

Praxishandbuch

Eltern und Berufsberatung

Unterstützung bei der Berufsorientierung
von Kindern, Jugendlichen und jungen Erwachsenen

Karin Steiner
Margit Voglhofer
Claudia Liebeswar

MARGIT VOGLHOFER

Supervision
Coaching
Berufsfindung



Arbeitsmarktservice
Österreich
ABI / Arbeitsmarktforschung
und Berufsinformation



Eltern und Berufsberatung

Unterstützung bei der Berufsorientierung
von Kindern, Jugendlichen und jungen Erwachsenen

Karin Steiner
Margit Voglhofer
Claudia Liebeswar

Impressum:

Copyright

abif – Analyse, Beratung und interdisziplinäre Forschung
Einwanggasse 12/5, 1140 Wien, www.abif.at

Grafik

Sassmann, Wien

Wien, Dezember 2016

Im Auftrag und mit Unterstützung des
AMS Österreich, Abt. Arbeitsmarktforschung und Berufsinformation
Treustraße 35–43, 1200 Wien, www.ams.at

Verlegt bei Communicatio – Kommunikations- und PublikationsgmbH, 1190 Wien

Inhalt

Einführung und Leseanleitung	5
1 Theoretischer Abriss: Zur Rolle der Eltern in der Berufsorientierung ihrer Kinder	6
1.1 Eltern als wichtiger Faktor in der Berufsberatung	6
1.1.1 Elterliche Vorstellungen als Einflussfaktor auf die Berufswahl des Kindes	6
1.1.2 Familientraditionen und Pfadabhängigkeiten	7
1.1.3 Vorurteile über den Arbeitsmarkt	7
1.1.4 Verantwortungsgefühl – oder: »Das Beste für mein Kind«	8
1.2 Der Prozess der Karriereplanung	9
1.2.1 Selbstbeurteilung und Selbsteinschätzung in der Planung der beruflichen Laufbahn	10
1.2.2 Entscheidungsfindung	11
1.2.3 Entscheidungsfindungsstile	11
1.3 Selbstwirksamkeit	12
1.4 Verständnisvoll agieren	13
1.4.1 Voreingenommenheit gegenüber BeraterInnen	14
1.5 Was Eltern hilft	15
1.6 Erfolg in der Beratung	15
2 Methodensammlung: Zur Unterstützung der Arbeit im Beratungsdreieck Eltern – Kinder – BeraterInnen	17
2.1 Elterliche Vorstellungen und Familientraditionen	17
2.1.1 Zurück zum Ursprung	18
2.1.2 Die Geschichte von Karl	19
2.1.3 Veränderungen	20
2.1.4 Werte in Beruf und Leben	22
2.1.5 In deinen Schuhen	24
2.1.6 Die Lebenslinie	25
2.2 Selbstbeurteilung und Selbsteinschätzung	26
2.2.1 Meine Erfolge	26
2.2.2 Die Relativität der Schwäche	28
2.2.3 Meine größten Stärken	29
2.2.4 Wie gut kenne ich mein Kind?	30
2.2.5 Aus Fehlern lernen	31
2.2.6 Mein Kind ist befähigt zu	33
2.2.7 Meine signifikanten Leistungen	34
2.2.8 So bin ich!	36
2.2.9 Mein persönlicher und beruflicher Hintergrund: Werdegang, Erfahrungen und einschneidende Etappen	37
2.2.10 Kollage	39
2.2.11 Fotolangage	41
2.2.12 Zwischensynthese	43
2.3 Sondierung beruflicher Wege	44
2.3.1 Von dir lernen	44
2.3.2 Berufsportfolio	46
2.3.3 Platz nehmen	47
2.3.4 Berufliche Zeitreise	49
2.3.5 Meine Träume, deine Träume	51
2.3.6 Wie war das noch?	52
2.3.7 Örtliche Ressourcen	53

2.4 Entscheidungsfindung	55
2.4.1 Wie entscheide ich?	55
2.4.2 Eltern und BeraterInnen	56
2.4.3 Analyse der Wahlmöglichkeiten	57
2.4.4 Hilfe bei der Berufswahl	58
2.5 Umsetzung und Bewerbung	60
2.5.1 Formulierung des Vorhabens zugunsten einer beruflichen Laufbahn	60
2.5.2 Mein Netzwerk	62
2.5.3 Berufsplan	64
2.5.4 Meine Lernergebnisse	66
2.5.5 Analyse eines Arbeitsangebots zur Vorbereitung eines Bewerbungsschreibens	68
2.5.6 Ein Bewerbungsschreiben verfassen	70
2.5.7 Sich gut kennen, um sich gut zu präsentieren	72
2.5.8 Rollenspiel: Simulation eines Vorstellungsgesprächs	74
2.5.9 Die 40 Fragen	76
2.6 Verständnisvoll agieren	78
2.6.1 Sprich zu mir!	78
2.6.2 Einflüsse auf die Berufswahl	80
3 Arbeitsmaterialien	81
3.1 Elterliche Vorstellungen und Familientraditionen	81
3.1.1 Arbeitsblatt: Die Geschichte von Karl	81
3.1.2 Arbeitsblatt: Wertekarten (»Werte in Beruf und Leben«, »Sprich zu mir!«)	82
3.2 Selbstbeurteilung und Selbsteinschätzung	83
3.2.1 Arbeitsblatt: Mein Werdegang (»Mein persönlicher und beruflicher Hintergrund«)	83
3.2.2 Arbeitsblatt: Meine Erfahrungen (»Mein persönlicher und beruflicher Hintergrund«)	84
3.2.3 Arbeitsblatt: Zwischensynthese	85
3.3 Entscheidungsfindung	86
3.3.1 Arbeitsblatt: Wie entscheide ich?	86
3.3.2 Arbeitsblatt: Analyse der Wahlmöglichkeiten	87
3.4 Umsetzung und Bewerbung	88
3.4.1 Arbeitsblatt: Berufsplan	88
3.4.2 Arbeitsblatt: Bestandsaufnahme der Bildungsgänge (»Meine Lernergebnisse«)	90
3.4.3 Arbeitsblatt: Analyseblatt der Lernergebnisse (»Meine Lernergebnisse«)	90
3.4.4 Arbeitsblatt: Analyse eines Arbeitsangebots	91
3.4.5 Arbeitsblatt: Ein Bewerbungsschreiben verfassen	92
3.4.6 Arbeitsblatt: Sich gut kennen	93
3.4.7 Arbeitsblatt: Die 40 Fragen	94
3.5 Verständnisvoll agieren	95
3.5.1 Arbeitsblatt: Feedbackregeln (»Sprich zu mir!«)	95
3.5.2 Arbeitsblatt: Sprich zu mir!	95
3.5.3 Arbeitsblatt: Rollenbeschreibungen (»Einflüsse auf die Berufswahl«)	96
Glossar	97
Literatur	99
Wichtige Informationsressourcen	101
Info-Tools des AMS	101
Beispiele weiterer Info-Tools	102
Das AMS und seine österreichweiten Geschäftsstellen (LGS, RGS, BIZ)	103
Landesgeschäftsstellen (LGS) und Regionale Geschäftsstellen (RGS)	103
BerufsInfoZentren (BIZ) – www.ams.at/biz	104

Einführung und Leseanleitung

In einem Kontext der Prekarisierung, Transformierung und Internationalisierung verkomplizieren sich Rolle und Aufgaben von Eltern ebenso wie von Bildungs- und BerufsberaterInnen, wenn es um die Unterstützung der Berufsorientierung von Kindern, Jugendlichen und jungen Erwachsenen geht. In diesem Umfeld werden im Rahmen des vorliegenden Handbuches Methoden und Hilfsmittel bereitgestellt, um BeraterInnen zu unterstützen und zu der Arbeit mit Eltern von Kindern verschiedenen Alters zu befähigen.

Das Handbuch wurde für sämtliche Personen mit Beratungsfunktion geschrieben, die nicht nur mit Kindern und Jugendlichen, sondern auch mit deren Familien arbeiten wollen. Im vorliegenden Praxishandbuch wird dabei der Begriff der »BeraterInnen« der leichten Lesbarkeit halber generalisierend für sämtliche Personen mit Beratungsfunktion genutzt, die sich mit bildungs- und berufsbezogenen Themen ihrer KlientInnen im Kindes-, Jugend- und jungen Erwachsenenalter auseinandersetzen. Ebenso wurde der Begriff der »Eltern« der KlientInnen gewählt, um den Lesefluss zu erleichtern. In der vorliegenden Publikation soll dieser Terminus jedoch selbstredend nicht nur die biologischen Eltern, sondern sämtliche Erziehungsberechtigten inkludieren. Stets mitzudenken ist ferner, dass die etwaige Kooperation der BeraterInnen mit anderen Familienmitgliedern grob den gleichen Mustern folgt und dass die zur Verfügung gestellte Information daher auch in diesem Kontext von Nutzen sein kann.

Im ersten Teil des Handbuchs beleuchtet ein grundsätzlicher Problemaufriss die Merkmale der Beratungssituation mit Kindern, Jugendlichen und jungen Erwachsenen und deren Eltern und gibt einige Richtlinien für die Beratung. Er beinhaltet eine Reihe von Informationen, die dabei helfen, einen ertragreichen Kontakt zwischen Eltern und BeraterInnen zu etablieren.

Mehr noch als nach umfassender Information haben Personen mit Beratungsfunktion, wie sich in der Praxis und in der offenen Kommunikation mit ihnen zeigt, das Bedürfnis nach praxisnahen und praxiserprobten Methoden und Übungen, die in der Arbeit mit Eltern verwendet werden können. Daher beinhaltet der zweite Teil der vorliegenden Publikation praktische Übungen, die Personen mit Beratungsfunktion bei der Arbeit im Beratungsdreieck zwischen Eltern, Heranwachsenden und BeraterInnen unterstützen. Weiters können die Methoden bei der Durchführung von Weiterbildungsworkshops für BeraterInnen verwendet werden.

Wir hoffen, mit diesem Praxishandbuch einer möglichst breiten LeserInnenschaft eine nützliche Grundlage zu bieten, um einen praxisnahen Zugang zu dieser herausfordernden Thematik zu bieten und eine Hilfestellung dafür zu leisten, eine möglichst erfolgreiche Beratungstätigkeit mit Eltern bzw Erziehungsberechtigten bzw. Kindern, Jugendlichen und jungen Erwachsenen im Hinblick auf deren Berufswahlprozesse in die Wege zu leiten.

Sabine Putz, René Sturm

AMS Österreich, Abt. Arbeitsmarktforschung und Berufsinformation (ABI)
www.ams.at, www.ams-forschungsnetzwerk.at

Karin Steiner, Claudia Liebeswar

abif – Analyse, Beratung und interdisziplinäre Forschung
www.abif.at

Margit Voglhofer

Margit Voglhofer – Supervision – Coaching – Berufsfindung
www.coaching-voglhofer.at

1 Theoretischer Abriss: Zur Rolle der Eltern in der Berufsorientierung ihrer Kinder

1.1 Eltern als wichtiger Faktor in der Berufsberatung

Eltern spielen in vielfältiger Hinsicht eine bedeutende Rolle betreffend die Karriereplanung ihrer Kinder. So unterstützen sie diese maßgeblich bei der Entwicklung arbeitsbezogener Werte, der Erweiterung von Entscheidungskompetenzen und der Verbesserung ihrer Selbstwahrnehmung.¹ Zudem sind es vorrangig die Eltern, die ihre Kinder dazu ermuntern, ihre beruflichen Ziele zu verfolgen und ihre Karriereplanung und Ausbildung entsprechend zu gestalten.²

Gerade wegen dieses zentralen Einflusses können Eltern jedoch auch kontraproduktiven Einfluss auf die Berufsorientierung und Karriereplanung ihrer Kinder nehmen. Dies kommt insbesondere dann zu tragen, wenn Eltern ein unrealistisches Bild der Möglichkeiten und Potentiale ihrer Kinder haben oder deren Urteilsvermögen in Bezug auf die Berufswahl nicht vertrauen.³

1.1.1 Elterliche Vorstellungen als Einflussfaktor auf die Berufswahl des Kindes

Eltern haben bestimmte Vorstellungen davon, wie der Beruf ihrer Kinder auszusehen hat. Bewusst oder unbewusst können sie so die Handlungs- und Entscheidungsmöglichkeiten ihrer Kinder einengen.

Wirken können dabei etwa:

- Vorstellungen über »profitable« und »stabile« Berufe;
- Abneigungen gegenüber »schmutzigen«, »gefährlichen«, »zeitintensiven« und »familienunfreundlichen« Berufen sowie gegenüber Schichtarbeit, Nachtarbeit und Pendlerdasein;
- berufsbezogene (Geschlechter-)Rollenstereotype;
- Projektionen eigener Wünsche auf die Kinder;
- Wunsch nach sicherer Versorgung für die Kinder;
- Erwartungen aufgrund der eigenen Karriereerfahrungen und der Zufriedenheit mit dem eigenen Beruf;
- sowie die Überzeugung, am besten zu wissen, was für das eigene Kind gut ist.⁴

1 Vgl. Hofert, 2012; Hellberg, 2009; Baader / Götte / Groppe, 2013.

2 Vgl. Kniveton, 2004.

3 Vgl. Hofert, 2012.

4 Vgl. Baader / Götte / Groppe, 2013; Brown, 2002; Kniveton, 2004; Sacher, 2014.

1.1.2 Familientraditionen und Pfadabhängigkeiten

In manchen Familien werden die Berufe von Generation zu Generation »vererbt«. Dies ist besonders häufig betreffend Familienunternehmen der Fall.⁵ Es kann etwa sein, dass Eltern mit ihrem Beruf so zufrieden sind, dass sie diesen auch als den richtigen für ihre Kinder ansehen.

Es gibt andererseits auch Eltern, die nicht zulassen wollen, dass ihre Kinder denselben Weg einschlagen wie sie. Dies kann etwa darin begründet liegen, dass sie selbst unzufrieden mit ihrer Berufswahl sind, sodass sie dies ihren Kindern ersparen möchten.⁶

Manche Eltern wiederum wollen ihre unerfüllten Träume durch ihre Kinder realisieren.⁷ Sie sehen in ihrem Kind ihr Alter Ego und drängen es in eine möglicherweise inadäquate Richtung.

In der Regel ist den Eltern dabei ihre Einflussnahme auf die bildungs- und berufsbezogenen Entscheidungen ihrer Kinder gar nicht bewusst. Noch weniger werden sie erkennen, dass sie den Handlungsspielraum der eigenen Kinder einengen, haben sie doch die besten Absichten. In all jenen Fällen ist es daher wichtig, Eltern dabei zu helfen, die Eigenständigkeit und Individualität ihrer Kinder anzuerkennen.

Neben den dargestellten Pfadabhängigkeiten stellt die finanzielle Situation einer Familie einen wichtigen Einflussfaktor auf die Bildungs- und Berufsentscheidungen der Kinder dar. Nicht selten fällt die Entscheidung für eine bestimmte Schule oder Arbeitsstelle aufgrund finanzieller Einschränkungen der Familie.⁸ Ins Zentrum von Berufsentscheidungen wird dann häufig das Einkommen gestellt – diese Einstellung reduziert den Arbeitsplatz zum reinen Mittel, den Lebensunterhalt zu finanzieren.

In einem Kontext steigender Arbeitsplatzunsicherheit wird zudem oft die Notwendigkeit empfunden, jede beliebige Arbeit anzunehmen.

1.1.3 Vorurteile über den Arbeitsmarkt

Häufig mangelt es Eltern an Wissen über den Arbeitsmarkt und sie fragen nach verlässlichen Prognosen. Da diese nur sehr schwer abzugeben sind, reagieren sie oft frustriert und verunsichert.

Manchmal trifft man auch auf die Überzeugung, die Berufswahl sei eine Art Glücksspiel, da es am Arbeitsmarkt ohnehin nicht genügend Jobs gäbe. In der Folge informieren sich Eltern gar nicht über den Arbeitsmarkt, da sie der Ansicht sind, dass die Situation ohnehin massiv instabil sei, und da ihre Kontrollüberzeugung eine externe ist. Alternativ hierzu kann es sein, dass sie sich auf einen spezifischen Job verlassen, den sie als ultimativen Erfolgsgaranten sehen.⁹

Die zentrale Frage, wie das volle Potential und die Talente der Kinder genutzt werden können, wird darüber vernachlässigt.

⁵ Vgl. Wimmer/Domayer/Oswald/Vater, 2015.

⁶ Vgl. Bauer, 2013.

⁷ Vgl. Beinke, 2000.

⁸ Vgl. Hormuth/Heinz/Kornadt/Sydow/Trommsdorff, 2013.

⁹ Vgl. Hofert, 2012.

1.1.4 Verantwortungsgefühl – oder: »Das Beste für mein Kind«

Besonders Eltern von Kindern im mittleren Jugendalter haben einen starken Bedarf nach individualisierter Bildungs- und Berufsberatung. Je älter die Kinder werden, desto mehr tendieren sie dazu, karriere- und ausbildungsbezogene Entscheidungen autonom zu treffen oder treffen zu wollen. In der Regel fühlen sich Eltern zum Zeitpunkt der ersten Berufswahl aber dennoch noch sehr verantwortlich für das Leben ihrer Kinder. Der Großteil der Eltern will auf jeden Fall »das Beste« für das Kind. Dabei stehen immer wieder recht diffuse Wünsche der realistischen Sicht auf das Kind und seine zukünftige(n) Berufstätigkeit(en) im Weg.¹⁰

Oftmals sind die Vorstellungen vorurteilsbehaftet oder basieren auf vorschnellen Urteilen. Ein paar Beispiele für generalisierende Wünsche der Eltern sind:

- keine harte Arbeit;
- keine riskante Arbeit;
- keine Arbeit, die zu wenig Privatleben lässt;
- eine einträgliche Arbeit;
- eine Arbeit mit hoher Arbeitsplatzsicherheit;
- ein Arbeitsplatz, der nicht zu weit vom Wohnort entfernt liegt;
- sowie kein Nachtdienst.

Hinzu kommen stereotype Vorstellungen von bestimmten Berufen oder Tätigkeiten. So etwa finden manche Eltern, dass Berufe wie KünstlerIn oder SportlerIn eine Sackgasse darstellen, während andere den ein oder anderen Beruf als »nur für Männer« oder »nur für Frauen« gedacht empfinden. Verbreitet ist auch die Meinung, dass eine höhere Schule – bzw. insbesondere eine Universität – eine ruhmvolle Karriere garantiert, weswegen viele Eltern alles dafür täten, damit die Kinder studieren.

Wie bereits in Kapitel 1.1.2 thematisiert sind die Wünsche der Eltern zum Teil ferner davon abhängig, wie sie ihren eigenen Beruf erleben: Während Eltern, die ihre Berufe mögen, möchten, dass ihr Kind in ihre Fußstapfen tritt, wünschten sich Eltern, die ihre Berufe nicht mögen, sie könnten ihr Kind von ihrer Tätigkeit fernhalten.

Manche Eltern sind dabei so überzeugt davon, zu wissen, was für ihr Kind am besten ist, dass sie sich nicht beraten lassen und auch nicht mit dem Kind über dessen Vorlieben sprechen. Oftmals verschieben sie auch den Zeitpunkt der Karriereplanung ihres Kindes stetig nach hinten, weil sie meinen, dass die unmittelbar nächsten Schritte, wie etwa die Schulwahl, am zentralsten sind.

Dass Eltern engagiert versuchen, ihrem Kind eine »geeignete« berufliche Zukunft zu ermöglichen, ist dabei nicht nur verständlich, sondern zu unterstützen. Dabei sollten Eltern aber nicht vergessen,

- das Kind nach seinen Träumen für die Zukunft zu fragen;
- den kindlichen Wissensdurst über den Weg, den es in der Zukunft gehen wird, zu wecken;
- dem Kind alle erforderlichen Informationen zu geben oder gemeinsam nach Informationen zu suchen;
- sowie mit dem Kind über Probleme und Sorgen im Zusammenhang mit unterschiedlichen Entscheidungen zu sprechen.

¹⁰ Vgl. Chu, 2014.

1.2 Der Prozess der Karriereplanung

Der Beruf spielt eine große Rolle im Leben jeder Person; dies unterstreicht die Wichtigkeit einer Berufswahl, die die Zufriedenheit steigert.

»Wähle einen Beruf, den du liebst,
und du wirst in deinem Leben nie hart arbeiten müssen.«

KONFUZIUS

Das Hauptziel sollte daher nicht sein, eine beliebige Arbeit zu finden, sondern ein individuell zufriedenstellendes Leben zu schaffen. Interessen und Fähigkeiten müssen insofern bei Bildungs- und Berufsentscheidungen mindestens so sehr berücksichtigt werden wie arbeitsmarktpolitische Zukunftsprognosen und Einkommensstatistiken.

Die Karrieregestaltung ist ein lebenslanger Prozess, der im Säuglingsalter beginnt, wenn Eltern ihr Baby beaufsichtigen und sich fragen, welchen Weg ihr Kind einschlagen wird. Kinder selbst beginnen meist im Alter von fünf oder sechs Jahren, von bestimmten Berufen zu träumen.¹¹ Dabei sind ihnen zunächst selbstredend nur wenige Berufe bekannt. Das Wissen junger Kinder und ihre beruflichen Erwartungen werden stark beeinflusst von ihrem sozioökonomischen Status, den Berufen der Familienmitglieder, ihrem Verhältnis zu den Eltern und deren Einstellungen über Schule und Arbeit.¹²

Wenn Kinder älter werden, wird ihre Karriereplanung realistischer. Sie denken über ihre Prioritäten, Interessen und Fähigkeiten nach. In diesem Alter kann es ratsam für Eltern sein, ihre Kinder mit in die Arbeit zu nehmen oder mit deren Klasse über die Arbeit zu sprechen.

Obwohl Kinder ihren eigenen entwicklungsbezogenen Zeitplan haben, durchlaufen alle von ihnen bestimmte Phasen der Karriereplanung.¹³

Karriereplanung ist ein langsamer Prozess, in dem Eltern ihren Kindern helfen können, persönliche, familiäre, schulische und berufliche Erfahrungen zu verstehen. Wenn Eltern ihren Kindern in der Berufsorientierung helfen wollen, müssen sie zunächst die Bedürfnisse der Kinder und ihre eigene Rolle einschätzen lernen.

Die Hauptkomponenten im Prozess der Karriereplanung sind:

- Karrierebewusstsein und Selbstbeurteilung;
- Sondierung möglicher beruflicher Wege;
- Berufsvorbereitung und Arbeitserfahrung
- sowie die Entscheidungsfindung.¹⁴

¹¹ Vgl. Haag, 2013.

¹² Vgl. Ebert, 2015.

¹³ Vgl. Gati, 2009; Hellberg, 2009; Howard/Walsh, 2010; Jansen, 2003; Mell, 2006.

¹⁴ Vgl. ebenda.

1.2.1 Selbstbeurteilung und Selbsteinschätzung in der Planung der beruflichen Laufbahn

Karrierebewusstsein und Selbstbeurteilung beginnen dabei mit der Erforschung der eigenen Werte, Interessen, Begabungen, Persönlichkeitseigenschaften, Fähigkeiten und Motivationen.¹⁵ Eine ehrliche diesbezügliche Beurteilung ist eine der schwierigsten Aufgaben des Lebens. Man braucht Wissen über sich selbst, um über berufliche Aussichten urteilen zu können. In Zusammenarbeit mit BerufsberaterInnen können Eltern daher Jugendlichen helfen, die folgenden Fragen kritisch zu reflektieren:

- Wie können ihre Fähigkeiten und Interessen Bildungs- und Berufsentscheidungen beeinflussen?
- Verfügen sie über die nötige Motivation und die Energie, die für ihren Wunschberuf notwendige Ausbildung abzuschließen?
- Welche Schlüsse können sie aus vorangegangenen Erfahrungen und Erfolgen ziehen?

Viele Kinder und Jugendliche haben eine stereotype Vorstellung von bestimmten Berufen.¹⁶ Sie denken dann z.B., dass sie niemals einen Job finden werden, wenn sie Geschichte oder Philosophie studieren. Dann könnte diskutiert werden, inwiefern solche Studienrichtungen Fertigkeiten vermitteln, die potentielle ArbeitgeberInnen suchen, wie beispielsweise eine gute schriftliche Ausdrucksfähigkeit und Kommunikations-, Problemlösungs- und Forschungskompetenzen.

Spätestens, wenn die Beurteilung der eigenen Voraussetzungen stattgefunden hat, beginnt die **Sondierung beruflicher Wege**.¹⁷ Es gibt natürlich nicht »den einen« richtigen Job für das Kind, sondern viele Berufe, die zu seinen Interessen und Fertigkeiten passen können. Es ist ratsam, verschiedene Optionen zu durchzudenken. Der Prozess der Sondierung beruflicher Wege beinhaltet etwa:

- Kennenlernen der Arbeitswelt und verschiedener Berufsbilder;
- Recherche der nötigen Ausbildung für eine bestimmte Karriere;
- Identifikation erforderlicher Fertigkeiten und / oder bildungsbezogener Voraussetzungen;
- Auseinandersetzung mit Personen in den jeweiligen Berufsbereichen;
- sowie die Reflexion der entsprechenden Rahmenbedingungen (Wirtschaft, Umwelt, Gesellschaft) und Arbeitsbedingungen (Arbeitszeiten, Honorierung, Umfeld).

Erfahrungen in verschiedenen Arbeitssituationen helfen dabei, den Übergang von der Ausbildung in den Beruf zu erleichtern.¹⁸ Jugendliche und junge Erwachsene sollten daher motiviert werden,

- praktische Arbeitserfahrung(en) durch Sommerjobs und Praktika zu erwerben;
- Berufsinformationsmessen zu besuchen;
- sich mit Berufsbildern und Gegebenheiten am Wunscharbeitsplatz vertraut zu machen;
- sowie sich mit den relevanten Dokumenten für die Arbeitssuche vertraut zu machen (Lebensläufe, Bewerbungsschreiben u.a.).

Wenn die Heranwachsenden die Informationen über sich selbst und ihre berufliche Zukunft gesammelt haben, werden sie zu bestimmten Schlussfolgerungen betreffend die Richtung ihrer Karriere gelangen. Dies ist der Zeitpunkt der **Entscheidungsfindung**, zu dem begonnen wird, eine tatsächliche Berufswahl zu treffen, indem Fakten abgewogen, Alternativen gewichtet und Ergebnisse bewertet werden.¹⁹ Eltern und Jugendlichen muss dabei aber bewusst sein, dass Entscheidungen nicht zwangsläufig für das gesamte restliche Leben getroffen werden.

¹⁵ Vgl. Uhlendorff/Oswald, 2002.

¹⁶ Vgl. Hofert, 2012.

¹⁷ Vgl. Hellberg, 2009; Howard/Walsh, 2010.

¹⁸ Vgl. Haag, 2013; Hellberg, 2009.

¹⁹ Vgl. Haag, 2013; Hellberg, 2009; Hormuth/Heinz/Kornadt/Sydow/Trommsdorff, 2013; Kniveton, 2004.

1.2.2 Entscheidungsfindung

Trifft man Bildungs- und Berufsentscheidungen, kann man sich dabei die Karriere metaphorisch vorstellen wie einen Fluss, der manchmal friedlich fließt und manchmal von Stromschnellen unterbrochen wird oder gar in einen See mündet. ExpertInnen geben an, dass wir nicht nur unseren Arbeitsplatz, sondern auch unseren Beruf mehrmals im Laufe unserer Karriere wechseln werden,²⁰ was bedeutet, dass der Berufsentscheidungsprozess nie als abgeschlossen bezeichnet werden kann.

Solange die Karriere einer Person andauert, ist also Entscheidungsfähigkeit vonnöten.²¹ Diese inkludiert die Kenntnis der eigenen Stärken und Schwächen ebenso wie das Bewusstsein für Chancen und Gelegenheiten.

Es ist daher wichtig, Heranwachsenden dabei zu helfen, zu verstehen,

- mit welchen Erwartungen und Bedingungen sie in einer Entscheidungssituation konfrontiert werden können;
- wie Entscheidungen auf individuelle und völlig unterschiedliche Weise getroffen werden können;
- welche Strategien angewandt werden können, um zufriedenstellende Entscheidungen zu treffen;²²
- dass die Konsequenzen von Entscheidungen bis zu einem gewissen Grad immer unvorhersehbar bleiben werden;
- und dass jede Person die Verantwortung für ihre eigenen Entscheidungen trägt.

Die Schwierigkeit für die Eltern besteht meist darin, ihren Kindern eine verantwortungsvolle Entscheidung zuzutrauen und zuzumuten. Dabei spielt die elterliche Wahrnehmung der Verantwortlichkeit ihrer Kinder eine Rolle, aber auch differierende Entscheidungsstile.

Es ist möglich, dass Eltern der vom Kind gewählte Weg nicht gefällt. Wir sollten seine Wahl aber akzeptieren. Zunächst ist es kein Problem, wenn das Kind Fehlentscheidungen trifft. Wichtig ist, dass es positive und negative Folgen seiner Entscheidungen reflektiert. Entscheidungen haben eine zentrale Bedeutung für die Entwicklung, Reife und letztlich Unabhängigkeit des Kindes.

1.2.3 Entscheidungsfindungsstile

Entscheidungsfindungsstile werden durch unterschiedliche Herangehensweisen, Informationen zu sammeln, wahrzunehmen und zu verarbeiten, charakterisiert. Die meisten AutorInnen unterscheiden dabei den rationalen, den intuitiven und den dependenten Stil.²³ Während eine rationale Entscheidung auf einem systematischen und logischen Abwägen der Handlungsalternativen basiert, geschieht eine intuitive Entscheidung impulsiv und aufgrund von aktuellen Emotionen und Stimmungen. Der dependente Entscheidungsstil hingegen ist durch Passivität und eine starke Einflussnahme situativer Bedingungen und anderer Personen gekennzeichnet.²⁴

²⁰ Vgl. Mörth/Söllner, 2005.

²¹ Vgl. Bingham/Stryker, 2005.

²² Vgl. Glantz, 2011.

²³ Vgl. Greenhaus/Callanan, 2006.

²⁴ Vgl. Glantz, 2011.

Seltener wird in der Literatur auch der vermeidende und der spontane Entscheidungsfindungsstil dargestellt.²⁵ Die Entscheidungsfindungsstile sind dabei prinzipiell gleichwertig, je nach Situation jedoch mehr oder weniger zielführend.

Entscheidungsfindungsstile sind bis zu einem gewissen Grad stabil, werden aber im Verlauf des Lebens, abhängig von spezifischen Lernerfahrungen, modifiziert.²⁶ Die meisten Menschen haben einen bestimmten Entscheidungsfindungsstil in ausgeprägter Form, können jedoch, wenn die Situation es erfordert, auch auf andere Stile oder eine Kombination mehrerer Stile zurückgreifen.

Es ist essentiell, dass Jugendliche ein Gefühl dafür entwickeln, zu welchem Entscheidungsfindungsstil sie neigen und welcher in einer gegebenen Situation sinnvoll ist.²⁷ Um etwaige Konfliktpotenziale aufzudecken, ist es sinnvoll, wenn auch Eltern sich darüber Gedanken machen, wie sie und wie, abweichend hiervon, ihre Kinder Entscheidungen üblicher Weise treffen.

1.3 Selbstwirksamkeit

Zentral für die Karriereplanung und für berufliche Entscheidungen ist das Konstrukt der Selbstwirksamkeitserwartung. Diese bezeichnet die Erwartung, aufgrund eigener Kompetenzen gewünschte Handlungen erfolgreich selbst ausführen zu können.²⁸ Mit anderen Worten könnte man von »Zutrauen« sprechen, von der Überzeugung, wieviel man schaffen kann.

Jugendliche haben manchmal durch eine länger andauernde schlechte schulische Phase eine geringe Selbstwirksamkeitserwartung. Sie trauen sich nichts zu – oder zumindest weniger, als wir, d.h. etwa Eltern und LehrerInnen, von ihnen erwarten.

