

Praxishandbuch

Methoden in der Berufs- und Arbeitsmarktorientierung von Jugendlichen

Karin Steiner
Margit Voglhofer
Franziska Haydn
Johanna Haydn
Cornelia Jakesch
Brigitte Mosberger

2., ergänzte Auflage



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



Arbeitsmarktservice
Österreich
ABI / Arbeitsmarktforschung
und Berufsinformation
www.ams-forschungsnetzwerk.at

Praxishandbuch

Methoden in der Berufs- und Arbeitsmarktorientierung von Jugendlichen

AutorInnen:

Karin Steiner
Margit Voglhofer
Franziska Haydn
Johanna Haydn
Cornelia Jakesch
Brigitte Mosberger

Impressum:

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

Grafik
Lanz/Sassmann, Wien

2., ergänzte Auflage
Wien, Dezember 2014

Im Auftrag und mit Unterstützung des
AMS Österreich, Abt. Arbeitsmarktforschung und Berufsinformation
Treustraße 35–43, 1200 Wien, www.ams.at
Verlegt bei Communicatio – Kommunikations- und PublikationsgmbH, 1190 Wien

Inhalt

1	Einführung	7
2	Situation von Jugendlichen am österreichischen Arbeitsmarkt (15- bis 19-Jährige)	9
3	Informationen zu Maßnahmen für Jugendliche im Bereich Berufsorientierung	12
3.1	Möglichkeiten zur Lehrausbildung	12
3.1.1	Überbetriebliche Lehrausbildung	12
3.1.2	Einige der Bildungsträger für § 30b-Lehrgänge	12
3.1.3	FacharbeiterInnen-Intensivausbildung (FIA)	12
3.2	Qualifizierungsmaßnahmen für niedrigqualifizierte Jugendliche	13
3.3	Orientierungsmaßnahmen, Beratungs- und Betreuungseinrichtungen	13
3.4	Beschäftigung am 2. Arbeitsmarkt: Sozialökonomische Betriebe (SÖB) & Gemeinnützige Beschäftigungsprojekte	14
3.5	Jugendliche mit Behinderung	14
3.5.1	Integrative Berufsausbildung	14
3.5.2	Berufsorientierung für junge Menschen mit Beeinträchtigung	15
3.6	Initiativen für junge Frauen	15
4	Methoden	16
4.1	Aufwärmübungen	16
4.1.1	Auf einer Achse	16
4.1.2	Sich bewegen wie ...	16
4.2	Erwartungen, Zielsetzungen	17
4.2.1	Erarbeiten von Gruppenregeln	17
4.2.2	Gruppenregeln einhalten	19
4.2.3	Trainingsvertrag	20
4.2.4	Vertrag mit mir	21
4.2.5	Einstieg in die Berufsorientierung	21
4.3	Orientierung, Standortbestimmung	22
4.3.1	Assoziatives Zeichnen	22
4.3.2	Wie stelle ich mir meine Zukunft vor?	23
4.3.3	Meine Zukunft – Nah und fern	24
4.3.4	Meine Träume	25
4.3.5	Wunschlebenslauf	26
4.3.6	Berufe der Eltern	26
4.3.7	Stammbaum der Berufe	27
4.3.8	Daily Soaps	29
4.3.9	Einsetzen für berufliche Interessen	30
4.3.10	Die Zeitpizza	31
4.3.11	Was kostet das Leben?	32

4.3.12	Meine wichtigsten Werte	32
4.3.13	Photolangage	33
4.3.14	Mein Portfolio	34
4.4	Konflikte, Frustration und Hindernisse	35
4.4.1	Eisberg in Sicht	35
4.4.2	Gute Zeiten, schlechte Zeiten	36
4.4.3	Hindernisse auf dem Weg zum Beruf	37
4.4.4	Konflikte in der Ausbildungssituation	37
4.4.5	Meine Erste-Hilfe-Box	38
4.4.6	Streit um eine Orange	39
4.4.7	Vor- und Nachteilliste	40
4.5	Berufsinformation, Arbeitsmarktorientierung	41
4.5.1	Schule oder Beruf?	41
4.5.2	Individuelle Berufsfindung	42
4.5.3	Berufesalat	43
4.5.4	Berufsfindungstrichter: Vorübung I – Berufe stellen Anforderungen	45
4.5.5	Berufsfindungstrichter: Vorübung II – Praxisinterviews	46
4.5.6	Der Berufsfindungstrichter – 1. Stockwerk: Interessensfelder – Wo liegen meine Neigungen?	48
4.5.7	Der Berufsfindungstrichter – 2. Stockwerk: Eignungsfelder – Wo liegen meine Fähigkeiten?	49
4.5.8	Der Berufsfindungstrichter – 3. Stockwerk: Arbeitsfaktoren – Wann, wo und womit möchte ich arbeiten?	50
4.5.9	Wunschberuf erarbeiten	52
4.5.10	Alternativen zum Wunschberuf erarbeiten	52
4.5.11	Berufsfeldgalerie	53
4.5.12	Berufe unter der Lupe	54
4.5.13	Vorurteil gegenüber Berufen	55
4.5.14	Das Faktenquiz zum Arbeitsmarkt	56
4.5.15	Die Polizei bittet um Hilfe!	57
4.5.16	Mr. President sucht einen Bodyguard	58
4.5.17	Der Tag im Leben einer Studentin/eines Studenten bzw. einer Vertreterin/eines Vertreters des Wunschberufes	59
4.5.18	Umfragen in einem Betrieb	60
4.6	Potenzialanalyse, Bildungs- und Berufswahl	61
4.6.1	Berufe zuwerfen	61
4.6.2	Meine Ressourcen	62
4.6.3	Baum der Stärken und Erfolge	63
4.6.4	Loblied auf sich selbst	64
4.6.5	Das Prioritätenspiel	65
4.6.6	So sehe ich mich	66
4.6.7	Keine Stelle für meinen Berufswunsch	66
4.6.8	Dein Urlaub ist meine Arbeitszeit	67
4.6.9	In 20 Jahren auch noch?	68
4.6.10	InterviewerInnen	68
4.6.11	Das Erfolgsbuch – Vertrag mit sich selbst	69
4.6.12	Fahrplan in den Beruf	70
4.6.13	BIZ-Besuch – Vorbereitung	71
4.6.14	BIZ-Besuch – BIZ-Rallye	71
4.6.15	BIZ-Besuch – Berufserkundigung	72

4.7	Jobfinding	72
4.7.1	Internet-Rallye	72
4.7.2	Berufe recherchieren	73
4.7.3	Stellenrecherche	74
4.7.4	Stellenausschreibung und Bewerbung: Kompetent recherchieren	74
4.7.5	Informationen über den Arbeitgeber einholen	75
4.7.6	Informationen über den Auftraggeber einholen (Alternativübung zu „Informationen über den Arbeitgeber einholen“)	76
4.7.7	Wir suchen die besten Lehrlinge	77
4.7.8	Erwartungen antizipieren	77
4.7.9	Firmeninterviews	78
4.7.10	Teambewerbung	79
4.7.11	Meine Bewerbung ist individuell	80
4.7.12	Absage – Das kannst du tun!	81
4.7.13	Die richtige Begrüßung – Ich weiß, wie das geht!	82
4.8	Soziale Kompetenz	83
4.8.1	Für und Wider	83
4.8.2	Suchgitter Schlüsselqualifikationen	84
4.8.3	Mensch im Mittelpunkt	85
4.8.4	Gutes Zuhören	86
4.9	Praxiserfahrungen	87
4.9.1	Praktikumsvorbereitung, Praktikumsnachbereitung	87
4.9.2	Betriebsbesichtigungen	87
4.9.3	Tagespraktika	88
5	Glossar	89
6	Index	98
7	Materialiensammlung	102
7.1	Arbeitsmaterialien 4.2	102
7.1.1	Arbeitsmaterialien „Trainingsvertrag“	102
7.2	Arbeitsmaterialien 4.3	103
7.2.1	Arbeitsmaterialien „Wie stelle ich mir meine Zukunft vor?“	103
7.2.2	Arbeitsmaterialien „Wunschlebenslauf“	104
7.2.3	Arbeitsmaterialien „Daily Soap“	105
7.2.4	Arbeitsmaterialien „Zeitpizza“	106
7.2.5	Arbeitsmaterialien „Was kostet das Leben?“	106
7.2.6	Sparen für den Urlaub _____ Euro	106
7.2.7	Arbeitsmaterialien „Meine wichtigsten Werte“	107
7.2.8	Arbeitsmaterialien „Mein Portfolio“	110
7.3	Arbeitsmaterialien 4.4	110
7.3.1	Arbeitsmaterialien „Eisberg in Sicht“	110
7.3.2	Konflikte in der Ausbildungssituation	111
7.3.3	Arbeitsmaterialien „Vor- und Nachteilliste“	112
7.4	Arbeitsmaterialien 4.5	113
7.4.1	Arbeitsmaterialien „Wunschberuf erarbeiten“	113

7.4.2	Arbeitsmaterialien „Die Polizei bittet um Hilfe!“	114
7.4.3	Arbeitsmaterialien „Mr. President sucht einen Bodyguard“	114
7.5	Arbeitsmaterialien 4.6	115
7.5.1	Arbeitsmaterialien „Das Prioritätenspiel“	115
7.5.2	Arbeitsmaterialien „So sehe ich mich“	115
7.5.3	Arbeitsmaterialien „In 20 Jahren auch noch?“	116
7.5.4	Arbeitsmaterialien „InterviewerInnen“	117
7.5.5	Arbeitsmaterialien „Fahrplan in den Beruf“	118
7.5.6	Arbeitsmaterialien „BIZ-Besuch – Vorbereitung“ und „BIZ-Besuch – Berufserkundung“	119
7.5.7	Arbeitsmaterialien „BIZ-Besuch – BIZ-Rallye“	120
7.6	Arbeitsmaterialien 4.7	121
7.6.1	Arbeitsmaterialien „Stellenrecherche“	121
7.6.2	Arbeitsmaterialien „Kompetent recherchieren“	122
7.6.3	Arbeitsmaterialien „Wir suchen die besten Lehrlinge“	122
7.6.4	Arbeitsmaterialien „Meine Bewerbung ist individuell“	123
7.6.5	Arbeitsmaterialien „Absage – das kannst du tun!“	124
7.7	Arbeitsmaterialien 4.8	124
7.7.1	Arbeitsmaterialien „Für und Wider“	124
7.7.2	Arbeitsmaterialien „Suchgitter Schlüsselqualifikationen“	125
7.7.3	Arbeitsmaterialien „Gutes Zuhören“	125
7.8	Arbeitsmaterialien 4.9	126
7.8.1	Arbeitsmaterialien „Praktikumsvorbereitung, Praktikumsnachbereitung“	126
7.8.2	Arbeitsmaterialien „Betriebsbesichtigungen“	128
8	Materialiensammlung	130
8.1	AMS-Broschüren bzw. Internet-Tools: Berufs- und Arbeitsmarktinformationen, Bildungsinformationen, Bewerbung und Arbeitsuche	130
8.2	AMS-Broschüren und Informationen mit Schwerpunkt »Mädchen und Frauen«	130
8.3	AMS-Informationen für AusländerInnen	131
8.4	Weitere Beispiele zu Bildungs- und Berufsinformationen, Bildungs- und Berufswahl, Weiterbildung	131
8.5	Infos zum Thema »Job und Karriere« (Beispiele)	131
8.6	Weiterbildungsdatenbanken bzw. -portale (Beispiele)	132
9	Literatur	133
9.1	Literatur zum Thema „Jugendliche am Arbeitsmarkt“	133
9.2	Literatur zu den Methoden	134
Anhang 1:	AMS-Karrierekompass	136
Anhang 2:	BerufsInfoZentren (BIZ) des AMS	137
Anhang 3:	AMS info 255	140

1 Einführung

Jugendarbeitslosigkeit ist ein aktuelles Thema in Österreich. Eine professionelle Berufsorientierung von Jugendlichen und jungen Erwachsenen leistet einen wesentlichen Beitrag, diese möglichst kurz zu halten oder präventiv zu verhindern. Das vorliegende Praxishandbuch zur methodischen Gestaltung von Maßnahmen zur Berufs- und Arbeitsmarktorientierung ist deshalb gezielt auf Jugendliche und junge Erwachsene ausgerichtet und hier vor allem auf die Altersgruppe der in etwa 14-Jährigen, 15- bis 19-Jährigen und 20-Jährigen.

Einleitend (Kapitel 2) wird die Situation von Jugendlichen am österreichischen Arbeitsmarkt dargestellt. Ein besonderer Fokus liegt hierbei auf den oftmals problematischen Schnittstellen, so etwa der Lehrstellensuche oder der oftmals stereotypen Berufswahl von Jugendlichen.

Im anschließenden Kapitel (Kapitel 3) werden Maßnahmen skizziert, die sich gezielt an die Zielgruppe „Jugendliche“ richten. Dieses Kapitel soll anhand von einigen ausgewählten Beispielprojekten einen Überblick geben, an welche Projekte und Programme Jugendliche in unterschiedlichen Problemlagen und Ausgangspositionen weitervermittelt werden können bzw. welche Strukturen zur Unterstützung der eigenen TrainerInnenarbeit bereits existieren.

Das ausführliche Methodenkapitel (Kapitel 4) soll TrainerInnen, die in Berufs- und Arbeitsmarktorientierungskursen mit der Zielgruppe „Jugendliche“ arbeiten, genauso wie allen an der Thematik grundsätzlich interessierten Personen als Nachschlagewerk dienen und gegebenenfalls die einschlägige (pädagogische) Ausbildung ergänzen. Konkretes Ziel des Handbuches ist es, Methoden zu sammeln und aufzubereiten, die im Besonderen für die Zielgruppe der Jugendlichen angewendet werden können. Hier sind es vor allem Jugendliche, die noch vor einer Berufs- bzw. Ausbildungswahl stehen, die von den Methoden angesprochen werden sollen. Aber auch jugendliche UmsteigerInnen können von den vorgestellten Methoden profitieren.

Die Grundstruktur der Darstellung der Methoden in diesem Handbuch betrifft vier Aspekte: Zum Ersten ist ein kurzer theoretischer Abriss über den theoretischen Bezugsrahmen der Methode enthalten. Zweitens geht es darum, das Ziel und den Ablauf der Methode zu erörtern. Zum Dritten werden allgemeine Anmerkungen und Tipps von Seiten der AutorInnen bzw. von Seiten erfahrener TrainerInnen angegeben. Bei den Methoden besteht die Möglichkeit, sich anhand der Quellenangabe mit den Methoden im Original vertiefend auseinanderzusetzen.

Die Methodensammlung gliedert sich in verschiedene Unterkapitel, die dem Prozess einer Berufsorientierung angepasst sind: Nach einigen Aufwärmübungen (Kapitel 4.1) werden Methoden dargestellt, die zur Klärung der Erwartungen und Zielsetzungen beitragen sollen (Kapitel 4.2). In einem weiteren Kapitel wurden Methoden gesammelt, die zur Orientierung und der Standortbestimmung während der Phase des Berufseinstieges beitragen. Ein spezielles Kapitel (Kapitel 4.4) richtet sich an die Bearbeitung von Konflikten, und zwar sowohl im Kontext des Kurses als auch im Rahmen von Ausbildungsverhältnissen oder im Praktikum. Fehlende Informationen zu Berufen und Ausbildungen sollen die Methoden im Kapitel 4.5 ausgleichen. Sie sollen dazu beitragen, dass auch „untypische“ Berufslaufbahnen eingeschlagen werden. Die Methoden im daran anschließenden Kapitel 4.6 sollen helfen, Potenziale zu analysieren und erste Schritte in die Richtung einer weiterführenden Bildungs- und Berufswahl zu setzen. Ist die Entscheidung einmal gefallen, so unterstützen die Methoden des Kapitels 4.7 den Prozess der Jobsuche. Im Kapitel 4.8 weisen einige Methoden darauf hin, wie wichtig die Entwicklung und der Ausbau von sozialen Kompetenzen gerade für Jugendliche sind. Im letzten Methodenkapitel (Kapitel 4.9) liegt der Fokus auf Methoden, die die ersten Praxiserfahrungen (Praktikum, Betriebsbesuche) begleiten sollen.

Das Glossar (Kapitel 5) beinhaltet Definitionen relevanter Begriffe. Der Methoden-Index (Kapitel 6) listet systematisch Übungen auf und dient damit der schnellen Auffindbarkeit von Methoden je nach Zielsetzung. Das

Kapitel 7 „Materialiensammlung“ enthält die zu den beschriebenen Methoden gehörenden Arbeitsblätter, Fragebögen, Tabellen etc. Die Linksammlung (Kapitel 8) verweist auf verschiedene einschlägige (Internet-)Materialien und Organisationen im Bereich der Berufsorientierung und Berufsberatung. Die AMS-Materialiensammlung enthält Publikationen des Arbeitsmarktservice Österreich zum Thema „Berufs- und Arbeitsmarktorientierung“. In Kapitel 9 findet sich die Literaturliste.

Zum Abschluss möchten wir Sie auch auf die weiteren bereits erstellten Praxishandbücher hinweisen. So können Sie für Ihre Arbeit im Bereich der Berufs- und Arbeitsmarktorientierung auch auf das Praxishandbuch „Methoden der allgemeinen Berufs- und Arbeitsmarktorientierung“, auf das Praxishandbuch „Methoden der Berufs- und Arbeitsmarktorientierung für Frauen“, auf das Praxishandbuch „Methoden in der beruflichen Rehabilitation“ sowie auf das Praxishandbuch „Methoden in der Berufs- und Arbeitsmarktorientierung im multikulturellen Kontext“ zurückgreifen. Alle bisher erstellten Praxishandbücher können Sie gegen einen Produktionskostensersatz von 6 Euro zuzügl. Versandkosten via Warenkorbfunktion auf der AMS-Forschungsnetzwerk-Website bestellen oder kostenlos im pdf-Format frei downloaden: www.ams-forschungsnetzwerk.at

Darüber hinaus können alle in diesem Praxishandbuch beschriebenen Methoden, aber auch die Methoden der bisher erstellten Praxishandbücher in der Methodendatenbank des AMS-Forschungsnetzwerkes abgerufen werden: www.ams-forschungsnetzwerk.at/deutsch/mhb

Die Methodendatenbank beinhaltet derzeit bereits mehr als 400 Methoden, die nach auswählbaren Kriterien durchsucht werden können. So lassen sich Methoden nach Art der Übung, Zielgruppe oder Dauer der Übung auswählen. Die Methodendatenbank erleichtert dadurch die Arbeit von TrainerInnen, die im Bereich der Berufs- und Arbeitsmarktorientierung trainieren und z.B. sehr rasch gezielt auf bestimmte Methoden zugreifen wollen.

Wir hoffen, mit den Praxishandbüchern im Allgemeinen und mit dem Praxishandbuch für Jugendliche im Besonderen Instrumente entwickelt zu haben, die Sie als TrainerIn in Ihrem Arbeitsalltag maßgeblich unterstützen.

Mag.^a Sabine Putz, René Sturm

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

Mag.^a Karin Steiner

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

2 Situation von Jugendlichen am österreichischen Arbeitsmarkt (15- bis 19-Jährige)

Die Jugendarbeitslosigkeit ist neben der Altersarbeitslosigkeit eine der wesentlichsten arbeitsmarktpolitischen Herausforderungen. Durchschnittlich waren im Jahr 2012 17.283 Frauen, 23.013 Männer (gesamt = 40.296) unter 25 Jahren arbeitslos gemeldet.¹ Aufgrund der negativen weltweiten wirtschaftlichen Entwicklung haben sich auch die Arbeitsmarktchancen Jugendlicher in Österreich verschlechtert. Dementsprechend werden auch die staatlichen Maßnahmen, die gezielt auf die Reduktion der Jugendarbeitslosigkeit abzielen, verstärkt.

Rechtliche Ausgangslage

Kinder vor der Vollendung des 12. Lebensjahres dürfen nicht beschäftigt werden, außer es findet eine für den Unterricht vorgesehene Beschäftigung statt. Kinder bis zur Vollendung des 15. Lebensjahres dürfen zwar in keinem Dienstverhältnis beschäftigt werden, aber vereinzelt leichte Aufgaben gegen Bezahlung verrichten. Ab der Vollendung des 15. Lebensjahres und dabei zeitgleich mit der Vollendung der Schulpflicht (9 Schuljahre) haben Jugendliche die Möglichkeit, teilweise oder gänzlich von der Schule auf den Arbeitsmarkt zu wechseln. Dennoch gelten bis zur Vollendung des 18. Lebensjahres verschärfte Arbeitsschutzbedingungen.²

Bildungssituation Jugendliche³

Die Wahl der Schule, aber auch der Schulerfolg bestimmen bereits früh die Bildungsverläufe und Berufschancen im späteren Leben. Obwohl theoretisch das österreichische Bildungssystem Wechsel zwischen den verschiedenen Schultypen zulässt, gilt es praktisch als wenig durchlässig. Während noch alle Kinder die Volksschule besuchen, bildet der Übertritt zur Sekundarstufe I die erste Schnittstelle. 44 Prozent der Jugendlichen wechseln 2010 in die Hauptschule, 21 Prozent in die Neue Mittelschule und 34 Prozent besuchen die AHS-Unterstufe. Wie entscheidend diese erste Schnittstelle tatsächlich ist, lassen folgende Zahlen erkennen: So entscheiden sich 95 Prozent der Jugendlichen, die eine AHS-Unterstufe besucht haben, für eine maturaführende Schule (63 Prozent verbleiben in der AHS), aber nur 37 Prozent der HauptschülerInnen wechseln in eine maturaführende Schule. SchülerInnen zwischen der 9. und 10. Schulstufe müssen nach der Beendigung der Schulpflicht die Entscheidung treffen, ob sie ihre Schulbildung fortsetzen, eine Berufsausbildung beginnen oder ihre Schullaufbahn beenden wollen. Rund 40 Prozent der Jugendlichen eines jeden Jahrgangs absolvieren nach Beendigung der Schulpflicht eine Lehre. Bei Burschen ist hierbei der Anteil leicht höher. Mit 17 Jahren befinden sich immerhin noch 80 Prozent aller Jugendlichen in einer Vollzeitausbildung. Ab 18/19 Jahren sinkt der Anteil derer, die noch in Ausbildung sind, da das typische Abschlussalter des oberen Sekundarbereiches erreicht wurde.

Dropout, BildungsabbrecherInnen⁴

Im Jahr 2012 betrug der Anteil der frühen BildungsabbrecherInnen in Österreich 7,6 Prozent (Frauen: 7,3 Prozent, Männer: 7,9 Prozent). Nach EU-Definition sind frühe BildungsabbrecherInnen Personen im Alter von 18 bis 24 Jahren, die die Schule ohne Abschluss auf der Sekundarstufe II verlassen und sich auch nicht in einer anderen allgemeinen oder beruflichen Ausbildung befinden. Zu den Folgen des Schul- und Ausbildungsabbruchs zählen geringere Beschäftigungschancen, häufige Beschäftigung als Hilfsarbeitskräfte, ein geringeres Einkommen und ein höheres Arbeitslosigkeitsrisiko.

1 AMS – Arbeitslose nach Alter und Vormerkdauer, Datum 2012, Bestand arbeitsloser Personen zum Stichtag.

2 Bundesgesetz über die Beschäftigung von Kindern und Jugendlichen (KJBG), BGBl. I Nr. 88/2008.

3 Vgl. Specht (2009); Bruneforth/Lassnigg (2012); Herzog-Punzenberger (2012).

4 Vgl. Specht (2009); Bruneforth/Lassnigg (2012); Herzog-Punzenberger (2012).

In Österreich, wo die Schulpflicht mit 15 Jahren endet, bedeutet Bildungsabbruch meist nicht, dass eine angefangene Ausbildung abgebrochen wird, sondern dass die Jugendlichen nach dem Abschluss der Pflichtschule keiner weiteren schulischen Ausbildung nachgehen. So haben 7,2 Prozent der 14-jährigen SchülerInnen (knapp 7000 SchülerInnen) nach der Absolvierung der Schulpflicht im Schuljahr 2009/10 keine weitere Schule besucht. Bei den Mädchen waren es 6,6 Prozent, bei den Burschen 7,8 Prozent. Rund ein Fünftel dieser Jugendlichen hat die Sekundarstufe I nicht abgeschlossen. Die meisten dieser 14-jährigen SchülerInnen besuchten eine Hauptschule (36 Prozent) oder Polytechnische Schule (38 Prozent), jeweils 8 Prozent eine Sonderschule oder BMS und nur 4 Prozent eine AHS oder BHS. Das Dropout-Risiko ist für Jugendliche mit nichtdeutscher Umgangssprache zwei- bis dreimal höher als für Jugendliche mit deutscher Umgangssprache. Ein höheres Risiko weisen auch Jugendliche aus der Stadt und Jugendliche sozialschwacher Herkunft auf.

Lehrstellenlücke

Wie bereits erwähnt wurde, entscheidet sich rund ein Drittel der Jugendlichen für eine Lehre. Jedoch bilden immer weniger Betriebe Lehrlinge aus.⁵ Ende 2012 befanden sich 125.228 Jugendliche in einer Lehre. Davon waren 34, Prozent Mädchen.⁶ Die Jugendlichen wählen zum großen Teil traditionelle Berufe (Einzelhandel, Bürokaufmann/-frau). Die Entscheidung für eine Lehre fällt meist sehr früh, denn 73 Prozent der LehranfängerInnen starten zum frühesten möglichen Zeitpunkt, also im Alter von 15/16 Jahren.⁷

Im Jahr 2012 gab es durchschnittlich 5.531 Lehrstellensuchende, davon 2.457 Frauen und 3.075 Männer. Im Vergleich zum Vorjahr gab es eine Zunahme von 0,5 Prozent. Die Anzahl der Lehrstellensuchenden steht durchschnittlich 3.824 offenen Lehrstellen gegenüber. Damit gibt es 1.707 Lehrstellen zu wenig.⁸ Wenn ein/e Jugendliche/r keine passende Lehrstelle findet, besteht das Risiko des Bildungsabbruchs. Diesem Risiko wird durch unterschiedliche Projekte und Maßnahmen, wie beispielsweise durch die „Überbetriebliche Lehrausbildung“, versucht entgegenzuwirken. Problematisch ist weiters, dass viele Jugendliche nach ihrer Ausbildung keinen fachspezifischen Job finden bzw. nicht vom ausbildenden Unternehmen übernommen werden. Insgesamt bleiben nur rund 20 Prozent nach abgeschlossener Lehre in ihrem Ausbildungsbetrieb. 45 Prozent sind zwei Jahre nach Abschluss ihrer Lehre außerhalb der Lehrbranche anzutreffen.⁹

Eingeschränkte Berufswahl¹⁰

Laut einer Studie haben Jugendlichen, darunter vor allem auch Mädchen, mit 14 Jahren noch ausdifferenzierte Berufswünsche, schließlich wählen sie dennoch wieder zwischen einigen wenigen Lehrberufen. So wählen 48 Prozent der Mädchen drei verschiedene Lehrberufe (Einzelhandel, Bürokauffrau, Friseurin). 68 Prozent wählen einen der 10 unter Mädchen beliebtesten Lehrberufe. Die Burschen hingegen wählen ihre Lehrstellen weitaus differenzierter. 62 Prozent entscheiden sich für einen der 10 unter Burschen beliebtesten Lehrberufe. Die drei beliebtesten Lehrstellen werden von 34 Prozent gewählt. Dieser nicht ausdifferenzierten Berufswahl, aber auch den Dropout-Raten entgegenwirken könnten rechtzeitige und qualitativ hochwertige Maßnahmen zur Berufsorientierung wie auch Bildungs- und Berufsberatungen, die verpflichtend für alle Jugendlichen im Rahmen des Unterrichtes in den Schulen stattfinden. Besonders sollten hierbei auch MigrantInnen und Jugendliche mit nicht-deutscher Muttersprache berücksichtigt werden.

5 Vgl. Petra Gregoritsch (2007).

6 Vgl. WKO Lehrlingsstatistik 2012.

7 Vgl. WKO Lehrlingsstatistik 2012.

8 Vgl. AMS Arbeitsmarktdaten 2012.

9 Petra Gregoritsch (2007), Seite 10.

10 Vgl. Hofer (2009); WKO (2012).

MigrantInnen¹¹

Das österreichische Bildungssystem schafft es nicht, schichtspezifische Ungleichheiten der 1. wie der 2. Generation von MigrantInnen zu kompensieren. So besuchen MigrantInnengedliche vor allem aus der Türkei und aus Ex-Jugoslawien zu einem weitaus höheren Anteil die Hauptschule, Neue Mittelschule und Sonderschule als die Vergleichsgruppe österreichischer Jugendlicher. Weitaus seltener besuchen jugendliche MigrantInnen eine AHS, mit Ausnahme von Jugendlichen aus EU- und EWR-Staaten. Wie bereits angesprochen wurde, wirkt sich eine schlechtere Schulbildung und Qualifizierung auch auf die Chancen am Arbeitsmarkt aus. Im Bereich der unqualifizierten Arbeitskräfte, wie z. B. bei SchulabbrecherInnen, zeigen sich wenige Unterschiede in den Beschäftigungsquoten und Arbeitsmarktchancen zwischen Jugendlichen mit und ohne Migrationshintergrund. Für jugendliche MigrantInnen werden vor allem der späte Schuleintritt, die geringe Inanspruchnahme vorschulischer Bildungseinrichtungen, die frühzeitige schulische Selektion mit 10 Jahren, die geringe Pflichtschuldauer sowie die geringere Anzahl an LehrerInnenstunden pro Woche zum Verhängnis. Dazu kommen Faktoren, die mit der Schichtzugehörigkeit eng verbunden sind, wie etwa Bildungsmotivation, Bildungsaspiration der Eltern oder elterliches Schulengagement. Ob sich die Sprache, die im Elternhaus gesprochen wird, auf die Schulwahl auswirkt, ist fraglich, sicherlich zählen jedoch die Sprachkenntnisse der Jugendlichen selbst zu den Einflussfaktoren.

Jugendliche mit Behinderungen

Gerade hinsichtlich des Bildungsstandes zeigen sich große Unterschiede zwischen der behinderten und der nicht-behinderten Bevölkerung. Werden alle Personen über 24 Jahre verglichen, so zeigt sich, dass die österreichische nicht-behinderte Bevölkerung zu einem Anteil von 23 Prozent maximal einen Pflichtschulabschluss aufweist, hingegen haben behinderte Personen zu 51 Prozent maximal die Pflichtschule abgeschlossen. Auch der Anteil behinderter Personen, die eine Lehre oder eine Matura bzw. ein Hochschulstudium abgeschlossen haben, liegt deutlich unter dem von nicht-behinderten Personen. SchülerInnen mit sonderpädagogischem Förderbedarf können entweder eine Sonderschule besuchen oder integrativ in der Volksschule, Hauptschule oder Unterstufe einer AHS unterrichtet werden. In den letzten Jahren ist die Anzahl der SchülerInnen an Sonderschulen gesunken, zu einem Zuwachs ist es in den Integrativen Schulklassen gekommen.

Menschen mit dauerhaften Beeinträchtigungen sind häufig mit Problemen in der Arbeit auf Grund ihrer Beeinträchtigung konfrontiert. So berichten insgesamt über 60 Prozent der Personen mit Behinderung, die in einer repräsentativen Studie befragt wurden, von zumindest gelegentlichen Problemen. Elf Prozent sind mit ständigen Problemen konfrontiert.¹² Durch Maßnahmen wie Aktion 500, Integrative Berufsausbildungen (IBA) oder Jugendarbeitsassistenten soll Jugendlichen mit Behinderungen ein erfolgreicher Berufseinstieg erleichtert werden. Durch Integrative Betriebe gibt es auch Möglichkeiten, am 2. Arbeitsmarkt unterzukommen.

¹¹ Vgl. Fassmann (2007), Seite 232f.; BMI (2012).

¹² Vgl. BMASK (2009), Seite 12f.

3 Informationen zu Maßnahmen für Jugendliche im Bereich Berufsorientierung

3.1 Möglichkeiten zur Lehrausbildung

3.1.1 Überbetriebliche Lehrausbildung

Im Rahmen des Berufsausbildungsgesetzes (§ 30b BAG) wird versucht, durch die Bereitstellung von Lehrstellen in Ausbildungseinrichtungen der Lehrstellenlücke entgegen zu wirken. Die Zielgruppe sind 15- bis 18-jährige Jugendliche mit abgeschlossener Schulpflicht, die trotz intensiver Vermittlungsversuche keine geeignete Lehrstelle finden konnten. In den Lehrgängen erwerben Jugendliche die Fertigkeiten und Kenntnisse des Lehrberufes. Ziel ist im Weiteren die Eingliederung in den 1. Arbeitsmarkt, also der Erhalt einer betrieblichen Lehrstelle. Gelingt dies nicht, so kann die gesamte Lehrausbildung im Rahmen der überbetrieblichen Lehrausbildung absolviert werden. Die Jugendlichen werden mit Bewerbungsarbeit und bei Vermittlung unterstützt. Dem Lehrgang vorgelagert ist eine Berufsorientierung, die den Jugendlichen helfen soll, sich über ihre Berufswünsche klar zu werden.

Verdienst: 270 Euro/Monat (ab dem 3. Lehrjahr 600 Euro/Monat)

3.1.2 Einige der Bildungsträger für § 30b-Lehrgänge

Einige der Bildungsträger für § 30b-Lehrgänge:

- Jugend am Werk – www.jaw.at
- Ibis acam – www.ibisacam.at
- Bfi Wien – www.bfi-wien.at
- Bfi NÖ – www.bfinoe.at
- Weidinger & Partner – www.weidinger.com
- BPI Mödling – www.bpi.ac.at
- Wifi – www.wifi.at

3.1.3 FacharbeiterInnen-Intensivausbildung (FIA)

Für Jugendliche ab dem 17. Lebensjahr, die eine betriebliche Lehrstelle verloren haben, bietet die FIA die Möglichkeit, die Ausbildung abzuschließen, wenn keine betriebliche Lehrstelle für die Restlehrzeit gefunden wird. Auf bestehende Qualifikationen kann aufgebaut werden. Da die FIA kürzer ist als die dreijährige reguläre Lehre (1 bis 1,5 Jahre), kann mit der Ausbildung direkter auf die Bedürfnisse des Arbeitsmarktes reagiert werden.

3.2 Qualifizierungsmaßnahmen für niedrigqualifizierte Jugendliche

Besonders erschwert ist die Situation am Arbeitsmarkt für Jugendliche, die nur einen Pflichtschulabschluss aufweisen können. Um diesen Jugendlichen einen guten Start ins Berufsleben zu ermöglichen, gibt es Projekte, die zusätzliche Qualifizierungen ermöglichen.

Beispielprojekte:

Externe Hauptschule ISOP, Graz – www.isop.at/tatigkeitsfelder/qualifizierung-bildung/externe-hauptschule-isop

- Das Projekt bietet Jugendlichen und Erwachsenen die Möglichkeit, im zweiten Bildungsweg einen positiven Pflichtschulabschluss zu erlangen.

WUK – m.power, Hauptschulabschluss, Wien – www.mpower.wuk.at

- Jugendliche und junge Erwachsene haben die Möglichkeit, ihren Hauptschulabschluss auf externem Weg nachzuholen.

VSG – Learn, Linz – www.vsg.or.at

- Das Projekt soll Jugendliche bis 21 Jahre dazu motivieren, ihren Hauptschul- oder Polytechnikumsabschluss positiv zu absolvieren.

Verein Einstieg, Salzburg – www.einstieg.or.at

- Individuelle Lernbetreuung mit Vorbereitung auf den externen Hauptschulabschluss. Zusätzlich werden Berufsorientierung, Betriebspraktika etc. angeboten.

3.3 Orientierungsmaßnahmen, Beratungs- und Betreuungseinrichtungen

Orientierungsmaßnahmen dienen zur Berufsorientierung. Im Rahmen der unterschiedlichen Maßnahmen werden beispielsweise Stärken- und Schwächenanalysen, Kommunikationstraining etc. angeboten. Die Beratungs- und Beratungseinrichtungen unterstützen Jugendliche bei der Bewältigung von Vermittlungshindernissen (z. B. Drogenprobleme, Verschuldung, familiäre Probleme).

Beispielprojekte:

Wiener BerufsBörse – www.berufsboerse.at

- Die Wiener BerufsBörse bietet individuelle Beratung und Betreuung für Jugendliche und Erwachsene mit Suchterfahrung sowie Unterstützung bei der Behandlung und Berufsorientierung.

WUK – Monopoli Beratung, Wien – www.monopoli.wuk.at

- WUK Monopoli bietet Berufsinformationen, Berufsorientierung, aber auch Hilfe bei schriftlichen Bewerbungen sowie Bewerbungs- und Vorstellungstraining.

Volkshilfe NÖ, Job 4 You, Wiener Neustadt – www.noee-volkshilfe.at/job4you

- Job 4 You ist eine Beratungsinitiative für Arbeit suchende Jugendliche. Jugendliche von 14 bis 25 Jahre werden bei der Arbeits- oder Lehrstellensuche unterstützt. Konkret wird Berufsorientierung, Hilfe bei der Erstellung von Bewerbungsunterlagen und bei der Wahrnehmung von Interessen und Fähigkeiten geboten.

3.4 Beschäftigung am 2. Arbeitsmarkt: Sozialökonomische Betriebe (SÖB) & Gemeinnützige Beschäftigungsprojekte

Sozialökonomische Betriebe (SÖB) und Gemeinnützige Beschäftigungsprojekte (GBP) und Gemeinnützige Arbeitskräfteüberlassung (SÖBÜ) verfolgen das gemeinsame Ziel, schwer vermittelbare bzw. langzeitbeschäftigungslose AMS-KundInnen in den Arbeitsmarkt zu integrieren. Die KlientInnen absolvieren zuerst ein Arbeitstraining. Im Anschluss werden sie in ein versicherungspflichtiges Dienstverhältnis genommen. Neben fachlicher Ausbildung, Praktika und Bewerbungstrainings werden die KlientInnen auch sozialpädagogisch betreut. Nachfolgend einige Beispiele von SÖBs speziell für Jugendliche.

Beispielprojekte

Volkshilfe, Jobfabrik, Wien – www.vhbi.at/betriebeundprojekte/jobfabrik

- Die Jobfabrik bietet Arbeitsprojekte für Jugendliche mit Entwicklungsrückständen und Lernbehinderungen. Das Arbeitstraining findet u. a. in den Bereichen Catering, Kommunikation, Küche, Renovierung statt.

Gate 25, Graz – www.gate25.at

- Gate 25 ist ein gemeinnütziges Arbeitskräfteüberlassungsprojekt für langzeitarbeitslose Jugendliche bis 25 Jahre. Die Jugendlichen werden bei der Suche nach offenen Stellen in Unternehmen unterstützt und auf die Mitarbeit in diesem Unternehmen vorbereitet. In überlassungsfreien Zeiten wird gezielt Qualifizierung angeboten.

Caritas, Tag.werk, Graz – www.tagwerk.at

- Tag.werk ist ein Jugendbeschäftigungsprojekt, das Jugendlichen niederschwellig Tagesarbeitsplätze anbietet. Gleichzeitig werden die Jugendlichen bei der Weitervermittlung in längerfristige Arbeits- und Ausbildungsverhältnisse unterstützt.

3.5 Jugendliche mit Behinderung

3.5.1 Integrative Berufsausbildung

Zielgruppen der Integrativen Berufsausbildung sind Personen mit sonderpädagogischem Förderbedarf am Ende der Pflichtschule, Personen ohne bzw. mit negativem Hauptschulabschluss, Menschen mit Behinderungen im Sinne des Behinderteneinstellungsgesetzes und Personen, die das Arbeitsmarktservice (AMS) aus anderen Gründen in kein reguläres Lehrverhältnis vermitteln kann. Grundsätzlich gibt es zwei Varianten der Integrativen Berufsausbildung. Zum einen besteht die Möglichkeit, die Lehrzeit um bis zu zwei Jahre zu verlängern, zum anderen die Möglichkeit der Teilqualifizierung. Bei beiden Varianten werden die Jugendlichen von sogenannten „BerufsausbildungsassistentInnen“ begleitet.

Verlängerung der Lehrzeit

Die Lehrzeit kann um ein Jahr, in Ausnahmefällen um bis zu zwei Jahre, verlängert werden.

Teilqualifizierung

Im Rahmen der Teilqualifizierung wird zwischen Auszubildenden und Ausbildungseinrichtung festgelegt, dass nur bestimmte Teile des Berufsbildes eines Lehrberufes erfüllt werden.

Ausbildungsbetriebe:

- Wien Work
- Jugend am Werk
- ibis acam

3.5.2 Berufsorientierung für junge Menschen mit Beeinträchtigung

Beispielprojekte

WUK, Faktor i – Informationszentrum für junge Menschen mit Handicap, Wien – www.faktori.wuk.at

- Informationszentrum. Beratung und Berufsorientierung für Jugendliche und junge Erwachsene (bis 24) mit Handicap

Biku-Treff, Wien – www.bikutreff.at

- Biku-Treff bietet sozialtherapeutische Berufsorientierung für Jugendliche von 16–20 mit unterschiedlichen Beeinträchtigungen, hauptsächlich mit psychischen Erkrankungen an.

3.6 Initiativen für junge Frauen

Gerade im Bereich der Berufsorientierung und der Beratung speziell für Mädchen und junge Frauen gibt es interessante Angebote in allen Bundesländern.

Beispielprojekte

abz*Austria, Wien – www.abzaustria.at

- abz*get ready: Beratungsstelle für junge schwangere Frauen und junge Frauen mit Kind. Die jungen Frauen finden Beratung für ihren Berufseinstieg und werden motiviert, notwendige Aus- und Weiterbildungsschritte zu setzen sowie begonnene Ausbildungen abzuschließen.
- abz*girls go university bietet Wiener Schülerinnen zwischen 16 und 18 Jahren die Möglichkeit, ein einmonatiges Praktikum in technisch-naturwissenschaftlichen Instituten der Universität Wien, der Technischen Universität und der Universität für Bodenkultur zu absolvieren.

Mädchen entscheiden (Waff) Wien – www.maedchen-entscheiden.jimdo.com

- Das Projekt begleitet Mädchen und junge Frauen bei der Berufswahl und Lehrstellensuche. Ziel ist es, auch Berufe aufzuzeigen, bei denen der Frauenanteil unter 40 Prozent liegt:
 - Erweiterung des Berufswahlspektrums
 - Lehrstelle in einem Betrieb oder einer überbetrieblichen Lehrwerkstätte
 - Arbeitsverhältnis in Betrieben
 - Ausbildungen bzw. Abschluss einer mittleren oder höheren Schule
 - Erstellung eines Berufs- bzw. Bildungsplanes
 - Erweiterung von Schlüsselqualifikationen

Mafalda, Graz – www.mafalda.at

- Kurse zur Ausbildungsplanung: für Mädchen und junge Frauen zwischen 15 und 24 Jahren, die ihren Wunschberuf ausprobieren und ihre Berufswahl überprüfen möchten.
- Technikmodule: Orientierungs- und Qualifizierungsangebot für Mädchen und junge Frauen. Im Rahmen von Workshops setzen sich die Teilnehmerinnen mit ihren technischen Fähigkeiten und Fertigkeiten auseinander und lernen Technik als Berufsfeld kennen. Ziel ist es, das Interesse für technische Berufe zu wecken und Mut zu machen nicht-traditionelle Berufsperspektiven zuzulassen..
- PerspektivA: Für Mädchen und junge Frauen zwischen 15 und 24 Jahren, die ihre berufliche Orientierung abklären und eine individuelle Unterstützung bei ihrer Lehrstellen- bzw. Arbeitssuche wollen.

4 Methoden¹³

4.1 Aufwärmübungen

4.1.1 Auf einer Achse

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

Art der Übung: Gruppenarbeit.

Übungsziel: Kennenlernen, Entdecken von Gemeinsamkeiten.

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

Beschreibung der Methode: Die TN stellen sich auf einer gedachten Linie nach einer vorgegebenen Skalierung auf. Mögliche Skalierungen sind:

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

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

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

Nach der Aufstellung findet ein kurzer Austausch darüber statt.

Dauer der Methode: Ca. 15 Minuten.

Vorbereitung/Material: Keine Vorbereitung notwendig.

4.1.2 Sich bewegen wie ...

Theoretischer Abriss: Der Beginn eines gemeinsamen Seminars oder Trainings ist oft von angespannter Unsicherheit geprägt, da die TN sich erst auf den/die TrainerIn sowie die Mitteilnehmenden einstellen müssen. Besonders Jugendliche möchten „cool“ wirken, um damit in den Augen der Gleichaltrigen zu bestehen. Um diese

¹³ Im Folgenden werden die Begriffe „TeilnehmerIn“ und „TrainerIn“ zumeist durch die Kürzel TN und TR ausgedrückt.

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

Art der Übung: Gruppenarbeit.

Übungsziel: Abbau von Spannungen, Aufbau von Konzentration.

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

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

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

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

Dauer der Methode: 15 bis 30 Minuten.

Vorbereitung/Material: Keine Vorbereitung notwendig.

4.2 Erwartungen, Zielsetzungen

4.2.1 Erarbeiten von Gruppenregeln

Theoretischer Abriss: Interaktionen sind Wechselbeziehungen zwischen Handlungen. Eine Interaktion liegt dann vor, wenn ein/e Handelnde/r (Individuum, Gruppe, Organisation) sich nicht nur am zufälligen oder gerade erkennbaren Verhalten einer/s anderen HandlungspartnerIn, sondern auch und in erster Linie an dessen Erwartungen, Einstellungen sowie Einschätzung und Bewertung der gemeinsamen Situation orientiert. Eine solche gegen- bzw. wechselseitige Orientierung der HandlungspartnerInnen ist nur im Rahmen einer vorgegebenen sozialen Struktur von gemeinsamen Werten, normativen Mustern, Symbolen und Kommunikationstechniken – innerhalb einer gemeinsamen Lebenswelt – möglich. Lebenswelten sind aber nicht für alle Menschen einheitlich. Lebenswelten unterscheiden sich. Treffen die unterschiedlichen Lebenswelten aufeinander, so kommen auch die verschiedenen Erwartungshaltungen zusammen. Da soziale Interaktionen an soziale Rollen als Elemente sozialer Systeme (Lebenswelten) gebunden und durch Normen geregelt sind, macht das Definieren und Offenlegen der Regeln Sinn. Die Methode „Erarbeiten von Gruppenregeln“ dient dazu, diese Normen zu reflektieren und eine Ebene zu schaffen, auf welcher ein fruchtbarer Austausch zwischen verschiedenen Lebenswelten/Erwartungshaltungen stattfinden kann.

Art der Übung: Kleingruppenarbeit, Arbeit im Plenum.

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

Quelle: Rabenstein, R., Reichel, R., Thanhoffer, M.: Das Methodenset. 2. Themen bearbeiten, 11. Auflage, Münster: Ökotopia 2001, 2.C 33. (Hg.: AGB-Arbeitsgemeinschaft für Gruppen-Beratung).

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

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

- Was behindert ein gutes Gespräch?
- Was ist für die Herstellung eines fruchtbaren Diskussionsklimas notwendig? (Sammelphase)

Ziel ist, daraus Gruppenregeln in Imperativform zu entwickeln. (z.B.: Führe keine Seitengespräche!)

Großgruppenphase: Die Kleingruppen kommunizieren ihre erarbeiteten Regeln dem Plenum. Die Großgruppe diskutiert, welche Regeln sie als besonders wichtig erachtet und arbeitet vor diesem Hintergrund einen gemeinsamen Regelkatalog (Idealfall: ca. 6 bis 10 Regeln) aus. Widersprüchliche Regeln, wenn sie mit der nötigen Mehrheit gewählt werden, können Teil dieses Kataloges sein. Um die aufgestellten Gruppenregeln auch kontrollieren und einhalten zu können, soll im Anschluss daran ein „Gespräch über das Gespräch“ geführt werden. (Metakommunikation) Auf diese Weise wird das WIE des Kommunizierens reflektiert, was im Anschluss daran zu einem gewünschten offenen und produktiven Gesprächsklima führen soll.

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

Dauer: 2 bis 3 Stunden.

Vorbereitung/Material: Papier und Stifte.

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

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

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

Beispiel: Regeln, die häufig in Gruppen erarbeitet werden:

1. Führe keine Seitengespräche.
2. Sag „ich“ statt „man“ oder „wir“.
3. Versuche, Dich am Gespräch zu beteiligen.
4. Lass auch andere zu Wort kommen.
5. Lass Dir Zeit beim Antworten.
6. Sprich klar und deutlich.

7. Bleibe beim Thema.
8. Frag, wenn Du etwas nicht verstehst.
9. Sei ehrlich und offen.
10. Sieh Deine ZuhörerInnen an.

4.2.2 Gruppenregeln einhalten

Theoretischer Abriss: Diese Übung ist als Fortführung der Übung „Erarbeiten von Gruppenregeln“ gedacht. Wenn Jugendliche zu viele neue Regeln auf einmal einhalten müssen, kann es zu einer Überforderung kommen, die dazu führt dass keine der Regeln eingehalten wird. Dadurch, dass sich die Jugendlichen selbst die für sie wichtigsten Regeln aussuchen, wird die individuelle Motivation die Regeln einzuhalten geweckt und die Aufgabenstellung wird fassbar. Verpflichten sich die TN zur Einhaltung der aufgestellten Verhaltensstandards, geht dies auch mit einem wachsenden Verantwortungsbewusstsein für das Funktionieren der Zusammenarbeit in der Gruppe einher. Außerdem ist die Erfahrung wichtig, dass etwaige Verletzungen der Regeln von Mitteilnehmenden bemerkt und kritisiert werden, wodurch eine reflexive Auseinandersetzung mit dem eigenen Verhalten und eine Aktualisierung der Selbsteinschätzung möglich sind (vgl. Philipp, 1998, Klippert, 1999).

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

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

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

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

Ob ein oder zwei Regeln ausgewählt werden, hängt von dem/der jeweiligen TN ab, da manche von zwei Regeln bereits überfordert werden. Es ist jedoch darauf zu achten, dass keine zu einfachen Regeln ausgewählt werden. Bei einfach einzuhaltenden Regeln sollte auf jeden Fall eine zweite Regel hinzugenommen werden.

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

Die Regeln sollten den ganzen Kursablauf begleiten. Dafür bereitet der/die TrainerIn ein großes Plakat vor, auf dem sowohl die Regeln für jede Person, als auch die Anzahl von Sitzungen vermerkt sind. Auf dieser Rückmeldungstafel ist es möglich Striche, Punkte oder Zahlen einzutragen und am Ende jeder Kurseinheit jeden der TN zu beurteilen. Zur Selbst- und Fremdeinschätzung kann folgende Vorgangsweise beitragen: Jeweils der linke Sitznachbar des TN schätzt das Regelverhalten des TN ein, dann beurteilt sich der Betreffende selbst. Abschließend gibt auch noch der/die TrainerIn ein Urteil ab. Stimmen die Rückmeldungen nicht überein, wird versucht, in einer Diskussion zu einem gemeinsamen Ergebnis zu kommen. Dieses Ergebnis wird dann in die Rückmeldungstafel eingetragen.

Dauer der Methode: 0,75 Stunden.

Vorbereitung/Material: Großes Plakat, Stift.

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

Beispiele für mögliche individuelle Regeln:

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

Tipp: Zusätzlich können die Jugendlichen aufgefordert werden, sich die Regel zu überlegen, die einzuhalten ihnen am schwersten fallen würde. Diese Regeln werden gesammelt und schließlich in der Gruppe diskutiert. Diskussionsgrundlage könnte die Frage sein, wieso manche Regeln leicht, andere schwer einzuhalten sind. In dieser Gruppendiskussion können maximal vier Regeln ausgewählt werden, die das Zusammenleben und das gemeinsame Arbeiten erleichtert. Beispiele für mögliche Gruppenregeln:

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

4.2.3 Trainingsvertrag

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

Art der Übung: Einzelarbeit.

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

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

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

Dauer der Methode: 0,5 Stunden.

Vorbereitung/Material: Kopien der Arbeitsblätter.

Arbeitsmaterial: Siehe Anhang.

4.2.4 Vertrag mit mir

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

Art der Übung: Einzelarbeit.

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

Quelle: in leicht abgewandelter Form im Methodenset „Reflektieren“, 4.C 14.

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

Den fertigen Vertrag unterschreibt der/die TR und der/die TN.

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

Dauer der Methode: 0,5 Stunden.

Vorbereitung/ Material: Schönes Papier.

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

4.2.5 Einstieg in die Berufsorientierung

Theoretischer Abriss: Berufsorientierung unterstützt Personen bei der Berufs- und Ausbildungswahl sowie bei der Integration am Arbeitsmarkt. Berufsorientierung ist aber keine reine Informationsveranstaltung, sondern ein Lern- und Entwicklungsprozess, bei dem auch die Aktivität der TN notwendig ist.

Art der Übung: Kleingruppenarbeit.

Übungsziel: Über eigene Erfahrungen und Erwartungen bezüglich Berufsorientierung nachdenken und sich mit anderen austauschen.

