

# Praxishandbuch

Methoden für die Kompetenzerfassung,  
Entscheidungsfindung und zur Unterstützung  
in beruflichen Veränderungssituationen

Projektleitung: Karin Steiner  
Autorinnen: Margit Voglhofer, Agnes Dürr  
Mitarbeit: Lukas Grabowski



Arbeitsmarktservice  
Österreich  
ABI / Arbeitsmarktforschung  
und Berufsinformation



Impressum:

Copyright

abif – Analyse, Beratung und interdisziplinäre Forschung  
Einwanggasse 12/5, 1140 Wien, [www.abif.at](http://www.abif.at)

Grafik

Lanz/Sassmann, Wien

Wien, Oktober 2020

Im Auftrag und mit Unterstützung des  
AMS Österreich, Abt. Arbeitsmarktforschung und Berufsinformation (ABI) & Abt. Service für Arbeitsuchende (SfA)  
Treustraße 35–43, 1200 Wien, [www.ams.at](http://www.ams.at)

Verlegt bei Communicatio – Kommunikations- und PublikationsgmbH, 1190 Wien

# Praxishandbuch

Methoden für die Kompetenzerfassung,  
Entscheidungsfindung und zur Unterstützung  
in beruflichen Veränderungssituationen

Projektleitung: Karin Steiner

Autorinnen: Margit Voglhofer, Agnes Dürr

Mitarbeit: Lukas Grabowski



# Inhalt

<b>Einführung</b>	<b>7</b>
<b>1 Einleitung</b>	<b>8</b>
<b>1.1 Kompetenzerfassung</b>	<b>8</b>
1.1.2 Kompetenz – Konzepte und Begrifflichkeit	9
1.1.1.1 Definition von Kompetenz	9
1.1.2 Der Kompetenzbegriff und die Kompetenzmessung nach Erpenbeck	10
1.1.3 Der Kompetenzbegriff in der Bildungs- und Berufsberatung	12
<b>1.2 Entscheidungsfindung</b>	<b>14</b>
1.2.1 Allgemeine Entscheidungstheorie – deskriptiv vs. präskriptiv	14
1.2.2 Entscheidungsfindung in der Bildungs- und Berufsberatung	14
1.2.2.1 Merkmale von Berufswahlentscheidungen	15
1.2.2.2 Der Entscheidungsprozess der Berufswahl	15
1.2.2.3 Die Rolle von Informationen für die Berufswahlentscheidung	17
1.2.2.4 Praktische Schlussfolgerungen	17
<b>1.3 Veränderung</b>	<b>18</b>
1.3.1 Einflussfaktoren beruflicher Veränderungen	19
1.3.2 Dimensionen beruflicher Veränderung	19
1.3.3 Phasen der Veränderung nach Kübler-Ross	20
<b>2 Methoden</b>	<b>22</b>
<b>2.1 Kompetenzerfassung</b>	<b>22</b>
2.1.1 Erfolgsgeschichten	22
2.1.2 Geschichten aus deinem Leben	24
2.1.3 Dir selbst auf der Spur 1 – Eigenschaften	25
2.1.4 Dir selbst auf der Spur 2 – Begabungen	27
2.1.5 Dir selbst auf der Spur 3 – Motive	29
2.1.6 Kompetenzgalerie	31
2.1.7 Mach, was du kannst 1 – Interessen	32
2.1.8 Mach, was du kannst 2 – Kompetenzen	35
2.1.9 Mach, was du kannst 3 – Persönlichkeit	40
2.1.10 Karriereanker	43
2.1.11 TalentKompass	47
2.1.12 TalentKompass – Meine Eigenschaften	48
2.1.13 TalentKompass – Mein Wissen	50
2.1.14 TalentKompass – Meine Tätigkeiten	52
2.1.15 TalentKompass – Meine Werteentwicklung	54
2.1.16 TalentKompass – Mein Lebensblatt	56
2.1.17 TalentKompass – Mein Arbeitsumfeld	58
2.1.18 Stärkekarten	60
2.1.19 Kompetenzkarten	61
2.1.20 Kompetenzerfassung für Menschen mit geringen schriftsprachlichen Fähigkeiten	62

<b>2.2 Entscheidungsfindung</b>	<b>64</b>
2.2.1 Change-Talk	64
2.2.2 Zirkuläres Fragen	66
2.2.3 Drei Fragen	67
2.2.4 Das Maß aller Dinge	68
2.2.5 Entscheiden – mal so, mal so ...	69
2.2.6 Die gangbare Mitte finden	71
2.2.7 I do it my way	72
2.2.8 Mein persönlicher Entscheidungsfindungsstil	73
2.2.9 Sicher entscheiden mit dem 5-Säulen-Modell	75
2.2.10 Mein Ziel hat KRAFT	77
<b>2.3 Veränderung</b>	<b>79</b>
2.3.1 Das mutige Seepferdchen – Storytelling	79
2.3.2 Von den drei Fischen – Storytelling	81
2.3.3 Wie fühlt sich das an?	82
2.3.4 GROW	84
2.3.5 LEAVE – REACH – HELP	86
2.3.6 Berufliche Zufriedenheit in 3D	88
2.3.7 Dimensionen von beruflicher Veränderung: Wie groß soll die Veränderung ausfallen?	90
2.3.8 So will ich arbeiten!	92
2.3.9 Mein Netzwerk	94
2.3.10 Werte in schwerem Sturm	96
<b>Glossar</b>	<b>98</b>
<b>Methoden-Index</b>	<b>100</b>
<b>Literatur</b>	<b>101</b>
<b>Internetquellen</b>	<b>103</b>
<b>Anhang</b>	<b>104</b>
Landesgeschäftsstellen des AMS Österreich – <a href="http://www.ams.at">www.ams.at</a>	104
BerufsInfoZentren (BIZ) des AMS Österreich – <a href="http://www.ams.at/biz">www.ams.at/biz</a>	105

# Einführung

Unterstützung bei der Kompetenzerfassung, der Entscheidungsfindung und in beruflichen Veränderungssituationen gehören zu den zentralen Bereichen der Bildungs- und Berufsberatung. Das vorliegende Handbuch gibt zunächst einen Literaturüberblick zu allen drei Thematiken und stellt danach ausgewählte und in Praxis bereits erprobte Methoden für diese Bereiche vor, die sowohl in Gruppensituationen als auch in der Einzelberatung zur Anwendung kommen können.

Zwar liefern bereits die anderen erschienenen Handbücher in den genannten Bereichen die eine oder andere Methode bzw. den einen oder anderen Anhaltspunkt in den genannten Bereichen. In diesem Handbuch wird darauf noch einmal intensiver und genauer eingegangen. Es werden Methoden umfangreicher für verschiedene Zielgruppen aufbereitet und dargestellt, und können – wie auch bereits aus den vorangegangenen Handbüchern – ohne viel Aufwand von PraktikerInnen angewendet werden. Das wird auch durch die enthaltenen Handouts bzw. Arbeitsblätter unterstützt.

# 1 Einleitung

Die Literaturanalyse zur Kompetenzerfassung, Entscheidungsfindung und Veränderung im Kontext von Bildungs- und Berufsberatung enthält eine überblicksartige Darstellung von Definitionen, Begrifflichkeiten, Konzepten und Modellen zu Kompetenz, Entscheidung und Veränderung. Die damit gegebenen theoretischen Grundlagen bilden die Basis für das Verständnis der in diesem Handbuch vorgestellten Methoden.

Das Kapitel zur Kompetenzerfassung beschäftigt sich mit dem Kompetenzbegriff an sich und stellt Definitionsversuche des mittlerweile inflationär verwendeten Begriffs vor. Es werden zwei entgegengesetzte Auffassungen von Kompetenz in den Raum gestellt. Kompetenz kann einerseits als Ergebnis von Bildungsprozessen angesehen werden. Andererseits kann Kompetenz als Handlungsfähigkeit verstanden werden. Ein Verfechter der letztgenannten Auffassung ist u.a. John Erpenbeck. Die Literaturanalyse beschäftigt sich mit seinem Kompetenzbegriff und stellt den von ihm und Volker Heyse entwickelten Kompetenzatlas vor. Zuletzt wird auf die Rolle der Kompetenzmessung in der Bildungs- und Berufsberatung eingegangen.

Das Kapitel zur Entscheidungsfindung behandelt für die Bildungs- und Berufsberatung relevante entscheidungstheoretische Ansätze und geht vertiefend darauf ein, nach welchen Mustern die Entscheidungsfindung von KundInnen in konkreten Fällen der Bildungs- und Berufsberatung ablaufen kann. Ein Hauptaugenmerk liegt auf den Spezifika von Berufswahl-Entscheidungen an sich, denn berufliche Entscheidungen zeichnen sich durch einige Charakteristika aus. Zur optimalen Unterstützung bei der Entscheidungsfindung werden zudem Modelle der Gesprächsführung für die Beratung vorgestellt.

Das Kapitel zur Veränderung beschäftigt sich mit möglichen Gründen für berufliche Veränderung. Es thematisiert zudem die einzelnen Dimensionen von beruflichen Veränderungen.

## 1.1 Kompetenzerfassung

Die Kompetenzbilanzierung ermöglicht es, Schlüsselkompetenzen zu erfassen und formell nachzuweisen. Schlüsselkompetenzen werden immer wichtiger, ein formeller Nachweis dieser Kompetenzen erwies sich jedoch lange als schwierig. Mit Kompetenzbilanzierungsverfahren wird eine möglichst vollständige Erfassung der persönlichen Kompetenzen angestrebt. Das persönliche Kompetenzprofil stellt dabei das Endprodukt dar. Bilanzierungsverfahren können damit Einzelpersonen in individuellen Entwicklungsprozessen unterstützen. Sie finden zudem Anwendung im Personal- und Recruiting-Bereich.<sup>1</sup>

<sup>1</sup> Vgl. Steiner / Egger-Subotitsch / Schneeweiß / Mosberger / Kasper 2016, Seite 8.

## 1.1.2 Kompetenz – Konzepte und Begrifflichkeit

»Der Kompetenzbegriff hat den betrieblichen wie den privaten Alltag erobert. (...) Der mit interkultureller Kompetenz ausgestattete Kompetenzmensch wird zum höchsten Ziel lebenslangen Lernens.«<sup>2</sup>

**Kompetenzentwicklung ist beruflich wie privat ein Schlüssel zur Zukunft.**

Computer- und Medienkompetenz, Management- und Coachingkompetenz oder Organisations- und Selbstorganisationskompetenz werden erwartet und gefördert.<sup>3</sup> Doch nicht nur das Vorhandensein von Kompetenzen hat einen hohen Stellenwert, ebenso das Erfassen dieser Kompetenzen ist zentral.

Die Kompetenzerfassung bildet damit eines der wesentlichen, stets aktuellen und häufig diskutierten Themen von bildungspolitischen und bildungspraktischen Auseinandersetzungen. Neben bestehenden internationalen Kompetenzrahmen, die eine Vergleichbarkeit zwischen verschiedenen Bildungsabschlüssen ermöglichen wollen, betrifft die Diskussion vorrangig die Frage nach der Sichtbarmachung von informell erworbenen Kompetenzen.<sup>4</sup>

Die Kompetenzerfassung gewinnt durch die ständige Dynamisierung und Veränderung der Arbeitswelt nach wie vor an Bedeutung und kann dazu beitragen, dass neben den Arbeitszeugnissen und zertifizierten Abschlüssen, weitere Lern- und Lebenserfahrungen sowie die individuelle Werthaltung nachweisbar und messbar gemacht werden können.<sup>5</sup>

### 1.1.1.1 Definition von Kompetenz

Der Kompetenzbegriff ist nicht leicht erfassbar. Es gibt also nicht die eine allgemeingültige Definition. Weinert (2001) gibt folgende Definition des Kompetenzbegriffs:

»Kompetenzen sind die bei den Individuen verfügbaren oder durch sie erlernbaren kognitiven Fähigkeiten und Fertigkeiten, um bestimmte Probleme zu lösen, sowie die damit verbundenen motivationalen, volitionalen und sozialen Bereitschaften und Fähigkeiten, um Problemlösungen in variablen Situationen erfolgreich und verantwortungsvoll nutzen zu können.«<sup>6</sup>

Im deutschen Sprachraum herrschen momentan zwei relativ entgegengesetzte Diskurslinien in der Kompetenzforschung. Während die eine Seite Kompetenz als das Ergebnis von Bildungsprozessen sieht, versteht die andere Seite Kompetenz als Handlungsfähigkeit.

#### Kompetenz als Ergebnis von Bildungsprozessen

Forschungsarbeiten, die sich mit der pädagogisch-psychologischen Dimension auseinandersetzen, definieren Kompetenzen als das Ergebnis eines Bildungsprozesses. Kompetenz ist in dieser Denkweise somit ein erlernbares Set an bestimmtem Wissen und fokussiert wesentlich eher die Vermittelbarkeit von Kompetenzen an den Menschen als die Frage, wie der Mensch sich bildet, Kompetenzen erhält und sie einsetzt.<sup>7</sup>

<sup>2</sup> Erpenbeck / von Rosenstiel 2003, Seite IX.

<sup>3</sup> Vgl. ebenda, Seite IX.

<sup>4</sup> Vgl. Strauch / Jütten / Mania 2009; Lang-von Wins / Triebel 2012.

<sup>5</sup> Vgl. Lang-von Wins / Triebel 2012, Seite 36.

<sup>6</sup> Weinert 2001, Seite 27 f.

<sup>7</sup> Vgl. Erpenbeck 2009, Seite 17 f.

## Kompetenz als Handlungsfähigkeit

Laut John Erpenbeck ist diese auf den Bildungsprozess und das Bildungsergebnis bezogene Definition dahingehend restriktiv, dass sie Kompetenz sehr spezifisch für einen Anwendungsbereich definiert. Kompetenzen sind somit beispielsweise nicht branchenübergreifend, sondern nur in einem Sektor anwendbar. Zudem blendet die o.g. Definition die Frage nach den Motiven und dem notwendigen emotionalen Setting für die Anwendung bestimmter individueller Kompetenzen aus.<sup>8</sup>

Die zweite Forschungslinie kann auch als die Performanzrichtung betitelt werden und definiert Kompetenz als eine oder mehrere spezifische Handlungsfähigkeiten. Die Forschungslinie versucht zu erarbeiten, welche persönlichen, sozialen, kommunikativen, fachlichen sowie aktivitätsbezogenen Kompetenzen nützlich und notwendig sind, um in unterschiedlichen Situationen und bei unterschiedlichen Anforderungen erfolgreich handeln zu können. Die zweite Forschungslinie eignet sich laut Erpenbeck wesentlich besser, um z.B. auf die bereits erwähnte Dynamisierung der Arbeitswelt reagieren zu können.<sup>9</sup>

**Kompetenz als erlernbares Set bestimmter Wissensinhalte**

ODER

**Kompetenz als Handlungsfähigkeit, um in unterschiedlichen Situationen erfolgreich handeln zu können**

Wie diese unterschiedlichen Auffassungen von Kompetenz zeigen, liegt kein einheitliches Verständnis von Kompetenz vor. Die begriffliche Unschärfe wird durch den inflationären Gebrauch des Kompetenzbegriffs weiter verstärkt.<sup>10</sup> Festzuhalten ist damit, dass Kompetenzen nicht allgemeingültig definiert werden können. Sie werden je nach Situation, Anforderung und Handlungsmöglichkeit Anwendung finden und sichtbar werden. Dies ergibt sich daraus, dass Kompetenzen nicht nur ein psychologisches Konstrukt darstellen, sondern zudem eine gesellschaftliche Größe sind. Wird eine Kompetenz als zentraler oder hilfreicher wahrgenommen als eine andere, so kann davon ausgegangen werden, dass sie einen höheren Wert in der Gesellschaft besitzt und demnach auch häufiger auftritt.<sup>11</sup>

### 1.1.2 Der Kompetenzbegriff und die Kompetenzmessung nach Erpenbeck

John Erpenbeck beschäftigt sich mit den Themen Kompetenzbilanzierung, Kompetenzdiagnostik und Kompetenzentwicklung und entwickelt seit den 1990er-Jahren u.a. mit Volker Heyse, Horst Max und Bernhard Brenninkmeyer, wissenschaftlich fundierte Kompetenzmessinstrumente sowie Kompetenzmodelle. Der von ihm entwickelte Kompetenzatlas soll in diesem Kapitel vorgestellt werden.

Kompetenz als Ergebnis von Bildungsprozessen oder Kompetenz als Handlungsfähigkeit – welches Verständnis von Kompetenz hat John Erpenbeck? John Erpenbeck sieht Kompetenzen als Handlungsfähigkeiten.

**Kompetenz als Handlungsfähigkeit: Anwendung von kontextbezogenem Wissen**

Kompetenzen unterscheiden sich von Wissen und Qualifikation aufgrund dessen, dass sie häufig in neuen, bisher unbekanntem Situationen zu Tage treten und beispielsweise in Problemsituationen ein erfolgreiches Handeln

<sup>8</sup> Vgl. ebenda, Seite 17 f.; Klieme 2007, Seite 5.

<sup>9</sup> Vgl. Erpenbeck 2009, Seite 18 f.

<sup>10</sup> Vgl. ebenda, Seite 40.

<sup>11</sup> Vgl. ebenda, Seite 40.

ermöglichen. Die grundlegende Annahme hinter einem kompetenten Handeln betrifft eben die Fähigkeit der Individuen, ihre Kompetenzen performativ umsetzen zu können.

Erpenbeck kritisiert Ansätze, die Kompetenz als Ergebnis von Bildungsprozessen sehen, da diese Ansätze nahelegen, dass Kompetenz ähnlich der Wissensbildung ist, und somit ausschließliche funktional bestimmt werden kann. Entscheidend für die Entstehung und Konsolidierung von Kompetenzen ist laut ihm jedoch nicht das formale Bildungsergebnis, sondern viel mehr das informell angeeignete Wissen sowie die Motive, Emotionen und affektionalen Voraussetzungen für die erfolgreiche Anwendung der Kompetenzen. Ansätze, die lediglich den Bildungserfolg wahrnehmen, beschränken sich darauf, Kompetenzen messbar machen zu wollen.

Wichtig ist es laut Erpenbeck jedoch, die für eine Herausforderung erforderlichen Ressourcen (z.B. Fachwissen) mit der erfolgreichen Performanz zu verbinden.<sup>12</sup> Es wäre daher vorstellbar, dass ein Mensch mit einem höheren Bildungsabschluss für eine Problemsituation ungeeigneter ist als einer, der die Kompetenz aufweist, sein Wissen (auch wenn dieses Wissen weniger ausgeprägt ist) erfolgreich einzubringen. Im Fokus steht also die Anwendung von kontextbezogenem Wissen.<sup>13</sup>

Erpenbeck und Heyse (1999) haben für ihr Verständnis von Kompetenz den bereits erwähnten Kompetenzatlas entwickelt. Der Kompetenzatlas ist Bestandteil des KODE<sup>®</sup>X-Verfahrens. Dieses Verfahren dient der Ermittlung und Ableitung von Kompetenzanforderungen sowie der Diagnose bestehender Kompetenzen und der Anregung zur weiteren Kompetenzentwicklung. Der Kompetenzatlas bildet die Grundlage des Verfahrens. In diesem Atlas wird der allgemeine Kompetenzbegriff in personale Kompetenz, Aktivitäts- und Handlungskompetenz, sozial-kommunikative Kompetenz sowie Fach- und Methodenkompetenz unterteilt. Diese vier Basiskomponenten lassen sich wiederum in 64 Teilkomponenten differenzieren.<sup>14</sup>

#### **Personale Kompetenz (P)**

Unter personaler Kompetenz wird die Fähigkeit, sich selbst gegenüber klug und kritisch zu sein, produktive Einstellungen, Werthaltungen und Ideale zu entwickeln, verstanden. Dazu zählen unter anderem Humanität, Kreativität und Charisma.

#### **Aktivitäts- und Handlungskompetenz (A)**

Aktivitäts- und Handlungskompetenz bezeichnet die Fähigkeit, alles Wissen und Können, alle Ergebnisse sozialer Kommunikation, alle persönlichen Werte und Ideale auch wirklich willensstark und aktiv umsetzen zu können. Damit ist unter anderem Leistungswillen, Gestaltungsfähigkeit und Belastbarkeit gemeint.

#### **Fachlich-methodische Kompetenz (F)**

Zu fachlich-methodischer Kompetenz zählt die Fähigkeit, mit fachlichem und methodischem Wissen gut ausgerüstet, schier unlösbare Probleme schöpferisch zu bewältigen. Damit sind operatives Fach- und Planungswissen und fachübergreifende Kenntnisse und Erfahrungen gemeint.

#### **Sozial-kommunikative Kompetenz (S)**

Sozial-kommunikative Kompetenz ist die Fähigkeit, sich aus eigenem Antrieb mit anderen zusammen- und auseinanderzusetzen, kreativ zu kooperieren und zu kommunizieren. Hierzu zählen beispielsweise life-balance-verbundene, altersdifferenzierende und interkulturell-international offene Kompetenzen.

<sup>12</sup> Vgl. Erpenbeck 2012, Seite 18.

<sup>13</sup> Vgl. Erpenbeck 2009, Seite 17 f.

<sup>14</sup> Vgl. Erpenbeck/Heyse 1999; Erpenbeck/Rosenstiel 2005, Seite 40 ff.

Abbildung 1: Kompetenzatlas<sup>15</sup>

P Personale Kompetenz				A Aktivitäts- und Handlungskompetenz			
Loyalität	Normativ-ethnische Einstellung	Einsatzbereitschaft	Selbst-Management	Entscheidungsfähigkeit	Gestaltungswille	Tatkraft	Mobilität
<b>P</b>		<b>P/A</b>		<b>A/P</b>		<b>A</b>	
Glaubwürdigkeit	Eigenverantwortung	Schöpferische Fähigkeit	Offenheit für Veränderungen	Innovationsfreudigkeit	Belastbarkeit	Ausführungsbereitschaft	Initiative
<b>P/S</b>		<b>P/F</b>		<b>A/S</b>		<b>A/F</b>	
Humor	Hilfsbereitschaft	Lernbereitschaft	Ganzheitliches Denken	Optimismus	Soziales Engagement	Ergebnisorientiertes Handeln	Zielorientiertes Führen
Mitarbeiterförderung	Delegieren	Disziplin	Zuverlässigkeit	Impulsgeben	Schlagfertigkeit	Beharrlichkeit	Konsequenz
<b>S/P</b>		<b>S/A</b>		<b>F/P</b>		<b>F/A</b>	
Konfliktlösungs-fähigkeit	Integrations-fähigkeit	Akquisitions-stärke	Problem-lösungs-fähigkeit	Wissens-orientierung	Analytische Fähigkeiten	Konzeptions-stärke	Organisations-fähigkeit
Team-fähigkeit	Dialog-fähigkeit, Kunden-orientierung	Experimen-tierfreude	Beratungs-fähigkeit	Sachlichkeit	Beurteilungs-vermögen	Fleiß	Systematisch-methodisches Vorgehen
<b>S</b>		<b>S/F</b>		<b>F/S</b>		<b>F</b>	
Kommunikations-fähigkeit	Kooperations-fähigkeit	Sprach-gewandtheit	Verständnis-bereitschaft	Projekt-management	Folge-bewusstsein	Fachwissen	Markt-kenntnisse
Beziehungs-management	Anpassungs-fähigkeit	Pflichtgefühl	Gewissen-haftigkeit	Lehr-fähigkeit	Fachliche Anerkennung	Planungs-verhalten	Fachüber-greifende Kenntnisse
S Soziale Kompetenz				F Fach- und Methodenkompetenz			

### 1.1.3 Der Kompetenzbegriff in der Bildungs- und Berufsberatung

Im beruflichen Kontext wird die Anwendung von adäquaten kognitiven Dispositionen unter dem Begriff der Handlungskompetenz zusammengefasst. Gemeint ist damit, dass die Fähigkeit besteht, trotz Veränderungen in den Anforderungen, handlungsfähig zu bleiben und Kompetenzen, die zum Meistern von neuen Aufgaben notwendig sind, zu verinnerlichen.<sup>16</sup>

<sup>15</sup> Erpenbeck / Rosenstiel 2003, Seite 383.

<sup>16</sup> Vgl. Münk / Reglin 2009, Seite 5; Nickolaus / Seeber 2010.

In der praktischen Arbeit der Bildungs- und Berufsberatung liegt der Fokus darauf, durch die Anwendung von unterschiedlichen Methoden, verdeckte, nicht zertifizierte Kompetenzen der KundInnen sichtbar zu machen. Dabei ist es unbedingt notwendig, Kompetenzen als etwas zu begreifen, das informell und non-formal erworben wurde.

**In der Bildungs- und Berufsberatung können  
informell und non-formal erworbene Kompetenzen sichtbar gemacht werden.**

Kompetenzen sind somit eine Erweiterung zur Qualifikation und zum Bildungsabschluss und bilden sich in allen Lebensbereichen und Lebenslagen.<sup>17</sup> Kompetenzen und ihre sachgemäße und situativ richtige Anwendung (Performanz) bilden in der heutigen Diskussion für die AutorInnen einen wesentlichen Punkt, um im beruflichen wie im privaten Leben bestehen zu können. Für die Bildungs- und Berufsberatung ist es von immenser Wichtigkeit, Kompetenzerfassung als subjekt- und handlungsorientiert zu begreifen. Das bedeutet auch, dass die Erfassung je nach Individuum und Lebenslage unterschiedlich abläuft. Das Erlernen von Wissen und die Anwendung dessen findet beispielsweise nicht mehr ausschließlich in formalisierter Umgebung statt. Dies birgt für die Bildungs- und Berufsberatung das Problem, dass das Erlernte im Gegensatz zur Qualifikation nicht durch Zeugnisse und Zertifikate dokumentiert werden kann, und somit für eine Neu- und Umorientierung auf dem Arbeitsmarkt schwer nutzbar ist.<sup>18</sup> Mit dem Ziel, informell und non-formal ausgebildete und relevante Kompetenzen sichtbar zu machen, wurden mehrere, inzwischen anerkannte Messmethoden entwickelt. Schügl (2012) weist jedoch darauf hin, dass es aufgrund der Komplexität des Kompetenzbegriffs sowie durch die Heterogenität der Menschen fast unmöglich ist, ein einheitliches Messinstrument zu entwickeln.<sup>19</sup> Auch wenn es keine einheitlichen Messinstrumente geben kann, um alle Kompetenzen flächendeckend zu erheben, so hat sich die Kompetenzprofilerstellung als gängige Praxis in der Bildungs- und Berufsberatung durchgesetzt und findet häufige Anwendung. Kompetenzerfassung spielt vor allem dann eine zentrale Rolle, wenn von den BeraterInnen ein individueller Nach-Qualifizierungsbedarf während des Erwerbslebens oder in der Arbeitslosigkeit erkannt wird. Die Kompetenzerfassung ermöglicht es, bei zielgruppengetreuer Anwendung, die persönlichen Chancen auf dem Arbeitsmarkt oder im Erwerbsleben zu erhöhen.

Wie bereits weiter oben erwähnt, bietet die Kompetenzerfassung die Möglichkeit Personen resilienter gegenüber Dynamisierung und großen Veränderungsprozessen an ihrem Arbeitsort und in ihrer Branche zu machen. Sie kann außerdem einen Anstoß zum Empowerment und zur Bewusstseinswerdung der eigenen Fähigkeiten darstellen. Die einmal sichtbar gemachten Kompetenzen und die dabei verwendeten Methoden können von den TeilnehmerInnen im besten Fall in Eigenarbeit weiterverwendet werden. Die ständige Entwicklung und performative Nutzbarmachung der eigenen Kompetenzen ist somit sehr eng mit dem Konzept des Life-Long-Learning verbunden.<sup>20</sup>

In der Bildungs- und Berufsberatung gibt es verschiedene Konzepte und Methoden der Kompetenzerfassung, die je nach Zielgruppe und Bedarf genutzt werden können. Aktuelle Messverfahren beschäftigen sich beispielsweise mit der Frage, welche Kompetenzen in Zeiten des technologischen und digitalen Wandels hilfreich sind, welche Nach-Qualifizierung und Sichtbarmachung der Kompetenzen bei zugewanderten Menschen notwendig ist, oder welche speziellen Herausforderungen ältere Menschen (50+) durch die Anwendung der informell erworbenen Kompetenzen besser bewältigen können. Neben Fragebögen sind vor allem Gespräche mit ausgebildeten Coaches und BeraterInnen, Lerntagebücher und erste Kursmaßnahmen Inhalt von Kompetenzbilanzierungsverfahren.<sup>21</sup>

17 Vgl. Schügl 2011, Seite 213.

18 Vgl. Kaufhold 2006, Seite 17.

19 Vgl. Schügl 2011, Seite 219.

20 Vgl. ebenda, Seite 221; Strauch / Jütten / Mania 2009, Seite 44.

21 Vgl. Schügl 2011, Seite 231 f.

## 1.2 Entscheidungsfindung

In unserer heutigen Moderne stellen Bildungs- und Berufsentscheidungen grundlegende Entwicklungsanforderungen dar. Sie müssen letztlich vom Subjekt alleine getroffen und verantwortet werden.<sup>22</sup> Seit Mitte der 1970er-Jahre wird versucht die schlussendliche Berufswahl als Produkt eines sukzessiven Entscheidungsprozesses zu verstehen. Die begriffliche Herkunft, prominente Ansätze und die Anwendung in der Bildungs- und Berufsberatung werden in weiterer Folge überblicksartig geschildert.

### 1.2.1 Allgemeine Entscheidungstheorie – deskriptiv vs. präskriptiv

In der Entscheidungsforschung wird zwischen präskriptiven und deskriptiven Ansätzen unterschieden. Deskriptive Ansätze wollen das tatsächliche Entscheidungsverhalten erklären und vorhersagen. Die Ansätze betrachten und analysieren das reale Entscheidungsverhalten. Präskriptive Ansätze hingegen wollen optimale Entscheidungsalternativen finden. Sie konzentrieren sich darauf, wie die Entscheidung getroffen werden sollte.<sup>23</sup>

In den anfänglichen Berufsberatungstheorien sowie in den ersten Konzepten wurde insbesondere auf präskriptive Theorien zurückgegriffen. Man befasste sich demnach mit dem optimalsten Weg der Entscheidungsfindung und dem rationalen Entscheiden. Es wurde jedoch erkannt, dass emotionale Dispositionen einen maßgeblichen Einfluss auf die Entscheidungsfindung haben. Entscheidungsprozesse werden damit von persönlichen Überzeugungen, Erwartungen, und Erfahrungen geprägt. Die persönliche Lebensgeschichte der Handelnden bestimmt in der Regel den Entscheidungsprozess.<sup>24</sup>

### 1.2.2 Entscheidungsfindung in der Bildungs- und Berufsberatung

»BerufswählerInnen und Berufstätige bewegen sich in einem dynamischen Person-Umwelt-Verhältnis, in dem es Perioden von als gravierend erlebten Veränderungen gibt. Diese Perioden, die anhand einiger Merkmalsvariablen unterscheidend beschrieben werden können, werden als Übergänge bezeichnet. Es sind diese Übergänge von denen aus die Bildungs- und Berufsberatung ihr Aufgabenverständnis entwickeln und im Einzelnen immer wieder neu bestimmen muss.«<sup>25</sup>

Stehen Menschen vor beruflichen Entscheidungen und Übergängen, so befinden sie sich in Veränderungssituationen. Berufs- und Bildungsberatung sollte daher in erster Linie eine Hilfestellung zur erfolgreichen Bewältigung dieser Übergänge bieten. Bevor jedoch auf die Rolle der Bildungs- und Berufsberatung in der beruflichen Entscheidungsfindung eingegangen wird, werden die spezifischen Merkmale von Berufsentscheidungen sowie der Ablauf beruflicher Entscheidungsprozesse beschrieben.

**Berufs- und Bildungsberatung ist ein Angebot für Menschen in Veränderungssituationen und sollte daher in erster Linie eine Hilfestellung zur erfolgreichen Bewältigung dieser Übergänge sein.**

<sup>22</sup> Vgl. Gieseke / Stimm 2015, Seite 230.

<sup>23</sup> Vgl. Hellberg 2009, Seite 29 f.; Gieseke / Stimm 2016, Seite 27 ff.

<sup>24</sup> Vgl. Gieseke / Stimm 2015, Seite 230 f.

<sup>25</sup> Busshoff 1998.

### 1.2.2.1 Merkmale von Berufswahlentscheidungen

Berufswahlentscheidungen zeichnen sich durch spezifische Charakteristika aus. Hellberg (2009) hat daher für diese Entscheidungen sechs Merkmale festgestellt. Diese sollten in der Bildungs- und Berufsberatung im Kontext der Entscheidungsfindung zentral mitbedacht werden.<sup>26</sup>

#### Optionsmenge nicht festgelegt

Bei der Berufswahlentscheidung gibt es meist keine klar begrenzte Anzahl an Entscheidungsmöglichkeiten. Die Entscheidenden können sich nicht sicher sein, dass alle Optionen bereits in Betracht gezogen wurden. Vielleicht müssen daher erst weitere Entscheidungsoptionen eruiert werden.

#### Multiattributive Entscheidungssituation

Berufswahlentscheidungen werden durch die Menge an Konsequenzen jeder einzelnen Entscheidungsmöglichkeit erschwert. Jede Option hat ihre eigenen Konsequenzen. Diese können nicht zwangsläufig miteinander verglichen werden, was die Auswahl maßgeblich erschwert. Alle Handlungsalternativen führen also zu einer Vielzahl an Konsequenzen, dies unterscheidet Berufswahlentscheidungen von uniattributiven Entscheidungen.

#### Unsicherheit

Die soeben thematisierten Konsequenzen sind zudem nicht sicher vorhersagbar und treten nur zu einer unbekanntem Wahrscheinlichkeit ein. Die Entscheidungssituation ist dadurch unsicher.

#### Zeitdynamik

Die möglichen Konsequenzen werden zudem durch den Zeitaspekt beeinflusst. Eine Entscheidungsoption kann zu einem früheren Zeitpunkt zu anderen Konsequenzen führen als zu einem späteren Zeitpunkt.

#### Einmalige Entscheidung

Berufswahlentscheidungen sind darauf ausgelegt, nur einmal im Leben getroffen zu werden. Selbst wenn es zu einer beruflichen Umorientierung kommt, wird diese Entscheidung erneut als einmalige Entscheidung wahrgenommen.

#### Individuelle Entscheidung

Berufswahlentscheidungen werden als Entwicklungsaufgabe gesehen. Sie müssen von den Entscheidenden allein getroffen werden. Somit bleibt die Verantwortung für mögliche Konsequenzen einzig bei der entscheidenden Person. Damit unterscheiden sich Entscheidungen der Berufswahl von kollektiven Entscheidungen bei der ein Konsens angestrebt wird.

### 1.2.2.2 Der Entscheidungsprozess der Berufswahl

Wie läuft der Entscheidungsprozess im Zuge der Berufswahl ab? Zur Beantwortung dieser Frage sollen hier zwei Modelle zur Berufswahlentscheidung vorgestellt werden. Während Nowak ein aus drei Bestandteilen bestehendes Modell vorlegt, ist das Modell von Zihlmann eine ausdifferenziertere, schrittweise Annäherung an die letztliche Entscheidung.

<sup>26</sup> Vgl. Hellberg 2009, Seite 41 ff.

### Der Prozess nach Nowak<sup>27</sup>

#### Problemwahrnehmung

Damit Personen überhaupt in die Situation einer beruflichen Entscheidungsfindung eintreten, bedarf es einer Problemwahrnehmung. Die Problemwahrnehmung kann durch einen Bruch im eigenen Lebenslauf oder durch einen bewussten Veränderungsgedanken entstehen.

#### Informationssuche und Informationsverarbeitung

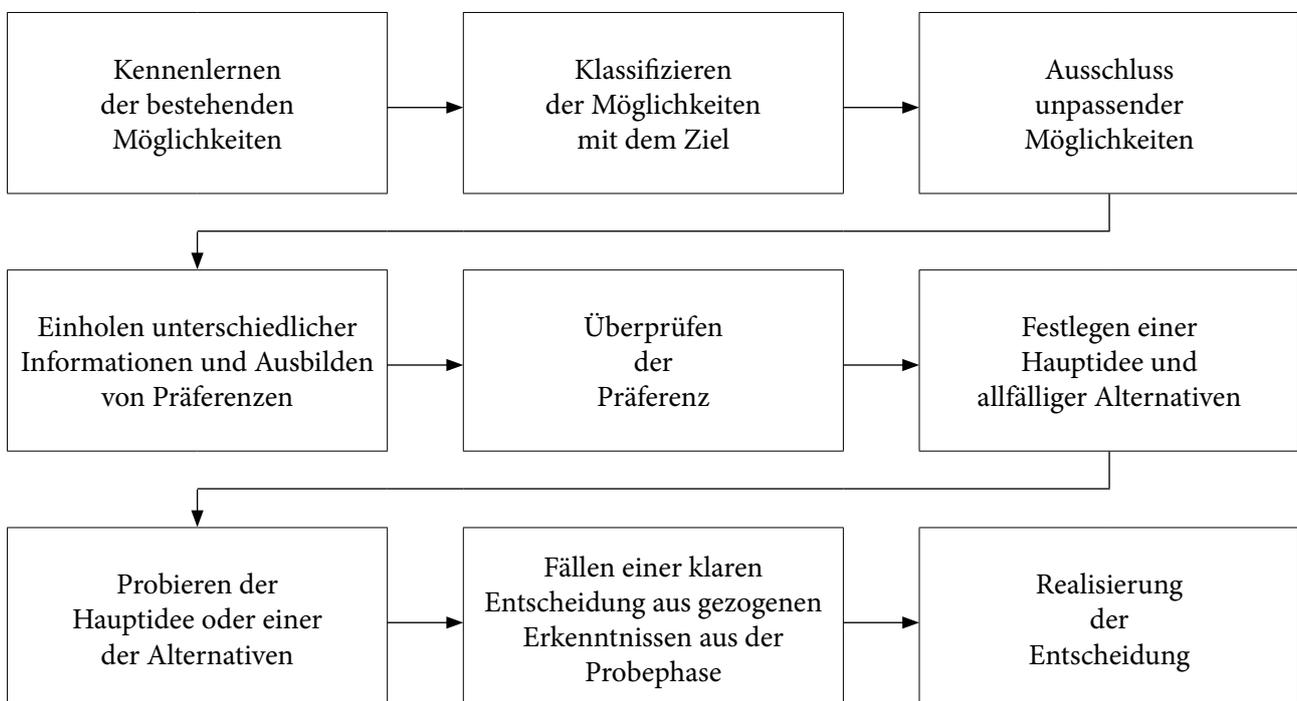
Um das individuell wahrgenommene Problem lösen zu können, bedarf es in der nächsten Phase der Informationssuche und ihrer Verarbeitung. Bereits vorhandene Informationen und neu entdeckte Informationen werden in dieser Phase in Beziehung zueinander gesetzt und wirken auf die Konzeption von Handlungsentwürfen ein.

