



Curriculum

Arbeitsbuch

4

**MODUL 3 – ARBEIT MIT
ARBEITSUCHENDEN**

INHALT

MODUL 3 – ARBEIT MIT ARBEITSUCHENDEN	4
3.1 Worum geht es in diesem Modul?	4
3.2 Lernziele.....	5
3.3 Job Broker als “Kümmerer”	6
3.4 Beratungsgespräche	11
3.5 (Skill) Assessment, Zielfindung und Aktionsplan	21
3.7 Schlussfolgerungen.....	37
ANMERKUNG UND DISCLAIMER.....	39

MODUL 3 – ARBEIT MIT ARBEITSUCHENDEN

3.1 Worum geht es in diesem Modul?

Menschen die sich in einer besonders schwierigen beruflichen Situation bzw. Insgesamt in einer problematischen Lebenssituation befinden leiden unter der Ungerechtigkeit ihrer Situation (Gefühle der Macht- und Hoffnungslosigkeit) und tendieren oft dazu sich selbst die Schuld für ihre Situation. Aus diesem Selbstbild heraus stellt die Arbeitssuche eine höchst individuelle und emotionale Herausforderung dar. Viele langzeitarbeitslose Menschen sehen den Arbeitsmarkt als ein abstraktes System: Sie haben Angst keine Arbeit zu finden und definieren aber häufig ihren eigenen Status in der Gesellschaft über Arbeit, was zu einem negativen Selbstwertgefühl beiträgt. In solch einer komplexen Situation ist es wichtig, dass sein Job Broker über die richtigen Skills und Kompetenzen verfügt, um kompetent Unterstützung bei der Arbeitssuche anbieten zu können. Dabei ist es wichtig einen Ansatz zu verfolgen, der den Fokus auf die Bedürfnisse der Arbeitssuchenden legt und hilft die verschiedenen Hürden auf dem Weg zu einem neuen Job zu überwinden.

Einen solchen Ansatz stellt das Empowerment Konzept dar. Der Begriff Empowerment verweist auf Maßnahmen, die darauf abzielen den Grad an Autonomie und Selbstbestimmung zu erhöhen damit diese ihre eigenen Interessen selbstverantwortlich und selbstbestimmt vertreten können. Empowerment als Prozess bezieht sich dabei sowohl auf individuelles "Selbst-Empowerment" als auch auf professionelle Unterstützung, die darauf abzielt das Gefühl der Machtlosigkeit zu überwinden, sich der eigenen Ressourcen bewusst zu werden und diese auch zu nutzen.

Zu den leitenden Prinzipien des Empowerment zählen u.a.:

- Das Individuum als solches akzeptieren. Neue Wege und alternative Handlungsmöglichkeiten aufzeigen und gemeinsam an der Entwicklung neuer Möglichkeiten arbeiten.
- Förderung der Wahrnehmung der eigenen persönlichen Ressourcen und Ressourcen, die im Umfeld zur Verfügung stehen.

Empowerment kann als Prozess beschrieben werden, der darauf abzielt Individuen oder Gruppen dazu zu befähigen ihre eigenen Lebensbedingungen zu gestalten und mehr Selbstbestimmung zu erreichen. Individuen und Gruppen sollen dazu ermutigt werden ihre verfügbaren (aber oft verdeckten) persönlichen und sozialen Ressourcen sowie ihr Partizipationsvermögen zu nutzen, um wieder Kontrolle über die Ausgestaltung ihrer eigenen sozialen Lebenswelt zu erlangen. Die entsprechenden Umfeldbedingungen, die der Zielgruppe gegenüberstehen (soziale und politische Umwelt) müssen dabei immer mitberücksichtigt werden. Sie beeinflussen die Verfügbarkeit und Entwicklung von Ressourcen.

Empowerment kann als grundlegende Einstellung, als ein Prozess sowie als Struktur bzw. Ergebnis betrachtet werden:

- Grundlegende Einstellung: Ressourcenorientierung, Arbeitssuchenden mit Wertschätzung auf Augenhöhe begegnen, sie als ExpertInnen der eigenen Lebenssituation zu betrachten.
- Prozess: Reflexion und Wissenstransfer, vorurteilsfreie Begegnungen, Unterstützungsmanagement
- Struktur und Ergebnis: Eröffnen von Möglichkeitsräumen, die es ermöglichen die eigene Lebenswelt zu gestalten, Befähigung, gewinnen von Macht und Einfluss in Bezug auf die Lebensgestaltung.

Empowerment muss systematisch gedacht werden. Es beginnt mit dem „Subjekt“ und kehrt wieder zum “Subjekt” zurück, alle Aktivitäten sind zirkuläre und vernetzende Prozesse eingebunden. Es ist deshalb immer wichtig das Subjekt im Hinterkopf zu behalten und hierarchische oder paternalistische Denk- und Handlungsmuster abzustreifen.

3.2 Lernziele

Dieses Modul hat die folgenden Lernziele, die sich aus dem Berufsprofil des Job Broker ableiten:

- Den Empowerment Ansatz erklären können und Einsatz entsprechender Methoden
- Kenntnisse über die unterschiedlichen Bedürfnisse verschiedener Zielgruppen
- Arbeitssuchende ermutigen und stabilisieren können
- Selbstständig über die eigene Arbeit reflektieren können

- Wissen über unterschiedliche Coachingtechniken (bspw. Profiling und Assessment von Arbeitssuchenden)
- Wissen über Interventions- und Gesprächstechniken
- Wissen über Konfliktmanagement und Deeskalationstechniken
- Effektiv kommunizieren und Konflikte lösen können
- Einen Aktionsplan mit Arbeitssuchenden entwickeln können
- Arbeitssuchenden rekrutieren können

3.3 Job Broker als “Kümmerer”

Betrachtet man die Rolle des Job Brokers aus der Perspektive des Empowerment Ansatzes so erscheint dieser als jemand, der sich um die Arbeitssuchenden kümmert. Ein Job Broker bietet Unterstützung auch bei alltäglichen Fragen und strebt danach Lösungen für alle Hindernisse auf dem Weg zu einem neuen Job zu überwinden.

Wir sehen einen Job Broker als Ansprechpartner für alle Angelegenheiten der Arbeitssuchenden und als jemanden, der sie dabei unterstützt selbst aktiv zu werden und ihre eigenen Lebensbedingungen zu gestalten. Ein Job Broker versucht Bedingungen herzustellen, die es den Arbeitssuchenden ermöglichen ihre eigenen Stärken zu entdecken und ihre Fähigkeit zur Selbstorganisation zu entwickeln. Dabei stellt ein Job Broker, als “Kümmerer/in”, ein Klima her, das Empowerment ermöglicht.

Job Broker bereiten Arbeitssuchende darauf vor selbstbestimmt ihr Leben zu gestalten und arbeiteten dabei gemeinsam mit den Arbeitssuchenden an der Bedürfnisanalyse und der Entwicklung eines Aktionsplanes. Sie unterstützen die Arbeitssuchenden Schritt für Schritt bei der Arbeitssuche und dabei nachhaltig am Arbeitsmarkt Fuß zu fassen.