Quelle: Orientation éducative (Bildungsberatung)/Catherine Bernardi – Boîte à outils PJP (ProJet Professionnel) destinée aux étudiants de l'Université Paris 3 [Toolbox PJP – ProJet Professionnel (Vorhaben zugunsten einer beruflichen Laufbahn) für StudentInnen der Universität Paris 3]. Übung in Anlehnung an das Berufsbildungsmodell A.D.V.P. (Activation du développement vocationnel et personnel – Aktivierung der beruflichen und persönlichen Entfaltung).

Beschreibung der Methode: Jeder/Jede TN wird aufgefordert, darüber nachzudenken, was Berufsorientierung für ihn/sie bedeutet und was er/sie sich von einer Berufsorientierung erwartet. Die Bedeutung bzw. die Erwartungen sollen auf Kärtchen (pro Kärtchen eine Bedeutung bzw. eine Erwartung) niedergeschrieben und auf einer Pinnwand festgehalten werden.

Danach liest der/die TR die Kärtchen vor und fragt bei Bedarf bei den TN nach.

Danach nimmt der/die TR zu den Kärtchen Stellung, das heißt, er/sie sagt, welche der Erwartungen in der Berufsorientierung erfüllt bzw. nicht erfüllt werden, was Berufsorientierung für ihn/sie bedeutet und was der/die TR von den TN in der Berufsorientierung erwartet.

Dauer der Methode: 1 Stunde.

Vorbereitung/Material: Kärtchen, Stifte, Pinnwand.

4.3 Orientierung, Standortbestimmung

4.3.1 Assoziatives Zeichnen

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

Art der Übung: Einzelarbeit.

Übungsziel: Assoziationen zum Thema Berufswahl kennen lernen.

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

Beschreibung der Methode: Die Übung wird eingeleitet mit: „Denkt einmal an die bevorstehende Berufs- und Ausbildungsplatzsuche. Wie stellt ihr euch das vor? Welche Probleme erwartet ihr? Wovor habt ihr Angst? Versucht das, was auch wichtig erscheint, zeichnerisch auszudrücken. Ihr könnt abstrakt oder konkret zeichnen, und es kommt nicht auf die Schönheit der Zeichnung an.“ Um ein individuelles Ergebnis zu erreichen, sollten den Assoziationen möglichst keine Grenzen gesetzt werden.

Nach Fertigstellung der Zeichnung (nach rund 15 bis 20 Minuten) erstellt jede/jeder Jugendliche einen Titel für das eigene Werk. Dann wird die Zeichnung im Plenum vorgestellt und über Ängste, Befürchtungen, Freude und Erwartung der Jugendlichen gesprochen.

Wichtig ist, sich im Vorfeld Gedanken über mögliche Assoziationen der Jugendlichen zur Berufswahl zu machen und wie Jugendliche aufgefangen werden können, die ungern zeichnen oder Probleme mit ihrer Berufswahl haben.

Dauer der Methode: 0,75 Stunden.

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

4.3.2 Wie stelle ich mir meine Zukunft vor?

Theoretischer Abriss: Der Sinn einer Phantasiereise besteht darin, die Jugendlichen in entspannter Atmosphäre in die Situation zu versetzen, über ihre eigene Lebenssituation, z. B. im Alter von 35 Jahren zu phantasieren.

Durch gezielte Fragen werden sie veranlasst, sich mit verschiedenen Aspekten ihrer Zukunft auseinander zu setzen und Wünsche und Fragen bezüglich ihrer Zukunft zu entwickeln.

Art der Übung: Einzelarbeit, Diskussion im Plenum.

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

Quelle: AK Mädchenarbeit im Verbundsystem „Arbeitsmarktintegration Benachteiligter“ in der Region Trier 1999, Seite 12–13.

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

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

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

Dauer der Methode: 1,5 bis 2 Stunden.

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

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

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

Diese Methode eignet sich besonders als Auftakt einer Seminarreihe zum Thema „Berufsorientierung“, die in Verbindung mit der vorgestellten Lebensgestaltung steht. Als weitere Methoden können hier Angebote folgen, welche die persönlichen Bedürfnisse im Bezug zum Berufs- und Erwerbsleben thematisieren.

Tipp: Wichtig für den meditativen Teil ist eine ruhige Atmosphäre. Oft haben die Mädchen keine Erfahrungen mit Meditationen, so dass hier das Hinführen zur Methode wichtig ist. Eine gute Vorbereitung des Textes ist sinnvoll, um durch freies Sprechen und Blickkontakt die Atmosphäre halten zu können. Ebenso sollte die Musik einen ruhigen Charakter haben und sorgfältig ausgewählt werden.

Die Übung kann auch für andere Altersgruppen zur Selbstreflexion und Standortbestimmung eingesetzt werden. Der im Anhang angegebene Text muss dann an die jeweilige Altersgruppe angepasst werden.

4.3.3 Meine Zukunft – Nah und fern

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

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

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

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

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

Dauer der Methode: 2 Stunden, 1,5 bis 3 Stunden.

Vorbereitung/Material:

Anmerkungen: Mögliche Beispiele zur Erläuterung der Vorgangsweise:

Beispiel 1:

Fernziel: ZahntechnikerIn

Welche Nahziele können dafür definiert werden?

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

Beispiel 2:

Fernziel: Kinder zu haben

- Ich brauche eine/n Partner/in, die/der auch Kinder möchte.
- Ich schließe erste meine Ausbildung ab, um Kinder erhalten zu können.
- Ich habe einen Job, um den Lebensunterhalt für meine Familie zu sichern.

Mögliche Fragen für eine Abschlussdiskussion:

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

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

4.3.4 Meine Träume

Theoretischer Abriss: Die Motivation ist ein wesentlicher Antrieb, um Arbeit gut und befriedigend ausführen zu können. In der Berufsorientierung gilt es herauszufinden, welche Berufe die TN intrinsisch („von innen her kommend“) motivieren. Dazu ist es wichtig, „unzensuriert“ die Quellen der Motivation und in weiterer Folge die Interessen und Fähigkeiten der TN zu entdecken.

Art der Übung: Kleingruppenarbeit, Einzelarbeit.

Übungsziel: Neue Quellen der Inspiration für die Berufswahl finden.

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

Beschreibung der Methode: Der/Die TR fordert die TN auf, zwei oder drei Erfahrungen zu notieren, die sie gerne machen möchten. Dabei kann der Phantasie freier Lauf gelassen werden, auch „utopische“ Ideen können hier genannt werden. Die konkreten Umstände und Möglichkeiten können zunächst außer Acht gelassen werden.

Anschließend erarbeiten die TN in Zweiergruppen folgende Fragestellungen, indem sie sich abwechselnd interviewen und die Antworten notieren.

Folgende Fragen können beispielsweise gestellt werden:

- Was erwartest du dir von dieser Erfahrung?
- Was, glaubst du, kannst du aus dieser Erfahrung lernen?
- Hast du eine ähnliche Erfahrung schon gemacht?
- Was ist das Besondere an dieser Erfahrung?
- Wie würdest du diese Wunscherfahrung kategorisieren (Beruf vs. Freizeit, materiell vs. ideell, sozial vs. isoliert, visionär vs. traditionell, realistisch vs. unrealistisch etc.)
- Welche Schwierigkeiten könnten auftreten?
- Welche Möglichkeiten bieten sich dir daraus?
- Welche Gefühle hast du, wenn du an diese Erfahrung denkst?
- Welche deiner Fähigkeiten könntest du in dieser Situation einsetzen?
- Was sagt diese Wunscherfahrung über dich und deine Interessen bzw. Neigungen aus?
- Was könntest du tun, damit sich dein Wunsch erfüllt?
- etc.

Nach der Interviewphase erarbeiten die TN anhand der Notizen Gemeinsamkeiten und Unterschiede hinsichtlich der einzelnen Wunscherfahrungen. Jeder/Jede TN verfasst eine kurze Zusammenfassung über das, was er/sie an sich selbst entdeckt hat (Neigungen, Werte, Interessen etc.).

Dauer der Methode: 3 Stunden.

Vorbereitung/Material: Papier, Stifte.

Anmerkungen: Der Einsatz dieser Methode setzt ein gewisses Maß an gegenseitigem Vertrauen in der Gruppe voraus und sollte daher erst nach einer längeren Kennenlern- und Gruppenprozessphase eingesetzt werden.

Optional können die erträumten Erfahrungen bzw. die Ergebnisse der Kleingruppenarbeiten im Plenum vorgestellt und diskutiert werden

4.3.5 Wunschlebenslauf

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

Art der Übung: Einzelarbeit; Gruppenarbeit.

Übungsziel: Verbalisierung und Strukturierung der Wünsche für die Zukunft.

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

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

Dauer der Methode: 0,5 bis 1 Stunde.

Vorbereitung/Material: Kopien des Arbeitsblattes.

Anmerkungen: Idealer Zeitpunkt dieser Übung ist die Situation direkt nach der Übung „Wie stelle ich mir meine Zukunft vor?“. In dieser Übung begeben sich die Jugendlichen auf eine Phantasiereise in ihre Zukunft. Die Übung „Wunschlebenslauf“ kann dann dazu beitragen, diese Vorstellungen zu konkretisieren, strukturieren und zu verbalisieren.

Arbeitsmaterial: Siehe Anhang.

4.3.6 Berufe der Eltern

Theoretischer Abriss: Die nach wie vor bestehende Segregation des Arbeitsmarktes nach zumeist weniger angesehenen und schlechter bezahlten „Frauenberufen“ mit geringen Aufstiegschancen und „Männerberufen“, die eher die Möglichkeit von gutem Verdienst und Aufstieg bieten, ist eine der wesentlichen Ursachen für die berufliche Benachteiligung von Frauen. Um einen Bewusstwerdungsprozess einzuleiten, veranschaulicht die folgende Methode die Arbeitsmarktsegregation anhand der unterschiedlichen Berufe von Vätern und Müttern der TN des Berufsorientierungskurses. Die Jugendlichen sollen Gründe für die Segregation finden und diese als Grundlage für eine Diskussion über Vorurteile bezüglich der Fähigkeiten von Frauen und Männern heranziehen.

Art der Übung: Einzel- und Gruppenarbeit, Diskussion im Plenum (Großgruppendifkussion).

Übungsziel: Sichtbarmachen der Segregation am Arbeitsmarkt, Hinterfragen von Vorurteilen gegenüber beruflichen Fähigkeiten von Frauen und Männern.

Quelle: www.gendernow.at/gesebo/go/?/into/unterricht/berufe_der_eltern [26.7.2006].

Beschreibung der Methode: Wichtig für die Vorbereitung dieser Methode ist, dass die TN im Vorfeld mit ihren Eltern über ihre Berufe und Ausbildungen sprechen.

Zu Beginn der Übung verteilen Sie gelbe und grüne Karten. Die TN sollen auf die gelbe Karte den Beruf des Vaters und auf die grüne Karte den Beruf der Mutter schreiben. (Falls die Mutter Hausfrau ist, soll der erlernte Beruf bzw. die höchste abgeschlossene Schulbildung dazugeschrieben werden).

Sammeln Sie die Karten ein und gruppieren Sie sie auf der Pinwand nach Berufsgruppen (z.B. Handwerksberufe, erziehende & lehrende Berufe, Büroberufe, Berufe im öffentlichen Dienst). Erfahrungsgemäß werden einfärbige und gemischte Gruppen entstehen. (Falls es Hausfrauen gibt, dann für diese eine eigene Gruppe bilden).

Die TN sollen nun Gruppen bilden (4 bis 6 Personen pro Gruppe) (zur Gruppenbildung evtl. durchzählen lassen). Jede Gruppe bekommt ein Flipchart, Papier und Stifte.

Jede Gruppe hat nun die Aufgabe, auf dem Flipchart-Papier zu beschreiben, welches Bild auf der Pinwand entstanden ist (einfärbige/gemischte Gruppen) und zu erklären, warum Gruppen einfärbig und andere gemischt sind (15 bis 20 Minuten Gruppenarbeit).

Jede Gruppe präsentiert danach ihr Plakat. In einer abschließenden Diskussion werden die für die Segregation angeführten Gründe diskutiert.

Dauer der Methode: 1 Stunde.

Vorbereitung/Material: Für jede/n TN eine gelbe und eine grüne Karte, eine Pinwand, Nadeln, Flipchart-Papier, Stifte.

Anmerkungen: Die Methode kann eine ganze Palette an Vorurteilen zu Tage fördern. Deshalb ist es vorteilhaft, sich schon im Vorhinein zu überlegen, wie mit Vorurteilen, die als Erklärungsansätze aufgeworfen werden, umgegangen wird. Sammeln Sie Argumente gegen Erklärungen wie:

- Frauen sind zu dumm für Technik.
- Männer können nicht mit Kindern umgehen.
- Frauen interessieren sich mehr für Mode.
- Frauen sind zu schwach für Handwerksberufe etc.

4.3.7 Stammbaum der Berufe

Theoretischer Abriss: Der Familienstammbaum dient als Arbeitsunterlage, um die Berufswege verschiedener Generationen mit der eigenen Geschichte in Verbindung zu bringen. Historische, soziale und psychologische Zusammenhänge können so offengelegt werden.

Art der Übung: Einzelarbeit, Plenumsarbeit.

Übungsziel: Bewusstmachen des familiären Erbes; Hinterfragen des Wunschberufs; Auseinandersetzung mit sozialen und gesellschaftlichen Rahmenbedingungen.

Quelle: Entwicklung durch Itinéraires Formation in Anlehnung an verbreitete Konzepte.

Beschreibung der Methode: Wichtig für die Vorbereitung dieser Methode ist, dass die TN im Vorfeld mit ihren Eltern/Großeltern über deren Berufe und Ausbildungen sprechen.

Jeder/Jede TN stellt auf einem großen Blatt Papier einen vereinfachten Stammbaum der Familie grafisch dar. Für jedes Familienmitglied werden Vorname und Beruf vermerkt. (Falls die Mutter Hausfrau ist, soll der erlernte Beruf bzw. die höchste abgeschlossene Schulbildung dazugeschrieben werden.) Der Stammbaum kann soweit zurückreichen, wie den TN Informationen vorliegen (in der Regel bis zu den Großeltern).

Nun beginnt die Reflexionsphase, die der/die TR mit verschiedenen Fragen anleitet. Dazu einige Beispiele: (Die Fragen sollen dazu anregen, den eigenen Platz in der Familie bzw. das familiäre Erbe zu reflektieren. Positive und negative Aspekte können genauso zu Tage kommen wie Vorurteile, Entwicklungsgeschichten, Wissenszuwachs und/oder -schwund innerhalb der Familie, kulturelle Verschmelzungen etc.)

- Gibt es Gemeinsamkeiten oder Unterschiede hinsichtlich der verschiedenen Berufe der Familienmitglieder (über die Geschlechter, die Zeit hinweg etc.)?
- Welche berufliche Position haben/hatten die Familienmitglieder inne?
- Welchen Arbeitsbedingungen sind/waren die verschiedenen Familienmitglieder ausgesetzt?
- Mit welchen Rahmenbedingungen sind/waren die Familienmitglieder konfrontiert (Arbeitsmöglichkeiten, wirtschaftliche Entwicklungen, Kriege etc.)?
- Welche berufsbezogenen Eigenschaften, Haltungen und Werte haben/hatten die verschiedenen Familienmitglieder (Genauigkeit, hohe Leistungs- und/oder Qualitätsansprüche, Pünktlichkeit, Anpassungsfähigkeit, handwerkliches/kaufmännisches Geschick, Status etc.)?
- Welche dieser Eigenschaften, Haltungen und Werte habe ich übernommen? Welche habe ich nicht übernommen? Worin unterscheide ich mich von meinen Vorfahren?
- Welche Erwartungen stellen/stellten meine Eltern/Verwandten an mich (Leistungsanspruch, Berufswunsch, Selbstständigkeit etc.)?
- Welche dieser Erwartungen habe ich erfüllt und welche nicht?
- Welche Kompetenzen/Qualitäten haben mir meine Eltern/Verwandten vermittelt, von denen ich profitieren kann?
- Was möchte ich anders machen als meine Vorfahren?

Die Beantwortung der Fragen erfolgt in Form eines Partnerinterviews mit einem/einer anderen TN. Nach dem Interview wird die Übung noch im Plenum gemeinsam reflektiert, wobei der/die TR folgende Fragestellungen einbringen und die Antworten auf einem Flipchart mitschreiben kann:

- Was sind die Ergebnisse aus dieser Übung?
- Welche Erkenntnisse haben mich positiv überrascht?
- Gibt es noch Aspekte, die mich stören und die ich gerne ändern möchte?

Was kann ich für mich daraus mitnehmen?.

Dauer der Methode: Ca. 2 Stunden; die Dauer der Methode variiert je nach Anzahl der TN.

Vorbereitung/ Material: Packpapier, verschiedene Stifte.

Anmerkungen: Die Übung setzt ein gewisses Vertrauensverhältnis untereinander voraus, weshalb es schon einen vorhergehenden gemeinsamen Gruppenprozess gegeben haben sollte. Falls jemand diese Übung, egal aus welchem Grund, nicht durchführen möchte, sollte nicht darauf bestanden werden; die Konfrontation mit familiären Erinnerungen ist mitunter schmerzhaft, insbesondere bei traumatischen Erfahrungen (z.B. Migration, kürzliche Todesfälle in der Familie, Gewalterfahrungen etc.).

Die Methode kann auch eine ganze Palette an Vorurteilen zu Tage fördern (z.B. Geschlechterstereotype). Deshalb ist es vorteilhaft, sich schon im Vorhinein zu überlegen, wie mit Vorurteilen umgegangen wird (Sammeln von Gegenargumenten).

4.3.8 Daily Soaps

Theoretischer Abriss: Im Rahmen der Berufsorientierung bietet es sich an, die vor allem bei den Jugendlichen beliebten „Daily Soaps“ einmal in Hinblick auf die dort entwickelten Lebensentwürfe zu analysieren und kritisch zu hinterfragen. Der geschlechtsspezifische Aspekt sollte dabei berücksichtigt werden, muss aber nicht zwangsläufig im Vordergrund stehen. Vielmehr geht es darum, zu entlarven, dass viele der dort gezeigten Lebensentwürfe äußerst unrealistisch sind. Da gibt es Jugendliche, die bereits während ihrer Schulzeit in nobel ausgestatteten Wohngemeinschaften leben, nach Schulabschluss einmal monatelang gar nicht wissen, was sie tun sollen und sich über Geld scheinbar keine Sorgen machen müssen – jedenfalls bleibt den ZuschauerInnen das verborgen. Nicht selten passiert es dann, dass sie beinahe zufällig an einen sehr lukrativen Job geraten, auf einmal die Geschäftsführung eines Geschäfts innehaben oder es gar besitzen.

Art der Übung: Einzel- und Gruppenarbeit; Diskussion im Plenum (Großgruppendifkussion).

Übungsziel: Kritische Reflexion klischeehafter Lebensentwürfe, Herstellen eines Zusammenhangs zwischen „Daily Soaps“ und der eigenen Lebensrealität.

Quelle: www.genderundschule.de [2.8.2013].

Beschreibung der Methode: Zunächst wird den TN mitgeteilt, dass sie sich in dieser Einheit eine „Daily Soap“ bzw. Ausschnitte daraus ansehen und sie analysieren. Als Grundlage der Analyse dient ein Arbeitsblatt, das vorab den TN ausgeteilt wird. Sie haben ca. fünf Minuten Zeit sich das Blatt durchzulesen und bekommen den Auftrag, sich das Video mit den Leitfragen im Hintergrund anzusehen und sich gegebenenfalls Notizen auf dem Arbeitsblatt zu machen.

Dann wird das aufgenommene Video der Klasse vorgeführt. Nach Ende des Videos werden die TN aufgefordert, Kleingruppen zu bilden und das Video anhand der Leitfragen inklusive der individuellen Notizen zu analysieren.

Anschließend werden die Ergebnisse im Plenum vorgestellt und mögliche Unstimmigkeiten zwischen den Gruppenergebnissen diskutiert.

Dauer der Methode: 2 Stunden.

Vorbereitung/Material: Die/Der TR zeichnet eine Folge einer Serie oder Ausschnitte aus verschiedenen Folgen auf, Arbeitsblätter (siehe Anhang).

Anmerkungen: Die Analyse einer solchen Serie sollte erst dann stattfinden, wenn die TN sich bereits einige Gedanken zur Berufswahl und Lebensplanung gemacht haben, weil so eher gewährleistet ist, dass sie auch einmal mit einem kritischen Auge hinsehen.

Als Analyseobjekte bieten sich z.B. folgende Serien an:

- „Eine himmlische Familie“
- „Malcolm mittendrin“
- „Gute Zeiten, schlechte Zeiten“
- „Verbotene Liebe“
- „How I met your mother“
- „2 Broke Girls“

Tipp: Die Übung kann wie folgt variiert werden: Im Vorfeld wird von der Gruppe eine Serie bestimmt, von der sich jede/r TN zwei bis drei Folgen ansieht und sich Notizen zu den vorgegebenen Leitfragen am Arbeitsblatt macht. In der nächsten Berufsorientierungseinheit wird die Serie anhand der Leitfragen analysiert und gegebenenfalls eine Folge noch einmal angeschaut.

4.3.9 Einsetzen für berufliche Interessen

Theoretischer Abriss: Die Methode eignet sich besonders zur Unterstützung von Jugendlichen mit „untypischen“ Berufswünschen. Jugendliche können durch das Rollenspiel üben, sich für ihren Berufswunsch – auch gegen Widerstände – einzusetzen und werden in Auseinandersetzung mit potenzieller Ablehnung in die Lage versetzt, eigene Argumentationswege zu entwickeln. Die Methode fördert darüber hinaus die spielerische Auseinandersetzung mit Vorurteilen gegenüber beruflichen Fähigkeiten von Männern und Frauen und kann auf diesem Weg einen offeneren Zugang zu geschlechts-untypischen Berufen bei den TN einleiten.

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

Übungsziel: Erarbeiten von Argumentationswegen und Strategien, um sich (geschlechtsstereotypen) Einwänden gegen bestimmte Berufswünsche zu widersetzen, Förderung von Eigeninitiative.

Quelle: www.gendernow.at/gesebo/go/?/into/berufsberatung [letzter Zugriff: 30.1.2008].

Beschreibung der Methode: Die Situation sieht folgendermaßen aus: Ein Mädchen hat einen ungewöhnlichen Berufswunsch. Beim Abendessen erzählt sie der Familie zum ersten Mal von diesem Wunsch. Die Familie ist skeptisch.

Die TN sollen sich diese Situation vor Augen führen und gemeinsam festlegen, welche Personen und Rollen im Spiel mitwirken sollen. Schreiben Sie die verschiedenen Rollen an die Tafel/Flipchart.

Nun werden die Rollen verteilt und es muss ein Berufswunsch ausgewählt werden. Danach werden verschiedene Gruppen anhand der unterschiedlichen Rollen gebildet, also z.B. eine Gruppe (inkl. der ausgewählten Schauspielerin) als Vatergruppe, eine als Muttergruppe etc.

Die Gruppen sollen jetzt in ca. 15 Minuten für die Rolle Pro- und Contra-Argumente sammeln, formulieren und aufschreiben.

Danach wird die Situation mit den ausgewählten „Schauspielerinnen“ durchgespielt. Die vorher gesammelten Argumente sollen verwendet werden. Man kann die Situation auch öfter durchspielen, evtl. mit anderen Berufswünschen.

Nachbearbeitung: Diskutieren Sie in der Gesamtgruppe: Welche Argumente konnten verwendet werden, welche nicht und warum? Wie haben sich die TN in ihren Rollen gefühlt? Was war angenehm, was unangenehm? Was hilft Mädchen, sich in solchen Situationen zu behaupten?

Dauer der Methode: 1,5 Stunden.

Vorbereitung/Material: Flipchart/Tafel, Stifte/Kreide, Schreibpapier und Stifte für die TN.

Anmerkungen: Achten Sie darauf, dass nicht immer dieselben TN „Schauspielerinnen“ sind. Diese Methode kann auch in gemischt-geschlechtlichen Gruppen sinnvoll angewandt werden, indem die Rollenspiele auf „atypischen“ Burschen- und „atypischen“ Mädchenberufen basieren. Sie können auch andere Situationen durchspielen, z.B. die Situation im Freundeskreis.

Da Eltern einen großen Einfluss auf die Berufswahlmuster ihrer Kinder haben, ist es sinnvoll, sie nicht nur als Gegenpart zu betrachten, sondern sie aktiv in den Berufsorientierungsprozess mit einzubeziehen. Die Eltern-Töchter-Broschüre „Spurensuche“ bietet mit einem Mix aus Information und zahlreichen Mitmachangeboten eine gute Grundlage dafür: Eltern können gemeinsam mit ihrer Tochter rätseln, planen und forschen. Dabei geht die 60 Seiten umfassende Broschüre auf viele Aspekte ein, die für eine gut überlegte Ausbildungswahlentscheidung von Mädchen wichtig sind. Sinnvoll erscheint deshalb, am Ende der Einheit die Broschüre an die

Mädchen zu verteilen, gemeinsam kurz durchzugehen und sie ihnen als Basis für eine fundierte Töchter-Eltern Arbeit nach Hause mit zu geben (die Broschüre kann bei dem Verein MAFALDA, Glacisstraße 9, 8010 Graz, Tel.: 0316 337300 bestellt oder unter www.mut.co.at/intra/docs/mut_sonstige212.pdf herunter geladen werden).

4.3.10 Die Zeitpizza

Theoretischer Abriss: Jugendliche haben oftmals neben der Schule noch sehr viel Freizeit zur Verfügung. Gerade das Freizeitverhalten hat einen großen Einfluss auf das Sozialverhalten. Aber auch umkehrt bestimmt die soziale Kompetenz was die Jugendlichen sich von ihrer Freizeit erwarten. Im Vergleich der Freizeitplanung der Jugendlichen untereinander, können sie voneinander lernen welche Möglichkeiten offen stehen. Wichtig ist zu erfahren, dass Freizeitaktivitäten als Ausgleich für Stress und Beanspruchung in Schule und Arbeitsleben dienen können. Zusätzlich können kreative und sportliche Aktivitäten zu einer Steigerung des Selbstwertgefühls beitragen.

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

Übungsziel: Klarheit darüber, wie die Zeit verbracht wird; Reflexion über sinnhaftes und zufriedenstellendes Einsetzen der eigenen Zeitressourcen.

Quelle: Jugert, Gert/Rehder, Anke/Notz, Peter/Petermann, Franz (2008): Fit for Life – Module und Arbeitsblätter zum Training sozialer Kompetenz für Jugendliche, Seite 144f.

Beschreibung der Methode: Nachdem die/der Trainer/in den Jugendlichen das Ziel der Übung erläutert hat, erhalten die Jugendlichen jeweils zwei Arbeitsblätter: einmal die Zeitpizza für die Woche, einmal die Zeitpizza für das Wochenende. Die Jugendlichen sollen sich die Zeit eines Tages wie eine Pizza vorzustellen. Mit Hilfe des Arbeitsblattes sollen sie visualisieren wie viel Zeit sie für diverse Lebensbereiche in Anspruch nehmen (Berufsausbildung, Job, Schule, Freizeitaktivitäten, Familie, Essen und Schlafen). Die gleiche Überlegung wie für einen typischen Tag unter der Wochen sollen sie auch für das Wochenende anstellen. Wichtig ist, die Jugendlichen daran zu erinnern, dass sie die Schlafenszeit nicht vergessen.

Danach werden die beiden Pizzastücke (Wochentags, Wochenende), die der Freizeit gewidmet sind, aus dem Kreis herausgeschnitten und auf ein leeres Blatt geklebt. Auf diesem neuen Blatt sollen die Jugendlichen nun anführen, mit welchen Aktivitäten sie ihre Freizeit verbringen. Im Plenum können nun die Freizeit-Pizzastücke präsentiert, verglichen und diskutiert werden.

Dauer der Methode: 1,5 Stunden.

Vorbereitung/Material: Kopien der Arbeitsblätter, Stifte.

Anmerkungen: Mögliche Fragen für die Abschlussdiskussion:

- Wie groß ist euer Freizeitanteil in der Woche und am Wochenende an der gesamten Zeitpizza?
- Seid ihr mit euren Freizeitaktivitäten zufrieden? Was würdet ihr noch gerne machen?
- Gibt es unter euch TN mit gleichen Interessen? Könnt ihr euch gegenseitig Tipps geben, wie sich Interessen verwirklichen lassen können?

Tip: Eine mögliche Erweiterung der Übung kann das Zeichnen einer Zeitpizza sein, die dem gewünschten Tagesablauf der Jugendlichen entspricht. Die „reale“ und „ideale“ Zeitpizza können dann verglichen und diskutiert werden.

Arbeitsmaterial: Siehe Anhang.

4.3.11 Was kostet das Leben?

Theoretischer Abriss: Der Umgang Jugendlicher mit Geld ist ein vielseitig diskutiertes Thema. Die Wirtschaft hat Jugendliche bereits als kaufkräftige Gruppe entdeckt und liefert maßgeschneiderte Angebote in diversen Lebensbereichen (Kleidung, Handy, Kontoführung etc.). Aufgrund dessen steigt auch die Verschuldung in jungen Jahren zunehmend an (vgl. Lange, 2004). Dieser Problematik widmet sich vorliegende Übung, da hier das Bewusstsein für eine realistische und verantwortungsvolle Umgangsweise mit finanziellen Mitteln geschärft werden soll.

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

Übungsziel: Vorstellungen zum Thema „Geld, Gehalt und Lebenserhaltungskosten“ reflektieren.

Quelle: Diaz/Tiemann 2006, Seite 27f.

Beschreibung der Methode: Die TN werden anhand eines ausgewählten Wunschberufes über das durchschnittliche Einstiegsgehalt dieser Profession informiert. Danach füllen sie einzeln das Arbeitsblatt zu den Lebenserhaltungskosten ihren Vorstellungen entsprechend aus. Dabei sollen sie eine zukünftige Situation vor Augen haben, die Aspekte wie Familie, Berufstätigkeit des/der PartnerIn, Größe der Wohnung etc. mit einschließt. Der/die TrainerIn verteilt hierauf Spielgeld entsprechend der jeweiligen Einkommenshöhe und kassiert dann bei jede/r TN einen Kostenpunkt nach dem anderen ab. Daran anschließend startet eine Gesprächsrunde, die aufzeigen soll, ob die Schätzungen der TN realistisch waren und in welchen Bereichen Prioritäten gesetzt wurden (Wohnung, Auto, Freizeit etc.). Schließlich werden die zuvor berechneten tatsächlichen Kosten in die Diskussion mit einbezogen.

Dauer der Methode: 0,5 bis 1 Stunde.

Vorbereitung/Material: Die Recherche der durchschnittlichen Lebenserhaltungskosten in der Lebenswelt der TN sowie der durchschnittlichen Netto-Einkommen verschiedener Berufsgruppen ist notwendig. Benötigt werden Spielgeld und ein Arbeitsblatt zu den Lebenserhaltungskosten.

Anmerkungen: Viele Jugendliche haben oft keinen Bezug zu den Kosten des täglichen Lebens sowie der durchschnittlichen Einkommenshöhe. Aufgrund dessen haben sie unrealistische Wünsche und Zukunftsvorstellungen und laufen Gefahr, über ihre Verhältnisse zu leben. Mit dieser Übung können die TN auf spielerische Art und Weise auf die Notwendigkeit des guten Wirtschaftens mit den zur Verfügung stehenden finanziellen Mitteln aufmerksam gemacht werden.

Tip: Außerdem ist es sinnvoll, Fragen aufzuwerfen, die sich um Situationen drehen, in denen das Geld einmal nicht ausreicht bzw. wo Möglichkeiten zum Sparen vorhanden sind.

Arbeitsmaterial: Siehe Anhang.

4.3.12 Meine wichtigsten Werte

Theoretischer Abriss: Jedem Menschen sind auf Grund seiner Sozialisation andere Werte in der beruflichen Tätigkeit wichtig. Ein Erkennen der eigenen Werte ist in der Berufsorientierung von besonderer Bedeutung und kann für die künftige Berufswahl als Entscheidungsbasis verwendet werden.

Art der Übung: Kleingruppenarbeit, Einzelarbeit.

Übungsziel: Die Übung dient zum Erkennen und Bestimmen jener Werte, die einer Person bei der Ausübung eines Berufes wichtig sind.

Quelle: Entwicklung durch Itinéraires Formation in Anlehnung an verbreitete psychologische Konzepte.

Beschreibung der Methode: Der/Die TR beginnt damit, die Methode kurz vorzustellen und erläutert den mehrphasigen Ablauf.

Phase 1: Jedem/Jeder TN wird die Unterlage „Werteliste“ (siehe Anhang) überreicht. Unter Zuhilfenahme der Werteliste soll jeder/jede TN jene Werte auswählen und in die Tabelle „Liste der für mich wichtigsten Werte“ eintragen, die für ihn/sie am wichtigsten sind. Danach soll jeder/jede TN unter Zuhilfenahme der Werteliste jene Werte auswählen und in die Tabelle „Liste der für mich unwichtigsten Werte“ eintragen, die für ihn/sie am unwichtigsten sind.

Phase 2: Anschließend soll ein Ranking der wichtigsten Werte erstellt werden. Der wichtigste Wert bekommt eine 1, der zweitwichtigste eine 2 usw. Dasselbe macht man mit der „Liste der für mich unwichtigen Werte“. Auch hier schreibt man eine 1 für den unwichtigsten Wert, eine 2 für den zweitunwichtigsten Wert usw.

Phase 3 (auf Wunsch bzw. bei Bedarf): Der/Die TR kann jeden/jede TN bitten, einen kurzen Text zu folgender Aufgabe zu verfassen bzw. sich dazu Gedanken zu machen: *„Wählen Sie aus selbst erlebten beruflichen Erfahrungen eine Situation aus, in der für Sie (wichtige oder unwichtige) Werte eine große Rolle gespielt haben und die Sie der Gruppe beschreiben können.“* (Falls die TN Personen sind, die noch nie gearbeitet haben, kann sich diese Anweisung auf beobachtete Arbeitssituationen beziehen: als Kunde/Kundin, KonsumentIn etc.). *„Beschreiben Sie in ein paar Sätzen diese Situation, die Art, wie Sie sie erlebt haben und warum dabei dieser Wert im Mittelpunkt stand.“*

Phase 4: Nachdem jeder/jede TN für sich herausgefunden hat, was für ihn/sie bei der Arbeit wichtig ist, kann in Zweiergruppen auch zu folgenden Fragen diskutiert werden:

- Was bedeutet es für mich, wenn wichtige Werte nicht erfüllt werden?
- Wo könnte/müsste ich Kompromisse eingehen?
- Welche Schlüsse ziehe ich aus diesen Überlegungen?

Dauer der Methode: 2 Stunden.

Vorbereitung/Material: Werteliste, Tabellen „Liste der für mich wichtigsten Werte“ und „Liste der für mich unwichtigsten Werte“.

Arbeitsmaterial: Siehe Anhang.

4.3.13 Photolangage

Theoretischer Abriss: „Photolangage“ (wörtlich: Bildersprache) ist eine Technik, die für Selbsterfahrungsgruppen entwickelt worden ist: Die Assoziationen zu den Bildern erlauben Hinweise auf Einstellungen und Denkweisen. Die Methode wird eingesetzt, wenn es darum geht, sich selbst oder einander besser kennenzulernen.

Das Foto hat dabei den Zweck, eine Vermittlerrolle zu spielen. Es entsteht ein Spielraum, in dem Gedanken einerseits in Form von Bildern, andererseits in Form von Ideen entwickelt werden. Das Foto stimuliert die Phantasie und dank der verschiedenen anwesenden Personen jeweils unterschiedliche Phantasien.

Art der Übung: Kleingruppenarbeit.

Übungsziel: Austausch zum Thema Arbeitsbedingungen, wobei die Antworten über den Umweg von Bildern gefunden werden.

Quelle: Entwicklung durch Itinéraires Formation in Anlehnung an verbreitete Konzepte.

Beschreibung der Methode: Der/Die TR legt ein Set von Bildern zum Thema Arbeitswelt (die er/sie gekauft oder zusammengestellt hat) im Gruppenraum auf. Die TN sollen sich die ausgelegten Bilder ansehen. Danach fordert der/die TR die TN auf, sich jeweils ein bis zwei Bilder für folgende Fragen auszuwählen:

- Welche Arbeitsbedingungen gefallen mir?
- Welche Arbeitsbedingungen missfallen mir?

Jeder/Jede TN zeigt dann der Gruppe die jeweils ausgewählten Bilder und beschreibt die Gründe für die jeweilige Wahl. Anschließend können die anderen TN Fragen stellen oder auch Anmerkungen zur eigenen Interpretation des Bildes geben. Diese Arbeit führt dazu, dass individuelle und kollektive Vorstellungen zum Thema Arbeit bewusst gemacht werden und zur Sprache kommen. Die Gruppenübung hat den Zweck, der betroffenen Person dabei zu helfen, sich der Subjektivität ihrer Vorstellungen bewusst zu werden und bestimmte, die eigene Person betreffende Aspekte wahrzunehmen.

Dauer der Methode: 2 Stunden.

Vorbereitung/Material: Bilderset.

4.3.14 Mein Portfolio

Theoretischer Abriss: Diese Übung lehnt sich an Methoden an, die aus Kompetenz-Bilanzierungen bekannt sind, und schafft durch die einfache Darstellung einen guten Überblick über das eigene Profil.

Art der Übung: Einzelarbeit.

Übungsziel: Der/Die TN hält nach und nach seine/ihre Erkenntnisse über sich selbst aus dem Berufsorientierungsprozess fest und hat am Schluss eine einfache Darstellung und einen guten Überblick über sein/ihr eigenes Profil.

Quelle: In Anlehnung an das Berufsbildungsmodell A.D.V.P (Activation du développement vocationnel et personnel – Aktivierung der beruflichen und persönlichen Entwicklung).

Beschreibung der Methode: Der/Die TR verteilt das Arbeitsblatt „Mein Portfolio“, das ein 6-Felder-Schema enthält. Die Felder heißen: Meine Wertvorstellungen/Meine Persönlichkeitsmerkmale/Meine gewünschten Arbeitsbedingungen/Meine Fähigkeiten/Meine Kenntnisse/Meine Interessen.

Diese Begriffe werden in der Gruppe diskutiert und es wird ein gemeinsames Verständnis davon entwickelt.

Der/Die TR lädt die TN dann dazu ein, während des Berufsorientierungsprozesses immer wieder (z.B. nach einer Übung) passende Ergebnisse in dieses 6-Felder-Schema einzutragen. Jeder/Jede TN erstellt somit selbst im Laufe des Berufsorientierungsprozesses ein strukturiertes Dokument, um sich alles, was ihm/ihr bewusst wird und hervorsteht, möglichst gut einzuprägen und zugleich schriftlich festzuhalten. Dieses Dokument bietet einen Überblick über das, was für die TN wichtig ist und was sie bei ihrer beruflichen Entwicklung in den Vordergrund stellen wollen.

Dauer der Methode: Je nach Bedarf.

Vorbereitung/Material: Arbeitsblatt „Mein Portfolio“ (siehe Anhang)..

Arbeitsmaterial: Siehe Anhang.

4.4 Konflikte, Frustration und Hindernisse

4.4.1 Eisberg in Sicht

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

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

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

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

Beschreibung der Methode: Zu Beginn der Übung soll mit den Jugendlichen das sogenannte Eisbergmodell (siehe Arbeitsblatt „Eisbergmodell“) erarbeitet und diskutiert werden. Dann sollen die Jugendlichen in einem Rollenspiel Konfliktsituationen in Szene setzen, dabei aber ihre unsichtbaren Emotionen, Wünsche und Bedürfnisse artikulieren. D

ie Jugendlichen können ein Gefühl aussprechen: „Ich bin jetzt enttäuscht“. Oder sie können Wünsche bzw. Absichten kommunizieren: „Ich bin hierher gekommen, um mit dir zu reden“. Dabei sollten die Jugendlichen immer in der Ich-Form sprechen (siehe Arbeitsblatt „Schlau gedacht, schlau gemacht“).

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

Dauer der Methode: 2 Stunden.

Vorbereitung/Material: Kopien der Arbeitsblätter.

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

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

Tipps: Mögliche Konfliktsituationen, die dargestellt werden können:

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

Arbeitsmaterial: Siehe Anhang.

4.4.2 Gute Zeiten, schlechte Zeiten

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

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

Übungsziel: Angemessener und kompetenter Umgang mit Krisen.

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

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

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

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

Dauer der Methode: 1 Stunde.

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

Anmerkungen: Mögliche Inhalte für den Notfallkoffer:

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

- Fotos, die einen an etwas Schönes erinnern
- Eine CD, ein Buch
- Einen 5-Euro-Schein
- Liste positiver Eigenschaften aus der Übung „Meine Erste-Hilfe-Box“

Tipp: Mögliche Fragen zur Auswertung der Übung:

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

4.4.3 Hindernisse auf dem Weg zum Beruf

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

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

Übungsziel: Hindernisse nicht als gegeben hinnehmen, sondern beeinflussen.

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

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

Dauer der Methode: 1 Stunde.

Vorbereitung/Material: Stifte, Flipchartpapier, Klebezettel.

4.4.4 Konflikte in der Ausbildungssituation

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

bzw. Vorgesetzten reagiert werden kann und welche rechtlichen Grundlagen zum Schutz von diskriminierten ArbeitnehmerInnen bereit stehen.

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

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

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

Beschreibung der Methode: Gearbeitet wird mit dem Fallbeispiel eines Lehrlings, der/die massive Probleme mit den ArbeitskollegInnen hat. Die KollegInnen beanstanden einen nachlässigen Umgang des Lehrlings mit den Pflichten. Der Lehrling sieht sich mit einer Mobbing-Situation konfrontiert. In einem Rollenspiel soll der Fall vor einem Schiedsgericht verhandelt werden. Allen TN wird eine der vier möglichen Rollen/Partein zugeteilt: Lehrlinge, KollegInnen, AusbilderIn/MeisterIn, ggf. Eltern/FirmenchefIn. In den jeweiligen Kleingruppen wird die Situation diskutiert und die Meinungen der jeweiligen Partei herausgearbeitet. Im daran anschließenden Rollenspiel werden die Meinungen vor der Schlichtungsstelle vorgetragen. Die Schlichtungsstelle versucht, eine Einigung zu erzielen. So können beispielsweise Auflagen erarbeitet werden, die die verschiedenen Parteien erfüllen müssen (z.B. Pünktlichkeit des Lehrlings bzw. geduldige Anleitungen der KollegInnen). Wenn keine Einigung zustande kommt, sollte die Schlichtungsstelle einen Vorschlag für das weitere Vorgehen machen.

Dauer der Methode: 1 Stunde.

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

Anmerkungen: Diese Übung bietet auch einen guten Anlass im Anschluss die Rechte und Pflichten von Lehrlingen durch zu besprechen und zu diskutieren. Informationen liefern hierzu unter anderem Materialien von AMS, Arbeiterkammer etc.

Arbeitsmaterial: Siehe Anhang.

4.4.5 Meine Erste-Hilfe-Box

Theoretischer Abriss: In Momenten des Selbstzweifels und der Entmutigung schafft das Rückbesinnen auf die eigenen Stärken und Fähigkeiten Erleichterung. Im Rahmen des Trainings bietet sich die Möglichkeit, von den anderen TN auf positive Eigenschaften aufmerksam gemacht zu werden. Die Bestätigung der eigenen Person durch Andere ist einerseits wohltuend, motiviert andererseits auch über mögliche Schwächen nachzudenken. Indem in dieser Übung die Worte des Lobs notiert werden, können sie als eine Art „Erste Hilfe“ in krisenhaften Situationen zur Hand genommen werden und rufen die Erinnerung wach, von anderen geschätzt und bestätigt worden zu sein.

Art der Übung: Großgruppenarbeit.

Übungsziel: Erlernen eines angemessenen Umgangs mit Lob, Unterstützung von Jugendlichen in persönlichen Krisen.

Quelle: Jugert, Gert/Rehder, Anke/Notz, Peter/Petermann, Franz (2008): Fit for Life – Module und Arbeitsblätter zum Training sozialer Kompetenz für Jugendliche, Seite 234.

Beschreibung der Methode: Zu Beginn der Übung werden kurz der Begriff „Lob“ und die Anwendung von Lob diskutiert.

Diskussionsleitende Fragen können folgende sein:

- Was bedeutet Lob für euch?
- Werdet ihr gerne gelobt, oder ist es euch manchmal peinlich?
- Wann wurdet ihr das letzte Mal gelobt?
- Habt ihr selbst schon einmal jemanden ein Lob ausgesprochen?

Jede/Jeder TN erhält eine Karteikarte, die sie/er mit ihrem/seinem Namen beschriftet. Die Karten werden wieder eingesammelt und in der Gruppe „verlost“ (verteilt). Dann schreibt jede/jeder TN in der Gruppe ein Lob für die entsprechende Person auf die Karte. Dann werden die Karten reihum weitergegeben, bis jede/jeder TN ein Lob auf jede Karte geschrieben hat. Es ist darauf zu achten, dass sich kein Lob wiederholt. Wenn die eigene Karte zu einer/einem der Jugendlichen kommt, notiert diese/dieser, was sie/er an der eigenen Person schätzt.

Wenn die Karten wieder bei der Person sind, bei der sie gestartet sind, kann eine/ein erster/erste Freiwillige/r beginnen vorzulesen, welche positiven Eigenschaften auf die Karten geschrieben wurden. Diese Karten werden dann jeweils denjenigen Jugendlichen überreicht, deren Namen auf den Karten zu finden sind. Die persönliche Karte kann in schlechten Zeiten dafür verwendet werden, sich mit einem Blick an seine positiven Eigenschaften zu erinnern.

Hinweis: Bei größeren (eventuell unruhigeren) Gruppen kann es sich empfehlen, die Karten zeitlich eine nach der anderen zirkulieren zu lassen, um die Gefahr eines Durcheinanders zu vermeiden.

Dauer der Methode: 1 Stunde.

Vorbereitung/Material: Je eine Karteikarte pro TN, Stifte.

Anmerkungen: Mögliche Fragenstellungen für die Auswertung der Übung:

- Wie habt ihr euch gefühlt, als ihr so viel Lobenswertes über euch erfahren habt?
- Hat euch manches Lob über euch oder andere überrascht?
- Habt ihr etwas Neues über euch selbst oder andere TN erfahren?
- Ist euch bei allen gleich ein Lob eingefallen?
- Wurdet ihr schon einmal so intensiv gelobt?
- Was würde sich für euch ändern, wenn ihr im Beruf oder privat öfter gelobt würdet?

4.4.6 Streit um eine Orange

Theoretischer Abriss: Die Erkenntnis, dass effiziente Kommunikation Konflikte nicht nur beseitigen, sondern auch vermeiden kann, steht im Vordergrund dieser Übung. Konflikte entstehen u. a., wenn unterschiedliche Interessen aufeinanderprallen bzw. wenn, wie hier, zwei Personen den Besitzanspruch auf dasselbe Objekt erheben. Es wird deutlich, dass der Konfliktausgang desaströs, aber mit Hilfe der Bereitschaft zu diskutieren, auch konstruktiv sein kann.

Art der Übung: Rollenspiel; Gruppenarbeit.

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

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

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

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

Dauer der Methode: 1 Stunde.

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

Anmerkungen: Lösungsmöglichkeiten:

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

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

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

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

4.4.7 Vor- und Nachteilliste

Theoretischer Abriss: Frustrationen und Konfliktsituationen können Jugendliche aus der Bahn werfen. Ihnen fällt es oft besonders schwer in Konfrontationen Distanz zu gewinnen und überlegt Entscheidungen für oder gegen ein bestimmtes Verhalten zu treffen. Diese Übung soll Jugendliche mit Selbstkontrollmechanismen ausstatten und mit ihnen sozial kompetente Verhaltensalternativen einüben.

Art der Übung: Großgruppenarbeit; Paararbeit; Rollenspiel.

Übungsziel: Distanz zur Betroffenheit schaffen und selbstkontrolliertes Verhalten aufbauen.

Quelle: Petermann/Franz, Petermann, Ulrike (2007): Training mit Jugendlichen – Aufbau von Arbeits- und Sozialverhalten, Seite 123ff. Adaption der Autorin.

Beschreibung der Methode: Die Jugendlichen werden aufgefordert, schwierige Situationen aus dem Alltagsleben eines Jugendlichen zu sammeln. Diese schwierigen Situationen können sich auf Frustrationen, Misserfolge oder Belastungen beziehen. Die/Der Trainer/in kann zur Anregung der Diskussion einige Beispiele nennen.

Jeder der TN wählt sich die drei schwierigsten Situationen aus. In Paararbeit überlegen sich die TN mit Hilfe des Arbeitsblattes systematisch die Vor- und Nachteile bestimmter Verhaltensweisen in den schwierigen Situationen. In der Großgruppe kann zuvor gemeinsam ein Beispiel durchgesprochen werden. Sind einige Beispiele ausgearbeitet, soll zumindest eine Situation pro TN in einem Rollenspiel ausprobiert werden. Zur Vorbereitung des Rollenspiels kann der/die Trainerin mit der Gruppe allgemeine Verhaltensregeln zur Bewältigung der Situation diskutieren, z. B. sich selbst einen Vorsatz zu fassen und daran festzuhalten, oder sich einen Nachteil aus der Vor- und Nachteilliste fest einprägen und als Argumentationshilfe einsetzen. Vor dem Rollenspiel sollte der TN sich eine Selbstinstruktion erarbeiten, die für ihn sehr wichtig ist. Diese sollte

er dreimal leise zu sich sprechen, um sie sich gut einzuprägen. Diese Instruktionen können beispielsweise folgendermaßen lauten: „Ruhig Blut, nur Mut!“, „Stark sein heißt widerstehen können!“ etc.

Anschließend wird zu zweit in wechselseitigen Rollen die jeweilige Situation durchgespielt. Einige der Rollenspiele können auch der Großgruppe vorgespielt werden und anschließend diskutiert werden.

Dauer der Methode: 1 Stunde.

Vorbereitung/Material: Kopien des Arbeitsblattes, Stifte.

Anmerkungen: Mögliche Sammlung schwieriger Situationen:

- dem Alkoholtrinken widerstehen, besonders in Gruppen oder beim Ausgehen
- im Schulunterricht aufpassen und mitarbeiten, besonders wenn andere einen ablenken
- schnell in Wut geraten
- Angst vor Prüfungssituationen
- keine Lust zur Arbeit haben; schwänzen wollen
- negative Kritik bei der Arbeit erfahren
- ...

Arbeitsmaterial: Siehe Anhang.

4.5 Berufsinformation, Arbeitsmarktorientierung

4.5.1 Schule oder Beruf?

Theoretischer Abriss: Die Vielfalt an bildungs- und beschäftigungspolitischer, wirtschaftlicher, sozialer und technischer Entwicklungen sowie die zunehmende Internationalisierung führt dazu, dass die Entscheidung für eine Handlungsoption – unter vielen – immer schwerer fällt. Die Unsicherheit darüber, ob mit einer bestimmten Handlung (Bsp. Bildungsentscheidung) ein bestimmtes gewünschtes Ereignis eintritt (erwartbares Ergebnis der Handlung), wird angesichts der Globalisierung immer größer.

Dergestalt sind möglichst vielseitige Informationen über berufliche Möglichkeiten sowie über etwaige künftige Entwicklungen und Chancen in den diversen Berufssparten und den daraus resultierenden Anforderungen wesentliche Voraussetzungen, um zu einer fundierten Entscheidung zu kommen. Darüber hinaus ist eine kritische Selbsteinschätzung ein wichtiger Aspekt, um eine bewusste und rationale Berufsentscheidung treffen zu können.

Vorliegende Methode dient dazu, den TN einen groben Überblick über bestehende Weiterbildungs- bzw. Berufsmöglichkeiten in Österreich zu bieten. Darüber hinaus werden die TN zur Selbstreflexion stimuliert.

Art der Übung: Individual-, Klein- und Gruppenarbeit.

Übungsziel: zum Gegenüberstellen der Stärken und Schwächen der beiden Lebenswege Bildung oder Beruf, zum Kennenlernen der unterschiedlichen Möglichkeiten in Bezug auf das Lernen in einem Betrieb und in der Hochschule, zum Bewusstwerden der Vor- und Nachteile eines Bildungs- und Berufsweges.

Quelle: Berufsorientierungsprozess, Materialien zur Berufsorientierung 3 (Bundesministerium für Wissenschaft und Kunst), 1ff.

Beschreibung der Methode:

Individualphase: Die TN sollen dazu angehalten werden, sich einige der folgenden Fragen zu stellen und die Antworten auf ein Blatt Papier zu notieren (Reflexionsphase):

- Wo liegen meine Interessen und Fähigkeiten?
- Will ich weiterhin eine Ausbildung genießen?
- Welche Ausbildung bringt mich zu meinem beruflichen Ziel?
- Welche regionalen Bildungsangebote gibt es?

