Lernziele	45 min	1.11.; 2.6.; 3.25.;
1.5.	Visitenkarte mit Titel	90 min	1.10.; 2.8.;
1.6.	Wie war es?	120 min	3.4.; 3.29.; 4.3.; 4.9.; 4.11.;
1.7.	Feedback – Erste Erfahrungen	60 min	1.8.; 1.9.; 2.7.; 2.8.;
1.8.	Entwicklung von Gruppenregeln	120 min	1.9.;
1.9.	Beobachtung von Gruppenregeln	60 min	
1.10.	Trainingsvertrag	45 min	1.8.; 1.11.;
1.11.	Vertrag mit sich selbst	45 min	
1.12.	Assoziatives Zeichnen	30 min	3.13.; 3.14.; 3.15.; 3.26.;
1.13.	Wie stelle ich mir meine Zukunft vor?	120 min	1.14.; 1.15.; 2.28.; 3.24.; 3.26.; 4.17.; 4.18.;
1.14.	Meine Zukunft – nah und fern	90 min	1.13.; 1.15.; 2.28.; 4.17.; 4.18.; 4.20.; 4.21.;
1.15.	Wunsch Résumé	30 min	1.13.; 1.14.; Modul 2 - Lebensgraphik 4.2.; 4.3.; 4.4.;
1.16.	Eisberg in Sicht	120 min	
1.17.	Gute Zeiten, schlechte Zeiten	60 min	1.18.; 2.7.;
1.18.	Schwierigkeiten auf dem Karriereweg	45 min	2.7.; 2.8.; 2.32.;
1.19.	Konflikte in der Trainingssituation	45 min	1.21.;
1.20.	Gruppen- / Peerdruck aushalten	40 min	2.10.; 2.13.; 2.21.;
1.21.	Streit um eine Orange	60 min	2.13.; 2.14.;
1.22.	D.A.T.A. (Wünsche, Fähigkeiten, Temperament, Stärken)	120 min	1.23.; 3.22.; 3.29.; 4.3.; 4.11.;
1.23.	Eigene Qualifikationen, Fähigkeiten und Stärken	60 min	4.3.; 4.9.;
1.24.	Der Schlüssel zum Erfolg liegt in mir.	90 min	3.21.

1.25.	Ziele und Intentionen	90 min	3.24. 3.25.
1.26.	Brief an mich selbst	30 min	3.25.
1.27.	Mein Boykotter	45 min	1.18
1.28.	Rückwärts und Vorwärts	30 min	2.15. 2.16. 2.17. 2.18.
1.29.	Monatswunsch	45 min	
1.30.	Fisch und Fischnetz	10 min	

Modul 2: Persönlichkeitsentwicklung: Stärkung der Selbstwahrnehmung und Selbstbewusstsein

Einleitung

Das Konzept "Persönlichkeit" ist schwer zu definieren: unter den zahlreichen existierenden Definitionen gibt es keine, welche allgemein anerkannt ist. Laut der Definition von Gordon Allport ist Persönlichkeit:

'Personality is a dynamic organization, inside the person, of psychophysical systems that create the person's characteristic patterns of behaviour, thoughts and feelings'

Die Persönlichkeit entwickelt sich während des gesamten Lebens. Die Persönlichkeitszüge zeigen sich im Verhalten und den Reaktionen (bewusst und unbewusst) von Menschen. Persönlichkeitsentwicklungsübungen zielen darauf ab einen Stimulus zu setzen, welche auf die Person wirkt und Veränderungsprozesse einleiten kann.

Das Ziel des Moduls zur Persönlichkeitsentwicklung ist es, den TN zu helfen folgende Themen zu bearbeiten:

- Selbstwahrnehmung
- Selbstbewusstsein
- Durchsetzungsvermögen
- Auseinandersetzung mit Gefühlen in Bezug auf die Arbeitslosigkeit

Bei der Entwicklung des Moduls zur Persönlichkeitsentwicklung wurde Folgendes berücksichtigt:

– Bei der Bedarfsanalyse hat sich gezeigt, dass in allen Partnerländern die Frage: „Was macht das Training schwierig“, folgende Antworten gegeben wurden: Motivation, Bewältigung des Arbeitsstresses, Konzentration und Mangel an Selbstbewusstsein“.

– Erkennbare Faktoren, welche zu Problemen bei Trainings führen "Selbstbewusstsein und Selbstwertgefühl" sowie "Kommunikationsschwäche". Jeweils 2 von 5 Personen haben so geantwortet.

– Basierend auf diese Ergebnisse soll das Modul auch auf psychologischen Bedürfnisse, Aufbau des Selbstbewusstseins, Umgang mit Ängsten bei Lebensveränderungen und neuen Situationen" eingehen.

Im Allgemeinen fasst das Modul Übungen und Aktivitäten zusammen, welche aus der Psychologie kommen und eine Hilfe sind Muster zu verändern, neues Verhalten zu erlernen und das Selbstbewusstsein sowie den Selbstwert zu erhöhen.

Das Modul wurde so geplant, dass am Beginn der Schwerpunkt auf Selbstbewusstsein, dann auf Durchsetzungskraft, Kommunikation und Motivation gelegt wird.

Ein weiteres Ziel ist es, dass unterbewusste Gedanken bewusst werden und demnach das Verhalten geändert werden kann. Die Übungen verfolgen das Ziel, dass die TN die Möglichkeit bekommen, zu erforschen woher ihr geringes Selbstbewusstsein kommt und Wege finden dies zu ändern.

Die Übungen und Aktivitäten welche in das Modul aufgenommen wurden decken verschiedene Fähigkeiten ab und können von den TRI entsprechend der Gruppe ausgewählt werden.

Das Design basiert auf das Modell von Glaser (1990), welches in Kreisen zeigt, wie ein Training unterstützt werden kann. Es wurde entsprechend der Persönlichkeitsentwicklung adaptiert. Sehen sie bitte die Beschreibung auf der nächsten Seite.

Am Tagesende sollen die Übungen mit einer Überprüfung der Lernerfahrung abgeschlossen werden, sodass die Lernerfolge reflektiert werden können.

Übungsbeschreibungen

2.1. Diskussion Selbstwahrnehmung / Eisbrecher

Hintergrund: Ein Set von provokativen Fragen, welche die TN dazu auffordert sich über die eigene Motive Gedanken zu machen. Diese Übung fördert, sich seiner eigenen Gedankenmuster bewusst zu werden. Es kann auch als sogenannter Eisbrecher verwendet werden. Die TRI können die Fragen auf unterschiedliche Weise verwenden. Ziel ist es, dass die TN mehr Selbstwahrnehmung erlangen.

Übungsziel: Erhöhung der Selbstwahrnehmung

Übungsablauf: Das Arbeitsblatt "Selbstwahrnehmung – Fragen" (Anhang 2.1.) wird auf drei Tische aufgelegt. Die TN am Tisch wählen jeweils 2-3 Fragen, welche Sie in der Kleingruppe diskutieren möchten.

Eine Alternative ist es, wenn die TRI, 5 – 6 Fragen aus der Liste wählen und die TN darüber etwas schreiben. In diesem Fall, werden die Aussagen individuell erarbeitet und im Anschluss daran in der Kleingruppe (2-3) diskutiert.

Dauer:
45-60 min

Notwendiges Material: Selbstwahrnehmung Fragen (Anhang 2.1)

2.2. Persönliche Zeitlinie (U-Bahn)

Hintergrund: Dies ist eine nützliche Methode zur Diskussionen sowie zur Reflexion, wie Arbeitslosigkeit das Selbstbewusstsein beeinflussen kann. Weiters ermöglicht es die TN die emotionalen „Aufs“ und „Abs“ zu erkennen.

Die TN entwickeln ein besseres Verständnis für ihren persönlichen Lebensweg, ihre Hoffnungen und Erwartungen für die Zukunft. All dies wird durch Visualisierungsübungen erleichtert.

Übungsziel: Wichtige Ereignisse im Leben zu sehen und Visionen zu entwickeln.

Übungsablauf:

Auf einem A4 Papier sollen die TN eine Linie zeichnen und wichtige Ereignisse eintragen. Die TRI eröffnen dann eine Diskussion mit spezifischen Fragen, welche zu interessanten Aspekten und Ereignisse der einzelnen Lebenswege führt.

Geben Sie den TN eine leere U-Bahn-Mappe und setzen Sie ein Schlüsselkonzept an einem oder beiden Enden. Bitten Sie die TN den Rest der Stationen zu füllen, sodass es eine klare Verbindung zwischen jeder Station gibt. Die/der Einzelne muss bereit sein, die jeweiligen Verbindungen zu erklären, warum sie/er diese Entscheidung getroffen hat.

Das U-Bahn Arbeitsblatt kann auch so gestaltet werden, dass die Abfahrt (momentane Situation) und der Terminus (erreichbares Ziel) nicht ausgefüllt sind, sondern von den TN selbst dargestellt werden sollen. Am Ende, sollen die TRI den Fortschritt der TN prüfen und die Stationen gestalten.

Dauer:

45-60 min

Notwendiges Material:

A4 Papier, Marker, U-Bahn-Karte

Notizen: Es wird empfohlen, dass die TRI die TN immer beobachten und bei Bedarf individuelle Unterstützung anbieten.

2.3. Quiz zur Selbstwahrnehmung

Hintergrund: Die TN entwickeln ein Verständnis für ihre persönliche Reise und werden sensible im Bezug auf ihre Hoffnungen und Erwartungen für die Zukunft. Dieses Quiz beinhaltet Aussagen mit dem Fokus auf Selbstwahrnehmung, Umgang mit Gefühlen und Umgang mit den Gefühlen anderer Personen.

Übungsziel: Erhöhung der Selbstwahrnehmung und Auseinandersetzung mit dem Thema emotionale Intelligenz

Übungsablauf:

Die TRI erklären kurz was emotionale Intelligenz ist. Danach füllen die TN das Arbeitsblatt (Anhang 2.3) aus und bewerten sich selbst.

Hohe Werte zeigen eine hohe emotionale Intelligenz im jeweiligen Bereich. Danach diskutieren Sie in der Gruppe jene Bereiche, denen eine hohe Punktezahl gegeben worden ist sowie jene die gar nicht ausgefüllt wurden. Welche Fähigkeiten braucht jede einzelne Person um sich weiterzuentwickeln?

Danach diskutieren Sie in der Gruppe jene Bereiche, denen eine niedrige Punktezahl gegeben worden ist. Welche Fähigkeiten braucht jede einzelne Person um sich weiterzuentwickeln?

Haben verschiedene Umstände / Personen einen Einfluss auf die Antwort? Haben sie eher Probleme im Umgang mit ihren eigenen Emotionen oder im Umgang mit den Emotionen anderer Personen bzw. haben sie Probleme in beiden Bereichen?

Dauer: 45-60 min

Notwendiges Material: Quiz zur Selbstwahrnehmung (Anhang 2.3).

2.4. Familiensoziogramm

Hintergrund: Ein Soziogramm ist eine graphische Darstellung der Beziehung zwischen den Menschen. Es ist nützlich, Muster / Probleme in einer Familie sowie die eigene Rolle zu erkennen. Dies kann dazu verwendet werden, sich anzuschauen wie oft man in einer Gruppe, seine eigenen Familienmuster und die Familienrolle einnimmt.

Übungsziel: Erhöhung der Selbstwahrnehmung und die eigene Verantwortung. Darstellung eines persönlichen Familiensoziogramms mit anschließender Gruppendiskussion.

Übungsablauf: Die TRI verteilen einige Soziogrammbeispiele und bitten die TN ihr eigenes zu zeichnen. Mit bunten Farben sollen die einzelnen Familienmitglieder dargestellt werden. Die Fragen vom Arbeitsblatt 2.4.1 können verwendet werden, um spezifische Eigenschaften des Soziogramms zu erkennen.

Diese Übung kann auch am Ende des Moduls gemacht werden, um sich die Gruppendynamik näher anzusehen. Dies ist dann ein "Gruppensoziogramm".

Dauer:

45-60 min

Notwendiges Material: Beispielsoziogramm (Anhang 2.4.1-3), A4 Papier, Stifte, Diskussionsball

2.5. Gefühle auflisten

Hintergrund: Eine Übung um sich seiner eigenen Gefühle bewusst zu werden, sie zu erkennen und richtig einzuordnen.

Übungsziel: Selbstwahrnehmung und Weiterentwicklung. Fähig zu sein die eigenen Gefühle und Emotionen zu erkennen.

Übungsablauf:

Auf post-its werden von der Gruppe, soviel Gefühle als möglich aufgeschrieben. Danach werden von den TRI einige verschiedene Musikstücke vorgespielt (in Kleingruppen). Die Musik soll von der Kleingruppe Gefühlen zugeordnet werden. Die einzelnen Gruppen vergleichen dann ihre Notizen. Im Anschluss an die Diskussion werden die Hörbeispiele nochmals vorgespielt und jede/r kann der Gruppe mitteilen, was speziell in ihr/ihm das Gefühl ausgelöst hat.

Die TRI unterstützen die TN dabei zu sehen wie ähnlich bzw. unterschiedlich ihre Gefühlswelt zu den anderen Personen ist.

Wenn sich die TN bei der Zuordnung von Gefühlen schwer tun, können die TRI die Liste vom Anhang 2.5 verwenden.

Dauer: 45-60 min

Notwendiges Material: Anhang 2.5, Post-its, CD mit Hörbeispielen, Stifte, Papier

2.6. Hammer oder Nagel

Hintergrund: Symbole sind oft sehr hilfreich um Gedanken und Gefühle auszudrücken. Die Auswahl und Auseinandersetzung mit Symbolen kann die Selbstwahrnehmung stärken.

Übungsziel: Eine lustige Übung mit dem Ziel die Selbstwahrnehmung bezüglich "Wieviel Kontrolle habe ich über mein Leben" der TN zu stärken.

Übungsablauf:

Es kann eine Gruppendiskussion gemacht werden oder mit Bewegungseinheiten gearbeitet werden. Entweder teilen die TRI das Arbeitsblatt „Hammer oder Nagel (Anhang 2.6)“ aus oder verteilen Gegenstände im Raum. Am Beginn wird erklärt, dass diese Gegenstände/Wörter Eigenschaften, Verhalten oder Gefühle symbolisieren. Danach werden von den TN entweder die Wörter markiert, welche ihre eigene Persönlichkeit, Verhalten und Gefühle am ehesten entsprechen bzw. sie stellen sich neben den jeweiligen Gegenstand. Die TN sollen sich auf einem Blatt Papier Notizen machen, warum sie diese Wahl getroffen haben. Danach erhalten die TN noch eine Frageliste. Diese Fragen sollen spontan beantwortet und in Kleingruppen oder in Paaren diskutiert werden.

Dauer: 45 min

Notwendiges Material: Wörterliste Anhang 2.6., Gegenstände, Papier, Stifte

2.7. Grab Dich aus!

Hintergrund: Laut Erikson wird zwischen folgenden Krisen unterschieden:

- Entwicklungskrisen: altersbezogene Krisen; Krisen welche zur Weiterentwicklung dienen und meist länger dauern. Jede Person hat diese Krisen.
- Akute Krisen: Durch Lebensereignisse zu einer bestimmten Zeit. Diese sind einzigartig. Hier ist es notwendig, dass die Person belastbar ist, um wieder die Balance gewinnen zu können. Manche benötigen dazu Hilfe von außen.

Krisen sind keine Krankheit, können diese jedoch verursachen.

'Grab Dich aus' ist eine visuelle Übung für Personen, welche glauben sie sind am absoluten Tiefpunkt angekommen und die kein Licht mehr am Ende des Tunnels sehen. Die Übung hilft dabei zu erkennen, was bedrückt mich so und was hilft mir aus diesem Loch wieder herauszukommen. Diskussionspunkte könnten sein: Situationen in welchen die TN so gefühlt haben und Zeiten, in welchen Sie sich selbst helfen konnten.

Übungsablauf: Probleme erkennen, welche die TN zurückhalten. Wege erkennen wie diese Situation z.B. Arbeitslosigkeit überwunden werden kann.

Übungsablauf: TN denken an Dinge die sie bedrücken (diese werden auf den Stein geschrieben) und zeichnen sich dort auf dem Bild auf wo sie glauben zu stehen (Anhang 2.7). Weiters schreiben sie Ideen auf, was für sie hilfreich wäre. Im Anschluss daran wird diskutiert wie Gefühle das normale Verhalten beeinflussen können und wie man sich motivieren kann, wenn man am Boden ist.

Dauer: 45-90 min

Notwendiges Material: Anhang 2.7.

2.8. Lebensgraphik

Hintergrund: Während der persönlichen Weiterentwicklung wird einem manchmal bewusst, dass manche Muster und Eigenschaften aus der Kindheit stammen. Diese sind meist unbewusst, aber beeinflussen das Leben und Beziehungen. Sind diese Muster negativ belegt (laut Becks Theorie, spricht man dann von Annahmen oder Basismustern) können sie starke Konsequenzen auf das Leben haben. Bei den Persönlichkeitsentwicklungsübungen ist es daher wichtig, den TN einen Überblick über ihr Leben zu geben, Lebensmuster zu erkennen und inwieweit diese die Zukunft beeinträchtigen können. Die Wahrnehmung dieser Muster kann den TN die Möglichkeit eröffnen, neue alternative Verhaltensweisen zu entwickeln.

Übungsziel: Erkennen von Lebensereignissen, welche einen Einfluss auf die momentane Verhaltensweisen / Situation haben.

Übungsablauf: Die TRI verteilen das Arbeitsblatt "Lebensgraphik (Anhang 2.8)". Die TN tragen verschiedene Lebensereignisse darauf ein. Positive Ereignisse werden mit einem Pfeil nach oben, negative Ereignisse mit einem Pfeil nach unten markiert. Es können Blasen aus verschiedenen Farben eingezeichnet werden, welche bestimmten Ereignisse repräsentieren.

Die TRI unterstützen die TN dabei Beziehungen und die Auswirkungen zu erkennen. Es macht Sinn dies in kurzen Gesprächen zu erläutern.

Im Anschluss daran wird noch eine Lebensgraphik gestaltet. Im Mittelpunkt dabei stehen die Wünsche für die nächsten Jahre. Hier wird empfohlen auch auf Reorientierung einzugehen.

Die Zeichnungen werden in der Gruppe diskutiert. Die TRI sollen die Diskussion beobachten und einen Fokus auf Veränderungen haben.

Dauer: 60-120 min

Notwendiges Material: Anhang 2.8, Stifte

2.9. Analyse von Aussagen

Hintergrund: Durchsetzungskraft ist wichtig für die Kommunikation. Es beinhaltet die eigene Stärke sowie können die Interessen von anderen Personen berücksichtigt werden. Es ist die Basis für gewaltfreie Kommunikation. Gewaltfreie Kommunikation kann gelernt werden und eigene Konflikte können gelöst werden.

Diese Übung ist gut um die eigene Durchsetzungskraft zu entwickeln. Die TN erhalten eine Anzahl an Aussagen. Sie sollen für sich selbst bestimmen, ob diese Aussagen Durchsetzungskraft besitzen, oder nicht. Dies ist hilfreich, um sich selbst besser wahrzunehmen.

Übungsziel: Sich selbst und seiner/ihrer Durchsetzungskraft bewusst zu werden.

Übungsablauf:

Die TRI präsentieren die Definition der "gewaltfreien Kommunikation". Danach werden die Arbeitsblätter "Aussagen Durchsetzungskraft (Anhang 2.9.)" verteilt. Zuerst liest jede/r TN die Aussagen für sich selbst durch, um sie im Anschluss daran in einer Kleingruppe (3 Personen) zu diskutieren. Die Aussagen werden vorgelesen und es wird analysiert, ob die Sprache welche verwendet wird, oder ob einzelne Wörter, Durchsetzung bestimmen. Danach versuchen sie die Aussagen in Gruppen „Anpassung“ und „Durchsetzungskraft“ einzuteilen. (Es ist vielleicht notwendig, sich reale Lebenssituationen vorzustellen.)

Es können in Kleingruppen auch weitere Aussagen formuliert werden. Zum Schluss diskutieren die TN ihre Meinung in der großen Gruppe. Die TRI sind dazu aufgefordert, die Aufmerksamkeit der TN auf gewaltfreie Kommunikation zu richten.

Dauer: 45-90 min

Notwendiges Material: Anhang 2.9.

2.10. Fragen zur Durchsetzungskraft

Hintergrund: Nur mit einem klaren Selbstverständnis ist es möglich sein Verhalten zu ändern. Die Fragen können diesen Prozess einleiten.

Übungsziel: Erhöhung der Selbstwahrnehmung und der eigenen Verantwortung. Der Fragebogen ermöglicht es der/dem TN zunächst den eigenen Kommunikationsstil zu beurteilen, um sich bewusst zu werden in welchen Bereichen mehr Durchsetzungsvermögen benötigt wird. In Folge kann an den eigenen Tendenzen und Gewohnheiten gearbeitet werden.

Übungsablauf: Bevor der Fragebogen ausgeteilt wird, ist es notwendig, dass die TRI die TN dazu auffordern an eigene Ereignisse zu denken, um die eigenen Kommunikationsmuster zu erkennen.

Die Selbstwahrnehmung zu erhöhen (objektives Feedback) und sein Selbstbild neu zu definieren. Dazu können die TN die Fragen aus dem Anhang 2.10. verwenden.

Dauer: 45-60 min

Notwendiges Material: Anhang 2.10, Stifte

Notizen: Der Fragebogen ist kein diagnostisches Instrument. Der Zweck dient ausschließlich der Selbstwahrnehmungsfähigkeit der TN. Die Übung dient dazu das Konzept zur Durchsetzungskraft zu erlernen und seine eigenen Verhaltensmuster zu reflektieren.

Tipp: Es ist gut im Anschluss an das Quiz eine Diskussion zu führen, inwieweit eine neue Kommunikationsform Situationen verändern könnte. Weiters ist es gut, wenn TN ihre Beobachtungen über sich selbst und über die anderen TN diskutieren. Es ermöglicht, dass eine neuer Kommunikationsstil entwickelt wird.

2.11. Rollenspiel – Durchsetzungskraft / gewaltfreie Kommunikation

Hintergrund: Neben dem Wissenstransfer ist es auch wichtig praktische Übungen ins Training miteinfließen zu lassen. Rollenspiele unterstützen das soziale Lernen (TN beobachten und unterstützen einander und lernen über ihr eigenes Verhalten). Es ist unterstützend im Bereich der Kommunikation und es kann durch Praxis neues Gelernt werden. Speziell für KinaesthetikerInnen ist es wichtig, dass diese Form des Lernens berücksichtigt wird.

Durch Rollenspiele lernen die TN Teile der gewaltfreien Kommunikation kennen und können dies in das alltägliche Leben einbringen.

Übungsziel: Soziales Lernen fördern: beobachten der Peers und deren Verhalten in den Rollenspielen.

Übungsablauf: Der Text zum "Rollenspiel – Durchsetzungskraft" (Anhang 2.11.) wird ausgeteilt. Basierend auf den Text werden die TN dazu aufgefordert sich dazu zu äußern, mit welchem Verhalten sie sich am ehesten identifizieren können.

Danach werden verschiedenen Verhaltensmuster und Verhaltensalternativen definiert und in einer gemeinsamen Diskussion besprochen.

Danach finden die Rollenspiele in Kleingruppen statt. Die TRI bestimmen welche Verhaltensmuster und welcher Kommunikationsspiel durchgespielt werden soll. Die TN, welche keinen aktiven Part übernehmen, sind BeobachterInnen und evaluieren die Auswirkungen der verschiedenen Verhaltensweisen auf die Situation. Sie formulieren die Vor- und Nachteile der verschiedenen Verhalten und Kommunikationsstile.

Die TN welche die Rolle der gewaltfreien Kommunikation innehaben können versuchen, eigene Lösungen für die Situation zu finden. Die restliche Gruppe gibt Feedback und identifiziert die Bereich, in welchen die gewaltfreie Kommunikation gut ausgeführt wurde und in welchen Bereichen, diese noch verbessert werden muss.

Dauer: 60-120 min

Notwendiges Material: Anhang 2.11.

Notizen: Die TRI welche in Psychodrama geschult sind, können die Rollenspiele weiter ausbauen.

2.12. Bildersprache

Hintergrund: Diese Übung kann dazu verwendet werden, um eine Diskussion über Menschen mit geringen Selbstvertrauen zu führen. Diese Übung richtet sich speziell an die visuellen LernerInnen in der Gruppe.

Übungsziel:

Diskussion und Evaluierung wie Durchsetzungskraft ausschauen kann.

Übungsablauf:

Die TRI verteilen verschiedene Fotos im Raum. Die Bilder zeigen Menschen in verschiedenen Posen, mit unterschiedlichen Gesichtsausdrücken, Gesten, etc. Die TN sollen die Bilder interpretieren und vergleichen. In einer Diskussion sollen sie bestimmen, welches Verhalten hier gezeigt wird.

Dauer: 45-60 min

Notwendiges Material: z.B. Bilder von Anhang 2.12; Die TRI können auch andere Bilder wählen. Es ist gut, wenn auch soziale Rollen und Bilder von Berufen gezeigt werden.

2.13. "Nein"-Sagen! "Ja"-Sagen!

Hintergrund: Für viele Menschen ist es schwierig die eigenen Grenzen zu erkennen und diese Grenzen Interaktion einzuhalten.

Die Übung erforscht, warum Menschen „ja“ sagen, obwohl sie „nein“ meinen. Die Übung ist nützlich, um die persönliche Entwicklung im Bereich work-life Balance und den Fokus auf die eigene Befindlichkeit zu richten, zu fördern.

Übungsziel: Die Angst zu verstehen, warum man sich nicht traut "nein" zu sagen. Wahrnehmen wie dies den eigenen Fortschritt hindert.

Übungsablauf: In Kleingruppen erzählen die TN von Situationen in welchen es für sie schwer war "nein" zu sagen. Danach wird die Tabelle vom Anhang 2.13. von jede/m einzeln ausgefüllt.

Wieder in Kleingruppen, evaluieren die TN ihre Ängste, wenn sie zu einer Bitte „nein“ sagen sollen. Danach sollen sie diskutieren inwieweit sie es fühlen, dass sie von anderen dominiert und wie sie von anderen ausgenutzt werden.

TN denken an persönliche Situationen und zu welchen Menschen sie anstelle von „nein“, „ja“ sagen. Gut ist es, wenn die TN ihre typischen Sätze (nein und ja) aufschreiben und die unterschiedlichen Antworten vergleiche. Die TRI unterstützen dabei wie sie ihr Verhalten ändern können.

Im zweiten Teil der Übung, sollen die TN an eine Zeit denken, als sie nicht in der Lagen waren "nein" zu sagen und dann sollen sie dies vergleichen: Verhalten, Gefühle, Gedanken, Selbstvertrauen.

Am Schluss der Übung, soll eine große Gruppendiskussion stattfinden, um die TN zu ermutigen ihren Bedürfnissen Ausdruck zu geben. Konstruktive Kommentare der anderen TN sind erwünscht.

Dauer: 45-90 min

Notwendiges Material: Anhang 2.13., Stifte

2.14. Durchsetzungskraft und Werte

Hintergrund: Im Anschluss und die vorangegangene Übung, sollen die TN ihre eigenen Bedürfnisse und Werte überprüfen und sich fragen, welche Werte sind dafür verantwortlich nicht "nein"-sagen zu können. Das ist eine Übung welche ein tiefes Verständnis für den Zusammenhang von Werten und Durchsetzungskraft vermittelt. Ein wichtiger Faktor ist, dass sich die Personen gewahr werden, dass sie ihre eigenen Bedürfnisse wahrnehmen und auch auf die Bedürfnisse anderer Rücksicht nehmen sollen.

Übungsziel: Entwicklung der Selbstwahrnehmung und Sensibilisierung. Erkennen in welcher Verbindung Werte mit der Durchsetzungskraft stehen.

Übungsablauf: Diskussion was für die Gruppe "Werte" sind. Können Sie ihre eigenen Werte definieren? Wie beeinflussen diese ihr Leben?

Die Liste aus Anhang 2.14 soll die TN unterstützen, welche Werte für sie wichtig sind. Das Ergebnis wird paarweise diskutiert. Welche Werte sind höher als ihr Selbstwert? Warum glauben sie ist das so? Speziell Werte mit sehr hoher und sehr niedriger Punktezahl sollen genau angeschaut werden.

Zum Schluss, sollen noch Übungen um besser "nein" sagen zu können gemacht werden.

Dauer: 45-60 min

Notwendiges Material: Anhang 2.14, Stifte

2.15. Was ist Selbstwertgefühl? Aussagen und Fragen zum Selbstwertgefühl

Hintergrund: Das Selbstwertgefühl entwickelt sich bereits in sehr frühen Jahren durch die Beziehung zu anderen (Familie, LehrerInnen, Peers). Das Feedback von anderen Personen hat eine große Auswirkung auf das eigene Selbstbild.

Diese Übung wird als Einführung zu diesem Thema verwendet. Das Ziel ist es, die Bedeutung eines nicht realen Selbstbildes zu erkennen: zu wenig Selbstvertrauen.

Übungsziel: Wahrnehmung von Lebensereignissen, welche zu einem niedrigen Selbstvertrauen führen können.

Übungsablauf: Paarweise sollen die TN versuchen eine Definition zu schreiben. Dies können sie tun indem sie die Aussagen (Anhang 2.15.1) von hoch – niedrig reihen. Um die Übung aktiver zu gestalten, können die TN Definitionen von Selbstvertrauen im Internet recherchieren und mit Hilfe der TRI einen eigenen Absatz dazu verfassen. Die TRI können QR-Codes mit verschiedenen Aussagen verteilen, oder umgekehrt nachdem die TN ihre Definitionen erstellt haben, können die TRI diese verteilen und die TN vergleichen die zwei Definitionen.

Danach füllen die TN den Fragebogen zum Selbstwertgefühl (Anhang 2.15.2) aus und beurteilen ihr eigenes Selbstwertgefühl. In Paaren oder Kleingruppen werden Lebensereignisse diskutiert, welche u. U. das Selbstwertgefühl beeinflusst hat. Die TRI fassen im Anschluss daran nochmals kurz zusammen wie das Selbstwertgefühl durch das Leben geformt wird.

In der Gruppe wird der sog. Rollercoaster-Effekt diskutiert: Die TN besprechen welche Ereignisse im Leben „Aufs“ oder „Abs“ herbeiführen (Stress, Arbeitslosigkeit, hormonelle Umstellungen, etc.)?

Dauer: 45-60 min

Notwendiges Material: Anhang 2.15.1 und 2.15.2

2.16. Selbstwertgefühl Tagebuch

Hintergrund: Wichtig bei der Arbeit mit dem Selbstwertgefühl ist, dass die Personen erfahren wie das Selbstwertgefühl beeinflusst wird.

Diese Übung kann am Beginn des Themas oder während des Moduls verwendet werden. Die TN reflektieren Ursachen/Faktoren/Menschen welche das Selbstwertgefühl beeinflusst hat. Die TN können so erkennen ob es Muster gibt. Sie kann in der Gruppen oder in Paarübungen gemacht werden.

Übungsziel: Selbstvertrauen und die Fähigkeit zu reflektieren

Übungsablauf: Die TRI schlagen den TN vor, für eine bestimmte Zeit ein Tagebuch mit dem Fokus auf Ereignisse und Selbstwert zu führen (z.B. eine Woche).

Während dieser Zeit, schreiben sich die TN Situationen auf, welche ihren Selbstwert beeinflusst haben.

- Tageszeit;
- Höhe des Selbstwertes während der Situation;
- Was hat die Person beeinflusst: Menschen, Gefühle, Gedanken;
- Erkennbare Muster.

Die TRI analysieren gemeinsam mit den TN (1:1) das Tagebuch. Hindernisse auf dem Weg zu einem besseren Selbstwertgefühl sollen erkannt werden.

Dauer: während des gesamten Moduls.

Notwendiges Material: Anhang 2.16.

2.17. Skala zum Selbstvertrauen

Hintergrund: Die Übung regt zum Nachdenken an, was es heißt Selbstvertrauen zu besitzen und dass dieses sich immer wieder verändern kann. Bei dieser Auseinandersetzung erkennen die TN, dass ihr Gefühl oft anders ist als das tatsächliche Selbstvertrauen.

Übungsziel: Das Selbstvertrauen erhöhen. Arbeiten mit der Selbstvertrauensskala.

Übungsablauf: Die TN denken an eigene Lebensereignisse und werten diese anhand der Skala. Es ist gut, wenn verschiedene Situationen des Lebens beleuchtet wird und bei welchen man niedriges/mittleres/hohes Selbstvertrauen gehabt hat. Paarweise oder in Kleingruppen werden die unterschiedlichen Situationen durchdiskutiert.

Dauer: 30-50 min

Notwendiges Material: Anhang 2.17.

Notizen: Die TRI sollen diesen Prozess unterstützen, um falsche Aussagen und Zusammenhänge zu vermeiden.

2.18. Denke an das letzte Mal, als Du....

Sich an Ereignisse erinnern, welche zu niedrigem Selbstvertrauen geführt haben

Hintergrund: Die TN denken an Dinge, welche das Selbstvertrauen verschlechtert. Woher kommt das? Bin ich mir dessen bewusst?

Übungsziel: Ein besseres Selbstbild bekommen.

Übungsablauf:

Die Arbeitsblätter "Denke an das letzte Mal als Du...." (Anhang 2.18) werden verteilt. Die TN füllen diese aus.

In der großen Gruppe werden die verschiedenen Gründe diskutiert. Die Gründe welche zu einem niedrigen Selbstvertrauen geführt haben, werden auch auf ein Flipchart geschrieben. Allgemeine Gründe werden vom TRI aufgeschrieben. Dieses Plakat kann auch im Klassenraum aufgehängt werden.

Dauer: 60 min

Notwendiges Material: Anhang 2.18., Stifte, FlipCharts

2.19. Selbstvertrauen und selbstkritische Gedanken

Hintergrund: "Hierarchische kognitive Strukturen" Verhaltenstheorie nach Becks.

Übungsziel: Ein realistisches Selbstbild entwickeln und Auseinandersetzung mit kritischen Gedanken.

Übungsablauf: Die TRI präsentieren das Basiskonzept der Verhaltenstherapie "Hierarchische kognitive Strukturen" (Anhang 2.19.1-2) und geben eine Einführung wie dies verwendet werden kann.

Die TN sollen eine momentane Lebenssituation wählen, welche für sie schwierig ist und bei welchen sie mit ihren eigenen Gefühlen in Kontakt kommen. (z.B. Arbeitslosigkeit und die Angst des Versagens).

Indem sie mit dem Modell arbeiten, sollen sie mit ihren inneren Prozessen in Kontakt kommen. Verbindungen verstehen, Muster erkennen, Annahmen und frühere Ereignisse werden aktiviert und spielen in ihrer derzeitigen Wahrnehmung eine Rolle.

Die Übung wird von unten nach oben ausgeführt, d.h. die TN füllen das Arbeitsblatt 2.19.1 mit eigenen Erlebnissen von unten nach oben aus.

Um zu verstehen wie selbstkritische Gedanken und Gefühle in Verbindung sehen, präsentieren die TRI die Inhalte von Anhang 2.19.3. Im Anschluss daran wird das Arbeitsblatt 2.19.4 bearbeitet.

Dauer: 100-150 min

Notwendiges Material: Anhang 2.19.1-4.,Stifte.

Notizen: Es ist für die TN eine große Herausforderung die eigene Gedankenstruktur zu beschreiben und selbstkritische Gedanken zu erkennen. Die TRI müssen bei dieser Übung den einzelnen TN viel Unterstützung geben.

Tipp: Da diese Übung persönliche Themen bearbeitet (z.B. Familieninformationen), soll es von den TRI vermieden werden eine Gruppendiskussion zu starten. Die Inhalte sollen einzeln besprochen werden.

2.20. Umgang mit selbstkritischen Gedanken

Hintergrund: Theorie Verhaltenstherapie

Übungsziel: Ein realistisches Selbstbild entwickeln und zu alternativen selbstkritischen Gedanken zu finden.

Übungsablauf:

Die TRI fordern die TN dazu auf, allgemeine selbstkritische Gedanken auf Post its zu schreiben und diese in die Mitte des Tisches zu legen.

In der Gruppe werden Aussagen vom Arbeitsblatt „Schlüsselfragen zum Umgang mit selbstkritischen Gedanken“ (Anhang 2.20.1) diskutiert. Es wird danach ein Argument vom Tisch ausgewählt, anhand dessen, die TRI demonstrieren wie das Arbeitsblatt bearbeitet werden soll (Anhang 2.20.2). Im Anschluss daran, wird einzeln gearbeitet.

Dauer: 60-90 min

Notwendiges Material: Notizzettel, Anhänge 2.20.1 und 2.20.2

Notizen: siehe Notizen Übung 2.19.

2.21. Positives Feedback

Hintergrund: Entwicklung eines gesunden Selbstvertrauens und eines realistischen Selbstbildes. Eine gute Quelle dafür ist das Feedback von Peers.

Übungsziel: Für die TN ist es gut, wenn sie sich über ihr eigenes Bild bewusst werden und dann mehr Vertrauen entwickeln. Dies gibt ihnen auch die Möglichkeit sich ihrer eigenen Fähigkeiten und Qualitäten bewusst zu werden.
Es kann den TN helfen eigene Fähigkeiten und Qualitäten zu erkennen und diese weiter zu entwickeln.

Übungsablauf: Die TN erhalten eine Liste mit Fähigkeiten, persönlichen Qualitäten, Charaktereigenschaften. Sie sollen zumindest von jeden der drei Dinge jeweils eine einem/einer anderen TN zuordnen und diese gemeinsam mit den TRI und den TN durchdiskutieren.

Eine alternative Übungsmöglichkeit ist es, wenn die TN sich gegenseitig ihre Beobachtungen übergeben. Es macht Sinn die Überlegungen, warum man dies gewählt hat durchzudiskutieren.

Dauer: Über das ganze Modul hinweg oder 60 min

Notwendiges Material: Liste mit Charaktereigenschaften, Notizzettel, Stifte

Notizen: Eine nützliche Übung wenn die Gruppe gefestigt ist.

2.22. Positive Affirmationen

Hintergrund: Unser Selbstbild wird durch Informationen aufgebaut, welche auf Beziehungen und die Beziehung sich selbst basiert. Es ist zentral für die menschlichen Erfahrungen und Existenz sowie beeinflusst es die Wahrnehmung der Welt, das Verhalten und bestimmt die eigenen Werte.

<http://www.lutheran.hu/ujzagok/lelkipasztor/1960908.html>

Das Selbstbild ist voll von Gefühlen über sich selbst und es wird bereits in der Kindheit entwickelt. Primär basiert es auf das elterliche Feedback, welches positiv oder negativ sein kann.

Laut Damon und Hart stellt es sich aus folgenden Teilen zusammen: das physische Selbst (Körper), das soziale Selbst und das psychologische (kognitive) Selbst. Nach Smith und Mackie kann es mit zwei Konzepten beschrieben werden: das Selbstkonzept (kognitive Repräsentation von sich selbst) und das Selbstvertrauen (affektive Evaluierung unseres Selbst).

Übungsziel: Eine positive Beziehung zu sich selbst aufbauen, speziell in schwierigen Zeiten.

Übungsablauf:

Die TN denken an die negativen/kritischen Gedanken, welche sie an sich selbst senden. Diese sollen in die Gedankenwolke (Anhang 2.22.1) hineingeschrieben werden. Wie es in der Übung "Umgang mit kritischen Gedanken" gelernt wurden, sollen nun die negativen durch positiven Gedanken ersetzt werden und in das Arbeitsblatt 2.22.2 eingetragen werden. Die TRI unterstützen bei der Neuformulierung. Die TN sind dazu aufgefordert nur jene Aussagen zu nehmen, mit welchen sie sich identifizieren können.

Die Einzelarbeit wird durch eine Gruppendiskussion und Peer-Feedback ergänzt.

Dauer: 45 min

Notwendiges Material: Anhänge 2.22.1-2

Notizen: Eine gute und schnelle Übung, welche nach der Übung "Umgang mit kritischen Gedanken" gemacht werden kann.

2.23. Das Drama-Dreieck

Hintergrund: Eric Bernes und Stephen Karpmans Theorie sowie Arbeit mit der Transaktionsanalyse.

Übungsziel: Wissensvermittlung und Hebung der Selbstwahrnehmung. Entwicklung eines Verständnisses über Gruppendynamik und wie dies mit dem Arbeitsplatz in Zusammenhang stehen kann.

Übungsablauf:

Die TRI präsentieren die drei Rollen der Transaktionsanalyse, Opfer, Retter, Helfer (Anhang 2.23.1). Für die Präsentation soll ein ppt gestaltet werden.

Die TRI teilen die Gruppe in Kleingruppen und verteilen die Anhänge 2.23.2-4. Die Kleingruppen diskutieren die unterschiedlichen Rollen. Für weitere Informationen können sie das Internet verwenden. Die TN beantworten auch alle Fragen auf dem Arbeitsblatt.

Im Anschluss daran und mit Hilfe der TRI werden die Arbeiten der Kleingruppen präsentiert.

Im zweiten Teil der Übung denken die TN an Szenarien aus der Arbeits- oder Schulwelt, in welchen das Drama-Dreieck vorhanden war. Basierend darauf wird diskutiert inwieweit dies auf das eigene Verhalten Einfluss hat.

Individuell soll darauf eingegangen und nachgedacht werden, wann man selbst die Rolle des Opfers, Retters oder Helfers eingenommen hat und wie dies das Selbstvertrauen beeinflusst hat.

Dauer: 90-120 min

Notwendiges Material: Anhänge 2.23.1-4., Computer, Internet, Drucker

Notizen: Die Übung wird nur für gute LernerInnen empfohlen.

Eine Voraussetzung ist es, dass die TRI eine Vorbildung in Psychodrama besitzen.

Tipp: Die Vorbereitung auf die Kleingruppenarbeit kann als Hausübung gemacht werden.

2.24. Körpersprache – Einen guten Eindruck machen

Hintergrund: Theorie der non-verbale Kommunikation.

Übungsziel: Die Übung hat zum Ziel, dass die TN darüber nachdenken was ihre Kleidung und ihre Körpersprache über sie sagen. Sie dient dazu ein Verständnis dafür zu bekommen, welche Kleidung sich für die Arbeit eignet.

Übungsablauf: Die TRI projizieren das Bild "Körpersprache" (Anhang 2.24.1) auf die Wand. Danach werden die Arbeitsblätter verteilt und die TN werden gefragt was sie am meisten anspricht: Sprache, Gesichtsausdruck, etc.

Danach werden die TN dazu aufgefordert über ihr eigenes Auftreten nachzudenken. Die TN sollen das Arbeitsblatt 2.24.2 bearbeiten. Wenn es möglich ist, kann auch eine andere Person, die Meinung über eine/n andern abgeben und im Anschluss daran werden beide Blätter verglichen und kontrolliert.

Mit Hilfe von Bildern aus Magazinen, Internet, etc sollen die TN ein "Model kreieren" welches die passende Kleidung für ihren bevorzugten Job hat. (Ein Kleiderschrank soll gefüllt werden.) Zur Vorbereitung soll Anhang 2.24.3 gelesen und diskutiert werden.

Dauer: 60-90 min

Notwendiges Material: Anhänge 2.24.1-3, Magazins, Internetzugang

2.25. Kommunikations-Workshop

Hintergrund: Der erste Eindruck beeinflusst die Meinung von anderen wesentlich. Diese Übung ist dazu da sich darüber bewusst zu werden, wie wichtig der erste Eindruck und eine gute Erscheinung ist.

Übungsziel: Präsentationen und Erscheinungsbild verbessern.

Übungsablauf:

Die TN denken sich ein mögliches Jobinterview aus. Mit Bildern aus Magazinen gestalten sie ein perfektes Erscheinungsbild. Es soll die Kleidung, Haare, Nägel, Make-up, etc. berücksichtigt werden.

Jeder präsentiert sein Poster der Gruppe. Die anderen TN hören der Präsentation zu und teilen ihre Beobachtungen mit.

Dauer: 60-90 min

Notwendiges Material: Viele unterschiedliche Magazine, Kleber, Karten, Scheren, große starke Papierbögen

2.26. Forme ein Team mit...

Hintergrund:

Diese Übung dient nicht nur dazu, gute Teamfähigkeiten zu entwickeln, sondern auch dazu aktiv zu werden und die Netzwerkfähigkeiten zu nützen.

Übungsziel: Die Fähigkeit zu erlernen effektiv in einem Team zu arbeiten und die Kommunikationstechniken zu verbessern.

Übungsablauf:

Die TRI teilen Anleitungen aus. Die TN müssen sich in Kleingruppen nach unterschiedlichen Kriterien zusammenschließen. Die TRI können folgende Beispiele verwenden:

- Geburtstag im selben Monat
- Hört die selbe Musik
- Schaut sich ähnliche Sendungen im Fernseher an
- Isst gerne dasselbe
- Genießt den gleichen Sport / Hobby

In der Übung wird in der Gruppe die Kommunikation diskutiert und was verbessert werden kann.

Dauer: 30 min

Notwendiges Material: Anleitungen, genügend Platz um sich bewegen zu können.

2.27. Eigenschaftskreise

Hintergrund: Bewusstsein was passende Körpersprache bedeutet und die Verbindung zwischen passendem Look und Gefühl herzustellen.

Übungsziel: Entwicklung von und Stärkung des Selbstbewusstsein(s)

Übungsablauf:

Freiwillige aus der Gruppe schließen die Augen und denken an eine Zeit in der sie sehr selbstbewusst waren und steigen in den Kreis der am Boden aufgezeichnet ist. Die TN beobachten die Veränderungen der Körpersprache/Gesten. Mit einem Spiegel können auch die Freiwilligen ihre Veränderung mitverfolgen.