ÜBUNG 3.3.1



Zum Thema Empowerment gibt es eine Fülle an Literatur, aber auch eine Menge an frei verfügbaren Informationen über das Internet. **Informieren Sie sich selbst über die Grundlagen des Empowerment Ansatzes und eignen Sie sich die grundlegenden Prinzipien an.**

ÜBUNG 3.3.2



Fallbeschreibung:

Kevin sucht schon lange nach einer Stelle. Bislang hatte er keinen Erfolg obwohl er unzählige Bewerbungen schrieb. Er hat das Gefühl, dass alles umsonst war und kein Arbeitgeber Interesse an ihm hat. Nicht einmal eine Praktikumsstelle oder ein Schnuppertag wurden ihm angeboten. Kevin ist 21 Jahre alt und er würde gerne seine Qualifikationen verbessern, einen Job haben und Geld verdienen – so wie viele andere. Er möchte auch gerne eine eigene Wohnung haben. Bislang konnte er aber noch kaum Bekanntschaft mit dem “normalen” Leben machen, das für viele Menschen in seinem Umfeld sehr erfüllend zu sein scheint.

In einem Alter, in dem viele andere Jugendliche Unterstützung von ihren Eltern bekommen und ganz normal zur Schule gehen, musste er mit vielen Problemen in seinem privaten Umfeld kämpfen. Er und seine Familie mussten aufgrund finanzieller Probleme ihre Wohnung räumen. Sein Vater, ist Alkoholiker und war in der Vergangenheit in der Familie gewalttätig. In einem Alter indem andere Jugendliche von ihren Eltern beim Vokabellernen abgeprüft werden, musste Kevin seine Mutter dabei unterstützen den Vater aus dem Haushalt zu entfernen. Da war Kevin gerade mal 15 Jahre alt. Während andere weiter zur Schule gingen, verließ Kevin das Bildungssystem ohne Qualifikation. Er “hing” dann die meiste Zeit herum, war in Schlägereien verwickelt und wurde auch straffällig. Seitdem ist es ihm zwar gelungen seinen Sekundarabschluss nachzuholen, allerdings schleppt er jetzt ein Vorstrafenregister mit.

Kevin gelang es einmal einen Ein-Euro-Job über das Job Center zu bekommen und war einige Monate in einer s.g. berufsvorbereitenden Maßnahme.

Aufgabe: Stellen Sie sich vor Kevin nimmt Ihr Job Broker Service in Anspruch. Wie können Sie verfahren? Beschreiben Sie Ihren Ansatz in ein paar Stichwörtern.



Untenstehend finden Sie eine Liste mit möglichen Schritten in der Arbeit mit Arbeitssuchenden:

→ Bedürfnisanalyse:

- Auseinandersetzung mit dem Status Quo, Profiling und Kompetenzanalyse.
- Auseinandersetzung mit Interessen und Motivation in Bezug auf Berufswahl, Arbeitsbedingungen oder mögliche Aus- und Weiterbildungsaktivitäten.
- Identifikation von möglichen Vermittlungshindernissen und möglicher Lösungsansätze
- Beratungs-Check – Identifikation von sozialen, familiären oder gesundheitlichen Ressourcen und Problemen.
- individueller Qualifikationscheck um mögliche Trainingsbedarfe zu identifizieren.

→ Aktionspläne:

- Auseinandersetzung mit versteckten Talenten, Potentialen und Erfahrungen, die bei der Jobsuche nützlich sein können.
- Planungen bzgl. der weiteren beruflichen Entwicklung gemeinsam mit den Arbeitssuchenden. Erstellen einer verbindlichen Vereinbarung, die die weitere Vorgehensweise festhält, die in regelmäßigen zeitlichen Abständen evaluiert und ergänzt wird.

→ Arbeitssuchende auf Beschäftigung vorbereiten:

- Informationen über den Arbeitsmarkt, Arbeitsanforderungen in unterschiedlichen Berufsfeldern bereitstellen.
- Erstellung von aktuellen und professionellen Bewerbungsunterlagen.
- Bewerbungstraining
- Üben der Selbstpräsentation

- Vermittlung grundlegender IKT-Skills
- Workshops und individuelles Coaching um soziale Kompetenzen zu stärken.
- Styling-Beratung
- Zeit- und Stressmanagement

3.4 Beratungsgespräche

Zwischen Anfang und Ende der Beratung von Arbeitssuchenden liegt ein Weg, der Prozess der Beratung, der meistens in Form persönlicher Beratungsgespräche erfolgt (alternative Beratungsformate sind bspw. Arbeit in Gruppen, telefonische Beratung, Beratung per Email usw.). Job Broker haben daher bei der Betreuung und Beratung von Arbeitssuchenden die Aufgabe, das Beratungsgespräch zu leiten und zu führen, wobei Leiten mitfühlen, verstehen und erlauben/zulassen bedeutet und Führen unterbrechen, eingreifen, Neues einbringen, fragen und vorschlagen, aber auch erweitern und reduzieren der Komplexität. Diese Rolle bietet vielfältige Gestaltungsspielräume bietet aber auch viele Herausforderungen.

Das Gegenüber ist in seiner lebensgeschichtlichen entstandenen Eigenheit zu verstehen, was bedeutet, sich in die Perspektive der anderen Person hineinversetzen zu können. KundInnen sind nicht immer freiwillig in der Beratungssituation bzw. fühlen sie sich nicht automatisch wohl in der Position des Ratsuchenden. Daher ist es wichtig, sich der Situation/Position des Gegenübers bewusst zu sein, um durch Haltung und Formulierungen trotz dieser ungleichen Positionen eine kooperative Gesprächsbasis herzustellen.

Es müssen individuelle Gründe der Ratsuchenden und die Strukturen, in denen sie handeln, verstanden und die damit verknüpften Handlungsspielräume der KundInnen wahrgenommen werden. Denn jeder Mensch konstruiert sich eine Wirklichkeit und leitet aus diesem Weltbild seine Handlungen ab.

Die Interaktionen, in denen die andere Person steht, müssen nachvollzogen werden und dabei sich selbst und die eigenen Reaktionen und Impulse wahrgenommen und reflektiert werden. Denn Kommunikation gelingt dann am besten, wenn zwei Menschen sich auf eine Wirklichkeit verständigen.

ÜBUNG 3.4.1



Gute Fähigkeiten der Gesprächsführung sind der Schlüssel für erfolgreiche Beratung. Hierzu gibt es eine Vielzahl an Literatur, davon vieles auch frei verfügbar über das Internet. Befriedigen Sie Ihre Wissbegierigkeit und suchen Sie nach Informationen über Techniken und Prinzipien der Gesprächsführung in Beratungsgesprächen.

Auf Basis Ihrer Recherchen, fassen Sie die für Sie wichtigsten Aspekte zusammen und versuchen Sie Do's and Don'ts bei der Gesprächsführung zu identifizieren.