Kleingruppenphase (3 bis 4 TN): Im Rahmen eines Brainstormings (10') werden in einem ersten Schritt alle möglichen Vor- und Nachteile eines Berufs- oder Weiterbildungsweges aufgelistet, um in weiterer Folge zu einem Bündel an wichtigen Aussagen über diese beiden Wege zu gelangen. Anschließend werden die Vor- und Nachteile der Ergebnisse in den Gruppen diskutiert.

Plenumsphase: Im Plenum sollen die Kleingruppen ihre Ergebnisse vorstellen. Vor dem Hintergrund bestehender Ausbildungs- und Berufsmöglichkeiten werden gemeinsam mit der/m TrainerIn und den anderen TN die Vor- und Nachteile einer weiterführenden Ausbildung bzw. eines Berufsweges besprochen.

Dauer: 2 Stunden.

Vorbereitung / Material: Informationsmaterial zu Bildungsangeboten und Berufsmöglichkeiten unter Berücksichtigung der örtlichen Gegebenheiten

Anmerkungen: Die Methode dient dazu, bei den TN Unklarheiten darüber, ob ein Berufs- oder (Weiter)bildungsweg eingeschlagen werden soll, auszuräumen. Durch bewusstes Reflektieren der Vor- und Nachteile beider Wege und durch die Auseinandersetzung mit verschiedenen Möglichkeiten – vor dem Hintergrund der eigenen Fähigkeiten und Interessen – soll den TN ermöglicht werden, eine differenzierte, dynamische Berufswahlentscheidungen zu treffen.

Tip: Wichtig ist, dass die TrainerInnen über Ausbildungs- und Berufsmöglichkeiten in Österreich informiert sind.

4.5.2 Individuelle Berufsfindung

Theoretischer Abriss: In sich zu gehen, sich mit sich selbst zu befassen und sich mit der eigenen Vergangenheit auseinander zu setzen bilden die Grundlage für zukünftige Lebensgestaltung. Selbstorganisiertes und selbstbestimmtes (Berufs)entscheiden setzt die Kenntnis über individuelle Fähigkeiten, Neigungen und Interessen voraus. Die Auseinandersetzung mit der Frage, wer mann/ frau ist, wo die eigenen Stärken und Schwächen liegen, welche (prägenden) Erfahrungen negativ oder positiv erlebt wurden, stellt die Basis für einen erfolgreichen Berufsorientierungsprozess dar. Nur wer weiß, woher er kommt, wer er ist, ist auch in der Lage, Entscheidungen für die Zukunft zu treffen.

Die Übung dient dazu, die Individuen zur Selbstreflexion anzuregen. Darauf aufbauend sollen (neue) Berufs- und Tätigkeitsprofile kennen gelernt werden.

Art der Übung: Einzel- und kreative Gruppenarbeit.

Übungsziel: zum Bewusstwerden individueller Neigungen, Fähigkeiten und Berufswünsche, zum Auffinden geeigneter Berufe (Anm.: Diese Übung ähnelt stark dem Berufsfindungstrichter, ist jedoch in einigen Bereichen etwas anders gestaltet.).

Quelle: Glaubitz, U.: Der Job, der zu mir passt. Das eigene Berufsziel entdecken und erreichen. Frankfurt/New York 1999, Seite 64ff.

Beschreibung der Methode:

Individualphase: Alle TN sollen ein persönliches Plakat mit dem Titel „Mein Traumberuf“ anfertigen und dabei Schritt 1–3 schriftlich festhalten.

Die Selbstreflexion:

Schritt 1: Was kann ich?

Die TN notieren, wann sie in ihrem Leben schon einmal unheimlich stolz auf etwas waren, das sie erreicht haben. Zusätzlich notieren sie, welche Fähigkeiten sie in diesen Situationen (gerne) eingesetzt haben. Dabei sollten die TN auf 5 bis 15 Fähigkeiten oder Stärken kommen, wobei diese so konkret wie möglich formuliert sein sollen. Weiters sollen die TN notieren, was sie nach Meinung anderer besonders gut können. Am Ende werden noch die wichtigsten Fähigkeiten und mindestens drei Menschen, die über diese Fähigkeiten nicht verfügen, notiert. Damit überprüfen die TN, ob sie sich mit ihren Fähigkeiten gegenüber anderen auszeichnen.

Schritt 2: Was will ich?

Die TN notieren, wann sie in ihrem Leben schon einmal erstaunt darüber waren, wie viel Aktivität sie an den Tag legen können. Dazu werden mehrere Situationen festgehalten. Zusätzlich notieren die TN welche Aspekte dieser Situationen besonders motivierend waren.

Schritt 3: Was würde ich tun, wenn ich nicht scheitern könnte?

Die TN überlegen sich, welchen Beruf sie von allen Menschen auf der Welt am liebsten hätten. Außerdem sollen sich die TN an Jugendträume hinsichtlich ihrer Berufswahl erinnern und diese Traumberufe notieren. Im letzten Punkt sollen die TN notieren, was sie tun würden, wenn sie dabei nicht scheitern könnten.

Plenumsphase: Die Plakate werden im Raum aufgehängt. In der nächsten Phase gehen die TN im Raum herum und schreiben auf ein daneben hängendes leeres Plakat Tätigkeiten, Berufe und Jobs, die zu dem individuellen Traumberufsprofil passen. Alle TN versuchen auf alle Plakate mind. 1 Tätigkeit dazuzuschreiben. Wenn der kreative Prozess abgeschlossen, gehen die TN zu jeweils ihrem eigenen Plakat und markieren die Tätigkeiten, die ihnen am meisten zusagen.

Dauer: 2 Stunden.

Vorbereitung/Material: Plakate, Schreibmaterial.

Anmerkungen: Wesentlich ist, dass beim kreativen Prozess am Ende der Übung nicht negativ kommentiert wird, da dies kreativitätshemmend wirkt.

4.5.3 Berufesalat

Theoretischer Abriss: Die Entwicklungs- und Zukunftschancen eines Individuums hängen wesentlich von den Kreativitätspotenzialen der Individuen ab. Kreativität (lateinisch) bedeutet Schöpferkraft und die Fähigkeit zu originärer Analyse und Gestaltung der Umwelt. Sie bildet die Antriebskraft für persönliches, eigenverantwortliches Entscheiden und Fortkommen. Im Berufsfindungsprozess ist unter Kreativität in erster Linie die Fähigkeit gemeint, sich unter bestimmten Bedingungen (neu) orientieren zu können. Die Erarbeitung individueller Lösungsmodellen – abgestimmt auf die eigenen Fähigkeiten, Präferenzen und Interessen – und die Herausarbeitung mehrerer Handlungsoptionen stellen die Voraussetzungen dar, um ein „Problem“ selbstän-

dig bewältigen zu können. Da Menschen bei ihren anvisierten Zielen nicht immer über die geeigneten Mittel verfügen, über die diese Ziele erreicht werden können, bedarf es an Flexibilität, den persönlichen Lebensweg aktiv bewerkstelligen zu können.

Art der Übung: Einzel-, Klein- und Großgruppenarbeit.

Übungsziel: zum Kennenlernen von Berufsfeldern, zur Förderung der Flexibilität in der Berufswahl (Welche Berufe sind für mich geeignet?), zum Herausarbeiten von individuellen Berufsmöglichkeiten, zur (Neu-)Orientierung.

Quelle: Berufsorientierungsprozess, Materialien zur Berufsorientierung 2 (Bundesministerium für Wissenschaft und Kunst), 18.2.

Beschreibung der Methode:

Individualphase: Die/Der TrainerIn projiziert eine von ihm/ihr vorbereitete Folie an die Wand. (Anmerkung: Die Folie sollte jeder/m einzelnen TN auch als kopierte Arbeitsunterlage zur Verfügung stehen.) Auf der Folie ist eine Schüssel (transparent) abgebildet. Die Schüssel beinhaltet einen „Begriffesalat“, der sich aus 50 Wörtern zusammensetzt. Die 50 Wörter beschreiben und umschreiben die geforderten Qualifikationen und Aufgabenbereiche von zehn Berufen.

Die TN werden dazu eingeladen, den Begriffesalat zu ordnen, indem zuerst zehn Berufe ausgewiesen werden und anschließend die dazu passenden Begriffe (vier Wörter) auf einer kopierten Arbeitsvorlage zugeteilt werden. Danach werden die TN dazu aufgefordert, sich zu überlegen, mit welchem der aufgelisteten Berufe sie sich am meisten identifizieren.

Kleingruppenphase (2 bis 3 TN): In den Kleingruppen werden die Ergebnisse miteinander verglichen. Es wird argumentiert, warum welcher Begriff welchem Beruf zugeordnet worden ist. In der Folge soll ein Brainstorming zu der Frage „Welche Berufe stellen neben den identifizierten Berufsfeldern (vgl. Folie) ähnliche Anforderungen?“ stattfinden (5–10'). Ziel ist, auf der Basis dieses Brainstormings Berufsfelder zu erkennen, die ähnliche Fähigkeiten/Qualifikationen voraus setzen wie die genannten zehn Berufe. (Wo gibt es Unterschiede/Überschneidungen im Anforderungsprofil?) Danach soll die Kleingruppe gemeinsam für jedes einzelne Mitglied mögliche Berufsalternativen erarbeiten.

Plenumsphase: Die SprecherInnen der Kleingruppen stellen im Plenum ihre ausgearbeiteten Berufsfelder und den dazugehörigen Anforderungsprofilen vor. Gemeinsam mit der/m TrainerIn und den anderen TN werden diese diskutiert (Reflexionsphase).

Dauer: 2 Stunden.

Vorbereitung/Material: Kopiervorlagen, Folien.

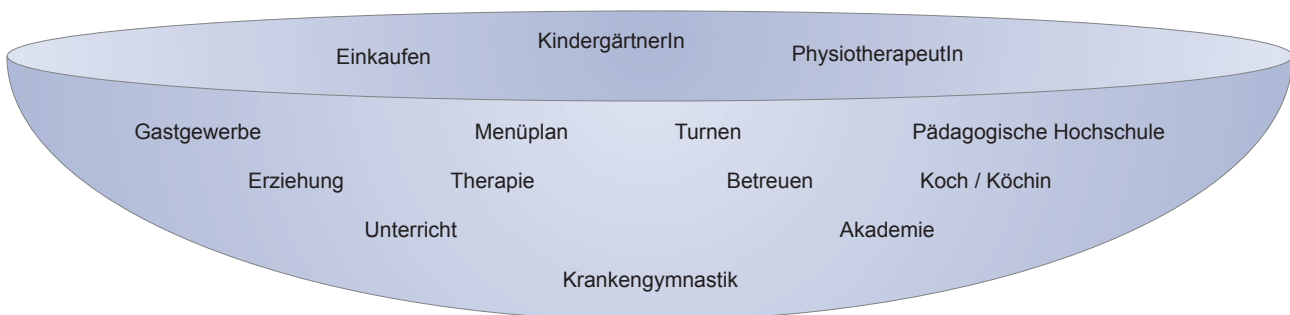
Anmerkungen: Die Methode dient dazu, die Kreativität zu fördern. Die Fähigkeit, für Probleme verschiedene Lösungen zu finden, die unter Berücksichtigung des Vorwissens neuartig sind, hilft, neue Berufsmöglichkeiten ins Auge zu fassen (Alternativstrategien). Die gemeinsame Diskussion über mögliche Berufsfelder erleichtert den Gruppenmitgliedern, sich bewusst mit dem Problem auseinanderzusetzen und verschiedene (neue) Lösungsmodelle in Betracht zu ziehen, anstatt in Resignation einzurasten. Das Brainstorming in der Gruppe bietet die Möglichkeit, möglichst schnell viele Ideen (Ideenflüssigkeit) und Problemlösungen (Flexibilität) zu produzieren. Außerdem wird durch die Interaktion in der Gruppe den TN ihr Fremdbild bewusst gemacht. Durch das gemeinsame Erarbeiten von Berufsmöglichkeiten wird die Perspektive des Alter Ego evident. (Wie sehen mich die anderen?).

Tipp: Wichtig ist, dass der „Berufesalat“ auf die Bedürfnisse der TN abgestimmt wird. Bsp.: AkademikerInnenberufe für AkademikerInnen, Lehrberufe für angehende Lehrlinge etc. Daher ist es ratsam, dass die/der

LeiterIn vor dieser Übung den Ausbildungshintergrund bzw. die Berufswünsche der TN in Erfahrung bringt. (vgl. Methoden Kap. 1 und 2).

Beispiel:

KindergärtnerIn	Koch/Köchin	PhysiotherapeutIn
Kindergartenpädagogik	Lehre	Akademie
betreuen	Einkaufen	Turnen
Unterricht	Menüplan	Krankengymnastik
Erziehung	Gastgewerbe	Therapie



4.5.4 Berufsfindungstrichter: Vorübung I – Berufe stellen Anforderungen

Theoretischer Abriss: Berufe stellen Anforderungen. Nicht jede Frau und nicht jeder Mann ist für jeden Beruf gleichermaßen geeignet. Berufswünsche müssen in Abstimmung der eigenen Kenntnisse, Fähigkeiten und Stärken getroffen werden. Diejenigen Berufswünsche, die außerhalb des persönlichen Kompetenzbereiches liegen und dennoch angepeilt werden, führen zu Misserfolg und Frustration. Daher ist es notwendig, möglichst früh die eigenen Erwartungen an den „Traumberuf“ auf deren Realisierbarkeit hin zu untersuchen.

Art der Übung: Kleingruppenarbeit, Plenumsphase.

Übungsziel: Zur Überprüfung der eigenen Erwartungen an den „Traumberuf“ auf deren Realisierbarkeit hin.

Quelle: Frass, B., Groyer, H.: Berufsplanung ist Lebensplanung. Eine Anleitung zur Berufsfindung für 10- bis 15-jährige in Form eines durchorganisierten, systematisch aufgebauten Berufsfindungsprozesses. Band 1. Wien 1993, Seite 47, Seite 85.

Beschreibung der Methode:

Kleingruppenphase (4 bis 6 TN): Die TN sollen in Kleingruppen ihre jeweiligen Traumberufe auf einem Flipchart festhalten und die dazu notwendigen Fähigkeiten sowie die üblichen Arbeitsbedingungen (Bsp.: Überstunden, Schichtdienst, Leistungsdruck) festhalten.

Berufe	Fähigkeiten	Wann	Wo	Womit
LandschaftsgärtnerIn				
VolksschullehrerIn				
Krankenpfleger/Krankenschwester				
InformatikerIn				
Fernsehmoderator				

Plenumsphase: Die Flips werden danach im Plenum präsentiert und nötigenfalls (durch andere TN oder durch der/n TrainerIn) ergänzt. Anschließend können die TN gefragt werden, welche der erarbeiteten Arbeitsbedingungen (und Berufe) für sie in Frage käme.

Dauer: 1 bis 2 Stunden.

Vorbereitung/Material: Kopierte Unterlagen (Raster), Flip Charts.

Anmerkungen: Häufig werden Berufe mit idealistischen Vorstellungen und Erwartungshaltungen in Verbindung gebracht. Das Festhalten an Klischees und der fehlende Einblick „in die Praxis“ sind meist die Gründe für diese „Überhöhung“. Vorliegende Übung dient dazu, die Klischees um die „Traumberufe“ zu hinterfragen und aufzubrechen. Auf diese Weise sollen Energien für realistische Berufswünsche freigesetzt werden (in Übereinstimmung mit eigenen Fähigkeiten und Eignungen).

Tipp: Als Alternative können auch Beispielberufe von der/m TrainerIn vorgegeben werden.

4.5.5 Berufsfindungstrichter: Vorübung II – Praxisinterviews

Theoretischer Abriss: Die Bestimmung beruflicher Ziele zählt zu einem der zentralen Aspekte der Berufsorientierung. Die Reflexion darüber, welcher Beruf anvisiert werden soll und was dafür getan werden muss, um diesen zu erlangen, stellt die Voraussetzung dafür dar, zielgerichtet handeln zu können. Aus diesem Grund ist die Kenntnis der am Arbeitsmarkt geforderten Qualifikationen notwendig, um abwägen zu können, inwiefern die eigenen Potenziale und Kompetenzen mit den am Arbeitsmarkt existierenden Berufsanforderungsprofilen übereinstimmen. Erst wer weiß, welche Qualifikationen, Potenziale, Kompetenzen und Interessen der gewünschte Beruf voraussetzt, ist in der Lage, die eigene Eignung dafür und den Weg dorthin zu erkennen.

Art der Übung: Interviews in der beruflichen Praxis, Kleingruppenarbeit, Plenumsphase.

Übungsziel: um verschiedene Berufe in der Praxis kennen zu lernen und eigene Erwartungen an den „Traumberuf“ auf deren Realisierbarkeit hin zu überprüfen.

Quellen: Frass, B./Groyer, H.: Berufsplanung ist Lebensplanung. Eine Anleitung zur Berufsfindung für 10- bis 15-jährige in Form eines durchorganisierten, systematisch aufgebauten Berufsfindungsprozesses. Band 1. Wien 1993, S.48. Winkler, B.: Mit MUMMM zur Berufsorientierung. Methoden und Materialien für die Praxis. Linz 1999, Seite 62.

Beschreibung der Methode:

Kleingruppenphase (2 TN): Die TN sollen (mit Hilfe der TrainerInnen) mögliche InterviewpartnerInnen finden, mit denen sie (jeweils zu zweit) ein Kurzinterview zu ihrer Berufswahl und ihren Praxiserfahrungen durchführen können. Dazu kann folgender Frageleitfaden verwendet werden:

Name der/des Befragten:		
Beruf:		
Wie sind Sie zu ihrem Beruf gekommen?		
Sind Sie mit Ihrem Beruf zufrieden?		
Würden Sie diesen Beruf wieder ergreifen?		
Hatten Sie einen Traumberuf? Wenn ja, dann welchen?		
Wo arbeiten Sie? (im Freien, im Büro)		
Was sind Ihre Haupttätigkeiten?		
Vorteile Ihres Berufes:		
Hauptanforderungen:		
Fühlen Sie sich angemessen bezahlt?		
Würden Sie gerne etwas hinzufügen?		
Meine Stellungnahme:	Das wäre ich auch gerne, weil	
	Das wäre ich nicht gerne, weil	

Plenumsphase: Die Leitfadeninterviews werden mit Hilfe der gemachten Notizen stichwortartig auf Plakaten festgehalten. Alle TN können die Interview-Infos der anderen durchlesen und dazu Fragen stellen.

Ergänzend dazu können die TN Berufsprofile erstellen, die folgende Fragen abdecken:

- 1) Beschreibung des Berufs:
- 2) Genaue Beschreibung der anfallenden Tätigkeiten
- 3) Körperliche Anforderungen
- 4) Psychische Anforderungen
- 5) Sozialanforderungen
- 6) Arbeitszeiten
- 7) Verdienstmöglichkeiten
- 8) Ausbildungsweg, Weiterbildungs- bzw. Aufstiegsmöglichkeiten
- 9) Beschäftigungsmöglichkeiten – Situation am Arbeitsmarkt

Dauer: 1 bis 2 Stunden.

Vorbereitung/ Material: Plakate, kopierte Unterlagen.

Anmerkungen: Der Übung liegt die Intention zugrunde, den TN durch Praxisinterviews Einblick in verschiedene Berufsfelder zu gewähren. Durch die Erarbeitung bestimmter Tätigkeits- und Berufsprofile sollen sich die TN über die eigenen Fähigkeiten und Berufsziele bewusst werden. Sie sollen dazu angeregt werden zu reflektieren, wie ihr zukünftiger Beruf aussehen sollte, damit er ihren Vorstellungen entspricht. Darüber hinaus sollen sie sich überlegen, ob sie die nötigen Potenziale mitbringen.

Tipp: Die TrainerInnen sollen darauf achten, dass unterschiedliche Berufe für die Interviews ausgewählt werden.

4.5.6 Der Berufsfindungstrichter – 1. Stockwerk: Interessensfelder – Wo liegen meine Neigungen?

Theoretischer Abriss: Berufsentscheidungen stützen sich in erster Linie auf die Kenntnis der vermuteten Fähigkeiten für einen Beruf und der damit einhergehenden Interessen. Das Begehren, in eine bestimmte Berufsrichtung zu gehen, das Bedürfnis, einen gezielten Kurs einzuschlagen, wird insbesondere von individuellen Interessen und Fähigkeiten getragen. Da sich Individuen über ihre Interessen und Fähigkeiten aber nicht immer im Klaren sind (Anmerkung: Dies ist insbesondere bei Jugendlichen der Fall.), ist das Bewusstwerden der Interessensfelder (vgl. vorliegende Methode) und Eignungsfelder (vgl. „Berufsfindungstrichter – 2. Stockwerk“) erforderlich, um eine mit den persönlichen Neigungen und Eigenschaften übereinstimmende Berufsentscheidung treffen zu können. Vorliegende Methode dient dazu, die eigenen Interessen zu identifizieren.

Art der Übung: Kleingruppen- und Einzelarbeit.

Übungsziel: Zum Reflektieren eigener Interessen, zum Bewusstwerden individueller Neigungen.

Quelle: Frass, B./Groyer, H.: Berufsplanung ist Lebensplanung. Band 2. Wien 1994, Seite 40ff; www.learn4life.at

Beschreibung der Methode:

Individualphase: In einem ersten Schritt legen die TrainerInnen zehn Plakate, auf denen zehn verschiedene Interessensfelder beschrieben sind, im Raum auf den Boden:

1	2	3	4	5
bedienen beraten betreuen pflegen unterstützen heilen umsorgen beistehen trösten aufmuntern	informieren unterhalten unterrichten erziehen ausbilden trainieren überzeugen führen lehren vorzeigen beibringen aufklären beaufsichtigen	mit Geld umgehen einkaufen verkaufen einteilen sparen feilschen handeln wirtschaften verwalten organisieren verordnen managen	auf Ordnung schauen kontrollieren überwachen sichern Gefahren erkennen Hilfe leisten	säen bebauen gärtnern graben ernten züchten hüten
6	7	8	9	10
basteln formen bohren sägen hämmern schleifen nageln werken	einstellen überwachen warten reparieren einen Apparat bedienen reproduzieren	planen entwerfen konstruieren zusammenbauen montieren fertig stellen installieren	forschen untersuchen entdecken experimentieren messen prüfen berechnen beobachten erfinden	gestalten formen verschönern verzieren musizieren Musik hören unterhalten lesen zeichnen malen Theater spielen filmen Geschichten schreiben fotografieren

Die TN sollen sich nun zu dem Interessensfeld stellen, zu dem sie sich zugehörig fühlen.

Kleingruppenphase: Die TN sollen nun innerhalb der gebildeten Interessengruppen (im Rahmen der Kleingruppen) begründen, warum sie gerade hier stehen und bei welchen Tätigkeiten sie besonders ihre Interessen entdeckt haben.

Nachdem die TN über ihre Interessen diskutiert haben, soll jede Gruppe in Form eines Brainstormings Berufe zu ihrer eigenen Interessengruppe finden und auf Karten festhalten, die danach auf den Plakaten an Pinwänden oder an der Wand befestigt werden. Alle TN können abschließend noch die anderen Plakate und Berufe betrachten und noch weitere Berufe hinzufügen. (Anm.: Zur Unterstützung sollten Berufsinformationsschulbücher bereit liegen.)

Alternative: Es werden Karten mit folgenden Berufsbezeichnungen am Boden verteilt. Die TN sollen die für ihre Interessensfelder zutreffenden Berufe finden und auf das Plakat pinnen. Es können noch andere ähnliche Berufe auf Karten geschrieben und dazugehängt werden.

1	2	3	4	5
Psychologe/in KrankenpflegerIn SozialarbeiterIn MasseurIn Hebamme Arzt/Ärztin BewährungshelferIn FriseurIn	LehrerIn KindergärtnerIn ReisebüroassistentIn Hotel- und GastgewerbeassistentIn ErzieherIn SportlehrerIn BetriebsberaterIn ReiseleiterIn	Einzelhandelskauffrau/-mann Versicherungskauffrau/-mann SteuerberaterIn Industriekaufrau/-mann ImmobilienmaklerIn BankangestellteR Textilkauffrau/-mann	PolizistIn SeilbahnbediensteteR FahrdienstleiterIn BerufsdetektivIn BahnhofswärterIn VerkehrstechnikerIn	LandwirtIn GartenbauingenieurIn LandschaftsgärtnerIn ForstfacharbeiterIn TierpflegerIn Weinbauer/-bäuerin BlumenbinderIn ZoologIn PferdepflegerIn
6	7	8	9	10
MaskenbildnerIn KeramikerIn StuckateurIn FotografIn KartolithografIn KunsttischlerIn KonditorIn	ChemielaborantIn VermessungstechnikerIn DatenerfasserIn StatistikerIn TextiltechnikerIn UmwelttechnikerIn Werkstofftechnologe/in	ZahntechnikerIn OptikerIn BuchbinderIn TapeziererIn RaumgestalterIn ArchitektIn ElektrotechnikerIn	UhrmacherIn DruckerIn WerkzeugmechanikerIn KFZ-ElektrikerIn KFZ-MechanikerIn	TischlerIn BauschlosserIn ZimmererIn MaurerIn DachdeckerIn SpenglerIn

Dauer: 1,5 bis 2 Stunden.

Vorbereitung/ Material: Plakate, Pinwand, Berufsinformationsschulbücher.

Anmerkungen: Die Übung dient dazu, eigene Interessen zu reflektieren und im Zuge des Meinungs-austausches mit Gleichgesinnten diese zu bestätigen oder zu revidieren.

Tipp: Vielfach fällt den TN die Entscheidung schwer, sich auf ein Feld zu stellen. Trotzdem sollen die TN ein Feld favorisieren, es kann aber auch während der Übung zu einem weiteren Feld (maximal zwei Mal) gewechselt werden.

4.5.7 Der Berufsfindungstrichter – 2. Stockwerk: Eignungsfelder – Wo liegen meine Fähigkeiten?

Theoretischer Abriss: Berufe setzen bestimmte Anforderungsprofile und Fähigkeiten voraus. Die persönlichen Eignungsfelder (Zuordnung von Eigenschaften nach den Kriterien körperlich, geistig, sozial und gemüthft) bestimmen die jeweilige Eignung für einen bestimmten Beruf.

Vorliegende Übung hilft, die eigenen Fähigkeiten zu identifizieren, um in weiterer Folge ein Fähigkeitsmatching durchführen zu können (Inwiefern korrespondieren die persönlichen Eignungen mit den am Arbeitsmarkt geforderten Profilen?). Wunschberufe, die Fähigkeiten fordern, über die man/ frau nicht verfügt, können auf diese Weise ausgeschlossen werden.

Art der Übung: Einzel-, Paar- und Kleingruppenarbeit.

Übungsziel: zum Reflektieren individueller Fähigkeiten, zum Identifizieren von Eignungsfeldern, zum Gegenüberstellen des Fremd- und Selbstbildes.

Quelle: Frass, B./Groyer, H.: Berufsplanung ist Lebensplanung, Band 2, Wien 1994, Seite 40ff.

Beschreibung der Methode:

Individualphase: Die TN bekommen ein Handout mit folgenden Eignungsfeldern. Auf dem Handout markieren die TN die jeweils für sie zutreffenden Eigenschaften.

Körperliche Eignungen	Geistige Eignungen	Soziale Eignungen	Psychische Eignungen
Körperbau Gesundheit Hand- und Fingerfertigkeit Armgeschicklichkeit Schwindelfreiheit Hautunempfindlichkeit Wendigkeit Gesunde Beine Sehschärfe Gehörsinn Geruchssinn Tastsinn	Konzentration Genauigkeit Kreativität Reaktion Mathematische Begabung Instruktionsverständnis Räumliches Vorstellungsvermögen Technisches Verständnis Phantasie – Ideenreichtum Innovationsfähigkeit Gedächtnis für Wörter und Zahlen Gedächtnis für Formen und Gesichter	Kontaktfähigkeit Teamgeist Anpassung und Integrationsfähigkeit Organisationstalent Offenheit Einfühlungsvermögen Konfliktfähigkeit	Geduld Ausdauer Besonnenheit Selbstständigkeit Ordnungsliebe Sauberkeit Genauigkeit Umgangsformen Selbstbewusstsein Zuverlässigkeit Fleiß Pünktlichkeit Entschlossenheit Ausgeglichenheit Flexibilität Begeisterungsfähigkeit

Kleingruppenphase: Anschließend setzen sich die TN mit ihrer Interessensgruppe zusammen und diskutieren welche der Eignungen für welche Berufe notwendig sind – wenn nötig mithilfe der/s TrainerIn. Danach werden die bereits ausgewählten Berufe/Berufsfelder dahingehend untersucht, welche der Fähigkeiten der TN auf diese zutreffen.

Paarphase: Zu zweit werden alle Berufe, die sich die TN bereits nach Schritt 1 (vgl. „Der Berufsfindungstrichter – 1. Stockwerk“) zugeordnet haben, auf die dazu notwendigen Fähigkeiten untersucht. Auf diese Weise fallen eine Reihe der ausgewählten Berufe weg.

Dauer: 1 Stunde.

Vorbereitung/ Material: Handout.

Anmerkungen: Die Übung ist als Weiterführung der Übung „Der Berufsfindungstrichter – 1. Stockwerk“ und als Vorstufe der Übung „Der Berufsfindungstrichter – 3. Stockwerk“ gedacht. Sie kann auch als Selbstbild – Fremdbild – Übung angelegt werden, um mögliche blinde Flecken besser erkennen zu können.

4.5.8 Der Berufsfindungstrichter – 3. Stockwerk: Arbeitsfaktoren – Wann, wo und womit möchte ich arbeiten?

Theoretischer Abriss: Wann, wo und womit gearbeitet wird, ist je nach Position und Berufsbranche sehr unterschiedlich. Berufe finden unter bestimmten Arbeitsbedingungen statt. Nicht jedermann/-frau ist allen Bedingungen gleichermaßen „gewachsen“.

Vorliegende Methode unterstützt die TN dabei, sich über die Arbeitsbedingungen, unter welcher die gewünschte Berufspraxis erlebt werden möchte, klar zu werden. Es wird geklärt, unter welchen Rahmenbedingungen

bevorzugt gearbeitet werden möchte, um in der Folge herausarbeiten zu können, welche Berufe individuell in Frage kommen.

Art der Übung: Einzel- und Kleingruppenarbeit.

Übungsziel: zum Herausfinden, unter welchen Arbeitsbedingungen die TN arbeiten möchten und welchen Berufen oder Tätigkeiten welche Arbeitsbedingungen zugrunde liegen,

Quelle: Frass, B./Groyer, H.: Berufsplanung ist Lebensplanung, Band 2, Wien 1994, Seite 40ff.

Beschreibung der Methode:

Kleingruppenphase: Die TN sollen in Kleingruppen erarbeiten, unter welchen Arbeitsbedingungen sie arbeiten möchten. Unten stehende Liste kann entweder von den Kleingruppen selbst erstellt oder als Handout ausgegeben werden und nur bei Bedarf ergänzt werden.

Wann	Wo	Womit
Tagsüber Nachts Halbtags Im Turnusdienst Schichtarbeit Nach eigener Einteilung Gleitzeit	Büro Fabrik Werkstätte Öffentliches Gebäude Lehrsaal Hotel Gaststätte In der freien Natur Baustelle Kulturland Gärten und Parks Straße	Menschen Sport Pflanzen Lebensmittel Daten Texte Chemie Holz Metall Textilien Grobwerkzeuge Musik Computer Papier Keramik Glas Leder Ton Erde Stein Maschinen Kunststoff Fahrzeuge Elektronik Feinmechanische Werkzeuge

Die TN sollen dann (immer noch in der Kleingruppe) gemeinsam reflektieren, wann, wo und womit jede/r einzelne arbeiten möchte. Mit Hilfe der/s TrainerIn soll diskutiert werden, welche der noch vorhandenen Berufsfelder mit den jeweiligen Arbeitsfaktoren korrespondieren.

Dauer: 1 bis 1,5 Stunden.

Vorbereitung/ Material: Handout.

Anmerkungen: Als Vorübung können anhand des Berufs des Krankenpflegers/ der Krankenschwester im Brainstorming in der Gruppe folgende Fragen beantwortet werden:

- Welche besonderen Tätigkeiten müssen sie ausüben?
- In welches Interessenfeld würdest Du sie daher am ehesten einordnen?
- Welche besonderen Anforderungen werden an sie gestellt?
- Welche Fähigkeiten aus den Eignungsfeldern entsprechen diesen Anforderungen?
- Wann, wo und womit arbeiten sie?

Tipp: Wenn der Übung bereits die Übungen „Der Berufsfindungstrichter – 1. Stockwerk“ und „Der Berufsfindungstrichter – 2. Stockwerk“ vorausgegangen sind, ist zu empfehlen, abschließend die herausgefilterten Interessen, Eignungen und Arbeitsfaktoren noch einmal zu notieren und die dazu passenden Berufe herauszusuchen, um das Gesamtbild abzurunden.

4.5.9 Wunschberuf erarbeiten

Theoretischer Abriss: Sich intensiv mit den eigenen Vorstellungen bezüglich der Ausübung eines bestimmten Berufes auseinanderzusetzen, minimiert das Risiko, sich für eine unpassende Ausbildung zu entscheiden. Oftmals beruhen Berufswünsche auf klischeehaften Bildern, die wenig mit den realen Arbeitsbedingungen und Tätigkeitsbereichen zu tun haben. Jugendliche sollen sich ihre Wünsche an einen zukünftigen Beruf vor Augen halten, aber auch die spezifischen beruflichen Anforderungen mit den eigenen Eignungen und Fähigkeiten abgleichen.

Art der Übung: Einzelarbeit, Plenum.

Übungsziel: Erarbeitung umfassender Informationen zum Wunschberuf; realistische Einschätzung der eigenen persönlichen Eigenschaften; Präsentationsfertigkeit.

Quelle: Braun/Hoffmann-Ratzmer/Lindemann/Mauerhof 2007, Seite 145.

Beschreibung der Methode: Vor dieser Übung sollte eine Übung zu den Fähigkeiten und Interessen der Jugendlichen durchgeführt werden. Die Jugendlichen müssen eine Vorstellung über ihren Wunschberuf haben.

Anhand des Arbeitsblattes „Berufssteckbrief“ erarbeiten die Jugendlichen ihren Wunschberuf so, dass sie diesen im Plenum präsentieren können. Die Berufe werden vor dem Plenum erklärt und es können Rückfragen seitens der anderen Jugendlichen gestellt werden.

Wichtig ist es, eine realistische Beurteilung der möglichen Berufe vorzunehmen (tatsächliches Angebot an allfälligen Ausbildungsstellen und Jobangeboten), um Enttäuschung und Frustration bei den Jugendlichen gering zu halten.

Dauer der Methode: 1 Stunde.

Vorbereitung/Material: Arbeitsblatt „Berufssteckbrief“, Stifte, AMS-Materialien und anderes Informationsmaterial über Berufe.

Arbeitsmaterial: Arbeitsblatt „Berufssteckbrief“ (siehe Anhang).

4.5.10 Alternativen zum Wunschberuf erarbeiten

Theoretischer Abriss: Nachdem der Wunschberuf erarbeitet wurde, wird in dieser vertiefenden Übung detailliert auf die tatsächlichen Potenziale und Kenntnisse der Jugendlichen eingegangen. Ein realistisches Bild von sich selbst, aber auch von den Anforderungen bestimmter Berufe zu entwickeln, ist ein wichtiger Schritt in der Persönlichkeitsentwicklung, da hier der Grundstein für eine zielgerichtete Förderung und Nutzung der eigenen Stärken gelegt werden kann. Alternativen zu präferierten Berufsbildern zu finden, bedeutet, offen für Neues zu bleiben – eine Anforderung, der sich ArbeitnehmerInnen auf einem sich immer schneller entwickelnden und wandelnden Arbeitsmarkt ihr Berufsleben lang stellen müssen (vgl. Schmid, 1999).

Art der Übung: Gruppenarbeit.

Übungsziel: Erarbeitung individueller Alternativen zum Wunschberuf.

Quelle: Braun/Hoffmann-Ratzmer/Lindemann/Mauerhof 2007, Seite 147f.

Beschreibung der Methode: Vor dieser Übung sollte eine Übung zu den Fähigkeiten und Interessen der Jugendlichen sowie zu deren Vorstellungen über den Wunschberuf durchgeführt werden.

Durch erarbeitete und vorgestellte Tätigkeiten in den Berufen und durch die Recherchen im Internet nach freien Ausbildungsstellen werden die Voraussetzungen für die Ausbildungsberufe zusammengetragen. Dabei handelt es sich um schulische Voraussetzungen (Noten in einzelnen Fächern) sowie um Fähigkeiten und Kenntnisse (z.B. handwerkliches Geschick, PC-Kenntnisse, räumliches Vorstellungsvermögen).

Die individuellen Voraussetzungen der Jugendlichen werden mit den Anforderungen der Unternehmen verglichen, die sich aus Ausschreibungstexten erschließen lassen.

Falls die persönlichen Voraussetzungen mit den Anforderungen nicht übereinstimmen und sehr voneinander abweichen, wird gemeinsam nach alternativen Berufen gesucht. Dazu können in anderen Übungen erstellte Berufs-Collagen oder sonstige Informationsmaterialien genutzt werden.

Die Jugendlichen schreiben alternative Berufe für sich auf. Falls die persönlichen Voraussetzungen nicht für die Berufsausbildung ausreichen, sind weitere persönliche Alternativen zu notieren.

Dauer der Methode: 1 Stunde.

Vorbereitung/Material: Computer mit Internetzugang, Informationsmaterial über Berufe, Papier, Stifte; das Arbeitsblatt „Berufssteckbrief“ (siehe Übung „Wunschberuf erarbeiten“) muss bereits erarbeitet sein und vorliegen. Die Jugendlichen sollten ihre Zeugnisse mitbringen.

4.5.11 Berufsfeldgalerie

Theoretischer Abriss: Oftmals herrscht bei Jugendlichen über das Profil einzelner Berufsfelder Unwissenheit vor. Somit sind alle zu einem Feld zugehörigen Beschäftigungsmöglichkeiten etwa gar nicht bekannt, sondern werden von einzelnen, oft stereotypisierten Berufen repräsentiert. Dadurch werden bei der Berufswahl potenziell interessante Berufsfelder gar nicht erst in Betracht gezogen und damit aus dem Entscheidungsprozess ausgeklammert. Hierbei ist auch besonders darauf zu achten, dass bestimmten Berufsgruppen immer noch eine angebliche „männliche“ bzw. „weibliche“ Eignung anhaftet. Diesen geschlechterstereotypen Zuordnungen können Vorlieben und Abneigungen bestimmter Berufsfelder zugrunde liegen. (vgl. Bican-Zehetbauer/Kenda, 2000).

Art der Übung: (Klein-)Gruppenarbeit.

Übungsziel: Berufsfelder und Berufsgruppen kennen lernen; Auseinandersetzung mit Berufsinhalten; Teamfähigkeit und Kreativität erlernen.

Quelle: Braun/Hoffmann-Ratzmer/Lindemann/Mauerhof 2007, Seite 144f; Sacher, Kristin (2005): „Lebenswert Beruf“ – Praxishandreichung für die Arbeit mit Schulfrühabgängern, Seite 25.

Beschreibung der Methode: Pro Berufsfeld erstellen die Jugendlichen eine Collage, auf der sie alle dazugehörigen Berufe nennen. Das Plakat soll individuell gestaltet werden. Falls einzelne Berufe nicht beschrieben werden können, lesen die Jugendlichen in Informationsmaterialien nach. Danach präsentiert jede Kleingruppe

das erarbeitete Berufsfeld und nennt einzelne Berufe, die anderen Jugendlichen können Rückfragen zu den Berufsgruppen und einzelnen Berufen stellen. Die Collagen werden zur weiteren Projektarbeit im Raum aufgehängt.

Dauer der Methode: 1 Stunde.

Vorbereitung/Material: 13 Flip-Chart-Blätter mit Berufsfeldern beschriftet (ein Blatt pro Berufsfeld). Die Berufsfelder lauten:

- Nichtärztliche Gesundheitsberufe, Körperpflege
- Metallberufe
- Elektroberufe
- Bauberufe
- Kaufmännische, IT-, Büro- und Verwaltungsberufe
- Soziale Berufe
- Berufe in der Landwirtschaft, Forstwirtschaft, Gartenbau und Floristik
- Gastgewerbe, Hauswirtschaft, Ernährung, Reinigung, Umweltschutz
- Verkehrsberufe
- Holz-, Kunststoff, Musikinstrumentenbau
- Chemie-, Glas-, Keramikberufe
- Textil-, Bekleidungs-, Lederberufe
- Papier-, Druck-, Medienberufe

Arbeitsmaterial: Zeitschriften und Kataloge zum Ausschneiden, Scheren, Klebstifte, andere Informationsmaterialien über Berufe.

4.5.12 Berufe unter der Lupe

Theoretischer Abriss: Eine möglichst genaue und damit realistische Vorstellung von Berufen zu bekommen, ist ein wichtiger Schritt auf dem Weg zu einer passenden Berufswahl. Jedoch reichen schwammige Interessensbekundungen an einem Tätigkeitsbereich nicht aus. Besonders im Hinblick auf ein potenzielles Bewerbungsgespräch ist es vielmehr notwendig, positive als auch negative Aspekte eines Berufes zuvor für sich selbst reflektiert und artikuliert zu haben. Nicht nur der fachbezogene Inhalt eines Berufs steht hier zur Debatte, sondern auch Fragen bezüglich Perspektiven der Weiterentwicklung bzw. der Karriere oder der Vereinbarkeit von Beruf und Familie. Das Simulieren einer Bewerbungssituation und das nachfolgende Feedback von TrainerIn als auch TN sind eine wertvolle Erfahrung und eine wichtige Vorbereitung für ein reales Vorstellungsgespräch.

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

Übungsziel: Auseinandersetzung mit Vor- und Nachteilen von Berufen, Bewusstmachung von der Wichtigkeit der guten, inhaltlichen Vorbereitung auf Bewerbungsgespräche.

Quelle: Jugert, Gert/Rehder, Anke/Notz, Peter/Petermann, Franz (2008): Fit for Life – Module und Arbeitsblätter zum Training sozialer Kompetenz für Jugendliche, Seite 163.

Beschreibung der Methode: Zu Beginn der Übung werden die Jugendlichen aufgefordert, sich über die Vorteile und Nachteile von Berufen Gedanken zu machen. Das können einerseits die Berufe sein, in denen sie sich gerade ausbilden oder Berufe ihres Interesses. Dazu gehört auch die Reflexion der beruflichen Perspektiven. Die Ergebnisse dieses Reflexionsprozesses sollen im Anschluss durch eine Collage präsentiert werden. Das hat

nicht nur den Sinn die Jugendlichen auf das Thema Berufsinformation einzustimmen, sondern bereitet diese auch auf das folgende Rollenspiel vor.

In Paaren werden die jeweiligen Rollenspiele vorbereitet. In diesem Rollenspiel geht es um simulierte Vorstellungsgespräche. Die Trainerin/Der Trainer nimmt die Rolle der Personalerin/des Personalers ein. Die zwei Jugendlichen werden gemeinsam zu einem Vorstellungsgespräch geladen. Die Rollenspiele können mit einer Video-Kamera aufgezeichnet werden.

Die Rollenspiele sollen den Jugendlichen die Möglichkeit geben, die zuvor gesammelten Informationen einzusetzen und damit aber auch zu erfahren, wie wichtig eine gründliche Vorbereitung auf ein Bewerbungsgespräch ist.

Nach dem Rollenspiel folgt ein Feedback der Trainer/in und des Plenums unter Beachtung der Feedbackregeln. Möglichst alle Jugendliche sollten die Möglichkeit haben im Rollenspiel ein Bewerbungsgespräch zu simulieren.

Dauer der Methode: 4 Stunden.

Vorbereitung/ Material: Material für die Collage, mögl. Videokamera.

Anmerkungen: Mögliche Fragen der Personalchef/in (Rollenspiel):

- Warum haben Sie sich um diesen Ausbildungsplatz beworben?
- Was gefällt ihnen besonders an dieser Tätigkeit?
- Kennen Sie auch negative Seiten des Berufs, den Sie ausüben wollen?
- Wie schätzen Sie Ihre beruflichen Perspektiven ein?

Tipp: Mögliche Fragen zur Auswertung der Übung:

- Hat euch die Übung Spaß gemacht?
- Wie habt ihr euch in der Rolle der BewerberIn gefühlt?
- Hat euch die Vorbereitung (Vorübung, Collage) in dem Bewerbungsgespräch geholfen?
- Habt ihr etwas Neues oder Wichtiges über bestimmte Berufe erfahren?
- Wer hat schon Erfahrungen mit Bewerbungsgesprächen gesammelt und kann davon berichten?
- Wie werdet ihr euch auf das nächste Vorstellungsgespräch vorbereiten?

4.5.13 Vorurteil gegenüber Berufen

Theoretischer Abriss: Oftmals fehlt Jugendlichen das konkrete Sachwissen zu den Aufgabenbereichen, die sie in bestimmten Berufsbranchen zu erfüllen haben. Bedingt durch das fehlende Wissen führen Jugendliche ihre Überlegungen zur Berufswahl aufgrund von Vorurteilen und stereotypen Bildern durch. Das bringt mit sich, dass bestimmte Berufsfelder von Jugendlichen nicht in den Entscheidungsprozess einbezogen werden und die finale Berufsentscheidung oftmals auf einen traditionellen, meist sehr überlaufenen Ausbildungsweg mit knappen Lehrstellen- bzw. Jobangebot fällt. In anderen Berufsfeldern bzw. Berufen finden sich jedoch dem Wunschberuf ähnliche Tätigkeits- und Aufgabenbereiche. Die Berufschancen können dort ungleich besser sein.

Art der Übung: Rollenspiel.

Übungsziel: Vorurteile und subjektive Vorstellungen zu beliebten und unbeliebten Berufsfeldern aufdecken.

Quelle: Petermann/Franz, Petermann, Ulrike (2007): Training mit Jugendlichen – Aufbau von Arbeits- und Sozialverhalten, Seite 89f. Adaption der Autorin.

Beschreibung der Methode: Die TN sollen sich überlegen, welche Berufe für sie besonders attraktiv sind und welche sie besonders ablehnen. Zur jeweils beliebtesten und unbeliebtesten Berufsgruppe bereiten die TN mit dem Trainer ein Rollenspiel vor. Das Thema des Rollenspiels sind die ersten Minuten im Arbeitstag eines Lehrlings, in denen die Arbeitsaufgaben für den Tag vergeben werden. Im ersten Rollenspiel übernimmt der/die Trainer/in die Rolle des Chefs, im zweiten Rollenspiel der/die TN selbst. Das Rollenspiel selbst sollte als richtiges Spiel durchgeführt werden, also nicht nur verbal sondern auch nonverbal mit Aufstehen, Gestik, Mimik und Ausführen von Handlungen.

Wenn der TN, die Rolle des Arbeiten verteilenden Chefs übernimmt, kann sich herausstellen, dass der/die Jugendliche recht wenig über die Arbeitsaufgaben in dem Berufsfeld weiß und aus seiner subjektiven Vorstellung heraus antwortet. Vorurteile können sichtbar werden. Diese Vorurteile können im Anschluss an das Rollenspiel in der Gruppe diskutiert werden. Ist noch Zeit, kann auch das gleiche Rollenspiel mit dem Wunschberuf durchgeführt werden.

Dauer der Methode: 2 Stunden.

4.5.14 Das Faktenquiz zum Arbeitsmarkt

Theoretischer Abriss: Die Berufswahl ist eine wichtige Entscheidung. Sie legt die Möglichkeiten und Grenzen der Zukunft fest. Sie ist ein wesentlicher Faktor für die späteren Chancen am Arbeitsmarkt und damit der zukünftigen Lebensgestaltung. In der Berufswahl bestehen Unterschiede zwischen Frauen und Männern. Geschlechtssensible Berufsorientierung ist eine Strategie, um das Ziel Chancengleichheit von Frauen und Männern zu erreichen. Das Geschlechterverhältnis soll ein Thema entlang aller Aktivitäten und Maßnahmen werden.

Vorliegendes Faktenquiz behandelt die Themen „Einkommen in verschiedenen Berufsgruppen“, „Anteile von Männern und Frauen in Berufen“, „Arbeitslosigkeit in verschiedenen Berufsgruppen“, „Lehrlingsentschädigung in verschiedenen Berufsgruppen“, „Belastungen durch Beruf und Familie“.

Art der Übung: Quiz in der Großgruppe.

Übungsziel: zum Einstieg in das Thema „Frauen und Männer am Arbeitsmarkt“.

Quelle: www.gendernow.at, www.gendernow.at/downloads/Faktenquiz2.ppt

Beschreibung der Methode:

Plenumsphase: Die Powerpoint-Präsentation und der Beamer (Sound aufdrehen, wenn möglich) werden gestartet. In die Ecken des Raumes werden farbige Din A4-Blätter gehängt (Anm.: Jedes Eck stellt eine Antwortmöglichkeit dar). Die/Der TrainerIn beginnt mit der Testfrage, anhand der der Ablauf der Übung erklärt werden kann. Jede Antwortmöglichkeit der Frage hat eine Farbe. Die TN sollen sich in die Ecke des Raumes stellen, die die Farbe der ihrer Meinung nach richtigen Antwort hat.

Der Entscheidungsprozess der TN wird vorangetrieben durch das Drücken der ENTER-Taste. Ein Fragezeichen beginnt sich zu drehen (dazu Trommelwirbel). Wenn das Fragezeichen wieder still steht, darf sich niemand mehr von seiner gewählten Ecke wegbewegen.

Ein erneutes Drücken auf ENTER hinterlegt die richtige Antwort mit einem gelben Feld. Diejenigen TN, die sich im richtigen Eck befinden bekommen einen Papierschnipsel für ihre richtige Antwort überreicht.

Zwischen den Quizfragen befinden sich Grafiken, die die richtigen Antworten auf die Fragen erklären. Diese Grafiken werden von der/m TrainerIn erklärt, um sie für die TN verständlich zu machen.

Wer zum Schluss die meisten Papierschnipsel gesammelt hat, hat gewonnen. Da es erfahrungsgemäß mehrere SiegerInnen geben wird, sollte sich die/der TrainerIn entweder einen teilbaren Preis oder kleine Preise überlegen.

Dauer: 0,5 bis 1 Stunde.

Vorbereitung/ Material: www.gendernow.at/downloads/Faktenquiz2.ppt – Das Faktenquiz als Powerpoint-File (siehe Powerpoint-File im Anhang), einen PC mit Beamer, Papierschnipseln, gute Preise, vier Din A4-Blätter (gelb, rot, blau, grün), nach Möglichkeit einen Raum ohne Tische (falls nicht: rote, blaue, grüne, gelbe Kärtchen für alle – siehe „Anmerkungen“).

Anmerkungen: Das Faktenquiz ist eine sehr gute Methode, um in ein Thema einzusteigen. Den TN macht das Raten erfahrungsgemäß Spaß. Wenn es nicht möglich ist, dass sich die TN frei bewegen können (wenn kein leerer Raum zur Verfügung steht), kann das Faktenquiz trotzdem durchgeführt werden. Dann werden keine farbigen Din A4-Blätter verwendet, sondern viele bunte Kärtchen. JedeR TN erhält ein gelbes, ein rotes, ein blaues, ein grünes Kärtchen und hält jeweils das Kärtchen mit der Farbe der richtigen Antwort in die Höhe.

Tipp: Der Schwierigkeitsgrad der Fragen ist der Zielgruppe „Jugendliche“ angemessen. Sind die TN erwachsen ist empfehlenswert, die Fragen umzuformulieren bzw. andere Fragen zu stellen.

4.5.15 Die Polizei bittet um Hilfe!

Theoretischer Abriss: Vom eigentlichen Wunschberuf aus ökonomischen, persönlichen oder anderen Gründen abzusehen, ist manchmal in der Berufsfindungsphase notwendig. Jugendliche müssen lernen mit der Tatsache umzugehen, dass z. B. manche Ausbildungsplätze im Moment heillos überbelegt sind oder erkennen, für den Traumberuf nicht wirklich geeignet zu sein. Jugendliche werden im Zuge dieser Übung spielerisch auf die Suche nach alternativen, ähnlichen Tätigkeiten geschickt. Dieses Herantasten an weitere Möglichkeiten ist ein essenzieller Schritt in Richtung passender Berufswahl.

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

Übungsziel: Erarbeiten von Alternativen zum Wunschberuf/Berufe mit ähnlichen Tätigkeiten.

Quelle: Schabacker-Bock, Marlis/Marquard, Markus: Von der Schule in den Beruf, Trainingsmaterial zur Berufsvorbereitung von HauptschülerInnen, Seite 26.