#### Entscheidungsphase

In der Entscheidungsphase wird ein konkreter Handlungsentwurf ausgewählt und weiterverfolgt. Die letzte Phase beschreibt die Realisierung des erdachten Handlungsentwurfs.

### Der Prozess nach Zihlmann<sup>28</sup>

Auch Zihlmann beschäftigt sich mit dem Ablauf der Berufsentscheidung. Er begreift die Berufswahl als schrittweisen Entscheidungsprozess und nennt folgende 9 Elemente:



<sup>27</sup> Vgl. Nowak 2002, Seite 32 f.

<sup>28</sup> Vgl. Zihlmann 2001, Seite 2 f.

### 1.2.2.3 Die Rolle von Informationen für die Berufswahlentscheidung

In fast allen entscheidungstheoretischen Arbeiten zur Berufswahl spielen die Informationen, ihre Beschaffung und die Verarbeitung eine entscheidende Rolle. Auch nach einem frühen Ansatz von Jepsen und Dilley (1974), sind für eine Entscheidung eine Entscheidungssituation und entscheidungsrelevante Informationen notwendig. Die entscheidungsrelevanten Informationen lassen sich laut den Autoren dabei folgendermaßen aufsplittern:

- die Kenntnis von zwei oder mehreren Alternativen
- das Wissen um die, mit den verschiedenen Alternativen verbundenen Konsequenzen
- die Fähigkeit, einschätzen zu können, wie wahrscheinlich das Auftreten der Konsequenzen ist
- der Nutzen der Konsequenzen für die entscheidende Person
- die Strategien, durch die die entscheidende Person die vorteilhaftere Alternative erkennen und für sich nutzen kann.<sup>29</sup>

### 1.2.2.4 Praktische Schlussfolgerungen

BeraterInnen unterstützen ihre KlientInnen bei wichtigen und maßgeblichen beruflichen Entscheidungen. Eine Beratung, in der Entscheidungen über zukünftige Berufe, Bildungsprozesse oder Weiterbildungen behandelt werden, soll aus Sicht von Gieseke und Stimm (2016) folgende Punkte erfüllen:

- Unterstützung bei Entscheidungen
- Berücksichtigung von Lernproblematiken
- Thematisierung von lebensbegleitenden Herausforderungen<sup>30</sup>

Eine optimale Unterstützung bei zu treffenden Entscheidungen verlangt hohe Beratungskompetenz bei den Beratenden. Berufs- und BildungsberaterInnen sind ExpertInnen für ein spezifisches Wissensgebiet. Es wird zu Recht von ihnen erwartet, dass sie dieses ExpertInnenwissen zur Verfügung stellen und in die Beratung aktiv einbringen. Bildungs- und Berufsberatung hat die Chance, individuelle Interessen, das Wissen über Berufs- und Weiterbildungsstrukturen und bisherige biografische Laufbahnen zu erschließen.

Es werden Perspektiven erarbeitet und das bisherige Handeln kann reflektiert werden. Etwaige Ambivalenzen können thematisiert werden. Begleitung in Entscheidungsfindungssituationen erfordert von BeraterInnen ein hohes Maß an Geduld. Es wird oft als sehr anstrengend empfunden, KundInnen beim Ringen um eine Entscheidung zusehen zu müssen, ohne diese Entscheidung zu beeinflussen.

Die Versuchung ist groß, Ratschläge zu geben bzw. der Person die Entscheidung abzunehmen. BeraterInnen begleiten und leiten einen Prozess an. Der Einsatz der Methoden ist dabei je nach Einschätzung der KundInnen und der zur Verfügung stehenden Zeit zu wählen. Sie dürfen kritische Fragen aufwerfen, Informationen und Expertise zur Verfügung stellen, aber nicht manipulieren! Die letzte Entscheidung trifft die Person im Alleingang und nicht in der Beratung selbst. Auch wenn Entscheidungen nicht immer nachvollziehbar sind, oder wir selbst einen ganz anderen Entscheidungsstil verfolgen, müssen BeraterInnen die Entscheidungen ihrer KlientInnen respektieren.

### Die Entscheidung treffen die KlientInnen!

Doch auch wenn die schlussendliche Entscheidung nicht in der Beratung selbst fällt, trägt die Bildungs- und Berufsberatung entscheidend dazu bei, dass Menschen in einer Um- und Neuorientierungsphase oder beim (Wieder-)Einstieg in den Arbeitsmarkt eine subjektiv zufriedenstellende und nachhaltig wirksame Entschei-

<sup>29</sup> Vgl. Bäumer 2005, Seite 28.

<sup>30</sup> Vgl. Gieseke / Stimm 2016, Seite 71.

dung treffen können. Manchmal ist es nur eine feine Trennlinie zwischen »einen Rat geben« und »Expertise zur Verfügung stellen«!

Der Komplexitätsgrad der Entscheidungsfindung und der Beratungssituation wird in Abbildung 2 sichtbar. Dadurch wird ein weiteres Mal die notwendige hohe Beratungskompetenz der Beratenden deutlich.

**Abbildung 2: Phasen der Entscheidungsfindung<sup>31</sup>**

1. Phase	2. Phase	3. Phase (Beratungssituation selbst)	4. Phase	5. Phase
Überlegungen eine Beratung aufzusuchen	Eine Beratung aufsuchen oder durch allgemeine Orientierungsberatung an eine spezifische Beratung verwiesen werden	<p>a) Biografische Einflussfaktoren</p> <p style="text-align: center;">↓</p> <div style="border: 1px solid black; padding: 5px; display: inline-block;">Beratungsatmosphäre, Beratungspraktiken</div> <p style="margin-left: 20px;">←</p> <p>b) Beratungssituation, Interessen, Kompetenzen</p> <p style="text-align: center;">↑</p> <p>c) professionelle Grundlegung (Theorien, Selbstausslegung, Qualitätsmerkmale, Kompetenzen)</p>	Selbstreflexion, Gespräche mit FreundInnen und Familie, professioneller Austausch unter Beratenden	Entscheidungsfindung des/der Ratsuchenden, Rückkopplung und Frage nach der Wirksamkeit

### 1.3 Veränderung

Berufliche Laufbahnen werden zunehmend heterogener. Traditionelle Laufbahnen und Berufskarrieren im Sinne einer langfristigen Vollzeitbeschäftigung samt Aufstieg in einem Unternehmen sind nun nicht mehr die Regel und stellen nur noch einen von mehreren möglichen Wegen dar. Gründe für diese zunehmende Heterogenität der beruflichen Laufbahnen sind vielfältig. Sie beinhalten unter anderem einen globalisierten Arbeitsmarkt, demografische Veränderungen wie die zunehmende Alterung der Gesellschaft, Unternehmenszusammenschlüsse und technologische Innovationen. Durch diese Entwicklungen kommt es für viele Erwerbstätige nicht mehr zu einer dauerhaften Verankerung in einem einzigen Berufsfeld. Die starke Bindung an eine bestimmte Sparte lässt durch berufliche Veränderungen nach.<sup>32</sup> Was verstehen wir unter beruflichen Veränderungen?

Berufliche Veränderung meint, dass sich Erwerbstätige hinsichtlich des in der persönlichen Laufbahn integrierten Berufs neu orientieren wollen oder müssen.<sup>33</sup> Unter Rückgriff auf Rhodes und Doering (1983) definiert Zacher (2019) berufliche Veränderungen wie folgt:

»(...) berufliche Veränderung als die Aufnahme eines neuen Berufs, welcher nicht Bestandteil einer typischen, oder institutionalisierten, Laufbahnentwicklung ist. Berufliche Veränderungen beinhalten fundamentale Veränderungen in Arbeitsaufgaben, Veränderungen in den Voraussetzungen an das Wissen sowie die Fertigkeiten und Fähigkeiten der Erwerbstätigen, und in der Regel auch Veränderungen im sozialen Arbeitsumfeld und Wechsel des Arbeitgebers.«<sup>34</sup>

<sup>31</sup> Ebenda, Seite 231.

<sup>32</sup> Vgl. Zacher 2019, Seite 586 ff.

<sup>33</sup> Vgl. ebenda, Seite 589.

<sup>34</sup> Ebenda, Seite 589 nach Rhodes / Doering (1983).

### 1.3.1 Einflussfaktoren beruflicher Veränderungen

Berufliche Veränderungen finden immer vor einem bestimmten Hintergrund statt. Dieser Hintergrund beeinflusst das Entscheidungsverhalten enorm und wirkt sich besonders auf die Risikobereitschaft aus. Da der individuelle Hintergrund bei beruflichen Veränderungen so wichtig ist, sollte am Beginn der Beratung zur beruflichen Veränderung eine Standortbestimmung erfolgen. Folgende Faktoren beeinflussen berufliche Veränderungen:

<b>Familienstand</b>	Wer ist in die Entscheidung miteinzubeziehen?	Wer ist noch betroffen?	Abstimmung des zeitlichen und finanziellen Rahmens mit familiären Verpflichtungen
<b>Körperlichkeit</b>	Gibt es gesundheitlich bedingte Einschränkungen oder besondere Bedürfnisse?	Wie groß ist das Vertrauen in die körperliche und geistige Leistungsfähigkeit?	Altersbedingte Einschränkungen?
<b>Finanzieller Status</b>	Wieviel Bewegungsspielraum ermöglicht mir mein Finanzstatus?	Sind finanzielle Ressourcen für berufliche Auszeit, Aus- bzw. Weiterbildung ausreichend vorhanden?	Förderungen?
<b>Persönliche Ressourcen</b>	Welche (positiven) Erfahrungen mit beruflicher Veränderung gibt es bereits?	Persönliche Flexibilität und Frustrationstoleranz, Lernfähigkeit	Kompetenzen?
<b>Netzwerk</b>	Wer kann unterstützen?	Wie tragfähig sind die vorhandenen Netzwerke?	Ausbau möglich?
<b>Werthaltungen</b>	Gibt es Einschränkungen aus religiösen oder anderen Werthaltungen heraus?	Beständigkeit versus Flexibilität	
<b>Arbeitsmarkt</b>	Wie gestaltet sich die Dynamik am Arbeitsmarkt?	Wie groß ist die Nachfrage nach den vorhandenen Kompetenzen / Qualifikationen?	Mobilität?

### 1.3.2 Dimensionen beruflicher Veränderung

Zacher beschreibt drei Dimensionen beruflicher Veränderungen. Die Rede ist von Freiwilligkeit, Radikalität und Sozialer Erwünschtheit.<sup>35</sup>

**Freiwilligkeit:** Zacher unterscheidet zwischen freiwilligen und unfreiwilligen beruflichen Veränderungen. Freiwillige berufliche Veränderungen sind meist individuell bedingt. Personen, die sich freiwillig beruflichen Veränderungen unterziehen, tun dies meist auf der Suche nach neuen Herausforderungen oder einer besseren Passung zwischen der eigenen Persönlichkeit, den Interessen und Fähigkeiten und dem auszuübenden Beruf. Doch »(...) nicht jeder Erwerbstätige ist nur Schmied des eigenen beruflichen Glücks, sondern Faktoren außer-

35 Vgl. ebenda, Seite 590f.

halb der persönlichen Kontrolle können ebenfalls eine Rolle bei beruflichen Veränderungen spielen.«<sup>36</sup> Solche unfreiwilligen beruflichen Veränderungen sind oft situativ bedingt und entziehen sich der Kontrolle der Erwerbstätigen. Gründe für unfreiwillige berufliche Veränderungen können Unfälle, Entlassungen oder Krankheiten sein. Anfänglich führen unfreiwillige Veränderungen häufig zu negativen psychosozialen Konsequenzen, auf lange Sicht können sie jedoch ebenso eine Chance zur Weiterentwicklung persönlicher Fähigkeiten sein.<sup>37</sup>

**Radikalität:** Die Radikalität meint den Grad der Neuheit des nach der Veränderung ausgeübten Jobs. Können das erlernte Wissen und die erprobten Fähigkeiten nach der Veränderung weiterhin eingesetzt werden, oder erfordert der neue Beruf die Aneignung völlig neuer Fertigkeiten?<sup>38</sup>

**Soziale Erwünschtheit:** Berufliche Veränderung kann mit mehr oder weniger sozialer Erwünschtheit und Anerkennung einhergehen. Für eine sozial erwünschte berufliche Veränderung gibt Zacher das Beispiel eines Unternehmensberaters, der diese Position aufgibt, um als Geschäftsführer eines großen Unternehmens tätig zu werden. Für eine soziale weniger anerkannte berufliche Veränderung nennt er das Beispiel eines Bankers, der fortan als Kerzenhersteller selbstständig tätig ist.<sup>39</sup>

Diese drei Faktoren (Freiwilligkeit, Radikalität und soziale Erwünschtheit) beruflicher Veränderungen beeinflussen potenziell wie erfolgreich Erwerbstätige mit diesen Veränderungen umgehen und wie erfolgreich sie subjektiv und objektiv nach der beruflichen Veränderung sind.<sup>40</sup>

Berufliche Veränderung wird dann als positiv und erfolgreich erlebt, wenn sie zu einer Verbesserung führt. Berufliche Zufriedenheit entsteht durch ein Zusammenwirken verschiedener Faktoren:

1. **Herausfordernd und befriedigend:** Es muss die Herausforderung/ Anforderung stimmen, es soll eine Tätigkeit sein, die als befriedigend und freudvoll erlebt wird und erfolgsversprechend ist.
2. **Das Umfeld:** Es muss das Umfeld stimmen, die Menschen und die Themen, mit denen man sich tagtäglich auseinandersetzt, wollen als interessant und stimulierend empfunden werden.
3. **Die Arbeitsbedingungen:** Es müssen die Arbeitsbedingungen stimmen, dazu zählen Arbeitszeiten, Sicherheiten, Entlohnung und andere Formen der Anerkennung, Macht, Gestaltungsspielräume, Routinen und vieles mehr.

### 1.3.3 Phasen der Veränderung nach Kübler-Ross

Veränderungsprozesse verlaufen typischerweise in unterschiedlichen Phasen. Das gilt auch für berufliche Veränderungen!

#### Phase 1: Schock, Überraschung

Die Veränderung geschieht überfallsartig, die Betroffenen haben nicht damit gerechnet und sind erst einmal geschockt. Sie sind emotional aufgewühlt oder schreckstarr. Egal, wie sich der Schockzustand zeigt, es muss zuerst der Schock überwunden werden, die Emotion Raum bekommen.

- Aktives und empathisches Zuhören
- Emotionen Raum lassen
- Verständnis zeigen
- Ressourcen in Erinnerung rufen: »Sie schaffen das! Sie haben bereits ganz andere Krisen gemeistert ...«

<sup>36</sup> Zacher 2019, Seite 593.

<sup>37</sup> Vgl. ebenda, Seite 590.

<sup>38</sup> Vgl. ebenda, Seite 591.

<sup>39</sup> Vgl. ebenda, Seite 591.

<sup>40</sup> Vgl. ebenda, Seite 591.

**Phase 2: Verneinung, Verdrängung**

Die Veränderung wird negiert / abgelehnt. Als erste aktive Reaktion nach dem Schock kommt häufig ein »Nein!« Betroffene weigern sich, die Veränderung anzunehmen, sie stecken den Kopf in den Sand oder beschäftigen sich damit, wie sie die Veränderung boykottieren können, suchen nach Alternativen oder verweigern.

- Ermutigen, weiter an Ressourcen erinnern
- Was-wäre-wenn-Fragen oder Stellen-Sie-sich-vor-Fragen führen zur rationalen Einsicht
- Verneinung bewusst machen
- Herausforderung der Veränderung thematisieren und nach Hilfsangeboten suchen

**Phase 3: Rationale Einsicht**

Langsam wird klar, dass sich die Betroffenen doch unweigerlich der Veränderung stellen müssen und es eine Notwendigkeit gibt, die Veränderung zu vollziehen. Die Menschen sind zwar einsichtig, aber innerlich, emotional noch nicht wirklich bereit.

- Bilder zur neuen Situation kreieren: »Wie wird das sein?« – »Wie werden sie das machen?«
- Loben und Mut zusprechen
- Abschied vom Alten thematisieren

**Phase 4: Emotionale Akzeptanz**

Diese Phase wird auch »das Tal der Tränen« genannt, weil die emotionale Akzeptanz oft mit emotionaler Verarbeitung von Verlust und Trauerarbeit verbunden ist. Diese Phase ist enorm wichtig, weil erst ein emotional vollzogener Abschied frei macht für Neues!

- Aushalten von Trauer und Wut
- Abschiedsrituale
- Ängsten Raum geben, »Worst-Case-Szenarien« durchspielen
- Loben und ermutigen
- Motivierende Bilder zur neuen Situation finden

**Phase 5: Ausprobieren / Lernen**

Am Ende der aufwühlenden Phase der emotionalen Akzeptanz finden erste Reorganisationsprozesse auf der Ebene der Identität statt. Die Hinwendung zum Neuen ist nun möglich, erste Schritte und Versuche von Neuordnung werden vollzogen.

- Aufruf zur Fehlertoleranz, Mut zum Lernen – Scheitern – Lernen!
- Lernschritte belohnen

**Phase 6: Erkenntnis und Integration**

Die Veränderung ist bewältigt, wenn der neue Zustand oder das neue Verhalten innerlich richtig angekommen ist.

- Rückblick auf den Veränderungsprozess und Lernschritte bewusst machen.
- Den Erfolg feiern
- Veränderungskompetenz verankern

*Positiv bewältigte Veränderungen motivieren zu weiteren Veränderungsschritten!*

## 2 Methoden

Das Methoden-Kapitel ist in drei Teile untergliedert, es beinhaltet nacheinander Methoden zur Kompetenzbilanzierung, zur Entscheidungsfindung und zur Veränderung.

Jede Methode wird theoretisch sowie praktisch beschrieben. Es finden sich Angaben zur Art der Übung, zum Ziel der Methode, zur Dauer der Methode sowie zu etwaig notwendigen Vorbereitungen. Sofern die Methode Material voraussetzt, ist dieses direkt im Anschluss an die Beschreibung der jeweiligen Methode angegeben. Sofern das Arbeitsmaterial online zum Download verfügbar ist, werden Links zu den entsprechenden Internetseiten angegeben.

### 2.1 Kompetenzerfassung

#### 2.1.1 Erfolgsgeschichten

**Theoretischer Abriss:** Menschen in Übergangskrisen verlieren oft ihre Kompetenzen und Erfolge aus den Augen. Lang andauernde Frustrationserlebnisse bei der Arbeitssuche überschatten diese. Daher ist es enorm wichtig, sich immer wieder die eigenen Erfolge in Erinnerung zu rufen, um handlungsfähig und im Bewusstsein der eigenen Wirksamkeit zu bleiben. Erfolgserlebnisse zeigen Personen in Situationen, die ihre Kompetenzen in Erscheinung treten lassen.

**Art der Übung:** Kleingruppenarbeit, Gespräch.

**Übungsziel:** Bewusstheit über vorhandene Kompetenzen, Feedback.

**Quelle:** Richard Nelson Bolles: Durchstarten zum Traumberuf, adaptiert von Margit Voglhofer, MAS.

**Beschreibung der Methode:** Der/Die TrainerIn fordert die Gruppe auf, sich an Erfolgserlebnisse zu erinnern. Das können kleine Erlebnisse sein (»Ich habe mein Kind dazu gebracht, sich erstmals selbst die Schuhe anzuziehen.«), das können Problemlösungen sein (»Wie ich im Urlaub bestohlen wurde und mich ohne Geld noch drei Tage durchgeschlagen habe.«), das können ganz große Erfolge sein (»Wie ich nach einem Unfall das Gehen wieder erlernt habe oder wie ich mein Haus gebaut habe.« etc.). Alle Erfolgserlebnisse, in denen die Personen selbst aktiv geworden sind, um den Erfolg herzustellen, sind erlaubt.

Optional können die Geschichten als Einzelarbeit/Hausaufgabe verschriftlicht werden.

Die TeilnehmerInnen treffen sich nun in 3er-Gruppen und erzählen einander ihre Erfolgsgeschichten. A erzählt, B und C hören zu und notieren sich, welche Kompetenzen sie aus der Geschichte heraushören. Diese Kompetenzen werden danach an A rückgemeldet.

Je nach Zielgruppe erfordert die Methode eine vorbereitende Einführung in Kompetenzen, am besten sind die TeilnehmerInnen bereits mit Kompetenzlisten oder Ähnlichem ausgestattet.

Es sollten pro TeilnehmerIn in der Kleingruppe mindestens 10–15 Minuten für die Erzählungen und das Feedback zur Verfügung stehen, insgesamt also 45 Minuten.

Anstelle der Kleingruppe kann im Einzelsetting der / die Coach / BeraterIn Rückmeldung geben.

**Dauer der Methode:** 60 Minuten.

**Vorbereitung / Material:** keines.

**Anmerkungen:** Je mehr Geschichten eine Person von sich preisgibt, desto präziser wird das Bild ihrer Kompetenzen. Es darf daher auch mehr Zeit für diese Übung zur Verfügung stehen. Richard Nelson Bolles empfiehlt sieben Geschichten.

**Zielgruppen:**

Jugendliche und junge Erwachsene nach Abschluss des Bildungsweges  
 Jugendliche und junge Erwachsene vor einer Berufs- oder Ausbildungswahl  
 Ältere  
 Ältere RehabilitantInnen  
 Arbeitslose Erwachsene  
 BerufswechslerInnen, Menschen in beruflichen Umorientierungsphasen  
 Bildungsferne  
 Bildungsferne Erwachsene  
 Bildungsferne Jugendliche  
 Erwachsene MigrantInnen mit anerkanntem Abschluss  
 Erwachsene MigrantInnen mit Ausbildung ohne Anerkennung  
 Erwachsene MigrantInnen ohne Ausbildungsabschluss  
 Erwachsene MigrantInnen ohne Berufserfahrung  
 Frauen nach langer Abwesenheit von Erwerbsarbeit  
 Junge MigrantInnen vor einer Berufs- oder Ausbildungswahl  
 KursteilnehmerInnen  
 Langzeitarbeitslose  
 ManagerInnen  
 MigrantInnen am Berufswiedereinstieg  
 RehabilitandInnen  
 NeueinsteigerInnen  
 WiedereinsteigerInnen  
 Personen mit Berufserfahrung

## 2.1.2 Geschichten aus deinem Leben

**Theoretischer Abriss:** Bei der Suche nach Persönlichkeitseigenschaften, Begabungen und Motivationen können persönliche Erlebnisse helfen. Sie zeigen Menschen als handelnde Individuen mit ihren individuellen Fähigkeiten und Beweggründen.

**Art der Übung:** Kleingruppenarbeit.

**Übungsziel:** Kompetenzerfassung.

**Quelle:** Scheller, Anne / Muth, Clemens 2019: Finde raus, was du drauf hast!, Schulwerkstatt Verlag Karlsruhe.

**Beschreibung der Methode:** Der / Die TrainerIn fordert die TeilnehmerInnen auf, drei Geschichten aus ihrem Leben zu schreiben. Die Erlebnisse müssen nicht großartig, besonders oder weltbewegend sein. Sie stammen aus der Schule, der Freizeit oder dem Alltag. Menschen oder Tiere, Technik oder Musik etc. spielen dabei eine Rolle. Vielleicht hat man einen Dreier im Basketball geworfen, dem Hund einen Splitter aus der Pfote gezogen oder einen Computer / das Handy selbst repariert. Die Geschichten sollen kurz sein, in etwa eine halbe Seite bis max. eine Seite lang.

Diese Geschichten werden dann in der Kleingruppe (max. 4 Personen) vorgelesen. Die anderen TeilnehmerInnen hören gut zu und versuchen, mit Hilfe von Listen Eigenschaften, Begabungen und Motivationen herauszulösen. Die Listen werden mit Namen versehen und dem / der GeschichtenerzählerIn gegeben. Darüber hinaus kann es noch ein mündliches Feedback geben:

- Ganz besonders ist mir aufgefallen, ...
- Besonders beeindruckt hat mich, ...
- Ich hatte den Eindruck, dass Du ...
- Ich glaube, Du kannst gut ..., weil ...

Variante Eltern und Jugendliche: Anstelle der Kleingruppe geben die Eltern dem Kind ein Feedback. Als unparteiliche, außenstehende Person kann sich auch der / die BeraterIn beteiligen.

**Dauer der Methode:** 60 Minuten.

**Vorbereitung / Material:** Rückmeldebogen im Anschluss.

**Anmerkungen:** Die Rückmeldungen stellen ein Fremdbild dar, das im Anschluss mit dem Selbstbild verglichen werden muss. Möglicherweise wirkt das Fremdbild korrigierend oder ergänzend auf das Selbstbild ein.

### Zielgruppen:

Jugendliche und junge Erwachsene nach Abschluss des Bildungsweges

Jugendliche und junge Erwachsene vor einer Berufs- oder Ausbildungswahl

Bildungsferne Jugendliche

Junge MigrantInnen vor einer Berufs- oder Ausbildungswahl

Berufsorientierung Jugendliche

Eltern und Jugendliche

### 2.1.3 Dir selbst auf der Spur 1 – Eigenschaften

**Theoretischer Abriss:** Die amerikanischen Psychologen Joseph Luft und Harry Ingham haben mit ihrem Modell des »Johari-Fensters« verdeutlicht, dass »Selbstwahrnehmung« und »Fremdwahrnehmung« sich nicht entsprechen, sondern dass es Bereiche des Verhaltens gibt, die für andere sichtbar sind, während große Bereiche der eigenen Wahrnehmung verborgen bleiben. Das, was vom Verhalten einer Person jeweils wahrgenommen wird, ist also nur ein Bruchteil dessen, was für sie in einer sozialen Situation Bedeutung hat. Auch dem oder der Einzelnen selbst sind wesentliche Aspekte des eigenen Verhaltens nicht bekannt, nicht bewusst oder nicht zugänglich. Daher ist das Einholen von Feedback sehr wichtig.

**Art der Übung:** Kleingruppenarbeit, Gespräch.

**Übungsziel:** Ergänzung des Selbstbildes durch mehrere Fremdbilder, Klärung von Eigenschaften.

**Quelle:** Scheller, Anne / Muth, Clemens 2019: Finde raus, was Du drauf hast!, Schulwerkstatt Verlag, Karlsruhe.

**Beschreibung der Methode:** Die Jugendlichen füllen den untenstehenden Fragebogen möglichst ehrlich aus und suchen sich im Anschluss zwei vertraute Personen in der Gruppe (Kleingruppenarbeit) oder lassen im Beratungssetting Personen ihrer Wahl (Eltern, Geschwister, FreundInnen etc.) den Fremdeinschätzungsbeitrag leisten. Danach kann das Ergebnis im Einzelsetting nachbesprochen werden.

**Dauer der Methode:** 60 Minuten.

**Vorbereitung / Material:** Fragebogen im Anschluss.

**Anmerkungen:** Achten Sie auf die Vertrauensbasis bei der Auswahl der HelferInnen! Rückmeldungen können sehr verletzend ausfallen, da sich Jugendliche ihrer Identität noch nicht sicher sind!

**Zielgruppen:**

Jugendliche und junge Erwachsene nach Abschluss des Bildungsweges  
 Jugendliche und junge Erwachsene vor einer Berufs- oder Ausbildungswahl

**Material**

**Fragen zu deinen Persönlichkeitseigenschaften**

Kreuze an, ob jeweils der erste oder der zweite Satz hinter einer Nummer auf dich zutrifft. Wenn du dich bei beiden Sätzen nicht genau wiederfindest, ist das nicht schlimm. Entscheide dann, welcher Satz dich eher oder besser beschreibt. Kannst du dich überhaupt nicht bei einer Antwortmöglichkeit wiederfinden, dann kreuze nichts an.

**Auswertung**

Zähle nun, wie oft du welche Ziffer und welches Zeichen angekreuzt hast. Trage die Ergebnisse in die Tabelle ein. Die Fragen, bei denen du nichts angekreuzt hast, zählst du einfach nicht mit. Schau dir an, welche Ziffer-Zeichen-Kombinationen bei dir besonders häufig und welche besonders selten vorkommen. Sie stehen für die folgenden Merkmale.

	1	2	3	4	5
<b>a</b>					
<b>b</b>					
	1a Außenorientierung	2a Verträglichkeit	3a Gewissenhaftigkeit	4a Emotionale Stabilität	5a Offenheit für neue Erfahrungen
	1b Innenorientierung	2b Eigensinnigkeit	3b Spontanität	4b Sensibilität	5b Beständigkeit

**Tendenzen**

Das hier ist kein wissenschaftlicher Test. Du kannst jetzt also nicht sicher sagen: »Ich bin verträglich« oder »Ich bin sensibel«. Deine Antworten geben allerdings Tendenzen davon wieder, welche Persönlichkeitseigenschaften du besitzt. Da du intuitiv bereits über dich Bescheid weißt, kannst du sicher beurteilen, ob die Ergebnisse des Tests ungefähr zutreffen.

Frage	Persönlichkeitseigenschaften	Du	Helfer 1	Helfer 2
1	Bei Partys stehe ich im Zentrum der Aufmerksamkeit. (1a)			
	Bei Partys halte ich mich in einer stillen Ecke auf. (1b)			
2	Wenn ich andere treffe, interessiert mich, wie es ihnen geht. (2a)			
	Wenn ich andere treffe, interessiert es mich wenig, wie es ihnen geht. (2b)			
3	Ich erledige meine Hausaufgaben rechtzeitig, meist sofort nach der Schule. (3a)			
	Ich erledige meine Hausaufgaben erst am Abend oder sogar am Morgen vor der Schule. (3b)			
4	Ich mache mir selten Sorgen. (4a)			
	Ich mache mir oft Sorgen. (4b)			
5	Ich habe oft sehr gute Ideen. (5a)			
	Ich habe selten gute Ideen. (5b)			
6	Ich rede viel, auch in Gruppen. (1a)			
	Ich rede nicht viel, besonders in Gruppen. (1b)			
7	Ich fühle mit, wenn ein Freund von seinen Sorgen erzählt. (2a)			
	Ich bleibe cool, wenn ein/e FreundIn von seinen / ihren Sorgen erzählt. (2b)			
8	Ich halte Ordnung, egal ob in meinem Zimmer oder in meinen Schulheften. (3a)			
	Bei mir ist es meist unordentlich, egal ob im Zimmer oder in meinen Schulheften. (3b)			
9	Ich bin meist entspannt. (4a)			
	Ich bin oft gestresst. (4b)			
10	Ich suche mir immer wieder neue Freizeitbeschäftigungen. (5a)			
	Meine Hobbys bleiben immer gleich. (5b)			
11	Ich fühle mich wohl, wenn ich mit vielen, auch fremden Menschen zusammen bin. (1a)			
	Ich fühle mich unwohl, wenn ich mit vielen, auch bekannten Menschen zusammen bin. (1b)			
12	Ich nehme mir viel Zeit für meine Familie und FreundInnen. (2a)			
	Mir sind andere Aufgaben oft wichtiger als Freunde und Familie. (2b)			
13	Ich bin auf Tests und Klausuren in der Schule immer gut vorbereitet. (3a)			
	Ich bin auf Tests und Klausuren in der Schule oft nicht gut vorbereitet. (3b)			
14	Ich bin meistens zufrieden. (4a)			
	Meine Laune wechselt häufig. (4b)			
15	Ich habe eine lebhaftere Fantasie und kann mir Dinge gut ausmalen. (5a)			
	Ich bin immer sehr realistisch und bleibe bei den Tatsachen. (5b)			
16	Ich stehe gern im Mittelpunkt, z.B. bei Referaten oder wenn ich einen Witz erzähle. (1a)			
	Ich mag es nicht, wenn alle Aufmerksamkeit auf mich gerichtet ist. (1b)			
17	Ich merke, wenn jemand schlecht drauf ist. (2a)			
	Es fällt mir nicht auf, wenn jemand schlecht drauf ist. (2b)			
18	Nach getaner Arbeit räume ich auf. (3a)			
	Ich vergesse nach getaner Arbeit oft, benutzte Dinge wieder an ihre Plätze zu legen. (3b)			
19	Ich kann mich gut und lange konzentrieren. (4a)			
	Ich lasse mich leicht ablenken. (4b)			
20	Mir wird langweilig, wenn sich nichts ändert. (5a)			
	Ich mag es, wenn alles gleich bleibt. (5b)			
21	Ich beginne Gespräche von selbst. (1a)			
	Ich warte, bis mich jemand anspricht. (1b)			
22	Ich bin höflich, auch wenn mich jemand nervt. (2a)			
	Ich zeige es deutlich, wenn meine Mitmenschen mich nerven. (2b)			
23	Ich schreibe gern eine Liste oder mache einen Plan, wenn ich mehrere Aufgaben habe. (3a)			
	Listen und Pläne gibt es bei mir nicht. (3b)			
24	Ich bleibe meistens ruhig, auch wenn etwas Unangenehmes passiert. (4a)			
	Ich rege mich auf, wenn etwas Unangenehmes passiert. (4b)			
25	Ich probiere gern mal etwas Neues aus: Essen, Spiele, FreundInnen, Urlaubsziele. (5a)			
	Ich mache am liebsten das, was sich schon lange bewährt hat. (5b)			

## 2.1.4 Dir selbst auf der Spur 2 – Begabungen

**Theoretischer Abriss:** Die amerikanischen Psychologen Joseph Luft und Harry Ingham haben mit ihrem Modell des »Johari-Fensters« verdeutlicht, dass »Selbstwahrnehmung« und »Fremdwahrnehmung« sich nicht entsprechen, sondern dass es Bereiche des Verhaltens gibt, die für andere sichtbar sind, während große Bereiche der eigenen Wahrnehmung verborgen bleiben. Das, was vom Verhalten einer Person jeweils wahrgenommen wird, ist also nur ein Bruchteil dessen, was für sie in einer sozialen Situation Bedeutung hat. Auch dem oder der Einzelnen selbst sind wesentliche Aspekte des eigenen Verhaltens nicht bekannt, nicht bewusst oder nicht zugänglich. Daher ist das Einholen von Feedback gerade für Jugendliche sehr wichtig.

**Art der Übung:** Kleingruppenarbeit, Gespräch.

**Übungsziel:** Ergänzung des Selbstbildes durch mehrere Fremdbilder, Klärung von Fähigkeiten / Begabungen.

**Quelle:** Scheller, Anne / Muth, Clemens 2019: Finde raus, was Du drauf hast!, Schulwerkstatt Verlag, Karlsruhe.

**Beschreibung der Methode:** Die Jugendlichen füllen den Fragebogen im Anhang möglichst ehrlich aus und suchen sich im Anschluss zwei vertraute Personen in der Gruppe (Kleingruppenarbeit) oder lassen im Beratungssetting Personen ihrer Wahl (Eltern, Geschwister, FreundInnen etc.) den Fremdeinschätzungsbeitrag leisten. Danach besprechen sie ihr Ergebnis in der Kleingruppe bzw. bringen es mit in die Beratung.

Das Ergebnis sollte im Einzelsetting nachbesprochen werden.

**Dauer der Methode:** 60 Minuten.

**Vorbereitung / Material:** Fragebogen im Anschluss.

**Anmerkungen:** Achten Sie auf die Vertrauensbasis bei der Auswahl der HelferInnen! Rückmeldungen können sehr verletzend ausfallen, da sich Jugendliche ihrer Identität noch nicht sicher sind!

### Zielgruppen:

Jugendliche und junge Erwachsene nach Abschluss des Bildungsweges

Jugendliche und junge Erwachsene vor einer Berufs- oder Ausbildungswahl

### Material

#### Fragen zu deinen Begabungen

Kreuze alle Sätze an, die genau oder ungefähr auf dich zutreffen.

#### Auswertung

Zähle nun, wie oft du welchen Buchstaben angekreuzt hast. Trage die Ergebnisse in die Tabelle ein. Welche Buchstaben kommen bei dir besonders häufig und welche besonders selten vor? Sie stehen für die folgenden Begabungen.

A	B	C	D	E
Allgemeine Intelligenz	Emotionale Intelligenz	Räumliches Denken	Logisches Denken	Sprachliche Begabung

F	G	H	I	J
Sportliche Begabung	Praktische Begabung	Kreativität	Musisch-künstlerische Begabung	Organisationstalent

Begabungen	Du	Helfer 1	Helfer 2
Ich habe in den meisten Fächern gute Schulnoten. (A)			
Wenn es mir nicht gut geht, kann ich genau sagen, welche Gefühle mich nerven. (B)			
Ich kann mir vorstellen, wie mein Modellauto aussehen soll, und es nach der Vorstellung bauen. (C)			
Ich sage oft: »Das kann ja gar nicht sein« oder »Ist doch (un)logisch!« (D)			
Ich denke selten lange nach, bevor ich etwas sage oder schreibe. (E)			
Ich habe eine super Note in Sport. (F)			
Ich bastele und werke gern. (G)			
Ich bin nie um eine gute Idee verlegen. (H)			
Wenn mir langweilig ist, male oder bastle ich oder mache Musik. (I)			
Immer muss ich die Partys und Klassenausflüge organisieren. (J)			
Ich kann Textaufgaben in Mathe gut lösen. (A)			
Ich steigere mich nicht in negative Gefühle hinein. (B)			
Ich verlaufe mich selten, wenn ich eine unbekannte Gegend durchstreife. (C)			
Es fällt mir leicht, Dinge in Gruppen einzuordnen, also etwa Tiere in Gattungen oder Wörter in Wortarten. (D)			
Ich beschäftige mich in meiner Freizeit mit Sprache (lesen, schreiben, Kreuzworträtsel lösen u.ä.). (E)			
Ich treibe in meiner Freizeit viel Sport. (F)			
Ich untersuche und repariere technische Geräte. (G)			
Ich denke mir gern Neues aus, egal ob Geschichten, Möbel oder Spiele. (H)			
In Musik und Kunst habe ich meist gute Noten. (I)			
Ich weiß immer meine Hausaufgaben und bis wann sie auf sind, was zu lernen ist und wann welche Arbeit ansteht. (J)			
Ich kann meine Hausaufgaben meist ohne Hilfe erledigen. (A)			
Wenn ich mit Freunden spreche, merke ich, wie sie sich fühlen. (B)			
Wenn ich etwas auseinandernehme, kann ich mir gut merken, wie ich es später wieder zusammenbauen muss. (C)			
Ich verstehe die Funktion von technischen Geräten. (D)			
Ich kenne viele Fremdwörter, Redewendungen und Sprichwörter und ich interessiere mich für alte und seltene Wörter. (E)			
Ich lerne neue Sportarten und spezielle Bewegungsabläufe schnell. (F)			
Ich kann mit meinem Fingern Aufgaben erledigen, z.B. Knoten lösen oder ein Instrument spielen. (G)			
Ich mache die Dinge gerne mal ganz anders, als es normal ist. (H)			
Andere Menschen bewundern oft meine Kunstwerke, Basteleien oder Musik. (I)			
Ich bringe gern Ordnung ins Chaos. (J)			
Ich verstehe neue Inhalte in der Schule meist schnell und gut. (A)			
Ich fühle mich selten von meinen Gefühlen überwältigt. (B)			
Ich tüftle gern daran herum, etwas platzsparend und praktisch einzupacken. (C)			
Ich erkenne auf einen Blick, welche Folgen mein Handeln hat. (D)			
Ich bin in der Schule gut in den Fremdsprachen. (E)			
Ich bin stark, schnell und ausdauernd. (F)			
Ich mag es, zu zeichnen oder zu nähen. (G)			
Ich habe eine starke Vorstellungskraft. (H)			
Ohne Kunst und / oder Musik würde mir etwas Wichtiges fehlen. (I)			
Ich kann gut sortieren und auswählen, z.B. Lernstoff oder auch Dinge, die man auf einer Reise braucht. (J)			

### 2.1.5 Dir selbst auf der Spur 3 – Motive

**Theoretischer Abriss:** Die amerikanischen Psychologen Joseph Luft und Harry Ingham haben mit ihrem Modell des »Johari-Fensters« verdeutlicht, dass »Selbstwahrnehmung« und »Fremdwahrnehmung« sich nicht entsprechen, sondern dass es Bereiche des Verhaltens gibt, die für andere sichtbar sind, während große Bereiche der eigenen Wahrnehmung verborgen bleiben. Das, was vom Verhalten einer Person jeweils wahrgenommen wird, ist also nur ein Bruchteil dessen, was für sie in einer sozialen Situation Bedeutung hat. Auch dem oder der Einzelnen selbst sind wesentliche Aspekte des eigenen Verhaltens nicht bekannt, nicht bewusst oder nicht zugänglich. Daher ist das Einholen von Feedback gerade für Jugendliche so wichtig.