Es folgt eine Diskussion wie Menschen allein wenn sie an Gefühle denken ihre Körpersprache verändern.

Dauer: 45 min

Notwendiges Material: großer Spiegel, sehr großes Papier und Stifte

2.28. Deine Körpersprache und wie sie dich formt

Hintergrund: Nützliche Information von der Psychologin Amy Cuddy, welche sich mit dem Thema Körpersprache und Erfolgchancen auseinandersetzt.

Übungsziel: Sich bewusst werden inwieweit die Körpersprache das Selbstbewusstsein beeinflusst und umgekehrt.

Übungsablauf: TN informieren sich über das Thema mit der gegebenen Literatur auf der Homepage (link siehe unten). Danach diskutieren die TN wie sie selbst ihre Körpersprache sehen und was sie daran ändern können.

Dauer:

45-60 min

Notwendiges Material: Computer, Projektor oder interaktives Board

http://www.ted.com/talks/amy_cuddy_your_body_language_shapes_who_you_are?language=en

2.29. Fähigkeit zum Zuhören

Hintergrund: Theoretischer Hintergrund "Aktives Zuhören"

Übungsziel: Stärkung der Fähigkeit des Zuhörens und kritisches Denken – Paararbeit

Übungsablauf: Die TN sollen sich in paarweise zusammenfinden und acht verschiedene Themen (Indexkarten) bearbeiten. Eine Person nimmt eine mit verdeckten Augen und hat 3 Minuten Zeit sich dazu zu äußern. Die anderen dürfen nur zuhören und nichts sagen. Nachdem die 3 Minuten vorbei sind, dürfen die ZuhörerInnen nur zusammenfassen was sie gehört haben. Danach tauschen sie die Rollen.

Nach der Übung, wird die Körpersprache und Gefühle diskutiert. Diese Diskussion kann mit folgenden Fragen durchgeführt werden:

Bitte nur Zuhören...

- Wie haben die SprecherInnen die Fähigkeit der/des Partnerin / Partners wahrgenommen? Hat sich die Körpersprache verändert?
- Wie haben sich die ZuhörerInnen dabei gefühlt, die eigene Meinung jetzt nicht sagen zu dürfen. Inwieweit konnten sie sich auf das Gesagte konzentrieren? Wie gut haben sie zugehört?
- Wie gut haben die ZuhörerInnen die Meinung der SprecherInnen zusammengefasst?
- Wie kann diese Übung in der Arbeit verwendet werden?

Dauer: 45-60 min

Notwendiges Material: Indexkarten; mögliche Themen in Anhang 2.29

Notizen: Während des Gespräches sollen sich die Paare anschauen.

2.30. Speed Networking

Hintergrund: Die ursprüngliche Idee stammt aus dem 'speed dating'. Menschen werden zu Paaren oder kleinen Gruppen zusammengefasst und interagieren untereinander. Das fördert die Fähigkeit zum Kommunizieren und Netzwerken.

Übungsziel: Förderung der Kommunikationsfähigkeit im Speziellen Frage- und Zuhörtechniken.

Übungsablauf: Die TRI platzieren 2-2 Sessel verteilt auf den ganzen Raum, sodass Gespräche stattfinden können.

In Paaren diskutieren die TN Themen wie Familie, Karriere, etc. (Die Themen werden von den TRI vorgegeben). Die Paare wechseln alle drei Minuten den Platz. Die TRI läuten eine Glocke, wenn die Zeit vorbei ist und die TN wechseln ganz schnell die Plätze.

In Kürze wird diskutiert, Interaktionen und Beobachtungen geteilt. Mögliche Beobachtungskriterien sind: Wurde das Fragestellen und das Beantworten während der Übung leichter? Warum ist die Kommunikation wichtig am Arbeitsplatz?

Dauer: 60 min

Notwendiges Material: Sessel

Tipp: Tische und Sessel so positionieren, dass ein Wechsel leicht und schnell stattfinden kann.

2.31. Gedanken in deinem Kopf

Hintergrund: Ängste und Widerstände beeinflussen das Verhalten und die Umsetzung von Zukunftsplänen. Diese negativen Gefühle stammen oft von sehr frühen Erfahrungen und erzeugen Gedankengänge welche nicht realistisch sind und sehr oft unbewusst ablaufen.

Übungsziel: Imstande sein Ängste zu identifizieren, welche die TN davon abhalten in die Zukunft zu schauen.

Übungsablauf: Die TN sollen sich vorstellen, dass die Zeichnung (Anhang 2.31) ihren Kopf darstellt. In die Wolken sollen sie Gedanken und Ängste eintragen, welche sie oft haben / verfolgen.
Das ermöglicht die TRI die Ängste der einzelnen TN zu erkennen.

Dauer: 45 min

Notwendiges Material: Anhang 2.31.

Notizen: Diese Übung kann sehr emotional werden, da eigenes Verhalten besprochen wird. Die TN sind dazu aufgefordert, die Übungen ehrlich zu machen, jedoch haben sie die Freiheit selbst zu bestimmen, wie tief sie sich in die Thematik einlassen.

2.32. Die Hand

Hintergrund: Pro-aktives Verhalten schulen. Es ist wichtig, dass die TN eigene Pläne für ihre Zukunft, ihre Visionen planen.

Übungsziel: Die TN dabei zu unterstützen ihre Lebensziele zu erkennen und sich vorzustellen. Dies soll mit der restlichen Gruppe diskutiert werden.

Übungsablauf:

TN zeichnen ihre Hand und schreiben bzw. zeichnen die Zukunft so wie sie es sich vorstellen auf die Hand, inklusive Ziele, Wünsche und Zukunftsängste. Das wird im Anschluss daran paarweise diskutiert. In der Großgruppe wird nur die Arbeit vorgestellt. Natürlich kann auch hier eine kurze Zusammenfassung gegeben werden.

Dauer: 45-60 min

Notwendiges Material: A4 Papier, Buntpapier, Buntstifte, Markers, Bilder

Notizen: Für diese Übung ist Kreativität gefragt. Dies könnte einige TN davor abschrecken. Die TRI sind dazu aufgefordert die TN dabei zu unterstützen und einige kreative Ideen einstreuen. Es können auch Arbeiten von Vorgruppen (wenn erlaubt) gezeigt werden. Widerstände können dadurch besser aufgelöst werden.

2.33. Der Grabstein

Hintergrund: Die TN dazu auffordern in die Zukunft zu schauen und darüber nachdenken was über sie in Erinnerung bleiben soll. Kann zur Motivation verwendet werden und um eine Identität zu schaffen.

Übungsziel: Lebensziele und –wünsche bewusst machen.

Übungsablauf: TN sollen darüber nachdenken, wie sie bei anderen in Erinnerung bleiben, was sie erreichen wollen. Sie stellen sich vor, was auf ihren Grabstein stehen soll (Anhang 2.33).

Ziele setzen hilft den TN dabei, wie sie weitermachen möchten und ihr Leben gestalten wollen.

Dauer: 45 min

Notwendiges Material: Anhang 2.33, Stifte

2.34. Logische Ebene im Veränderungsprozess

Hintergrund: Zielerreichung hängt unter anderem damit zusammen, ob die verschiedenen Anteile der Umsetzung erkannt werden. Diese Umsetzungsanteile helfen es die Ziele herunterbrechen und ermöglichen es, in Schritten zu Zielen zu kommen.

Wie bei der Übung „Grabstein“ verwenden die TN die Tabelle mit den logischen Ebenen im Veränderungsprozess, um sich Gedanken über eigene notwendige Dinge zu machen.

Übungsziel: Überprüfung was sich ändern muss, um eine Veränderung herbeiführen zu können.

Übungsablauf: Die TRI präsentieren die Abbildung “Logische Ebene im Veränderungsprozess” (Anhang 3.34.1.). Die TN machen sich Gedanken darüber, was sich verändern muss, um eine Veränderung herbeizuführen. Durch die Beantwortung der offenen Fragen im Anhang 2.34.2 können die TN ausformulieren was / wie sie sich verändern können.

Es macht Sinn, die TN dazu aufzufordern, sich ein Feld auszusuchen wo sie eine Veränderung vornehmen können. Dies könnte von einer Kleingruppendiskussion gefolgt werden mit dem Fokus auf konkrete Schritte, welche zu einer Veränderung führen. TRI und Peers unterstützen die einzelne/n TN bei dieser Aktivität.

Dauer: 45 min

Notwendiges Material: Anhang 2.34.1 und 2.34.2

2.35. Der Diamant

Hintergrund: Analytisches und kritisches Denken und die Fähigkeiten persönliche Bedürfnisse / Interessen zu nennen ist wichtiger Teil der Persönlichkeitsentwicklung. Den eigenen Standpunkt einnehmen und sich hier Konfrontationen auszusetzen ist eine wichtige Teamfähigkeit und wird auch am Arbeitsmarkt sehr geschätzt. Die Übung dient auch dazu Entscheidungen zu treffen.

Übungsziel: Sensibilisierung und Entwicklung von Fähigkeiten. Imstande sein Gefühle zu erkennen und entdecken welche im Zusammenhang mit der Arbeitslosigkeit stehen. TN entwickeln auch durchs Zuhören bestimmte Fähigkeiten.

Übungsablauf: Die TRI teilen eine Liste mit Aussagen über Arbeitslosigkeit aus (Anhang 2.35.). Alle TN lesen und markieren 2 Aussagen, welche für sie am signifikantesten sind. Danach teilen die TRI die TN in Kleingruppen auf und achten darauf, dass Personen mit unterschiedlichen Denkweisen in eine Gruppe kommen. Nachdem jede/r in der Gruppe sein Ranking vorgestellt hat gibt es diesbezügliche eine Diskussion. Jede/r soll versuchen seinen Standpunkt zu erläutern und die anderen zu überzeugen. Es ist nicht notwendig am Ende einer Meinung zu sein. Das wichtigste bei dieser Übung ist es, dass die TN neue Denkweisen kennenlernen.

Die TRI sollen sicherstellen, dass die Übung nicht von einer Person dominiert wird. Die Übung fördert kritisches Denken, Ausdruck, Diskussionen und die eigenen Meinung zu vertreten und gemeinsam in einem Team zu arbeiten und sich zu öffnen. Am Schluss fassen die Kleingruppen zusammen wo sie einer Meinung und in welchen Bereichen sie noch immer unterschiedlicher Meinung sind. Der Schwerpunkt liegt darauf: welchen Prozess und welche Gefühle sind sie während der Diskussion durchlaufen und was haben sie über sich während der Diskussion gelernt. Am Ende sollen die TRI die konstruktivsten Punkte zusammenfassen. Um die eigenen Entdeckungen zu verstehen und begreifen, sollen die TN ihre Beobachtungen, welche sie als wichtig empfinden in den Diamanten am Ende des Handouts eintragen.

Dauer: 45 min

Notwendiges Material: Anhang 2.35.

Tipp: Die Übung eignet sich vor allem für Personen welche sich beim Lernen leicht tun.

2.36. Visualisierungs-Workshop

Hintergrund: Eine Zukunftsvision zu entwickeln ist gleichzeitig eine Entscheidung für die Zukunft zu treffen. Die TN formulieren hierbei ihre Ambitionen und welches Ziel erreicht werden soll. Die Vision ist voll mit Gefühlen und bietet eine gute Motivation. Weiters drückt es Werte und die Persönlichkeit des/der Einzelne/n aus. Es ist wichtig reale Ziele heranzuziehen.

Übungsziel:

Eine Collage erstellen, um sich eigene Ziele zu visualisieren und darüber zu sprechen.

Übungsablauf:

Die TRI bieten eine große Auswahl an Bildern, Marken, Menschen, Ausdrücke, etc. und bitten die Gruppe darüber nachzudenken, was dies für sie bedeutet.

Die TN gestalten eine Collage wie sie sich selbst in der Zukunft sehen möchten. (für folgende Zeitperioden: 1 Jahr, 2 Jahre, etc. wird von den TRI vorgegeben.)

Nachdem die Collagen fertiggestellt sind, werden sie an die Wand gepinnt und die anderen TN können versuchen diese frei zu interpretieren. Jede/r soll mindestens über drei Collagen sprechen. (Die TRI geben dafür die Zeit an und verwenden ein Signal, wenn die Redezeit vorbei ist.)

Diese Übung erlaubt die freie Assoziation und auch schweigsamere TN können hier mitreden.

Die Übung steigert die Kommunikation innerhalb der Gruppe und es gibt die Möglichkeit sich selbst erfolgreich zu sehen.

Dauer: 60-90 min

Notwendiges Material: Bilder, Kleber, Farbkarten, etc.

2.37. Die Kleinigkeiten welche den großen Dingen im Weg stehen

Hintergrund: Es ist wichtig das systemische Denken weiterzuentwickeln, um Ziele umzusetzen.

Übungsziel: Erkennen welche Teile des eigenen Lebens einem für den Erfolg im Weg stehen können.

Das Ziel ist es den TN ersichtlich zu machen wie einem selbst "kleine Dinge" im Weg stehen können (z.B. Haushalt, Shopping, Telefonieren, etc.) und diese verhindern, die „großen Dinge“ umzusetzen.

Übungsablauf: TN denken und die Dinge, welche sie nerven, zeitaufwendig sind und welche sie davon abhalten wirklich wichtige Dinge zu tun (Anhang 2.37.) Sie diskutieren in der Gruppe warum sie an diesen Dingen festhalten und nicht wie andere "Nein-Sagen" können.

Die TN wählen eine oder zwei Übungen aus der Liste, mit welchen sie einen Veränderungsprozess starten möchten und werfen diese dann in den Mistkübel.

Dauer: 45 min

Notwendiges Material: Anhang 2.37.

Notizen: Die TRI müssen sicher sein, dass es realistische Ziele sind und sie nicht ihre eigenen Wünsche wegwerfen. Z.B. die Haushaltszeit vollkommen zu streichen ist unrealistisch. Jedoch könnte es zu einer Reduzierung kommen, indem man um Hilfe bittet (e.g. ein anderes Familienmitglied) oder man merkt, dass einige Dinge schneller erledigt werden können.

2.38. Aktives Lernen

Hintergrund: Sensibilisierung darauf, dass auch andere Personen mit ähnlichen Problemen kämpfen, wie man selbst. Manchmal sind es auch noch viel ärgere Probleme als die eigenen. Dadurch kann eine mögliche Isolation abgebaut werden. Theoretisches Herangehen an Verhinderungstechniken.

Übungsziel: Formulierung von möglichen persönlichen Übungen.

Die Fähigkeit erlangen eine Verbindung zwischen Gefühlen, Vertrauen und Arbeitslosigkeit zu machen.

Die TN berücksichtigen ihre Assoziationen zur Arbeitslosigkeit und die Effekte auf ihre Situation. Weiters überprüfen sie die Ähnlichkeiten und Unterschiede. Dadurch fühlen sie sich mit ihrer Situation / Gefühle nicht mehr so alleine. Dadurch werden sie offener nach Lösungen zu suchen.

Übungsablauf:

Die Gruppe wird in Kleingruppe (4 – 5 Personen) aufgeteilt. Eine/r der Gruppe ist der "Facilitator" und fragt jede/n TN mit was sie/er am meisten seit der Arbeitslosigkeit kämpft und eine Auswirkung auf das Selbstvertrauen hat. Die Probleme sollen auf ein Flipchart geschrieben werden. Die Liste wird dann in der großen Gruppe zusammengefügt und die Probleme werden basierend auf Folgendes zusammengefasst:

- Welche Probleme können wie gelöst werden? Es werden Aktivitäten gesammelt welche die das Problem ändern können.
- Die Probleme welche akzeptiert werden müssen werden in einer Liste zusammengestellt.

Dauer: 30-45 min

Notwendiges Material: Flipchart, Stifte

2.39. Spiegeln

Hintergrund: Die TN denken über sich selbst nach. Was erleichtert mir oder erschwert mir Ziele zu erreichen. Diese Übung zielt darauf ab, die TN dazu ermutigen über ihre Ziele und über ihr eignes Lebenskonzept nachzudenken.

Übungsziel: Das eigene Lebenskonzept zu diskutieren. Zukunftsziele definieren.

Übungsablauf: Die TN bekommen einen kleinen Spiegel und sollen ihre eigene Person beschreiben (was sie im Spiegel sehen). Die TRI können die TN dabei unterstützen und folgende Fragen stellen:

- Sind sie mit sich selbst glücklich?
- welche Bereiche möchten sie gerne weiterentwickeln?
- Was möchten sie sonst noch erreichen?
- Was sind ihre zwei besten Eigenschaften?
- Welche Wünsche haben sie?
- Welche Bedürfnisse haben sie?
- Etc.

Diese Frageliste kann entweder ausgeteilt werden oder sie kann nach und nach vorgelesen und gleich bearbeitet werden.

Die TRI müssen den TN Zeit geben die spontanen Antworten und Gedanken aufzuschreiben.

Die TRI können sich auch so vorstellen und dann zum Thema Bewerbungsgespräch und CV überleiten. Die TN sollen ein kurzes Feedback geben, welchen Effekt diese Art der Vorstellung auf sie hatte.

Dauer: 30-60 min

Notwendiges Material: Kleine Spiegel, Papier, Stifte

2.40. Einführung ins Networking

Hintergrund: Networking ist die Basis für spontane Jobbewerbungen. Zu diesem Zweck, müssen die TN ihr eigenes Netzwerk kennen. Viele TN müssen lernen, dass es notwendig ist andere zu fragen.

Übungsziel: Eine einführende Übung, welche die TN dabei unterstützt an ihre Netzwerke zu denken und wie wichtig diese im Bezug auf mögliche Jobangebote sein können.

Gespräche über die Arbeitssuche und Aufbau eines persönlichen Netzwerkes.

Übungsablauf: Definition von "networking" ist.

Die TN machen eine Liste potentieller Gruppen und Menschen, welche ihnen helfen könnten:

- Enge Familienmitglieder
- Verwandte
- FreundInnen
- Früher KollegInnen
- Frühere KlassenkameradInnen
- SchulungspartnerInnen
- Eltern von KollegInnen, KlassenkameradInnen
- PartnerInnen von KlassenkameradInnen, mit denen man sich gut versteht
- Etc.

Die TRI erstellen diese Liste auf einem Flipchart und die TN auf einem Blatt Papier. Jede/r TN schreibt nun seine Name in die Liste.

Sie müssen darauf aufmerksam gemacht werden, dass sie diese Personen eigens kontaktieren müssen.

Dauer: 45 min

Notwendiges Personal: Flipchart, Papier, Stifte

2.41. Es ist eine kleine Welt – das Netzwerk

Hintergrund: Das Ziel dieser Übung ist es, dass die TN ihr eigenes Netzwerk basierend auf 6 Kreise, entdecken und so auf Kontakte kommen, welche eine Integration in den Arbeitsmarkt erhöhen.

Übungsziel: Visuelle Darstellung des eigenen Netzwerks und mögliche Unterstützung bei Arbeitsplatzmöglichkeiten.

Übungsablauf: Diskussion was die Begriffe "Kontakte der Ebene 1, 2 und 3" bedeuten. Verwendung des Arbeitsblatts (Anhang 2.41). Es werden so viele Namen als möglich in das Arbeitsblatt eingetragen. Die TN sollen sich dann überlegen wie sie mit diesen Personen in Kontakt treten können und Fragen zusammenstellen. Wer könnte Sie zu ihrer speziellen Zielgruppe bringen?

Dauer: 45 min

Notwendiges Material: Anhang 2.41, Papier, Liste für Namen, Stifte

Die TRI sind dazu aufgefordert die TN dabei zu unterstützen und einige creative Ideen einstreuen. Es können auch Arbeiten von Vorgruppen (wenn erlaubt) gezeigt werden. Widerstände können dadurch besser aufgelöst werden.

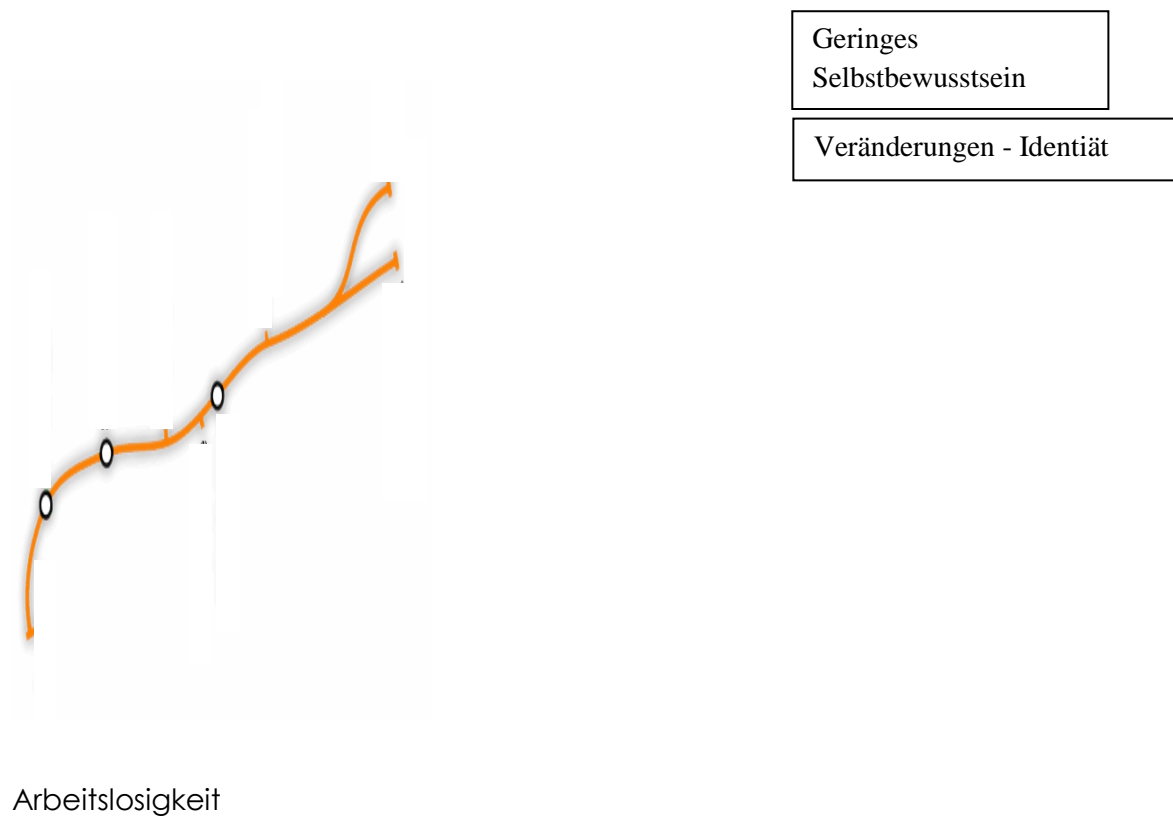
ANHÄNGE MODUL 2

Fragen zur Selbstwahrnehmung

- Wenn ich unter Druck gesetzt werde, neige ich dazu, ... zu fühlen, weil ich mir sage ...
 - Bei einer Notlüge würde ich folgendes sagen....
 - Meine schwierigsten Entscheidungen betreffen ...
 - Wenn mich jemand bei der Arbeit kritisiert, fühle ich mich oft ... weil ich mir sage ...
 - Ich bin kein/e gute/r ZuhörerIn, weil ...
 - Ich fühle mich am meisten motiviert, wenn ...
 - Ich vermeide Herausforderungen, wenn ...
 - Ich bin offen gegenüber anderen, wenn...
 - Wenn ich mit etwas beauftragt werde, dann...
 - Am unzufriedensten bin ich mit...
- Wenn ich unter Druck stehe, dann fühle ich mich meist so und sage folgendes zu mir.....
- Ich bin stur, wenn ..
 - Ich könnte besser verstanden werden, wenn...
 - Die besten Ergebnisse in meinem Leben schaffe ich, wenn/bei ...
 - Wenn ich wüsste, dass ich keinen Fehler mache, dann würde ich...
 - Meine Arbeitsleistung wird durch...beeinflusst.
- Ich zeige deutliche Mut, wenn ...
- Folgende bedeutende Chance in meinem Leben habe ich verpasst...
- Am meisten Freude in meinem Leben fühle ich, wenn ...
- Meinen eigenen Weg gehe ich, wenn...
- Ich nütze gerne eine Gelegenheit, wenn...
- Ich bin unsensibel gegenüber anderen, wenn ...
- Mir fällt es schwer emotional präsent zu sein, wenn...
- Diese Art der Unterstützung benötige ich öfters in meinem Leben...
Eines der wichtigsten Dinge, die ich von meinen Eltern / BetreuerIn gelernt habe ist...
- Wenn mich jemand schlecht behandelt, dann...
- Wenn ich kein Geld verdienen müsste, dann würde ich...
- Wenn ich keine Angst hätte, würde ich ...
- Ich neige dazu, mich zu sabotieren zu lassen, wenn ...
- Ich baue Stress ab, indem ...
- Ich amüsiere mich am besten, wenn ...
- Folgendes mache ich regelmäßig, um mir Gutes zu tun...
- Meine Schwachstellen sind ...
- Meine Stärken sind ...
- Ich lerne am besten ...
- Das war der glücklichste Moment in meinem Leben...
- Das war der unglücklichste Moment in meinem Leben...
- Wenn ich irgendetwas in der Welt tun könnte, wäre es ...
- Den Rest meines Lebens möchte ich...

Persönlicher Zeitplan (U-Bahn-Linie)

Schlüsselkonzepte werden an den zwei Enden der U-Bahn-Linie eingesetzt. Bitte Sie die TeilnehmerInnen den Rest der Stationen zu füllen, sodass es eine klare Verbindung zwischen jeder Station gibt und dass es den eigenen Lebensweg sowie Ziele darstellt. Bitte erklären Sie es im Detail.



Selbstbewusstsein - Quiz

Erkennen und Verstehen eigener Gefühle	Vergeben Sie Punkte zwischen 1 – 10 (1 = ich stimme gar nicht zu; 10 = ich stimme vollkommen zu)
Wenn ich mich bewerbe und den Job nicht bekommen, kann ich meine Enttäuschung bei Nachfrage nicht zugeben.	
Ich bin mir bewusst wie ich bei Kritik reagiere. Ich weiß zum Beispiel, dass ich mich entweder räche, mich zurückziehe, zustimme oder sehr verletzt fühle.	
Ich kenne / fühle die Unterschiede zwischen Zorn, Enttäuschung und Bedauern.	
Wenn ein/e FreundIn ein neues Jobangebot bekommt oder befördert wird, bin ich eifersüchtig.	
Wenn ich bei einem Vorstellungsgespräch nach meinen Stärken gefragt werde, bin ich in der Lage einige zu nennen und Beispiele zu geben, wie ich diese eingesetzt habe.	
Wenn ich bereits die Hälfte eines Kurses, welcher mir nicht gefällt, besucht habe halte ich trotzdem durch.	
Gesamtsumme	

Umgang mit den eigenen Gefühlen	Vergeben Sie Punkte zwischen 1 – 10 (1 = ich stimme gar nicht zu; 10 = ich stimme vollkommen zu)
Wenn mich jemand vor anderen ungerecht behandelt, fühle ich mich verletzt und ärgere mich.	
Wenn ich von jemandem eine Email erhalte, welche mich zornig macht, warte ich ab bis ich mich beruhigt habe bevor ich die Antwort schreibe.	
Wenn ich jemanden nicht mag (beruflich oder privat), bin ich trotzdem freundlich zu ihr /ihm.	
Wenn ich aufgrund eines Bewerbungsgespräches sehr ängstlich bin, würde ich trotzdem meine ganze Energie verwenden, um mich gut vorzubereiten.	
Wenn ich eine traurige Nachricht erhalte, versuche ich nicht meine Tränen zu verbergen.	
Wenn mir jemand ein Kompliment macht, kann ich es annehmen und danke sagen.	
Gesamtsumme	

Die Gefühle anderer Menschen erkennen und Verstehen	Vergeben Sie Punkte zwischen 1 – 10 (1 = ich stimme gar nicht zu; 10 = ich stimme vollkommen zu)
Bei meinen FreundInnen bin ich mir sicher, wie Sie zueinander stehen.	
Wenn ich mir nicht sicher bin, wie sich jemand fühlt, versuche ich dies von ihrer / seiner Körpersprache abzulesen.	
Wenn ich jemanden Frage, mir bezüglich eines Jobs behilflich zu sein, warte ich bis die geeignete Zeit zum Fragen gekommen ist.	
Wenn mich jemand bei der Arbeit ignoriert oder meidet, werde ich fragen, ob ich sie / ihn verärgert habe.	
Ich bin mir bewusst, welche Menschen mir gut tun und einen positive Einfluss auf mich haben. Auch bin ich mir bewusst, welche Menschen einen schlechten Einfluss auf mich haben.	
Meistens bemerke ich es, wenn mir jemand nicht zuhört.	
Gesamtsumme	

Umgang mit den Gefühlen anderer Personen	Vergeben Sie Punkte zwischen 1 – 10 (1 = ich stimme gar nicht zu; 10 = ich stimme vollkommen zu)
Ich weiß wie ich mich zu verhalten habe, wenn ich schlechte Nachrichten überbringen muss und bin auch fähig mit den Reaktionen umzugehen.	
Wenn mir jemand erzählt, dass er lieber mit dem einen, als den anderen Kind seine Zeit verbringt und sich deswegen schuldig fühlt, kann ich ihr / ihm sagen, dass es dazu keinen Grund gibt.	
Wenn bei einer / einem KollegIn das Etikett heraussteht, kann ich ihr / ihm das sagen und problemlos das Thema wechseln.	
Ich tue mir leicht die richtigen Dankesworte zu finden.	
Wenn in der Arbeit eine/r meiner KollegInnen schlecht behandelt wird, würde ich die / den LeiterIn fragen, sich darum zu kümmern, anstelle zornig zu werden oder frustriert zu sein.	
Wenn eine/r meine/r FreundInnen eine schlechte persönliche Hygiene hat, finde ich die richtigen Worte, um ihr / ihm dies mitzuteilen.	
Gesamtsumme	

Familiensoziogramm

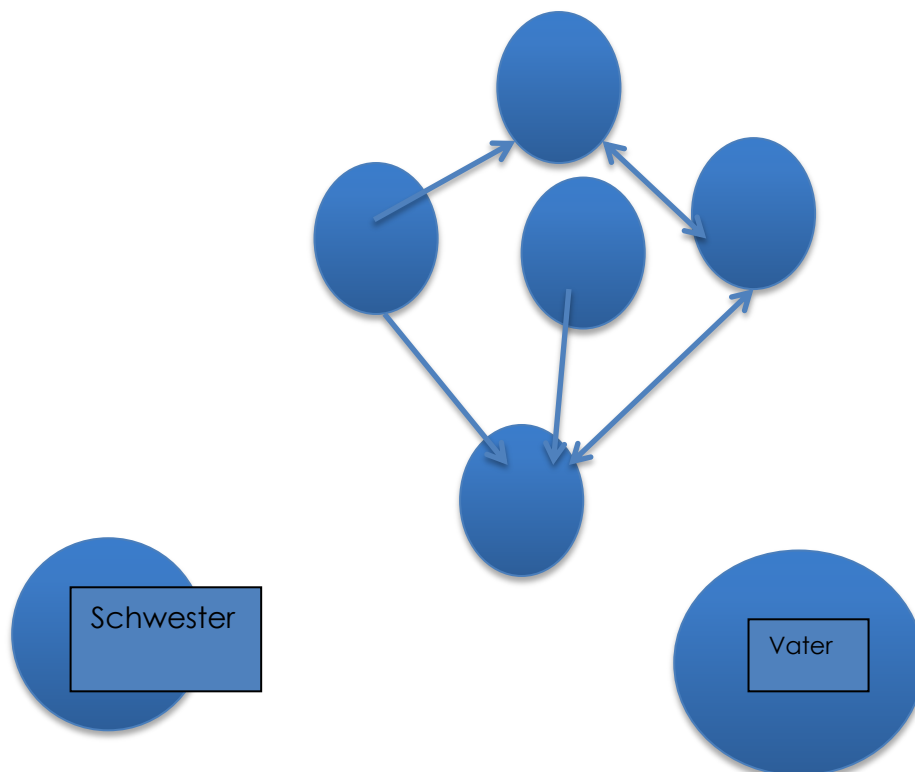
Ein Soziogramm ist eine visuelle Darstellung der Beziehung zwischen den Menschen. Es ist nützlich, Muster / Probleme in einer Familie zu identifizieren. Es zeigt auf wer die Führung in der Familie hat, wer isoliert wird und zeigt die individuelle Position eines jeden Mitglieds in der Familie.

Wenn ein Soziogramm erstellt wird, müssen folgende Fragen berücksichtigt werden:

- In welcher Beziehung stehen sich die Familienmitglieder zueinander?
- Wer hat die Position des/der FührerIn?
- Wer ist von der Familie abgespalten?
- Wer sind die Verbündeten?
- Mit wem verstehen sie sich nicht?
- Ist die Familie vereint oder gespalten?
- Welchen Einfluss hatte dies auf Dich?

Vorbereitung des Soziogramms

Namenkreise: groß oder klein, je nach Bedeutung der jeweiligen Person, die sie in der Familie innehaben.

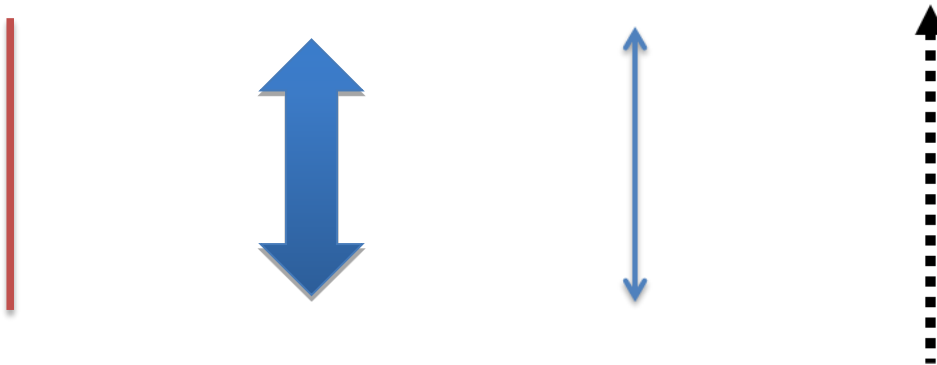


Wie erstelle ich ein Soziogramm

Linien zwischen den Kreisen: ganze oder gestrichelte Linien stellen die starken bzw. schwachen Verbindungen zwischen den Familienmitgliedern dar. Eine färbige Linie stellt negative/konfliktreiche Beziehungen dar, wie z. B. vorhandene Spannung oder zwei Mitglieder sprechen nicht miteinander.

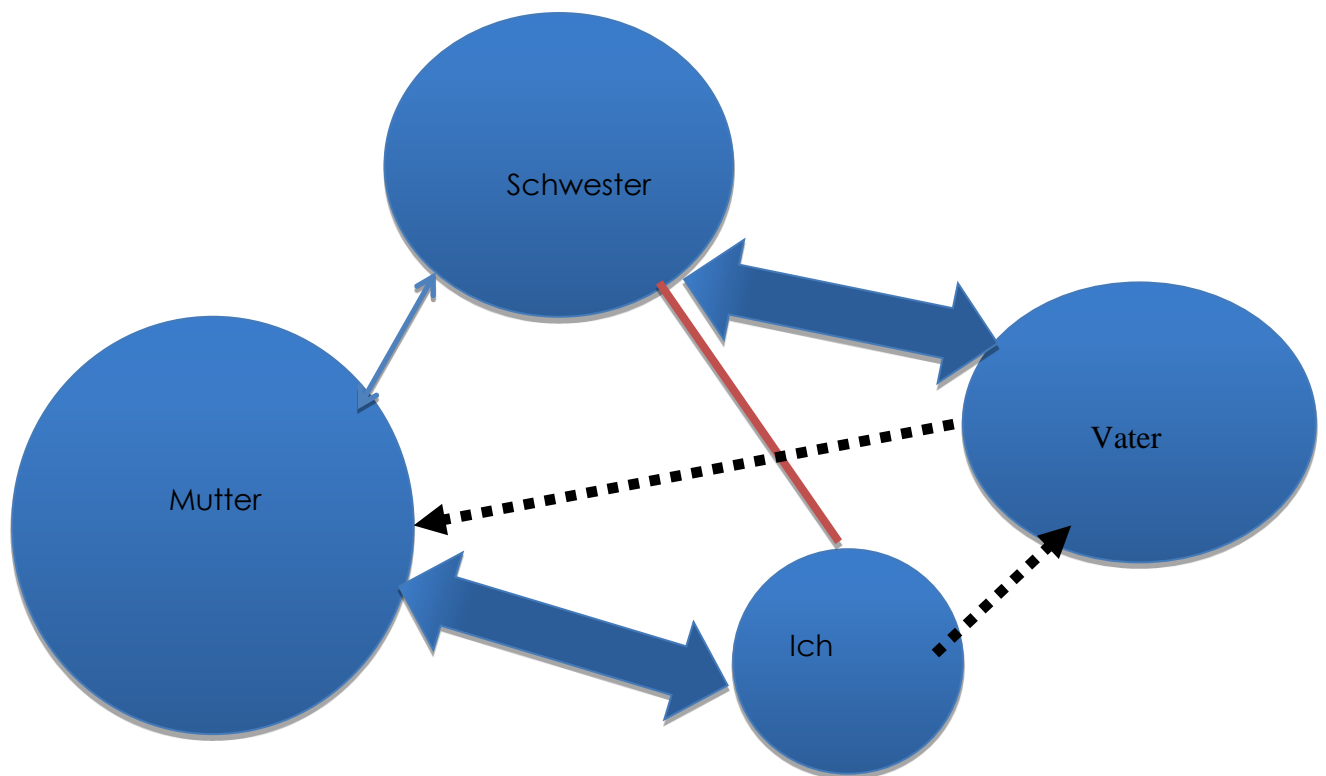
Pfeile, die in eine Richtung oder beide Richtungen zeigen: damit kann dargestellt werden, ob die Beziehung wechselseitig oder nur einseitig ist. Einseitig ist eine Beziehung, wenn es einer der Personen nicht möglich ist oder ihr es nicht erlaubt wird etwas zurückzugeben.

Spannungen stark in beide Richtungen freundschaftlich schwache Beziehung



Beispiel eines Soziogramms

In dieser Familie sieht sich die Person in einer starken Verbindung / Beziehung zur Mutter. Zum Vater gibt es eine eher schwache Beziehung und gibt es Spannungen mit der Schwester. Der Vater und die Schwester wiederum haben eine sehr starke Verbindung und die Beziehung zwischen Vater und Mutter ist eher schwach.



Liste - Gefühle

erstaunt	unpassend
wütend	unsicher
verärgert	irritierend
nervös	eifersüchtig
beschämt	liebend
langweilig	miserabel
interessant	freudig
deprimierend	einsam
entschlossen	verloren
schön	motivierend
grausig	nervend
frustrierend	friedlich
energie-geladen	stolz
neidische	leicht
berauschend	schwer
dumm	spannend
frustrierend	befangen
wunderbar	verängstigt
traurig	besorgt
hoffnungsvoll	wertlos
reich	

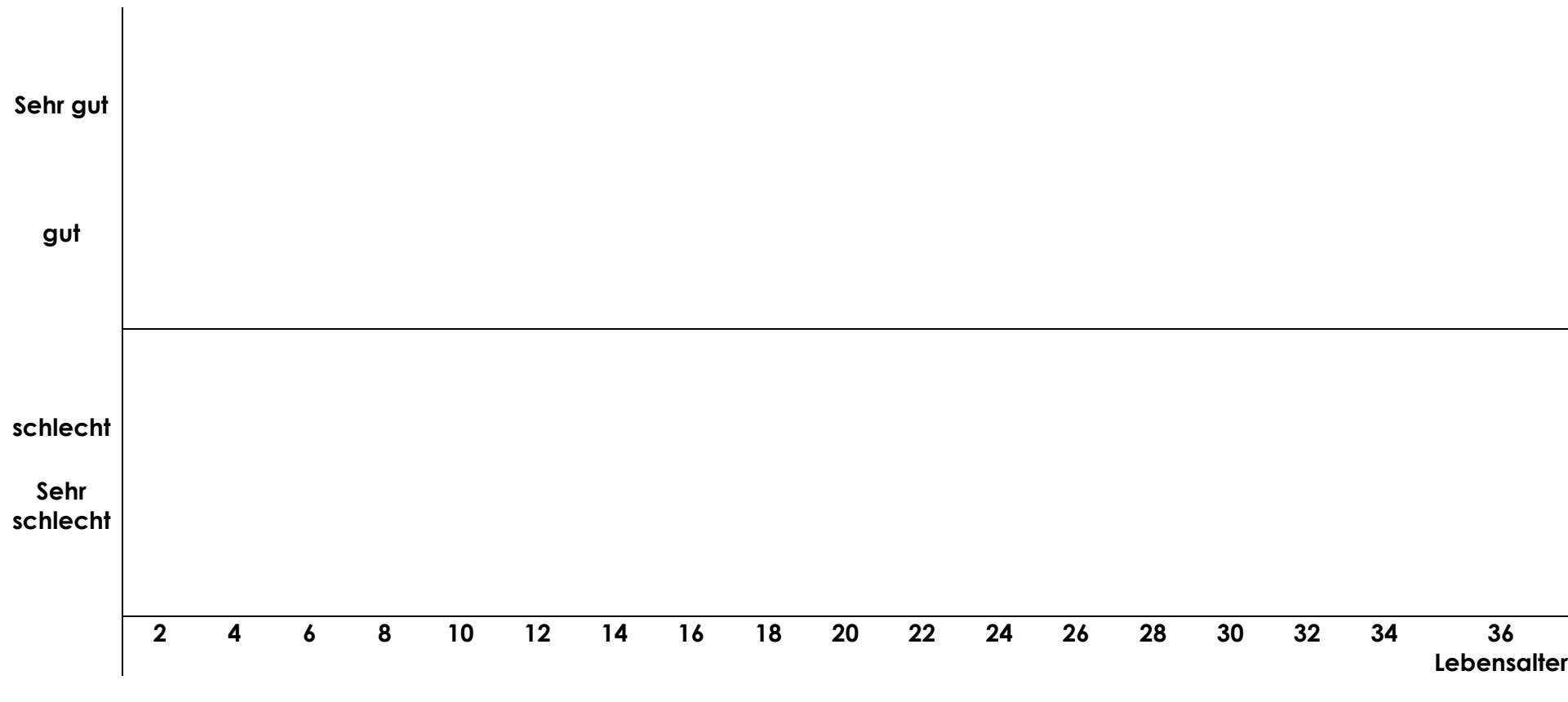
Hammer oder Nagel

- Hammer oder Nagel
- Schläger und Ball
- Jeans oder Anzug
- Eiweiß oder Eigelb
- Sonne oder Mond
- Cube oder Kugel
- Gegenwart oder Zukunft
- ja oder nein
- Berg oder Tal
- körperlich oder psychisch
- Bleistift oder Kugelschreiber
- Lehrer oder Schüler
- Frage oder Antwort
- Lederjacke oder Harris Tweed
- schwarz oder weiß
- Blatt oder Wind
- Bleistift oder Radiergummi
- Erdbeben oder Taifun
- Schildkröte oder Hase
- Stadt oder Land
- Wörterbuch oder Roman
- einen Stift
- Katze oder Maus
- TV- oder Radio
- Gegenwart oder Zukunft

Grab Dich aus!



Lebensgraphik



Aussagen zum Durchsetzungsvermögen

"Danke, dass Du an mich gedacht hast, aber ich muss dieses Mal ablehnen. „

“Das ist schon in Ordnung für mich.“

“Wenn du mich dabei haben willst, dann mache ich mit.“

“Oh entschuldige, natürlich mache ich es für dich.“

"Ich werde darüber nachdenken und Dir meine Entscheidung später mitteilen.“

"Danke, dass Du an mich gedacht hast, aber ich kann es jetzt nicht annehmen.“

Fragen – Durchsetzungsvermögen

Hier finden Sie 24 Aussagen zum täglichen Leben. Gleich unter den Aussagen sind 4 verschiedene Verhaltensmuster beschrieben (a, b, c, d). Lesen Sie die Aussagen und kreisen Sie jene ein, welche am ehesten zu Ihrem Verhalten passt.

1	Wenn ich mich über ein Produkt oder eine Dienstleistung beschwere, dann...
a	Ich steige meistens gut aus, egal mit welchen Menschen ich es zu tun habe.
b	Bekomme ich genau das was ich will!
c	Beschwere ich mich nicht, denn ich kenne meine Rechte nicht.
d	Sage ich zwar etwas, jedoch habe ich keinen Erfolg und ärgere mich im Nachhinein, das ich mehr oder etwas anderes sagen hätte müssen.
2	Wenn ich in einen Konflikt gerate, dann...
a	Höchstwahrscheinlich habe ich diesen provoziert und vermeide in Folge alles weitere.
b	Ich habe keine Lust in den Konflikt involviert zu werden.
c	In den Konflikt gehe ich mit dem Ziel zu gewinnen. Meistens gehe ich als Siegerin hervor.
d	Versuche ich meine Gefühle auszudrücken ohne dabei die anderen zu beschämen.
3	Wenn ich in einem Meeting etwas zu tun habe, dann...
a	Hoffe ich, dass mir die anderen Personen zustimmen. Wenn nicht, dann werde ich nichts sagen.
b	Bleibe ich solange auf meinem Standpunkt bis alle anderen mir zustimmen.
c	Höre ich den anderen zu und bilde mir meine eigene Meinung und teile sie dann.
d	Glaube ich nicht, dass ich etwas Wichtiges beitragen kann und sage nichts.
4	Wenn mich bei einem Streit jemand was fragt, dann...
a	Sage ich, dass ich dazu keine Meinung habe.
b	Frage ich alle anderen um deren Meinung und teile auch meine mit.
c	Ist meine Meinung immer die Richtige und das sage ich auch!
d	Sage ich meine Meinung mit sarkastischem Unterton.
5	Wenn mich jemand bittet, etwas zu tun was ich nicht will dann...
a	Werde ich gleich nein sagen.
b	Werde ich zuerst nein sagen, mich dann jedoch unter Druck gesetzt fühlen und schlussendlich ja sagen.
c	Werde ich sagen, dass ich es dieses Mal nicht machen kann.
d	Werde ich gleich zustimmen, um einen Konflikt zu vermeiden.
6	Wenn ich von jemanden Hilfe brauche, der dafür nicht zuständig ist, dann....
a	Frage ich nicht, ob jemand für mich eine Arbeit übernehmen kann.
b	Setze ich ander unter Druck.
c	Erkläre ich ihnen meine Lage und bitte um Hilfe.
d	Frage ich indirekt, wie z.B. "Ich weiß, du kannst höchstwahrscheinlich nicht, aber..."
7	Wenn ich einen vollen Raum betrete, dann....
a	Bin ich zuversichtlich, dass alle mit mir sprechen wollen.
b	Denke ich darüber nach was die anderen interessieren könnte und überlege mir, wie ich mich vorstellen kann.
c	Finde ich es unangenehm neue Menschen zu treffen, weil ich nie weiß was ich zu ihnen sagen soll.
d	Ich vermeide es neue Menschen zu treffen.