Beratungshaltung und Gesprächssteuerung:

Beratungshaltung

„In einer wertschätzenden Umgebung kann ein Mensch sich in eine positive Richtung entwickeln“ – ist eine der Grundannahmen der klientenzentrierten Gesprächsführung nach Carl Rodgers.

Nicht zu viel reden und erklären, stattdessen aufmerksam zuhören und beobachten. Das hilft ihnen, einen möglichst klaren Eindruck von ihrem Gegenüber zu gewinnen, insbesondere das „Aktive Zuhören“ gewährleistet, die Argumente und Sichtweisen des Gegenübers ernst zu nehmen und als seine Befürchtungen, Anliegen oder Positionen zu akzeptieren. Das bedeutet aber nicht, diesen zuzustimmen! Sie können z.B. so reagieren: „Ich kann gut verstehen, dass Sie... aber die derzeitige Arbeitsmarktlage erfordert, dass Sie...“

Empathie, Interesse und Wertschätzung sind die zentralen Haltungen, um Ratsuchende für eine Zusammenarbeit zu motivieren. Dies kommt in der Körpersprache, im Blickkontakt sowie im Tonfall und in den Formulierungen zum Ausdruck. Wenn bei Ratsuchenden der Eindruck entsteht, sie werden nicht ernst genommen oder ihre Befürchtungen, Ängste und Wünsche werden als „falsch“ oder „störend“ abgetan, dann werden sie sich nicht öffnen und eine kooperative Haltung ist schwer zu erreichen. Daher sind nach Möglichkeit positive Formulierungen zu wählen, die die Ratsuchenden stärken und motivieren. Gelungenes, sowohl auf der Ebene der sozialen Kompetenzen als auch bei der Berufserfahrung oder auch bezüglich der Gestaltung von Bewerbungsunterlagen sowie vorgenommenen Recherchen, gute, klare Formulierungen und eine gute Einschätzung der eigenen Möglichkeiten sollten während des Gespräches immer wieder hervorgehoben werden. Auch der Ausdruck von Verständnis ist ein wesentliches Element, das den Beziehungsaufbau zu Ratsuchenden erleichtert und kann während des Gesprächs einerseits immer wieder explizit zum Ausdruck gebracht werden („ich kann dich gut verstehen, dass...“, „Ich kann mir gut vorstellen, dass ...“) andererseits durch bestimmte Fragetechniken vermittelt werden, Ratsuchenden nehmen wahr, wenn sie als BeraterIn ernsthaft daran interessiert sind, deren Situation besser zu verstehen und die emotionale Reaktion nachvollziehen können.

Beratungstempo:

Das Tempo der Beratung ist immer dem Tempo ihrer Kunden angepasst bzw. wird von diesen bestimmt.

Gendergerechte und gendersensible Sprache:

Beratung ist immer auch beeinflusst von der eigenen Zugehörigkeit zu einem Geschlecht und den persönlichen Vorstellungen davon, was „weiblich“ und „männlich“ bedeutet. Unsere Fähigkeit, eigene Rollenbilder und die Wirkungen dieser Rollenbilder bzw. bewusste und unbewusste Parteilichkeit zu reflektieren ist hier von hoher Bedeutung! Wenn es gelingt, diese Aspekte bewusst wahrzunehmen und professionell zu kommunizieren, verbreitern sich die Wahlmöglichkeiten für beide Geschlechter und es tun sich neue Wege auf. Achten Sie daher auf eine einfache, verständliche, gendergerechte und gendersensible Sprache.

Fragen stellen:

Das Gespräch sollte primär durch Ihre Fragen strukturiert werden. Aber Achtung! Fragen sind so weit zulässig, sowie sie im Zusammenhang mit Ihrer Rolle als BeraterIn stehen. Ihre Fragen sollten möglichst klar und verständlich formuliert sein und sprachlich an das Niveau des Gegenübers angepasst werden. Überlegungen und Hintergründe zu gestellten Fragen sollten transparent gemacht werden („Diese Frage mag Ihnen unüblich erscheinen, es ist für mich jedoch im Zusammenhang mit Ihrem Weiterbildungswunsch wichtig, das zu wissen.“). Interne Begriffe, Fachbegriffe und Abkürzungen, die für Sie selbstverständlich sind, sind für Ratsuchende Quelle der Irritation und Verwirrung. Viele trauen sich auch nicht nachzufragen, selbst wenn sie Teile des Gesprächs nicht vollständig verstehen, insbesondere dann, wenn sie mit der deutschen Sprache nicht so gut vertraut sind. Achten Sie auch darauf, dass Ihre Fragen nicht „übergriffig“ sind (bzw. von Ratsuchenden nicht so empfunden werden) und nicht aus Neugierde oder „therapeutischem Interesse“ gestellt werden.

Idealerweise stellen Sie immer nur eine Frage, um dem Gegenüber zu helfen, sich zu konzentrieren. Sprechpausen laden das Gegenüber ein, mehr zu erzählen. Wenn Ihnen jedoch nicht klar ist, wie oder was genau Ihr Gegenüber meint, ist es besser, einmal zu oft als einmal zu wenig zu fragen!

Nonverbale Kommunikation beachten:

Wie das Eisbergmodell der Kommunikation verdeutlicht, spielt bei jeder Art von Kommunikation zu 80% die emotionale, also die Beziehungsebene mit und nur zu 20% die Sachebene. Wichtig für eine gelingende Beratung ist daher auch immer die Beziehungsebene. Bemühen sie sich um eine gute und vertrauensvolle Beziehung, jede Investition in diese lohnt sich! Das Beobachten der nonverbalen Signale, der Ausdrucksweise und des Gesamtverhaltens der Ratsuchenden gibt ihnen weitere Information und Ansatzpunkte. Haben sie den Eindruck, dass ihr Gegenüber besonders schweigsam und verschlossen oder „im Widerstand“ bzw. sehr gesprächig ist, so kann dies höflich, sachlich und wertschätzend angesprochen werden („Ich habe den Eindruck, dass sie nicht so gerne darüber reden. Stimmt das? Haben sie da Befürchtungen?“ – “Sie scheinen sehr viel sagen zu wollen. Ich schlage vor, wir konzentrieren uns vorerst auf ...“).

Aktiv zuhören:

Das Zuhören und insbesondere das aktive Zuhören ist das Fundament guter Beratung, insbesondere wenn das Gegenüber über Probleme, Zweifel, Bedenken und Sorgen erzählt. Durch kleine nonverbale Zeichen und Signale (z.B. der Zustimmung) und eine zugewandte Körperhaltung geben BeraterInnen zu verstehen, dass sie konzentriert und bei der Sache sind und sich „aktiv“ an der Suche nach Verständnis der Zusammenhänge oder nach Problemlösungen beteiligen. Die GesprächspartnerInnen werden dadurch ermutigt, mehr zu erzählen. Kurzes Zusammenfassen in eigenen Worten (Paraphrasierungen) kann ebenfalls dazu beitragen, bestimmte Sachverhalte ins Bewusstsein zu rücken, besser zu verstehen und das Gegenüber einzuladen, genauer zu erklären.

