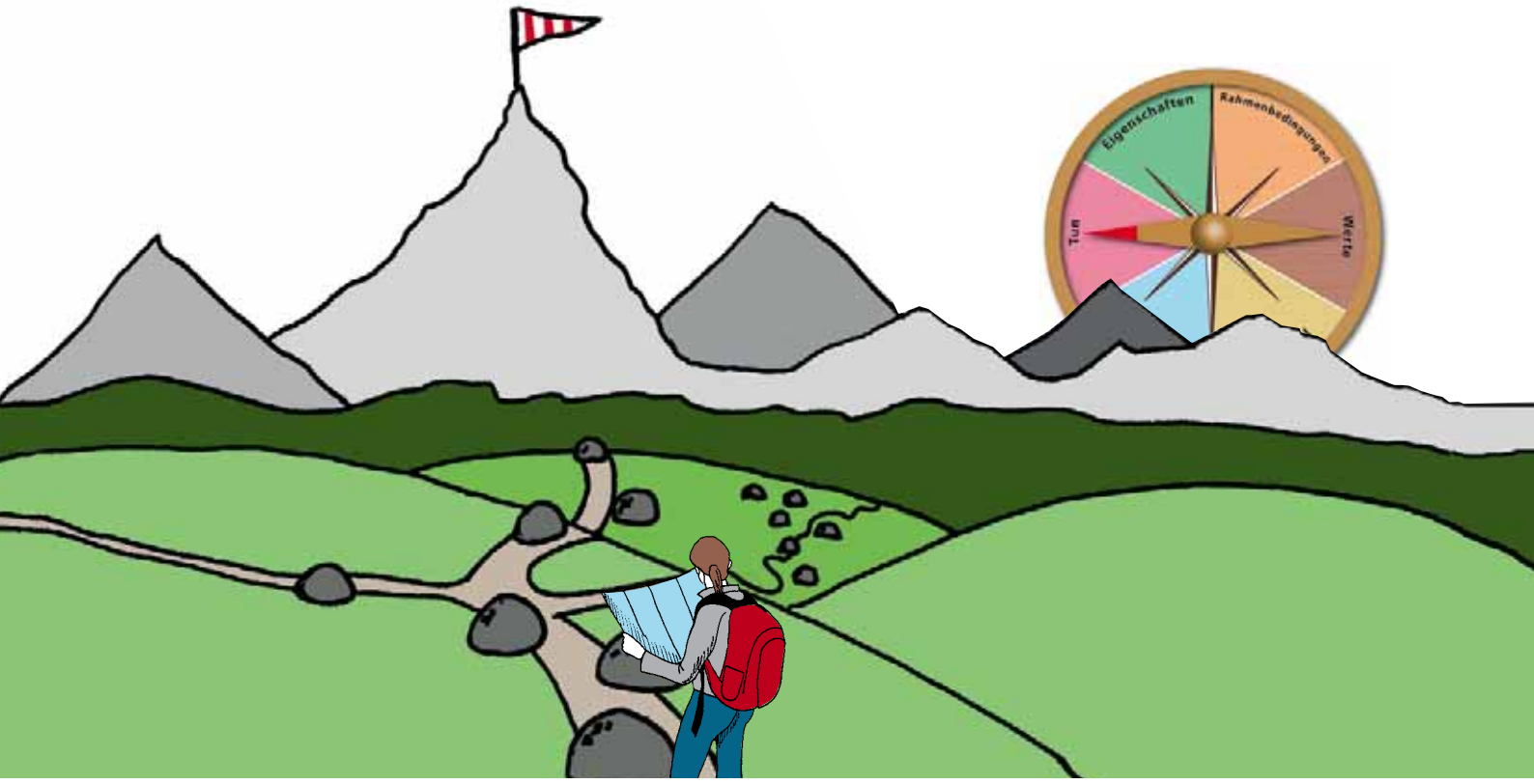
Kursbuch Selbstvermittlungscoaching

Wie man Menschen unterstützt, neue Wege in Arbeit zu gehen

Ergebnisse des Modellprojekts „Aufbau, Erprobung und Weiterentwicklung von Angebotsformen des Selbstvermittlungscoachings im SGB II"



Ein innovatives Modellprojekt zur Weiterentwicklung der Arbeitsmarktpolitik, gefördert durch das Ministerium für Arbeit, Integration und Soziales des Landes Nordrhein-Westfalen und den Europäischen Sozialfonds.

Ministerium für Arbeit, Integration und Soziales des Landes Nordrhein-Westfalen

EUROPÄISCHE UNION

ESF Europäischer Sozialfonds für Deutschland

DER PARITÄTISCHE NORDRHEIN-WESTFALEN

Herausgeber und Projektträger:

Deutscher Paritätischer Wohlfahrtsverband
Landesverband Nordrhein-Westfalen e.V.
Loher Straße 7
Telefon: (0202) 2822-0
42282 Wuppertal
www.paritaet-nrw.org

Fachgruppe Arbeit, Armut, soziale Hilfen, Europa
Ernst-Abbe-Weg 50
40589 Düsseldorf
Telefon: (0211) 94600-20

Projektleitung:
Werner Lüttkenhorst
luettkenhorst@paritaet-nrw.org
www.selbstvermittlung.org

Mit Texten und Beiträgen von:
Johannes Massolle, Werner Lüttkenhorst, Lars Schäfer

Mit Materialien von:
Rainer Banaczak, Marc Buddensieg, Lena Diesner, Julia Glöer, Gabi van Dyk, John Webb

Redaktion:
Johannes Massolle, Werner Lüttkenhorst, Lars Schäfer

Konzept und redaktionelle Bearbeitung:
Sanders/Benninghoven:
www.kabine1.com

Layout, Gestaltung und Illustrationen:
Bianca Werninghaus: www.designfee.com

Layout und Gestaltung der Arbeitsblätter:
Roman Adam: www.romansland.de

Fotos:
Julia Vogel: www.julia-vogel.com

Comics:
123comics: www.123comics.net

Korrektorat:
Franziska Witzmann: www.franziska-witzmann.de

Druck:
Heider Druck GmbH
Paffrather Straße 102-116
51465 Bergisch Gladbach
Telefon: (02202) 9540-0
www.heider-verlag.de

Inhalt

04 **I. Einleitung / Modellprojekt „Selbstvermittlungscoaching“ (SVC)**
Beweggründe, Ziele, Beteiligte, Ergebnisse

12 **II. Der SVC-Weg**
Die Idee, die Grundlagen und ein erster Überblick

20 **Modul 1 / Wer geht mit?**
Ansprache, Auswahl und Zuweisung der Teilnehmenden

32 **Modul 2 / Die Reisegruppe**
Einstieg und berufliches Ziel finden

52 **Modul 3 / Orientierung**
Fähigkeiten und Wunscharbeitsfeld erschließen

88 **Modul 4 / Den Weg bahnen**
Wie aus Stolpersteinen Meilensteine werden

100 **Modul 5 / Netze knüpfen**
Haupt- und Nebenwege zum Job erschließen

112 **III. Was bleibt?**
Statements von Teilnehmenden

114 **IV. Anhang**
Kontaktdaten der beteiligten Träger, Literaturliste

Projektleiter Werner Lüttkenhorst

„Wege werden Wege durch Bewegung“

I. Einleitung

Beweggründe, Ziele, Beteiligte und Ergebnisse des Modellprojekts Selbstvermittlungscoaching (SVC)

Alte Hüte – neue Wege

Trend 1: Wer versucht, gute Dienstleistungen für Menschen anzubieten, die ohne Unterstützung schlechte Chancen auf dem Arbeitsmarkt haben, hat zurzeit selbst schlechte Chancen. Durch eine Vergabepraxis, die Anbieter mit fest angestelltem qualifizierten Personal häufig aussortiert, und eine erstaunlich radikale Kürzung der Eingliederungsmittel im SGB II werden Anbieter guter Arbeit zunehmend in Krisen, in andere Arbeitsgebiete oder in die Insolvenz getrieben. Sie werden fehlen, während in Maßnahmen prekär beschäftigte Mitarbeiter/-innen und freiberufliche Lehrkräfte mit traurig niedrigen Honoraren versuchen, Langzeitarbeitslosen neben Kenntnissen und Kompetenzen auch die Zuversicht zu vermitteln, dass sie eine echte Chance haben, wenn sie nur nicht aufgeben.