Beschreibung der Methode: Bereits in der Vorbereitung werden Berufe herausgearbeitet, die von den Jugendlichen favorisiert werden, aber in denen sie wenige Chancen auf einen Ausbildungsplatz bzw. Arbeitsplatz haben. Danach werden Gruppen dieser Berufe je nach den individuellen Interessen der Jugendlichen gebildet. Die Übung wird in ein Spiel verpackt (siehe Arbeitsblatt). Das Spiel handelt davon, dass die Polizei nach einem Verkehrsunfall einen Blutspender/in sucht. Es ist ihr jedoch nur bekannt, dass es eine/n Spender/in in der Berufsgruppe der Kaufleute gibt. Alle Kaufleute im Einzelhandel wurden jedoch bereits überprüft. Die Jugendlichen werden aufgefordert Berufe zu recherchieren, die ein ähnliches Tätigkeits- und Anforderungsprofil, wie die eigentlichen Wunschberufe aufweisen. Dazu können sie die vorliegenden Informationsbroschüren verwenden. Die Ergebnisse der Gruppenarbeit sollen zum Abschluss dem Plenum vorgestellt und diskutiert werden.

Dauer der Methode: 0,75 Stunden.

Vorbereitung/Material: Unterlagen zur Berufsberatung, -orientierung (z. B. AMS-Infomaterialien), Poster, Stifte.

Arbeitsmaterial: Siehe Anhang

4.5.16 Mr. President sucht einen Bodyguard

Theoretischer Abriss: Viele Berufe verlangen den sie Ausübenden oftmals mehr Anforderungen und Anstrengungen ab, als in der gesellschaftlichen Meinung transportiert wird. Besonders Jugendliche laufen Gefahr, relativ unkritisch gängige Bilder aus diversen Medien zu reproduzieren. Somit wirken beispielsweise Personen, die in der Öffentlichkeit stehen, auf Jugendliche nachahmenswert, wobei ihnen sämtliche Konsequenzen einer solchen Position meist nicht bewusst sind.

Am Beispiel des Bodyguards und des Models sollen Anforderungen, Eignungen und Konsequenzen dieser Berufsbilder kritisch hinterfragt werden – auch im Hinblick auf stereotype Männlichkeits- und Weiblichkeitsbilder (vgl. Bican-Zehetbauer/Kenda, 2000).

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

Übungsziel: Auseinandersetzung mit dem Thema „Anforderung und Eignung für Berufe“.

Quelle: Schabacker-Bock, Marlis/Marquard, Markus: Von der Schule in den Beruf, Trainingsmaterial zur Berufsvorbereitung von HauptschülerInnen, Seite 27. Adaption der Autorin.

Beschreibung der Methode: Die Aufgabenstellung der Übung soll dazu dienen, sich Gedanken darüber zu machen, dass Berufe bestimmte Anforderungen und Eignungen voraussetzen. Als Einstieg in das Thema werden die zwei Berufe Bodyguard und Model herangezogen.

Die Jugendlichen sollen überlegen, welche Eigenschaften ein Bodyguard bzw. ein Model zur Ausübung ihres Berufes benötigt. Als erster Schritt werden vier Gruppen gebildet. Es stehen folgende 4 Rollen zur Auswahl.

- Präsident/in auf der Suche nach einem Bodyguard
- Bodyguard auf der Stellensuche
- Modelagentur auf der Suche nach einem Model für ein Titelbild
- Model auf der Suche nach einem guten Auftrag

Mit Hilfe der Arbeitsblätter (siehe Anhang) sollen die Jugendlichen Anforderungs- bzw. Eignungsprofile erarbeiten: Die Arbeitsaufgabe beginnt mit dem Zeichnen einer Figur auf einem Plakat. Diese wird dann mit berufsspezifischen Eigenschaften ausgestattet.

Die Ergebnisse werden dann im Plenum präsentiert. Diskutiert werden kann, inwiefern das Anforderungsprofil mit dem Eignungsprofil übereinstimmt.

Dauer der Methode: 0,75 Stunden.

Vorbereitung/Material: Kopien der Arbeitsblätter, Stifte.

Anmerkungen: Bei diesem Spiel werden Geschlechterstereotype verwendet. Die zwei Berufe (Bodyguard und Model) vermitteln klischeehafte Vorstellungen. Aber die Arbeit mit diesen zwei Berufsbildern bereitet den Jugendlichen Spaß, daher kann in der wichtigen Einstiegsphase auf diese Methode zurückgegriffen werden.

In der Diskussionsrunde sollten jedoch die Rollenklischees angesprochen werden. Das Spiel kann auch mit jeglichen anderen Berufen bzw. mit verkehrten Rollen (männliches Model, weiblicher Bodyguard) durchgeführt werden.

Arbeitsmaterial: Siehe Anhang

4.5.17 Der Tag im Leben einer Studentin/eines Studenten bzw. einer Vertreterin/eines Vertreters des Wunschberufes

Theoretischer Abriss: Individuen sind Quellen von Erfahrungen, Handlungspräferenzen und Erlebnissen. Diese Erfahrungs- und Handlungszusammenhänge sind auf den Bereich der Lebenswelt zurückzuführen, die die Gesamtheit von tatsächlichen und möglichen Handlungs- und Realisierungsmöglichkeiten zur Verfügung stellt (vgl. „Visitkarten mit Themen“). Durch die Interaktion eines Individuums (Ego) mit einem anderen Individuum (Alter Ego) wird den interagierenden Individuen die Möglichkeit geboten, über die jeweils eigene Lebenswelt hinauszublicken. Es wird ihnen die Chance eingeräumt, durch gegenseitige Perspektivenübernahme (Hineinversetzen in das „Andere Ich“) in eine andere Lebenswelt Einblick zu erlangen, andere Erfahrungen und Handlungsmuster kennenzulernen und damit den eigenen Horizont zu erweitern – ohne großen Zeitaufwand. Die Übung dient dazu, dem Individuum neue Perspektiven zu eröffnen, indem andere Handlungsdispositionen und damit verbundene Anforderungsprofile kennengelernt und in weiterer Folge übernommen werden können.

Art der Übung: Klein- und Großgruppenarbeit.

Übungsziel: Zum Kennenlernen von anderen Erfahrungen durch Perspektivenübernahme; zum Kennenlernen der verschiedenen Tagesabläufe in der Berufs- und Arbeitswelt; zum Auseinandersetzen mit dem Thema „Aus- und Weiterbildung versus Beruf“.

Quelle: Berufsorientierungsprozess, Materialien zur Berufsorientierung 3 (Bundesministerium für Wissenschaft und Kunst), Seite 6ff.

Beschreibung der Methode:

Kleingruppenphase (2 bis 3 TN): Die TN werden dazu eingeladen, jeweils zu zweit oder zu dritt eine/n Berufstätige/n bzw. eine/n StudentIn auszuwählen und mit Hilfe eines Stundenprotokolls festzustellen, wie ein typischer Tag für die jeweilige Person aussieht. Dabei sollen alle Einzelheiten der jeweiligen Stundeneinteilung erfasst werden.

Auf der Basis dieser Notizen soll dann ein Schema der Belastungen und Vorzüge der zwei Bereiche ausgearbeitet werden. Wichtig ist, dass auch auf die geforderten Fähigkeiten und Arbeitshaltungen Bezug genommen wird.

Fragen dazu sind unter anderem:

- Was brauche ich als StudentIn/als Berufstätige/r, um einen Tag „gut“ bewältigen zu können? Welche Fähigkeiten sind gefordert?
- Wann ist ein Tag als erfolgreich für eine/n SchülerIn/Berufstätige/n einzustufen?
- Wie sieht im jeweiligen Berufsfeld bzw. Bildungsfeld ein Jahreskreis aus?
- Wie viel Freizeit habe ich?
- Wie werde ich die Freizeit gestalten? Etc.

Plenumsphase: In der Plenumsphase werden die TN dazu aufgefordert, ihre Ergebnisse zu präsentieren und auf Flipcharts zu notieren. Dadurch werden die Tagesabläufe von berufstätigen und in Ausbildung befindenden Menschen für jedeN TN rekonstruierbar. Ziel ist, die „Für“ und „Wider“ einer Berufstätigkeit bzw. Fort- und Weiterbildung herauszuarbeiten und gemeinsam mit den geladenen Gästen zu diskutieren.

Dauer: 2 Stunden.

Vorbereitung/Material: Die/der TrainerIn lädt zum Kurs VertreterInnen „aus der Praxis“ (StudentInnen, Berufstätige etc.) ein. (Material: Flipcharts).

Anmerkungen: Die Methode dient dazu, die Wege „Beruf“ und „Ausbildung“ einander gegenüberzustellen und die jeweilige persönliche Eignung für die Wege zu reflektieren. Durch Herausarbeiten der Tagesabläufe können die damit einhergehenden Qualifikationsanforderungen kennengelernt werden. (Bsp.: Konzentration, Ausdauer, schnelles Auffassungsvermögen etc. bei Studium).

Tipp: Der/m TrainerIn wird angeraten, die VertreterInnen „aus der Praxis“ (StudentInnen, Berufstätige etc.) in Abstimmung auf die Berufsziele der TN einzuladen. Aus diesem Grund ist es notwendig, dass die/ der TrainerIn im Vorfeld die Berufsziele der TN in Erfahrung bringt (Methoden dazu unter: „Berufsinformation, Informationsmanagement, Arbeitsmarktorientierung“).

4.5.18 Umfragen in einem Betrieb

Theoretischer Abriss: Die Geschlechterordnung ist das Verhältnis sozialer Ungleichheit, die im alltäglichen Handeln von Männern und Frauen (re)produziert wird. Basierend auf für beide Geschlechter unterschiedlich festgelegten sozialen Verhaltensmustern (Geschlechterrollen) und der damit einhergehenden Aufteilung der gesellschaftlichen Funktionen unter Mann und Frau wirkt das Geschlecht sowohl im Bildungssystem als auch am Arbeitsmarkt diskriminierend fort. Die Geschlechtsidentität spielt (noch immer) eine zentrale Rolle. Vorliegende Methode dient dazu, die Zweigeschlechtlichkeit als Einflussfaktor auf die berufliche Situation zu erkennen.

Art der Übung: Kleingruppenarbeit; Interviews in Betrieben; Diskussion im Plenum.

Übungsziel: um die Zweigeschlechtlichkeit als Faktor im Berufsleben zu erkennen, um Berufs- und Weiterbildungsmöglichkeiten kennen zu lernen.

Quelle: Orientierungsmappe, Materialien zur Berufsorientierung 5 (Bundesministerium für Wissenschaft und Kunst), 20.1.

Beschreibung der Methode:

Kleingruppenphase (4 bis 5 TN): Die Kleingruppen erhalten die Aufgabe, Umfragen in einer Firma/einem Betrieb (nach Wahl) durchzuführen. Es sollen weibliche und männliche MitarbeiterInnen interviewt werden. Grundgerüst ist folgender Fragenkatalog (Anm.: Die TN überlegen sich eventuell noch zusätzliche Fragen, die für den gewählten Betrieb charakteristisch sein könnten.):

- Bitte beschreiben Sie kurz Ihre Arbeitsaufgaben!
- Welche Ausbildung braucht man für diesen Arbeitsplatz?
- Welche Ausbildung haben Sie?
- Wie sehen Ihre Arbeitszeiten aus?, Müssen Sie oft Überstunden machen?
- Wie viel verdienen Sie ungefähr?
- Wie lange arbeiten Sie schon in diesem Betrieb?
- Hatten Sie immer den gleichen Arbeitsplatz oder haben Sie hier auch schon in anderen Bereichen gearbeitet?
- Haben Sie Ihre Arbeit aufgrund einer Karenz (oder ähnlichem) schon einmal unterbrochen?
- Sind Sie anschließend auf den gleichen Arbeitsplatz zurückgekommen?
- Haben Sie mit dieser Arbeit Aufstiegschancen innerhalb des Betriebes?
- Besuchen Sie Weiterbildungskurse?
- Glauben Sie, dass für diese Arbeit Frauen und Männer gleich gut geeignet sind?, Weshalb nicht?
- Bitte erzählen Sie uns kurz etwas über Ihre Freizeit und darüber, was Sie außerhalb Ihrer Arbeitszeit machen.
- Haben Sie Kinder?
- Wer kümmert sich um die Kinder, wenn Sie arbeiten? Etc.

Die TN sollen darauf aufmerksam gemacht werden, dass sie sich mit einer geschlechtsspezifischen Herangehensweise an den Betrieb annähern sollen. Mittels Interviews und Beobachtungen (ev. auch Filme und Fotografien) sollen sie sich ein Bild davon machen, wie Männer und Frauen in dem Betrieb ihren Arbeitsalltag meistern, auf welchen Hierarchieebenen die Frauen und auf welchen die Männer zu verorten sind und wie sie die Zeit außerhalb der Arbeit gestalten.

Wesentlich ist, dass die Kleingruppen bevor sie „ins Feld gehen“ ein Konzept erstellen, das die Herangehensweise an den Betrieb umschreibt – wenn nötig mit Hilfe der/s TrainerIn. Darin soll festgehalten werden, wie die Kontaktaufnahme mit dem Betrieb erfolgt, mit wem, wie und von wem die Interviews geführt werden, wie die Interviews aufgenommen werden (Diktafon, Videokamera etc.), auf welche Kriterien bei der Beobachtung geachtet wird etc.

Nach der „Feldphase“ werden die wichtigsten Ergebnisse dann aus dem gewonnenen Material herausgesucht, nach Themen geordnet und zu einer Präsentation mit dem Titel „Frauen und Männer am Arbeitsplatz“ (5'–10') aufbereitet.

Plenumsphase: Im Plenum werden die Ergebnisse präsentiert. Anschließend Diskussion. Wichtig ist, dass die TN schildern, wie es ihnen bei der Übung ergangen ist (emotionale Ebene).

Dauer: 3 Tage.

Vorbereitung/Material: Fragebogen, Diaprojektor, Diktafon, Fotoapparat, Videokamera, Plakate, TV, Stereoanlage etc.

Anmerkungen: Vorliegende Methode thematisiert den „Gender-Aspekt“. Die TN erkennen, dass Berufskarrieren ein Geschlecht haben.

Da die Vorbereitung für diese Präsentation sehr viel Arbeit in der „Freizeit“ erfordert, sind nicht alle Zielgruppen für diese Übung gleichermaßen geeignet. Erfahrungsgemäß sind eher jüngere Erwachsene – ohne Kind und LebenspartnerIn (Bsp.: SchülerInnen) – dazu bereit, Zeit auch außerhalb des Kurses in eine Übung zu investieren.

Tip: Es ist ratsam, die Übung – aufgrund ihrer Dauer – in den Schulunterricht zu integrieren. Insbesondere Schul-Projektwochen sind dafür geeignet. Bei der Präsentation kann mit Bild, Ton (Bsp.: Zitate, musikalische Untermalung etc.) und Text gearbeitet werden.

4.6 Potenzialanalyse, Bildungs- und Berufswahl

4.6.1 Berufe zuwerfen

Theoretischer Abriss: Die Berufsentscheidung von Jugendlichen wird abgesehen von individuellen Interessen und Fähigkeiten auch durch den Grad der Informiertheit über Berufsmöglichkeiten, die individuelle Sozialisation, geschlechtsspezifische Rollenzuschreibungen und durch den sozioökonomischen Status sowie von den Bildungs- und Lebensidealen der jeweiligen Eltern beeinflusst. Deshalb gilt es in der Berufsorientierung diesen Blickwinkel um andere Berufsperspektiven zu erweitern. Besonders für Jugendliche ist es daher auch wichtig, sich mit dem eigenen Selbstbild auseinanderzusetzen. Andere Menschen haben oft andere Ideen und Assoziationen. Aber selbst wenn diese Ideen keine wirkliche Entscheidungshilfe für die Berufswahl sind, sind diese Rückmeldungen eine wichtige Ressource zum Abgleich zwischen Selbst- und Fremdbild.

Art der Übung: Brainstorming, Spiel.

Übungsziel: Die TN erkennen Berufsmöglichkeiten und können den „Überlegungsraum“ durch neue Ideen erweitern. Zusätzlich dient die Übung dem Vergleich von Selbst- und Fremdbild und der Kreativitätssteigerung.

Quelle: Materialien zur Berufsorientierung 6, Seite 8.

Beschreibung der Methode: Die TN sitzen im Sesselkreis. Eine/r der TN setzt sich in die Mitte des Kreises und die anderen werfen ihm/ihr Berufe zu, die sie mit seiner/ihrer Person in Verbindung setzen. (Er/sie sieht aus wie ...). Ein/e TN aus dem Außenkreis schreibt mit und übergibt die Mitschrift anschließend der Person in der Mitte. In einer weiteren Runde können die TN zu den Einschätzungen der KollegInnen Stellung nehmen und festlegen, welche der vorgeschlagenen Berufe sie sich vorstellen können auszuüben und welche nicht, sowie eine Begründung dafür abgeben.

Dauer der Methode: 1 Stunde.

Anmerkungen: Es ist wichtig den kreativen Prozess (Brainstorming) nicht zu unterbrechen, deshalb darf die Person in der Mitte die Zurufe der anderen nicht kommentieren. Durch Wiederholen der gesagten Ideen kann der/die TrainerIn den Ideenfluss wieder ankurbeln.

4.6.2 Meine Ressourcen

Theoretischer Abriss: 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. Der strategische Einsatz seiner Ressourcen setzt aber voraus, dass man/frau sich dieser bewusst ist. Nur wer ihre/seine eigenen Ressourcen ausreichend kennt, ist auch in der Lage, bestimmte Wege aktiv einzuschlagen und Berufsziele erfolgreich anzuvisieren. Vorliegende Methode dient dazu, sich der eigenen Ressourcen bewusst zu werden. Durch abwechselnde Rollenübernahme wird den agierenden Personen verdeutlicht, in welcher Situation sie sich befinden und welche Ressourcen sie benötigen, um diese meistern zu können.

Im Versuch, die Position der/s InteraktionspartnerIn – durch Perspektivenübernahme – nachzuvollziehen, wird darüber hinaus die Fähigkeit geübt, sich in die Position der/s InteraktionspartnerIn hineinzusetzen und damit andere Handlungsoptionen und Perspektiven kennen zu lernen.

Art der Übung: Individualphase; Rollenspiel in der Kleingruppe; Großgruppendifkussion

Übungsziel: zum Identifizieren von und Auseinandersetzen mit Faktoren, die für die persönliche Ausbildungswahl von Bedeutung sind, zum Bewusstwerden der eigenen Ressourcen, zum Aufspüren von Unsicherheiten, zum Entwickeln von Lösungsstrategien, zum Sammeln von Argumenten für die Berufsentscheidung.

Quelle: Berufsorientierungsprozess, Materialien zur Berufsorientierung 3 (Bundesministerium für Wissenschaft und Kunst), 9.1.

Beschreibung der Methode:

Individualphase: Die TN werden dazu aufgefordert, einen von der/m TrainerIn vorgefertigten Fragebogen auszufüllen (Stillarbeit/ Reflexionsphase). Der Fragebogen soll u. a. folgende Fragen umfassen:

- Welche Fähigkeiten und Stärken habe ich?
- Was kann ich nach der Meinung anderer besonders gut?

- Kann ich mir vorstellen, für einen Beruf bzw. eine Berufsausbildung den Wohnort zu wechseln? Wenn ja, welchen Ort/welche Stadt stelle ich mir da vor?
- Welcher Beruf würde nach der Meinung anderer gut zu mir passen?
- Mit wem kann ich gut über meine Berufsplanung sprechen?
- Welche Schwierigkeiten sehe ich in der Zukunft auf mich zukommen?
- Gibt es Lösungen für diese Schwierigkeiten? Wenn nein, wer könnte mich bei der Lösungsfindung unterstützen?
- Bin ich ausreichend informiert, um eine fundierte Berufs- bzw. Ausbildungswahl zu treffen?

Kleingruppenphase (2 bis 3 TN): Die TN werden gebeten, in Kleingruppen zusammenzugehen. Es sollen Fragen gesammelt werden, die für sie selbst und für ihre Umwelt (Familie, FreundInnen, Schul- oder ArbeitskollegInnen etc.) im Zuge einer Ausbildungs- und Berufswahl auftreten können.

Im Anschluss daran wird ein Rollenspiel zum Thema „Meine Umwelt und ich diskutieren über meine berufliche Zukunft“ gespielt, in dem nach möglichen Antworten, Argumenten und Lösungsstrategien gesucht wird (Bsp.: Was antwortet man/frau, wenn die PartnerIn mit dem geplanten Berufs- bzw. Ausbildungsweg nicht einverstanden ist? u. a.).

Plenumsphase: In einer Abschlussrunde werden die TN dazu eingeladen, in Form eines kurzen Statements zu berichten, wie es ihr/ihm während des Rollenspieles ergangen ist, welche Fragen schwer zu beantworten waren, in welchen Punkten Unsicherheit verspürt wurde, wo es noch Klärung bedarf etc. (Reflexionsphase).

Es ist ratsam, dass die/der TrainerIn abschließend noch einmal kurz zusammenfasst, worauf bei der Ausbildungs- bzw. Berufswahl geachtet werden soll.

Dauer: 2 Stunden.

Vorbereitung/Material: Kopiervorlage (Fragebogen).

Anmerkungen: Das Rollenspiel dient in erster Linie dazu, die eigene Ausbildungs- bzw. Berufswahl zu reflektieren. Durch Spielen einer Konfliktsituation, in der die eigene Berufsentscheidung verteidigt wird, wird die Berufswahl bewusst und analysierbar gemacht. Das Suchen nach Argumenten ist eine Methode, um bei den eigenen Berufszielen bzw. der eigenen Berufswahl Klarheit zu verschaffen. Darüber hinaus kann die Angst vor Streitgesprächen abgebaut werden.

Tipp: Die TN sollten jede Rolle (Bsp.: Entscheidende/r, Familienmitglied, FreundIn) einmal spielen.¹⁴

Wichtig ist, dass die/der TrainerIn zu Beginn der Rollenspiele darauf hinweist, dass das gezeigte Rollenverhalten nicht dem authentischen Verhalten der jeweiligen Person entspricht, sondern ein fiktiver Charakter gespielt wird. Um eine natürliche Distanz zur Rolle herzustellen, ist es daher ratsam, den TN im Rollenspiel fiktive Namen zuzuweisen.

4.6.3 Baum der Stärken und Erfolge

Theoretischer Abriss: Jeder Mensch hat besondere Fähigkeiten und persönliche Stärken. Sich der eigenen Stärken und Fähigkeiten bewusst zu werden, ist im Bereich der Berufsorientierung vor allem für jugendliche Arbeitslose von zentraler Bedeutung, da dadurch ein eventuell beeinträchtigtes bzw. unsicheres Selbstwertgefühl verbessert werden kann.

¹⁴ Vor dem Spiel müssen sich die Kleingruppen darauf einigen, welche Rollen von den TN explizit (Bsp.: Welche Art von Familienmitglied? Vater, Mutter, Bruder, PartnerIn etc.) eingenommen werden sollen.

Die eigene Wahrnehmung ist nicht objektiv; sie hilft uns die Dinge in dem Licht zu sehen, wie wir sie gerne sehen möchten. Deshalb ist es wichtig, das eigene Selbstbild mit Rückmeldungen aus der Umwelt zu vergleichen.

Art der Übung: Einzelarbeit.

Übungsziel: Die TN sollen ihre Qualifikationen und Stärken reflektieren und sich von den anderen TN zu verschiedenen beruflichen Tätigkeiten inspirieren lassen. Die Übung ist nicht nur eine Kreativitätsübung, sondern sie beinhaltet auch einen Selbstbild-/Fremdbildvergleich.

Quelle: Winkler, Barbara: Mit MUMMM¹⁵ zur Berufsorientierung. Methoden und Materialien für die Praxis, Linz 1999, Seite 50f.

Beschreibung der Methode:

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

Dauer der Methode: 1,5 bis 2 Stunden.

Vorbereitung/Material: Stifte und Plakate.

Anmerkungen: Die Übung ist insofern heikel, als dabei auch Tätigkeiten herauskommen könnten, die den TN nicht gefallen. Deswegen ist es wichtig, nach dem Brainstorming der TN zu erfragen, wer welche Tätigkeiten gut „annehmen“ kann und welche nicht. Die TN können auch die Gründe dafür angeben. Da das Bewusstwerden der eigenen Stärken ein wesentlicher Bestandteil dieser Übung ist, sollte den TN dafür genügend Zeit gegeben werden.

4.6.4 Loblied auf sich selbst

Theoretischer Abriss: Oft fällt es Jugendlichen – besonders Mädchen – schwer, über sich und ihre Fähigkeiten und Stärken zu sprechen und diese richtig einzuschätzen. Gerade für Bewerbungssituationen ist es aber wichtig, ein Bild von sich und besonders von seinen positiven Eigenschaften zu haben. Mit dieser Methode kann eine positive Selbstdarstellung spielerisch geübt werden.

Art der Übung: Einzelarbeit und Gruppendiskussion.

Übungsziel: Die TN üben eine positive Selbstdarstellung und reflektieren geschlechtsspezifische Unterschiede.

Quelle: geseBo (www.gendernow.at/gesebo).

¹⁵ MUMMM: Motivierende Unterrichtsmaterialien mit Methode.

Beschreibung der Methode: Ziel der Methode ist es, die TN eine etwa ein- bis zweiminütige „Lobrede auf sich selbst“ halten zu lassen. Der/die TR erläutert dieses Ziel und erklärt den Jugendlichen auch die Funktion der Übung: Mädchen können meist gut über ihre Schwächen, aber nur sehr schwer über ihre Stärken reden. Das führt dann oft zu einem niedrigen Selbstwertgefühl. Obwohl es oft als „angeberisch“ angesehen wird, ist es wichtig, ein Bild von sich selbst mit sowohl seinen Schwächen, aber eben auch Stärken zu haben. Gerade in der Arbeitswelt – z.B. in Bewerbungsgesprächen – ist eine solche Beschreibung der eigenen Person sehr wichtig.

Die Jugendlichen sollen sich nach Ihrer Einführung in einer Einzelarbeit (ca. 10 bis 15 Minuten) überlegen, welche positiven Eigenschaften sie an sich sehen und diese Stärken, Fähigkeiten, Fertigkeiten, vielleicht auch Erfolge notieren – sich also einen Spickzettel für ihre Lobrede erstellen.

Im nächsten Schritt sollen die Lobreden vor der Gruppe gehalten werden. Die Lobreden sollten nicht länger als zwei Minuten dauern.

Der/die TR beobachtet die RednerInnen und versucht, sich Auffälligkeiten zu merken (Achtung: Notizen machen könnte als Beurteilung empfunden werden!). Welche Fähigkeiten werden von Mädchen und Burschen angeführt? Welche werden nicht angesprochen, obwohl sie existieren? Gibt es hier Unterschiede?

Nachbereitung: Im Plenum wird angesprochen, wie sich die Jugendlichen beim Halten ihrer Lobreden gefühlt haben. Was war angenehm? Was unangenehm? Sollte der/die TR Auffälligkeiten bemerkt haben, werden diese angesprochen und mit den Jugendlichen diskutiert: Gibt es Unterschiede zwischen den Fähigkeiten, die sich Mädchen und Burschen zuschreiben? Wenn ja, worauf basieren diese Zuschreibungen? Sollten sich die Mädchen z.B. eher soziale Eigenschaften und die Burschen z.B. eher handwerkliche Fertigkeiten zuschreiben, so sollten diese Einschätzungen hinterfragt werden.

Variante: Eine andere Variante wäre, Jugendliche in Paaren gegenseitig die jeweils guten Eigenschaften des/der Anderen aufschreiben zu lassen. Jede/Jeder sollte dann die über sich selbst geschriebene „Lobrede“ vortragen.

Dauer der Methode: 1 Stunde.

Anmerkungen: Den Jugendlichen sollte erklärt werden, dass es keine Bewertungen der Reden gibt oder ähnliches. Es sollte versucht werden, dem Ganzen einen spielerischen Charakter zu geben, damit die Hemmschwelle sinkt.

4.6.5 Das Prioritätenspiel

Theoretischer Abriss: Noch immer wählt die Hälfte jener Mädchen, die sich für einen Lehrberuf entscheiden, drei traditionelle Frauenberufe: Einzelhandelskauffrau, Bürokauffrau und Frisörin. Die Konzentration der Burschen ist im Vergleich dazu mit 10 Lehrberufen bei weitem geringer. Auch bei der Wahl weiterführender Schulen gibt es starke geschlechtsspezifische Unterschiede, die die Segregation am Arbeitsmarkt fortsetzen: Noch immer sind über 90 Prozent der HTL-SchülerInnen männlich und mehr als 85 Prozent der SchülerInnen in sozialberuflichen Schulen weiblich. Die Konsequenzen, die sich daraus für den Arbeitsmarkt ergeben, sind unterschiedlich: Einerseits liegt der Anteil der Frauen in Bauberufen bei 2,4 Prozent. Andererseits sind nur 0,9 Prozent der KindergärtnerInnen Männer. Der Einkommensunterschied zwischen Männern und Frauen beträgt teilszeitbereinigt noch immer 21 Prozent. Dazu kommt, dass Frauen nach wie vor den Großteil der unbezahlten Arbeit verrichten und der Prozentsatz der Männer, die in Karenz gehen, sich unter drei Prozent bewegt. All diese Zahlen und Fakten machen deutlich, dass eine Sensibilisierung von Jugendlichen für die Konsequenzen ihrer Berufswahl wesentlich ist.

Art der Übung: Rollenspiel.

Übungsziel: Die TN erkennen, welche Ansprüche an und Vorstellungen von Arbeit bestehen. Geschlechtsspezifisch unterschiedliche Vorstellungen werden thematisiert. Außerdem können die Jugendlichen abgleichen, ob ihre Vorstellungen von Arbeitsleben in den Berufsfeldern, die sie anstreben, realisierbar sind.

Quelle: geseBo (www.gendernow.at/gesebo).

Beschreibung der Methode: Die Arbeitblätter werden an die TN verteilt. Zunächst soll jedeR für sich die Äußerungen am Arbeitsblatt in eine Rangfolge bringen, je nachdem wie wichtig sie im zukünftigen Beruf ist. Die Eigenschaft, die bei der zukünftigen Arbeit am wichtigsten ist, erhält eine 1, die zweitwichtigste eine 2 und so fort. Die Rangfolge wird in die Spalte eingetragen. Wenn alle Gruppenmitglieder ihre Bögen ausgefüllt haben, werden eine Mädchen- und eine Burschengruppe gebildet. In der Gruppe soll nun gemeinsam eine Rangfolge erstellt werden. Jede Gruppe fertigt ein eigenes Plakat mit der Rangfolge der Gruppe an. Die Plakate der beiden Gruppen werden einander gegenübergestellt, verglichen, und es werden Unterschiede diskutiert. Versuchen Sie in der Diskussion auch zu hinterfragen, wie realistisch die Prioritäten der Jugendlichen vor dem Hintergrund ihrer Berufswünsche sind.

Dauer der Methode: Mindestens 1 Stunde.

Vorbereitung/Material: Arbeitsblatt „Prioritätenspiel“ für jede/n TN (vgl. Arbeitsmaterialien).

4.6.6 So sehe ich mich

Theoretischer Abriss: Der erste Schritt bei der Berufsfindung mit Jugendlichen ist, sich selbst kennenzulernen, die eigenen Fähigkeiten und Interessen herauszufinden und die Wünsche und Erwartungen zu bearbeiten.

Art der Übung: Einzelarbeit.

Übungsziel: Die TN erarbeiten ihr Selbstbild.

Quelle: Materialien zur Berufsorientierung 2, 3.1.

Beschreibung der Methode: Die TN füllen das Arbeitsblatt aus bzw. wählen eigene Materialien, um ein persönliches Blatt entlang der gestellten Fragen zu gestalten. Der Steckbrief wird im Plenum präsentiert.

Dauer der Methode: 1 bis 1,5 Stunden.

Vorbereitung/Material: Arbeitsblatt „So sehe ich mich“.

Anmerkung: Ergänzend zur Selbstbeschreibung kann eine Fremdeinschätzung durch andere TN, Freunde, Eltern etc. vorgenommen werden.

4.6.7 Keine Stelle für meinen Berufswunsch

Theoretischer Abriss: In der heutigen Arbeitswelt wird berufliche Mobilität zunehmend wichtiger. Insbesondere junge Menschen sollten deshalb darauf vorbereitet werden, mit Situationen umzugehen, in denen Mobilität gefragt ist. Ziel ist diese Mobilität nach Möglichkeit selbst zu steuern und positiv zu nützen. Berufliche Mobilität betrifft auch die Berufswahl, da diese nicht nur von Interessen und Neigungen, sondern auch von der Realisierbarkeit am Arbeitsmarkt abhängig gemacht werden sollte. Darüber hinaus muss damit gerechnet

werden, dass während des weiteren Berufslebens (auch mangels einer beruflichen Festlegung) immer wieder Anpassungen an veränderte Gegebenheiten notwendig werden.

Art der Übung: Gruppenarbeit.

Übungsziel: Die TN erkennen, dass der Arbeitsmarkt oft persönliche Mobilität in der Berufswahl verlangt.

Quelle: Materialien zur Berufsorientierung 4, 6.

Beschreibung der Methode: Szenario: Auf Grund der Arbeitsmarktsituation gibt es keine Möglichkeit, GoldschmiedIn zu lernen. Was tue ich jetzt? In Gruppenarbeit werden mit Hilfe des Berufslexikons Berufe gesucht, die Ähnlichkeiten aufweisen. Besonders ist dabei auf die Anforderungen der Berufe zu achten. Das Herausarbeiten von ähnlichen Fertigkeiten steht im Vordergrund. Unter der Annahme, dass auch kein verwandter Beruf zu finden ist, gestalten die TN in Gruppen Plakate mit Für und Wider, sich auch einen ganz anderen Beruf zu wählen. Hierbei soll vor allem auf die Problematik „Arbeitslos – Hauptsache Arbeit“ hingearbeitet werden.

Dauer der Methode: 1 Stunde.

Vorbereitung/Material: Berufslexikon.

4.6.8 Dein Urlaub ist meine Arbeitszeit

Theoretischer Abriss: Ein wichtiger Faktor bei der Berufswahl ist die Auseinandersetzung mit den spezifischen Anforderungen des Berufsfeldes. Nicht nur im Gast- und Hotelgewerbe ist räumliche und zeitliche Mobilität gefragt. Das Arbeiten zu Hause, beim Kunden oder unterwegs gehört für viele schon jetzt zum Alltag. Die Maxime „Arbeit in einer zentralen Struktur, am fixen Ort und zur festen Zeit“ wird abgelöst von einer zeitlichen, räumlichen und strukturellen Mobilität.

Art der Übung: Rollenspiel.

Übungsziel: Die TN reflektieren die Vor- und Nachteile räumlicher Mobilität. Sie erkennen, dass berufliche Mobilität auch Mobilität in der Arbeits- und Freizeit erfordert.

Quelle: Materialien zur Berufsorientierung 4, 13.

Beschreibung der Methode: Zuerst werden im Plenum anhand der eigenen Erfahrungen der TN in ihrer Freizeit und im Urlaub die Tätigkeiten und Arbeitszeiten von Personal im Gast- und Hotelgewerbe aufgelistet. Danach beginnt das Rollenspiel:

Der Sohn/die Tochter hat Restaurantfachmann/-fachfrau ausgelernt und will ins Ausland arbeiten gehen. Die Eltern versuchen sie/ihn davon abzubringen; ein Bekannter, der schon einige Zeit auf Saisonarbeit in Italien war, unterstützt den Wunsch.

Schwerpunkte: Sprachprobleme, Arbeitszeit, Verdienstmöglichkeiten, Menschen kennen lernen, Freunde/Freundinnen verlieren, Einsamkeit u. ä.

Vorbereiten des Rollenspiels in Gruppenarbeit. Gruppen: Eltern, Sohn/Tochter, Bekannter.

Nach dem Rollenspiel erfolgt ein Gespräch im Plenum zu folgendem Thema: Stellen Sie sich vor, Sie arbeiten täglich von 17–24 Uhr, auch am Wochenende. Wöchentlich haben Sie einen Tag frei, weiters jedes dritte Wochenende.

Dauer der Methode: 2 Stunden.

Anmerkungen: Als Erweiterung können auch BerufsträgerInnen eingeladen werden.

4.6.9 In 20 Jahren auch noch?

Theoretischer Abriss: Nicht mehr primär der hierarchische Aufstieg in Organisationen prägt das Bild, sondern die neuen Karrieren verlaufen im Vergleich zu alten Mustern diskontinuierlich, weisen geringere Verweildauern auf und sind als Zick-Zack-Bewegungen zwischen den Feldern zu beschreiben. Dazu kommt, dass an die Stelle von langfristigen Lebenszyklen kurzfristige Lernzyklen treten, die das gesamte Berufsleben umspannen. Die Veränderung der Arbeitswelt umfasst aber nicht nur die Karriereverläufe an sich, sondern auch die wachsende projektbezogene Arbeitsorganisation, die Notwendigkeit mehr Eigenverantwortung für die Lernbiografie zu übernehmen, die längere Lebensarbeitszeit sowie die Veränderung der Arbeits- und Beschäftigungsformen mit der zeitlichen und räumlichen Entkoppelung der ArbeitnehmerInnen von den Betrieben. Auch nachdem eine berufliche Festlegung stattgefunden hat (stabiler Arbeitsplatz, ausbildungsadäquate bzw. eine als persönlich sinnvoll erachtete Beschäftigung), muss damit gerechnet werden, dass während des weiteren Berufslebens immer wieder Anpassungen an veränderte Gegebenheiten notwendig werden. Zudem wird die Wahrscheinlichkeit von Arbeitsplatzwechseln und von anderen beruflichen Veränderungen (z. B. Arbeitszeitflexibilisierung, wechselnde Qualifikationsanforderungen, Mobilität) zunehmen.

Art der Übung: Brainstorming, Spiel.

Übungsziel: Die TN lernen die Mechanismen kennen, die die berufliche Laufbahn verändern. Sie erkennen, dass der erlernte Beruf nicht unbedingt bis zur Pension anhält.

Quelle: Materialien zur Berufsorientierung 4, 4.1.

Beschreibung der Methode: Mit Hilfe des Fragebogens sammeln die TN aus dem Verwandten- und Bekanntenkreis Berufsbiografien. Aus den Fragebögen werden von der/m TR mit den TN InterviewpartnerInnen ausgesucht, die dem Ziel entsprechend besonders signifikant sind. Dabei liegt die Priorität bei den Gründen für den Berufswechsel (Schließung des Betriebes; Umstrukturierung – Arbeitslosigkeit; Änderung der persönlichen Interessen – Unzufriedenheit mit dem Erstberuf; bessere Verdienstmöglichkeiten; persönliche Gründe – Übersiedlung, Familie, Krankheit etc.) Wenn mehrere InterviewpartnerInnen zur Verfügung stehen, kann in mehreren Gruppen gearbeitet werden. Abschließend werden die Interviews im Plenum präsentiert und evtl. auf Plakaten dokumentiert.

Dauer der Methode: 1 Stunde.

Vorbereitung/Material: Fragebogen „In 20 Jahren auch noch?“ (vgl. Arbeitsmaterialien).

Anmerkungen: Die in den Fragebögen angeführten Berufe können von den TN auch im Berufslexikon gesucht und die Beschreibung in die Präsentation eingebaut werden.

4.6.10 InterviewerInnen

Theoretischer Abriss: Die Entscheidung für einen Beruf ist oftmals ein sehr langer Prozess. Unzählige Aspekte beeinflussen die Berufswahl. Nicht immer wird der Wunschberuf der Kindheit und Jugend verwirklicht. Andere Einflussfaktoren auf die eigentliche Berufswahl sind die veränderten persönlichen Interessen, aber auch Zufälle, private Veränderungen, wie die Geburt von Kindern oder auch Schicksalsschläge wie Erkrankungen etc. Das Konzept der linearen Berufsverläufe wird durch Zunahme an beruflichen Richtungswechseln verdrängt. Der Vergleich von Berufslaufbahnen kann dazu beitragen, Druck von der Berufswahl zu nehmen, diese aber auch um zusätzliche Aspekte erweitern.

Art der Übung: Gruppenarbeit.

Übungsziel: Reflexion der eigenen Vorstellung und Wünsche; Lernen durch die Erfahrungen anderer; sich für einen Beruf, eine Ausbildung entscheiden; Stärkung sozialer Kompetenzen (Gesprächsführung).

Quelle: Jugert, Gert/Rehder, Anke/Notz, Peter/Petermann, Franz (2008): Fit for Life – Module und Arbeitsblätter zum Training sozialer Kompetenz für Jugendliche, Seite 165; Braun, Barbara et al. (2007): Die Job-Lokomotive. Ein Trainingsprogramm zur Berufsorientierung für Jugendliche, Seite 148.

Beschreibung der Methode:

Diese Übung passiert auf Interviews mit PassantInnen. Neben dem Austausch von Erfahrungen und dem Einblick in den Berufswahlprozess bereits Berufstätiger, sollen die Jugendlichen bedingt durch die Interviewsituation auch ihre sozialen Kompetenzen in Hinblick auf Gesprächsanbahnung bzw. -führung stärken.

Zuerst werden die Jugendlichen in die Rolle des Interviewers/der Interviewerin eingeführt. Die Interviewtechnik kann zuerst mit dem/der Trainer/in erprobt werden. Dann gehen die TN in Kleingruppen auf die Straße und interviewen anhand des Leitfadens PassantInnen auf der Straße, in Geschäften etc. Wenn möglich, könnte eine erwachsene Person die Gruppe begleiten. Diese sollte sich jedoch im Hintergrund halten. Die Interviews können unter gegebenen technischen Voraussetzungen auch aufgezeichnet werden.

Nach der Interviewphase treffen sich die Jugendlichen wieder im Plenum, um die Ergebnisse der „Erhebung“ auszutauschen. Jede Gruppe stellt die aus ihrer Perspektive interessantesten Erkenntnisse vor. Diese können in Stichworten auf einem Flipchart präsentiert werden. Der/die Trainer/in greift dabei wichtige Punkte auf und vertieft die Diskussion zu Themen wie Brüche im Berufsleben, Vor- und Nachteile von Berufen, Berufswahl.

Dauer der Methode: 2,5 Stunden.

Vorbereitung/Material: Kopien der Arbeitsblätter (je TN min. 3 Fragebögen), Aufnahmegeräte, Stift, Papier.

Anmerkungen: mögliche Fragen für die Abschlussdiskussion:

- Wie habt ihr euch als InterviewerIn gefühlt?
- Gibt es Antworten, über die ihr euch gewundert habt?
- Habt ihr zu jedem Beruf Vor- und Nachteile gehört?
- Worauf sollte man bei seiner Berufswahl achten?
- Habt ihr soviel dazugelernt, dass ihr euch jetzt entscheiden könnt?
- Wen werdet ihr ansprechen, um bei der Berufswahl Unterstützung zu erhalten?

Arbeitsmaterial: Siehe Anhang.

4.6.11 Das Erfolgsbuch – Vertrag mit sich selbst

Theoretischer Abriss: Insbesondere junge Menschen haben zu Beginn der Berufsorientierung oft diffuse und vielfältige Wünsche. Diese in schriftlicher Form darzustellen, hilft dabei die eigenen Gedanken zu strukturieren, die Wünsche konkret auszuformulieren und sich mit ihnen auseinanderzusetzen. Darüber hinaus trägt die schriftliche Form zu einer höheren Verbindlichkeit bei.

Art der Übung: Einzelarbeit.

Übungsziel: Die TN entwerfen Pläne für die Zukunft.

Quelle: Materialien zur Berufsorientierung 3, 10.

Beschreibung der Methode: Die TN legen ein schönes Heft an, in dem Schritt für Schritt die Pläne, Ideen und Vorstellungen für die Gestaltung der Zukunft eingetragen werden. Dies sollte konkret ausformuliert und nachlesbar erfolgen. Es ist darauf zu achten, dass die vielen einzelnen Wünsche im Laufe der Zeit immer präziser und verbindlicher werden, wobei am Ende schließlich ein „Vertrag mit sich selbst“ stehen sollte, der die vielen noch zu tätigen Schritte klar und übersichtlich strukturiert enthalten müsste. Dieser Vertrag besteht aus mehreren Teilen:

- Dem Ziel: Was möchte ich werden bzw. machen?
- Den zu tätigen Schritten: Wie kann ich mein Ziel erreichen?
- Der Zeit: Bis wann muss ich die einzelnen Schritte gemacht haben?
- Der Erfolgskontrolle: Ab wann kann ich von einem Erfolg sprechen?
- Der Belohnung: Was setze ich mir als Belohnung aus, wenn ich mein Ziel erreicht habe?

Dauer der Methode: Jeweils 15 bis 20 Minuten über einen längeren Zeitraum.

Vorbereitung/Material: Hefte für die TN.

Anmerkung: Die TN können angeregt werden, dieses Heft auch zu Hause weiter zu schreiben.

4.6.12 Fahrplan in den Beruf

Theoretischer Abriss: Gerade am Ende eines Kurses ist es wichtig, über konkrete Umsetzungsschritte des während des Kurses Erarbeiteten nachzudenken. Während der verschiedenen Einheiten wurde die Berufsorientierung und Berufsfindung auf unterschiedlichste Weise thematisiert. Damit die Jugendlichen diese Erfahrungen auch selbstständig umsetzen können und weitere Perspektiven für ihre Zukunft entwickeln können, sollte ein Maßnahmenplan erstellt werden. Dieser individuelle Fahrplan in den Beruf soll dazu beitragen, dass die TN Perspektiven für ihre Zukunft entwickeln und nicht bereits vorab davon ausgehen, keine Möglichkeiten und Perspektiven zu besitzen.

Art der Übung: Einzelarbeit.

Übungsziel: Erarbeiten von konkreten Maßnahmen für den Berufseinstieg.

Quelle: Sacher, Kristin (2005): „Lebenswert Beruf“ – Praxishandreichung für die Arbeit mit Schulfrühabgängern, Seite 29.

Beschreibung der Methode: Ziel dieser Übung ist, dass für jeden Jugendlichen ein individueller Fahrplan erstellt wird. Dies geschieht in einem Zweiergespräch (Jugendlicher und Trainer/in). In diesem Beratungsgespräch ist für jeden Jugendlichen individuell zu überlegen, wie er/sie vom Ausgangsort (Schule) zum Ziel (Beruf) kommt und welche Wege bzw. Umwege er gehen muss. Dabei ist es wichtig, konkrete Ansprechpartner/innen zu definieren, wie auch die Motivation, die Stellensuche (egal ob Ausbildung oder Arbeit) selbst aktiv anzugehen, zu thematisieren.

Dauer der Methode: 5 Stunden.

Vorbereitung/Material: Kopien des Arbeitsblattes, Stifte, bis dahin erarbeitete Materialien der TN.

Anmerkungen: Dauer variiert nach Größe der Gruppe. Für eine Gruppe mit 12 TN sind ungefähr 5 Stunden einzuplanen. Da diese individuellen Gespräche sehr viel Zeit in Anspruch nehmen, muss für die Großgruppe ein Alternativprogramm vorgegeben werden. Möglich wäre beispielsweise das Trainieren von Bewerbungssituationen.

Arbeitsmaterial: Siehe Anhang.

4.6.13 BIZ-Besuch – Vorbereitung

Theoretischer Abriss: Das Internet und eine Fülle von Informationsmaterialien erlauben selbstständiges Recherchieren von Informationen zu Wunsch- und Alternativberufen. Dennoch, das Niveau des Info-Materiales und der Job- und Weiterbildungsdatenbanken übersteigt oftmals das Auffassungsvermögen der TN. Diese Übung soll helfen, Informationen zu Berufen besser verstehen und bewerten zu können.

Art der Übung: Einzelarbeit, Kleingruppenarbeit (3 bis 4 TN).

Übungsziel: Vorbereitung für die Auswertung von Berufsbeschreibungen.

Quelle: Sacher, Kristin (2005): „Lebenswert Beruf“ – Praxishandreichung für die Arbeit mit Schulfrühabgängern, Seite 22.

Beschreibung der Methode: Die TN versuchen anhand der vorhandenen Informationsmaterialien bzw. wenn möglich übers Internet die Fragen des Berufserkundungsbogens (siehe Arbeitsblatt im Anhang) zu beantworten. Die TrainerIn unterstützt die TN dabei, wenn es notwendig ist. Diese Übung dient auch zur Vorbereitung eines Besuches im BIZ (Berufsinformationszentrum).

Dauer der Methode: 0,5 Stunden.

Vorbereitung/Material: Kopien der Arbeitsblätter „Berufserkundungsbögen“, AMS-Infomaterialien (Kurzbeschreibungen der Berufe etc.), Stifte, ggf. PC-Arbeitsplätze mit Internet-Zugang.

Arbeitsmaterial: Siehe Anhang.

4.6.14 BIZ-Besuch – BIZ-Rallye

Theoretischer Abriss: Das ausgewählte Berufsinformationszentrum (BIZ) zu entdecken, sich in den unbekannteren Räumlichkeiten zurecht zu finden und sich mit den Angeboten vertraut zu machen, ist Ziel dieser Übung. Jugendliche dürfen sich nicht scheuen, Beratungsmöglichkeiten in Anspruch zu nehmen, weshalb das spielerische Kennenlernen einer solchen Einrichtung den eventuell schwierigen Beginn der Kommunikation mit dort tätigen BeraterInnen unterstützt.

Art der Übung: Kleingruppenarbeit (3 bis 4 TN).

Übungsziel: Sich mit den Räumlichkeiten, MitarbeiterInnen und Möglichkeiten des BIZ vertraut machen.

Quelle: Sacher, Kristin (2005): „Lebenswert Beruf“ – Praxishandreichung für die Arbeit mit Schulfrühabgängern, Seite 23.

Beschreibung der Methode: Zuerst kann ein/e Mitarbeiter/in des BIZ eine kurze Einführung über die Angebote der BIZ geben. Dann werden die Jugendlichen in Kleingruppen eingeteilt (ca. 3 Personen/Gruppe). Jede Gruppe bekommt einen Fragebogen (Arbeitsblatt siehe Anhang) ausgeteilt. Die Aufgabe besteht darin, den Fragebogen möglichst schnell auszufüllen. Die Gruppen starten gemeinsam. Die schnellste Gruppe gewinnt, vorausgesetzt der Fragebogen ist vollständig und korrekt ausgefüllt.

Dauer der Methode: 0,5 Stunden.

Vorbereitung/Material: Kopien der Arbeitsblätter, Stifte.

Arbeitsmaterial: Siehe Anhang.

4.6.15 BIZ-Besuch – Berufserkundung

Theoretischer Abriss: Die zuvor erkundeten Wunschberufe werden in dieser Übung anhand eines Fragenkataloges vervollständigt. Hierzu wird ein Berufsinformationszentrum (BIZ) besucht und auf die Möglichkeiten der unterschiedlichen verfügbaren Informationsmedien verwiesen. Jugendliche lernen, Informationen gezielt aus unterschiedlichen Materialien herauszufiltern und zu ihren Zwecken einzusetzen.

Art der Übung: Einzelarbeit.

Übungsziel: Sich mit den Angeboten der Berufsinformationszentren (BIZ) auseinandersetzen; sich über Wunschberufe informieren.

Quelle: Sacher, Kristin (2005): „Lebenswert Beruf“ – Praxishandreichung für die Arbeit mit Schulfrühabgängern, Seite 23, Adaption der Autorin.

Beschreibung der Methode: Die TN versuchen, anhand der im BIZ verfügbaren Medien (Informationsmaterialien, PCs mit Internet, Berufsinfocideos) die Fragen des Berufserkundungsbogen zu beantworten. Unterstützt werden sie dabei von der/dem Trainer/in bzw. von MitarbeiterInnen des BIZ, die auch auf die verschiedenen Möglichkeiten und Angebote des BIZ hinweisen sollen. Die TN können bereits vorab erarbeitete Berufserkundungsbögen ergänzen (siehe Anmerkung) und bis zu zwei neue Wunschberufe erarbeiten. Die ausgefüllten Bögen werden dem/der Trainer/in übergeben. Diese/r wertet die Bögen aus. Möglich ist es auch, eine kleine Siegerehrung für die jungen „BerufserkunderInnen“ zu organisieren und kleine Preise zu vergeben.

Dauer der Methode: 1 Stunde.

Vorbereitung/Material: Kopien der Arbeitsblätter (je 2 pro TN), Stifte, Papier.

Anmerkungen: Diese Übung kann im Anschluss an die Übung BIZ-Besuch – Vorbereitung durchgeführt werden. Bereits in der Vorbereitung begonnene Berufserkundungsbögen können vervollständigt werden. Alternativen zum Wunschberuf können recherchiert werden.

Arbeitsmaterial: Siehe Anhang.

4.7 Jobfinding

4.7.1 Internet-Rallye

Theoretischer Abriss: Laut der repräsentativen Erhebung zur Internetnutzung der ÖsterreicherInnen ab 14 Jahren haben im ersten Halbjahr 2009 97 Prozent der 14- bis 19-Jährigen das Internet genutzt (vgl. AIM – Austrian Internet Monitor). Trotzdem muss im Berufsorientierungsprozess sichergestellt werden, dass die Jugendlichen auch in der Lage sind, zielgerichtet berufs- und ausbildungsspezifische Informationen zu recherchieren. Diese Fertigkeiten sollen mit Hilfe vorliegender Übung überprüft und den TN die Wichtigkeit eigenständiger Recherche vermittelt werden.