*Das Zutrauen in sich selbst ist entscheidend für die Wahl der Ziele,
die man sich zu stecken wagt.*

Einige Erfahrungen und Verhaltensweisen können die Selbstwirksamkeitserwartung einer Person stärken.²⁹

- Eigene Erfolgserlebnisse: Nichts stärkt den Glauben an die eigenen Fähigkeiten mehr als die Erfahrung, »es geschafft zu haben«! Erfolg ist eine Folge von erfüllten Erwartungen. Um gezielt Erfolgserlebnisse herbeizuführen, muss man manchmal die Erwartungen herunterschrauben und bei Fernzielen erreichbare Zwischenziele einplanen, um sich auch aufgrund der Erreichung eines Etappenziels erfolgreich fühlen zu können.
- Verbale Ermutigung: Menschen, denen gut zugeredet wird, strengen sich mehr an. Anerkennung und Wertschätzung, auch betreffend kleiner Dinge, können die Selbstwirksamkeitserwartung massiv stärken. Höchst konstruktiv ist daher das Geben von Feedback (»Mir ist aufgefallen, dass du dich anstrengst!«), das Zusprechen von Mut (»Ich bin überzeugt davon, dass du das schaffen kannst!«) und das Aussprechen von Lob (»Das hast du toll gemacht!«).

25 Vgl. Greenhaus/Callanan, 2006; Hellberg, 2009.

26 Vgl. ebenda.

27 Vgl. Gati, 2009; Kniveton, 2004.

28 Vgl. Bandura, 1994.

29 Vgl. Bandura, 1994; Feuerborn, 2016; Hoechst, 2007.

- Stellvertretende Erfahrungen: »Wenn's die schafft, schaff' ich's auch!« kann ebenfalls anspornend und stärkend wirken. Vorbilder und / oder der Vergleich mit Peers können Ehrgeiz wecken und Zutrauen stärken.
- Der erfolgreiche Umgang mit emotionaler Erregung: Physiologische Reaktionen wie Anspannung und Angst, besonders in Prüfungs- und Bewährungssituationen, sowie Erröten, Zittern, Stottern, Schweißausbrüche und Ähnliches können äußerst verunsichernd wirken. Manche Menschen haben mehr Angst vor der »Peinlichkeit« ihrer physischen Reaktionen als vor dem Versagen selbst. Menschen, die ihre physischen Reaktionen gut im Griff haben, trauen sich mehr zu als andere. Der erfolgreiche Umgang mit und der Abbau von Stressreaktionen kann trainiert werden, am wirkungsvollsten allerdings mit professioneller Hilfe.
- Selbstwirksamkeit wird nicht zuletzt auch gestärkt durch das Vertrauen, das Eltern in ihre Kinder haben – wenn sie in der Lage sind, ihnen das auch adäquat zu kommunizieren.

1.4 Verständnisvoll agieren

Die Pubertät stellt für viele Eltern eine Zerreißprobe dar. Sie fühlen sich ihren Kindern »entfremdet«, fühlen sich von ihnen enttäuscht, weil diese beginnen, ihre eigenen Wege zu gehen, fühlen sich degradiert zu GeldbeschafferInnen / ErnährerInnen und Putzdiensten und reagieren oft beleidigt, gekränkt, zornig und verständnislos oder – aus der Sorge heraus, die Kontrolle gänzlich zu verlieren – autoritär.

Oft reagieren Eltern auf diese empfundene Hilflosigkeit, indem sie zu Kommunikationsstrategien greifen, die kontraproduktiv wirken und die Distanz zu ihren Kindern nur noch mehr vergrößern:³⁰

Strategie	Beispiel
Drohen	Mach, was ich sage oder geh weg. Du wirst die Konsequenzen tragen müssen.
Befehlen	Du musst die Matura machen. Du musst das machen, frag nicht warum.
Kritisieren	So wird das nie was. Dafür bist du zu faul.
Urteilen	Nur ein Idiot macht sowas. Das ist dumm und kindisch.
Verpflichten	Du musst auch an uns denken. Du musst auf mich hören.
Belehren	Ich hab's dir ja gesagt! Wer sich nicht informiert, ist selber schuld!
Moralisieren	Dieses Verhalten ist unehrenhaft. Das ist ein wertloser Beruf ...
Vergleichen	Du wirst nie wie deine Schwester sein. Als ich so alt war wie du, ...
Beschämen	Schämst du dich nicht, so etwas zu sagen? An deiner Stelle könnte ich nicht in den Spiegel sehen.
Verspätete Ratschläge	An deiner Stelle hätte ich das anders gemacht. Ich hab's dir ja gleich gesagt!
Vermeiden	Vergiss es. Kein Problem. Ist ja nicht so wichtig ...

³⁰ Campbell / Kahler, 2015.

Es ist nicht immer leicht, verständnisvoll zu agieren! Oft kollidieren die Wünsche und Vorstellungen der Kinder mit den Interessen und Wünschen der Eltern. Diese Konflikte müssen natürlich besprochen, diskutiert und ausgetragen werden. Letztlich geht es aber dabei um eine bestimmte Haltung den Kindern gegenüber:

Haltung	Handeln
Ich verstehe, dass jeder Mensch seine eigenen Bedürfnisse, Wünsche und Interessen hat und ihnen entsprechend handelt! Mein Kind ist solch eine Person.	Ich versuche, niemanden zu zwingen, nicht einmal mein Kind, gegen den eigenen Willen zu handeln! Ich versuche, es zu überzeugen, indem ich ihm die Folgen seiner Entscheidungen nahebringe.
Wenn jemand untergeordnet ist, bedeutet es nicht, dass sein / ihr Interesse unwichtig ist! Meine Haltung ist voller Achtung meinem Kind gegenüber und ich verlange eine solche Achtung auch von ihm!	Ich versuche, mein Kind mit offenen Augen zu betrachten und seine Interessen wertschätzend zu sehen. Denselben Respekt und die gleiche Wertschätzung erwarte ich auch von meinem Kind mir gegenüber.
Die Tatsache, dass wir verschiedene Interessen haben und dass zurzeit ein Interessenskonflikt besteht, bedeutet nicht, dass wir uns auch als Menschen in einem Konflikt befinden.	Bei einem Interessenskonflikt versuche ich eine günstige Lösung für uns beide zu finden. Ich habe nicht vor, meine Überlegenheit auszunutzen.
Ich weiß, dass unsere Seele Nahrung braucht, in Form von Anerkennung oder emotionaler Sicherheit. Meine Einstellung zu meinem Kind ist die folgende: <ul style="list-style-type: none"> • Ich schätze dich! • Ich verstehe dich! • Wir machen alle Fehler. • Ich stehe auf deiner Seite! • Jedes Problem lässt sich lösen. • Es liegt mir sehr viel an dir und ich akzeptiere dich, wie du bist! 	Ich versuche, meinem Kind Nahrung für die Seele anzubieten, indem ich es unterstütze, indem ich gut über es spreche, indem ich es akzeptiere, achte und verstehe. Ich werde es nicht verletzen, indem ich Aussagen treffe, die sein Selbstwertgefühl beeinträchtigen oder Angst erzeugen.

1.4.1 Voreingenommenheit gegenüber BeraterInnen

Manchmal werden LehrerInnen / BeraterInnen als Eindringlinge in familiäre Systeme wahrgenommen. In vielen Fällen wird ihnen mangelnde Kompetenz und Erfahrung unterstellt. Manche Eltern wiederum glauben, ihre eigene Inkompetenz einzugestehen, wenn sie Beratung in Anspruch nehmen.

All dies passiert, weil es an Information über Rolle und Aufgaben von BerufsberaterInnen mangelt.³¹ Daher ist es essentiell, Eltern über die Aufgaben der BeraterInnen aufzuklären und zu betonen, dass

- BeraterInnen Eltern helfen können, die Fähigkeiten ihres Kindes zu erkennen und fehlendes Selbstvertrauen, mögliche Hemmungen, Lernschwierigkeiten und andere Probleme ihres Kindes ausfindig zu machen.
- BeraterInnen versuchen, mit Eltern und Jugendlichen gemeinsam Lösungsvorschläge zu erarbeiten.
- sich BeraterInnen bemühen, sowohl die Interessen der Eltern als auch die der Kinder zu beachten. Jugendliche sollen dazu ermutigt werden, sich ohne Illusionen und Frustrationen selbst zu finden und wertzuschätzen.
- BeraterInnen Eltern niemals ersetzen können, sondern dazu da sind, kompetente Beratung in Sachen Schule und berufliche Orientierung anzubieten.

³¹ Vgl. Sacher, 2008; Sacher, 2014.

1.5 Was Eltern hilft

BeraterInnen können, indem sie bestimmte Verhaltensweisen zeigen und auf bestimmte Dinge Rücksicht nehmen, Eltern dabei unterstützen, sich trotz etwaiger Vorbehalte auf die Beratungssituation einzulassen:³²

- Wertschätzung ihrer Sorge und ihrer Anstrengungen;
- Verständnis für ihre Sichtweise;
- Respekt und Akzeptanz ihrer Wünsche und Bedenken;
- Ausdauer, d.h. BeraterInnen sollten sich bemühen, zuzuhören und sich Zeit für die Eltern zu nehmen;
- Anerkennung, z.B. dafür, dass auch sie sich Zeit nehmen;
- Informationen, z.B. über Berufswahlkompetenzen, den Arbeitsmarkt, weitere Anlaufstellen etc.;
- Wissen über den Berufsorientierungsprozess und seine Notwendigkeiten, d.h. BeraterInnen sollten dieses Wissen nicht nur mit den Kindern bzw. Jugendlichen, sondern auch mit deren Eltern teilen;
- Perspektivenwechsel, d.h. BeraterInnen stellen ihre Sicht der Dinge oder ihr Bild von dem Kind bzw. der / dem Jugendlichen zur Verfügung;
- Ideen und Vorschläge;
- konstruktives Feedback; etc.

Eltern müssen in dieser Phase der Ablösung ihrer Kinder vom Elternhaus viel Verständnis und Geduld aufbringen. Dasselbe erwarten sie von uns BeraterInnen. Eine verständnisvolle, manchmal tröstende, aber auch stärkende und vor allen Dingen wertschätzende Haltung kann eine gute Basis für ein gelingendes Elterngespräch herstellen!

1.6 Erfolg in der Beratung

Alles in allem ist es daher essentiell, Eltern während des Prozesses der Karriereplanung und der Berufsorientierung ihrer Kinder zu unterstützen. Allerdings besteht die Gefahr, dass Eltern die Verantwortung für die bildungs- bzw. berufsbezogene Entscheidungsfindung an die BeraterInnen abgeben.

*»Wir können das Pferd nur zum Wasser führen,
trinken muss es selbst.«*

BATESON

Erfolg in der Beratung ist aber natürlich nicht von den Beratenden alleine herstellbar! BeraterInnen können exzellent handeln und alle Register ihres Wissens und Könnens ziehen und die KlientInnen sehen die Beratung dennoch nicht als erfolgreich an. Meist ist das dann der Fall, wenn z.B. Erwartungen zu hoch angesiedelt waren oder wenn ein Missverständnis zum Prozedere vorlag. BeraterInnen im Kontext der Bildungs- und

³² Vgl. ebenda.

Berufsberatung sehen sich häufig konfrontiert mit der Erwartungshaltung: »Dort sitzt jetzt ein/e ExpertIn, der/ die mir sagt, was ich tun soll!« KlientInnen hoffen immer wieder, Verantwortung an die Beratenden delegieren zu können.

Erfolg in der Beratung kann bei einem einmaligen Kontakt nicht dadurch definiert werden, dass eine ultimative berufliche Orientierung stattgefunden hat: Ein solches Ziel wäre höchst unrealistisch. Stattdessen kann ein Erfolg etwa sein,

- einen guten Kontakt hergestellt zu haben;
- Vertrauen aufgebaut zu haben;
- hilfreiche Informationen bereitgestellt zu haben;
- Einsicht in die Komplexität des Berufswahlprozesses vermittelt zu haben;
- eine Idee zur Bewältigung eines Problems gefunden zu haben;
- Unterstützung bei der Entscheidungsfindung geleistet zu haben;
- Selbstbewusstsein / Selbstvertrauen und / oder Motivation gestärkt zu haben;
- Verständnis für die Situation des Kindes hergestellt oder vertieft zu haben;
- ein Problem definiert zu haben;
- eine Illusion auf ihren Realitätsgehalt geprüft zu haben;
- enttäuscht zu haben;
- Beratungsbedarf geklärt und bei Bedarf professionell an ExpertInnen weitergeleitet zu haben;
- eine Aufgabe formuliert zu haben;
- Selbstverantwortung gestärkt zu haben;
- und vieles mehr.

BeraterInnen sollten also für sich klären, was für sie persönlich Erfolg in der Beratung abbilden kann. Fragen, die die Reflexion hierüber anleiten können, sind z.B.:

- »Ab wann bin ich erfolgreich genug?« und »Woran werde ich das merken?«
- »Wie hoch liegt dabei meine Latte?«
- »Welche Auswirkungen könnte mein Erfolgshunger auf die Beratung haben?«
- »Möchte ich etwas Bestimmtes durchsetzen?«

Hierdurch können Personen mit Beratungsfunktion individuelle Ziele und Erwartungen definieren, die ihr Handeln in der Beratungssituation anleiten.

2 Methodensammlung: Zur Unterstützung der Arbeit im Beratungsdreieck Eltern – Kinder – BeraterInnen

2.1 Elterliche Vorstellungen und Familientraditionen

2.1.1 Zurück zum Ursprung

Thema

Familientraditionen und Ressourcen.

Theoretischer Abriss

In vielen Familien herrschen, unter Umständen unbewusste, Familientraditionen und Pfadabhängigkeiten. Diese haben vielfältigen Einfluss auf die Entscheidungen der Kinder: Einerseits können sie die Handlungsalternativen vermeintlich einengen, andererseits wertvolle Ressourcen und Vorbilder offenbaren. In jedem Fall ist es von größter Bedeutung, sich der Pfadabhängigkeiten bewusst zu werden, um sie nach Möglichkeit konstruktiv zu nutzen.

Art der Übung

Großgruppenübung.

Übungsziel

Verständnis eigener Familientraditionen, Kenntnis der Unterstützungsmöglichkeiten der Entscheidungsfindung von Kindern und Jugendlichen.

Quelle

Goršak, M./Koukoumtzji, A./Koutsafi, M./Liebeswar, C./Mantziara, G./Moropoulos, N./Mourmouri, R./Paszowska-Rogacz, A./Steiner, K./Yildiz, D. (2015): Wege ins Berufsleben – Ein Handbuch für Eltern.

Beschreibung

Die Eltern sollen Fotos ihrer Vorfahren und Familienmitglieder mitbringen; besonders von Personen mit einem interessanten Beruf, Hobby oder Lebensstil, erfolgreicher beruflicher und finanzieller Entwicklung etc. Der / die BeraterIn kann die Gruppenarbeit damit beginnen, dass er / sie einen eigenen Vorfahren vorstellt und dann die Eltern auffordert, über die Personen auf den Fotos zu sprechen. Während sie von ihren Verwandten auf den Bildern erzählen, platzieren sie die Bilder auf eine Tafel oder einen Flipchartbogen. Neben die Bilder schreiben die Eltern die wichtigen Informationen über die jeweilige Person, z. B. Beruf, Hobbies und Interessen. Anschließend startet der / die BeraterIn eine Diskussion zum Stellenwert des Berufs in der jeweiligen Familie, zu bestehenden Familientraditionen, zu verfügbaren Ressourcen, zur Rolle von Mann und Frau etc. Die Eltern reflektieren darüber, wie sie diese Information verwenden können, wenn sie mit ihren Kindern über die Berufswahl, die Bildungsmöglichkeiten und den Arbeitsethos sprechen.

Dauer

2 Stunden.

Materialien

Tafel oder Flipchart, Kleber, Stifte. Ferner müssen die TeilnehmerInnen vorab darüber informiert werden, dass es erforderlich ist, Bilder und Familiengeschichten ausfindig zu machen.

Anmerkungen

Alternativ kann diese Übung auch mit den Kindern oder Jugendlichen selbst durchgeführt werden. In diesem Fall müssen diese sich mit großer Wahrscheinlichkeit bereits vorab mit den Eltern über die Familiengeschichte austauschen, um Informationen zu sammeln. Dies kann bereits vor der eigentlichen Übung dazu führen, dass berufsbezogene Kommunikation und Reflexion in der Familie angestoßen wird. Es kann unangenehm sein, über persönliche (Familien-)Details zu sprechen. Keinesfalls sollte also Druck ausgeübt werden, wenn die TeilnehmerInnen keine oder nur rudimentäre Information preisgeben wollen.

Zielgruppe

Kinder, Jugendliche und junge Erwachsene oder Eltern / Erziehungsberechtigte.

2.1.2 Die Geschichte von Karl

Thema

Familiärer Einfluss auf Entscheidungen.

Theoretischer Abriss

Einer bildungs- und berufsbezogenen Entscheidungsfindung geht zunächst das Explorieren eigener Interessen und Fähigkeiten voraus. Manchmal haben Eltern das Gefühl, ihre Kinder würden sich für überhaupt nichts – oder zumindest nichts »Verwertbares« – interessieren. In anderen Fällen haben Kinder und Jugendliche so viele verschiedene Interessen, dass es schwer ist, einen Ratschlag über bildungs- und berufsbezogene Möglichkeiten zu geben. Die frühzeitige und gegebenenfalls durch BeraterInnen unterstützte Kommunikation darüber, welche Interessen vorliegen und mit welcher Karriere diese verknüpft werden könnten, ist daher essentiell.

Art der Übung

Kleingruppenarbeit, Präsentation im Plenum.

Übungsziel

Reflexion über die Verbindung zwischen familiärem Kontext und bildungs- und berufsbezogenen Entscheidungen.

Quelle

Goršak, M. / Koukoumtzji, A. / Koutsafti, M. / Liebeswar, C. / Mantziara, G. / Moropoulos, N. / Mourmouri, R. / Paszkowska-Rogacz, A. / Steiner, K. / Yildiz, D. (2015): Wege ins Berufsleben – Ein Handbuch für Eltern.

Beschreibung

Die Eltern werden aufgefordert, die »Geschichte von Karl« (Arbeitsblatt im Anhang, Kapitel 3.1.1) zu lesen. In Kleingruppen von 3–5 Personen reflektieren und diskutieren sie anschließend über die folgenden Fragen, die der / die BeraterIn auf einer Tafel oder einem Flipchartbogen notiert hat:

- Welche Schlüsselerfahrungen erkennen Sie in Karls bildungsbezogener Entwicklung?
- Welche Ressourcen weist Karl auf?
- Wie wirkt sich der familiäre Kontext aus, wo hat der familiäre Einfluss Grenzen?
- Wie interpretieren Sie die Entscheidung, den Jungen an eine andere Schule gehen zu lassen?
- Welche (anderen) Lösungen für die Situation fallen Ihnen ein?

Anschließend stellen die Kleingruppen ihre zentralsten Ergebnisse im Plenum vor.

Dauer

1 Stunde.

Materialien

Arbeitsblatt im Anhang (»Die Geschichte von Karl«, Kapitel 3.1.1), Tafel oder Flipchart. Wenn möglich, können die Diskussionsfragen bereits vorab auf der Tafel oder auf einem Flipchartbogen notiert werden.

Anmerkungen

Die Geschichte von Karl ist ein gutes Beispiel für den Einfluss familiärer Faktoren auf die Entwicklung von Interessen und Hobbies, die ab der Grundschule die Grundlage für bildungs- und berufsbezogene Entscheidungen sind. Auch zeigt die Übung die Grenzen der Beratungsarbeit und die Wichtigkeit einer bereichsübergreifenden Herangehensweise auf. Offensichtlich wird auch die Notwendigkeit, bereits früh zu intervenieren und eine intensive Kooperation zwischen Eltern und BeraterInnen zu forcieren.

Zielgruppe

Eltern / Erziehungsberechtigte.

2.1.3 Veränderungen

Thema

Elterliche Vorstellungen, Veränderungen im Verlauf der Eltern-Kind-Beziehung.

Theoretischer Abriss

Veränderung kann grob derart definiert werden, dass neue Beziehungen zwischen existierenden Elementen geschaffen werden. Dabei können aktive von reaktiven Veränderungen unterschieden werden: Im ersteren Fall setzen wir Ziele und versuchen bewusst und aktiv, diese in die Tat umzusetzen, während wir im letzteren Fall auf Ereignisse und auf veränderte Umstände reagieren.

Hinsichtlich dessen, wie mit Veränderungen umgegangen wird, werden idealtypisch vier Personentypen unterschieden: die Nase, der / die Hastige, der Muffel und der / die Zögernde.

»Nasen« können kommende Veränderungen und ihre Konsequenzen leicht wahrnehmen und verändern gerne etwas an ihrer Umgebung, wehren sich aber dagegen, etwas an sich selbst zu ändern. Eltern, die Nasen sind, verfügen prinzipiell über hinreichende Fähigkeiten, sich an Veränderungen anzupassen; daher werden sie den Veränderungen ihrer Kinder wohlwollend gegenüberstehen.

»Hastige« sind voller Energie, möchten die Dinge schnell tun und lassen sich nicht leicht entmutigen, begrüßen Veränderungen aber oft zu enthusiastisch und vergessen darauf, dahinterliegende Motive und Konsequenzen zu beachten. BeraterInnen, die mit Eltern dieses Typs zusammenarbeiten, sollten dazu motivieren, Ziele zu definieren und die Zielerreichung konkret zu planen.

»Muffel« tendieren dazu, Aktivitäten zu verlangsamen und Angst vor Veränderungen zu haben. Eltern dieses Typs geben Kindern häufig nur sehr begrenzte Wahlmöglichkeiten, die zum Beispiel in der eigenen Familientradition begründet liegen.

»Zögernde« sind zunächst zurückhaltend gegenüber Veränderungen, können sich aber mit der Zeit an diese gewöhnen. Zögernde Eltern zeigen womöglich überfürsorgliche Tendenzen und verlangsamen somit die Entwicklung ihrer Kinder, weshalb der Fokus darauf liegen sollte, Ängste zu reduzieren und kleine Veränderungen oder Erfolge hervorzuheben.

Art der Übung

Kleingruppenarbeit.

Übungsziel

Kennenlernen der eigenen Einstellung gegenüber Veränderungen.

Quelle

Goršak, M./Koukoumtzji, A./Koutsafti, M./Liebeswar, C./Mantziara, G./Moropoulos, N./Mourmouri, R./Paszowska-Rogacz, A./Steiner, K./Yildiz, D. (2015): Wege ins Berufsleben – Ein Handbuch für Eltern; Kirk, J.J./Kirk, L.D. (1995): Training Games for Career Development.

Beschreibung

Der / die BeraterIn präsentiert die verschiedenen Reaktionstypen auf Veränderungen, dargestellt im theoretischen Abriss zur vorliegenden Übung. Die TeilnehmerInnen werden motiviert, sich zu überlegen, welchem der vier Idealtypen sie am ehesten angehören.

Danach bilden die TeilnehmerInnen vier Kleingruppen, die sich mit jeweils einem der Reaktionstypen beschäftigen.

Jede Kleingruppe erhält ein großes Blatt Papier, auf dem notiert wird,

- welche Verhaltensmuster des jeweiligen elterlichen Reaktionstyps eigenständige Entscheidungen von Kindern behindern können,
- inwiefern sich der jeweilige elterliche Reaktionstyp konstruktiv auf die bildungs- und berufsbezogenen Entscheidungen von Kindern auswirken kann, und
- was Eltern, die diesem Reaktionstyp angehören, zukünftig beachten sollten.

Danach präsentieren die Gruppen die Resultate ihrer Arbeit. Eine darauffolgende Diskussion im Plenum zum Thema »Veränderungen« ist hilfreich für die TeilnehmerInnen. Diskussionsleitende Fragen können dabei etwa sein:

- Welche Vorteile bringen Veränderungen mit sich?
- Wie kann man Kindern am besten helfen, mit Veränderungen umzugehen?
- Was für Probleme können auftreten, wenn die elterlichen und die kindlichen Reaktionstypen differieren?

Dauer

1 Stunde.

Materialien

Große Papierblätter und Stifte.

Zielgruppe

Eltern / Erziehungsberechtigte, eventuell mit Jugendlichen und jungen Erwachsenen.

2.1.4 Werte in Beruf und Leben

Thema

Elterliche Vorstellungen, Verantwortungsgefühl, Verständnisvolles Agieren.

Theoretischer Abriss

Eltern haben oft bestimmte Vorstellungen von dem zukünftigen Beruf ihrer Kinder. Bewusst oder unbewusst nehmen sie dadurch Einfluss auf die Entscheidungen ihrer Kinder und engen potentiell ihren Handlungsspielraum ein. Daher ist es wichtig, über die Relativität und Vielfalt der Prioritäten, die bei bildungs- und berufsbezogenen Entscheidungen gesetzt werden können, zu reflektieren.

Ferner kann in der vorliegenden Methode geübt werden, wertschätzend zu kommunizieren und verständnisvoll mit den Bedürfnissen anderer Personen umzugehen. Feinheiten beim Geben von Feedback und von Ratschlägen können in einem sicheren Rahmen getestet und diskutiert werden.

Art der Übung

Paarübung, Diskussion im Plenum.

Übungsziel

Verständnis eigener Werte und Reflexion über die Werte der Kinder.

Quelle

AutorInnen, nach Kirk, J.J. / Kirk, L.D. (1995): Training Games for Career Development.

Beschreibung

Die TeilnehmerInnen bilden Paare, wobei jeweils eine der Personen ein Kind, z.B. eine/n 15-Jährige/n, und eine der Personen ein Elternteil repräsentiert. Jede Person erhält eine volle Garnitur an »Wertekarten« (Arbeitsblatt im Anhang, Kapitel 3.1.2), inklusive der beiden leeren Karten.

Zunächst zieht jede Person wahllos sieben Werte aus dem Kartendeck und legt sie vor sich auf, beginnend mit der Karte, die individuell am wichtigsten für eine berufliche Entscheidung ist, bis hin zu der Karte, die individuell am wenigsten wichtig für eine solche ist. Auf die beiden leeren Karten schreiben die TeilnehmerInnen schließlich jene beiden Merkmale eines Berufes oder einer Tätigkeit, die ihnen außerdem noch zentral erscheinen.

Anhand der entstehenden Werteliste versuchen Kind und Elternteil gemeinsam über die Bildungskarriere und berufliche Zukunft des Kindes zu diskutieren. Die TeilnehmerInnen sollen dabei versuchen, die von ihnen gezogenen Werte zu vertreten, selbst, wenn diese nicht den eigenen Vorstellungen entsprechen.

Nach der Beendigung der Aufgabe präsentieren die Paare ihre Ergebnisse in der Großgruppe. Sie können sich dabei auf folgende Fragen beziehen, die der / die BeraterIn auch auf einer Tafel oder einem Flipchartbogen notieren kann:

- Wie fühlt es sich an, Werte zu befolgen, die nicht die eigenen sind?
- Welche Gefühle werden bei Eltern und Kindern erzeugt, wenn die Werte nicht mit den eigenen übereinstimmen?
- Wie haben Eltern auf die Werte der Kinder reagiert? Was hat Kinder in der Wertehierarchie ihrer Eltern überrascht?
- Wie konnten Wertekonflikte beigelegt werden?
- Wie wurde letztlich eine bildungs- und berufsbezogene Entscheidung von Eltern und Kindern getroffen? Wie kann das im Alltag umgesetzt werden?

Der / die BeraterIn notiert die wichtigsten Ergebnisse auf einer Tafel oder auf einem Flipchartbogen.

Dauer

1 Stunde.

Materialien

»Wertekarten« (1 Kartendeck pro Person, Arbeitsblatt im Anhang, Kapitel 3.1.2), Stifte, Tafel / Flipchartbogen.

Anmerkungen

Hier muss besonders darauf geachtet werden, dass die TeilnehmerInnen zwar diskutieren, aber nicht auf einer persönlichen Ebene über die anderen TeilnehmerInnen urteilen.

Alternativ kann die Übung auch mit tatsächlichen Eltern-Kind-Paaren geführt werden. Die zufällige Zuordnung von Werten bzw. Prioritäten ermöglicht, dass Eltern und Kinder in einem sicheren Rahmen üben können, wertschätzend und verständnisvoll miteinander umzugehen, ohne die eigenen Wünsche tatsächlich preiszugeben. Das Konfliktpotential wird dadurch massiv reduziert.

Zielgruppe

Eltern / Erziehungsberechtigte, unter Umständen mit ihren Kindern.

2.1.5 In deinen Schuhen

Thema

Verständnisvoll agieren und kommunizieren, elterliche Vorstellungen.

Theoretischer Abriss

Die vorliegende Übung hebt hervor, dass sich die Gefühle ändern, wenn man eine andere Position vertritt und dass man dann plötzlich etwas akzeptieren kann, wogegen man zuvor angekämpft hat. Wird versucht, etwas durch die Augen einer anderen Person zu sehen, werden Verständnis und Einfühlungsvermögen betreffend die Überzeugungen und Bedürfnisse jener Person gesteigert.

Art der Übung

Großgruppenarbeit.

Übungsziel

Verständnis anderer Positionen, Aufweichen verhärteter Positionen.

Quelle

Goršak, M./Koukoumtzji, A./Koutsafti, M./Liebeswar, C./Mantziara, G./Moropoulos, N./Mourmouri, R./Paszowska-Rogacz, A./Steiner, K./Yildiz, D. (2015): Wege ins Berufsleben – Ein Handbuch für Eltern.

Beschreibung

Die TeilnehmerInnen sollen sich zunächst an eine reale Situation in ihrer Kindheit erinnern, in der sie einen bestimmten Berufsweg einschlagen wollten, welcher von den Eltern (oder alternativ: von Peers, Lehrpersonen, Großeltern etc.) nicht gutgeheißen wurde. Die gewählte Situation soll der Gruppe in einer kurzen Erzählung mitgeteilt werden. Gemeinsam wählt die Gruppe eine der Geschichten, woraufhin die Person, deren Situation gewählt wurde, genauere Informationen dazu gibt (Familie, Argumente für die Wahl einer bestimmten Berufslaufbahn etc.).

Anschließend wird die Gruppe in zwei Teams geteilt, wobei ein Team die Position des Kindes vertritt, während das andere Team auf der Seite der Eltern (oder alternativ: Peers, Lehrpersonen, Großeltern etc.) steht. Die Teams ziehen sich zurück und arbeiten an der jeweiligen Argumentation (15 Minuten).

Anschließend wird pro Team eine Person gewählt, die es repräsentiert. Die beiden VertreterInnen versuchen nun, die jeweils andere Seite durch ihre Argumente von der Richtigkeit ihrer Position zu überzeugen (15 Minuten).

Hierauf tauschen die Teams Rollen: Personen, die zuerst die Position des Kindes vertreten hatten, unterstützen nun die Eltern, und vice versa. Die Teams ziehen sich wieder für 15 Minuten zurück, um an ihrer Argumentation zu arbeiten, bevor sie erneut in Debatte mit dem anderen Team treten.

Abschließend reflektieren die TeilnehmerInnen darüber, wie sie sich in den einzelnen Situationen fühlten. Besonders die Gefühle während des zweiten Teils, d.h. nach dem Rollentausch, sollen dabei untersucht werden.

Dauer

90 Minuten.

Zielgruppe

Kinder, Jugendliche und junge Erwachsene oder Eltern / Erziehungsberechtigte.

2.1.6 Die Lebenslinie

Thema

Kontextuelle und familiäre Einflüsse auf die Entscheidungsfindung.

Theoretischer Abriss

Oft vergessen Eltern, wie groß der Einfluss ist, den sie durch ihr Verhalten, ihre Aussagen oder ihre Vorbildwirkung auf ihre Kinder haben. Diesen Einfluss zu reflektieren und zu kennen ist die Voraussetzung dafür, ihn zu kontrollieren – um somit eine Einengung der Entscheidungs- und Handlungsspielräume des Kindes weitgehend zu vermeiden.