Trend 2: Völlig gegenläufig hierzu, aber zeitgleich, findet eine fachlich-methodische Diskussion statt. Spätestens seit Vorlage des Berichts der Hartz-Kommission „Moderne Dienstleistungen am Arbeitsmarkt“ im Jahre 2002 ist in Gesetzesbegründungen, Fachartikeln, Ansprachen und Pressemeldungen in Bezug auf das 2005 verabschiedete SGB II kontinuierlich die Rede von mehr Beratungs- und Vermittlungskompetenz, von mehr individueller Passgenauigkeit, von dezentralen Entscheidungsspielräumen und von Aktivierung, die mehr ist als die Auflage, eine Mindestanzahl von Bewerbungen pro Woche zu schreiben. Auch das Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB) und die Bundesagentur für Arbeit (BA) positionieren sich in diesem Sinne.

Trend 1 hat uns im Projektverlauf erhebliche Schwierigkeiten bereitet; mit dem Modellprojekt, dessen Produkte wir hier vorlegen, sehen wir uns als Mitgestalter von Trend 2.

Das Modellprojekt Selbstvermittlungscoaching (SVC)[1]

Es ist ein alter Hut: Je länger Menschen arbeitslos sind, desto schwerer wird der Weg zurück in Erwerbsarbeit. Mit dem Verlust der Zugehörigkeit zu einem Unternehmen, dem Absturz in den Status „arbeitslos" und den finanziellen Einbußen nehmen die sozialen Kontakte ab, das Selbstvertrauen sinkt, die Gesundheit leidet, und je nach Anzahl erfolgloser Bewerbungen schwinden Mut und Bereitschaft, sich überhaupt noch Ziele zu setzen. Viele verlieren den Glauben an sich, und ihre Umgebung verliert den Glauben an sie. Nicht selten bildet sich die Einschätzung heraus, dass weitere Bewerbungen oder Bewerbungstrainings zwecklos sind. Oft stimmt das wohl auch, weil „mehr desselben" nicht weiterhilft. Es scheint also nützlich, neue Wege zu gehen.

Je länger Menschen arbeitslos sind, desto weniger profitieren sie von einer positiven Wirtschaftsentwicklung. Ein Problem kommt hinzu: Die Hälfte derer, die aus dem SGB II heraus Arbeit finden, taucht über kurz oder lang wieder im Leistungsbezug auf. Häufig ist dies eine Folge prekärer Beschäftigungsverhältnisse und mangelnder Passgenauigkeit beim „Matching" von Mensch und Stelle. Für langfristige Erfolge ist es offenbar nützlich, möglichst passende Stellen zu finden.

Wir gehen davon aus – das weiß jeder, der den Paritätischen Wohlfahrtsverband kennt –, dass die arbeitslosen Menschen nicht die Verursacher der Arbeitslosigkeit sind (und damit „selber schuld"). Im Gegenteil: Eine größere Nachfrage am Arbeitsmarkt würde dieses Problem weitgehend lösen. Aber es gibt selbst bei schlechter Konjunktur permanent Bewegung auf dem Arbeitsmarkt; allein in NRW werden jährlich zwischen 1,5 und 2 Mio. Stellen neu besetzt. Es geht darum, dass Menschen, die lange „draußen" waren, wieder Zugang finden zum Arbeitsmarkt. Dabei brauchen sie Unterstützung, aber tun können sie es nur selbst.

Nach Beschäftigungs- und Qualifizierungsmaßnahmen fällt ein großer Prozentsatz von Teilnehmenden zurück in die Arbeitslosigkeit, oft in die Perspektivlosigkeit – bis irgendwann die nächste Maßnahme winkt. Dieses „Rein-Raus" schadet den Menschen und ist unwirtschaftlich. Daher ist es sinnvoll, wenn in Maßnahmen solche Kompetenzen, Methoden und Haltungen mit den Teilnehmenden erarbeitet werden, die auch nach Ende der Maßnahme weiterwirken.

All dies waren Ansatzpunkte für das Modellprojekt SVC. Als Verbindung von Empowerment und Arbeitsmarktintegration im SGB II könnte man das Entwicklungsziel in aller Kürze beschreiben. Strukturierte Gruppenarbeit kombiniert mit Einzelcoaching und dem Aufbau von Selbsthilfekompetenzen und orientiert auf Erwerbsintegration als oberstes Ziel – das war die Idee.

[1] Der vollständige Titel des Modellprojekts lautet: „Aufbau, Erprobung und Weiterentwicklung von Angebotsformen des Selbstvermitlungscoachings im SGB II".

Das Konzept der Selbstwirksamkeit

In einem früheren Modellprojekt, bei dem es um Kulturarbeit mit sozial benachteiligten Kindern ging[2], stießen wir[3] auf das Konzept der Selbstwirksamkeit, von Albert Bandura. Selbstwirksamkeitsüberzeugung kann in Kürze beschrieben werden als Glaube an die eigene Fähigkeit, Probleme zu lösen und Ziele zu erreichen.

Nach Bandura werden Selbstwirksamkeitsüberzeugungen aus vier Quellen gespeist:

- Vorrangig aus eigenen Erfahrungen, wenn durch eigenes Handeln Ziele erreicht werden. Geschieht dies oft genug, wird Angst reduziert und Vermeidungsverhalten seltener.
- Beobachtung und Nachahmung (Modelllernen). Wer sieht, dass andere (mit ähnlichen Voraussetzungen) es können, versucht es auch.
- Sozialer Zuspruch, vor allem in Verbindung mit praktischer Unterstützung („Komm, du schaffst das. Am Anfang helfe ich dir.").
- Umgang mit emotionalem Erleben. Angst vor Herausforderung und Versagen führen zu Vermeidungsverhalten. Üben von schwierigen Situationen reduziert die zugehörigen Emotionen (Scham, Angst, Herzklopfen, zitternde Hände), macht sie handhabbar und mindert Vermeidungsverhalten.

Das Konzept der Selbstwirksamkeit stimmt überein mit dem, was die Gehirnforschung seit Entwicklung der bildgebenden Verfahren[4] über das Lernen und Umlernen, die Entstehung von Handlungen und Haltungen, Entscheidungen und Selbstbildern herausgefunden hat. Es ist kein Zufall, dass auch das SVC aus den vier genannten Quellen schöpft.

Beteiligte Methodenfachleute und Projektstandorte

Die zuständige Fachgruppe des Paritätischen Wohlfahrtsverbandes NRW knüpfte Kontakte zu Protagonisten methodischer Ansätze, die das Potential haben, Beiträge zur Lösung der eingangs genannten Probleme zu leisten. Mit „Life/Work Planning" (LWP) und „Vermittlungscoaching" (VC) wurden zwei Verfahren ausgewählt, die in Zusammenarbeit mit Arbeitsmarktträgern und Jobcentern in NRW im Bereich des SGB II erstmals systematisch implementiert und erprobt wurden.