8	Wenn mich jemand um Feedback bittet, dann...
a	Auch wenn ich Kritik / Vorschläge für eine Verbesserung hätte, sage ich, dass sie es gut gemacht haben.
b	Ich kann kein Feedback geben, deswegen sage ich einfach "es war großartig".
c	Wenn ein konstruktives Feedback nicht möglich ist, versuche ich Alternativen aufzuzeigen, ohne die anderen zu beschämen.
d	Sage ich Ihnen die Wahrheit, egal ob sie es hören wollen oder nicht.
9	Wenn mich jemand unerwartet fragt etwas zu tun dann...
a	Werde ich ärgerlich.
b	Überlege ich mir wie ich die anderen schlecht machen kann.
c	Akzeptiere ich die Entscheidung, weil ich es gewohnt bin übergangen zu werden.
d	Werde ich so wenig als möglich machen.
10	Wenn mir andere vorgezogen werden, dann...
a	Werde ich zornig und überlege mir eine Revanche.
b	Überlege ich mir, wie ich die anderen schlecht machen kann.
c	Akzeptiere ich die Entscheidung, weil ich es gewohnt bin übergangen zu werden.
d	Versuche ich die Entscheidung zu verstehen und mache mit meinen Aufgaben weiter.
11	Wenn ich mich in einer schwierigen Situation befinde, dann...
a	Weiß ich wie ich damit umgehe und fühle mich wohl.
b	Ich bin eine Führungspersönlichkeit und bin es gewohnt, dass die Menschen auf mich schauen.
c	Bevorzuge ich es, dass mir andere sagen, wie ich mich verhalten soll.
d	Versuche ich aus der Situation herauszukommen, ohne dass jemand es bemerkt.
12	Wenn ich in einen Streit gerate, dann...
a	Gewinn ich gewöhnlich, weil ich meine Meinung vertreten kann.
b	Ich sage nichts, weil niemand meine Meinung hören will.
c	Wenn niemand meine Meinung hören will, mache ich etwas anderes.
d	Ich höre gerne die Meinung von anderen und sage auch meine.
13	Wenn mich jemand bei der Jobsuche um Hilfe bittet, dann..
a	Denke ich nicht daran. Warum sollen sie einen Schritt vor mir machen?
b	Führe ich sie auf den falschen Weg.
c	Schenke ich anderen meine Zeit und versuche zu helfen.
d	Schaue ich was sich machen läßt, auch wenn ich mir dabei selbst schade.
14	Wenn ich mich selbst zum Narren mache, dann...
a	Lache ich darüber und mache weiter.
b	Denke ich, dass mir das jemand zum Fleiß gemacht hat und überlege mir eine Revanche.
c	Ich bin immer der/die Blöde.
d	Ich entschuldige das Verhalten der anderen, bin aber verärgert.
15	Wenn ich ein neues Teammitglied bin, dann...
a	Warte ich ab, was mir gesagt wird.
b	Da die besten Dinge meistens schon vergeben sind, warte ich zu was ich eingeteilt werde.
c	Mache ich klar, dass ich den Ton angebe.
d	Versuche ich herauszufinden, wer was gut macht und welche Rolle sie haben.
16	Wenn ich in ein neues Land komme, dann...
a	Liebe ich es neue Kulturen zu entdecken und versuche mich den Gegebenheiten anzupassen.
b	Lasse ich mich einfach treiben und genieße die neuen Erfahrungen.
c	Mache ich mich bemerkbar, den ansonsten bleibe ich unsichtbar.

d	Bin ich davon überzeugt, dass mich die Menschen nicht verstehen und schaue nervös rund um mich, um ja nichts falsch zu machen.
17	Wenn ich in eine neue Situation komme...:
a	Ich weiß, dass Veränderungen schwer sein können und versuche klar und deutlich zu kommunizieren.
b	Veränderungen sind niemals gut und deswegen mache ich nur das, was mir gefällt.
c	Versuche ich im Fluss zu bleiben und habe keine Einwände. Es wird ok sein.
d	Ich versuche das Beste daraus zu machen.
18	Wenn ich erfolgreiche Menschen sehe, dann...
a	Denke ich mir, die haben es gut. Sie hatten sicherlich mehr Glück und Möglichkeiten als ich.
b	Respektiere ich ihren Erfolg und freue mich über meinen Erfolg.
c	Ich glaube, dass ich auch so erfolgreich bin.
d	Mich sieht niemand als erfolgreich.
19	Wenn ich jemand ganz unerwartet um meine Meinung fragt, dann...
a	Sage ich sie!
b	Denke ich vor meiner Antwort nach.
c	Glaube ich, sie führen etwas im Schilde.
d	Fällt mir nichts ein und ich sage "Ich habe keine Ahnung."
20	Wenn jemand was zu sagen hat, dann...
a	Höre ich aufmerksam zu.
b	Wird mir gleich langweilig, weil ich der Meinung bin, dass sich die Person gerne reden hört.
c	Zeige ich mich interessiert und stelle Fragen.
d	Bitte ich sich kurz zu fassen, weil ich keine Zeit habe.
21	Wenn ich jemanden mit anderen Wertvorstellungen treffe, dann....
a	Freue ich mich zu erfahren wie unterschiedlich wir die Welt sehen.
b	Lasse ich sie so wie sie sein wollen.
c	Mir ist es zu langweilig, mich mit anderen Ansichten auseinanderzusetzen.
d	Glaube ich, dass ich die richtigen Werte vertrete.
22	Wenn ich in eine schwierige Situation gerate, dann...
a	Werde ich sagen, was ich will.
b	Mache ich mir ein Bild über die Situation und treffe eine Entscheidung.
c	Hoffe ich, dass mich niemand um meine Meinung fragt.
d	Warte ich ab, bis mir jemand sagt, wie ich mich zu verhalten habe.
23	Menschen sagen mir,
a	Dass ich sicher bin und bereit bin neue Sachen auszuprobieren.
b	Ich ehrlich und offen bin. Dies auch den anderen ermögliche.
c	Ich meine Meinung gut vertreten kann, jedoch Probleme habe andere Meinungen gelten zu lassen.
d	Dass ich schüchtern bin und nicht bemerkt werde.
24	Ich glaube ich bin,
a	Sicher und nehme neue Herausforderungen an.
b	Ehrlich und gebe anderen die Möglichkeit auch ehrlich zu sein.
c	Bilde mir meine Meinung und vertrete sie. Habe aber Probleme andere Meinungen gelten zu lassen.
d	Ich bin ruhig und scheu. Die Menschen nehmen mich nicht richtig war.

Wenn Du alle Fragen beantwortest hast, fülle dieses Chart aus (z. B. wenn Du bei Frage 1 mit "a" geantwortet hast, dann Kreise hier "4" in der ersten Spalte an).

Frage	a	b	c	d
1	4	1	3	2
2	3	2	1	4
3	2	1	4	3
4	3	4	1	2
5	1	2	4	3
6	3	1	4	2
7	1	4	2	3
8	2	3	4	1
9	4	1	3	2
10	1	2	3	4
11	4	1	3	2
12	1	3	2	4
13	2	1	4	3
14	4	2	3	1
15	3	2	1	4
16	4	3	1	2
17	4	2	3	1
18	2	4	1	3
19	1	4	2	3
20	3	2	4	1
21	4	3	2	1
22	2	4	1	3
23	1	2	4	3
24	3	1	4	2

Summieren Sie im Anschluss die Punktzahl aller eingekreisten a,b 'c und' d's. Für die Gesamtsumme zählen Sie alle Punkte zusammen.

$a + b + c + d = \text{Gesamtwert}$

Werte

Zwischen 72-96 zeigt, dass sie durchsetzungsstarke Kommunikation haben und Ihre Welt nach Ihren eingen Wünschen und Vorstellungen gestalten. Sie akzetieren es, dass andere Menschen ihr eigenes Leben gestalten. Jedoch könnte es Zeiten geben in denen sie zu selbstsicher sind und es nicht erlauben, dass sich andere auszudücken.

Eine Punktzahl zwischen 48-72 würde bedeuten, dass Sie nicht so selbstbewusst sind und sich nicht in der Lage fühlen, ihre Wünsche anderen gegenüber zu kommunizieren und sie sich wahrscheinlich von anderen Menschen beeinflussen lassen. Dies würde heißen, dass sie eher einen passiven Kommunikationsstil haben. Dies könnte dazu führen, dass sie wie ein Schwächling wirken und dass Sie daher Aufträge bekommen, weil sie nicht nein sagen können.

Ein Wert zwischen 24-48 zeigt eine passiv-aggressive Art der Kommunikation. Dies bedeutet, dass Sie sich gelegentlich durchsetzen können, dies jedoch von Ihrer

Stimmung und/oder von ihrer Umgebung abhängig ist. Sie sind jemand, der mehr Vertrauen bekommen muss "Nein,, zu sagen, wenn jemand in letzter Minute auf Sie zukommt. Sie kämpfen manchmal damit Ihre Gefühle zu kommunizieren und nur indirekt weitergeben, dass Sie nicht zufrieden sind, wie z. B. mit Seufzen, den Rücken zudrehen, mit den Augen rollen. Sie können nachtragend sein und am Ende an Rache denken.

Eine Punktzahl zwischen 0-24 zeigt eine aggressive Art der Kommunikation, d. h., dass Sie Entscheidungen ohne Rücksichtnahme auf andere Menschen treffen. Sie schaffen es zwar, dass Ihre Bedürfnisse berücksichtigt werden, aber dies zerstört Ihre Beziehung zu anderen Menschen, die dies nicht tolerieren werden. Stattdessen werden Sie sich mit Menschen mit wenig Selbstbewusstsein umgeben und Ihnen zustimmen, sodass Sie sich gut fühlen. Sie gelten als herrschsüchtig.

Rollenspiel - Durchsetzungskraft

Szenario

Bei der Arbeit. Ihre KollegInnen fragen Sie immer wieder, ob Sie aushelfen können. In der Vergangenheit haben Sie oft geholfen. Sie fangen an sich schlecht behandelt zu fühlen und sie möchten sich besser durchsetzen. Was tun, oder sagen Sie?

- "Ana, ich bin geschmeichelt, dass Sie denken, ich bin kompetent, diese Arbeit zu erledigen, Sie die ganze Zeit zu unterstützen, hat mich überlastet. In Zukunft würde ich es begrüßen, wenn Sie es selbst tun oder jemanden anderen um Hilfe bitten. "

- „ Sie nehmen Anas zusätzliche Arbeit, aber Sie benötigen ewig dafür und es kann sein, dass Deadlines nicht mehr eingehalten werden können. Sie hört auf Sie um Hilfe zu bitten.“

- "Ich weiß, dass Sie nicht wissen, was Sie mit dieser zusätzlichen Arbeit tun sollen. Vielleicht kann ich einen Teil davon übernehmen und Ihnen helfen. "

- "Ana, ich werde zu unserer / unserem Chefln gehen und sie wissen lassen, welche eine faule MitarbeiterIn Sie sind und Ihr mitteilen, dass Sie nie Ihre Arbeit erledigen.

In Kleingruppen werden verschiedene Rollenspiele erarbeitet, sodass unterschiedliche Kommunikationsstile erkannt werden können.

Lesen Sie die folgenden Aussagen und Beschreibungen:

Authentisch sein bedeutet auszudrücken was wir wollen bzw. glauben. Es ist Teil einer klaren Kommunikation.

Passiv sein bedeutet die Emotionen, Gefühle und Gedanken zu unterdrücken und führt dazu sich unwohl und unglücklich zu sein.

Aggressiv sein bedeutet andere ohne Respekt und/oder Gefühle zu behandeln.

Aggressiv passive zu sein bedeutet seine Aggressionen passiv weiterzugeben, wie z.B. durch Stöhnen, Grummeln, absichtlich ineffektiv zu sein, etc.

Verbinde die beschriebenen Verhaltensweisen mit den oben genannten Situationen.

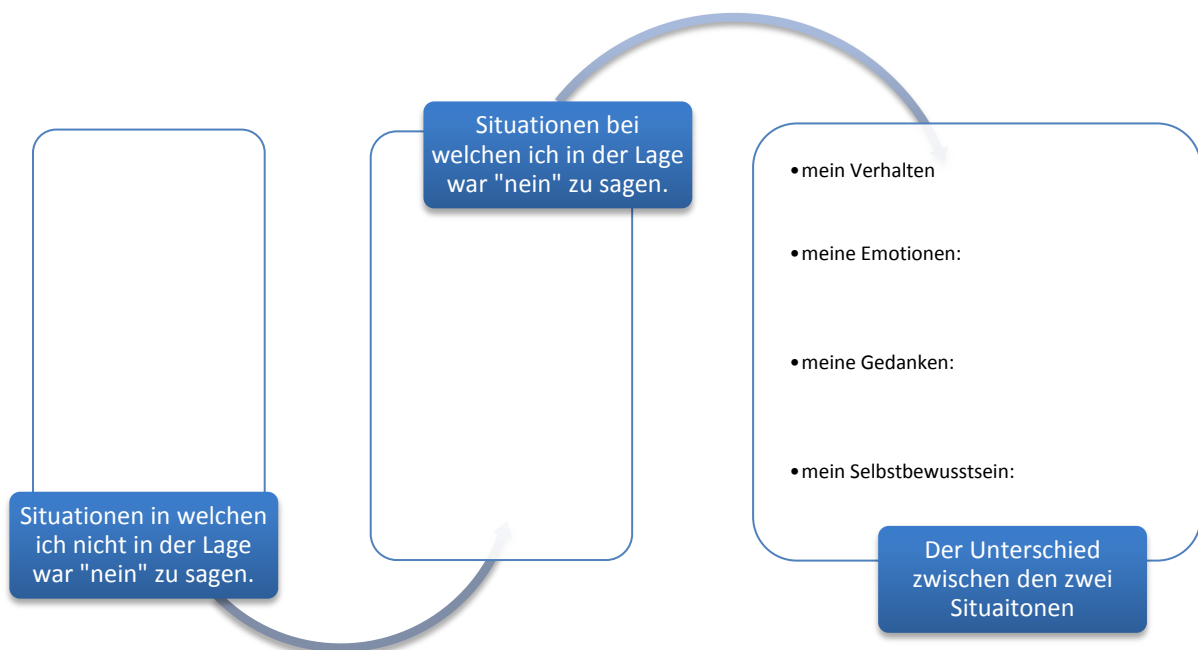
Körpersprache



“Nein”-Sagen! Und “Ja”-Sagen!
Durchsetzungskraft – Ängste

Lesen Sie die Aussagen und kreuze jene Ängste an, welche Sie in bestimmten Situationen haben.

Vor was haben Sie Angst, wenn Sie “nein”-Sagen wollen?	✓
Sie werden mich nicht mehr mögen /lieben.	
Sie denken, dass ich egoistisch und nicht hilfsbereit bin.	
Wenn ich ihnen nicht helfe, werden sie auch mir nicht mehr helfen.	
Sie werden mich bei einer Beförderung übergehen.	
Es steigert mein Selbstvertrauen, wenn ich gefragt werde und deswegen sage ich “ja”.	
Ich fühle mich nützlich / wichtig / gern gemocht.	
Sie werden mich beschuldigen, wenn etwas schief geht.	
Ich bin erfahren und sehr effizient, deshalb wird es schneller gehen, wenn ich es selber mache.	
Sie werden ärgerlich werden, wenn ich “nein” sage.	
Die Menschen werden schlecht über mich denken, wenn ich “nein” sage.	
Wenn ich “nein” sage, werde ich ausgeschlossen.	



Durchsetzungsvermögen und Werte

Schauen sie sich die Werte in der Tabelle an. Jedem Wert müssen Sie eine Zahl zwischen 1 – 10 geben (1= am wichtigsten; 10 – gar nicht wichtig). Die Reihung der Werte ermöglicht es Ihnen zu sehen, was für sie wichtig ist.

Autonom/unabhängig		Bestimmen/Disziplin/harte Arbeit	
Diversität/Varietät		Bildung/Wissen/persönliche Entwicklung	
Bildung/Wissen/persönliche Entwicklung		Gleichheit/Fairness	
Freiheit/Unabhängigkeit		Integrität/Verantwortlichkeit/Respekt/Ehre	
Gerechtigkeit		Friede	
Perfektion		Macht/Authorität	
Wohlstand		Verantwortung	
Regeln/Gesetze		Sicherheit	
Selbstwert/Glaube an sich selbst		dienen/großmütig/loyal	
Anrgung/Begeisterung		Erfolg/Leistung	

Evaluierung Ihrer Werte

Sehen Sie sich die Werte, welche Sie sehr hoch eingestuft an. Es sind wahrscheinlich jene, welche Ihr Verhalten bestimmen. Wenn Sie z.B. „dienen / anderen dienen / großmütig / loyal“ hoch und " Selbstwert / Selbstbewusstsein " ziemlich niedrig eingestuft haben, kann es sein, dass die Werte anderer für Sie wichtiger als Ihre eigenen sind.

Techniken"Nein,, zu sagen:

- Schauen Sie der Person, die Sie um etwas bittet in die Augen bis Sie Ihre Frage zu Ende formuliert hat. Seien Sie auf der gleichen Augenhöhe.
- Schon wenn die Person, die Sie um etwas bittet, die Frage zu formulieren beginnt, geben Sie Ihr mit der Hand ein Signal jetzt und sofort zu stoppen.
- Lassen Sie nach der Formulierung der Bitte einige Zeit vergehen, damit Sie Ihre Antwort gut überlegen können.
- Sie können sagen „Bevor ich Ihnen eine Antwort gebe, muss ich mir dies zuvor überlegen“ oder „Ich kann Ihnen im Moment damit nicht helfen.“

Aussagen zum Selbstwertgefühl

Bilden Sie Paare und bitten Sie darum, die Aussagen nach hohem und niedrigem Selbstwert zu sortieren.


Ich kann das nicht
Machen. Ich bin
nutzlos.

Ich komme mit
den Menschen
meist gut aus.


Ich bin mit
meinem
Aussehen
zufrieden.

Warum kritisieren
mich die
Menschen die
ganze Zeit.

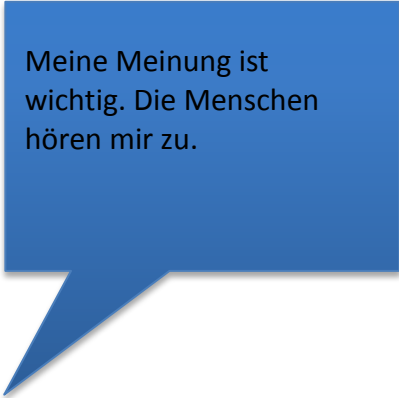
Wenn ich einen
Fehler mache,
habe ich kein
Problem dies
zuzugestehen.



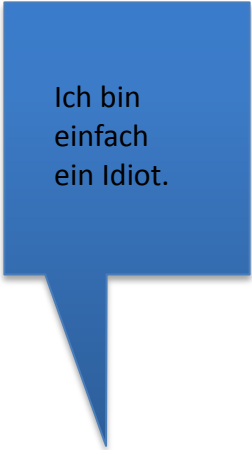
Alle anderen
sind besser als
ich.



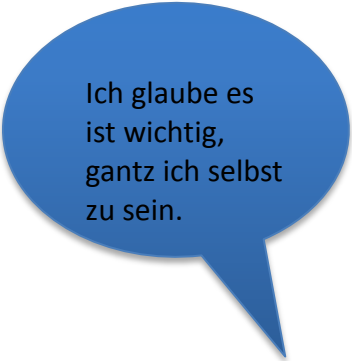
Es scheint, dass
mir niemand
zuhört.



Meine Meinung ist
wichtig. Die Menschen
hören mir zu.



Ich bin
einfach
ein Idiot.



Ich glaube es
ist wichtig,
ganz ich selbst
zu sein.

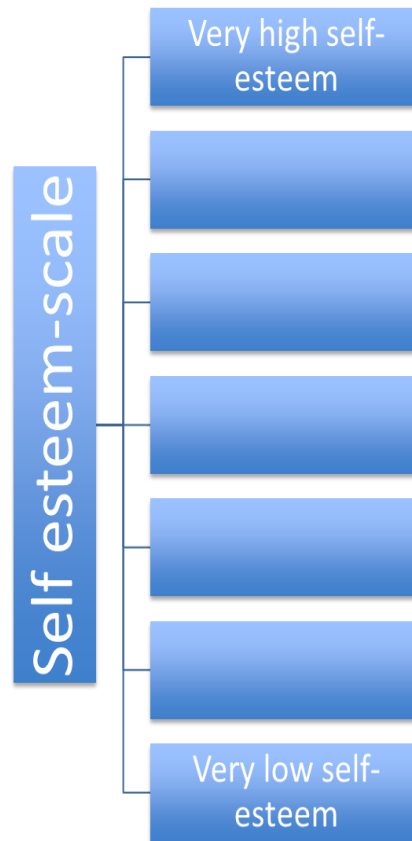
Selbstwertgefühl – Fragen

Bewerte folgende Fragen anhand einer Skala zwischen 1 – 10, je wie sie zu Ihnen passen.

	Bewertung (10 – ich stimme vollkommen zu und 1 – ich stimme gar nicht zu)
Ich kann Kritik gut ertragen.	
Ich fühle mich durch meine Familie/FreundInnen/KollegInnen immer bewertet.	
Ich sage oft, was ich mir wirklich denke und stimme nicht immer den anderen zu.	
Von meinen Beziehungen bekomme ich das was ich will.	
Ich werde offensiv, wenn ich jemand nicht mit mir übereinstimmt.	
Ich vergleiche mich immer mit anderen und glaube sie sind mehr wert als ich.	
Manchmal fühle ich mich ungeliebt.	
Ich fühle mich in meiner Haut nicht wohl.	
Manchmal fühle ich mich wie ein Opfer.	
Manchmal fühle ich mich so, als wäre ich nicht gut genug.	

Skala zum Selbstwertgefühl

Zur Verwendung der Skala: Schreiben Sie eine Situation auf zu jedem Balken auf.



Denke an das letzte Mal als Du, ...

“Nein” gesagt hast, als Sie es wirklich wollten.

Sie Ihre Bedürfnisse ganz oben hingestellt haben.

Sie sich gut ausgedrückt haben.


Sie sich nicht entschuldigt haben, wenn es nicht ihre Schuld war.

Sie sich erfolgreich gefühlt haben.


Eine Chance im Mittelpunkt zu stehen angenommen haben.

Selbstwertgefühl - Darstellung
Niedriges Selbstwertgefühl


(Frühe) Erfahrungen - in dieser Zeit werden die Sichtweisen über uns selbst entwickelt (Vernachlässigung, Missbrauch, Kritik, Strafe, kein Lob, sich isoliert fühlen)



Die untere Grenze – basiert darauf, was Menschen aus früheren Erfahrungen ziehen “ich bin blöd / wertlos / nicht gut genug, etc.”

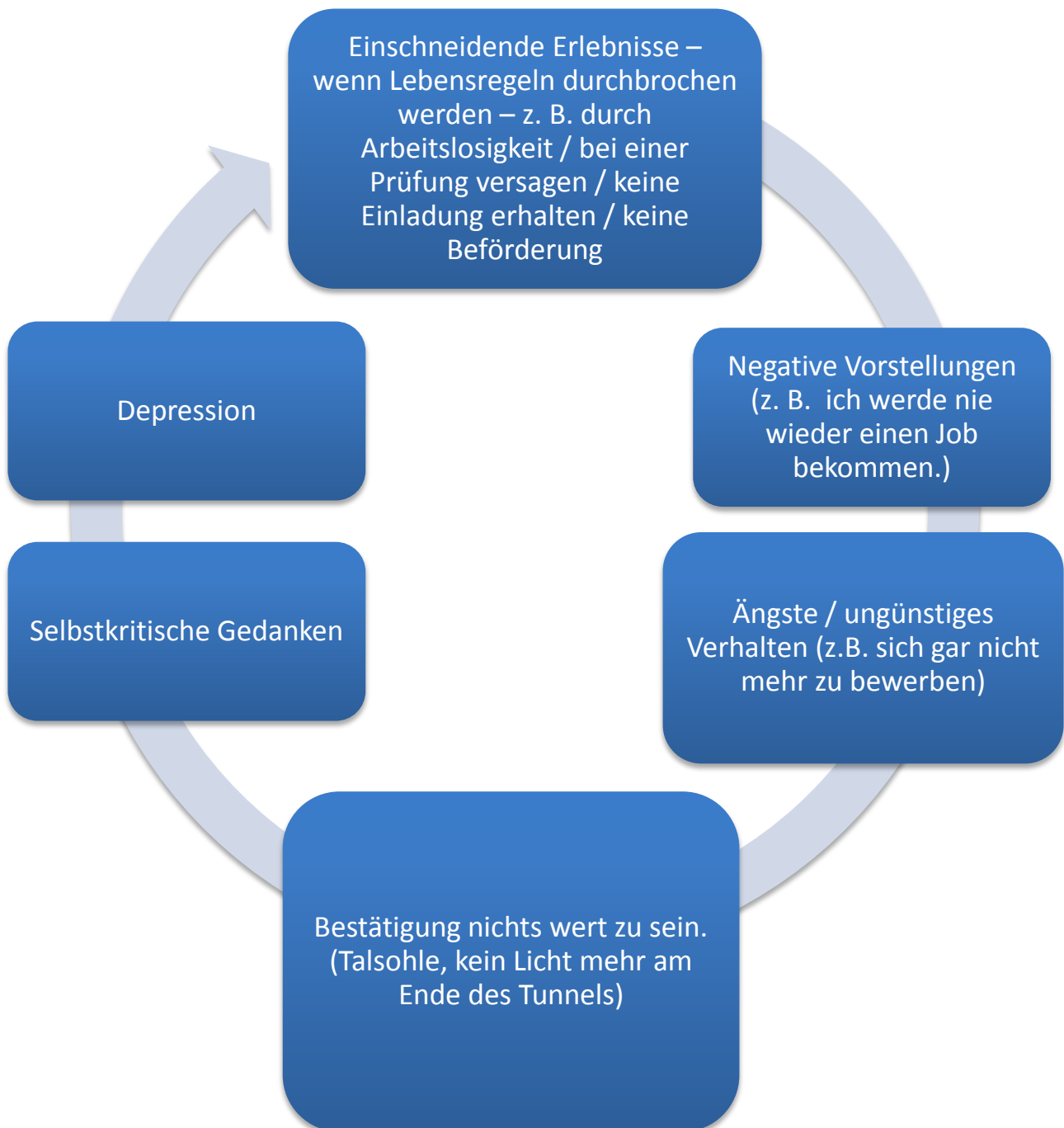


Lebensregeln – wie Menschen dazu kommen, die Bedürfnisse anderer über die eigenen zu stellen / wenn ich nicht lieb bin werde ich zur Seite gestellt / risikiere ich nichts, damit ich nicht als blöde gelte, etc.

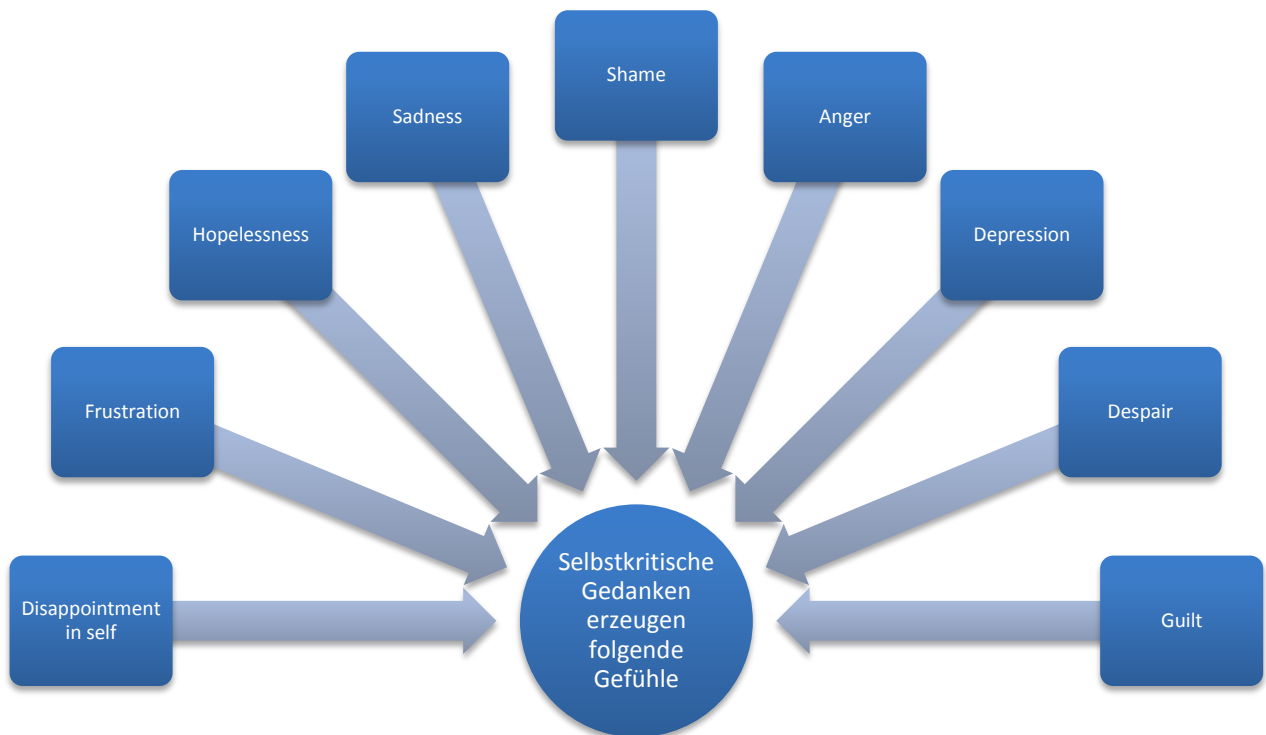


Einschneidende Erlebnisse – wenn Lebensregeln durchbrochen werden – z. B. durch Arbeitslosigkeit / bei einer Prüfung versagen / keine Einladung erhalten / keine Beförderung

Selbstwertgefühl - Darstellung Wie sich Selbstwertgefühl entwickelt...



Selbstwertgefühl Gefühle und selbstkritische Gedanken



Selbstkritischen Gedanken wahrnehmen

Das Aufzeichnungsblatt kann verwendet werden, um selbstkritische Gedanken zu erkennen und Selbstbewusstsein zu fördern. Die TN machen sich zu folgenden ThemenNotizen: (Es kann hier bei Bedarf auch mit Symbolen, Mimik, Fotos, etc. gearbeitet werden). Durch das Niederschreiben ist es möglich die eigenen Gedanken zu lösen und sich diese von einiger Distanz anzusehen. Es ist ein gutes Instrument zur Reflexion und zum Erkennen von Verhaltensweisen und damit einhergehenden Gefühle.

- 1) Datum und Uhrzeit
Die TN notieren sich Datum und Zeit. Gibt es ein Muster? Kommen die Gedanken vor allem in der Nacht, oder sind es die ersten am Morgen?
- 2) Selbstzerstörerisches Verhalten
Wie wirken sich die Gedanken auf das Verhalten aus? Ziehen sie sich wie in einer Schale zurück? Werden sie ärgerlich und schreien Sie? Vermeiden Sie zu fragen? Tun Sie Dinge gegen ihren Willen? Vermeiden Sie ein Risiko?
- 3) Emotionen und Körperempfindungen
Welche Gefühle, fühlen Sie? Was waren ihre körperlichen Reaktionen? Herz schlägt schneller, Schwitzen, immer rot im Gesicht, lethargisch, panische usw.

Aufdecken von selbstkritischen Gedankgen - Aufzeichnungsblatt

Datum und Zeit	Situation Was hast du gemacht, als du dich schlecht gefühlt hast?	Gefühle und Körperreaktionen (z.B. schuldig, traurig, zornig, Herzschlag erhöht sich, etc.)	Selbstkritische Gedanken Was hast du zu dir selbst gesagt? (z. B. ich bin nutzlos; ich mache immer alles falsch)	Selbstzerstörendes Verhalten Was hast du gemacht, als du diese Gedanken gehabt hast?

Schlüsselfragen um den richtigen Umgang mit selbstkritischen Gedanken

- Wo ist der Beweis?
- Vermische ich Gedanken mit Fakten?
- Sind diese Gedanken hilfreich / immer in meinem Weg?
- Welche Gedanken könnten nützlicher sein?
- Springe ich zu Schlussfolgerungen?
- Denke ich in Alles-oder-nichts Kategorien? (z. B. ich werde nie einen Job bekommen, weil ich auch den letzten nicht bekommen habe)
- Konzentriere ich mich auf alle meine Schwächen und keiner meiner Stärken?
- Beschuldige ich mich für Dinge, die nicht meine Schuld sind?
- Erwarte ich perfekt zu sein?
- Wie kann ich freundlicher zu mir sein?
- Was kann ich stattdessen zu mir sagen?
- Was brauche ich, um die Situation zu ändern?

Umgang mit selbstkritischen Gedanken

Datum und Zeit	Situation	Gefühle und körperliche Auswirkungen 0-100%	Selbstkritische Gedanken	Alternative Gedanken	Ergebnis 1. Inwieweit glaubst Du jetzt deinen selbstkritischen Gedanken? (0-100%?) 2. Wie kannst Du dein Verhalten ändern?
					1.
					2.
					1.
					2.

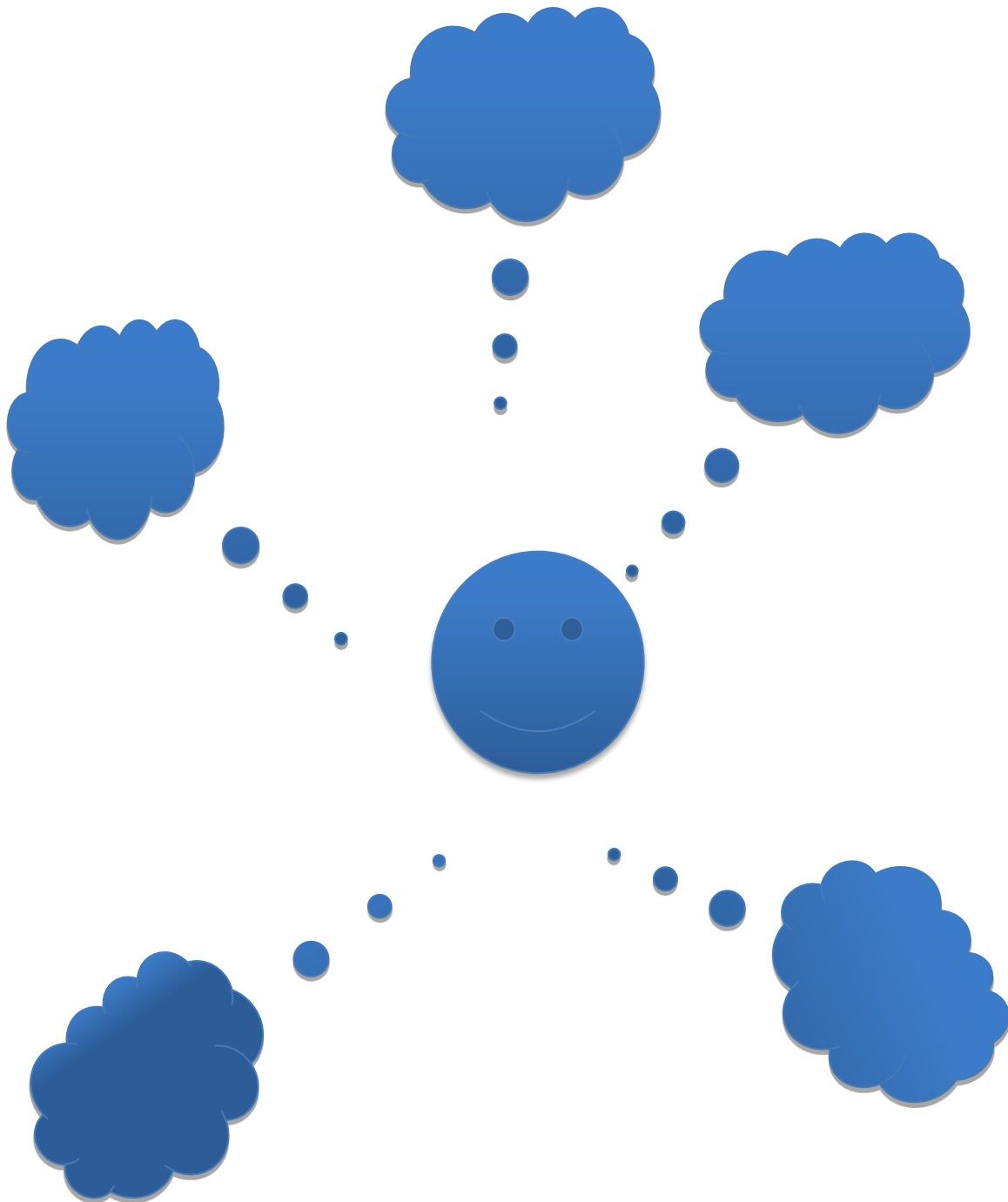
Positive Affirmationen

Negatives – was wir zu uns selbst sagen....

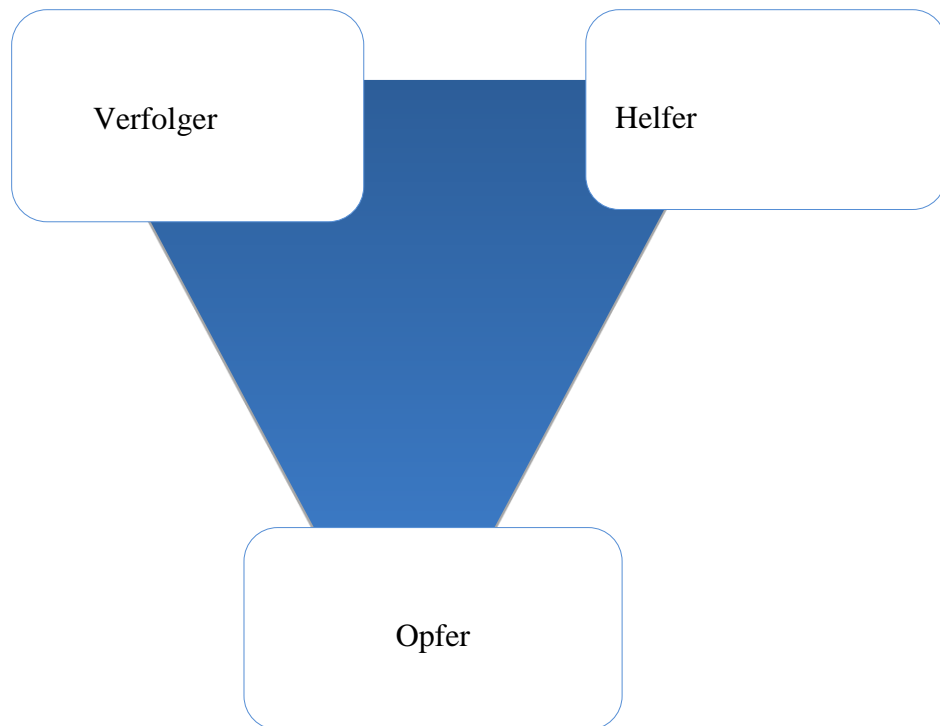


Positive Affirmationen
Alternative Gedanken

Positives, was wir anstelle zu uns sagen können....

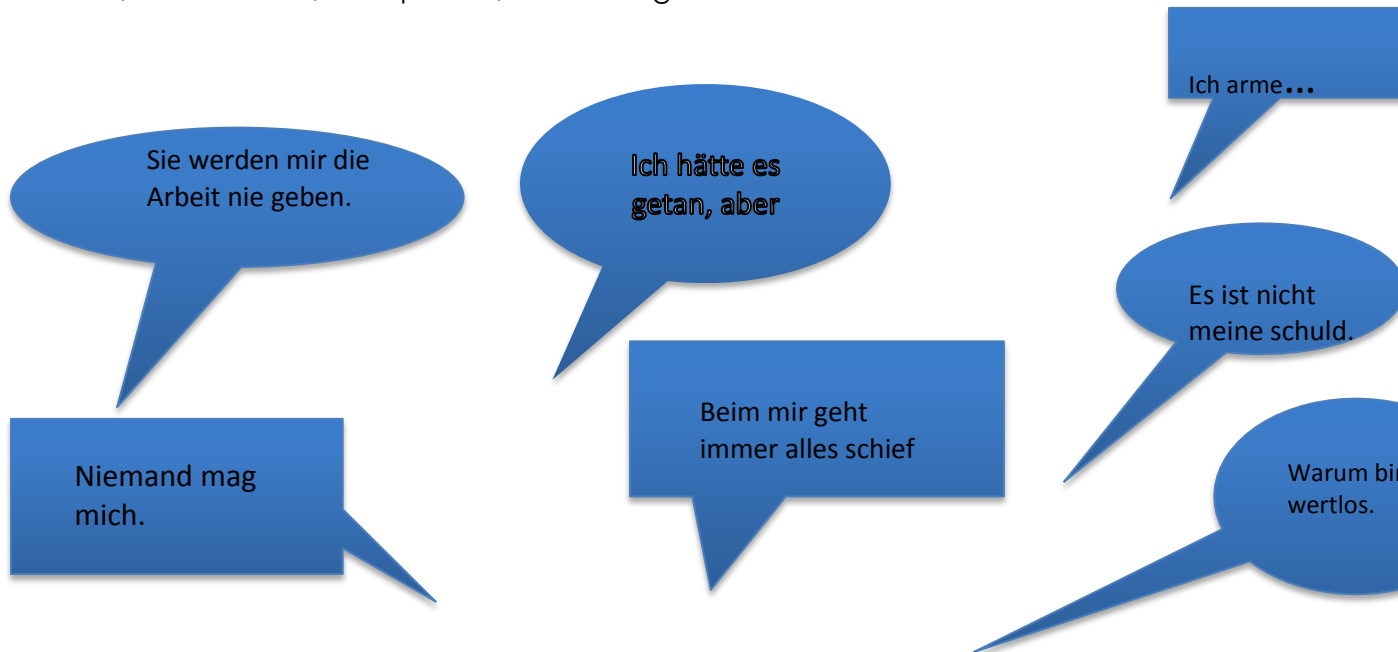


Das Drama Dreieck



Das Drama Dreieck Opfer und häufige Aussagen

Defensiv, übersensibel, manipulativ, unterwürfig



- Fühlen Sie nach, wie Sie so hart geworden sind.
- Was hat ihre Träume verhindert?
- Andere an Ihrem Unglück Schuld sind.

Fragen zur Diskussion:

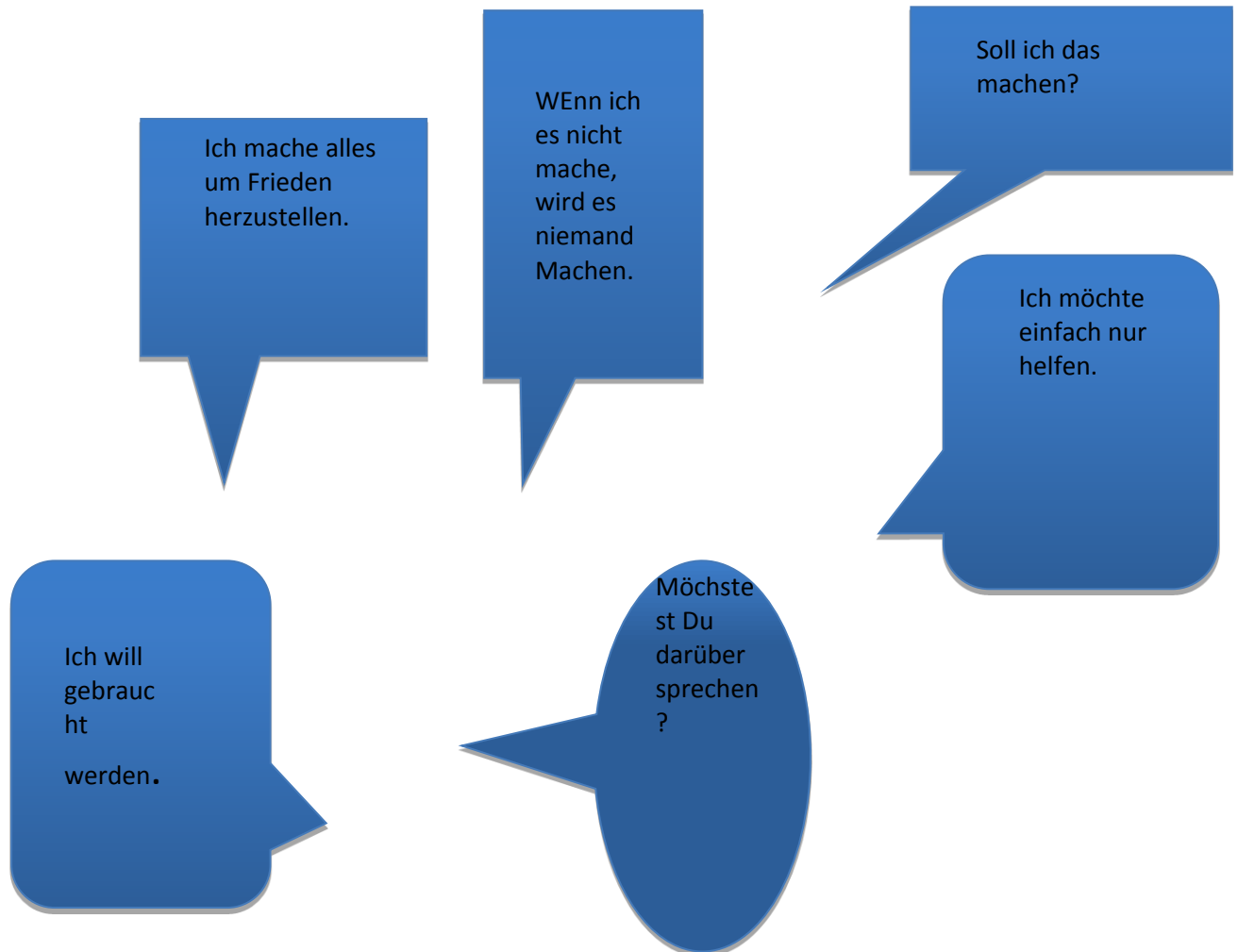
Wem geben Sie die Schuld?