Art der Übung

Großgruppenarbeit und Diskussion im Plenum.

Übungsziel

Reflexion über Einflussfaktoren auf bildungs- und berufsbezogene Entscheidungen.

Quelle

Goršak, M. / Koukoumtzji, A. / Koutsafti, M. / Liebeswar, C. / Mantziara, G. / Moropoulos, N. / Mourmouri, R. / Paszkowska-Rogacz, A. / Steiner, K. / Yildiz, D. (2015): Wege ins Berufsleben – Ein Handbuch für Eltern.

Beschreibung

Der / die BeraterIn verteilt das Material (Seil, grüne und gelbe Karten) an die TeilnehmerInnen und erklärt die Übung: Die TeilnehmerInnen schreiben drei Menschen auf die gelben Karten, die ihre bildungs- und berufsbezogenen Entscheidungen und / oder ihre berufliche Entwicklung beeinflusst haben. Auf die grünen Karten schreiben sie drei Situationen oder Ereignisse, die Einfluss genommen haben. Je nachdem, wie weit der Kontakt oder das Ereignis entfernt liegt, befestigen die TeilnehmerInnen die Kärtchen weniger weit oder weiter entfernt an dem Faden bzw. dem Seil, der / das im Raum aufgespannt ist. Daraufhin präsentieren sie die von ihnen gewählten Personen und Situationen. Im Plenum kann nach Gemeinsamkeiten und Unterschieden zwischen den Aussagen der verschiedenen TeilnehmerInnen gesucht werden. Fragen, die die Plenumsdiskussion hierüber anleiten können, sind etwa:

- Wer hatte den größten Einfluss auf Ihre bildungs- und berufsbezogenen Entscheidungen?
- Welche Situation hatte den größten Einfluss auf Ihre bildungs- und berufsbezogenen Entscheidungen?
- Können wir allgemeine Schlussfolgerungen über Schlüsselfaktoren, die unsere bildungs- und berufsbezogenen Entscheidungen beeinflussen, ziehen?
- Sind Familie oder Eltern solche zentralen Faktoren? Überlegen Sie sich, wie Familienmitglieder bzw. Eltern Ihre bildungs- und berufsbezogenen Entscheidungen beeinflusst haben (war es das, was sie gesagt haben, oder der Beruf, den sie ausübten etc.).
- Inwiefern helfen Ihnen die Erfahrungen dieser Übung bei der Karriereplanung Ihres Kindes? Überlegen Sie sich, was für Sie funktioniert hat. Könnte das auch für Ihr Kind funktionieren?
- Welche negativen Situationen gab es im Prozess Ihrer beruflichen Entscheidungsfindung? Wie können Sie verhindern, dass sich jene während des Berufsentscheidungsprozesses Ihrer Kinder wiederholen?

Dauer

1 Stunde.

Materialien

Gelbe und grüne Kärtchen, Stifte, Seil / Schnur, Wäscheklammern. Unter Umständen können die o.g. Diskussionsfragen bereits vorab auf einer Tafel oder auf einem Flipchartbogen notiert werden.

Zielgruppe

Eltern / Erziehungsberechtigte.

2.2 Selbstbeurteilung und Selbsteinschätzung

2.2.1 Meine Erfolge

Thema

Darstellung der eigenen Erfolge und Kompetenzen.

Theoretischer Abriss

Entwicklungs- und bildungspsychologisch stellt die gelebte Erfahrung eine wichtige Kenntnisgrundlage dar, die unsere Lerngeschichte, unsere Fähigkeiten und unsere Persönlichkeit massiv prägt. Im Mittelpunkt steht dabei das, was von den TeilnehmerInnen selbst als relevant erachtet wird.

Art der Übung

Kleingruppenarbeit.

Übungsziel

Reflexion und Darstellung eigener Erfahrungen und Erfolge.

Quelle

Diese Übung lehnt sich an das Berufsbildungsmodell ADVP an (Activation du développement vocationnel et personnel – Aktivierung der beruflichen und persönlichen Entfaltung). Das A.D.V.P.-Modell wurde in Québec zu Beginn der 1970er-Jahre von Denis Pelletier, Charles Bujold und Gilles Noiseux konzipiert.

Beschreibung

Der / die BeraterIn fordert die TeilnehmerInnen dazu auf, sich drei bis fünf berufliche oder außerberufliche Erfahrungen in Erinnerung zu rufen, die sie als Erfolg betrachten, und sich dabei die Frage zu stellen, warum sie darin einen Erfolg sehen. Der / die BeraterIn kann dafür Beispiele anführen, wie z.B. »Ich habe mich anerkannt gefühlt, weil ich mehr Verantwortung übernommen habe«, »Diese Aufgabe hat es mir erlaubt, neue Kenntnisse zu erwerben.«, »Ich habe mir Fähigkeiten und Kompetenzen angeeignet«, oder »Ich war sehr stolz darauf, die geforderte Aufgabe zu Ende geführt zu haben«.

Der / die BeraterIn fordert die TeilnehmerInnen dazu auf, sich nicht auf eine bestimmte Art von Erfahrungen zu beschränken: Diese können z.B. schulischer, beruflicher (z.B. in Praktika), sportlicher, kreativer oder sozialer Natur sein.

Der / die BeraterIn schlägt den TeilnehmerInnen anschließend vor, die in den jeweiligen Erfahrungen zum Tragen gekommenen Kompetenzen in Kleingruppen aus etwa 3 Personen vorzustellen, und in jedem einzelnen Fall ausschlaggebendes Wissen, Know-how und Selbstverantwortung hervorzuheben. Die anderen TeilnehmerInnen hören zu, unterbrechen nicht und bewerten nicht. Erst anschließend können sie Fragen stellen oder Kommentare abgeben, um die Person bei der Erklärung ihrer Erfahrung und ihrer Kompetenzen zu unterstützen. Der / die BeraterIn sorgt dafür, dass in jeder Untergruppe jede Person genügend Zeit hat, um zumindest eine ihrer ausgewählten erfolgreichen Erfahrungen vorzubringen und zu analysieren.

Diese Übung bietet den TeilnehmerInnen die Möglichkeit, ihre Erfahrungen anzuerkennen und Kompetenzen hervorzuheben, die möglicherweise vergessen worden waren.

Dauer

2 Stunden.

Materialien

Papier, Stifte.

Anmerkungen

Je jünger die Jugendlichen sind, desto schwieriger ist es, diese Übung umzusetzen, da jüngere TeilnehmerInnen unter Umständen wenig berufliche Erfahrung (z.B. in Form von Praktika) besitzen. In diesem Fall muss die Übung eher auf außerberufliche Erfahrungen, wie ehrenamtliche Tätigkeiten, Sport, künstlerische Tätigkeiten etc. fokussieren.

Zielgruppe

Jugendliche und junge Erwachsene, unter Umständen mit ihren Eltern / Erziehungsberechtigten.

2.2.2 Die Relativität der Schwäche

Thema

Selbstbeurteilung und Selbsteinschätzung.

Theoretischer Abriss

Der Prozess der Selbstbeurteilung und Selbsteinschätzung, der der Entscheidung für eine Bildungs- oder Berufskarriere vorangeht, inkludiert auch das Verständnis individueller Schwächen. Bedeutsam für einen positiven Selbstwert, aber auch für die Fähigkeit, sich selbst wohlwollend zu präsentieren, ist es, zu verstehen, dass diese Schwächen relativ sind und auch als Stärken umgedeutet und genutzt werden können.

Art der Übung

Großgruppenarbeit.

Übungsziel

Mentale Umwandlung von Schwächen in Stärken, um sich verkaufen zu können und um Ziele zu erreichen.

Quelle

AutorInnen, in Anlehnung an Birkenbihl, M. (2003): Intelligente Wissens-Spiele. Spielen macht klug.

Beschreibung

Es werden zwei Gruppen gebildet. Die eine Gruppe stellt sich vor, dass sie VerkäuferInnen sind, die ein Produkt – z.B. eine neuartige Milch, die besser sein soll als die herkömmliche – anpreisen müssen. Die VerkäuferInnen wissen, dass sich an der Qualität dieser vermeintlich »neuen« Milch nichts geändert hat. Zudem enthält das Produkt mehr Fett, schmeckt weniger intensiv und kostet doppelt so viel wie bisher. Die zweite Gruppe repräsentiert die Firmen, die dieses Produkt in ihr Sortiment aufnehmen wollen, insofern sie von den Argumenten der VerkäuferInnen überzeugt sind. Wenn nicht, müssen sie das Produkt ablehnen. Die VerkäuferInnen haben drei Minuten Zeit darüber nachzudenken, inwiefern die Schwächen des Produktes gezielt als Stärken verkauft werden können. So kann z.B. argumentiert werden, dass die Milch aufgrund des höheren Fettanteils als Aufbaunahrung verwendbar ist oder aufgrund des geringeren Eigengeschmackes besser zur Verarbeitung, z.B. in Mischgetränken, geeignet ist. Sie sind dafür verantwortlich, das Produkt auf eine überzeugende Art und Weise zu präsentieren. Die Firmen diskutieren anschließend darüber, ob und wodurch sie überzeugt wurden und geben ein detailliertes Feedback. Dabei können sie sich an folgenden Fragen orientieren:

- Welche Argumente waren sehr, welche weniger überzeugend?
- Haben Sie den VerkäuferInnen vertraut?
- Machten die VerkäuferInnen einen überzeugenden und selbstbewussten Eindruck?

Dauer

30 Minuten.

Materialien

Eventuell Papier und Stifte für Notizen.

Anmerkungen

Je nach Gruppengröße kann die TeilnehmerInnengruppe in eine VerkäuferInnen- und eine Firmengruppe halbiert, oder in Kleingruppen von 3 bis 5 Personen unterteilt werden. Alternativ kann auch entschieden werden, dass jede Person die Argumente für sich alleine ausarbeitet und den anderen präsentiert. In diesem Fall ist jedoch merkbar mehr Zeit zur Durchführung der Übung erforderlich.

Zielgruppe

Kinder, Jugendliche und junge Erwachsene.

2.2.3 Meine größten Stärken

Thema

Selbstbeurteilung und Selbsteinschätzung.

Theoretischer Abriss

Ist der Prozess der Selbsteinschätzung und der Exploration eigener Fähigkeiten noch nicht weit vorangeschritten oder weisen die TeilnehmerInnen einen negativen Selbstwert auf, kann es hilfreich sein, sie dazu aufzufordern, über ihre Stärken, über Fähigkeiten, die sie auszeichnen, und über Merkmale, die sie zukünftig nutzen können, zu reflektieren. Dies erleichtert sowohl die bildungs- und berufsbezogene Entscheidungsfindung als auch die wohlwollende Präsentation von sich selbst, z.B. in Bewerbungssituationen.

Art der Übung

Einzelübung, Diskussion im Plenum.

Übungsziel

Basale Exploration eigener Stärken, Reflexion über deren Verwertbarkeit.

Quelle

Goršak, M./Koukoumtzji, A./Koutsafiti, M./Liebeswar, C./Mantziara, G./Moropoulos, N./Mourmouri, R./Paszowska-Rogacz, A./Steiner, K./Yildiz, D. (2015): Wege ins Berufsleben – Ein Handbuch für Eltern.

Beschreibung

Die TeilnehmerInnen werden aufgefordert, über zwei zentrale Fragen zu reflektieren, die auf einer Tafel oder auf einem Flipchartbogen notiert werden können:

- Welche 3 bis 7 Eigenschaften, Fähigkeiten oder Merkmale schätze ich an mir besonders? (z.B. »meine Kreativität«)
- Warum schätze ich das an mir? (z.B. »... weil ich damit anderen eine Freude machen kann, weil ich ein Ventil habe, wenn ich unter Stress stehe, weil ich dadurch in der Lage bin, Gegebenheiten und Probleme aus unterschiedlichen Perspektiven zu betrachten«)

Die TeilnehmerInnen sollen jene Qualitäten niederschreiben, die für sie charakteristisch sind und die sie an sich schätzen und auch die Gründe für ihre Wahl angeben (10 Minuten). Danach werden die TeilnehmerInnen aufgefordert, im Plenum vorzutragen, was sie aufgelistet haben.

Gemeinsam kann über die Ergebnisse reflektiert und diskutiert werden. Die anderen TeilnehmerInnen dürfen konstruktives Feedback geben, nachfragen, wenn ihnen die Gründe nicht schlüssig erscheinen, und darüber diskutieren, wie man die Merkmale in der Bildungs- und Berufskarriere positiv nutzen kann. Es ist aber darauf zu achten, dass sie die Vortragenden nicht abwerten oder ihnen Stärken, die diese an sich sehen, absprechen.

Dauer

30 Minuten.

Materialien

Papier, Stifte, Tafel / Flipchart.

Zielgruppe

Kinder, Jugendliche und junge Erwachsene.

2.2.4 Wie gut kenne ich mein Kind?

Thema

Selbst- und Fremdbeurteilung.

Theoretischer Abriss

Eltern haben großen Einfluss auf die bildungs- und berufsbezogenen Entscheidungen ihrer Kinder. Wenn sie ihre Fähigkeiten, Leistungen und Möglichkeiten überschätzen kann dies ebenso kontraproduktiv sein wie eine Unterschätzung dieser. Daher ist es essentiell, Eltern die Grenzen ihrer Einschätzung ihres Kindes näherzubringen.

Art der Übung

Einzelübung, Gespräch.

Übungsziel

Reflexion der Eltern über die Interessen und Fähigkeiten ihrer Kinder.

Quelle

Goršak, M. / Koukoumtzji, A. / Koutsafti, M. / Liebeswar, C. / Mantziara, G. / Moropoulos, N. / Mourmouri, R. / Paszkowska-Rogacz, A. / Steiner, K. / Yildiz, D. (2015): Wege ins Berufsleben – Ein Handbuch für Eltern.

Beschreibung

Die Eltern werden aufgefordert, die Antworten auf folgende Fragen zu notieren:

- Wie würden Sie die kognitiven, sozialen, sportlichen, feinmotorischen, organisatorischen, künstlerischen etc., Fähigkeiten Ihres Kindes einschätzen? Wie ist es um die Motivation, Ausdauer und Lernfähigkeit Ihres Kindes bestellt?
- Wo liegen die individuellen Stärken Ihres Kindes?
- Wo liegen die individuellen Schwächen Ihres Kindes?
- Wofür interessiert sich Ihr Kind besonders?
- Was sind die Lebens- und Karriereziele Ihres Kindes? Haben sich die Ziele Ihres Kindes in den letzten Jahren verändert?

Ihre Kinder sollen dann, möglichst aufrichtig, die gleichen Fragen in Bezug auf sich selbst beantworten. Anschließend vergleichen Eltern und Kinder die Antworten, suchen nach Übereinstimmungen und Abweichungen und diskutieren, wie es zu den unterschiedlichen Einschätzungen gekommen ist.

Dauer

1 Stunde.

Materialien

Papier und Stifte.

Zielgruppe

Kinder, Jugendliche oder junge Erwachsene mit ihren Eltern / Erziehungsberechtigten.

2.2.5 Aus Fehlern lernen

Thema

Selbstbeurteilung, Versagen bzw. negative Erfahrungen und daraus gezogene Lehren.

Theoretischer Abriss

Diese Übung lehnt sich an die Methoden an, die bei der Überprüfung von Fähigkeiten und bei der Zusammenstellung von Kompetenz-Portfolios eingesetzt werden. Diese erkennen an, dass aus Fehlern, Misserfolgen und negativen Erfahrungen wertvolles Know-how geschöpft werden kann. Tatsächlich werden Fehler als unumgänglicher Teil jeglicher Lernkarriere angesehen.

Art der Übung

Einzelarbeit.

Übungsziel

Diese Übung hat ein zweifaches Ziel:

- den/die TeilnehmerIn dazu zu bringen, nach den negativen, beruflichen Erfahrungen in seinem/ihrer Werdegang zu suchen, um sie zu analysieren, um zu verstehen, was ihn/sie in diese Lage gebracht hat, um eventuellen Problemen voranzugreifen (Situation, die sich wiederholt), um sich in bestimmten Situationen besser zurechtzufinden und um die richtigen Entscheidungen zu treffen; sowie
- im Rahmen einer Arbeitssuche die Frage des Versagens und der Erkenntnisse, die man aus diesem ziehen konnte, zu antizipieren, die häufig bei einem Vorstellungsgespräch angeschnitten wird.

Quelle

Die vorliegende Übung ist gängige Praxis und basiert auf allgemeinen arbeitssoziologischen Ansätzen. Adaptiert durch die AutorInnen.

Beschreibung

Der/die BeraterIn bittet jede/n TeilnehmerIn darum, in seinem/ihrer Werdegang eine oder mehrere negative berufliche Erfahrungen herauszufinden, die als Misserfolg bezeichnet werden können. Die TeilnehmerInnen werden dazu aufgefordert, diese Erfahrungen, jede/r für sich allein, auf einem Blatt zu notieren.

Der/die BeraterIn fordert anschließend die TeilnehmerInnen dazu auf, nun diese Erfahrung(en), auch diesmal schriftlich, zu erklären, die aufgetretenen Probleme zu beschreiben und darzustellen, was die entsprechende Situation ausgelöst hat, d.h. was nicht funktioniert hat.

Daraufhin schlägt er/sie vor, sich vorzustellen und dann aufzuschreiben, was anders hätte sein können, was sie hätten anders machen oder vorhersehen können, oder was sie heute in einer ähnlichen Situation anders machen würden.

Der/die BeraterIn fordert nun die TeilnehmerInnen dazu auf, in ein paar Zeilen die positive Seite dieser Erfahrung zu formulieren: das, was sie sich gemerkt haben und was sie dank dieser Erfahrung(en) gelernt haben, warum sie eine Veränderung nach sich gezogen hat (haben) etc.

Der/die BeraterIn kann nun die TeilnehmerInnen, die es wünschen, bitten, mündlich der Gruppe eine der analysierten Erfahrungen mitzuteilen, wobei die Ausgangssituation, die aufgetretenen Schwierigkeiten und das, was er/sie dabei gelernt hat, d.h. welche Konsequenz er/sie aus dieser Erfahrung heute zieht, beschrieben werden sollen.

Dauer

2 Stunden.

Materialien

Papier, Stifte.

Anmerkungen

Es soll erreicht werden, dass sich der / die TeilnehmerIn von als negativ oder als »Versagen« beurteilten Erfahrungen ausgehend Fragen stellt, um zu verstehen, was nicht funktioniert hat, in erster Linie aber, um die Logik zu verstehen, die die Person verändert hat, und die Lehren, die diese aus der Erfahrung gezogen hat.

Es geht darum, den Misserfolg nicht zu verleugnen, sondern ganz im Gegenteil, ihn zu erklären, von den aufgetretenen Schwierigkeiten zu sprechen und zu sagen, was man sich davon gemerkt hat. Die Erfahrung soll in ihr Gegenteil verkehrt werden, indem man die positiven Aspekte in den Vordergrund stellt.

Besonders geeignet ist die Übung für Personen, die wiederholt in negative Situationen geraten sind und resigniert erscheinen (z.B. SchulabbrecherInnen).

Zielgruppe

Jugendliche und junge Erwachsene.

2.2.6 Mein Kind ist befähigt zu ...

Thema

Selbstbeurteilung, Reflexion über Fähigkeiten, Eigenschaften und Kompetenzen.

Theoretischer Abriss

Gerade nahestehende Personen nehmen wir oftmals auf eine recht festgefahrene Art und Weise wahr. Bei der Beurteilung der eigenen Kinder kommt hinzu, dass Eltern Schwächen ihrer Kinder unter Umständen nicht wahrhaben wollen oder ihre eigenen Wünsche auf die Kinder projizieren. Die Kommunikation mit anderen Personen, etwa mit anderen Eltern, kann dann helfen, die eigene Sichtweise zu hinterfragen und eine neue Perspektive einzunehmen.

Art der Übung

Einzelarbeit, Paararbeit, Diskussion in der Großgruppe.

Übungsziel

Reflexion über die Fähigkeiten und bildungs- und berufsbezogenen Optionen der eigenen Kinder, Verbesserung des Wissens über die eigenen Kinder, Verbesserung der Fähigkeit, Bildungsmöglichkeiten und berufliche Pläne mit dem Kind zu erarbeiten.

Quelle

Goršak, M./Koukoumtzji, A./Koutsafti, M./Liebeswar, C./Mantziara, G./Moropoulos, N./Mourmouri, R./Paszowska-Rogacz, A./Steiner, K./Yildiz, D. (2015): Wege ins Berufsleben – Ein Handbuch für Eltern; Kirk, J.J./Kirk, L.D. (1995): Training Games for Career Development.

Beschreibung

Die TeilnehmerInnen erhalten Papierblätter, Klebstoff, Scheren, Filz- und Buntstifte und andere Bastelmaterialien. Der / die BeraterIn gibt folgende Instruktion:

»Sie können auf das Papier unter Verwendung aller Materialien einen Baum kleben oder zeichnen, der ein Symbol für die Entwicklung des Kindes darstellt. Auf den Stamm werden alle Fähigkeiten und Talente des Kindes geschrieben. Die Baumkrone symbolisiert die Chancen zur Veränderung. Hier werden jene Bereiche notiert, in denen sich ihr Kind noch verbessern muss.«

Nach Beendigung der Aufgabe gehen die TeilnehmerInnen paarweise zusammen und präsentieren ihr Werk. Der / die PartnerIn versucht nun, das andere Elternteil auf Basis des gebastelten Baums zu beraten: Sie nennen Berufe, Tätigkeiten und Ausbildungen, die aufgrund des Baumes geeignet für das Kind erscheinen, und notieren diese auf dem Plakat. Auch können Möglichkeiten gesammelt werden, wie die individuellen Schwächen des Kindes bewältigt werden können.

In der Großgruppe kann anschließend etwa über folgende Fragen reflektiert werden:

- Welches Bild habe ich von meinem Kind?
- Was hat mich an meiner Perspektive und an der meines Partners bzw. meiner Partnerin überrascht?
- An welchen Beruf, welche Tätigkeit oder welche Ausbildung habe ich vorher nicht gedacht?
- Wie kann man die Resultate in die Kommunikation mit Kindern einbringen?

Dauer

90 Minuten.

Materialien

Ausreichend Zeitschriften und Magazine, Filzstifte, Buntstifte, Scheren, Kleber, große Papierblätter.

Zielgruppe

Eltern / Erziehungsberechtigte, eventuell mit ihren Kindern im Kindes-, Jugend- oder jungem Erwachsenenalter.

2.2.7 Meine signifikanten Leistungen

Thema

Selbsteinschätzung, Kompetenzen, Qualitäten, überwundene Schwierigkeiten.

Theoretischer Abriss

Die sich auf die Entwicklungspsychologie beziehende Methode beinhaltet eine Art Lerntraining, bei dem von erlebten Erfahrungen ausgegangen wird: die Erfahrung wird dabei als wichtigste Kenntnisgrundlage betrachtet. Im Mittelpunkt steht also das, was die TeilnehmerInnen selbst als relevant erachten.

Art der Übung

Kleingruppenarbeit.

Übungsziel

Erfahrungen wiedererleben und eigene Stärken herausarbeiten.

Quelle

Diese Übung lehnt sich an das Berufsbildungsmodell ADVP an (Activation du développement vocationnel et personnel – Aktivierung der beruflichen und persönlichen Entfaltung). Das A.D.V.P.-Modell wurde in Québec zu Beginn der 1970er-Jahre von Denis Pelletier, Charles Bujold und Gilles Noiseux konzipiert. Es handelt sich um eine psychopädagogische Methodologie, die in einem kollektiven Rahmen zum Einsatz kommt.

Beschreibung

Der / die BeraterIn fordert die TeilnehmerInnen dazu auf, fünf gemachte Erfahrungen zu nennen, an die sie sich gerne erinnern. Diese können sich sowohl auf ihr berufliches als auch auf ihr außerberufliches Leben beziehen. Er / sie erklärt dem / der TeilnehmerIn, dass es wichtig ist, dass er / sie im Rahmen dieser Erfahrung eine aktive Rolle gespielt hat, dass er / sie dabei sozusagen SchauspielerIn und nicht ZuschauerIn war und dass dank dieser Erfahrung ein oder mehrere Dinge realisiert wurden.

Der / die BeraterIn fordert die TeilnehmerInnen anschließend dazu auf, jede/r für sich zu jeder Erfahrung einen kurzen Absatz zu schreiben. Sie sollen ihre Rolle beschreiben, indem sie genau angeben, mit wem, warum, wie, wann etc. die Erfahrung gemacht wurde.

Im Folgenden macht der / die BeraterIn den Vorschlag, über diese Erfahrungen nachzudenken, um möglichst viel Information in Bezug auf »Wissen«, »Know-how« und »Selbstverantwortung« zu sammeln. Er / sie erklärt diese Begriffe, falls es nicht schon zu einem früheren Zeitpunkt geschehen ist.

Daraufhin werden die TeilnehmerInnen aufgefordert, sich in Kleingruppe aus 3 oder 4 Personen zusammenzuschließen. Jede/r TeilnehmerIn beschreibt dann in der Kleingruppe mindestens eine Erfahrung. Dabei beschreiben sie zunächst in ausführlicher Weise, was sie im Laufe dieser Erfahrung tun und verwirklichen mussten, wobei darauf zu achten ist, dass eventuelle, der Erfahrung selbst vorausgegangene Aufgaben und Aktionen, eventuelle Nebentätigkeiten oder zusätzliche und nur zeitweise erfolgte Tätigkeiten nicht vernachlässigt werden. Danach stellen die TeilnehmerInnen jeweils dar, inwiefern sie sich bei dieser Erfahrung unter Beweis stellen mussten, und zwar sowohl betreffend die schon vorhandenen Qualitäten und Befähigungen, auf die sie sich stützen konnten, als auch betreffend jene, die sie dank dieser Erfahrung entwickelt haben.

Die übrigen TeilnehmerInnen haben zugleich die Aufgabe, der jeweiligen Person bei der Beschreibung zu helfen, indem sie Fragen stellen und sich interessiert zeigen, damit die Person eine möglichst ausführliche Darstellung macht und ihre starken Seiten in den Vordergrund stellt.

Dauer

2 Stunden.

Materialien

Papier, Stifte.

Anmerkungen

Es bestehen mehrere Varianten, je nachdem, wie viel Zeit zur Verfügung steht:

- die Arbeit mit sämtlichen oder mit mehr als den drei bis fünf Erfahrungen während des Trainings, in einer zusätzlichen Sitzung und in Kleingruppen, weiterzuführen,
- die Arbeit nach der Erfahrung in Kleingruppen auf individuelle Weise weiterzuführen,
- die Arbeit jeweils bei sich zu Hause weiterzumachen.

Diese Übung kann im Rahmen eines persönlichen Gesprächs Anwendung finden, indem zum Beispiel die Arbeit bei einem Gespräch begonnen und dann bei sich zu Hause fortgesetzt wird, und schließlich in einem weiteren Gespräch besprochen wird.

Zielgruppe

Jugendliche oder junge Erwachsene.

2.2.8 So bin ich!

Thema

Selbstbeurteilung und Selbsteinschätzung.

Theoretischer Abriss

Bildungs- und berufsbezogenen Entscheidungen geht stets das Explorieren eigener Fähigkeiten und Eigenschaften voraus. Für Kinder und Jugendliche ist es wichtig, zu verstehen, was sie ausmacht, was sie von anderen unterscheidet und wie sie diese Merkmale am Bildungs- und Arbeitsmarkt nutzen können. Dies erleichtert ihnen nicht nur die Entscheidungsfindung, sondern bietet auch eine Grundlage dafür, sich effektiv und wirksam vor anderen zu präsentieren (z.B. in einer Bewerbungssituation).

Art der Übung

Kleingruppenarbeit.

Übungsziel

Besseres Verständnis eigener Fähigkeiten und Eigenschaften, Reflexion über deren Verwertbarkeit.

Quelle

Goršak, M./Koukoumtzji, A./Koutsafiti, M./Liebeswar, C./Mantziara, G./Moropoulos, N./Mourmouri, R./Paszowska-Rogacz, A./Steiner, K./Yildiz, D. (2015): Wege ins Berufsleben – Ein Handbuch für Eltern.

Beschreibung

Die TeilnehmerInnen bilden Kleingruppen von 3 bis 5 Personen, die sich jeweils in einem Kreis formieren. Jede Gruppe bekommt einen Kartenstapel. Der/die TrainerIn erklärt, dass jede Karte ein Adjektiv enthält, mit dem man sich entweder identifizieren oder nicht identifizieren kann. Der Kartenstapel wird verkehrt in die Mitte der Gruppe gelegt. Jede/r muss eine Karte ziehen, den auf der Karte beschriebenen Charakterzug nennen und fragen, auf wen dieser zutrifft. Wenn sich nur ein Gruppenmitglied damit identifiziert, muss er/sie die Gründe erklären und erhält dann die Karte. Wenn es mehrere Personen gibt, die glauben, diesen Charakterzug zu besitzen, müssen diese Argumente dafür liefern, warum gerade sie die Karte erhalten sollten. Die Kleingruppe entscheidet dann, wer die Karte erhält. Wenn alle Karten verteilt sind, präsentiert jede Person kurz, welche Karten, d.h. welche Eigenschaften, er/sie hat. Zusätzlich kann versucht werden, die folgenden Fragen zu beantworten, die der/die BeraterIn vorab auf einer Tafel oder einem Flipchart notiert hat:

- Sehen Sie sich wirklich so?
- Glauben Sie, andere Personen sehen Sie auf eine ähnliche Art und Weise?
- Sind Sie mit sich selbst selbst zufrieden?
- Wenn Sie eine Karte nicht bekommen haben, wie haben Sie sich gefühlt?

Gemeinsam überlegt die Gruppe, wie die jeweiligen Merkmale jedes Teilnehmers bzw. jeder Teilnehmerin beruflich genutzt werden könnten. Der/die BeraterIn kann natürlich Hilfestellung geben, wenn es der Gruppe an bildungs- und berufsbezogenen Informationen oder an Kreativität mangelt.

Dauer

1 Stunde.

Materialien

Ausreichend Kärtchen mit Adjektiven, die Menschen beschreiben. Gegebenenfalls können die o. g. Reflexionsfragen vorab auf einer Tafel oder einem Flipchartbogen notiert werden.

Zielgruppe

Kinder, Jugendliche und junge Erwachsene.

2.2.9 Mein persönlicher und beruflicher Hintergrund: Werdegang, Erfahrungen und einschneidende Etappen

Thema

Selbsteinschätzung, Werdegang, Vorbereitung auf den Bewerbungsprozess.

Theoretischer Abriss

Dieses Training orientiert sich an Kompetenz-Portfolios. Es geht darum, den teilnehmenden Personen dabei zu helfen, die ihrer Lebensgeschichte zugrundeliegenden Erfahrungen in ein neues Licht zu rücken. Wichtig sind die Lernergebnisse und die neuen Blickpunkte, die jeder in Bezug auf die Geschichte seines Werdegangs gewinnen kann.

Art der Übung

Einzelarbeit.

Übungsziel

Steigerung des Bewusstseins über den eigenen Werdegang und relevante Einflussfaktoren.

Quelle

Diese Übung lehnt sich an das Berufsbildungsmodell ADVP an (Activation du développement vocationnel et personnel – Aktivierung der beruflichen und persönlichen Entfaltung). Das A.D.V.P.-Modell wurde in Québec zu Beginn der 1970er-Jahre von Denis Pelletier, Charles Bujold und Gilles Noiseux konzipiert.