Zuhören bedeutet allerdings nicht zustimmen! Versuchen sie, die Denkart ihrer Ratsuchenden zu ergründen und zu verstehen, um besser auf sie eingehen und an geeigneter Stelle korrigierend eingreifen zu können. Hilfreich sind z.B. Fragen, die auf Widersprüche und Fehlannahmen aufmerksam machen oder Denkprozesse in Richtung Lösung anregen.

Sachlich bleiben:

Bei unterschiedlichen Einschätzungen bzw. Spannung zwischen Ratsuchenden und BeraterInnen gilt es, sachlich zu bleiben und diese unterschiedliche Einschätzung offen und ruhig anzusprechen. Stellen Ratsuchende aggressive und schnippische Fragen oder reagieren sie mit abwertenden

Bemerkungen, ist es wichtig, die eigene Verfassung zu beobachten und diesen Gesprächsverhalten ebenso zu thematisieren. Dabei ist es hilfreich, dieses Verhalten nicht persönlich zu nehmen und nicht auf sich zu beziehen. Meist sagt es mehr über die Verfassung des Gegenübers aus und kann Ausdruck von Angst sein. Dennoch sollten sie Ratsuchende aktiv auf mögliche Vorbehalten ansprechen. Bei Bedarf kann immer wieder auf die eigene Rolle, den eigenen Arbeitsauftrag oder die gesetzlichen Rahmenbedingungen aufmerksam gemacht werden, z.B.: „In meiner Rolle als ArbeitsmarktexpertIn muss ich sie darauf aufmerksam machen, dass die Jobaussichten in diesem Bereich schlecht sind.“.

Grenzen ziehen:

Professionell beraten heißt auch, die Grenzen der eigenen Möglichkeiten und der Möglichkeiten des Beratungsrahmens selber wahrzunehmen und klar zu kommunizieren! Es gehört zu den wesentlichen Kompetenzen und Fähigkeiten von BeraterInnen, höflich – aber bestimmt – Grenzen ziehen zu können, ohne dass sich Ratsuchende abgewertet oder ausgeliefert fühlen. Günstig ist es hier, Alternativen anzubieten bzw. auf die institutionellen Rahmenbedingungen zu verweisen. Falls ein Bedarf an weiteren Hilfestellungen auftaucht, die den Rahmen der Beratung sprengen, leiten sie ihre Ratsuchenden an die einschlägige Institution weiter (z.B. psychologische Beratung bei Lernproblemen oder Prüfungsängsten, Schuldnerberatung, Rechtsberatung oder therapeutische Hilfestellungen).

Zu guter Letzt:

Jede Beratung muss den Ratsuchenden einen Freiraum für Entscheidungen und Selbstverantwortung lassen und ihn manchmal überhaupt erst einmal schaffen.

ÜBUNG 3.4.2



Bilden Sie Pärchen. Aufgabe ist es eine Beratungssituation nachzuspielen. Eine Person übernimmt die Rolle der Kundin / des Kunden. Die andere Person schlüpft in die Rolle der Beraterin / des Beraters. Als Vorlage können sie oben beschriebenes Fallbeispiel nutzen. Sie können aber auch gerne ein eigenes Fallbeispiel oder einen Fall aus ihrer beruflichen Praxis heranziehen, der ihnen besonders in Erinnerung geblieben ist oder eine besondere Herausforderung für sie dargestellt hat. Je nachdem wie viel Zeit Ihnen zur Verfügung steht, wird es nicht möglich oder sinnvoll sein ein ganzes Beratungsgespräch oder gar den gesamten Beratungsprozess nachzuspielen. Vielleicht ist es sinnvoller sich auf eine bestimmte Sequenz des Beratungsgesprächs zu konzentrieren.

Zur Orientierung, welche Gesprächssequenz(en) Sie durchspielen möchten, kann Ihnen möglicherweise das folgende 6-Phasenmodell der Gesprächsführung helfen:

- 1) Eröffnung – Begrüßung & erste Kontaktaufnahme, Kontextklärung & Gesprächsrahmen
- 2) Konsultationsphase – Situationsanalyse, Ressourcenorientierung, Motivation
- 3) Festlegen der Ziele
- 4) Lösungsschritte – Lösungsschritte & Anliegen aus KundInnensicht, Lösungsschritte & Angebote aus BeraterInnensicht
- 5) Vereinbarung der Vorgangsweise und Dokumentation
- 6) Gesprächsabschluss

Nachdem Ende der Gesprächssequenz reflektieren Sie bitte gemeinsam mit ihrem Partner über ihre innere Haltung, das Empfinden der Gesprächssituation und die Gesprächsführung (Fragenformulierungen, Gestik, Mimik). Und jetzt mit umgekehrter Rollenverteilung!

ÜBUNG 3.4.3



Jetzt laden wir Sie dazu ein Ihre Erkenntnisse und Erfahrungen im Zuge des Rollenspiels gemeinsam zu diskutieren. Die folgenden Fragen können evtl. Bei der Diskussion Orientierung bieten:

Ist es Ihnen gelungen eine vertrauensvolle Atmosphäre zu schaffen? Wie ist Ihnen das gelungen?

Hat es Probleme gegeben? Wie hätten Sie anders handeln können?

Was konnten Sie für die Arbeit mit Arbeitssuchenden lernen?



Um Empowerment zu ermöglichen ist es prinzipiell wichtiger Fragen zu stellen als Antworten zu geben. Gemeinsam mit dem Arbeitssuchenden wird so ein Suchprozess gestartet.

Dabei sind die folgenden Prinzipien hilfreich:

- Ressourcen- und Kompetenzorientierung,
- Prozessorientierung,
- Zielorientierung,
- Optimismus,
- Bereitschaft auf Basis einer gleichberechtigten Arbeitsbeziehung zu arbeiten,
- Verantwortung und Kontrolle,
- Vertrauen in die Kraft und Kompetenzen der anderen Person
- Bereitschaft Macht zu teilen.

Hier einige Schlüsselfragen für professionelle Unterstützung:

- Unter welchen Bedingungen kann es Menschen gelingen Ihre persönlichen Stärken zu entdecken?
- Was wirkt unterstützend, um Menschen dazu zu befähigen aktiv ihre persönliche Lebenssituation zu gestalten?
- Wie können Sie dazu beitragen unterschiedliche Formen der Selbstorganisation zu unterstützen?
- Wie können Sie ein Klima schaffen, dass Empowermentprozesse ermöglicht?
- Was sind die Konsequenzen solcher Erfahrungen auf die Menschen, die an diesem Prozess beteiligt sind?