Motive sind durchaus wichtig bei der Berufswahl, sie geben Aufschluss darüber, wofür man arbeiten will!

**Art der Übung:** Kleingruppenarbeit, Gespräch.

**Übungsziel:** Ergänzung des Selbstbildes durch mehrere Fremdbilder, Klärung von Arbeitsmotiven.

**Quelle:** Scheller, Anne / Muth, Clemens 2019: Finde raus, was Du drauf hast!, Schulwerkstatt Verlag, Karlsruhe.

**Beschreibung der Methode:** Die Jugendlichen füllen den Fragebogen im Anhang möglichst ehrlich aus und suchen sich im Anschluss zwei vertraute Personen in der Gruppe (Kleingruppenarbeit) oder lassen im Beratungsetting Personen ihrer Wahl (Eltern, Geschwister, FreundInnen etc.) den Fremdeinschätzungsbeitrag leisten. Danach besprechen sie ihr Ergebnis in der Kleingruppe bzw. bringen es mit in die Beratung.

Das Ergebnis sollte im Einzelsetting nachbesprochen werden.

**Dauer der Methode:** 60 Minuten.

**Vorbereitung / Material:** Fragebogen im Anschluss.

**Anmerkungen:** Achten Sie auf die Vertrauensbasis bei der Auswahl der HelferInnen! Rückmeldungen können sehr verletzend ausfallen, da sich Jugendliche ihrer Identität noch nicht sicher sind!

#### Zielgruppen:

Jugendliche und junge Erwachsene nach Abschluss des Bildungsweges

Jugendliche und junge Erwachsene vor einer Berufs- oder Ausbildungswahl

#### Material

#### Fragen zu deinen Motivationen

Kreuze alle Sätze an, die genau oder ungefähr auf dich zutreffen.

#### Auswertung

Zähle nun, wie oft du welchen Buchstaben angekreuzt hast. Trage die Ergebnisse in die Tabelle ein. Welche Buchstaben kommen bei dir besonders häufig und welche besonders selten vor?

Sie stehen für die folgenden Begabungen.

a	b	c	d	e	f	g	h	i
Geld	Sicherheit	Anerkennung	Kontrolle	Leistung	Wissen	Umgang mit Menschen	Sinn	Begeisterung

Motivationen	Du	Helfer 1	Helfer 2
Ich habe den neuesten MP3-Player, den es gibt, bzw. ich hätte ihn gerne. (a)			
Es macht mich nervös, wenn ich nicht weiß, was mich erwartet. (b)			
Ich höre es gern, wenn mich jemand lobt. (c)			
Ich gebe meinen Freunden gern Tipps und gute Ratschläge. (d)			
Ich mache meine Hausaufgaben immer gleich komplett fertig. (e)			
Ich interessiere mich für die meisten Schulfächer. (f)			
Ich helfe oft anderen Menschen wie meinen kleinen Geschwistern oder jüngeren Schülern. (g)			
Ich verbringe viel Zeit mit Dingen wie Jugendgruppe oder Sportverein, die mir weder Geld noch gute Noten bringen. (h)			
Dinge, die nach Arbeit aussehen, nerven mich. Wo bleibt denn da der Spaß? (i)			
Ich habe oder hatte einen Ferienjob, damit ich mir besondere Wünsche erfüllen kann. (a)			
Ich mag keine Überraschungen. (b)			
Ich liebe es gute Noten zu bekommen. (c)			
Ich entscheide gern, was ich mit meinen FreundInnen in der Freizeit unternehme. (d)			
Ich freue mich, wenn ich etwas erledigt habe. (e)			
Bei neuen Themen fällt es mir leichter, in der Schule aufzupassen, als bei bekannten. (f)			
Ich besuche gern meine Großeltern oder andere Verwandte, die sich darüber freuen. (g)			
Ich finde es toll, wenn ich die Welt ein wenig besser machen kann, indem ich z.B. Müll trenne oder einer kranken Freundin / einem kranken Freund die Hausaufgaben bringe. (h)			
Wenn Schule Spaß machen würde, würde ich auch freiwillig lernen. (i)			
Ich zeige meinen FreundInnen gern, was ich Neues habe. (a)			
Ich plane gern. (b)			
Ich sage anderen, was ich an ihnen toll finde, in der Hoffnung, dass sie es auch tun. (c)			
Ich könnte mir gut vorstellen, Klassen- oder SchulsprecherIn zu werden, oder ich bin es schon. (d)			
Ich zeige meiner Familie oder meinen FreundInnen, was ich geschafft habe (Hausübungen, Bastelarbeiten o.Ä.). (e)			
Wiederholung langweilt mich in der Schule eher. (f)			
Ich lerne in der Schule besonders gut in der Gruppe. (g)			
Ich finde Umwelt- und Tierschutz total wichtig. (h)			
Wenn ich mich für etwas begeistern kann, setze ich mich voll ein. (i)			
Ich möchte später auf jeden Fall einen Beruf, in dem ich gut verdiene. (a)			
Ich bin zufrieden, wenn jeder Tag gleich abläuft. (b)			
Wenn meine Eltern mir für eine Aufgabe eine Belohnung versprechen, erledige ich sie schneller. (c)			
Ich leite gern andere an, z.B. im Sportverein oder in einer Jugendgruppe. (d)			
Ich mach viel für die Schule und finde das auch gut. (e)			
Ich lese in meiner Freizeit Sachbücher zu verschiedenen Themen, schaue Wissenssendungen im Fernsehen oder informiere mich im Internet. (f)			
Ich verbringe meine Freizeit lieber mit meinen FreundInnen als mit einem Buch oder dem Computer. (g)			
Ich finde, alle Menschen sollten einander helfen und füreinander da sein. (h)			
Wenn ich etwas machen muss, dann belohne ich mich hinterher dafür. (i)			

## 2.1.6 Kompetenzgalerie

**Theoretischer Abriss:** In Phasen beruflicher Veränderung ist es sehr wichtig, sich seiner Kompetenzen bewusst zu sein und sie benennen und belegen zu können. Oft fehlt aber die Idee, was man mit den vorhandenen Kompetenzen beruflich anfangen könnte. Hier ist die Perspektive Außenstehender ein sehr wertvoller Beitrag.

**Art der Übung:** Großgruppe.

**Übungsziel:** Neue Ideen für berufliche Tätigkeiten.

**Quelle:** Margit Voglhofer, MAS, in Anlehnung an die Methode »Berufsküche« von Richard Nelson Bolles (Durchstarten zum Traumjob).

**Beschreibung der Methode:** Nachdem die TeilnehmerInnen sich mit ihren Kompetenzen auseinandergesetzt haben und über ein Kompetenz-Portfolio verfügen, sollen sie 5 bis max. 8 ihrer wichtigsten Kompetenzen anonymisiert und gut leserlich auf einen Zettel schreiben. Diese Zettel werden eingesammelt und anschließend im Gruppenraum in Augenhöhe aufgehängt. Die TeilnehmerInnen gehen von einer Liste zur anderen durch den Raum, wie in einer Galerie. Sie lesen die Kompetenzen und schreiben Vorschläge zu beruflichen Tätigkeiten dazu. Falls ihren Vorschlag bereits jemand anderes notiert hat, können sie den Vorschlag unterstreichen. So weiß der / die Kompetenzlisten-BesitzerIn, dass diese berufliche Tätigkeit von mehreren KollegInnen empfohlen wurde.

Die Galerie hat so lange geöffnet, wie den BesucherInnen etwas einfällt. Wer keine Ideen mehr hat oder bereits überall etwas notiert hat, setzt sich hin. Wenn alle sitzen, können sich alle ihre Listen zurückholen und nachsehen, welche Empfehlungen sie darauf finden. Danach dürfen in der Großgruppe Verständnisfragen gestellt werden und es darf um Rat gefragt werden. Manche Ideen erschließen sich erst durch Erklärungen, weil verschiedene Menschen unterschiedliche Bilder zu Berufen und Tätigkeiten haben.

**Dauer der Methode:** 60 Minuten.

**Vorbereitung / Material:** Schreibmaterial, DIN-A4-Blatt, Klebestreifen zum Aufhängen.

**Anmerkungen:** Je nach Gruppendynamik sollte darauf geachtet werden, dass keine beleidigenden Äußerungen gemacht werden, da die Anonymität gute Voraussetzungen dafür herstellt. Es sollten DIN-A4-Blätter sein, damit genügend Platz für Rückmeldungen bleibt, ggf. kann ein zusätzlicher Zettel daneben gehängt werden.

### Zielgruppen:

Ältere

Ältere RehabilitantInnen

Arbeitslose Erwachsene

BerufswechslerInnen, Menschen in beruflichen Umorientierungsphasen

Frauen nach langer Abwesenheit von Erwerbsarbeit

KursteilnehmerInnen

Langzeitarbeitslose

RehabilitandInnen

NeueinsteigerInnen

WiedereinsteigerInnen

Personen mit Berufserfahrung

### 2.1.7 Mach, was du kannst 1 – Interessen

**Theoretischer Abriss:** Dingen und Tätigkeiten, die uns interessieren, widmen wir in der Regel mehr Aufmerksamkeit und Zeit als anderen Inhalten, was natürlich zur Folge hat, dass wir in bestimmten Bereichen mehr wissen und können als in anderen. Daher geben unsere Interessen bei der Berufswahl wichtige Hinweise: In welchen Bereichen sind wir interessiert, wissen und können also mehr und sind auch motivierter, uns damit auseinanderzusetzen und zu beschäftigen?

**Art der Übung:** Einzelarbeit, Gespräch.

**Übungsziel:** Interessensportfolio.

**Quelle:** Aljoscha Neubauer, 2018: Mach, was Du kannst!, Deutsche Verlagsanstalt München, adaptiert von Margit Voglhofer, MAS.

**Beschreibung der Methode:** Der / Die KlientIn / KundIn wird aufgefordert, den Fragebogen in Einzelarbeit auszufüllen und die Auswertung mit ins Coaching zu bringen. Im Coaching wird das Interessensprofil nachbesprochen und die Berufs- bzw. Tätigkeitsvorschläge genauer unter die Lupe genommen. Gegebenenfalls werden Alternativvorschläge erarbeitet.

**Hilfreiche Fragen:**

War es leicht, Ihre Interessen zu benennen oder haben Sie es eher schwierig gefunden?

Falls »schwierig«: Was meinen Sie, ist der Grund dafür?

Können Sie sich mit Ihrem Interessensprofil laut diesem Test gut identifizieren?

Falls »nein«: Was ist überraschend für Sie? Wie kommt es zu diesem Ergebnis?

Wenn Sie sich nun vorstellen, das wäre das Interessensprofil von jemand anderem, was würden sie dieser Person raten? Welchen Beruf sollte sie ergreifen?

Wenn Sie nur nach Ihrem Interesse einen Beruf wählen könnten, welcher wäre das? Warum?

Wie wichtig ist »Interesse« für Sie bei der Berufswahl?

**Dauer der Methode:** 60 Minuten.

**Vorbereitung / Material:** Fragebogen im Anschluss.

**Anmerkungen:** Kann auch als Hausaufgabe mitgegeben werden. Kann ebenso in der Gruppe eingesetzt werden. Die TeilnehmerInnen füllen in Einzelarbeit den Fragebogen aus und besprechen anschließend mit einer Person ihrer Wahl das Ergebnis.

**Zielgruppen:**

Jugendliche und junge Erwachsene nach Abschluss des Bildungsweges

Jugendliche und junge Erwachsene vor einer Berufs- oder Ausbildungswahl

Ältere

Ältere RehabilitantInnen

Arbeitslose Erwachsene

BerufswechslerInnen, Menschen in beruflichen Umorientierungsphasen

Frauen nach langer Abwesenheit von Erwerbsarbeit

Junge MigrantInnen vor einer Berufs- oder Ausbildungswahl

KursteilnehmerInnen

Langzeitarbeitslose

RehabilitandInnen

NeueinsteigerInnen

WiedereinsteigerInnen

Personen mit Berufserfahrung

<b>Material</b>						
Wie sehr bin ich an folgenden berufsbezogenen Tätigkeiten interessiert?	gar nicht 1 Punkt	eher nicht 2 Punkte	teils, teils 3 Punkte	eher 4 Punkte	sehr 5 Punkte	
... Personen zum Thema Ernährung beraten						F
... Einzelteile einer Maschine / eines Geräts zusammenbauen						H
... in einem Theaterstück auftreten						E
... beeinträchtigte Menschen im Alltag betreuen						B
... bestimmen, welche Produkte ein Unternehmen herstellt und verkauft						A
... feststellen, ob Reparaturen an Gegenständen notwendig sind						H
... Bühnenbilder gestalten						E
... jemandem per Telefon Auskunft geben						I
... die Tätigkeit eines Unternehmens planen und leiten						A
... eigene Texte / Lieder schreiben						E
... ein/e ExpertIn in einem Forschungsgebiet werden						C
... Reservierungen und Bestellungen entgegennehmen						I
... eine Person vor Gericht vertreten						G
... einen Film / ein Stück produzieren						E
... Produkte umtauschen und Service anbieten						I
... Ermittlungen zu Gesetzesübertretungen durchführen						G
... hilfsbedürftige Menschen pflegen						B
... Hotel- und Reiseangebote erstellen						F
... Verkaufsstrategien entwickeln						A
... Sport- und Freizeitaktivitäten für Gäste planen und umsetzen						F
... die Mitschrift einer Besprechung erstellen						I
... wissenschaftliche Theorien und Modelle überprüfen						C
... jemanden hinsichtlich Hardware oder Software am Computer beraten						D
... Personen in schwierigen Lebenssituationen zur Seite stehen						B
... Entwerfen und Gestalten von technischen Konstruktionen						D
... mit verschiedenen Materialien arbeiten (Lacke, Glas, Holz, Metall, ...)						H
... PatientInnen bei der körperlichen / psychischen Genesung unterstützen						B
... Beweismittel sammeln und aufarbeiten						G
... Preisgestaltung übernehmen und kontrollieren						A
... Software am Computer analysieren und verstehen						D
... Maschinen / Geräte in Betrieb nehmen						H
... Personen hinsichtlich ihrer Fitness beraten						F
... stark wissenschaftlich und methodisch orientiert arbeiten						C
... Urteile bei Gerichtsverhandlungen fällen						G
... Vermitteln aktueller wissenschaftlicher Erkenntnisse						C
... Software für verschiedene Endgeräte programmieren und testen						D

Summieren Sie nun die Werte Ihrer Antworten (gar nicht = 1 Punkt, sehr = 5 Punkte) und finden Sie anhand der höchsten summierten Punktezahl heraus, welche Begabungen (A–I) Sie bei sich am stärksten ausgeprägt einschätzen.

A:            B:            C:            D:            E:            F:            G:            H:            I:

Ich bin gut darin ...		4–7 Punkte gar nicht	8–11 Punkte eher nicht	12–15 Punkte eher	16–20 Punkte sehr
A	Kaufmännisch				
B	Gesundheit & Sozial				
C	Wissenschaft				
D	IT & Technik				
E	Kunst und Kultur				
F	Tourismus und Dienstleistungen				
G	Recht & Sicherheit				
H	Montage & Handwerk				
I	Büro				

- A** In diesem Bereich zeigt sich Ihr kaufmännisches / wirtschaftliches Interesse. Dazu passen Berufe, die Bürotätigkeiten im Handel mit Gütern / Geld umfassen oder die Marktbeobachtung, Werbung oder auch Produktions- und Absatzplanung betreffen. Zusammengefasst gehören zu den wichtigsten Aufgaben jedenfalls die (internationale) Planung, die Organisation, das Rechnungswesen und das Management.
- B** Dieser Interessenbereich umfasst den Gesundheits- und Sozialsektor. In diesen Bereich fallen Berufe, die einerseits Tätigkeiten wie Krankenpflege, Geburtshilfe oder ärztliche bzw. medizinische Dienste und andererseits Tätigkeiten in der Kinderbetreuung, Sozialarbeit, Beratung, Betreuung / Unterstützung von behinderten und alten Menschen oder Pädagogik bzw. Lehre inkludieren. Im Allgemeinen liegen die Arbeitsschwerpunkte in diesem Interessenbereich in der Lehre, Beratung, Pflege und Betreuung anderer Menschen in unterschiedlichen Lebenssituationen.
- C** In diesem Sektor spiegelt sich das Interesse für Wissenschaft und Forschung wider. Hier finden sich berufliche Tätigkeiten, in denen auf Basis wissenschaftlicher Methoden zu unterschiedlichsten Fachgebieten experimentiert und geforscht wird. Die Beobachtung in freier Natur gehört ebenso dazu wie Experimente in wissenschaftlichen Laborräumlichkeiten. Dabei kann auch die Verbindung naturwissenschaftlicher Erkenntnisse der Grundlagenforschung mit der technisch-praktischen Umsetzung relevant sein; oder auch das Vermitteln wissenschaftlicher Erkenntnisse in Form von Publikationen, Lehre oder Öffentlichkeitsarbeit.
- D** Dieser Bereich gilt dem Interesse an der Informationstechnologie und der Technik, zu denen Berufsbilder gehören wie beispielsweise technische Konstruktion oder Hard- und Softwareentwicklung, Datenverwaltung und Datenvernetzung, Netzwerktechnik, Kommunikation und Telekommunikation. Grundsätzliche Voraussetzungen in diesem Bereich sind ein naturwissenschaftlich-technisches Interesse und Verständnis sowie die Bereitschaft, die stetige Entwicklung in diesem Bereich mitzugestalten bzw. mitzuverfolgen.
- E** Dieser Bereich umfasst künstlerische und kulturelle Interessen. Passende Berufsbilder sind einerseits im Kunstgewerbe wie Steinhauerei, Glaserei oder Gold- und Silberschmiede und andererseits in künstlerischen Bereichen wie beispielsweise Malerei, Film, Fernsehen, Theater, Literatur, Tanz oder Musik zu finden. Außerdem gehören Berufsfelder dazu, die sich mit kultur- und humanwissenschaftlichen Aufgaben befassen wie beispielsweise Fremdsprachenkorrespondenz, Journalismus oder Literatur- und Sprachwissenschaften.
- F** Dieser Bereich zeigt ihr berufliches Interesse für Tourismus, Wellness und damit verbundene Dienstleistungen. Hierzu zählen Tätigkeiten wie die Organisation oder Leitung von Gästeaufenthalten und Reisen, Gästebewirtung sowie Tätigkeiten im Bereich Fitness und Wellness. Im Allgemeinen fallen in diesen Interessenbereich sowohl Berufsbilder im Dienstleistungssektor (z.B. Hotel- und Gastgewerbeassistenz, Massage, Fuß- und Handpflege) als auch im Bereich Organisation und Marketing (z.B. Sport- oder Hotelmanagement).
- G** Interessengebiet Recht und Sicherheit: Viele Berufsbilder in diesem Bereich sind dem öffentlichen Dienst zugeordnet. Dazu zählen die Polizei, die Feuerwehr, das Militär und das Rechtswesen. Geeignet sind zum einen Tätigkeiten im Verwaltungswesen in Behörden bzw. Ämtern oder juristische bzw. exekutive Berufe in der Anwaltschaft, im Polizeidienst, im Katastrophenmanagement oder in der Politik. Des Weiteren besteht die Möglichkeit, sich in der Privatwirtschaft beispielsweise als JuristIn eines Großkonzerns oder im Bereich Security / Wachdienst zu betätigen.
- H** Dieser Bereich zeigt Ihr Interesse an handwerklichen Tätigkeiten mit verschiedenen Materialien wie Glas, Holz, Metall, Lacken etc., am Zusammensetzen, am Reparieren und Wieder-Instandsetzen von Gegenständen oder Geräten. Dazu gehören viele klassische handwerkliche Berufe wie TischlerIn, MalerIn / AnstreicherIn, MaurerIn, MechanikerIn, DachdeckerIn und MaschinenbauerIn.
- I** Büro: Dieser Bereich zeigt das Interesse an Bürotätigkeiten an, wie z.B. das Verwalten von Akten und Büromaterialien, telefonisches Auskunftgeben, das Durchführen von Berechnungen wie Kostenabschätzungen, das Protokollieren von Besprechungen etc. Typische Berufe sind vor allem Sekretär / Sekretärin, Kaufmann / -frau im Einzelhandel usw.

## 2.1.8 Mach, was du kannst 2 – Kompetenzen

**Theoretischer Abriss:** Jede berufliche Tätigkeit birgt die Gefahr von Über- oder Unterforderung. Beides kann zu Motivationsverlusten führen. Daher ist bei der Berufswahl wichtig, sich nicht nur an Interessen zu orientieren, sondern auch Talente, Begabungen und Kompetenzen zu überprüfen. Berufe stellen bestimmte Anforderungen. Klarheit über die eigenen Kompetenzen zu haben, stellt eine gute Basis für eine realistische Berufswahl her.

**Art der Übung:** Einzelarbeit, Gespräch.

**Übungsziel:** Kompetenzportfolio.

**Quelle:** Aljoscha Neubauer, 2018: Mach, was Du kannst!, adaptiert von Margit Voglhofer.

**Beschreibung der Methode:** Der / Die KlientIn / KundIn wird aufgefordert, den Fragebogen in Einzelarbeit auszufüllen und die Auswertung mit ins Coaching zu bringen. Im Coaching wird das Kompetenzprofil nachbesprochen und die Berufs- bzw. Tätigkeitsvorschläge genauer unter die Lupe genommen. Gegebenenfalls werden Alternativvorschläge erarbeitet.

### Hilfreiche Fragen:

War es leicht, Ihre Kompetenzen zu benennen oder haben Sie es eher schwierig gefunden?

Falls »schwierig«: Was meinen Sie, ist der Grund dafür?

Wie leicht / schwer fällt es Ihnen, zu sagen: »Ja, das kann ich wirklich gut!«?

Können Sie sich mit Ihrem Kompetenzenprofil laut diesem Test gut identifizieren?

Falls »nein«: Was ist überraschend für Sie? Wie kommt es zu diesem Ergebnis?

Fallen Ihnen spontan berufliche Tätigkeiten dazu ein?

Wenn Sie sich nun vorstellen, das wäre das Kompetenzprofil von jemand anderem, was würden sie dieser Person raten? Welchen Beruf sollte sie ergreifen?

Wenn Sie nur nach Ihren Kompetenzen einen Beruf wählen könnten, welcher wäre das? Warum?

Wie wichtig ist es für Sie, kompetent zu sein?

Was trauen Sie sich zu, noch dazulernen oder zu verbessern / verfeinern?

Was möchten sie gerne noch können?

**Dauer der Methode:** 60 Minuten.

**Vorbereitung / Material:** Fragebogen im Anschluss.

**Anmerkungen:** Kann auch als Hausaufgabe mitgegeben werden. Kann ebenso in der Gruppe eingesetzt werden. Die TeilnehmerInnen füllen in Einzelarbeit den Fragebogen aus und besprechen anschließend mit einer Person ihrer Wahl das Ergebnis.

### Zielgruppen:

Jugendliche und junge Erwachsene nach Abschluss des Bildungsweges

Jugendliche und junge Erwachsene vor einer Berufs- oder Ausbildungswahl

Ältere und ältere RehabilitantInnen

Arbeitslose Erwachsene

BerufswechslerInnen, Menschen in beruflichen Umorientierungsphasen

Frauen nach langer Abwesenheit von Erwerbsarbeit

Junge MigrantInnen vor einer Berufs- oder Ausbildungswahl

KursteilnehmerInnen

Langzeitarbeitslose

RehabilitandInnen

NeueinsteigerInnen

WiedereinsteigerInnen

Personen mit Berufserfahrung

<b>Material</b>						
<b>Ich bin gut darin ...</b>	<b>gar nicht</b> 1 Punkt	<b>eher nicht</b> 2 Punkte	<b>teils, teils</b> 3 Punkte	<b>eher</b> 4 Punkte	<b>sehr</b> 5 Punkte	
... mich künstlerisch zu betätigen						J
... anderen etwas beizubringen						E
... Aufgaben zu bewältigen, die Auge-Hand-Koordination benötigen						F
... Bewegungsabläufe fein und zielgerecht auszuführen						F
... den musikalischen Takt einzuhalten						G
... die Bedürfnisse von Tieren einzuhalten						H
... Dinge zu gestalten						J
... Aufgaben zu bewältigen, die Fingerfertigkeit erfordern						F
... etwas klar und deutlich zu formulieren						A
... Farben aufeinander abzustimmen						J
... Formeln zu verstehen						B
... körperliche Aufgabenstellungen zu bewältigen						F
... ideenreich zu sein						I
... in meiner Vorstellung räumlich zu sehen und zu denken						C
... ungewöhnliche Problemlösungen zu entwickeln						I
... logisch zu denken						B
... mathematische Fragestellungen zu verstehen						B
... mein Gegenüber mit meinen Worten zu fesseln						A
... meine Emotionen zu erkennen und zu verstehen						D
... mathematisch zu argumentieren						B
... mir Gegenstände aus verschiedenen Blickwinkeln vorzustellen						C
... meine Gedanken in Worte zu fassen						A
... meine Wünsche und Bedürfnisse zu erkennen und zu kommunizieren						D
... mich in andere hineinzuversetzen						E
... über den Tellerrand hinauszusehen						I
... mich räumlich zu orientieren						C
... mich in belastenden Situationen zu beruhigen						D
... mir Dinge auf einer Anleitung real vorzustellen						C
... mit anderen Menschen umzugehen						E
... mit fremden Tieren zu arbeiten						H
... auch kleinste Unstimmigkeiten in der Melodie zu hören						G
... mit verschiedenen Pflanzenarten umzugehen						H
... zu singen						G
... mit Zeitdruck umzugehen						D
... Kräuter zu erkennen und mit ihnen zu arbeiten						H
... originell zu denken						I
... Räume zu dekorieren						J
... schnell zu verstehen, was mein Gegenüber mir vermitteln möchte						A
... verschiedene Musikinstrumente zu erlernen						G
... zwischen anderen zu vermitteln						E

Summieren Sie nun die Werte Ihrer Antworten (gar nicht = 1 Punkt, sehr = 5 Punkte) und finden Sie anhand der höchsten summierten Punktezahl heraus, welche Begabungen (A–J) Sie bei sich am stärksten ausgeprägt einschätzen.

A:            B:            C:            D:            E:            F:            G:            H:            I:            J:

Ich bin gut darin ... Bereich		4–7 Punkte gar nicht	8–11 Punkte eher nicht	12–15 Punkte eher	16–20 Punkte sehr
A	sprachlich				
B	logisch / mathematisch				
C	räumlich				
D	intrapersonal				
E	interpersonal				
F	kinästhetisch				
G	musikalisch				
H	naturalistisch				
I	kreativ				
J	ästhetisch				

### Begabungen

- A** Ein hoher Punktwert in diesem Bereich zeigt Sie sehr sprachlich begabt. Sie geben an, schnell zu verstehen, was Ihre GesprächspartnerIn Ihnen vermitteln möchte, und sehen sich gut darin, Ihre Gedanken in Worte zu fassen. Oft gelinge es Ihnen sogar, Ihr Gegenüber mit Worten zu fesseln. Etwas klar und deutlich zu formulieren, stellt für Sie – Ihrer Selbsteinschätzung zufolge – wahrscheinlich keine Herausforderung dar. Sie beschreiben sich als jemanden, der seine Sprache gezielt dafür nutzt, seine Gedanken gezielt auszudrücken, zu reflektieren oder andere in ihrer Sichtweise zu verstehen.
- B** Ein hoher Wert in diesem Bereich zeigt an, dass Sie sich als logisch-mathematisch begabt einschätzen. Sie geben an, mathematische Fragestellungen ohne große Probleme zu verstehen und meistens auch gleich die passende Formel dazu zu kennen. Aufgrund Ihres beschriebenen logischen Verständnisses beeindruckt Sie andere Menschen schon mal. Zahlen, Mengen, mathematische Argumentationen und Beweisketten sind für Sie Stärken, die Sie auch gerne nutzen.
- C** Ein hoher Punktwert in diesem Bereich verweist auf eine ausgeprägte räumliche Begabung. Sich räumlich zu orientieren oder sich Gegenstände aus einer Anleitung real vorzustellen, ist für Sie, Ihrer Selbstbeschreibung nach, ganz einfach. Sie stellen sich als jemand dar, der sich Dinge gut in verschiedenen Blickwinkeln vorstellen kann, da es für Sie eine Leichtigkeit ist, in Ihrer Vorstellung räumlich zu sehen und zu denken. Für Sie ist es eine Ihrer Stärken, Visuelles richtig wahrzunehmen und damit im Kopf zu experimentieren. Sie haben wahrscheinlich schon öfter andere damit beeindruckt, dass Sie Objekte gut hinsichtlich ihrer Passung einschätzen konnten.
- D** Ein hoher Wert zeigt eine hohe intrapersonale Begabung an. Ihre eigenen Emotionen erkennen und verstehen Sie – Ihrer Selbsteinschätzung zufolge – sehr schnell, weshalb Sie meistens auch kein Problem damit haben, Ihre eigenen Wünsche und Bedürfnisse zu erkennen bzw. zu kommunizieren. Ihrer Ansicht nach können sie mit Zeitdruck gut umgehen und beruhigen sich in belastenden Situationen schnell. Sie beschreiben sich als generell gut darin, Ihre Impulse zu kontrollieren, Ihre eigenen Grenzen zu kennen und mit Ihren persönlichen Gefühlen klug umzugehen.
- E** Ihre hohe Punktezahl hier zeigt an, dass Sie sich hoch interpersonal begabt einschätzen. Demnach seien Sie sehr gut darin, zwischen anderen zu vermitteln, weil Sie meistens wissen, wie Sie am besten mit anderen Menschen umgehen sollen. Ihrer Beschreibung nach sehen Sie sich als jemanden, der sich gut in andere Menschen hineinversetzen kann. Sie meinen, andere Menschen sehr gut zu verstehen und mit ihnen einfühlsam kommunizieren zu können. Sie schätzen sich gut darin ein, Ihren Mitmenschen etwas beizubringen, weil Sie diesbezüglich möglicherweise schon öfters positives Feedback erhalten haben.
- F** Ein hoher Wert in diesem Bereich zeigt eine sehr ausgeprägte kinästhetische Begabung an. Sie beschreiben sich als jemand, der andere oft mit seinem handwerklichen Talent und seiner Fingerfertigkeit beeindruckt. Sie haben Ihrer Meinung nach selten Schwierigkeiten damit, Bewegungsabläufe fein und zielgerecht auszuführen. Sie sehen es als Ihre Stärke an, Aufgaben zu erledigen, die eine gute Auge-Hand-Koordination erfordern, und setzen Ihren gesamten Körper demnach geschickt ein, um Ihr Ziel zu erreichen.
- G** Hohe Punkte in diesem Bereich zeigen eine sehr ausgeprägte musikalische Begabung an. Aus Ihrer Sicht tun Sie sich sehr leicht damit, verschiedene Musikinstrumente zu erlernen oder kleinste Unstimmigkeiten in Melodien zu erkennen. Demzufolge beneiden Sie FreundInnen und Familie wahrscheinlich auch oft um Ihre Gabe, den Takt – beispielsweise beim Tanzen, Singen oder Musizieren – einzuhalten. Sie beschreiben sich als gut darin, in Musik zu denken und – z.B. beim Singen – musikalische Rhythmen und Muster zu erkennen, zu erinnern, umzuwandeln und wiederzugeben.

- H** Die hohen Punkte, die Sie hier erzielt haben, sprechen für eine ausgeprägte naturalistische Begabung. Sie beschreiben sich als jemanden, der sehr gut mit Tieren zusammenarbeitet, und meinen, die Bedürfnisse von Tieren gut einschätzen zu können. Aus Ihrer Sicht gehören Sie zu den Personen, die auch mit diversen Pflanzenarten sehr gut umzugehen wissen. Ihrer Beschreibung nach können Sie andere aufgrund Ihres Gespürs bzw. Ihrer Sensibilität hinsichtlich der Natur und deren Besonderheiten beeindrucken – Sie sind sicherlich auch schon um Ihren grünen Daumen beneidet worden.
- I** Bei einem hohen Punktwert in diesem Bereich haben Sie eine sehr ausgeprägte kreative und künstlerische Begabung. Sie beschreiben sich als ideenreich sowie abstrakt und originell denkend. Sie geben an, äußerst gut darin zu sein, innovativ zu denken, um neue Ideen und Produkte zu entwickeln bzw. herzustellen, die andere meistens beeindrucken. Möglicherweise sind Sie für Ihre Werke, Ideen und ungewöhnlichen Lösungen auch schon gelobt worden.
- J** Aufgrund Ihrer Punktezahl repräsentieren Sie hier eine ausgeprägte Begabung für Ästhetik. Sie beschreiben sich als jemanden, der es mag, sich künstlerisch zu betätigen und bekommen dafür wahrscheinlich auch häufig positive Rückmeldungen. Aus Ihrer Sicht können Sie Farben und Formen gut aufeinander abstimmen. Generell beschreiben Sie sich als jemanden, der sehr gut darin ist, Dinge zu gestalten, deren harmonisches Design Begeisterung und Wohlgefallen in Ihrer Umgebung auslöst.

Begabungen / Potenziale	Definition	Berufsgruppen
<b>Sprachliche Begabung (Intelligenz)</b>	Fähigkeit, Sprache gezielt einzusetzen; Sensibilität für geschriebene und gesprochene Sprache; Fähigkeit, Sprachen zu lernen	Anwaltsberuf Verkauf, Handel, Büro, Finanzen RednerIn, Vortragende/r, LehrerIn SchriftstellerIn, LektorIn
<b>Logisch-mathematische Begabung (Intelligenz)</b>	Fähigkeit, Probleme logisch zu analysieren, mathematische Operationen durchzuführen, wissenschaftliche Fragen zu untersuchen	Naturwissenschaften, Mathematik Elektronik / Elektrotechnik Informatik / EDV / Kommunikationstechnik WissenschaftlerIn LogikerIn
<b>Räumliche Begabung (Intelligenz)</b>	Fähigkeit, räumliche Zusammenhänge zu erkennen und gedanklich umformen zu können räumliches Vorstellungsvermögen	PilotIn, Seeleute TischlerIn FahrzeugmechanikerIn Elektronik / Elektrotechnik ChirurgIn BildhauerIn GrafikerIn ArchitektIn Bau- / Gebäudetechnik ZahnärztInnen, DentistInnen
<b>Intrapersonale Begabung</b>	Fähigkeit, seine eigenen Impulse kontrollieren zu können, eigene Grenzen zu kennen und mit den eigenen Gefühlen klug umzugehen	Erziehung / Bildung / Soziales / Religion TherapeutIn, Coaches, BeraterIn Recht / Sicherheit / Verwaltung MitarbeiterIn von Call-Centern u.Ä.
<b>Interpersonale Begabung</b>	Fähigkeit, Absichten, Motive und Wünsche anderer Menschen zu verstehen und einfühlsam kommunizieren zu können	Erziehung / Bildung / Soziales / Religion LehrerIn Verkauf, Handel Büro / Finanzen SchauspielerIn Gesundheit / Medizin / Pflege, Ärztin Führende VertreterIn von Kirche und Staat PolitikerIn TherapeutIn, Coach, BeraterIn Freizeitwirtschaft / Sport

Begabungen/ Potenziale	Definition	Berufsgruppen
<b>Kinästhetische Begabung</b>	Fähigkeit zur Kontrolle, Beherrschung und Koordination des Körpers und einzelner Körperteile	TänzerIn, SchauspielerIn HandwerkerIn MechanikerIn SportlerIn / AthletIn Angehörige technischer Berufe ChirurgIn Mode / Textil / Leder
<b>Musikalische Begabung</b>	Fähigkeit, Musik zu komponieren oder aufzuführen; Gespür für Intonation, Rhythmik und Klang; subtiles Gehör	MusikerIn, KomponistIn DirigentIn etc.
<b>Naturalistische Begabung</b>	Fähigkeit, Objekte und bestimmte Gesetzmäßigkeiten aus der Natur zu erkennen, zu beobachten und zu unterscheiden; Sensibilität für Natur(-phänomene)	BiologIn, BotanikerIn, ZoologIn ChemikerIn GärtnerIn TierpflegerIn JägerIn, Land- und Forstwirtschaft Umwelt / Energie / Rohstoffe
<b>Kreativität</b>	Fähigkeit, neuartige und originelle Ideen und Einfälle mit Leichtigkeit zu entwickeln	Kunst / Kunsthandwerk WissenschaftlerIn, Werbung, Marketing, Produktentwicklung Medien / Druck / Design
<b>Ästhetische Begabung</b>	Verständnis für ästhetische Zusammenstellung in Form und Farbe	Kunst / Kunsthandwerk Modebranche, Inneneinrichtung / Innenarchitektur, Home Staging Dekoration Medien / Druck / Design Mode / Textil / Leder

### 2.1.9 Mach, was du kannst 3 – Persönlichkeit

**Theoretischer Abriss:** Nachhaltige Berufswahl erfordert auch ein Matching der Berufsanforderungen und der Persönlichkeitsmerkmale. Beginnend mit 1930 haben sich fünf Persönlichkeitsfaktoren als die sogenannten »Big five« hervorgetan. Diese Persönlichkeitsfaktoren werden als maßgeblich und entscheidend für die berufliche Performance erachtet.