Beschreibung

Phase 1 (»Mein Werdegang«):

Zu Beginn erhält jede/r TeilnehmerIn das Arbeitsblatt »Mein Werdegang« (Arbeitsblatt im Anhang, Kapitel 3.2.1). Diese Unterlage gestattet es, den eigenen Werdegang anschaulicher darzustellen als in einer Liste oder in einer Tabelle. Außerdem hat man die Möglichkeit, Verbindungen zwischen den verschiedenen Komponenten herzustellen und herauszustreichen. Ziel ist es, dass am Bewusstsein über den eigenen Werdegang gearbeitet wird, wobei nicht nur der berufliche Werdegang, wie er etwa im Lebenslauf dargestellt ist, im Fokus stehen soll.

Jede/r TeilnehmerIn wird dazu aufgefordert, in der unteren Hälfte des Blatts jene Ereignisse einzutragen, die seiner / ihrer Meinung nach für seinen / ihren beruflichen Werdegang von Bedeutung waren, und in der oberen Hälfte die für seinen / ihren persönlichen Werdegang wichtigen Ereignisse. Der Gruppe wird nicht gezeigt, was jede/r TeilnehmerIn notiert hat, es gehört ihm / ihr. Die Darstellungen können in sehr freier Form erfolgen. Am Anfang kann etwa die Geburt stehen, aber auch der Schulbeginn, das Ende der Schulzeit oder der Eintritt ins Berufsleben. In Bezug auf die chronologische Aufstellung der horizontalen Pfeile kann etwa eine Unterteilung nach Jahren oder nach 5- oder 10-Jahres-Abschnitten gewählt werden.

Eine eventuelle Nachbesprechung im Plenum soll dann auf das Bezug nehmen, was jede/r Einzelne bei dieser Übung empfunden hat: In welcher Reihenfolge wurde vorgegangen? Was konnte man in Hinsicht auf sein Bewusstsein feststellen, wie hat es funktioniert, auf welche Weise sind die Erinnerungen wiederaufgetaucht?

Jede/r TeilnehmerIn wird dazu aufgefordert, die chronologische Aufstellung der wichtigsten Komponenten seines / ihres Werdegangs später in ausführlicherer Form weiterzuverfolgen. Ziel ist es, die in Angriff genommene Gedächtnisarbeit über den Werdegang weiterzumachen und damit Verbindungen zwischen den einschneidenden Ereignissen und ihrem Kontext herzustellen. Der Inhalt der Unterlage kann eventuell zu einem späteren Zeitpunkt in einem individuellen Gespräch mit dem / der BeraterIn nochmals herangezogen werden.

Phase 2 (»Meine Erfahrungen«):

In der zweiten Phase erhält jede/r TeilnehmerIn den in Format A3 ausgedruckten Anhang »Meine Erfahrungen« (Arbeitsblatt im Anhang, Kapitel 3.2.2) in mehreren Exemplaren.

Es geht darum, unter Heranziehen der in der vorangegangenen Phase durchgeführten Arbeit, die verschiedenen Erfahrungen, die man im Laufe seines Werdegangs gemacht hat, in Form einer Tabelle chronologisch aufzulisten.

Der / die BeraterIn erklärt in Bezug auf jede einzelne Spalte, welche Art Ereignisse darauf zutreffen kann:

- Bei der Spalte »Ausbildungen« sollen die TeilnehmerInnen die vielfältigen Zusammenhänge hervorheben, in denen im Laufe des Lebens Lernprozesse stattfinden, womit nicht nur Schul- und Universitätsausbildung gemeint sind, an die man immer in erster Linie denkt, sondern zum Beispiel auch die autodidaktischen Lerntätigkeiten.
- Beim Punkt der außerberuflichen Tätigkeiten sollen sie an Erfahrungen denken, die in einem ehrenamtlichen Rahmen, auf Vereins- oder Gewerkschaftsebene zum Beispiel, oder im Rahmen einer künstlerischen Betätigung stattgefunden haben.
- In der Spalte »Persönliche Erfahrungen« gibt es die Möglichkeit, zur Bestandsaufnahme eigener Erfahrungen andere Arten von Ereignissen hinzuzufügen, die der jeweiligen Person von Bedeutung zu sein scheinen.

Der Inhalt der Unterlage kann eventuell zu einem späteren Zeitpunkt in einem individuellen Gespräch mit dem / der BeraterIn nochmals herangezogen werden.

Fakultative Phase 3 (»Die entscheidenden Etappen meines Werdegangs«):

Eine eventuelle dritte Phase dient der Analyse der entscheidenden Etappen des Werdegangs. Ziel ist es, die Wahlkriterien und die Gründe für unternommene Veränderungen im Werdegang besser zu beleuchten.

Zuerst soll jede/r TeilnehmerIn herausfinden, welche in seinen / ihren Werdegang einschneidende Ereignisse zu welchen Zeitpunkten stattgefunden haben; dazu gehören alle Zeitpunkte, an denen man von einer Etappe zu einer anderen übergeht, etwa Neuorientierung, Aufbaukurse, Stellenwechsel, Beginn einer Fortbildung etc. Es können die beiden zuvor benutzten Unterlagen zu Hilfe genommen werden, aber auch der jeweilige Lebenslauf.

Anschließend soll jede/r TeilnehmerIn schriftlich festhalten, aus welchen Gründen und unter welchen Umständen diese Veränderungen stattgefunden haben: bewusste und / oder vorsätzliche Wahl, äußerliche Zwänge, Gelegenheiten, zufällige Begegnung, aufgrund von Versagen notwendig gewordene Neuorientierung, unerfreuliches Umfeld, persönliche Ereignisse etc.

Daraufhin soll jede/r eventuelle, den genannten »einschneidenden« Ereignissen gemeinsame Punkte suchen und notieren, was er / sie daraus gelernt hat – etwa betreffend Umfeld, Arbeitsbedingungen, soziale Beziehungen, Bezug zur Ausbildung etc.

Bei einer eventuellen Nachbesprechung im Plenum sollte man sich auf das konzentrieren, was jede/r Einzelne bei dieser Übung empfunden hat und was er / sie daraus gelernt hat. Der Inhalt des Werdegangs selbst soll aber nicht zur Sprache kommen. Dieser Inhalt und die sich daraus ergebenden Fragestellungen können bei Bedarf in einem individuellen Gespräch mit einem / einer BeraterIn nochmals behandelt werden.

Dauer

8 Stunden.

Materialien

Arbeitsblätter im Anhang (»Mein Werdegang«, Kapitel 3.2.1, »Meine Erfahrungen«, Kapitel 3.2.2), Papier, Stifte.

Anmerkungen

Die Auswertung zum Zwecke der Orientierung und der Valorisierung der dem Wissen und den Kompetenzen entsprechenden Lernergebnisse kann unter Zuhilfenahme der Methoden »Meine Lernergebnisse« (Kapitel 2.5.4) und »Meine signifikanten Leistungen« (Kapitel 2.2.7) noch verbessert werden.

Zielgruppe

Jugendliche und junge Erwachsene, insbesondere solche, die bereits berufliche Erfahrung (z.B. im Zuge der Lehrausbildung oder im Zuge von Praktika) gesammelt haben.

2.2.10 Kollage

Thema

Interessenszentren, Werte.

Theoretischer Abriss

Die projektiven Methoden gehen theoretisch von der Projektion aus, einem in der Psychoanalyse, und weitergehend in der klinischen Psychologie angewandten Mechanismus, der Rückschlüsse auf die Persönlichkeit der betreffenden Person gestattet, indem man das beobachtet, was von außen wahrgenommen wird. Die projektive Kollage ist eine Spieltechnik, bei der Ideen mit Hilfe von Bildern ausgedrückt werden. Damit hat jede/r die Möglichkeit, seiner / ihrer Fantasie freien Lauf zu lassen. Wenn man verschiedene Bilder zusammenfügt, bekommt man neue Ideen, die auf die Kombination dieser Bilder zurückzuführen sind.

Art der Übung

Einzelarbeit im kollektiven Rahmen.

Übungsziel

Reflexion über Elemente, die dem / der Einzelnen hinsichtlich dem beruflichen Umfeld und den Arbeitsbedingungen wichtig sind.

Quelle

Diese Übung lehnt sich an das Berufsbildungsmodell ADVP an (Activation du développement vocationnel et personnel – Aktivierung der beruflichen und persönlichen Entfaltung). Das A.D.V.P.-Modell wurde in Québec zu Beginn der 1970er-Jahre von Denis Pelletier, Charles Bujold und Gilles Noiseux konzipiert.

Beschreibung

Der / die BeraterIn stellt den TeilnehmerInnen das Material zur Verfügung, etwa Blätter, Karton, Papier, Illustrierte in ausreichender Menge, um eine Auswahl treffen zu können, Schere und Klebstoff.

Jede/r TeilnehmerIn wird aufgefordert, ein paar Zeitschriften zufällig auszuwählen und sich Schere und Klebstoff zu besorgen. Der / die BeraterIn bittet sie dann, diese Illustrierten durchzublättern und Bilder auszuwählen, die ihnen gefallen und die für sie das ideale Arbeitsumfeld darstellen könnten. Die TeilnehmerInnen sollen sich von den Bildern beflügeln lassen und die Seiten, die diese Bilder enthalten, herausreißen.

Wenn jede/r seine / ihre Auswahl an Bildern getroffen hat, fordert der / die BeraterIn die TeilnehmerInnen auf, die Bilder auszuschneiden und sie auf der von ihnen bevorzugten Unterlage zusammenzustellen (verschieden große Blätter, die ihnen zur Verfügung stehen; andere mögliche Unterlagen sind z.B. Kartons ...), ohne dass dabei ein »künstlerisches Werk« zustande kommt.

Der / die BeraterIn muss darauf achten, dass jede/r TeilnehmerIn genügend Zeit hat, um die Kollage fertigzustellen.

Die Arbeit kann dann auf 2 Arten fortgesetzt werden:

- Entweder wird vorgeschlagen, eine Pause einzulegen, sodass der / die BeraterIn in der Zwischenzeit alle (anonym gehaltenen) Kollagen an eine Wand des Raumes hängen kann.
- Oder dies wird in einer zweiten Sitzung gemacht. In diesem Fall bittet der / die BeraterIn alle TeilnehmerInnen, ihm / ihr die jeweilige Kollage auszuhändigen. Der / die BeraterIn hängt dann alle diese (anonym gehaltenen) Kollagen vor Beginn der zweiten Sitzung an die Wand.

Der / die BeraterIn fordert in beiden Fällen alle TeilnehmerInnen auf, vor einer Kollage Platz zu nehmen und eine bestimmte Zeit lang, deren Dauer zuvor vom / von der BeraterIn je nach Anzahl der Kollagen festgelegt worden ist, ganz frei dazu einen Kommentar abzugeben. Der / die BeraterIn kann der Gruppe bei Bedarf durch Fragen Hilfestellung leisten, zum Beispiel:

- »Was, glauben Sie, ist für diese Person wichtig?«
- »Wofür interessiert sie sich?«
- »Welchen Beruf könnten Sie sich für sie vorstellen?«

Der / die BeraterIn gibt keinen Kommentar ab und notiert das, was von den TeilnehmerInnen vorgebracht wird. Nachdem alle TeilnehmerInnen jeweils einen Kommentar abgegeben haben, überreicht der / die BeraterIn jedem / jeder TeilnehmerIn die zu seiner / ihrer Kollage gemachten Notizen. Er bittet zugleich den / die jeweilige/n TeilnehmerIn, einen Text zu seiner / ihrer Kollage zu verfassen, wobei der / die BeraterIn mit Fragen eventuell behilflich sein kann:

- »Was möchten Sie gerne in Bezug auf Ihre Kollage festhalten?«
- »Was sagt die Kollage über Sie, über Ihre Neigungen aus?«
- »Inwiefern hat der Blick des / der anderen TeilnehmerInnen zur Wahrnehmung beigetragen, die Sie von sich haben?«

Der / die TrainerIn soll dann noch eine beliebige Zeit für eine Diskussion einplanen, wobei die Kollagen noch an der Wand gelassen werden, wenn es die Umstände gestatten.

Dauer

3 Stunden.

Materialien

Blätter, Karton, Papier, Zeitschriften und Illustrierte in ausreichender Menge, um eine Auswahl treffen zu können, Schere, Klebstoff, Klebeband zur Befestigung der Kollagen an der Wand.

Anmerkungen

Diese Übung kann auch im Rahmen eines persönlichen Gesprächs durchgeführt werden, wobei die Person gebeten wird, ihre Kollage sowohl mündlich als auch schriftlich zu kommentieren, damit sie entdecken kann, was die Kollage über sie aussagt. Der / die GesprächspartnerIn dabei ist natürlich der / die jeweils betreuende BeraterIn. Der Fokus der Übung kann, in Abhängigkeit von Alter, Bedürfnissen und Interessen der TeilnehmerInnen, auf unterschiedliche Themen gelegt werden. Bei jüngeren TeilnehmerInnen könnte es etwa Sinn machen, sich nicht von der idealen Arbeitsstelle, sondern dem idealen Ausbildungsplatz inspirieren zu lassen.

Zielgruppe

Kinder, Jugendliche und junge Erwachsene.

2.2.11 Fotolangage

Thema

Arbeitsumfeld, Arbeitsbedingungen.

Theoretischer Abriss

Typisch für die Fotolangagemethode ist unter anderem die Tatsache, dass sie Freude bereitet: sich miteinander austauschen, in einer Gruppe zusammen sein. Das Foto hat dabei den Zweck, eine Vermittlerrolle zu spielen und es entsteht ein Spielraum, in dem Gedanken einerseits in Form von Bildern, andererseits in Form von Ideen entwickelt werden. Das Foto stimuliert die Fantasie bzw., dank der verschiedenen anwesenden Personen, jeweils unterschiedliche Fantasien. Die von jedem / jeder einzelnen TeilnehmerIn mitgebrachten Vorstellungswelten werden aufeinandertreffen, zusammenstoßen, sich gegenseitig bestärken, sich stapeln, sodass die jeweils betroffene Person in ihrer Wahrnehmung entweder bestärkt oder von ihrer ursprünglichen Anschauung abgebracht wird.

Art der Übung

Großgruppenarbeit.

Übungsziel

Reflexion über die Arbeitsbedingungen in einem Unternehmen und darüber, was einen zufriedenstellt und welchen Zwängen man unterworfen ist.

Quelle

AutorInnen, nach Brühwiler, H. (2013): Methoden der ganzheitlichen Jugend- und Erwachsenenbildung.

Beschreibung

Bevor die TeilnehmerInnen in den Raum kommen, nimmt der / die BeraterIn ein Set mit suggestiven Bildern (das er / sie gekauft hat oder selbst mit gesammelten Abbildungen und Fotos hergestellt hat, wobei jedes Bild mit einer gut sichtbaren Nummer markiert sein sollte) und legt die Bilder auf die möglichst kreisförmig zusammengestellten Tische.

Der / die BeraterIn heißt dann die TeilnehmerInnen willkommen und bittet sie, rund um die Tische zu gehen, um sich alle ausgelegten Fotos anzusehen. Danach sollen sie ein bis drei Bilder wählen, die die folgenden Fragen am besten beantworten:

- Welche Art Umfeld gefällt Ihnen?
- Welche Art Umfeld missfällt Ihnen?

Die TeilnehmerInnen werden aufgefordert, sich die Bilder nochmals anzusehen und die entsprechenden Nummern zu notieren. Jede/r TeilnehmerIn soll dann der Gruppe die jeweils ausgewählten Bilder zeigen und beschreiben und die Gründe für die jeweilige Wahl anführen.

Der / die BeraterIn betont die Tatsache, dass es ausschlaggebend ist, den anderen TeilnehmerInnen zuzuhören und deren Wahl zu respektieren. Jedes Mal, wenn eine Person ein Bild besprochen hat, soll der / die BeraterIn die übrigen TeilnehmerInnen bitten, dieser Person je nach Wunsch Fragen zu stellen und eigene Eindrücke mitzuteilen.

Diese Arbeit führt dazu, dass individuelle und kollektive Vorstellungen zum Thema Arbeit bewusstgemacht werden und zur Sprache kommen. Diese Gruppenübung hat den Zweck, der betroffenen Person dabei zu helfen, sich der Subjektivität ihrer Vorstellungen bewusst zu werden und bestimmte, die eigene Person betreffende Aspekte wahrzunehmen.

Dauer

2 Stunden.

Materialien

Ein Satz Fotolangage (gekauft oder selbst zusammengestellt, wobei darauf geachtet werden muss, dass jedes Bild eindeutig nummeriert ist), Papier und Stifte für Notizen.

Anmerkungen

Dieses Tool kann bei der Arbeit mit Jugendlichen zum Einsatz kommen, wobei die Frage(n) zu Beginn eventuell dem Zusammenhang und dem Alter der TeilnehmerInnen entsprechend angepasst werden müssen. Mit diesem Verfahren kann in vielen Fällen die psychische und emotionelle Energie der TeilnehmerInnen stark angesprochen werden, weshalb der / die BeraterIn vorsichtig vorgehen und die deontologischen Aspekte berücksichtigen sollte.

Zielgruppe

Jugendliche und junge Erwachsene oder Eltern / Erziehungsberechtigte.

2.2.12 Zwischensynthese

Thema

Selbsterkenntnis, Persönlichkeitsmerkmale, gewünschte Arbeitsbedingungen, Know-how, Kenntnisse, Interessenszentren und Werte.

Theoretischer Abriss

Diese Übung lehnt sich an die Methoden an, die bei der Überprüfung von Fähigkeiten und bei der Zusammenstellung von Kompetenz-Portfolios eingesetzt werden. Die Zwischensynthese bietet die Möglichkeit, das Bild, das eine Person von sich, d.h. von den eigenen Kompetenzen, Eigenschaften, Werten, Interessen, Stärken und Schwächen, hat, zu verifizieren oder adjustieren.

Art der Übung

Einzelarbeit.

Übungsziel

Grafische Verbindung der Elemente, die mit der Selbsteinschätzung in Zusammenhang stehen.

Quelle

Diese Übung lehnt sich an das Berufsbildungsmodell ADVP an (Activation du développement vocationnel et personnel – Aktivierung der beruflichen und persönlichen Entfaltung). Das A.D.V.P.-Modell wurde in Québec zu Beginn der 1970er-Jahre von Denis Pelletier, Charles Bujold und Gilles Noiseux konzipiert.

Beschreibung

Diese Arbeitsunterlage hat den Vorteil, dass der / die TeilnehmerIn die nach und nach bei der Arbeit zum Thema Selbsterkenntnis gesammelten Informationen synthetisieren kann. Bei einer Gruppensitzung wird das Arbeitsblatt »Zwischensynthese« (Kapitel 3.2.3) verteilt. Dabei handelt es sich um ein aus sechs Feldern bestehendes Schema:

- meine Werte,
- meine Charakterzüge,
- meine gewünschten Arbeitsbedingungen,
- mein Know-how,
- meine Kenntnisse,
- und meine Interessenszentren.

Diese Begriffe werden den TeilnehmerInnen erklärt und dann gemeinsam diskutiert.

Der / die BeraterIn fordert die TeilnehmerInnen dann dazu auf, dieses Schema im Laufe der durchgeführten Übungen, angesichts der angeschnittenen Fragen und Überlegungen und des Gedankenaustausches, als Synthesedokument zu benutzen und die Ergebnisse mit Hilfe von »Schlüsselbegriffen« festzuhalten. Jede/r TeilnehmerIn erstellt somit selbst im Laufe der Trainingssitzungen dieses Dokument, indem er / sie es nach und nach ausfüllt, um sich alles, was ihm / ihr in Hinblick auf Selbsterkenntnis bewusst wird und hervorsteht, möglichst gut einzuprägen und zugleich schriftlich festzuhalten. Dieses Dokument bietet einen Überblick über das, was sich der / die TeilnehmerIn merken möchte und was er / sie bei seiner / ihrer beruflichen Entwicklung in den Vordergrund stellen will.

Dauer

Unbestimmt (je nach Ausmaß der kollektiven Arbeit bzw. individuellen Betreuung).

Materialien

Synthese-Tabelle in Form eines Sechsecks (Arbeitsblatt »Zwischensynthese«, Kapitel 3.2.3).

Zielgruppe

Jugendliche und junge Erwachsene oder Eltern / Erziehungsberechtigte.

2.3 Sondierung beruflicher Wege

2.3.1 Von dir lernen

Thema

Sondierung möglicher beruflicher Wege.

Theoretischer Abriss

Haben sich Kinder und Jugendliche mit ihren Interessen und Fähigkeiten auseinandergesetzt, haben sie oftmals bereits eine Vorstellung davon, was sie zukünftig beruflich machen wollen. Diese Vorstellung ist aber oft vage und von Allgemeinplätzen geprägt. Daher ist es hochrelevant, berufliche Optionen zu sondieren und nähere Informationen zu diesen zu suchen. Dies kann nicht nur über eine theoretische Recherche passieren, sondern insbesondere auch über die Auseinandersetzung mit Personen in den jeweiligen Berufsbereichen.

Art der Übung

Interview.

Übungsziel

Sammlung von praxisnaher Information, Aufbau eines Unterstützungsnetzwerkes.

Quelle

Goršak, M. / Koukoumtzji, A. / Koutsafti, M. / Liebeswar, C. / Mantziara, G. / Moropoulos, N. / Mourmouri, R. / Paszkowska-Rogacz, A. / Steiner, K. / Yildiz, D. (2015): Wege ins Berufsleben – Ein Handbuch für Eltern.

Beschreibung

Die Jugendlichen werden aufgefordert, eine Liste von Personen zu erstellen, die ihnen Informationen über interessante berufliche Alternativen liefern könnten. Idealerweise sind es Personen mit einer Ausbildung oder einem Beruf, den die Jugendlichen selbst gerne ausüben würden.

Anschließend nehmen sie selbstständig den Kontakt zu den potentiellen InterviewpartnerInnen auf und führen mit ihnen ein Gespräch, in dem sie sie über ihre berufliche Laufbahn befragen. Beispielfragen, die sie stellen könnten, sind etwa:

- Welche Ausbildung war notwendig, um den Beruf ausüben zu können? Gibt es für diese Ausbildung Aufnahmevoraussetzungen? Wie viel Zeit und Geld ist erforderlich, um diese Ausbildung machen zu können?
- Wie schwer war es, nach der absolvierten Ausbildung eine Stelle zu finden?
- Wie ist es um die Arbeitszeit in dem Beruf bestellt? Ist sie flexibel? Sind Überstunden notwendig? Ist die Bereitschaft zu Schichtarbeit oder Nachtarbeit erforderlich?
- Bestehen in dem Beruf Risiken für die physische oder psychische Gesundheit?
- Gibt es in dem Beruf Aufstiegsmöglichkeiten? Ist es möglich, eine leitende Position einzunehmen? Bestehen Handlungs- und Entscheidungsfreiräume?
- Ist die Arbeit abwechslungsreich? Können unterschiedliche Tätigkeiten ausprobiert werden?
- Was sind die größten Herausforderungen in dem Beruf? Welche Fähigkeiten, Eigenschaften oder Interessen sollte man auf jeden Fall mitbringen, um den Beruf auszuüben?
- Würden Sie sich noch einmal für den Beruf entscheiden? Warum bzw. warum nicht?

Die Jugendlichen dokumentieren die Antworten ihrer InterviewpartnerInnen. Wenn es möglich ist, können sie die Gelegenheit nutzen, um zu fragen, ob sie einen tieferen Einblick in den jeweiligen Beruf bekommen könnten, indem sie die befragten Erwachsenen z.B. einen Tag zur Arbeit begleiten.

Die Jugendlichen bringen ihre Ergebnisse zur Beratung mit und / oder besprechen sie mit ihren Eltern.

Dauer

Etwa 30 Minuten pro Interview.

Materialien

Papier und Stifte, um Notizen zu machen.

Zielgruppe

Diese Übung ist vor allem für Jugendliche und junge Erwachsene geeignet, die bereits in etwa wissen, welche berufliche Richtung sie einschlagen möchten.

2.3.2 Berufsportfolio

Thema

Sondierung beruflicher Wege, Dokumentation von beruflicher Entwicklung und Lernfortschritt.

Theoretischer Abriss

Ein Berufsportfolio ist sowohl ein Produkt als auch ein Prozess. Darin können Kinder, Jugendliche und junge Erwachsene Notizen und Referenzen betreffend ihre Ziele, ihre Erfolge, ihre Lernfortschritte, ihre Arbeitserfahrungen etc., sammeln. Dadurch dokumentiert es den Prozess der Karriereplanung und der beruflichen Entwicklung. Auch macht das Berufsportfolio deutlich, dass der erste Schritt vor einer bildungs- und berufsbezogenen Entscheidungsfindung die Exploration der eigenen Fähigkeiten, Eigenschaften und Leistungen ist. Das Portfolio sollte die besten und rezentesten Arbeiten enthalten. Auch Eltern können mithelfen, ein solches Portfolio zu erschaffen.

Art der Übung

Einzelübung.

Übungsziel

Vermittlung der Grundlagen eines Berufsportfolios zur Dokumentation der Lernkarriere und beruflichen Entwicklung.

Quelle

Goršak, M. / Koukoumtzji, A. / Koutsafti, M. / Liebeswar, C. / Mantziara, G. / Moropoulos, N. / Mourmouri, R. / Paszkowska-Rogacz, A. / Steiner, K. / Yildiz, D. (2015): Wege ins Berufsleben – Ein Handbuch für Eltern.

Beschreibung

Gemeinsam wird besprochen, was ein Berufsportfolio ausmacht, welche Dokumente oder Nachweise es enthalten kann und was es leisten kann. Wesentliche Inhalte sind etwa:

- Persönliche Eigenschaften und Interessen
- Leistungsnachweise, wie z.B. Zeugnisse
- Dokumentation des Lernfortschritts, wie z.B. Lerntagebücher
- Arbeitsproben und Referenzschreiben
- Bewerbungsunterlagen
- Berufsplan mit Grob- und Zwischenzielen etc.

Die Ergebnisse eines entsprechenden Brainstormings können auf der Tafel oder auf einem Flipchartbogen festgehalten werden. Daraufhin können Kinder, Jugendliche und junge Erwachsene selbstständig ihr eigenes Berufsportfolio erstellen. Je nach Alter und beruflicher Erfahrung wird dieses unterschiedlich ausgestaltet sein. Eltern können bei der Erstellung eines solchen Portfolios eine große Hilfe sein; die gemeinsame Arbeit an dem Produkt kann auch einen offenen Austausch über Wünsche und Träume zwischen Eltern und Kindern anstoßen.

Dauer

Unbestimmt.

Materialien

Tafel oder Flipchartbogen zum Notieren der Ergebnisse.

Anmerkungen

Die Erstellung des Berufsportfolios kann ein langer Prozess sein. Die Beratung wird daher in vielen Fällen nur den Anstoß für ein solches Vorhaben geben, nicht aber dessen Umsetzung langfristig begleiten.

Zielgruppe

Kinder, Jugendliche und junge Erwachsene.

2.3.3 Platz nehmen

Thema

Sondierung möglicher beruflicher Wege.

Theoretischer Abriss

Im Zuge der Reflexion über potentielle berufliche Wege kann es sehr hilfreich sein, sich im Verlauf von Rollenspielen in den jeweiligen Beruf oder die jeweilige Tätigkeit hineinzusetzen.

Die vorliegende Übung ist ein einfacher Weg, sich mit dem Wissen und den Emotionen, die mit bestimmten Berufen / Tätigkeiten verbunden sind, auseinanderzusetzen. Ferner können hierbei Stereotype und Vorurteile offenbart werden, die bildungs- und berufsbezogene Entscheidungen unter Umständen negativ beeinflussen.

Art der Übung

Rollenspiel in der Großgruppe.

Übungsziel

Reflexion über verschiedene Berufe und Tätigkeiten, Auseinandersetzung mit Stereotypen, Erwartungen und festgefahrenen Vorstellungen.

Quelle

Goršak, M./Koukountzji, A./Koutsafti, M./Liebeswar, C./Mantziara, G./Moropoulos, N./Mourmouri, R./Pazkowska-Rogacz, A./Steiner, K./Yildiz, D. (2015): Wege ins Berufsleben – Ein Handbuch für Eltern.

Beschreibung

Der / die BeraterIn stellt im Voraus Kärtchen mit Berufen zusammen, wobei er / sie zum Beispiel eine der Listen verwendet, die von auf Berufsorientierung spezialisierten Webseiten vorgeschlagen werden. Zu diesem Zeitpunkt gibt es keine spezifischen Auswahlkriterien: Es ist insbesondere nicht notwendig, darauf zu achten, ob ein Beruf hinsichtlich des jeweiligen TeilnehmerInnenprofils zugänglich oder zutreffend ist.

Die TeilnehmerInnen ziehen nun jeweils zufällig ein Kärtchen, auf dem einer der Berufe notiert ist. Dann setzen sie sich der Reihe nach auf einen Stuhl, der in der Mitte des Raumes positioniert wurde, und stellen dar, wer sie im Moment sind, indem sie in die jeweiligen Rollen schlüpfen, d.h. indem sie sich in die jeweiligen Berufe oder Tätigkeiten einfühlen. Dafür vollführen sie eine bestimmte Pose oder nutzen einen Gesichtsausdruck, der ihrer Meinung nach am besten zum jeweiligen Beruf passt. Alle, exklusive dem / der »SchauspielerIn«, schreiben auf, was ihnen zur jeweiligen Pose in den Sinn gekommen ist.

Im Anschluss wird die »Lösung«, d.h. der Beruf, der auf dem Kärtchen stand, offenbart. Der / die BeraterIn kann auf der Tafel oder auf einem Flipchart die Namen der Berufe und die Merkmale, die die TeilnehmerInnen der jeweiligen Pose zuschrieben, sammeln.

Nachdem alle TeilnehmerInnen ihr Kärtchen darstellen konnten, ist es sinnvoll, eine gemeinsame Reflexion darüber zu starten, was wir mit bestimmten Berufen assoziieren und was unsere Vorstellungen leitet.

Diskussionsfragen im Plenum könnten etwa folgende umfassen:

- Beeinflusst der Beruf die Art und Weise, wie Menschen handeln / agieren?
- Woraus resultieren verschiedene Einstellungen von Menschen, die verschiedene Berufe ausüben?
- Bedeutet ein bestimmter Beruf auch eine bestimmte Person zu sein (z.B. TischlerIn)?
- Wie fühlte es sich an, in die jeweilige Rolle zu schlüpfen?

Dauer

1 Stunde.

Materialien

Kärtchen mit Berufen aus Berufslisten, wobei Listen verwendet werden, die von auf Berufsorientierung spezialisierten Webseiten vorgeschlagen werden, Tafel oder Flipchartbogen, Stuhl, Papier und Stifte für Notizen.

Zielgruppe

Kinder, Jugendliche und junge Erwachsene, Eltern / Erziehungsberechtigte.

2.3.4 Berufliche Zeitreise

Thema

Sondierung beruflicher Wege, Entscheidungsfindung, Planung der Bildungs- und Berufskarriere.

Theoretischer Abriss

Die Vorstellung, die wir von bestimmten Berufen haben, ist oft idealtypisch. Dies gilt umso mehr betreffend unsere Wunschberufe: Hinsichtlich dieser wollen wir Nachteile unter Umständen nicht sehen und reflektieren daher nicht über die konkreten Umstände, die mit dem jeweiligen Beruf oder der jeweiligen Tätigkeit einhergehen.

Art der Übung

Kleingruppenarbeit.

Übungsziel

Aktives Hineinversetzen in einen bestimmten Beruf oder eine bestimmte Tätigkeit und Reflexion über das Ausmaß des Wissens über diesen Beruf bzw. diese Tätigkeit.

Quelle

Goršak, M./Koukoumtzji, A./Koutsafti, M./Liebeswar, C./Mantziara, G./Moropoulos, N./Mourmouri, R./Paszowska-Rogacz, A./Steiner, K./Yildiz, D. (2015): Wege ins Berufsleben – Ein Handbuch für Eltern.