3.5 (Skill) Assessment, Zielfindung und Aktionsplan

Tools und Tests die Menschen dabei helfen ihre individuellen Interessen, Einstellungen, Skills, Persönlichkeit und Präferenzen zu verstehen haben Einfluss auf Erfolg und Zufriedenheit in einem bestimmten Beruf, einem bestimmten Arbeitsfeld werden im allgemeinen als Assessment Methoden bezeichnet. Diese Methoden werden typischerweise von Bildungs- und BerufsberaterInnen in verschiedenen Bereichen (Schule, Universität, berufliche Rehabilitation, Beratung von Arbeitssuchenden) eingesetzt.

Formen des Assessments

Das grundsätzliche Ziel von Assessmentverfahren besteht dabei in der Identifikation von beruflichen Entwicklungsmöglichkeiten basierend auf persönlichen Eigenschaften. Es gibt aber große Unterschiede zwischen den Verfahren was deren Form und die betrachteten Dimensionen betrifft. Im Folgenden sind die wichtigsten Unterscheidungskriterien bei Assessmentverfahren kurz beschrieben:

Methodologie - Assessments sind typischerweise entweder quantitativ oder qualitative orientiert. Quantitative Assessmentverfahren versuchen Eigenschaften, Skills etc. zu messen, die als besonders wichtig in Bezug auf Berufswahlentscheidungen empfunden werden. Qualitative Assessmentverfahren zielen dagegen eher darauf ab, Menschen dabei zu unterstützen sich aktiv mit ihren persönlichen und beruflichen Zielen und Vorlieben auseinanderzusetzen und so besser informierte und überlegt Berufswahlentscheidungen zu treffen.

Gemessene/betrachtete Eigenschaften – Welche Eigenschaften einer Person konkret im Fokus eines Assessmentverfahrens stehen ist wohl eines der wichtigsten Unterscheidungskriterien. Einige Assessmentverfahren fokussieren auf persönliche Interessen und Werte während andere stark auf Eignungen und Fähigkeiten abzielen.

Validität – Die Validität der einzelnen Verfahren ist oft ein großes Fragezeichen. Speziell bei vielen frei über das Internet zugänglichen Verfahren fehlt es häufig an der notwendigen Validität. Wenn die Validität eines Verfahrens nicht bekannt ist, ist jedenfalls bei der Interpretation der Ergebnisse eine gewisse Vorsicht geboten.

Zielgruppe – Assessments können allgemeiner oder spezifischer Natur sein. Es gibt Verfahren, die darauf abzielen in möglichst breit einsetzbar zu sein, andere Verfahren fokussieren zielen auf bestimmte Sektoren oder Märkte ab.

ÜBUNG 3.5.1



Wie eingangs beschrieben, gibt es unterschiedliche Formen von Assessmentverfahren. An dieser Stelle möchten wir Ihnen ein paar Beispiele für Assessmentverfahren zeigen, die bei der Arbeit mit Arbeitssuchenden eingesetzt werden. Einige davon sind Selbsteinschätzungsverfahren, die auch selbstständig durchgeführt werden können. Andere Verfahren wiederum benötigen bei der Durchführung professionelle Unterstützung:

– Profilpass: www.profilpass-international.eu/files/pp_english.pdf [18.03.17]

– Skills Profiler: www.careerinfo.net.org/skills/default.aspx?nodeid=20 [18.03.17]

– Motivated Skills Inventory: www.seriousjobseeker.net/exercise/skills.php [18.03.17]

– Die Methode „Meine Lernerfahrungen“:

<http://www.naviguide.net/methods/mhbshow.asp?id=513&sid=&look=0&oberthema=0&unterthema=0&zielgruppe=0&art=0&dauer=0&stw=lernerfahrung&stwcomp=lernerfahrung&akt=0&zz=25&lang=43&SPage=8&sort=titelauf&Page=1&index=93> [18.03.17]

– Die Methode „Analyse der Kompetenzen: Was biete ich an?“:

<http://www.ams->

[forschungsnetzwerk.at/deutsch/mhb/mhbshow.asp?id=261&sid=991082233&look=0&methode=0&oberthema=0&unterthema=0&zielgruppe=0&art=0&dauer=3&stvworschlag=25&stwcomp=F%E4higkeit&gs=0&akt=0&zz=25&mMhbHlId=0&mMhbMlId=0&sort=titelauf&Page=1](http://www.forschungsnetzwerk.at/deutsch/mhb/mhbshow.asp?id=261&sid=991082233&look=0&methode=0&oberthema=0&unterthema=0&zielgruppe=0&art=0&dauer=3&stvworschlag=25&stwcomp=F%E4higkeit&gs=0&akt=0&zz=25&mMhbHlId=0&mMhbMlId=0&sort=titelauf&Page=1)

[18.03.17]

– Die Methode “Der Ausbildungsweg”:

<http://www.ams->

[forschungsnetzwerk.at/deutsch/mhb/mhbshow.asp?id=95&sid=991082233&look=0&methode=0&oberthema=0&unterthema=0&zielgruppe=0&art=0&dauer=0&stw=ausbildungsweg&stwvorschlag=0&stwcomp=ausbildungsweg&gs=0&akt=0&zz=25&mMhbHlId=0&mMhbMlId=0&sort=titelauf&Page=1](http://www.ams-forschungsnetzwerk.at/deutsch/mhb/mhbshow.asp?id=95&sid=991082233&look=0&methode=0&oberthema=0&unterthema=0&zielgruppe=0&art=0&dauer=0&stw=ausbildungsweg&stwvorschlag=0&stwcomp=ausbildungsweg&gs=0&akt=0&zz=25&mMhbHlId=0&mMhbMlId=0&sort=titelauf&Page=1) [18.03.17]

Ihre Aufgabe:

- 1) Wählen Sie mindestens zwei unterschiedliche Ansätze/Verfahren/Methoden für (Skill) Assessment aus (Sie können die oben angeführten Beispiele nutzen aber natürlich auch Verfahren aus anderen Quellen).
- 2) Beschreiben Sie diese in eigenen Worten in einem kurzen Absatz und versuchen Sie dabei die wichtigsten Eigenschaften des jeweiligen Instruments herauszustreichen.
- 3) Zusätzlich, erstellen Sie eine kurze SWOT-Analyse. Bei einer SWOT-Analyse werden zwei interne Faktoren – Stärken und Schwächen – und zwei externe Faktoren - Chancen und Gefahren – beschrieben, um, wie in diesem Fall, ein Assessmentverfahren und dessen Nützlichkeit zu bewerten.



Assessmentverfahren können sehr hilfreich dabei sein individuelle Interessen, Talente, Werte, Eignungen und Fähigkeiten zu identifizieren. Letzlich sollen die Ergebnisse dieser Verfahren zu besser informierten Karriereentscheidungen beitragen. Trotz vieler Unterschiede zwischen den einzelnen Verfahren ist ihnen gemeinsam, dass sie allgemein darauf abzielen Individuen dabei zu unterstützen neue Karrierewege in Betracht zu ziehen, die Zufriedenheit mit Berufswahlentscheidungen zu erhöhen und insgesamt mehr über die eigene Person zu erfahren. Die Bedeutung von Assessmentverfahren ist v.a. bei Menschen, die aus unterschiedlichen Gründen das Berufsfeld wechseln wollen oder müssen besonders groß.