Der erste Kontakt entstand mit Julia Glöer, einer erfahrenen LWP-Trainerin. Hinzu kamen Marc Buddensieg, ebenfalls erfahrener LWP-Trainer, und John Webb, der LWP beim Erfinder des Verfahrens, Richard Nelson Bolles[5], gelernt und es nach Deutschland gebracht hat. John Webb ist bis dato der Einzige in Deutschland, der LWP-Trainer ausbildet. Er hat neben der LWP-Trainerausbildung im Projekt die ersten drei Kurse im Kreis Unna durchgeführt und die dortigen Teilnehmenden und LWP-Trainer durch Coaching begleitet. Von ihm stammen zahlreiche Ideen und Arbeitsblätter, die insbesondere in den Modulen „Orientierung" und „Netze knüpfen" des SVC eingesetzt werden. Marc Buddensieg führte die ersten Kurse in Ratingen (Kreis Mettmann) durch[6] und unterstützte die dortigen Mitarbeiter/-innen sowie Teilnehmende mit Coaching und Beratung.

[2] Kulturarbeit mit Kindern, siehe unter www.ku-ki.de. Siehe hierzu auch das in der Literaturliste geführte Praxishandbuch.

[3] „Wir" bedeutet hier die Fachgruppe „Arbeit, Armut, soziale Hilfen, Europa" des Paritätischen NRW.

[4] Es kann in Echtzeit beobachtet werden, was wo im Gehirn passiert, während eine Versuchsperson denkt, fühlt und kommuniziert.

[5] Richard N. Bolles hat das weltweit meistverkaufte Buch zum Thema Berufsorientierung und Jobsuche geschrieben: Richard N. Bolles /Madeleine Leitner (2007): Durchstarten zum Traumjob: Das Handbuch für Ein-, Um- und Aufsteiger. Frankfurt am Main/New York: Campus Verlag. Auf den Ideen von Richard N. Bolles basiert auch die Grundkonzeption des TalentKompass NRW, der zur Berufsorientierung in NRW eingesetzt wird. Er steht online als Download zur Verfügung: www.talentkompass.de (Stand: 03.01.2012). Die Druckvorlage wird derzeit überarbeitet. Siehe hierzu auch Angabe im Literaturverzeichnis.

[6] Mit dem Caritasverband für den Kreis Mettmann nahm ein Träger außerhalb des Paritätischen an dem Projekt teil. Die Zusammenarbeit erwies sich für beide Seiten als nützlich, sie war fair und konstruktiv.

Die zweite Methode im Projekt war das Vermittlungscoaching (VC). Kooperationspartner waren Thomas Heinle[7] (Entwickler der Methode) sowie Gabi van Dyk und Thomas Heidemüller vom Vorstand der VC-Coaching eG, die die Projektaufgaben untereinander aufteilten. Im VC ausgebildet und mit Coaching-on-the-job sowie Supervision unterstützt wurden u. a. die Mitarbeiter/-innen der am Projekt beteiligten Träger in Witten, Remscheid und Wuppertal.

LWP und VC haben viele interessante **Gemeinsamkeiten und Unterschiede**, Überschneidungen und Ergänzungen, die im fachlichen Austausch deutlich wurden.[8] Aus dem fachlichen Diskurs, in den sich auch Johannes Massolle (Move Organisationsberatung Münster) einbrachte, entstand eine konkrete Kooperation. Der Paritätische NRW, der an Erfahrungen aus früheren Modellprojekten anknüpfen konnte[9], entwickelte eine Projektkonzeption und begann nach Partnern für die Umsetzung zu suchen.

Antragstellung, Förderung, Projektaufbau und regionale Partner

Die Partner für eine regionale Projektumsetzung waren nach einigen Schwierigkeiten gefunden, ein vom Paritätischen NRW als zentraler Projektträger formulierter Antrag auf Förderung als innovatives Modellprojekt wurde beim Ministerium für Arbeit, Integration und Soziales (MAIS) NRW eingereicht. Barbara Molitor, die damals zuständige Referatsleiterin im MAIS, und Barbara Hordt, die zuständige Abteilungsleiterin bei der Gesellschaft für innovative Beschäftigungsförderung (G.I.B.), begleiteten die Antragstellung, die zu einem positiven Votum der AG Innovation im MAIS NRW führte. Ihnen und der Abteilung Arbeit im MAIS ist herzlich zu danken, dass sie uns trotz finanzierungstechnisch schwieriger Umstände zugetraut haben, das Projekt umzusetzen. Das Projekt wurde realisiert mit finanzieller Unterstützung des MAIS NRW und des Europäischen Sozialfonds.

LWP und VC-Vertreterinnen und -Vertreter arbeiteten in der Steuerungsgruppe und der AG Zuweisung und Begleitung des Projekts mit und stellten für die Publikationen und die SVC-Software in großem Umfang eigene Materialien und Arbeitsblätter zur Verfügung. Dafür und für die jeweils geleistete Mitarbeit sei ihnen hiermit herzlich gedankt.
An einer Projektbeteiligung interessierte Sozialunternehmen und Jobcenter[10] gab es viele; zum Projektstart konnten vier, später fünf Träger die erforderliche regionale Kofinanzierung durch Beauftragungen seitens der jeweiligen Jobcenter darstellen.[11]

Diese beteiligten arbeitsmarktpolitischen Träger waren die Wabe mbH aus Witten, die Arbeit Remscheid gGmbH, die Werkstatt im Kreis Unna GmbH, der Caritasverband für den Kreis Mettmann e. V. sowie alpha e. V. aus Wuppertal.

7 Thomas Heinle (2009): Finde deinen Job!: Erkennen Sie Ihre Stärken und handeln Sie! Mit Leidenschaft und Willenskraft zum Ziel. München: Goldmann Verlag.

8 Mehr zu diesem Thema unter www.selbstvermittlung.org.

9 Zu nennen sind hier insbesondere die Projekte „Sozialbüros“, „Passgenaue Arbeitsvermittlung“, „Arbeitsvermittlung im regionalen Trägerverbund“, „Kulturarbeit mit Kindern“ und “GemeinwohlArbeit“.

10 Wir sprechen einheitlich von Jobcentern, auch wenn es zu Beginn des Projekts noch ARGEn und zugelassene kommunale Träger gab.

11 An der Kofinanzierung wäre das Projekt mehrfach beinahe gescheitert. Die meisten regionalen Partner mussten Maßnahme-Ausschreibungen gewinnen, um sich am Projekt beteiligen zu können, wobei die Zeiträume oft nicht deckungsgleich mit dem Projektzeitraum waren. Phasenweise musste die Arbeit an einzelnen Standorten unterbrochen werden, zum Teil stand im Projekt ausgebildetes Personal deshalb plötzlich nicht mehr zur Verfügung, einzelne Jobcenter konnten angekündigte Kofinanzierungen aufgrund neuer Interpretationen vergaberechtlicher Fragen nicht beisteuern etc. Diese Rahmenbedingungen haben die Arbeit stark beeinträchtigt. Die wirtschaftliche Steuerung des Projekts konnte nur gelingen, weil alle Beteiligten ihr Bestes gegeben haben.

Ihre Beauftragungen erhielten sie vom zuständigen Jobcenter ihrer Region, also dem Jobcenter EN, dem Jobcenter Remscheid, dem Jobcenter Kreis Unna sowie dem Jobcenter Wuppertal. In Mettmann wich das Finanzierungsmodell ab, weswegen es hier keine direkte Beauftragung gab, jedoch eine konstruktive Kooperation mit dem Jobcenter Kreis Mettmann.