Beschreibung

Die TeilnehmerInnen bilden Paare, wobei jeweils eine der Personen ein weißes Blatt Papier erhält, das ihr geplantes Berufsziel repräsentiert. Sie positioniert das Blatt so weit von sich entfernt, wie es der (subjektiven) Distanz zum Ziel entspricht. Anschließend überlegt sie sich, wie sie das geplante Ziel erreichen kann. Wenn sie damit fertig ist, kann sie sich dem Papier nähern. Geschwindigkeitsgrad, Gangart, Länge, Fortschritt und Richtung des geplanten Weges hängen dabei von der Vision der Person ab.

Wenn die Person bei dem Papier angekommen ist, soll sie darauf Platz nehmen. Die Aufgabe des jeweiligen Partners bzw. der jeweiligen Partnerin ist es, die Person in allen Phasen zu begleiten und zu beobachten und anschließend zu befragen. Fragen, die dieses Gespräch anleiten können, umfassen zum Beispiel:

- Du hast dein geplantes Karriereziel erreicht! Wo bist du?
- Kannst du deinen Beruf beschreiben und deine Arbeitsaufgabe definieren?
- Stell dir vor, wie du aussiehst, wenn du dein geplantes Karriereziel erreicht hast. Wie ist dein Gesichtsausdruck? Wie ist deine Einstellung? Wie fühlst du dich? Wie alt bist du?
- Wer befindet sich noch mit dir in dem Raum? Mit wem arbeitest du zusammen? Warum arbeitest du mit diesen Personen zusammen? Wer sind deine Vorgesetzten? Wen magst du?
- Was sind deine Stärken, Fähigkeiten und Kompetenzen in diesem Beruf? Wie hast du diese Fähigkeiten und Kompetenzen erlangt?
- Hast du dir die Anerkennung deiner KollegInnen und deiner Vorgesetzten verdient? Welche Art der Anerkennung ist wichtig für dich?
- Wirst du von deinen KollegInnen und Vorgesetzten kritisiert? Wie gehst du mit Kritik um?
- Wie ist deine Beziehung zu deiner Familie? Welche Meinung hat deine Familie über deinen Job? Unterstützt dich deine Familie? Bestätigt deine Familie deine beruflichen Stärken und Fähigkeiten? Wer in deiner Familie würde dich anders beschreiben?
- Welche Empfehlungen würdest du jemandem geben, der denselben Beruf wählen möchte?
- Würdest du in Betracht ziehen, deinen Beruf zu wechseln?

Anschließend wird die Übung mit vertauschten Rollen wiederholt.

Dauer

40 Minuten.

Materialien

Ein Blatt Papier pro TeilnehmerInnenpaar.

Anmerkungen

Alternativ können jeweils Paare aus Kinder, Jugendlichen oder jungen Erwachsenen und ihren Eltern/ Erziehungsberechtigten gebildet werden. In dem Fall wird die Übung nur betreffend das Berufsziel der Kinder, Jugendlichen oder jungen Erwachsenen durchgeführt; ein Rollentausch ist hier nicht notwendig.

Zielgruppe

Kinder, Jugendliche und junge Erwachsene, unter Umständen mit ihren Eltern/ Erziehungsberechtigten.

2.3.5 Meine Träume, deine Träume

Thema

Sondierung beruflicher Wege, elterliche Vorstellungen.

Theoretischer Abriss

Spätestens, wenn die Beurteilung der eigenen Voraussetzungen stattgefunden hat, beginnt die Sondierung beruflicher Wege. Es gibt nicht »den einen« richtigen Job für das Kind, sondern viele Berufe, die zu den Interessen und Fertigkeiten passen können. Es ist ratsam, verschiedene Optionen und die Motive, die die Entscheidung für diese bedingen, zu überlegen.

Art der Übung

Einzelarbeit, Gespräch.

Übungsziel

Offene Kommunikation über Berufswünsche und bildungs- und berufsbezogene Motive.

Quelle

Goršak, M./Koukoumtzji, A./Koutsafti, M./Liebeswar, C./Mantziara, G./Moropoulos, N./Mourmouri, R./Paszowska-Rogacz, A./Steiner, K./Yildiz, D. (2015): Wege ins Berufsleben – Ein Handbuch für Eltern.

Beschreibung

Die Eltern erhalten die folgende Instruktion: »Zeichnen Sie einen Kreis auf das Papier. Denken Sie darüber nach, wie (bzw. in welchem Beruf) Sie Ihr Kind in einigen Jahren sehen wollen und schreiben Sie dies in den Kreis. Zeichnen Sie eine Linie vom Kreis weg und schreiben Sie darauf den Grund, warum Ihr Kind gerade diesen Beruf wählen soll. Wenn Sie mehrere Gründe sehen, zeichnen Sie für jeden Ihrer Gründe eine eigene Linie. Wenn Sie mehrere Berufswünsche für Ihr Kind haben, zeichnen Sie mehrere Kreise und analysieren jeden davon einzeln.«

Anschließend – oder später zuhause – setzen die Kinder dieselbe Übung um. Auch sie zeichnen Kreise für ihre Berufswünsche und analysieren dann ihre Gründe, diesen Beruf ausüben zu wollen.

Anschließend werden die beiden Blätter verglichen und Eltern und Kinder treten in Kommunikation über Gemeinsamkeiten und Abweichungen. Dabei wird sowohl auf Differenzen hinsichtlich der Berufswünsche selbst als auch auf unterschiedliche Beweggründe geachtet. Leitfragen können z.B. sein:

- Stimmen Ihre Träume überein? Warum gibt es Abweichungen?
- Sind die Wünsche des Kindes mit dessen persönlichen Ressourcen, Hoffnungen, Interessen und Fähigkeiten vereinbar?
- Zeigen die Differenzen hinsichtlich der Beweggründe grundsätzliche Wertekonflikte an?
- Spielen die Erwartungen der Eltern eine große Rolle betreffend die Beweggründe der Kinder?

Werden die Motive der Kinder von äußeren Verlockungen (z.B. Rentabilität) geleitet?

Dauer

45 Minuten (+ 1 Stunde; Komplettierung der Aufgabe zusammen mit dem Kind zu Hause).

Materialien

Papier, Stifte.

Zielgruppe

Eltern / Erziehungsberechtigte und ihre Kinder.

2.3.6 Wie war das noch?

Thema

Sondierung beruflicher Wege, Entscheidungsfindung, ICT-Skills.

Theoretischer Abriss

Um informierte Entscheidungen zu treffen, ist die Analyse eines Problems ebenso erforderlich wie die Kenntnis davon, wie man bestehende Wissenslücken zum Problemkontext schließen kann. Da das Internet eine höchst zentrale Informationsquelle darstellt, ist es wichtig, ICT-Skills zu trainieren. Mehr denn je macht die Informationssuche mittels Internet jedoch auch Strategien zur Informationssuche und zur Informationsbewertung notwendig, die am besten in praxisnahen Problemlösungssituationen trainiert werden können.

Art der Übung

Kleingruppenarbeit, Präsentation im Plenum.

Übungsziel

Verständnis von Informationssuchstrategien, Bewertung von Information und Kenntnis relevanter Internetseiten.

Quelle

Goršak, M./Koukoumtzji, A./Koutsafti, M./Liebeswar, C./Mantziara, G./Moropoulos, N./Mourmouri, R./Paszowska-Rogacz, A./Steiner, K./Yildiz, D. (2015): Wege ins Berufsleben – Ein Handbuch für Eltern.

Beschreibung

Die TeilnehmerInnen bilden Kleingruppen aus 2 bis 3 Personen (abhängig von der Anzahl der verfügbaren Computer). Wenn keine Computer zur Verfügung stehen, werden die TeilnehmerInnen vor dem Meeting gebeten, Laptops mitzubringen. Da ein Laptop pro Gruppe ausreichend ist, ist es unerheblich, wenn nicht jede/r TeilnehmerIn über einen eigenen Laptop verfügt. Nun bekommen die TeilnehmerInnen die Aufgabe, Informationen über ein bestimmtes Problem im Internet zu suchen. Die Aufgaben- bzw. Problemstellungen könnten etwa sein:

- »Meine Tochter möchte Wirtschaft studieren; sie hat sehr gute Noten. Welche Universität in Österreich oder Deutschland ist am besten geeignet? Wie ist es um die Aufnahmevoraussetzungen in der Einrichtung bestellt? Mit welcher Dauer und welchen Kosten muss man rechnen, um das Wirtschaftsstudium abzuschließen? Welche Berufswege sind daraufhin denkbar?«
- »Mein Sohn möchte an die Universität, weiß aber nicht, was er studieren möchte. Gibt es einen Weg, wie er das am besten herausfinden kann? Welche Anlaufstellen, Tests etc. könnten ihm helfen?«
- »Meine Tochter wird nächstes Jahr in die Oberstufe gehen und wir wissen nicht, welche Schule sie wählen soll. Welche Möglichkeiten stehen zur Auswahl? Welche Unterschiede bestehen dabei zwischen den verschiedenen Einrichtungen? Welche Eigenschaften oder Stärken sollte sie in den verschiedenen Einrichtungen mitbringen?«

Anschließend präsentieren die Kleingruppen ihre Ergebnisse (5–10 Minuten). In dieser Präsentation wird insbesondere die Art und Weise der Recherche im Detail erklärt (z.B. Suchstrategien, Suchmaschinen, verwendete Suchstrings etc.). Im Plenum wird dann über Erfolge, Schwierigkeiten und Aha-Erlebnisse diskutiert.

Dauer

1 bis 1,5 Stunden.

Materialien

Computer vor Ort oder tragbare Laptops der TeilnehmerInnen.

Zielgruppe

Eltern / Erziehungsberechtigte oder Kinder, Jugendliche und junge Erwachsene, insbesondere wenn ICT-Skills bislang limitiert sind.

2.3.7 Örtliche Ressourcen

Thema

Sondierung beruflicher Wege, Entscheidungsfindung, Informationssuche.

Theoretischer Abriss

Bevor man eine berufliche Wahl trifft, ist es wichtig, möglichst viele unterschiedliche Informationen über einen in Frage kommenden Bereich, einen Sektor oder einen oder mehrere Berufe zu sammeln. Es geht darum, die Vorstellungen, die man von einem Bereich, einem Sektor oder von verschiedenen Berufen hat, mit den wirklichen Verhältnissen bei der Berufsausübung zu vergleichen.

Art der Übung

Kleingruppen- oder Einzelarbeit.

Übungsziel

Basale Kenntnisse über Quellen und Strategien zur Suche von entscheidungsrelevanter, bildungs- und berufsbezogener Information.

Quelle

Die vorliegende Übung ist gängige Praxis und basiert auf allgemeinen arbeitssoziologischen Ansätzen. Adaptiert durch die AutorInnen.

Beschreibung

Die TeilnehmerInnen werden aufgefordert, ihren Wunschberuf, ihre Wunschtätigkeit oder ihren Wunschsektor zu bestimmen, zu dem / der sie Informationen suchen möchten.

Anschließend starten die TeilnehmerInnen ein kollektives Brainstorming der vorhandenen örtlichen Ressourcen, wodurch die Kenntnisse und Ideen der TeilnehmerInnen (und gegebenenfalls des Beraters bzw. der Beraterin) gebündelt werden können. Der / die BeraterIn achtet darauf, dass die von der Gruppe ausfindig gemachten Arten von örtlichen Ressourcen, egal ob sie nun konkret oder virtuell sind, möglichst verschiedenartig sind:

- Allgemein gehaltene Orte oder Webseiten: Arbeitsamt, Berufsberatungsstellen, Bibliotheken, Handelskammern, usw.
- Auf bestimmte Erwerbszweige oder Berufe spezialisierte Orte oder Webseiten: Gewerbekammern, Gewerkschaften, Verbände, usw.

Anschließend werden die TeilnehmerInnen dazu aufgefordert, in Kleingruppen (3 bis 5 Personen) oder individuell die Anwendung der ausfindig gemachten Informationsquellen zu testen. Dies kann etwa im Zeitraum bis zur nächsten Beratungseinheit geschehen.

Bei der Recherche im Internet kann der / die BeraterIn beim Einsatz von Suchmaschinen und bei der Befragung spezifischer Webseiten methodologische Unterstützung bieten. Falls sich herausstellt, dass man sich bei den Ermittlungen an einen bestimmten Ort begeben muss, muss diese Zeit eingeplant werden.

Schließlich wird eine kollektive Nachbesprechung organisiert, damit einerseits die Kenntnisse darüber gebündelt werden, wie die ausfindig gemachten örtlichen Ressourcen funktionieren, und damit andererseits die Probleme angesprochen werden, die sich beim Zugriff auf die Informationen ergeben haben. Der / die BeraterIn sollte versuchen, diesen Austausch eher auf die bei der Informationssuche gemachten Eindrücke als auf den Inhalt der gesammelten Informationen zu lenken. Auf die auf Berufswahl und Berufspläne bezogenen Informationen jeder / jedes Einzelnen kann jedoch zu einem anderen Zeitpunkt und in einem individuellen Setting eingegangen werden.

Dauer

Unbestimmt.

Materialien

Papier und Stifte. Zur Informationssuche müssen die TeilnehmerInnen Zugriff auf einen Computer und auf Internet haben.

Anmerkungen

Diese Übung ist vor allem dann sinnvoll, wenn die Jugendlichen oder jungen Erwachsenen bereits eine Idee davon haben, welchen Beruf sie ausüben oder in welchem Sektor sie arbeiten möchten.

Die Informationssuche wird in der Regel während zwei Trainingseinheiten geschehen und ist daher auf eine mittelfristige Beratung angewiesen. Gegebenenfalls kann jedoch die Nachbesprechung entfallen oder in einem individuellen Setting stattfinden.

Der / die BeraterIn sollte die jugendlichen TeilnehmerInnen dazu bringen, sich persönlich zu den örtlichen Ressourcen zu begeben, um zu vermeiden, dass das Internet zur alleinigen Informationsquelle wird.

Zielgruppe

Jugendliche und junge Erwachsene, unter Umständen mit ihren Eltern / Erziehungsberechtigten.

2.4 Entscheidungsfindung

2.4.1 Wie entscheide ich?

Thema

Entscheidungsfindung.

Theoretischer Abriss

Entscheidungsfindungsstile werden durch unterschiedliche Herangehensweisen, Informationen zu sammeln, wahrzunehmen und zu verarbeiten, charakterisiert. Die meisten AutorInnen unterscheiden dabei den rationalen, den intuitiven und den dependenten, sowie ferner den spontanen und den vermeidenden Stil. Es ist essentiell, dass Jugendliche ein Gefühl dafür entwickeln, zu welchem Entscheidungsfindungsstil sie neigen und welcher in einer gegebenen Situation sinnvoll ist. Um etwaige Konfliktpotenziale aufzudecken, ist es sinnvoll, wenn auch Eltern sich darüber Gedanken machen, wie sie und wie ihre Kinder Entscheidungen üblicher Weise treffen.

Art der Übung

Einzelarbeit.

Übungsziel

Verständnis und Reflexion des eigenen Entscheidungsfindungsstils sowie des Entscheidungsfindungsstils des Kindes.

Quelle

Margit Voglhofer, nach Goršak, M. / Koukoumtzji, A. / Koutsafti, M. / Liebeswar, C. / Mantziara, G. / Moropoulos, N. / Mourmouri, R. / Paszkowska-Rogacz, A. / Steiner, K. / Yildiz, D. (2015): Wege ins Berufsleben – Ein Handbuch für Eltern.

Beschreibung

Die Eltern füllen das Arbeitsblatt »Wie entscheide ich?« (Arbeitsblatt im Anhang, Kapitel 3.3.1) aus. Zuerst schätzen die Eltern ihren eigenen Entscheidungsfindungsstil ein, danach den ihres Kindes. Allein oder in Diskussion mit ihrem Kind versuchen sie, sich dem Entscheidungsfindungsstil ihres Kindes wertschätzend zu nähern. Hilfreich sind dabei folgende Fragen:

- In welchem Maß korrespondieren die Stile?
- Wo ergeben sich große Differenzen?
- Was finde ich an meinem persönlichen Entscheidungsfindungsstil gut und richtig?
- Was kann ich am Entscheidungsfindungsstil meines Kindes positiv finden?
- Was wünsche ich mir in dieser beruflichen Entscheidungssituation von meinem Kind?

Dauer

30 Minuten.

Materialien

Arbeitsblatt im Anhang (»Wie entscheide ich?«, Kapitel 3.3.1), Stifte.

Anmerkungen

Alternativ kann das Arbeitsblatt auch von den Jugendlichen selbst ausgefüllt werden.

Zielgruppe

Kinder, Jugendliche und junge Erwachsene oder Eltern / Erziehungsberechtigte in einer Entscheidungssituation.

2.4.2 Eltern und BeraterInnen

Thema

Sondierung, Entscheidungssuche, Informationssuche.

Theoretischer Abriss

Im Prozess der Karriereplanung und bildungs- und berufsbezogenen Entscheidungsfindung stehen Eltern und ihre Kinder oftmals vor dem Problem, keine, unzureichende oder bruchstückhafte Informationen zur Verfügung zu haben. Um die entsprechenden Lücken zu schließen, ist es erforderlich, das Kernproblem zu analysieren, potentielle Lösungen zu suchen und die praktische Umsetzung zu recherchieren. Hierfür kann eine Vielzahl an Informationsquellen (z.B. Internet, Handbücher und Broschüren, aber auch ExpertInnen) genutzt werden.

Art der Übung

Paarübung.

Übungsziel

Verständnis von Ablauf und Schwierigkeiten bei der Informationssuche.

Quelle

Goršak, M. / Koukoumtzji, A. / Koutsafti, M. / Liebeswar, C. / Mantziara, G. / Moropoulos, N. / Mourmouri, R. / Paszkowska-Rogacz, A. / Steiner, K. / Yildiz, D. (2015): Wege ins Berufsleben – Ein Handbuch für Eltern.

Beschreibung

Die TeilnehmerInnen bilden für ein Rollenspiel Paare: Jeweils ein/e TeilnehmerIn schlüpft in die Rolle eines ratsuchenden Elternteils, während der/ die andere TeilnehmerIn eine/n BeraterIn spielt.

Die Eltern erhalten konkrete Problemstellungen. Beispiele dafür sind:

- »Mein Sohn ist kein guter Schüler, er möchte aber Arzt werden. Was kann ich machen?«
- »Wie kann ich meinem Kind helfen, erfolgreich zu studieren? Gibt es einen Weg, wie ich helfen kann?«
- »Meine Tochter möchte im Ausland studieren, aber ich kann ihr finanziell nicht helfen. Gibt es Stipendien, für die sie sich bewerben kann, oder gibt es Bildungseinrichtungen in der Nähe, die auch gut sind?«

Es bietet sich an, die Fragen an die Voraussetzungen und Interessen der TeilnehmerInnen anzupassen.

Die beratende Person kann probieren, die Frage zu beantworten. Dazu kann sie natürlich auch zusätzliche Information vom Elternteil einholen, wenn es erforderlich erscheint.

Wenn der/ die BeraterIn keine Lösung weiß, kann er/ sie sich mit dem Elternteil darüber austauschen, welche Antworten denkbar wären und welche Informationsquellen nützlich sein können (Internetseiten, Bücher, Tests etc.).

Dauer

30 Minuten.

Zielgruppe

Kinder, Jugendliche und junge Erwachsene oder Eltern / Erziehungsberechtigte.

2.4.3 Analyse der Wahlmöglichkeiten

Thema

Entscheidungsfindung und Entscheidungskompetenzen.

Theoretischer Abriss

Der Prozess der Entscheidungsfindung verlangt von einer Person kognitive Fähigkeiten, etwa die Fähigkeiten, Ideen zu generieren, Entscheidungsalternativen zu bewerten und die beste Alternative auszuwählen. Diese Methode bietet dem Kind die Chance, Methoden der Entscheidungsfindung kennen zu lernen.

Art der Übung

Paarübung, Gespräch.

Übungsziel

Identifikation und Analyse von bildungs- und berufsbezogenen Wahlmöglichkeiten.

Quelle

Goršak, M. / Koukoumtzji, A. / Koutsafti, M. / Liebeswar, C. / Mantziara, G. / Moropoulos, N. / Mourmouri, R. / Paszkowska-Rogacz, A. / Steiner, K. / Yildiz, D. (2015): Wege ins Berufsleben – Ein Handbuch für Eltern.

Beschreibung

Die Eltern bekommen ein Arbeitsblatt (Arbeitsblatt »Analyse der Wahlmöglichkeiten«, im Anhang, Kapitel 3.3.2) mit der folgenden Instruktion: »Komplettieren Sie die Aufgabe zusammen mit Ihrem Kind. Sprechen Sie mit Ihrem Kind und versuchen Sie gemeinsam, die jeweilige bildungs- und berufsbezogene Entscheidung herauszuarbeiten. Das Ziel ist, die Vielfalt der Wahlalternativen zu reduzieren.«

In die erste Spalte des Arbeitsblattes werden dabei alle Berufswünsche des Kindes geschrieben; die Eignung für einen bestimmten Beruf wird zunächst nicht beachtet. Die verschiedenen Vorschläge werden anschließend wie folgt analysiert:

- Das Kind soll die Vorteile der einzelnen Alternativen bewerten und auflisten.
- Das Kind soll die Nachteile der einzelnen Alternativen bewerten und auflisten.
- Im Anschluss werden die besten Wahlmöglichkeiten, unter Berücksichtigung der Vor- und Nachteile, hervorgehoben. Das Kind kann in die vierte Spalte zum Beispiel ein Fragezeichen (»?«) eintragen, wenn die Umsetzung der Möglichkeit unsicher ist; oder ein Rufzeichen (»!«), wenn die jeweilige Option attraktiv und umsetzbar ist.

Nach Auswahl der besten Wahlmöglichkeit arbeiten Eltern und Kinder gemeinsam einen Berufsplan aus, wie dieses Ziel erreicht werden kann. Dieser wird schriftlich festgehalten.

Dauer

1 Stunde.

Materialien

Arbeitsblatt im Anhang (»Analyse der Wahlmöglichkeiten«, Kapitel 3.3.2), Stifte.

Anmerkungen

Es ist essentiell zu betonen, dass auch Berufspläne nicht stabil und unumstößlich sind. Auch sie können sich über die Zeit hinweg verändern, woraufhin sie neu angepasst werden müssen.

Zielgruppe

Kinder, Jugendliche und junge Erwachsene mit ihren Eltern/Erziehungsberechtigten, insbesondere in einer konkreten Entscheidungssituation.

2.4.4 Hilfe bei der Berufswahl

Thema

Entscheidungsfindung, berufliche Interessen, Werte und Arbeitsbedingungen.

Theoretischer Abriss

Die vorliegende Übung ist mithilfe von entwicklungspsychologischen und existentialpsychologischen Ansätzen sowie von Selbstbeschreibungsmethoden konzipiert und dient dazu, Personen ein Orientierungssystem vorzuschlagen, das ihre Subjektivität und ihr individuelles Beurteilungssystem offenbart.

Art der Übung

Einzel- und Kleingruppenarbeit.

Übungsziel

Die eigenen beruflichen Interessen besser verstehen und die gewünschten Arbeitsbedingungen betrachten. Berufe entdecken oder Berufe in Betracht ziehen.

Quelle

Diese Übung lehnt sich an das Berufsbildungsmodell ADVP an (Activation du développement vocationnel et personnel – Aktivierung der beruflichen und persönlichen Entfaltung). Das A.D.V.P.-Modell wurde in Québec zu Beginn der 1970er-Jahre von Denis Pelletier, Charles Bujold und Gilles Noiseux konzipiert. Es handelt sich um eine psychopädagogische Methodologie, die in einem kollektiven Rahmen zum Einsatz kommt.

Beschreibung

1. Vorbereitung:

Der / die BeraterIn stellt im Voraus eine Liste von Berufen zusammen, wobei er / sie zum Beispiel eine der Listen verwendet, die von auf Berufsorientierung spezialisierten Webseiten vorgeschlagen werden. Zu diesem Zeitpunkt gibt es keine spezifischen Auswahlkriterien: Es ist insbesondere nicht notwendig, darauf zu achten, ob ein Beruf hinsichtlich des jeweiligen TeilnehmerInnenprofils zugänglich oder zutreffend ist.

2. Auswahl und Klassifizierung der gewünschten Berufe:

Der / die BeraterIn bittet jeden / jede TeilnehmerIn darum, aus der Liste mit den Berufsvorschlägen bis zu 15 Berufe auszuwählen, die er / sie gerne ausüben möchte, unabhängig davon, ob er / sie den jeweiligen Beruf kennt oder nicht und ob es tatsächlich möglich ist, dass er / sie aufgrund seines / ihres Profils diesen ausüben kann oder nicht.

Anschließend wird jede/r TeilnehmerIn dazu aufgefordert, diese Berufe in drei, vier oder maximal fünf Kategorien einzuteilen. Bei jeder Kategorie teilt der / die TeilnehmerIn schriftlich mit, warum er / sie diese Berufe in dieselbe Kategorie eingeordnet hat und welche seiner / ihrer Meinung nach die diesen Berufen gemeinsamen Nenner sind.

3. Analyse der Auswahlkriterien:

Die TeilnehmerInnen werden anschließend in Kleingruppen aus zwei bis drei Personen eingeteilt, um jedem / jeder TeilnehmerIn dabei zu helfen, die verschiedenen ausgewählten Berufe in Hinblick auf Interesse, Werte, berufliches Umfeld etc. zusammenzufassen. Bei dieser Arbeit in Untergruppen erteilt der / die BeraterIn allen TeilnehmerInnen die Anweisung, in Hinblick auf Berufswahl und Kategorisierung keine Werturteile abzugeben. Durch die Kategorisierung der Berufe wird offenbar, welche Werte / Interessen / Berufseigenschaften für den / die jeweilige/n TeilnehmerIn vordergründig sind, wodurch die entscheidungsrelevanten Faktoren leicht identifiziert werden können.

Dauer

3 Stunden.

Materialien

Nach Bereichen geordnete, zuvor im Internet zusammengestellte Berufslisten, wobei Listen verwendet werden, die von auf Berufsorientierung spezialisierten Webseiten vorgeschlagen werden.

Anmerkungen

Handelt es sich um jugendliche TeilnehmerInnen, so bietet ihnen diese Übung die Möglichkeit, Berufe zu entdecken oder Berufe in Betracht zu ziehen und sich zu den Arbeitsbedingungen und zum Arbeitsumfeld erstmals Fragen zu stellen.

Eine mögliche Variante besteht auch darin, dieselbe Übung durchzuführen, diesmal jedoch unter der Anweisung, jene Berufe, die man nicht ausüben möchte, zu markieren, zu klassifizieren und zu analysieren. Es handelt sich also darum, Aussonderungskriterien herauszufinden, die bei der Berufswahl ebenso eine Rolle spielen.

Zielgruppe

Jugendliche und junge Erwachsene.

2.5 Umsetzung und Bewerbung

2.5.1 Formulierung des Vorhabens zugunsten einer beruflichen Laufbahn

Thema

Entscheidungsfindung, Orientierungsmethode, Berufspläne und Aneignung.

Theoretischer Abriss

Das Orientierungstraining ist eine pädagogische Methode zur Orientierungshilfe, die zwei Themen umfasst:

- Entwicklung von Persönlichkeit und Autonomie der TeilnehmerInnen
- Erhöhung der Erfolgchancen ihres Bildungsweges und ihrer beruflichen Eingliederung

Diese Methode betrachtet den / die TeilnehmerIn in einem globalen Zusammenhang, im Rahmen seines / ihres persönlichen Werdegangs, wobei die Beziehungen zu den Mitmenschen unbedingt zu beachten sind.

Das Vorhaben betreffend eine berufliche Laufbahn ist eine aktive, nicht-lineare Konstruktion, bei der sich die Person in Hinblick auf ihre persönliche und berufliche Identität durch Interaktion mit ihrem Umfeld ununterbrochen in Frage stellt. Bei diesem Vorhaben müssen die kognitiven, affektiven und relationalen Merkmale der Person in Betracht gezogen werden.

Art der Übung

Gruppenarbeit.

Übungsziel

Verständnis des Begriffes »Vorhaben zugunsten einer beruflichen Laufbahn«.

Quelle

Diese Übung lehnt sich an das Berufsbildungsmodell ADVP an (Activation du développement vocationnel et personnel – Aktivierung der beruflichen und persönlichen Entfaltung). Das A.D.V.P.-Modell wurde in Québec zu Beginn der 1970er-Jahre von Denis Pelletier, Charles Bujold und Gilles Noiseux konzipiert.

Beschreibung

Die Übung zum Begriff »Vorhaben zugunsten einer beruflichen Entwicklung« erfüllt einen dreifachen Zweck:

- Die TeilnehmerInnen können sich dadurch auf ihre Vorstellungen und bereits vorhandenen Kenntnisse in Bezug auf diesen Begriff berufen.
- Die TeilnehmerInnen können sich mithilfe dieser pädagogischen Orientierungsmethode dadurch miteinander vertraut machen, dass sie sich sofort aktiv daran beteiligen.
- Die Methode bietet auch die Möglichkeit, die eigenen Vorstellungen und Kenntnisse denen der anderen Gruppenmitglieder gegenüberzustellen und dadurch andere Aspekte und Herangehensweisen zu entdecken.

Die Übung gestattet es also, von anderen zu lernen, aber auch zu lernen, andere zu entdecken.

Ganz zu Beginn der Sitzung, noch bevor die Ziele, die Pädagogik und der Inhalt der Workshops erläutert werden, soll der / die BeraterIn jede/n TeilnehmerIn dazu auffordern, auf einem Blatt Papier seine / ihre »Formulierung des Vorhabens zugunsten einer beruflichen Laufbahn« schriftlich festzuhalten. Der / die BeraterIn sammelt dann alle Blätter der TeilnehmerInnen ein, verteilt sie nach dem Zufallsprinzip unter den TeilnehmerIn, und fordert diese auf, sie durchzusehen und dann der Gruppe die Formulierung vorzulesen, die er / sie in der Hand hat.

Nachdem jede Formulierung vorgelesen worden ist, bittet der / die BeraterIn die TeilnehmerInnen, auf die daraus zu ziehenden Schlussfolgerungen zu reagieren und sich darüber auszutauschen.

Dauer

1 Stunde.

Materialien

Papier, Stifte.

Anmerkungen

Die vorliegende Übung ist dann geeignet, wenn die TeilnehmerInnen bereits eine Vorstellung davon haben, wie ihre berufliche Entwicklung stattfinden soll. Sie eignet sich gut als Aufwärm- und Kennenlernübung, wenn in der darauffolgenden Einheit auf Übungen fokussiert wird, die sich auf die Umsetzung bildungs- und berufsbezogener Pläne beziehen.

Zielgruppe

Kinder, Jugendliche und junge Erwachsene oder Eltern / Erziehungsberechtigte.

2.5.2 Mein Netzwerk

Thema

Soziale Netzwerke und ihr Nutzen im Bewerbungskontext.

Theoretischer Abriss

Menschen leben in sozialen Netzwerken und sind somit ein Teil dieser Netzwerke. Netzwerke stellen für Menschen eine wichtige Ressource dar. Dies gilt auch in Bezug auf die Jobsuche: Gut vernetzte Personen haben größere Chancen, Kenntnis von freien Stellen zu erlangen, entscheidende Personen in einstellenden Unternehmen zu kennen und Unterstützung im Bewerbungskontext zu erfahren.

Art der Übung

Kleingruppenarbeit, Einzelarbeit.

Übungsziel

Verständnis des eigenen Netzwerks und der eigenen Kontakte, um sie auch im Arbeitssuchprozess nutzbar machen zu können.

Quelle

Die vorliegende Übung ist gängige Praxis und basiert auf allgemeinen arbeitssoziologischen Ansätzen. Adaptiert durch die AutorInnen.