Assessmentverfahren sind auch bei jenen Personen besonders nützlich, für die die Situation der Berufswahl ungewohnt ist bzw. die wenig Einblick in unterschiedliche Karrieremöglichkeiten haben. Andererseits gibt es auch Situationen, in denen Assessmentverfahren einige Nachteile haben. Wenn man sich zu sehr auf die Ergebnisse verlässt, können sie sehr einschränkend wirken. Nur weil das Ergebnis besagt, eine Person wäre glücklich im Beruf des/der PolizistIn bedeutet nicht automatisch, dass der Polizeidienst die passende Karriere darstellt. Unabhängig vom Verfahren, kommt es auf die richtige Interpretation der Ergebnisse an. Außerdem sind viele Verfahren eher subjektiver Natur und die Ergebnisse können dementsprechend ungenau bzw. verzerrend sein, wenn man mit Personen arbeitet, die bspw. nur über ein geringes Selbstvertrauen verfügen.

Fähigkeiten und Kompetenzen der Arbeitsuchenden sind ein wichtiger Aspekt eines erfolgreichen Matchings. Allerdings sollten für die Definition beruflicher Ziele und im Sinne der Nachhaltigkeit aufgenommenen Beschäftigung, auch andere Bereiche des Lebens und der Persönlichkeit der Arbeitsuchenden einbezogen werden, um wichtige Informationen zu erhalten, die den Match zwischen einer konkreten Arbeitsstelle und einem bestimmten Arbeitsuchenden beeinflussen. Deshalb sollten Sie bspw. die folgenden Aspekte berücksichtigen:

- Lebenssituation (Wohnsituation, Beziehungsstatus, finanzielle Situation, Pflegeverpflichtungen für Angehörige, gesundheitliche Situation, Lernmotivation- und Erfahrung)

- Persönliche Interessen (wofür interessiert er/sie sich? Welche Hobbies hat er/sie? Worin glaubt er/sie gut zu sein?)
- Motivation (Lebensziele, Bedeutung von Erfolg, Zukunftswünsche)
- Bedürfnisse (notwendige Arbeitsbedingungen für gute Arbeit/Lernergebnisse, Teamplayer oder Einzelkämpfer, Vorliebe für geistige oder körperliche Arbeit, gewünschte Arbeitszeiten)
- Ressourcen (Quellen für Unterstützung, finanzielle Ressourcen, verfügbare Zeit, Energie für Ausbildungsbedarfe)

ÜBUNG 3.5.2



Untenstehend finden Sie eine Liste an Aussagen in Verbindung mit der Ausarbeitung von Zielen im Rahmen des Beratungsprozesses. Bitte lesen Sie jede Aussage und geben Sie an, ob Sie der jeweiligen Aussage zustimmen oder nicht. Falls Sie nicht zustimmen, begründen Sie dies bitte kurz.

Wir sind nun in der Phase, in der Ziele festgelegt und Aktionspläne ausgearbeitet werden. Die Ergebnisse der Konsultationsphase, sollten hierbei ausgeblendet werden, weil sie die Motivation und das Selbstbewusstsein der Arbeitssuchenden negativ beeinflussen können. Sie und die Arbeitssuchenden sollten sich auf die jeweiligen Zukunftswünsche konzentrieren ohne dabei an irgendwelche Hindernisse zu denken.

Im Prozess der Zielfindung sollte die Situation am Arbeitsmarkt sowie spezifische Anforderungen eines Berufsbildes nicht zu sehr einbezogen werden. Am wichtigsten ist die Frage, welchen Beruf der/die Arbeitssuchende am liebsten hätte.

Als Job Broker sind Sie der/die ArbeitsmarktexpertIn und deshalb sollten letztlich auch Sie die Entscheidung über Zielsetzungen treffen und nicht die Arbeitssuchenden. Auch die Ausarbeitung eines Aktionsplans fällt alleine in Ihre Verantwortung.

Es ist wichtig, dass auch Sie als ExpertIn mit den Zielen der Arbeitssuchenden einverstanden sind. Wenn Sie sich selbstbewusst geben, werden die Arbeitssuchenden ihren Vorschlägen folgen und hart daran arbeiten, die von Ihnen gesetzten Ziele zu erreichen.

Es ist schwer genug einen Beruf zu finden, der dem/der Arbeitssuchenden gefällt und zur Lebenssituation und PersönlichkeitIt passt. Spezifische Aspekte einer bestimmten

Stellenausschreibung oder die Beschaffenheit einer spezifischen Arbeitsumgebung sollten deshalb nicht überbewertet werden.

Bei der Definition von Zielen gibt es eine goldene Regel: Ziele müssen herausfordernd sein!

Sind die Ziele von Arbeitssuchenden im Hinblick auf die Ergebnisse der Konsultationsphase unrealistisch ist es besser, wenn Sie nichts sagen, um die Motivation der Arbeitssuchenden nicht zu gefährden.

Wenn Sie mit einer Entscheidung eines/einer Arbeitssuchenden nicht einverstanden sind, sollten Sie einfach mit klaren Worten erklären, warum Sie die Entscheidung für falsch halten und welche Entscheidung Sie treffen würden.

Es ist besser sich nur mündlich auf Ziele und Schritte zur Zielerreichung zu einigen. Bei einer Verschriftlichung kann es sein, dass sich die Arbeitssuchenden zu stark unter Druck gesetzt fühlen und dadurch Gefahr laufen ihre Ziele nicht zu erreichen.



Ja, es gab viel zu widersprechen☺. Untenstehend finden Sie ein paar Aussagen, denen Sie hoffentlich besser zustimmen können:

Bevor Sie damit beginnen an der Ausarbeitung von konkreten Zielen zu arbeiten, sollten Sie zuerst gemeinsam die Ergebnisse der Konsultationsphase besprechen und gemeinsam identifizierte Stärken, Ressourcen, mögliche Startpunkte, Entwicklungsbedarfe zusammenfassen und die Arbeitsmarktsituation der/des Arbeitssuchenden analysieren.

Grundsätzlich sollte die Definition von Zielen durch die Arbeitssuchenden erfolgen. Dies kann die persönliche Identifikation mit den Zielen erhöhen, die Kooperationsbereitschaft im weiteren Verlauf der Beratung steigern und zu einer hohen Motivation der Arbeitssuchenden beitragen.

Die Erarbeitung von Zielsetzungen sollten sich dabei an einer spezifischen anvisierten Arbeitsstelle ausrichten. Allerdings sollten dabei verschiedene Aspekte der neuen Arbeitsstelle berücksichtigt werden (Präferenz für Einzel- oder Teamarbeit, Gehalt, Anfahrtsweg, Arbeitszeiten).