**Art der Übung:** Einzelarbeit, Gespräch.

**Übungsziel:** Persönlichkeitsportfolio.

**Quelle:** Aljoscha Neubauer, 2018: Mach, was Du kannst!, adaptiert von Margit Voglhofer.

**Beschreibung der Methode:** Der / Die Coach erklärt die »Big five« (siehe auch Wikipedia) und den Zusammenhang mit der Berufswahl. Beispiel: Eine introvertierte Person wird sich im Verkauf schwertun, eine extrovertierte Person wird mit einer Tätigkeit als LeuchtturmwärterIn nicht zufrieden werden.

Der / Die KlientIn / KundIn füllt den Fragebogen aus (evtl. als Hausaufgabe), die Ergebnisse werden danach in der Beratung besprochen und in die Berufswahl miteinbezogen.

**Hilfreiche Fragen:**

Erkennen Sie sich in diesem Ergebnis wieder?

Wenn Sie jetzt überrascht sind vom Ergebnis, wie könnte das zustande gekommen sein?

Können Sie mir Beispiele nennen, die Sie genau in dieser Eigenschaft zeigen?

Wenn Sie nun an Ihre Berufswahl denken, was fällt Ihnen dazu ein?

Worauf sollten Sie besonders achten, wenn Sie sich über Berufe informieren?

Was sollte ein Beruf Ihnen bieten und von Ihnen fordern, damit er zu Ihrer Persönlichkeit passt?

Was könnte eine Person mit diesem Persönlichkeitsprofil wohl besonders gut?

**Dauer der Methode:** 60 Minuten.

**Vorbereitung / Material:** Fragebogen im Anschluss.

**Anmerkungen:** Kann auch als Hausaufgabe mitgegeben werden. Kann ebenso in der Gruppe eingesetzt werden. Die TeilnehmerInnen füllen in Einzelarbeit den Fragebogen aus und besprechen anschließend mit einer Person ihrer Wahl das Ergebnis.

**Zielgruppen:**

Jugendliche und junge Erwachsene nach Abschluss des Bildungsweges

Jugendliche und junge Erwachsene vor einer Berufs- oder Ausbildungswahl

Ältere

Ältere RehabilitantInnen

Arbeitslose Erwachsene

BerufswechslerInnen, Menschen in beruflichen Umorientierungsphasen

Frauen nach langer Abwesenheit von Erwerbsarbeit

Junge MigrantInnen vor einer Berufs- oder Ausbildungswahl

MigrantInnen am Berufswiedereinstieg

RehabilitandInnen

NeueinsteigerInnen

WiedereinsteigerInnen

**Material**

Ich halte mich für ...	gar nicht 1 Punkt	eher nicht 2 Punkte	teils, teils 3 Punkte	eher 4 Punkte	sehr 5 Punkte	
... abenteuerlustig						D
... aufgeschlossen gegenüber Neuem						E
... ausgeglichen						C
... jemanden, der zur Selbstorganisation fähig ist						A
... Kontakte pflegend						D
... einfallsreich						E
... fürsorglich						B
... jemanden, der ans Gute im Menschen glaubt						B
... jemanden der ein gutes Zeitmanagement hat						A
... jemanden, der gerne Kontakte knüpft						D
... jemanden, der meistens gut gelaunt ist						C
... jemanden der meistens zufrieden ist						C
... jemanden, der systematisch und sorgfältig arbeitet						A
... kontaktfreudig						D
... kulturinteressiert						E
... organisationsfähig						A
... psychisch belastbar						C
... sozial engagiert						B
... teamfähig						B
... wissbegierig						E

Summieren Sie nun die Werte Ihrer Antworten (gar nicht = 1 Punkt; sehr = 5 Punkte) und finden Sie anhand der höchsten summierten Punktezahl(en) heraus, welche Begabungen (A–E) Sie bei sich am stärksten ausgeprägt einschätzen.

**A:**            **B:**            **C:**            **D:**            **E:**

Ich halte mich für ... Bereich	4–7 Punkte gar nicht	8–11 Punkte eher nicht	12–15 Punkte eher	16–20 Punkte sehr
<b>A</b>   gewissenhaft				
<b>B</b>   verträglich				
<b>C</b>   emotional stabil				
<b>D</b>   extravertiert				
<b>E</b>   offen				

**Persönlichkeitseigenschaften**

**A** Dieser Bereich zeigt Ihre selbsteingeschätzte Gewissenhaftigkeit an. Wenn Sie hier einen hohen Punktwert haben, arbeiten Sie gerne systematisch und sorgfältig, haben ein gutes Zeitmanagement, sind sehr gut selbstorganisiert. Andere Menschen bewundern Ihre Organisationsfähigkeit und Genauigkeit wahrscheinlich häufig. Sie beschreiben sich als eine sehr zielstrebige, ordentliche und pflichtbewusste Person.

**B** Dieser Bereich zeigt die Verträglichkeit gegenüber anderen Menschen an. Bei einem hohen Punktwert beschreiben Sie sich als einen Menschen, der sehr auf Verträglichkeit im Zusammenleben mit seinen Mitmenschen bedacht ist. Sie geben an, an das Gute im Menschen zu glauben, weshalb Sie sich sehr wahrscheinlich auch gerne sozial engagieren. Sie beschreiben sich als teamfähig und schätzen sich als jemanden ein, der / die fürsorglich und kompromissbereit mit anderen umgeht.

- C** Hier ist der Bereich der emotionalen Stabilität dargestellt. Ein hoher Wert zeigt an, dass Sie sich als eine emotional sehr stabile Persönlichkeit beschreiben. Sie geben an, psychisch belastbar zu sein, und zählen sich zu den Personen, die meistens gut gelaunt und zufrieden durchs Leben gehen. Aus Ihrer Sicht erleben andere Menschen Sie meistens als ausgeglichene Person, die voller Selbstvertrauen ist. Kritik stecken Sie in der Regel gut weg.
- D** In diesem Bereich bildet sich die Extraversion ab. Bei einem hohen Wert beschreiben Sie sich selbst als eine sehr extravertierte und abenteuerlustige Persönlichkeit. Aus Ihrer Sicht gehen Sie kontaktfreudig auf andere Menschen zu und lieben es, neue Kontakte zu knüpfen. Aber Sie knüpfen nicht nur Kontakte – Sie pflegen sie Ihrer Beschreibung nach auch gerne. Dies ist eine Eigenschaft, die Ihre FreundInnen und Bekannten vermutlich sehr schätzen.
- E** Hier bildet sich der Bereich der Offenheit für neue Erfahrungen ab. Haben Sie hier einen hohen Punktwert, sind Sie eine Person, die sich als sehr offen für neue Erfahrungen einschätzt. Sie beschreiben sich als kulturinteressiert und wissbegierig, weshalb Sie sich in Ihrem Interessengebiet immer auf dem neuesten Stand der Entwicklung befinden. Sie geben an, aufgeschlossen gegenüber Neuem zu sein und immer wieder neue Einfälle zu haben, für die Sie wahrscheinlich von anderen bewundert werden.

### 2.1.10 Karriereanker

**Theoretischer Abriss:** Das Konzept der Karriereanker wurde 1992 von Edgar Schein publiziert. Er bezeichnet Karriereanker als ein Konglomerat von Fähigkeiten, persönlichen Beweggründen und Werthaltungen, zusammengefasst als ein Abbild der Persönlichkeit. Seine Untersuchungen haben ergeben, dass die meisten berufstätigen Menschen ihr berufliches Selbstbild im Lichte der acht Kategorien beschreiben können. Für die berufliche Orientierung bietet der Karriereanker wichtige Anhaltspunkte.

**Art der Übung:** Gespräch, Einzelarbeit.

**Übungsziel:** Klarheit über persönliche Arbeitsmotive.

**Quelle:** Edgar H. Schein, 1992: Karriereanker, Lanzenberger Dr. Looss Stadelmann Verlags GesmbH.

**Beschreibung der Methode:** Der / Die KlientIn füllt den Fragebogen aus und ermittelt die Ergebnisse. Der / Die BeraterIn erklärt die einzelnen Karriereanker erst danach, um jegliche Manipulation des Testergebnisses zu vermeiden. Im Anschluss wird das Ergebnis besprochen.

**Hilfreiche Fragen:**

Wie fühlen Sie sich mit dem Ergebnis? Passt es zu Ihnen oder ist etwas daran überraschend für Sie?

Wenn Sie Ihren Karriereanker in Ihre Berufswahl einbeziehen, worauf sollten Sie unbedingt achten?

Was können Sie tun, um Ihre Arbeitsbedingungen so zu gestalten, dass Sie Ihrem Karriereanker entsprechen?

Worauf sollten Sie in Zukunft bei Bewerbungsgesprächen achten?

**Dauer der Methode:** 60 Minuten.

**Vorbereitung / Material:** Fragebogen im Anschluss.

**Anmerkungen:** Die Auswertung ist anspruchsvoll und sollte ggf. überprüft werden.

**Zielgruppen:**

Ältere

Ältere RehabilitantInnen

Arbeitslose Erwachsene

BerufswechslerInnen, Menschen in beruflichen Umorientierungsphasen

Frauen nach langer Abwesenheit von Erwerbsarbeit

KursteilnehmerInnen

Langzeitarbeitslose

ManagerInnen

RehabilitandInnen

NeueinsteigerInnen

WiedereinsteigerInnen

Personen mit Berufserfahrung

**Material****Der Karriereanker nach Ed Schein**

Quelle: Schein, E.:(2004): Karriereanker. Die verborgenden Muster in Ihrer beruflichen Entwicklung. (9. Auflage). Darmstadt: Lanzenberger Dr. Looss Stadelmann Verlags GmbH.

Edgar H. Schein gehört zu den Wegbereitern der prozessorientierten Organisationsberatung und publizierte richtungweisende Bücher und Beiträge zur Organisationsentwicklung, Karriereplanung und Organisationskultur. Der von ihm erarbeitete »Karriereanker« ist mittlerweile auch im deutschsprachigen Raum zu einem vielfach eingesetzten Standardinstrument in der Personalentwicklung geworden.

Der Fragebogen ist Vorbereitung für das weiterführende »Karriere Coaching« und soll Ihnen dabei helfen, Ihren persönlichen Karriereanker zu bestimmen, und Ihnen Anregungen dazu vermitteln, wie sich Ihre Werte mit der gewünschten Berufsentwicklung in Bezug bringen lassen. Wenn Sie erst einmal Ihren Karriereanker kennen, dann werden Sie auch in der Lage sein, Karriereentscheidungen leichter zu treffen, und zwar auf eine Art, die sich mit dem, was Ihnen lieb und teuer ist, sowie Ihrer persönlichen Selbsteinschätzung vereinbaren lässt.

Zum Fragebogen: Beantworten Sie die Fragen dabei bitte so ehrlich wie möglich und zögern Sie nicht zu lange mit der Antwort. Vermeiden Sie dabei extreme Bewertungen, mit Ausnahme der Situationen, in denen Sie ganz deutlich entweder in die eine oder andere Richtung tendieren.

Bewertung der einzelnen Punkte: Bewerten Sie die Aussagen. Schätzen Sie dazu anhand einer Skala von 1 bis 6 ein, inwieweit die Aussage auf Sie zutrifft. Je höher die angegebene Zahl, desto mehr trifft die Aussage auf Sie zu.

**Beispiel:**

Auf die Aussage »Ich träume von einer Tätigkeit als Vorstand eines Großunternehmens« können Sie folgende Bewertung abgeben:

- 1 wenn die Aussage auf Sie gar nicht zutrifft
- 2 bis 3 wenn die Aussage etwas auf Sie zutrifft
- 4 bis 5 wenn die Aussage ziemlich auf Sie zutrifft
- 6 wenn die Aussage völlig auf Sie zutrifft

- 1 Ich träume davon, in meinem Beruf so gut zu sein, dass mein fachlicher Rat immer gefragt ist.
- 2 Ich bin mit meiner Arbeit vollauf zufrieden, wenn es mir gelungen ist, die Bemühungen anderer zu koordinieren und zu managen.
- 3 Ich träume von einer Berufstätigkeit, bei der ich meine Arbeit so durchführen und meine Zeit so einteilen kann, wie ich es für richtig halte.
- 4 Sicherheit und Beständigkeit sind für mich wichtiger als Freiheit und Selbständigkeit.
- 5 Ich bin immer auf der Suche nach Ideen, die mir die Gründung eines eigenen Unternehmens ermöglichen.
- 6 Ich empfinde meine berufliche Entwicklung nur dann als erfolgreich, wenn ich das Gefühl habe, einen wirklichen Beitrag zum Wohlergehen der Gesellschaft geleistet zu haben.
- 7 Ich träume von einer Berufstätigkeit, bei der ich Probleme lösen oder Situationen meistern kann, die eine echte Herausforderung darstellen.
- 8 Ich würde eher kündigen, als eine Tätigkeit anzunehmen, die meine Möglichkeiten einschränkt, mich um meine persönlichen Belange und um mein Privatleben / meine Familie zu kümmern.
- 9 Ich empfinde meine berufliche Entwicklung nur dann als erfolgreich, wenn ich meine fachlichen und funktionalen Fähigkeiten bis zu einem äußerst hohen Niveau weiterentwickeln kann.
- 10 Ich träume von der Führung eines komplexen Unternehmens und davon, Entscheidungen zu treffen, die eine große Zahl MitarbeiterInnen berühren.
- 11 Ich bin mit meiner Arbeit vollauf zufrieden, wenn ich uneingeschränkte Freiheit besitze, meine Aufgaben, Terminpläne und meine Arbeitsweise selbst zu bestimmen.
- 12 Ich würde eher kündigen, als eine Aufgabe anzunehmen, die meine Sicherheit im Unternehmen gefährdet.
- 13 Für mich ist der Aufbau eines eigenen Unternehmens wichtiger als eine Position im Management des Unternehmens eines / einer anderen zu erlangen.

- \_\_\_ 14 Ich bin mit meiner Berufstätigkeit vollauf zufrieden, wenn ich meine Fähigkeiten im Dienste anderer einsetzen kann.
- \_\_\_ 15 Ich empfinde meine berufliche Entwicklung nur dann als erfolgreich, wenn ich mit extrem schwierigen Herausforderungen konfrontiert werde und diese meistern kann.
- \_\_\_ 16 Ich träume von einer Berufstätigkeit, bei der meine persönlichen Bedürfnisse mit den Erfordernissen meiner Familie / meines Privatlebens und meines Berufes in Einklang bringen kann.
- \_\_\_ 17 Für mich ist eine Tätigkeit als LeiterIn eines Funktionsbereiches auf meinem Fachgebiet attraktiver als meine Aufgabe im General Management (General Management meint eine von bestimmten Aufgaben oder Produkten weitgehend losgelöste Aufgabe, z.B. auch in der Geschäftsführung).
- \_\_\_ 18 Ich empfinde meine berufliche Entwicklung nur dann als erfolgreich, wenn ich im General Management eines Unternehmens tätig bin.
- \_\_\_ 19 Ich empfinde meine berufliche Entwicklung nur dann als erfolgreich, wenn ich eine uneingeschränkte Selbständigkeit und Freiheit besitze.
- \_\_\_ 20 Ich suche nach Tätigkeiten in Unternehmen, bei denen ich das Gefühl von Sicherheit und Beständigkeit habe.
- \_\_\_ 21 Ich bin mit meiner beruflichen Entwicklung vollauf zufrieden, wenn ich in der Lage bin, etwas zu schaffen, das ausschließlich Ergebnis eigener Ideen und persönlichen Einsatzes ist.
- \_\_\_ 22 Der Einsatz meiner Fähigkeiten zur Verbesserung der Lebens- und Arbeitswelt ist für mich wichtiger als das Streben nach einer Führungsposition im Management.
- \_\_\_ 23 Ich bin mit meiner beruflichen Entwicklung vollauf zufrieden, wenn ich scheinbar unlösbare Probleme lösen kann oder Unmögliches möglich gemacht habe.
- \_\_\_ 24 Ich empfinde mein Leben nur dann als erfolgreich, wenn ich meine persönlichen Bedürfnisse gleichwertig mit denen meiner Privatsphäre und den Erfordernissen in Einklang bringen kann.
- \_\_\_ 25 Ich würde eher kündigen, als eine Versetzung zu akzeptieren, die eine Tätigkeit außerhalb meines Fachgebietes mit sich bringt.
- \_\_\_ 26 Für mich ist eine Tätigkeit im General Management attraktiver als die des / der Leiters / Leiterin eines Funktionsbereiches auf meinem derzeitigen Fachgebiet.
- \_\_\_ 27 Für mich ist die Möglichkeit, meine Arbeit auf meine Art durchführen zu können, ohne Vorschriften und Einschränkungen beachten zu müssen, wichtiger als Sicherheit.
- \_\_\_ 28 Ich bin mit der Arbeit vollauf zufrieden, wenn ich finanziell und beruflich abgesichert bin.
- \_\_\_ 29 Ich empfinde meine berufliche Entwicklung nur dann als erfolgreich, wenn ich etwas geschaffen oder erbaut habe, das vollständig mein eigenes Produkt ist oder auf meiner Idee beruht.
- \_\_\_ 30 Ich träume von einer Berufstätigkeit, bei der ich einen wirklichen Beitrag für die Menschheit und Gesellschaft leisten kann.
- \_\_\_ 31 Ich suche Möglichkeiten bei der Arbeit, bei der meine Fähigkeiten zur Problembewältigung und / oder mein Durchsetzungsvermögen gefordert werden.
- \_\_\_ 32 Für mich ist der Ausgleich zwischen Privat- und Berufsleben wichtiger als das Streben nach einer Führungsposition im Management.
- \_\_\_ 33 Ich bin mit meiner Arbeit vollauf zufrieden, wenn ich meine speziellen Fähigkeiten und Talente einsetzen kann.
- \_\_\_ 34 Ich würde eher kündigen, als eine Aufgabe anzunehmen, die mich von einer Laufbahn im General Management ausschließt.
- \_\_\_ 35 Ich würde eher kündigen, als eine Aufgabe anzunehmen, bei der meine Freiheit und Selbständigkeit eingeschränkt werden.
- \_\_\_ 36 Ich träume von einer Berufstätigkeit, die mir ein Gefühl der Sicherheit und Beständigkeit vermitteln kann.
- \_\_\_ 37 Ich träume davon, mein eigenes Unternehmen zu eröffnen und aufzubauen.
- \_\_\_ 38 Ich würde eher kündigen, als eine Aufgabe anzunehmen, die mir die Möglichkeit nimmt, im Dienste anderer tätig zu werden.
- \_\_\_ 39 Für mich ist die Lösung scheinbar unlösbarer Probleme wichtiger als das Streben nach einer Führungsposition.
- \_\_\_ 40 Ich habe schon immer Möglichkeiten bei der Arbeit gesucht, wo ich meine persönlichen Bedürfnisse und die meiner Familie / meines Privatlebens so wenig wie möglich einschränken muss.

### Auswertung des Fragebogens

1. Bitte überprüfen Sie die Antworten.
2. Suchen Sie bitte diejenigen Aussagen heraus, bei denen Sie die höchste Punktzahl vergeben haben.
3. Suchen Sie die für sie am ehesten zutreffenden drei Aussagen heraus.
4. Addieren Sie zu jeder Punktzahl dieser Antworten nochmals vier (4) Zusatzpunkte.
5. Die nachstehende Tabelle enthält 40 Felder. Diese stehen in der Reihenfolge der von Ihnen bewerteten Aussagen. Übertragen Sie Ihre Antworten von den vorhergehenden Seiten in diese nummerierten Felder und vergessen Sie nicht, die 4 Zusatzpunkte für jede der 3 auf Sie am ehesten zutreffenden Aussagen zu addieren.
6. Zählen Sie nun die Ergebnisse jeder einzelnen vertikalen Spalte zusammen und dividieren Sie durch die Anzahl der Aussagen pro Spalte (5).
7. Bringen Sie bitte Ihre Vorarbeit mit in Ihr Coaching.

Der so ermittelte Durchschnittswert entspricht Ihrer Selbsteinschätzung im Hinblick auf das Zutreffen der Aussagen anhand einer Skala von 1–6.

### Auswertungstabelle

TF		GM		SU		SB		UK		DH		TH		LS	
1		2		3		4		5		6		7		8	
9		10		11		12		13		14		15		16	
17		18		19		20		21		22		23		24	
25		26		27		28		29		30		31		32	
33		34		35		36		37		38		39		40	
Summe															
: 5															
Ergebnis															

- TF:** Technische / funktionale Ausrichtung: Diese Personen wollen in dem, was sie tun, besser werden, sie suchen vor allem herausfordernde Aufgaben.
- GM:** General Management: Diese Personen wollen Verantwortung übernehmen, etwas managen und sind mehr durch Beteiligung an Entscheidungen und Unternehmen zu motivieren.
- SU:** Selbstständigkeit / Unabhängigkeit: Diese Personen schätzen die Freiheit, sie brauchen klar definierte Projekte, in denen sie schalten und walten können.
- SB:** Sicherheit / Beständigkeit: Für diese Personen sind vor allem eine dauerhafte Stelle und eine regelmäßige Aufgabe von Bedeutung.
- UK:** Unternehmerische Kreativität: Diese Personen wollen etwas Eigenes auf die Beine stellen, ihnen geht es um Eigentum und öffentliche Anerkennung.
- DH:** Hingabe an eine Idee oder Sache: Diesen Personen geht es um die Verwirklichung ihrer Werte und um die Verbesserung der Welt. Fairness ist wichtig für ihre Motivation.
- TH:** Totale Herausforderung: Das Wichtigste ist es, sich gegenüber anderen zu behaupten und zu gewinnen, diese Personen lieben den ständigen Wettbewerb.
- LS:** Lebensstil-Integration: Diesen Personen geht es darum, ihren Lebensstil zu verwirklichen, dafür verzichten sie auch auf einen Aufstieg.

### 2.1.11 TalentKompass

**Theoretischer Abriss:** Mit dem TalentKompass NRW stellt das NRW-Arbeitsministerium ein Instrument zur Verfügung, das Menschen mit unterschiedlichen Qualifikationen und in unterschiedlichen beruflichen Situationen nutzen können. Der TalentKompass NRW lässt sich insbesondere im Rahmen der »Beratung zur beruflichen Entwicklung« (BBE) erfolgreich einsetzen. Auch bei der Beratung zu im Ausland erworbenen Berufsqualifikationen kann er hilfreich sein.

**Art der Übung:** Gespräch, Einzelarbeit.

**Übungsziel:** Berufliche Neuorientierung.

**Quelle:** Ministerium für Arbeit, Gesundheit und Soziales des Landes Nordrhein-Westfalen [www.mags.nrw/talentkompass](http://www.mags.nrw/talentkompass), adaptiert von Margit Voglhofer.

**Beschreibung der Methode:** Der TalentKompass NRW unterstützt Berufswählende bei der Feststellung ihrer Kompetenzen und berücksichtigt dabei Erfahrungen aus ihrer gesamten Biografie. In fünf Schritten begleitet er dabei, die eigenen Kompetenzen systematisch zu erkunden. Und zwar unabhängig davon, ob sie in der Ausbildung, im Beruf oder im Privatleben erworben worden sind. Zugleich können damit Ziele für den weiteren beruflichen Werdegang entwickelt werden und ein Plan zur Umsetzung gestaltet werden.

Schritt 1: die eigenen Fähigkeiten erkennen

Schritt 2: das eigenen Interessen einschätzen

Schritt 3: den persönlichen Kompass zusammenfügen

Schritt 4: die eigenen Potenziale neu kombinieren und Ideen für die berufliche Zukunft entwickeln

Schritt 5: ein berufliches Ziel formulieren und erste Schritte in die beschriebene Richtung gehen

Zu allen fünf Schritten stehen Arbeitsblätter als Kopiervorlage zur Verfügung und können so auch einzeln aus dem Gesamtkontext herausgelöst verwendet werden. Der gesamte TalentKompass umfasst 108 Seiten und kann daher nur digital als Gesamtwerk weitergegeben werden.

**Dauer der Methode:** mehrere Stunden.

**Vorbereitung/ Material:** Einzelne Arbeitsblätter oder der gesamte TalentKompass stehen kostenlos unter <https://broschueren.nordrheinwestfalendirekt.de/broschuerenservice/mags/talentkompass-arbeitsmaterialien/2743> zum Download bereit.

**Anmerkungen:** Personen, die an eigenständiges Arbeiten gewöhnt sind, bietet der TalentKompass eine sehr gute und umfassende Arbeitsunterlage für die Einzelarbeit. Die Ergebnisse sollten jedoch in einem Einzelcoaching besprochen werden.

**Zielgruppen:**

Allgemeine Berufsorientierung

Berufsorientierung Frauen

Berufsorientierung Ältere

Kompetenzbilanzierung

### 2.1.12 TalentKompass – Meine Eigenschaften

**Theoretischer Abriss:** Mit dem TalentKompass NRW stellt das NRW-Arbeitsministerium ein Instrument zur Verfügung, das Menschen mit unterschiedlichen Qualifikationen und in unterschiedlichen beruflichen Situationen nutzen können. Der TalentKompass NRW lässt sich insbesondere im Rahmen der »Beratung zur beruflichen Entwicklung« (BBE) erfolgreich einsetzen. Auch bei der Beratung zu im Ausland erworbenen Berufsqualifikationen kann er hilfreich sein.

**Art der Übung:** Gespräch, Einzelarbeit, Kleingruppenarbeit.

**Übungsziel:** Persönliche Eigenschaften benennen können.

**Quelle:** Ministerium für Arbeit, Gesundheit und Soziales des Landes Nordrhein-Westfalen [www.mags.nrw/talentkompass](http://www.mags.nrw/talentkompass), adaptiert von Margit Voglhofer.

**Beschreibung der Methode:** Die TeilnehmerInnen / KlientInnen reflektieren mit Hilfe des Arbeitsblattes »TalentKompass – Meine Eigenschaften« ihre Persönlichkeitseigenschaften und welche davon sie besonders an sich schätzen. Das Ergebnis dient als Gesprächsgrundlage für die Beratung, wo man diese Eigenschaften noch einsetzen könnte und in welchen Berufen Menschen mit diesen Eigenschaften gebraucht werden.

**Variante Gruppe:** Das Ergebnis wird in der Kleingruppe vorgestellt, durch die anderen TeilnehmerInnen um ihre Wahrnehmungen ergänzt und gemeinsam wird nach Berufen gesucht, wo man genau diese Eigenschaften gut einsetzen kann.

**Dauer der Methode:** 60 Minuten.

**Vorbereitung / Material:** Arbeitsblatt »TalentKompass – Meine Eigenschaften« im Anschluss.

**Anmerkungen:** Personen, die an eigenständiges Arbeiten gewöhnt sind, bietet der TalentKompass eine sehr gute und umfassende Arbeitsunterlage für die Einzelarbeit. Die Ergebnisse sollten jedoch in einem Einzelcoaching besprochen werden.

#### Zielgruppen:

Ältere

Ältere RehabilitantInnen

Arbeitslose Erwachsene

BerufswechslerInnen, Menschen in beruflichen Umorientierungsphasen

Frauen nach langer Abwesenheit von Erwerbsarbeit

KursteilnehmerInnen

Langzeitarbeitslose

ManagerInnen

MigrantInnen am Berufswiedereinstieg

RehabilitandInnen

NeueinsteigerInnen

WiedereinsteigerInnen

Personen mit Berufserfahrung

<b>Material</b>
-----------------

**Meine Eigenschaften**

Welche persönlichen Eigenschaften zeichnen Sie aus? Sind Sie beispielsweise ordentlich, zuverlässig oder humorvoll?

Notieren Sie spontan, was Ihnen dazu einfällt.

Folgende Fragen können Sie dabei unterstützen:

- Wie bin ich, wenn ich ausgeruht bin?
- Wie bin ich, wenn ich gestresst bin?
- Wie bin ich im Job?
- Wie bin ich im Urlaub?

**So bin ich ...**

--

Beispiele:

aufmerksam	zuverlässig	strukturiert	engagiert	begeisterungsfähig
respektvoll	traditionell	sprachbegabt	ausgeglichen	analytisch
geduldig	organisiert	humorvoll	ausdauernd	vorsichtig
tatkräftig	nachdenklich	schnell	freundlich	genau
fürsorglich	aktiv	ehrgeizig	kreativ	praktisch
effektiv	wertschätzend	tolerant	beharrlich	sportlich

**Wie sind Sie besonders gern?**

--

Wecken Sie das Interesse Ihrer LeserInnen mit einem passenden Zitat aus dem Dokument, oder verwenden Sie diesen Platz, um eine Kernaussage zu betonen.

### 2.1.13 TalentKompass – Mein Wissen

**Theoretischer Abriss:** Mit dem TalentKompass NRW stellt das NRW-Arbeitsministerium ein Instrument zur Verfügung, das Menschen mit unterschiedlichen Qualifikationen und in unterschiedlichen beruflichen Situationen nutzen können. Der TalentKompass NRW lässt sich insbesondere im Rahmen der »Beratung zur beruflichen Entwicklung« (BBE) erfolgreich einsetzen. Auch bei der Beratung zu im Ausland erworbenen Berufsqualifikationen kann er hilfreich sein.

**Art der Übung:** Gespräch, Einzelarbeit, Kleingruppenarbeit.

**Übungsziel:** Persönliches Wissen und Kenntnisse benennen können.

**Quelle:** Ministerium für Arbeit, Gesundheit und Soziales des Landes Nordrhein-Westfalen [www.mags.nrw/talentkompass](http://www.mags.nrw/talentkompass), adaptiert von Margit Voglhofer.

**Beschreibung der Methode:** Mit Hilfe des Arbeitsblattes »TalentKompass – Mein Wissen« reflektieren die TeilnehmerInnen/ KlientInnen, zu welchen Themen sie über Wissen bzw. (Spezial-)Kenntnisse verfügen. Im Laufe eines Berufslebens erwirbt jede Person eine ganze Menge Kenntnisse, deren Wert oft unterschätzt wird. Diese Übungseinheit bringt das Wissen an die Oberfläche.

Im Anschluss wird im Einzelgespräch oder in der Kleingruppe gemeinsam ein Brainstorming gemacht, wo genau dieses Wissen / diese Kenntnisse gefragt sind.

**Dauer der Methode:** 60 Minuten.

**Vorbereitung / Material:** Arbeitsblatt »TalentKompass – Mein Wissen« im Anschluss.

**Anmerkungen:** Personen, die an eigenständiges Arbeiten gewöhnt sind, bietet der TalentKompass eine sehr gute und umfassende Arbeitsunterlage für die Einzelarbeit. Die Ergebnisse sollten jedoch in einem Einzelcoaching besprochen werden.

**Zielgruppen:**

Ältere

Ältere RehabilitantInnen

Arbeitslose Erwachsene

BerufswechslerInnen, Menschen in beruflichen Umorientierungsphasen

Frauen nach langer Abwesenheit von Erwerbsarbeit

KursteilnehmerInnen

Langzeitarbeitslose

ManagerInnen

MigrantInnen am Berufswiedereinstieg

RehabilitandInnen

NeueinsteigerInnen

WiedereinsteigerInnen

Personen mit Berufserfahrung

**Material**

**Mein Wissen – davon verstehe ich etwas**

Zu welchen Themen haben Sie Erfahrungen oder Wissen erworben? Wovon verstehen Sie etwas? Kindererziehung, Computeranwendung oder Fußball? Notieren Sie Wissen, das in Ihrem beruflichen oder privaten Leben vorkommt. Notieren Sie spontan, was Ihnen einfällt. Achten Sie darauf, bei Ihrer Beschreibung Nomen (Hauptwörter) zu benutzen.

Folgende Fragen können Sie dabei unterstützen:

- Mit welchen Themen habe ich mich intensiv beschäftigt?
- Welche Kurse habe ich z.B. bei der Volkshochschule belegt?
- Bei welchen Problemen werde ich gern gefragt?

**Davon verstehe ich etwas:**

Wecken Sie das Interesse Ihrer LeserInnen mit einem passenden Zitat aus dem Dokument, oder verwenden Sie diesen Platz, um eine Kernaussage zu betonen.

Beispiele:

<p><b>Durch Privates:</b>                  Stadtteilprojekt                  Pflegepatenschaft                  Schriftführung                  Förderverein                  Musik machen                  Fußballtraining                  Telefonseelsorge</p>	<p><b>Aus der Freizeit:</b>                  Vegetarische Ernährung                  Nordic Walking                  Kaninchenzucht                  Fußball                  Aquaristik                  Modellbau</p>	<p><b>Von der Ausbildung:</b>                  Personalabrechnung                  Bewerbungstraining                  Materialeinkauf                  Sicherheitstechnik                  Schweißtechniken                  KundInnenservice</p>	<p><b>Durch Weiterbildung:</b>                  Entspannungsmethoden                  Computerprogramme                  Yoga                  Wirtschaftsenglisch                  Bildungsurlaub</p>	<p><b>Durch Nebentätigkeiten:</b>                  Mietverträge                  Herrenkonfektion                  Warenkunde                  Verkaufsförderung                  Renovierung                  Existenzgründung                  Französische Weinbaugebiete</p>
<p><b>Vom Studium:</b>                  Maschinenbau                  Marketing                  Recht                  Literatur                  Elektronik</p>	<p><b>Von der Familie:</b>                  Kindererziehung                  Pflegegeld                  Hundeerziehung                  Ernährung                  Unterhaltsrecht                  Pubertät</p>	<p><b>Von der Arbeit:</b>                  ISO-Zertifizierung                  Setdruck                  Vertrieb SAP                  Betriebliche Mitbestimmung                  Qualitätskontrolle</p>	<p><b>Aus der Schulzeit:</b>                  Dinosaurier                  Wettkampfgeln                  Spanisch                  Schülermitwirkung                  Französische Revolution</p>	

**Welches Wissen wenden Sie am liebsten an?**

1. Markieren Sie dieses Wissen in Ihrer oberen Aufzählung farbig.
2. Entscheiden Sie sich nun für drei Themen, mit denen Sie sich am liebsten beschäftigen, und tragen Sie diese hier ein:

### 2.1.14 TalentKompass – Meine Tätigkeiten

**Theoretischer Abriss:** Mit dem TalentKompass NRW stellt das NRW-Arbeitsministerium ein Instrument zur Verfügung, das Menschen mit unterschiedlichen Qualifikationen und in unterschiedlichen beruflichen Situationen nutzen können. Der TalentKompass NRW lässt sich insbesondere im Rahmen der »Beratung zur beruflichen Entwicklung« (BBE) erfolgreich einsetzen. Auch bei der Beratung zu im Ausland erworbenen Berufsqualifikationen kann er hilfreich sein.

**Art der Übung:** Gespräch, Einzelarbeit.

**Übungsziel:** Kompetenzerfassung.

**Quelle:** Ministerium für Arbeit, Gesundheit und Soziales des Landes Nordrhein-Westfalen [www.mags.nrw/talentkompass](http://www.mags.nrw/talentkompass), adaptiert von Margit Voglhofer.

**Beschreibung der Methode:** Die TeilnehmerInnen führen mit Hilfe des Arbeitsblattes »TalentKompass – Meine Tätigkeiten« eine Bestandsaufnahme all ihrer Tätigkeiten durch. Das Ergebnis dient als Grundlage für ein Gespräch zur Kompetenzerfassung.

**Hilfreiche Fragen:**

In welchem Umfang haben Sie das gemacht / durchgeführt?

Wie haben Sie das gelernt?

Sind Sie gut darin? Wie gut?

Könnten Sie jemand anderem erklären, wie man das macht?

Haben Sie an dieser Tätigkeit bereits Verbesserungen vorgenommen? Welche? Wie?

Jemand, der das kann, könnte vielleicht auch ...?

Worin müsste ich gut sein, damit ich das auch kann?

**Dauer der Methode:** mehrere Stunden.

**Vorbereitung / Material:** Arbeitsblatt »TalentKompass – Meine Tätigkeiten«.

**Anmerkungen:** Personen, die an eigenständiges Arbeiten gewöhnt sind, bietet der TalentKompass eine sehr gute und umfassende Arbeitsunterlage für die Einzelarbeit. Die Ergebnisse sollten jedoch in einem Einzelcoaching besprochen werden.

**Zielgruppen:**

Ältere

Ältere RehabilitantInnen

Arbeitslose Erwachsene

BerufswechslerInnen, Menschen in beruflichen Umorientierungsphasen

Frauen nach langer Abwesenheit von Erwerbsarbeit

KursteilnehmerInnen

Langzeitarbeitslose

ManagerInnen

MigrantInnen am Berufswiedereinstieg

RehabilitandInnen

NeueinsteigerInnen

WiedereinsteigerInnen

Personen mit Berufserfahrung

**Material**

**Meine Tätigkeiten**

Was tun Sie in Ihrem Alltag und im Beruf? Telefonieren, montieren oder planen Sie? Unterscheiden Sie dabei bewusst nicht nach Arbeit und Freizeit. Notieren Sie spontan, was Ihnen einfällt. Achten Sie darauf, bei Ihrer Beschreibung Verben (Tätigkeitswörter) zu benutzen.

Folgende Fragen können Sie dabei unterstützen:

Was tue ich im Umgang mit Menschen?

Was tue ich im Umgang mit Informationen?

Was tue ich im Umgang mit Pflanzen, Tieren und Gegenständen?

**Das tue ich:**

Wecken Sie das Interesse Ihrer LeserInnen mit einem passenden Zitat aus dem Dokument, oder verwenden Sie diesen Platz, um eine Kernaussage zu betonen.

Beispiele:

telefonieren	gestalten	diskutieren	anstreichen	vermitteln
beraten	recherchieren	organisieren	aufbauen	programmieren
verkaufen	sortieren	schreiben	erziehen	kalkulieren
erklären	beobachten	entwickeln	motivieren	kontrollieren
zusammenarbeiten	visualisieren	Holz bearbeiten	Problemlösungen erkennen	lernen
zuhören	aufräumen	unterrichten	Auto fahren	kochen
reparieren	verhandeln	anleiten	unterstützen	planen

**Das tue ich besonders gern:**

Wecken Sie das Interesse Ihrer LeserInnen mit einem passenden Zitat aus dem Dokument, oder verwenden Sie diesen Platz, um eine Kernaussage zu betonen.