Beschreibung

Der / Die BeraterIn sammelt mit den TeilnehmerInnen die verschiedenen Orte, wo man mit Menschen in Kontakt kommt. Die Auflistung könnte zum Beispiel folgende Orte inkludieren:

- das berufliche Milieu, zu dem die KollegInnen und ehemaligen KollegInnen, mit denen man noch Kontakt hat, ebenso zählen wie die ehemaligen ArbeitgeberInnen, KundInnen, LieferantInnen und GeschäftspartnerInnen;
- der Schul- und Hochschulbereich, wie etwa die ProfessorInnen, die Alumni-Netzwerke, die an der Universität getroffenen StudentInnen oder die bei Weiterbildungskursen getroffenen Erwachsenen;
- die Familie, darunter auch die entfernteren Verwandten;
- Freunde und Freundinnen sowie deren FreundInnen;
- Bekannte, denen man bei außerberuflichen Tätigkeiten im weitesten Sinne des Wortes (im Urlaub, in Verbänden ...) begegnet ist; sowie
- die Nachbarschaft inklusive HausbesorgerIn.

Der / Die BeraterIn fordert dann jede/n TeilnehmerIn zu einer individuellen Arbeit auf, bei der es darum geht, seine / ihre Kontakte zu sammeln, und zwar Personen, die man zu verschiedenen Zeitpunkten seines persönlichen oder beruflichen Werdegangs getroffen hat. Jede/r TeilnehmerIn stellt für sich alleine eine Liste mit allen Personen seines / ihres Bekannten- und Freundeskreises auf, wobei an die erste Stelle jene Personen zu setzen sind, die einem am nächsten stehen, d.h. mit denen man den intensivsten Kontakt hat.

Nachdem die TeilnehmerInnen ihre Kontakte gesammelt und aufgelistet haben, sollen sie sich überlegen, wen sie und wie sie einzelne Kontakte für ihre Arbeitsplatzsuche (bzw. für die Arbeitssuche ihrer Kinder) nutzen können. Idealerweise wird dies schriftlich festgehalten.

Der / Die BeraterIn weist die TeilnehmerInnen darauf hin, dass es sinnvoll sein kann, das Netzwerk zu erweitern. Diese Möglichkeit bieten soziale Netzwerke oder die physische Teilnahme an Veranstaltungen, Messen, Tagungen etc. Auch potenzielle ArbeitgeberInnen und PersonalberaterInnen nutzen Netzwerke, um Arbeitskräfte zu finden. Daher sollte der »Auftritt« in den Netzwerken entsprechend sein.

Die Übung könnte auch als Vorstufe zu einer weiteren Übung, bei der der persönliche Auftritt in sozialen Netzwerken erarbeitet wird, dienen.

Dauer

1,5 Stunden.

Materialien

Papier, Stifte.

Zielgruppe

Jugendliche und junge Erwachsene, die vor dem oder im Bewerbungsprozess sind bzw. deren Eltern/Erziehungsberechtigte.

2.5.3 Berufsplan

Thema

Erreichen eines bildungs- oder berufsbezogenen Ziels.

Theoretischer Abriss

Der Berufsplan bietet dem / der TeilnehmerIn die Möglichkeit, am Ende des Beratungszeitraumes seine / ihre bildungs- oder berufsbezogene Entscheidung zu konsolidieren, zu bestätigen oder zu verwerfen, indem er / sie das / die entsprechende(n) Projekt(e) in Hinblick auf die nötigen Informationen, die zusammengetragen werden konnten, aber auch in Bezug auf die Engpässe und die tatsächliche Lage des Arbeitsmarktes, einer kritischen Analyse unterwirft. Der / die TeilnehmerIn wird vom / von der BeraterIn aufgefordert, eine Synthese der selbst gesammelten Daten zu machen, was nützlich sein kann, um die relevantesten Umsetzungsstrategien in die Wege zu leiten.

Art der Übung

Einzelarbeit.

Übungsziel

Überprüfung des Standes der bildungs- und berufsbezogenen Projekte, Vorbereitung der Begründung des Vorhabens.

Quelle

Diese Übung lehnt sich an das Berufsbildungsmodell ADVP an (Activation du développement vocationnel et personnel – Aktivierung der beruflichen und persönlichen Entfaltung). Das A.D.V.P.-Modell wurde in Québec zu Beginn der 1970er-Jahre von Denis Pelletier, Charles Bujold und Gilles Noiseux konzipiert. Es handelt sich um eine psychopädagogische Methodologie, die in einem kollektiven Rahmen zum Einsatz kommt.

Beschreibung

Die Sondierung beruflicher Wege und die Entscheidungsfindung mündet in der Regel in der Ausarbeitung eines konkreten Planes, d.h. eines konkreten Projektes, das die Person umzusetzen gedenkt. Ein solches Projekt kann etwa sein:

- Abschluss einer Ausbildung
- Aufnahme eines Praktikums
- Beschäftigungsaufnahme in einem bestimmten Sektor, Berufsfeld oder Tätigkeitsbereich
- Distanzierung von einer bestimmten Ausbildung oder einem bestimmten Beruf (z.B. Kündigung)
- Bewältigung von Problemen, die etwa einer Beschäftigungsaufnahme im Weg stehen (z.B. gesundheitliche oder wohnortbezogene Probleme)

Im Laufe einer Beratungseinheit soll der / die BeraterIn den / die TeilnehmerIn dazu auffordern, die zur Durchführung des bildungs- und berufsbezogenen Projekts, d.h. zur Umsetzung einer bildungs- und berufsbezogenen Entscheidung, nötigen Informationen zusammenzustellen und die erforderlichen Etappen zu bestimmen. Er / sie unterstützt den / die TeilnehmerIn bei der Schematisierung und Ausarbeitung des Projekts.

Zuallererst verteilt er / sie das Arbeitsblatt »Berufsplan« (Arbeitsblatt im Anhang, Kapitel 3.4.1) und erklärt den TeilnehmerInnen, wie dieses zu benutzen ist.

Er / sie fordert jede/n dazu auf, schriftlich den Kontext seines / ihres bildungs- oder berufsbezogenen Projekts zu erläutern und dann dessen Inhalt zu beschreiben, um die dem Projekt zugrundeliegenden Anlässe genau zu benennen, zu hinterfragen und zu konsolidieren.

Anschließend bittet der / die BeraterIn die TeilnehmerInnen, die mit ihrem Projekt einhergehenden Verpflichtungen zu benennen und neu zu formulieren.

Er/sie hilft ihnen dabei, die für die Durchführung des Projekts sprechenden Argumente zusammenzustellen (Kompetenzen, Erfahrungen, Netzwerk usw.), aber auch auf die jeweiligen Einschränkungen, Mängel und Hindernisse achtzugeben.

Zuletzt sollen sie zusammen die notwendigen Schritte herausfinden, die unternommen oder fortgesetzt werden müssen, um dem Projekt eine konkrete Form zu verleihen.

Jede/r TeilnehmerIn soll dann einen Arbeitsplan, d. h. einen Terminplan, aufstellen, in dem die verschiedenen, kurzfristig oder mittelfristig durchzuführenden Aktionen in der entsprechenden Reihenfolge aufgelistet werden.

Dauer

2 Stunden.

Materialien

Arbeitsblatt im Anhang (»Berufsplan«, Kapitel 3.4.1) als pädagogische Unterlage, Stifte.

Zielgruppe

Jugendliche oder junge Erwachsene, unter Umständen mit Unterstützung ihrer Eltern/ Erziehungsberechtigten.

2.5.4 Meine Lernergebnisse

Thema

Vorbereitung des Bewerbungsprozesses, Bildungsgänge, Lernergebnisse, formales und nicht formales Lernen, lebenslanges Lernen.

Theoretischer Abriss

Der Begriff der Lernergebnisse steht mit der Idee des lebenslangen Lernens in Zusammenhang: Abgesehen von der Schulzeit und der Erstausbildung, denen eine Ausbildung im klassischen, akademischen Sinn zugrunde liegt, ergeben sich im Laufe des Lebens vielerlei andere Kontexte, die Gelegenheit zum Lernen bieten. Zu den Lernergebnissen werden sämtliche Kenntnisse, Fähigkeiten und/oder Kompetenzen gezählt, die ein Individuum am Ende eines formalen, informellen oder non-formalen Lernprozesses erworben hat bzw. unter Beweis stellen konnte. Formales Lernen erfolgt in einem organisierten und strukturierten Kontext (zum Beispiel in einer Lehranstalt oder einem Ausbildungszentrum oder auf dem Arbeitsplatz) und wird ausdrücklich als Lernen bezeichnet (unter Nennung von Lernzielen, Zeitangaben oder Unterrichtsmaterial). Non-formales Lernen erfolgt mittels geplanter Tätigkeiten, die jedoch nicht ausdrücklich als Lernvorgang bezeichnet werden (unter Nennung von Lernzielen, Zeitangaben oder Unterrichtsmaterial). Informelles Lernen erfolgt oftmals ungeplant, unbewusst und in einem alltäglichen Kontext.

Art der Übung

Die Arbeit kann in Gruppen oder Kleingruppen, aber auch individuell durchgeführt werden, wobei in der Zeit, in der der / die BeraterIn mit anderen Personen beschäftigt ist, die zur Verfügung stehenden Arbeitsblätter ausgefüllt werden sollen.

Übungsziel

Analyse von Lernerfahrungen und Vorbereitung auf Bewerbungsschreiben.

Quelle

Die vorgeschlagenen Analysemethoden lehnen sich an die im Rahmen der Erstellung von Kompetenz-Portfolios oder Ausbildungsportfolios empfohlenen Initiativen an. Adaptiert durch die AutorInnen.

Beschreibung

Bevor eine bildungsbezogene Bestandsaufnahme durchgeführt werden kann, muss mit den Vorstellungen gearbeitet werden, die an den Begriff des Bildungsgangs geknüpft sind. Zu diesem Zweck kann der / die BeraterIn ein kollektives Brainstorming zu folgender Frage machen:

»Was nennt man Bildungsgang? Welche Beispiele betreffend Situationen, in denen man etwas lernt, und die man Bildung nennen könnte, fallen Ihnen dazu ein?«

Ziel dabei ist es, dass die TeilnehmerInnen die Vielfalt und Spannweite von dem, was sie als Bildung bezeichnen, erweitern.

Der / die BeraterIn kann die aufgezählten Beispiele notieren und klassifizieren, indem er / sie folgende Kategorien verwendet:

- »Formale Bildung« (bzw. schulische Bildung): Ausbildung im staatlichen Bildungssystem, inklusive spezieller Programme zur technischen und beruflichen Bildung
- »Informelle Bildung«: Lebenslange Lernprozesse durch Einflüsse und Quellen aus der eigenen Umgebung bzw. aus der täglichen Erfahrung
- »Non-formale Bildung« (bzw. außerschulische Bildung): Programme zur persönlichen und sozialen Bildung bzw. zur Verbesserung bestimmter Kompetenzen, die außerhalb des staatlichen Bildungssystems geschehen

Falls sich die genannten Beispiele auf einen formalen Bildungsbegriff beschränken, kann der / die BeraterIn die Diskussion in eine andere Richtung lenken. Zur Sprache kommen könnten, über das formale Bildungssystem hinaus, etwa: Führerschein, Erste-Hilfe-Kurs, Praktikum zum Gruppenleiter in Freizeitzentren, Informatikkurs, Sprachkurs, Kurse im künstlerischen Bereich, usw.

Nun soll jede/r TeilnehmerIn sämtliche Ausbildungen, Kurse und Bildungsgänge genauestens auflisten, an denen er / sie sich im Laufe seines Lebens beteiligt hat. Eine Unterlage in Form einer Tabelle, »Bestandsaufnahme der Bildungsgänge« (Arbeitsblatt im Anhang, Kapitel 3.4.2), steht zur Verfügung und wird jedem / jeder TeilnehmerIn angeboten.

Die Bearbeitung des Arbeitsblattes kann individuell oder in Kleingruppen stattfinden. Der Austausch in Kleingruppen kann wertvoll sein und blinde Flecken in Bezug auf die eigene Lernkarriere vermeiden. Hierbei wird die Zeit zur Bearbeitung auf etwa 30 Minuten begrenzt, die TeilnehmerInnen können die Liste jedoch zu einem späteren Zeitpunkt fertigstellen.

Nach Ablauf der Zeit sollen die Lernergebnisse im Detail analysiert werden. Hierzu wählen die TeilnehmerInnen drei der aufgelisteten Bildungserfahrungen aus. Daraufhin sollen sie die während des Bildungsgangs erworbenen Kenntnisse, die Resultate und die erzielten Bewertungen nennen. Zudem sollen die TeilnehmerInnen darauf Bezug nehmen, wie ihnen das Erlernte später half und inwiefern es am Bildungs- oder Arbeitsmarkt einsetzbar erscheint. Das »Analyseblatt der Lernergebnisse« (Arbeitsblatt im Anhang, Kapitel 3.4.3) kann den TeilnehmerInnen bei der systematischen Analyse ihrer Lernkarriere helfen. Falls erforderlich kann der / die BeraterIn anhand eines von einer freiwilligen Person vorgeschlagenen Lernbeispiels demonstrieren, wie die Fragen des Blatts zu verwenden sind, um die entsprechenden Lernergebnisse zu analysieren.

Nachdem die TeilnehmerInnen ihre drei Lernerfahrungen alleine analysiert haben, bilden sie Paare und stellen ihre Ergebnisse ihrem jeweiligen Partner bzw. ihrer jeweiligen Partnerin vor. Die Person, die zuhört, übernimmt die Rolle des / der aktiv Fragenden, damit der Person, die erzählt, die Erklärung leichter fällt; die Person, die beschreibt, soll präzise Punkte, die ihr wichtig erscheinen und eventuell angesprochen worden sind, schriftlich notieren.

Die TeilnehmerInnen können bei Bedarf diese Analysearbeit später weiterverfolgen, und zwar mit anderen Bildungsgängen; abhängig davon, was für ihre bildungs- und berufsbezogenen Projekte von Bedeutung sein könnte.

Bereiten sich die TeilnehmerInnen gerade auf Bewerbungsprozesse vor, kann ihnen zudem vorgeschlagen werden, die Lernergebnisse nach Inhalt und Wissensgebieten zu klassifizieren. Hierbei werden einige zentrale Wissensgebiete identifiziert, woraufhin die Bildungsgänge herausgefiltert werden, die zur Aneignung des entsprechenden Wissens beigetragen haben. Dies kann insbesondere bei der Erstellung eines klassischen Lebenslaufs oder eines Europass-Lebenslaufs sehr hilfreich sein.

Dauer

3 Stunden.

Materialien

Arbeitsblätter im Anhang (»Bestandsaufnahme der Bildungsgänge«, Kapitel 3.4.2, »Analyseblatt der Lernergebnisse«, Kapitel 3.4.3), Stifte.

Anmerkungen

Je jünger die TeilnehmerInnen sind, desto mehr muss der Fokus auf informeller Bildung liegen. Die formale Ausbildung wird sich unter sämtlichen TeilnehmerInnen ähneln; die non-formalen Kurse werden mit großer Wahrscheinlichkeit limitiert sein.

Zielgruppe

Jugendliche und junge Erwachsene, unter Umständen mit Unterstützung der Eltern / Erziehungsberechtigten.

2.5.5 Analyse eines Arbeitsangebots zur Vorbereitung eines Bewerbungsschreibens

Thema

Bewerbungsprozess, Vorzüge und Erwartungen.

Theoretischer Abriss

Bestimmte Kompetenzen, Eigenschaften und Stärken ebenso wie bestimmte bildungs- und berufsbezogene Erfahrungen sind betreffend beinahe jeden Beruf, jede Tätigkeit und jeden Sektor relevant. Sie können stets in Bewerbungsschreiben aufgenommen werden.

Viele Merkmale jedoch können, je nach Adressat, sehr positiv, neutral oder gar kontraproduktiv wirken. Daher ist es essentiell, sich vor der Formulierung eines Bewerbungsschreibens Gedanken über das einstellende Unternehmen zu machen und die Bewerbung an die jeweiligen Unternehmensmerkmale anzupassen.

Art der Übung

Gruppenübung.

Übungsziel

Vorbereitung eines Bewerbungsschreibens.

Quelle

Die vorliegende Übung ist gängige Praxis und basiert auf allgemeinen arbeitssoziologischen Ansätzen. Adaptiert durch die AutorInnen.

Beschreibung

Der / die BeraterIn muss die TeilnehmerInnen im Voraus bitten, mindestens ein, dem jeweiligen Berufswunsch entsprechendes, Arbeitsangebot zu suchen.

Bevor der / die BeraterIn die TeilnehmerInnen dazu auffordert, das jeweilige Arbeitsangebot ausführlich zu analysieren, erklärt ihnen diese/r die Aspekte einer Anzeige, die von Relevanz sind und denen jedenfalls Beachtung geschenkt werden muss. Hierzu zählen:

- die Identität des Unternehmens, seine Größe, seine Aktivität,
- die vorgeschlagene Arbeitsstelle, die Aufgaben, der Grad an Verantwortung, das Arbeitsumfeld,
- sowie das Profil des / der KandidatIn, die erforderlichen Kompetenzen und notwendigen Qualitäten.

Der / die BeraterIn verteilt eine pädagogische Unterlage, auf der die TeilnehmerInnen gebeten werden, folgendes zu notieren:

- Die Merkmale der gewünschten Arbeitsstelle:
 - die genaue Bezeichnung der Arbeitsstelle und des Aktivitätssektors
 - die verlangten Kompetenzen und Qualitäten
 - die erforderlichen Diplome und Qualifizierungen
 - die Erfahrungen (in Jahren ausgedrückt)
- Mein Profil und meine Pluspunkte für diese Arbeitsstelle:
 - meine Kompetenzen
 - meine Ausbildung, meine Diplome
 - meine Erfahrungen
 - meine Tauglichkeit
 - meine Qualitäten
 - meine Erwartungen und meine Motive in Hinblick auf diese Arbeitsstelle

In der Zeit, in der die TeilnehmerInnen diese Arbeit durchführen, steht ihnen der / die BeraterIn für eventuelle Fragen zur Verfügung. Diese Arbeit wird später beim Verfassen des Bewerbungsschreibens als Grundlage dienen, um auf die jeweilige Anzeige zu antworten.

Dauer

1,5 Stunden.

Materialien

Arbeitsblatt im Anhang (»Analyse eines Arbeitsangebots«, Kapitel 3.4.4) und Stifte.

Zielgruppe

Jugendliche und junge Erwachsene mit konkretem Berufswunsch und dem Anliegen, kurz- oder mittelfristig Beschäftigung zu finden.

2.5.6 Ein Bewerbungsschreiben verfassen

Thema

Arbeitsangebot, Bewerbungsschreiben.

Theoretischer Abriss

Betreffend beinahe jede Bewerbung stellt das Bewerbungsschreiben den ersten Kontakt zwischen dem einstellenden Unternehmen und der arbeitssuchenden Person dar.

Auf Basis des Bewerbungsschreibens wird darüber entschieden, ob die Person potentiell für eine Stelle im Unternehmen geeignet ist.

Art der Übung

Einzelarbeit.

Übungsziel

Präsentation des eigenen Profils, der eigenen Kompetenzen und der eigenen Qualitäten auf eine Art und Weise, dass sie den in einem Arbeitsangebot angegebenen Erwartungen entsprechen, um einen Termin für ein Vorstellungsgespräch zu bekommen.

Quelle

AutorInnen, nach Kratz, H.-J. (2015): Musterbriefe zur Bewerbung – Zielorientiert formuliert, erfolgreich bewerben.

Beschreibung

Der/die BeraterIn spricht zu Beginn der Sitzung über den Zweck des Bewerbungsschreibens. Die TeilnehmerInnen werden aufgefordert, sich in die Position des Personalvermittlers bzw. der Personalvermittlerin hineinzuversetzen, der/die unter den zahlreichen, auf die Anzeige hin eingetroffenen Bewerbungen eine Auswahl treffen muss. Er/sie wird verstehen wollen, wer der/die KandidatIn ist, warum ihn/sie die Arbeitsstelle interessiert und was er/sie zum Unternehmen beitragen kann. Die Antworten auf diese Fragen sind nicht in einem Lebenslauf zu finden.

Ein gelungenes Bewerbungsschreiben ist ein Brief, aus dem hervorgeht, dass der/die KandidatIn verstanden hat, was das Unternehmen verlangt, welche seine/ihre starken Seiten sind und dass er/sie daran interessiert ist, sich in dieses Unternehmen zu integrieren.

Der/die BeraterIn überreicht den TeilnehmerInnen eine pädagogische Unterlage, d.h. eine Gliederung für ein Bewerbungsschreiben als Antwort auf ein Arbeitsangebot. Dann erklärt er/sie die verschiedenen Absätze.

Zuerst gibt er/sie Ratschläge für die Präsentation. Er/sie empfiehlt, dass im Allgemeinen besonders auf die Briefform zu achten ist, und zwar sowohl in Hinblick auf die Präsentation (keine gestrichelten Stellen, unliniertes und unkariertes Papier) als auch bezüglich Satzbau und Rechtschreibung. Er/sie weist darauf hin, dass PersonalvermittlerInnen einen direkten und persönlichen Stil vorziehen.

Anschließend geht der/die TrainerIn auf den Briefinhalt selbst ein, der etwa in drei Absätze gegliedert werden kann. Im ersten Absatz kann der/die KandidatIn sein/ihr Interesse für die Arbeitsstelle oder das Unternehmen zum Ausdruck bringen. Es wird empfohlen, an dieser Stelle anzugeben, wo der/die KandidatIn die Anzeige gefunden hat. Im zweiten Absatz sollen die vom/von der PersonalvermittlerIn erwarteten Kompetenzen zusammengefasst werden, wobei der/die KandidatIn zeigt, dass die seinen/ihrigen den Anforderungen entsprechen. Der/die KandidatIn erläutert auch, inwiefern er/sie zum Unternehmen beitragen kann. Im dritten Absatz soll der/die KandidatIn die Vorteile einer Zusammenarbeit anführen und die Möglichkeit eines Vorstellungsgesprächs erwähnen.

Schließlich bittet der / die BeraterIn die TeilnehmerInnen, mit dem Verfassen des Briefes zu beginnen. Er / sie kann den TeilnehmerInnen auch den Vorschlag machen, ihm / ihr ihren Brief auf elektronischem Weg zur Korrektur zu schicken.

Dauer

1,5 Stunden.

Materialien

Arbeitsblatt im Anhang (»Ein Bewerbungsschreiben« verfassen, Kapitel 3.4.5), Papier, Stifte.

Zielgruppe

Jugendliche und junge Erwachsene, die vor dem oder im Bewerbungsprozess stehen, unter Umständen mit Unterstützung ihrer Eltern / Erziehungsberechtigten.

2.5.7 Sich gut kennen, um sich gut zu präsentieren

Thema

Vorbereitung auf Bewerbungsgespräche, Selbsteinschätzung, Selbstdarstellung.

Theoretischer Abriss

Diese Übung lehnt sich an die Methoden an, die bei der Überprüfung von Fähigkeiten und bei der Zusammenstellung von Kompetenz-Portfolios eingesetzt werden. Sie bietet den jeweiligen Personen die Möglichkeit, ihre Erfahrungen zu analysieren und dadurch Reflexe zu entwickeln, darin ihre Kompetenzen zu erkennen. Diese Methode unterscheidet sich von Konzepten, die die Ausbildung auf die Bedürfnisse des Arbeitsmarktes abstimmen wollen und die Kompetenzen der Berufsbilder den im Voraus erstellten Listen annähern wollen.

Art der Übung

Einzelarbeit.

Übungsziel

Sammlung und Veranschaulichung eigener beruflicher Erfahrungen, um sie dem beruflichen Hintergrund entsprechend zur Geltung zu bringen, Hilfestellung bei der Verfassung von Lebenslauf und Bewerbungsschreiben, Vorbereitung des Vorstellungsgesprächs.

Quelle

Die vorliegende Übung ist gängige Praxis und basiert auf allgemeinen arbeitssoziologischen Ansätzen. Adaptiert durch die AutorInnen.

Beschreibung

Der / die BeraterIn fordert die TeilnehmerInnen dazu auf, ihre jeweiligen bildungs- und berufsbezogenen Erfahrungen aufzulisten und sie ausführlich zu beschreiben. Zu diesem Zweck erläutert er / sie nochmals die Begriffe Wissen, Know-how und Selbstverantwortung, denn die TeilnehmerInnen werden anschließend ihre beruflichen Erfahrungen in Hinblick auf ihre Kompetenzen beschreiben müssen.

Anschließend überreicht der / die BeraterIn den TeilnehmerInnen die in Tabellenform erstellte pädagogische Unterlage (Arbeitsblatt im Anhang, Kapitel 3.4.6) und erklärt, wie sie auszufüllen ist. Die TeilnehmerInnen müssen ihre Erfahrungen dabei in chronologischer Reihenfolge anführen, wobei die jüngste Erfahrung an die erste Stelle zu setzen ist.

Diese Arbeit, die darin besteht, sich die eigenen Erfahrungen, Kompetenzen und Qualitäten wieder in Erinnerung zu rufen, dient später als chronologische Unterlage und Bezugssystem für die Verfassung eines Lebenslaufs und eines Bewerbungsschreibens. Denn ein Lebenslauf ohne relevante Angaben zu seinen Kompetenzen wird nicht das nötige Interesse erregen, damit es zu einem ersten Vorstellungsgespräch kommt. Wenn in einem Bewerbungsschreiben keine spezifischen Werte zur Geltung gebracht werden, wenn also daraus nicht hervorgeht, inwiefern der Kandidat zum Unternehmen beitragen kann, wird es wahrscheinlich nicht berücksichtigt werden. Jene TeilnehmerInnen übrigens, die eine berufliche Neuorientierung wünschen, müssen ihre Kompetenzen treffend beschreiben, um jene in Betracht zu ziehen, die ihnen in einem anderen Berufsbereich von Nutzen sein könnten. Diese Arbeit wird letztendlich auch dazu dienen, um mit einem / einer PersonalvermittlerIn über sich selbst zu sprechen und dabei die eigenen Kompetenzen und Qualitäten in den Vordergrund zu stellen.

Dauer

1,5 Stunden.

Materialien

Arbeitsblatt im Anhang (»Sich gut kennen«, Kapitel 3.4.6), Stifte.

Anmerkungen

Je jünger die TeilnehmerInnen sind, desto mehr wird sich die Übung auf informelle oder non-formale Ausbildungen oder auf die erworbenen theoretischen Kenntnisse, das methodologische Wissen und deren Umsetzung während verschiedener Praktika beziehen.

Zielgruppe

Jugendliche und junge Erwachsene, unter Umständen mit Unterstützung der Eltern / Erziehungsberechtigten.

2.5.8 Rollenspiel: Simulation eines Vorstellungsgesprächs

Thema

Simulation eines Vorstellungsgesprächs.

Theoretischer Abriss

Das Vorstellungsgespräch ist eine hochkomplexe soziale Situation, die weit unberechenbarer erscheint als die Bewerbung mittels Bewerbungsschreiben. Dennoch kann das adäquate Verhalten in einer solchen Situation trainiert und verbessert werden.

Art der Übung

Einzelarbeit, Kleingruppenarbeit.

Übungsziel

Vorbereitung auf ein Vorstellungsgespräch.

Quelle

Die theoretischen Grundlagen für das Rollenspiel sind in erster Linie das Psychodrama von Jack Levy Moreno und die »Méthodes de gestion de carrière« (Methoden zur Laufbahnberatung) von Daniel Porot.

Beschreibung

Die vorliegende Übung besteht aus 3 Abschnitten:

Abschnitt 1 – Eine etwa einstündige Vorbereitung auf das Vorstellungsgespräch:

Der / die BeraterIn überreicht den TeilnehmerInnen eine Liste mit Fragen, die er / sie selbst zusammengestellt, angepasst oder ausgearbeitet hat, sodass sie zu dieser Übung passen.

Er / sie bittet die TeilnehmerInnen darum, sich die Fragen anzusehen und jene mündlich anzusprechen, die ihnen problematisch erscheinen, wie etwa »Sagen Sie mir etwas von sich selbst!«, »Nennen Sie mir drei Ihrer Stärken und drei Schwächen!«, »Warum haben Sie lange Zeit nicht gearbeitet?« etc.

Der / die BeraterIn bringt mit den TeilnehmerInnen auch besondere Punkte zur Sprache, die sich auf die Situation eines Vorstellungsgesprächs beziehen, etwa die Gehaltsvorstellungen, die Kleidung, die Gepflogenheiten, die verbalen und nicht-verbalen Aspekte der Kommunikation oder die körperliche Haltung.

Abschnitt 2 – Ein Rollenspiel:

Nach einer Pause wird der / die BeraterIn die Rolle des Personalvermittlers bzw. der Personalvermittlerin übernehmen und den GruppenteilnehmerInnen, die es wünschen, ein gestelltes Vorstellungsgespräch als Übung vorschlagen. Er / sie bittet eine/n freiwillige/n TeilnehmerIn darum, ihm / ihr den Lebenslauf und eine der gewünschten Anstellung entsprechende Arbeitsanzeige zu überreichen.

Der / Die TeilnehmerIn wird dann aufgefordert, den Raum zu verlassen, daraufhin wird er / sie empfangen und gebeten, dem / der PersonalvermittlerIn gegenüber an einem zu diesem Zwecke aufgestellten Schreibtisch Platz zu nehmen, wodurch ein der realen Situation entsprechender Rahmen hergestellt wird.

Der / die BeraterIn wird nun dem / der TeilnehmerIn ungefähr zehn Minuten lang auf den jeweiligen Fall zugeschnittene Fragen stellen. Die übrigen Gruppenmitglieder werden aufgefordert, eine aktive Beobachterrolle zu übernehmen und die positiven und negativen Punkte zu notieren, die ihnen an der betreffenden Person auffallen.

Abschnitt 3 – Nachbesprechung:

Nach jedem einzelnen simulierten Vorstellungsgespräch schlägt der / die BeraterIn eine Nachbesprechung vor: die Person, die sich vorgestellt hat, erzählt zuerst von ihren Eindrücken und wie sie das Vorstellungsgespräch

und dessen Ablauf gefunden hat, dann werden die übrigen TeilnehmerInnen aufgefordert, ihre Bemerkungen, Kritiken sowie Ratschläge vorzubringen.

Abschließend kann der / die BeraterIn seine / ihre eigenen Kommentare und Empfehlungen zum Ausdruck bringen, bei der Gelegenheit aber auch auf einige allgemeinere Punkte des Vorstellungsgesprächs zurückkommen.

Dauer

3 Stunden.

Materialien

Eine vom / von der BeraterIn zusammengestellte Liste mit Standardfragen für ein Vorstellungsgespräch, von den TeilnehmerInnen gesammelte Arbeitsangebote, die ihren jeweiligen Arbeitswünschen entsprechen.

Anmerkungen

Es kann sich anbieten, diese Übung durchzuführen, wenn die TeilnehmerInnen einen ähnlichen Hintergrund oder ähnliche Berufsvorstellungen aufweisen (z.B. unter LehrabsolventInnen der gleichen Ausbildung).

Zielgruppe

Jugendliche und junge Erwachsene, vor dem oder im Bewerbungsprozess.

2.5.9 Die 40 Fragen

Thema

Bewerbung, Werdegang, Vorzüge, Erfahrung und Kompetenzen.

Theoretischer Abriss

Im Verlauf eines Bewerbungsprozesses kommt es mit großer Wahrscheinlichkeit zu einem persönlichen Vorstellungsgespräch. Der Eindruck, den BewerberInnen in diesem machen, ist nicht unerheblich für die Einstellentscheidungen der PersonalvermittlerInnen oder Personalzuständigen in Unternehmen. Eine gute Vorbereitung ist aber möglich, da es einige zentrale Fragen gibt, die in Vorstellungsgesprächen mit großer Regelmäßigkeit gestellt werden.

Art der Übung

Gruppenübung.

Übungsziel

Vorbereitung auf ein Vorstellungsgespräch.

Quelle

Die vorliegende Übung ist gängige Praxis und basiert auf allgemeinen arbeitssoziologischen Ansätzen. Adaptiert durch die AutorInnen.