Art der Übung: Einzelarbeit.

Übungsziel: Üben, Informationen im Internet zu beschaffen, sowie „Üben“ von Geduld und Ruhe bei der Suche nach Informationen.

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

Beschreibung der Methode: Die Jugendlichen erhalten Zettel mit ca. zehn Aufgaben, die sie mit Hilfe des Internets lösen sollen. Beispiele für solche Aufgaben sind: „Wie viele Ausbildungsplätze für Maschinen-schlosserInnen werden auf der AMS-Seite angeboten?“, „Wie lauten die Öffnungszeiten des Berufsinfor-zentrums?“ oder „Finde fünf Unternehmen, die Lehrplätze für IT-TechnikerInnen anbieten“. Um die Arbeit zu erleichtern, können Sie auf das Aufgabenblatt die benötigten Internet-Adressen schreiben. Die Jugendlichen erhalten das Aufgabenblatt und lösen die Aufgaben für sich allein und still. Die Auswertung erfolgt anschlie-ßend im Plenum mit Feedbackrunde.

Dauer der Methode: 2 Stunden.

Vorbereitung/Material: Ein Aufgabenblatt ist anzufertigen; pro TN ist ein Computer mit Internet-Zugang bereit zu stellen.

4.7.2 Berufe recherchieren

Theoretischer Abriss: Bevor man eine berufliche Wahl trifft, ist es wichtig, möglichst viele unterschiedliche Informationen über angedachte Berufe, Branchen und den Arbeitsmarkt zu sammeln. Dadurch können Vorstel-lungen und Erwartungen, die man an einen Beruf hat, mit den „realen“ Verhältnissen verglichen werden bzw. die Vorstellungen konkretisiert werden.

Art der Übung: Kleingruppenarbeit, Einzelarbeit.

Übungsziel: Kompetenzen in der Recherche von Berufen und zum Arbeitsmarkt erweitern; den Wissensaufbau zu bereits angedachten Berufen unterstützen.

Quelle: Entwickelt von Itinéraires Formation.

Beschreibung der Methode: Der/Die TR beschreibt kurz Sinn und Zweck der Übung. Danach leitet er/sie ein gemeinsames Brainstorming mit der Fragestellung ein: „*Wenn ich mehr Informationen und Wissen zu Berufen, Branchen und Arbeitsmarkt haben möchte, wo könnte ich diese herbekommen?*“

Der/Die TR schreibt die Ideen auf einem Flipchart oder einer Tafel mit und ergänzt am Schluss eigene Ideen, die noch nicht genannt wurden. Wichtig dabei ist, dass nicht nur virtuelle Orte genannt werden (z.B. Internetquellen), sondern auch reale Orte, zu denen die TN gehen können (z.B. Zentrum für Berufsplanung, Bibliotheken etc.).

Haben die TN bereits eine erste, wenn auch vage Entscheidung über ihren Berufswunsch getroffen, so sollen sie im nächsten Schritt entweder in Kleingruppen oder alleine Informationen zu ihren Berufen recherchieren.

Nach der Recherche werden die zusammengetragenen Informationen zu den einzelnen Berufen in der Gruppe präsentiert, wobei auch Erfahrungen mit dem Suchprozess ausgetauscht werden sollen (Was war erfolgreich?, Wie ist es mir ergangen? etc.).

Dauer der Methode: 5 Stunden.

Vorbereitung/Material: Flipchart, Stifte.

Anmerkungen: Der/Die TR sollte die Jugendlichen dazu motivieren, reale Orte persönlich aufzusuchen, um zu vermeiden, dass das Internet zur alleinigen Informationsquelle wird. Andererseits ist es sinnvoll, jene TN, die wenig Erfahrung mit dem Internet haben, zu motivieren, die durch das Internet gebotenen Möglichkeiten auszunutzen.

4.7.3 Stellenrecherche

Theoretischer Abriss: Besonders für bestimmte Berufsfelder erweisen sich die klassischen Stellenausschreibungen in den Printmedien nicht als der einzige Ansatzpunkt für die Jobsuche. Gerade bei der Recherche im Internet jedoch geht ob der vielen Jobplattformen schnell der Überblick verloren. Umso mehr ist es wichtig, anerkannte (Online-)Jobbörsen zu kennen bzw. sich mit sonstigen Informationsquellen (Jobausschreibungen auf Firmenhomepages, in den Printmedien, Lehrstellenbörsen etc.) auseinanderzusetzen. Damit ist der Grundstein für eine eigenständige und selbstverantwortliche Jobsuche gelegt.

Art der Übung: Gruppen- oder Einzelarbeit und Präsentation im Plenum.

Übungsziel: Erarbeitung von Strategien für eine fundierte Stellenrecherche, die alle existierenden Ressourcen umfasst.

Quelle: Braun/Hoffmann-Ratzmer/Lindemann/Mauerhof 2007, Seite 188.

Beschreibung der Methode: Anhand eines zuvor angefertigten Überblickes über Stellenanzeigen werden die Jugendlichen über die wichtigsten Informationsquellen informiert. Danach suchen die Jugendlichen sich selbst eine Stellenanzeige heraus und tragen die wichtigsten Daten ins Arbeitsblatt ein. Abschließend werden die Ergebnisse im Plenum präsentiert und besprochen.

Dauer der Methode: 1 Stunde.

Vorbereitung/Material: Als Vorbereitung müssen Handouts und Präsentationsfolien über Informationsquellen zur Stellenrecherche (Zeitungsanzeigen, Arbeitsagenturen, Internetplattformen etc.) erstellt werden. Darin sollten auch Beispiele von Stellenanzeigen, die optimalerweise nahe den Berufswünschen der Jugendlichen liegen, inkludiert sein. Kopien des Arbeitsblattes „Stellenanzeigen-Checkliste“ für alle Jugendlichen.

Material: Arbeitsblatt „Stellenanzeigen-Checkliste“ im Anhang.

4.7.4 Stellenausschreibung und Bewerbung: Kompetent recherchieren

Theoretischer Abriss: Um einen optimalen Arbeitsplatz zu finden, sollten Bewerber wissen, wie und wo sie nach möglichen Stellen suchen und wie sie ihre Suche gezielt und strukturiert angehen. Heutzutage bietet eine Vielzahl an Medien und Fachmessen wertvolle Informationen über Branchen, Beschreibungen von Aufgabebereichen und Anforderungsprofilen sowie ausgeschriebene Stellen. Das Problem stellt meistens eher nicht die Fülle der Informationen, sondern das Finden eines Weges durch den Informationsdschungel dar. Die folgende Übung bietet die Möglichkeit zu einem detaillierten Brainstorming sowie eine Übersicht von Methoden zur kompetenten Recherche.

Art der Übung: Brainstorming in der Gruppe.

Übungsziel: Bei dieser Übung werden Synergien genützt, die die Gruppe bietet. Da die meisten TN bereits über etwas Erfahrung bei der Jobsuche verfügen, kann jede(r) TN von einem gemeinsamen Brainstorming profitieren. Ziel der Übung ist eine möglichst vollständige Auflistung der vorhandenen Ressourcen angepasst an den Bedarf der TN (z.B. auch ausländische Ressourcen sollen erarbeitet werden, falls einzelne TN über einen Job im Ausland nachdenken).

Quelle: Hesse, Jürgen/Schrader, Hans Christian (1999): Erfolgsstrategien für Bewerber über 48. Frankfurt am Main: Eichborn Verlag AG. Seite 65ff.

Beschreibung der Methode: Die TN erhalten die Aufgabe, zunächst 5 Minuten lang in Dreiergruppen alle Ressourcen aufzulisten, die ihnen in Bezug auf ihre Jobsuche einfallen. Alle Einfälle werden auf kleine Farbkärtchen notiert. Anschließend werden die Farbkärtchen nach Themen geordnet und doppelte Vorschläge werden vom/von der TR aussortiert. Nun werden alle übrigen Kärtchen auf einer Pinnwand fixiert und von den jeweiligen Autoren vorgestellt. Dabei sollte nicht nur die Bezeichnung jeder Ressource genannt werden, sondern es sollte diskutiert werden, inwiefern die jeweiligen TN bereits Erfahrungen mit dieser Ressource gemacht haben bzw. auf welche Weise sie diese Ressource bei ihrer Arbeitsuche einsetzen wollen.

Dauer der Methode: 30 bis 40 Minuten.

Vorbereitung/Material: Farbkärtchen, Pinnwand. Der/Die TR kann sie zum Moderieren der Übung und zum Ergänzen von Inhalten, an die die TN während des Brainstormings eventuell nicht gedacht haben, verwenden.

Sollte die Übersicht als Kopiervorlage verwendet werden (falls für die Übung keine Zeit bleibt), empfiehlt es sich, den Handouts zusätzlich Teile der Materialsammlung (siehe Ende des BO-Handbuches), darunter eine Übersicht von Online-Jobbörsen und österreichischen Personalberatern, beizulegen.

Anmerkung: Am Ende der Übung sollten die erarbeiteten Ressourcen (Farbkärtchen) fotoprotokolliert und den TN in Form eines Handouts (das auch vom/von der TR inhaltlich ergänzt werden kann) mitgegeben werden.

4.7.5 Informationen über den Arbeitgeber einholen

Theoretischer Abriss: Ein essenzieller Bestandteil des Bewerbungsprozederes ist es, eine umfassende Recherche in Bezug auf Tätigkeitsbereiche des potenziellen Arbeitgebers durchzuführen. Denn nur wer sich über Tätigkeitsfelder und Aufgaben eines Unternehmens informiert, kann die daraus resultierenden spezifischen Anforderungen ableiten. Nur auf Basis dieser kann schließlich erarbeitet werden, in welchem Ausmaß die eigenen Kompetenzen mit den Tätigkeitsanforderungen einer bestimmten Stellenausschreibung oder einer bestimmten Funktionsbeschreibung eines Stellenangebotes übereinstimmen.

Ein weiterer wichtiger Aspekt, der für das Einholen von Informationen spricht, ist folgender: Arbeitgeber (Firmen) bzw. PersonalistInnen setzen heutzutage voraus, dass die BewerberInnen bereits vor dem Bewerbungsgespräch genau darüber informiert sind, welche Tätigkeiten in einem potenziellen Job auf sie zukommen könnten. BewerberInnen, die mit diesen Informationen in ein Bewerbungsgespräch gehen und diese auch demonstrieren, haben gegenüber KonkurrenzbewerberInnen, die nicht über dieses Wissen verfügen, auf jeden Fall einen Bonus, da sie Interesse und Eigenengagement zeigen.

Art der Übung: Brainstorming und Recherchetätigkeit in Kleingruppen.

Übungsziel: Die TN sollen in Kleingruppen erarbeiten, wie sie effizient nach Firmeninformationen suchen bzw. welche Informationen für sie relevant sind.

Quelle: von Julia Zdrahal-Urbaneck für die Seminarreihe „Erfolgreich bewerben“, Verband Wiener Volksbildung, entwickelt (2003).

Beschreibung der Methode: Die TN sollen Kleingruppen (3 bis 4 Personen) bilden. Vor Beginn dieser Übung soll bereits feststehen, bei welchen Firmen sie sich bewerben wollen. Auf Basis dessen sollen sie gemeinsam in einem Brainstorming erarbeiten, welche Informationen sie über diese Firmen herausfinden wollen bzw. welche Informationen für sie relevant sind, und welche Medien sie für die Suche einsetzen wollen (z. B. Internet). Nach einer kurzen Besprechung der Arbeitsaufteilung (wer sucht wonach) sollen sie einzeln

recherchieren und die Ergebnisse anschließend in der Kleingruppe diskutieren. Am Ende der Übung soll in der Großgruppe reflektiert werden, wie bzw. wo Informationen am effizientesten gefunden wurden und welche Probleme aufgetreten sind. Für etwaige Probleme sollen alle TN gemeinsam versuchen, Lösungsvorschläge zu erarbeiten.

Dauer der Methode: 30 bis 50 Minuten.

Vorbereitung/Material: PCs mit Internetanschluss, Telefon (falls Firmen über keine Website verfügen).

Anmerkung: Die TN sollten bereits vor Beginn dieser Übung wissen, über welche Firmen sie Informationen einholen wollen.

4.7.6 Informationen über den Auftraggeber einholen (Alternativübung zu „Informationen über den Arbeitgeber einholen“)

Theoretischer Abriss: Eine Bewerbungssituation (Arbeitgeber – BewerberIn) ist einer AuftraggeberIn-AuftragnehmerIn-Situation sehr ähnlich. Ebenso wie in einer Bewerbungssituation sollte ein(e) AuftragnehmerIn am Beginn seiner/ihrer Auftragsstätigkeiten Informationen über den/die AuftraggeberIn, über die er/sie noch nicht verfügt, einholen. Auftragnehmerinnen sollten zum Beispiel im Detail über die Firmenpolitik und Corporate Identity (z. B. Internetauftritt etc.) des Auftraggebers bescheid wissen, um optimal auf seine/ihre Wünsche eingehen zu können.

Art der Übung: Brainstorming und Recherchetätigkeit in Kleingruppen

Übungsziel: Die TN sollen in Kleingruppen erarbeiten, wie sie effizient nach Firmeninformationen suchen bzw. welche Informationen für sie relevant sind. Dabei wird ihnen in dieser Übung die „untergebene“ Rolle des/der Bewerberin genommen, indem sie die Rolle des/der AuftragnehmerIn einnehmen. Dies ist auch deshalb vorteilhaft, da sich TN oft besser in die Rolle eines/einer Auftragnehmers/Auftragnehmerin hineindenken können als in die Rolle eines/einer Bewerbers/Bewerberin.

Quelle: von Julia Zdrahal-Urbaneck für das Seminar „Bewerbungstraining für Ein-, Um- und Aufsteiger“, Verband Wiener Volksbildung, entwickelt (2003).

Beschreibung der Methode: Die TN sollen Kleingruppen (3 bis 4 Personen) bilden. Vor Beginn dieser Übung soll bereits feststehen, über welche Firmen sie Informationen einholen wollen. Auf Basis dessen sollen sie gemeinsam in einem Brainstorming erarbeiten, welche Informationen sie über diese Firmen herausfinden wollen bzw. welche Informationen für sie relevant sind, und welche Medien sie für die Suche einsetzen wollen (z. B. Internet). Nach einer kurzen Besprechung der Arbeitsaufteilung (wer sucht wonach) sollen sie einzeln recherchieren und die Ergebnisse anschließend in der Kleingruppe diskutieren. Am Ende der Übung soll in der Großgruppe reflektiert werden, wie bzw. wo Informationen am effizientesten gefunden wurden und welche Probleme aufgetreten sind. Für etwaige Probleme sollen alle TN gemeinsam versuchen, Lösungsvorschläge zu erarbeiten.

Dauer der Methode: 30 bis 50 Minuten.

Vorbereitung/Material: PCs mit Internetanschluss, Telefon (falls Firmen über keine Website verfügen).

Anmerkung: Die TN sollten bereits vor Beginn dieser Übung wissen, über welche Firmen sie Informationen einholen wollen.

4.7.7 Wir suchen die besten Lehrlinge

Theoretischer Abriss: In einem Arbeitsverhältnis stehen die Erwartungen des Jugendlichen den Erwartungen und Anforderungen des Arbeitsumfeldes gegenüber. Gerade Jugendlichen ohne Arbeitserfahrung fällt es oft schwer, abzuschätzen, was Geschäftsführung, AusbilderInnen und KollegInnen von einem/einer ArbeitnehmerIn erwarten. Diese Unklarheiten können sich bereits im Bewerbungsprozess nachteilig auswirken, später aber auch zu Konflikten am Arbeitsplatz führen. Das Hineinversetzen in die Anforderungen und Wünsche der Arbeitgeberseite beugt diesen Konflikten vor und erleichtert zeitgleich das Erkennen der eigenen Vorstellungen, Wünsche und Fähigkeiten und somit auch die Berufs- bzw. Ausbildungswahl.

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

Übungsziel: Üben, Stellenangebote zu lesen, Auseinandersetzen mit der Perspektive der Firma, die einen Ausbildungsplatz anbietet.

Quelle: Schabacker-Bock, Marlis/Marquard, Markus: Von der Schule in den Beruf, Trainingsmaterial zur Berufsvorbereitung von HauptschülerInnen, Seite 29/30. Adaption der Autorin.

Beschreibung der Methode: Der Ausgangspunkt der Übung ist eine Firma, die geeignete Lehrlinge sucht. Die Branche der Firma ist von den Berufswünschen der beteiligten Jugendlichen abhängig. Die Jugendlichen werden in Gruppen von 3 bis 6 Personen eingeteilt. In jeder der Gruppen sind folgende drei Rollen zu besetzen: die Rolle der Firmenleitung, der Ausbildungsleitung und der KollegInnen. Die Jugendlichen bestimmen zunächst, welche Produkte oder Dienstleistungsangebote die Firma anbietet und geben der Firma einen Namen. Die AusbildungsleiterIn und KollegInnen wissen, welche Anforderungen an den Ausbildungsplatz geknüpft sind. Die wichtigsten Eigenschaften, die die BewerberInnen aufweisen müssen, werden gesammelt (zur Unterstützung Arbeitsblatt im Anhang).

Gemeinsam wird auf einem Poster eine Stellenausschreibung für eine Zeitung gestaltet. Die in der Zeitung zu schaltende Annonce wird dem Plenum präsentiert, wobei die beste Annonce prämiert werden kann.

Dauer der Methode: 0,75 Stunden.

Vorbereitung/Material: Kopien der Arbeitsblätter, Stellenangebote für Auszubildende aus der Zeitung, Plakate, Stifte, berufsbezogenes Informationsmaterial (z. B. AMS-Infomaterialien).

Anmerkungen: Im Anschluss an diese Übung kann ein Bewerbungstraining durchgeführt werden, wobei sich Jugendliche aus einer jeweils anderen Gruppe auf die verfassten Stellenanzeigen bewerben.

Arbeitsmaterial: Siehe Anhang.

4.7.8 Erwartungen antizipieren

Theoretischer Abriss: Ein Beruf ist wie ein Partner bzw. wie Familie, da man sehr viel Zeit mit ihm verbringt. Er sollte daher sehr gewissenhaft ausgesucht werden, und der/die BewerberIn sollte sehr genau wissen, was er/sie will beziehungsweise welche Erwartungen er/sie an einen zukünftigen Job stellt und ob diese realistisch sind. Denn nicht nur der/die BewerberIn wird von einem Unternehmen „ausgesucht“, sondern auch der/die BewerberIn sollte sich unabhängig von der Angebotslage aktiv für oder gegen einen Job entscheiden.

Art der Übung: Einzelübung mit anschließender Gruppenreflexion.

Übungsziel: Die TN sollen einzeln erarbeiten, welche Erwartungen sie an ihren zukünftigen Job stellen. Anschließend soll in der Großgruppe diskutiert werden, welche bzw. wie diese Erwartungen im Bewerbungsgespräch kommuniziert werden können.

Quelle: von Julia Zdrahal-Urbaneck für die Seminarreihe „Erfolgreich bewerben“, Verband Wiener Volksbildung, entwickelt (2003).

Beschreibung der Methode: Da es immer leichter ist herauszufinden, was man nicht will, als was man will, sollen die TN in dieser Übung zunächst jede(r) für sich eine Liste erstellen, was sie in Bezug auf ihren nächsten Job nicht wollen. Dabei sollen sie möglichst viele Aspekte einer beruflichen Tätigkeit bedenken (Arbeitszeit und -ort, Gehalt, Art der Tätigkeit, Eigenschaften des Vorgesetzten, Grad der selbstständigen Arbeit, um nur einige Beispiele zu nennen). Anschließend sollen die TN ebenso eine Liste davon erstellen, was sie in ihrem nächsten Job wollen.

Anschließend wird in der Großgruppe diskutiert, zu welchen Ergebnissen die einzelnen TN gekommen sind. Da während dieser Übung meistens zahlreiche Fragen in Bezug darauf entstehen, ob und wie die TN ihre Erwartungen beim Bewerbungsgespräch kommunizieren sollten, soll dies ebenso in der Großgruppe diskutiert werden. Viele Erwartungen können einem möglichen zukünftigen Vorgesetzten gegenüber nicht einfach so ausgesprochen werden (z.B. wünschen sich Sekretärinnen oft, dass der Chef kein allzu „komplizierter“ Mensch sein soll).

Hier sollen gemeinsam Lösungsvorschläge erarbeitet werden, und der/die TR soll Tipps und Erfahrungen weitergeben.

Dauer der Methode: 40 bis 60 Minuten.

Vorbereitung/Material: Evtl. Farbkärtchen, falls die erarbeiteten Erwartungen an einer Pinwand fixiert werden sollen.

Anmerkung: Die TN können hier viel von den Erfahrungen und Erwartungen der jeweils anderen TN lernen. Daher sollte die Möglichkeit bestehen, bei Bedarf die Diskussionsphase zeitlich zu verlängern, falls viele Fragen entstehen.

4.7.9 Firmeninterviews

Theoretischer Abriss: Besonders junge Bewerber sowie WiedereinsteigerInnen sind oft anfangs in Bewerbungsgesprächen überfordert, da sie mit einer ihnen unbekanntem Situation konfrontiert sind und damit leicht zu Nervosität neigen. Sicherheit und selbstbewusstes Auftreten im Bewerbungsgespräch kann jedoch durch wiederholtes Simulieren der Interviewsituation und gezieltes Feedback durch TR optimiert werden und ist auch unabdinglich, da Personalisten während des Interviews vor allem auf ein selbstbewusstes und sympathisches Auftreten Wert legen. Ein besonders wichtiger Punkt ist dabei, dass auch der Bewerber/die Bewerberin aktiv Fragen zum Unternehmen stellt und nicht nur Fragen des/r Personalisten beantwortet. Oft machen sich BewerberInnen jedoch keine Gedanken darüber, was sie selbst über das Unternehmen erfahren möchten beziehungsweise sind fälschlicherweise der Meinung, dass es ihnen nicht zusteht, während des Interviews Fragen zu stellen. Fragen von Seiten des Bewerbers/der Bewerberin werden jedoch überaus positiv bewertet, da der Bewerber/die Bewerberin dadurch aktives Interesse an dem Unternehmen zeigt.

Art der Übung: Probeinterviews mit („Übungs“-)PersonalistInnen.

Übungsziel: Diese Übung eignet sich vor allem für Jugendliche und junge Arbeitsuchende/Arbeitslose, die noch wenig Erfahrung mit Bewerbungsgesprächen haben sowie für WiedereinsteigerInnen, die sich lange Zeit nicht mit Bewerbungen beschäftigt haben. Die TN sollen im bewerbungsähnlichen Gespräch, das im Rahmen des Kurses simuliert wird, eine aktiv-steuernde Rolle einnehmen und diese Erfahrung als positiven Anker für zukünftige Bewerbungsgespräche nutzen können.

Quelle: entwickelt von Johanna Sommer für die AMS-Maßnahme „Telejobs“ 1996 (ZSI).

Beschreibung der Methode: Die TN sollen zunächst in Kleingruppen (2 bis 3 Personen) einen Befragungsleitfaden für Interviews mit Personalisten entwickeln. Dieser könnte beispielsweise folgende Fragen beinhalten:

- Wann wurde Ihre Organisation gegründet?
- Welche Funktion haben Sie in dieser Organisation?
- Welche Produkte/Dienstleistungen bietet Ihre Organisation an?
- Für welche KundInnen/AuftragnehmerInnen arbeiten Sie?
- Wie viele MitarbeiterInnen hat Ihre Organisation?
- Welche Berufe werden in Ihrem Betrieb ausgeübt? Welche Qualifikationen haben die Arbeitnehmer in Ihrem Betrieb?
- Welche Abteilungen gibt es in Ihrer Organisation?
- Hat Ihre Organisation ein Leitbild? Wenn ja, welches?
- Gibt es derzeit offene Stellen?
- Arbeiten Sie auch mit freiberuflichen MitarbeiterInnen?

Die TN sollen daraufhin anhand des Interviewleitfadens Interviews in Zweier- oder Dreiergruppen durchführen. Am Ende der Übung sollten die von allen Gruppen erarbeiteten Fragen auf einem Flipchart/Whiteboard festgehalten werden, da verschiedene Gruppen oft unterschiedliche Fragen auflisten.

Dauer der Methode: 20 bis 35 Minuten.

Vorbereitung/Material: Flipchart oder Whiteboard, Stifte.

Anmerkung: Die oben aufgelisteten Fragen können auch als Vorbereitung auf spezifische Bewerbungsgespräche verwendet werden. Wenn Bewerber nämlich bereits im Vorfeld versuchen, einige dieser Fragen zu beantworten und im Interview signalisieren, dass sie bereits über Vorwissen in Bezug auf das Unternehmen verfügen, bringt ihnen das meistens auch einen Bonus, da sich viele Mitbewerber nicht die Mühe machen, Firmeninformationen zu recherchieren.

4.7.10 Teambewerbung

Theoretischer Abriss: Viele BewerberInnen schrecken vor der Bewerbungssituation zurück, weil sie in der Vergangenheit schlechte Erfahrungen gemacht haben oder weil die Situation für sie gänzlich neu ist. Dies ist ein natürlicher Prozess, da Menschen oft vor neuen Herausforderungen zurückschrecken und sich diesbezüglich keinen hohen Erfolg zutrauen beziehungsweise Situationen vermeiden, in denen sie schlechte Erfahrungen gemacht haben. Um solche BewerberInnen adäquat auf das Bewerbungsinterview vorzubereiten und ihnen die Vermeidungstaktik und Angst vor der Situation abzugewöhnen, müssen sie durch Übungen, die dem Bewerbungsgespräch ähnlich sind und die sie erfolgreich absolvieren, inhaltlich an das eigentliche Bewerbungsgespräch angenähert werden. Dies entspricht einer vereinfachten Form der in der Verhaltenstherapie verwendeten Strategie der „Systematischen Desensibilisierung“.

Art der Übung: Rollenspiel.

Übungsziel: Die TN werden spielerisch an die Bewerbungssituation herangeführt, indem eine dem Bewerbungsgespräch ähnliche Situation imitiert wird. Mithilfe einer veränderten Rollenaufteilung „Auftragnehmerfirma-Auftraggeberfirma“ statt „BewerberIn-PersonalchefIn“ wird das herkömmliche Machtverhältnis des üblichen Bewerbungsgesprächs vorübergehend durch eine gleichberechtigte Verhandlungs- und Präsentationssituation ersetzt. Diese Übung ist insbesondere für TN gedacht, die in (simulierten oder echten) Bewerbungsgesprächen unter der Rolle der/des Abhängigen leiden und diesbezüglich bereits öfters schlechte Erfahrung gemacht haben (etwa in Form von unterwürfigen oder aggressiven Verhaltensweisen).

Quelle: Entwickelt von Johanna Sommer und Karin Steiner für die AMS-Maßnahme „Telejobs“ 1996 (ZSI).

Beschreibung der Methode: Die TN sollen zu Beginn Kleingruppen zu maximal 3 bis 4 Personen bilden, wobei drei Teams entstehen sollen: eine Auftragsfirma, eine Bieterfirma und ein Beobachtungsteam. Die TR können unterschiedliche Aufgaben ausgeben, darunter zum Beispiel: „Eine Werbeagentur bewirbt sich für den Werbeexklusivvertrag eines Architekturbüros. Die Werbeagentur soll eine Präsentation Ihrer Firma vorbereiten und danach über die Art des Auftrages diskutieren und verhandeln.“ Während sich eine oder mehrere Auftragnehmerfirmen (die „Werbeagentur“) auf ihre Präsentationen vorbereiten, bereiten sich die TN der Auftraggeberfirma auf Fragen vor, die sie der Werbeagentur in der darauf folgenden Verhandlung stellen wollen.

Nach Beendigung der Präsentationen und einem anschließenden Verhandlungsgespräch – beides kann auch auf Video aufgezeichnet werden – behalten beide Firmen (Teams) noch für kurze Zeit ihre Rollen, um zu berichten, wie sie die Situation aus ihrer Sicht erlebt haben (vgl. Feedback-Regeln!). Die TR achten dabei auf das Einhalten der Feedback-Regeln und darauf, dass BeobachterInnen diejenigen, die die Situation gerade reflektieren, ausreden lassen. Ferner soll das Feedback im Detail diskutiert werden. Im Anschluss berichten die BeobachterInnen, welche Punkte ihnen während der Präsentation und dem anschließenden Gespräch aufgefallen sind. Danach geben die TR ein abschließendes Feedback. Abschließend können die TN noch diskutieren, welche Erfahrungen sie (ohne Rechtfertigung für ihr vorheriges Verhalten!) für zukünftige Bewerbungen aus der Übung mitnehmen können.

Dauer der Methode: 1 Stunde.

Vorbereitung / Material: Evtl. Video-Equipment; Overheadfolien und Overheadprojektor, falls für die Präsentation bevorzugt.

Anmerkung: Im Zuge der Reflexion im Anschluss an die Übung sollten die TR auf die Ähnlichkeit der Übungsinhalte zum Bewerbungsgespräch hinweisen. Die TN sollen verstehen, dass ein Bewerbungsgespräch auch eine gegenseitige Präsentation von Arbeitgeber und BewerberIn beinhaltet und daher auch als Verhandlungssituation zu verstehen ist.

4.7.11 Meine Bewerbung ist individuell

Theoretischer Abriss: Der/die PersonalchefIn eines Unternehmens ist meist täglich mit Bewerbungen konfrontiert. Deshalb ist eine individuelle Bewerbung notwendig, um Aufmerksamkeit zu erregen (vgl. AK Infoservice, 2008). Ein maßgeschneidertes Bewerbungsschreiben bedeutet, sich mit dem ausgewählten Unternehmen intensiv auseinanderzusetzen und so als passende/r ArbeitnehmerIn in Erscheinung zu treten. Die dabei zu beachtenden Aspekte sind inhaltlicher, formaler und kreativer Art.

Art der Übung: Einzelarbeit.

Übungsziel: Lernen eine individuell ausgerichtete berufsbezogene Bewerbung zu verfassen.

Quelle: Schabacker-Bock, Marlis/Marquard, Markus: Von der Schule in den Beruf, Trainingsmaterial zur Berufsvorbereitung von HauptschülerInnen, Seite 34.

Beschreibung der Methode: Diese Übung setzt voraus, dass die Jugendlichen bereits wissen, innerhalb welcher Berufssparte sie sich bewerben wollen. Die Arbeit erfolgt einzeln, sollte jedoch möglichst individuell von einem/r Trainer/in unterstützt und beraten werden. In einem ersten Schritt werden die wichtigsten Anforderungen, die an den gewählten Beruf geknüpft sind, herausgearbeitet. Dies kann mit Hilfe zur Verfügung gestellter Informationsmaterialien passieren. Diese Anforderungen werden im Anschluss den individuellen Stärken und Erfahrungen gegenübergestellt (zur Unterstützung dieses Prozesses siehe Arbeitsblatt im Anhang). Der individuelle Teil der Bewerbung wird formuliert (siehe Arbeitsblatt 14) und schließlich in ein formal korrektes Bewerbungsschreiben eingearbeitet.

Dauer der Methode: 1 bis 1,5 Stunden.

Vorbereitung/Material: Kopien der Arbeitsblätter, Stifte, Papier.

Anmerkungen: Bei dieser Übung ist individuelle Betreuung durch Erwachsene wichtig. Idealerweise sollte eine erwachsene Person maximal 3 Jugendliche betreuen.

Arbeitsmaterial: Siehe Anhang.

4.7.12 Absage – Das kannst du tun!

Theoretischer Abriss: Aus soziologischer Sicht ist das Scheitern ein Prozess, der neben anderen das gesellschaftliche Handeln formt. Der gesellschaftliche Rahmen setzt den Handlungsabsichten Grenzen und zwingt so zu alternativen, funktionierenden Verhaltensweisen. Trotzdem gibt es kein ausgearbeitetes Konzept über das Scheitern in soziologischen Theorien, sondern der Begriff wird wenn, dann als negativer Ausgang von Handeln verwendet (vgl. Junge, 2004). Scheitern bedeutet, dass das eigene Handeln in einer gegebenen Situation nicht zum Erfolg führt – aus unterschiedlichen Gründen.

Sich in einer solchen Lage wiederzufinden, gehört zum Lebensalltag dazu, weshalb es umso wichtiger ist, sich nicht entmutigt und voller Scham zurückzuziehen. Werden die Ursachen des erfolglosen Handelns nämlich reflektiert und auch gegenüber anderen artikuliert, so bedingen diese Erkenntnisse ein konstruktives Potenzial, das als Chance für ein weiteres, diesmal erfolgreiches Vorgehen genutzt werden kann (vgl. Lochinger/Weiss, 2007).

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

Übungsziel: mit „Niederlagen“ umgehen lernen, Ursachen für das Scheitern reflektieren und Unterstützungsangebote kennenlernen (u. a. Internet-Recherche)

Quelle: Arbeitsgemeinschaft Jugend und Bildung e.V. – das Portal für politische, soziale und ökonomische Bildung (2007): Berufsorientierung. Unterrichtsbaustein: Bewerbungstraining. Adaption der Autorin.

Beschreibung der Methode: Im ersten Teil der Übung, die sich mit der Ursachenerforschung beschäftigt, wird ein Arbeitsblatt mit Gründen für eine Absage – entweder vor oder nach dem Bewerbungsgespräch – an die Kleingruppen verteilt. Innerhalb der Gruppen sollen die TN nun Ideen dafür sammeln, wie sie auf die genannten Gründe reagieren könnten. Die möglichen Reaktionen werden daraufhin im Plenum verglichen und diskutiert. Wiederum im Rahmen der Kleingruppen sollen sich die TN im nächsten Schritt über eigene Erfahrungen mit Absagen austauschen und die Ursachen für das Abgewiesenwerden zu finden versuchen. In einer

abschließenden Diskussionsrunde im Plenum überlegen sich die TN, welche AnsprechpartnerInnen ihnen nach einer erfolglosen Bewerbung weiterhelfen können. Als zusätzliche Aufgabe können die TN das Recherchieren im Internet üben und die Kontaktmöglichkeiten zu diversen Beratungsstellen herausfinden.

Dauer der Methode: 2 bis 3 Stunden.

Vorbereitung/Material: Arbeitsblätter.

Anmerkungen: Die Tabellen (Anhang) mit möglichen Gründen für Absagen und dazupassende Möglichkeiten, darauf zu reagieren, sind Vorschläge und können um eigene Erfahrungen des/der TrainerIn erweitert werden.

Tipp: Interessant für den/die TrainerIn ist das Verhalten der TN, wenn sie ihre „Niederlage“ schildern.

Arbeitsmaterial: Siehe Anhang.

4.7.13 Die richtige Begrüßung – Ich weiß, wie das geht!

Theoretischer Abriss: Davon ausgehend, dass der erste Eindruck und damit die Wirkung einer Person zu 55 Prozent von ihrer Körpersprache und ihrer Kleidung abhängt, ist es nachvollziehbar, der Begrüßungssituation eine ganze Übung zu widmen (vgl. Rathmanner, 2006). Somit zählen beim ersten Aufeinandertreffen non-verbale Elemente wie Körperhaltung, Gang, Händedruck, Gesichtsausdruck und Tonfall genauso viel, wie der Inhalt des daraufhin stattfindenden Gespräches. Damit besonders Jugendliche in dieser ungewohnten Situation nicht die Nervosität übermannt, ist es hilfreich, banal wirkende Aspekte wie das Hände schütteln bewusst zu üben, um die ersten Momente des Kennenlernens souverän meistern zu können.

Art der Übung: Kleingruppenarbeit (3 bis 4 TN).

Übungsziel: Sicherer beim Vorstellungsgespräch durch Üben der Begrüßungssituation.

Quelle: Schabacker-Bock, Marlis/Marquard, Markus: Von der Schule in den Beruf, Trainingsmaterial zur Berufsvorbereitung von HauptschülerInnen, Seite 38.

Beschreibung der Methode: Die Jugendlichen sollen in kleine Gruppe eingeteilt, sich in drei Schritten auf die Begrüßungssituation in einem Vorstellungsgespräch vorbereiten.

1. Schritt: Aufrechtes Gehen üben

Die Jugendlichen üben aufrechtes Stehen und Gehen. Die Jugendlichen werden aufgefordert, ein Buch längere Strecken gehend am Kopf zu balancieren. Die restliche Gruppe feuert an.

2. Schritt: Die Hand geben

Die Jugendlichen gehen aufrecht auf eine/n Partner/in zu. Sie lernen, dass der/die Erwachsene ihnen zuerst die Hand anbietet und sie erst dann die Hand reichen sollten. Besonders ist auf Händedruck und Blickkontakt zu achten.

3. Schritt: Die Begrüßungssituation üben

Schließlich soll eine ganze Begrüßungssituation durchgespielt werden:

Jeweils ein/e Jugendliche/r

- klopft an die Tür
- öffnet die Tür nach dem „Herein“
- wartet, bis ihr/ihm die Hand gereicht wird und stellt sich dann mit Vor- und Nachnamen vor
- wartet auf die Aufforderung zum Hinsetzen und setzt sich dann hin.

Anmerkung: Es können auch Verhaltensweisen in leicht variierenden Situationen durchgespielt werden.

- Was mache ich, wenn niemand im vereinbarten Raum/Zimmer ist?
- Was mache ich, wenn mein Gegenüber telefoniert bzw. sich noch mit einer weiteren Person bespricht?
- etc.

Dauer der Methode: 0,75 Stunden.

Vorbereitung/Material: ein schweres Buch pro Gruppe.

4.8 Soziale Kompetenz

4.8.1 Für und Wider

Theoretischer Abriss: Die Jugendlichen sollen lernen eigenverantwortlich Entscheidungen zu treffen und damit auch aktiv ihr Leben zu gestalten. Entscheidungen zu treffen, die in das Leben stark eingreifen, ist in keinem Altersabschnitt einfach. Werden Entscheidungen aber aufgeschoben, können entscheidende Chancen verpasst werden. Da die Konsequenzen von Entscheidungen oftmals nicht leicht absehbar sind, kann das bewusste Reflektieren von Nachteilen, Vorteilen und direkten wie langfristigen Folgen den Entscheidungsprozess erleichtern.

Art der Übung: Paararbeit.

Übungsziel: Bei wichtigen Entscheidungen auf rationale Weise vorgehen.

Quelle: Jugert, Gert/Rehder, Anke/Notz, Peter/Petermann, Franz (2008): Fit for Life – Module und Arbeitsblätter zum Training sozialer Kompetenz für Jugendliche, Seite 157.

Beschreibung der Methode: Zuerst wird in der Gruppe über mögliche Entscheidungssituationen gesprochen, die die TN direkt betreffen. Die/Der Trainer/in können einige beispielhafte Situationen vorschlagen. Dann bearbeiten die TN in Paaren eine von ihnen ausgewählte Situation mit Hilfe des Arbeitsblattes. Die/Der Trainer/in sollte sich vergewissern, dass es für alle gewählten Entscheidungssituationen auch eine reale Alternative gibt.

Jeweils eine/r der TN übernimmt den Für-Standpunkt (z.B. „ich werde weiter nach einem Ausbildungsplatz suchen“), der/die andere übernimmt die Wider-Position (z.B. „ich werde nicht weiter nach einem Ausbildungsplatz suchen“). Die TN erarbeiten dann Vorteile, Nachteile und Folgen ihrer jeweiligen Position. Das kann davor in der Großgruppe anhand eines praktischen Beispiels durchgespielt werden.

Nach der Teamarbeit sollen die TN ihre Position in Rede und Gegenrede präsentieren.

Dauer der Methode: 1 Stunde.

Vorbereitung/Material: Kopien der Arbeitsblätter, Stifte.

Anmerkungen:

Mögliche Entscheidungssituationen:

- Soll ich weiter nach einer Lehrstelle suchen – oder nicht?
- Soll ich meinen Schulabschluss nachholen – oder nicht?
- Soll ich einen Job in einer anderen Stadt annehmen – oder nicht?
- Soll ich mir eine eigene Wohnung suchen – oder nicht?
- ...

Tipp: Ergänzt werden kann die Übung dadurch, dass zu der entsprechenden Entscheidungssituation vor der Teamarbeit eine geheime Abstimmung durchgeführt wird.

Diese Abstimmung sollte nach dem Für- und Wider-Gespräch wiederholt werden. Eine Veränderung des Ergebnisses kann zeigen, dass sich Standpunkte durch Austausch von Argumente verändern können.

Arbeitsmaterial: Siehe Anhang.

4.8.2 Suchgitter Schlüsselqualifikationen

Theoretischer Abriss: Schlüsselqualifikationen werden definiert als außerfachliche Fähigkeiten, die persönlichkeitsbildende Aspekte beinhalten und eine berufs- und lebensbereichübergreifende Bedeutung haben. Sie sind somit als Schlüssel für weitere Qualifikationen zu sehen und werden eingeteilt in Sachkompetenz, Sozialkompetenz und Selbstkompetenz. Zur Sachkompetenz zählen theoretisches Denken, Methodenkompetenz und berufsorientierte Allgemeinbildung. Führungskompetenz, Kommunikations- und Teamfähigkeit werden unter Sozialkompetenz subsumiert.

Ein klares persönliches Rollenverständnis zu entwickeln und eine ausgewogene Balance zwischen Beruf und Privatleben zu finden, sind wie persönlichkeitsbezogene Fähigkeiten und Eigenschaften Dimensionen der Selbstkompetenz. Für die Aneignung von Schlüsselqualifikationen gilt das „learning by doing“-Prinzip, wobei dies einen (berufs-)lebenslangen Prozess darstellt.

Über Schlüsselqualifikationen zu verfügen, bedeutet, mit den stetigen strukturellen Veränderungen der Arbeitswelt durch Technologisierung und Internationalisierung und damit den sich ebenfalls verändernden Anforderungen an ArbeitnehmerInnen, umgehen zu können (vgl. Archan/Tutschek 2002).

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

Übungsziel: Schlüsselqualifikationen kennen und definieren lernen.

Quelle: Hodics/Moldan/Pürerer/Rathmanner/Sauer 2005.

Beschreibung der Methode: In dieser kurzen Übung sollen die Jugendlichen in einem Suchgitter vorgegebene Schlüsselqualifikationen finden und einzeichnen. Die gesuchten Begriffe können in diesem Buchstabenraster horizontal, vertikal, diagonal und auch in entgegengesetzter Schreibrichtung angeordnet sein.

Nachdem alle TN fündig geworden sind, bietet sich eine Diskussionsrunde darüber an, wie die Jugendlichen die jeweiligen Schlüsselqualifikationen genau beschreiben würden und welchen Stellenwert sie ihrer Meinung nach im Arbeitsalltag einnehmen.

Dauer der Methode: 20 Minuten.

Vorbereitung/Material: Kopiervorlage.

Anmerkungen: Diese einfache Übung dient einerseits zur Auflockerung, andererseits als Diskussionsauftakt über essenzielle Schlüsselqualifikationen.

Tipp: Zusätzlich zu den bereits vorgegebenen Schlüsselqualifikationen können weitere wichtige Fähigkeiten und Eigenschaften im Plenum gesammelt und besprochen werden.

Arbeitsmaterial: Siehe Anhang.

4.8.3 Mensch im Mittelpunkt

Theoretischer Abriss: In der Sozialberichterstattung der Europäischen Kommission im Jahr 2004 wird soziale Exklusion (Ausgrenzung) definiert als

„Prozess, durch den bestimmte Personen an den Rand der Gesellschaft gedrängt und durch ihre Armut bzw. wegen unzureichender Grundfertigkeiten oder fehlender Angebote für lebenslanges Lernen oder aber in Folge von Diskriminierung an der vollwertigen Teilhabe gehindert werden.“

(zitiert in: Bude/Willisch, 2006. Seite 8)

Anhand dieser Definition wird deutlich, dass eigentlich jedes Gesellschaftsmitglied ein potenzielles Opfer sozialer Exklusion ist. Aus unterschiedlichen Gründen kann eine Person z.B. arbeitslos werden, läuft daraufhin Gefahr, nicht nur in materieller Hinsicht Einbußen hinnehmen zu müssen, sondern auch im sozialen Leben an Prestige zu verlieren und dadurch auf die eine oder andere Art ausgegrenzt zu werden.

Die Erfahrung, aufgrund von Geschlecht, Alter, Hautfarbe, ethnischer/religiöser Zugehörigkeit und sogar aufgrund von Aussehen und Kleidung diskriminiert zu werden, haben viele Jugendliche bereits gemacht. Ausgrenzungserfahrungen von beiden Seiten bewusst zu reflektieren und sich darüber auszutauschen ist Ziel dieser Übung.

Art der Übung: Großgruppenarbeit und Diskussion im Plenum.

Übungsziel: Sensibilisierung gegenüber Ausgrenzungserfahrungen.

Quelle: Diaz/Tiemann 2006, Seite 42f.

Beschreibung der Methode: Alle TN bewegen sich frei im Raum, bis der/die TrainerIn eine/n TN beim Namen nennt. Daraufhin sollen alle wie angewurzelt stehenbleiben und die/den Aufgerufene/n anblicken. Nach einigen Sekunden werden sie aufgefordert, weiterzugehen, bis der/die nächste TN aufgerufen wird. Als Steigerungsstufe sollen nun alle Übrigen, nachdem sie stehen geblieben sind, mit dem Finger auf diese Person zeigen.

In einem weiteren Durchgang bewegen sich alle, die weiter als drei Schritte von dem/der ausgerufenen TN entfernt sind, einen Schritt auf sie/ihn zu. Nach diesen drei Runden erzählen die TN, die aufgerufen wurden, von ihren Gefühlen in dieser Situation. Daraufhin wird in der Gruppe diskutiert, wie und aus welchen Gründen Menschen ausgegrenzt werden, ob die TN selbst im Alltag bereits eine derartige Ausgrenzung erlebt haben und wie sie sich dabei gefühlt haben.

Als Abschluss wird die Übung wiederholt, wobei nun jeder/m der drei Aufgerufenen applaudiert wird.

Dauer der Methode: 1 Stunde.

Vorbereitung/Material: Eventuell genug Platz im Raum schaffen (Sessel und Tische bei Seite schieben etc.), ansonsten sind keine Vorbereitungen nötig.

Anmerkungen: Eine ausführliche Diskussionsrunde ist wichtig, in der Zeit genug sein sollte, um persönliche, möglicherweise traumatische Erfahrungen auszutauschen.

Tipp: Sollten etwaige Opfererfahrungen über die TN bekannt sein, sollten die jeweiligen Personen nicht oder nur bei der „leichtesten“ Variante aufgerufen werden!

4.8.4 Gutes Zuhören

Theoretischer Abriss: Miteinander zu kommunizieren bedeutet, dass eine Mitteilung an jemanden gesendet wird und anhand eines soziokulturellen Schemas empfangen und entschlüsselt wird. Die Botschaft, die beim Gegenüber ankommt, besteht nicht nur aus Worten, also Sprache, sondern zu einem großen Teil aus nonverbalen Elementen, wie Mimik, Gestik und Erscheinungsbild. Aufgrund der Vielschichtigkeit dieses Prozesses des Sendens und Empfangens einer Information, kann es relativ leicht zu Missverständnissen kommen (vgl. Watzlawick, P./Beavin, J./Jackson, D., 1996). Deshalb sollen Jugendliche zum einen auf inhaltlicher Ebene lernen und üben, das von ihnen Gehörte sinngemäß wiederzugeben, zum anderen ist es wichtig, dass sie die Regeln für gutes Zuhören erlernen. Gutes Zuhören bedeutet, den/die GesprächspartnerIn aufmerksam anzuschauen, sie/ihn durch Kopfnicken u.ä. zu bestärken und Nachfragen zu stellen.

Art der Übung: Paarbeit; Diskussion im Plenum.

Übungsziel: Üben, den Inhalt von Informationen zu verstehen und sinngemäß wiederzugeben, sowie Aspekte von „gutem“ und „schlechtem“ Zuhören kennenlernen.

Quelle: Jugert, G./Rehder, A./Notz, P./Petermann, F., 2008. Seite 100f. Adaption der Autorin.

Beschreibung der Methode: Diese Übung zielt auf die Verbesserung der Kommunikationsfähigkeit ab, indem Regeln sowohl des guten als auch schlechten Zuhörens erlernt und praktiziert werden. Um gutes Zuhören zu demonstrieren, lässt sich der/die TrainerIn zu Beginn von einem/r TN bezüglich eines Themas aus der Gesprächsthemensammlung etwas erzählen. Der/die TrainerIn fasst zusammen, was er/sie soeben gehört hat und zeigt damit, dass er/sie Inhalt und Gefühle des/der Sprechenden nachvollziehen kann. Daraufhin werden Paare gebildet, in welchen die TN sich anhand der Themensammlung abwechselnd gegenseitig etwas über sich und ihr Leben erzählen. Ohne es davor bekannt zu geben, entschließt sich der/die jeweilig Zuhörende dafür, im kommenden Gespräch gut oder schlecht zuzuhören (siehe „Merkmale des guten und schlechten Zuhörens“ im Anhang).

Nachdem beide Seiten eine/n gute/n bzw. schlechte/n ZuhörerIn erfahren haben, wird im Plenum besprochen, welche Gefühle diese unterschiedlichen Weisen des Zuhörens ausgelöst haben. Somit steht auch zur Debatte, welche Veränderungen im Gespräch diese beiden verschiedenen Stile des Zuhörens zur Folge haben und welche Konsequenzen diese für das jeweilige Verhalten der GesprächspartnerInnen haben.

Dauer der Methode: 1 Stunde.

Vorbereitung/Material: Gesprächsthemensammlung und Auflistung der Merkmale von gutem und schlechtem Zuhören kopieren.

Anmerkungen: In der abschließenden Gesprächsrunde im Plenum soll auch auf Alltagserfahrungen Bezug genommen werden. Somit wird nicht nur über die Meinung und die Gefühle der Jugendlichen während der gerade durchgeführten Übung diskutiert, sondern sie werden aufgefordert, Beispiele für gute und schlechte ZuhörerInnen aus ihrem Alltag aufzuzählen bzw. sich an ein gutes Gespräch und dessen Eigenschaften zu erinnern, welches sie mit FreundInnen oder Familienmitgliedern geführt haben.

Tipp: Wie wichtig es ist, gut zuzuhören zu lernen, kann im Hinblick auf die Vermeidung und Lösung von Konflikten verdeutlicht werden.

Arbeitsmaterial: Siehe Anhang.

4.9 Praxiserfahrungen

4.9.1 Praktikumsvorbereitung, Praktikumsnachbereitung

Theoretischer Abriss: Diese Übung zielt auf die Begleitung von Betriebsbesichtigungen sowie Tagespraktika ab. Eine gründliche Vorbereitung auf das Kennenlernen des Arbeitsalltages verschiedener Berufssparten erleichtert die Konzentration auf wesentliche Aspekte und Fragen, die zuvor von den TN erarbeitet wurden. Nach diesen Besuchen in Betrieben ist auch eine Aufarbeitung des Erlebten wichtig, der einen Austausch zwischen den TN erlaubt.

Art der Übung: Großgruppenarbeit.

Übungsziel: Vorbereitung auf die Anforderungen im Praktikum, um Enttäuschungen bzw. den Abbruch des Praktikums zu vermeiden.

Quelle: Braun/Hoffmann-Ratzmer/Lindemann/Mauerhof 2007, Seite 167.

Beschreibung der Methode: Durch das Ausfüllen des Arbeitsblattes „Erkundung Praktikum“ sollen sich die Jugendlichen einerseits mit dem Betrieb, aber auch mit ihrem zukünftigen Tätigkeitsfeld auseinandersetzen. Offene Fragen, soweit sie nicht im Plenum geklärt werden können, können entweder vorab mit dem Vorgesetzten besprochen werden oder während des Praktikums im Gespräch mit MitarbeiterInnen geklärt werden. Zusätzlich können an dieser Stelle Gespräche über Verhaltensregeln stattfinden. Begriffe wie „Pünktlichkeit“, „Ordentlichkeit“, „Höflichkeit“ können im Gruppengespräch im Bezug auf den Kontext Praktikum besprochen werden. Zur Reflexion des Praktikums besteht die Möglichkeit in einer Kreativarbeit Collagen über die gemachten Erfahrungen und die Tätigkeit im Betrieb anzufertigen. Die fertigen Arbeiten können im Rahmen einer Ausstellung der Gruppe präsentiert werden.

Dauer der Methode: 1 Stunde + 4 Stunden (Ausstellung).

Vorbereitung/Material: Arbeitsblätter; für die Kreativarbeit verschiedenste Materialien (Papier, Wolle, Metalle, Kunststoffe, Farben etc.).

Arbeitsmaterial: Arbeitsblatt „Erkundung Praktikum“, Arbeitsblatt „Vorgaben für die Collagen“ (siehe Anhang).