### 2.1.15 TalentKompass – Meine Werteentwicklung

**Theoretischer Abriss:** Mit dem TalentKompass NRW stellt das NRW-Arbeitsministerium ein Instrument zur Verfügung, das Menschen mit unterschiedlichen Qualifikationen und in unterschiedlichen beruflichen Situationen nutzen können. Der TalentKompass NRW lässt sich insbesondere im Rahmen der »Beratung zur beruflichen Entwicklung« (BBE) erfolgreich einsetzen. Auch bei der Beratung zu im Ausland erworbenen Berufsqualifikationen kann er hilfreich sein.

**Art der Übung:** Gespräch, Einzelarbeit.

**Übungsziel:** Zielbestimmung.

**Quelle:** Ministerium für Arbeit, Gesundheit und Soziales des Landes Nordrhein-Westfalen [www.mags.nrw/talentkompass](http://www.mags.nrw/talentkompass), adaptiert von Margit Voglhofer.

**Beschreibung der Methode:** Das Arbeitsblatt »TalentKompass – Werteentwicklung« dient der Auseinandersetzung mit den eigenen Werthaltungen. Die Liste im Anhang erleichtert die Benennung der Werte. Die Liste wird von den TeilnehmerInnen/KlientInnen ausgefüllt. Im Anschluss wird es möglicherweise das Bedürfnis geben, die Erinnerungen, die im Arbeitsblatt geweckt wurden, jemandem mitzuteilen. Das kann ein/eine professionelle/r BeraterIn sein, das kann auch ein/eine andere/r TeilnehmerIn sein. Zweiergespräche dienen auch der Reflexion der Werthaltungen.

Die Werthaltungen, die im Rahmen der Methode erarbeitet werden, fließen nun in die berufliche Orientierung ein:

Was ist mir wichtig?

Worauf muss ich folglich bei der Berufswahl achten?

Welche Werte sollten im Beruf unbedingt gesichert sein, welche kann ich vielleicht in meinem Privatleben, meiner Freizeit leben?

Gibt es Berufe, die ich aufgrund meiner Werte nicht ausüben kann? Welche?

**Dauer der Methode:** 2 Stunden.

**Vorbereitung/ Material:** Arbeitsblatt »TalentKompass – Mein Arbeitsumfeld«.

**Anmerkungen:** Personen, die an eigenständiges Arbeiten gewöhnt sind, bietet der TalentKompass eine sehr gute und umfassende Arbeitsunterlage für die Einzelarbeit. Die Ergebnisse sollten jedoch in einem Einzelcoaching besprochen werden.

**Zielgruppen:**

Ältere

Ältere RehabilitantInnen

Arbeitslose Erwachsene

BerufswechslerInnen, Menschen in beruflichen Umorientierungsphasen

Frauen nach langer Abwesenheit von Erwerbsarbeit

KursteilnehmerInnen

Langzeitarbeitslose

ManagerInnen

MigrantInnen am Berufswiedereinstieg

RehabilitandInnen

NeueinsteigerInnen

WiedereinsteigerInnen

Personen mit Berufserfahrung

<b>Material</b>
-----------------

**TalentKompass – Werteentwicklung**

Bitte beachten Sie, dass der Begriff »Werte« hier weit gefasst ist. Alles darf genannt werden, was im beruflichen Kontext und mit Blick auf das selbstbestimmte Life-Work-Design als wichtig, wertvoll, essentiell erachtet wird.

Welche Personen haben mich in der Vergangenheit belastet bzw. mich bei meiner beruflichen und persönlichen Entwicklung gebremst? Welche unangenehmen Ereignisse haben mich nachhaltig geprägt? Woran merke ich das auch heute noch?

Welche Personen haben mich in meinem Leben unterstützt, mich bei meiner Entwicklung bestärkt? Welche positiven Begebenheiten haben mich nachhaltig beeinflusst und wodurch macht sich das bis heute bemerkbar?

Welche Qualitäten ergeben sich daraus? Was ist mir wichtig? Womit würde die Welt in meinen Augen etwas besser werden? Wovon sollte es mehr in der Welt geben?

Zum Beispiel:

Abenteuer – Abwechslung – Achtsamkeit – Aktivität – Anerkennung – Ansehen – Anstand – Anziehungskraft – Attraktivität – Aufrichtigkeit – Aussehen – Ausstrahlung – Authentizität – Bedeutung – Beförderung – Begeisterung – Beharrlichkeit – Beliebtheit – Besitz – Bewunderung – Beziehungsfähigkeit – Bildung – Bindungsfähigkeit – Chancengleichheit – Charisma – Demokratie – Disziplin – Ehrgeiz – Ehrlichkeit – Eloquenz – Emotionalität – Empathie – Entfaltungsfreiheit – Entscheidungsfreiheit – Entspannung – Entwicklung – Erfolg – Erholung – Fairness – Familie – Fitness – Flexibilität – Fortschritt – Freigiebigkeit – Freiheit – Freizeit – Freude – Freundschaft – Friede – Geborgenheit – Gelassenheit – Geselligkeit – Geld – Genuss – Gesundheit – Gerechtigkeit – Glaube – Gleichmut – Glück – Harmonie – Häuslichkeit – Heiterkeit – Herzlichkeit – Hilfsbereitschaft – Höflichkeit – Humor – Individualität – Intellekt – Intelligenz – Karriere – Kinder – Kompetenz – Kontinuität – Kreativität – Kultur – Kunst – Lässigkeit – Lebensfreude – Lebensstil – Leistung – Lernen – Liebe – Macht – Menschenrechte – Mobilität – Motivation – Musik – Nachhaltigkeit – Nächstenliebe – Nostalgie – Offenheit – Optimismus – Ordnung – Partnerschaft – Perfektionismus – Pflichterfüllung – Pflichtgefühl – Produktivität – Professionalität – Pünktlichkeit – Rationalität – Reichtum – Religion – Respekt – Romantik – Rückhalt – Rücksicht – Ruhe – Sauberkeit – Selbstermächtigung – Selbstbestimmung – Selbstreflexion – Selbstständigkeit – Selbstverantwortung – Sensibilität – Sexualität – Sicherheit – Sieg – Sinn – Solidarität – Sorgfalt – Spiritualität – Spontaneität – Sport – Status – Struktur – Sympathie – Teamfähigkeit – Tiefgang – Tierschutz – Toleranz – Tradition – Transparenz – Treue – Überlegenheit – Umweltschutz – Unabhängigkeit – Unbekümmertheit – Ungebundenheit – Unternehmungslust – Veränderung – Verantwortung – Verbindlichkeit – Verbundenheit – Vergnügen – Vertrauen – Vielfalt – Vision – Wachstum (persönlich, geistig) – Wertschätzung – Wohlstand – Zielstrebigkeit – Zufriedenheit – Zukunftsorientierung – Zusammenhalt – Zutrauen – Zuverlässigkeit

© Susanne Knorr – [www.der-talentkompass.de](http://www.der-talentkompass.de)

### 2.1.16 TalentKompass – Mein Lebensblatt

**Theoretischer Abriss:** Mit dem TalentKompass NRW stellt das NRW-Arbeitsministerium ein Instrument zur Verfügung, das Menschen mit unterschiedlichen Qualifikationen und in unterschiedlichen beruflichen Situationen nutzen können. Der TalentKompass NRW lässt sich insbesondere im Rahmen der »Beratung zur beruflichen Entwicklung« (BBE) erfolgreich einsetzen. Auch bei der Beratung zu im Ausland erworbenen Berufsqualifikationen kann er hilfreich sein.

**Art der Übung:** Gespräch, Einzelarbeit.

**Übungsziel:** Berufliche Neuorientierung.

**Quelle:** Ministerium für Arbeit, Gesundheit und Soziales des Landes Nordrhein-Westfalen [www.mags.nrw/talentkompass](http://www.mags.nrw/talentkompass), adaptiert von Margit Voglhofer.

**Beschreibung der Methode:** Die KursteilnehmerInnen / KundInnen halten mit Hilfe des Arbeitsblattes im Anhang die wichtigsten Ereignisse und Stationen ihres Lebens fest. Strukturiert werden verschiedene Lebensphasen und Lebensbereiche durchgegangen.

Im Anschluss kann in der Beratung darauf Bezug genommen werden:

Was war in den einzelnen Lebensphasen für Sie prägend?

Was haben Sie durch die beschriebenen Erlebnisse / Ereignisse gelernt?

Wie haben Sie Schwierigkeiten bewältigt?

Wo gab es schon einmal die Notwendigkeit, sich neu zu orientieren?

Was wollten Sie ursprünglich?

Welche Eigenschaften / Werte / Überzeugungen haben Ihnen geholfen?

**Dauer der Methode:** mehrere Stunden.

**Vorbereitung / Material:** Arbeitsblatt »Mein Lebensblatt« im Anschluss.

**Anmerkungen:** Personen, die an eigenständiges Arbeiten gewöhnt sind, bietet der TalentKompass eine sehr gute und umfassende Arbeitsunterlage für die Einzelarbeit. Die Ergebnisse sollten jedoch in einem Einzercoaching besprochen werden.

**Zielgruppen:**

Ältere

Ältere RehabilitantInnen

Arbeitslose Erwachsene

BerufswechslerInnen, Menschen in beruflichen Umorientierungsphasen

Frauen nach langer Abwesenheit von Erwerbsarbeit

KursteilnehmerInnen

Langzeitarbeitslose

ManagerInnen

MigrantInnen am Berufswiedereinstieg

RehabilitandInnen

NeueinsteigerInnen

WiedereinsteigerInnen

Personen mit Berufserfahrung

**Material**

**Mein Lebensblatt**

An welche Ereignisse aus Ihrem Leben erinnern Sie sich? Tragen Sie in die Tabelle ein, was Ihnen spontan einfällt. Es ist egal, in welcher Lebensphase Sie anfangen. Sie können bei der Kindheit beginnen oder mit der Gegenwart. Es müssen nicht alle Felder ausgefüllt werden.

An welche Ereignisse aus der Schulzeit erinnern Sie sich?

Was fällt Ihnen zum Beginn und zum Ende Ihrer Ausbildung / Ihres Studiums ein?

Wie war der Einstieg ins Berufsleben?

Welchen Menschen sind Sie begegnet?

Welche Reisen haben Sie gemacht?

**Ein Stichwort zu jeder Erinnerung genügt. Alles ist wichtig!**

	5–10 Jahre	11–20 Jahre	21–30 Jahre	31–40 Jahre	41–50 Jahre	51–60 Jahre
<b>Schule, Ausbildung, Studium</b>						
<b>Berufstätigkeit, Weiterbildung</b>						
<b>Freizeit und andere Interessen</b>						
<b>Familie und Freunde</b>						

Ein Stichwort zu jeder Erinnerung genügt. Alles ist wichtig. Fangen Sie einfach an!

Notizen

### 2.1.17 TalentKompass – Mein Arbeitsumfeld

**Theoretischer Abriss:** Mit dem TalentKompass NRW stellt das NRW-Arbeitsministerium ein Instrument zur Verfügung, das Menschen mit unterschiedlichen Qualifikationen und in unterschiedlichen beruflichen Situationen nutzen können. Der TalentKompass NRW lässt sich insbesondere im Rahmen der »Beratung zur beruflichen Entwicklung« (BBE) erfolgreich einsetzen. Auch bei der Beratung zu im Ausland erworbenen Berufsqualifikationen kann er hilfreich sein.

**Art der Übung:** Gespräch, Einzelarbeit.

**Übungsziel:** Zielbestimmung.

**Quelle:** Ministerium für Arbeit, Gesundheit und Soziales des Landes Nordrhein-Westfalen [www.mags.nrw/talentkompass](http://www.mags.nrw/talentkompass), adaptiert von Margit Voglhofer.

**Beschreibung der Methode:** Das Arbeitsblatt »TalentKompass – Mein Arbeitsumfeld« wird von den TeilnehmerInnen / KlientInnen ausgefüllt. Bei dieser Reflexionsübung kann es zu schmerzhaften Erinnerungen kommen, wenn z.B. jemand gemobbt oder gebosst wurde oder andere schlechte Behandlungen erfahren hat. Daher ist es wichtig, im Anschluss bei Bedarf Einzelgespräche zur Verfügung zu stellen. Andernfalls könnte ein Motivationsverlust eintreten. Im Gespräch werden schlimme Erfahrungen aufgearbeitet und Alternativen gesucht.

**Dauer der Methode:** mehrere Stunden.

**Vorbereitung / Material:** Arbeitsblatt »TalentKompass – Mein Arbeitsumfeld«.

**Anmerkungen:** Personen, die an eigenständiges Arbeiten gewöhnt sind, bietet der TalentKompass eine sehr gute und umfassende Arbeitsunterlage für die Einzelarbeit. Die Ergebnisse sollten jedoch in einem Einzercoaching besprochen werden.

**Zielgruppen:**

Jugendliche

Ältere

Ältere RehabilitantInnen

Arbeitslose Erwachsene

BerufswechslerInnen, Menschen in beruflichen Umorientierungsphasen

Frauen nach langer Abwesenheit von Erwerbsarbeit

KursteilnehmerInnen

Langzeitarbeitslose

ManagerInnen

MigrantInnen am Berufswiedereinstieg

RehabilitandInnen

NeueinsteigerInnen

WiedereinsteigerInnen

Personen mit Berufserfahrung

<b>Material</b>
-----------------

**TalentKompass – Berufliches Umfeld – 1**

Welche schlechten Erfahrungen habe ich in meinem bisherigen Berufsleben gemacht, die ich auf keinen Fall wiederholen will? Oder welche Erfahrungen, von denen andere mir berichtet haben, möchte ich auf keinen Fall machen?

Bezogen auf

- den Arbeitsplatz (z.B. Räume, drinnen / draußen, technische Ausstattung etc.)
- den Arbeitsort (z.B. Entfernung, Erreichbarkeit, Zeitaufwand für Fahrt etc.)
- die Arbeitsbedingungen (z.B. Zeitumfang, Kinderbetreuung, Urlaub etc.)

So wünsche ich mir im Gegensatz dazu zukünftig idealerweise

- den Arbeitsplatz (z.B. Räume, drinnen / draußen, technische Ausstattung etc.)
- den Arbeitsort (z.B. Entfernung, Erreichbarkeit, Zeitaufwand für Fahrt etc.)
- die Arbeitsbedingungen (z.B. Zeitumfang, Kinderbetreuung, Urlaub etc.)

**TalentKompass – Berufliches Umfeld – 2**

Welche schlechten Erfahrungen habe ich in meinem bisherigen Berufsleben gemacht, die ich auf keinen Fall wiederholen will, bzw. was habe ich von anderen gehört?

Bezogen auf Eigenschaften, Fähigkeiten, Verhalten von

- KollegInnen = auf einer Hierarchie-Ebene
- Vorgesetzten = mir gegenüber weisungsbefugt
- MitarbeiterInnen = ich bin ihnen gegenüber weisungsbefugt
- Kontaktpersonen in anderen Abteilungen oder anderen Unternehmen
- KundInnen

**TalentKompass – Berufliches Umfeld – 3**

Diese Eigenschaften, Fähigkeiten, Verhaltensweisen wünsche ich mir im Idealfall von sämtlichen Personen, mit denen ich im Arbeitszusammenhang zu tun habe:

- KollegInnen = auf einer Hierarchie-Ebene
- Vorgesetzten = mir gegenüber weisungsbefugt
- MitarbeiterInnen = ich bin ihnen gegenüber weisungsbefugt
- Kontaktpersonen in anderen Abteilungen oder anderen Unternehmen
- KundInnen

Das ist mir darüber hinaus noch wichtig bei der Frage nach meinem beruflichen Umfeld:

© Susanne Knorr – [www.der-talentkompass.de](http://www.der-talentkompass.de)

### 2.1.18 Stärkenkarten

**Theoretischer Abriss:** Unter den wichtigsten Career-Management-Tools für die berufliche Zukunft wird ganz oben »Die eigenen Fähigkeiten kennen« genannt. Jugendliche verfügen erst über ein begrenztes Ausmaß an Fähigkeiten, weil sie sich an vielen Herausforderungen noch nicht erprobt haben und es fällt ihnen schwer, ihre Stärken und Fähigkeiten zu benennen. Hilfreich ist hier, ein »Vokabelheft« zur Verfügung zu stellen, eine umfangreiche Liste von Stärken mit verständlichen Beispielen, sodass die Jugendlichen nur noch einschätzen müssen, ob sie sich dieser Stärke mächtig fühlen oder nicht. Hilfestellung von professionell geschulten Erwachsenen ist dabei unverzichtbar, um im Frage-Antwort-Spiel das Selbstbild zu überprüfen. Kartensets sind durch ihre flexible Handhabung und die Nähe zum Spiel ein ideales Werkzeug für die Arbeit mit Jugendlichen.

**Art der Übung:** Gespräch.

**Übungsziel:** Übersicht über persönliches Kompetenzportfolio.

**Quelle:** Jugendstiftung Baden-Württemberg, [www.jugendstiftung.de](http://www.jugendstiftung.de), Stärkenkarten.

**Beschreibung der Methode:** Die Stärkenkarten können über [www.jugendstiftung.de](http://www.jugendstiftung.de) bestellt werden. Das Kartenset besteht aus 70 Karten, die Stärken aus den Bereichen Personal-, Sozial-, Methoden- und Fachkompetenz beschreiben. Auf der Vorderseite der Karten wird der jeweilige Stärkenbegriff erklärt. Auf der Rückseite wird durch mehrere Beispiele aus der Lebenswelt der Jugendlichen beschrieben, wie die umseitig genannte Stärke erkennbar ist. Spielanleitung:

Sortiere die Stärkenkarten in drei Stapel:

- 1 Stärken, die ich ganz sicher habe.
- 2 Stärken, bei denen ich mir nicht sicher bin.
- 3 Stärken, die ich nicht habe.

Der mittlere Stapel 2 wird zur Hand genommen und die Karten nochmals auf die beiden anderen Stapel verteilt.

Folgende Fragen helfen dir dabei: Hast du das schon einmal gemacht? Oder noch nie? Warst du dabei erfolgreich oder nicht? Könntest du es mit ein wenig Übung zu einer Stärke machen? Je nachdem wandert die Stärke zum Stapel 1 oder zum Stapel 3. Stärken, die noch nicht auf den Karten stehen, die du aber hast, schreibst du auf die leeren Karten und legst sie auf den Stapel 1. Anschließend suchst du aus dem Stapel 1 deine fünf wichtigsten Stärken heraus.

Folgende Fragen helfen dir dabei: Wie oft setze ich diese Stärke ein? Haben mir andere schon einmal gesagt, dass ich diese Stärke habe? Kann ich das besser als andere?

So bekommst du eine schöne Übersicht über deine Stärken!

**Dauer der Methode:** 60 Minuten.

**Vorbereitung / Material:** Stärkenkarten.

**Anmerkungen:** Die Stärkenkarten können auch im Gruppenunterricht eingesetzt werden, z.B. um einander Kärtchen zuzuordnen oder einfach nur, um Kompetenzen zu erklären. Auch in der gemeinsamen Beratung mit Eltern finden die Stärkenkarten Verwendung. Die Eltern können mithilfe der Karten ihrem Kind Stärken zuordnen. Wenn das Kind gleichzeitig unabhängig davon ein eigenes Stärkenportfolio erarbeitet, können die Ergebnisse verglichen werden und so als Grundlage für eine Eltern-Kind-Beratung dienen.

#### **Zielgruppen:**

Jugendliche und junge Erwachsene nach Abschluss des Bildungsweges  
 Jugendliche und junge Erwachsene vor einer Berufs- oder Ausbildungswahl  
 Bildungsferne Jugendliche  
 Junge MigrantInnen vor einer Berufs- oder Ausbildungswahl  
 Eltern / Erziehungsberechtigte

### 2.1.19 Kompetenzkarten

**Theoretischer Abriss:** Soziale, personale und methodische Kompetenzen werden immer wichtiger auf dem Arbeitsmarkt. Für ihre Erfassung bei Zugewanderten im Jahr 2015 waren keine einheitlichen Instrumente vorhanden. Bestehende Verfahren waren gerade für diese Zielgruppe nur bedingt geeignet: Sie sind häufig sprachlastig, komplex und zeitaufwändig. Das zeigte eine Befragung von MigrationsberaterInnen und ExpertInnen für Kompetenzerfassung. Daher wurden von der Bertelsmann-Stiftung die Kompetenzkarten entwickelt, gemeinsam mit den Trägern der Migrationsberatung für erwachsene ZuwanderInnen (Arbeiterwohlfahrt, Deutscher Caritasverband, Paritätischer Gesamtverband, Deutsches Rotes Kreuz, Diakonie, Zentralwohlfahrtsstelle der Juden in Deutschland, Bund der Vertriebenen) und dem Forschungsinstitut Betriebliche Bildung (f-bb). Die Kompetenzkarten sind sowohl auf die Bedürfnisse der MigrantInnen als auch auf die BeraterInnen zugeschnitten. Sie sind flexibel einsetzbar, praxisnah und visualisieren Kompetenzen. Als PowerPoint-Präsentation können sie auch in Gruppen eingesetzt werden (s.u.). Die Kompetenzkarten sind in acht Sprachen übersetzt: Englisch, Französisch, Spanisch, Russisch, Arabisch, Farsi, Türkisch und Tigrinya.

**Art der Übung:** Gespräch.

**Übungsziel:** Kompetenzerfassung.

**Quelle:** Stiftung Bertelsmann, [www.bertelsmann-stiftung.de/de/unsere-projekte/aufstieg-durch-kompetenzen/projektnachrichten/kompetenzkarten/](http://www.bertelsmann-stiftung.de/de/unsere-projekte/aufstieg-durch-kompetenzen/projektnachrichten/kompetenzkarten/)

**Beschreibung der Methode:** In sieben Sprachen können Sie einen Bastelbogen der Kompetenzkarten zum selbst Ausdrucken kostenfrei herunterladen ([www.bertelsmann-stiftung.de/de/unsere-projekte/aufstieg-durch-kompetenzen/projektnachrichten/kompetenzkarten/](http://www.bertelsmann-stiftung.de/de/unsere-projekte/aufstieg-durch-kompetenzen/projektnachrichten/kompetenzkarten/)) oder bestellen. Möchten Sie die Kompetenzkarten für eine Gruppenarbeit nutzen, eignet sich eine Präsentation, die als PDF und PowerPoint zur Verfügung steht. Die neun fremdsprachigen Versionen können Sie auch verwenden, um sie Ihren KlientInnen parallel zur Arbeit mit den tatsächlichen Karten zusätzlich auf dem Bildschirm in ihrer eigenen Sprache zu zeigen. Für die Dokumentation der Kompetenzerfassung steht eine Vorlage als Word Dokument (z.B. um nicht vorhandene Kompetenzen löschen zu können) und als PDF (für den schnellen Ausdruck) in acht Sprachen zur Verfügung. Zusätzlich wurden Berufskarten in allen Sprachen entwickelt, auch diese kann man gratis downloaden oder bestellen.

Sie finden zusätzlich Erklärvideos in mehreren Sprachen unter: [www.bertelsmann-stiftung.de/de/mediathek/medien/mid/kompetenzkarten-fuer-die-potenzialanalyse-in-der-migrationsberatung-flexible-einsatzmoeglichkeiten-fuer-mbe-berater/](http://www.bertelsmann-stiftung.de/de/mediathek/medien/mid/kompetenzkarten-fuer-die-potenzialanalyse-in-der-migrationsberatung-flexible-einsatzmoeglichkeiten-fuer-mbe-berater/). Ausführliche Infos zum flexiblen Einsatz der Kompetenzkarten gibt es hier: [www.youtube.com/watch?v=hASSyTzqw](http://www.youtube.com/watch?v=hASSyTzqw)

**Dauer der Methode:** 60 Minuten.

**Vorbereitung / Material:** Kompetenzkarten ausgedruckt oder als PPT-Präsentation.

**Anmerkungen:** Die Karten wurden für den Gebrauch in Deutschland entwickelt und sind kompatibel mit dem Profipass und der deutschen Agentur für Arbeit. Das kann in Österreich für Irritationen sorgen.

**Zielgruppen:**

- Erwachsene MigrantInnen mit anerkanntem Abschluss
- Erwachsene MigrantInnen mit Ausbildung ohne Anerkennung
- Erwachsene MigrantInnen ohne Ausbildungsabschluss
- Erwachsene MigrantInnen ohne Berufserfahrung
- Junge MigrantInnen vor einer Berufs- oder Ausbildungswahl

### 2.1.20 Kompetenzerfassung für Menschen mit geringen schriftsprachlichen Fähigkeiten

**Theoretischer Abriss:** Menschen mit besonderen Bedürfnissen sind am Arbeitsmarkt benachteiligt und finden auch in der Bildungs- und Berufsberatung nur wenig Beachtung. Die Beratungsstelle biv-integrativ aus Wien hat eigens für diese Zielgruppe Materialien entwickelt, mit denen z.B. auch kognitiv beeinträchtigte Personen ihre Kompetenzen benennen können. Die Materialien bedienen sich dabei einfacher Sprache und einfachen Bildern.

**Art der Übung:** Gespräch, Paararbeit.

**Übungsziel:** Kompetenzen benennen für Personen mit geringen schriftsprachlichen Fähigkeiten.

**Quelle:** biv-integrativ, [www.biv-integrativ.at/index.php?id=118](http://www.biv-integrativ.at/index.php?id=118)

**Beschreibung der Methode:** Die Beispiel-Fragen im Anschluss können zur ersten, groben Erfassung von Fähigkeiten eingesetzt werden und sollen gleichzeitig den KundInnen ein Bild vermitteln, worum es geht, wenn von Fähigkeiten gesprochen wird.

Unterstützend dazu können in der Beratung auch die Kompetenzkarten und die Aktivitätenkarten von biv-integrativ eingesetzt werden. Diese stehen als PDF-Dateien zum Gratis-Download unter [www.biv-integrativ.at/fileadmin/user\\_upload/aktivitaeten\\_fotos\\_FINAL\\_gesamt\\_72dpi.pdf](http://www.biv-integrativ.at/fileadmin/user_upload/aktivitaeten_fotos_FINAL_gesamt_72dpi.pdf) und [www.biv-integrativ.at/fileadmin/user\\_upload/kompetenzkarten\\_FINAL\\_300dpi.pdf](http://www.biv-integrativ.at/fileadmin/user_upload/kompetenzkarten_FINAL_300dpi.pdf) bereit.

**Dauer der Methode:** 50 Minuten.

**Vorbereitung/ Material:** Die Karten stehen zum Gratis-Download bereit und können ausgedruckt und ggf. laminiert werden.

**Zielgruppen:**

Bildungsferne

Bildungsferne Erwachsene

Bildungsferne Jugendliche

Kognitiv beeinträchtigte Personen

**Material****Fragenkatalog zur Kompetenzerfassung**

Worauf sind Sie besonders stolz?

Was können Sie am allerbesten?

Was sehen Sie als Ihr größtes Talent?

Was tun Sie gerne? Was macht Ihnen besondere Freude?

Was hat Sie schon immer interessiert? Weshalb?

Welche Unterrichtsfächer hatten Sie gerne in der Schule? Was interessierte Sie daran besonders?

Für welche Eigenschaften werden Sie von anderen gelobt?

Über welchen persönlichen Erfolg freuen Sie sich am meisten?

Was war Ihr größter Misserfolg?

Was tun Sie in Ihrer Freizeit, welche Hobbys haben Sie? Was ist das Interessante daran?

Was haben Sie von Ihren Freunden und Bekannten gelernt?

Was war an der Ausbildung oder einer Weiterbildung besonders interessant?

Welche Dinge haben Sie in einer besonders schwierigen Lebenssituationen (Krise) erfahren können (oder müssen)?

Welche Fähigkeiten hat Ihnen Ihre Krankheit / Behinderung / Beeinträchtigung gebracht?

Was können Sie anderen Menschen gut erklären?

Zu welchen Themen werden Sie um Rat gefragt?

Welche Fähigkeiten haben Sie sich von Ihren Eltern oder Geschwistern angeeignet?

Was haben Sie in Zeiten der Familienarbeit oder Kindererziehung besonders gut gelernt?

Wenn Sie sich in der Freiwilligenarbeit oder in einem Ehrenamt engagiert haben, was haben Sie dabei gelernt?

Welche Fähigkeiten haben Sie innerhalb einer Partnerbeziehung erworben?

Was haben Sie sich selbst beigebracht? Welches Wissen haben Sie sich selbst verschafft?

## 2.2 Entscheidungsfindung

### 2.2.1 Change-Talk

**Theoretischer Abriss:** Veränderungssituationen sind oft von großer Unsicherheit und damit einhergehenden Ambivalenzen gekennzeichnet. Das Alte, Gewohnte und Vertraute soll losgelassen werden, das Neue ist noch nicht ganz fassbar und in jedem Fall ungewiss. Entscheidungen sollen getroffen werden, doch die Konsequenzen dieser Entscheidungen sind nicht vorhersehbar. Hilfreich in diesen Übergangssituationen ist das genaue Abwägen der Vorteile und Chancen gegenüber den damit einhergehenden Ängsten und Befürchtungen.

**Art der Übung:** Gespräch.

**Übungsziel:** Annäherung an Entscheidungen in Veränderungssituationen.

**Quelle:** Martina Nohl, 2016: Micro-Inputs Veränderungscoaching, managerSeminare Verlags GmbH, adaptiert von Margit Voglhofer, MAS.

**Beschreibung der Methode:** Die unten beschriebenen Fragen werden (in beliebiger Reihenfolge) im Verlauf des Coachings gestellt und durchgearbeitet. Das Ziel ist die Betrachtung der Veränderung von allen Seiten, um Vor- und Nachteile bzw. Chancen und Hoffnungen gegenüber Ängsten und Befürchtungen abzuwägen. Die Fragen nach Hindernissen und Ängsten sollten dabei weiterführend zu Lösungsmöglichkeiten führen.

Der Change-Talk kann von einer (Apotheker-)Waage begleitet werden, deren zwei Schüsseln jeweils für Pro und Kontra stehen und in die mit jeder Frage entsprechende Gewichte gelegt werden. So kann man die jeweilige Entscheidungsdynamik gut sichtbar machen und am Ende steht fest, welche der Schüsseln mehr Gewicht trägt.

- C**hance:            Worin liegt Ihre größte Chance, wenn Sie die Veränderung für sich erfolgreich bewältigt haben?
- H**indernisse:      Mit welchen großen äußeren, systemischen Hindernissen rechnen Sie im Veränderungsprozess?
- A**ngst:             Welche Sorgen machen Sie sich, welche Ängste haben Sie in Bezug auf die Veränderung?
- N**otwendigkeit:    Welche Schritte sind vermutlich schlichtweg notwendig, damit Sie gut durch die Veränderung kommen?
- G**ewinn:            Was haben Sie für sich persönlich gewonnen, wenn die Veränderung vollzogen ist?
- E**insatz:            Was ist vermutlich der größte Einsatz, den Sie persönlich leisten müssen / dürfen / wollen, damit Ihre Veränderung gelingt?

**Dauer der Methode:** 60 Minuten.

**Vorbereitung / Material:** evtl. Apotheker-)Waage.

**Anmerkungen:** Die Auseinandersetzung mit den Fragen kann auch mehrere Coachingeinheiten in Anspruch nehmen.

**Zielgruppen:**

- Jugendliche und junge Erwachsene nach Abschluss des Bildungsweges
- Jugendliche und junge Erwachsene vor einer Berufs- oder Ausbildungswahl
- Ältere
- Ältere RehabilitantInnen
- Arbeitslose Erwachsene
- BerufswechslerInnen, Menschen in beruflichen Umorientierungsphasen
- Erwachsene MigrantInnen mit anerkanntem Abschluss
- Erwachsene MigrantInnen mit Ausbildung ohne Anerkennung

Erwachsene MigrantInnen ohne Ausbildungsabschluss  
Erwachsene MigrantInnen ohne Berufserfahrung  
Frauen nach langer Abwesenheit von Erwerbsarbeit  
Junge MigrantInnen vor einer Berufs- oder Ausbildungswahl  
KursteilnehmerInnen  
Langzeitarbeitslose  
ManagerInnen  
MigrantInnen am Berufswiedereinstieg  
RehabilitandInnen  
NeueinsteigerInnen  
WiedereinsteigerInnen  
Personen mit Berufserfahrung

### 2.2.2 Zirkuläres Fragen

**Theoretischer Abriss:** Die Methode des zirkulären Fragens wurde in der systemischen Familientherapie entwickelt. Das Spezielle daran ist, dass der / die Befragte durch die Fragestellung eine neue Position einnimmt, eine neue räumliche Perspektive, die Sichtweise einer anderen Person oder eine neue zeitliche Perspektive. Das stellt eine gewisse Distanz zum direkten emotionalen Erleben dar und ermöglicht, Aspekte wahrzunehmen, die aus der Eigenperspektive nicht sichtbar sind.

**Art der Übung:** Gespräch.

**Übungsziel:** Zu einer Entscheidung finden.

**Quelle:** Margit Voglhofer, MAS.

**Beschreibung der Methode:** Beispiele für zirkuläre Fragen im Kontext von Entscheidungen:

Was würde mir Ihre beste Freundin / Ihr bester Freund, Ihre Lieblings-Lehrperson, Ihre liebevolle Großmutter / Ihr liebevoller Großvater über Ihre Stärken erzählen?

Wichtig ist hier, eine Person zu wählen, die eine sehr wertschätzende Haltung zum / zur KlientIn hat!

Wenn Sie sich vorstellen, es ist drei Jahre später und Sie schauen zurück auf Ihre jetzige Situation – was fällt Ihnen aus dieser Perspektive auf? Was raten Sie sich aus dieser Perspektive?

Stellen Sie sich vor, sie feiern ihren 50./60. Geburtstag und halten eine Rede. Da möchten Sie doch gerne etwas vorweisen, worauf Sie sehr stolz sind! Z.B. wie Sie eine schwierige Situation gemeistert haben / eine schwierige Entscheidung getroffen haben. Welche Geschichte möchten Sie da gerne erzählen?

Stellen Sie sich vor, Ihr Sohn / Ihre Tochter kommt zu Ihnen und fragt Sie in genau derselben Situation um Rat. »Was soll ich bloß tun; wie soll ich mich entscheiden?« Was raten Sie ihr / ihm?

Ich lade Sie zu einem Ausflug ein. Gehen Sie gedanklich mit mir in den Prater. Wir steigen gemeinsam in das Riesenrad ein und fahren bis ganz nach oben. Dort hält das Riesenrad eine Weile an und wir sehen die Welt weit unter uns liegen, alles ist ganz klein. Was fällt Ihnen aus dieser Perspektive zu Ihrem Entscheidungsproblem ein?

**Dauer der Methode:** 10 Minuten.

**Vorbereitung / Material:** keines.

**Zielgruppen:**

Ältere

Ältere RehabilitantInnen

Arbeitslose Erwachsene

BerufswechslerInnen, Menschen in beruflichen Umorientierungsphasen

Frauen nach langer Abwesenheit von Erwerbsarbeit

Langzeitarbeitslose

ManagerInnen

MigrantInnen am Berufswiedereinstieg

RehabilitandInnen

NeueinsteigerInnen

WiedereinsteigerInnen

### 2.2.3 Drei Fragen

**Theoretischer Abriss:** Entscheidungsfindung zeichnet sich häufig durch starke Ambivalenzgefühle aus. Prägende Gefühle dabei sind Angst und Hoffnung. Diese Impulse treten gegeneinander an und müssen abgewogen werden. Letztlich läuft die Frage darauf hinaus, wie hoch der Preis für die Entscheidung sein wird (Ängste und Konflikte überwinden, Anstrengungen unternehmen etc.) und ob der Gewinn den Preis wert ist.

**Art der Übung:** Gespräch.

**Übungsziel:** Zu einer Entscheidung finden.

**Quelle:** Margit Voglhofer, MAS.

**Beschreibung der Methode:** Der/Die Coach lädt den/die KundIn/KlientIn ein, Antworten auf drei simple Fragen zu finden:

1. Was hält mich davon ab, diese Entscheidung zu treffen?
2. Was gibt es zu gewinnen?
3. Was geschieht, wenn ich nicht entscheide?

Die Antworten werden gemeinsam näher beleuchtet, bis Lösungen für alle Hindernisse gefunden sind.

Frage 1 kann Hindernisse aufdecken, Befürchtungen offenlegen oder möglicherweise bewusst machen, dass das Bild noch nicht klar genug ist. Für jeden dieser Hinderungsgründe sollte eine Lösung gefunden werden.

Frage 2 erhöht die Attraktivität der Entscheidung. Die Beschäftigung mit dem Gewinn kann eine Sogwirkung erzeugen und so Motivation herstellen.

Frage 3 konfrontiert mit der Notwendigkeit bzw. Dringlichkeit. Je negativer die Konsequenzen des weiteren Nicht-Entscheidens, desto höher die Motivation, endlich eine Entscheidung zu treffen.

**Dauer der Methode:** 20–60 Minuten.

**Vorbereitung/ Material:** keines.

**Zielgruppen:**

Ältere  
 Ältere RehabilitantInnen  
 Arbeitslose Erwachsene  
 BerufswechslerInnen, Menschen in beruflichen Umorientierungsphasen  
 Frauen nach langer Abwesenheit von Erwerbsarbeit  
 Langzeitarbeitslose  
 ManagerInnen  
 MigrantInnen am Berufswiedereinstieg  
 RehabilitandInnen  
 NeueinsteigerInnen  
 WiedereinsteigerInnen

## 2.2.4 Das Maß aller Dinge

**Theoretischer Abriss:** Junge Menschen haben oft ein schlecht ausgebildetes Vorstellungsvermögen zu Zeitspannen. Daher erscheint ihnen eine Schul- oder Ausbildungszeit von z.B. drei Jahren unendlich lang. Um im Entscheidungsprozess die Relation von Ausbildungszeit und gesamter Lebens- bzw. Berufslebenszeit anschaulich und begreifbar zu machen, empfiehlt sich als Technik die Visualisierung.

Visualisierte Elemente ermöglichen es den Betroffenen, ihre Entscheidungsproblematik aus der Entfernung zu betrachten und so auch einen emotionalen Abstand zu gewinnen. Das wiederum erleichtert die Entscheidung.