Beschreibung

Der / die BeraterIn kann damit beginnen, den TeilnehmerInnen die Zielsetzungen dieser Arbeit zu erklären, indem er / sie darauf verweist, dass es ihnen umso leichter fallen wird, den Bewerbungsprozess zu durchlaufen, je genauer sie die bei Vorstellungsgesprächen häufig gestellten Fragen im Voraus kennen. Insbesondere gilt dies betreffend jene Fragen, die auf den ersten Blick kompliziert, da sehr vage, zu sein scheinen, wie etwa »Erzählen Sie mir bitte etwas von Ihnen!«, »Wo liegen Ihre Stärken und Schwächen?«, »Warum glauben Sie, dass ich Sie anstellen sollte?« oder auch »Wie ist es um Ihre Gehaltsansprüche bestellt?«.

Mit Hilfe dieser Arbeit können die TeilnehmerInnen die wichtigen Punkte ihres jeweiligen Werdegangs, ihre Erfahrungen, ihre Kompetenzen und Qualitäten identifizieren und ausformulieren und sich darin üben, sie umfassend und klar zum Ausdruck zu bringen.

Der / die BeraterIn überreicht den TeilnehmernInnen eine Liste mit 40 Fragen (Arbeitsblatt im Anhang, 3.4.7), die bei Vorstellungsgesprächen von PersonalvermittlerInnen häufig gestellt werden. Die TeilnehmerInnen werden gebeten, diese zur Kenntnis zu nehmen und darüber nachzudenken, wie sie darauf antworten würden. Sie sollen ergründen, warum diese Fragen gestellt werden und was der / die PersonalvermittlerIn genau wissen möchte, wenn er / sie sie stellt.

Anschließend geht der / die BeraterIn im Plenum jede einzelne Frage mit den TeilnehmernInnen durch, wobei diese aufgefordert werden, die den jeweiligen Erfahrungen entsprechenden, unterschiedlichen Antworten zu geben.

Während die TeilnehmerInnen nachdenken und Gedanken austauschen, schlägt der / die BeraterIn ihnen auch vor, sich in die Rolle des Personalvermittlers bzw. der Personalvermittlerin hineinzusetzen, um seine / ihre Gründe und Erwartungen herauszufinden und zu verstehen.

Er / sie könnte auch auf die Tatsache verweisen, dass solche Fragen, die als Fangfragen gelten, wie zum Beispiel jene über die Schwächen und Vorzüge, in Wirklichkeit Fragen sind, die man erwartet.

Der / die BeraterIn kann schließlich auch den Ernst des Vorstellungsgesprächs herunterspielen, indem er erklärt, dass PersonalvermittlerInnen in dieser Situation manchmal selbst befangen sind. Unter Umständen kann den TeilnehmerInnen dadurch die Angst vor der Bewerbungssituation genommen werden.

Dauer

2 Stunden.

Materialien

Liste der bei Vorstellungsgesprächen am häufigsten gestellten Fragen (Arbeitsblatt »Die 40 Fragen«, Kapitel 3.4.7),
eventuell Papier und Stifte für Notizen.

Zielgruppe

Jugendliche und junge Erwachsene, eventuell Eltern / Erziehungsberechtigte.

2.6 Verständnisvoll agieren

2.6.1 Sprich zu mir!

Thema

Verständnisvoll agieren und kommunizieren.

Theoretischer Abriss

Oft kollidieren die Wünsche und Vorstellungen der Kinder mit den Interessen und Wünschen der Eltern. Wenn diese Konflikte besprochen und ausgetragen werden, ist auf eine wertschätzende Form der Kommunikation zu achten. Kontraproduktive Kommunikationsstrategien, z.B. Moralisieren, Drohen oder das Geben von verspäteten Ratschlägen, können die Barrieren zwischen Kindern und Eltern vergrößern und eine gemeinsame Entscheidungsfindung verunmöglichen.

Art der Übung

Kleingruppenarbeit, gegebenenfalls Präsentation im Plenum.

Übungsziel

Verständnis von konstruktiver Kommunikation und konstruktivem Feedback.

Quelle

Goršak, M. / Koukoumtzji, A. / Koutsafti, M. / Liebeswar, C. / Mantziara, G. / Moropoulos, N. / Mourmouri, R. / Paszkowska-Rogacz, A. / Steiner, K. / Yildiz, D. (2015): Wege ins Berufsleben – Ein Handbuch für Eltern.

Beschreibung

Die TeilnehmerInnen bilden Kleingruppen bestehend aus 3 Personen. Die Teams entscheiden, wer von ihnen die Rolle eines Kindes, die Rolle eines Elternteils sowie die Rolle eines Beobachters bzw. einer Beobachterin übernimmt.

Daraufhin erklärt der / die BeraterIn zunächst, wie man wertschätzend und konstruktiv Feedback gibt (Arbeitsblatt im Anhang, Kapitel 3.5.1). Die TeilnehmerInnen sollen sich während der Übung Mühe geben, sich an diese allgemeinen Feedbackregeln zu halten.

Die TeilnehmerInnen, die Elternteile repräsentieren, wählen drei bis fünf Werte aus dem Werte-Kartendeck (Arbeitsblatt im Anhang, Kapitel 3.1.2), die ihnen am wichtigsten erscheinen. Daraufhin versuchen sie, das Kind von einem Beruf zu überzeugen, der den entsprechenden Werten entspricht. Gleichzeitig erhalten die Kinder zwei bis drei »versteckte Rollen« (Arbeitsblatt im Anhang, Kapitel 3.5.2) und handeln entsprechend dieser Vorgaben. Hierdurch wird wertschätzende Kommunikation unter erschwerten Bedingungen geübt (15 Minuten).

Die beobachtende Person macht sich Notizen, um dem Elternteil und dem Kind später Feedback darüber geben zu können, was an dem Gespräch gut war und was zukünftig verbessert werden könnte.

Die Teams diskutieren die Resultate ihrer Arbeit. Dabei können sie sich an Fragen orientieren, die der / die BeraterIn auch auf einer Tafel oder auf einem Flipchartbogen notieren kann:

- Wie kann effizient und wertschätzend mit Kindern kommuniziert werden?
- Wie kann man mit Widerstand umgehen?
- Wie reagiert man bei Wertekonflikten am besten?
- Auf welche Art und Weise können Eltern Feedback geben?

Die Ergebnisse können anschließend im Plenum vorgestellt werden.

Dauer

1 Stunde.

Materialien

Arbeitsblätter im Anhang (»Wertekarten«, Kapitel 3.1.2, »Feedbackregeln«, Kapitel 3.5.1, »Sprich zu mir!«, Kapitel 3.5.2), Stifte, Tafel / Flipchartbogen.

Anmerkungen

Alternativ kann diese Übung auch mit Jugendlichen bzw. jungen Erwachsenen und ihren Eltern durchgeführt werden, indem z.B. Eltern und Kinder ihre Rollen tauschen.

Zielgruppe

Kinder, Jugendliche und junge Erwachsene und / oder Eltern / Erziehungsberechtigte.

2.6.2 Einflüsse auf die Berufswahl

Thema

Wertschätzende Kommunikation, familiärer Einfluss auf Entscheidungen.

Theoretischer Abriss

Die Pubertät stellt für viele Eltern eine Zerreißprobe dar. Sie fühlen sich ihren Kindern »entfremdet«, fühlen sich von ihren Kindern enttäuscht, weil diese beginnen, ihre eigenen Wege zu gehen, fühlen sich degradiert zu GeldbeschafferInnen / ErnährerInnen und Putzdiensten und reagieren oft beleidigt, gekränkt, zornig und verständnislos oder – aus der Sorge heraus, die Kontrolle gänzlich zu verlieren – autoritär. Oft greifen sie dann, aufgrund ihrer empfundenen Hilflosigkeit, zu Kommunikationsstrategien, die kontraproduktiv wirken und die Distanz zu ihren Kindern nur noch mehr vergrößern.

Art der Übung

Rollenspiel, Diskussion in der Großgruppe.

Übungsziel

Reflexion über die Verbindung zwischen familiärem Kontext und bildungs- und berufsbezogenen Entscheidungen, Verbesserung der kommunikativen Fähigkeiten im Beratungsdreieck zwischen Eltern, Kindern und BeraterInnen.

Quelle

Goršak, M. / Koukoumtzji, A. / Koutsafti, M. / Liebeswar, C. / Mantziara, G. / Moropoulos, N. / Mourmouri, R. / Paszkowska-Rogacz, A. / Steiner, K. / Yildiz, D. (2015): Wege ins Berufsleben – Ein Handbuch für Eltern.

Beschreibung

Die Stühle werden in U-Form angeordnet. Gegenüber der offenen Seite werden weitere vier Stühle aufgestellt; auf diesen sitzen vier TeilnehmerInnen, die sich freiwillig bereit erklären, die ProtagonistInnen in einem Rollenspiel über ein Beratungsgespräch im Beratungsdreieck zwischen Eltern, Kindern und BeraterInnen zu sein. Sie schlüpfen in die Rollen eines Vaters bzw. einer Mutter, eines Beraters bzw. einer Beraterin und eines Kindes, eines Jugendlichen oder eines jungen Erwachsenen. Zufällig werden ihnen Kärtchen ausgeteilt, auf denen sich Hinweise finden, wie sie die Rolle verkörpern sollen (Arbeitsblatt im Anhang, Kapitel 3.5.3). Bevor das Rollenspiel beginnt, haben sie fünf Minuten Zeit, um sich mit ihrer Rolle zu identifizieren.

Vater, Mutter und Kind stellen daraufhin jeweils einzeln ihre Argumente vor und attackieren gleichzeitig die anderen Positionen. Sie orientieren sich dabei an den Rollen, die ihnen zugewiesen wurden. Der / die BeraterIn führt die Diskussion und bringt seine / ihre eigene Meinung ein.

Nach etwa zehn Minuten stoppt der / die BeraterIn die Diskussion und die Gruppe kann kurze Kommentare über die einzelnen Argumente abgeben, bevor eine neue Szene mit neuen ProtagonistInnen dargestellt wird.

Anschließend kann in der Großgruppe darüber diskutiert werden, wie die Kommunikation zwischen Eltern, Kindern und BeraterInnen idealer Weise aussehen sollte und welche Fehler diesbezüglich im Verlauf der Rollenspiele gemacht wurden.

Dauer

1,5 Stunden.

Materialien

Kärtchen mit der Beschreibung der Rollen im Anhang (»Rollenbeschreibungen«, Kapitel 3.5.3).

Zielgruppe

Eltern / Erziehungsberechtigte.

3 Arbeitsmaterialien

3.1 Elterliche Vorstellungen und Familientraditionen

3.1.1 Arbeitsblatt: Die Geschichte von Karl

Karl ist 12 Jahre alt. Er besucht die zweite Klasse des Gymnasiums. Seine Eltern sind ausgebildete BiologInnen. Der Vater arbeitet als Wissenschaftler, die Mutter führt den Haushalt. Im letzten Jahr haben seine Eltern beschlossen, sich zu trennen und konzentrierten sich auf ihre Scheidung. Karl hat einen Bruder, der eineinhalb Jahre jünger ist. Als sie noch jünger waren, haben sie zwei Jahre mit den Eltern in den USA verbracht, wo sie auch den Kindergarten und die Schule besucht haben. Sie sind mit gut entwickelten sozialen Fähigkeiten sowie ausgezeichneten Englischkenntnissen nach Hause zurückgekehrt.

Karls Entwicklung ist zunächst einwandfrei weiterverlaufen. Er war ein guter Sportler. Leider hat er die Begeisterung schnell verloren, es fehlte ihm an Ausdauer. Trotz seiner Fähigkeiten und Kenntnisse konnte er in keinem Bereich mehr nennenswerte Erfolge verzeichnen. Seine Aufmerksamkeit wechselte stets von einer zur nächsten Aktivität. Die Eltern haben seine Wünsche akzeptiert, aber sie waren nicht imstande, ihn zur Überwindung von Hindernissen zu motivieren. So wurde aus Karl ein durchschnittlicher Schüler, der vor allem von älteren Jugendlichen aus der Nachbarschaft beeindruckt war. Seine Sprachkenntnisse haben sich bald nicht mehr von jenen der Gleichaltrigen unterschieden, welche mit mehr Einsatz bei der Sache waren.

Neuerdings lernt Karl überhaupt nichts mehr; er wird die Klasse wiederholen müssen. In fast allen Fächern hat er schlechte Noten. Er hat für nichts mehr Interesse. Karl sagt, dass er sich für extreme Sportarten interessiere, allerdings nur, um andere zu beeindrucken und seiner Familie zu gefallen. Tatsächlich ist er nicht imstande, sich auf irgendein Hobby zu konzentrieren.

Karl identifiziert sich vorwiegend mit Gleichaltrigen, die gesellschaftlich nicht angepasst sind. Er bemüht sich um deren Akzeptanz und Aufmerksamkeit. Er schwänzt die Schule, raucht Zigaretten und trinkt Bier. In der Schule fühlt er sich wichtig, weil sich alle über ihn unterhalten. Die Eltern sind machtlos und können sein Verhalten nicht ändern.

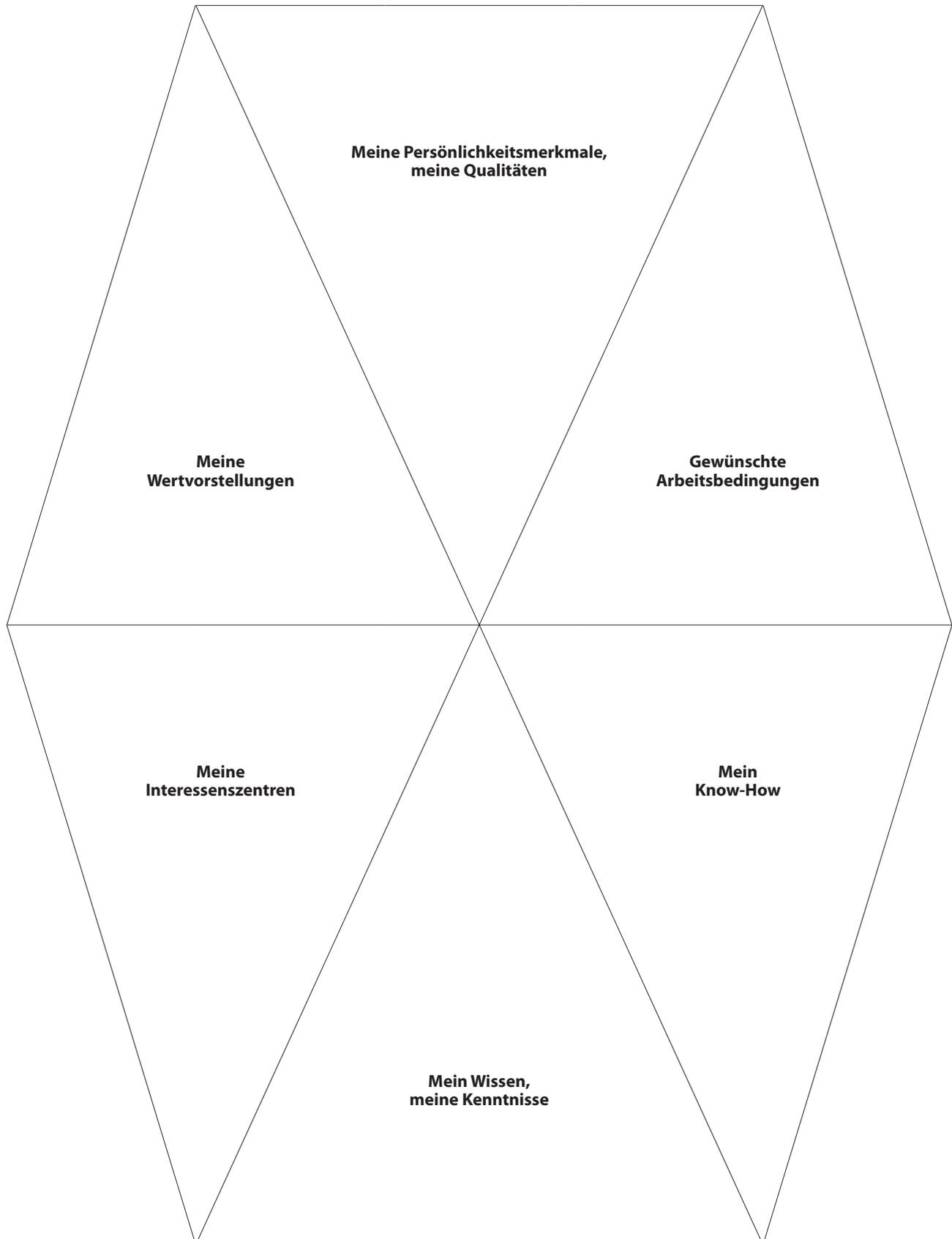
3.1.2 Arbeitsblatt: Wertekarten («Werte in Beruf und Leben«, »Sprich zu mir!«)

Anerkennung für gute Arbeit	Sichere, wenig riskante Arbeit
Keine Nachtschicht	Möglichkeit zur selbstständigen Arbeit
Ein tolles Team	Arbeit mit einem kompetenten Chef
Möglichkeit zur Weiterbildung	Flexible Arbeitszeiten
Keine Notwendigkeit von Überstunden	Aufstiegsmöglichkeiten
Selbstverwirklichung, Nutzen eigener Fähigkeiten	Möglichkeit, verschiedene Tätigkeiten ausprobieren zu können
Möglichkeit, eigene Entscheidungen treffen zu können	Arbeitsplatzsicherheit
Ansehen, Ruhm und Möglichkeit, »jemand zu sein«	Möglichkeit, Menschen zu helfen und der Gesellschaft etwas zurückzugeben
Keine Schreibtischarbeit	Möglichkeit, eine leitende Position ausführen zu können
Familien- und freizeitfreundliche Arbeitszeiten	Arbeitsplatz, der nahe am Wohnort liegt
Finanzielle Sicherheit	Möglichkeit, sich körperlich zu betätigen

3.2.2 Arbeitsblatt: Meine Erfahrungen («Mein persönlicher und beruflicher Hintergrund«)

Daten	Ausbildungen Schulbildung, Hochschul- oder Berufsausbildung; Fortbildung; Praktika; autodidaktisch erworbene Kenntnisse	Berufliche Tätigkeiten Funktion – Unternehmen – Sektor ...	Außerberufliche Tätigkeiten	Persönliche Erfahrungen Freizeit, Reisen, Ereignisse, Begegnungen

3.2.3 Arbeitsblatt: Zwischensynthese



3.3 Entscheidungsfindung

3.3.1 Arbeitsblatt: Wie entscheide ich?

Stil der Entscheidungsfindung	Beschreibung	Mein Stil	Stil meines Kindes
Dependent – Abhängig	Entscheidungen werden getroffen, indem man anderen mehr traut als sich selbst: »Andere wissen besser, was gut für mich ist.«		
Impulsiv – Spontan	Entscheidungen werden getroffen, ohne die Alternativen abzuwägen.		
Ängstlich – Vermeidend	Die Person hat große Angst bezüglich der Konsequenzen ihrer Entscheidung. Viele Dinge werden daher erwogen, Informationen eingeholt, die Entscheidung selbst wird hinausgeschoben.		
Logisch – Rational	Entscheidungen werden erst getroffen, wenn alle Konsequenzen und Alternativen weitestgehend durchdacht sind.		
Emotional – Intuitiv	Priorität bei der Entscheidung haben die eigenen Gefühle.		

3.3.2 Arbeitsblatt: Analyse der Wahlmöglichkeiten

Problem / Fragestellung: _____			
Möglichkeiten	Vorteile	Nachteile	Beurteilung
1.			
2.			
3.			
4.			
5.			

3.4 Umsetzung und Bewerbung

3.4.1 Arbeitsblatt: Berufsplan

Wir bitten Sie, sämtliche gesammelten Informationen, die für die Durchführung des Projekts nötig sind, noch gesucht werden müssen etc., zusammenzustellen, um den Stand Ihrer Projekte zu überprüfen und spezifischere Strategien in die Wege zu leiten.

Einen Plan pro Projekt benutzen.

Kontext des Projekts
Inhalt des Projekts, Beschreibung
Mit dem Projekt einhergehende Verpflichtungen
Meine Pluspunkte, die für die Durchführung sprechen
Die Hindernisse, die Einschränkungen, die Nachteile
Was ich tun sollte, um das Ziel zu erreichen

Meine Kompetenzen für die Umsetzung dieses Projektes
Wissen
Know-How
Persönliche Eigenschaften, »Selbstverantwortung«

3.4.2 Arbeitsblatt: Bestandsaufnahme der Bildungsgänge (»Meine Lernergebnisse«)

Daten		Dauer	Bezeichnung des Bildungsgangs	Kontext: formelle Ausbildung, informelle Ausbildung, non-formale Ausbildung, ...	Ort und Bildungseinrichtung	Wichtigste betroffene Kompetenz- und Wissensgebiete	Bewertungsmodalitäten
Anfang	Ende						

3.4.3 Arbeitsblatt: Analyseblatt der Lernergebnisse (»Meine Lernergebnisse«)

Erklärung der beherrschten Lerninhalte

Sie haben in der Bestandsaufnahme Ihrer Bildungsgänge in der Spalte »Wichtigste betroffene Kompetenz- und Wissensgebiete« die mit jeder einzelnen dieser Ausbildungen in Zusammenhang stehende allgemeine Thematik genannt. Hier geht es darum, auf die Frage »Was habe ich im betroffenen Gebiet gelernt?« ausführlicher zu antworten.

Wenn Sie das genaue Programm wiederfinden, könnte es nützlich sein, um dieses Wissen zu beschreiben; sie dürfen nur jene Kenntnisse in Betracht ziehen, die aufgrund der Bewertungsergebnisse im Laufe und am Ende der Ausbildung als beherrscht gelten.

Ausbildungsverlauf

Wie war die Ausbildung, was Zeitraum und Stundenplan betrifft?

Wie waren die Kurszeiten, die Übungen und praktischen Arbeiten, die Praktika in Unternehmen, die Besichtigungen vor Ort zeitlich organisiert?

Bewertungsmodalitäten der Ausbildung und Resultate

Welche eigenen Arbeitsleistungen mussten Sie erbringen?

Wie sahen die Bewertungsmodalitäten der Ausbildung und Ihre Ergebnisse aus?

Gelegenheiten, die Lernergebnisse anzuwenden / Anwendung zu einem späteren Zeitpunkt

Welche Gelegenheiten haben Sie gehabt, um das, was Sie bei dieser Ausbildung gelernt haben, bei Ihren beruflichen oder privaten Tätigkeiten anzuwenden?

Haben Sie eine Gelegenheit gehabt, für diese Lernergebnisse Anerkennung zu ernten?

Welche persönlichen Bemerkungen können Sie zu dieser Ausbildung und den daraus gewonnenen Lernergebnissen machen?

Unterlagen und Abbildungen

Welche Unterlagen gibt es, die Ihre Teilnahme belegen und Ihre Bewertungen zeigen? Welche offiziellen Dokumente, wie etwa Diplome, Zeugnisse und Bestätigungen? Welche im Rahmen der Ausbildung durchgeführten Arbeiten, wie etwa Hausarbeiten, verfasste und realisierte Projekte, Vorträge?

3.4.4 Arbeitsblatt: Analyse eines Arbeitsangebots

Zu einem der gewünschten Stelle entsprechenden Arbeitsangebot trage ich ein:

Die wichtigsten Merkmale der gewünschten Arbeitsstelle	Meine Vorzüge, die den Merkmalen der gewünschten Arbeitsstelle entsprechen (Kompetenzen, Qualitäten, Ausbildung, Erfahrung ...)	Meine Erwartungen und meine Motivierung in Hinblick auf diese Arbeitsstelle

3.4.5 Arbeitsblatt: Ein Bewerbungsschreiben verfassen

<p>Vorname und Name Adresse Tel.: (BewerberIn)</p>	<p>Anrede Name des / der KorrespondentIn Unternehmen Adresse</p>
	<p>Ort / Datum</p>
<p>Betreff: Referenznummer der Anzeige</p>	
<p>Sehr geehrte Damen und Herren,</p>	
<p>Sie</p>	<p>Bringen Sie Ihrem / Ihrer KorrespondentIn gegenüber Ihr Interesse am Unternehmen bzw. an der in der Anzeige vorgeschlagenen Arbeitsstelle zum Ausdruck.</p>
<p>Ich</p>	<p>Führen Sie Ihre wichtigsten Kompetenzen an und sagen Sie, warum Ihrer Meinung nach diese der Firma bzw. der Arbeitsstelle entsprechen und was Sie beisteuern können. Streichen Sie Ihre Persönlichkeit in einem gewissen Maß heraus. Suchen Sie nach Gemeinsamkeiten.</p>
<p>Wir</p>	<p>Heben Sie die Vorteile einer Zusammenarbeit hervor. Erwähnen Sie die Möglichkeit einer baldigen Unterredung.</p>
<p>Höflichkeitsformel</p>	
<p>Unterschrift</p>	

3.4.7 Arbeitsblatt: Die 40 Fragen

<p>Beruflicher Hintergrund</p> <ul style="list-style-type: none"> • Erzählen Sie mir bitte etwas von Ihrer beruflichen Erfahrung. • Welche Arbeitsstellen haben Sie bisher innegehabt? Wie hießen Ihre bisherigen ArbeitgeberInnen? • Was ist Ihnen von all den Dingen, die Sie gemacht haben, am besten gelungen? Was haben Sie am liebsten gehabt und warum? • Warum haben Sie Ihre letzte Arbeitsstelle gekündigt?
<p>Gründe für die Bewerbung</p> <ul style="list-style-type: none"> • Was interessiert Sie an dieser Arbeitsstelle besonders? In diesem Beruf? • Warum möchten Sie gerade in unserem Unternehmen arbeiten? • Was hat Sie an der Anzeige, die wir veröffentlicht haben, besonders interessiert? Wo haben Sie sie gelesen? Warum haben Sie sich auf unsere Anzeige hin gemeldet? • Warum haben Sie sich spontan bei uns vorgestellt? • Warum möchten Sie in einem Großunternehmen / mittleren Unternehmen wie dem unsrigen arbeiten? • Inwiefern glauben Sie, dass Sie zu unserem Unternehmen etwas beitragen könnten? • Was wissen Sie über unsere Firma? Wo haben Sie nach diesen Informationen gesucht? • Wie lange sind Sie bereits auf Arbeitssuche? • Bei welchen anderen Unternehmen haben Sie sich vorgestellt? Haben Sie andere Angebote bekommen?
<p>Berufswünsche</p> <ul style="list-style-type: none"> • Welche kurz-, mittel- und langfristigen Berufsziele haben Sie? • Was lässt Sie glauben, dass Sie die von uns angebotene Arbeit erfolgreich bewältigen werden? • Wie stellen Sie sich den von uns vorgeschlagenen Arbeitsposten vor? • Warum denken Sie, dass wir Sie einstellen sollten?
<p>Interessen</p> <ul style="list-style-type: none"> • Welche außerberuflichen Tätigkeiten können Sie uns nennen (Sport, Lektüre, andere)? • Was mögen Sie im Leben? Was ist wichtig für Sie?
<p>Verhalten bei der Arbeit</p> <ul style="list-style-type: none"> • Liegt Ihnen Teamarbeit? Warum? Wie finden Sie sich innerhalb eines Teams zurecht? • Wie organisieren Sie Ihre Arbeit? • Inwiefern akzeptieren Sie hierarchische Strukturen? • Worin fühlen Sie sich am kompetentesten? • Nennen Sie mir 2 Gelegenheiten, bei denen Sie die Initiative ergriffen haben.
<p>Auflagen</p> <ul style="list-style-type: none"> • Sind Sie bereit zu verreisen? Akzeptieren Sie, häufig unterwegs zu sein? • Sind Sie bereit, für diese Arbeitsstelle umzuziehen? • Wann können Sie anfangen?
<p>Ausbildung</p> <ul style="list-style-type: none"> • Welche Ausbildung haben Sie? Bis wann sind Sie zur Schule / Hochschule gegangen? • Haben Sie eine regelmäßige Fortbildung gemacht? Haben Sie Praktika gemacht? • Haben Sie an außerschulischen Aktivitäten teilgenommen? An welchen? (für Jugendliche) • Beherrschen Sie Fremdsprachen? Welches Niveau haben Sie?
<p>Gehalt</p> <ul style="list-style-type: none"> • Was möchten Sie verdienen? Welche Gehaltsansprüche haben Sie?
<p>Persönlichkeit</p> <ul style="list-style-type: none"> • Wie beurteilen Sie sich selbst? Was sind Ihre größten Vorzüge und was Ihre größten Schwächen? • Beschreiben Sie sich. • Übernehmen Sie Verantwortung und sind Sie gerne verantwortlich? • Haben Sie schon einmal Leute unter Ihrer Führung gehabt? Welchen Schluss haben Sie daraus gezogen?
<p>Familienverhältnisse</p> <ul style="list-style-type: none"> • Wie alt sind Sie? • Wie ist Ihr Familienstand? • Wie alt sind Ihre Kinder? • Haben Sie Pläne für Ihre Kinder? Welche?

3.5 Verständnissvoll agieren

3.5.1 Arbeitsblatt: Feedbackregeln (»Sprich zu mir!«)

Feedback ist konstruktiv und bietet Perspektiven für die Zukunft. »Wir sollten probieren, uns von nun an nicht mehr im Satz zu unterbrechen.«
Feedback ist beschreibend und sachlich und wertet nicht. »Unsere Redezeiten waren bisher etwas ungleich verteilt.«
Feedback ist konkret und nicht verallgemeinernd. »Im Moment sprichst du für meine Begriffe ein bisschen zu laut.«
Feedback ist subjektiv formuliert. »Ich habe das Gefühl, dass du mir gegenüber gerade etwas ungehalten wirst.«
Feedback ist stets auch positiv . »Du bist sehr begeisterungsfähig und hast viele Interessen. Manchmal fällt es dir dadurch schwer, dich auf eine bestimmte Sache zu konzentrieren. Aber da du so zielorientiert bist, kannst du das sicher leicht ändern!«

3.5.2 Arbeitsblatt: Sprich zu mir!

Sie unterbrechen Ihre Eltern unaufhörlich.
Sie lehnen die Werte Ihrer Eltern ab.
Sie wissen alles besser.
Sie sind traurig und sprechen wenig.
Sie benehmen sich hysterisch.
Sie achten nicht darauf, was um Sie herum passiert oder was Ihnen gesagt wird. Sie haben schließlich Besseres zu tun.
Das Thema ist zu schwer für Sie.
Sie haben es eilig, in die Disco zu kommen.
Sie sind sehr müde und hungrig.
Sie sind andauernd zornig.
Sie nehmen Ihre Eltern nicht ernst und werten deren Meinung ab.
Sie warten auf den Anruf Ihres/Ihrer FreundIn.
Sie stehen unter großem Druck und haben Angst, eine Entscheidung zu treffen.
Sie denken, dass Ihre Eltern nur Blödsinn reden.
Sie möchten die Wünsche Ihrer Eltern erfüllen und stellen deren Meinung über Ihre eigene.

3.5.3 Arbeitsblatt: Rollenbeschreibungen (»Einflüsse auf die Berufswahl«)

Rolle: Berater / BeraterIn

- Sie konzentrieren sich auf die berufliche Zukunft des Kindes und fühlen sich nicht dafür zuständig, die Probleme der Eltern zu lösen. Sie inkludieren die Schulresultate, Talente, Interessen und Wünsche des Kindes in Ihre Überlegungen, beachten aber auch die Bedingungen am Arbeitsmarkt.