Der Auftrag: SVC entwickeln

Im Zentrum des Projekts stand ein Entwicklungsauftrag. Im ersten Projektjahr wurden die Methoden LWP und VC an Akteure an den Projektstandorten vermittelt[12] und bei den beteiligten Sozialunternehmen eingeführt. Zudem richtete die Projektleitung zwei zentrale Arbeitsgruppen (AGs) ein. Moderation und Ergebnissicherung beider AGs war Aufgabe von Johannes Massolle (Move Organisationsberatung Münster), der die Praxisbegleitung im Projekt innehatte und auch den Rohentwurf des vorliegenden Kursbuches schrieb.

In der „AG Zuweisung und Begleitung" wurden gemeinsam mit Vertreterinnen und Vertretern der Jobcenter, der durchführenden Träger und der Methodenvertreter/-innen individuelle Voraussetzungen, strukturelle Rahmenbedingungen und Prozessketten analysiert und bearbeitet. Die Ergebnisse sind in dieses Handbuch eingeflossen.

Teilnehmerinnen und Teilnehmer dieser AG waren (sporadisch oder regelmäßig, in alphabetischer Reihenfolge des Nachnamens): Rainer Banaczak, Marc Buddensieg, Nenad Dobrivojevic, Solveig Feldkamp, Iwona Frahm, Susanne Fuchs, Klaus Hagedorn, Thomas Heidemüller, Burkhard Kexel, Birgit Liebing, Werner Lüttkenhorst, Niels Nowak, Cornelia Pusch, Tina Riedel, Elmar Rüter, Silvester Runde, Lars Schäfer, Michael Schmitz, Sabine Schoen, Andrea Spillmann-Klüppelberg, Barbara Steins, Thomas Strauch, Gabi van Dyk, Marion Velikonja, John Webb, Horst Westerholt, Susanne Wiethoff.

In der zweiten AG, der „AG Methodenentwicklung", wurden die Erfahrungen in der Arbeit mit Teilnehmenden bei der Anwendung der gelernten Methoden ausgewertet. Schwierigkeiten und Fehler in der Praxis, die es selbstverständlich gab, wurden hier thematisiert und Lösungsoptionen erarbeitet. Die LWP-Trainer/-innen lernten VC kennen und umgekehrt. Es wurde ein Bedarf an zusätzlichen Qualifikationen deutlich, woraufhin Weiterbildungseinheiten zur systemischen Beratung, zur motivierenden Gesprächsführung und zum Zürcher Ressourcen Modell (ZRM) im Rahmen dieser AG durchgeführt wurden. Bis weit in das zweite Projektjahr hinein wurden hier die Grundlagen erarbeitet für die Beschreibung von SVC als Methode, die wir mit diesem Handbuch vorlegen.

Teilnehmerinnen und Teilnehmer dieser AG waren (sporadisch oder regelmäßig, in alphabetischer Reihenfolge des Nachnamens): Rainer Banaczak, Marc Buddensieg, Renate Busse, Lena Diesner, Nenad Dobrivojevic, Elke Dössereck, Susanne Fuchs, Klaus Geier, Gabriele Gersch, Olga Hartfil, Christine Kappes, Beate Keuchel, Ulrike Korthaus, Christiane Kunzel, Werner Lüttkenhorst, Niels Nowak, Christiane Sandberg, Lars Schäfer, Regina Struben, Armin Suceska, Gabi van Dyk, Susanne Wiethoff.

[12] Auch Mitarbeitende von sog. assoziierten Trägern, die im Modellprojekt mitwirken wollten, aber keineFinanzierung örtlicher Arbeit realisieren konnten, nahmen an den Weiterbildungen teil. Diese Regelung diente den Projektzielen auf mehrfache Weise. Die Ausbildungsgruppen erhielten eine praktikable Größe, dieTeilnehmenden brachten ihre Kompetenzen in Arbeitsgruppen des Projekts ein und schließlich konnte ein weiterer zunächst nur assoziierter Träger im zweiten Jahr eine Finanzierung und damit weitergehende Beteiligung im Projekt durchsetzen.

Allen Mitwirkenden sei hiermit für die engagierte und fachkundige Arbeit herzlich gedankt, ebenso den Methodenvertreterinnen und -vertretern, die immer wieder konstruktive Rückmeldungen lieferten.

Wichtige Impulse gaben dem Projekt außerdem:
- Julia Glöer auch durch ihre Vermittlung von Kenntnissen über das ZRM.
- Horst Schales (niedergelassener Psychotherapeut aus Bochum), der in Expertenrunden das Persönlichkeitsmodell von Julius Kuhl (u. a. wissenschaftlicher Hintergrund des ZRM) und die Grundprinzipien der motivierenden Gesprächsführung vermittelte.[13]
- Stephanie Frenzer (Systemische Beraterin, Move Organisationsberatung Münster), die im zweiten Projektjahr eine fünftägige Einführung in systemisches Coaching für Mitwirkende im Projekt gab, als wir feststellten, dass für SVC mehr Coaching-Kompetenz erforderlich war als zunächst vorhanden.

Eine weitere AG befasste sich mit der Entwicklung der SVC-Software, die zum Projektende Jobsuchenden online kostenlos zur Verfügung stehen wird.[14] Hier wurde auf umfängliche Vorarbeiten der VC-Coaching eG und der jobkontakt GmbH (Köln, Geschäftsführer Jörg Prüfer) zurückgegriffen; letztere erhielt einen entsprechenden Entwicklungsauftrag im Rahmen des Projekts. An der AG beteiligt waren (in alphabetischer Reihenfolge des Nachnamens): Roman Adam, Stefan Aschendorf, Renate Busse, Olga Hartfil, Thomas Heinle, Beate Keuchel, Ulrike Korthaus, Christiane Kunzel, Werner Lüttkenhorst, Johannes Massolle, Jörg Prüfer, Lars Schäfer, Armin Suceska, Gabi van Dyk, Susanne Wiethoff, Gerd Willschütz.

Zentrales Leitungsgremium des Modellprojekts war die Steuerungsgruppe. Hier liefen in der Verantwortung der Projektleitung die Fäden zusammen, wurde die Entwicklung reflektiert, wurden Schwierigkeiten benannt und in stets konstruktiver Zusammenarbeit Lösungen gesucht und verabredet sowie Misserfolge und Erfolge gewürdigt.

Teilnehmerinnen und Teilnehmer der Steuerungsgruppe waren (in alphabetischer Reihenfolge des Nachnamens): Rainer Banaczak, Marc Buddensieg, Susanne Fuchs, Klaus Hagedorn, Thomas Heidemüller, Dr. Karen Jaehrling, Burkhard Kexel, Werner Lüttkenhorst, Johannes Massolle, Leila Mesaros, Lars Schäfer, Barbara Steins, Thomas Strauch, Gabi van Dyk, Marion Velikonja, John Webb.

Mit der Evaluation des Modellprojekts wurde das Institut Arbeit und Qualifikation (IAQ) der Universität Duisburg-Essen beauftragt. Die Leitung der Evaluation übernahm Dr. Karen Jaehrling, wissenschaftlich unterstützt von Leila Mesaros und Christine Slomka. Die Evaluation war damit beauftragt, den quantitativen und qualitativen Erfolg der Methoden zu messen und dabei sowohl die Effektivität der Methodenvermittlung als auch der Methodenanwendung zu untersuchen. Zudem war ihre Aufgabe, bereits während des Projekts methodische Hinweise zu geben.

[13] Der Satz von Horst Schales: „Teilnehmende sind grundsätzlich nicht motiviert oder unmotiviert, sondern immer ambivalent“ wurde zum geflügelten Wort im Modellprojekt.

[14] Siehe unter www.selbstvermittlung.org.