**Art der Übung:** Gespräch, Plenum.

**Übungsziel:** Ausbildungs- bzw. Schulzeit in Relation zu Berufslebenszeit setzen Motivation.

**Quelle:** Margit Voglhofer, MAS.

**Beschreibung der Methode:** Der / Die Coach lädt den / die KlientIn / KundIn zu einem Experiment ein. Als Material dafür eignet sich am besten ein Zentimetermaßband aus Papier in der Länge von 100 cm, wie sie in Möbelhandlungen zu finden sind. Denselben Zweck erfüllt aber auch ein selbstgebasteltes Zentimetermaßband aus Papier oder ein gezeichnetes Maßband. Der / Die KlientIn bekommt das Maßband in die Hand mit den Worten: Dies sind 100 Zentimeter. Stellen wir uns vor, jeder Zentimeter auf diesem Maßband würde einem Lebensjahr entsprechen, dann wäre das im besten Fall in etwa Ihre Lebenserwartung. (Die durchschnittliche Lebenserwartung in Österreich beträgt aktuell ca. 84 Jahre.)

Nun wird der / die KlientIn aufgefordert, auf dem Maßband einzuzeichnen, wie alt sie / er derzeit bereits ist. Dann wird gefragt, in welchem Alter die Person beabsichtigt, in Pension zu gehen. Auch dieser Zeitpunkt wird auf dem Maßband markiert. Daraus ergibt sich zwischen jetzt und Pensionsantritt bei jungen Menschen ein langer Zeitraum von mind. 40–50 Jahren. Das ist die Berufslebenszeit, während der die meisten von uns mehr wache Zeit im Beruf verbringen als mit Familie und FreundInnen. Hier kann angemerkt werden, dass es sich auf jeden Fall lohnt, Energie in die Planung dieser langen Zeit zu investieren, damit diese Zeit interessant, befriedigend und erfolgreich verläuft.

Nun kann noch auf dem Maßband eingetragen werden, wie lange die Schule noch dauern wird oder die Lehr- ausbildung oder Ähnliches. Dadurch wird die Relation zwischen der Zeit, die noch in Bildung zu investieren ist und der Zeit, in der sich diese Investition bezahlt machen wird, deutlich sichtbar. Drei Zentimeter sehen neben 47 Zentimetern wirklich klein und machbar aus.

Im Anschluss kann besprochen werden, wie die Ausbildungszeit gut überbrückt werden kann oder wie sich der Rest des Berufslebens gestalten soll.

**Dauer der Methode:** 10 Minuten.

**Vorbereitung / Material:** Zentimetermaßband mit 100 cm.

**Anmerkungen:** Die Methode sollte nicht bei älteren arbeitssuchenden Personen angewendet werden, da sie hier Frustration über die wenige verbleibende Zeit auslösen kann!

### Zielgruppen:

Jugendliche und junge Erwachsene nach Abschluss des Bildungsweges  
 Jugendliche und junge Erwachsene vor einer Berufs- oder Ausbildungswahl  
 Bildungsferne Jugendliche  
 Frauen nach langer Abwesenheit von Erwerbsarbeit  
 Junge MigrantInnen vor einer Berufs- oder Ausbildungswahl  
 NeueinsteigerInnen  
 WiedereinsteigerInnen

### 2.2.5 Entscheiden – mal so, mal so ...

**Theoretischer Abriss:** Entscheidungen mit weitreichenden Konsequenzen konfrontieren Personen mit ihren Ängsten. Da die Konsequenzen beruflicher Entscheidungen in die Zukunft reichen und die Zukunft nicht vorhersehbar ist, erfordern sie Mut, sich auf ein gewisses Maß an Ungewissheit einzulassen. Diese Eigenschaft ist nicht bei allen Menschen in gleichem Maß entwickelt, weshalb sie sich oft nur schwer zu einer Entscheidung durchringen können.

In der Beratung kann das Ausmaß von Mut und Sicherheitsbedürfnissen ausgelotet werden und in einem geschützten Rahmen damit experimentiert werden.

**Art der Übung:** Gespräch.

**Übungsziel:** Entscheidungsfindung.

**Quelle:** Margit Voglhofer, MAS.

**Beschreibung der Methode:** Im Raum befinden sich mehrere Stühle, bestenfalls identisch. Der / Die BeraterIn fordert den / die KlientIn auf, sich nacheinander in verschiedene Entscheidungspositionen zu begeben. Dazu stellt er / sie sich hinter den Stuhl und belegt diesen mit einer bestimmten Eigenschaft: »In diesem Stuhl sind Sie ein sehr ängstlicher, auf seine Sicherheit bedachter Mensch. Setzen Sie sich einmal in diesen Stuhl und beobachten Sie aufmerksam ihre Reaktionen. (KlientIn setzt sich). Wie fühlt sich das an? Welche Gedanken kommen Ihnen in dieser Position? (KlientIn beschreibt Reaktionen und Gedanken) Danke für Ihren Mut, sich auf diese Methode einzulassen! Nun probieren wir einen anderen Stuhl aus. Dieser Sessel hier ist der Sessel des Mutes. Hier in diesem Sessel sind Sie ein sehr mutiger Mensch, der kein Risiko scheut. Bitte setzen Sie sich nun in diesen Sessel! Wie fühlt sich das an? Welche Gedanken kommen Ihnen in dieser Position?«

Der / Die KlientIn beschreibt wiederum Reaktionen und Gedanken. Im Anschluss wird das Erlebte gemeinsam ausgewertet. Der / Die BeraterIn kann dabei auch eigene Beobachtungen einbringen (z.B.: »In dieser Position haben Sie aufrechter dagesessen und gelächelt. Ist Ihnen das aufgefallen?«)

Fragen:

Was hat sich besser angefühlt?

Was möchten Sie lieber sein: ein ängstlicher oder ein mutiger Mensch?

Was könnte diese mutige Person der ängstlichen raten?

Wieviel Mut ist gut bei einer Entscheidung? Was ist Ihre Meinung?

Variante 1: Der / Die KlientIn wird gefragt, ob sie eine sehr mutige und eine sehr ängstliche Person kennt. Beide Personen sollen gut beschrieben werden. Im Anschluss bekommt jede der Personen einen Stuhl zugewiesen. Der / Die KlientIn besetzt nun wechselweise den einen und den anderen Stuhl und versetzt sich so in die ängstliche bzw. mutige Person hinein und lässt die beiden Positionen miteinander über die Berufsentcheidung diskutieren.

Variante 2: In einer Gruppe kann die entscheidungssuchende Person zwei Personen auswählen, die als mutige bzw. ängstliche Person für sie die Diskussion spielen und dabei unbeteiligt beobachten. Danach wird sie gefragt, in welcher Form das ihre Entscheidung nun weitergebracht hat.

**Dauer der Methode:** 20 Minuten.

**Vorbereitung / Material:** Identische Stühle.

**Anmerkungen:** Wichtig bei dieser Methode ist die unvoreingenommene Herangehensweise. Es sollte darauf hingewiesen werden, dass beide Positionen, die mutige wie die ängstliche, wichtige Aspekte in die Entscheidung einbringen. Es darf keine Manipulation in Richtung »mutige Entscheidung« stattfinden!

**Zielgruppen:**

Jugendliche und junge Erwachsene nach Abschluss des Bildungsweges  
Jugendliche und junge Erwachsene vor einer Berufs- oder Ausbildungswahl  
Ältere  
Ältere RehabilitantInnen  
BerufswechslerInnen, Menschen in beruflichen Umorientierungsphasen  
Frauen nach langer Abwesenheit von Erwerbsarbeit  
Junge MigrantInnen vor einer Berufs- oder Ausbildungswahl  
ManagerInnen  
MigrantInnen am Berufswiedereinstieg  
RehabilitandInnen  
NeueinsteigerInnen  
WiedereinsteigerInnen

## 2.2.6 Die gangbare Mitte finden

**Theoretischer Abriss:** Berufswahlentscheidungen geschehen immer vor einem bestimmten Hintergrund. Personen unterliegen äußeren Zwängen und Anforderungen, wie eingeschränkten regionalen Angeboten, familiären Verpflichtungen, finanziellen Anforderungen etc. Dadurch kann der Eindruck von völliger Fremdgesteuertheit zu Motivationsverlusten führen. Damit das nicht geschieht, ist es wichtig, den eigenen Wünschen und Bedürfnissen Raum zu geben und so eine gangbare Mitte zu finden. Anpassungsprozesse zwischen äußeren Anforderungen und inneren Bedürfnissen werden so zu Win-Win-Situationen.

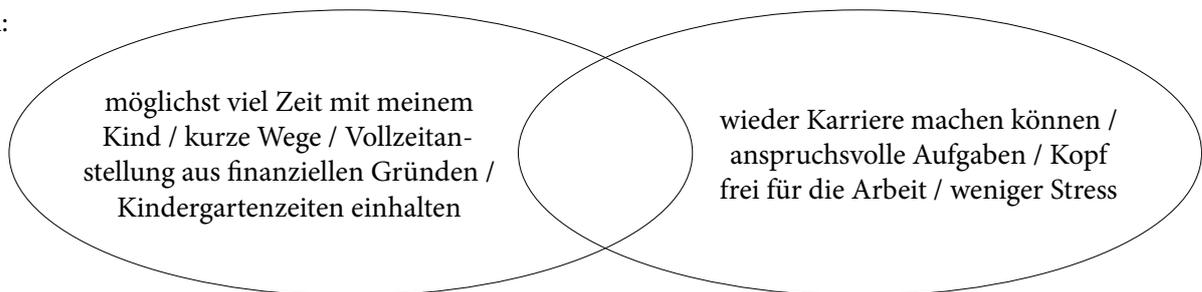
**Art der Übung:** Gespräch.

**Übungsziel:** Kompromiss zwischen äußeren Anforderungen und eigenen Wünschen finden.

**Quelle:** Martina Nohl 2016: Micro-Inputs Veränderungscoaching, managerSeminare VerlagsGmbH, adaptiert von Margit Voglhofer, MAS.

**Beschreibung der Methode:** Auf ein (quer hängendes) Flipchart werden zwei überlappende Kreise gezeichnet, wobei der mittlere, überlappende Bereich genau so groß sein soll wie die Außenzonen. Die Außenzonen stehen für »Anforderungen des Umfelds« und »eigene Wünsche und Bedürfnisse«, die Überlappungszone steht für die »gangbare Mitte«. Nun werden auf Post-it-Zetteln die Anforderungen von außen gesammelt sowie die Wünsche und Bedürfnisse der / des KlientIn. Geben Sie Ihrem Klienten / Ihrer Klientin dann die Karten in die Hand und lassen Sie ihn / sie diese im Modell positionieren. Sobald neue Ideen für die Schnittmenge auftauchen, schreiben Sie diese auf neue Karten. Wenn die Karten nur in den beiden äußeren Zonen positioniert werden und der / die KlientIn keine Ideen für die Mitte hervorbringen kann, braucht es Hilfestellung durch gemeinsames Ideensuchen.

Beispiel:



Auf den ersten Blick scheinen die Anforderungen nur schwer vereinbar. Bei längerem Nachdenken erscheint z.B. die Idee, gezielt Firmen mit firmeneigenen Kindergärten zu suchen. Das erspart Wege und damit Stress und zusätzlichen Zeitaufwand. Eine weitere Möglichkeit wäre, bei der Jobsuche besonders auf die Möglichkeit von Gleitzeit und anderen flexiblen Arbeitszeitmodellen bzw. auf Home-Office-Zeiten zu achten.

**Dauer der Methode:** 30 Minuten.

**Vorbereitung / Material:** Flipchart-Papier und Post-it-Zetteln.

**Zielgruppen:**

Ältere

Ältere RehabilitantInnen

BerufswechslerInnen, Menschen in beruflichen Umorientierungsphasen

Frauen nach langer Abwesenheit von Erwerbsarbeit

Langzeitarbeitslose

ManagerInnen

MigrantInnen am Berufswiedereinstieg

RehabilitandInnen

WiedereinsteigerInnen

### 2.2.7 I do it my way

**Theoretischer Abriss:** Entscheidungsfindung basiert gehirnphysiologisch sehr vereinfacht dargestellt auf Minifilmen, die das Gehirn dreht, in denen unterschiedliche Wenn-Dann-Szenarien durchgespielt werden. Das geschieht in einer Geschwindigkeit, die sich dem bewussten Erleben entzieht. Daher ist in Entscheidungssituationen das bewusste Durchspielen von Zukunftsszenarien so hilfreich – Kopfkino! Die Betroffenen haben so die Möglichkeit, ihren Fantasien freien Lauf zu lassen und die Konsequenzen ihrer Entscheidung spielerisch vorweg zu nehmen.

**Art der Übung:** Gespräch.

**Übungsziel:** Erleichterung der Entscheidung.

**Quelle:** Margit Voglhofer, MAS.

**Beschreibung der Methode:** KlientInnen, die vor mehreren beruflichen Option stehen, werden aufgefordert, ganz bewusst, aber spielerisch diese unterschiedlichen Wege zu erkunden. Hilfreich dabei sind lange Schnüre, die der/ die KlientIn am Boden dazu auflegt.

»Nehmen Sie eine Schnur und legen Sie diese stellvertretend für Ihre berufliche Vergangenheit in den Raum. Nun stellen Sie sich an das Ende dieser Schnur, da, wo Sie jetzt gerade stehen, mitten auf einer Wegkreuzung. Von hier weg gehen mehrere Wege, Sie sollen sich für einen davon entscheiden. Ich lade Sie dazu ein, nun einen dieser Wege nach dem anderen zu erkunden. Nehmen Sie sich eine Schnur und legen Sie den Weg beim Gehen auf. Erzählen Sie dabei, was Sie in dieser beruflichen Zukunft erleben, wie es Ihnen geht, wie Sie aussehen, wie Sie leben! Nach ein paar Minuten gehen Sie wieder zurück zu Ihrer Weggabelung und nehmen eine weitere Schnur. Nun legen Sie den anderen Weg beim Gehen auf und erzählen die Geschichte dieser beruflichen Entscheidung!«

»Wenn Sie nun am Ende dieses Experiments wieder an der Weggabelung angekommen sind und auf die beiden Wege schauen – welcher gefällt Ihnen besser? Welcher ist der lohnendere Weg?«

**Dauer der Methode:** 20 Minuten.

**Vorbereitung/ Material:** Verschiedene Schnüre oder Wollknäuel.

**Anmerkungen:** Die Methode erfordert viel Platz.

**Zielgruppen:**

Jugendliche und junge Erwachsene nach Abschluss des Bildungsweges  
 Jugendliche und junge Erwachsene vor einer Berufs- oder Ausbildungswahl  
 Ältere  
 Ältere RehabilitantInnen  
 BerufswechslersInnen, Menschen in beruflichen Umorientierungsphasen  
 Frauen nach langer Abwesenheit von Erwerbsarbeit  
 Junge MigrantInnen vor einer Berufs- oder Ausbildungswahl  
 MigrantInnen am Berufswiedereinstieg  
 RehabilitandInnen  
 NeueinsteigerInnen  
 WiedereinsteigerInnen

## 2.2.8 Mein persönlicher Entscheidungsfindungsstil

**Theoretischer Abriss:** Die Art und Weise, wie wir an Entscheidungsfindung herangehen, ist Teil unserer menschlichen Identität. Je nachdem, wie wir gelernt haben, mit Entscheidungen umzugehen, neigen wir zu recht unterschiedlichem Verhalten. Je mehr wir darüber wissen, desto besser können wir die richtige Hilfestellung ansteuern.

**Art der Übung:** Coachingtool, Einzelarbeit.

**Übungsziel:** Klarheit über den persönlichen Entscheidungsfindungsstil und die richtige Art der Hilfestellung.

**Quelle:** Goršak / Koukoumtzji / Koutsafti / Liebeswar / Mantziara / Moropoulos / Mourmouri / Paszkowska-Rogacz / Steiner / Yildiz 2015: Wege ins Berufsleben. Ein Handbuch für Eltern, adaptiert von Margit Voglhofer, MAS.

**Beschreibung der Methode:** Der / Die Coach stellt die im Anhang beschriebenen Entscheidungsfindungsstile vor und bittet den / die KlientIn / KundIn um eine Selbsteinschätzung, wie ausgeprägt die beschriebenen Stile sind.

### Hilfreiche Fragen:

Woraus schließen Sie das? Können Sie mir Beispiele nennen?

Sind Sie zufrieden mit Ihrem Entscheidungsfindungsstil?

Woran würden Sie gerne noch arbeiten?

Nennen Sie ein paar Situationen, in denen Sie schon einmal vor einer Entscheidung standen mit weitreichenden Konsequenzen wie jetzt oder vor einer sehr schwierigen Entscheidung! Was hat Ihnen dabei geholfen?

Welche Hilfestellung wünschen Sie sich jetzt?

Wie könnte eine impulsive Entscheidung aussehen?

Wie könnte eine emotionale Entscheidung aussehen?

Wie könnte eine wohldurchdachte Entscheidung aussehen?

Was hemmt Sie?

Woher können Sie sich das, was noch zur Entscheidung fehlt, herholen?

Das Durcharbeiten der persönlichen Herangehensweise kann einen entscheidenden Impuls für eine Entscheidung bringen oder zumindest etwas größere Sicherheit herstellen. Die Methode kann auch in der Arbeit mit Jugendlichen und deren Eltern eingesetzt werden. Sie schätzen gegenseitig ihren Entscheidungsfindungsstil ein, diskutieren Vor- und Nachteile und formulieren Wünsche aneinander. Z.B.: »Ich wünsche mir, dass ihr mir etwas mehr Entscheidungsfähigkeit zutraut« oder »Ich wünsche mir von Dir etwas weniger Impulsivität beim Entscheiden« etc.

**Dauer der Methode:** 60 Minuten.

**Vorbereitung / Material:** Arbeitsblatt im Anschluss.

**Anmerkungen:** Die Auseinandersetzung mit den Fragen kann mehrere Coachingeinheiten in Anspruch nehmen.

### Zielgruppen:

Jugendliche und junge Erwachsene nach Abschluss des Bildungsweges

Jugendliche und junge Erwachsene vor einer Berufs- oder Ausbildungswahl

Ältere

Ältere RehabilitantInnen

BerufswechslerInnen, Menschen in beruflichen Umorientierungsphasen

Frauen nach langer Abwesenheit von Erwerbsarbeit

Junge MigrantInnen vor einer Berufs- oder Ausbildungswahl

ManagerInnen

RehabilitandInnen

NeueinsteigerInnen

WiedereinsteigerInnen

Eltern / Erziehungsberechtigte

<b>Material</b>		
Entscheidungsfindungsstil	Beschreibung	Korrespondiert mit meinem persönlichen Entscheidungsfindungsstil, in Prozent
<b>Dependent – Abhängig</b>	Entscheidungen werden getroffen, indem man anderen mehr traut als sich selbst. »Andere wissen besser, was gut für mich ist.«	
<b>Impulsiv</b>	Entscheidungen werden getroffen, ohne die Alternativen zu erwägen.	
<b>Ängstlich</b>	Die Person hat große Angst bezüglich der Konsequenzen ihrer Entscheidung. Unendlich viele Dinge werden daher erwogen, Informationen eingeholt, die Entscheidung selbst wird hinausgeschoben. »Ja, aber ...«	
<b>Logisch</b>	Entscheidungen werden erst getroffen, wenn alle Konsequenzen und Alternativen weitestgehend durchdacht sind.	
<b>Emotional</b>	Die Priorität bei der Entscheidung haben die eigenen Gefühle.	

**Was empfinde ich daran schwierig?**

**Was finde ich gut und richtig daran?**

**Was kann mir am besten zu einer Entscheidung verhelfen?**

## 2.2.9 Sicher entscheiden mit dem 5-Säulen-Modell

**Theoretischer Abriss:** Nach Hilarion Petzold ruht die menschliche Identität auf fünf Säulen: Körper / Geist, Soziales Netz, Arbeit / Leistung, Materielle Sicherheit, Werte. Berufliche Entscheidungen werden durch unsere Identität geprägt und unsere berufliche Tätigkeit prägt wiederum unsere Identität. Entscheidungen dieser Tragweite müssen daher gut überprüft werden. Das 5-Säulen-Modell ermöglicht eine 360°-Überprüfung und stellt ein gutes Instrument der Berufswahlkompetenz dar.

**Art der Übung:** Gespräch.

**Übungsziel:** Berufsentscheidungen auf Nachhaltigkeit überprüfen.

**Quelle:** Hilarion Petzold, adaptiert von Margit Voglhofer, MAS.

**Beschreibung der Methode:** Der richtige Zeitpunkt für den Einsatz des 5-Säulen-Modells ist der Punkt in der Beratung, an dem KlientInnen / KundInnen einige wenige Berufsbilder in die engere Auswahl genommen haben und nun vor einer Entscheidung stehen. Ebenfalls geeignet ist die Methode für KlientInnen, die mit einer fixierten Vorstellung einer Berufswahl in die Beratung kommen. Anhand der Fragen im Anhang wird die berufliche Zukunft vorweggenommen und damit die berufliche Zufriedenheit in allen fünf Lebensaspekten überprüft. Erweist sich die Einschätzung größtenteils positiv, erleichtert das die Entscheidung.

Sollte der / die BeraterIn den Eindruck haben, dass der Beruf durch »die rosarote Brille«, also unrealistisch betrachtet wird, kann er / sie kritische Aspekte einbringen.

Beispiel Berufsbild FloristIn: KlientIn beschreibt den Aspekt »Körper / Geist« als völlig unproblematisch: »Es geht mir sehr gut, ich freue mich jeden Tag auf den herrlichen Duft der Blumen und die kreativen Herausforderungen beim Zusammenstellen von Sträußen.«

BeraterIn: »Und wie geht es Ihrem Rücken nach 10 Jahren schwerem Heben von mit Wasser gefüllten Blumenkübeln? Wie geht es Ihren Händen nach 10 Jahren Arbeit mit kaltem Material? Wie geht es Ihnen nach 10 Jahren Arbeit in gekühlter Umgebung?«

**Dauer der Methode:** 30 Minuten.

**Vorbereitung / Material:** Fragen im Anschluss.

**Anmerkungen:** Die Methode kann auch kreativer angewendet werden. KlientInnen können z.B. in Einzelarbeit (Hausaufgabe) die fünf Säulen zeichnerisch darstellen und ihre Einschätzungen / Fantasien dazu beschreiben.

### Zielgruppen:

Jugendliche und junge Erwachsene nach Abschluss des Bildungsweges  
 Jugendliche und junge Erwachsene vor einer Berufs- oder Ausbildungswahl  
 BerufswechslerInnen, Menschen in beruflichen Umorientierungsphasen  
 Frauen nach langer Abwesenheit von Erwerbsarbeit  
 Junge MigrantInnen vor einer Berufs- oder Ausbildungswahl  
 MigrantInnen am Berufswiedereinstieg  
 RehabilitandInnen  
 NeueinsteigerInnen  
 WiedereinsteigerInnen

<b>Material</b>
-----------------

**Sicher entscheiden mit dem 5-Säulen-Modell**

Bevor Sie sich endgültig für einen Berufsweg entscheiden, überprüfen Sie Ihre Berufswahl noch einmal mit dem Modell der 5 Säulen der menschlichen Identität.

Stellen Sie sich vor, sie haben bereits 10 Jahre in diesem Beruf gearbeitet und denken Sie über die Auswirkungen der beruflichen Tätigkeit in den 5 Säulen nach.

Körper	Soziales Netz	Arbeit und Leistung	Materielle Sicherheit	Werte
Gesundheit und Wohlbefinden Körperliche Beanspruchungen und Herausforderungen Alter Geistige, psychische Leistungen und Belastungen	Familie FreundInnen und Bekannte KollegInnenschaft	Berufliche Anforderungen, Überforderung / Unterforderung Erfolg und Misserfolg Kompetenz und Anerkennung	Einkommen Perspektiven	Religion, Politik, Moral, Ethik

**1. Körper**

Wie geht es meinem Körper?

Gibt es vielleicht bereits erste berufsbedingte gesundheitliche Probleme und / oder Einschränkungen? Welche könnten das sein?

Was sind die berufstypischen körperlichen Belastungen?

Worauf sollte ich bei meiner zukünftigen Arbeit achten (Sitzen, Stehen, Heben, Lärm, Luft, Licht, Allergien, ...)?

Welchen Stellenwert hat für mich Gesundheit, Körperpflege, Sport, ...?

Achte ich auf ein ansprechendes Äußeres? Wie sieht mein professionelles ICH aus? Wie kleidet es sich?

**2. Soziales Netz**

Wie geht es mir mit meiner Familie, meinen FreundInnen, ...?

Habe ich genügend Zeit für die Pflege meiner außerberuflichen Beziehungen?

Wie hat sich mein soziales Netzwerk durch meinen Beruf verändert?

Wie sind meine beruflichen Beziehungen?

Stimmt die Bilanz zwischen Geben und Nehmen? Bin ich mit meiner Rolle zufrieden?

**3. Arbeit und Leistung**

Welchen Stellenwert haben diese Themen für mich jetzt? Welchen Stellenwert werden sie in 10 Jahren haben?

Fühle ich mich gut ausgelastet? Weder über- noch unterfordert?

Bin ich noch immer interessiert und motiviert an der Arbeit?

Was will ich noch lernen?

**4. Materielle Sicherheit**

Wie ist es um meine materielle Sicherheit bestellt?

Sind meine Grundbedürfnisse gesichert, meine Fixkosten abgedeckt?

Bin ich zufrieden mit meinen Verdienstmöglichkeiten?

**5. Werte**

Was ist mir wichtig im Leben? Woraus schöpfe ich Sinn im Leben?

Habe ich das Gefühl, dass meine Arbeit Sinn macht? Welche Konflikte könnten durch meine Arbeit in Bezug auf Werthaltungen auftauchen?

### 2.2.10 Mein Ziel hat KRAFT

**Theoretischer Abriss:** Zielformulierungen können eine wirksame Sogwirkung entfalten. Das bekannteste Modell dazu ist das SMART-Modell. Das KRAFT-Modell eignet sich sehr gut als Grundlage zur Formulierung und Überprüfung von Zielen. Es ähnelt dem SMART-Modell, ist aber für KlientInnen noch nicht so »verbraucht«. Durch diese gründliche kognitive Beschäftigung mit dem Ziel wird gewährleistet, dass sich das Ziel mental verankert und die Umsetzungswahrscheinlichkeit deutlich steigt.

**Art der Übung:** Gespräch.

**Übungsziel:** Zielformulierung – positiv und überprüfbar.

**Quelle:** Martina Nohl, 2018: Laufbahnberatung 4.0, managerSeminare Verlags GmbH, adaptiert von Margit Voglhofer, MAS.

**Beschreibung der Methode:** Formulieren Sie gemeinsam mit Ihren KlientInnen Ziele nach den KRAFT-Kriterien:

**K** konkret, spezifisch

**R** realistisch, mit eigenen Prüfkriterien

**A** attraktiv, mit positiven Auswirkungen

**F** Fähigkeiten zur Umsetzung sind vorhanden

**T** terminiert

**Dauer der Methode:** 40 Minuten.

**Vorbereitung/ Material:** Keins (Beispiel im Anschluss).

**Anmerkungen:** Die Auseinandersetzung mit den Fragen kann auch mehrere Coachingeinheiten in Anspruch nehmen.

**Zielgruppen:**

Jugendliche und junge Erwachsene nach Abschluss des Bildungsweges

Jugendliche und junge Erwachsene vor einer Berufs- oder Ausbildungswahl

Ältere

Ältere RehabilitantInnen

Arbeitslose Erwachsene

BerufswechslerInnen, Menschen in beruflichen Umorientierungsphasen

Frauen nach langer Abwesenheit von Erwerbsarbeit

Junge MigrantInnen vor einer Berufs- oder Ausbildungswahl

KursteilnehmerInnen

Langzeitarbeitslose

ManagerInnen

MigrantInnen am Berufswiedereinstieg

RehabilitandInnen

NeueinsteigerInnen

WiedereinsteigerInnen

Personen mit Berufserfahrung

<b>Material</b>
-----------------

**Mein Ziel hat KRAFT**

Laura K. hat sich für folgendes Weiterbildungsziel entschieden: Sie will Betriebswirtin für Logistik werden.

Ihr KRAFT-Interview sieht so aus:

K	Was genau wollen Sie erreichen?	Ich mache meinen berufsbegleitenden Abschluss als Betriebswirtin für Logistik
K	Wann, wo und mit wem wollen Sie es erreichen?	Bei der FH in Wien, es dauert 6 Semester, so werde ich bald fertig werden, ich suche mir gleich zu Studienbeginn eine Lerngruppe.
K	Woran werden Sie erkennen, dass Sie dieses Ziel erreicht haben?	Ich halte mein Zertifikat in Händen!
K	Was sehen, hören, fühlen Sie, wenn Sie Ihr Ziel erreicht haben?	Ich bin glücklich, meine FreundInnen und Eltern jubeln mit mir!
K	Was wollen Sie tun?	Ich spreche mit meinem Chef, ob ich auf Teilzeit gehen kann. Wenn nicht, versuche ich, ihn davon zu überzeugen, dass er mir zumindest immer wieder Bildungskarenzenzeiten zugesteht. Im schlimmsten Fall suche ich mir einen neuen Job!
R	Wie können Sie die Erreichung des Zieles selbst beeinflussen?	Meinem Chef zeigen, dass ich es ernst meine. Durchhalten, wenn es anstrengend wird. Leute suchen, mit denen ich gemeinsam lernen kann. Evtl. Nachhilfe oder Lernhilfe in Anspruch nehmen
R	Was genau können Sie tun?	Um Aufnahme ansuchen, Finanzierungsplan machen, Gespräche führen (Chef, Eltern, FreundInnen)
A	Was ist Ihnen wichtig daran, dieses Ziel zu erreichen?	Es bietet mir mehr Perspektiven, ich kann mir aussuchen, wo ich arbeiten will und ich verdiene mehr Geld. Außerdem macht mir Logistik Spaß und ich werde erfolgreich sein!
A	Was wird sich für Sie oder Ihr Umfeld ändern?	Ich werde weniger Freizeit haben und wenig Geld während der Ausbildungszeit, aber danach viel mehr Geld und größere Arbeitszufriedenheit.
A	Welchen Nutzen und Gewinn erhoffen Sie sich davon?	Herausforderungen, die Spaß machen, mehr Geld, besserer Job, mehr Möglichkeiten.
F	Welche Fähigkeiten stehen Ihnen zur Verfügung, um Ihr Ziel zu erreichen?	Ausdauer, Fleiß, Zuverlässigkeit, Ehrgeiz, Freude am Lernen, rasche Auffassungsgabe, soziale Kompetenz, gute rechnerische und logistische Fähigkeiten.
F	Welche Ressourcen brauchen Sie noch und wie können Sie diese organisieren?	Hilfe bei der Finanzierung, falls mein Chef nicht einwilligt in die Teilzeitregelung. Eltern um Kredit fragen.
T	Bis wann wollen Sie Ihr Ziel erreichen?	30.9.
T	Was ist Ihr erster Schritt in Richtung Ziel und wann wird er erfolgen?	Gespräch mit meinen Eltern kommenden Samstag
T	Was genau müsste Ihr erster Schritt beinhalten?	Klären, ob sie mich finanziell unterstützen können, falls mein Teilzeitplan nicht aufgeht. Damit kann ich sicherer in das Gespräch mit meinem Vorgesetzten nächste Woche gehen.
T	Welche Schritte folgen dann noch?	Termin mit Chef ausmachen – Montag Gespräch mit Chef führen – asap Anmeldung an der FH – spätestens am Freitag Gespräche mit FreundInnen – laufend

## 2.3 Veränderung

### 2.3.1 Das mutige Seepferdchen – Storytelling

**Theoretischer Abriss:** Storytelling ist eine Methode, die Inhalte nachhaltig im Gedächtnis verankert, weil Geschichten Bilder im Gehirn erzeugen und emotional berühren. Daher findet Storytelling immer öfter in Coachingprozessen Anwendung.

**Art der Übung:** Gespräch, Plenum.

**Übungsziel:** Einsicht in die Wichtigkeit, ein klar definiertes Ziel zu verfolgen.

**Quelle:** Margit Voglhofer, MAS, Diplomlehrgang »Berufs- und Bildungsberatung mit Trainingskompetenz« am WIFI Wien.

**Beschreibung der Methode:** Die Geschichte vom mutigen Seepferdchen gibt Einblick in die Notwendigkeit, sein Ziel zu kennen und entsprechend zielgerichtet zu handeln. Um die Wirkung der Geschichte voll zu entfalten, kann zuerst eine gute Erzählatmosphäre geschaffen werden, indem sich alle im Kreis setzen, in der Mitte eine Kerze platziert wird oder Ähnliches. Dann erzählt der / die TrainerIn die Geschichte:

Es war einmal ein Seepferdchen, das lebte im Meer. Eines Tages hob es seinen kleinen Rüssel in das Wasser und schnupperte den Geruch des Abenteurers. »Hoho, das Abenteuer ruft!« dachte es, nahm seine sieben Taler und galoppierte in die Ferne, sein Glück zu suchen.

Es war noch gar nicht weit gekommen, da traf es einen alten Aal, der zu ihm sagte: »Psst. Hallo Kumpel. Wo willst du denn hin?«

»Ich bin unterwegs, mein Glück zu suchen.« antwortete das Seepferdchen stolz.

»Da hast du's ja gut getroffen«, sagte der Aal, »für nur vier Taler kannst du diese schnelle Flosse haben, damit kannst du viel schneller vorwärtskommen.«

»Ei, das klingt ja prima«, sagte das Seepferdchen, bezahlte, zog die schnelle Flosse an und glitt mit doppelter Geschwindigkeit von dannen.

Bald kam es zu einem Schwamm, der es ansprach: »Psst. Hallo Kumpel. Wo willst du denn hin?«

»Ich bin unterwegs, mein Glück zu suchen«, antwortete das Seepferdchen.

»Da hast du's ja gut getroffen«, sagte der Schwamm, »für ein kleines Trinkgeld überlasse ich dir dieses Boot mit Düsenantrieb; damit könntest du viel schneller reisen.«

Da kaufte das Seepferdchen das Boot von seinem letzten Geld und sauste mit fünffacher Geschwindigkeit durch das Meer.

Bald traf es einen Haifisch, der zu ihm sagte: »Psst. Hallo Kumpel. Wo willst du hin?«

»Ich bin unterwegs, mein Glück zu suchen«, antwortete das Seepferdchen.

»Da hast du's ja gut getroffen. Wenn du diese kleine Abkürzung machen willst«, sagte der Haifisch und zeigte auf seinen weit geöffneten Rachen, »sparst du eine Menge Zeit.«

»Ei, vielen Dank«, sagte das Seepferdchen und sauste in das Innere des Haifisches, um dort verschlungen und verdaut zu werden.

Und die Moral von der Geschichte: »Wissen wir nicht genau, wohin wir wollen, landen wir leicht da, wo wir nicht hinwollten!«

Nachbearbeitung:

Wie hat euch die Geschichte gefallen?

Was meint ihr, warum habe ich sie euch erzählt?

Wo willst du hin? Wie klar ist dein Ziel definiert?

Wenn du erfolgreich an dein Ziel gelangen möchtest, was müsstest du jetzt sofort tun?

**Dauer der Methode:** 20 Minuten.

**Vorbereitung/ Material:** Obige Geschichte vom Seepferdchen.

**Anmerkungen:** Die Geschichte kann auch im Coaching eingesetzt werden.

**Zielgruppen:**

Jugendliche und junge Erwachsene nach Abschluss des Bildungsweges  
Jugendliche und junge Erwachsene vor einer Berufs- oder Ausbildungswahl  
BerufswechslerInnen, Menschen in beruflichen Umorientierungsphasen  
Bildungsferne  
Bildungsferne Erwachsene  
Bildungsferne Jugendliche  
Frauen nach langer Abwesenheit von Erwerbsarbeit  
Junge MigrantInnen vor einer Berufs- oder Ausbildungswahl  
KursteilnehmerInnen  
MigrantInnen am Berufswiedereinstieg  
RehabilitandInnen  
NeueinsteigerInnen  
WiedereinsteigerInnen

### 2.3.2 Von den drei Fischen – Storytelling

**Theoretischer Abriss:** Storytelling ist eine Methode, die Inhalte nachhaltig im Gedächtnis verankert, weil Geschichten Bilder im Gehirn erzeugen und emotional berühren. Daher findet Storytelling immer öfter in Coachingprozessen Anwendung.

**Art der Übung:** Gespräch, Plenumsarbeit.

**Übungsziel:** Bewusste Auseinandersetzung mit Chancen und Notwendigkeiten, Mut zum Handeln.

**Quelle:** Peseschkian, Nossrat: Das Geheimnis des Samenkorns.

**Beschreibung der Methode:** Die Geschichte von den drei Fischen gibt Einblick in die Notwendigkeit, sein Leben selbst in die Hand zu nehmen und beherzt zu handeln. Um die Wirkung der Geschichte voll zu entfalten, kann zuerst eine gute Erzählatmosphäre geschaffen werden, indem sich alle im Kreis setzen, in der Mitte eine Kerze platziert wird oder Ähnliches. Dann erzählt der / die TrainerIn die Geschichte:

In einem Teich lebten drei Fische. Eines Tages blieben auf dem Wehr über ihnen Fischer stehen. »Der Teich ist voller Fische«, sagten sie, »wir müssen ihn morgen leerfischen!« Die drei Fische vernahmen das. Der erste wurde nachdenklich und dann sagte er sich: »Was du heute kannst besorgen, das verschiebe nicht auf morgen!« Noch am selben Tag schwamm er zum Wehr und durch ein Loch in der Wand floh er in den Bach. Der zweite Fisch zerbrach sich wegen der Reden der Fischer nicht allzu sehr den Kopf. »Der Morgen ist klüger als der Abend«, sagte er sich und erst am nächsten Morgen begann er, das Loch im Wehr zu suchen. Doch er fand es nicht, die Fischer hatten es bereits verstopft. »Es steht schlecht«, sagte sich der Fisch. »Doch es ist noch nicht aller Tage Abend, ich darf nur den Kopf nicht verlieren!« Er schwamm nach oben und ließ sich mit dem Bauch nach oben im Wasser treiben, als wäre er tot. Als ihn die Fischer sahen, warfen sie ihn ans Ufer, damit ihn die Vögel fressen. Dann senkten sich die Netze in den Teich. Der Fisch schnellte nun herum und sprang in den Bach. Er war gerettet. Der dritte Fisch kümmerte sich überhaupt nicht um die Reden der Fischer. »Es ist bisher irgendwie gegangen, es wird auch irgendwie weitergehen!« sagte er sich so lange, bis sich das Netz ganz um ihn zusammengezogen hatte. Und so fingen ihn die Fischer, töteten ihn und verkauften ihn auf dem Markt.

Nachbearbeitung: Wie hat euch die Geschichte gefallen? Was meint ihr, warum habe ich sie euch erzählt? Wie würdet ihr handeln? Wenn ihr der erste Fisch wärt, was müsstet ihr jetzt sofort tun?