Vereinbarte Zielsetzungen sollten entsprechend der **SMART-Formel** formuliert werden. Demnach sollen Ziele **S**pezifisch (ist das Ziel konkret oder sehr allgemein formuliert?), **M**essbar (ist Zielüberprüfung möglich?), **A**kzeptiert (sind Motivation und Kooperation in Hinblick auf die Ziele gegeben?), **R**ealistisch (Ist es überhaupt möglich die definierten Ziele zu erreichen?) und **T**erminiert (ist es abschätzbar wann das Ziel erreicht werden kann?) sein.

Unterstützen und korrigieren Sie den Prozess der Zielfindung indem Sie Fragen stellen, die den Arbeitssuchenden dabei helfen zu einer eigenständigen Einschätzung zu gelangen inwiefern gesetzte Ziele realistisch sind. Mögliche Fragen wären: Welche der Ziele sind wirklich essentiell? Ist das zu erwartende Einkommen ausreichend (bspw. falls der/die Arbeitssuchende nur an einer Teilzeitstelle interessiert ist) Wie realistisch ist es im anvisierten Berufsfeld eine Arbeitsstelle in der Nähe zum Wohnort zu finden?

Wenn es Widersprüche zwischen den Zielen der Arbeitssuchenden und ihrer Einschätzung der Situation gibt sollten Sie das transparent machen und die Gründe für Ihre Einschätzung klar benennen.

Wenn Sie sich mit einer/einem Arbeitssuchenden auf Ziele geeinigt haben, sollten Sie diese schriftlich festhalten, um die Verbindlichkeit zu erhöhen.

ÜBUNG 3.5.3



Die übergeordnete Zielsetzung des Beratungsprozesses ist die Jobvermittlung bzw. eine nachhaltige Integration in den Arbeitsmarkt. Deshalb ist es wichtig sich gemeinsam mit den Arbeitssuchenden auf realistische Berufswahlentscheidungen zu einigen. Gibt es Unterschiede in der Bewertung der Situation zwischen Ihnen und den Arbeitssuchenden (unrealistische Ziele, keine Übereinstimmung hinsichtlich nächster Schritte) wie würden Sie reagieren? Entwickeln Sie Ideen und Möglichkeiten eine solche Situation positiv aufzulösen und beschreiben Sie diese kurz.



Gibt es zwischen Ihnen und den Arbeitssuchenden unterschiedliche Einschätzungen hinsichtlich der Zielsetzungen der Arbeitssuchenden und ihrer Einschätzung der Situation, sollten Sie dies transparent machen und gut begründen. Gibt es trotzdem keine Übereinstimmung, könnten Sie versuchen noch überzeugender zu sein. Sie können z.B. sagen: "Ich verstehe Ihren Wunsch nach ... sehr gut, aber meine Verantwortung ist es Sie in Beschäftigung zu bringen und dafür zu sorgen, dass Sie auch in Beschäftigung bleiben. Deshalb

würde ich vorschlagen, dass wir uns gemeinsam jene Möglichkeiten genauer ansehen, deren Umsetzung am realistischsten ist. Können Sie mir hier zustimmen?“

Gibt es auch danach keine Einigung, könnten Sie die Arbeitssuchenden bitten bis zum nächsten Treffen etwas Zeit dafür aufzuwenden sich zusätzlich zur Verfolgung der gewünschten Ziele auch realistischere Ziele zu überlegen. So kann es zu einer Klärung dahingehend kommen, inwiefern definierte Ziele realistisch sind, ohne damit die Motivation der Arbeitssuchenden negativ beeinflusst wird und gleichzeitig kann Zeit gespart werden, wenn die Arbeitssuchenden zwischen den Treffen selbstständig an der Erarbeitung realistischer Ziele arbeiten. Abhängig von der jeweiligen Situation kann es auch ratsam sein, den Arbeitssuchenden die Möglichkeit zu geben, zu belegen, dass die gewählten Ziele realistisch sind. Sie könnten die Arbeitssuchenden bspw. Auffordern nach Stelleninseraten zu suchen, die sowohl den Zielsetzungen der Arbeitssuchenden entsprechen als auch dem persönlichen Profil.

ÜBUNG 3.5.4



Wenn Sie sich mit den Arbeitssuchenden auf Ziele geeinigt haben steht die Frage im Vordergrund, wie die gesetzten Zielsetzungen erreicht werden können. Zu diesem Zweck müssen Strategien und notwendige Schritte zur Zielerreichung entwickelt und definiert werden und die Arbeitssuchenden müssen sich vorhandener Unterstützungsmöglichkeiten bewusst sein. Je nachdem wie schwierig bzw. komplex der Weg zur Zielerreichung wirkt, könnte es notwendig sein einen sehr detaillierten Plan zu entwerfen, Zwischenziele festzulegen, zu bewerten wie realistisch einzelne Schritte sind und mögliche Herausforderungen zu antizipieren.

Den Ansatz, den Sie für die Entwicklung von Aktionsplänen verfolgen steht höchstwahrscheinlich in engem Zusammenhang mit dem Kontext, in dem Sie arbeiten (Zielgruppe, verfügbare Zeitressourcen, Ziele der Organisation). Um über Ihren persönlichen Ansatz bzw. den durch die Organisation vorgegebenen Ansatz zu reflektieren, halten Sie bitte auf etwa einer A4 Seite fest, wie Sie in dieser Phase vorgehen würden? Was sind zentrale Aspekte, die Sie berücksichtigen müssen? Welchen konkreten Schritten folgen Sie? Was sind nützliche Fragestellungen, die dabei helfen, die Arbeitssuchenden im Entscheidungsprozess und bei der Ausarbeitung von Schritten zur Zielerreichung zu begleiten? Verwenden Sie konkrete Tools oder Methoden als Unterstützung Ihrer Arbeit? Welche Unterstützung können Sie anbieten damit die Arbeitssuchenden ihre Ziele erreichen?

Nachdem Sie die Beschreibung fertig gestellt haben, könnte es sehr fruchtbar sein, wenn Sie sich im Rahmen einer Gruppendiskussion mit anderen Job Broker dazu austauschen und Ihre unterschiedlichen Herangehensweisen vergleichen.



Wenn Sie nicht die Möglichkeit haben an einer Gruppendiskussion teilzunehmen, können Ihnen vielleicht die folgenden Fragestellungen und Methodenbeispiele aus dem Bereich der Entscheidungsfindung & Aktionsplanung dabei helfen über ihren Ansatz zu reflektieren:

Beispielfragen zur Entwicklung eines Aktionsplanes mit den Arbeitsuchenden:

Wir haben festgelegt, welchen Job/Training sie gerne hätten. Welche konkreten Schritte würden sie diesem Ziel näher bringen?

Vor dem Hintergrund Ihrer Kompetenzen und Ressourcen, welcher erste Schritt scheint notwendig, um ihre Ziele zu erreichen?

Wenn sie ihr Ziel visualisieren und einen Plan zur Zielerreichung ausarbeiten, der sie Schritt für Schritt zu ihren Zielen führt. Was wäre ihr erster Schritt?

Wenn sie auf ihrem Weg auf Hindernisse treffen könnten. Welche wären das und wie könnten sie diese überwinden?