Projektteam in Düsseldorf (v.l.n.r.) Andrea Lüken, Svetlana Bengardt, Lars Schäfer

Es zeigte sich frühzeitig, dass die ursprünglich angestrebte Vermittlungsquote von 45 % mit Blick auf die zugewiesenen, zum Teil extrem belasteten Zielgruppen und die Stolpersteine im Projektverlauf zu ambitioniert war. Stattdessen wurde eine Integrationsquote von insgesamt ca. 18 % (sozialversicherungspflichtige und geringfügige Beschäftigung) erreicht. Insbesondere die lange Erwerbsunterbrechung vieler Teilnehmender an den Standorten Witten[15] und Unna war ursächlich für die deutlich niedrigere Integrationsquote. Bemerkenswert erscheint uns jedoch, dass die aufgenommenen Beschäftigungsverhältnisse relativ stabil zu sein scheinen: Sechs Monate nach Ende der Maßnahme waren über 90 % von denen, die unmittelbar nach Abgang aus der Maßnahme eine sozialversicherungspflichtige Beschäftigung aufgenommen hatten, weiterhin sozialversicherungspflichtig beschäftigt. Dies lässt hoffen, dass durch SVC eine größere Passgenauigkeit und folglich größere Nachhaltigkeit erreicht werden kann als bei anderen vermittlungsorientierten Maßnahmen. Allerdings stieß die Evaluation bei der Untersuchung langfristiger Effekte hier auch an ihre Grenzen.[16]

Die Grundlagen der hier vorgelegten Methode SVC wurden erarbeitet unter der Regie von Praxisbegleitung und Projektleitung in den Arbeitsgruppen und der Steuerungsgruppe. Alle Beteiligten haben dazu beigetragen, dass die Produkte des Modellprojekts (Praxishandbuch, Leitfaden für Jobsucher, SVC-Software) entwickelt werden konnten.

Zu danken ist auch Christoph Fleischer und Dirk Gion (Buckle Up Productions) für die einfühlsame und professionelle Arbeit bei der Herstellung der SVC-Filme sowie Conni Benninghoven und Katrin Sanders für ihre sachkundige redaktionelle Mitarbeit an Praxishandbuch und Leitfaden zum SVC, ferner Bianca Werninghaus (Design Kursbuch und Leitfaden) und Roman Adam (Entwicklung SVC-Logo, Design SCV-Homepage, Arbeitsblätter und SVC-Software).

Last, but not least ist herzlich zu danken den Mitgliedern des SVC-Teams beim Paritätischen in Düsseldorf. Lars Schäfer (Projektmitarbeit) hat mit sehr viel Kompetenz und Engagement ein breites Spektrum an Aufgaben bewältigt: Von der Ergebnissicherung in Gremien und AGs über wissenschaftliche Recherchen und inhaltliche Beiträge zu AGs und Publikationen bis zur Vorbereitung von Auftragsvergaben, logistischen Erfordernissen und Ablaufplanung (um nur einige zu nennen) hat er „den Laden zusammengehalten".

Das SVC-Projekt war aufgrund der fast nicht beherrschbaren Kofinanzierungserfordernisse in Bezug auf das Rechnungswesen das schwierigste, das bisher in der Fachgruppe Arbeit, Armut, soziale Hilfen, Europa des Paritätischen durchgeführt wurde. Svetlana Bengardt (Mittelbewirtschaftung) hat bei der Bewältigung dieser anspruchsvollen Aufgabe immer die Nerven und den Überblick behalten. Andrea Lüken (Sachbearbeitung) war unter anderem für die Logistik und die Tagungsorganisation zuständig und sorgte bei Sitzungen von Gremien und AGs immer dafür, dass der Rahmen stimmte.

Schließlich und endlich ist allen Teilnehmenden an den Projektstandorten zu danken. Ohne ihre Mitarbeit, ihr Vertrauen und ihre Rückmeldungen (die angenehmen und die für uns nicht so angenehmen, die es auch gegeben hat) wäre die Entwicklung von SVC nicht möglich gewesen.

[15] In Witten waren 44 % der Teilnehmenden länger als fünf Jahre und weitere 25 % länger als 10 Jahre ohne Erwerbstätigkeit!

[16] Ausführliches hierzu im Endbericht der Evaluation: Karen Jaehrling/Leila Mesaros/Christine Slomka (2011): Evaluation des Modellprojekts „Aufbau, Erprobung und Weiterentwicklung von Angebotsformen des Selbstvermittlungscoachings im SGB II" – Endbericht. Institut Arbeit und Qualifikation (IAQ), Universität Duisburg-Essen.

Ausblick

Nein, mit SVC haben wir nicht den Stein der Weisen gefunden. Und wir haben auch kein Wundermittel erfunden, mit dem alle Langzeitarbeitslosen Traumjobs finden werden. Aber: Ja, wir haben zusammen mit fachkundigen und engagierten Menschen neue Wege beschritten und nützliche Werkzeuge kreiert. Eine Reihe schwieriger Rahmenbedingungen und Durststrecken konnten nur bewältigt werden, weil sich immer wieder Menschen von der Grundidee begeistern ließen, von der anderen Art von Vermittlung: Unterstütze sie, es selbst zu tun. Dieser Gedanke in Verbindung mit den Potentialen der eingebrachten Methoden – wo wir sie auch vorgestellt haben – hat immer wieder eine ambivalente Reaktion ausgelöst; einerseits große Skepsis, ob es gelingen kann, andererseits Begeisterung bei der Vorstellung, es könnte gelingen.

Wir sind überzeugt, dass sehr viel Qualität und Potential in SVC steckt. Es mag sein, dass SVC an der einen oder anderen Stelle in der praktischen Umsetzung verändert, weiterentwickelt, vor Ort an Bedingungen angepasst werden muss. Das soll uns recht sein, wenn dadurch bessere Ergebnisse erzielt werden. Ich hoffe nur, dass bei möglichst vielen Leserinnen und Lesern von Kursbuch und Leitfaden der Funke überspringt.

Die Botschaft an die Teilnehmenden lautet zu Beginn des Kurses: Sie sind nicht Verursacher des Problems Ihrer persönlichen Arbeitslosigkeit, aber nur Sie können es lösen. Wenn Sie mitmachen wollen, ist es Ihre Arbeit, eine gute Arbeit zu finden. Wir unterstützen Sie dabei laden Sie ein, neue Wege zu gehen. Künftige Wegbegleiter, die als Selbstvermittlungscoaches (SVCoaches) arbeiten, müssen dazu ebenfalls bereit sein: neue Erfahrungen zu machen, Neues zu lernen und daran zu glauben, dass Vieles gelingen kann.

Wenn der SVC-Funke auf Sie überspringt, stehen Ihnen dieses Kursbuch, der Leitfaden für Jobsucher, die SVC-Software und die beiden Filme zur Verfügung. Der kürzere Film informiert über das Modellprojekt und die Methode SVC und richtet sich an potentielle Auftraggeber und Kooperationspartner, der längere richtet sich direkt an künftige Teilnehmende, um ihnen ein Bild zu geben von der Art, wie im SVC-Kurs gearbeitet wird.

Ich freue mich, wenn Sie durch die Lektüre dieses Handbuches Impulse und Anregungen bekommen, wie die Arbeit mit langzeitarbeitslosen Menschen anders gestaltet werden kann, individueller, nachhaltiger, und Sie sich darin bestärkt fühlen, einen neuen Weg mit ihnen auszuprobieren. Teile von SVC sind zweifelslos in unterschiedlichste arbeitsmarktpolitische Instrumente integrierbar.

An die politischen Entscheidungsträger richtet sich unser nachdrückliches Anliegen, den eingangs benannten „Trend 1“ umzukehren und „Trend 2“ so umzusetzen, dass er mit besseren Dienstleistungen bei den arbeitslosen Menschen ankommt.