Rolle: Vater / Mutter

- Sie bestehen darauf, dass Ihr Kind die gleiche Karriere einschlägt wie Sie selbst. Es handelt sich um einen Beruf oder eine Tätigkeit, der / die der Familientradition entspricht, in der Stadt sehr bekannt ist und bezüglich dem / der Sie bereits über einen guten KlientInnenstock verfügen.
- Sie möchten, dass Ihr Kind einen »technischen« Beruf ausübt, da Sie in diesen die Zukunft des Arbeitsmarktes und den Garanten für Geld und Erfolg sehen. Geistes- und Sozialwissenschaften und künstlerische Tätigkeiten können Sie nicht nachvollziehen.
- Sie möchten nicht, dass Ihr Kind eine Universität oder höhere Ausbildung absolviert, da Sie dies als Zeit- und Geldverschwendung ansehen. Ihr Kind soll sich einen Job suchen, Geld verdienen und eine Familie gründen.
- Sie sind gegen den Berufswunsch Ihres Kindes, da Sie denselben Beruf ausüben und mit diesem nicht (mehr) zufrieden sind. Sie sehen nur die negativen Seiten des Berufes bzw. der Tätigkeit, nicht aber die positiven.
- Sie finden, dass Berufsberatung die Aufgabe der Schule, nicht aber der Eltern ist. Sie möchten hier keine Verantwortung übernehmen. Sie verstehen nicht, weshalb Sie Zeit und Geld investieren sollen, um Ihrem Kind bei einer solch simplen Entscheidung zu helfen.
- Sie haben eine sehr festgefahrene Vorstellung davon, welche Ausbildung Ihr Kind absolvieren soll bzw. welche Tätigkeit Ihr Kind ausüben soll. Nur, wenn Ihr Kind diesen Vorstellungen entspricht, werden Sie es weiter finanziell unterstützen.
- Da Ihre Eltern früher Druck auf Sie ausübten, wählten Sie nicht den Beruf, der Ihren Wünschen entsprach, sondern den, den Ihre Eltern für Sie ausgesucht hatten. Nun projizieren Sie Ihren Traum auf Ihr Kind und möchten, dass dieses ihn für Sie erfüllt.
- Sie halten den / die BeraterIn für zu jung, um Sie in Sachen Kinder und Erziehung zu beraten. Sie sind überzeugt davon, am besten zu wissen, was gut für Ihr Kind ist, und haben bereits eine Entscheidung betreffend die Bildungs- und Berufskarriere Ihres Kindes getroffen.
- Sie haben Angst vor der Unabhängigkeit Ihres Kindes und möchten nicht, dass es einen Beruf ergreift, den es nicht in Ihrer unmittelbaren Nähe ausüben kann. Die Idee einer Universität lehnen Sie grundsätzlich ab.
- Sie möchten nicht, dass Ihr Kind den gleichen Beruf ergreift wie Ihr/e EhepartnerIn, da dieser / diese immer gestresst ist. Sie wünschen sich einen Beruf für Ihr Kind, der gut mit dem Familienleben vereinbar ist und der keine Reisen und / oder Nacht-dienste erforderlich macht.

Rolle: Sohn / Tochter

- Sie möchten zunächst ins Ausland gehen, um dort ein wenig zu arbeiten, vor allem aber, um Spaß zu haben, Sprachen zu lernen, neue Leute kennenzulernen und zu reisen. Auf Ihre Karriere möchten Sie sich später konzentrieren.
- Sie streben eine Ausbildung an einer Universität an, die in der Stadt ist, in der Ihr/e PartnerIn wohnt. Da Ihre Wunschausbildung dort nicht angeboten wird, haben Sie einen anderen Studiengang gewählt.
- Sie sind glücklich verliebt, möchten heiraten und eine Familie gründen. Daher haben Sie sich gegen eine höhere Ausbildung entschieden. Ihre Karriere hat derzeit keine Priorität.
- Sie möchten in den technisch-naturwissenschaftlichen Bereich, da sich die meisten Ihrer FreundInnen auf diesen spezialisiert haben. Sie interessieren sich für Elektronik, haben aber wenig Fachwissen hierüber.
- Sie möchten nicht mehr länger unter der Kontrolle Ihrer Eltern stehen. Daher wollen Sie unbedingt eine Ausbildung oder einen Beruf in einer anderen Stadt ausüben. Um welche Ausbildung oder welchen Beruf es sich dabei handelt, ist Ihnen beinahe egal.
- Sie möchten Ihre Ausbildung abbrechen und sich selbstständig machen. Ihre Ausbildung schließen Sie eventuell irgendwann ab.
- Sie spielen Gitarre und möchten eine Band gründen, Konzerte geben und CDs verkaufen. Sie haben bereits einige Lieder komponiert und gutes Feedback dafür bekommen.
- Sie möchten IngenieurIn werden, doch Sie sind schlecht in Mathematik. Zwar haben Sie eine große mathematische Begabung, aber es fehlt Ihnen an Fleiß und Leistungsmotivation.
- Sie haben eine klare Vorstellung von Ihrer Zukunft: Sie möchten an die Universität gehen und Karriere machen. Sie wissen, welchen Beruf Sie ausüben möchten – was Ihr Umfeld und Ihre Eltern davon halten, ist Ihnen egal.
- Sie wollen eine/n reiche/n EhepartnerIn heiraten und eine Familie gründen. Ihre Karriere ist für Sie nebensächlich.

Glossar

Beratung

Beratung meint die Interaktion zwischen einem/einer oder mehreren BeraterInnen und einem/einer oder mehreren KlientInnen, die das Ziel hat, spezifische Probleme aus unterschiedlichen Themenkreisen zu lösen.

BeraterIn

Siehe Bildungs- und BerufsberaterIn.

Bildungs- und BerufsberaterIn

Bildungs- und BerufsberaterInnen unterstützen ihre KlientInnen dabei, ihre beruflichen Ziele zu erreichen und beraten diese hinsichtlich beruflicher, bildungsbezogener oder persönlicher Probleme.

Bildungs- und Berufsberatung

Bildungs- und Berufsberatung meint die Interaktion zwischen einem/einer oder mehreren Bildungs- und BerufsberaterInnen und einem/einer oder mehreren KlientInnen, wobei das Ziel ist, ein konkretes, bildungs- und berufsbezogenes Thema zu bearbeiten oder ein konkretes, bildungs- und berufsbezogenes Problem zu lösen.

Bildungs- und Berufsentscheidungen

Bildungs- und Berufsentscheidungen umfassen die aktiven, bildungs- und berufsbezogenen Intentionen einer Person, die von deren Fähigkeiten, Einstellungen und Wünschen abhängen.

Bildungs- und Berufsentscheidungsprozess

Der Bildungs- und Berufsentscheidungsprozess ist der Prozess der Herausbildung und Umsetzung der bildungs- und berufsbezogenen Intentionen einer Person.

Entscheidungsfindungsstile

Entscheidungsfindungsstile werden durch unterschiedliche Herangehensweisen, Informationen zu sammeln, wahrzunehmen und zu verarbeiten, charakterisiert. Die meisten AutorInnen unterscheiden dabei den rationalen, den intuitiven und den dependenten, sowie ferner den vermeidenden und den spontanen Entscheidungsfindungsstil.

Familienkulturen

Siehe Familientraditionen.

Familientraditionen

Familientraditionen und Familienkulturen umschreiben die Entstehung, Ausgestaltung und Weitergabe von Ritualen, Themen, Aufträgen, Normen, Werten etc., in der Familie. Sie können ein familiäres Gemeinschafts- und Wir-Gefühl stärken, können aber auch, insofern sie mit fixen Erwartungen an die Kinder verbunden werden, die Entscheidungs- und Handlungsfreiheit der nächsten Generation (zumindest subjektiv) einengen.

Feedback

Feedback meint die Rückmeldung auf eine gesetzte Aktion.

Interessen

Interessen erregen jemandes Begeisterung und motivieren die Person dazu, entsprechende Fähigkeiten oder entsprechendes Wissen zu erwerben. Sie wirken also intrinsisch. Interessen spielen eine maßgebliche Rolle bei sämtlichen Bildungs- und Berufsentscheidungen.

Karriere

Karriere ist ein Konzept, das eine Abfolge von beruflichen und Freizeitaktivitäten beschreibt. Während nach dieser Definition jede Person eine Karriere im weitesten Sinn bestreitet, ist die Ausgestaltung jener höchst individuell.

Karrieremanagement

Karrieremanagement meint den anhaltenden Prozess der Entwicklung und Umsetzung von bildungs- und berufsbezogenen Plänen.

Karriereplanung

Karriereplanung meint den Prozess der Festlegung jener Schritte, die eine Person umsetzen muss, um ihre bildungs- und berufsbezogenen Ziele zu erreichen. Karriereplanung kann durch die umsetzende Person selbst, aber auch durch andere Personen (etwa Bildungs- und BerufsberaterInnen) stattfinden.

Lebenslanges Lernen

Lebenslanges Lernen umfasst sämtliche formellen, informellen und non-formalen Lernaktivitäten, die eine Person im Verlauf ihres Lebens unternimmt und die in einer Erweiterung des Wissens oder der Fähigkeiten resultieren.

Selbstverwirklichung

Selbstverwirklichung meint die Entfaltung des vollen Potentials einer Person und stellt in der Maslow'schen Bedürfnispyramide ein Motiv dar, das erst nach Erfüllung der Defizitmotive relevant wird.

Selbstwahrnehmung

Selbstwahrnehmung bzw. Selbstbewusstsein meint die Entwicklung des Verständnisses für die eigene Person, die eigenen Eigenschaften und die eigenen Fähigkeiten.

Selbstwert

Unter Selbstwert versteht man die Bewertung, die eine Person von sich selbst vornimmt.

Selbstwirksamkeit

Selbstwirksamkeitserwartung bezeichnet die Erwartung, aufgrund eigener Kompetenzen gewünschte Handlungen erfolgreich selbst ausführen zu können.

Self-Assessment

Self-Assessments meinen die Beurteilung der eigenen Eigenschaften, Fähigkeiten und Einstellungen. Sie können die Selbstwahrnehmung einer Person verbessern.

Vorurteile

Vorurteile sind meist negative Annahmen über Personen, die getätigt werden, bevor ausreichend Information für eine objektive Beurteilung vorliegt.

Literatur

- Amundsen, N. E. / Harris-Bowlsbey, J. / Niles, S. N. (2005): *Essential Elements of Career Counseling*. New Jersey: Pearson Education.
- Arulmani, G. / Baksi, A. J. / Leong, F. / Watts, A. G. (2014): *Handbook of Career Development. International Perspectives*. London: Springer.
- Baader, M. S. / Götte, P. / Groppe, C. (2013): *Familienditionen und Familienkulturen*. Wiesbaden: Verlag für Sozialwissenschaften.
- Bandura, A. (1994): *Self-Efficacy*. Hoboken: John Wiley & Sons.
- Bauer, K. (2013): *Karriere: Manager raten ihren Kindern ab*. Abrufbar im Internet: <http://derstandard.at/1363709318141/Karriere-Manager-raten-ihren-Kindern-ab> [4.7.2016].
- Beinke, L. (2000): *Elterneinfluss auf die Berufswahl*. Bad Honnef: Bock.
- Bingham, M. / Stryker, S. (2005): *Career Choices and Changes*. New York: Academic Innovations.
- Birkenbihl, M. (2003): *Intelligente Wissens-Spiele. Spielen macht klug*. Offenbach am Main: Gabal.
- Brown, D. (2002): *The Role of Work and Cultural Values in Occupational Choice, Satisfaction, and Success: A Theoretical Statement*. *Journal of Counseling and Development*, 80, 48–56.
- Brühwiler, H. (2013): *Methoden der ganzheitlichen Jugend- und Erwachsenenbildung*. Heidelberg: Springer.
- Campbell, K. / Kahler, K. (2015): *Kommunikation mit den Kindern*. Babelcube.
- Chu, V. (2014): *Die Kunst, erwachsen zu sein. Wie wir uns von den Fesseln der Kindheit lösen*. Hamburg: Tredition.
- Ebert, K. (2015): *Verbesserung von Selbstkonzept und Berufswahlentscheidung benachteiligter Jugendlicher. Wirksamkeitsstudie zur Förderung der beruflichen Integration*. Hamburg: Disserta.
- Feuerborn, J. (2016): *Positive Psychologie*. Freiburg: Haufe-Lexware.
- Gati, I. (2009): *From Career Decision-making Styles to Career Decision-making Profiles: A Multidimensional Approach*. *Journal of Vocational Behavior*, 76, 277–291.
- Glantz, A. (2011): *Wahlentscheidungen auf der Spur: Der Einfluss individueller und situativer Faktoren auf Entscheidungsstrategien*. Wiesbaden: Springer.
- Goraak, M. / Koukoumtzji, A. / Koutsafti, M. / Liebeswar, C. / Mantziara, G. / Moropoulos, N. / Mourmouri, R. / Paszkowska-Rogacz, A. / Steiner, K. / Yildiz, D. (2015): *Wege ins Berufsleben Ein Handbuch für Eltern*. Abrufbar im Internet: www.famico.eu [8.7.2016]
- Haag, B. (2013): *Authentische Karriereplanung. Mit der Motivanalyse auf Erfolgskurs*. Wiesbaden: Springer.
- Hellberg, B. M. (2009): *Entscheidungsfindung bei der Berufswahl*. Wiesbaden: Verlag für Sozialwissenschaften.
- Hoechst, N. (2007): *Kinder motivieren*. Neckenmarkt: Novum Publishing.
- Hofert, S. (2012): *Am besten wirst du Arzt. So unterstützen Sie Ihr Kind wirklich bei der Berufswahl*. Frankfurt: Campus.

- Hormuth, S. E. / Heinz, W. R. / Kornadt, H.-J. / Sydow, H. / Trommsdorff, G. (2013): Individuelle Entwicklung, Bildung und Berufsverläufe. Wiesbaden: Springer.
- Howard, K. A. S. / Walsh, M. (2010): Conceptions of Career Choice and Attainment: Developmental Levels in How Children Think About Careers. *Journal of Vocational Behavior*, 76, 143–152.
- Jansen, J. (2003): I Don't Know What I Want, But I Know It's Not This: A Step-By-Step Guide To Finding Gratifying Work. New York: Penguin.
- Kirk, J. J. / Kirk, L. D. (1995): Training Games for Career Development. New York: McGraw-Hill, Inc.
- Kniveton, B. H. (2004): The Influences and Motivations on which Students Base their Choice of Career. *Research in Education*, 72, 47–59.
- Ködelpeter, T. / Nitschke, U. (2008): Jugendliche planen und gestalten Lebenswelten. Wiesbaden: Verlag für Sozialwissenschaften.
- Kratz, H.-J. (2015): Musterbriefe zur Bewerbung Zielorientiert formuliert, erfolgreich bewerben. Regensburg: Walhalla.
- Mell, H. (2006): Erfolgreiche Karriereplanung. Düsseldorf: VDI.
- Mörth, M. / Söller, I. (2005): Handbuch für die Berufs- und Laufbahnberatung. Göttingen: Vandenhoeck & Ruprecht.
- Roth, J. (2012): Eltern-Kind-Beziehung und elterliche Werteinstellungen. Kempten: Julius Klinkhardt.
- Sacher, W. (2008): Elternarbeit. Kempten: Julius Klinkhardt.
- Sacher, W. (2014): Elternarbeit als Erziehungs- und Bildungspartnerschaft. Kempten: Julius Klinkhardt.
- Satterthwaite, F. / D'Orsi, G. (2003): The Career Portfolio Workbook. New York: McGraw-Hill.
- Schmidt, G. (2013): Informationsmanagement: Modelle, Methoden, Techniken. Saarbrücken: Springer.
- Uhlendorff, H. / Oswald, H. (2002): Wege zum Selbst. Soziale Herausforderungen für Kinder und Jugendliche. Stuttgart: Lucius & Lucius.
- Wimmer, R. / Domayer, E. / Oswald, M. / Vater, G. (2015): Familienunternehmen Auslaufmodell oder Erfolgstyp? Wiesbaden: Springer.

Wichtige Informationsressourcen

Info-Tools des AMS

Methodendatenbank des AMS sowie Praxishandbücher zur Berufs- und Arbeitsmarktorientierung für verschiedene Zielgruppen (Jugendliche, Frauen, Ältere Bildungsferne usw.) via AMS-Forschungsnetzwerk

- www.ams-forschungsnetzwerk.at in den Menüpunkten »Methodendatenbank«, »Methodenhandbücher«, »Infohandbücher«

Berufs- und Arbeitsmarktinformationen, Aus- und Weiterbildungsinformationen, Bewerbungstipps usw. des AMS

- Portal des AMS zur Bildungs-, Berufs- und Arbeitsmarktinformation: Info.-Broschüren, verschiedene Online-Tools (AMS-Berufslexikon, AMS-Qualifikations-Barometer usw.): www.ams.at/karrierekompass
- AMS-Ausbildungskompass: www.ams.at/ausbildungskompass
- AMS-Berufslexikon: www.ams.at/berufslexikon
- AMS-Berufsinformationssystem (BIS): www.ams.at/bis
- AMS-Qualifikationsbarometer: www.ams.at/qualifikationen
- AMS-Berufs- und Jugendkompass: www.ams.at/berufskompass.at
- AMS-Umorientierungskompass: www.ams.at/berufskompass
- AMS-Jugendplattform: www.arbeitszimmer.cc
- AMS-Karrierevideos: www.ams.at/karrierevideos
- AMS-Weiterbildungsdatenbank: www.ams.at/weiterbildung
- AMS-Arbeitsmarktdaten: www.ams.at/arbeitsmarktdaten
- AMS-Forschung: www.ams-forschungsnetzwerk.at
- Interaktives Bewerbungsportal des AMS: www.ams.at/bewerbung

Berufs- und Arbeitsmarktinformationen des AMS für Frauen und Mädchen

- www.ams.at/frauen

Jobsuche via AMS

- AMS-EJobroom: www.ams.at/ejobroom
- AMS-Jobroboter: www.ams.at/jobroboter
- AMS-Praxismappe zur Arbeitsuche: www.ams.at/praxismappe
- Lehrstellenbörse (AMS & WKÖ): www.ams.at/lehrstellen

Beispiele weiterer Info-Tools

Nationaler und internationaler Berufsinformationsportale

- www.bic.at (Berufsinformationscomputer der WKÖ)
- www.whatchado.com (Online-Berufsorientierungsplattform)
- www.berufsreise.at (umfassende Berufsinformationen)
- www.bib-atlas.at (Infos zur Berufs- und Bildungsberatung in Österreich)
- www.planet-beruf.de (Internetportal sowie mehrere Magazine für SchülerInnen, Eltern und Lehrkräfte)
- www.lehrer-online.de/mixopolis.php (Materialien für die interkulturelle Bildungsarbeit)
- <http://berufenet.arbeitsagentur.de> (Berufenet der deutschen Bundesagentur für Arbeit)
- www.berufsberatung.ch (Schweizer Portal für Berufswahl, Studium und Laufbahnfragen)
- www.azubot.de/berufe (Deutsches Ausbildungsportal Lehrberufe)
- <http://ec.europa.eu/eures> (EURES, das europäische Portal zur beruflichen Mobilität)

Bewerbungshilfen

- www.europass.at (Europass CV, Skills-Pass, Sprachenpass etc.)
- www.arbeiterkammer.at/beratung/arbeitsrecht/bewerbung (umfangreiche Bewerbungsinfos der AK)
- www.ams.at/bewerbung (Interaktives Bewerbungsportal des AMS)

Studieninformation

- www.studienwahl.at bzw. www.studiversum.at (Infos zur Studienwahl für Österreich)
- www.studienwahl.de (Infos zur Studienwahl für Deutschland)
- www.18plus.at (18plus Berufs- und Studienchecker von bmb & bmwfw)
- www.abi.de (Studienorientierung der deutschen Arbeitsagentur)
- www.fachhochschulen.at (Infos zu den FH-Studien)

Berufsinteressenstests

- www.borakel.de (Beratungstool für StudieninteressentInnen)
- www.profilingportal.de (Intelligenz- und Persönlichkeitstests für eine berufliche Stärken-Schwächen-Analyse)
- www.ausbildungsoffensive-bayern.de/schueler/berufs-checkme/berufs-checkme.html (für SchülerInnen)
- www.stangl-taller.at/ARBEITSBLAETTER/TEST/SIT (Situativer Interessen Test, für alle InteressentInnen)
- www.talentcheck.org (für Mädchen)
- www.ams.at/berufskompass.at (für alle InteressentInnen)

Berufsinfofilme

- <http://filme.berufsbildendeschulen.at> (Schulen ansehen)
- <http://stage.bic.at/berufsinformationsfilme.php> (Berufsinfofilme des BIC, WKO Wien)
- www.beroobi.de (Erlebe Berufe online! – Lehrberufe)
- www.azubot.de/berufe (Berufe sehen und verstehen – Lehrberufe)
- www.berufe.tv (Filmportal der Bundesagentur für Arbeit)
- www.berufsberatung.ch/dyn/15637.aspx (Berufsfilm des Schweizer Infoportals)
- www.ams.at/karrierevideos.at (AMS-Karrierevideos)
- www.whatchado.com (Online BO-Plattform)

Das AMS und seine österreichweiten Geschäftsstellen (LGS, RGS, BIZ)

Landesgeschäftsstellen (LGS) und Regionale Geschäftsstellen (RGS)

Die erste Adresse für Fragen rund um den beruflichen Wiedereinstieg und die berufliche Umorientierung ist die für Sie zuständige Regionale Geschäftsstelle (RGS) des Arbeitsmarktservice. Auskunft über die für Sie zuständige Geschäftsstelle erhalten Sie bei der Landesgeschäftsstelle (LGS) des AMS Ihres Bundeslandes. Im Folgenden sind die Landesgeschäftsstellen aller Bundesländer aufgelistet. Auf den Homepages der einzelnen Landesgeschäftsstellen finden Sie auch das komplette Adressverzeichnis aller Regionaler Geschäftsstellen.

AMS Burgenland Permayerstraße 10, 7000 Eisenstadt, E-Mail: ams.burgenland@ams.at , Internet: www.ams.at/bgld
AMS Kärnten Rudolfsbahngürtel 42, 9021 Klagenfurt, E-Mail: ams.kaernten@ams.at , Internet: www.ams.at/ktn
AMS Oberösterreich Europaplatz 9, 4021 Linz, E-Mail: ams.oberoesterreich@ams.at , Internet: www.ams.at/ooe
AMS Niederösterreich Hohenstaufengasse 2, 1013 Wien, E-Mail: ams.niederoesterreich@ams.at , Internet: www.ams.at/noe
AMS Salzburg Auerspergstraße 67a, 5020 Salzburg, E-Mail: ams.salzburg@ams.at , Internet: www.ams.at/sbg
AMS Steiermark Babenbergerstraße 33, 8020 Graz, E-Mail: ams.steiermark@ams.at , Internet: www.ams.at/stmk
AMS Tirol Amraser Straße 8, 6020 Innsbruck, E-Mail: ams.tirol@ams.at , Internet: www.ams.at/tirol
AMS Vorarlberg Rheinstraße 33, 6901 Bregenz, E-Mail: ams.vorarlberg@ams.at , Internet: www.ams.at/vbg
AMS Wien Ungargasse 37, 1030 Wien, E-Mail: ams.wien@ams.at , Internet: www.ams.at/wien

BerufsInfoZentren (BIZ) – www.ams.at/biz

An rund 70 Standorten in ganz Österreich bieten die BerufsInfoZentren (BIZ) des AMS modern ausgestattete Mediatheken mit einer großen Fülle an Informationsmaterial. Broschüren, Infomappen, Videofilme und Computer stehen gratis zur Verfügung. Die MitarbeiterInnen helfen gerne, die gesuchten Informationen zu finden. Sie stehen bei Fragen zu Beruf, Aus- und Weiterbildung sowie zu Arbeitsmarkt und Jobchancen zur Verfügung.

<p>Burgenland</p> <p>Eisenstadt: Ödenburger Straße 4, 7001 Eisenstadt, E-Mail: biz.eisenstadt@ams.at Neusiedl am See: Wiener Straße 15, 7100 Neusiedl am See, E-Mail: biz.neusiedl@ams.at Oberwart: Evangelische Kirchengasse 1a, 7400 Oberwart, E-Mail: biz.oberwart@ams.at Stegersbach: Vorstadt 3, 7551 Stegersbach, E-Mail: biz.stegersbach@ams.at</p>
<p>Kärnten</p> <p>Feldkirchen: 10.-Oktober-Straße 30, 9560 Feldkirchen, E-Mail: biz.feldkirchen@ams.at Hermagor: Egger Straße 19, 9620 Hermagor, E-Mail: biz.hermagor@ams.at Klagenfurt: Rudolfsbahngürtel 40, 9021 Klagenfurt, E-Mail: biz.klagenfurt@ams.at Spittal an der Drau: Ortenburger Straße 13, 9800 Spittal / Drau, E-Mail: biz.spittal@ams.at St. Veit an der Glan: Bahnhofstraße 6, 9300 St. Veit an der Glan, E-Mail: biz.sanktveit@ams.at Villach: Trattengasse 30, 9501 Villach, E-Mail: biz.villach@ams.at Völkermarkt: Hauptplatz 14, 9100 Völkermarkt, E-Mail: biz.voelkermarkt@ams.at Wolfsberg: Gerhart-Ellert-Platz 1, 9400 Wolfsberg, E-Mail: biz.wolfsberg@ams.at</p>
<p>Niederösterreich</p> <p>Amstetten: Mozartstraße 9, 3300 Amstetten, E-Mail: ams.amstetten@ams.at Baden: Josefsplatz 7, 2500 Baden, E-Mail: ams.baden@ams.at Gänserndorf: Friedensgasse 4, 2230 Gänserndorf, E-Mail: ams.gaenserndorf@ams.at Hollabrunn: Winiwarterstraße 2a, 2020 Hollabrunn, E-Mail: ams.hollabrunn@ams.at Krems: Südtiroler Platz 2, 3500 Krems, E-Mail: ams.krems@ams.at Melk: Babenbergerstraße 6–8, 3390 Melk, E-Mail: ams.melk@ams.at Mödling: Bachgasse 18, 2340 Mödling, E-Mail: ams.moedling@ams.at Neunkirchen: Dr.-Stockhammer-Gasse 31, 2620 Neunkirchen, E-Mail: ams.neunkirchen@ams.at St. Pölten: Daniel-Gran-Straße 12, 3100 St. Pölten, E-Mail: ams.sanktpoelten@ams.at Tulln: Nibelungenplatz 1, 3430 Tulln, E-Mail: ams.tulln@ams.at Wr Neustadt: Neunkirchner Straße 36, 2700 Wr. Neustadt, E-Mail: ams.wienerneustadt@ams.at</p>
<p>Oberösterreich</p> <p>Braunau: Laaber Holzweg 44, 5280 Braunau, E-Mail: ams.braunau@ams.at Eferding: Kirchenplatz 4, 4070 Eferding, E-Mail: ams.eferding@ams.at Freistadt: Am Pregarten 1, 4240 Freistadt, E-Mail: ams.freistadt@ams.at Gmunden: Karl-Plentzner-Straße 2, 4810 Gmunden, E-Mail: ams.gmunden@ams.at Grieskirchen: Manglburg 23, 4710 Grieskirchen, E-Mail: ams.grieskirchen@ams.at Kirchdorf: Bambergstraße 46, 4560 Kirchdorf, E-Mail: ams.kirchdorf@ams.at Linz: Bulgariplatz 17–19, 4021 Linz, E-Mail: ams.linz@ams.at Perg: Gartenstraße 4, 4320 Perg, E-Mail: ams.perg@ams.at Ried im Innkreis: Peter-Rosegger-Straße 27, 4910 Ried im Innkreis, E-Mail: ams.ried@ams.at Rohrbach: Haslacher Straße 7, 4150 Rohrbach, E-Mail: ams.rohrbach@ams.at Schärding: Alfred-Kubin-Straße 5a, 4780 Schärding, E-Mail: ams.schaerding@ams.at Steyr: Leopold-Werndl-Straße 8, 4400 Steyr, E-Mail: ams.steyr@ams.at Vöcklabruck: Industriestraße 23, 4840 Vöcklabruck, E-Mail: ams.voecklabruck@ams.at Wels: Salzburger Straße 28a, 4600 Wels, E-Mail: ams.wels@ams.at</p>

Salzburg
<p>Bischofshofen: Kinostraße 7A, 5500 Bischofshofen, E-Mail: biz.bischofshofen@ams.at Hallein: Hintnerhofstraße 1, 5400 Hallein, E-Mail: biz.hallein@ams.at Salzburg: Paris-Lodron-Straße 21, 5020 Salzburg, E-Mail: biz.stadtsalzburg@ams.at Tamsweg: Friedhofstraße 6, 5580 Tamsweg, E-Mail: biz.tamsweg@ams.at Zell am See: Brucker Bundesstraße 22, 5700 Zell am See, E-Mail: biz.zellamsee@ams.at</p>
Steiermark
<p>Deutschlandsberg: Rathausgasse 5, 8530 Deutschlandsberg, E-Mail: biz.deutschlandsberg@ams.at Feldbach: Schillerstraße 7, 8330 Feldbach, E-Mail: biz.feldbach@ams.at Graz: Neutorgasse 46, 8010 Graz, E-Mail: biz.graz@ams.at Hartberg: Grünfeldgasse 1, 8230 Hartberg, E-Mail: biz.hartberg@ams.at Knittelfeld: Hans-Resel-Gasse 17, 8720 Knittelfeld, E-Mail: biz.knittelfeld@ams.at Leibnitz: Bahnhofstraße 21, 8430 Leibnitz, E-Mail: biz.leibnitz@ams.at Leoben: Vordernberger Straße 10, 8700 Leoben, E-Mail: biz.leoben@ams.at Liezen: Hauptstraße 36, 8940 Liezen, E-Mail: biz.liezen@ams.at Mürzzuschlag: Grazer Straße 5, 8680 Mürzzuschlag, E-Mail: biz.muerzzuschlag@ams.at</p>
Tirol
<p>Imst: Rathausstraße 14, 6460 Imst, E-Mail: ams.imst@ams.at Innsbruck: Schöpfstraße 5, 6020 Innsbruck, E-Mail: eurobiz.innsbruck@ams.at Kitzbühel: Wagnerstraße 17, 6370 Kitzbühel, E-Mail: ams.kitzbuehel@ams.at Kufstein: Oskar-Pirlo-Straße 13, 6333 Kufstein, E-Mail: ams.kufstein@ams.at Landeck: Innstraße 12, 6500 Landeck, E-Mail: ams.landeck@ams.at Lienz: Dolomitenstraße 1, 9900 Lienz, E-Mail: ams.lienz@ams.at Reutte: Claudiastraße 7, 6600 Reutte, E-Mail: ams.reutte@ams.at Schwaz: Postgasse 1, 6130 Schwaz, E-Mail: ams.schwaz@ams.at</p>
Vorarlberg
<p>Bludenz: Bahnhofplatz 1B, 6700 Bludenz, E-Mail: biz.bludenz@ams.at Bregenz: Rheinstraße 33, 6901 Bregenz, E-Mail: biz.bregenz@ams.at Feldkirch: Reichsstraße 151, 6800 Feldkirch, E-Mail: biz.feldkirch@ams.at</p>
Wien
<p>BIZ 3 (3. Bezirk): Esteplatz 2, 1030 Wien, E-Mail: biz.esteplatz@ams.at BIZ 6 (6. Bezirk): Gumpendorfer Gürtel 2b, 1060 Wien, E-Mail: biz.gumpendorferguertel@ams.at BIZ 10 (10. Bezirk): Laxenburger Straße 18, 1100 Wien, E-Mail: biz.laxenburgerstrasse@ams.at BIZ 13 (13. Bezirk): Hietzinger Kai 139, 1130 Wien, E-Mail: biz.hietzingerkai@ams.at BIZ 16 (16. Bezirk): Huttengasse 25, 1160 Wien, E-Mail: biz.huttengasse@ams.at BIZ 21 (21. Bezirk): Schloßhofer Straße 16–18, 1210 Wien, E-Mail: biz.schlosshoferstrasse@ams.at</p>