**Dauer der Methode:** 20 Minuten.

**Vorbereitung / Material:** Obige Geschichte von den drei Fischen.

**Anmerkungen:** Die Geschichte kann auch im Coaching eingesetzt werden.

**Zielgruppen:**

Jugendliche und junge Erwachsene nach Abschluss des Bildungsweges  
 Jugendliche und junge Erwachsene vor einer Berufs- oder Ausbildungswahl  
 BerufswechselInnen, Menschen in beruflichen Umorientierungsphasen  
 Bildungsferne  
 Bildungsferne Erwachsene  
 Bildungsferne Jugendliche  
 Frauen nach langer Abwesenheit von Erwerbsarbeit  
 Junge MigrantInnen vor einer Berufs- oder Ausbildungswahl  
 KursteilnehmerInnen  
 Langzeitarbeitslose  
 NeueinsteigerInnen  
 WiedereinsteigerInnen  
 Personen mit Berufserfahrung

### 2.3.3 Wie fühlt sich das an?

**Theoretischer Abriss:** Veränderungssituationen konfrontieren uns immer mit dem Ungewissen und dem Ungewohnten. Es gibt wenige Veränderungssituationen, die nicht die Anforderung des Umlernens und Neu-Lernens stellen. Genau diese Herausforderung lässt Menschen oft zögern, sie fühlen sich verunsichert und unmotiviert. In dieser Situation kann es helfen, die Herausforderung, sich an etwas Neues zu gewöhnen, direkt und körperlich erfahrbar und nachvollziehbar zu machen.

**Art der Übung:** Plenum, Gespräch.

**Übungsziel:** Veränderungen spürbar machen.

**Quelle:** Margit Voglhofer, MAS.

**Beschreibung der Methode:** Der/Die TrainerIn/Coach lädt die Gruppe oder den/die KlientIn zu einem Experiment ein: »Ich lade euch heute zu einem Experiment ein: Bitte faltet eure Hände in der Art und Weise, dass die Finger verschränkt sind und ein Daumen oben liegt. Keine Sorge, es hat keine religiöse Bedeutung! Wenn ihr nun die Hände gefaltet habt, schaut jetzt einmal nach, welcher Daumen oben liegt! Ja genau, das ist bei manchen der rechte, bei anderen der linke Daumen. Das wiederum hat keinerlei Zusammenhang mit Links- oder Rechtshändigkeit.

Habt ihr nachgedacht, wie ihr die Hände falten werdet? (In der Regel wird das mit »Nein« beantwortet) Dann kann ich davon ausgehen, dass ihr jedes Mal, wenn jemand sagt: »Faltet die Hände«, es in genau dieser Art und Weise tut. Wie fühlt sich das an? Normal? Gewohnt?

OK, dann machen wir doch einmal die Probe: Faltet nun eure Hände so, dass der andere Daumen oben liegt! (Hier stoßen manche bereits auf Schwierigkeiten.) Wie fühlt sich das an? Meist kommen hier Antworten wie: Fremd, komisch, ungewohnt etc.

Gut, das ist doch eine interessante Erfahrung! Lasst uns das gleich noch einmal machen: Bitte verschränkt jetzt eure Arme! Welche Hand schaut oben heraus? Gut, und jetzt verschränkt sie so, dass die andere Hand oben herauschaut!

Das fühlt sich jetzt wieder fremd an! Ich habe noch ein paar Beispiele: Morgens, wenn ihr die Zähne putzt, gebt ihr da zuerst Wasser auf die Zahnbürste und dann erst die Zahnpaste oder umgekehrt? Macht ihr das jeden Tag so oder immer wieder anders?

Unser Leben ist voll von Gewohnheiten. Wir tun Dinge in einer bestimmten Art und Weise, ohne darüber nachzudenken. Das ist gut so. Müssten wir über alles entscheiden, was und wie wir es tun, wäre das völlig überfordernd. Und es ist einfach bequem und genauso spürt es sich an: Bequem, vertraut, selbstverständlich – cosy!

Im Moment seid ihr alle in einer beruflichen Veränderungsphase. Das heißt, ihr müsst jetzt ein paar dieser bequemen Veränderungen aufgeben und gegen etwas Neues eintauschen. Das wird sich anfangs schwierig anfühlen, fremdartig, unvertraut. Mit der Zeit wird es aber wieder ein Teil von euch werden und sich wieder genau so vertraut, bequem und selbstverständlich anfühlen wie das Vergangene!

Wer möchte, kann ja während unserer verbleibenden Kurszeit versuchen, eine dieser Gewohnheiten zu verändern. Zahnpasta, Hände verschränken oder auch ganz etwas anderes.

Durchbrecht eure Routinen und prüft nach, wie sich das anfühlt! Wir können unsere Erfahrungen dazu gerne hier austauschen!

**Dauer der Methode:** 10 Minuten.

**Vorbereitung/ Material:** keines.

**Zielgruppen:**

Jugendliche und junge Erwachsene nach Abschluss des Bildungsweges  
Jugendliche und junge Erwachsene vor einer Berufs- oder Ausbildungswahl  
Ältere  
Ältere RehabilitantInnen  
Arbeitslose Erwachsene  
BerufswechslerInnen, Menschen in beruflichen Umorientierungsphasen  
Bildungsferne  
Bildungsferne Erwachsene  
Bildungsferne Jugendliche  
Erwachsene MigrantInnen mit anerkanntem Abschluss  
Erwachsene MigrantInnen mit Ausbildung ohne Anerkennung  
Erwachsene MigrantInnen ohne Ausbildungsabschluss  
Erwachsene MigrantInnen ohne Berufserfahrung  
Frauen nach langer Abwesenheit von Erwerbsarbeit  
KursteilnehmerInnen  
Langzeitarbeitslose  
ManagerInnen  
MigrantInnen am Berufswiedereinstieg  
RehabilitandInnen  
NeueinsteigerInnen  
WiedereinsteigerInnen  
Personen mit Berufserfahrung

### 2.3.4 GROW

**Theoretischer Abriss:** Erfolgreiche berufliche Veränderung kann eine große Herausforderung darstellen. Besonders jene, die viel zu verlieren haben oder sich keine falschen Schritte mehr leisten können, weil sie ohnehin aufgrund ihres fortgeschrittenen Alters oder ihres Geschlechts oder aus anderen Gründen am Arbeitsmarkt im Nachteil sind, sollten klug planen.

**Art der Übung:** Gespräch.

**Übungsziel:** Auseinandersetzung mit Ziel, Realität und Motivation.

**Quelle:** Sir John Whitmore (2009) [1992]. Coaching for performance: GROWing human potential and purpose: the principles and practice of coaching and leadership. People skills for professionals (4th ed.). Boston: Nicholas Brealey, adaptiert von Margit Voglhofer, MAS; Diplomlehrgang »Berufs- und Bildungsberatung mit Trainingskompetenz« am WIFI Wien.

**Beschreibung der Methode:** Die GROW-Methode bietet eine gute Struktur für eine oder mehrere Coachingeinheiten, indem sie den Coachees ermöglicht, sich Schritt für Schritt mit ihrem Ziel und dessen Verwirklichung auseinanderzusetzen. Schritt 1 nimmt das angestrebte berufliche Ziel in den Fokus und hilft, es genauer zu definieren. Schritt 2 beschäftigt sich mit der aktuellen Situation, Schritt 3 stellt die zur Verfügung stehenden Optionen und deren Nutzung in den Mittelpunkt und Schritt 4 beleuchtet die persönliche Motivation, den Willen und damit auch mögliche Motivationshemmnisse.

Im Coaching wählt der / die Coach aus den zur Verfügung stehenden Fragen die passenden aus und leitet damit den / die Coachee durch den Prozess. Am Ende sollte Klarheit über das Ziel und die zu bewältigenden Schritte sowie evtl. auftauchende Probleme und deren Bewältigung stehen.

**Dauer der Methode:** 60 Minuten.

**Vorbereitung / Material:** evtl. Schreibmaterial zur Verschriftlichung auftauchender Erkenntnisse und To-do's.

**Zielgruppen:**

- Ältere
- Ältere RehabilitantInnen
- Arbeitslose Erwachsene
- BerufswechslerInnen, Menschen in beruflichen Umorientierungsphasen
- Frauen nach langer Abwesenheit von Erwerbsarbeit
- Langzeitarbeitslose
- ManagerInnen
- MigrantInnen am Berufswiedereinstieg
- RehabilitandInnen
- NeueinsteigerInnen
- WiedereinsteigerInnen
- Personen mit Berufserfahrung

**Material****Coaching-Fragen:**

- |                         |                    |                          |                 |
|-------------------------|--------------------|--------------------------|-----------------|
| 1. Was wollen Sie?      | <b>Goal = Ziel</b> | 3. Was geschieht gerade? | <b>Realität</b> |
| 2. Was könnten Sie tun? | <b>Optionen</b>    | 4. Was wollen Sie tun?   | <b>Wille</b>    |

- Ziel** Was ist das Ziel des Coachings?  
Was wollen Sie langfristig / kurzfristig erreichen?  
Handelt es sich um ein End- oder um ein Leistungsziel?  
Wenn es sich um ein Endziel handelt, welches Leistungsziel gehört dazu?  
Ist es positiv, erreichbar, messbar?
- Realität** Wen betrifft es?  
Was haben Sie bisher dafür getan?  
Was ist dabei herausgekommen?  
Was passiert innen und außen?  
Was hindert Sie daran vorwärts zu kommen?
- Optionen** Welche Möglichkeiten haben Sie?  
Was könnten Sie sonst noch tun?  
Was wäre, wenn ...?  
Wünschen Sie noch einen anderen Vorschlag?  
Was sind Kosten und Nutzen jeder Möglichkeit?
- Wille** Was werden Sie tun?  
Wann werden Sie es tun?  
Werden Sie damit Ihr Ziel erreichen?  
Auf welche Hindernisse könnten Sie dabei stoßen?  
Wie werden Sie sie überwinden?  
Wer muss es wissen?  
In welcher Form benötigen Sie Unterstützung?  
Wie werden Sie diese bekommen?  
Haben Sie noch andere Gedanken dazu, die wir nicht behandelt haben?  
Bewerten Sie auf einer Skala von eins bis zehn, wie wahrscheinlich es ist, dass Sie diese Handlungen auch ausführen.

**Weitere Fragen**

- Problem** Was ist das Problem?  
Wie kam es dazu?  
Worum geht es wirklich?  
Wenn ich genau hinschaue: Was steht dahinter? Welches Gefühl?  
Was ist mein Anteil an diesem Spiel?  
Welchen Vorteil bringt es mir? Was für eine Motivation steht dahinter?  
Welchen Nachteil bringt mir das Spiel?  
Wohin bringt mich mein Verhalten im besten bzw. schlimmsten Fall?  
Wohin bringt mich das Aussteigen im besten bzw. schlimmsten Fall?  
Wofür will ich mich entscheiden?  
Was ist der erste Schritt?  
Was oder wer hilft mir dabei?  
Was brauche ich dazu für Fähigkeiten?
- Berufs- u. Zukunftsplanung** Welche persönlichen und beruflichen Ziele möchte ich in Zukunft erreichen?  
Welches Berufsziel möchte ich in den nächsten fünf Jahren erreichen?  
Weshalb ist mir dieses Ziel wichtig? Was reizt mich an diesem Ziel?  
Welche einzelnen Schritte muss ich planen, um dieses Ziel zu erreichen?  
Was steht einer Realisierung entgegen?  
Welche eigenen inneren Schwierigkeiten muss ich überwinden?  
Welche äußeren Schwierigkeiten und Hindernisse muss ich überwinden?  
Habe ich Alternativen, falls ich mein Ziel nicht erreiche?  
Wie hoch schätze ich die Erfolgsaussichten für dieses Ziel ein? [sehr gut — gut — 50 zu 50 — gering — sehr gering]  
Worin besteht der Nutzen, der Vorteil oder die Belohnung für mich, wenn ich das Ziel erreiche?  
Wenn ich alles noch einmal bedenke, wie viel Energie werde ich für dieses Ziel voraussichtlich aufbringen?  
[keine Energie 0 — 50 — 100 alle Energie]

### 2.3.5 LEAVE – REACH – HELP

**Theoretischer Abriss:** Berufliche Veränderungen erfordern sorgfältige Planung. Der Coaching-Leitfaden Leave-Reach-Help von Martina Schmidt-Tanger wurde speziell für diese Situation entwickelt und bietet einen umfassenden Check zu Veränderungsnotwendigkeiten, Zielen und den vorhandenen Ressourcen.

**Art der Übung:** Gespräch.

**Übungsziel:** Berufliche Veränderung planen.

**Quelle:** Martina Schmidt-Tanger: Veränderungscoaching, Junfermann Verlag, adaptiert von Margit Voglhofer, MAS.

**Beschreibung der Methode:** Wenn wir an Veränderung denken, sollten wir uns über drei Dinge Klarheit verschaffen:

Problem → **L.E.A.V.E**

Was ist das Problem? Was will ich verlassen?

Ziel → **R.E.A.C.H**

Wo will ich mich hin verändern? Was ist das Ziel der Veränderung?

Ressourcen → **H.E.L.P**

Wer oder was kann mir dabei helfen? Wo sind meine Ressourcen?

Die Fragen zu den einzelnen Bereichen werden nacheinander mit dem / der KlientIn durchgearbeitet. Es können auch einzelne Fragen ausgewählt werden.

**Dauer der Methode:** 60 Minuten.

**Vorbereitung / Material:** Leitfaden im Anschluss.

**Anmerkungen:** Die Auseinandersetzung mit den Fragen kann auch mehrere Coachingeinheiten in Anspruch nehmen.

**Zielgruppen:**

Ältere

Ältere RehabilitantInnen

Arbeitslose Erwachsene

BerufswechslerInnen, Menschen in beruflichen Umorientierungsphasen

Frauen nach langer Abwesenheit von Erwerbsarbeit

Langzeitarbeitslose

ManagerInnen

MigrantInnen am Berufswiedereinstieg

RehabilitandInnen

WiedereinsteigerInnen

Personen mit Berufserfahrung

**Material****Problemcheck L.E.A.V.E**

- L Leiden:** Was sind die Symptome?  
Worunter leide ich?
- E Entwicklungsgeschichte** des Problems: Woher kommt das Problem?  
Wann trat es wie in welcher Form auf? Gab es Zeiten, in denen es nicht da war?
- A Auswirkungen** des Problems: Was für Effekte hat das Problem?
- V Verluste:** Was ist der sekundäre Gewinn des Problemzustandes?  
Was würde verlorengehen, wenn es nicht mehr da wäre?
- E Evidenz** des Problems: Woran merke ich, dass das Problem da ist, stattfindet?  
Was muss geschehen, damit ich sagen kann: So, jetzt habe ich das Problem, es ist da!

**Zielecheck R.E.A.C.H**

- R Relevanz:** Ist das Ziel wirklich wichtig?  
Ist es das eigene Ziel oder – unbewusst – übernommene Ziel von jemand anderem?
- E Evidenz** des erwünschten Zustands: Woran ist das Ziel zu erkennen?  
Wie weiß ich, dass das Ziel erreicht ist?
- A Auswirkungen:** Was ist sichergestellt, wenn das Ziel erreicht ist?  
Welche Auswirkungen wird das auf mich, die KursteilnehmerInnen, meine Familie ... haben?
- C Change, Veränderungsweg:** Wie soll der Weg vom Problem zum Ziel sein?  
Wie soll die Veränderung stattfinden? Wie lange darf / soll sie dauern?  
Vorstellungen, Fantasien, Ideen zur Veränderung?
- H Hemmnisse und Hindernisse:** Was oder wer könnte mich in meiner Zielerreichung / meiner Veränderung behindern?

**Ressourcencheck: H.E.L.P**

- H Helfende Hände:** Wer oder was kann mich unterstützen?  
Wo kann ich mir Hilfen holen?  
Wer oder was kann meinen Veränderungsprozess positiv begleiten?
- E Effekte:** Welche Konsequenzen hat es, wenn ich diese Hilfen in Anspruch nehme?  
Sind diese Konsequenzen für mich tragbar?
- L Lernen:** Muss etwas Neues gelernt werden?  
Was genau und wie genau sollte es gelernt werden?
- P Persönliches:** Habe ich bereits ähnliche Erfahrungen gemacht?  
Welche positiven Erfahrungen und Gefühle können mich unterstützen?  
Gibt es vielleicht schon Lösungen, die ich nur übertragen brauche?

Aus: Martina Schmidt-Tanger, »Veränderungscoaching«, Junfermann-Verlag.

### 2.3.6 Berufliche Zufriedenheit in 3D

**Theoretischer Abriss:** Berufliche Zufriedenheit entsteht dort, wo mehrere Dimensionen zusammentreffen: Sowohl die Tätigkeit soll als befriedigend empfunden werden als auch den Interessen einer Person entsprechen. Als dritte Dimension werden die Arbeitsbedingungen wirksam. In Zeiten beruflicher Veränderung sollten daher all diese Faktoren berücksichtigt werden.

**Art der Übung:** Einzelarbeit, Plenumsarbeit, Gespräch.

**Übungsziel:** Klarheit über Veränderungsprioritäten.

**Quelle:** Margit Voglhofer, MAS, Diplomlehrgang »TrainerIn für Berufs- und Bildungsberatung« am WIFI Wien.

**Beschreibung der Methode:** Mit Hilfe der Grafik (im Anschluss) und der einfachen Frage: »In welcher der drei Dimensionen soll sich unbedingt etwas ändern – Tätigkeit, Umfeld oder Arbeitsbedingungen?« lädt der / die Coach den / die Coachee ein, bewusst darüber nachzudenken, in welchem der drei Bereiche sich in erster Linie etwas ändern müsste, damit die berufliche Zufriedenheit steigt.

Je nach Antwort geht die Beratung weiter:

**Dimension Tätigkeit:** Was genau macht die Unzufriedenheit aus? Überforderung? Unterforderung? Entspricht die Tätigkeit der vorhandenen Qualifikation?

**Dimension Umfeld:** Was genau macht die Unzufriedenheit aus? Thema / Produkt, Firmenkultur / Werte, Menschen?

**Dimension Arbeitsbedingungen:** Wie genau sehen Ihre Bedürfnisse aus? Belohnung, Anerkennung, Arbeitszeiten, Nähe / Distanz, Freiräume, Selbständigkeit vs. Anleitung, Abwechslung vs. Kontrolle, Klein- und Mittelbetrieb vs. Internationaler Konzern, ... (siehe Prioritäten zu Arbeitsbedingungen)

In allen drei Dimensionen: Was ist gut und darf so bleiben – was genau soll sich ändern?

Im Anschluss wird der / die Coachee aufgefordert, die drei Kreise zu füllen.

Dimension Tätigkeit: Was kann ich gut? Was mache ich gerne?

Dimension Umfeld: Was passt zu mir? Für welche Ideen / Produkte / ... würde ich gerne arbeiten? In welcher Branche? Wie sieht mein idealer Arbeitsplatz aus?

Dimension Arbeitsbedingungen: Was brauche ich, um langfristig gut und zufrieden arbeiten zu können?

**Dauer der Methode:** 60 Minuten.

**Vorbereitung / Material:** Grafik im Anschluss.

**Anmerkungen:** Kann auch als Hausaufgabe mitgegeben werden.

**Zielgruppen:**

Ältere

Ältere RehabilitantInnen

Arbeitslose Erwachsene

BerufswechslerInnen, Menschen in beruflichen Umorientierungsphasen

Frauen nach langer Abwesenheit von Erwerbsarbeit

KursteilnehmerInnen

Langzeitarbeitslose

ManagerInnen

RehabilitandInnen

NeueinsteigerInnen

WiedereinsteigerInnen

Personen mit Berufserfahrung

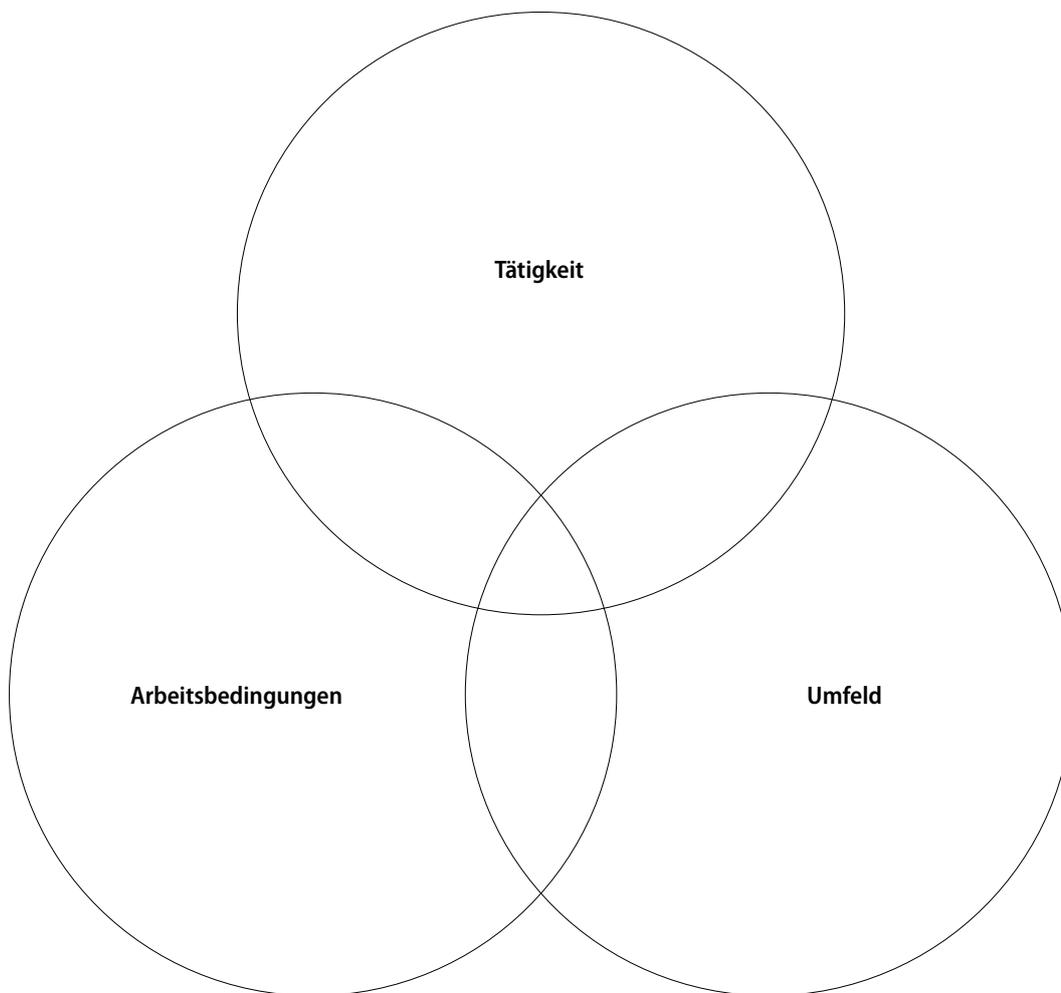
**Material****Berufliche Zufriedenheit in 3D**

In welchem dieser drei Bereiche müsste sich etwas ändern, damit Sie beruflich zufriedener werden?

Was hat Vorrang?

Wo drückt der Schuh am meisten?

Was soll sich ändern, was darf so bleiben, wie es ist?



### 2.3.7 Dimensionen von beruflicher Veränderung: Wie groß soll die Veränderung ausfallen?

**Theoretischer Abriss:** Berufliche Veränderung kann sehr unterschiedliche Richtungen nehmen. Menschen mit beruflicher Erfahrung haben viele Veränderungsmöglichkeiten, wobei sie an ihren beruflichen Erfahrungen bzw. Qualifikationen anknüpfen oder eben etwas gänzlich Neues ausprobieren können. Die Chancen am Arbeitsmarkt sind dabei wesentlich höher in den Bereichen, in denen Praxis oder Qualifikation vorhanden sind. Daher empfiehlt es sich, die Möglichkeiten in diesen Bereichen auszuloten.

**Art der Übung:** Gespräch.

**Übungsziel:** Bewusstmachen unterschiedlicher beruflicher Veränderungsmöglichkeiten, deren Aufwand und Erfolgchancen.

**Quelle:** Margit Voglhofer, MAS, Diplomlehrgang »TrainerIn für Berufs- und Bildungsberatung« am WIFI Wien.

**Beschreibung der Methode:** Mit Hilfe der Grafik im Anschluss macht der / die Coach dem / der Coachee bewusst, dass es unterschiedliche Veränderungsmöglichkeiten gibt, die unterschiedlich groß ausfallen können.

Im Anschluss wird der / die Coachee aufgefordert, die vier Quadranten mit Ideen zu füllen. Diese müssen nicht im Bereich des Machbaren liegen, es darf einfach frei fantasiert werden.

Erst im zweiten Schritt werden die unterschiedlichen Ideen strukturierter betrachtet und der Prüfung auf Erfolg unterzogen.

Beispiel: EHK mit LAP und Berufserfahrung im Einzelhandel (Supermarkt / Feinkost / Kassa) kommt mit der Berufsidee »Kindergartenassistentin« in die Beratung. Da weder Berufserfahrung noch Qualifikation in diesem Bereich vorhanden sind, entspricht das einer Neuorientierung in Quadrant 4 – Alles neu! Alternativen in Quadrant 2 oder 3 wären z.B. Verkäuferin in einem Bereich mit Berührungspunkten zu Kindern, wie z.B. Kindermode oder Spielwaren (Qualifikation vorhanden) oder Büroangestellte (Logistik, Lohnverrechnung, Buchhaltung, ...) in der Lebensmittelbranche (Supermarktkette). Im Quadrant 1 bleibt die Option, sich einfach neue ArbeitgeberInnen im Einzelhandel zu suchen.

**Dauer der Methode:** 30 Minuten.

**Vorbereitung / Material:** Grafik im Anschluss.

**Anmerkungen:** Kann auch als Hausaufgabe mitgegeben werden.

**Zielgruppen:**

Ältere

Ältere RehabilitantInnen

Arbeitslose Erwachsene

BerufswechslerInnen, Menschen in beruflichen Umorientierungsphasen

Frauen nach langer Abwesenheit von Erwerbsarbeit

Langzeitarbeitslose

ManagerInnen

MigrantInnen am Berufswiedereinstieg

RehabilitandInnen

WiedereinsteigerInnen

Personen mit Berufserfahrung

**Material**

**Dimensionen beruflicher Veränderungen**

Beruf / Tätigkeit			
		Bekannt	Unbekannt
<b>Umfeld Branche Zielgruppe</b>	<b>Bekannt</b>	Heimspiel, Tätigkeit bekannt, Kenntnisse der Zielgruppe / Branche / Umfeld vorhanden <i>Herausforderung:</i> Wechsel ArbeitgeberIn	Kenntnisse Zielgruppe / Umfeld / Branche vorhanden Tätigkeit neu <i>Herausforderung:</i> Umschulung auf neue Kompetenzen
	<b>Unbekannt</b>	Tätigkeit bekannt Keine Kenntnisse Zielgruppe / Umfeld / Branche <i>Herausforderung:</i> neues Umfeld erobern, Branchen- und Produktkenntnisse aneignen, andere Kultur, anderer Habitus	Tätigkeit unbekannt und keine Kenntnisse Zielgruppe / Umfeld / Branche <i>Herausforderung:</i> Alles neu, Umschulung und neue Branche Höchstes Risiko der Überforderung und der Akzeptanz des Arbeitsmarktes

Beruf / Tätigkeit			
		Bekannt	Unbekannt
<b>Umfeld Branche Zielgruppe</b>	<b>Bekannt</b>	Heimspiel Komfortzone	<i>Herausforderung:</i> Neue Tätigkeit Kompetenzen neu lernen
	<b>Unbekannt</b>	<i>Herausforderung:</i> Fachwissen aneignen Neues Umfeld Branchenkenntnisse Spielregeln Menschen	<i>Alles neu:</i> Lernherausforderung groß Gefahr der Überforderung und des Scheiterns Akzeptanz des Arbeitsmarktes?

### 2.3.8 So will ich arbeiten!

**Theoretischer Abriss:** Ein häufiger Anlass für den Wunsch nach beruflicher Veränderung sind unbefriedigende Arbeitsbedingungen. Bevor man sich also auf einen neuen Beruf festlegt, sollte geklärt werden, mit welchen Erwartungen man an diese Entscheidung herangeht.

**Art der Übung:** Einzelarbeit, Gespräch.

**Übungsziel:** Auseinandersetzung mit Bedürfnissen und Prioritätensetzung bzgl. Arbeitsbedingungen.

**Quelle:** Margit Voglhofer, MAS, Diplomlehrgang »TrainerIn für Berufs- und Bildungsberatung« am WIFI Wien.

**Beschreibung der Methode:** Der Fragebogen im Anschluss kann während des Coachings oder als Hausaufgabe ausgefüllt werden und dient der bewussten Auseinandersetzung mit Arbeitsbedingungen. Viele der Fragen sind mithilfe einer Skalierung zu beantworten, was eine genaue Auseinandersetzung mit den eigenen Bedürfnissen notwendig macht.

Der bearbeitete Fragebogen dient als Unterlage für ein Berufswahlgespräch. Sobald ein Beruf in die engere Wahl kommt, kann damit überprüft werden, ob die gewünschten Arbeitsbedingungen mit diesem Berufsbild vereinbar sind, ob also eine realistische Berufswahl vorliegt.

Dabei kommt es natürlich immer wieder zu Diskrepanzen, die dann im Coaching mit folgenden Fragen zu bearbeiten sind:

Welche der einzelnen Punkte haben erste Priorität, was wäre verhandelbar?

Wie groß ist dabei (z.B. Gehalt) Ihr Verhandlungsspielraum?

Was müsste der Beruf anbieten, damit Sie in diesem Punkt (z.B. Arbeitszeiten) bereit wären, Abstriche zu machen?

Wo sehen Sie Möglichkeiten für Kompromisse, wo nicht?

**Dauer der Methode:** 60 Minuten.

**Vorbereitung / Material:** Fragebogen im Anschluss.

**Anmerkungen:** Kann auch als Hausaufgabe mitgegeben werden.

**Zielgruppen:**

Arbeitslose Erwachsene

BerufswechslerInnen, Menschen in beruflichen Umorientierungsphasen

Frauen in Handwerk und Technik

Frauen nach langer Abwesenheit von Erwerbsarbeit

KursteilnehmerInnen

ManagerInnen

RehabilitandInnen

NeueinsteigerInnen

WiedereinsteigerInnen

Personen mit Berufserfahrung

**Material**

**Fragebogen zu Arbeitsbedingungen: So will ich arbeiten!**

**Arbeitszeiten**

Wie sollen meine Arbeitszeiten gelagert sein?

Vollzeit: Wie viele Stunden maximal? \_\_\_\_\_

Teilzeit: Wie viele Stunden mindestens / maximal? \_\_\_\_\_

Ab wann morgens? Bis wann abends? Wochenende? \_\_\_\_\_

Urlaub? \_\_\_\_\_

Regelmäßigkeit? Wichtig \_\_\_\_\_ unwichtig

Schichtarbeit? Zumutbar \_\_\_\_\_ unzumutbar

**Anerkennung**

Welche Form von Anerkennung wünsche ich mir für meine Arbeit?

Geld: wie viel? \_\_\_\_\_

Lob: von wem in welcher Form? \_\_\_\_\_

Fachliche Anerkennung: wie? Von wem? \_\_\_\_\_

Status? \_\_\_\_\_

**Sicherheit**

Wie wichtig ist mir Sicherheit und Stabilität? o \_\_\_\_\_ 10

Welche Sicherheiten sind besonders wichtig für mich? \_\_\_\_\_

Was ist Mindestmaß? \_\_\_\_\_

**Perspektiven**

Wie wichtig ist mir die Möglichkeit zur Weiterentwicklung im Betrieb? o \_\_\_\_\_ 10

**Kontakt**

Arbeite ich lieber allein oder im Team oder vernetzt (streckenweise allein, dann wieder gemeinsam)? \_\_\_\_\_

Wie wichtig ist ein harmonisches Arbeitsklima? o \_\_\_\_\_ 10

**Dynamik**

Was entspricht mir eher: eine Routinetätigkeit oder ständige Abwechslung? Routine \_\_\_\_\_ Abwechslung

Arbeite ich lieber schnell oder langsam? Schnell \_\_\_\_\_ langsam

Wie gut funktioniere ich unter Druck oder Wettbewerb? \_\_\_\_\_

**Freiheit**

Handle ich lieber nach Anleitung oder will ich eher selbständig handeln dürfen? Anleitung \_\_\_\_\_ Selbstständig

Wie wichtig sind mir Entscheidungsfreiräume? o \_\_\_\_\_ 10

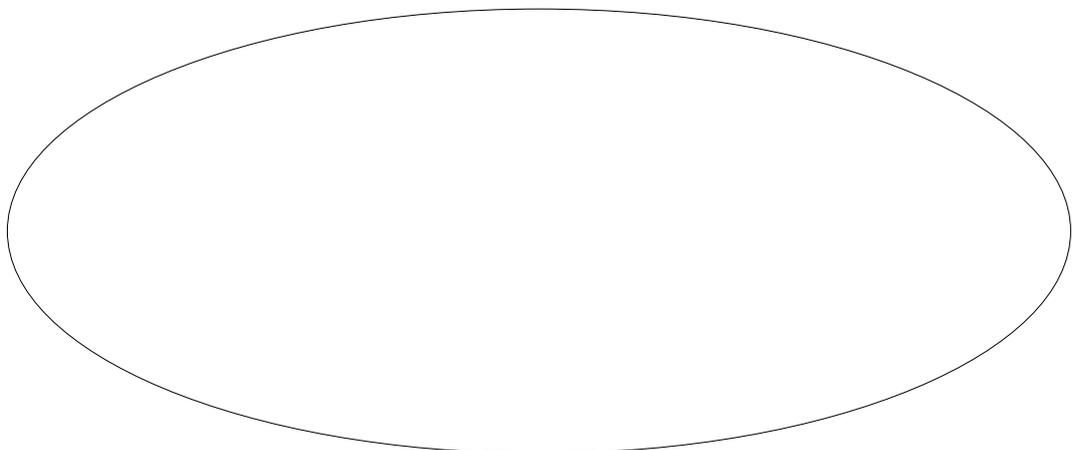
**Verantwortung**

Trage ich gerne viel oder wenig Verantwortung? Wenig \_\_\_\_\_ viel

**Was mir sonst noch wichtig ist**

Ruhe, Konzentration, Kontrolle, Sozialleistungen, regelmäßiges Essen, ergonomischer Arbeitsplatz, Nichtraucher- / Raucherbüro, Mobilität, Qualität, Status, Macht, Einfluss, ... \_\_\_\_\_

**Mein Prioritätenkuchen**



### 2.3.9 Mein Netzwerk

**Theoretischer Abriss:** Menschen mit engmaschigen, funktionierenden sozialen Netzwerken sind tendenziell weniger von Langzeitarbeitslosigkeit bedroht als Menschen, die ein eher isoliertes Leben führen. Coaches, die auf die Zielgruppe 50+ spezialisiert sind, behaupten, dass in diesem Segment das persönliche Netzwerk die beste Chance auf Vermittlung darstellt. Daher ist es wichtig, Betroffenen ihr Netzwerk bewusst zu machen und an dessen Erweiterung zu arbeiten.

**Art der Übung:** Gespräch, Einzelarbeit, Plenum.

**Übungsziel:** Soziales Netzwerk effizient für die Arbeitssuche nutzen.

**Quelle:** Margit Voglhofer, MAS.

**Beschreibung der Methode:** Der / Die TrainerIn leitet die Übung mit einem Hinweis auf die Wichtigkeit von Netzwerken bei der Jobsuche ein, evtl. bringt er / sie auch ein Beispiel oder fragt die Gruppe:

Wer von Ihnen hat bereits einmal einen Job über »Beziehungen« bekommen?

Wer von Ihnen kennt jemanden, der / die bereits einmal einen Job über »Beziehungen« bekommen hat?

Wer hat bereits einmal über Beziehungen von einem Job erfahren?

Wie könnte man Beziehungen bei der Jobsuche nutzen?

Was ist produktiv oder passend?

Was ist unproduktiv oder unpassend?

Wie kann man sein Netzwerk ausbauen?

Was ist wichtig beim Netzwerken?

Im Anschluss sollen die TeilnehmerInnen ihr persönliches Netzwerk darstellen. Als Vorlage dient die Grafik im Anschluss. Der / Die TrainerIn ermutigt die Leute, ihre Darstellung individuell zu gestalten. Es können alle Beziehungen gleich dargestellt werden, aber auch mit unterschiedlichen Symbolen, die Verbindungen können einmal dicker, einmal dünner oder nur strichliert dargestellt werden. Es soll ein möglichst vollständiges Bild der vorhandenen beruflichen und außerberuflichen Kontakte und deren Beziehungen zu potenziellen ArbeitgeberInnen bzw. zu Informationen entstehen.

Nachdem die Beziehungen aufgereiht sind, stellt sich die Frage, wohin diese Beziehungen wieder Beziehungen knüpfen könnten. Welche Bezugspersonen kennen meine Bezugspersonen und in welchen Firmen arbeiten die? Kann die Person einen Kontakt dorthin herstellen?

Das Netzwerk kann dann als Grundlage für ein Einzelcoaching dienen oder in der Kleingruppe vorgestellt und besprochen werden.

Wer fällt uns noch gemeinsam ein?

Welche Kontakte könnten dir jetzt helfen?

Wie willst du das angehen?

Gibt es Lücken im Netzwerk?

Wie könnte man das Netzwerk weiter ausbauen?

Am Ende der Arbeit sollte den TeilnehmerInnen klar sein, wen aus ihrem persönlichen Netzwerk sie für die Arbeitssuche nutzen können.