Neuigkeiten, den Zugang zur SVC-Software, Weiterbildungsangebote und sonstige Informationen darüber, wie es mit SVC weitergeht, finden Sie unter **www.selbstvermittlung.org.**

Werner Lüttkenhorst
– Projektleiter SVC –

II. Der SVC-Weg
Die Idee, die Grundlagen und ein erster Überblick

Selbstvermittlungscoaching (SVC) unterstützt und befähigt Arbeit suchende Menschen dabei, eine bezahlte Arbeit zu finden, die ihren persönlichen Interessen und Fähigkeiten entspricht und die sie gerne machen. Die Methode geht von den individuellen Wünschen und Zielen der Teilnehmenden aus und gibt ihnen die Möglichkeit, ihre persönlichen Ressourcen und Fähigkeiten, die sie selbst aufgrund langjähriger Erfahrung mit Arbeitslosigkeit nicht oder nicht mehr wahrnehmen, neu zu entdecken. Dabei wird davon ausgegangen, dass ein deutliches Ziel, ein Wunscharbeitsplatz, der den persönlichen Interessen entspricht und in dem die Teilnehmenden ihre Fähigkeiten und Kenntnisse verwirklichen können, ein hohes Maß an Motivation für die Suche nach geeigneten Stellen auslöst.

Der SVC-Kurs stärkt zudem das Selbstvertrauen und die Kommunikationsfähigkeit der Teilnehmenden.

All dies gibt Rückenwind für die Jobsuche und wird dazu genutzt, ein Netzwerk aus persönlichen Kontakten zu knüpfen, das es ermöglicht, einen Wunscharbeitsplatz durch persönliche Gespräche zu finden. Nur etwa 50 % aller Stellen werden auf konventionellen Wegen (über Anzeigen oder Arbeitsvermittlung durch die Bundesagentur für Arbeit oder Jobcenter) neu besetzt. Viele Unternehmen greifen bei Einstellungen auf eigene Kontakte oder Kontakte ihrer Mitarbeiter/-innen zurück, um geeignetes Personal zu finden. Auf diesen verdeckten Arbeitsmarkt orientiert das SVC. Es geht davon aus, dass Personen, die ihre Interessen und Fähigkeiten beschreiben können, leichter mit potentiellen Arbeitgebern in Kontakt kommen werden. Aber auch wer sich nach einem SVC-Kurs „konventionell“ bewirbt, steht anders da: als Anbieter, nicht als Bittsteller.

Für die zu entwickelnde Methode ist der Begriff „Selbstvermittlungscoaching“ mit Bedacht gewählt bzw. von der Projektleitung erfunden worden.

Selbstvermittlungscoaching (SVC)

Selbst:

Ausgangspunkt der Methodenentwicklung ist das Konzept der Selbstwirksamkeit[17] von Albert Bandura.[18] Teilnehmende entwickeln bzw. steigern durch den SVC-Prozess die Überzeugung, Probleme lösen und Ziele erreichen zu können, also ihre Überzeugung, selbst wirksam zu sein, und nehmen ihre Arbeitsuche selbst in die Hand. Sie nehmen sich mit ihren Ressourcen und Grenzen ernst, sie stärken sich in Selbsthilfe gegenseitig. Ihre Fähigkeit zur Selbststeuerung wächst.

Vermittlung:

Die Steigerung der Selbstkompetenz wird von Anfang an verbunden mit dem Ziel der Arbeitsmarktintegration. Ziel und Ergebnis ist eine nachhaltige (Selbst-)Vermittlung in eine passende Stelle. Die Teilnehmenden werden zu Vermittlern in eigener Sache. Wissen sie genau, was sie wollen, und haben eine realisierbare Vorstellung, scheitern aber am letzten Schritt zum Erfolg, sieht SVC eine Vermittlungsunterstützung durch Akquisiteure vor. Da die Teilnehmenden wissen, was sie können und wollen, haben sie auch auf diesem Weg bessere Chancen.

Coaching:

Selbstvermittlungscoaches (SV-Coaches) handeln allenfalls in einer Übungsphase oder zur Bewältigung großer Stolpersteine für Teilnehmende und nur, wenn diese es selbst (noch) nicht können. Sie ermutigen und unterstützen sie dabei, selbst zu handeln. Zentrales Medium hierfür ist die Gruppe. Arbeitsuchende werden unterstützt, sich Unterstützung bei anderen zu holen bzw. sich gegenseitig zu unterstützen. Coaching funktioniert nur mit Auftrag; das Ziel, Arbeit zu finden, müssen Teilnehmende selber haben. Spätestens nach der Einstiegsphase müssen die Teilnehmenden also wollen; es genügt nicht, dass der SVCoach will, dass Teilnehmende Arbeit finden.

Das SVC unterstützt die Teilnehmenden dabei, ihre gesamte berufliche und persönliche Situation mit möglichen Grenzen und inneren Hemmnissen ernst zu nehmen und individuelle Lösungswege für die Bearbeitung ihrer persönlichen „Stolpersteine“ auf dem Weg zum Wunscharbeitsplatz zu finden. SVCoaches helfen bei der Suche nach neuen Wegen aus der oft langjährigen Arbeitslosigkeit – auch, indem persönlichen Schuldzuschreibungen entgegengewirkt wird:

Arbeitslosigkeit entsteht im Wesentlichen nicht durch Versagen Einzelner, sondern weil es nicht genügend passende Stellen für alle auf einem öffentlich zugänglichen Arbeitsmarkt gibt.

Es ist jedoch möglich, eine Stelle zu finden – gerade auf dem verdeckten Arbeitsmarkt –, wenn die Teilnehmenden bereit sind, ihre persönlichen Wunschvorstellungen ernst zu nehmen, ihre Stolpersteine zu bearbeiten, und wenn sie lernen, aktiv ihre Vermittlung selbst in die Hand zu nehmen.

Das Training fördert die Fähigkeit zur Selbsthilfe und zur Selbststeuerung. So werden für eine erfolgreiche Erwerbsintegration entscheidende Fähigkeiten schon während des Trainings entwickelt, erprobt und gefestigt.

[17] In der sozialen Arbeit stärker verbreitet ist der Begriff des„Empowerment“, der Ähnliches meint und gelegentlich mit Selbstkompetenz übersetzt wird.
[18] Weil dieses Konzept so wichtig war für das Modellprojekt und so wichtig ist für die Methode SVC, wird darauf in der Einleitung eingegangen.

SVC soll neue Möglichkeiten eröffnen:

- neue Fähigkeiten und Interessen zu entdecken, die bei der Stellensuche genutzt werden können,
- alte Denkmuster und innere Hemmnisse zu überprüfen und neue zu erproben, Selbstsicherheit und Selbstwirksamkeit zu entwickeln,
- andere Wege zur Erschließung interessanter Arbeitsstellen zu finden und
- ein hilfreiches Netzwerk neuer Kontakte dazu zu nutzen.

SVC stellt die Arbeitsuchenden in den Mittelpunkt – ihre Vorstellungen, Ressourcen und Interessen auf dem Weg zum Ziel.

Die Module 3 bis 5 sind zwar grundsätzlich in der vorgestellten Reihenfolge als Training konzipiert. Es ist aber notwendig und richtig, auf individuelle Anforderungen und Bedürfnisse sowie den Entwicklungsstand der Gruppe flexibel zu reagieren. Teilnehmende mit sehr klaren Vorstellungen über ihr Wunscharbeitsfeld müssen diese nicht mit derselben Ausführlichkeit erarbeiten wie andere, große Stolpersteine können schon zu einem früheren Zeitpunkt sichtbar werden und sollten dann bearbeitet werden, wenn sie den Weg und die Sicht versperren. Es entsteht ein Spannungsfeld zwischen Struktur und Individualität; die Herausforderung für den Coach ist, damit kreativ umzugehen. Nachfolgend ein Überblick über Rahmenbedingungen und Werkzeuge. Mehr dazu in der Beschreibung der einzelnen Module.