Wer oder was könnte Sie unterstützen?

Beispielmethoden zur Zielerarbeitung und Ausarbeitung eines Aktionsplans:

Methode „Ziele setzen – Ziel-Check“:

<http://www.ams-forschungsnetzwerk.at/deutsch/mhb/mhbshow.asp?id=525&sid=991082233&look=0&methode=0&oberthema=0&unterthema=0&zielgruppe=0&art=0&dauer=0&stw=ziel+check&stwworschlag=0&stwcomp=ziel+check&gs=0&aktt=0&zz=25&mMhbHId=0&mMhbMId=0&sort=titelauf&Page=1>

Methode “Die Jobsuche als Projekt”:

<http://www.naviguide.net/methods/mhbshow.asp?id=510&sid=&look=0&oberthema=0&unterthema=0&zielgruppe=0&art=0&dauer=0&stw=projekt&stwcomp=projekt&aktt=0&zz=25&lang=43&SPage=8&sort=titelauf&Page=1&index=90>

3.6 Der Job Broker als Recruiter

ÜBUNG 3.6.1



Job Broker müssen über ausreichend Arbeitswissen über die Arbeitsmarktsituation haben. Um besser auf die Rekrutierung von Arbeitssuchenden vorbereitet zu sein, kann es hilfreich sein, die folgenden Dokumente zu lesen:

- The **Job Broker Transnational Research Study - Comparative Review and Needs**

Analyse – http://www.projectsgallery.eu/job-broker/wp-content/uploads/2017/04/Job-Broker_Report_Analysis_Final.pdf und hier speziell das Kapitel zu Ihrem Land!

ÜBUNG 3.6.2



Netzwerken bedeutet das Ausweiten und Aufrechterhalten persönlicher Kontakte. Das Ziel eines Netzwerks besteht im Wissensaustausch, gegenseitiger Hilfestellung sowie der Nutzung professioneller Vorteile.

Vier grundlegende Regeln des Netzwerkers:

Zielbestimmung.

Was erwarten Sie sich von Ihren Kontakten? Was will ich damit erreichen? Nur diejenigen, die ihre Ziele definieren, behalten den Blick für das Wichtige.

Klasse statt Masse.

Der Wert eines Netzwerkes wird durch seine Mitglieder bestimmt.

Zuerst geben, dann nehmen.

Der beste Weg um zu beginnen sind berufliche Gemeinsamkeiten und der Wissensaustausch. Dabei sollten Sie aber nicht das Prinzip quid pro quo erwarten oder einfordern. Ratschläge sollten Sie nur dann geben, wenn Sie danach gefragt werden.

Bleiben Sie am Ball.

Ist eine Verbindung hergestellt muss diese vertieft werden, durch Austausch und persönliche (!) Treffen. Kontakte müssen aktiv aufrecht erhalten werden.

ÜBUNG 3.6.3



Aufgabe: Checken Sie Ihre Grundlagen.

Zielbestimmung:

Halten Sie fest, was Sie von den Kontakten in Ihrem Netzwerk erwarten?

Was wollen Sie mit Hilfe der Kontakte erreichen?

Definieren Sie Ihre Ziele in Bezug auf Netzwerken und halten Sie diese fest.

Klasse statt Masse:

Überprüfen Sie Ihr Netzwerk.

Halten Sie fest wer dazu gehört.

Wer fehlt noch?

Zuerst geben, dann nehmen:

Stellen Sie sicher, dass Sie wissen was Sie anzubieten haben. Halten Sie es schriftlich fest.

Bleiben Sie am Ball:

Überprüfen Sie welche Kontakte Sie erneuern müssen bzw. wo Sie aktiv werden müssen, um den Kontakt aufrecht zu erhalten. Halten Sie dies schriftlich fest.

ÜBUNG 3.6.4



Nun laden wir Sie dazu ein, Ihre Ergebnisse mit anderen Job BrokerInnen zu diskutieren. Die folgenden Fragestellungen könnten für Ihre Diskussion nützlich sein:

Wie kommt man eigentlich zu den Arbeitssuchenden, die das Job Broker Service in Anspruch nehmen sollen?

Wie gut sind Ihre Netzwerke ausgebaut?

Können Sie sich evtl. gegenseitig unterstützen?

3.7 Schlussfolgerungen

Zweck dieses Moduls war die Auseinandersetzung mit der Arbeit von Job Brokern mit Arbeitssuchenden. Dieses Modul deckt u.a. den Empowerment Ansatz und das Selbstverständnis des Job Brokers als Berater ab. Es wurden verschiedene methodische Vorgehensweisen insbesondere zu den Themen Assessment, Entscheidungsfindung bzw. Zieldefinition und Erarbeiten eines Aktionsplans vorgestellt und Sie wurden dazu angeregt sich mit dem Thema Netzwerken auseinanderzusetzen.

In der untenstehenden Tabelle sind die Arten von Übungen aus Modul 3 aufgelistet, gemeinsam mit den Lernzielen des Kapitels:

LERNZIELE	ÜBUNGSFORM												
	1: Recherche	2: Beispiel	3: Rollenspiel	4: Ideen	5: Beispiele	6: Listen	7: Gruppendiskussion	8: Übung	9: Fallstudie	10: Recherche	11: Gruppendiskussion	1: Recherche	2: Beispiel
Den Empowerment Ansatz erklären können und Einsatz entsprechender Methoden	x	x											
Kenntnisse über die unterschiedlichen Bedürfnisse verschiedener Zielgruppen		x						x	x				
Arbeitssuchende ermutigen und stabilisieren können	x		x		x		x		x				
Selbstständig über die eigene Arbeit reflektieren können		x	x		x		x	x	x				
Wissen über unterschiedliche Coachingtechniken (bspw. Profiling und Assessment von Arbeitssuchenden)				x					x				
Wissen über Interventions- und Gesprächstechniken	x		x				x		x				
Wissen über Konfliktmanagement und Deeskalationstechniken			x		x		x					x	

LERNZIELE	ÜBUNGSFORM												
	1: Recherche	2: Beispiel	3: Rollenspiel	4: Ideen	5: Beispiele	6: Listen	7: Gruppendiskussion	8: Übung	9: Fallstudie	10: Recherche	11: Gruppendiskussion	1: Recherche	2: Beispiel
Effektiv kommunizieren und Konflikte lösen können							x	x		x			x
Einen Aktionsplan mit Arbeitssuchenden entwickeln können	x		x				x						
Arbeitssuchenden rekrutieren können						x		x	x				
Netzwerken können	x	x					x	x		x	x	x	x
Im Team arbeiten können					x		x						x

ANMERKUNG UND DISCLAIMER

Dieses Projekt wurde mit Unterstützung der Europäischen Kommission finanziert.

*Die Verantwortung für den Inhalt dieser Veröffentlichung (Mitteilung) trägt allein der Verfasser;
die Kommission haftet nicht für die weitere Verwendung der darin enthaltenen Angaben*

Co-funded by the
Erasmus+ Programme
of the European Union