4.9.2 Betriebsbesichtigungen

Theoretischer Abriss: Jugendlichen auf rein theoretischer Ebene etwas näherzubringen, stößt des Öfteren auf wenig Begeisterung und die Motivation, sich aktiv zu beteiligen ist gering. Die Abgrenzung oder sogar Feindseligkeit gegenüber Autoritätspersonen (Eltern, LehrerInnen etc.) ist eine Reaktion, die auf Ablösungs- und Autonomiebestrebungen in diesem Lebensabschnitt zurückzuführen ist (vgl. Hodics et.al., 2005). Deshalb sollte die Möglichkeit bestehen, dass sich Jugendliche mit eigenen Augen ein Bild von der Berufs- und Arbeitswelt machen, die in Seminaren und Workshops zur Debatte steht. Somit können sie sich selbst mit Beschäftigten in ihrem Wunschberuf austauschen und die praktische Seite, den tatsächlichen Alltag eines Berufes kennenlernen.

Art der Übung: Gruppenarbeit.

Übungsziel: Einblick in die betriebliche Praxis erhalten, berufsspezifische Arbeitsabläufe kennenlernen und Kontakte knüpfen.

Quelle: Braun/Hoffmann-Ratzmer/Lindemann/Mauerhof (2007), Seite 166. Sacher (2005): Lebenswert Beruf?! Praxishandreichung, Seite 27. Adaption der Autorin.

Beschreibung der Methode: In Kleingruppen werden Fragen erarbeitet, die im Rahmen der Betriebsbesichtigung gestellt werden können. Die/der Trainer/in kann zusätzlich noch Fragen einbringen (z.B. zur Probezeit einer Ausbildung, Ablauf, Kosten, Zukunftschancen, Urlaubsregelungen ...). Gemeinsam besucht die Gruppe dann einen Betrieb, zuvor werden jedoch noch die Verhaltensregeln für den Besuch eines Betriebs ausgeteilt und besprochen. Ein Mitarbeiter, möglicherweise selbst ein Lehrausbildner, gibt einen Überblick über den Betrieb. Die TN können ihre Fragen stellen. Schließlich besichtigen die TN den Betrieb. Sie sollten möglichst praktische Erfahrungen sammeln (z.B. ein Werkstück bearbeiten, etwas verpacken). Der Praxisbezug der Besichtigung muss vorab mit den MitarbeiterInnen des Betriebes abgesprochen werden.

Wichtig ist, den Betrieb nach den Berufsinteressen der Jugendlichen auszuwählen. Gut wäre es, einige Betriebsbesichtigungen durchzuführen.

Dauer der Methode: 2 Stunden.

Vorbereitung/Material: Kontakt zu Betrieben muss hergestellt werden.

Anmerkungen: Eine Möglichkeit zur Aufarbeitung der Betriebsbesichtigung ist die Darstellung des erhaltenen Informationen in Collagen.

Arbeitsmaterial: Arbeitsblatt „Interview mit einem Auszubildner/einer Auszubildnerin“ und Arbeitsblatt „Verhaltensregeln für den Besuch eines Betriebes“ (siehe Anhang).

4.9.3 Tagespraktika

Theoretischer Abriss: Tageweise in einen interessanten Beruf zu schnuppern, ist ein weiterer Schritt nach der Besichtigung von Betrieben. Selbst mitarbeiten zu können, löst bei Jugendlichen das Gefühl aus, eigenständig zu agieren und im Vorfeld eine eigene Wahl für einen bestimmten Betrieb oder Beruf getroffen zu haben. Berufe in der Praxis zu erleben und Tätigkeiten, über die bis dato nur theoretisch gesprochen wurde, selbst auszuführen, macht den Jugendlichen deutlich, welche Implikationen die Ausübung eines Berufes mit sich bringt. Nicht nur inhaltliches Fachwissen ist von Bedeutung, sondern auch das soziale Funktionieren eines Betriebes, also das Arbeiten mit anderen und unter der Führung anderer. Diese formalen und informellen Aspekte der Berufstätigkeit stellen ein unbekanntes Terrain für junge Menschen dar, das über tageweise Mitarbeit erkundet werden kann.

Art der Übung: Einzelarbeit.

Übungsziel: Erweiterung des Berufswahlspektrums; Erfahrungen in verschiedenen Berufen sammeln; Kontakte knüpfen.

Quelle: Schabacker-Bock/Marquard (2005): Von der Schule in den Beruf, Seite 23.

Beschreibung der Methode: Tagespraktika dienen dazu, dass Jugendliche verschiedene Berufe kennenlernen können, vor allem auch Berufe über die sie bisher wenig wissen und die nicht direkt in ihrem Blickfeld liegen. Werden einige Tagespraktika organisiert, können die Jugendlichen mehrere Berufe ausprobieren. Im Anschluss an die Praktika sollen die TN kurze Berichte über ihre Erfahrungen schreiben. Vorteilhaft kann hier sein eine Berichtsstruktur vorzugeben. Anschließend können im Plenum Erfahrungen präsentiert und ausgetauscht werden. Die Teilnahme an Praktika sollte den Jugendlichen bescheinigt werden. Diese Teilnahmebestätigung kann Betrieben auch die Möglichkeit geben, individuelle Bemerkungen über den Ersteindruck einzufügen.

Dauer der Methode: Tageweise.

Vorbereitung/Material: Plätze für Tagespraktika müssen organisiert werden.

5 Glossar

Aktives Zuhören

Dieser Begriff bezeichnet eine Kommunikationstechnik, bei der einem/einer Gesprächspartnerin/Gesprächspartner mit dem Ziel „zugehört“ wird, diese Person zu weiteren Erzählungen (Sprechen über sich selbst) anzuregen. Konkret wird das u. a. dadurch erreicht, dass eine ermunternde Mimik verwendet (z. B. mit dem Kopfnicken, Blickkontakt mit dem/der Sprechenden) wird und man den/die Sprechende/n nicht unterbricht und auch keine Bewertung des Gehörten abgibt.

Arbeitslosenquote – nationale Berechnungsmethode

Bei der nationalen Berechnung der Arbeitslosenquote wird der Bestand der beim AMS als arbeitslos registrierten Personen ins Verhältnis zum Arbeitskräftepotenzial gesetzt. Das Arbeitskräftepotenzial wiederum ist die Summe aus Arbeitslosenbestand und unselbständig beschäftigten Personen laut Hauptverband der Österreichischen Sozialversicherungsträger.

Arbeitslosenquote – EU-Berechnungsmethode

Zur Berechnung der internationalen Arbeitslosenquote werden vom Statistischen Zentralamt der Europäischen Union (Eurostat) Umfragedaten aus dem Mikrozensus (Arbeitskräfteerhebung von Statistik Austria; Frühjahrserhebung) herangezogen. Grundlage dieser Umfrage sind die Richtlinien der ILO (International Labour Organisation). Arbeitslos nach Eurostat (ILO) sind Personen, die

- während der Bezugswoche nicht erwerbstätig waren,
- aktiv einen Arbeitsplatz suchen und
- sofort (innerhalb von 2 Wochen) für eine Arbeitsaufnahme verfügbar sind.

Erwerbstätig nach Eurostat sind Personen, die in der Bezugswoche mindestens 1 Stunde gearbeitet haben. Sowie jene Personen, die zwar (wegen Krankheit, Urlaub u. ä.) nicht gearbeitet haben, sonst aber erwerbstätig sind. In dieser Zahl sind also z. B. auch Selbständige und gerigfügig Beschäftigte enthalten, die bei den unselbständig Beschäftigten lt. Hauptverband nicht mitgerechnet werden.

Die Arbeitslosenquote wird dann als Anteil der so festgestellten Arbeitslosen an allen Erwerbspersonen (Arbeitslose plus selbständig sowie unselbständig Erwerbstätige) errechnet. Die Registerdaten des AMS werden lediglich als Korrekturfaktoren verwendet. Aus diesen Gründen ist die internationale Arbeitslosenquote stets niedriger als die Registerarbeitslosenquote.

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 TeilnehmerInnen) können sich die TeilnehmerInnen durch ihre Beiträge gegenseitig zu neuen Ideenkombinationen anregen, wodurch insgesamt mehr Ergebnisse produziert werden, als wenn jeder/jede TeilnehmerIn für sich alleine arbeitet.

Die Regeln sind:

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

Curriculum

Curriculum wird häufig im Synonym mit dem Wort „Lehrplan“ oder „Lehrzielvorgabe“ verwendet. Bei einem Curriculum handelt es sich in diesem Sinne um eine Aufzählung von Unterrichtsinhalten sowie Lehrzielen sowie um Aussagen über die Rahmenbedingungen des Lernens.

Doing Gender

Das Konzept des „Doing Gender“ beschreibt, wie das soziale Geschlecht und die ihm innewohnenden Rollenbilder immer wieder hergestellt werden, wie Menschen ihre dichotomen Zuschreibungen von Männlichkeit und Weiblichkeit tagtäglich in Kommunikation und Handeln umsetzen. Durch das laufende „Doing Gender“ bekommen geschlechtsspezifische Unterschiede (Mutter- und Vaterrolle, Interessen und Neigungen) eine quasi natürliche Form – sie erscheinen als naturgegeben und unabänderlich.

Differenzierung

Über eine lange Periode stattfindende gesellschaftliche Veränderungen, welche zur Aufgliederung oder zur Neubildung von Lebensstilen und Lebenslagen führen, werden als Differenzierung bezeichnet.

Dimension

Unterschiedliche Perspektiven, „Facetten“ eines Themas/Problems etc.

Diskriminierung

Diskriminierung benennt allgemein eine Ungleichbehandlung bzw. ungleiche Klassifizierung von Objekten. Im soziologischen Verständnis versteht man darunter eine sachlich nicht begründbare Ungleichbehandlung von Individuen und Gruppen.

Diversität

Wörtlich „Vielheit“ oder „Verschiedenartigkeit“; wird im Diversity Management auf die Mitglieder von Unternehmen/Organisationen etc. bezogen.

Duktus

Für eine Person oder Personengruppe typische Art zu schreiben und zu sprechen.

Empathie (empathisch)

Bedeutet soviel wie „Mitgefühl“ und „Verständnis“, ist aber von der Idee des „Mitleidens“ abzugrenzen. Empathisch heißt, sich in die Rolle anderer Personen hineinversetzen bzw. ihre Gefühle nachvollziehen zu können.

Erwartungshaltung

Eine Erwartungshaltung ist eine auf Erfahrung gestützte Annahme, dass sich eine bestimmte Person A in einer bestimmten Situation X in einer vorhersehbaren Weise verhalten wird. Sie hilft dem Individuum, sich in der Komplexität der Welt (Vielfalt möglicher Verhaltens- und Erlebensweisen) zurecht zu finden. Das Individuum wäre überfordert, müsste es jeder neuen Situation, jedem neuen Reiz und jedem neuen Erleben stets auf's neue Rechnung tragen, indem es sich aus der Komplexität an Möglichkeiten jene herauspicks, die ihm zum aktuellen Zeitpunkt am adäquatesten erscheint. Das Individuum legt sich somit sukzessive Verhaltensprämissen zurecht, die im Laufe seiner Erfahrungen eine positiv bewährte Komplexitätsbewältigung (d.h. eine Verhaltensmöglichkeit mit erfahrungsgemäß geringer Enttäuschungsgefahr) ermöglicht haben. Jene Verhaltensprämissen sind es dann, auf die das Individuum immer wieder zurückgreift und nach denen es sich richtet. Sie fungieren als Entscheidungshilfe und als Basis für darauf folgendes Handeln.

Erwerbstätige (Erwerbsaktive)

Erwerbstätige sind alle Personen, die als unselbständig erwerbstätige ArbeitnehmerInnen (ArbeiterInnen, Angestellte, Beamte, geringfügig Beschäftigte, SoldatInnen) oder als Selbständige oder als mithelfende Familienangehörige einer Tätigkeit nachgehen, welche auf die Erwirtschaftung von Einkommen bzw. Gewinn ausgerichtet ist.

Ethnizität

Ethnizität beinhaltet bestimmte kulturelle Charakteristika wie Sprache, Kleidung, Brauchtum und Religion etc. Die Mitglieder einer solchen ethnischen Gruppe teilen diese Charakteristika und haben somit die selbe kulturelle Identität.

Expertise

Der Begriff bezeichnet sowohl das ExpertInnenwissen über ein bestimmtes Thema als auch das von einem Experten/einer Expertin erstellte Gutachten.

Feedback

Feedback wird eingesetzt, um die Differenz zwischen Selbst- und Fremdwahrnehmung sicht- und erlebbar zu machen, wodurch „Blinde Flecken“ vor allem der Selbstwahrnehmung hinsichtlich der eigenen 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, also mit starren und feststehenden Vorstellungen über andersgeartete (oft fremdländische) Personen, die mit den „wahren“ Charaktereigenschaften häufig nichts zu tun haben.

Gender

Im Gegensatz zu „sex“ als englische Bezeichnung für das biologische Geschlecht bezeichnet „gender“ das soziale Geschlecht, also den sozialen Status des Geschlechts, der nicht angeboren, sondern durch soziale, kulturelle und psychologische Bedeutungen konstruiert ist. Die persönliche Erfahrung der Geschlechtsrolle ist die Geschlechtsidentität.

Gender Gap

Der Ausdruck „Gender Gap“ bedeutet wörtlich übersetzt „Kluft zwischen den Geschlechtern“ und bezeichnet systematische Unterschiede zwischen Männern und Frauen am Arbeitsmarkt. Diese Unterschiede beziehen sich auf die Anteile von Männern und Frauen am Arbeitsmarkt, auf Beschäftigungsverhältnisse, die Frauen bzw. Männer eingehen, und auf durchschnittliche Einkommen, die Männer bzw. Frauen erzielen.

Gender Mainstreaming

Gender Mainstreaming bedeutet in allen gesellschaftlichen Vorhaben die unterschiedlichen Lebenssituationen und Interessen von Männern und Frauen zu berücksichtigen, Ungleichheiten zwischen ihnen zu beleuchten sowie Wege ihres Abbaus auszuloten und einzuleiten. Dabei nimmt Gender Mainstreaming das Geschlechterverhältnis ins Blickfeld, d.h., die Perspektive richtet sich nicht nur auf Frauen, sondern gleichermaßen auf Männer.

Gender Mainstreaming geht davon aus, dass es keine „geschlechtsneutrale Wirklichkeit“ gibt und sieht daher die Chancengleichheit zwischen den Geschlechtern als Querschnittsaufgabe.“¹⁶

Gendern

Unter dem eingedeutschten Verb „gendern“ versteht man die aktive Berücksichtigung des Gender-Aspektes bei der Durchführung von Tätigkeiten. In einem „gegenderten“ Kurskonzept wird beispielsweise explizit auf die unterschiedlichen Bedürfnisse, Verhaltensweisen und Erfahrungen von Frauen und Männern Rücksicht genommen. Ein „gegendertes“ Budget wiederum gibt Auskunft darüber, welche Gelder für welches Geschlecht vorwiegend von Nutzen sein werden.

Geschlecht

Der deutschsprachige Begriff „Geschlecht“ umfasst sowohl die biologische (englisch: sex) als auch die gesellschaftliche (englisch: gender) Dimension des Mann- und Frau-Seins.

Geschlechterrolle

Die Rollentheorie analysiert Mann-Sein und Frau-Sein als Rollen, die in Gesellschaften in spezifischen Kontexten (z.B. Partnerin/Partner, Mutter/Vater, Tochter/Sohn) wahrgenommen werden. Sie sind mit als typisch oder als akzeptabel geltenden Verhaltensweisen verbunden und kulturell unterschiedlich ausgeprägt. Geschlecht

¹⁶ Gesine Spieß 2006, Seite 9.

wird demnach gelernt und dargestellt, wobei die dynamischen Aspekte der Rollenkonstruktion und Rollenübernahme berücksichtigt werden müssen.

Gruppendiskussion

Die Gruppendiskussion ist ein Verfahren zur Meinungs- und Verhaltensänderung in Kleingruppen. Gruppendiskussionen mit einem am Ende der Diskussion gemeinsam gefassten Gruppenbeschluss sind nach Kurt Lewin¹⁷ dazu geeignet, bestimmte Einstellungsänderungen bei den TeilnehmerInnen herbeizuführen.

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 vor allem die Ursachen und Folgen der Gruppenbildung, die Interdependenz von Kontaktfähigkeit und Sympathie der Gruppenmitglieder, der Vorgang der Rollendifferenzierung in der Gruppe, das Verhältnis von Gruppenstruktur und Gruppenleistung und die Möglichkeit 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/er ihr/sein Handeln danach ausrichtet. Handlungskompetenz in der Berufsorientierung bedeutet die Fähigkeit zu einem gezielten Planungsverhalten, um zum gewünschten Berufsziel zu kommen.

Handlungsmuster

Handlungsmuster bezeichnen eine bestimmte – gesellschaftlich geformte – Weise zu handeln (im Gegensatz zu individuell entwickelten Handlungsweisen). Ein Handlungsmuster verfolgt einen bestimmten Zweck bzw. bezieht sich auf ein bestimmtes Bedürfnis, welches im gesellschaftlichen Zusammenhang entsteht.

Hard Skills

Hard Skills, auch als Fachkompetenzen, Sachkompetenzen oder Fachwissen bezeichnet, umfassen jene Kenntnisse und Fähigkeiten, die erforderlich sind, um die für den eigenen Beruf typischen fachlichen Anforderungen und Aufgaben selbständig und eigenverantwortlich lösen zu können.

Homogenität bzw. Heterogenität

„Homogenität“ bezeichnet die Gleichartigkeit und Einheitlichkeit einer Menge. Im sozialen Kontext bilden bestimmte Personen oder Gruppen diese „einheitliche“ Menge, wenn sie beispielsweise die selbe Kultur teilen oder aus dem selben Herkunftsland kommen etc. „Heterogenität“ beschreibt das genaue Gegenteil, also die „Verschiedenartigkeit“ bzw. „Uneinheitlichkeit“ verschiedener Elemente bzw. im sozialen Kontext verschiedener Personen.

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 inne hat, hergestellt wird.

¹⁷ Siegfried Lamnek 1995, Seite 125f.

Interessen

Interessen sind die Absichten und Ziele einer Person bzw. die Ausrichtung von Aufmerksamkeit und Absichten einer Person auf ein „Objekt“ (z. B. ein Berufsfeld), dem ein subjektiver Wert (Prestige) zugeschrieben wird.

Internalisierte Werte

Internalisierte Werte sind jene soziokulturellen Werte, die in die Persönlichkeitsstruktur des Individuums im Rahmen eines Verinnerlichungsprozesses eingegangen sind (als Teil der Persönlichkeit des Individuums). Dieser Verinnerlichungsprozess ist ein wesentlicher Teilprozess der Sozialisation, an dessen Ende das Individuum die betreffenden Werte als Selbstverständlichkeit wahrnimmt.

Koedukation

Unter Koedukation wird die gemeinsame Bildung von Mädchen und Buben verstanden. Mit dieser sich im 20. Jahrhundert allgemein durchsetzenden Unterrichtsform waren Hoffnungen verbunden, dass sich Unterschiede in Interessen und Kompetenzen zwischen Buben und Mädchen nach und nach auflösen würden. Die Erfahrung, dass sich Chancengleichheit der Geschlechter durch Koedukation nicht ohne weiteres umsetzen lässt, führte in den 1990er Jahren zu heftigen Diskussionen über deren Vor- und Nachteile.

In diesem Zusammenhang wurde der Begriff „Reflexive Koedukation“ für den Unterricht in Schulen eingeführt. Neue Lehrpläne, Verhaltensmuster, Methoden und didaktische Zugänge zielen darauf ab, bestehende Ungleichgewichte zu verändern. Die koedukative Praxis soll reflektiert, weiterentwickelt und neu gestaltet werden, um geschlechtergerechtes Lernen zu ermöglichen und Gleichstellung zu fördern.

Kompetenz

Kompetenz umfasst eine Gesamtheit von Fähigkeiten und Fertigkeiten, die oft auf bestimmte Anforderungen bezogen werden (z. B. Führungskompetenz, Fachkompetenz etc.).

Kulturdemokratie

Kulturdemokratie bezieht das demokratische Prinzip auf den kulturellen Aspekt und bezeichnet somit die Förderung einer Gesellschaft, in der unterschiedliche Kulturformen und Kulturtraditionen parallel und gleichberechtigt bestehen können.

Lebenslauf

Bezeichnung für den Durchgang der einzelnen Menschen bzw. von Gruppen durch die sozial vorgegebenen Rollen, Lebensstadien, Statusniveaus, Altersgruppen etc. Ein Lebenslauf ist die Abfolge der ermittelbaren Ereignisse und herausragenden Veränderungen im Leben einzelner Menschen. Lebensläufe weisen häufig geschlechtsspezifische Strukturierungen auf. Während das auf Erwerbsarbeit zentrierte Kontinuitätsprinzip des Lebensverlaufes vor allem auf Männer zutrifft, sind weibliche Lebensläufe in der Regel sowohl um das Erwerbs- als auch um das Familiensystem organisiert.

Lebensplanung (doppelte)

Zukunftsbezogene Vorstellungen und Wünsche sind insbesondere abhängig von bisherigen Erfahrungen und internalisierten Werten sowie von der derzeitigen Situation. Diese können zwar individuell sehr unterschiedlich sein, weisen aber gewisse geschlechts-, kultur-, altersspezifische etc. Gemeinsamkeiten auf. Für die geschlechtlich-spezifische Lebensplanung lässt sich beobachten, dass die „Doppelte Lebensplanung“, d. h. die Abstimmung von beruflichen und familiären Wünschen (oftmals auf Kosten der ersteren), in erster Linie bei Frauen zu beobachten ist.

Lebenswelt

Der Begriff bezeichnet jenen Rahmen, in welchem ein Individuum sein Alltagsleben gestaltet. Dieser Rahmen wird durch jene Personen, Objekte und Ereignisse gebildet, die in ihm auftreten. „Lebensweltbezug“ bedeutet also die Einbeziehung der Lebenswelt einer Person in das gemeinsame Denken über sie bzw. in das Handeln mit ihr.

Matching-Prozess

Im Kontext dieses Handbuchs bezeichnet „Matching“ den – im Rahmen des Rekrutierungsprozesses angestellten – Vergleich der Fähigkeiten eines/einer potenziellen Arbeitnehmers/in mit dem für eine Stelle festgelegten Anforderungsprofil. Je identer die beiden Profile sind, desto besser ist der/die KandidatIn für eine bestimmte Stelle geeignet und desto besser ist das Matching gelungen.

Migration

Unter Migration bzw. Immigration werden Bewegungen von Menschen von einem Quellland in ein Zielland verstanden.¹⁸

Multikulturalität bzw. Multikulturalismus

Multikulturalismus als Begriff bezeichnet das Nebeneinander verschiedener Kulturen in einer Gesellschaft (im Gegensatz zum Begriff „monokulturell“). „Kultur“ wird in diesem Zusammenhang als Gesamtheit aller Merkmale verstanden, die das soziale, wirtschaftliche und geistige Leben einer ethnischen oder religiösen Gruppe bestimmen. Wesentlich sind hierbei der kreative Aspekt der Kultur und deren schöpferische Dimension.¹⁹

Norm

Normen stellen jene in einer Gesellschaft, einer Gesellschaftsgruppe oder für bestimmte Bereiche des gesellschaftlichen Lebens verbindlich festgelegte Regeln dar.

Partizipation

Enthält die Begriffe „Beteiligung“, „Mitwirkung“, „Mitbestimmung“, „Einbeziehung“ und bezeichnet die Einbindung von Personen und Organisationen – welche bestimmte Interessen verfolgen – in Prozesse der Entscheidungsfindung und der Meinungsbildung.

Planspiel

Damit wird versucht, organisatorische Abläufe zu simulieren. Der Schwerpunkt liegt dabei auf der Lösung einer mehr oder weniger komplexen Sachaufgabe und den damit verbundenen Möglichkeiten, Entscheidungen zu treffen. Im Gegensatz zum Rollenspiel sind die Rollenfestlegungen offener und weniger persönlichkeitsorientiert.

Pluralisierung

Im Pluralismus werden unterschiedliche Interessen und (politische) Positionen als gleichwertig und gleichberechtigt angesehen. Die Vertretung und Weiterentwicklung dieser Positionen gilt als legitim und wünschenswert.

¹⁸ Klaus Prettnner/Alfred Stiglbauer: Auswirkungen der vollständigen Öffnung des österreichischen Arbeitsmarktes gegenüber den EU-8-Staaten, 2007.

¹⁹ Erna Subklew: Multikulturalität. Online im Internet: www.gemeinsamlernen.de/ode/Materialien/Multikulturalitaet [Stand: 25.5.2008].

Postmoderne

Eine am Anfang der 1980er Jahre aufkommende Theorie, wonach die Realität nicht mehr durch „große“ Ideologien (wie z.B. Aufklärung, Rationalismus) gesehen werden soll, sondern es zu einer „Auffächerung“ und Differenzierung in Kultur und Gesellschaft kommt. Die Postmoderne geht davon aus, dass es keine allgemeingültigen Leitvorstellungen mehr gibt, vielmehr bestehen zu einem Zeitpunkt unterschiedliche Vorstellungen in einer Gesellschaft.

Prekarität (prekär)

In den Sozialwissenschaften verwendeter Begriff, um bestimmte Arbeits- und Lebensverhältnisse zu beschreiben. In Bezug auf Arbeitsverhältnisse müssen verschiedene Kriterien berücksichtigt werden: Die Sicherheit des Arbeitsplatzes, inwiefern der Arbeitnehmer/die Arbeitnehmerin Kontrolle über bzw. Einfluss auf die Arbeitsbedingungen ausüben kann, fehlende oder unzureichende Schutzbestimmungen für ArbeitnehmerInnen sowie die Höhe des Einkommens. Prekarität kann nicht absolut definiert werden. Ob nun ein prekäres Arbeits- oder Lebensverhältnis vorliegt oder nicht, hängt immer von der Kombination der eben beschriebenen Kriterien ab.

Projektion

Projektion ist jener Vorgang, bei dem ein negatives eigenes Merkmal, insbesondere eines nicht zu befriedigenden eigenen Wunsches, als Merkmal bzw. Wunsch anderer Personen oder Gruppen wahrgenommen wird.

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.

Reframing

NLP-Begriff, der positives Umdeuten von negativ bewertetem Erleben bedeutet (z. B. Arbeitslosigkeit ist eine Lebenskrise, aber auch eine Chance, etwas Neues zu beginnen). Reframing wird als wesentliche Voraussetzung für Handlungsfähigkeit und erfolgreiche Zielarbeit angesehen.

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.

Rollenspiel

Das Rollenspiel stammt ursprünglich aus der psychotherapeutischen Praxis des Psychodramas und wird u. a. dazu eingesetzt, ein bestimmtes Verhalten durch den Feedback-Prozess sichtbar zu machen oder es durch das Rollenspiel gezielt zu verändern. Der Schwerpunkt liegt auf dem Verhalten einer Person in einer klar vorgegebenen sozialen Rolle. Die RollenspielerInnen können sich in einer Rolle erfahren, erhalten dazu nachher Feedback und lernen aus der Differenz zu ihrer Selbstwahrnehmung.

Schengener Abkommen

Das Übereinkommen von Schengen, wie das Schengener Abkommen eigentlich heißt, bezieht sich auf den Verzicht von Kontrollen des Personenverkehrs innerhalb der Länder Europas (also innerhalb der Binnengrenzen EU). Benannt wurde dieses Abkommen nach dem luxemburgischen Ort Schengen, wo es 1985 unterzeichnet wurde.

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.

Segregation

Im gesellschaftlichen Kontext spricht man von Segregation, wenn verschiedene Bevölkerungsgruppen (oft unterschiedlicher ethnischer/nationaler Herkunft) getrennt voneinander leben.

Soft Skills

Soft Skills (auch „Soziale Kompetenzen“) bezeichnen die Gesamtheit jener persönlichen Fähigkeiten und Einstellungen, die einer Person erlauben, ihr Handeln und Kommunizieren „produktiv“ auf Mitmenschen bzw. soziale Gruppen (z.B. in der Arbeitswelt) auszurichten. Es kommt dabei zu einer Verbindung der persönlichen Ziele sowie der Ziele, Einstellungen und Werte der Gruppe.

Sozialisation

Sozialisation ist die Bezeichnung für den Prozess, durch den ein Individuum in eine soziale Gruppe eingegliedert wird, indem es die in dieser Gruppe geltenden Normen, die zur Erfüllung dieser Normen erforderlichen Fähigkeiten sowie die zur Kultur der Gruppe gehörenden Werte erlernt und in sich aufnimmt. Wenn der Aneignungsprozess soweit geht, dass das Individuum die betreffenden Werte, Einstellungen und Verhaltensmuster als Selbstverständlichkeit wahrnimmt, sind dieselben internalisiert worden.

Weiterbildung

Weiterführendes Lernen nach dem Eintritt in die Erwerbstätigkeit. Weiterbildung umfasst zwar auch die betriebliche Weiterbildung, geht aber zusätzlich darüber hinaus und zielt auch auf die Erweiterung der berufsüberschreitenden Allgemeinbildung. Organisationen, die Weiterbildung anbieten (Weiterbildungsträger), sind beispielsweise Volkshochschulen, Sprachinstitute, Berufsförderungsinstitute, das Arbeitsmarktservice im Zuge von Maßnahmen zur aktiven Arbeitsmarktpolitik und andere Einrichtungen der Erwachsenenbildung.

Wert

Von einzelnen Personen, Gruppen oder sogar Gesellschaften geteilte Vorstellungen über die Eigenschaft eines Dinges, einer Idee etc., wobei dieser Sache/Idee ein positiver Stellenwert zugeschrieben wird.

Wertsystem

Das Wertsystem ist die Menge der Werte einer Person, einer Gruppe oder einer Gesellschaft, die hierarchisch und strukturiert geordnet sowie wechselseitig in seinen Elementen verbunden ist. Das individuelle Wertsystem wird als Resultat aus den Lebenserfahrungen und der Sozialisation einer Person gebildet. Wertsysteme regulieren und steuern das Verhalten von Individuen und Gruppen.

6 Index

Der Methoden-Index dient zur raschen Auffindbarkeit geeigneter Methoden. Differenziert nach thematischen Schlagworten werden beispielhaft passende Methodenvorschläge gemacht. Anhand des Namens der Methode kann die jeweilige Methode dann durch Nachschlagen im Inhaltsverzeichnis in der Broschüre ausgewiesen werden.

Aufwärmübungen und Kontaktaufnahme

- Methode: Auf einer Achse
- Methode: Sich bewegen wie ...

Berufsorientierung: Matching von Eignung und Interessen

- Methode: Der Berufsfindungstrichter – 1. Stockwerk: Interessensfelder – Wo liegen meine Neigungen?
- Methode: Der Berufsfindungstrichter – 2. Stockwerk: Eignungsfelder – Wo liegen meine Fähigkeiten?
- Methode: So sehe ich mich
- Methode: Individuelle Berufsfindung
- Methode: Schule oder Beruf?
- Methode: Wunschberuf erarbeiten
- Methode: Alternativen zum Wunschberuf erarbeiten

Berufsorientierung: Berufe erkunden und kennenlernen

- Methode: Berufesalat
- Methode: Der Berufsfindungstrichter – 3. Stockwerk: Arbeitsfaktoren – Wann, wo und womit möchte ich arbeiten?
- Methode: Berufsfeldgalerie
- Methode: Die Polizei bittet um Hilfe!
- Methode: Vorurteil gegenüber Berufen
- Methode: Keine Stelle für meinen Berufswunsch

Berufsorientierung: Berufsspezifische Anforderungen

- Methode: Der Berufsfindungstrichter – Vorübung I: Berufe stellen Anforderungen
- Methode: Berufe unter der Lupe
- Methode: Dein Urlaub ist meine Arbeitszeit
- Methode: Mr. President sucht einen Bodyguard

Berufsorientierung: Berufe im Praxistest

- Methode: Der Berufsfindungstrichter – Vorübung II: Praxisinterviews
- Methode: Der Tag im Leben eines/r StudentIn bzw. eines/r VertreterIn des Wunschberufes
- Methode: Praktikumsvorbereitung, Praktikumsnachbereitung
- Methode: Betriebsbesichtigungen
- Methode: Tagespraktika

Bewerbungsprozess: Sich über Arbeitgeber und Arbeitsstellen informieren

- Methode: Firmeninterviews
- Methode: Informationen über den Arbeitgeber einholen
- Methode: Informationen über den Auftraggeber einholen (Alternative zu „Arbeitgeber“)
- Methode: Erwartungen antizipieren

Bewerbungsprozess: Stellenrecherche

- Methode: Stellenausschreibung und Bewerbung: Kompetent recherchieren
- Methode: Stellenrecherche
- Methode: Wir suchen die besten Lehrlinge

Bewerbungsprozess: Das Bewerbungsschreiben

- Methode: Meine Bewerbung ist individuell

Bewerbungsprozess: Das Bewerbungsgespräch

- Methode: Teambewerbung
- Methode: Die richtige Begrüßung – Ich weiß, wie das geht!

Bewerbungsprozess: Mit Absagen umgehen

- Methode: Absage – Das kannst du tun

Gender: Typische Muster der Berufswahl und am Arbeitsmarkt aufbrechen

- Methode: Berufe der Eltern
- Methode: Das Faktenquiz zum Arbeitsmarkt
- Methode: Umfragen in einem Betrieb
- Methode: Mr. President sucht einen Bodyguard

Gender: Geschlechtsspezifische Lebensentwürfe hinterfragen

- Methode: Daily Soaps

Gruppenarbeit: Gruppenstandards entwickeln

- Methode: Erarbeiten von Gruppenregeln
- Methode: Gruppenregeln einhalten
- Methode: Trainingsvertrag

Gruppenarbeit: Partizipation am Gruppenprozess

- Methode: Vertrag mit mir

Jobfinding: Berufsinformationszentren und das Internet

- Methode: BIZ-Besuch – Vorbereitung
- Methode: BIZ-Besuch – BIZ-Rallye
- Methode: BIZ-Besuch – Berufserkundigung
- Methode: Internet-Rallye

Konfliktlösung: Krisenbewältigung

- Methode: Assoziatives Zeichnen
- Methode: Meine Erste-Hilfe-Box
- Methode: Gute Zeiten, schlechte Zeiten

Konfliktlösung: Konflikte im beruflichen Kontext

- Methode: Hindernisse auf dem Weg zum Beruf
- Methode: Konflikte in der Ausbildungssituation
- Methode: Einsetzen für berufliche Interessen

Konfliktlösung: Kommunikative Konfliktlösung

- Methode: Eisberg in Sicht
- Methode: Streit um eine Orange

Konfliktlösung: Abwägen aller Aspekte einer Situation

- Methode: Vor- und Nachteilliste
- Methode: Für und Wider

Konfliktlösung: Ausgrenzungserfahrung

- Methode: Mensch im Mittelpunkt

Matching von Selbst- und Fremdbild

- Methode: Baum der Stärken und Erfolge
- Methode: Berufe zuwerfen

Selbstmanagement

- Methode: Die Zeitpizza
- Methode: Was kostet das Leben?

Soziale und persönliche Kompetenzen: Sich der eigenen Kompetenzen bewusst werden

- Methode: Meine Ressourcen
- Methode: Loblied auf sich selbst

Soziale und persönliche Kompetenzen: Schlüsselqualifikationen

- Methode: Suchgitter Schlüsselqualifikationen

Soziale und persönliche Kompetenzen: Kommunikationsfähigkeit

- Methode: Gutes Zuhören

Zukunftsperspektiven entwickeln und umsetzen: Reflexion der eigenen Wünsche und Vorstellungen für die Zukunft

- Methode: Wie stelle ich mir meine Zukunft vor?
- Methode: Das Prioritätenspiel
- Methode: Wunschlebenslauf

Zukunftsperspektiven entwickeln und umsetzen: Wünsche und Vorstellungen für die berufliche Laufbahn

- Methode: In 20 Jahren auch noch?
- Methode: InterviewerInnen

Zukunftsperspektiven entwickeln und umsetzen: Aktionsplan

- Methode: Fahrplan in den Beruf
- Methode: Meine Zukunft – nah und fern
- Methode: Das Erfolgsbuch – Vertrag mit sich selbst

7 Materialiensammlung

7.1 Arbeitsmaterialien 4.2

7.1.1 Arbeitsmaterialien „Trainingsvertrag“

Muster eines Trainingsvertrages

Vereinbarung zum Training		
zwischen _____		
und _____		
In der Zeit von _____ bis einschließlich _____		
wird von _____ ein Training durchgeführt.		
Es findet in _____ statt.		
Im Training kannst du lernen, andere besser zu beobachten. Du kannst auch erfahren, wie du mit Kritik und Misserfolg besser klar- kommst. Die Übungen und Materialien helfen dir, wie man sich am besten bei einem Vorstellungsgespräch verhält oder wie man mit anderen in Kontakt kommt.		
Du kannst dir in dem Training auch selbst Ziele stecken, zum Beispiel: _____ _____		
Insgesamt finden _____ Einzeltreffen (à 50 Minuten) und _____ Gruppentreffen (à 100 Minuten) statt. An den Gruppentreffen nehmen vier bis fünf Jugendliche teil.		
Für das Ende des Trainings ist geplant, dass alle TeilnehmerInnen gemeinsam mit dem/der TrainerIn etwas unternehmen (z.B. Essen gehen, ins Kino gehen). Dies wird in der Gruppe beratschlagt und festgelegt. Teilnehmen darf jede/r, die/der pünktlich und regelmä- ßig kommt und mitarbeitet. Aus eigenem Verschulden (z.B. Vergessen, keine Lust) darf jemand im Einzel- und Gruppentraining insge- samt nicht mehr als ein Mal fehlen und aus entschuldigen Gründen (z.B. Krankheit) nicht mehr als zwei Mal.		
Ort, Datum	TeilnehmerIn	TrainerIn

Quelle: Petermann/Petermann 2007, Seite 84.

7.2 Arbeitsmaterialien 4.3

7.2.1 Arbeitsmaterialien „Wie stelle ich mir meine Zukunft vor?“

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

Abholen
Sie sind jetzt noch in diesem Raum, in einem großen Haus, mit vielen Geräuschen. Sie hören die anderen sich bewegen, Sie hören auch Geräusche von außerhalb. Sie hören Ihren eigenen Atem.
Zu sich kommen
Sie fühlen, wie Ihr Atem Sie bewegt, wie sich Brust und Bauch heben und senken – und Sie spüren, wie Ihr Atem kühl durch Ihre Nase hereinströmt – und warm wieder herausströmt.
Entspannen
Lenken Sie die Aufmerksamkeit innerlich auf die Stellen des Körpers, mit denen Sie den Boden (oder die Wand oder den Sessel) berühren. Spüren Sie, wo Ihr Gewicht aufliegt. Beginnen Sie mit den Füßen; spüren Sie, wo sie den Boden berühren. Dann wandern Sie mit Ihrer Aufmerksamkeit innerlich weiter. Sie spüren nach, wo Ihre Beine und Ihr Po aufliegen – dann der Rücken – die Schultern – der Kopf. Sie dürfen Ihr Gewicht jetzt abgeben. Lassen Sie Ihr ganzes Gewicht vom Boden tragen. Sie brauchen nichts mehr selbst zu halten und können sich ganz entspannen. Musik einschalten, eine Minute hören lassen.
Reisen
Die Musik strömt in den Raum wie ein Duft und füllt ihn immer mehr aus. Erst streift sie Ihr Ohr, dann umhüllt sie Sie sanft wie eine federleichte Decke. Sie lassen sich von der Musik fortragen über Felder und Häuser hinweg. Die Luft riecht nach Sommer, nach frisch gemähtem Gras. Die Sonne wärmt Sie von den Zehen bis zu den Haarspitzen. Sie schweben dahin, sicher getragen. Die Musik trägt Sie durch die Zeit in Ihre Zukunft. Lassen Sie sich von ihr mitnehmen und lenken Sie Ihre Reise mit Ihrer Phantasie. Stellen Sie sich vor, wie Sie mit <u>18 Jahren</u> leben werden. Bilder steigen in Ihnen auf, mal verschwommen, mal klar. Schauen Sie sich in Ruhe die Bilder an. Dann trägt die Musik Sie weiter in Ihre Zukunft: Sie sind <u>21 Jahre</u> alt. Sie sehen sich als Erwachsene – wo sie leben – mit wem Sie leben – und wie Sie arbeiten. Nehmen Sie Abschied von diesen Bildern und lassen Sie sich fortragen in Ihr Leben mit <u>25</u> . In diesen 4 Jahren ist bestimmt viel passiert. Wie sieht es bei Ihnen zu Hause aus, wer lebt dort mit Ihnen? Woher bekommen Sie Ihr Geld? Was machen Sie damit? Sie setzen ihre Reise fort, schweben wieder leicht dahin auf der Musik, lassen Ihre Gedanken und Ihre Phantasie fließen. Spüren wieder die Sonne auf der Haut und den Grasduft in der Nase. Wenn Sie jetzt in Ihre Zukunft schauen, sind Sie schon <u>30 Jahre</u> alt. Wieder steigen Bilder in Ihnen auf, wie Sie mal mit 30 Jahren leben werden. Was ist aus Ihnen geworden und den Menschen um Sie herum? Haben Sie Kinder? Haben Sie Arbeit? Haben Sie Geld? Überlassen Sie sich wieder der Musik und treiben Sie weiter, weit hinein in Ihr Leben. Wenn Sie wieder hinschauen, sind Sie schon <u>45 Jahre</u> alt Wie werden Sie dann aussehen, wenn Sie ungefähr so alt sind wie Ihre Eltern heute? Sind sie gesund? Haben Sie eine große Familie? Leben Sie noch mit Ihrem Partner oder Ihrer Partnerin zusammen? Wo leben Sie? Haben Sie eine gute Arbeit? Noch einmal trägt Sie die Musik davon; Du lässt die Bilder wieder los und gleitest dahin. Du fliegst über Berge und Meere und wirst von der Sonne angenehm gewärmt. Nach langer Reise sind Sie <u>65 Jahre</u> alt. Das Arbeitsleben liegt hinter Ihnen. Wenn Sie Kinder haben, sind sie jetzt aus dem Haus und haben eigene Familien. Wo leben Sie? Und mit wem leben Sie? Geht es Ihnen gut – oder fehlt Ihnen etwas? Was tun Sie tagsüber? Jetzt haben sie so viel Zeit.
Rückkehr
Nehmen Sie jetzt von Ihrer Zukunft Abschied, lassen Sie alle Bilder zurück. Die Musik bringt Sie wieder zurück, leicht und entspannt schweben Sie in Ihre Gegenwart, – hierher – in dieses Haus – in diesen Raum. 30 Sekunden nur Musik dann Musik aus Sie wachen langsam auf. Lassen Sie ruhig noch die Augen zu, räkeln Sie sich und strecken Sie sich – und kommen in aller Ruhe zu uns in den Kreis.

7.2.2 Arbeitsmaterialien „Wunschlebenslauf“

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

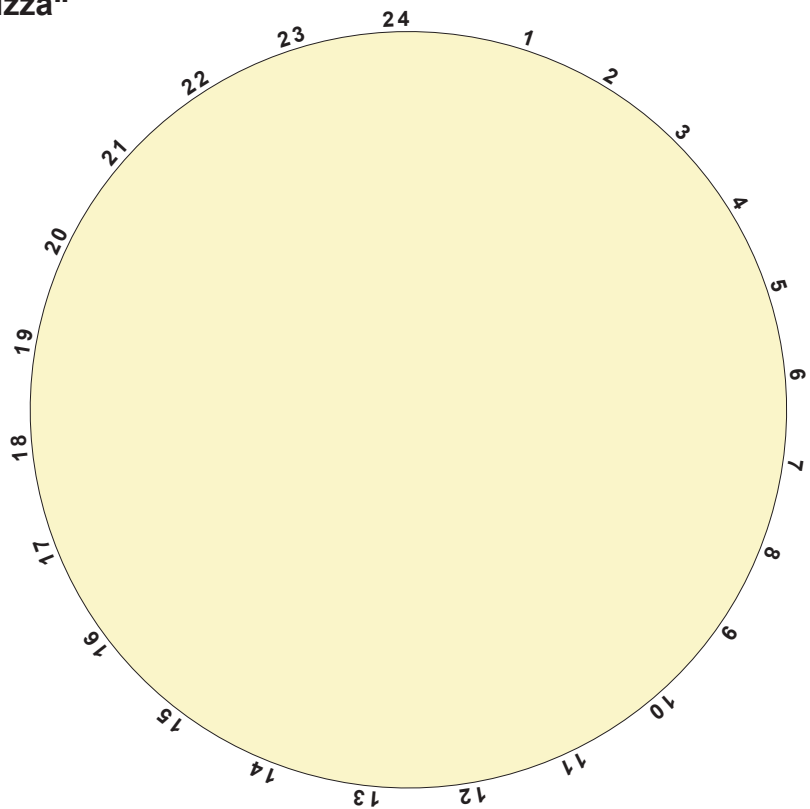
Quelle: Jugendhaus Erfurter Brücke 2005, Anhang 5

7.2.3 Arbeitsmaterialien „Daily Soap“

Leitfragen				
Gebt mit eigenen Worten den Handlungsablauf der Folge/n wieder:				
Stellt kurz die Hauptpersonen (insbesondere die Jugendlichen) unter Berücksichtigung folgender Aspekte vor:				
Name:				
Alter:				
Familienstand:				
Wohn- und Lebensform:				
Beruf:				
Kleidung:				
Aussehen:				
Besondere Eigenschaften & Verhaltensweisen:				
Aufgabe/Funktion in der Serie bzw. Folge:				
Name:				
Alter:				
Familienstand:				
Wohn- und Lebensform:				
Beruf:				
Kleidung:				
Aussehen:				
Besondere Eigenschaften & Verhaltensweisen:				
Aufgabe/Funktion in der Serie bzw. Folge:				
Sind die Personen realitätsnahe dargestellt?				
Kennt ihr Menschen, die auch so leben und entsprechende Lebensvorstellungen haben?				
Wie bewertet ihr die Lebensentwürfe der einzelnen Personen?				
Könntet ihr euch vorstellen, auch so zu leben? Wie würde das bei euch aussehen?				
Gibt es Unterschiede im Verhalten von Frauen und Männern?				
Welche Lebensentwürfe haben die Frauen, welche die Männer?				
Werden typische Rollenklischees dargestellt?				

Quelle: www.genderundschule.de

7.2.4 Arbeitsmaterialien „Zeitpizza“



7.2.5 Arbeitsmaterialien „Was kostet das Leben?“

Beispieltabellen	
Miete inkl. Betriebskosten	_____ Euro
Gas-/Stromkosten	_____ Euro
Telefon / Handy	_____ Euro
Versicherungen (Haushalt etc.)	_____ Euro
Zeitungen / Bücher / CDs / DVDs	_____ Euro
Bekleidung	_____ Euro
Lebensmittel / Genussmittel (Tabak etc.)	_____ Euro
Kosmetika / Körperpflege	_____ Euro
Sparen für Reparaturen, Anschaffungen (Kühlschrank etc.)	_____ Euro

7.2.6 Sparen für den Urlaub _____ Euro

Kino / Disco / Bar	_____ Euro
Insgesamt:	_____ Euro
Monatliche Kosten eines Autos	
KFZ-Steuer und Versicherung	_____ Euro
Treibstoff (Benzin / Diesel)	_____ Euro
Reparaturen, Zubehör und Wartung	_____ Euro
Insgesamt:	_____ Euro

Quelle: Diaz / Tiemann 2006, Seite 52. Adaption der Autorin.

7.2.7 Arbeitsmaterialien „Meine wichtigsten Werte“

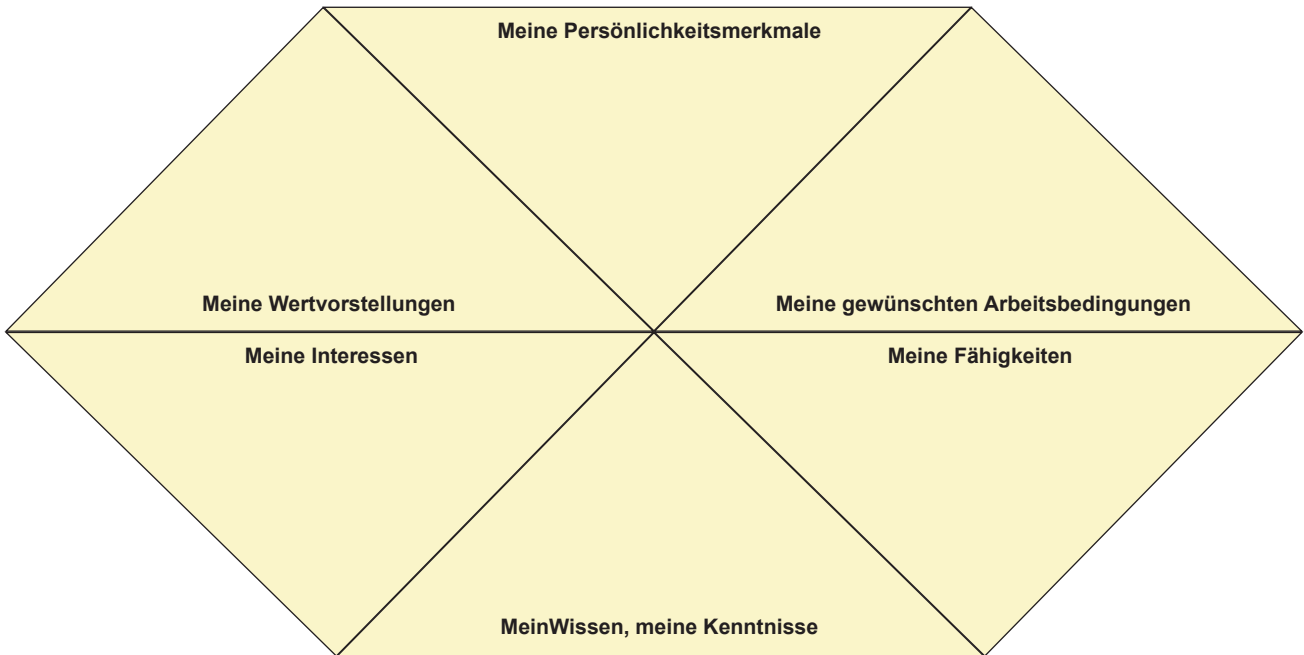
Werteliste	
1	LEISTUNG Effiziente Ergebnisse liefern. Taten vollbringen, die ich bzw. andere für wichtig halten. Dank der realisierten Leistung persönliche Zufriedenheit erreichen.
2	ÜBER SICH SELBST HINAUSWACHSEN Sich hochgesteckte Ziele setzen. Immer weiter streben. Seine Arbeit als persönliche Herausforderung betrachten. Immer mehr Verantwortung übernehmen wollen.
3	ABENTEUERLUST Eine stimulierende und aufregende Arbeit haben, die auch Risiken mit sich bringt.
4	ÄSTHETIK Mich für eine Aktivität begeistern, die ich als schön, sinnlich, kunstvoll bzw. ästhetisch erlebe.
5	ZUGEHÖRIGKEIT Mich als Mitglied einer Organisation oder einer Gruppe fühlen, sich ihr zugehörig fühlen und von ihr anerkannt werden, zwischenmenschliche Beziehungen erleben.
6	KÜNSTLERISCHES SCHAFFEN Gegenstände oder Bilder kreieren oder alle möglichen anderen Formen künstlerischen Schaffens.
7	UMFELD In einem attraktiven und angenehmen Umfeld arbeiten, in dem ich mich wohl fühle.
8	PROBLEMLÖSUNG In Situationen sein, die meine Fähigkeiten stimulieren, Lösungen zu finden.
9	VIELFÄLTIGKEIT Eine abwechslungsreiche Arbeit haben, bei der sich die Aufgaben, die Einsatzorte, der Arbeitsrhythmus etc. häufig ändern.
10	IN DER NAHEN UMGEBUNG DER MACHT Mit einflussreichen und mächtigen Personen direkt und in regelmäßiger Verbindung stehen. An den Beschlussfassungen teilhaben.
11	SOLIDARITÄT Mich für Probleme stark machen, welche die Gemeinschaft betreffen, der ich angehöre.
12	WETTBEWERB Eine Beschäftigung haben, bei der ich mich mit anderen messen kann.
13	KONTROLLE und SICHERHEIT Eine Stellung innehaben, von der aus ich meine tägliche Arbeit möglichst im Griff haben kann.
14	SCHÖPFERISCHER AUSDRUCK Neue Konzepte, Produkte, Einrichtungen, Strukturen, Systeme usw. schaffen, die sich nicht an die bestehenden Richtlinien, Verfahrensweisen, Modelle halten.
15	ETHISCHE GRUNDSÄTZE In einem Sektor arbeiten, der meinen moralischen Prinzipien entspricht, der mit meinen persönlichen Überzeugungen nicht in Widerspruch steht.
16	ANERKENNUNG DER KOMPETENZEN Beweisen, dass ich gute Arbeit leiste, dass ich mein Aufgabenfeld beherrsche und als kompetente Fachkraft betrachtet werde.
17	STRUKTURVORGABE VON AUSSEN In einer Umgebung arbeiten, die mir eine Struktur und klare Vorgaben macht, an denen ich mich orientieren kann.
18	SELBSTPRÄSENTATION Die Möglichkeit haben, im Mittelpunkt zu stehen und die Aufmerksamkeit auf mich zu ziehen.
19	ANSEHEN / ANERKENNUNG Von Personen Anerkennung und Respekt bekommen.
20	ZEITDRUCK In einem Kontext arbeiten, in dem ich in einem kurzen Zeitraum und innerhalb von kurzfristigen Terminen produktiv sein muss.
21	NEIGUNG / ENTHUSIASMUS Eine Beschäftigung haben, die meinen Interessen und Neigungen entspricht.
22	SOZIALE KONSEQUENZEN Eine Beschäftigung haben, die weitreichende soziale Auswirkungen hat.
23	EINKOMMEN Ein Einkommen haben, dank dessen ich alles tun kann, was ich will, ohne mir Gedanken machen zu müssen.