Die Module im Überblick

Selbsthilfe entwickeln:
Von Baustein 1 bis 5 wird das systematisch trainiert. Sozialer Austausch und die Fähigkeit zu kommunizieren werden gestärkt. Die Ziele sind: Selbst aktiv, selbst wirksam und selbstsicher werden und die Gruppe als Unterstützungsnetzwerk gewinnen.

Module im SVC	Selbsthilfe entwickeln	Coaching
1. Wer geht mit? Auswahl und Zuweisung von Teilnehmenden		Regelmäßige Gespräche zur Unterstützung bei der Zielerreichung, bei Hemmnissen und Fortschreibung der persönlichen Planung. Klarheit herstellen: An welcher Stelle befinde ich mich im Prozess.
2. Die Reisegruppe Das Modul endet mit der Entwicklung eines persönlichen Ziels. Die Zusammenarbeit im Training und zwischen Teilnehmendem und Coach wird in einer Vereinbarung geregelt. Das weitere Vorgehen wird abhängig von der Genauigkeit der persönlichen Zielvorstellung vereinbart.	Arbeit in Gruppen erproben Gruppe als Unterstützung erleben und nutzen Regeln für die Zusammenarbeit entwickeln	
3. Orientierung **Was biete ich an:** Fähigkeiten, Eigenschaften, Wissen **Wo will ich das einsetzen:** Interessensbereich / Thema, Werte, Rahmenbedingungen (Team, Kolleginnen und Kollegen, Vorgesetzte, Kundinnen und Kunden, Ort, Raum) **Wie kann ich das erreichen?** Informationsgespräche üben	„Ideenkörbe“ als Methode zur Erweiterung eigener Vorstellungen erproben Gesprächsführung (Informationsgespräche) üben Informationsgespräche außerhalb führen	
4. Den Weg bahnen Spätestens nach der Klärung des Wunscharbeitsfeldes (Modul 3) wird das Vorgehen zu Bearbeitung von Stolpersteinen erläutert und geübt. Bereits vorher – z.B. bei der Erschließung der Wunscharbeitsfelder, beim Üben von Informationsgesprächen – können Hindernisse deutlich werden, die als Stolpersteine bearbeitet werden können. Auch wenn das Ziel bereits klar ist und mit der Entwicklung des Netzwerks begonnen wurde, können Hindernisse auf dem Weg deutlich werden, die als Stolperstein bearbeitet werden.	Ideenkörbe zur Lösungsentwicklung nutzen SVC-Teams zur gegenseitigen Unterstützen bei der Realisierung und regelmäßigen Überprüfung und Fortschreibung der Aktivitäten bilden	
5. Netze knüpfen	SVC-Teams zur weiteren regelmäßigen Unterstützung bei der Stellensuche auch außerhalb des Kurses nutzen	

Die Grundlagen

1. Anforderungen an SVCoaches

SVCoaches steuern den Prozess des SVC. Sie unterstützen die Teilnehmenden dabei, ihre individuellen Fähigkeiten zu erkennen und mit ihren persönlichen Hemmnissen auf dem Weg zum Wunscharbeitsplatz couragiert umzugehen. SVCoaches sollten bereits über Erfahrungen in der Arbeit mit langzeitarbeitslosen Menschen verfügen und – eine wichtige Voraussetzung – ihre Arbeit gerne tun.

Der SVCoach behält die Übersicht, nutzt dieses Kursbuch, den Leitfaden für Jobsuchende und je nach Bedarf die SVC-Software und verdeutlicht den Teilnehmenden, an welcher Stelle im Prozess sie stehen und welche Schritte noch auf sie zukommen. Ein hilfreiches Mittel, um den persönlichen Stand der Teilnehmenden und der gesamten Gruppe festzustellen, sind regelmäßige „Morgenrunden“, in denen die Teilnehmenden reihum beschreiben, wo sie auf ihrem Weg zum Wunscharbeitsplatz stehen, was sie sich für die nächste Zeit vornehmen und welche Unterstützung sie benötigen. Auf Grundlage dieser Gruppenrunde können individuell Kleingruppen zur Bearbeitung einzelner Themen gebildet werden.

Die SVCoaches sollten über Erfahrungen in der Arbeit mit Gruppen verfügen. Hilfreich dafür ist die Fähigkeit, gruppendynamische Prozesse und Schwierigkeiten zu erkennen und aufzugreifen, dabei Zwischenschritte und Ergebnisse von Gruppenarbeiten zu visualisieren und darüber den Stand der Arbeiten, Zwischenergebnisse und Vereinbarungen transparent und verbindlicher zu machen. Dabei nützen den SVCoaches Erfahrungen im Einsatz von Moderationsmethoden und Visualisierungstechniken.

Probleme müssen aufgegriffen werden, wenn sie da sind. Manches kann – wenn bereits ein Vertrauensverhältnis besteht – einvernehmlich vertagt, anderes muss evtl. sofort angegangen werden. Die SVCoaches müssen in der Lage sein, mit ambivalenten Haltungen der Teilnehmenden und möglichen Widerständen gegen die Durchführung einzelner Aktivitäten wertschätzend und empathisch umzugehen. Veränderungsprozesse können Angst machen, innere Hemmnisse oder fehlendes Zutrauen werden den Prozess verlangsamen, aber so viel Zeit muss sein. Sie müssen ein belastbares Arbeitsbündnis mit den Teilnehmenden schließen, ein wertschätzendes Gruppenklima entstehen lassen, für Verbindlichkeit sorgen, auch sagen, was nicht geht, und sie müssen vertrauenswürdig sein.

2. Selbsthilfe in der Gruppe fördern

SVC unterstützt die Fähigkeiten der Teilnehmenden, selbst aktiv zu werden, das Verfolgen ihrer eigenen Interessen in die Hand zu nehmen und dabei die Kompetenzen anderer Teilnehmender zu nutzen. Im Training wird der Aufbau von stabilen „SVC-Teams" unterstützt, in denen die Teilnehmenden auch außerhalb des Kurses bzw. nach Beendigung einer Maßnahme das SVC in Selbsthilfe fortsetzen können. Kompetenz zur Selbsthilfe wird als „roter Faden" in verschiedenen Modulen des SVC aufgebaut.

Um möglichst unterschiedliche Erfahrungen der Gruppenmitglieder zu nutzen, sollte die Gruppe heterogen zusammengesetzt sein, d. h. Menschen mit längerer und kürzerer Erfahrung von Arbeitslosigkeit, jüngere und ältere Personen, Ausgebildete und weniger Ausgebildete oder Menschen mit unterschiedlichem kulturellen Hintergrund. Diese Heterogenität ist optimal in einer Gruppengröße von 15 bis 18 Personen gegeben.

3. Organisatorisches

4 bis 6 Monate Kursdauer sind angemessen. Sollte nach dieser Laufzeit eine weitere Unterstützung sinnvoll erscheinen, kann zwischen den Teilnehmenden, dem betreuenden SVCoach beim Träger und der zuständigen Person im Jobcenter eine mögliche Verlängerung abgestimmt werden. Einzelne Module können aber auch wesentlich kürzer ausfallen, wenn der Unterstützungsbedarf geringer ist.

Die Präsenzzeiten während des Trainings sollten für die einzelnen Module unterschiedlich gestaltet sein: Das erste Modul „Die Reisegruppe" sollte eine Präsenzzeit von maximal sechs Stunden täglich vorsehen, später können die Präsenzzeiten schrittweise erhöht werden. Der Kurs muss außerdem Zeit für die Außenaktivitäten bieten, die so genannten „Ausgehtage".