Warum?

Welche anderen Möglichkeiten hatten Sie?

Das Drama-Dreieck Helfer und häufige Aussagen

Führt dazu, dass sich die Menschen schuldig und abhängig fühlen, versucht Menschen zu bitten, will nicht negativ auffallen.



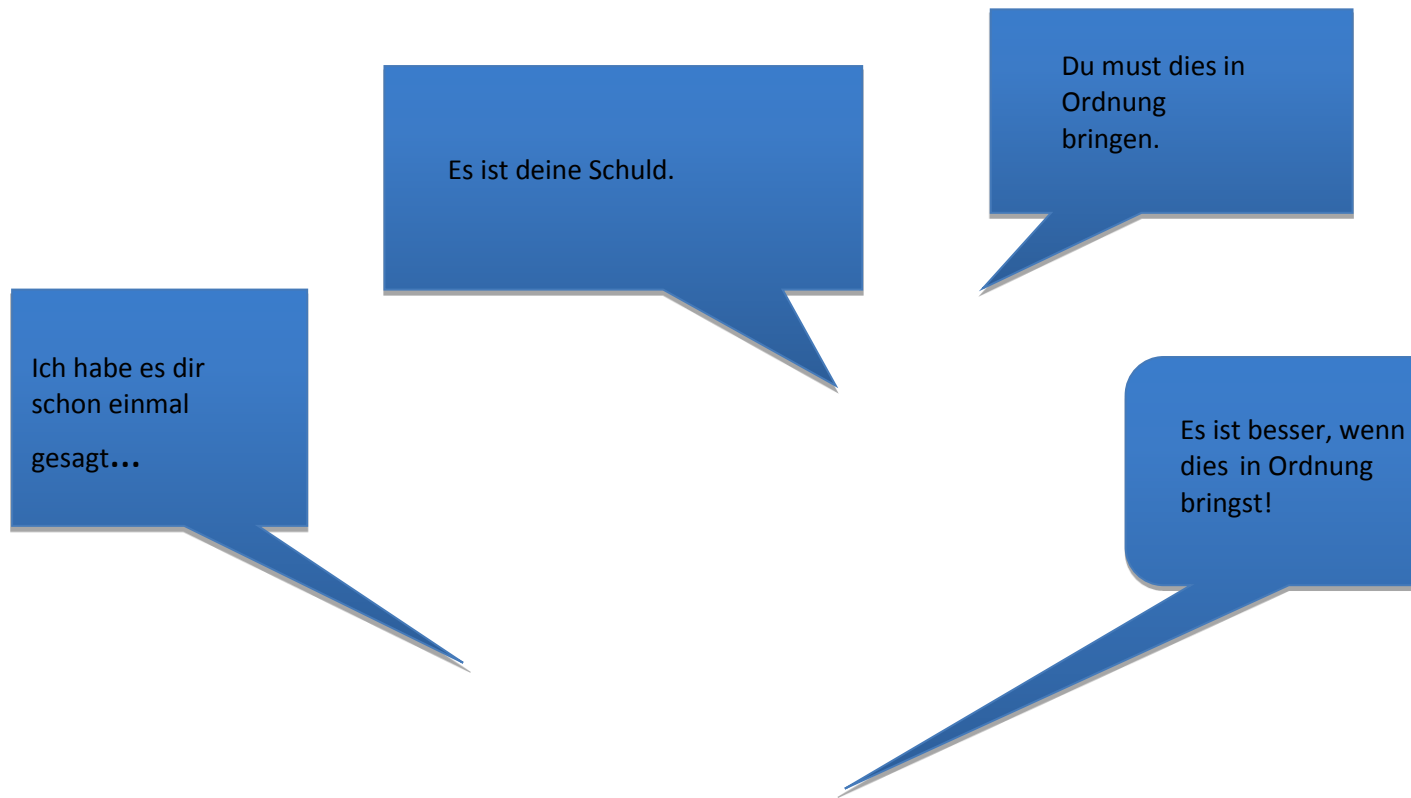
Diskussionspunkte :

Wenn Sie sich in den Punkten wiedererkennen...was haben Sie dafür bekommen?

Was hätten Sie tun können, um die Verantwortung jemanden anderen zu übergeben?

Das Drama-Dreieck Verfolger und Aussagen

Zornig, aggressiv, Angst die Kontrolle zu verlieren, andere niedermachen.



Diskussionspunkte :

Können Sie sich an eine Zeit erinnern, in welcher Sie die Rolle des „Opfers“ übernommen haben? Was ist in diesen Situationen mit Ihnen passiert?

Wie hätten Sie in dieser Situation anderes umgehen können?

Körpersprache
Einen guten Eindruck machen.

Schauen Sie sich das Bild an.



Sehen Sie sich die Tabelle an und wähle jenes aus, auf welches Sie sich konzentrieren:

- Gesichtsausdruck
- Die Pose selbst
- Die Hände
- Die Kleidung
- Das Geschlecht
- Das Alter
- Was tut sie

Körpersprache

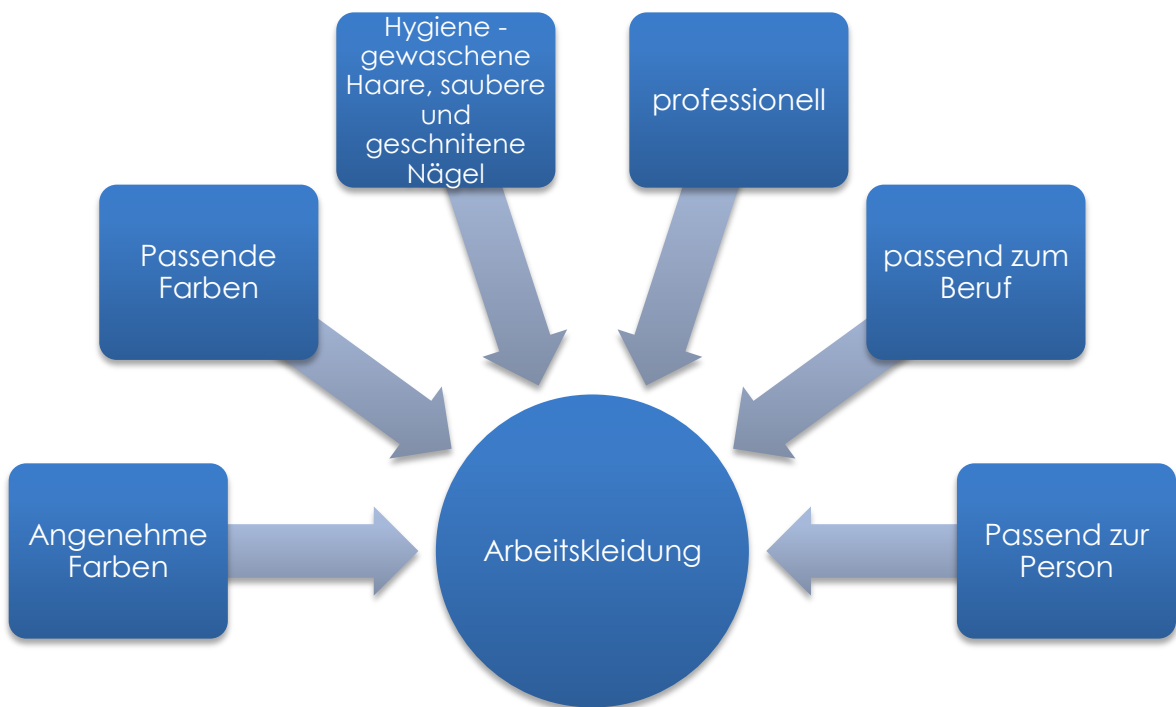
Jetzt schauen Sie sich bitte selbst im Spiegel an und schreiben Sie Folgendes ehrlich nieder:

- Was sagt Ihre Kleidung über Sie?
- Was sagt Ihr Gesichtsausdruck zu anderen?
- Wie alt werden Sie meistens geschätzt?
- Was machen Sie beim Sprechen mit Ihren Händen?
- Wie ist Ihre Haltung und Ihr Gesichtsausdruck, wenn Sie jemanden begegnen.

Unterschrift

Körpersprache

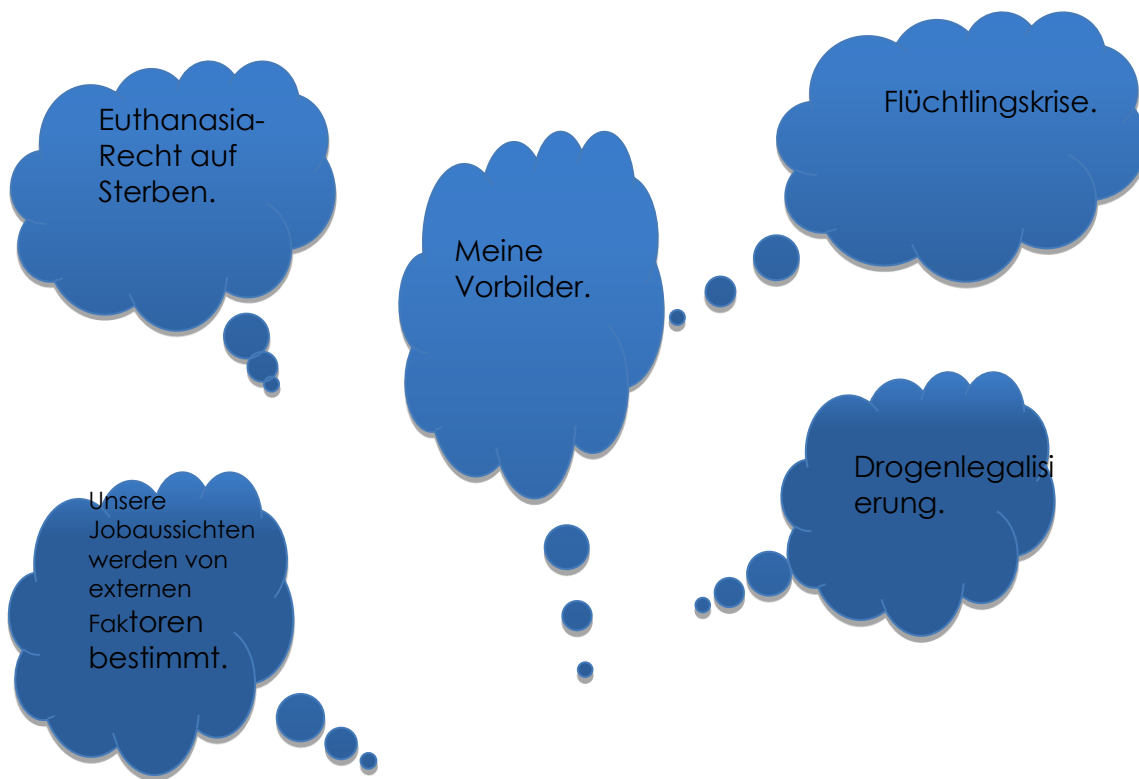
Kleidung



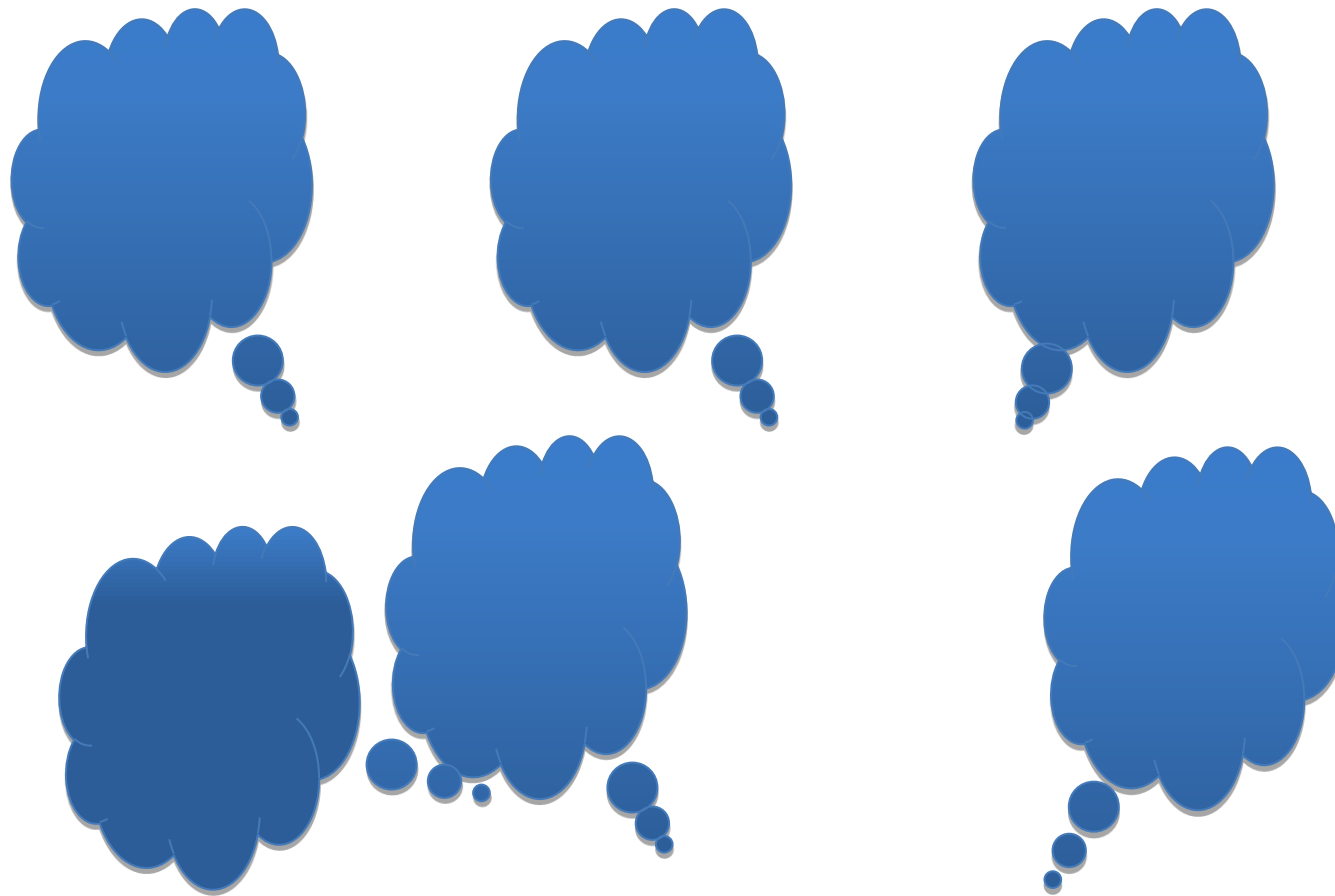
Fähigkeit - Zuhören

Höre zu...

TN sollen sich in Paaren finden und sich gegenüber setzen, sodass sie sich anschauen. Eine Person nach der anderen wählt ein Thema und spricht 3 Minuten darüber. Die andere Person hört nur zu.



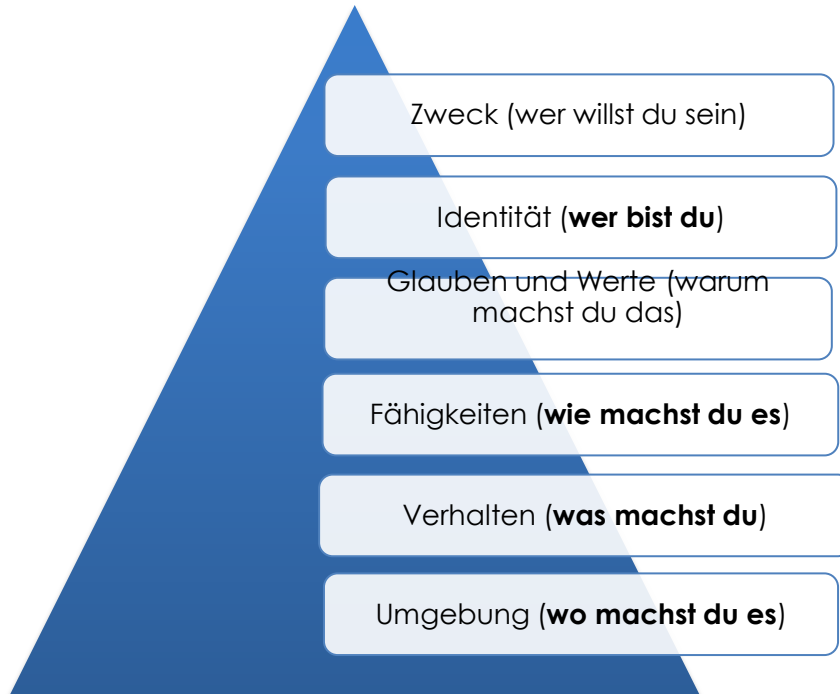
Gedanken in meinem Kopf



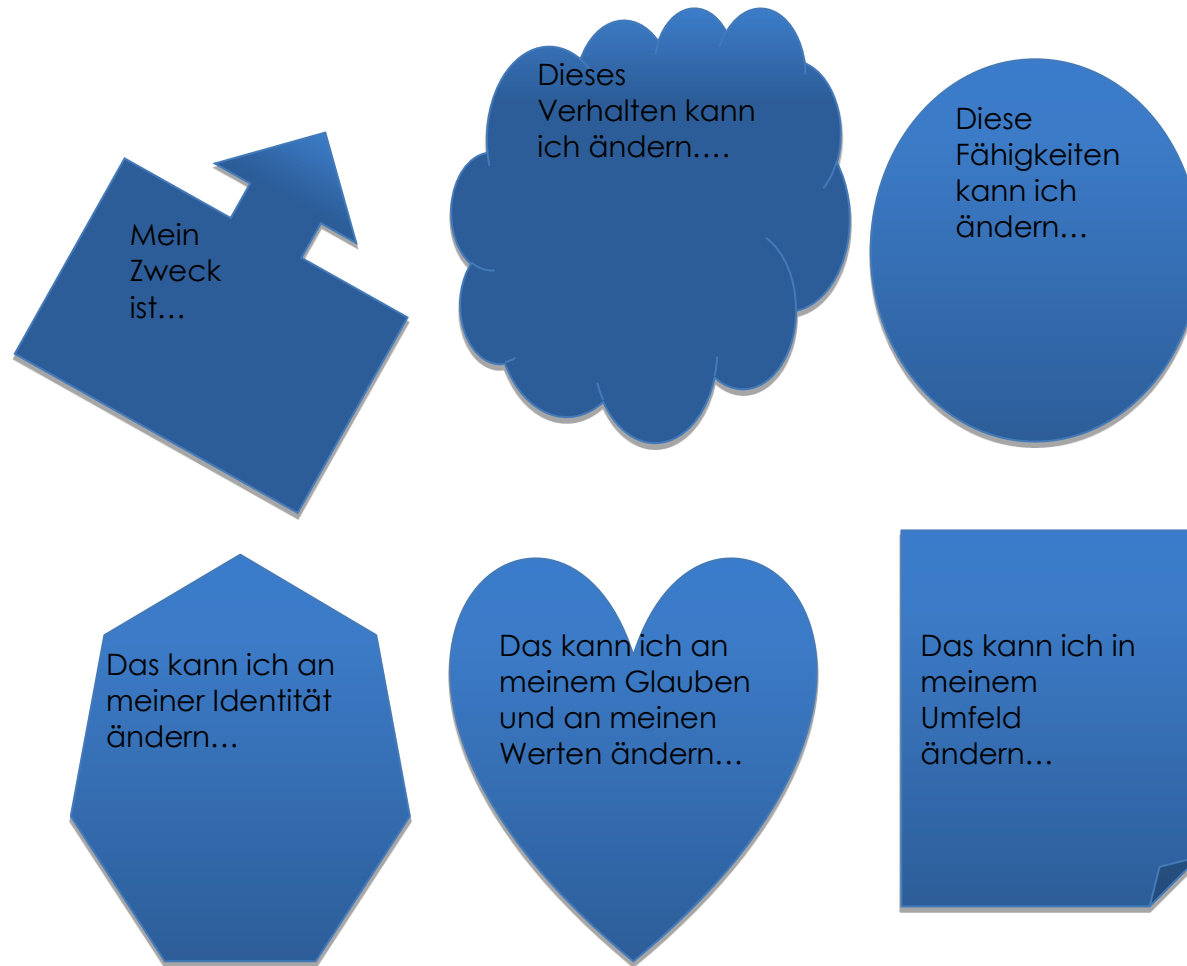
Der Grabstein



Logische Ebenen der Veränderung

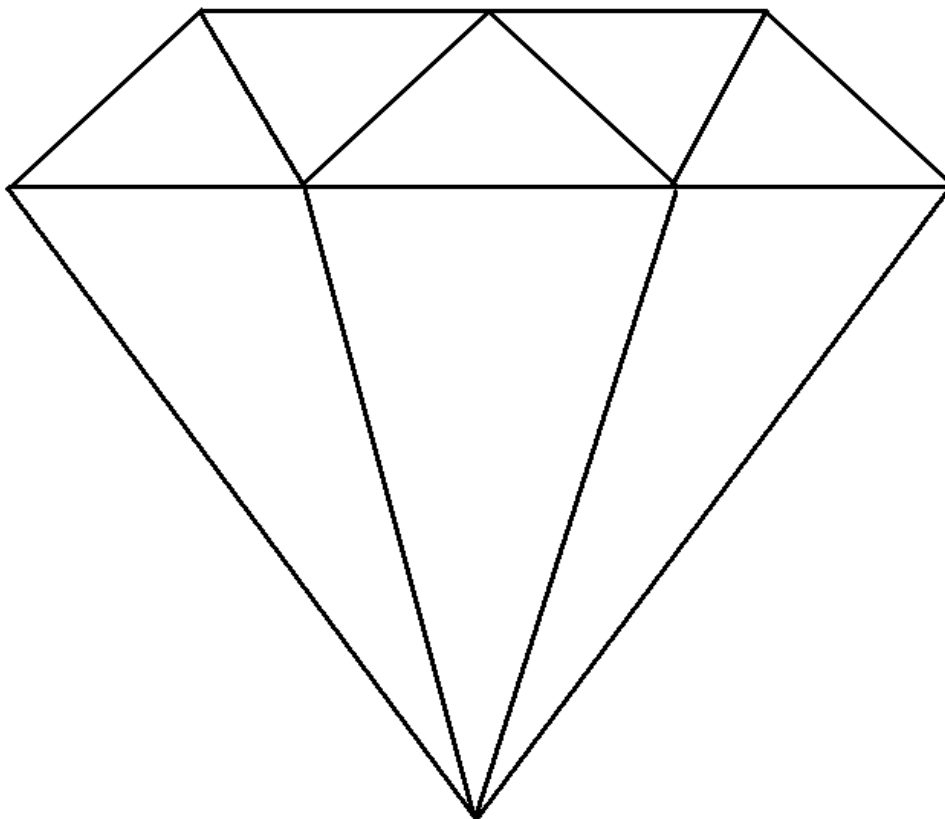


Logische Ebenen der Veränderung



Der Diamant

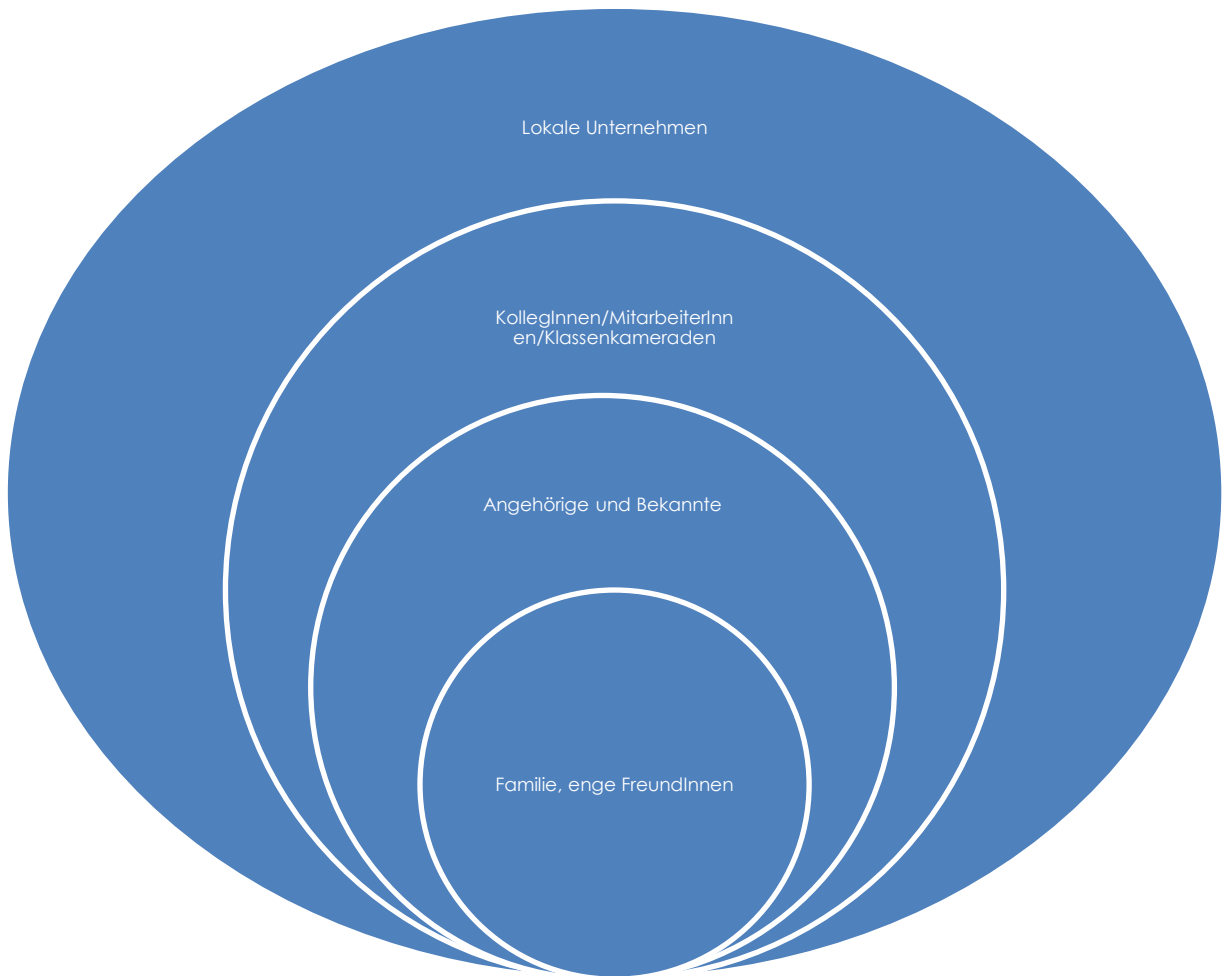
- “Arbeitslosigkeit hat einen Einfluss auf die Gesellschaft”
- “Arbeitslosigkeit verursacht Familienprobleme”
- “Arbeitslosigkeit beeinflusst die Persönlichkeit”
- “Arbeitslosigkeit beeinflusst die Wirtschaft”
- “Arbeitslosigkeit hat auf das Selbstbewusstsein Auswirkungen”
- “Arbeitslosigkeit hat Einfluss auf die Wohnsituation.”
- “Arbeitslosigkeit kann gesundheitliche Probleme verursachen”
- “Arbeitslosigkeit hat einen Einfluss auf den Lebensstil”
- “Arbeitslosigkeit beeinflusst das Urlaubsverhalten”



Die kleinen Dinge die den großen Dinge im Weg stehen.



Es ist eine kleine Welt – das Netzwerk



Modul 2 - Referenztafel

Nummer Übung	Übungstitel	Dauer	Zusammenpassende Übungen
2.1.	Selbstwahrnehmung – Diskussion / Eisbrecher	45 min	2.3.; 2.5.; 2.6.; 2.30.; 2.34.;
2.2.	Persönliche Zeitlinie (U-Bahn)	45 min	2.3.; 2.5.; 2.6.; 2.30.;
2.3.	Quiz - Selbstwahrnehmung	45 min	2.5.; 2.6.; 2.30.;
2.4.	Familiensoziogramm	60 min	2.5.; 2.6.; 2.23.; 2.30.;
2.5.	Gefühle - Liste	45 min	2.6.; 2.30.; 2.34.;
2.6.	Hammer oder Nagel	45 min	2.30.; 2.34.;
2.7.	Grab dich aus!	45 min	2.32.; 2.35.; 2.37.; 2.39.; 2.40.;
2.8.	Lebensgraphik	45 min	2.30.;
2.9.	Analyse - Aussagen	45 min	2.10.; 2.11.; 2.13.; 2.14.; 2.21.; 2.28.; 2.36.;
2.10.	Durchsetzungskraft - Fragebogen	60 min	2.13.; 2.14.; 2.21.; 2.36.; 2.41.; 3.27.;
2.11.	Rollenspiel – Durchsetzungskraft gewaltfreie Kommunikation /	60 min	2.13.; 2.14.; 2.21.; 2.36.; 3.27.;
2.12.	Bildsprache	45 min	2.24.; 2.36.;
2.13.	„Nein“-Sagen! „Ja“-Sagen!	45 min	2.14.; 2.21.; 2.28.; 2.36.; 2.41.;
2.14.	Durchsetzungskraft und Werte	45 min	2.21.; 2.28.; 2.36.;
2.15.	Was ist Selbstvertrauen?	60 min	2.16.; 2.17.; 2.18.; 2.19.; 2.20.; 2.21.; 2.22.; 3.29.;
2.16.	Selbstvertrauen Tagebuch	10 min per day	2.17.; 2.18.; 2.19.; 2.20.; 2.21.; 2.22.; 3.29.;
2.17.	Selbstvertrauen - Skala	45 min	2.18.; 2.19.; 2.20.; 2.21.; 2.22.;
2.18.	Denke an das letzte Mal, als Du...	60 min	2.19.; 2.20.; 2.21.; 2.22.;
2.19.	Selbstvertrauen – Erkennen von selbstkritischen Denken	45 min	2.20.; 2.21.; 2.22.;
2.20.	Umgang mit selbstkritischen Gedanken		2.21.; 2.22.;
2.21.	Positive Feedback	60 min	2.22.; 2.28.;
2.22.	Positive Affirmationen	45 min	
2.23.	Das Drama-Dreieck	60 min	2.24.;
2.24.	Körpersprache – Einen guten Eindruck machen	45 min	2.25.; 2.27.; 2.36.; 2.41.; 4.14.;
2.25.	Kommunikationsworkshop	60-90 min	4.14.;
2.26.	Bilde ein Team mit...	20 min	2.33.; 2.35.; 2.37.;
2.27.	Circle of Excellence	45 min	2.28.; 2.31.; 2.39.; 2.40.; 4.13.; 4.14.;
2.28.	Deine Körpersprache und wie sie dich formt	45 min	4.14.;

2.29.	Zuhören	45-60 min	2.39.;
2.30.	Speed Networking	60 min	2.40.; 2.41.;
2.31.	Gedanken in deinem Kopf	45 min	2.32.; 2.33.; 2.36.; 2.39.;
2.32.	Die Hand		2.33.; 2.36.; 2.39.;
2.33.	Der Grabstein	45 min	2.36; 2.39; 3.24.; 3.25.;
2.34.	Logische Ebenen der Veränderung	45 min	2.35.; 2.37.; 2.38.; 4.17.;
2.35.	Der Diamand	45 min	2.37; 2.38.; 3.4.;
2.36.	Visualisierungsworkshop	60-90 min	2.39.; 3.25.;
2.37.	Die kleinen Dinge die den großen Dingen im Weg stehen.	45 min	2.41.; 4.22.;
2.38.	Lernen lernen	30-45 min	
2.39.	Spiegeln	30-60 min	3.22.; 3.27.; 3.28.; 4.20.;
2.40.	Einführung Networking	45 min	2.41.; 4.10.;
2.41.	Es ist eine kleine Welt – das Netzwerk	45 min	4.10.;

Modul 3 Einführung in den Arbeitsmarkt für Jugendliche

Einführung

Trends am Arbeitsmarkt – Herausforderungen für die Zielgruppe

Die Jugendarbeitslosigkeit ist eine der größten Herausforderungen Europas. Einerseits kämpfen Unternehmen mit FacharbeiterInnenmangel, andererseits gibt es unter Europas Jugendlichen eine hohe Anzahl an Menschen ohne Schulabschluss und Berufsbildung. Weiters kämpfen viele Jugendlichen mit dem schwierigen Übergang von Schule zur Arbeit und viele Jugendliche sind eine lange Zeit ohne Beschäftigung. Wenn sie den Sprung in den Arbeitsmarkt schaffen, sind es sehr oft kurzfristige Beschäftigungsverhältnisse wie z. B. Saisonarbeiten. Steht dies zum Beginn einer beruflichen Laufbahn birgt dies langfristige Risiken für die Berufslaufbahn.

Vor allem Jugendliche mit wenig Ausbildung haben große Probleme eine Beschäftigung zu finden. Die Hauptfaktoren für die niedrige Beschäftigungsrate sind Schulabbrüche und mangelnde bzw. keine Ausbildung. Weitere Faktoren sind:

- fehlende familiäre Unterstützung
- wenig Lernmotivation, Mangel an Willensstärke (weder die elterlichen Erwartungen noch die Zukunftsperspektiven und Möglichkeiten am Arbeitsmarkt sind Motivationsfaktoren)
- destruktive, ziellose Lebensstile,
- soziale Probleme,
- fehlendes Arbeitsmarktwissen. Vorherrschen von Ideen und Annahmen.

Diese Faktoren können durch arbeitslose Familienmitgliedern, langzeitarbeitslose Personen in der Familie, BewohnerIn einer benachteiligten Region mit z. B. schlechter Infrastruktur, Kultur, etc. noch verstärkt werden.

Aufgaben des Moduls - Arbeitsmarkt:

- Sensibilisierung auf den Arbeitsmarkt (unter Einbeziehung von Arbeitgebern): Informationen über den Arbeitsmarkt und Erwartungen; Erwartungen seitens der Arbeitgeber; Erfahrung sammeln durch Exkursionen;
- Förderung der eigenen Wahrnehmung
- TeilnehmerInnen unterstützen durch:
 - sammeln relevanter Informationen;
 - Einbeziehen der Erwartungen von Arbeitgebern;
 - Ausarbeitung verschiedener Lösungen, setzen realistischer Ziele und Entwicklung von Karriereplänen basierend auf die jeweiligen Arbeitsmarktsituation;
- Sensibilisierung auf eigene Kommunikationsarten, Förderung der zielgerichteten Kommunikation.

Ziele des Moduls - Arbeitsmarkt:

Die Stärkung von geeigneten Denk- und Verhaltensweisen für den Arbeitsmarkt.

- Verständnis für Arbeitsmarktprozesse
- Evaluierung der individuellen Lebenssituation
- Vergleich eigener Werte und Möglichkeiten mit den Möglichkeiten am Arbeitsmarkt. Entwicklung eines realistischen Karrierewegs, Erleichterung des (Re-)Orientierungsprozesses.

- Stärkung der Kommunikations- und Verhaltensweisen, welche für die Arbeitsmarktintegration förderlich sind.
- Erfahrung sammeln in der Arbeitswelt: persönliche Erfahrung in einem bestimmten Job, Beruf, Praktikum, etc.

Erwartete Ergebnisse:

- Steigerung der Eigeninitiative von TN selbst eine Beschäftigung zu finden, flexible zu sein und pro-aktiv zu werden.
- Austausch mit Peers, welche eine realistischere Vorstellung über die anderen, ihre Umwelt und den Arbeitsmarkt haben.
- TN kommen in Kontakt mit TrainerInnen (TRI) und anderen Sichtweisen. So können sie neue Erfahrungen sammeln.
- Durch Lebenserfahrungen und gute Beispiele können TN Verhaltensweisen in die Arbeitswelt einführen.

Übungsbeschreibung

3.1. Freie Assoziationen - Thema Arbeit

Hintergrund:

Der Mangel an relevanter Arbeitserfahrung und Wissen über die Arbeit ist ein Faktor, dass Jugendliche keine Anstellung finden.

Es ist wichtig, dass die TN sich Gedanken über ihre negativen und positiven Vorstellungen zur Arbeit machen und diese mit anderen Sichtweisen und Erfahrungen vergleichen. Dadurch können neue Sichtweisen kreiert und die Einstellungen zur Arbeitswelt neu definiert werden. Sie müssen verstehen, dass Arbeit ein wichtiger Faktor für den Lebensstandard ist und nicht nur eine Einnahmequelle darstellt. Die positiven Werte zur Arbeit müssen herausgearbeitet werden, damit die negativen Gedanken, wie Müdigkeit, Mangel an freier Zeit, Verpflichtung, etc. an Wert verlieren.

Übungsziele: Das Bewusstsein wecken, dass Arbeit eine große Rolle im Leben spielt. Es ist nicht nur "ein notwendiges Übel" sondern vereint viele Werte in sich, wie z. B. die Möglichkeit sich weiterzuentwickeln, Ziele zu erreichen, finanzielle Unabhängigkeit, Karrieremöglichkeiten und einen sozialen Status / Rolle, sich selbst verwirklichen zu können, Möglichkeit Netzwerke auszubauen, sich Wissen anzueignen, neue Fähigkeiten entwickeln, seine eigene Persönlichkeit weiterentwickeln, etc.

Übungsablauf: Die TN bilden Kleingruppen (2 – 4 Personen). Die TRI bitten die TN ihre positiven und negativen Gedanken zum Thema Arbeit auf verschiedene Blätter aufzuschreiben.

Diese Gedanken werden zuerst in der Kleingruppe diskutiert. Danach wird das Diskussionsergebnis von einer/einem RepräsentantIn der Gruppe kurz für die gesamte Gruppe zusammengefasst. Die TRI schreiben alle positiven und negativen Gedanken auf ein Flipchart. Diese werden im Anschluss daran in der großen Gruppe diskutiert und analysiert. Die TRI muss sicherstellen, dass den positiven Gedanken genügend Aufmerksamkeit während der Diskussion geschenkt wird.

Es wird empfohlen, die Übung mit positiven Gedanken zu ergänzen, sodass die TN genügend Auswahl haben um sich einiges Mitzunehmen was sie in ihrem Leben durch die Arbeit erreichen möchten und können. Die TN können sich dahingehend austauschen, was für sie durch diese Übung wichtig geworden ist.

Dauer: 30-50 min

Notwendiges Material: Clipboards, Papier, Stifte, Flipchart, Marker

3.2. Arbeitsmarktvergleich – Wie funktioniert der Arbeitsmarkt

Hintergrund: Erfahrungs- und Informationsmangel über den Arbeitsmarkt sind nicht die einzigen Hindernisgründe für Jugendliche, sondern auch der Mangel an Wissen wie der Arbeitsmarkt funktioniert. Es ist wichtig, dass die Jugendlichen ein gutes und realistisches Bild über die Funktionsweise des Arbeitsmarktes erhalten und sie sich dadurch die Fähigkeit aneignen können, sich den Gegebenheiten anzupassen.

Übungsziele: TN mit der Funktionsweise des Arbeitsmarkts vertraut machen und diese mit den eigenen Erwartungen vergleichen. Ein Produkt soll für die Erklärung verwendet werden. Sie sollen erkennen, dass es am Arbeitsmarkt, wie bei Produkten um Angebot und Nachfrage geht. Erfolgreich ist man, wenn man die Bedürfnisse und die Erwartungen des anderen kennt.

Übungsablauf: Die TN bilden Kleingruppen (2 – 4 Personen). Die TN bekommen einige Blätter zum Schreiben. Sie sollen hier ihre Gedanken niederschreiben, welche Rolle sie beim Kauf oder Verkauf eines Produktes spielen (entweder als KäuferIn oder VerkäuferIn). Was sind die Erwartungen? (Schlagworte: VerkäuferIn, KäuferIn, Produkt, Werte, Nachfrage, Geld, Verhandlung, Tausch, Entscheidungen, etc.)

Danach werden Eigenschaften der Funktionsweise des Arbeitsmarktes sowie beidseitige Erwartungen und Eigenschaften der Beziehungen zwischen den AkteurInnen gesammelt. Im Anschluss daran sollen die jeweiligen Eigenschaften zusammengefasst werden, wie z.B. die Unterschiede der Funktionsweise eines Produktes und des Arbeitsmarktes.

Die Kleingruppen präsentieren ihre Ergebnisse der gesamten Gruppe. Die TRI machen sich auf dem Flipchart Notizen und fassen das Gehörte zusammen. Wenn es notwendig ist, werden noch Ergänzungen gemacht.

Dauer: 30 min

Notwendige Materialien: Clipboard, Papier, Stifte Flipchart, Marker

Tipp: Bei Gruppen mit sehr jungen Jugendlichen ist es besser, wenn diese Übung gemeinsam mit den TRI durchgeführt wird und die Funktionsweisen des Arbeitsmarktes und des Marktes für Produkte gemeinsam analysiert werden.

3.3. Grundsätze des Arbeitsmarktes

Hintergrund: Bevor man eine Entscheidung am Arbeitsmarkt trifft, ist es wichtig Grundsätzliches über den Arbeitsmarkt zu wissen. Dies gibt die Möglichkeit falsche Informationen und Erwartungen zu korrigieren.

Übungsziel: Wissensweitergabe und Sensibilisierung

Übungsablauf: Die TRI suchen einige arbeitsmarktbezogenen Themen die sich für eine Sensibilisierung auf das Thema eignen. Es können Texte, Bilder und Lieder verwendet werden. Wichtig ist, dass der Inhalt nützlich und interessant ist um Interesse bei den TN zu wecken. Für alle Inhalte wird ein QR-Code generiert.

Die Gruppe teilt sich in Kleingruppen zu je 3 Personen auf. Die TN dekotieren den Inhalt mittels ihres Smartphones.

Die Übung kann in Form eines Wettbewerbs gemacht werden, indem es eine Zeitvorgabe für die Dekodierung des QR-Codes gibt. Wenn dies gemacht wird, sollten die Blätter mit den QR-Codes im Raum versteckt werden, sodass die TN suchen müssen. Wenn die Zeit abgelaufen ist, werden die QR-Codes pro Gruppe gezählt. Folgendes wird im Anschluss daran in der Großgruppe diskutiert: Die TN teilen ihre Erfahrung mit der Übung mit, diskutieren unterschiedliche Meinungen und klären Missverständnisse.

Wenn einige der versteckten Codes nicht gefunden wurden, werden die TRI die Codes und deren Inhalte löschen.

Beispiele für versteckte Inhalte:

Um die Arbeitsmarktbedingungen zu erfüllen, muss heutzutage jede/r studieren, nicht nur Kinder und Jugendliche. Deswegen verwenden wir den Slogan „Lebenslanges Lernen“.

Dauer: 30-40 min

Notwendige Materialien: ausgedruckte QR-Codes, Smartphones für jede Kleingruppe, Internetzugang, Papier und Stifte

Notizen: Es wird empfohlen für die Gruppe passende QR-Codes zu wählen.

Tipp: Bei sehr jungen TN wird empfohlen die Übung in Form eines Wettbewerbes zu machen.

3.4. Akteurinnen/Akteure am Arbeitsmarkt – Klärung der Erwartungen (ArbeitgeberIn, ArbeitnehmerIn)

Hintergrund: Für junge Arbeitssuchende ist es sehr wichtig, dass sie eine Arbeit finden, die mit ihren Fähigkeiten, Interessen und Qualitäten zusammenpasst. Daher ist es wichtig viele Informationen über den Arbeitsmarkt und die Erwartungen von Arbeitgebern und ArbeitnehmerInnen zu haben.

Übungsziel: TN sollen mit den verschiedenen Erwartungen der AkteurInnen am Arbeitsmarkt, ArbeitgeberIn und ArbeitnehmerIn, vertraut gemacht werden. Sie sollen sich bewusst werden welche Bedürfnisse und welche Möglichkeiten sie haben: wie kann ich die Erwartungen des/der ArbeitgeberIn/Arbeitgebers erfüllen und meine eigenen Interessen dabei wahren.

Übungsablauf: Die TN bilden Kleingruppen (2 – 4 Personen). Die TN sollen Erwartungen von ArbeitgeberInnen und ArbeitnehmerInnen sammeln. Für jede Gruppe „ArbeitnehmerIn“ und „ArbeitgeberIn“ soll eine eigene Tabelle erstellt werden. Danach vergleichen sie die Tabellen: Was sind gleiche und verschiedene Interessen?