24	AUTONOMIE	Arbeiten können, ohne kommandiert zu werden, ohne mich für jeden Arbeitsschritt rechtfertigen zu müssen.
25	EINFLUSS	Eine Stellung innehaben, die mit Macht und Einflussmöglichkeiten (auch über andere Personen) ausgestattet ist.
26	INTELLEKT	Als Person mit besonderen intellektuellen Fähigkeiten gelten. Als Experte/Expertin betrachtet werden.
27	RUHE	In einem Kontext ohne Stress und ohne Druck arbeiten.
28	LERNEN	Mein Wissen, mein berufliches Know-how, mein Fachgebiet erweitern.
29	LEADER	Jene Person sein, auf die man sich verlassen kann, um seinen Weg zu finden, und die die zu verfolgenden Ziele festlegt.
30	FREIZEIT	Eine Anstellung finden, bei der genug Freizeit bleibt, damit ich meine außerberuflichen Aktivitäten weiterverfolgen kann.
31	ERREICHBARKEIT	An einem Ort wohnen, an dem ich mein privates Leben genießen kann und von dem aus ich zugleich rasch an meinen Arbeitsplatz gelange.
32	ENTSCHEIDUNG	Entscheidungsträger sein, so dass ich auf die Qualität und den Erfolg meiner Ergebnisse Einfluss nehmen kann.
33	IM DIENSTE DER ANDEREN	Alle möglichen Arten von Hilfestellungen bieten können: Pflege, Rettungsdienst, Unterricht ...
34	ORDNUNG	In einem gut organisierten Umfeld arbeiten. Sich an genau ausgearbeitete Pläne und streng festgelegte Maßregeln halten.
35	KÖRPERLICHE HERAUSFORDERUNG	Eine Beschäftigung haben, bei der Kraft und körperliche Tätigkeiten im Mittelpunkt stehen.
36	SPIEL	„Aus reinem Vergnügen“ handeln. Bei Spielen, sportlichen und allerlei sonstigen spielerischen Aktivitäten teilnehmen. Eine gewisse „Unschuld“ bewahren. Sich nicht ernst nehmen.
37	MACHT / AUTORITÄT	Eine Position innehaben, von der aus ich die Arbeit der anderen planen und kontrollieren kann.
38	GRÜNDLICHKEIT	Aufgaben erledigen, für die viel Geduld nötig ist und bei denen Fehler kaum erlaubt sind.
39	PROFIT	So handeln, dass die Ergebnisse meiner Bemühungen einen direkten Einfluss auf den Umsatz haben.
40	KONTAKT	Mit anderen Menschen Kontakt haben.
41	SICHERHEIT	Wissen, dass ich immer eine Anstellung und einen entsprechenden Lohn haben werde.
42	STABILITÄT	Es bevorzugen, lange im selben Aktivitätssektor zu bleiben, wo es kaum zu Veränderungen kommt.
43	STATUS	Eine Anstellung innehaben, die in den Augen der Familie, der Verwandten, der Freunde, des Bekanntenkreises geachtet wird.
44	KOOPERATION	Mit einem Chef arbeiten, dem man seine Ansichten mitteilen, einen Ratschlag geben, seine Hilfe anbieten kann.
45	BIORHYTHMUS	Meine Arbeit meinem Rhythmus, meiner Zeiteinteilung entsprechend erledigen können.
46	INDIVIDUALISMUS	Allein tätig sein, ohne mit der Außenwelt in Kontakt sein oder zusammenarbeiten zu müssen.
47	WISSEN	Neue Wissensgebiete erkunden.
48	UNTER DRUCK	Gerne Situationen erleben, in denen lange Zeit hindurch äußerste Konzentration verlangt wird, in der Fehler nicht erlaubt sind.
49	TEAM	Mit den anderen gemeinsame Ziele in einem kooperativen Rahmen mit Mitbestimmungsrecht verfolgen.

Liste der für mich wichtigsten Werte

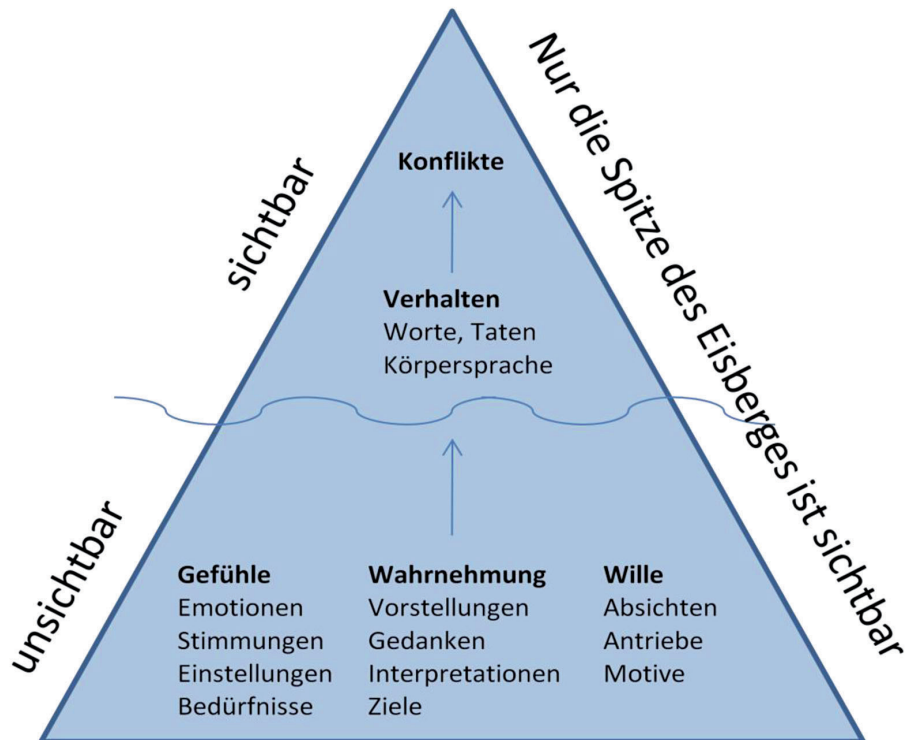
Liste der für mich unwichtigsten Werte

7.2.8 Arbeitsmaterialien „Mein Portfolio“



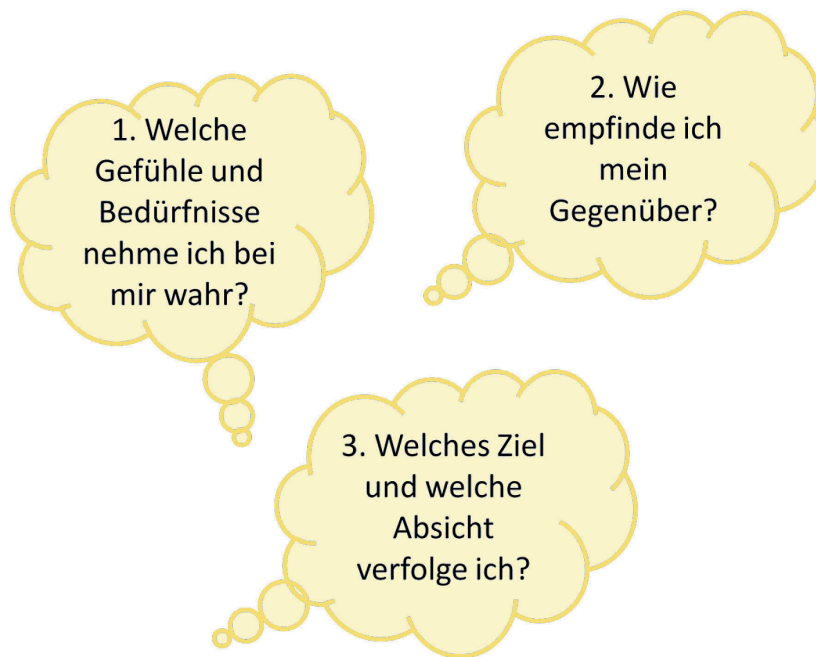
7.3 Arbeitsmaterialien 4.4

7.3.1 Arbeitsmaterialien „Eisberg in Sicht“



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

Schlau gedacht, schlau gemacht



Quelle: Jugert et al. (2008), S. 213

7.3.2 Konflikte in der Ausbildungssituation

Situationsbericht

Es kann im Vorfeld festgelegt werden, um was für ein Unternehmen es sich handelt (Produktion, Verkauf, Dienstleistungen von ...). Die Probleme können bei Bedarf detaillierter beschrieben werden.

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

Die Sicht des/der Auszubildenden

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

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

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

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

Sicht der KollegInnen

Die MitarbeiterInnen geben zu, ein paar mal überreagiert zu haben. Dabei könnte es gut sein, dass der eine oder andere dumme Satz gefallen sei. Das sei aber nur deshalb geschehen, weil Herr Axel/Frau Krüger ihres Erachtens zu wenig bei der Sache sei und dadurch ständig Fehler entstehen würden. Fünf und mehr mal könne man ihm/ihr die primitivsten Sachverhalte erklären, ohne dass er/sie die Arbeiten dann richtig ausführen könne. Er/sie mache ständig Fehler, die sie dann ausmerzen müssten. Außerdem sei er/sie schon mehrfach zu spät gekommen, was die Arbeitsabläufe verzögere.

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

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

7.3.3 Arbeitsmaterialien „Vor- und Nachteilliste“

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

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

7.4 Arbeitsmaterialien 4.5

7.4.1 Arbeitsmaterialien „Wunschberuf erarbeiten“

Berufssteckbrief		
Name: _____ Berufswunsch: _____		
Ausbildungsdauer: _____ Notwendiger Schulabschluss: _____		
1. Nenne die wichtigsten Tätigkeiten in Deinem Beruf:		
2. Mit welchen Geräten, Maschinen oder Gegenständen arbeitest Du?		
3. Welche Aufgaben könnten Dir in Deinem Beruf schwerfallen?		
1. _____		
2. _____		
3. _____		
4. Warum möchtest Du diesen Beruf ausüben? Nenne drei Gründe:		
1. _____		
2. _____		
3. _____		
5. Welche körperlichen Belastungen bringt der Beruf mit sich? Bitte kreuze an (mehrfaches Ankreuzen ist erlaubt). Falls Begriffe fehlen, kannst Du sie eintragen:		
<input type="checkbox"/> Schweres Heben	<input type="checkbox"/> Langes Stehen	<input type="checkbox"/> Häufiges Bücken
<input type="checkbox"/> Schmutz	<input type="checkbox"/> Lärm	<input type="checkbox"/> Bildschirmarbeit
<input type="checkbox"/> Abgase/Dämpfe	<input type="checkbox"/> Langes Sitzen	<input type="checkbox"/> Schichtdienst
<input type="checkbox"/> _____	<input type="checkbox"/> _____	<input type="checkbox"/> _____
6. Welche geistigen Anforderungen stellt der Beruf an Dich?		
<input type="checkbox"/> Organisationsgeschick	<input type="checkbox"/> Flexibilität	<input type="checkbox"/> Genaues Arbeiten
<input type="checkbox"/> Kreativität/Ideen	<input type="checkbox"/> Raumvorstellung	<input type="checkbox"/> Handwerkliches Geschick
<input type="checkbox"/> Mathematisches Verständnis	<input type="checkbox"/> Sprachbegabung	<input type="checkbox"/> Computerkenntnisse
<input type="checkbox"/> Umgang mit Menschen	<input type="checkbox"/> Technisches Verständnis	<input type="checkbox"/> _____
<input type="checkbox"/> _____	<input type="checkbox"/> _____	<input type="checkbox"/> _____
7. Welche persönlichen Voraussetzungen bringst Du mit?		
Schulabschluss: _____		
Praktika: _____		
Hobbys: _____		
Persönliche Stärken: _____		
Persönliche Schwächen: _____		

Quelle: Braun/Hoffmann-Ratzmer/Lindemann/Mauerhof 2007, Seite 153f.

7.4.2 Arbeitsmaterialien „Die Polizei bittet um Hilfe!“

Die Polizei hat uns um eure Mithilfe gebeten			
Bei einem Verkehrsunfall gab es Schwerverletzte. Gesucht werden Bultspender/innen mit einer seltenen Blutgruppe. Es ist bekannt, dass ein Spender/eine Spenderin mit der richtigen Blutgruppe zur Berufsgruppe der KFZ-Mechaniker/innen bzw. zum Berufsbereich Metallverarbeitung gehört. Alle KFZ-Mechaniker/innen wurden überprüft, der Spender/die Spenderin aber nicht gefunden!! Wir müssen der Polizei helfen. Bitte sucht aus der vorliegenden Liste alle dem/der KFZ-Mechaniker/in verwandten Berufe, prüft nach den vorliegenden Kriterien und listet die Berufe auf, damit die Polizei nach dem Blutspender/der Blutspenderin suchen kann.			
Alternativer Beruf	Technischer Beruf?	Werkstoff: Metall?	Werden HauptschülerInnen ausgebildet?
Weitere Beispiele			
Kaufleute			
Alternativer Beruf	Berufsgruppe: Handel und Verkauf?	Kundenkontakte	Werden HauptschülerInnen ausgebildet?
Krankenpfleger/innen			
Alternativer Beruf	Sozialer/pflegerischer Beruf?	Wird Menschen geholfen?	Werden HauptschülerInnen ausgebildet?
Habt ihr ähnliche Berufe gefunden? 1. Bitte stellt uns allen eure Ergebnisse vor! 2. Begründet eure Entscheidungen. Lest gefundene Berufsbilder vor.			

Quelle: Schabacker-Bock (2005): Seite 93

7.4.3 Arbeitsmaterialien „Mr. President sucht einen Bodyguard“

Arbeitsaufträge
Gruppe 1
Mr. President sucht einen Bodyguard. Die Allerbesten können sich bewerben! Malt euren Wunsch- Bodyguard (männlich oder weiblich) auf ein Stück Packpapier und schreibt darauf Eigenschaften, die dieser Bodyguard mitbringen muss, um seinen Arbeitsauftrag richtig gut erfüllen zu können.
Gruppe 2
Du (die Gruppe) bewirbst dich als Bodyguard – Du willst diesen Job unbedingt haben! Stelle dich mit Bild vor (gemalt auf Packpapier) und schreib die Eigenschaften auf, die zeigen: Für diesen Job bin ich prima geeignet!
Gruppe 3
Eine Model- Agentur sucht ein Model (männlich oder weiblich) für die Modenschau eines berühmten Modeschöpfers. Ein echtes Karriereprungbrett! Das Team der Agentur malt auf, wie es sich das Model vorstellt und welche Eigenschaften es mitbringen muss.
Gruppe 4
Du (die Gruppe) möchtest als Model Karriere machen. Du bewirbst dich mit Bild (Zeichnung auf Packpapier) bei der Agentur und schreibst zu diesem Bild die Eigenschaften auf, die zeigen: Ich bin das beste Model, dass ihr bekommen könnt!

Quelle: Schabacker-Bock /Marquard 2005, Seite 96.

7.5 Arbeitsmaterialien 4.6

7.5.1 Arbeitsmaterialien „Das Prioritätenspiel“

Was ist mir bei meinem zukünftigen Beruf wichtig?

Bei meinem zukünftigen Beruf ist mir wichtig:	Eigenes Urteil	Gruppenurteil
Dass ich viel Geld verdiene		
Dass ich bei meiner Arbeit nicht schmutzig werde		
Dass es sich um eine interessante Tätigkeit handelt		
Dass meine Arbeitszeit geregelt ist		
Dass ich beruflich vorankommen kann		
Dass ich einen sicheren Arbeitsplatz habe		
Dass ich eine gute Ausbildung habe		
Dass mein Beruf bei Anderen Ansehen genießt		
Dass ich viel in der Welt herumkomme		
Dass ich mit Menschen zu tun habe		
Dass ich nette Kollegen und Kolleginnen habe		
Dass ich selbständig arbeiten kann		
Dass ich neben dem Beruf noch viel Zeit für die Familie habe		
Dass ich meine Familie allein erhalten kann		
Dass ich in meinem Beruf meine Fähigkeiten einsetzen kann		
Dass ich viel am Computer arbeiten kann		
Dass ich Zeit und Geld zur Weiterbildung zur Verfügung habe		

7.5.2 Arbeitsmaterialien „So sehe ich mich“

Ich heiße:	
Was tue ich gern?	
Was kann ich gut?	
Meine Besonderheiten:	
Mein besonderer Berufswunsch wäre:	
Ich träume von	
Manchmal bin ich traurig, weil	
Zornig werde ich nur, weil	
Glücklich bin ich, wenn	
Nachdenklich stimmt mich	

7.5.3 Arbeitsmaterialien „In 20 Jahren auch noch?“

Fragebogen Berufliche Laufbahn

Alter:		Geschlecht:	
Erste berufliche Tätigkeit:			
Derzeitiger Beruf:		Seit (Jahr):	
Ich übe diesen Beruf nach wie vor aus:		<input type="checkbox"/> ja	<input type="checkbox"/> nein ⇒ Wenn „Nein“ beantworten Sie bitte die weiteren Fragen.
Weitere Berufe und Grund für den Berufswechsel:			
Beruf:		Von (seit):	Bis:
Grund für den Wechsel:			
Beruf:		Von (seit):	Bis:
Grund für den Wechsel:			
Beruf:		Von (seit):	Bis:
Grund für den Wechsel:			
Beruf:		Von (seit):	Bis:
Grund für den Wechsel:			

Führen Sie bitte auf einem Beiblatt aus, welche Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen erforderlich waren.

Ich bin bereit, den TeilnehmerInnen der Berufsorientierung für weitere Informationen/ein längeres Interview zur Verfügung zu stehen.

ja nein

Wenn ja:

Name:	
Telefon-Nr.:	
Adresse:	

Danke für Ihre Mühe!

Quelle: Winkler 2000, Materialien zur Berufsorientierung 4, 4.2.

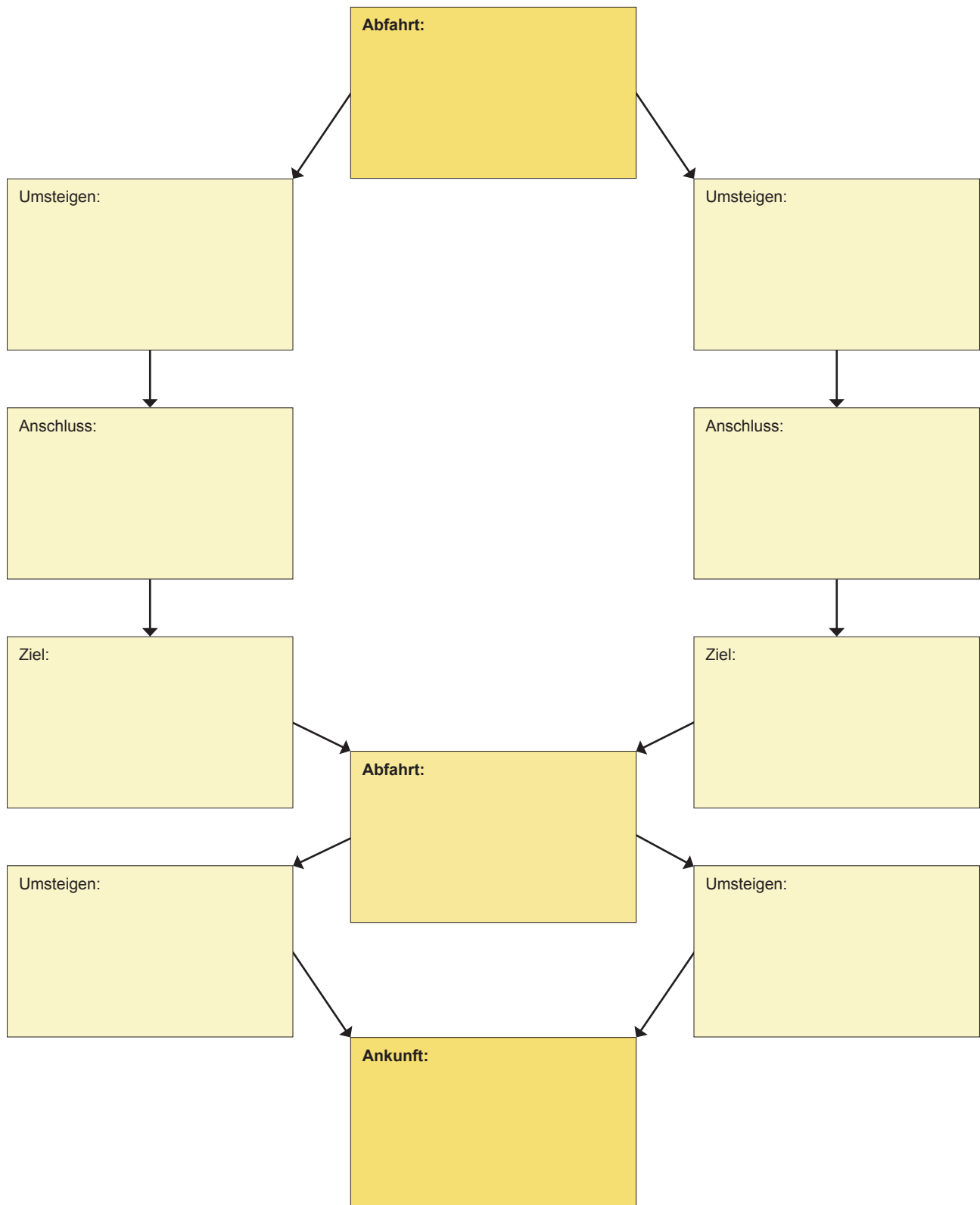
7.5.4 Arbeitsmaterialien „InterviewerInnen“

Du befragst PassantInnen zu ihren Berufs- und Lebenslagen
<input type="checkbox"/> Frau <input type="checkbox"/> Mann
1. Sind Sie zurzeit berufstätig? <input type="checkbox"/> ja <input type="checkbox"/> nein Wenn ja, in welchem Beruf?
2. Welchen Traumberuf hatten Sie in Ihrer Jugend?
3. Haben Sie diesen Traumberuf irgendwann ergriffen? <input type="checkbox"/> ja <input type="checkbox"/> nein Wenn nein: warum nicht?
4. Welche Hindernisse gab es auf Ihrem Berufsweg?
5. Haben oder hatten Sie eine Familie? <input type="checkbox"/> ja <input type="checkbox"/> nein Wenn ja: a) War oder ist Ihr/e PartnerIn berufstätig? _____ b) Welchen Einfluss haben die Kinder auf Ihr Leben und Ihren Beruf ausgeübt? _____ c) Wer war oder ist bei Ihnen für die Hausarbeit und die Kindererziehung verantwortlich? _____
6. Ist Ihr Leben bisher so verlaufen, wie Sie es sich in Ihrer Jugend wünschten? <input type="checkbox"/> ja <input type="checkbox"/> nein Wenn nein, warum nicht?
7. Was ist nach Ihrer Lebenserfahrung im Berufsleben am wichtigsten?

Quelle: Braun/Hoffmann-Ratzmer/Lindemann/Mauerhof 2007, Seite 157.

7.5.5 Arbeitsmaterialien „Fahrplan in den Beruf“

Fahrplan in den Beruf



Quelle: Jugendhaus Erfurter Brücke 2005, Anhang 18.

7.5.6 Arbeitsmaterialien „BIZ-Besuch – Vorbereitung“ und „BIZ-Besuch – Berufs-erkundigung“

Berufserkundungsbogen
Beruf:
Was musst du in diesem Beruf tun?
Wo arbeitest du in diesem Beruf?
<input type="checkbox"/> Werkstatt <input type="checkbox"/> Büro <input type="checkbox"/> Geschäft <input type="checkbox"/> im Freien <input type="checkbox"/> Baustelle <input type="checkbox"/> oder? _____
Mit welchen Werkzeugen und Geräten arbeitest du?
Wird mehr allein oder mehr in einem Team gearbeitet?
<input type="checkbox"/> allein <input type="checkbox"/> Team
Welche Arbeitszeiten sind in diesem Beruf üblich?
<input type="checkbox"/> regelmäßig ca. von ____ bis ____ Uhr <input type="checkbox"/> Schichtarbeit <input type="checkbox"/> Wochenenden, Feiertage <input type="checkbox"/> oder? _____
Welchen Schulabschluss erwarten die Betriebe meistens als Voraussetzung?
<input type="checkbox"/> keinen <input type="checkbox"/> Matura <input type="checkbox"/> Hauptschulabschluss <input type="checkbox"/> Lehre oder Berufsbildende Mittlere Schule
Welche anderen Voraussetzungen müssen noch erfüllt sein?
<input type="checkbox"/> körperlich: _____ <input type="checkbox"/> Vorpraktikum: _____ <input type="checkbox"/> andere: _____
Wie lange dauert deine Ausbildung?
<input type="checkbox"/> 1–1,5 Jahre <input type="checkbox"/> 2–2,5 Jahre <input type="checkbox"/> 3–3,5 Jahre
Was verdienst du in der Ausbildung?
1. Jahr _____ 2. Jahr _____ 3. Jahr _____ 4. Jahr _____
Was kannst du verdienen?
als BerufsanfängerIn _____ Euro nach 5 Jahren _____ Euro
Welche Weiterbildungs- und Aufstiegsmöglichkeiten hast du in diesem Beruf?

Quelle: Jugendhaus Erfurter Brücke 2005, Anhang 14. Adaption der Autorin bei „Schulabschluss“.

7.5.7 Arbeitsmaterialien „BIZ-Besuch – BIZ-Rallye“

BIZ-Rallye
Name:
Beantworte so schnell wie möglich folgende Fragen. Aber richtig!
1. Wofür steht die Abkürzung „BIZ“?
2.A. Wie lautet Adresse/Telefon des BIZ?
2.B. Wann ist das BIZ geöffnet?
3. kurze Wegbeschreibung:
4. Welche Info-Medien kann man hier nutzen?
5. Welche Aufgaben hat der/die MitarbeiterIn an der Info-Theke?
6. Was ist der Berufskompass?
7. Wie viele Internet-Arbeitsplätze hat das BIZ? (du kannst auch schätzen)
8. Wie kann man Bewerbungen schreiben?
9. Welche/r BeraterIn ist für dich zuständig?
10. Gibt es das BIZ auch virtuell – im Internet?

Quelle: Jugendhaus Erfurter Brücke 2005, Anhang 15.

7.6.2 Arbeitsmaterialien „Kompetent recherchieren“

Merkblatt „kompetentes Recherchieren“
<p>1. Traditionelle Wege:</p> <ul style="list-style-type: none">• Durch kontinuierliches Lesen von Wirtschaftszeitungen/-zeitschriften (z.B. Wirtschaftsblatt) und facheinschlägigen Printmedien kann man sich darüber informieren, welche Branchenzweige gerade auf- oder absteigend bzw. welche Firmen sich gerade im Umbruch befinden (hier verbergen sich oft neue Stellen). Anzeigen für aktuell ausgeschriebene Stellen findet man nicht nur in der facheinschlägigen Presse, sondern vor allem in Tageszeitungen (meistens am Wochenende z.B. Kurier, Standard, Lokalzeitungen).• Besuchen Sie Berufsinfo-Fachmessen (z.B. www.bestinfo.at). Diese geben vor allem bei der beruflichen Erst- oder Umorientierung einen detaillierten Überblick in Bezug auf mögliche Aus- und Weiterbildungsbereiche und Anforderungen verschiedenster Berufe. Oft wird auf Berufsmessen auch rekrutiert.
<p>2. Jobsuche und Bewerbung im Internet:</p> <p>Im Internet kann man einerseits nach Stellenausschreibungen bzw. möglichen Firmen für Blindbewerbungen suchen. Andererseits besteht oft die Möglichkeit, sich (per E-Mail oder mittels Internetformulars) online zu bewerben.</p> <p>2.1 Jobsuche im Internet: Vorausgesetzt man verfügt über PC und Internetanschluss (wenn nicht zu Hause dann evtl. in einem Internetcafé), so hat man die Möglichkeit, auf den Websites der meisten Tageszeitungen (z. B. www.kurier.at) beziehungsweise auf Onlinejobbörsen (z. B. www.jobpilot.at) gezielt nach Stellen zu suchen.</p> <p>2.2 Bewerbung im Internet: Bei vielen, vor allem größeren internationalen Firmen können sich Bewerber heutzutage online, also mittels eines Onlineformulars, bewerben. Dies erfordert, dass man bereits über einen elektronischen Lebenslauf verfügt, dessen Einzelteile man in das Onlineformular kopieren kann. Oft kann man darüber hinaus auf den Websites von Onlinejobbörsen so genannte Bewerberprofile anlegen, die meistens aus einem Lebenslaufformular und einigen Zusatzangaben bestehen. Diese Bewerberprofile sind für Firmen zugänglich, die auf diese Weise oft nach potenziellen Mitarbeitern suchen. BewerberInnen können also ihren Lebenslauf „für sich arbeiten lassen“.</p>
<p>3. Personalberatung und -vermittlung: Personalberatungsfirmen werden von Unternehmen beauftragt, die Besetzung von Positionen zu übernehmen. Wenn man sich also auf ein von einer Personalberatungsfirma publiziertes Stelleninserat bewirbt, tritt man zunächst nicht mit dem potenziellen zukünftigen Arbeitgeber in Kontakt, sondern mit einer „vorgeschalteten“ Instanz, die einzelne Bewerber aus einem Berg von Bewerbungen selektiert. Es macht auch Sinn, sich „blind“ (also allgemein und nicht in Bezug auf eine spezielle Ausschreibung) bei Personalberatern zu bewerben, da diese meistens Daten von BewerberInnen in Datenbanken sammeln, auf die sie bei anfallenden Stellenausschreibungen zurückgreifen.</p>

Quelle: Hesse/Schrader 1999, Seite 65ff.

7.6.3 Arbeitsmaterialien „Wir suchen die besten Lehrlinge“

Vorarbeit für die Zeitungsannonce
Das Unternehmen heißt: _____
Die Hauptaufgabe des Unternehmens ist: _____
Das Unternehmen befindet sich in hartem Konkurrenzkampf. Das Produkt, das die Firma vertritt (die Dienstleistung, die sie anbietet) ist ausgereift und nicht verbesserungsfähig.
Die Konkurrenzfähigkeit hängt jetzt allein von den Menschen ab, die in der Firma arbeiten. Zurzeit müssen neue Auszubildende eingestellt werden. Natürlich sucht man die Allerbesten. AusbildungsleiterIn und KollegInnen setzen sich zusammen, um zu erarbeiten, wie sie sich die BewerberInnen vorstellen.
Besetzt werden soll der Ausbildungsplatz für den Ausbildungsberuf:
Das Team, das die Auszubildenden auswählen wird, bespricht, worum es in dem Beruf geht und legt fest, welche Anforderungen die Auszubildenden für den zu besetzenden Ausbildungsplatz erfüllen müssen.

Gemeinsam werden anhand dieser Liste die wichtigsten Eigenschaften bestimmt, die von den gesuchten Auszubildenden erwartet werden.
Auf dieser Grundlage kann jetzt die Zeitungsannonce aufgesetzt werden!

Quelle: Schabacker-Bock/Marquard 2005, Seite 100.

7.6.4 Arbeitsmaterialien „Meine Bewerbung ist individuell“

Ich bewerbe mich für einen pflegerischen/sozialen Beruf (gewerblich/technischen Beruf, Verkaufsberuf/beratenden Beruf) und zwar als _____

In diesem Beruf wird folgendes gemacht: _____

Auszubildende müssen folgende Voraussetzungen erfüllen:

Gute Noten in: _____

Fachliche Fähigkeiten: _____

Persönliche und soziale Fähigkeiten: _____

außerdem: _____

Ich glaube, dass ich mich für diesen Beruf eigne, da ich ... (Stichworte)

1. _____

2. _____

3. _____

Formuliere den individuellen Teil deiner Bewerbung	
Bewerber/in	Datum
Firma	
Bewerbung um einen Ausbildungsplatz	
Sehr geehrte/r	
Vom Arbeitsamt/aus der Zeitung habe ich erfahren, dass Sie im nächsten Jahr _____ ausbilden werden.	
Hiermit bewerbe ich mich um diesen Ausbildungsplatz.	
Zurzeit besuche ich die Klasse ___ der _____ Hauptschule in _____, die ich im Sommer _____ mit dem qualifizierten Hauptschulabschluss verlassen werde.	
Ich interessiere mich für diesen Beruf, weil/oder: ich glaube, dass ich für den Beruf geeignet bin, da	

Weitere Informationen zu meiner Person entnehmen Sie bitte dem beigefügten Lebenslauf, Lichtbild und Schulzeugnis der 4. Klasse. Über eine Einladung zu einem Vorstellungsgespräch freue ich mich.	
Mit freundlichen Grüßen	
Anlagen _____	

Quelle: Schabacker-Bock/Marquard 2005, Seite 102/103. Arbeitsblatt 13 und 14.

7.6.5 Arbeitsmaterialien „Absage – das kannst du tun!“

Gründe für die Absage	Was kann ich tun?
Formale Fehler: Die Form der Bewerbungsunterlagen ist nicht in Ordnung.	
Fehlende Voraussetzungen: Für diese Stelle oder für den Beruf sind Fähigkeiten und Kenntnisse nötig, die du (noch) nicht hast.	
Lücken im Lebenslauf: In deinem Lebenslauf gibt es offene Zeiträume. Du schreibst nicht, was du in dieser Zeit gemacht hast.	
Fehlende Berufserfahrung: Du bist noch ziemlich neu in dem Beruf oder du hast vorher etwas anderes gemacht.	
Schlechte Noten: Deine Zeugnisse sind nicht so gut, vor allem in den Fächern, die für die Ausbildung oder den Beruf wichtig sind.	

Quelle: Arbeitsgemeinschaft Jugend und Bildung e.V. (2007): Absage – das kannst du tun. Arbeitsblatt 1.

Gründe für die Absage	Was kann ich tun?
Formale Fehler: Die Form der Bewerbungsunterlagen ist nicht in Ordnung.	Lass dich von anderen beraten; oft sieht man bei seinen Unterlagen selbst einfache Fehler nicht oder findet etwas gut, was einem/r Außenstehenden überhaupt nicht gefällt.
Fehlende Voraussetzungen: Für diese Stelle oder für den Beruf sind Fähigkeiten und Kenntnisse nötig, die du (noch) nicht hast.	Achte bei jeder Bewerbung darauf, welche Voraussetzungen gefordert sind. Falls du noch nicht alle Voraussetzungen erfüllst, weise darauf hin, wie du das Fehlende nachholen willst.
Lücken im Lebenslauf: In deinem Lebenslauf gibt es offene Zeiträume. Du schreibst nicht, was du in dieser Zeit gemacht hast.	Versuche, gut zu begründen, wie es zu den Lücken im Lebenslauf gekommen ist und was du in der Zeit gemacht hast.
Fehlende Berufserfahrung: Du bist noch ziemlich neu in dem Beruf oder du hast vorher etwas anderes gemacht.	Gib auch Praktika und kurzfristige Jobs an, um zu zeigen, dass du praktische Erfahrungen hast.
Schlechte Noten: Deine Zeugnisse sind nicht so gut, vor allem in den Fächern, die für die Ausbildung oder den Beruf wichtig sind.	Mache deutlich, dass du trotzdem geeignet bist und dich ständig weiterbildest.

Quelle: Arbeitsgemeinschaft Jugend und Bildung e.V. (2007): Mutig sein, selbst aktiv werden. Material.

7.7 Arbeitsmaterialien 4.8

7.7.1 Arbeitsmaterialien „Für und Wider“

Entscheidungsfrage:	
Für	Wider
Vorteile	Vorteile
Nachteile	Nachteile
kurzfristige Folgen	kurzfristige Folgen
langfristige Folgen	langfristige Folgen

Quelle: Jugert/Rehder/Notz/Petermann 2008, Seite 159.

7.7.2 Arbeitsmaterialien „Suchgitter Schlüsselqualifikationen“

H O E F L I C H K E I T T O J Y V A	H O E F L I C H K E I T T O J Y V A
E G J W T Q A U S S T R A H L U N G	E G J W T Q A U S S T R A H L U N G
C E E T I E K H C I L N E O S R E P	C E E T I E K H C I L N E O S R E P
W H I F J L K O M P E T E N Z D C E	W H I F J L K O M P E T E N Z D C E
N N A F Y R L O Y A L I T A E T Z D	N N A F Y R L O Y A L I T A E T Z D
J O S R E I F E L K X A F R G T H J	J O S R E I F E L K X A F R G T H J
O K S W M R V X H V I K C U I Y U X	O K S W M R V X H V I K C U I Y U X
M N I N H E V F N E S S I W H C A F	M N I N H E V F N E S S I W H C A F
F R E U N D L I C H K E I T T P E Q	F R E U N D L I C H K E I T T P E Q
Y A L B A E S S E R E T N I X I B O	Y A L B A E S S E R E T N I X I B O
A U F T R E T E N T E A M G E I S T	A U F T R E T E N T E A M G E I S T
D I T N C A R B E I T S F R E U D E	D I T N C A R B E I T S F R E U D E

Wille – Ausstrahlung – Persönlichkeit – Charme – Witz – Interesse – Arbeitsfreude – Freundlichkeit – Höflichkeit – Kompetenz – Fachwissen – Auftreten – Teamgeist – Fleiss – Eifer – Loyalität

Quelle: Hodics/Moldan/Pürner/Rathmanner/Sauer 2005, Materialien zur Berufsorientierung 2, 18.6./18.7.

7.7.3 Arbeitsmaterialien „Gutes Zuhören“

<p>Gesprächsthemen</p> <ul style="list-style-type: none"> • Erzähle deinem Gegenüber, was du am letzten Wochenende gemacht hast. • Erzähle deinem Gegenüber etwas über deine Hobbys und Vorlieben. • Erzähle deinem Gegenüber, was du schon lange einmal tun möchtest (Wünsche, Träume). • Erzähle deinem Gegenüber, wie du deinen nächsten Geburtstag verbringen wirst (oder was du an deinem letzten Geburtstag gemacht hast). • Erzähle deinem Gegenüber, worüber du dich zuletzt geärgert hast. • Erzähle deinem Gegenüber, worüber du dich zuletzt gefreut hast.
<p>Gutes und schlechtes Zuhören</p> <p>Schlechtes Zuhören</p> <ul style="list-style-type: none"> • Stimme deinem Gegenüber zu, schau aber weg, und beschäftige dich mit etwas anderem. • Anstatt zuzuhören, sprich ständig über eigene, ähnliche Erfahrungen. • Gib Ratschläge oder wechsle das Thema. <p>Gutes Zuhören</p> <ul style="list-style-type: none"> • Achte auf den/die SprecherIn, schau ihn/sie an und halte Augenkontakt, zeige ihm/ihr, dass du zuhörst (Kopfnicken, „ja“, zustimmendes „mh“). • Zeige Interesse indem du nachfragst, z.B.: „Was passiert danach?“, „Wie hast du dich dabei gefühlt?“, „Wie ist es dir dabei ergangen?“

Quelle: Jugert/Rehder/Notz/Petermann 2008. Seite 101.

7.8 Arbeitsmaterialien 4.9

7.8.1 Arbeitsmaterialien „Praktikumsvorbereitung, Praktikumsnachbereitung“

Vorgaben für eine Collage Gestalte eine Collage nach diesen Vorgaben	
Genauere Bezeichnung des Ausbildungsberufes	Dauer der Ausbildung
Erforderlicher Abschluss	Typische Tätigkeiten
Erforderliche Fähigkeiten / persönliche Voraussetzungen	Körperliche Voraussetzungen
Vorteile des Berufs	Nachteile des Berufs
Hauptsächlicher Arbeitsort	Name und Anschrift des Betriebs (ggf. AnsprechpartnerIn/Praktikumsstelle)

Quelle: Braun/Hoffmann-Ratzmer/Lindemann/Mauerhof 2007, Seite 175.

Arbeitsplatzerkundung Praktikum			
<p>Erkunde den Arbeitsplatz im Betrieb, an dem Du eingesetzt bist. Es ist wichtig, dass Du Deinen Arbeitsplatz genau kennen lernst. Deswegen findest Du hier Fragen, die Du den Mitarbeitern und Mitarbeiterinnen am Arbeitsplatz oder Deinem/r Praktikumsbetreuer/in stellen kannst.</p>			
Beruf:			
Berufsfeld:			
Betrieb:			
1. Zu den Voraussetzungen:			
a) Welches Abschlusszeugnis ist für den Beruf notwendig?			
b) Auf welche Fächer wird besonderer Wert gelegt?			
c) Welche Anforderungen werden an das Arbeitsverhalten gestellt?			
d) Führt der Betrieb eine Eignungsprüfung (Test) durch?			
2. Zur Ausbildung zum Beruf:			
a) Wie viele Auszubildende werden jedes Jahr eingestellt?			
b) Wie lange dauert die Ausbildung?			
c) Wo ist die Berufsschule?			
d) Werden die Auszubildenden vom Betrieb auf die Prüfung vorbereitet?			
e) Wie lange sind die Arbeitszeiten, Pausen und der Urlaub?			
f) Was verdient ein Auszubildender in den verschiedenen Ausbildungsjahren?			
3. Zu den körperlichen Anforderungen (Zutreffendes ankreuzen):			
Es ist Körperkraft erforderlich.	<input type="checkbox"/> Ja	<input type="checkbox"/> Weniger	<input type="checkbox"/> Nein
Die Arbeit erfordert Hand- und Fingerfertigkeit.	<input type="checkbox"/> Ja	<input type="checkbox"/> Weniger	<input type="checkbox"/> Nein
Man muss lange stehen können.	<input type="checkbox"/> Ja	<input type="checkbox"/> Weniger	<input type="checkbox"/> Nein
Man muss im Hocken/Bücken arbeiten.	<input type="checkbox"/> Ja	<input type="checkbox"/> Weniger	<input type="checkbox"/> Nein
Man braucht gute Augen.	<input type="checkbox"/> Ja	<input type="checkbox"/> Weniger	<input type="checkbox"/> Nein
Man braucht ein gutes Gehör.	<input type="checkbox"/> Ja	<input type="checkbox"/> Weniger	<input type="checkbox"/> Nein
Man braucht einen guten Geruchssinn.	<input type="checkbox"/> Ja	<input type="checkbox"/> Weniger	<input type="checkbox"/> Nein
Man braucht einen guten Geschmackssinn.	<input type="checkbox"/> Ja	<input type="checkbox"/> Weniger	<input type="checkbox"/> Nein
Man braucht einen guten Tastsinn.	<input type="checkbox"/> Ja	<input type="checkbox"/> Weniger	<input type="checkbox"/> Nein
Man muss im Freien bei jedem Wetter arbeiten.	<input type="checkbox"/> Ja	<input type="checkbox"/> Weniger	<input type="checkbox"/> Nein
4. Schreib auf, mit welchen Maschinen und Werkzeugen gearbeitet wird.			
5. Mit welchen Materialien oder Rohstoffen wird gearbeitet?			

Quelle: Braun/Hoffmann-Ratzmer/Lindemann/Mauerhof 2007, Seite 181f.

Interview mit einem Ausbilder/ einer Ausbilderin Interview mit einem Auszubildenden
Name:
Klasse / Gruppe:
1. Welche Ausbildung machen Sie / Wie heißt Ihr Beruf genau?
2. Wie lange dauert die Ausbildung?
3. Welcher Schulabschluss ist dafür Voraussetzung?
4. Welche Schulfächer (Noten) sind besonders wichtig?
5. Auf was muss man bei der Bewerbung besonders achten?
6. Wann muss man sich bewerben?
7. Wie lange arbeiten Sie schon in diesem Beruf bzw. machen diese Ausbildung?
8. Würden Sie diesen Beruf / diese Ausbildung noch einmal ergreifen?
9. Wenn ja, warum?
10. Wenn nein, warum nicht?
11. Haben Sie sich diesen Beruf / diese Ausbildung anders vorgestellt?
12. Braucht man besondere Fähigkeiten und / oder körperliche Voraussetzungen, um diesen Beruf zu erlernen? Welche?
13. Was sind die typischen Tätigkeiten in diesem Beruf / dieser Ausbildung?
14. Was finden Sie besonders schwierig und anstrengend an diesem Beruf / dieser Ausbildung?
15. Welche Vorteile und / oder Nachteile hat dieser Beruf / diese Ausbildung?
16. Was gefällt Ihnen besonders gut an diesem Beruf / an dieser Ausbildung?
17. Wie sieht ein typischer Arbeitstag bei Ihnen aus (z.B. Arbeitszeiten, Pausen, regelmäßige Tätigkeiten, hauptsächlicher Arbeitsort)?
Vielen Dank für das interessante Gespräch!

Quelle: Braun / Hoffmann-Ratzmer / Lindemann / Mauerhof 2007, Seite 171f.

8 Materialiensammlung

8.1 AMS-Broschüren bzw. Internet-Tools: Berufs- und Arbeitsmarktinformationen, Bildungsinformationen, Bewerbung und Arbeitsuche

Arbeitsmarktservice Österreich	www.ams.at
BerufsInfoZentren (BIZ)	www.ams.at/biz
AMS-Karrierekompass	www.ams.at/karrierekompass
AMS-Ausbildungskompass	www.ams.at/ausbildungskompass
AMS-BerufsInfoBroschüren	www.ams.at/broschueren
AMS-Broschürenreihe »Jobchancen Studium«	www.ams.at/jcs
AMS-Berufslexikon	www.ams.at/berufslexikon
AMS-Berufskompass (geeignet für die Personengruppe 16+)	www.ams.at/berufskompass
AMS-Jugendkompass (geeignet für die Personengruppe unter 16)	www.ams.at/jugendkompass
AMS-Qualifikations-Barometer	www.ams.at/qualifikationen
AMS-Weiterbildungsdatenbank	www.ams.at/weiterbildung
AMS-Arbeitsmarktdaten	www.ams.at/arbeitsmarktdaten
AMS-Forschungsnetzwerk	www.ams-forschungsnetzwerk.at
Arbeitszimmer	www.arbeitszimmer.cc
Praxismappe für die Arbeitsuche	www.ams.at/_docs/001_Praxismappe_Gesamt.pdf
E-Jobroom des AMS	www.ams.at/ejobroom
AMS-Jobroboter	www.ams.at/jobroboter
Interaktives Bewerbungsportal	www.ams.at/bewerbung
JobCheck. Ihre Vorbereitung für das AMS-Beratungsgespräch	www.ams.at/_docs/001_Job-Check_0507.pdf
Infoblatt Europaweite Jobsuche	www.ams.at/_docs/eures_sfa.pdf
Stelleninserat erstellen	www.ams.at/_docs/001_123Inserat_0507.pdf

8.2 AMS-Broschüren und Informationen mit Schwerpunkt »Mädchen und Frauen«

AMS-Portal »Angebote für Frauen und Mädchen«	www.ams.at/frauen
Mädchen können mehr	www.ams.at/_docs/maedchen.pdf
Zurück in den Beruf	www.ams.at/_docs/001_zurueck_beruf.pdf
Perspektive Beruf	www.ams.at/_docs/001_perspektive_beruf.pdf
Schwanger. Und was kommt danach?	www.ams.at/_docs/200_familie.pdf
AMS-Angebote für Frauen und Mädchen	www.ams.at/sfa/14073.html
Frauen mit Zukunft	www.ams.at/_docs/001_frauen_mit_zukunft.pdf
Infoblatt Frauen in Handwerk und Technik	www.ams.at/_docs/sfu_produktblatt_handwerk_technik_o8.pdf
Tipps für Wiedereinsteigerinnen	www.ams.at/_docs/001_Tipps_Wiedereinstiege0207.pdf

8.3 AMS-Informationen für AusländerInnen

AMS-Portal Service für Arbeitskräfte (SfA) (Menüpunkte »AusländerInnen« bzw. »Download und Formulare«)	www.ams.at/sfa
---	--

8.4 Weitere Beispiele zu Bildungs- und Berufsinformationen, Bildungs- und Berufswahl, Weiterbildung

Bildungs- und Berufsinformationen, Bildungs- und Berufswahl, Weiterbildung	
Erwachsenenbildung.at (Portal für Lehren und Lernen Erwachsener)	www.erwachsenenbildung.at
Berufsbildende Schulen in Österreich	www.berufsbildendeschulen.at
BerufsInformationsComputer (BIC) der Wirtschaftskammer Österreich	www.bic.at
Berufsinformation der Wirtschaftskammer Österreich	www.berufsinfo.at
Berufsinformation der Wiener Wirtschaft	www.biwi.at
Berufs- und Bildungsinformation Vorarlberg	www.bifo.at
Wirtschaftsförderungsinstitut Österreich (WIFI)	www.wifi.at
Berufsförderungsinstitut Österreich (BFI)	www.bfi.at
Bildungsberatung der Arbeiterkammer	www.arbeiterkammer.at
Österreichische Volkshochschulen	www.vhs.or.at
BeSt – Die Messe für Beruf und Studium (jährliche Messe)	www.bestinfo.at
BerufsDiagnostik Austria (BBRZ)	www.berufsdiagnostik.at
Weiterbildungsseite des Wiener ArbeitnehmerInnen Förderungsfonds – WAFF	www.weiterbildung.at
Jobs 4 Girls	www.jobs4girls.at
Österreichischer Integrationsfonds (ÖIF)	www.integrationsfonds.at
Beratungszentrum für Migranten und Migrantinnen	www.migrant.at

8.5 Infos zum Thema »Job und Karriere« (Beispiele)

Karriereplanung und Bewerben, Jobbörsen im Internet					
AMS eJob-Room	www.ams.at/ejobroom	Salzburger Nachrichten der Stellenmarkt	www.salzburg.com/ karriere	Jobpilot.at	www.jobpilot.at
AMS Jobroboter	www.ams.at/jobroboter	Eures	www.derstellenmarkt.info	Jobs.at	www.jobs.at
AMS Bewerbungsportal	www.ams.at/bewerbung	Job.at	www.ec.europa.eu/eures	Jobscout24.at	www.jobscout24.at
Berufsstart.de	www.berufsstart.de	Jobbörse.at	www.job.at	Jobsearch.at	www.jobsearch.at
Bewerben.at	www.bewerben.at	Jobbox.at	www.jobboerse.at	Karrierefuehrer	www.karrierefuehrer.at
Careesma.at	www.careesma.at	Jobcenter.at	www.jobbox.at	Mitarbeiter- börse	www.mitarbeiterboerse.at
Der Standard	www.derstandard.at/karriere	Jobfinder.at	www.jobcenter.at	Monster	www.monster.at
Die Presse	www.diepresse.com/karriere	Jobmonitor.com	www.jobfinder.at	Stepstone	www.stepstone.at
Kurier	www.kurier.at/karrieren	Jobnews.at	www.jobmonitor.com	Unijobs	www.unijobs.at
Wiener Zeitung	www.wienerzeitung.at/jobs		www.jobnews.at		

Jobbörsen Ausland	
Das Bundeskanzleramt gibt Auskunft über aktuelle Stellenausschreibungen der Institutionen und Agenturen der Europäischen Union, über mögliche Praktika sowie aktuelle Vorbereitungskurse. Die Wiener Zeitung informiert im Amtsblatt über internationale Jobs.	www.jobboerse.gv.at (Menüpunkt »Karriere in der EU«) www.wienerzeitung.at/amtsblatt/jobs www.wienerzeitung.at/amtsblatt/jobs/internationale_jobs
Europaweite Arbeitsvermittlung EURES	www.ec.europa.eu/eures
Internationale Arbeitsmarktverwaltungen	www.wapes.org
Academic Transfer – Jobs an Unis in den Niederlanden	www.academictransfer.org
Computerjobs in Deutschland	www.computerjobs.de
Jobbörse für Deutschland, Europa und weltweit sowie Praktika	www.monster.de

8.6 Weiterbildungsdatenbanken bzw. -portale (Beispiele)

Weiterbildungsdatenbanken bzw. -portale	
AMS Weiterbildungsdatenbank (Kurse für die berufliche Weiterbildung)	www.ams.at/weiterbildung
Informationsportal zur Erwachsenenbildung in Österreich (Überblick der Bildungsangebote in Österreich, viele Links, darunter die Suchmaschine eduArd)	www.erwachsenenbildung.at
bib-atlas – Atlas zur Berufs- und Bildungsberatung in Österreich (Überblick über Informations-, Beratungs- und Orientierungsangebote für Beruf und Bildung)	www.bib-atlas.at
Weiterbildungsdatenbank Wien (Überinstitutionelle Datenbank des Wiener ArbeitnehmerInnen Förderungsfonds – WAFF)	www.weiterbildung.at
Salzburger Bildungsnetz (Salzburger Weiterbildungsdatenbank)	www.erwachsenenbildung.salzburg.at
WIFI der Wirtschaftskammer Österreich (Online-Kursbuch für alle Bundesländer)	www.wifi.at
BFI Österreich (Österreichweites Angebot an Aus- und Weiterbildungsmöglichkeiten)	www.bfi.at
Checklist Weiterbildung (Kriterienkatalog für die Auswahl eines Bildungsangebotes)	www.checklist-weiterbildung.at
ECDL – Europäischer Computerführerschein (Produktpalette des Europäischen Computerführerscheins)	www.ecdl.at
Suchdienst eduVISTA (Meta-Suchmaschine zur Recherche in verschiedenen Bildungsdatenbanken)	www.eduvista.com
Bildung4You – Die Niederösterreichische Bildungsplattform (Überblick über das Bildungsangebot in Niederösterreich)	www.bildung4you.at
Weiterbildung in Vorarlberg (Überblick über Kurse und Lehrgänge in Vorarlberg)	www.pfiffikus.at
Bildungsnetzwerk Steiermark (Informations- und Kommunikationsnetzwerk der Steirischen Erwachsenenbildung)	www.weiterbildung.steiermark.at
FEN Forum Erwachsenenbildung Niederösterreich (Suchmaschine zur Recherche von Bildungsangeboten Niederösterreich)	www.fen.at
Portal für Weiterbildung und Beratung (Seminarshop-Weiterbildungsdatenbank)	www.seminar-shop.com
Burgenländische Konferenz der Erwachsenenbildung – BuKEB (Bildungsinformation Burgenland)	www.bukeb.at

9 Literatur

9.1 Literatur zum Thema „Jugendliche am Arbeitsmarkt“

- BMASK (2009): Behindertenbericht 2008, Wien.
- BMASK (2012): Jugend und Arbeit in Österreich. Berichtsjahr 2011/2012, Wien.
- BMI/Statistik Austria (Hg.) (2012): migration & integration: zahlen. daten. indikatoren 2012. Wien. www.bmi.gv.at/cms/BMI_Service/Integration_2012/migration_integration_2012_72dpi.pdf [letzter Zugriff: 24.6.2012]
- Bruneforth, Michael/Lassnig, Lorenz (Hg.) (2012): Nationaler Bildungsbericht Österreich 2012. Band 1: Das Schulsystem im Spiegel von Daten und Indikatoren. Graz: Leykam.
- Csarmann, Judith/ Sturm, René (2014): FokusInfo 60: Neues Qualitätssiegel für die 67 BerufsInfoZentren (BIZ) des AMS, Wien, Download unter www.ams-forschungsnetzwerk.at im Menüpunkt „E-Library“
- Fassmann, Heinz (Hg.) (2007): 2. Österreichischer Migrations- und Integrationsbericht 2001–2006: Rechtliche Rahmenbedingungen, demographische Entwicklungen, sozioökonomische Strukturen. Klagenfurt/ Celovic: Drava.
- Gregoritsch, Petra (2007): Lehrlinge und Fachkräfte – Angebot und Nachfrage. In: Mosberger, Brigitte/ Sturm, René (Hg.): Jung, dynamisch, arbeitslos. AMS report 59.
- Herzog-Punzenberger, Barbara (Hg.) (2012): Nationaler Bildungsbericht Österreich 2012. Band 2: Fokussierte Analysen bildungspolitischer Schwerpunktthemen. Graz: Leykam.
- Hofer, Konrad (2009): Motive für die Berufswahl, eine qualitative Studie, Wien. <http://wien.arbeiterkammer.at/bilder/d95/Berufswahl.pdf> [letzter Zugriff: 30.11.2009].
- Mosberger, Brigitte/ Sturm, René Sturm (Hg.): Jung, dynamisch, arbeitslos? – Beiträge zur Fachtagung „Neue Ansätze in der Berufsorientierung und Berufsausbildung benachteiligter junger Menschen“ vom 18. Juni 2006 in Wien. AMS report 59.
- Putz, Sabine/ Sturm, René (2013): AMS info 255: Das AMS und seine BerufsInfoZentren als Akteure in der österreichischen Bildungs- und Berufsberatung, Wien, Download unter www.ams-forschungsnetzwerk.at im Menüpunkt „E-Library“.
- Putz, Sabine/ Sturm, René (Hg.) (2013): AMS report 94/95: Qualitätsaspekte in Berufsinformation, Berufsorientierung und Berufsberatung Eine Projektschau der Abt. Arbeitsmarktforschung und Berufsinformation des AMS Österreich von 2004–2013, Wien, Download unter www.ams-forschungsnetzwerk.at im Menüpunkt „E-Library“.
- Putz, Sabine/ Sturm, René (Hg.) (2014): AMS report 107/108: Jugendliche und junge Erwachsene im Fokus von aktiver Arbeitsmarktpolitik und Berufsorientierung. Eine Projektschau der Abt. Arbeitsmarktforschung und Berufsinformation des AMS Österreich anlässlich des 20-jährigen AMS-Bestandsjubiläums 2014, Wien, Download unter www.ams-forschungsnetzwerk.at im Menüpunkt „E-Library“.
- Schneeberger, Arthur/ Nowak, Sabine (2008): Lehrlingsausbildung im Überblick, Strukturdaten und Ergebnisse europäischer Erhebungen. Institut für Bildungsforschung der Wirtschaft, Oktober 2008.
- Specht, Werner (Hg.) (2009): Nationale Bildungsbericht Österreich 2009, Band 1: Das Schulsystem im Spiegel von Daten und Indikatoren. Graz: Leykam.
- Steiner, Karin/ Schneeweiß, Sandra/ Stark, Martin (2014): Praxishandbuch: Niederschwellige Beratungs- und Bildungsformate, Wien, Download unter www.ams-forschungsnetzwerk.at im Menüpunkt „E-Library“.
- Steiner, Mario/ Wagner, Elfriede/ IHS (2007): Dropoutstrategie, Grundlagen zur Prävention und Reintegration von Dropouts in Ausbildung und Beschäftigung. Im Auftrag des BMUKK.
- WKO (2012): Lehrlinge in Österreich, Ergebnisse der Lehrlingsstatistik der Wirtschaftskammern Österreichs. http://portal.wko.at/wk/format_detail.wk?AngID=1&StID=357230&DstID=17 [letzter Zugriff: 22.3.2013].
- Zuba, Reinhard (2005): Jugendliche und Arbeitsmarkt. Exklusiverhebung des Österreichischen Institutes für Jugendforschung im Auftrag der österreichischen Bundesjugendvertretung.