**Dauer der Methode:** 80 Minuten.

**Vorbereitung / Material:** Beispiel im Anschluss.

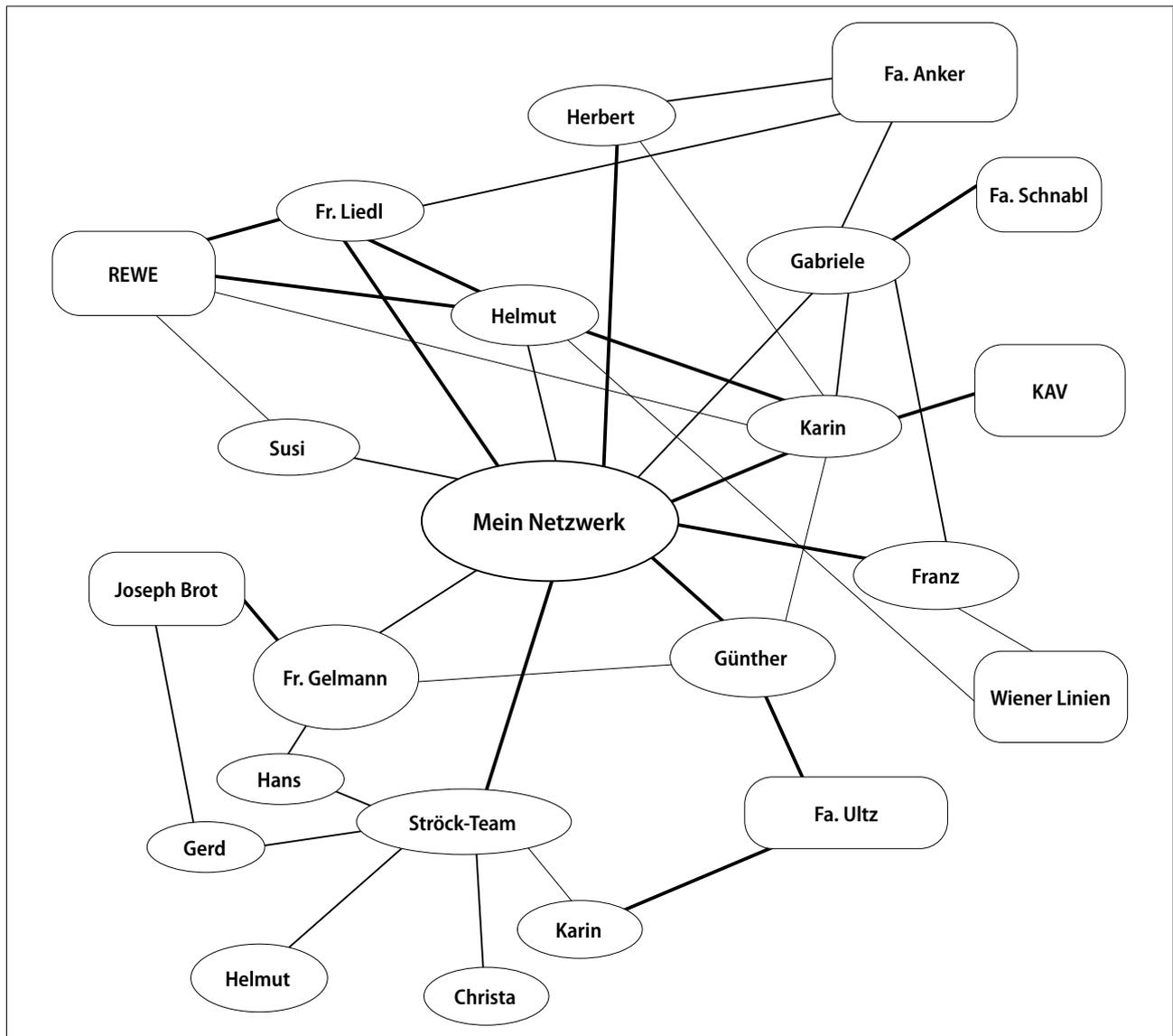
**Anmerkungen:** Im Einzelcoaching kann die Auseinandersetzung mit den Fragen auch mehrere Coachingeinheiten in Anspruch nehmen.

**Zielgruppen:**

- Ältere
- Ältere RehabilitantInnen
- Arbeitslose Erwachsene
- BerufswechslerInnen, Menschen in beruflichen Umorientierungsphasen
- Frauen nach langer Abwesenheit von Erwerbsarbeit
- KursteilnehmerInnen
- Langzeitarbeitslose
- ManagerInnen
- RehabilitandInnen
- NeueinsteigerInnen
- WiedereinsteigerInnen
- Personen mit Berufserfahrung

**Material**

**Beispiel: Mein Netzwerk**



### 2.3.10 Werte in schwerem Sturm

**Theoretischer Abriss:** Ein nicht unbedeutender Faktor der beruflichen Zufriedenheit ist es, die eigene Leistung als sinnstiftend zu empfinden. Wertekonflikte am Arbeitsplatz wirken unausweichlich demotivierend. Daher muss berufliche Neuorientierung auch die Ebene der Werthaltungen miteinbeziehen.

**Art der Übung:** Plenum.

**Übungsziel:** Bewusstmachen persönlicher Werthaltungen.

**Quelle:** Margit Voglhofer, MAS, Diplomlehrgang »Berufs- und Bildungsberatung mit Trainingskompetenz« am WIFI Wien.

**Beschreibung der Methode:** Der/Die TrainerIn fordert die Gruppe auf, darüber nachzudenken, welche Werte im Berufsleben für jede einzelne Person eine Rolle spielen. Zur Vereinfachung werden Werthaltungen angeboten (auf Flipchart, als Powerpoint-Präsentation oder auf Kärtchen aufgepinnt).

Die TeilnehmerInnen formulieren auf 10 kleinen Kärtchen jeweils einen wichtigen Wert. Sobald damit alle fertig sind, formuliert der/ die TrainerIn folgende Herausforderung:

»Stellt euch vor, wir befinden uns auf einem Segelschiff mitten auf dem Ozean. Im Gepäck haben wir alle 10 Werte, die absolut wichtig für uns sind. Nun zieht ein Sturm auf und jede/ jeder von uns muss einen Wert abgeben, damit das Schiff nicht sinkt und wir überleben. Welchen eurer Werte gebt ihr am leichtesten auf?« Nach diesen Worten muss jede/ jeder TeilnehmerIn ein Kärtchen »über Bord werfen«. Das geht so lange, Runde für Runde, bis die TeilnehmerInnen nur noch drei Werte übrighaben, von denen sie sich auf keinen Fall trennen wollen.

Dann wird das Experiment aufgearbeitet:

Wie war das Experiment für euch?

Kennt ihr ähnliche Situationen aus eurem Arbeitsleben (wo man Werte opfern muss)?

Was ist euch geblieben?

Ist das Ergebnis überraschend oder klar?

Wenn ihr nun eure berufliche Neuausrichtung in erster Linie an diesen Werten orientieren würdet, was würdet Ihr dann am besten beruflich tun oder wo?

**Dauer der Methode:** 60 Minuten.

**Vorbereitung/ Material:** Liste mit Werten oder Kärtchen zum Pinnen, je 10 Kärtchen oder Zettel für die TeilnehmerInnen.

**Anmerkungen:** Manchmal braucht es nähere Erklärungen zu den Werten, weil die Worte allein für einige TeilnehmerInnen zu abstrakt sind. Beispiele helfen, die Werthaltungen anschaulich zu machen.

**Zielgruppen:**

Ältere

Ältere RehabilitantInnen

Arbeitslose Erwachsene

BerufswechslerInnen, Menschen in beruflichen Umorientierungsphasen

Frauen nach langer Abwesenheit von Erwerbsarbeit

KursteilnehmerInnen

ManagerInnen

RehabilitandInnen

NeueinsteigerInnen  
 WiedereinsteigerInnen  
 Personen mit Berufserfahrung

<b>Material</b>
-----------------

**Meine Werte**

- Abenteuer:** Eine stimulierende und aufregende Arbeit haben, die auch Risiken mit sich bringt.
- Abwechslung:** Eine abwechslungsreiche Arbeit haben, bei der sich die Aufgaben, die Einsatzorte, die Arbeitszeiten häufig ändern.
- Anleitung:** In einer Umgebung arbeiten, die mir eine Struktur und klare Vorgaben macht, an denen ich mich orientieren kann.
- Ansehen / Anerkennung:** Von Personen Anerkennung und Respekt bekommen. Als kompetente Person gelten.
- Arbeitsklima:** In einem harmonischen Umfeld arbeiten.
- Aufmerksamkeit:** Die Möglichkeit haben, im Mittelpunkt zu stehen und die Aufmerksamkeit auf sich zu ziehen.
- Autonomie:** Arbeiten können, ohne kommandiert zu werden, ohne mich für jeden Arbeitsschritt rechtfertigen zu müssen.
- Ehrgeiz:** Sich hochgesteckte Ziele setzen. Immer weiter streben. Seine Arbeit als persönliche Herausforderung betrachten. Immer mehr Verantwortung übernehmen wollen.
- Einkommen:** Ein Einkommen haben, dank dessen ich sorgenlos leben kann.
- Entscheidungsspielräume:** Entscheidungsspielräume haben, sodass ich auf die Qualität und den Erfolg meiner Ergebnisse Einfluss nehmen kann.
- Erreichbarkeit:** Rasch an meinen Arbeitsplatz gelangen.
- Ethik / Moral:** In einem Sektor arbeiten, der meinen moralischen Prinzipien entspricht, der mit meinen persönlichen Überzeugungen nicht in Widerspruch steht.
- Dazulernen:** Mein berufliches Wissen in meinem Fachgebiet erweitern.
- Helfen:** Alle möglichen Arten von Hilfestellungen bieten können: Pflege, Rettungsdienst, Unterricht ...
- Interessen verfolgen:** Eine Beschäftigung haben, die meinen Interessen, Neigungen entspricht.
- Kreativität:** Alle möglichen Formen künstlerischen Schaffens, Problemlösung, Gestaltung in jeder Form
- Kontrolle und Sicherheit:** Eine Stellung innehaben, von der aus ich meine tägliche Arbeit möglichst im Griff haben kann.
- Körperliche Herausforderung:** Eine Beschäftigung haben, bei der Kraft und körperliche Gesten im Mittelpunkt stehen.
- Leistung:** Effiziente Ergebnisse liefern. Taten vollbringen, die ich bzw. andere für wichtig halten. Dank der realisierten Leistung persönliche Zufriedenheit erreichen.
- Macht:** An Beschlussfassungen teilhaben. Die Tätigkeit anderer kontrollieren. Managen.
- Ordnung:** In einem gut organisierten Umfeld arbeiten. Sich an genau ausgearbeitete Pläne und streng festgelegte Maßregeln halten.
- Ruhe:** In einem Kontext ohne Stress und ohne Druck arbeiten.
- Selbständigkeit:** Allein tätig sein, eigene Ideen umsetzen.
- Sicherheit / Stabilität:** Wissen, dass ich immer eine Anstellung und einen entsprechenden Lohn haben werde.
- Solidarität:** Mich für Probleme stark machen, welche die Gemeinschaft betreffen, der ich angehöre.
- Sorgfalt:** Aufgaben erledigen, für die viel Geduld nötig ist und bei der Fehler kaum erlaubt sind.
- Spiel:** Spielerisch handeln. Bei Spielen, sportlichen und allerlei sonstigen spielerischen Aktivitäten teilnehmen.
- Spuren hinterlassen:** Etwas schaffen, Vorbild sein, ...
- Status / Prestige:** Eine Anstellung innehaben, die in den Augen der Familie, der Verwandten, der Freunde, des Bekanntenkreises geachtet wird. Sich etwas leisten können.
- Wettbewerb:** Eine Beschäftigung haben, bei der ich mich mit anderen messen kann.
- Zugehörigkeit / Team:** Mich als Mitglied einer Organisation oder einer Gruppe fühlen, gemeinsam etwas schaffen
- Andere**

# Glossar

## **Berufsorientierung**

Berufliche Orientierung ist der Vorgang, in dem berufliche Alternativen vor dem Hintergrund eigener Möglichkeiten, Fähigkeiten und Präferenzen abgewogen werden und im Rahmen der gesellschaftlich gegebenen Möglichkeiten die Entscheidung für einen Beruf getroffen wird. Berufsorientierung ist kein punktuell Ereignis, sondern ein Prozess des Abwägens verschiedener Berufe, der über Jahre geht.

## **Berufswahl**

Bezeichnung für den Prozess, in dem sich das Individuum für ein Berufsfeld entscheidet, für die zugehörigen Positionen qualifiziert und, oft mehrfach im Arbeitsleben, um eine dieser Positionen bewirbt. Die Berufswahl wird in Abhängigkeit der individuellen Neigung und Eignung getroffen.

## **Bewusstheit**

Wenn eine Person einer Sache, vor allem ihres eigenen Verhaltens und Denkens gewahr wird. Die Bewusstheit eigener Verhaltens- und Denkmuster ist die Voraussetzung, um Veränderungen in denselben erzielen zu können.

## **Brainstorming**

Das Brainstorming ist eine Kreativitätsmethode. Durch spontane Ideenäußerung ohne ablehnende Kritik wird mit dieser Methode eine große Anzahl an Ideen zu einer gegebenen Problemstellung entwickelt und gesammelt. Beim Brainstorming in der Gruppe (ca. 5 bis 9 TN) können sich die TN durch ihre Beiträge gegenseitig zu neuen Ideenkombinationen anregen, wodurch insgesamt mehr Ergebnisse produziert werden, als wenn jeder für sich alleine arbeitet. Die Regeln sind:

1. Kritik ist grundsätzlich verboten.
2. Jede Idee ist erlaubt. Je fantastischer, desto besser.
3. Jede/r soll so viele Ideen wie möglich entwickeln.
4. Jede/r darf die Ideen der anderen aufgreifen und weiterentwickeln.

## **Feedback**

Feedback wird eingesetzt, um die Differenz zwischen Selbst- und Fremdwahrnehmung sichtbar und erlebbar zu machen, wodurch »blinde Flecken« in Bezug auf die eigene Person reduziert werden.

## **Feedbackregeln**

1. Zuhören statt »Rechtfertigen und Argumentieren«.
2. Fairness (Ehrlichkeit) in der Rückmeldung statt »Fertigmachen« oder Solidarität.
3. Subjektivität statt allgemein-anmaßender Wertungen.
4. Beschreibungen statt psychologischer Interpretationen.

## **Fremdbild**

Das Fremdbild ist ein Bündel an zugeschriebenen Charakter-, Verhaltens- und Einstellungsmustern. Das Fremdbild kommuniziert jenes Bild der Fremdeinschätzung, das darüber Aufschluss gibt, wie ein Individuum von einem anderen Individuum wahrgenommen wird. In der Praxis gehen Fremdbilder häufig mit Fremdstereotypen einher, d.h. mit starren und feststehenden Vorstellungen über andersgeartete (oft fremdländische) Personen, die mit den »wahren« Charaktereigenschaften häufig nichts zu tun haben.

**Geschlecht**

Das Geschlecht ist ein entscheidender Beeinflussungsfaktor auf die individuelle Berufs- und Ausbildungswahl. Noch immer werden in der Berufswahl klassische Geschlechterrollen (re-)produziert.

**Gruppendynamik**

Bezeichnung für die Lehre von den Prozessen der wechselseitigen Steuerung des Verhaltens der Mitglieder von sozialen Gruppen, insbesondere von kleinen Gruppen (Familie, Arbeitsteam etc.). Es werden Entstehung, Funktion und Wirkung analysiert. Dabei sind v.a. die Ursachen und Folgen der Gruppenbildung, die Interdependenz von Kontaktfähigkeit und Sympathie der Gruppenmitglieder, der Vorgang der Rollendifferenzierung, das Verhältnis von Gruppenstruktur und -leistung und die Möglichkeiten der Einflussnahme auf Gruppenprozesse von Interesse.

**Handlungskompetenz**

Handlungskompetenz ist die im Rahmen familiärer und außerfamiliärer Sozialisation erworbene Fähigkeit, in einer Vielzahl von Situationen angemessen und überlegt zu handeln. Es ist eine Interaktionsfähigkeit, der sich die/der Handelnde in der Regel nicht bewusst ist, obschon sie ihr/er sein Handeln danach ausrichtet. Handlungskompetenz in der Berufsorientierung bedeutet die Fähigkeit zu einem gezielten Planungsverhalten, um zum gewünschten Berufsziel zu kommen.

**Identität**

Bezeichnung für das innere Sich-Selbst-Sein, die Kontinuität des Selbsterlebens eines Individuums, die durch die dauerhafte Übernahme bestimmter sozialer Rollen und Gruppenmitgliedschaften sowie durch die gesellschaftliche Anerkennung als jemand, der die betreffenden Rollen innehat, hergestellt wird.

**Interesse**

Bezeichnung für Absichten und Ziele einer Person. Es ist die Ausrichtung von Aufmerksamkeit und Absichten einer Person auf ein Berufsfeld, dem ein subjektiver Wert (Prestige) zugeschrieben wird.

**Interview**

Sozialwissenschaftliche Methode, bei der ein/e InterviewerIn in direktem Kontakt mit einer bestimmten Person Fragen stellt, um Informationen zu gewinnen.

**Laufbahn**

Die Laufbahn bezeichnet die Abfolge von Stellen im Laufe der Berufskarriere. Die einzelnen Arbeitsstellen können sich dabei in einem oder mehreren Berufen verorten.

**Lebenswelt**

Erfahrungsraum eines Individuums, konstituiert durch Personen, Objekte und Ereignisse, denen es im Vollzug seines Alltagslebens begegnet.

**Reflexion**

Reflexion ist die kritische Überprüfung der eigenen Denkinhalte und Theorieansätze sowie ihrer Rückbeziehung auf die eigene gesellschaftliche Interessenslage. Ziel ist, den Sinn der Inhalte und Ansätze zu ermitteln.

**Ressourcen**

Ressourcen (Fähigkeiten, Stärken, Fertigkeiten, Kenntnisse etc.) sind Güter und Mittel, mit deren Hilfe Macht- und Lebensbeziehungen gestaltet werden. Sie sind das individuelle Kapital, das eingesetzt wird, um über einen bestimmten Weg ein gewünschtes Ziel bzw. ein begehrtes Gut zu erwerben.

**Selbstbild**

Das Selbstbild ist die Gesamtheit der Vorstellungen, Einstellungen, Bewertungen und Urteile, die eine Person im Hinblick auf ihre eigenen Verhaltensweisen, Persönlichkeitseigenschaften und Fähigkeiten besitzt.

**Weiterbildung**

Weiterführendes Lernen nach Eintritt in die Erwerbstätigkeit, über die betriebliche Weiterbildung hinaus, auch im Hinblick auf die Erweiterung der berufsüberschreitenden Allgemeinbildung.

# Methoden-Index

<b>Methoden der Kompetenzerfassung</b> .....	<b>22</b>
Erfolgsgeschichten .....	22
Geschichten aus deinem Leben .....	24
Dir selbst auf der Spur 1 – Eigenschaften .....	25
Dir selbst auf der Spur 2 – Begabungen .....	27
Dir selbst auf der Spur 3 – Motive .....	29
Kompetenzgalerie .....	31
Mach, was du kannst 1 – Interessen .....	32
Mach, was du kannst 2 – Kompetenzen .....	35
Mach, was du kannst 3 – Persönlichkeit .....	40
Karriereanker .....	43
TalentKompass .....	47
TalentKompass – Eigenschaften .....	48
TalentKompass – Mein Wissen .....	50
TalentKompass – Meine Tätigkeiten .....	52
TalentKompass – Meine Werteentwicklung .....	54
TalentKompass – Mein Lebensblatt .....	56
TalentKompass – Mein Arbeitsumfeld .....	58
Stärkenkarten .....	60
Kompetenzkarten .....	61
Kompetenzerfassung für Menschen mit geringen schriftsprachlichen Fähigkeiten .....	62
<b>Methoden der Entscheidungsfindung</b> .....	<b>64</b>
Change-Talk .....	64
Zirkuläres Fragen .....	66
Drei Fragen .....	67
Das Maß aller Dinge .....	68
Entscheiden – mal so, mal so ... .....	69
Die gangbare Mitte finden .....	71
I do it my way .....	72
Mein persönlicher Entscheidungsfindungsstil .....	73
Sicher entscheiden mit dem 5-Säulen-Modell .....	75
Mein Ziel hat KRAFT .....	77
<b>Methoden der Veränderung</b> .....	<b>79</b>
Das mutige Seepferdchen – Storytelling .....	79
Von den drei Fischen – Storytelling .....	81
Wie fühlt sich das an? .....	82
GROW .....	84
LEAVE-REACH-HELP .....	86
Berufliche Zufriedenheit in 3D .....	88
Dimensionen von beruflicher Veränderung: Wie groß soll die Veränderung ausfallen? .....	90
So will ich arbeiten! .....	92
Mein Netzwerk .....	94
Werte in schwerem Sturm .....	96

## Literatur

- Bäumer, Thomas (2005): Berufswahl als erfahrungsbasierte Entscheidungshandlung im Kontext, Universität Trier, Dissertation.
- Bolles, Richard Nelson (2000): Durchstarten zum Traumberuf (What Colour Is Your Parachute?), Campus Verlag, Frankfurt am Main.
- Busshoff, Ludger (1998): Berufswahl in Theorie und Praxis, SVB.
- Erpenbeck, John (2009): Kompetente Kompetenzerfassung in Beruf und Betrieb. In: Münk, Dieter/Severing, Eckart (Hg.): Theorie und Praxis der Kompetenzfeststellung im Betrieb – Status quo und Entwicklungsbedarf, BIBB, Bonn, Seite 17–44.
- Erpenbeck, John/Heyse, Volker (1999): Die Kompetenzbiographie. Strategien der Kompetenzentwicklung durch selbstorganisiertes Lernen und multimediale Kommunikation, Waxmann.
- Erpenbeck, John/von Rosenstiel, Lutz (2003): Handbuch Kompetenzmessung, Schäffer-Poeschel Verlag, Stuttgart.
- Erpenbeck, John/von Rosenstiel, Lutz (2005): Kompetenz: Modische Worthülse oder innovatives Konzept?, *Wirtschaftspsychologie aktuell*, 3, Seite 39–42.
- Fischer, Andreas/Hecker, Kristin/Pfeiffer, Iris (2019): Berufliche Kompetenzen von Geflüchteten erkennen? Exemplarische Befunde zur Kompetenzmessung im Bereich der Metallbearbeitung und Metallverarbeitung, *Zeitschrift zur Weiterbildungsforschung*, Vol. 42, Issue 1, Seite 115–131.
- Gieseke, Wiltrud/Stimm, Maria (2015): Die professionellen Praktiken in der Berufs- und Weiterbildungsberatung – ein komplexes Innenleben, *Zeitschrift für Weiterbildungsforschung – Report*, 38(2), Seite 227–240.
- Gieseke, Wiltrud/Stimm, Maria (2016): Praktiken der professionellen Bildungsberatung. Innensichten auf die Entscheidungsfindung im Beratungsprozess, Springer VS, Wiesbaden.
- 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.
- Hellberg, Bernt-Michael (2009): Entscheidungsfindung bei der Berufswahl. Prozessmodell der Emotionen und Kognitionen, 2. Auflage, VS Research, Wiesbaden.
- Kaufhold, Marisa (2006): Kompetenz und Kompetenzerfassung. Analyse und Beurteilung von Verfahren der Kompetenzerfassung, VS Verlag für Sozialwissenschaften, Wiesbaden.
- Klieme, Eckhard/Maag Merki, Katharina/Hartig, Johannes (2007): Kompetenzbegriff und Bedeutung von Kompetenzen im Bildungswesen. In: Hartig, Johannes/Klieme, Eckhard (Hg.): Möglichkeiten und Voraussetzungen technologiebasierter Kompetenzdiagnostik. Eine Expertise im Auftrag des Bundesministeriums für Bildung und Forschung, BMBF, Bonn, Seite 5–15.
- Lang-von Wins, Thomas/Triebel, Claas (2012): Karriereberatung. Coachingmethoden für eine kompetenzorientierte Laufbahnberatung, Springer VS, Berlin.
- Münk, Dieter/Reglin, Thomas (2009): Theorie und Praxis der Kompetenzfeststellung im Betrieb – Status quo und Entwicklungsbedarf. In: Münk, Dieter/Severing, Eckart (Hg.): Berichte zur beruflichen Bildung. Schriftenreihe des Bundesinstituts für Berufsbildung, Bertelsmann, Bielefeld, Seite 5–15.
- Neubauer, Aljoscha (2018): Mach, was Du kannst!, Deutsche Verlagsanstalt, München.
- Nickolaus, Reinhold/Seeber, Susan (2010): Kompetenzmessung in der Beruflichen Bildung. In: BWP (Hg.): Berufliche Kompetenz messen, Ausgabe 01/2010, Seite 10–13.

- Nohl, Martina (2016): *Micro-Inputs Veränderungscoaching*, managerSeminare Verlags GmbH, Bonn.
- Nohl, Martina (2018): *Laufbahnberatung 4.0*, managerSeminare Verlags GmbH, Bonn.
- Nowak, Günter (2002): *Berufswahl. Theorie und Praxis bei LehrabsolventInnen*, MCS, Wien.
- Peseschkian, Nossrat (1999): *Das Geheimnis des Samenkorns*, S. Fischer Verlag, Frankfurt am Main.
- Rhodes, Susan R. / Doering, Mildred (1983): *An Integrated Model of Career Change*, *Academy of Management Review* 8(4), Seite 631–639.
- Schein, Edgar H. (1992): *Karriereanker*, Lanzenberger Dr. Looss Stadelmann Verlags GmbH.
- Scheller, Anne / Muth, Clemens (2019): *Finde raus, was Du drauf hast!*, Schulwerkstatt Verlag, Karlsruhe.
- Schmidt-Tanger, Martina (1999): *Veränderungscoaching*, Junfermann Verlag, Paderborn.
- Schügl, Steffanie (2011): *Zwischen Teilnehnergerechtigkeit und Standardisierung – Kompetenzfeststellung in der Bremer Erwachsenenbildung*. In: Gotlüschen, Anke / Kretschmann, Rudolf / Quante-Brandt, Eva / Wolf, Karsten D. (Hg.): *Literalitätsentwicklung von Arbeitskräften*, Waxmann, Münster, Seite 212–233.
- Steiner, Karin / Egger-Subotitsch, Andrea / Schneeweiß, Sandra / Mosberger, Brigitte / Kasper, Ruth (2016): *Methoden der Kompetenzbilanzierung, Portfolioarbeit und Lernreflexion*. Praxishandbuch, Communicatio, Wien.
- Strauch, Anne / Jütten, Stefanie / Mania, Ewelina (2009): *Kompetenzerfassung in der Weiterbildung. Instrumente und Methoden situativ anwenden*, Bertelsmann, Bielefeld.
- Weinert, Franz E. (2001): *Vergleichende Leistungsmessung in Schulen – Eine umstrittene Selbstverständlichkeit*. In: Weinert, Franz E. (Hg.): *Leistungsmessung in Schulen*, Weinheim und Basel, Seite 27 f.
- White, Robert W. (1959): *Motivation reconsidered: The concept of competence*. *Psychological Review*, 66(5), Seite 297–333.
- Whitmore, Sir John (2009) [1992]: *Coaching for performance, GROWing human potential and purpose: the principles and practice of coaching and leadership. People skills for professionals (4th ed.)*. Nicholas Brealey Publishing, Boston.
- Zihlmann, Rene (2001): *Berufswahlsituationen und Berufswahltheorie*, Panorama, Heft 4/01.
- Zacher, Hannes (2019): *Berufliche Veränderungen: Wenn Erwerbstätige sich neu orientieren*. In: Kauffeld, Simone / Spurk, Daniel (Hg.): *Handbuch Karriere und Laufbahnmanagement*, Springer Reference Psychologie, Berlin, Seite 585–608.

## Internetquellen

- biv-integrativ, Lehr- und Beratungsmaterialien, [www.biv-integrativ.at/index.php?id=118](http://www.biv-integrativ.at/index.php?id=118) [11.7.2019].
- Stiftung Bertelsmann, Kompetenzkarten für die Berufs- und Migrationsberatung, [www.bertelsmann-stiftung.de/de/unsere-projekte/aufstieg-durch-kompetenzen/projektnachrichten/kompetenzkarten/](http://www.bertelsmann-stiftung.de/de/unsere-projekte/aufstieg-durch-kompetenzen/projektnachrichten/kompetenzkarten/) [11.7.2019].
- Jugendstiftung Baden-Württemberg, [www.jugendstiftung.de](http://www.jugendstiftung.de) [11.7.2019].
- Ministerium für Arbeit, Gesundheit und Soziales des Landes Nordrhein-Westfalen, TalentKompass, [www.mags.nrw/talentkompass](http://www.mags.nrw/talentkompass) [9.7.2019].

# Anhang

## Landesgeschäftsstellen des AMS Österreich – [www.ams.at](http://www.ams.at)

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**

Permayrerstr. 10, 7000 Eisenstadt, Tel.: 050 904140, E-Mail: [ams.burgenland@ams.at](mailto:ams.burgenland@ams.at), Internet: [www.ams.at/bgld](http://www.ams.at/bgld)

### **AMS Kärnten**

Rudolfsbahngürtel 42, 9021 Klagenfurt, Tel.: 0463 3831, E-Mail: [ams.kaernten@ams.at](mailto:ams.kaernten@ams.at), Internet: [www.ams.at/ktn](http://www.ams.at/ktn)

### **AMS Niederösterreich**

Hohenstaufeng. 2, 1013 Wien, Tel.: 05 904340, E-Mail: [ams.niederoesterreich@ams.at](mailto:ams.niederoesterreich@ams.at), Internet: [www.ams.at/noe](http://www.ams.at/noe)

### **AMS Oberösterreich**

Europaplatz 9, 4021 Linz, Tel.: 0732 6963-0, E-Mail: [ams.oberoesterreich@ams.at](mailto:ams.oberoesterreich@ams.at), Internet: [www.ams.at/ooe](http://www.ams.at/ooe)

### **AMS Salzburg**

Auerspergstraße 67a, 5020 Salzburg, Tel.: 0662 8883, E-Mail: [ams.salzburg@ams.at](mailto:ams.salzburg@ams.at), Internet: [www.ams.at/sbg](http://www.ams.at/sbg)

### **AMS Steiermark**

Babenbergerstraße 33, 8020 Graz, Tel.: 0316 7081, E-Mail: [ams.steiermark@ams.at](mailto:ams.steiermark@ams.at), Internet: [www.ams.at/stmk](http://www.ams.at/stmk)

### **AMS Tirol**

Amraser Straße 8, 6020 Innsbruck, Tel.: 05 904740, E-Mail: [ams.tirol@ams.at](mailto:ams.tirol@ams.at), Internet: [www.ams.at/tirol](http://www.ams.at/tirol)

### **AMS Vorarlberg**

Rheinstraße 33, 6901 Bregenz, Tel.: 05574 691-0, E-Mail: [ams.vorarlberg@ams.at](mailto:ams.vorarlberg@ams.at), Internet: [www.ams.at/vbg](http://www.ams.at/vbg)

### **AMS Wien**

Ungargasse 37, 1030 Wien, Tel.: 050 904940, E-Mail: [ams.wien@ams.at](mailto:ams.wien@ams.at), Internet: [www.ams.at/wien](http://www.ams.at/wien)

## BerufsInfoZentren (BIZ) des AMS Österreich – [www.ams.at/biz](http://www.ams.at/biz)

An rund 70 Standorten 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 und stehen bei Fragen zu Beruf, Aus- und Weiterbildung sowie zu Arbeitsmarkt und Jobchancen zur Verfügung.

### Burgenland

Eisenstadt: Ödenburger Straße 4, 7001 Eisenstadt, E-Mail: [biz.eisenstadt@ams.at](mailto:biz.eisenstadt@ams.at)  
 Neusiedl am See: Wiener Straße 15, 7100 Neusiedl am See, E-Mail: [biz.neusiedl@ams.at](mailto:biz.neusiedl@ams.at)  
 Oberpullendorf: Spitalstraße 26, 7350 Oberpullendorf, E-Mail: [biz.oberpullendorf@ams.at](mailto:biz.oberpullendorf@ams.at)  
 Oberwart: Evangelische Kirchengasse 1a, 7400 Oberwart, E-Mail: [biz.oberwart@ams.at](mailto:biz.oberwart@ams.at)  
 Stegersbach: Vorstadt 3, 7551 Stegersbach, E-Mail: [biz.stegersbach@ams.at](mailto:biz.stegersbach@ams.at)

### Kärnten

Feldkirchen: 10.-Oktober-Straße 30, 9560 Feldkirchen, E-Mail: [biz.feldkirchen@ams.at](mailto:biz.feldkirchen@ams.at)  
 Hermagor: Egger Straße 19, 9620 Hermagor, E-Mail: [biz.hermagor@ams.at](mailto:biz.hermagor@ams.at)  
 Klagenfurt: Rudolfsbahngürtel 40, 9021 Klagenfurt, E-Mail: [biz.klagenfurt@ams.at](mailto:biz.klagenfurt@ams.at)  
 Spittal an der Drau: Ortenburger Straße 13, 9800 Spittal an der Drau, E-Mail: [biz.spittal@ams.at](mailto:biz.spittal@ams.at)  
 St. Veit an der Glan: Gerichtsstraße 18, 9300 St. Veit an der Glan, E-Mail: [biz.sanktveit@ams.at](mailto:biz.sanktveit@ams.at)  
 Villach: Trattengasse 30, 9501 Villach, E-Mail: [biz.villach@ams.at](mailto:biz.villach@ams.at)  
 Völkermarkt: Hauptplatz 14, 9100 Völkermarkt, E-Mail: [biz.voelkermarkt@ams.at](mailto:biz.voelkermarkt@ams.at)  
 Wolfsberg: Gerhart-Ellert-Platz 1, 9400 Wolfsberg, E-Mail: [biz.wolfsberg@ams.at](mailto:biz.wolfsberg@ams.at)

### Niederösterreich

Amstetten: Mozartstraße 9, 3300 Amstetten, E-Mail: [biz.amstetten@ams.at](mailto:biz.amstetten@ams.at)  
 Baden: Josefsplatz 7, 2500 Baden, E-Mail: [biz.baden@ams.at](mailto:biz.baden@ams.at)  
 Gänserndorf: Friedensgasse 4, 2230 Gänserndorf, E-Mail: [biz.gaenserndorf@ams.at](mailto:biz.gaenserndorf@ams.at)  
 Hollabrunn: Winiwarterstraße 2a, 2020 Hollabrunn, E-Mail: [biz.hollabrunn@ams.at](mailto:biz.hollabrunn@ams.at)  
 Krems: Südtiroler Platz 2, 3500 Krems, E-Mail: [biz.krems@ams.at](mailto:biz.krems@ams.at)  
 Melk: Babenbergerstraße 6–8, 3390 Melk, E-Mail: [biz.melk@ams.at](mailto:biz.melk@ams.at)  
 Mödling: Bachgasse 18, 2340 Mödling, E-Mail: [biz.moedling@ams.at](mailto:biz.moedling@ams.at)  
 Neunkirchen: Dr.-Stockhammer-Gasse 31, 2620 Neunkirchen, E-Mail: [biz.neunkirchen@ams.at](mailto:biz.neunkirchen@ams.at)  
 St. Pölten: Daniel-Gran-Straße 10, 3100 St. Pölten, E-Mail: [biz.sanktpoelten@ams.at](mailto:biz.sanktpoelten@ams.at)  
 Tulln: Nibelungenplatz 1, 3430 Tulln, E-Mail: [biz.tulln@ams.at](mailto:biz.tulln@ams.at)  
 Waidhofen an der Thaya: Thayastraße 3, 3830 Waidhofen an der Thaya, E-Mail: [biz.waidhofen@ams.at](mailto:biz.waidhofen@ams.at)  
 Wr. Neustadt: Neunkirchner Straße 36, 2700 Wr. Neustadt, E-Mail: [biz.wienerneustadt@ams.at](mailto:biz.wienerneustadt@ams.at)

### Oberösterreich

Braunau: Laaber Holzweg 44, 5280 Braunau, E-Mail: [biz.braunau@ams.at](mailto:biz.braunau@ams.at)  
 Eferding: Kirchenplatz 4, 4070 Eferding, E-Mail: [biz.eferding@ams.at](mailto:biz.eferding@ams.at)  
 Freistadt: Am Pregarten 1, 4240 Freistadt, E-Mail: [biz.freistadt@ams.at](mailto:biz.freistadt@ams.at)  
 Gmunden: Karl-Plentzner-Straße 2, 4810 Gmunden, E-Mail: [biz.gmunden@ams.at](mailto:biz.gmunden@ams.at)  
 Grieskirchen: Manglburg 23, 4710 Grieskirchen, E-Mail: [biz.grieskirchen@ams.at](mailto:biz.grieskirchen@ams.at)  
 Kirchdorf: Bambergstraße 46, 4560 Kirchdorf, E-Mail: [biz.kirchdorf@ams.at](mailto:biz.kirchdorf@ams.at)  
 Linz: Bulgaripplatz 17–19, 4021 Linz, E-Mail: [biz.linz@ams.at](mailto:biz.linz@ams.at)  
 Perg: Gartenstraße 4, 4320 Perg, E-Mail: [biz.perg@ams.at](mailto:biz.perg@ams.at)  
 Ried im Innkreis: Peter-Rosegger-Straße 27, 4910 Ried im Innkreis, E-Mail: [biz.ried@ams.at](mailto:biz.ried@ams.at)

Rohrbach: Haslacher Straße 7, 4150 Rohrbach, E-Mail: biz.rohrbach@ams.at  
 Schärding: Alfred-Kubin-Straße 5a, 4780 Schärding, E-Mail: biz.schaerding@ams.at  
 Steyr: Leopold-Werndl-Straße 8, 4400 Steyr, E-Mail: biz.steyr@ams.at  
 Traun: Madlschenterweg 11, 4050 Traun, E-Mail: biz.traun@ams.at  
 Vöcklabruck: Industriestraße 23, 4840 Vöcklabruck, E-Mail: biz.voecklabruck@ams.at  
 Wels: Salzburger Straße 28a, 4600 Wels, E-Mail: biz.wels@ams.at

### **Salzburg**

Bischofshofen: Kinostraße 7, 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

### **Steiermark**

Bruck an der Mur: Grazer Straße 15, 8600 Bruck an der Mur, E-Mail: biz.bruckmur@ams.at  
 Deutschlandsberg: Rathausgasse 4, 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: Dechant-Thaller-Straße 32, 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

### **Tirol**

Imst: Rathausstraße 14, 6460 Imst, E-Mail: biz.imst@ams.at  
 Innsbruck: Schöpfstraße 5, 6020 Innsbruck, E-Mail: eurobiz.innsbruck@ams.at  
 Kitzbühel: Wagnerstraße 17, 6370 Kitzbühel, E-Mail: biz.kitzbuehel@ams.at  
 Kufstein: Oskar-Pirlo-Straße 13, 6333 Kufstein, E-Mail: biz.kufstein@ams.at  
 Landeck: Innstraße 12, 6500 Landeck, E-Mail: biz.landeck@ams.at  
 Lienz: Dolomitenstraße 1, 9900 Lienz, E-Mail: biz.lienz@ams.at  
 Reutte: Claudiastraße 7, 6600 Reutte, E-Mail: biz.reutte@ams.at  
 Schwaz: Postgasse 1, 6130 Schwaz, E-Mail: biz.schwaz@ams.at

### **Vorarlberg**

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

### **Wien**

BIZ 2 (2. Bezirk): AMS Wien Campus Austria, Lembergstraße 5, 1020 Wien, E-Mail: biz.campusaustria@ams.at  
 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  
 BIZ 22 (22. Bezirk): Wagramer Straße 224c, 1220 Wien, E-Mail: biz.wagramerstrasse@ams.at