Die Ergebnisse jeder Gruppe werden von eine/m RepräsentantIn der Gruppe vorgetragen. Die TRI schreiben diese auf ein Flipchart, fassen sie zusammen und machen, wenn notwendig, Ergänzungen.

Im Anschluss daran findet eine Diskussion statt, welche Erwartungen der/s ArbeitgeberIn/Arbeitgebers sind für mich persönlich am schwierigsten einzuhalten sind. In einer Paararbeit werden die TN dazu aufgefordert, Langzeitfolgen zu diskutieren, wenn die Anforderungen nicht erfüllt werden können. Weiters sollen Möglichkeiten gefunden werden, wo diese o.g. Anforderungen nicht so wichtig sind und daher die Erwartungen wieder leichter erfüllt werden können.

Die TRI gehen von Gruppe zu Gruppe um die TN bei Bedarf auch mit eigenen Ideen zu unterstützen.

Dauer: 30 min

Notwendige Materialien: Clipboard, Papier, Stifte, Flipchart, Marker

Tipp: TN können schriftlich festhalten, was sie bei der Übung über sich selbst gelernt haben. Z. B. eine kurze Zusammenfassung “Was ich über mich selbst und über meine Erwartungen auf den Arbeitsmarkt gelernt habe”. Die TRI sind dafür verantwortlich, dass unrealistische Erwartungen besprochen und diese durch realistische ersetzt werden.

3.5. Organisationen am Arbeitsmarkt (NGO, öffentlicher und privater (gewinnorientierter) Bereich) -

Hintergrund: Jugendliche haben sehr oft wenig Wissen oder falsche Informationen über die unterschiedlichen Organisationstypen am Arbeitsmarkt. Um sich für eine passende Stelle bewerben zu können, ist es wichtig die Unterschiede zwischen Sektoren, Organisationsarten, etc. zu kennen.

Übungsziel: Bereitstellung von Informationen über verschiedenen Organisationsarten und Sektoren am Arbeitsmarkt. Unterschiede herausarbeiten und erkennen.

Übungsablauf: Die TN bilden Kleingruppen (2 – 4 Personen). Die TN werden dazu aufgefordert, regionale NGO und private Organisationen / Unternehmen sowie öffentliche Einrichtungen aufzuschreiben. Wenn die TN wollen, können sie diese auch differenzieren wie z.B. in Vereine, Gesellschaften, Partnerorganisationen, LTD, etc. vornehmen.

Beim Sammeln dieser Informationen kann das Internet herangezogen werden.

Im Anschluss daran wird eine Gruppengesamtliste erstellt. Die TRI erklären die Unterschiede zwischen den Organisationen. Die TN sollen auf die Unterschiede sowie Vor- und Nachteile einer Beschäftigung in den unterschiedlichen Organisationstypen aufmerksam gemacht werden.

Verfügen die TN über sehr gute IT-Kenntnisse wird empfohlen, dass kurze Präsentationsvideos zu diesem Thema erstellt werden (z. B. in ppt oder in prezi Format. Freie Internetseiten wie www.prezi.com können dabei verwendet werden.). Diese Aufgabe gibt den Jugendlichen die Möglichkeit sich intensive mit der Materie auseinanderzusetzen. Die anderen TN haben die Möglichkeit neues Wissen beim Anschauen des Films erlangen. Weiters gibt es hier neben dem gesprochenen Wort auch Bilder, welche weitere Informationen liefern können.

Dauer: 30 min

Notwendige Materialien: Clipboard, Papier, Stifte, Flipchart, Marker, Internet, Videokamera oder Handy

Notizen: Am Anfang soll ein kurzer Test durchgeführt werden, um festzustellen, ob die TN selbst die Informationen beschaffen können, oder sie die Hilfe der TRI benötigen.

Tipp: Wenn Informationsmaterial von TN produziert wird, muss dies während des Trainings gezeigt werden. Die TRI müssen hierfür ein Zeitfenster schaffen, um das Material vorher anzusehen und Modifikationen vornehmen zu lassen. Ist das Material sehr gut, können die TRI die Videomacher um Erlaubnis bitten, diesen Film auch in anderen Gruppen zeigen zu können.

3.6. Eigenschaften einer/eines idealen Angestellten

Hintergrund: Viele Jugendliche haben an ihrem Karrierebeginn eine ganz falsche Vorstellung, was eine/n erfolgreiche/n Angestellte/n ausmacht. Sie müssen erkennen welche Fähigkeiten und persönliche Eigenschaften sie beliebt machen. Daher ist es wichtig die Eigenschaften zu sammeln die am Arbeitsmarkt wirklich wichtig sind.

Übungsablauf: Wissen darüber welche Vorstellungen die TN über eine/n ideale/n Angestellte/n haben. Sensibilisierung und Stärkung eines realistischen Zugangs. Vorurteile diskutieren und Positives herausarbeiten. Das Verständnis der TN über die Erwartungen einer/eines Arbeitgeberin/Arbeitgebers gegenüber von Beschäftigten zu verbessern.

Übungsablauf: Die TN bilden Kleingruppen (4 – 6 Personen). Aus verschiedenen Magazinen, Zeitungen, etc. sollen sie Bilder von Personen, welche für sie die/den ideale/n ArbeitnehmerIn darstellen, ausschneiden. Die Bilder werden zu einer Collage auf einem Flipchart zusammengestellt. Eigenschaften, Labels, etc. werden um die Collage geschrieben/gepickt. Jede Kleingruppe präsentiert ihr Poster und erklärt ihr Konzept einer/eines ideale/n ArbeitnehmerIn.

Eine alternative zur oben beschriebenen Vorgehensweise, wäre es, wenn eine "Ausstellung" der Arbeiten (Collagen) stattfindet. Unter jedem Poster sollte ein Blatt Papier hängen, auf dem jede/r TN seine Eindrücke über das Poster aufschreiben kann. Am Ende der Übung findet gemeinsam mit den TRI eine Gruppendiskussion statt.

Folgende Inhalte sollen auf der Collage vorhanden sein: professionell Arbeiten, selbständiges Arbeiten, Flexibilität, Organisationstypen, Positionen, Verantwortlichkeiten, Verantwortung übernehmen, Hierarchien, etc..

Dauer: 60-90 min

Notwendige Materialien: Färbige Magazine, Zeitungen, Scheren, Klebstoff, Flipchart, Marker, Papier

3.7. Denkmuster

Was denkt sich ein/e ArbeitgeberIn über BewerberInnensuche? Welche Methoden werden für die Auswahl von Arbeitskräften bevorzugt?

Was denken sich die BewerberInnen, wenn sie einen neuen Job suchen? Welche Arbeitsplatzsuchetechniken werden bevorzugt?

Hintergrund: Das gemeinsame Interesse von ArbeitgeberIn und ArbeitnehmerIn ist es sich zu finden. Dieses Interesse wird vor allem dadurch beeinflusst wie Arbeitssuchende potentielle ArbeitgeberInnen finden. Jugendliche verwenden sehr oft eine andere Suchart, als vom potentiellen Arbeitgeber erwartet. Daher ist es sehr wichtig, dass Jugendliche mit den Ausschreibungs- und Suchmethoden von Unternehmen vertraut gemacht werden, sodass sie die Möglichkeit haben am richtigen Platz zu suchen.

Übungsziele: Was ist das geeignete Vorgehen für die Arbeitsplatzsuche. Entwicklung von Kommunikationswegen. Bewusstsein aufbauen, dass die Arbeitsplatzsuche auch in der Verantwortung der Arbeitssuchenden liegt.

Übungsablauf: Die TN bilden Gruppen von 4-5 Personen. Jede Gruppe macht eine kleine Erhebung.

- Die eine Hälfte der Gruppe überlegt sich, was sie tun würde um die/den richtige/n ExpertIn für eine bestimmte Position zu finden. Es wird empfohlen sich in die Situation eines speziellen Unternehmens/Arbeitgebers zu versetzen (z.B. sie sind die ChefIn eines Geschäftes mit 5 Angestellten. Eine KollegIn geht in Pension und muss ersetzt werden.)
- Die andere Hälfte der Gruppe sammelt die Quellen wo Arbeitssuchende normalerweise Informationen zu neuen Jobs finden.

Im zweiten Schritt reiht die "Gruppe – ArbeitgeberIn" die Methoden anhand der Kriterien Kosten und Zeitaufwand. Die „Gruppe – ArbeitnehmerInnen" reiht ihre Ergebnisse nach Beliebtheit.

Die TRI schreiben die Ideen beider Gruppen auf ein Flipchart und fügt diese zusammen. Am Ende der Diskussion sollen die Denkweisen von „typischen“ ArbeitgeberInnen und Arbeitssuchenden zusammengefasst werden. Die TRI arbeitet die Unterschiede zwischen den zwei Gruppen heraus. Die TN bekommen einen Überblick über die vielen verschiedenen Suchmethoden. Dadurch sollen sie sich bewusst werden, dass es wichtig ist, die Arbeitsplatzsuche auf verschiedenen Wegen zu probieren. Die TRI müssen die TN dazu motivieren sich nicht nur für Jobs zu bewerben, welche öffentlich ausgeschrieben sind, sondern sie sollen sich auch auf andere Stellen bewerben (Vertretungen, Initiativbewerbungen, etc.). Dadurch können sie die Chancen einen Arbeitsplatz zu bekommen erhöhen. Diese Übung zeigt, dass der Erfolg auch in der Verantwortung des/der TN liegt.

Dauer: 90 min

Notwendiges Material: Clipboard, Papier, Stifte, Flipcharts, Marker

3.8. Arbeitsrecht – Rechte und Pflichten / Beschäftigungsarten

Hintergrund: In jedem Land gibt es ein Arbeitsrecht, welches sowohl die Rechte und Pflichten der ArbeitgeberIn als auch der ArbeitnehmerInnen regelt. Teilweise wird dies sogar im Regelunterricht in der Schule gelehrt, jedoch sind sich die Studierenden zu dieser Zeit der Wichtigkeit des Themas noch nicht bewusst. Daher haben die Jugendlichen sehr oft nur wenig Wissen über ihre Rechte und Pflichten am Arbeitsmarkt. Es ist sehr wichtig dieses Wissen vor Beginn einer Arbeit auszubauen.

Übungsziele: Die Jugendlichen bekommen eine Einführung in das Arbeitsrecht und können eine/n ExpertIn alle anfallende Fragen stellen.

Übungsablauf: Die TRI teilen das Beobachtungsblatt (Anhang 3.8) aus. Dieses soll während der Präsentation der/des ExpertIn ausgefüllt werden. Nach der Präsentation eröffnen die TRI eine Fragerunde. Die TN können nun alle Fragen, welche am vorigen Tag gesammelt wurden und die sie sich während der Präsentation aufgeschrieben haben, stellen.

Die Fragerunde endet, wenn alle Fragen vollständig beantwortet wurden.

Dauer: 50 min

Notwendige Materialien: Anhang 3.8., Clipboard, Papier, Stifte

Notizen: Eine ähnliche Übung könnte durchgeführt werden, wenn TN sich auf eine mögliche Selbständigkeit vorbereiten.

Tipp: Es wird empfohlen, dass die TRI im Anschluss an die Übung nochmals Fragen stellen, um sicherzugehen, dass alles verstanden wurde.

3.9. Fragesammlung für den nächsten Gastvortrag

Hintergrund: Lernen durch Erfahrung ist einer der erfolgreichsten Wege um sich Wissen anzueignen. Eine gute Alternative um Erwartungen von ArbeitgeberInnen zu erfragen ist es, ArbeitnehmerInnen bzw. die PraktikumsbetreuerInnen zu fragen. Normalerweise kennen Jugendliche kaum ArbeitnehmerInnen oder ManagerInnen aus den unterschiedlichsten Bereichen und Organisationen.

In den nächsten drei Tagen, werden die TN drei Gäste aus verschiedenen Bereichen kennenlernen und können ihnen Fragen stellen.

Übungsziele: Bereitstellung von Informationen über Organisationen in verschiedenen Bereichen des Arbeitsmarktes und Infos zu den Erwartungen von ArbeitgeberInnen an Jugendliche mit wenig Arbeitsmarkterfahrung.

Übungsablauf: Die TN formulieren und notieren sich Fragen, welche sie den Gästen stellen wollen. Es wird empfohlen, dass die TRI verschiedene Bereiche abdecken:

- Selbständigkeit
- Öffentlicher Bereich
- Privater (gewinnorientierter) Bereich

Die TRI lesen alle Fragen vor. Die mit dem größten Zuspruch werden ausgewählt und die TRI können noch einige Ergänzungen machen.

Dauer: 40 min

Notwendiges Material: Clipboard, Papier, Stifte

Tipp: Es gibt auch die Möglichkeit die Fragen im Vorfeld auszuarbeiten und jede/m TN eine Frage zuzuteilen, die sie/er stellen soll. Trotzdem sollen die TRI die TN motivieren spontan Fragen zu stellen.

3.10. Vorteile, Herausforderungen und Merkmale einer Selbständigkeit

Hintergrund: Jugendliche haben meist wenige Kenntnisse darüber, welche Merkmale, Herausforderungen, Vor- und Nachteile eine Selbständigkeit hat. Daher ist es wichtig, dass sie genügend Informationen erhalten, bevor sie diesen Weg einschlagen.

Übungsziele: Bereitstellung von Informationen von erfolgreichen Selbständigen über die Vorteile und Schwierigkeiten ein eigenes Unternehmen zu führen.

Übungsablauf: Die TRI teilen das Beobachtungsblatt (Anhang 3.10) aus. Darauf sollen die TN sich Notizen über den Vortrag machen sowie Fragen formulieren. Nach der Präsentation der/des Unternehmerin/Unternehmers findet eine Fragerunde statt. Diese wird von den TRI eingeleitet. Die TN können alle Fragen stellen, welche sie gemeinsam am vorigen Trainingstag gesammelt haben, sowie jene, welche während des Vortrages aufgekomen sind.

Dauer: 50 min

Notwendiges Material: Anhang 3.10., Clipboard, Papier, Stifte

3.11. Vorteile, Herausforderungen und Merkmale bei einer Beschäftigung im öffentlichen Dienst

Hintergrund: Jugendliche haben meist wenige Kenntnisse darüber, welche Merkmale, Herausforderungen, Vor- und Nachteile eine Beschäftigung im öffentlichen Dienst hat. Daher ist es wichtig, dass sie genügend Informationen erhalten, bevor sie diesen Weg einschlagen.

Übungsziele: Bereitstellung von Informationen von Beschäftigten über die Vorteile und Schwierigkeiten im öffentlichen Bereich zu arbeiten.

Übungsablauf: Die TRI teilen das Beobachtungsblatt (Anhang 3.11) aus. Darauf sollen die TN sich Notizen über den Vortrag machen sowie Fragen formulieren. Nach der Präsentation der/des Beschäftigten im öffentlichen Bereich findet eine Fragerunde statt. Diese wird von den TRI eingeleitet. Die TN können alle Fragen stellen, welche sie gemeinsam am vorigen Trainingstag gesammelt haben, sowie jene, welche während des Vortrages aufgekommen sind.

Dauer: 50 min

Notwendiges Material: Anhang 3.11., Clipboard, Papier, Stifte

3.12. Vorteile, Herausforderungen und Merkmale bei Beschäftigung in einem gewinnorientiertem Unternehmen

Hintergrund: Jugendliche haben meist wenige Kenntnisse darüber, welche Merkmale, Herausforderungen, Vor- und Nachteile eine Beschäftigung in einem privaten (gewinnorientierten) Unternehmen hat. Daher ist es wichtig, dass sie genügend Informationen erhalten, bevor sie diesen Weg einschlagen.

Übungsziele: Bereitstellung von Informationen über die Vorteile und Schwierigkeiten in privaten Unternehmen zu arbeiten. Ein/e PersonalmanagerIn gibt Auskunft über die Vor- und Nachteile angestellt zu sein.

Übungsablauf: Die TRI teilen das Beobachtungsblatt (Anhang 3.12.) aus. Darauf sollen die TN sich Notizen über den Vortrag machen sowie Fragen formulieren. Nach der Präsentation der/des Personalmanagerin/-managers findet eine Fragerunde statt. Diese wird von den TRI eingeleitet. Die TN können alle Fragen stellen, welche sie gemeinsam am vorigen Trainingstag gesammelt haben, sowie jene, welche während des Vortrages aufgekommen sind.

Dauer: 50 min

Notwendiges Material: Anhang 3.12., Clipboard, Papier, Stifte

3.13. Diskussionsrunden “Was wurde bisher gelernt” – Ausformulierung eigener Präferenzen

Hintergrund: Es dauert einige Zeit, bis alle Informationen, Beobachtungen und Erfahrungen der Präsentationen verarbeitet werden können, um sich ein Bild darüber machen, welchen Einfluss eine Entscheidung auf das eigenen Leben haben kann. Dieser Prozess kann von den TRI durch eine geführte Diskussion begleitet werden, welche u.a. auch auf die Beobachtungen und Erfahrung der anderen TN eingeht.

Übungsziel: Verarbeitung der Informationen der Präsentationen und Diskussionen. Den TN zu ermöglichen ihren Arbeitsweg einzuschlagen.

Übungsablauf: Die TN setzen sich in einen Kreis. Die TN werden dazu aufgefordert ihre Beobachtungsbögen, welche während der Präsentationen ausgefüllt wurden, vorzulesen und Pros sowie Contras der einzelnen Bereiche zu vergleichen. Im Anschluss daran sollen sie diese, ihrer Wertigkeit nach reihen. In Kleingruppen werden Meinungen ausgetauscht und es soll nochmals überprüft werden, ob sie wirklich in diesem Bereich arbeiten wollen.

Die TRI beobachten die Kleingruppenarbeit und kommentieren das Gehörte, korrigieren Falsches, etc.

Dauer: 50 min

Notwendiges Material: Clipboard, Papier, Stifte

Notizen: Bei Bedarf können natürlich alle Bereich (zweit- und drittgenannte) besprochen werden.

Nach der Kleingruppenarbeit, wird empfohlen, dass die TN individuell kurz ihre Gründe zusammenfassen, warum sie einen speziellen Bereich gewählt haben und wo sie in Zukunft arbeiten möchten.

Tipp: Um weitere Besonderheiten der verschiedenen Bereiche am Arbeitsmarkt auszuarbeiten, sollen zuvor einige Beispielberufe gewählt werden.

	Koch	Anwalt
Selbständigkeit	Eröffnet ein Restaurant	Gründet seine eigene Kanzlei
Öffentlicher Bereich	Arbeitet in einer öffentlichen Kantine	Richter, Anwalt /RechtsexpertIn im öffentliche Bereich
Angestellt in einem privaten Unternehmen	Beschäftigt im Restaurant	Arbeitet als angestellter Anwalt / RechtsexpertIn

3.14. Erfahrung sammeln – Besuche in Unternehmen

Hintergrund: Durch Erfahrung lernen ist meistens besser als durch Erzählungen zu lernen.

Die Auswahl einer geeigneten Stelle und die gesammelte Erfahrung kann eine Entscheidungsgrundlage für die Arbeitsplatzsuche sein.

Übungsziele: Die TN auf die Unternehmensbesuche vorbereiten: klare Vorstellung darüber, was sie erfahren werden, Kriterien für die Beobachtung und die Verwendung der Beobachtungsbögen sind klar.

Übungsablauf: Die TRI bringen in Erfahrung, was die TN während der Unternehmensbesuche gerne erfahren möchten. (Wenn es TN gibt, die bereits einmal angestellt waren, wird empfohlen, dass diese TN sich nochmals mit den eigenen Erfahrungen auseinandersetzen). In einem Brainstorming werden alle Vorschläge aufgeschrieben. Auf Basis dessen arbeiten die TRI die Beobachtungsbögen, gemeinsam mit den TN, aus und die Liste wird an jede/n TN verteilt.

Haben die TN selbst keine Einfälle, können die TRI das Handout Anhang 3.14. verwenden. Die Beobachtungskriterien und die Verwendung sind hier erklärt: Die Handouts sollen in die Betriebe mitgenommen werden, sodass sie von den TN direkt am Platz ausgefüllt werden können. Es wird empfohlen, dass die Beobachtungsbögen auch nach dem Ausflug noch weiterbearbeitet werden, denn es wird viele Punkte geben, welche in der Schnelle nicht notiert werden konnten.

Dauer: 60 min

Notwendiges Material: Anhang 3.14., Clipboard, Papier, Stifte

3. 15. Vorbereitung auf das Praktikum

Hintergrund: Arbeitsmarktbezogene Trainings haben meistens eine Praktikumsphase, weil dies sehr wertvoll für die Erfahrung und eine Entscheidungshilfe ist. Die Möglichkeit in der wirklichen Arbeitswelt Erfahrung zu sammeln kann für die TN sehr hilfreich sein den eigenen Karriereweg zu finden (Karriereweg, Neuorientierung). Es ist wichtig den TN die Möglichkeit zu geben ihre Fähigkeiten zu testen (Qualifikationen – gemeinsam mit der/dem PraktikumsbetreuerIn).

Übungsziel: Praktikumsplätze vorstellen. Die TN bei folgender Informationssuche unterstützen: Code of Conduct, Arbeitsbedingungen, Verhalten am Arbeitsplatz.

Übungsablauf: RepräsentantInnen stellen ihr Unternehmen / Organisationen (Ziele, Mission, Profil, etc.) kurz vor. Viele Unternehmen haben auch kurze Präsentationsvideos.

Die TN werden im Anschluss daran informiert welche Voraussetzungen sie erfüllen müssen, um einen Praktikumsplatz zu bekommen (Dauer, Arbeitszeit, Verantwortlichkeiten, etc.).

Im Anschluss daran gibt es noch einen Vortrag über Code of Conduct und Arbeitssicherheit. Danach werden Fragen der TN beantwortet.

Dauer: 60-120 min (abhängig wie viele ArbeitgeberInnen anwesend sind)

Notwendiges Material: Computer, Projektor, Leinwand, Papier, Stifte.

Notizen: Dass ein Praktikum erfolgreich ist, ist es notwendig, dass die/der ArbeitgeberIn der/dem PraktikantIn eine/n PraktikumsbetreuerIn zur Seite stellt.

Diese Übung soll im Vorfeld der Praktikumssuche stattfinden, damit die TN genügend Zeit haben eine Auswahl zu treffen.

Tipp: Abhängig von der Trainingsdauer kann die Länge des Praktikums variieren. Sobald es möglich ist, sollten Praktika in ein Training inkludiert werden, denn so haben die TN die Möglichkeit eigene Erfahrungen zu sammeln.

Wichtig ist es, dass die Tagesarbeitszeit beim Praktikum gleichlang wie ein Trainingstag ist und/oder an die bestimmte Position angepasst wird (z.B. Schichtarbeit, 12-Stunden-Tag, etc.).

3.16. Job Shadowing – der Arbeitstag meiner/meines PraktikumbetreuerIn/-betreuers

Hintergrund: Das Job Shadow Programm unterstützt Jugendliche während ihrer Berufsorientierung. Ein/e ExpertIn wird den ganzen Tag über begleitet – die TN verhalten sich wie ein „Schatten“.

Übungsziele: Erarbeitung von Erwartungen, Fähigkeiten und Basiskenntnisse von verschiedenen Berufen.

Übungsablauf: Jede/r TN begleitet eine/n ExpertIn einen Tag in der Arbeit. Das Ziel ist es, Informationen über den Arbeitsablauf, verwendete Materialien, Instrumente und Technologien zu erhalten und wenn möglich einige Arbeitsabläufe auszuprobieren. Bei Dienstleistungen, sollen die Inhalte, der Ablauf sowie die Bereitstellung der Dienstleistung im Mittelpunkt stehen. Wenn möglich sollen der/dem TN einige Aufgaben übergeben werden.

Die TN machen sich auf dem „Beobachtungsbogen Praktikum“ (Anhang 3.16) Notizen.

In der Gruppe werden die Erfahrungen gemeinsam diskutiert. Die TRI leiten die Diskussion und unterstützen die einzelnen TN bei der Wahl von langfristigen Jobzielen.

Dauer: 8 Stunden

Notwendiges Material: Kopie des Beobachtungsbogens im Anhang 3.16, Clipboards, Papier, Stifte

3.17. Besprechung der gemachten Erfahrungen am Praktikumstag

Hintergrund: Die eigenen Erfahrungen zu verarbeiten wird leichter, wenn sie mit anderen geteilt wird, denn es gibt vielleicht Kontaktpunkte oder können durch Fragen neue Gesichtspunkte aufgedeckt werden.

Die TN bekommen gute Informationen über verschiedene ArbeitgeberInnen und Jobs. Dies kann eine Basis für die eigenen Berufsziele darstellen.

Übungsziele: Sensibilisierung

TN bearbeiten ihre Erfahrungen während des Praktikumstag gemeinsam mit den anderen TN. Sie geben sich gegenseitig Feedback und stellen Fragen.

Die Übung hilft ein Verständnis für die beruflichen Interessen der anderen TN aufzubauen.

Übungsablauf: Die TRI bitten jede/n einzelne/n TN über ihre Erfahrungen am Praktikustag zu erzählen. Jede/r soll seine Meinung äußern und die Erfahrungen zusammenfassen. Die ZuhörerInnen sollen Fragen zum Arbeitstag stellen.

Am Ende der Übung sollen die TRI die Aufmerksamkeit nochmals auf allgemeine Erwartungen seitens der/des ArbeitgeberIn lenken (z.B. Pünktlichkeit, Genauigkeit, gute Kommunikation mit den KollegInnen, etc.).

Dauer: 120 min

Notwendiges Material: Ausgefüllte Beobachtungsbögen Praktikum (Anhang 3.16)

3.18. Teamarbeit

Hintergrund: Belbin's Teamrollentheorie

Arbeitsaufgaben werden gewöhnlich in einer Arbeitsgemeinschaft erledigt, wobei jedes Mitglied ihre/seine eigene Persönlichkeit hat. Wird ein gutes Team gebildet, ist es möglich Aufgaben sehr effizient zu erledigen.

Die Arbeiten von Belbin bieten gute Informationen zu Teamrollen.

Übungsziele: Die Aufmerksamkeit der TN auf eine ganz wichtige Fähigkeit am Arbeitsmarkt lenken und sie darauf sensibilisieren.

Übungsablauf:

Die TRI teilen den Fragebogen "Belbins Teamrollen – Selbsteinschätzung" aus. Dieser wird von jeder/jedem einzelne/n TN ausgefüllt und evaluiert. Im Anschluss daran gibt es von den TRI einen kurzen Vortrag zu den 8 Teamrollen beschrieben von Belbin. Das Thema wird gemeinsam diskutiert. Die TN können ihre Meinungen und Sichtweisen frei äußern. Sie werden dazu aufgefordert ihre eigenen Rollen, welche sie bis jetzt in Teams eingenommen haben zu beleuchten.

Es macht Sinn diese Übung mit dem Thema Fähigkeiten und persönliche Eigenschaften zu verbinden. Es soll den TN geholfen werden ihre charakteristische Teamrolle und ihre Sichtweisen zu hinterfragen. Diese Beobachtungen kann den TN helfen ihre Rollen neu zu definieren und an ihrer Weiterentwicklung zu arbeiten.

Bei Bedarf können Einzelgespräche zwischen TN und TRI stattfinden, um den Fragebogen sowie persönliche Ziele durchzugehen.

Dauer: 60-150 min

Notwendiges Material: Computers, Internet, Drucker

Notizen: Die Fragebögen können auch als Hausaufgabe mitgegeben werden. Für Einzelgespräche muss jedoch genügend Zeit während des Trainings eingeräumt werden.

Tipp: Wenn es möglich ist, sollen die Fragebögen am Computer ausgefüllt und evaluiert werden.

<http://www.belbin.de/>

3.19. Karrieretypen

Hintergrund: Die Rollen und Beschäftigungen der meisten Menschen ändern sich während ihres Lebens. Kaum jemand arbeitet das ganze Leben lang in derselben Organisation und/oder derselben Position. Die Karrierewege werden sich einige Male ändern. Ebenso fördern neue Herausforderungen in der Arbeit die Weiterentwicklung.

Bei einer Neuorientierung macht es Sinn herauszuarbeiten, wie die TN ihre Ressourcen in den neuen beruflichen Weg mitnehmen können. Dies kann bedeuten, dass jede/r Beschäftigte seine/ihre ganz individuelle Karriere hat.

Die Karrierewege können leicht in zwei Teile geteilt werden. Der erste Teil kann „Bearbeitung der Karriere“ und der zweite Teil „Karrierestil“ genannt werden. Bei der Bearbeitung/Adaption wird eine Wahl getroffen und die berufliche Ausbildung abgeschlossen. Beim Karrierestil geht es um die Umsetzung des Gelernten in der Arbeit.

Übungsziele: Wissensvermittlung, Sensibilisierung und Entwicklung von Fähigkeiten den eigene/n Karriereweg zu bilden

Übungsablauf: Die TRI teilen Schlüsselworte an die TN aus, welche zuhause im Internet recherchiert werden sollen. Schlüsselworte könnten sein: Karriere, Faktoren welche die Karriere unterstützen, Karriereanker, Karriereplanung, Berufsorientierung, etc.

Die Definitionen werden in der Gruppe besprochen und Missverständnisse geklärt.

Die TRI referieren danach über verschiedene Karrieretypen. Beispiele sind:

- Halls Klassifizierung der Karrieretypen: Traditionell, professionell, „American dream“ konzervativ;
- Horizontale und Vertikale Karrieretypen.

Die TN sollen sich dazu Notizen machen.

In einer Paararbeit sollen sich die TN austauschen welche Wege für Sie persönlich geeignet sind. Das Gespräch soll auch Hindernisse, welche ihre Pläne beeinflussen können und wie sie diese überwinden können beinhalten. Die TRI können bei Bedarf das Gespräch begleiten.

Die TN stellen ihre Pläne in der großen Gruppe vor.

Dauer: 100 min

Notwendiges Material: Internet, Computer, Präsentation, Papier, Stifte

Notizen: Es wird empfohlen die Gruppeninteressen und die Fähigkeiten der einzelne/n TN bei der Bearbeitung der Karrieretypen zu berücksichtigen.

3.20. Karrierestufen

Hintergrund: Supers Modell der Karriereentwicklung

Übungsziele: Verständnis für die eigene Lebenssituation und Aufbau der Akzeptanz alters-spezifische Verantwortung zu übernehmen.

Übungsablauf: Die TRI teilen die Handouts "Supers Lebenswegs-Regenbogenmodell" aus (Anhang 3.19.). Die TN sollen genügend Zeit haben, um das Modell zu studieren und zu verstehen. Die TN bilden altersbezogene 3-er Gruppen. In der Kleingruppe soll eine weiterführende Internetrecherche bezüglich Karrierestufen und deren Charakteristika gemacht werden. Die TRI unterstützen die TN bei dieser Arbeit, um Fragen zu klären. Auf Basis des Modells sollen die TN ihre Stufe in der Karriereleiter definieren. Jede/r TN soll seine eigenen Herausforderungen in der Karriere herausarbeiten:

- Welche Argumente des Modells bewegen mich?
- Wie sehe ich meine momentane Lebensphase?
- Ist es wert an meiner Situation etwas zu ändern?
- Was wäre ideal zu erreichen?
- Was könnte ich tun, um dies zu erreichen?
- Welche Hilfe benötige ich dafür?
- Wer kann mir helfen?

Die TRI unterstützen bei Bedarf die Arbeit in den Kleingruppen.

Am Schluss der Kleingruppenarbeit, bitten die TRI jede/n Argumente und formulierte Ziele zu teilen.

Dauer: 30-60 min

Notwendiges Material: Anhang 3.20., Papier, Stifte

Notizen: Bei schwächeren TN wird empfohlen, dass die TRI das Modell vortragen und erklären. Der Text ist nur zur Hilfe da. In solchen Gruppen werden die TRI mehr Unterstützung bieten müssen.

3. 21. Meine Erfolge

Hintergrund: Um realistische Arbeitsziele zu entwickeln, ist es notwendig die eigenen Werte und eigene erreichte Erfolge zu betrachten. Es macht Sinn die eigene Leistung, gelernte Fähigkeiten durch die eigene Arbeit oder persönliche Eigenschaften, welche für die Arbeitswelt zu berücksichtigen sind.

Übungsziele: Aufzeigen der und Sensibilisierung auf die eigenen Stärken und Entwicklung eines Selbstbewusstseins

Übungsablauf: Die TRI teilen das Handhout "Meine Erfolge" (Anhang 3.20.) aus und erklären wie dieses ausgefüllt werden soll. Je nach Kriterium müssen frühere Erfolge in den entsprechenden Boxen eingetragen werden. Neben den Fakten, sollen die TN auch eine Einschätzung in Prozent (%) angeben, inwieweit dieser Fakt zum erreichten Erfolg beigetragen hat.

Die TN präsentieren den anderen TN die wichtigsten Erfolge. Im Anschluss daran findet eine geleitete Diskussion statt.

Dauer: 50 min

Notwendiges Material: Anhang 3.21., Stifte

Notizen: Vermutlich werden die TN vor allem ihre Arbeit, welche zum Erfolg beigetragen hat, herausarbeiten. Hoffentlich trägt dies zur Motivation der anderen TN und ihre Zukunft bei.

3.22. Meine Stärken - Einführung

Hintergrund: Das Kennenlernen und die Mitarbeit bei ArbeitgeberInnen macht Arbeitssuchende mit den Erwartungen seitens der ArbeitgeberInnen vertraut und erhöht das Selbstbewusstsein. TN müssen sich über ihre eigenen Werte, Fähigkeiten und persönlichen Eigenschaften, welche wichtig für eine Beschäftigung sind, bewusst werden.

Übungsziele: Ausarbeitung von Berufszielen

Übungsablauf: Die TRI bitten die TN über die Erfahrungen in der Übung – Selbstbewusstsein / -wahrnehmung zu referieren und ihre Ergebnisse zu reflektieren. Danach sollen die TN ein Einführungstext über sich selbst verfassen, welche die Informationen welche wichtig für die/den zukünftige/n ArbeitgeberIn sind zu verfassen. Die TRI sind dazu aufgefordert, die Aufmerksamkeit der TN darauf zu lenken, aus der Sicht einer/eines potentiellen Arbeitgeberin/Arbeitgebers zu schreiben. Z.B. „Was würden sie von einer/m Arbeitssuchenden erwarten, wenn sie selbst ein/e ArbeitgeberIn sind“.

Bei Bedarf unterstützen die TRI die TN bei dieser Arbeit. Die Texte werden dann von den einzelnen TN vorgetragen und diskutiert. Die TN geben ihr Feedback.

Dauer: 120 min

Notwendiges Material: Clipboard, Papier, Stifte, ausgefüllte Fragebögen von früheren Übungen

Notizen: Die TRI müssen sicher gehen, dass das Feedback immer positive formuliert wird.

3. 23. Meine Arbeitserfahrung

Hintergrund: Laut Supers Modell steht am Beginn der Berufskarriere meist das Stadium der "Ausnutzung". Dies ist nicht unbedingt nur im Arbeitsbereich, sondern auch im Privaten, bei freiwilligen Tätigkeiten in non-formalen Gemeinschaften zu finden.

Übungsziele: Zusammenfassung von Erfahrungen und Sensibilisierung

Übungsablauf: Die TRI teilen das Handout "Meine Arbeitserfahrung" aus (Anhang 3.23.) Jede/r TN kann so viele Kopien wie notwendig verwenden. Das Formular soll basierend auf die wichtigsten früheren Arbeitserfahrungen ausgefüllt werden. Die TRI sollen darauf achten, dass neben einer bezahlten Arbeit auch die Erfahrungen einer freiwilligen und nicht bezahlten Arbeit berücksichtigt werden.

Die TRI beobachten und unterstützen bei Bedarf die TN. Jugendliche werden es oft schwierig finden das richtige Wort für ihre Erfahrung zu finden. Oft ist das Konzept „Arbeit“ für viele ohne grundlegende Arbeitserfahrung schwer zu verstehen. Die einzelne/n TN müssen daher unterstützt werden, welche früheren Tätigkeiten für den Arbeitsmarkt relevant sind. Die TN werden bei dieser Übung von den TRI unterstützt.

Dauer: 60 min

Notwendiges Material: Anhang 3.23., Stifte

Notizen: Es wird empfohlen, dass die TRI die Inhalte des Handouts den Vorlieben der Gruppe anpassen.

3.24. Meine Karriereanker

Hintergrund: Basierend auf die Theorien des Karriereforschers Edgar Schein, muss der eigene Karriereplan kontinuierlich weiterbearbeitet werden, während die Person ihr eigenes Konzept zur Beschäftigung entwickelt. Selbstwahrnehmung ist die Grundlage dafür und wenn man sich dessen bewusst wird, können Anker entwickelt werden. Karriereanker sind Fähigkeiten, Können und Verhältnisse welche sehr wichtig für die Person sind. Sie sollen unbedingt weiter verfolgt werden und die Karriere herum ausgearbeitet werden. Dieses Selbstbild, welches rund um unsere Karriere ausgearbeitet wird kontrolliert einerseits unsere Karriere und bestimmt unsere Wahl. Beispiele sind:

1. Wo liegen meine Talente und worin bin ich kompetent? Was sind meine Stärken und Schwächen?
2. Was motiviert mich in meinem Leben und was sind meine Ziele?
3. An welche Werte glaube ich und wie beurteile ich meine eigenen Aktionen?
4. Arbeite ich in einer geeigneten Organisation? Habe ich den geeigneten Job? Mag ich das, was ich tue?

Übungsziele: Wissensvermittlung, Selbstwahrnehmung und Entwicklung von diversen Fähigkeiten um den Berufsweg zu planen

Übungsablauf: Die TRI teilen das Handout "Meine Karriereanker" aus (Anhang 3.24). Die TN arbeiten in Paaren (von den TRI ausgewählt) und besprechen ihre Ideen und Erfahrungen am Arbeitsmarkt. Auf Basis des Gehörten definieren die PartnerInnen jeweils die Anker des anderen. Notizen sollen gemacht und dann ausgetauscht werden. Diese sollen dann nochmals gemeinsam besprochen werden, beziehungsweise auf: was passt; was glaube ich nicht; was hat mir bei diesen Beobachtungen geholfen; was kann ich mitnehmen. Die Notizen können natürlich durch eigene Meinungen noch ergänzt werden.

Dauer: 60 min

Notwendiges Material: Anhang 3.23, Stifte

3.25. Ausarbeitung persönlicher Berufsziele

Hintergrund: Berufsziele spielen eine wesentliche Rolle bei der Entwicklung der eigenen Lebensziele und des eigenen Lebensstils. Soziales, berufliches und materielles Ansehen, Arbeitszeit, beruflicher Stil, etc. haben einen großen Einfluss auf das eigene Leben. Es macht Sinn die eigenen Ambitionen, bei der Berufsentscheidung, zu berücksichtigen.

Übungsziele: Ausarbeitung von Langzeitzielen und die Auswirkungen auf die Berufslaufbahn

Übungsablauf: Jede/r TN kann eine Präsentationsform wählen, wie sie/er sich ihre/seine Zukunftsvisionen präsentieren will. Zum Beispiel in Form einer Collage, einer Montage, Prezi, Folienpräsentation, ein Video, ein Text mit Musik, etc. Es wird empfohlen, dass je nach Gruppenzusammenstellung die längst mögliche Zeitspanne beginnend mit 1/2, 1, 3, 5 oder 10 Jahre gewählt wird. (Für viele kann der Gedanke an die Zukunft eine große Herausforderung sein.) Folgende Fragen können vorformuliert werden, um die Übung leichter zu machen:

- Welchen Beruf möchte ich in XXX Jahren ausüben?
- Welche Position möchte ich in XXX Jahren innehaben?
- Wie möchte ich in XXX Jahren leben (Wohnung, Haus, Eigentum)?
- Wo möchte ich in XXX Jahren leben (Stadt, Land)?
- Wie möchte ich meine Urlaube verbringen?
- Wie möchte ich meine Freizeit verbringen?
- Weitere andere Fragen, welche den TN helfen sich die Zukunft vorzustellen.

Bei den Einzelpräsentationen sind die Gruppenmitglieder aufmerksame ZuhörerInnen.

In der anschließenden Besprechung bemühen sich die TRI, dass sich die Aufmerksamkeit der TN auf die Verbindung zwischen Zukunftsvision und Arbeit zu richtet. Um Ziele zu erreichen, Karrierepläne bzw. die Einstiegspläne zu formulieren ist es u. U. notwendig Unterziele zu formulieren und einen Zeitplan zu erstellen.

Neben der Gruppendiskussion, soll auch die Möglichkeit für Einzelgespräche gegeben sein.

Dauer: 90-120 min

Notwendiges Material: Abhängig von den Präsentationsformen: Bilder, Zeitungen, Klebstoff, Scheren, Computer, Projektor, Internet, Papier, Stifte, Markers, Farbe, etc.

Notizen: Der Übungsablauf kann zwischen verschiedenen Gruppen stark variieren.

Tipp: Der erste Teil der Übung (Visualisierung von Zukunftszielen) kann auch als Hausübung mitgegeben werden.

3.26. Bestimmung meines Zielberufes

Hintergrund: Damit ein/e Arbeitsuchende/r eine geeignete Beschäftigung / Arbeit findet, ist es ganz wichtig einen "Zielberuf" zu definieren, wie z. B. welche Art von Arbeit, welche Verantwortung möchten man haben. Eine persönliche Zustimmung ist hier unbedingt erforderlich. Die Basis dafür ist eine gute Selbstwahrnehmung, Wissen über Berufe und den Arbeitsmarkt.

Übungsziele: Die TN bestimmen mögliche und passende Berufsziele. Sie machen eine Liste, reihen diese ihrer Priorität nach und inkludieren dabei Vor- und Nachteile.

Übungsablauf: Die TRI bitten die TN die Ergebnisse des Interessenstests, persönliche Eigenschaften und Fähigkeiten nochmals zu überarbeiten, indem eigene Stärken und Schwächen, Karriereanker und Erwartungen seitens der/des Arbeitgeberin/Arbeitgebers, Arbeitswünsche herausgearbeitet werden. Sind die TN damit fertig, sollen die Zielberufe in drei Gruppen gegliedert werden:

Gruppe 1: Mein Idealberuf

Gruppe 2: Realistische Berufe

Gruppe 3: Berufe / Jobs die noch immer akzeptable für mich sind.

Bei Bedarf unterstützen die TRI die TN. Im Anschluss daran lesen die TN ihre Listen mit den Berufszielen vor.

Dauer: 90 min

Notwendiges Material: In vorigen Übungen bearbeitete Fragebögen, Clipboards, Papier, Stifte

Tipp: Die Übung könnte weiter ausgebaut werden, indem die TN sich untereinander Berufe / Jobs vorschlagen. Die TN müssen diese Vorschläge nicht annehmen, jedoch sollen sie diese wahrnehmen und in die Entscheidung miteinfließen lassen.

3.27. Ich stelle mich vor

Hintergrund: Es ist wichtig, dass junge arbeitssuchende Personen genügend Selbstbewusstsein besitzen, um ihre eigene Persönlichkeit wahrzunehmen, ihr Wissen, ihre Fähigkeiten und persönliche Eigenschaften, welche für ArbeitgeberInnen wichtig sind zu erkennen. Weiters müssen sie auch lernen, diese entsprechend zu präsentieren.

Übungsziele: Stärkung des Selbstbewusstseins, Entwicklung kommunikativer Fähigkeiten, Übung sich selbst vorzustellen, Selbstpräsentationen zu verbessern, an Beispielen lernen.

Übungsablauf: Vorstellungsgespräche werden in Rollenspielen geübt. In dieser Übung sollen sich die TN vorstellen (es braucht nicht unbedingt arbeitsmarktbezogen sein). Die Vorstellung kann sich auf frühere Erfolge oder auf persönliche Erlebnisse beziehen, bei welchen sie wichtige Fähigkeiten und Wissen einsetzen mussten. Bei Bedarf kann die Vorstellung vorher niedergeschrieben werden. Für manche wird dies sicherlich hilfreich sein.

Danach üben die TN die Selbstpräsentation in Paaren. Zuerst mit einer/m PartnerIn ihrer Wahl, danach mit einer/m zufälligen PartnerIn und danach mit jemanden, welche/r von den TRI ausgewählt wurde. Die Paare erzählen sich gegenseitig ihre Stärken. Die/der PartnerIn gibt Feedback und hebt das Positive und Gute der Präsentation hervor. Danach werden die Rollen getauscht und das Spiel wiederholt. Mehr couragierte TN können sich vor der gesamten Gruppe vorstellen.

Um das Feedback zu erleichtern, kann das Beobachtungsblatt im Anhang 3.27 verwendet werden.

Die Übung kann mit andern Freiwilligen wiederholt werden.

Dauer: 60-120 min

Notwendiges Material: Anhang 3.27., Papier, Stifte

Notizen: Die Übung kann unter erschwerten Bedingungen durchgeführt werden, indem bei den Wiederholungen schwierige Situationen eingebaut werden.

Tipp:

- Die TRI können Beispiele geben, indem sie sich am Beginn der Übung selbst vorstellen oder ein Präsentationsvideo zeigen.
- Die TRI müssen sichergehen, dass das Feedback konstruktiv ist.

3.28. Ich stelle mich vor – alternative Formen der Präsentation

Hintergrund: Speziell Internetbewerbungen können dazu verwendet werden, alternative Präsentationsformen zu wählen. IT und das Internet ermöglichen eine Vielzahl an verschiedenen Präsentationsmöglichkeiten und Darstellungen, denn es kann eine Fülle an Datenmengen hochgeladen werden. Nachdem der Vorstellungstext hochgeladen wurde haben die TN die Möglichkeit sich die Präsentation anzuschauen und diese als externe BeobachterIn zu sehen.