9.2 Literatur zu den Methoden

- AIM – Austrian Internet Monitor, INTEGRAL Markt- und Meinungsforschungsges.m.b.H www.integral.co.at
– Austrian Internet Monitor – Hauptergebnisse: AIM-Consumer – Q2 2009 [29.10.2009].
- AK Tirol Infoservice (2008): Bewerbung. Praktische Tipps für Ihre Stellensuche.
- AK Mädchenarbeit im Verbundsystem „Arbeitsmarktintegration Benachteiligter“ in der Region Trier 1999.
- Archan, S./Tutschek, E. (2002): Schlüsselqualifikationen. Wie vermittele ich sie Lehrlingen? Im Auftrag des bmwa, Österreichisches Institut für Bildungsforschung der Wirtschaft (ibw), Wien.
- Bican-Zehetbauer, Margarete/Kenda, Hannelore (2000): Lebensläufe haben (k)ein Geschlecht. Materialien zur Berufsorientierung, Band 5. bm:bwk und learn4life, Wien.
- Braun, Barbara/Hoffmann-Ratzmer, Diana/Lindemann, Nicole/Mauerhof, Johannes (2007): Die Job-Lokomotive. Ein Trainingsprogramm zur Berufsorientierung für Jugendliche, Juventa-Verlag, Weinheim/München.
- Bude, H./Willisch, A. (Hg.) (2006): Das Problem der Exklusion. Ausgegrenzte, Entbehrliche, Überflüssige. Hamburger Edition, Hamburg.
- Diaz, M./Tiemann, R. (2006): Methoden zur Förderung sozialer Kompetenzen und zur Berufs- und Lebensplanung von Jungs. Ein Reader für die soziale Gruppenarbeit mit Jungen erstellt vom Bremer JungenBüro und dem Projekt Neue Wege für Jungs. Kompetenzzentrum Technik – Diversity – Chancengleichheit e.V.
- Egger, Rudolf (2000): Orientierungsmappe. Materialien zur Berufsorientierung – Unterstufe. bm:bwk und learn4life, Wien.
- Esser, A./Niedl, K./Wolmerath, M. (1999): Mobbing. Der Ratgeber für Betroffene und ihre Interessensvertretung. ÖGB Verlag, Wien.
- Frass, B., Groyer, H. (1993): Berufsplanung ist Lebensplanung. Eine Anleitung zur Berufsfindung für 10- bis 15-jährige in Form eines durchorganisierten, systematisch aufgebauten Berufsfindungsprozesses. Band 1. Wien
- Frass, B./Groyer, H. (1994): Berufsplanung ist Lebensplanung. Band 2. Wien
- Froschauer, Ulrike/Lueger, Manfred (2003): Das qualitative Interview zur Analyse sozialer Systeme. Zur Praxis interpretativer Analyse sozialer Systeme. WUV-Universitätsverlag, Wien.
- Glaubitz, U. (1999): Der Job, der zu mir passt. Das eigene Berufsziel entdecken und erreichen. Frankfurt/New York: Campus Verlag.
- Hesse, Jürgen/Schrader, Hans Christian (1999): Erfolgsstrategien für Bewerber über 48. Frankfurt am Main: Eichborn Verlag AG.
- Hodics, H.E./Moldan, S./Pürerer, C./Rathmanner, E./Sauer, H. (2005): Berufsorientierungsprozess. Materialien zur Berufsorientierung – Unterstufe. Band 2. bm:bwk und learn4life, Wien.
- Hodics, H.E./Moldan, S./Pürerer, C./Rathmanner, E./Sauer, H. (2005): Berufsorientierungsprozess. Materialien zur Berufsorientierung – Unterstufe. Materialien zur Berufsorientierung, Band 2. bm:bwk und learn4life, Wien.
- Informationsplattform Arbeitsgemeinschaft Jugend und Bildung e.V. – das Portal für politische, soziale und ökonomische Bildung (2007): Berufsorientierung. Unterrichtsbaustein: Bewerbungstraining. Arbeitsgemeinschaft Jugend und Bildung e.V., Wiesbaden. www.jugend-und-bildung.de
- Junge, M/Lechner, G. (Hg.) (2004): Scheitern. Aspekte eines sozialen Phänomens. VS Verlag für Sozialwissenschaften, Wiesbaden.
- Jugendhaus Erfurter Brücke (2005): Lebenswert Beruf?!. Praxishandreichung für die Arbeit mit Schulfrühabgängern, Erfurt.
- Jugert, Gert/Rehder, Anke/Notz, Peter/Petermann, Franz (2008): Fit for Life. Module und Arbeitsblätter zum Training sozialer Kompetenz für Jugendliche, Juventa-Verlag, Weinheim und München, 6., überarb. Auflage.
- Klippert, Heinz (1999): Teamentwicklung im Klassenraum, Bausteine für den Unterricht. Beltz Pädagogik, Weinheim/Basel.
- Lange, E. (2004): Jugendkonsum im 21. Jahrhundert. Eine Untersuchung der Einkommens-, Konsum- und Verschuldungsmuster der Jugendlichen in Deutschland. VS Verlag für Sozialwissenschaften, Wiesbaden.

- Lochinger, H./Weiss, Ch. (2007): „Scheitern/Üben“. In: Vokus. Volkskundlich-Kulturwissenschaftliche Schriften, Heft 1, 17/2007, Seite 81–93.
- Marquet, Andreas (2000): Arbeit und Freizeit. Materialien zur Berufsorientierung, Band 6. bm:bwk und learn-4life, Wien.
- Petermann, Franz/Petermann, Ulrike (2007): Training mit Jugendlichen. Aufbau von Arbeits- und Sozialverhalten. Hogrefe-Verlag, Göttingen.
- Philipp, Elmar (1998): Teamentwicklung in der Schule. Konzepte und Methoden. Beltz Pädagogik, Weinheim/Basel.
- Plan BO – Hamburger Server für deine Berufsorientierung: Das Tagebuch zur Berufswahl-Vorbereitung. Begleitmaterial für den Berufswahlpass. (im Ordner „Literatur“ „Berufswahl-Tagebuch“)
- Rabenstein, R./Reichel, R./Thanhoffer, M. (2001a): Das Methoden-Set. 1. Anfängen, 11. Auflage, Münster: Ökotopia (Hg.: AGB-Arbeitsgemeinschaft für Gruppen-Beratung).
- Rabenstein, R., Reichel, R., Thanhoffer, M. (2001b): Das Methoden-Set. 2. Themen bearbeiten, 11. Auflage, Münster: Ökotopia (Hg.: AGB-Arbeitsgemeinschaft für Gruppen-Beratung).
- Rabenstein, R./Reichel, R./Thanhoffer, M. (2001c): Das Methoden-Set. 4. Reflektieren. 11. Auflage, Münster: Ökotopia, (Hg.: AGB-Arbeitsgemeinschaft für Gruppen-Beratung).
- Rathmanner, Elisabeth (2006): Einfach überzeugend. Bewerbungstipps für junge Menschen. Hg.: AK Wien – Arbeitswelt & Schule, ÖGB, Wien.
- Schabacker-Bock, Marlis/Marquard, Markus (2005): Von der Schule in den Beruf. Trainingsmaterial zur Berufsvorbereitung von HauptschülerInnen, AG Spak, Neu-Ulm.
- Schmid, Gert (1999): Kein Ende der Arbeitsgesellschaft. Arbeit, Gesellschaft und Subjekt im Globalisierungsprozess. edition sigma, Bremen.
- Sommer, Johanna/Steiner, Karin (1996): AMS-Maßnahme Telejobs (ZSI).
- Traue, Boris (2005): Das Subjekt in der Arbeitsforschung. Subjekttheoretische Arbeitsforschung und Perspektiven ihrer wissenssoziologischen/diskursanalytischen Erweiterung. GendA – Netzwerk feministische Arbeitsforschung – gefördert vom BMBF (Deutsches Bundesministerium für Bildung und Forschung), Marburg. Discussion Papers 14/2005.
- Watzlawick, P./Beavin, J./Jackson, D. (1996): Menschliche Kommunikation: Formen, Störungen, Paradoxien. Hans Huber, Bern, Göttingen, Toronto, Seattle.
- Winkler, Barbara (1999): Mit MUMMM zur Berufsorientierung. Methoden und Materialien für die Praxis, Linz: Veritas.
- Winkler, Norbert (2000): Berufliche Mobilität, Materialien zur Berufsorientierung Band 4. bm:bwk und learn-4life, Wien.
- Wurzer, Jörg (1998): Zielmanagement. Perspektiven entwickeln, Visionen realisieren, Prioritäten richtig setzen. Expert-Verlag, Renningen-Malmsheim.
- Zdrahal-Urbaneck, Julia (2003): Seminarreihe Erfolgreich bewerben, Verband Wiener Volksbildung.
- Zdrahal-Urbaneck, Julia (2003): Seminar Bewerbungstraining für Ein-, Um- und Aufsteiger, Verband Wiener Volksbildung.

Anhang 1: AMS-Karrierekompass

Die Angebote des AMS zu Berufsinfo & Weiterbildung im Internet:
www.ams.at/karrierekompass

The screenshot shows the 'Karrierekompass' website of the AMS (Arbeitsmarktservice Österreich). The browser address bar displays 'http://www.ams.at/karrierekompass'. The page features a navigation menu with options like 'Startseite', 'Arbeitsuchende', 'Unternehmen', 'Berufsinfo & Weiterbildung', and 'Über AMS'. A search bar is present with the text 'Suchbegriff eingeben'. The main content area is titled 'Karrierekompass' and features a central compass graphic with five main categories: 'Suche in den AMS-Datenbanken', 'Berufe, Gehälter, Chancen', 'Aus- und Weiterbildung', 'Berufsorientierung und Bewerbung', and 'Karrierevideos und -fotos'. A fifth category, 'Arbeitsmarkt-Daten, Forschung', is also visible. The right sidebar contains a 'Schnelleinstieg' section with links to 'Geschäftsstellen', 'eService Zone', 'eAMS-Konto Login', 'Arbeitsmarktdaten', 'Gebärdensprachvideos', and 'Eventkalender'. Below this is a 'Links zum Thema' section with various resource links.

Anhang 2: BerufsInfoZentren (BIZ) des AMS

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

An rund 68 Standorten in ganz Österreich bieten die BerufsInfoZentren (BIZ) des AMS modern ausgestattete Mediatheken mit einer großen Fülle an Informationsmaterial. Broschüren, Infomappen, Videofilme und Computer stehen gratis zur Verfügung. Die MitarbeiterInnen der BerufsInfoZentren helfen gerne, die gesuchten Informationen zu finden. Sie stehen bei Fragen zu Beruf, Aus- und Weiterbildung sowie zu Arbeitsmarkt und Jobchancen zur Verfügung. Seit 2014 sind die BerufsInfoZentren auch mit dem IBOBB-Qualitätssiegel zertifiziert.²⁰

Burgenland			
Eisenstadt	Ödenburger Straße 4, 7001 Eisenstadt	Tel.: 02682 693-213	E-Mail: biz.eisenstadt@ams.at
Neusiedl am See	Wiener Straße 15, 7100 Neusiedl am See	Tel.: 02167 8820-413	E-Mail: biz.neusiedl@ams.at
Oberwart	Evangelische Kirchengasse 1a, 7400 Oberwart	Tel.: 03352 32208-614	E-Mail: biz.oberwart@ams.at
Stegersbach	Vorstadt 3, 7551 Stegersbach	Tel.: 03326 52312-730, -731	E-Mail: biz.stegersbach@ams.at

Kärnten			
Feldkirchen	St. Veiter Straße 1, 9560 Feldkirchen	Tel.: 04276 2162	E-Mail: biz.feldkirchen@ams.at
Hermagor	Grabengasse 4, 9620 Hermagor	Tel.: 04282 2061	E-Mail: biz.hermagor@ams.at
Klagenfurt	Rudolfsbahngürtel 40, 9021 Klagenfurt	Tel.: 0463 3832	E-Mail: biz.klagenfurt@ams.at
Spittal an der Drau	Ortenburger Straße 13, 9800 Spittal an der Drau	Tel.: 04762 5656	E-Mail: biz.spittal@ams.at
St. Veit an der Glan	Bahnhofstraße 6, 9300 St. Veit an der Glan	Tel.: 04212 4343	E-Mail: biz.sanktveit@ams.at
Villach	Trattengasse 30, 9501 Villach	Tel.: 04242 3010	E-Mail: biz.villach@ams.at
Völkermarkt	Hauptplatz 14, 9100 Völkermarkt	Tel.: 04232 2424	E-Mail: biz.voelkermarkt@ams.at
Wolfsberg	Gerhart-Ellert-Platz 1, 9400 Wolfsberg	Tel.: 04352 52281	E-Mail: biz.wolfsberg@ams.at

Niederösterreich			
Amstetten	Mozartstraße 9, 3300 Amstetten	Tel.: 07472 61120-0	E-Mail: ams.amstetten@ams.at
Baden	Josefsplatz 7, 2500 Baden	Tel.: 02252 201-0	E-Mail: ams.baden@ams.at
Gänserndorf	Friedensgasse 4, 2230 Gänserndorf	Tel.: 02282 3535	E-Mail: ams.gaenserndorf@ams.at
Hollabrunn	Winiwarterstraße 2a, 2020 Hollabrunn	Tel.: 02952 2207-0	E-Mail: ams.hollabrunn@ams.at
Krems	Südtiroler Platz 2, 3500 Krems	Tel.: 02732 82546	E-Mail: ams.krems@ams.at
Melk	Babenbergerstraße 6–8, 3390 Melk	Tel.: 02752 50072	E-Mail: ams.melk@ams.at
Mödling	Triester Straße 14, 2351 Wiener Neudorf	Tel.: 02236 805	E-Mail: ams.moedling@ams.at
Neunkirchen	Dr.-Stockhammer-Gasse 31, 2620 Neunkirchen	Tel.: 02635 62841	E-Mail: ams.neunkirchen@ams.at
St. Pölten	Daniel-Gran-Straße 12, 3100 St. Pölten	Tel.: 02742 309	E-Mail: ams.sanktpoelten@ams.at
Tulln	Nibelungenplatz 1, 3430 Tulln	Tel.: 02272 62236	E-Mail: ams.tulln@ams.at
Wiener Neustadt	Neunkirchner Straße 36, 2700 Wiener Neustadt	Tel.: 02622 21670	E-Mail: ams.wienerneustadt@ams.at

²⁰ Vgl. Csarmann/Sturm 2014.

Oberösterreich			
Braunau	Laaber Holzweg 44, 5280 Braunau	Tel.: 07722 63345	E-Mail: ams.braunau@ams.at
Eferding	Kirchenplatz 4, 4070 Eferding	Tel.: 07272 2202	E-Mail: ams.eferding@ams.at
Freistadt	Am Pregarten 1, 4240 Freistadt	Tel.: 07942 74331	E-Mail: ams.freistadt@ams.at
Gmunden	Karl-Plentzner-Straße 2, 4810 Gmunden	Tel.: 07612 64591	E-Mail: ams.gmunden@ams.at
Grieskirchen	Manglburg 23, 4710 Grieskirchen	Tel.: 07248 62271	E-Mail: ams.grieskirchen@ams.at
Kirchdorf	Bambergstraße 46, 4560 Kirchdorf	Tel.: 07582 63251	E-Mail: ams.kirchdorf@ams.at
Linz	Bulgaripplatz 17–19, 4021 Linz	Tel.: 0732 6903	E-Mail: ams.linz@ams.at
Perg	Gartenstraße 4, 4320 Perg	Tel.: 07262 57561	E-Mail: ams.perg@ams.at
Ried im Innkreis	Peter-Rosegger-Straße 27, 4910 Ried im Innkreis	Tel.: 07752 84456	E-Mail: ams.ried@ams.at
Rohrbach	Haslacher Straße 7, 4150 Rohrbach	Tel.: 07289 6212	E-Mail: ams.rohrbach@ams.at
Schärding	Alfred-Kubin-Straße 5a, 4780 Schärding	Tel.: 07712 3131	E-Mail: ams.schaerding@ams.at
Steyr	Leopold-Werndl-Straße 8, 4400 Steyr	Tel.: 07252 53391	E-Mail: ams.steyr@ams.at
Vöcklabruck	Industriestraße 23, 4840 Vöcklabruck	Tel.: 07672 733	E-Mail: ams.voecklabruck@ams.at
Wels	Salzburger Straße 23, 4600 Wels	Tel.: 07242 619	E-Mail: ams.wels@ams.at

Salzburg			
Bischofshofen	Kinostraße 7A, 5500 Bischofshofen	Tel.: 06462 2848-1140	E-Mail: biz.bischofshofen@ams.at
Hallein	Hintnerhofstraße 1, 5400 Hallein	Tel.: 06245 80451-0	E-Mail: biz.hallein@ams.at
Salzburg	Paris-Lodron-Straße 21, 5020 Salzburg	Tel.: 0662 8883-4820	E-Mail: biz.stadtsalzburg@ams.at
Tamsweg	Friedhofstraße 6, 5580 Tamsweg	Tel.: 06474 8484-5131	E-Mail: biz.tamsweg@ams.at
Zell am See	Brucker Bundesstraße 22, 5700 Zell am See	Tel.: 06542 73187-6337	E-Mail: biz.zellamsee@ams.at

Steiermark			
Deutschlandsberg	Rathausgasse 5, 8530 Deutschlandsberg	Tel.: 03462 2947-803	E-Mail: biz.deutschlandsberg@ams.at
Feldbach	Schillerstraße 7, 8330 Feldbach	Tel.: 03152 4388-803	E-Mail: biz.feldbach@ams.at
Graz	Neutorgasse 46, 8010 Graz	Tel.: 0316 7082-803	E-Mail: biz.graz@ams.at
Hartberg	Grünfeldgasse 1, 8230 Hartberg	Tel.: 03332 62602-803	E-Mail: biz.hartberg@ams.at
Knittelfeld	Hans-Resel-Gasse 17, 8720 Knittelfeld	Tel.: 03512 82591-103	E-Mail: biz.knittelfeld@ams.at
Leibnitz	Bahnhofstraße 21, 8430 Leibnitz	Tel.: 03452 82025-805	E-Mail: biz.leibnitz@ams.at
Leoben	Vordernberger Straße 10, 8700 Leoben	Tel.: 03842 43545-616803	E-Mail: biz.leoben@ams.at
Liezen	Hauptstraße 36, 8940 Liezen	Tel.: 03612 22681-60	E-Mail: biz.liezen@ams.at
Mürzzuschlag	Grazer Straße 5, 8680 Mürzzuschlag	Tel.: 03852 2180-803	E-Mail: biz.muerzzuschlag@ams.at

Tirol			
Imst	Rathausstraße 14, 6460 Imst	Tel.: 05412 61900	E-Mail: ams.imst@ams.at
Innsbruck	Schöpfstraße 5, 6020 Innsbruck	Tel.: 0512 5903	E-Mail: eurobiz.innsbruck@ams.at
Kitzbühel	Wagnerstraße 17, 6370 Kitzbühel	Tel.: 05356 62422	E-Mail: ams.kitzbuehel@ams.at
Kufstein	Oskar-Pirlo-Straße 13, 6333 Kufstein	Tel.: 05372 64891	E-Mail: ams.kufstein@ams.at
Landeck	Innstraße 12, 6500 Landeck	Tel.: 05442 62616	E-Mail: ams.landeck@ams.at
Lienz	Dolomitenstraße 1, 9900 Lienz	Tel.: 04852 64555	E-Mail: ams.lienz@ams.at
Reutte	Claudiastraße 7, 6600 Reutte	Tel.: 05672 624040	E-Mail: ams.reutte@ams.at
Schwaz	Postgasse 1, 6130 Schwaz	Tel.: 05242 62409	E-Mail: ams.schwaz@ams.at

Vorarlberg			
Bludenz	Bahnhofplatz 1B, 6700 Bludenz	Tel.: 05552 62371	E-Mail: biz.bludenz@ams.at
Bregenz	Rheinstraße 33, 6900 Bregenz	Tel.: 05574 691	E-Mail: biz.bregenz@ams.at
Feldkirch	Reichsstraße 151, 6800 Feldkirch	Tel.: 05522 3473	E-Mail: biz.feldkirch@ams.at

Wien			
BIZ 3 (3. Bezirk)	Esteplatz 2, 1030 Wien	Tel.: 01 87871-20299	E-Mail: biz.esteplatz@ams.at
BIZ 6 (6. Bezirk)	Gumpendorfer Gürtel 2b, 1060 Wien	Tel.: 01 87871-30299	E-Mail: biz.gumpendorferguertel@ams.at
BIZ 10 (10. Bezirk)	Laxenburger Straße 18, 1100 Wien	Tel.: 01 87871-24299	E-Mail: biz.laxenburgerstrasse@ams.at
BIZ 13 (13. Bezirk)	Hietzinger Kai 139, 1130 Wien	Tel.: 01 87871-26299	E-Mail: biz.hietzingerkai@ams.at
BIZ 16 (16. Bezirk)	Huttengasse 25, 1160 Wien	Tel.: 01 87871-27299	E-Mail: biz.huttengasse@ams.at
BIZ 21 (21. Bezirk)	Schloßhofer Straße 16–18, 1210 Wien	Tel.: 01 87871-28299	E-Mail: biz.schlosshoferstrasse@ams.at

Anhang 3: AMS info 255

AMS info 255

Sabine Putz, René Sturm

Das AMS und seine BerufsInfoZentren als Akteure in der österreichischen Bildungs- und Berufsberatung

1. Ausgangssituation

Das AMS Österreich mit seiner Abt. Arbeitsmarktforschung und Berufsinformation ist hierzulande die wichtigste Institution, die sich der flächendeckenden Versorgung der breiten Bevölkerung wie auch verschiedener Fachöffentlichkeiten mit Arbeitsmarkt- und Berufsinformationen widmet. Zielgruppen sind u. a. Lehrkräfte im schulischen Bereich, Bildungs- und BerufsberaterInnen, JugendberaterInnen, BildungsmanagerInnen, TrainerInnen in arbeitsmarktpolitischen Maßnahmen wie auch im Gesamtfeld der Erwachsenenbildung, MitarbeiterInnen in den verschiedenen Einrichtungen der öffentlichen Verwaltung, des AMS wie auch der Sozialpartner, PersonalistInnen wie auch generell alle einschlägig Interessierten aus der Privatwirtschaft, ForscherInnen aus verschiedenen bildungs-, sozial- bzw. wirtschaftswissenschaftlichen Disziplinen sowie JournalistInnen.

Im Hinblick auf die Erbringung dieser vielschichtigen Info-Dienstleistung werden vom AMS die modernen Medienkanäle intensiv genutzt und die einschlägigen Informationen und Serviceangebote sowohl in Print-Form (Broschüren, Info-Folder u. ä.) als auch via Internet, sei es in Form von Download-Angeboten wie auch als eigenständige Online-Tools bzw. Online-Datenbanken, aufbereitet.

Das Fundament der persönlichen Berufsinformation und Berufsberatung seitens des AMS stellen die österreichweit vertretenen 67 BerufsInfoZentren (BIZ) dar, die 2013 ihr 25-jähriges Bestehen feiern und jährlich mittlerweile von mehr als einer halben Million KundInnen genutzt werden. Die BerufsInfoZentren bilden damit ein traditionell gut eingeführtes wie auch gleichermaßen laufend modernisiertes und unverzichtbares Rückgrat in der Verbreitung der Arbeitsmarkt- und Berufsinformationen des AMS (siehe Kapitel 2).

Des Weiteren spielen der profunde Einsatz von Aus- und Weiterbildungsinformationen bzw. Arbeitsmarkt- und Berufsinformationen in der arbeitsmarktpolitischen Qualifizierungslandschaft eine eminente Rolle, zumal das AMS als »Big Player« in der österreichischen Erwachsenenbildung verstanden werden kann.¹

2. Die BerufsInfoZentren (BIZ) des AMS

Neben der Unterstützung von Arbeitskräften und Unternehmen beim Matchingprozess definiert das AMS als weitere Kernkom-

petenz, über Veränderungen am Arbeitsmarkt und über die Berufswelt zu informieren. Dazu wurde 1988 im seinerzeitigen Arbeitsamt Linz das erste BerufsInfoZentrum (BIZ) in Österreich mit dem Ziel errichtet, alle für die Berufsfindung und Karriereplanung relevanten Informationen aufzubereiten und für Interessierte zur Selbstinformation anzubieten. Heute ist das AMS nicht nur im Internet und im Printbereich Hauptproduzent und Hauptanbieter von Arbeitsmarkt-, Berufs- und Bildungsinformationen. In den letzten 25 Jahren wurde auch die persönliche Berufs- und Bildungsberatung kontinuierlich ausgebaut. Mit der Eröffnung des jüngsten BIZ am Standort Esteplatz in Wien unterstützen BIZ-BeraterInnen an nunmehr 67 Standorten in ganz Österreich² bei der Informationsrecherche, führen Veranstaltungen (z. B. hinsichtlich Arbeitsmarkttrends) und Workshops (z. B. zur beruflichen Selbsterkundung und zu Bewerbungsthemen) durch, erarbeiten gemeinsam mit SchülerInnen Berufs- und Ausbildungsmöglichkeiten, machen Berufs- und Bildungsberatungen und beantworten telefonische und schriftliche Anfragen. Im Jahr 2012 wurde diese Angebotsvielfalt von insgesamt mehr als einer halben Million Ratsuchenden genutzt.

Tabelle: KundInnenstruktur in den BerufsInfoZentren des AMS

BIZ-Kontakte 2012		
BIZ-Anzahl: 66*		
Einzelbesuche	Einzelpersonen	363.042
	Davon: Beratungen	11.388
Gruppen-/Veranstaltungsbesuche	Gruppenbesuche	79.158
	Davon: SchülerInnen	66.587
	Veranstaltungsbesuche	27.976
Anfragen	Telefon	43.981
	Schriftlich	20.959
Summe		535.116

Quelle: AMS Österreich, Abt. Arbeitsmarktforschung und Berufsinformation
* Datenstand: 2012 (ohne das 2013 eröffnete BIZ Esteplatz in Wien)

1 Siehe dazu: AMS-Geschäftsbericht für das Jahr 2012 oder die 2012 publizierte, sehr umfassende Studie von Lassnigg u. a. zur Finanzierung der Erwachsenen- und Weiterbildung in Österreich.

2 Die Standortadressen aller BIZ können unter www.ams.at/biz abgerufen werden.

2.1 Strategische Ausrichtung der BIZ

Die bereits ab den 1960er und 1970er Jahren in der Arbeitswelt wirksam werdenden technologischen Entwicklungen (Stichwort »Computerisierung«) sowie sektorale Veränderungen hin zu einer Dienstleistungsgesellschaft mit schwerer planbaren Berufslaufbahnen bewirkten, dass es für BerufseinsteigerInnen zusehends schwieriger wurde, die eigene Berufswahl zu gestalten; unzureichende oder gar gänzlich fehlende Informationen über die neuen beruflichen Anforderungen machten die Berufswahl und den Berufseinstieg zunehmend zu einer großen Herausforderung. Durch die sukzessive Errichtung der BIZ seitens der österreichischen Arbeitsmarktverwaltung³ hatten Ratsuchende die Möglichkeit, umfassende objektive Informationen für die Berufsfindung und Karriereplanung einzuholen und dadurch einen Wissensstand zu erreichen, an den die Berufsberatung am vormaligen Arbeitsamt bzw. später an der Regionalen Geschäftsstelle anschließen konnte. Als Informationsdrehscheibe konzipiert folgten die BIZ dem Gebot der Selbstinformation und standen für maximales Informationsangebot bei vergleichsweise geringem Personaleinsatz.

In den letzten 15 Jahren verschob sich der Schwerpunkt der BIZ-Arbeit hin zur Prävention von Arbeitslosigkeit und zur Stärkung der Employability von Arbeitskräften. Denn auch (erwachsene) Personen mit Berufserfahrung hatten zunehmend Schwierigkeiten, die eigene Berufsbiographie selbstverantwortlich zu gestalten.

Heute geht es bei der BIZ-Beratung bei weitem nicht mehr »nur« um eine Unterstützung bei der Informationsbeschaffung, sondern vielmehr darum, einerseits Jugendlichen ein grundlegendes Rüstzeug für die Berufsfindung zu geben, und andererseits darum, Arbeitskräfte dazu zu befähigen, auf die sich ständig verändernden Anforderungen in der Arbeitswelt zielgerecht und eigenverantwortlich zu reagieren.

2.2 Zielgruppe »Jugendliche«

Ein Fokus der BIZ-Arbeit liegt auf dem Übergangmanagement »Schule – Beruf« und der engen Zusammenarbeit mit allen AkteurInnen, die sich mit dem Berufswahlprozess beschäftigen. Dabei verfolgt das BIZ zwei Ziele: Einerseits sollen SchülerInnen dahingehend unterstützt werden, einen ihnen entsprechenden Berufs- oder Ausbildungsweg einzuschlagen, der für sie persönlich sinn- und identitätsstiftend ist. Andererseits soll aber auch der Arbeitslosigkeit entgegengewirkt werden. Dieser präventive Ansatz zeigt sich insbesondere bei der engen Zusammenarbeit mit Schulen der Sekundarstufe I. Für die 7. und 8. Schulstufe bieten die BIZ im Rahmen so genannter »Realbegegnungen« eine ca. zweistündige Schulklassenbetreuung an, bei der die SchülerInnen das Dienstleistungsangebot des AMS (z. B. Service für Jugendliche) kennenlernen und so auch künftig bei weiteren (individuellen) Besuchen nutzen können. Entsprechend dem Lehrplan dieser Schulstufen werden, je nach Absprache mit den Lehrkräften, die inhaltlichen Schwerpunkte des Einführungsvortrages und der Rechercheaufträge auf die Bildungsziele »Persönlichkeitsbildung«, »Ausbildungswege« oder »Arbeit und Beruf« gelegt. Um die Informationskompetenz der SchülerInnen zu stärken, erläutern die BIZ-BeraterInnen Inhalte und Nutzungsmöglichkeiten der verschiedenen Informationsmedien und helfen bei der Verwertung der eingeholten Informationen. Im Schuljahr 2011/2012 konnte so über ein Viertel aller SchülerInnen der 7. und 8. Schulstufe bei ihrer Berufsorientierung aktiv unterstützt werden.

2.3 Zielgruppe »Erwachsene«

Erwachsene, die vor einer beruflichen Neu- oder Umorientierung stehen, wenden sich immer öfter an die BIZ-BeraterInnen, weil es ihnen teilweise enorm schwerfällt, die eigene Berufsbiographie selbstverantwortlich zu gestalten oder aus der Vielzahl an Weiterbildungsangeboten die passende Fortbildungsmaßnahme zu finden. Doch mit Fakteninformationen alleine bleiben die Ratsuchenden überfordert; es braucht vielmehr spezieller Unterstützungsangebote, die sie befähigen, eigenverantwortlich eine fundierte berufsbiographische bzw. (Weiter-)Bildungsentscheidung zu treffen. Eine Berufs- und Bildungsberatung im BIZ bezieht daher nicht nur Fähigkeiten und Interessen mit ein, sondern nimmt die Person als Ganzes, also auch mit ihren Motiven und Werthaltungen, wahr.

2.4 National Player

Die BIZ nehmen nicht nur aufgrund ihrer quantitativen Dominanz an Standorten bzw. BeraterInnen und aufgrund ihrer Dienstleistungsvielfalt eine zentrale Rolle innerhalb der österreichischen Bildungs- und Berufsberatung ein. Aufgrund einer jahrelang engen Vernetzung mit Ländern und Gemeinden, den Sozialpartnern, aber auch mit Betrieben, Schulen und Bildungseinrichtungen sind die BIZ wichtige Akteure bei der Umsetzung der Strategien rund um Lifelong Learning und Lifelong Guidance. So gibt es Kooperationen bei Veranstaltungen (z. B. Girls Day, MaturantInnenberatung, Schulmessen, Lehrlingsmessen, Lehrstellenbörsen etc.), bei gemeinsamen Projekten (z. B. »Berufsorientierungs-Manager« – Kärnten, »Berufsorientierung in der Steiermark »neu«« – Steiermark, »Berufsinformation in AHS und BMHS« – Tirol) oder bei regionalen Arbeitskreisen (z. B. BIZ – Schule – Wirtschaft).

3. Herausforderungen der kommenden Jahre

Vor dem Hintergrund von Globalisierung und Europäisierung erhalten die von der EU geforderte Umsetzung des Lifelong-Learning-Paradigmas⁴ sowie die Erreichung der eng miteinander verwobenen bildungs- bzw. arbeitsmarkt- und beschäftigungspolitischen Kernziele der Europa-2020-Strategie der Europäischen Union, so etwa die Erhöhung der allgemeinen Beschäftigungsquote wie auch die Erhöhung des Anteiles von Personen mit tertiärem Bildungsabschluss an der Erwerbsbevölkerung oder etwa die Verringerung der schulischen Drop-out-Quoten (u. a. im Sinne einer Prävention von Jugendarbeitslosigkeit),⁵ für das AMS eine besondere Bedeutung.⁶ Die kontinuierliche Weiterentwicklung einer differenzierten Berufsinformation sowie Bildungs- und Berufsberatung für Jugendliche und Erwachsene steht dabei ebenso auf der Agenda wie der Ausbau einer professionellen Weiterbildungsberatung für Erwachsene. Hierbei müssen auch verstärkt Aspekte, wie z. B. Niveau der Lesekompetenzen, kultureller Background, Lebensalter, sowie die kontinuierliche Professionalisierung der Beratung in die Planung und Umsetzung einfließen.

³ Die vormalige österreichische Arbeitsmarktverwaltung (AMV) wurde 1994 in das österreichische Arbeitsmarktservice (AMS) überführt.

⁴ Siehe: <http://ec.europa.eu/education/lifelong-learning-programme>

⁵ Siehe: <http://ec.europa.eu/europe2020>

⁶ Im konkreten Hinblick auf Österreich sieht auch der Strategiebericht zum lebensbegleitenden Lernen in Österreich – »LLL:2020« aus dem Jahr 2011 zahlreichen Bezugspunkte zum AMS.

Schlussendlich dient eine profunde Arbeitsmarkt- und Berufsinformation auch dem gezielten Einsatz in jenen Maßnahmen der aktiven Arbeitsmarktpolitik,⁷ wo TeilnehmerInnen in beruflichen (Um-)Orientierungsphasen zu begleiten sind. Sehr oft geschieht dies im Rahmen von Qualifizierungsmaßnahmen, deren fester Bestandteil eine modular organisierte und auf die jeweilige Zielgruppe didaktisch abgestimmte Berufsorientierungsphase ist (siehe dazu auch weiter unten das Angebot an unterstützenden Materialien für TrainerInnen in Form der AMS-Praxishandbücher).

4. www.ams-forschungsnetzwerk.at Info- und Serviceplattform als Dienstleistungsangebot für die Bildungs- und Berufsberatung

Das AMS-Forschungsnetzwerk – www.ams-forschungsnetzwerk.at – der Abteilung Arbeitsmarktforschung und Berufsinformation des AMS Österreich ist eine inter- wie transdisziplinäre Internet-Plattform, die – basierend auf den Ergebnissen der Arbeitsmarkt-, Berufs- und Qualifikationsforschung – eine Vielzahl an Info- und Servicedienstleistungen anbietet. Im institutionellen, (berufs-)pädagogischen, medialen wie privatwirtschaftlichen Bereich reicht das Spektrum der Nutzer von Bildungsträgern (universitärer wie außer-universitärer Bereich, Fachhochschul-Sektor, Pädagogische Hochschulen, Einrichtungen der Erwachsenenbildung, Schulen), Unternehmen, Sozialpartnereinrichtungen, Ministerien, Landesregierungen, Kommunen, über Wirtschaftsforschungsinstitute bis hin zu NGOs, Medien bzw. JournalistInnen und last but not least den AMS-MitarbeiterInnen im Rahmen des AMS-internen Wissensmanagements.⁸ Im Folgenden werden zwei Info- und Serviceangebote des AMS-Forschungsnetzwerkes, die u. a. als Ressourcen für die theoretische wie praktische Arbeit in der Bildungs- und Berufsberatung fungieren, kurz vorgestellt:

4.1 E-Library (Volltext-Downloads)

Neben einem detaillierten Online-Archiv zu den Forschungspublikationen des AMS Österreich enthält die E-Library des AMS-Forschungsnetzwerkes eine Vielzahl weiterer einschlägiger Fachtexte zur Arbeitsmarkt-, Berufs- und Qualifikationsforschung sowie zur Sozialforschung. Viele dieser Texte setzen sich auch eingehend mit Fragen der Bildungs- und Berufsberatung auseinander. Alle in der E-Library erfassten Publikationen stehen als Volltext-Dokumente im PDF-Format zur Verfügung und können mithilfe einer Suchmaske sowie der Möglichkeit, individuelle Merklisten zu erstellen, nach verschiedenen Kriterien recherchiert werden. Die E-Library wird kontinuierlich von der Redaktion des AMS-Forschungsnetzwerkes um neue Einträge erweitert.

4.2 AMS-Praxishandbücher sowie AMS-Methodendatenbank zur Berufs- und Arbeitsmarktorientierung

Ein besonderes Angebot im AMS-Forschungsnetzwerk stellen die AMS-Praxishandbücher dar, die TrainerInnen in arbeitsmarktpolitischen Maßnahmen bzw. generell allen einschlägig tätigen Personen in Berufs- wie Erwachsenenpädagogik als Werkzeug, Nachschlagewerk, Lerskript u. ä. zur Verfügung stehen. Alle Praxishandbücher sind als Volltext-Downloads auf www.ams-forschungsnetzwerk.at im Menüpunkt »Publikationen: AMS-Methodenhandbücher/Infobücher« verfügbar. Einzelne Titel sind z. B.:

- Methoden in der allgemeinen Berufs- und Arbeitsmarktorientierung
- Methoden in der beruflichen Rehabilitation
- Methoden in der Berufs- und Arbeitsmarktorientierung im multikulturellen Kontext
- Methoden der Kompetenzbilanzierung und Portfolioanalyse
- Train-the-Trainer-Methoden in der Berufs- und Arbeitsmarktorientierung
- Methoden in der Berufs- und Arbeitsmarktorientierung für Frauen
- Methoden in der Berufs- und Arbeitsmarktorientierung für Ältere
- Methoden in der Berufs- und Arbeitsmarktorientierung für Jugendliche
- Methoden in der Berufs- und Arbeitsmarktorientierung für Bildungsferne
- Methoden für die Berufsorientierung an Schulen
- Berufsberatung 2.0 – Wissens- und Infomanagement-Tools für die Berufsberatung und -orientierung
- Theorien der Bildungs- und Berufsberatung
- Gesundheitsförderung für Erwerbstätige und Arbeitsuchende

Die verschiedenen Methodenkapitel der Praxishandbücher stehen auch als Datenbanklösung zur Verfügung. Der Zugang erfolgt über den Menüpunkt »Methodendatenbank« im AMS-Forschungsnetzwerk. Mit Stand 2013 enthält diese AMS-Methodendatenbank zur Berufs- und Arbeitsmarktorientierung nahezu 560 Einzelmethoden, die nach verschiedenen Kriterien suchbar sind.

5. Literatur

Hinweis: Alle angeführten Literaturverweise können im Menüpunkt »E-Library« des AMS-Forschungsnetzwerkes im Volltext downgeloadet werden:

AMS Österreich (Hg.) (2013): AMS-Geschäftsbericht für das Jahr 2012, Wien.

Bergmann, Nadja/Schelepa Susanne (2011): Bestandsaufnahme der österreichischen Produktionsschulen, Studie im Auftrag des Bundesministeriums für Arbeit, Soziales und Konsumentenschutz (BMAK), Wien.

Bundesministerium für Unterricht, Kunst und Kultur/Bundesministerium für Wissenschaft und Forschung u.a. (2011): Strategie zum lebensbegleitenden Lernen in Österreich – »LLL:2020«, Wien.

Höglinger, Martin/Sturm, René (2013): AMS report 91: Das AMS-Forschungsnetzwerk. Ergebnisse der Online-UserInnenbefragung vom September 2012 zu www.ams-forschungsnetzwerk.at, Wien.

⁷ Zur aktiven Arbeitsmarktpolitik siehe auch die entsprechenden Abschnitte im AMS-Geschäftsbericht für das Jahr 2012. Ein Beispiel für ein innovatives und im Ausbau begriffenes Instrument des AMS, um mittels eines modularen Qualifizierungsangebotes Personen ohne Lehrabschluss einen niederschweligen Zugang zu einem formalen Bildungsabschluss, sprich Lehrabschluss, zu eröffnen, ist »Kompetenz mit System (KmS)«. Ausführlich dazu siehe: Weber/Putz/Stockhammer 2011. Ein anderes innovatives Beispiel sind die vom AMS mitgetragenen Produktionsschulen für Jugendliche und junge Erwachsene, in denen u.a. eine enge Verknüpfung von Berufsorientierung und Sozialpädagogik erfolgt. Ausführlich dazu siehe: Bergmann/Schelepa 2011.

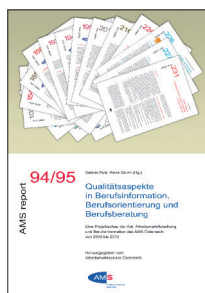
⁸ Ausführlich dazu: Höglinger/Sturm 2013; Sturm 2007.

- Putz, Sabine/Sturm, René (Hg.) (2013): AMS report 94/95: Qualitätsaspekte in Berufsinformation, Berufsorientierung und Berufsberatung. Eine Projektschau der Abt. Arbeitsmarktforschung und Berufsinformation des AMS Österreich von 2004 bis 2013, Wien.
- Lassnigg, Lorenz/Vogtenhuber, Stefan/Osterhaus, Ingrid (2012): Finanzierung von Erwachsenen- und Weiterbildung in Österreich und in ausgewählten Vergleichsländern, Studie im Auftrag der Arbeiterkammer Wien, Wien.
- Sturm, René (2007): Forschung als Info- und Servicedienstleistung des AMS Österreich – www.ams-forschungsnetzwerk.at, in: *bwp@ Spezial 3: Berufs- und Wirtschaftspädagogik in Österreich. Oder: Wer »macht« die berufliche Bildung in AT?*
- Weber, Friederike/Putz, Sabine/Stockhammer, Hilde (2011): Kompetenz mit System. Lernergebnisorientierte AMS-Schulungen als Schritte zur Qualifikation Lehrabschluss, in: *Magazin erwachsenenbildung.at. Das Fachmedium für Forschung, Praxis und Diskurs, Ausgabe 14, 2011, Wien.*

6. Links

- AMS-Karrierekompass (Portal zu den Arbeitsmarkt- und Berufsinformationen des AMS): www.ams.at/karrierekompass
- AMS-Arbeitsmarktdaten (Portal zum statistischen Arbeitsmarktmonitoring des AMS): www.ams.at/arbeitsmarktdaten
- AMS-Forschungsnetzwerk: www.ams-forschungsnetzwerk.at
- Bundesministerium für Arbeit, Soziales und Konsumentenschutz (BMASK) (Infoportal zur österreichischen Arbeitsmarktpolitik): www.bmask.gv.at/site/Arbeit/Arbeitsmarkt
- Europa-2020-Strategie der EU: <http://ec.europa.eu/europe2020>
- Lifelong-Learning-Aktivitäten (LLL) der Europäischen Union: <http://ec.europa.eu/education/lifelong-learning-programme>
- Österreichische Konferenz für Berufsbildungsforschung (3./4. Juli 2014 in Steyr): www.berufsbildungsforschung-konferenz.at
- ReferNet Austria (Referenznetzwerk Berufsbildungsforschung): www.refernet.at

Aktuelle Publikationen der Reihe »AMS report« ...



AMS report 94/95

Sabine Putz, René Sturm (Hg.)

Qualitätsaspekte in Berufsinformation, Berufsorientierung und Berufsberatung

Eine Projektschau der Abt. Arbeitsmarktforschung und Berufsinformation des AMS Österreich von 2004 bis 2013

ISBN 978-3-85495-461-1



AMS report 96

Regina Haberfellner, René Sturm

Green Economy?

Eine Analyse der Beschäftigungssituation in der österreichischen Umweltwirtschaft unter besonderer Berücksichtigung der Perspektiven für hochqualifizierte Arbeitskräfte

ISBN 978-3-85495-463-8

www.ams-forschungsnetzwerk.at

... ist die Internet-Adresse des AMS Österreich für die Arbeitsmarkt-, Berufs- und Qualifikationsforschung

Die AutorInnen

Mag.^a Sabine Putz, Abteilungsleiterin in der Abt. Arbeitsmarktforschung und Berufsinformation (ABI) des AMS Österreich, E-Mail: sabine.putz@ams.at
René Sturm, Projektleiter in der Abt. Arbeitsmarktforschung und Berufsinformation (ABI) des AMS Österreich, E-Mail: rene.sturm@ams.at

Die Publikationen der Reihe **AMS info** können als PDF über das AMS-Forschungsnetzwerk abgerufen werden. Ebenso stehen dort viele weitere interessante Infos und Ressourcen (Literaturdatenbank, verschiedene AMS-Publikationsreihen, wie z. B. AMS report oder AMS-Qualifikationsstrukturbericht, u. v. m.) zur Verfügung.

www.ams-forschungsnetzwerk.at oder
www.ams.at – im Link »Forschung«

Ausgewählte Themen des **AMS info** werden als Langfassung in der Reihe **AMS report** veröffentlicht. Der **AMS report** kann direkt via Web-Shop im AMS-Forschungsnetzwerk oder schriftlich bei der Communicatio bestellt werden.

AMS report – Einzelbestellungen

€ 6,- (inkl. MwSt., zuzügl. Versandkosten)

AMS report – Abonnement

€ 48,- (10 Ausgaben zum Vorteilspreis, inkl. MwSt. und Versandkosten)

Bestellungen und Bekanntgabe von Adressänderungen (schriftlich) bitte an: Communicatio – Kommunikations- und PublikationsgmbH, Steinfeldgasse 5, 1190 Wien, E-Mail: verlag@communicatio.cc, Tel.: 01 3703302, Fax: 01 3705934

P. b. b.

Verlagspostamt 1200, 02Z030691M

Medieninhaber und Herausgeber: Arbeitsmarktservice Österreich, Abt. Arbeitsmarktforschung und Berufsinformation, Sabine Putz, René Sturm, 1200 Wien, Treustraße 35–43
Verlegt bei Communicatio – Kommunikations- und PublikationsgmbH, 1190 Wien, November 2013 • Grafik: Lanz, 1030 Wien • Druck: Ferdinand Berger & Söhne Ges.m.b.H., 3580 Horn