Übungsziele: Zusammenstellen des Präsentationsmaterials, Feedback erhalten

Übungsablauf: Die TRI präsentiert die Online-Plattform www.voki.com (oder eine andere, für diese Zwecke geeignete, Plattform). Die TN werden dazu aufgefordert einen Text für ihre Berufsziele zu erstellen und den Avartar damit zu füttern (Kleidung, Frisur und Hintergrund), um diese mit dem Berufsziel zu verbinden. Diese Materialien werden im Anschluss daran präsentiert und Vorschläge zur Verbesserung, etc. sollen untereinander ausgetauscht werden.

Dauer: 60 min

Notwendiges Material: Computer, Internet, <http://www.voki.com>

Notizen: Bevor diese Übung gemacht wird, benötigen die TRI die Zustimmung der TN!!!!

3.29. Stärken und das Berufsziel

Hintergrund: Um einen geeigneten Beruf/Job zu finden, ist es notwendig Kontaktpunkte zwischen der Person und der Arbeit zu prüfen.

Übungsziele: Die TN sollen imstande sein ihr Wissen, Fähigkeiten, persönliche Eigenschaften, Stärken für einen Beruf / Arbeit zu identifizieren, sie klassifizieren und sie zu präsentieren. Gelernt wird dies anhand von Fallbeispielen und Rollenspielen.

Übungsablauf: Die TRI bitten die TN einen der Zielberufe zu wählen und basierend auf vorangegangenen Übungen, die für eine/n ArbeitgeberIn und die Position wichtigen Fähigkeiten (persönliche Eigenschaften, Fähigkeiten, Arbeitserfahrung, Wissen) zu sammeln. Dies sollen danach auf das Handout "Zielberuf – Stärken" (Anhang 3.29) aufgeschrieben werden.

Im Anschluss daran findet eine Paarübung statt. Die/der ein/e PartnerIn präsentiert dies aus dem Blick eine/s Arbeitsuchende/n und die/der andere hört zu und stellt Fragen, wie ein/e potentielle/r ArbeitgeberIn. Es soll kein Vorstellungsgespräch sein, sondern der Schwerpunkt liegt auf die Präsentation der Stärken.

Danach werden die Rollen getauscht oder die PartnerInnen gewechselt.

Die TN können auch Feedback geben, um die Möglichkeit zur Weiterentwicklung zu schaffen.

Dauer: 120-130 min

Notwendiges Material: Anhang 3.29., Clipboard, Papier und Stifte

Notizen: Die Übung wird von den TRI geleitet, um sicherzugehen, dass das Feedback konstruktiv ist. Sie/er muss die TN auch auf ein „Feedbackgeben“ vorbereiten. Zuerst, teilt die Person in der Rolle als Arbeitsuchende ihre/seine Gefühle sowie was sie ihrer Meinung nach richtig gemacht haben bzw. was sie verändern würden mit. Danach gibt die Person, in der Rolle des/der Arbeitgeberin/Arbeitgebers Feedback. Zum Schluss geben die anderen TN und die TRI Feedback, basierend auf den gemachten Beobachtungen.

Tipp:

- Die Übung kann auch zu dritt gemacht werden, wobei eine Person die Rolle einer/eines Beobachterin/Beobachters einnimmt. Sie geben auch der Person in der Rolle der/des Arbeitgeberin/Arbeitgebers Feedback.
- Das Rollenspiel kann auch vor der ganzen Gruppe stattfinden und jede/r TN kann ihr/sein Feedback geben. Natürlich liegt es in der Verantwortung der TRI, dass richtiges Feedback gegeben wird.
- Die TRI können die Rollenspiele auch aufnehmen (Achtung TN müssen zustimmen) und im Anschluss daran können diese von der Gruppe nochmals angeschaut und analysiert werden.

3.30. Information über Bereiche des Arbeitsmarktes

Hintergrund: Es ist sehr wichtig, dass die Jugendlichen Informationen über den Arbeitsmarkt und den Trend in ihren Bereich, in welchen sie gerne eine Anstellung finden wollen haben (begehrte, schwer zu besetzende Stellen und Industrien). Die Ziele für den Arbeitsmarkt müssen auch durch diese Filter laufen, denn nur dann sind realistische Ziele zu machen. Die Übung „Karriereanker“ ist mit dieser Übung verwandt, denn durch die Informationen muss manches wieder eingeschränkt werden.

Übungsablauf: Ein/e VertreterIn des Arbeitsmarktservices gibt eine Präsentation über wichtige Industrien, Arbeitsmarkttrends und Zukunftsaussichten. Unterstützende Maßnahmen, Anstellungen und Bildung wird der Gruppe auch präsentiert. Die TN können Fragen stellen und es macht auch Sinn die Möglichkeit für Einzelgespräche zu schaffen.

Die Präsentationen können auch bei einem Ausflug stattfinden.

Wieder im Klassenzimmer, können die TN ein Gespräch mit den TRI haben.

Wenn die TRI es für notwendig erachten, können nochmals ArbeitgeberInnen in die Gruppe eingeladen werden.

Diese Übung wird umso effizienter je mehr Informationen vorhanden sind.

Dauer: 120-180 min

Notwendiges Material: keines

Notizen: Die Übung verlangt viel Vorbereitung durch die TRI, den die Vortragenden müssen für die bestimmte Gruppe gewählt werden.

3.31. Arbeitsmarktquiz

Hintergrund: Um Lernfortschritte zu definieren, ist es wichtig am Ende jeder Übung das Wissen zusammenzufassen. Das ermöglicht es die wichtigsten Inhalte herauszufiltern und Missverständnisse zu klären.

Übungsziel: Wiederholung des Gelernten.

Übungsablauf: Die TRI teilen das Arbeitsblatt "Arbeitsmarktquiz" (Anhang 3.31.) aus. Die TN füllen jede/r für sich selbst das Quiz aus. Danach wird es gemeinsam korrigiert, indem z.B. jede/r eine Antwort vorliest.

Lösung: 1-G; 2-E; 3-F; 4-D; 5-C; 6-A; 7-B; 8-H

Danach werden von den TRI Kleingruppen gebildet (in jeder Gruppe soll zumindest ein/e TN sein, die ein gutes Wissen hat). Jede Kleingruppe formuliert 3 selbsterdachte arbeitsmarktbezogene Fragen sowie Lösungen und prüft eine andere Kleingruppe. Die Gruppen werden dabei von den TRI unterstützt. Die Antworten werden gegenseitig und in der Gruppe überprüft.

Es kann auch in Form eines Wettbewerbs gemacht werden und für jede korrekte Antwort können Punkte vergeben werden.

Dauer: 20-50 min

Notwendiges Material: Anhang 3.31., Stifte, Papier

Notizen: Die TRI müssen das Quiz länderspezifisch ausarbeiten.

3.32. Zusammenfassende Information zum Arbeitsmarkt

Hintergrund: Um Lernfortschritte zu definieren, ist es wichtig am Ende jeder Übung das Wissen zusammenzufassen. Das ermöglicht es, die wichtigsten Inhalte herauszufiltern und Missverständnisse zu klären, sowie gibt jeder/jeden Einzelne/n die Möglichkeit die eigenen Fortschritte zu sehen.

Übungsziel: TN evaluieren die letzten 5 Trainingstage.

Übungsablauf: Die TRI fassen die Inhalte der letzten Trainingswoche zusammen und erstellen auf der Tafel eine Liste.

Die TRI falten ein Flipchart, sodass 4 Flächen entstehen. In einem Feld wird ein Koffer gezeichnet, in das zweite Feld ein Vergrößerungsglas, in das dritte Feld ein Fragezeichen und in das vierte Feld ein Geschenk. Die TN werden auch 4 Blätter, jeweils mit Piktogrammen (Koffer, Vergrößerungsglas, Fragezeichen, Geschenk) versehen. Je nach Symbol schreiben die TN ihre Gedanken, Gefühle nieder.

Bedeutung der Symbole:

- Koffer: wichtiges Wissen, welches hier gelernt wurde
- Vergrößerungsglas: was ich über mich selbst erfahren habe (Fähigkeiten, Wissen, etc.)
- Fragezeichen: Dinge, welche weiter entwickelt werden sollen oder in welchen ich mehr erfahren will.
- Geschenk: Feedback für die Person, welche rechts von mir sitzt.

Die kleinen Zettel der TN, werden im Anschluss daran auf das Flipchart gepinnt. Ausnahme ist das Geschenk. Die Antworten werden gemeinsam durchgelesen.

Es kann auch eine gemeinsame Diskussion stattfinden, bei welcher verschiedene Beobachtungen besprochen werden. Der Geschenkszettel wird jedem persönlich überreicht.

Dauer: 80 min

Notwendiges Material: Flipchart, post-its, Stifte, Markers

Notizen: Die Übung gibt den TRI die Möglichkeit zu sehen, was in der letzten Woche gelernt wurde.

Anhänge zu Modul 3

Beobachtungsblatt
Arbeitsrechte und -pflichten / Beschäftigungsformen

Beschäftigungsformen:

Rechte von ArbeitnehmerInnen:

Pflichten von ArbeitnehmerInnen:

Was hat mich überrascht:

Durch die Präsentation habe ich folgende wichtige Informationen bekommen:

Während der Präsentation sind folgende Fragen aufgetaucht:

Name der Gesetze / wo finde ich diese Gesetze:

Beobachtungsblatt
Vorteile und Herausforderungen als Selbständiger

Welche positiven Punkte für eine Selbständigkeit wurden bei der Präsentation genannt?

Welche dieser Punkte sind auch für dich attraktiv?

Welche Schwierigkeiten nannte die / der Vortragende?

Welche erscheinen auch mir als schwierig?

Welche Fragen möchte ich nach der Präsentation stellen?

Welche unterstützende Gruppen / Vereinigungen wurden genannt?

Welche Gesetze gelten für mich als Selbständige/r? Welche Website bietet detaillierte Informationen über diese Gesetze?

Inwiefern spricht mich eine solche Arbeitsform an? (Kreise die für dich passende Zahl an. Je höher die Zahl, desto attraktiver ist es für mich.)

1 2 3 4 5 6 7 8 9 10

Beobachtungsblatt
Vorteile und Herausforderungen als Beamter im öffentlichen Bereich

Welche Aufgaben zählen zum öffentlichen Bereich?

Welche positiven Punkte für eine Beschäftigung im öffentlichen Bereich wurden bei der Präsentation genannt?

Welche dieser Punkte sind auch für dich attraktiv?

Welche Schwierigkeiten nannte die / der Vortragende?

Welche erscheinen auch mir als schwierig?

Welche Fragen möchte ich nach der Präsentation stellen?

Welche spezifischen Informationen wurden bezüglich Arbeitsstunden und –bedingungen genannt?

Welche Gesetze gelten für mich als Beschäftigte/r im öffentlichen Bereich? Welche Website bietet detaillierte Informationen über diese Gesetze?

Inwiefern spricht mich eine solche Arbeitsform an? (Kreise die für dich passende Zahl an. Je höher die Zahl, desto attraktiver ist es für mich.)

1 2 3 4 5 6 7 8 9 10

Beobachtungsblatt
Vorteile und Herausforderungen bei einer Beschäftigung in einem privaten Unternehmen

Welche Unternehmensformen (Größe, Organisationsstruktur) wurden in der Präsentation genannt?

Welche Ziele verfolgen Unternehmen die auf Profit ausgerichtet sind?

Welche Unternehmen fallen mir dazu ein und welche sind anziehend für mich?

Welche Möglichkeiten bieten diese Unternehmen?

Welche Schwierigkeiten wurden von der / vom Vortragenden genannt?

Welche sind auch für mich schwierig?

Welche Fragen möchte ich nach der Präsentation stellen?

Welche Gesetze gelten für Angestellte in diesen Unternehmen? Welche Website bietet detaillierte Informationen über diese Gesetze?

Inwiefern spricht mich eine solche Arbeitsform an? (Kreise die für dich passende Zahl an. Je höher die Zahl, desto attraktiver ist es für mich.)

1 2 3 4 5 6 7 8 9 10

Erfahrungen sammeln – Besuche bei Unternehmen

Name des Unternehmens:

Datum:

Bezeichnung der Position die beobachtet wurde:

Welche Tätigkeiten wurden ausgeführt:

Job 1:

Job 2:

Job 3:

Wie sind die Arbeitsbedingungen / wie ist das Arbeitsumfeld?

Job 1:

Job 2:

Job 3:

Welches technische Equipment, Maschinen und Geräte wurden für die Arbeit benützt?

Job 1:

Job 2:

Job 3:

Sind Qualitätsmerkmale klar erkenntlich? Wenn ja, welche?

Weiter Beobachtung, welche ich als wichtig erachte:

Folgendes erachte ich als vorteilhaft in der Position:

Job 1:

Job 2:

Job 3:

Folgendes erachte ich als vschwierig in der Position:

Job 1:

Job 2:

Job 3:

Wie habe ich mich während der Besuche gefühlt? Warum?

Inwieweit kann ich mir diese Arbeit selbst vorstellen? (Kreise die für dich passende Zahl an. Je höher die Zahl, desto attraktiver ist es für mich.)

Job 1: 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10

Job 2: 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10

Job 3: 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10

**Job Shadowing – der Arbeitstag meiner/s Mentorin/s
Beobachtungsblatt für das Praktikum**

Wo fand das Praktikum statt (Name des Unternehmens, Adresse):

Beschreibung des Unternehmens (Industrie, Produkte / Dienstleistung, Infrastruktur, Aufbau):

Liste und kurze Beschreibung der Tätigkeiten welche beobachtet wurden:

1,

2,

3,

4,

Meine Eindrücke zum Arbeitsplatz. Zusammenfassung meiner Beobachtungen:

	Was ich gern gehabt habe!	Was ich nicht mochte / was mir Angst gemacht hat!
Wie war das Arbeitsumfeld		
Wie war das Ambiente		
Wie waren die Tätigkeiten		
Verwendung von Arbeitsmitteln		
Wie war es eine Fremdsprache zu verwenden.		
Anderes:		
Anderes:		

Hat sich eine bevorzugte berufliche Orientierung / Job basierend auf den Beobachtungen während des Praktikums herausgebildet? Wenn ja, welche? Welche Schritte muss ich machen um diesen Job zu bekommen (z. B. weitere Bildung, Bewerbungsschreiben abschicken, Lebenslauf schreiben, etc.)?

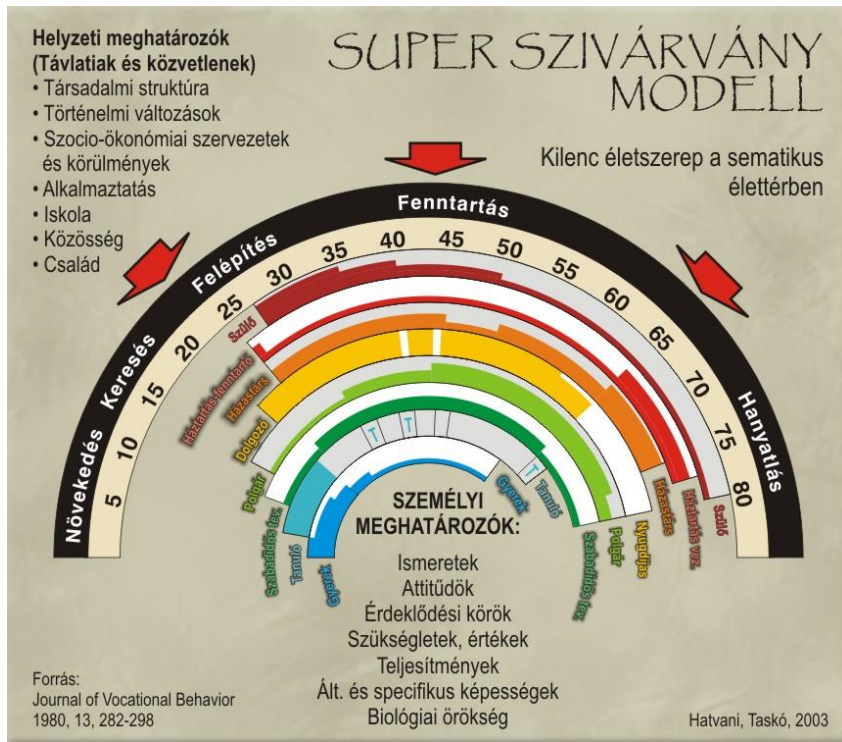
Karrierephasen

Einleitung in die Berufswahltheorie von Super – das Regenbogenmodell

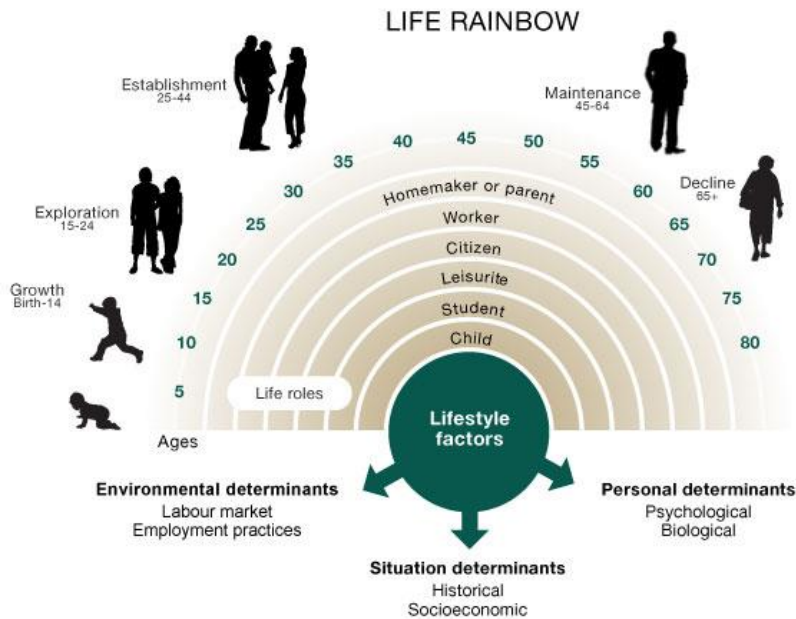
Bezugnehmend auf die Lebensphasentheorie von Super, gibt es acht wichtige Phasen/Rollen in einem Menschenleben: Kind, Student, Freizeit, Staatsbürgerschaft, Arbeit, Lebensgefährtin/-gefährter, Hausarbeit und Elternschaft. Wie wichtig diese Rolle / Phase ist abhängig vom sozioökonomischen Umfeld und von den eigenen Interessen und Fähigkeiten.

Die berufliche Entwicklung kann nach Super in fünf Phasen aufgeteilt werden:

1. Aufwachsen (Geburt – 14 Jahre): Fantasie und Wünsche sind die wichtigsten Faktoren in dieser Lebensphase. Diese werden später durch Interessen und Fähigkeiten ergänzt: Unterstufen:
 - a. Fantasie (4. – 10. LJ): Bedürfnisse und Wünsche werden durch die eigene Fantasie und Rollenspiele erfüllt.
 - b. Interessensphase (11. – 12. LJ): Das Verhalten wird durch die Interessen und Fähigkeiten bestimmt.
 - c. Leistungsvermögen (13. – 14. LJ): Ab diesem Alter ist die junge Person fähig die eigenen Fähigkeiten realistisch zu bewerten. In Verbindung zu Berufsideen ist es hier sehr wichtig die Fähigkeiten und Anforderungen zu vergleichen.
2. Erkundungsphase (15. – 24. LJ): Die Person versucht immer mehr Information zu möglichen Berufswegen zu bekommen. Es ist die Zeit des Probierens im Bereich der Schule, Freizeit und Hobbies. Sie versuchen ihre Identität durch kritische Fragen zu finden: Wer bin ich? Wo finde ich meinen Platz? Welche Möglichkeiten habe ich? Unterstufen:
 - a. Jugendlichenalter (15 - 17 LJ): Viele verschiedene Alternativen werden ausprobiert, in der Fantasie und im realen Leben: Freizeitaktivitäten, Jobs, etc. Sie denken und sprechen viel mit den Peers.
 - b. Übergangsphase: (18 - 21 LJ): Vorherrschende Ideen werden entwickelt und umgesetzt.
 - c. Versuchsphase (22 - 24 LJ): Die Bereiche werden getestet, in welchen man der Meinung ist, die besten Fähigkeiten zu besitzen und Langzeitziele werden entwickelt.
3. Phase des Schaffens (25 - 44 LJ): Nachdem die passenden Bereiche getestet wurden, versucht man in diesem Bereich eine Arbeit zu finden. Am Beginn dieser Phase wird öfters gewechselt, speziell zu Beginn. Unterphasen:
 - a. Versuchsphase (25 - 30 LJ): Verschiedene Jobs werden ausprobiert, bevor ein Beruf gewählt wird.
 - b. Stabilisierung (31 - 44 LJ): Die Karriere wird gewählt und ein sicherer Arbeitsplatz wird ausgesucht.
4. Aufrechterhalten (44 - 64 LJ): Den aufgebauten Lebensstandard zu bewahren ist in dieser Phase sehr wichtig. Neue Herausforderungen werden nur im gleichen Bereich gesucht.
5. Verlangsamung (über 65 LJ): Das älter werden ist eine neue Herausforderung. Unterstufen:
 - a. Lösungsphase (65 - 70 LJ): Die Arbeitskapazität ist nicht mehr so
 - b. Pensionsalter: (über 71 LJ): Abschied aus dem Arbeitsleben.



Source: http://old.ektf.hu/hefoppalyazat/tanszemfejl/super_szivrvnymodellje.html



Source:

https://www.google.hu/search?q=super+rainbow+model&espv=2&biw=1280&bih=681&source=lnms&tbn=isch&sa=X&ved=0ahUKewifscuS2rPNAhXlcRQKHwaxBuQQ_AUIBigB#imgrc=z_dPYFrYDq7XM%3A

Meine Erfolge

Was bedeutet Erfolg für mich in den folgenden Bereichen?	Arbeit	Privatleben	Gesellschaft
Welche meiner Fähigkeiten waren hilfreich für meinen Erfolg? Wo habe ich mir diese Fähigkeiten angeeignet?			
Was musste ich tun, um erfolgreich zu sein? (Bitte liste einige Punkte auf)			
Was half mir in den Situationen: wer, was war motivierend für mich?			
Wieviel Glück hatte ich um das Ziel zu erreichen / Erfolg zu haben?			
	100%	100%	100%

Meine Arbeitserfahrung

Meine Arbeitserfahrung:

Positives

Probleme

Tätigkeiten, Arbeitsinhalt:

Arbeitsbedingungen:

Gehalt:

Meine Arbeitserfahrung:

Positives

Probleme

Tätigkeiten, Arbeitsinhalt :

Arbeitsbedingungen:

Gehalt:

Meine Arbeitserfahrung:

Positives

Probleme

Tätigkeiten, Arbeitsinhalt:

Arbeitsbedingungen:

Gehalt:

Meine Karriereanker

Meine Talente und Kompetenzen

Was motiviert mich

Stärken / Schwächen

Welche Werte sind für mich wichtig

Wenn ich meinen Qualifikationen nach
eine Arbeit habe, was würde sich gut
anfühlen

Beschreibung meines Zielberufes

Meine Karriereanker:

1,

2,

3,

4,

Meine möglichen
Zielberufe

Meine Vorteile

Schwierigkeiten für mich

Was müsste geändert werden,
damit es optimal für mich ist

Meine Vorstellung
Feedbackblatt

Name (wem wird
Feedback gegeben):

Was wurde richtig
gemacht

Meine Empfehlungen

Augenkontakt

Gesichtsausdruck

Gesten

Körpersprache

Allgemein - Einsatz von
Phrasen

Wortwahl

Aussprache

Inhalt der Vorstellung

Anderes

Anderes

Stärken und Zielberuf

Zielberuf:

Es ist wichtig Stärken zu nennen und diese kurz zu beschreiben.

Persönliche Eigenschaften

Persönliche Eigenschaften

Persönliche Eigenschaften

Persönliche Eigenschaften

Fähigkeiten

Fähigkeiten

Fähigkeiten

Fähigkeiten

Wissen

Wissen

Wissen

Wissen

In welchen Bereichen muss ich mich weiterentwickeln.

Zielsetzung

Was muss ich dafür tun, dass ich mich weiterentwickeln kann?

Arbeitsmarktquiz

Verbinde die zusammengehörigen Teile:

1	Arbeitsvertrag		A	Eine Periode welche im Arbeitsvertrag erläutert ist und durch das Arbeitsrecht reguliert wird. In dieser Zeit können sowohl die/der ArbeitgeberIn als auch die/der ArbeitnehmerIn das Arbeitsverhältnis ohne Nennung von Gründen zu kündigen. Diese Zeit gibt beiden Parteien die Möglichkeit zur Probe.
2	Angestellte/r		B	Potentielle, passende Beschäftigte werden gesucht, welche im Bewerbungsprozess für neue Positionen und oder zukünftige Stellen bestreiten können.
3	Arbeitslose Person		C	Basierend auf den Kollektivvertrag bestimmt der/die ArbeitsgeberIn die tägliche Arbeitszeit.
4	Schichtbetrieb		D	Der Tagesarbeitsplan ändert sich von Woche zu Woche: Vormittag, Nachmittag und Nacht.
5	Arbeitsstunden		E	Die Person welche für die Arbeitsverträge zuständig ist.
6	Probezeit		F	Eine Person ohne Beschäftigung.
7	Anwerbung		G	Schriftliche Zusammenfassung der Arbeitsbedingungen: Erwartungen und Angebot des/der Arbeitgebers/-in, Rechte und Pflichten ArbeitnehmerInnen. Befristet oder unbefristet. <i>Pflichtteil:</i> <ul style="list-style-type: none"> · Name der VertragspartnerInnen: Name des/der Beschäftigten, ArbeitgeberIn und weitere wichtige Daten (Steuernummer, Adresse, etc.) · Positionsbeschreibung · Ort der Beschäftigung · Gehalt · Vertragsdatum Unterschrift beider Parteien.
8	Beschäftigung		H	Beziehung basierend auf einen Arbeitsvertrag und ab Arbeitsbeginn.

Modul 3 - Referenztafel

Übungsnummer	Name der Übung	Dauer	Zusammenpassende Übungen
3.1.	Freie Assoziationen zum Thema Arbeit	30-50 min	3.2.;
3.2.	Arbeitsmarktvergleich – Wie funktioniert der Arbeitsmarkt	30 min	3.3.; 3.7.;
3.3.	Einführung in den Arbeitsmarkt	30-40 min	3.8.; 4.2.;
3.4.	Akteure des Arbeitsmarktes – Erwartungen (BeschäftigungsgeberIn, Angestellte)	30 min	3.5.; 3.6.; 3.7.; 3.18.; 4.2.; 4.3.;
3.5.	Organisationstypen am Arbeitsmarkt (Non-Profit, gewinnorientierte Unternehmen, öffentlicher Sektor)	30 min	3.10.; 3.11.; 3.12.;
3.6	Eigenschaften eines idealen Angestellten	60-90 min	3.18.; 4.2.; 4.3.;
3.7.	Gedankengänge	90 min	4.10.;
3.8.	Arbeitsrecht und Beschäftigungsformen	50 min	3.9.; 3.14.;
3.9.	Fragesammlung für den Gastvortrag	40 min	3.10.; 3.11.; 3.12.;
3.10.	Vorteile, Herausforderungen und Merkmale der Selbständigkeit	50 min	3.25.; 3.26.;
3.11.	Vorteile, Herausforderungen und Merkmale – Anstellung im öffentlichen Sektor	50 min	3.25.; 3.26.;
3.12.	Vorteile, Herausforderungen und Merkmale – Anstellung in einem gewinnorientierten Unternehmen	50 min	3.25.; 3.26.;
3.13	Diskussion „Was habe ich bisher gelernt“	50 min	3.25.; 3.26.; 4.17.; 4.19.;
3.14	Erfahrung sammeln – Besuche in Unternehmen	60 min	3.16.; 4.17.; 4.19.;
3.15.	Vorbereitung auf das Praktikum	60-120 min	3.16.;
3.16.	Job Shadowing – der Arbeitstag meiner/s Mentorin/s	480 min	3.17.; 4.17.; 4.19.; 4.20.;
3.17.	Erfahrungsaustausch – der	120 min	3.25.; 3.26.;

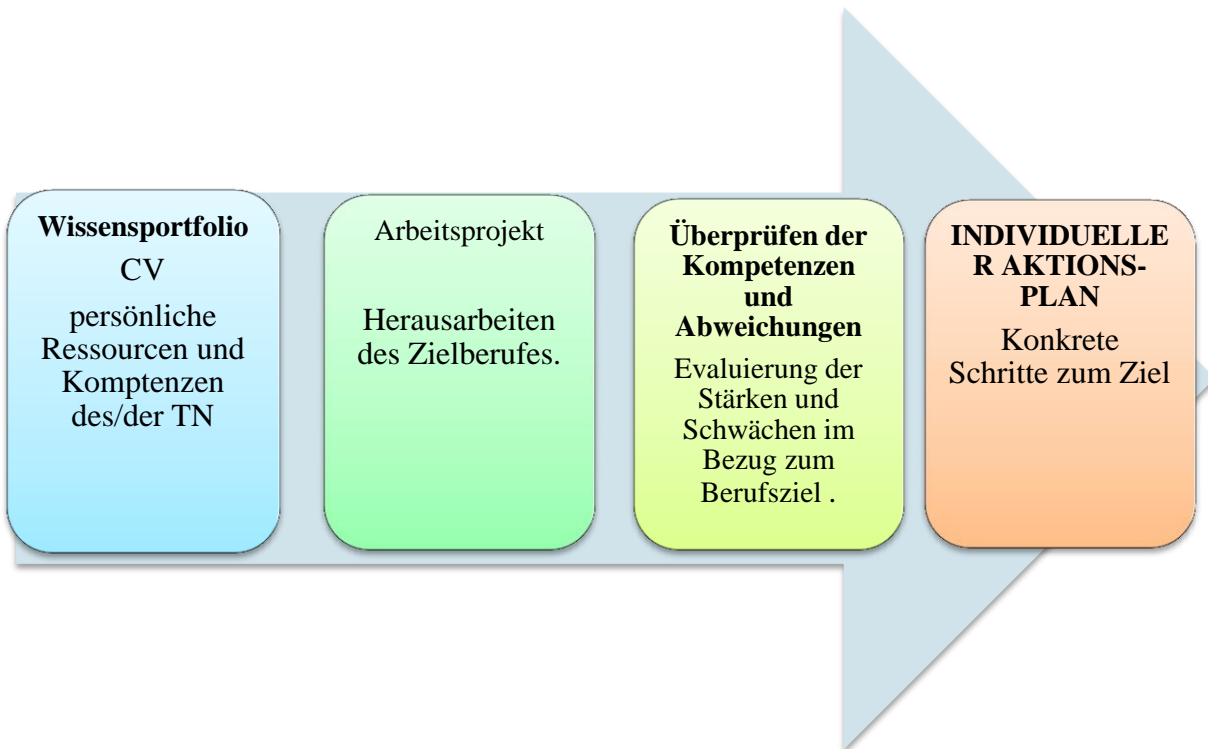
	Arbeitstag mit meinem Mentor		
3.18.	Teamarbeit	60-150 min	
3.19.	Karrieretypen	100 min	3.20.;
3.20.	Karrierestufen	30-60 min	3.24.;
3.21.	Meine Erfolge	50 min	3.22.; 4.17.;
3.22.	Meine Stärken – Einführung	120 min	3.27.;
3.23.	Meine Arbeitserfahrung	60 min	4.2.; 4.11.;
3.24.	Meine Karriereanker	60 min	3.25.;
3.25.	Ausarbeitung eigener Berufsziele	90-120 min	1.4.; 3.26.;
3.26.	Bestimmung des Zielberufes	90 min	3.29.; 4.19.; 4.20.;
3.27.	Ich stelle mich vor!	60-120 min	3.28.; 3.29.;
3.28.	Ich stelle mich vor – alternative Formen der Präsentation	60 min	
3.29.	Stärken im Zusammenhang mit meinem Zielberuf.	120 min	4.2.; 4.11.; 4.15.;
3.30.	Informationen über Bereiche des Arbeitsmarktes	120-180 min	4.7.; 4.8.;
3.31.	Arbeitsmarkt-Quiz	20-50 min	3.32.;
3.32.	Zusammenfassende Informationen zum Arbeitsmarkt	80 min	

Modul 4: Wichtige Unterlagen für die Integration in den Arbeitsmarkt

Einleitung

Das Modul ist 5-stufig und enthält nützliche Übungen, um die Reintegration von jungen Arbeitssuchenden zu unterstützen und zu erleichtern. Durch die Modulübungen können Arbeitssuchende und/oder arbeitslose Personen ihre eigenen Ressourcen erkennen (Kompetenzen, Wissen und Fähigkeiten) und dadurch sichtbarer für den Arbeitsmarkt werden. Die Übungen sollen sowohl als Einzelberatungen als auch in der Gruppe gemacht werden, um die bestmögliche Voraussetzung für die jungen Menschen zu schaffen.

Das Modul ist wie folgt strukturiert:



Am Beginn wird das Kompetenzportfolio erstellt. Das Portfolio ist ein Dokument in welchem die Erfahrungen und Fähigkeiten der/des TN sowie die Arbeitserfahrung und Referenzen zusammengefasst werden (z.B. Bilder, Videos, Artikel, Werke, etc.). Das Portfolio ist ein persönlicher Folder, mit welchem sich die TN vorstellen und ihre Kompetenzen herzeigen können.

Im zweiten Schritt soll der Lebenslauf erstellt werden. Gemeinsam mit dem Portfolio stellt er ein wichtiges Bewerbungsdokument dar. Der Fokus liegt hier auf den „Europass-Lebenslauf“. Gemeinsam mit den TRI werden die Lebensläufe gestaltet. In dieser Phase soll auch die Notwendigkeit von Bildung und Arbeitserfahrung ausgearbeitet und beleuchtet werden.

Im Anschluss daran wird im dritten Teil der Fokus auf persönliche Motive und Erwartungen gelegt. Die TN sollen die Möglichkeit bekommen ein geeignetes Berufsziel zu formulieren und ein passendes Karriereprofil zu entwickeln.

Der vierte Teil befasst sich mit der Evaluierung zwischen Berufsziel und persönlichen Eigenschaften (Kompetenzen, Wissen und Fähigkeiten). Welche Abweichungen bestehen zwischen dem Berufsziel und den mitgebrachten Eigenschaften.

Der letzte Teil befasst sich mit der Ausarbeitung eines individuellen Aktionsplans. Hier wird den TN ermöglicht einen Plan zu formulieren, um das Berufsziel zu erreichen. Hier können neben dem großen Ziel auch kleine Übungen / Ziele formuliert werden, welche notwendig sind um das Berufsziel zu erreichen.

Alle während des Moduls ausgearbeiteten Kompetenzen, Wissen und Erfahrungen des Berufsprofils sollen europaweit anerkannt werden mittels des europäischen Qualifikationsrahmens. Details entnehmen Sie bitte dem Anhang – EQF.

Übungsbeschreibung

4.1. Einführung

Hintergrund: Sehr oft wird mehr als nur ein TRI das gesamte Training implementieren. Dies beeinträchtigt u. a. die Gruppendynamik. Die folgende Übung beschäftigt sich mit dieser „neuen“ Dynamik. Daher ist es vielleicht wichtig auch hier eine kurze Gruppenkennlernübung zu machen, um die Beziehung zwischen den TN kennenzulernen. Die Übung ist eine Beispielübung.

Es wird empfohlen, dass die TRI (falls sie neu sind) über den Wissenstand und Fähigkeiten der TN informiert werden.

Übungsziel: Methoden und Spiele: sich gegenseitig kennenlernen und den Austausch zu erleichtern. Klärung der TN-Erwartungen an die Gruppe. Sie helfen den TN sich mit dem Thema auseinanderzusetzen.

Übungsablauf: Es werden Kleingruppen (3 – 5 TN) gebildet. In 5 Minuten soll die Kleingruppe eine Entscheidung treffen, wie sie sich als Gruppe den anderen präsentieren. Danach werden sich die Kleingruppen präsentieren. Sowohl die Methode als auch die Inhalte der Präsentation sind frei wählbar. Dies kann z.B. ein Sketch, ein Lied, Pantomime, etc. sein aber auch über ihr erstes Zusammentreffen, die eigenen Namen, etc.

Dauer: 20 min

Notwendiges Material: Papier, Stifte, Flipchart und weitere Gegenstände die sich im Raum befinden.

4.2. Einführung in das Kompetenzportfolio

Hintergrund: Diese Übung dient der Darstellung wie wichtig das Kompetenzportfolio für die Integration in den Arbeitsmarkt ist.

Im Portfolio werden formale und non-formale Erfahrungen, Qualifikationen, Referenzen der einzelne/n TN zusammengefasst.

Alle Felder des Portfolios müssen ausgefüllt werden. Diese sollen anhand der eigenen Dokumente, Ressourcen und Kenntnisse der TN stattfinden.

Übungsziel: Richtiges Verstehen des Kompetenzportfolios, der Aufbau und die geeignete Arbeitsweise.

Übungsablauf: Die TRI erklären jedes Feld des Portfolios. Wie wird es genutzt, wie gebe ich die non-formale Erfahrung ein, wie hänge ich Dokumente an und was bietet es mir noch? Alle Fragen der TN sollen von den TRI beantwortet werden.

Dauer: 50-70 min (je nach Bedarf der TN in der Gruppe)

Notwendiges Material: Papier, Stifte, Flipchart

4.3. Bestimmen von Kompetenzen und Fähigkeiten entsprechend der Berufe

Hintergrund: Berufsprofile werden anhand von Kompetenzen, Wissen und Fähigkeiten beschrieben und müssen daher bestimmt werden. Die Auswahl einiger unterschiedlicher Berufe lässt TN verstehen, wie berufliches Wissen aufgebaut ist und was von Unternehmen und Firmen verlangt wird.

Übungsziel: Bestimmen von Kompetenzen und Wissen, welche für bestimmte Berufe benötigt werden.

Übungsbeschreibung: Mithilfe des Internets werden unterschiedliche Berufsdatenbanken (Arbeitsmarktservice) durchforstet, um für sich 3 – 4 Berufe zu bestimmen. Die TRI helfen den TN eine Berufsbeschreibung mit Anführung der Kompetenzen, des Wissens und der Fähigkeiten zu finden.

Dauer: 60 – 90 min

Notwendiges Material: Papier, Stifte, Flipchart, Computer, Kopien Anhang 4.3. für jede/n TN.

4.4. Anwendung des Kompetenzportfolios

Hintergrund: Das Kompetenzportfolio ist umfassender als ein Lebenslauf. Es baut auf den Lebenslauf auf, verwendet jedoch auch Artikel, Bücher, Bilder und anderes Material, um die beruflichen Merkmale der TN zu zeigen. Das Portfolio wird als persönlicher „Folder“ der/des TN gestaltet. Es fasst Erfahrungen, Fähigkeiten, Arbeitserfahrungen zusammen.

Das Portfolio ist wie ein “Buch” einer/eines KünstlerIn.

Übungsziel: Die Fähigkeit erlangen, Referenzen, Produkte, Dokumente zu sammeln, welche für den Berufsweg wichtig sind.

Übungsablauf: Gruppendiskussionen mit den TRI zum Thema: “Wie komme ich zu Produkten, Referenzen und Dokumenten, welche wichtig für meinen Berufsziel sind”. Das Arbeitsblatt im Anhang 4.4. wird von den TRI an jede/n TN verteilt.

Wenn die TN nicht in der Lage sind während des Unterrichts das Arbeitsblatt zu bearbeiten, kann es als Hausübung mitgegeben werden.

Es wird empfohlen, dass die TRI die Arbeiten überprüfen bevor diese finalisiert werden.

Dauer: 90-140 min

Notwendiges Material: Stifte, Papier, Flipchart, Kopien von Anhang 4.4. für jede/n TN.

4.5. Weitere geeignete Arbeiten für die Präsentation des Portfolios

Hintergrund: Das Portfolio wird zur Präsentation von Berufsprofilen verwendet. Es gibt die Möglichkeit, Dokumente und Materialien/Arbeiten während eines Vorstellungsgespräches zu zeigen. Das Portfolio ist im Speziellen Bereichen ein Gewinn.

Übungsziel: Erkennen in welchen Bereichen es wichtig ist ein Portfolio als Präsentationsmappe zu haben.

Übungsbeschreibung: Die TRI teilen die TN in 2 – 3 Kleingruppen und unterstützen die TN bei der Bestimmung der Arbeitsmarktbereiche / -sektoren in welchen ein Portfolio wichtig ist (künstlerische Berufe, Architektur, Bildungsbereich, Management, Design, Logistik, Kommunikation).

Die TN machen eine Liste der Berufe, Arbeitsmarktsektoren, in welchen eine Portfolio wichtig ist.

In der Kleingruppe wird diskutiert welches Portfolio für welchen Berufswunsch das geeignete ist.

Dauer: 30 min

Notwendiges Material: Stifte, Papier, Flipchart

4.6. Evaluierung

Hintergrund: Das Portfolio muss wie alle anderen Dokumente, die für eine Integration in den Arbeitsmarkt wichtig sind, überprüft werden. Evaluierungskriterien werden erarbeitet und die TRI müssen die Lernziele der TN am Ende der Übung evaluieren. Das AFL (siehe vorne) soll verwendet werden.

Übungsziel: Überprüfen und Erweiterung des Kompetenzportfolios, welches eine Unterstützung bei den Vorstellungsgesprächen ist.

Übungsablauf: TRI und TN evaluieren das Portfolio mithilfe des Rasters von Anhang 4.3. und 4.4. Die TRI werden zur Evaluierung folgende Kriterien heranziehen:

- Zusammenhänge mit den Berufsweg
- zusätzlicher Nutzen von non-formalen Erfahrungen der TN
- notwendige soziale Fähigkeiten
- IT Fähigkeiten, welche von Unternehmen verlangt werden
- Arbeitsmethoden
- Fremdsprachenkenntnisse.

Die anderen TN und die TRI haben die Möglichkeit Empfehlungen abzugeben bevor das Portfolio fertiggestellt wird.

Dauer: 60 min

Vorbereitung und Methoden: Stifte, Papier, Flipchart

4.7. Recherche - Unternehmen für meine Bewerbung

Hintergrund: Es ist sehr wichtig, dass sich die TN viel Wissen über den Arbeitsmarkt, Unternehmen, Konkurrenz, etc. aneignen. Dies erhöht ihre Arbeitsplatzchancen. Die Unternehmensliste kann periodisch weiterbearbeitet und verlängert werden.

Übungsziel: Sammlung von potentiellen Unternehmen bei welchen sich die TN bewerben können.

Übungsablauf: Die TN werden dazu aufgefordert, alleine Unternehmen und Kontaktdaten zu recherchieren, bei welchen sie sich mit ihrem Berufsziel bewerben können (die Distanz zum Heimatort soll berücksichtigt werden). Um eine Liste zu erstellen sollen Datenbanken, Telefonbücher, Wirtschaftsseiten, etc. verwendet werden.

Nachdem die Liste fertiggestellt wurde, werden die Unternehmensnamen von den TN vorgelesen. Die TRI machen auf einem Flipchart eine Liste der Namen. Im nächsten Schritt werden jene Unternehmen herausgefiltert, welche den TN bekannt sind. Danach bitten die TRI die TN ihre eigene Liste mit möglichen weiteren Unternehmen zu ergänzen (vom Flipchart). Dies ist wichtig, um die TN darauf aufmerksam zu machen, dass es mehr Unternehmen gibt als sich die TN vorstellen können.

Dauer: 60 min

Notwendiges Material: Computer, Smartphones, Internet, Register

4.8. Information über BeschäftigungsgeberInnen

Hintergrund: Ein BeschäftigungsgeberInnen-"Ranking" gibt die Möglichkeit, eigene Prioritäten zu erkennen. Diese Übung kann auch dazu benutzt werden, um Schlüsselmärkte zu identifizieren.

Übungsziel: Die Übung unterstützt die TN dabei die wichtigsten Unternehmen in ihrem Bereich zu identifizieren.

Übungsablauf: Die TRI unterstützen die TN bei einer Online-Recherche über Unternehmen, welche sie für eine Bewerbung interessant halten. Danach wird das Arbeitsblatt 4.8. ausgeteilt. Dieses unterstützt die TN dabei die Pyramide, in welchen die Prioritäten herausgearbeitet werden, auszufüllen.

Dauer: 60 min

Notwendiges Material: Papier, Stifte, Flipchart, Anhang 4.8

4.9. Was macht mich fähig meinen Berufswunsch auszuüben

Hintergrund: Das Erkennen der Motivation warum ich einen Beruf ausüben möchte ist sehr wichtig für eine Bewerbung. Nur zu lernen wie ich mich selbst präsentiere und vorstelle ist meist zu wenig. Das Rollenspiel zwischen BeschäftigunggeberInnen und –nehmerInnen ist eine Strategie, um die Motive herauszufinden und dadurch kann das Gespräch besser bewertet werden.

Übungsziel: Die wahren Beweggründe herausfinden und wie kann ich diese meinen potentielle/n ArbeitgeberInnen präsentieren.

Übungsablauf: Die TRI bitten um zwei Freiwillige, welche folgende Rollen im Spiel einnehmen: Arbeitssuchende/r und BeschäftigungsgeberIn. Die anderen TN hören und schauen aufmerksam zu und machen sich über ihre Beobachtungen Notizen. Am Ende der Übung wird Feedback gegeben. Die Übung wird mit den nächsten Freiwilligen wiederholt.

Dauer: 60 min

Notwendiges Material: Papier, Stifte, Flipchart

Notizen: Es wird empfohlen den/die Freiwillige/n vor dem Rollenspiel einige Vorbereitungszeit zu geben, damit sie definieren können, welche Fähigkeiten sie herausarbeiten möchten.

4.10. Einführung in das Bewerbungsgespräch

Hintergrund: Es ist zu empfehlen, die Arbeitssuche nicht nur auf Inserate zu beschränken, sondern auch den offenen Arbeitsmarkt miteinzubeziehen.

Teilweise gibt es eine Tendenz offenen Stellen nicht auszuschreiben. Es wird nach Referenzen gesucht. Entweder durch das Firmennetzwerk oder durch MitarbeiterInnen.

Daher müssen die TN lernen auch den versteckten Arbeitsmarkt zu erschließen, um die eigenen Arbeitsplatzmöglichkeiten zu erhöhen.

Übungsziel: Sensibilisierung darauf, dass die TN nicht nur auf Inserate schauen, sondern den Fokus auch auf den versteckten Arbeitsmarkt richten.

Übungsablauf: Die TRI befragen die TN am Anfang über ihre Arbeitsplatzsuchmethode (miteinbeziehen wie sie ihre früheren Arbeitsplätze gefunden haben). Die TRI fertigen eine Liste mit den genannten Methoden an und machen eine Stricherliste „wie oft wurde welche Methode“ genannt (z.B. Vermittlung durch eine/n MitarbeiterIn, die/der ArbeitgeberIn hat gefragt, Anzeige, Initiativbewerbung, etc.)

In Kleingruppen wird ausgearbeitet welche Methode von Beschäftigten und Arbeitssuchenden bevorzugt wird (in Prozent). Sie diskutieren die Gründe warum welche Methode verwendet wird. Sie formulieren warum ArbeitgeberInnen die Stelle nicht inserieren (Vorteile). Sie sammeln Argumente für eine Initiativbewerbung (wie, warum und wo).

Dauer: 50 min

Notwendiges Material: Papier, Stifte, Flipcharts

4.11. Verfassen eines Lebenslauf für potentielle ArbeitgeberInnen

Hintergrund: Junge Menschen sind oft nicht in der Lage ihren Lebenslauf zu schreiben und das hindert sie daran eine Arbeit zu finden. Weder die Form noch die Inhalte eines Lebenslaufes sind standardisiert. Die Lebensläufe sollen nach dem Können, Profil und passend zum Job gestaltet werden. Es ist eine Präsentationsvorlage und muss die Eigenschaften des Arbeitssuchenden hervorkehren. Ein Lebenslauf muss attraktiv, klar, gut strukturiert und passend sein.

Übungsziel: Sammeln und herausarbeiten der wichtigsten Kompetenzen, relevante Arbeitsmarkerfahrung und Erarbeitung eines gut-strukturierten Lebenslauf, welcher die Integration in den Arbeitsmarkt erleichtert.

Übungsablauf: Die TRI bitten die TN ihren Bildungs- und Berufsweg zu rekonstruieren und das wichtigste herauszuarbeiten. Dafür kann das Arbeitsblatt 4.11.1. verwendet werden. Im Anschluss daran präsentieren die TRI die Struktur und Inhalte des Europass Lebenslauf (Anhang 4.11.2.) und unterstützen die TN dabei ihren eigenen Lebenslauf zu verfassen.

Dauer: 120-180 min

Notwendiges Material: Computer, Papier, Stifte, Flipchart, Anhänge 4.11.1-2

4.12. Wie verfatse ich ein Bewerbungsschreiben

Hintergrund: Bewerbungsschreiben sind für den Bewerbungsprozess sehr wichtig. Es ist eine Basis aufgrund dessen sich die Arbeitgeber entscheiden, wen sie zu einem Interview einladen. (Informationen über Anforderungen, Inhalte, Format gibt es auf vielen Internetseiten).

Übungsziel: Verfassen eines Bewerbungsschreibens

Übungsablauf: Die TRI geben eine Einführung zum Bewerbungsschreiben. Welche Inhalte sind notwendig, wie ist das Format, etc. Sie verweisen die TN auch auf Internetseiten, damit sie sich weiter damit auseinandersetzen können.

Danach sollen die Arbeitsmarktziele der einzelnen TN beleuchtet werden (Anhang 4.3) und basierend darauf sollen Bewerbungsschreiben mit Unterstützung der TRI verfasst werden. Folgende Kriterien sollen berücksichtigt werden:

- Spezifisch sein.
- Kurz und klar.
- Hervorheben von 1-2 Stärken sowie die wichtigsten Erfahrungen.
- Erarbeitung der Motivation, warum die/der TN diesen Arbeitsplatz haben möchte.

Die TN arbeiten individuell an ihrem Bewerbungsschreiben, können die TRI um Hilfe bitten.

Nachdem die Bewerbungsschreiben verfasst wurden, können die TN ihr Schreiben den anderen präsentieren. Feedback soll gegeben werden. Hier können auch Elemente des AfL (Assessment for Learning) für die Gruppendiskussion verwendet werden.

Dauer: 120 min

Notwendiges Material: Papier, Stifte, Flipchart

4.13. Die telefonische Bewerbung – eine Möglichkeit

Hintergrund: Indem der Bewerbungsprozess auf den verdeckten Arbeitsmarkt ausgeweitet wird, haben die TN die Möglichkeit mehrere ArbeitgeberInnen zu kontaktieren. Dies wird sehr oft über das Telefon gemacht. Am Telefon sollte man sich kurz vorstellen und um ein persönliches Treffen bitten. Es ist notwendig, sich auf diese Gespräche vorzubereiten, da die Zeit, welche man zur Verfügung hat, sehr kurz ist. Weiters muss man die "Sekretärin" davon überzeugen, dass man weitergeleitet wird.

Weiter Möglichkeiten per Telefon:

Viele RekruterInnen machen das Erstinterview am Telefon. Es wird verwendet, um herauszufiltern, ob die Person seriös ist und wirklich diesen Job machen will. Das Gespräch bezieht sich eher auf allgemeine Kompetenzen und Fähigkeiten. Das Ziel ist es in diesem kurzen Gespräch Enthusiasmus zu verbreiten. Telefoninterviews können schwierig sein, weil man sich nicht gegenüber sitzt und Gesten, Mimik, etc. nicht zu sehen sind.

Übungsziel: Stärkung der Fähigkeiten sich am Telefon zu präsentieren.

Übungsablauf: Die TRI zeigen dies mit einer/m Freiwilligen aus der Gruppe vor. Wenn es die Zeit erlaubt, kann dieses Rollenspiel mit jeder/m TN durchgeführt werden. Jedes Gespräch wird im Anschluss daran analysiert.

Dauer 120 min

Notwendiges Material: Clipboards, Papier, Stifte

Notizen: Die TN können diese Rollenspiele in einer Paarübung machen.

4.14. Vorbereitung auf ein Bewerbungsgespräch, Kleidung, mögliche Fragen, Code of Conduct

Hintergrund: Jugendliche und junge Erwachsene haben meist wenig Bewerbungserfahrung. Es ist wichtig, dass solche Gespräche geübt werden und die richtige Kleidung gewählt wird. Die Vorbereitung ist wichtig für das Selbstvertrauen. Während dieser Übung wird empfohlen, dass die TRI positives Feedback geben. Dies unterstützt die TN dabei das Selbstvertrauen zu erhöhen sowie herauszufinden was noch benötigt wird.

Übungsziel: Vorbereitung auf Bewerbungsgespräche.

Übungsablauf: Folgende Themen sollen von den TRI ausgearbeitet werden:

- Erscheinen, Dress-Code;
- erste Eindrücke,
- Code of conduct und
- mögliche Fragen während des Bewerbungsgespräches.

Wenn zwei TRI in der Gruppe stehen, sollen sie am Beginn ein Jobinterview vorspielen. Dadurch geben sie eine Einführung in Methoden und Fragen, welche während eines Interviews auftauchen können.

Danach gibt es ein Rollenspiel, in welchem ein TRI die Rolle der/des Arbeitgeberin/s übernimmt und ein TN die Rolle eines/r BewerberIn.

Die anderen TN sind BeobachterInnen. Sie hören wie mögliche ArbeitgeberInnen zu. Danach folgt eine Feedbackrunde, in welcher die Beobachtungen diskutiert werden (Verhalten, Sprache, Eindrücke, etc.)

Dauer: 120-360 min (Empfohlen wird, diese Übung an mehreren Trainingstagen zu machen.)

Notwendiges Material: Videokamera, Projektor

Tipp: Die TN sollen als Hausübung mögliche Bewerbungsfragen im Internet recherchieren sowie im Freundeskreis, bei Verwandten und in der Familie fragen, welche Fragen ihnen gestellt wurden.

4.15. Der Video-Lebenslauf

Hintergrund: Es ist bekannt, dass Video-Lebensläufe sehr wichtig für die Arbeitssuche geworden sind. Es ist eine der letzten innovativen Ansätze im Bereich des Bewerbungsprozesses. Entwickelt wurde dieser in den USA. Eine Möglichkeit sich via einer modernen Technologie vorzustellen zu welcher jeder Zugang hat und die sehr kostengünstig ist.

Folgende Vorteile hat ein Video-Lebenslauf: RekruterInnen und ArbeitgeberInnen können rasch erreicht werden; es kann mehr präsentiert werden als in herkömmlichen Lebensläufen und Bewerbungsschreiben. Der Lebenslauf hebt Folgendes hervor: Eigenschaften wie Flexibilität, Gesprächsführung, versteckte Fähigkeiten, Wissen und Kompetenzen in einem non-formalen Kontext.

Übungsziel: Neben der traditionellen Darstellung des Lebenslaufes wird eine alternative Präsentation erarbeitet, welche in manchen Arbeitsmarktsektoren sehr hilfreich ist (z.B. im Kulturbereich).

Übungsablauf: Unter Anleitung von Anhang 4.15.1. wird ein Video-Lebenslauf erstellt.

Die TRI unterstützen die TN dabei die Fragen aus Anhang 4.15.1 in einen guten Monolog vor der Kamera zu verwandeln.

Die TRI müssen immer anwesend sein, um diese Übung zu leiten. Am Ende der Übung werden die Videos an die anderen TN geschickt, um die Möglichkeit für ein Feedback zu haben und den Lebenslauf weiterentwickeln zu können.

Dauer: 120-240 min

Notwendiges Material: Anhang 4.15.1-2, Computer, Papier, Stifte, Flipchart, Kamera

Notizen: Die TN müssen über den Datenschutz aufgeklärt werden, dass das gesendete persönliche Material nicht weiterverwendet bzw. -geschickt werden darf.

Tipp: Die Jugend von heute hat viel IT Wissen. Das Material kann auch zuhause erstellt werden. In diesem Fall wird empfohlen eine Deadline zu machen.

4.16. Die Wahrheit finden

Hintergrund: Es ist wichtig eine gute Gruppendynamik und Vertrauen aufzubauen, um Zukunftspläne zu diskutieren und keine Scham dabei zu haben. (Das Eis zu brechen ist hier sehr wichtig, sodass sich die TN untereinander gut kennen, keine Angst davor haben über Träume, Erwartungen und Berufsziele zu sprechen.)

Übungsziel:

- Die TN dabei zu unterstützen Motivationen zu sammeln und vergleichen welche im Zusammenhang mit ihren Berufszielen stehen.
- Entspannung.

Übungsablauf: Die TN schreiben Berufsziele /-pläne auf ein Blatt Papier oder ein Flipchart. Die TN müssen dann entscheiden welche Aussagen richtig und welche falsch sind. Dann sagt die Person welche Aussage für sie stimmt. Danach soll es die Möglichkeit geben an den Plänen weiterzuarbeiten.

Dauer: 30-60 min

Notwendiges Material: Papier, Stifte, Flipchart, Tafel

4.17. Der Traumberuf

Hintergrund: Es ist wichtig, dass die TN ermutigt werden ihre Wünsche und Ziele zu formulieren. Das Aussprechen und die Auseinandersetzung damit kann viel bewirken. Einige TN werden sicherlich mehr Ermutigung benötigen um Wünsche, Erwartungen und Berufsziele gegenüber anderer auszusprechen.

Übungsziel: Überprüfung der emotionellen Einstellung in Bezug auf Zukunftspläne. Formulierung von Wünschen, beruflichen Erwartungen und Ziele.

Übungsablauf: Der Reihe nach haben die TN die Möglichkeit ihre Wünsche und Erwartungen zum Ausdruck zu bringen. Vor allem soll berücksichtigt werden, dass keine utopischen Vorstellungen eingenommen und verfolgt werden. Es wird empfohlen die notwendigen Schritte, um die eigenen Vorstellungen zu erreichen, zu diskutieren. Ebenso kann es wichtig sein, dass große Ziele in kleine Schritte aufgeteilt werden.

Dauer: 60-120 min

Notwendiges Material: Computer, Internet

Tipp: Einführung in das Thema. Z.B. können kurze Videopräsentationen von erfolgreichen Menschen gezeigt werden und wie sie dort hingekommen sind, wo sie heute stehen. YouTube bietet hier sehr viel Material. Wenn die TN sich die Videopräsentationen von Übung 3.21 noch nicht angesehen haben, kann dies nun gemacht werden.

4.18. Die Motivation für die Arbeitssuche erhöhen

Hintergrund: Es ist wichtig, dass jede/r TN

- für die aktive Arbeitssuche motiviert wird, sich klar über ihre/seine Prioritäten ist und sich über Konsequenzen bewusst wird.
- Formulierung einer Zustimmung zur Erreichung der Ziele.

Übungsziel: Die Wahrnehmung der eigenen Motivation erhöhen. Die Motivation als zusätzlichen Wert erachten, um das Berufsziel zu erreichen. Ein Verständnis für und Erhöhung der Motivation der/des TN, um die Motive hinter den Berufsziel zu erkennen.

Übungsablauf: Die TRI leiten eine Diskussion zum Thema Arbeitsmarkt Motivation und Prioritäten ein. Der primäre Fokus liegt auf grundlegende Motive und zur Verfügung stehenden Ressourcen als auch auf die Analyse der sekundären Motive inklusive Gefühle und rationale Gedanken.

Durch die Zusammenfassung der TRI, sollen die TN dazu angeleitet werden die realistischen und sichtbarsten Ziele zu erkennen, um so das eigene Berufsziel zu erkennen.

Dauer: 60 min

Notizen: Die TRI haben die Verantwortung darüber in welche Richtung sich die Diskussion entwickelt.

4.19. Überarbeitung der beruflichen Planung

Hintergrund: Ein Schlüsselement der Re-Integration in den Arbeitsmarkt ist es, dass TN ihre Zielberufe spezifizieren und im Detail beschreiben. Dies ist ein wichtiger Teil um Karrierepläne erstellen zu können.

TN müssen wählen welchen Beruf sie gerne ausüben würden und wie sie gerne arbeiten möchten. Hier sollen auch verschiedene Bildungsabschlüsse berücksichtigt werden, denn je nach Abschluss gibt es ganz unterschiedliche Tätigkeiten die man ausführen kann. Es wird empfohlen auch auf berufliche Herausforderungen einzugehen.

Die Spezifizierung eines Zielberufes kann den Erfolg bei der Arbeitsplatzsuche erhöhen. Der Zielberuf ist auf persönliche Erwartungen aufgebaut. Auch folgende Faktoren sollen berücksichtigt werden: Qualifikationen, Interessen, Erfahrungen, etc. weiters auch Praktika, Fremdsprachenkenntnisse, etc.

Während der Arbeitssuche besteht die Möglichkeit, dass die Zielberufe überarbeitet werden, um die Chancen einen Arbeitsplatz zu finden zu erhöhen.

Übungsziel: Das Arbeitsblatt "Berufsplanung" ist eine Unterstützung, um die eigenen Profile und Berufsziele besser kennenzulernen. Besonders auf jene TN muss Rücksicht genommen werden, welche keine Arbeitsmarktziele formulieren konnten.

Übungsablauf:

Die TRI leiten eine Diskussion über Berufsziele ein. Im Anschluss daran werden jene TN, welche noch keine Ziele definieren konnten, gebeten das Arbeitsblatt "Berufsplanung" auszuarbeiten. Dabei können alle Arbeitsblätter und Arbeiten, welche während des Trainings erstellt wurden verwendet werden. Eine Zusammenfassung dieser Arbeiten und dem neu erlangten Wissen ermöglicht es den TN ein Berufsziel zu spezifizieren.

Zum Abschluss der Übung, werden alle Berufsziele von den TRI vorgelesen und gemeinsam diskutiert inwieweit diese realistisch sind.

Dauer: 90-120 min

Notwendiges Material: Anhang 4.19; Arbeitsblätter, welche im Laufe des Trainings bearbeitet wurden, Papier und Stifte

4.20. Abweichungen zwischen Berufsziel und Ressourcen

Hintergrund:

Manchmal ist es für Arbeitssuchende sehr schwer zu verstehen, dass es zwischen dem Berufsziel und der eigenen Kompetenzen Abweichungen gibt. Eine Visualisierungsmethode kann hilfreich sein, um diese Unterschiede zwischen momentanen und gewünschten Status zu erkennen.

Übungsziel: Ausarbeitung von Plänen, um die Berufsziele umsetzen zu können.

Übungsablauf: Die TRI teilen die Arbeitsblätter (Anhang 4.20) aus, welche von jeder/m TN einzeln ausgefüllt werden sollen. Die TRI unterstützen dabei. Zu Beginn sollen die ersten zwei Felder ausgefüllt werden. Danach kann die erste Evaluierung stattfinden, um Abweichungen zu erkennen (verwendet wird dazu die Tabelle im Anhang). Die Tabelle ist so strukturiert, dass die Abweichungen ersichtlich werden (Wissen, Fähigkeiten, Kompetenzen). Eine 5-stufige Skala gibt Auskunft über den Grad der Abweichung. Mit Unterstützung von den TRI können die TN folgendes überprüfen:

- Die Nachhaltigkeit ihrer Berufsziele
- Was erlernt werden muss.

Dauer: 30-50 min

Notwendiges Material: Anhang 4.20, Stifte

4.21. Individuelle Aktionspläne zur Zielerreichung

Hintergrund: Um Ziele zu erreichen ist es allgemein notwendig sich Schritte zu setzen und zu planen. Meistens macht es auch Sinn, Sub-Ziele zu definieren, um das Hauptziel zu erreichen.

Übungsziel: Die TN definieren Schritte und Aktivitäten welche gesetzt werden müssen, um das gesetzte Ziel zu erreichen. Qualitative Analysen und eine Auswahl an Aktivitäten sind im Individuellen Aktionsplan (IAP) notwendig, um die Möglichkeit zu erhöhen das Berufsziel zu erreichen.

Übungsablauf: Die TRI machen eine Einführung in die Methode und erklären den Nutzen eines IAP. Im zweiten Schritt entwickeln TN Sub-Ziele, welche zur Zielerreichung wichtig sind (mess- und umsetzbar), wie z.B. Trainings, CVs, Portfolios, Praktika, etc. TRI unterstützen die TN bei der Ausarbeitung.

Neben der Definition von Aktivitäten im IAP soll auch ein Zeitplan erstellt werden, um zu erkennen, wann das Ziel erreicht werden kann.

Die TRI beachten, dass die Ziele der TN realistisch sind und sorgfältig ausgewählt wurden. Zum Schluss sollen noch Motive ausgearbeitet und in den IAP eingearbeitet werden.

Dauer: 120 min

Notwendiges Material: Anhang 4.21, Stifte

4.22. Prioritäten bestimmen

Hintergrund: Der IAP ist flexible und kann verschiedene Aktivitäten/Aktionen berücksichtigen.

Übungsziel: Unterstützung um Prioritäten zu bestimmen: Die Übung hilft dabei Ziele leichter zu erreichen sowie festzulegen, in welcher Reihenfolge die Schritte gemacht werden sollen.

Übungsablauf: Die TRI präsentieren die "Entscheidungsmatrix".

Die horizontale Achse zeigt die Wichtigkeit der Aktivität / Aktion und die vertikale Achse zeigt die Dringlichkeit.

Die TN müssen entscheiden:

- Gleichzeitig wichtig und dringlich.
- Dringlich aber nicht wichtig.
- Nicht dringlich aber wichtig.
- Weder dringlich noch wichtig.

Im Anschluss daran sollen die TN ihre Aktivitäten gruppieren, um einen Ablaufprozess definieren zu können und ihr Ziel zu erreichen.

Die TRI heben einige Aktivitäten / Aktionen hervor. Es soll auch besprochen werden, dass die wichtigsten Schritte hier und da nicht sehr einfach sind.

Dauer: 20-30 min

Notwendiges Material: Anhang 4.22, Stifte

4.23. Notwendige Schritte in kleine Schritte verwandeln

Hintergrund: Der IAP setzt sich aus kohärenten und effizienten Schritten zusammen. Diese können teilweise sehr zeitintensiv sein. Daher ist es wichtig, die einzelnen Aktivitäten so einfach als möglich zu gestalten und diese nochmals in kleinere Schritte zu verwandeln.

Übungsziel: Die Übung unterstützt die TN dabei die einzelnen Schritte im IAP verfolgen zu können. Die Hauptaktivitäten werden in kleinere Schritte geteilt und niedergeschrieben.

Übungsablauf: Die TRI unterstützen die TN dabei die Aktivitäten zu analysieren und nach Möglichkeit in kleinere Schritte zu verwandeln. Die TN können im Anschluss daran ihren IAP weiter bearbeiten, sodass dieser leichter zu erfüllen ist. Die TRI sind dazu aufgefordert zu überprüfen, ob die IAPs logisch ausgearbeitet sind und dass ein Schritt nach dem anderen erfolgt.

Dauer: 20-40 min

Notwendiges Material: Papier, Stifte

Notizen: Die TRI sollen vor allem jene TN unterstützen welche in den Vorübungen keine Sub-Ziele und Sub-Aktivitäten definieren konnten.

4.24. Fortschritte festhalten

Hintergrund: Für die TN ist es wichtig die eigenen Fortschritte zu sehen. Daher ist es notwendig jeden einzelnen Schritt, welcher im Rahmen des IAP gemacht wird festzuhalten und sich Notizen zu machen.

Übungsziel: Sicherstellung, dass alle TN einen Fortschritt machen und ihren IAP umsetzen können. Weiters die TN darauf sensibilisieren, welche Arbeit sie leisten und dadurch die Motivation zur weiteren Arbeitssuche erhöhen.

Übungsablauf: Die TRI machen eine Kurzpräsentation über das Thema "Deadlines einhalten und Verzögerungen vermeiden" um die eigenen Ziele erreichen zu können. Wie können Tagebücher mit den Aktivitäten geschrieben werden und wie wichtig dies ist um seine eigenen Arbeit im Fokus zu behalten. Dadurch können Fortschritte beobachtet werden und die Zielerreichung wird erleichtert.

Das Format eines Tagesbuches kann von den TN selbst gewählt werden.

Dauer: 20 min (regelmäßig, jede Woche)

Notwendiges Material: Computer und Internet, Papier, Stifte, post-its

ANHÄNGE MODUL 4

Anhang - EQF
Descriptors Defining Levels in the European Qualifications Framework

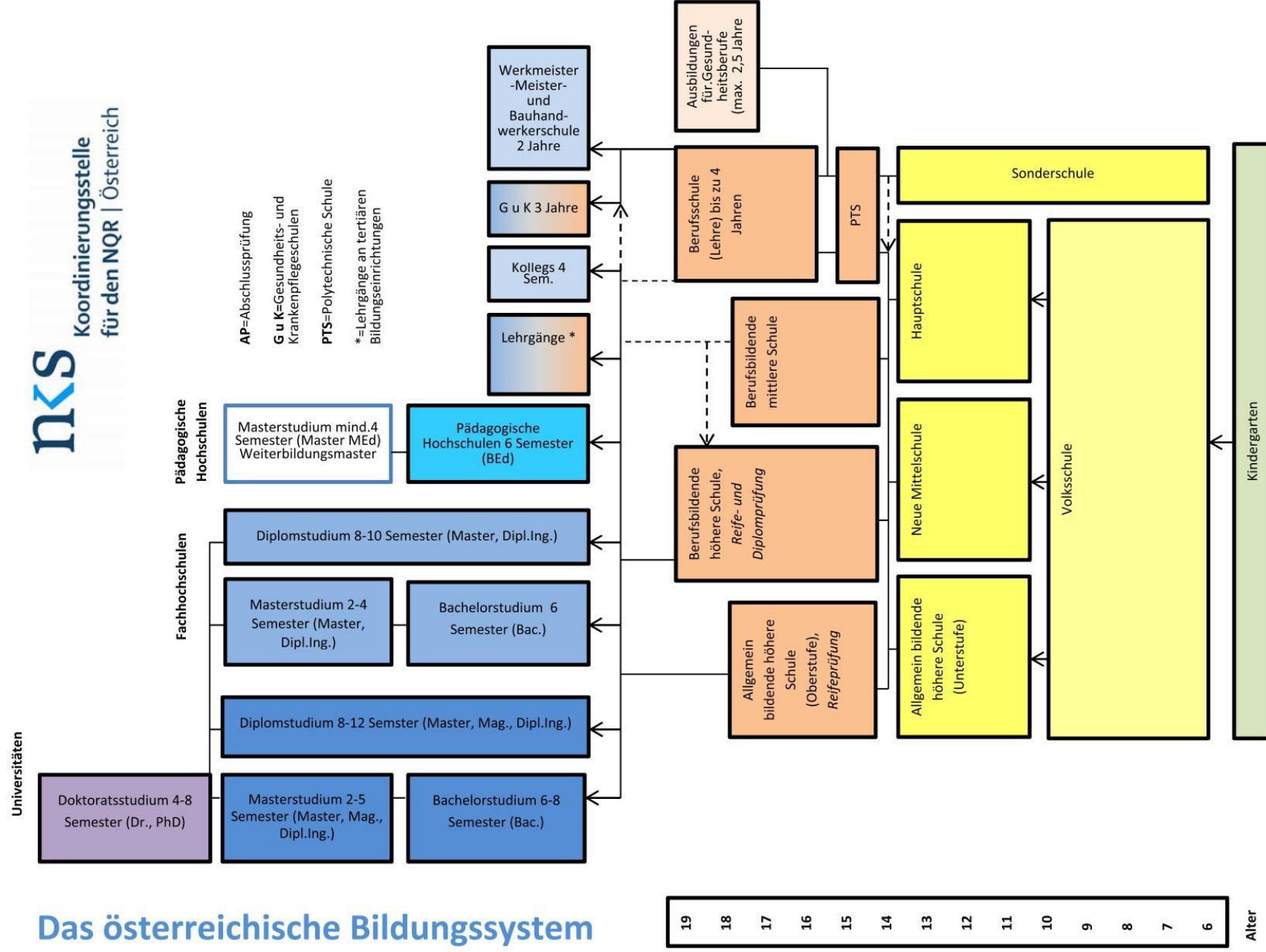
Level	Knowledge	Skills	Competence	Examples
Level 1	Basic General Knowledge	Basic skills required to carry out simple tasks	Work or study under direct supervision in a structured context	
Level 2	Basic factual knowledge of a field of work or study	Basic cognitive and practical skills required to use relevant information in order to carry out tasks and to solve routine problems using simple rules and tools	Work or study under supervision with some autonomy	(U.K.) GCSE Grades D-G (QCF Level 1) (Finland) Lower secondary school
Level 3	Knowledge of facts, principles, processes and general concepts, in a field of work or study	A range of cognitive and practical skills required to accomplish tasks and solve problems by selecting and applying basic methods, tools, materials and information	Take responsibility for completion of tasks in work or study; adapt own behaviour to circumstances in solving problems	(U.K.) GCSE Grades B-C
Level 4	Factual and theoretical knowledge in broad contexts within a field of work or study	A range of cognitive and practical skills required to generate solutions to specific problems in a field of work or study	Exercise self-management within the guidelines of work or study contexts that are usually predictable, but are subject to change; supervise the routine work of others, taking some responsibility for the evaluation and improvement of work or study activities	(U.K.) A-level (Germany) Abitur (Austria) Matura (Italy) Maturità vocational school
Level 5	Comprehensive, specialised, factual and theoretical knowledge within a field of work or study and an awareness of the boundaries of that knowledge	A comprehensive range of cognitive and practical skills required to develop creative solutions to abstract problems	Exercise management and supervision in contexts of work or study activities where there is unpredictable change; review and develop performance of self and others	(U.K.) Higher National Certificate Higher National Diploma Foundation Degree

<p>Level 6</p>	<p>Advanced knowledge of a field of work or study, involving a critical understanding of theories and principles</p>	<p>Advanced skills, demonstrating mastery and innovation, required to solve complex and unpredictable problems in a specialised field of work or study</p>	<p>Manage complex technical or professional activities or projects, taking responsibility for decision-making in unpredictable work or study contexts; take responsibility for managing professional development of individuals and groups</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Honours bachelor's degree • Bachelor Degree without Honours • Graduate Certificate • Graduate Diploma • Vocational university German State-certified Engineer • Business Manager and Designer (Fachhochschule) • Bachelor • Italian Laurea Triennale • City and Guilds Graduateship (GCGI) • German Fachwirt / Fachkaufmann • German Operative Professional • German Meister
<p>Level 7</p>	<p>Highly specialised knowledge, some of which is at the forefront of knowledge in a field of work or study, as the basis for original thinking and/or research.</p> <p>Critical awareness of knowledge issues in a field and at the interface between different fields</p>	<p>Specialised problem-solving skills required in research and/or innovation in order to develop new knowledge and procedures and to integrate knowledge from different fields</p>	<p>Manage and transform work or study contexts that are complex, unpredictable and require new strategic approaches; take responsibility for contributing to professional knowledge and practice and/or for reviewing the strategic performance of teams</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Master's degree • Italian Laurea Magistrale • Postgraduate Certificate • Postgraduate Diploma • Vocational university (Fachhochschule) • City and Guilds (MCGI)
<p>Level 8</p>	<p>Knowledge at the most advanced frontier of a field of work or study and at the interface between fields</p>	<p>The most advanced and specialised skills and techniques, including synthesis and evaluation, required to solve critical problems in research and/or innovation and to extend and redefine existing knowledge or professional</p>	<p>Demonstrate substantial authority, innovation, autonomy, scholarly and professional integrity and sustained commitment to the development of new ideas or processes at the forefront of work</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Doctorate • PhD • Professional Doctorate • City and Guilds Senior Awards - Fellowship

practice

or study contexts including
research

Das österreichische Bildungssystem



Quellen: IBW und BMUKK (aus diesen Quellen wurde von der NKS eine eigene Version adaptiert). Die Darstellung wurde im Kontext des NQR Zuordnungsberichts konzipiert.

Tabelle zur Beschreibung von Berufsprofilen

Wie fülle ich die Tabelle aus:

- 1) Zusammenfassung von online Datenbankbeschreibung der Berufsprofile
- 2) Auswahl der Sektoren welche interessant erscheinen
- 3) Auswahl von 4 Berufsprofilen aus verschiedenen Sektoren
- 4) Einfügen einer Jobbeschreibung für jedes gewählte Berufsprofil
- 5) Einfügen von notwendigen Wissen
- 6) Einfügen von Kompetenzen
- 7) Einfügen von Fähigkeiten

Sektor	Berufsprofil	Jobbeschreibung	Wissen	Kompetenzen	Fähigkeiten

Die TRI prüfen:

- 1) Ob die Tabelle vollständig ausgefüllt ist.
- 2) Ob die ausgewählten Profile passend sind.
- 3) Evaluierung der möglichen Schwierigkeiten.

Persönliches Kompetenzportfolio

Was ist ein Kompetenzportfolio?

Das Kompetenzportfolio wird dazu verwendet alle Kompetenzen (formal, informelle, non-formale) und Qualifikationen zu präsentieren. Es ist mehr als ein gewöhnlicher Lebenslauf. Es beinhaltet nicht nur Informationen welche in einem Lebenslauf vorkommen, sondern es zeigt ein umfassendes Bild über Fähigkeiten, Wissen und Erfahrungen von potentiellen ArbeitnehmerInnen.

Das Portfolio unterstützt die Integration von Jugendlichen, Studierenden und allen Arbeitssuchenden in den Arbeitsmarkt.

Das Portfolio wurde dazu entwickelt, um es den Personen zu erleichtern einen Lebenslauf zu erstellen, um Kompetenzen herauszuarbeiten und um zu erkennen, welche Weiterbildungen für bestimmte Berufsziele notwendig sind. Das Portfolio wurde basierend auf eine SWOT Analyse erarbeitet. Neben der Selbstpräsentation können auch Herausforderungen einen Arbeitsplatz zu finden erarbeitet werden.

Im Allgemeinen basiert das Format auf den Europass Lebenslauf, welcher mit der Decision no. 2241/2004/CE im Europäischen Parlament und dem European Council am 15 December 2004 beschlossen wurde. Es baut auf dem Europäischen Qualifikationsrahmen auf. Das Kompetenzportfolio ist eine Erweiterung des „Europass Lebenslaufs“. Fähigkeiten und Kompetenzen können in einer ganz bestimmten Form präsentiert werden, im speziellen einem/einer potentiellen ArbeitgeberIn, z.B. mit Bildern, Kopien von Dokumenten, Referenzschreiben, Präsentationen, etc.

Für was eignet sich das Kompetenzportfolio?

Es wurde für jene Person erstellt, welche in einem Land auf Arbeitssuche sind, in welchem ihre Qualifikationen nicht anerkannt sind. Weiters kann es natürlich von jeder Person verwendet werden, um eine umfassende Präsentation von sich zu erarbeiten. Es kann über Ausbildungen und Kenntnisse informieren, welche nicht so bekannt sind und/bzw. welche in anderen Bereichen erlernt wurden.

Wieviel Zeit benötigt man um ein Kompetenzportfolio zu erstellen.

Das Ausfüllen dauert normalerweise zirka eine Stunde.

Wie verwende ich es?

Folgende Fragen sind zu beantworten um ein Bild über die eigenen Kompetenzen und Qualifikationen zu erhalten.

Einleitung

Bevor man ein Assessment machen kann, sind folgende Felder auszufüllen (1) Berufssektor (2) momentane Beschäftigung (3) Berufsziel

Berufssektor:		
Momentane Beschäftigung:		
Berufsziel:		

Persönliche Information

Nachname:		Vorname:	
Staatsbürgerschaft:			
Geburtsdatum:		Adresse:	
Titel:			
TELEPHONE/MOBILE:		E-MAIL:	

Bildung und Ausbildung

In dieser Rubrik machen Sie Angaben zu Ihrer Schulbildung und weiterführende Bildung (Schule, Matura, Hochschule, Universität, etc.) Beginnen Sie mit der am kürzesten zurückliegenden Maßnahme und nehmen sie für jeden abgeschlossenen, d.h. durch ein Zeugnis oder ein Diplom bescheinigten Bildungs- bzw. Ausbildungsgang separate Eintragungen vor. Es macht auch Sinn jene Kurse und Ausbildungen zu nennen, welche nicht abgeschlossen wurden.

Der zweite Teil bezieht sich vor allem auf die Berufsbildung (Lehre, Praxis, Lehrgänge, etc.) Hier sollen auch all jene Kurse aufscheinen welche auf eigene Initiative gemacht wurden, z.B. Online-Kurse, Sprachkurse, etc.

Der dritte Teil bezieht sich auf die spezifische Berufsausbildung (Lehre, Meisterprüfung, etc.)

ORGANISATION – Ausstellung Zertifikat (NAME, Organisationstyp , Land)	Bezeichnung der Qualifikation (MA, etc.)	Hauptgegenst ände, berufliche Komptenz	Dauer	Aussell ungs- datum	Noten	Offizieller Titel	In welchen EU Ländern wird der Titel anerkannt

Die Noten sollen ausgefüllt werden, auch Anerkennungen und Anmerkungen können hier hineinfallen.

Kurse von Instituten die keine Zertifikate ausstellen

Alle Ausbildungswege sollen aufgezeichnet werden (inklusive non-formaler und informeller Bildung) z.B. Höhere Bildungswege, berufliche Ausbildung, andere Bildung.

Organization	Kurstitel	Kursart	Land	Dauer	Gegenstand	Kompetenzen

Berufe

Dieser Teil befasst sich mit zertifizierten/reglementierten Berufen. Dies kann von Land zu Land unterschiedlich sein.

Qualifikationen welche für die Position notwendig sind (z.b. Buchhalter, Arzt, etc.)	
Welche Qualifikationen werden im Aufnahmeland anerkannt.	
Welche Organisationen sind für die Anerkennung zuständig.	

Arbeitserfahrung

Hier wird die gesamte Arbeitserfahrung aufgezeichnet (reguläre Jobs, Praktika, freiberufliche Arbeit, etc.). Es wird empfohlen alle Beschäftigungen aufzuschreiben und einen Verweis darauf zu machen inwieweit diese Erfahrungen im neuen Job nützlich sein kann.

Zeitraum (DATUM)	Bezeichnung und Position	Aufgaben und Verantwortung	NAME des Unternehmens / Agentur / Organisation	PRODUKT / Dienstleistungen / Anderes

Weitere berufliche Informationen

Diese Seite ist Fähigkeiten und Kompetenzen gewidmet, die im Laufe des Lebens/Berufslebens erworben wurden, die jedoch nicht unbedingt Gegenstand von formale Zeugnissen und Diplomen sind. Dies sind z.B. Publikationen, Projekte, Konferenzorganisation, Webseiten erstellen, etc. Die gesamte Liste soll aufscheinen und wenn möglich sollen dafür auch Beispiel gegeben werden (z.B. Link auf die Webpage, etc.).

Datum des Kurses, etc.	Bezeichnung des Kurses, Veranstaltung, etc.	Schulungsinstitut, etc.

Bezeichnung Events, Dienstleistungen, Produkte, Publikationen, Webseite, Programme, etc.	Kurze Beschreibung

SOZIALES, HOBBIES, FREIWILLIGENARBEIT UND FREIZEIT

Dieser Teil befasst sich mit Kompetenzen, welche man durch eigene Interessen, das soziale Leben und freiwillige Arbeit erlangt hat. Einige könnten für den beruflichen Werdegang relevant sein (z.B. Organisation, Management, etc.).

Wann	Ausgeübt Tätigkeit und kurze Beschreibung

Wie kann ich meine Kompetenzen und Fähigkeiten belegen

Dieser Teil ist sehr nützlich für die Beschreibung meiner Fähigkeiten und Kompetenzen. Die Kategorien (siehe unten) sind sehr abstrakt gehalten. Für die Beschreibung von Kompetenzen, Fähigkeiten und Fertigkeiten gibt es eine Anzahl von Internetseiten, im Speziellen Seiten, welche sich mit dem Europass CV, ECVET und EQF befasseb. Für Details sehen Sie bitte unter diesen Seiten.

Fähigkeiten – Fertigkeiten – Qualifikationen – Kompetenz

Fähigkeiten beschreiben physische und psychische Voraussetzungen eines Menschen, die es ihm ermöglichen, körperliche oder geistige Leistungen zu erbringen. Sie sind abhängig von genetischen Dispositionen (Grundfähigkeiten) und/oder werden in Sozialisations-, Lern- und Übungsprozessen erworben.

Fertigkeiten (engl. skills) beziehen sich eher auf konkretes Können, wie etwa Schreiben, Lesen, Rechnen oder Geschicklichkeit. Sie werden durch Üben soweit mechanisiert, dass sie auch unbewusst vollzogen werden können

Softskills subsumieren solche Fähigkeiten, die der sozialen Kompetenz angehören, wie z.B. Disziplin, Höflichkeit, Teamfähigkeit, Kreativität, Durchsetzungsvermögen, Empathiefähigkeit, interkulturelle Kompetenz.

Qualifikation fasst alle jenen Kenntnisse, Fähigkeiten und Fertigkeiten zusammen, die für die Bewältigung konkreter Aufgaben in Alltag und Beruf notwendig sind. Sie ist eine Voraussetzung für eine erfolgreiche Erwerbstätigkeit.

Basisqualifikationen: Allgemeine und fachliche Kenntnisse, psychomotorische Fähigkeiten und Fertigkeiten, Arbeitstugenden und soziale Kompetenzen, die für die Bewältigung von Aufgaben an unterschiedlichen Arbeitsplätzen von grundlegender Bedeutung sind. Sie sind nicht an den Vollzug bestimmter Arbeitsfunktionen gebundenen. Zu ihnen gehören z.B. das Beherrschen der Grundrechenarten, eine voll entwickelte Lese-, Schreib- und Verständigungsfähigkeit, die Fähigkeit zur Abstraktion und Systematisierung, Kritikfähigkeit, Kreativität und Teamfähigkeit.

Schlüsselqualifikationen: Alle Kenntnisse, Fähigkeiten, Einstellungen und Verhaltensweisen, die der Erweiterung bestehender Qualifikationen oder dem Erwerb neuer dienen und für die Bewältigung einer Vielzahl von Aufgabenstellungen grundlegend. Sie sind arbeitsplatz- und fächerübergreifend, jedoch ist ihre Entwicklung ist an die Bewältigung konkreter

beruflicher oder schulischer Anforderungen gebunden. Zu ihnen gehören z.B. abstrahierendes und logisches Denken, kooperatives Handeln, Selbstständigkeit. Die Trennung von den Basisqualifikationen ist unscharf, liegt jedoch im Grunde in der stärkeren Arbeitsplatzgebundenheit der Schlüsselqualifikationen.

Kompetenz bezeichnet die Fähigkeit einer Person, Anforderungen in bestimmten Bereichen aufgrund von Erfahrung, Können und Wissen zu erfüllen. Sie sichert dem Individuum eine breite Palette an Möglichkeiten zum selbst bestimmten Handeln in wechselnden Situationen von Beruf und Alltag.

Literatur:

Schaub, H. & Zenke, K. G. (1999). Wörterbuch Pädagogik. Dritte Auflage. München: DTV
Böhm, W. (2000). Wörterbuch der Pädagogik. 15. überarbeitete Auflage. Stuttgart: Krön

Zum Schluss wähle drei Kompetenzen (oben erwähnt) und erkläre diese, wo und wie wurden sie erlangt. Konkrete Beispiele sind dafür geeignet.

Kompetenzen	Beispiele (wo, wie, wann)

Sprachkompetenzen

Heutzutage sind Sprachen am Arbeitsmarkt sehr wichtig. Hier gibt es die Möglichkeit seine Sprachkenntnisse selbst zu evaluieren. Es ist wichtig für die Zusammenarbeit, für internationale Arbeit, etc. Sprechen sie die Sprache des Landes in dem sie leben? Können Sie ihren Beruf in einem anderen Land ausüben?

In diesem Teil wird die Muttersprache und die Fremdsprachenkenntnisse definiert und evaluiert. Verwende dazu die Tabelle.

Muttersprachen.	
-----------------	--

Liste der Fremdsprachen inklusive Level.

Evaluierungsskala: A1, A2, B1, B2, C1, C2 (A1: Basiskenntnisse; C2: fortschritten).

Für eine detailliert Definition der Levels sehen sie bitte: www.coe.int/portfolio

Selbst-evaluierungstabelle:	Teilnahme in einem Gespräch	Telefon-gespräch, Online-Meeting	Teilnahme an einer Presse-konferenz	Diskussion über ein Budget	E-Mails schreiben	Präsentationen verfassen	Problem-lösung
Sprache: _____							
Sprache: _____							
Sprache: _____							

Im Anschluss daran, nennen sie bitte alle Zeugnisse, etc. welche sie für die Erlangung von Fremdsprachenkenntnissen erworben haben. (wo, wann, wie lange, etc.)

Evaluierungsskala: A1, A2, B1, B2, C1, C2 (A1: Basiskenntnisse; C2: fortschritten).

Für eine detailliert Definition der Levels sehen Sie bitte: www.coe.int/portfolio

Diplom, Zertifikat, Zeugnis			
	Titel	Ausstellende Organisation	Datum
Sprache: _____			
Sprache: _____			
Sprache: _____			

In diesem Teil geht es darum die sprachlichen und kulturellen Erfahrungen näher zu beschreiben. Wie wurden diese erworben (z.B. durch die Familie, den Beruf, Ausbildung).

Spracherfahrung		
	Beschreibung wann und wo die Fähigkeiten eingesetzt wurden	Zeitraum (von –bis)
Sprache: _____		
Sprache: _____		
Sprache: _____		

TECHNISCHE UND IT KENNTNISSE

Dieser Teil befasst sich mit Fähigkeiten und Kompetenzen im Bereich Technik und IT-Kenntnisse, wie z.B. Anwendung spezieller Software, Arbeitserfahrung mit Mikrosoft, SPSS, Photoshop, Autocad, etc. Anwendung spezieller Programmiersprache, etc. In der beiliegenden Tabelle können diese Kenntnisse näher beschrieben werden.

Programm oder Fähigkeiten	Beschreibung und Darstellung wann und wie dieses Wissen erlangt und benützt wurde	Evaluierung (Basiswissen, gut, exzellent)

Künstlerische Fähigkeiten

Künstlerische Fähigkeiten sind weitere persönliche Merkmale, welche im Lebenslauf aufscheinen sollen. In der unten stehenden Tabelle können diese Kenntnisse aufgelistet und beschrieben werden. Wenn sie einem künstlerischen Beruf nachgehen, werden diese Informationen höchstwahrscheinlich schon in den vorderen Bereichen des Portfolios genannt worden sein. In diesem Fall muss dieser Teil nicht nochmals ausgefüllt werden.

Fähigkeiten / Kompetenzen	Beschreibung und Darstellung wann und wo dies gelernt und ausgeübt wurde.	Evaluierung (Basiswissen, gut, exzellent)

Zusammenfassung

Nachdem alle Informationen gesammelt und ausformuliert worden sind, sollte ein gutes Bild über die eigenen Fähigkeiten, Fertigkeiten und Wissen entstanden sein. Der letzte Teil dient dazu Stärken und Schwächen herauszuarbeiten. Dies wird in Form einer SWOT Analyse gemacht und ermöglicht einen Blick darauf in welchen Bereichen eine Arbeitssuche stattfinden kann. Die gesammelte Information hilft den TN dabei einen guten Lebenslauf zu verfassen, sowie auch eine umfassende Selbstdarstellung zu erarbeiten.

Stärken, Titel, Fähigkeiten, Kompetenzen, zusätzliche Informationen	Schwächen, Titel, Fähigkeiten, Kompetenzen, zusätzliche Informationen
Möglichkeiten	Hinderungsgründe
Strategien um die Möglichkeiten und Stärken auszubauen.	Strategien um die Risiken zu minimieren.

Basierend auf die SWOT Analyse sollen mögliche Berufsziele definiert werden. Eigene Fähigkeiten und Kompetenzen, sowie das Zielland sollen berücksichtigt werden. Welche Aktivitäten muss ich setzen um meinen Zielberuf zu erreichen / bekommen?

Mögliche Beschäftigung	Mögliche Aktivitäten / Schritte um die Chancen auf meinen Zielberuf zu erhöhen

Überlegungen

Das ist der richtige Moment um sein eigenes Kompetenzportfolio zu erstellen und dies in eine Form zu bringen. Dieses Dokument stellt nicht nur eine Auflistung von Fähigkeiten, Fertigkeiten und Kenntnissen dar, sondern es beinhaltet auch konkrete Referenzen und Dokumente (Zeugnisse, Diplome, Arbeitserfahrung, etc.), welche für die Erreichung des Berufszieles wichtig sind. Diese Informationen sollen in den Europass CV eingefügt werden. Wenn das Portfolio und das Europass CV-Dokument gleichzeitig verwendet und ausgefüllt wird können zwei korrelierende Dokumente erstellt werden. Der CV für die übliche Präsentation und das Portfolio, um zusätzliche Informationen zu erarbeiten. Es gibt keine Regeln für das Format. Jede Person soll seinen eigenen Stil wählen. Es soll jedoch berücksichtigt werden, dass die Arbeitgeber diese Form der Präsentation nicht gewohnt sind, deswegen soll es so klar und deutlich als möglich formuliert werden.

Informationen zum Europass Lebenslauf erhalten sie hier:

<http://europass.cedefop.europa.eu/>

<http://europass.hu/europass-oneletrajz>

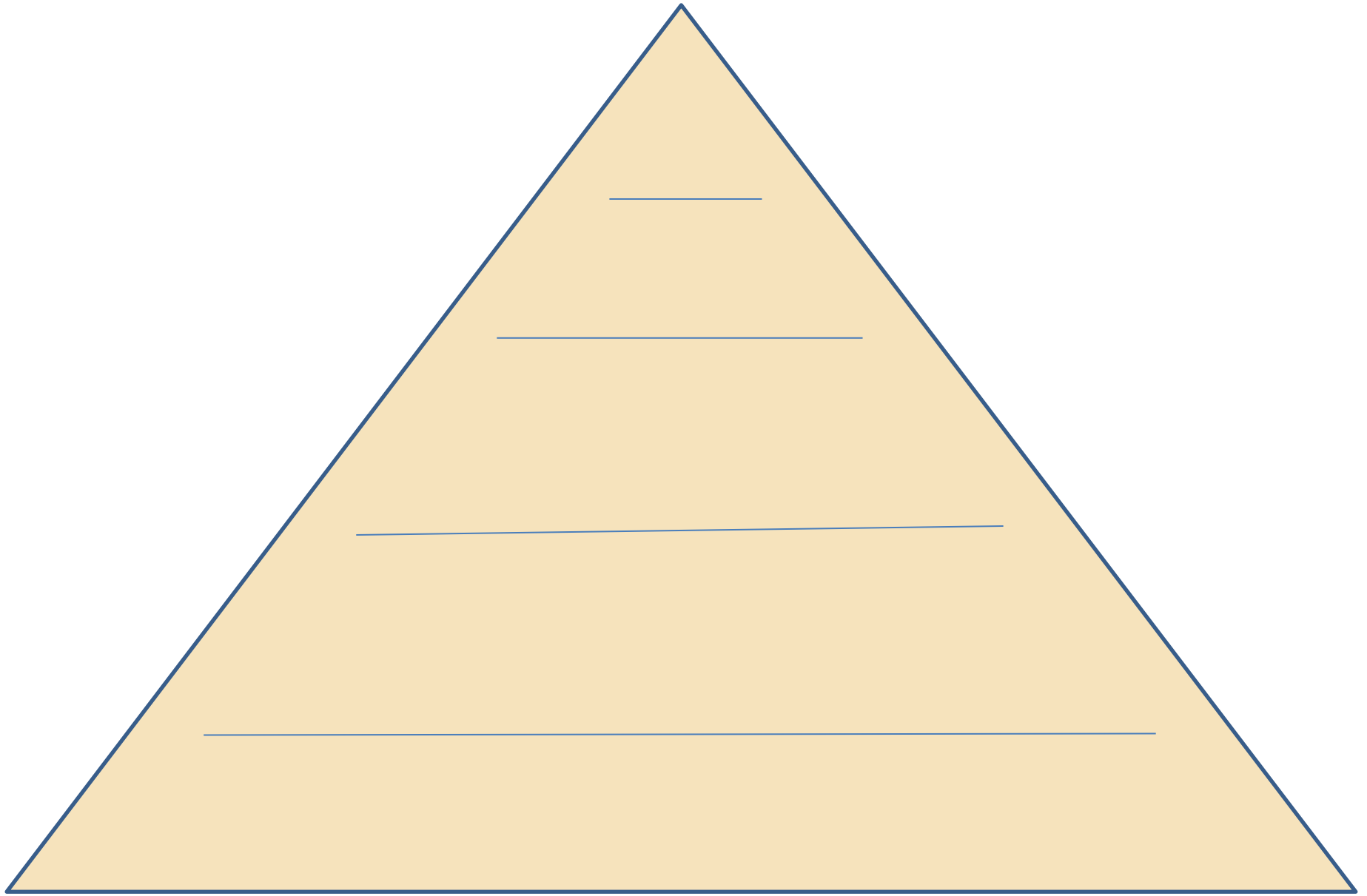
Informationen über die/den ArbeitgeberIn

Hier wird die Übung 4.7 weitergeführt.

Während einer Online-Recherche werden weitere interessante Unternehmen im Zielsektor gefunden.

1. Besuche die Unternehmensseiten und recherchiere: Produkte / Dienstleistungen welche dich interessieren, durchgeführte Projekte, hat das Unternehmen Partner / Konsortien, etc.
2. Wer ist die korrekte Ansprechperson, um die Bewerbung abzuschicken.
3. Informationen zu Arbeitsanforderungen (Reisen, Arbeitsweg, etc.). Bitte berücksichtige, ob du dies machen kannst.
4. Wenn du noch in der Ausbildung bist, dann suche nach ArbeitgeberInnen welche Studierende/SchülerInnen anstellen.

Erstelle eine Prioritätenliste von ArbeitgeberInnen nach folgenden Kriterien (Ziele, Karriereanker, Möglichkeiten, etc.) basierend auf deiner Recherche und mache eine Pyramide (von oben nach unten).



Fragen, um die Definition des Zielberufes und das Verfassen des Lebenslaufes zu erleichtern:

- Hast Du Dein Berufsprofil erstellt?
- Hast Du Dein Arbeitsfeld bestimmt?
- Welche anderen Berufsprofile könnten eine Konkurrenz darstellen?
- Hast Du bereits eine Recherche gemacht, welche Unternehmen für dein Berufsziel in Frage kommen?
- Hast Du Jobausschreibungen recherchiert? Welche Qualifikationen werden verlangt?
- Welche Fähigkeiten / welches Wissen ist notwendig?
- Wie kannst Du Fähigkeiten / Wissen erlangen, wenn Du es nicht hast?
- Auf welchem Weg willst du deine Arbeit finden?
- Hast Du schon einen Lebenslauf abgeschickt?
- Hast Du Dir schon ein Bewerbungsgespräch vorgestellt?
- Hattest Du schon ein Bewerbungsgespräch?
- Hast Du ein Kompetenzenportfolio?
- Hast Du alle Dokumente, Unterlagen, etc. um Deine Berufsprofil zu unterlegen?

Fragen zum Verfassen des Lebenslaufes:

Persönliche Daten

Bildung und Ausbildung

- Beschreibung der relevanten (Aus-)bildungen (formal und non-formal) inklusive Infos über Fähigkeiten und Wissen.
- Welche Lern- bzw. Trainingserfahrung war für Dich am wichtigsten?
- Warum war diese so wichtig?
- Welche Fähigkeiten und Wissen hast Du während Deiner Berufspraxis erlangt?
- Ist dies für Deine Arbeitssuche wichtig?
- Möchtest Du Dich in diesem Bereich weiterbilden?
- Glaubst Du Weiterbildung ist für einen Arbeitsplatz wichtig?
- Wieviel Zeit würdest Du für eine weitere Ausbildung veranschlagen?

Arbeitserfahrung:

- Beschreibung der wichtigsten Arbeitserfahrungen inklusive Details über erlangtes Wissen.
- Welche Erfahrungen waren am Wichtigsten für Dich.
- Warum war dies so wichtig?
- Welche Aufgaben hattest du?
- Welche Verantwortung hattest Du?

- Warum war dies eine erfolgreiche Erfahrung?
- Welche Faktoren waren wesentlich, dass diese Erfahrung so gut war?
- Welche Fähigkeiten und welches Wissen hast Du durch die Erfahrung gemacht?
- Hast Du in diesem Bereich schon eine Arbeit gesucht?
- Willst Du in diesem Bereich wieder arbeiten?

Organisatorische und Managementfähigkeiten

- Arbeitest du gerne in einem Team? Was glaubst Du sind die Vorteile einer Teamarbeit?
- Glaubst Du es ist besser alleine zu arbeiten?
- Hast Du bei Deiner letzten Arbeit oft mit anderen Personen zusammengearbeitet?
- Wie wichtig ist Kommunikation unter den KollegInnen und um Ziele zu erreichen?
- Hast Du gewisse Regeln bei der Arbeit festgestellt? Ist das wichtig?
- Ist es wichtig Regeln einzuhalten um Ziele zu errichten?
- Wie bist Du mit Problemen auf Deinem Arbeitsplatz umgegangen?
- Hast Du Entscheidungen mit anderen KollegInnen besprochen?
- Hast Du jemals eine Arbeitsgruppe geleitet?
- Hast Du auch Arbeitspläne für Deine KollegInnen erstellt?
- Wie hast Du Aufgaben weitergegeben?
- Wie hast Du sichergestellt, dass Du Deinen Zeitplan eingehalten hast?

Berufliche Fähigkeiten:

- Welche Fähigkeiten / welches Wissen hast Du in Deiner Praxis erworben?
- Welche Schlüsselkompetenzen sind für Deinen Zielberuf wichtig?
- Welche sind bereits obsolet?
- Welche Kenntnisse, etc. würdest Du gerne auffrischen?
- Welche Fähigkeiten, Fertigkeiten und Kenntnisse soll jemand der in Deinem Beruf arbeiten möchte haben?

Mobilität:

- Glaubst Du, dass der europäische Arbeitsmarkt wichtig für deine Arbeitssuche ist?
- Welche wären Deine Hauptprobleme, wenn Du in einem anderen Land Deinen Beruf ausüben möchtest?
- Welche Vorteile bringt der gesamte europäische Arbeitsmarkt?
- Welches Land würdest Du auswählen um Arbeitserfahrung zu machen?
- Wie lange soll man arbeiten um sich wirklich Kenntnisse in dem Bereich aneignen zu können?
- Welche Voraussetzungen hast Du, um im europäischen Raum arbeiten zu können?

IT Kenntnisse:

- Verwendest Du jeden Tag einen Computer?
- Hast Du eine ECDL Prüfung?
- Verwendest Du MS Office?
- Welche anderen Systeme (außer Windows) kannst Du verwenden?

- Welche Software kennst Du?
- Wie lange hast Du diese schon in Verwendung?
- Machst Du in diesem Bereich Fortbildungen?

Fremdsprachenkenntnisse:

Fülle die Tabelle für Fremdsprachenkenntnisse basierend auf die Europäischen Definitionen aus. [Levels A1/A2: Basiskenntnisse – B1/B2: gute Kenntnisse – C1/C2: sehr fortgeschritten]

Hobbies und andere Erfahrungen:

Beschreibe Deine Hobbies und ander relevante Erfahrungen.

Führerschein:

Kategorie:

Europass CV (Lebenslauf)

The Europass CV kann auf verschiedenen europäischen und nationalen Websites heruntergeladen werden.

<https://europass.cedefop.europa.eu/it/documents/curriculum-vitae/templates-instructions>

<http://europass.hu/europass-oneletraiz>

(Link zum Projekt: http://www.videocveurope.eu/index_EN.asp)

EURO INNOVANETS.R.L.

Vorwort

Dieser Bericht beschreibt den Prozess der Darstellung eines Video-CVs. Empfohlen wird zum Beginn eine SWOT-Analyse (Stärken, Schwächen, Möglichkeiten, Herausforderungen) zu machen (Anhang 4.4.).

Struktur eines Video-CVs

Das folgende Modell ist in drei Bereiche geteilt:

“Wer bin ich”: Die TN sollen mehr über ihre Persönlichkeit sprechen und weniger über Ausbildung und Arbeitserfahrung.

“Was kann ich”: Da es u. U. schwer sein kann, die eigenen Fähigkeiten am Video zu zeigen, sollte hier eine Beschreibung stattfinden.

“Ich und meine Zukunft”: Das ist ein sehr wichtiger Teil im Video-CV, da hier die Ziele herausgearbeitet werden.

Zielgruppen

ExpertInnen, welche im Projekt mitgearbeitet haben, empfehlen den Video-CV als “Self-empowering tool”, da es die TN bei der persönlichen und beruflichen Weiterentwicklung unterstützt, indem Interessen, Fähigkeiten und Persönliches herausgearbeitet wird.

Weiters wurde die Anwendung des Video-CVs auch für folgende Personen empfohlen:

- ImmigrantInnen
- inhaftierte Personen
- alle anderen benachteiligten Personen

Erstellung des Video-CVs: Struktur und Skript

Video-CVs können sehr nützlich sein, praktische Fähigkeiten zu demonstrieren oder zu beschreiben. Beschreibung vor allem dann, wenn diese Fähigkeit nicht dargestellt werden kann.

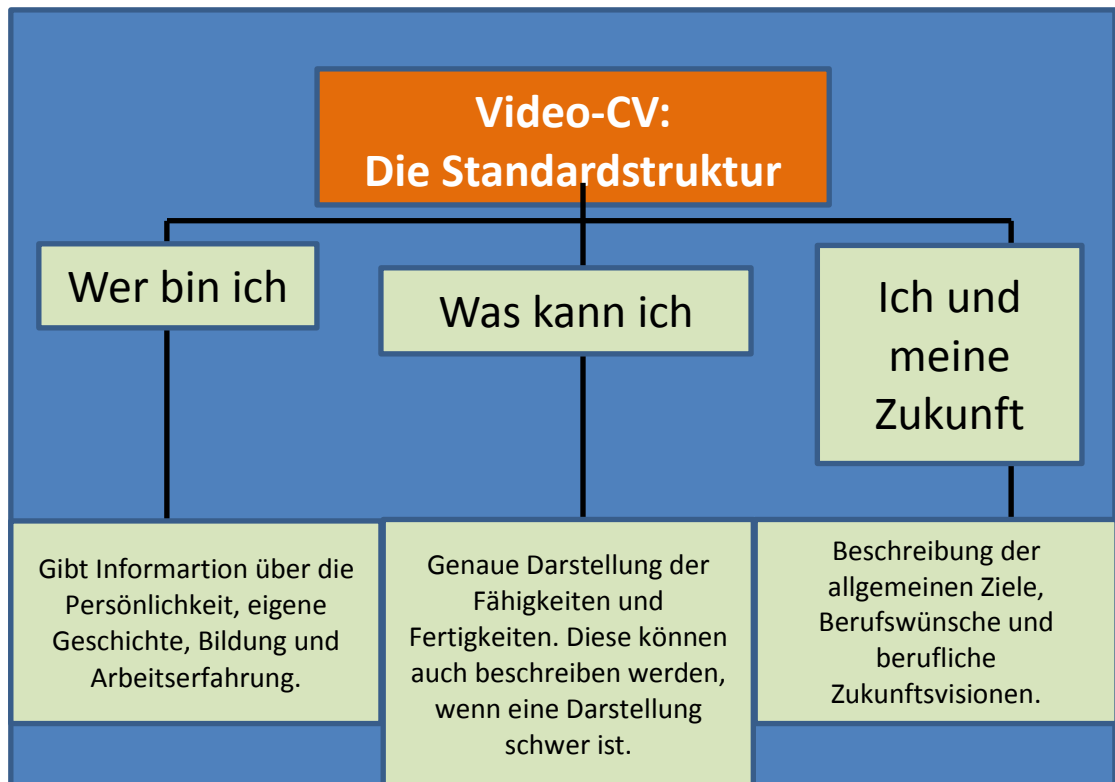
Nach dem V.I.D.E.O Modell soll am Beginn eine kurze persönliche Vorstellung stehen. Es können auch einige Bilder, Zeugnisse, etc. gezeigt werden. Z.B. könnten ImmigrantInnen etwas ganz spezielles aus ihrem Heimatland zeigen.

Struktur des E.V.A. Modells

Der Video-CV besteht aus folgenden Teilen:

- 1. Wer bin ich**: Informationen über die persönliche Geschichte, Persönlichkeit, Bildung und Ausbildung, Arbeitserfahrung, etc. Erklärungen (wenn notwendig) über Fähigkeiten, welche im Arbeitskontext erlangt wurden. Empfohlene Dauer: 30 Sekunden

- 2. Was kann ich:** Demonstration von Fertigkeiten und Fähigkeiten **UND/ODER** Beschreibung der Fähigkeiten. Empfohlene Dauer: 1 Minute
- 3. Ich und meine Zukunft:** Darstellung von Zukunftserwartungen, Beschreibung des Zielberufes und beruflichen Perspektiven. Empfohlene Dauer: 30 Sekunden



SKRIPT FORMAT FÜR EINEN VIDEO-CV BEISPIEL

1. **Wer bin ich**

Hallo. Mein Name ist _____ .

Ich wohne in (Stadt, Land). Information über die Person und die eigene Geschichte.

Ich besuchte (Schule, Berufsschule, Fachhochschule, etc.). Ich habe als _____ gearbeitet für _____ (Unternehmensname).

2. **Was kann ich**

Praktische Vorführung oder Beschreibung (in eigenen Worten) welche Fähigkeiten und Fertigkeiten ich habe. Beim Vorführen ist es wichtig, dass ich die Handgriffe auch in eigenen Worten beschreibe. Dadurch wird es auch anschaulich was gemacht wird und wieviel Praxis man dabei hat.

Es ist wichtig der/den TN die Motive hinter dieser Übung zu sagen, damit dies gut gemacht wird. Zum Schluss können noch Gründe genannt werden, warum gerade diese Fähigkeit gezeigt worden ist.

3. **Ich und meine Zukunft**

Ich möchte gerne folgende Arbeit finden (kurze Beschreibung der Tätigkeiten, Rolle und Unternehmensart...es muss recht offen sein, damit hier Flexibilität gegeben ist.)_____.

In meiner Zukunft sehe ich mich_____ (Bezug auf die Rolle, Arbeitsumfeld, Perspektiven, etc. nehmen.).

Vorbereitung – Erstellung eines Video CVs

Notwendiges Material – Setting für die Aufnahme

Folgendes Material/Geräte sind notwendig:

- Digitalkamera mit USB-Anschluss (DVD, VHS, etc.). Die Kamera muss fixierbar sein.
- Software zum Videoschneiden;
- Editing Zubehör;
- Verschiedene Lichter. Folgendes Standardset wird empfohlen:
 - 3 Lampen (minimum 800 W);
 - 3 Four Leaf Barn Doors;
 - 3 Professional Tripods/Light Stands;
 - 1 Backdrop (light colours – white suggested) 2.7 m x 11 m;
 - 1 Background Support stand for standard backdrops 2.7 m x 11 m;
 - 1 reflector (white/silver).
- PC mit Internetanschluss;
- CD/DVD Reader und Recorder, Wordprozessor;
- Mikro für einen digitalen Camcorder,
- Scanner (optional);
- Ruhiger Raum.

FilmerInnen müssen über ein Basiswissen vom Filmen verfügen.

Bitte beachten Sie folgende Anmerkungen unter Link:

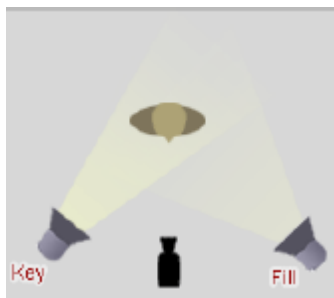
(Illustrations and texts of this table are taken from the on-line Tutorial of Media College.com.)

<http://www.mediacollege.com/lightinh/three-point/>

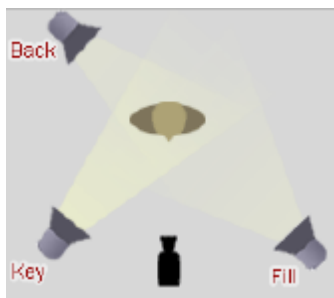


Schlüssellicht

Das ist das Hauptlicht. Meist ist es das hellste Licht und hat den größten Einfluss auf die Szene. Es ist an einer Seite der Kamera fixiert, sodass diese Seite sehr gut beleuchtet ist und die andere im Schatten ist.



Fülllicht Dies ist das sekundäre Licht und wird gegenüber dem Schlüssellicht angebracht. Es dient dazu, die Schatten, welche vom Schlüssellicht erzeugt werden, zu filtern.



Hintergrundlicht

Dieses Licht wird hinter der Person angebracht. Es dient dazu, die Umgebung der Person auszuleuchten und eine 3-Dimensionalität zu erzeugen.

Protokol
Kleidung, Bewegung, Sprache

TN werden folgendes gefragt:

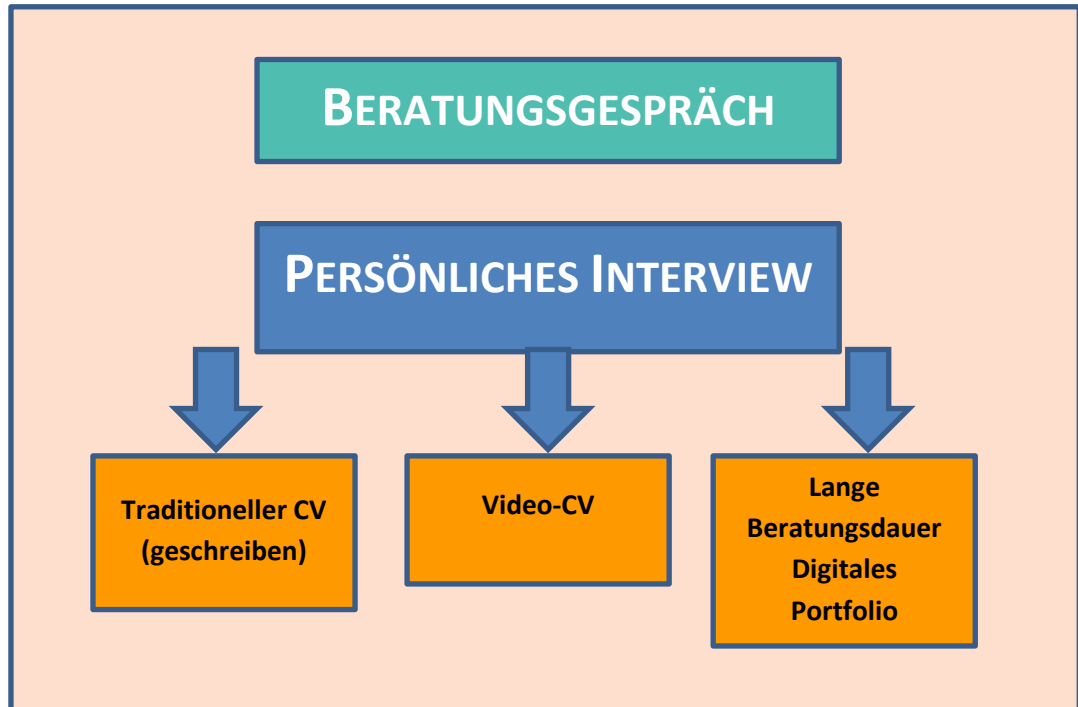
- Fertigkeiten zeigen während gedreht wird.
- Direkt in die Kamera schauen.
- Langsam und deutlich sprechen.
- Nicht zuviel lächeln.
- Natürlich wirken (den Text nicht herunterlesen)
- Geeignete Kleidung (helle Farben)

DER PROZESS

PHASE 1

✓ Aktivitäten und Ziele:

Am Beginn soll noch ein ausführliches Beratungsgespräch stattfinden.



Das persönliche Gespräch steht bei der Vorbereitung im Mittelpunkt. Hier sollen nochmals genau die Fähigkeiten, Fertigkeiten, etc. herausgearbeitet werden. Hier soll auch genau erarbeitet werden was dargestellt wird, wie man sich präsentieren will etc. Ein genaues Skript soll erarbeitet werden.

Schritte nach dem Gespräch:

Wie kann ein Video-CV erstellt werden. Was genau muss er beinhalten, welche Bilder, Zeugnisse sollen vorkommen, etc.

PHASE 2

Den TN sollen einige Beispiele gezeigt werden (erhältlich im Internet). Eine genaue Erklärung der Inhalte, Motive, Ziele, etc. muss gegeben werden.

Material/Geräte:

- PC mit Internetanschluss;
- DVD/CD reader.

Aktivitäten und Ziele:

- Verfassen des Storyboard und Struktur des Videos.
- Zusammenstellen der Dokumente, Bilder, Gegenstände welche im Video vorkommen sollen.
- Struktur des Videos erarbeiten.

PHASE 3

TRI und TN entscheiden sich für die geeignetste Struktur des Videos, welche es ermöglicht die Kompetenzen der/des Arbeitssuchenden am besten darzustellen. Dafür macht es Sinn sich einige Video-CVs im Internet anzusehen.

Notwendiges:

- PC mit Internet
- Papier für TN und TRI

Aktivitäten und Ziele:

Erstellung eines Video-CVs

Wie gehe ich vor:

- Vorbereitungen für die Erstellung des Video-CVs.
- Erstellung des Video-CVx.
- Filmen und Editing.

Schritte:

Es wird empfohlen folgende Schritte zu berücksichtigen:

1. **Skript schreiben:** dies hilft den TN den Fokus zu halten und die Message effektiv zu gestalten. Das Skript sollte nicht heruntergelesen werden. Dies soll in der Vorbereitung gelernt werden.
2. **Praxis**
3. **Kleidung**
4. **Körpersprache:** 80% aller Kommunikation ist non-verba.

Vorbereitung zum Filmen des Video-CVs.

Eine Vorbereitungsstunde wird empfohlen (1 Tag)

In dieser Vorbereitungsstunde wird der Video-CV simuliert. Die Rolle soll mehrermale vorgespielt werden (TRI, andere TN, etc.). Sie sollen sich wohl fühlen bevor sie in die Kamera schauen. Die TRI müssen achtsam sein, dass sie die TN bei Ausdrucksproblemen unterstützen.

Beim Drehen ist es wichtig folgende Punkte zu beobachten:

- Licht: Gehen sie sicher, dass kein Schatten auf das Gesicht / den Körper fällt.
Hintergrund: sanfte Farben;
- Fenster: Vermeiden sie es vor Fenster zu sitzen.
- Hintergrundlärm: Husten, Türen, Sprechen, etc.
- Distanz: Gehen sie sicher, dass die TN im Kameraframe sind (von der Taille aufwärts)

PHASE 4

Aktivitäten und Ziele:

On-line Publikation des Video-Lebenslauf auf geeigneten Webseiten

Wie gehe ich vor:

- Uploading des Video-CVs auf Onlineplattformen.
- Sicherstellen dass alle Informationen upgeloaded wurden.
- Speichern des Video-CVs auf einer DVD/CD;
- Gemeinsame Planung (TRI und TN): Werbemaßnahmen für den Video-CV.

Instrumente:

- PC;
- DVD/CD reader/writer.

Spezelle Empfehlung: Die Benutzer müssen eine Authorisierung für Online-Publikation auf ihren Video-CVs schreiben, damit Unternehmen ihren Lebenslauf downloaden dürfen.

Design und Umsetzung des Video – Lebenslaufes – eine Zusammenfassung

Wer bin ich?

Stärken:

Werte:

Studium:

Non-formale
Aktivitäten:

**Was kann
ich?**

Kompetenzen:

Wissen:

Fähigkeiten:

**Ich in meiner
Zukunft!**

Berufliche Ziele:

Ambitionen:

Das Projekt Beruf

_____ Berufsprojekt. (Name)

Berufliche Ziele:

	Berufswunsch, Zielberuf (Welchen Beruf möchte ich ausüben)
Titel	
	Welche Sektoren und Unternehmen finde ich interessant?
Kurze Beschreibung	
	Wo möchte ich gerne arbeiten? (Region, Unternehmensart, etc.)
Detaillierte Beschreibung	
	Arbeitsverhältnis, Konditionen (Angestellt, Selbständig, Mobilität, Zeiten, etc.)
Detaillierte Beschreibung	

Teile des Berufsprofils, welche mit meinen Erfahrungen zusammenpassen.

-
-
-
-
-

Ressourcenanalyse:

Ressourcen	Meine Kompetenzen
Schlüsselkompetenz	
Wissen	
Fähigkeiten (Kommunikation, Teamerfahrung, etc.)	
Ressourcen non-formaler Bereich	

Evaluierung der Abweichungen zwischen Berufsprofil und Ziele

Derzeitiges Berufsprofil		Wunschberuf	
Ausbildungsweg		Ausbildungsweg	
Geforderte Kompetenzen: arbeitsbezogen		Geforderte Kompetenzen: arbeitsbezogen	
IKT		IKT	
Sprachen		Sprachen	
Wissen		Wissen	
Fähigkeiten		Fähigkeiten	
Wo sind Deine Abweichungen?			
	Kompetenzen	Wissen	Fähigkeiten
Irrelevant			
Minimal			
Durchschnittlich			
Relative groß			
Sehr groß			
Diese Evaluierung soll gemeinsam mit den TRI gemacht werden.			

Individueller Aktionsplan

Name _____ Nachname _____

Geschlecht: m w

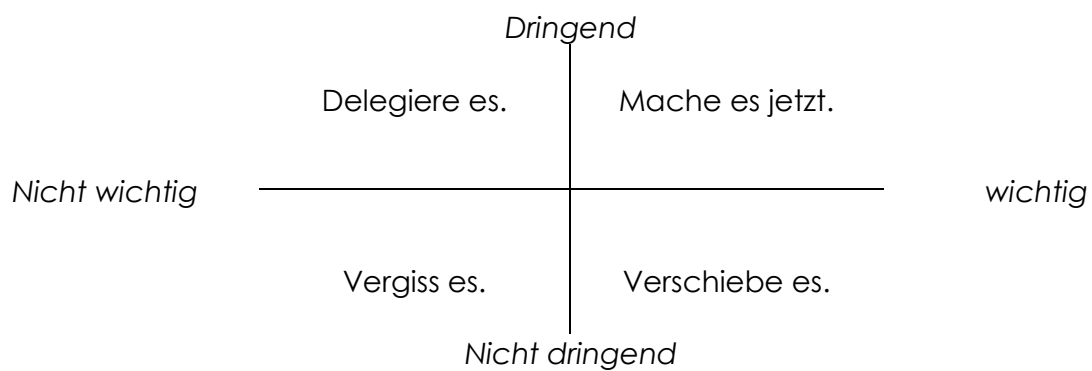
Meine Ziele:		Aufgaben- beschrei- bung	Dauer		Notizen / Überlegungen
			Start	Ende	
Training	Schritt 1				
	Schritt 2				
	Schritt 3				
				
Arbeits- suche	Schritt 1				
	Schritt 2				
	Schritt 3				
				
Weitere Aufgaben, um das Ziel zu erreichen	Schritt 1				
	Schritt 2				
	Schritt 3				
	Schritt 4				
				
Mit welchen Problemen muss ich rechnen? Was werde ich tun, um die Herausforderungen anzunehmen?					

Prioritäten erarbeiten

Die horizontale Achse "x" steht für Wichtigkeit und die vertikale Achse "y" steht für Notwendigkeit (beide starten von wenig bis hoch).

Die TN müssen bestimmen in welche Kategorie ihre Arbeit fallen:

- Wichtig und dringent zugleich.
- Wichtig aber derzeit nicht dringend.
- Dringend aber nicht wichtig.
- Weder wichtig noch dringend.



Modul 4 - Referenztafel

Übungsnummer	Titel Übung	Dauer	Zusammenpassende Übungen
4.1.	Einführung	20 min	4.2.;
4.2.	Einführung in das Kompetenzportfolio	50 min	4.3.; 4.4.; 4.5.; 4.6.;
4.3.	Bestimmen von Kompetenzen und Fähigkeiten	60 min	4.4.; 4.12.;
4.4.	Anwendung des Kompetenzportfolios	120 min	4.5.
4.5.	Weitere Arbeiten zur Präsentation des Portfolios	60 min	4.4., 4.6.;
4.6.	Evaluierung	60 min	4.3.; 4.4.;
4.7.	Recherche - Unternehmen für die Bewerbung	60 min	4.8.;
4.8.	Informationen über BeschäftigungsgeberInnen	60 min	4.7.;
4.9.	Was befähigt mich meinen Berufswunsch auszuüben	60 min	4.15.;
4.10.	Einführung – Bewerbung	50 min	4.11.;
4.11.	Verfassen eines Lebenslaufes	120 min	4.10.; 4.12.; 4.13.;
4.12.	Wie verfasse ich ein Bewerbungsschreiben	120 min	4.11.; 4.13.;
4.13.	Die telefonische Bewerbung – eine Möglichkeit	120 min	4.15.;
4.14.	Vorbereitung auf ein Bewerbungsgespräch, Kleidung, Code of Conduct, mögliche Fragen	120 min	4.15.;
4.15.	Der Video-Lebenslauf	120 min	4.19.;
4.16.	Die Wahrheit finden	30 min	4.17.;
4.17.	Der Traumberuf	60 min	4.16.; 4.18.;
4.18.	Motive für die Arbeitssuche	60 min	4.17.; 4.19.;
4.19.	Überarbeitung der Berufsplanung	90 min	4.20.;
4.20.	Evaluierung – Berufsziel und Abweichungen	180 min	4.22.;
4.21.	Individueller Aktionsplan zur Zielerreichung	120 min	4.22.;
4.22.	Prioritäten bestimmen	20 min	4.20.;
4.23.	Notwendige Schritte in kleine Schritte verwandeln	20 min	4.22.; 4.24.;
4.24.	Fortschritte festhalten	20 min	4.23.;

Nützliche Webseiten

[Links zum Thema Arbeitsmarkt im UK \(Information nur in Englisch\)](#)

<http://www.scie.org.uk>

Contains useful TV clips/resources on social care policy used in the UK.

<http://www.skillsforcare.org.uk/Careers-in-care/Careers-in-care.aspx>

This link provides useful information on jobs and employment in health and social care sectors.

<https://vinspired.com>

A website aimed at young people wishing to gain voluntary experiences during study.

Volunteering – <https://do-it.org/>

NHS volunteering under the '**Work here**' tab:

<http://www.nuh.nhs.uk/>

Researching Jobs and Careers



<https://nationalcareersservice.direct.gov.uk>

Particularly useful is **Job Profiles** section under the '**Career Tools**' tab. Find out what qualifications are needed to get in. There's also a CV builder and a chance to assess current skills.



<https://www.healthcareers.nhs.uk>

Explore the variety of careers available in the NHS.

This link provides lots of information and advice on finding jobs and training.

Job Search Sites

Regional search for NHS jobs under 'Browse Jobs' tab.

Local NHS jobs **under the 'Work here' tab:** <http://www.nuh.nhs.uk/>

[Universal Jobmatch www.gov.uk/jobsearch](http://www.gov.uk/jobsearch)

Nottingham Evening Post online <http://www.nottinghampost.com/jobs>

Jobs Board Sites (gather vacancies from other sites)

www.monster.com

www.totaljobs.com

www.indeed.co.uk

Apprenticeships

<http://www.apprenticeships.gov.uk/>

<http://www.centralnottingham.ac.uk/learner-apprenticeships.aspx>

Links zum Thema Arbeitsmarkt in Österreich

https://www.sozialministerium.at/siteEN/Labour_Disabilities/Labour_Market/Labour_market_policy_in_Austria/

Im Rahmen der nationalen Arbeitsmarktpolitik und der Trainingsgarantie bietet das Österreichische Arbeitsmarktservice verschiedene Arbeitsmaßnahmen für Arbeitssuchende. Auf der Homepage finden Sie diverse Themen, Publikationen, etc. zum Thema Arbeitsmarkt und zur aktiven Arbeitsmarktpolitik in Österreich.

<http://www.bildungssystem.at/en/second-chance-education/>

Auf dieser Homepage finden Sie einen Überblick über das österreichische Bildungs- und Ausbildungssystem. Man findet eine sehr gute Beschreibung des System inklusive einer bildlichen Präsentation. Im Speziellem wurde die Information zur sogenannten "zweiten Chance" mit der Zielgruppe auf Erwachsene, welche noch keine Ausbildung abgeschlossen haben.

<http://uil.unesco.org/fileadmin/keydocuments/LifelongLearning/en/austria-2011-abstract-III-strategy.pdf>

Diese Homepage fasst die österreichische Strategie zum Lebenslangen Lernen zusammen. Die Strategie umfasst ein umfassendes Angebot an Trainigskursen zur Erhöhung der Arbeitsfähigkeit und Erlangung weiterer Qualifikationen.

https://www.sozialministerium.at/siteEN/Labour_Disabilities/Labour_Market/Labour_market_policy_in_Austria/Service_for_job_seekers_and_companies/

Diese Seite des BM für Arbeit und soziale Angelegenheit enthält Informatinen für Arbeitssuchende und Unternehmen.

<http://erwachsenenbildung.at/>

Dies ist die offizielle Seite für Erwachsenenbildung in Österreich. Sie gibt einen Überblick über die Struktur, Gesetze und Informationen über Lebenslanges Lernen für TrainerInnen.

<https://www.ams.at>

Das ist die Seite des österreichischen Arbeitsmarktservices (AMS). Es bietet Informationen über den Arbeitsmarkt als auch spezielle Informationen für Arbeitssuchende und Unternehmen.

[Links zum Thema Arbeitsmarkt in Ungarn \(Information nur in Englisch und nationaler Sprache\)](#)

<http://eletpalya.munka.hu/>

National Career Guidance portal: a website for career guidance and providing information. Visitors to the website are provided labour market questionnaires, movies showing trades and extensive information.

<https://www.felvi.hu/>

The official website for those applying to higher education. People interested can obtain information about different universities, their programmes and also application procedures. Brief descriptions of trades advertised could be absolutely essential during group sessions.

http://szakkesites.hu/abc_index.html

Names and descriptions of trades in the National Trade Register (OKJ).

Labour market portals:

<https://vmp.munka.hu/>

<http://www.nyugatrmk.hu/>

The website of Employment Department of the Government Agency of County Vas. Job-seekers are provided information about services, support and vacancies. Besides, there is also information for employers about issues concerning them; e.g. job matching, support schemes, employment of foreign workers.

<http://digitalia.lib.pte.hu/books/vamosi-tamas-munkaero-piaci-ismeretek-pecs-pte-feek-2013/pdf/vamosi-tamas-munkaero-piaci-ismeretek-pecs-pte-feek-2013.pdf>

http://old.ektf.hu/hefoppalyazat/tanszemfejl/clkitz_a_plyaorientci_fogalma_jellegze_tessgei.html

[Links zum Thema Arbeitsmarkt in Italien \(Informationen nur in Englisch und nationaler Sprache\)](#)

<http://romalabor.cittametropolitanaroma.gov.it/>

RomaL@bor is the official communication tool of the Province of Rome completely dedicated to jobs.

The platform makes available all the information about job vacancies, activities developed by the Job Centres towards citizens, people with special needs and firms. The aim is to provide a real promotion of the employment services in Rome.

<https://www.portafuturo.it/>

Porta Futuro is an innovative service co-funded by the European Social Fund to ease the job matching

The services provided are:

- Scholar guidance;
- University guidance;
- Vocational guidance;
- Traineeships and apprenticeships activations;
- Life-long learning;
- International Mobility;
- Self-employment;
- Labour trainings for migrants;

<http://www.cittametropolitana.milano.it/sintesi/portale/index.html#>

Sintesi allows the integrated access to the information related to the labour market services and the management activities performed by the Provinces.

It represents the territorial interface of the National Informative System implementing the decisions of the Ministry of Labour.

It coordinates the management of the employment services of 18 Provinces of Lombardia and Puglia Regions

<https://www.cliclavoro.gov.it/Operatori/Centro-impiego/Pagine/default.aspx>

Cliclavoro collects all the information provided by the Italian Regions and Provinces as point of references for job seekers.

The services provided are:

- Guidance for the integration in the labour market;
- Labour market programmes at regional and provincial level;
- Promotion of entrepreneurship;
- Employment ventures for vulnerable citizens;
- Monitoring activities;

<http://www.cittametropolitana.bo.it/lavoro/Engine/RAServePG>

Lavoro provides the information and services available for the job matching of the Province of Bologna.

<http://www.cittametropolitana.torino.it/cms/lavoro>

Lavoro provides the information and services available for the job matching of the Province of Turin.

http://www.italialavoro.it/wps/portal/homepage/!ut/p/b1/04_Sj9CPykssy0xPLMnMz0vMAfGjzOJdzL3dPc08zA0tjP0NDDzNTU29_Sz9DA1MjlAKIoEKDHAARwNC=sP1o8BK8Jjg55Gfm6pfbthoOuogAgAGSLADQ!!/dl4/d5/L2dBISEvZ0FBIS9nQSEh/

Italiavoro is the instrumental entity of the Ministry of Labour and Social Policy for the promotion and management of labour policies activities, employment and social inclusion.

It plays the role of technical body supporting local authorities in order to implement labour active policies.

The actions provided face the long-term unemployment in particular trying to address social actions towards the most vulnerable people and to territories with high unemployment rates.

Feedback zum Trainingsmaterial verwendet in den SoCoT Pilotkursen von TeilnehmerInnen und TrainerInnen Feed

Zitate von TeilnehmerInnen

Können wir bitte mehr Details über die Anforderungen eines Video-CVs bekommen? Wir finden die Inhalte sehr nützlich.

Ich werde in Zukunft darauf achten, was ein potentieller Arbeitgeber wirklich von mir will.

Die Unterstützung war großartig.

Das Job-Shadowing war großartig. Es ist sehr nützlich um Beobachtungen und Erfahrungen aus dem Arbeitsalltag zu machen und wieviele Arbeitsteile gleichzeitig ablaufen.

Das Telefoninterview war schwieriger als ich mir gedacht habe. Es ist wirklich eine Herausforderung, dass eigene Wissen so zu vertreten, wenn man die/den InterviewerIn nicht sieht. Ich habe einige Tipps bekommen wie ich unangenehme Pausen in einem solchen Interview vermeiden kann.

Die Netzwerkübungen und Übungen zur Motivation bereiteten mich auf weitere Herausforderungen in meiner Zukunft vor. Ich kann jetzt auch besser mit all meinen KurskollegInnen zusammenarbeiten.

Zitate von den TrainerInnen

„Das Training ermöglicht es abgeschlossene Orientierungsprozesse zu haben.“
Manfred Bergauer

Die lange Trainingsdauer hat den Vorteil, dass man mit den TeilnehmerInnen auf einer individuellen Basis arbeiten kann. Tanja Kuschej

Erfahrungen in non-formalen settings waren möglich. Manfred Bergauer

Zusammenfassend sagten Manfred Bergauer and Tanja Kuschej, dass das Training die Möglichkeit gibt:

- Mit den TN an Kompetenzen, Fähigkeiten und Interessen zu arbeiten.
- Individuelle Mobilität und Selbstwahrnehmung von Berufszielen und -visionen.
- Entwicklung einer guten Gruppendynamik und Teams.
- Entwicklung von neuen Perspektiven.
- Diskussionen über Rollenerwartungen.
- Erhöhung der sozialen Kompetenz.
- Erarbeitung von Kurz-, Mittel und Langzeitzielen / -perspektiven.

"Skeptische TN sind am Ende der ersten Woche bereits motivierter und glauben an sich. Eine gute Gruppenatmosphäre konnte aufgebaut worden und dies macht es einfach an den Übungen teilzunehmen. Nach einiger Zeit hat es einen regen Austausch und Unterstützung zwischen den TN gegeben." KARDOS, József

"Mithilfe des Arbeitsmarktservices von Vas hatten wir die Möglichkeit eine Job-Shading Übung zu implementieren. Die TN bekamen hier ein maßgeschneidertes Programm und unterstützte die TN dabei ein Berufsziel zu entwickeln. Es macht Sinn dieses Training in umfangreiche Maßnahmen einzubauen." KARDOS, József

Beobachtungen der TrainerInnen

Es gibt viele verschiedene Wege um seine/ihre berufliche Laufbahn zu präsentieren. Die Wahl hängt vor allem mit dem Berufsziel zusammen.

Wenn es keine konkreten Ziele gibt, es daher keinen Fokus gibt, ist es notwendig kleine Schritte zu definieren. Das erlaubt es den TN auf kleine Ziele zu fokussieren, wichtige Dinge zu erkennen und positive Gefühle zu erzeugen.

Es ist notwendig die Abweichung zwischen angeforderten und vorhandenen Kompetenzen zu erkennen. Die eigene Schwäche zu sehen ist notwendig für den nächsten Schritt und die richtige Auswahl an weiterer Bildung.

"Sei du selbst, welchen du deine Fortschritte meldest". Wenn man sich immer wieder selbst überprüft kann man besser weitere Aufgaben formulieren.