Wenn die Präsenz aller Teilnehmenden nicht notwendig ist, können SVCoaches die erforderlichen Einzelgespräche führen oder den Teilnehmenden vorangegangener Kurse offene Sprechstunden anbieten oder die Kursräume zur Selbsthilfe-Nutzung (SVC-Teams) zur Verfügung stellen.

Für den SVC-Prozess mit den Einzel- und Gruppenarbeiten wird ein Gruppen- und Arbeitsraum in ausreichender Größe[19] benötigt. Der Raum sollte die Möglichkeit bieten, flexible Bestuhlungen und Sitzordnungen entsprechend der einzelnen Arbeitsphasen zu gestalten, beispielsweise für die Gruppenarbeit im Stuhlkreis ebenso wie für die Computerrecherche am Einzelplatz.

Für die Visualisierung müssen die üblichen Materialien wie Flipchart, Moderationskoffer, Pinnwände etc. zur Verfügung stehen. Es muss möglich sein, die Wände des Gruppenraums als Präsentationsflächen für die Arbeitsergebnisse der Teilnehmenden oder deren Arbeitsplanung zu nutzen.

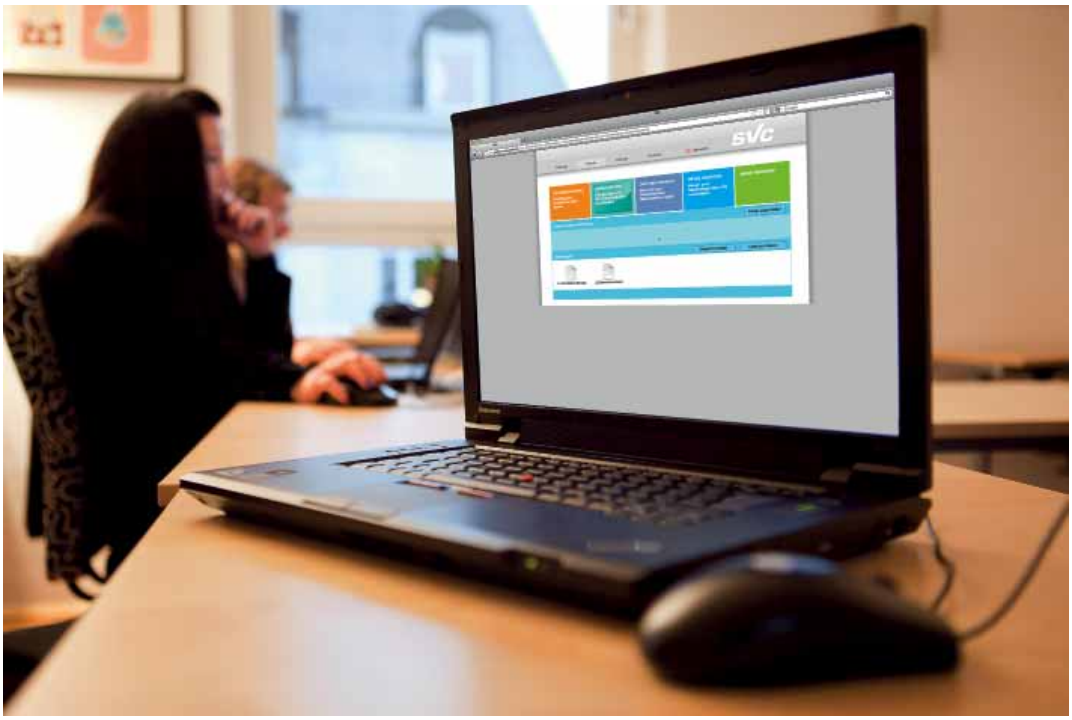
[19] Richtwert: 4 qm pro Person.

Um die SVC-Software zu nutzen, im Internet nach Unternehmen und Gesprächspartnern zu suchen und das Netzwerk zu erweitern oder um Lebensläufe oder Bewerbungsunterlagen anzufertigen, sollten PC-Arbeitsplätze für die Teilnehmenden vorhanden sein.[20]

Da die Teilnehmenden des SVC im Laufe des Kurses immer wieder Aktivitäten außerhalb des Kurses unternehmen, muss durch entsprechende Absprachen mit dem Jobcenter sichergestellt werden, dass dabei entstehende Fahrtkosten übernommen werden. Als sinnvoll hat es sich erwiesen, wenn durch das Jobcenter dafür Abonnements oder Tickets für den öffentlichen Personennahverkehr zur Verfügung gestellt werden.

4. SVC-Software

Die SVC-Software **(Zugang unter www.selbstvermittlung.org)** ermöglicht es Teilnehmenden des SVC-Trainings, einzelne Arbeitsschritte in einer internet-gestützten Software strukturiert zu planen und zu bearbeiten. In die Software ist ein großer Teil der hier im Praxishandbuch verwendeten Arbeitsblätter integriert. Die Arbeitsblätter können dort heruntergeladen, bearbeitet und gespeichert werden. Einzelne Arbeitsblätter können direkt am Bildschirm bearbeitet und für eine spätere Auswertung oder Weiterbearbeitung gespeichert werden. Die SVC-Software kann den Teilnehmenden zur kostenfreien Nutzung angeboten werden. Arbeitsuchende können so unabhängig von Kurszeiten und Räumen an ihren Aufgaben arbeiten. Auswertungstools für Träger stehen gegen eine Nutzungsgebühr zur Verfügung.



[20] Richtwert: pro 2 Teilnehmende jeweils ein PC-Arbeitsplatz; ideal sind ein zusätzlicher PC-Arbeitsraum sowie ein Büroraum für den SVCoach (für Vor- und Nachbereitung, Einzelgespräche).

Die Module in diesem Handbuch

1 Im Modul **„Wer geht mit?“** geht es um die Erstansprache und die Zuweisungsmodalitäten durch das Jobcenter. In der Regel werden die Teilnehmenden in einer Informationsveranstaltung für eine SVC-Maßnahme interessiert.

2 Im Modul **„Die Reisegruppe“** machen die Teilnehmenden erste Erfahrungen in der Arbeit mit Gruppen. Sie erleben es als hilfreich, Erfahrungen anderer Personen kennen zu lernen und zu nutzen, entwickeln Regeln für die Zusammenarbeit in der Gruppe und erproben einen wertschätzenden Umgang mit Rückmeldungen und Erlebnissen anderer Personen. *Dauer: 3 bis 5 Tage*

3 Im Modul **„Orientierung“** erkunden die Teilnehmenden zunächst ihre ganz persönlichen Interessen, Fähigkeiten und Rahmenbedingungen, um ihrem Wunscharbeitsbereich näher zu kommen. Anschließend gehen sie „nach draußen“ und führen Informationsgespräche in Organisationen und Unternehmen, um mehr über ihr Wunscharbeitsfeld zu erfahren. Die entscheidende Fähigkeit, auf andere Personen zuzugehen und mit diesen über die eigenen Interessen zu sprechen, wird systematisch in diesem Modul geübt. *Dauer: 4 bis 6 Wochen*

4 Im Modul **„Den Weg bahnen“** nutzen die Teilnehmenden ebenfalls die Erfahrungen und Anregungen anderer Teilnehmender, um aus „Ideenkörben“ Anregungen für die Bearbeitung und Überwindung eigener Hemmnisse und persönlicher Stolpersteine zu bekommen. Die Teilnehmenden bilden „SVC-Teams“, in denen neue Lösungswege gefunden werden können. *Dauer: 2 Tage für die Einführung der Arbeitsweise, ansonsten immer wieder bei Bedarf*

5 Im Modul **„Netze knüpfen“** wird das persönliche Netzwerk weiterentwickelt. Möglichst viele Optionen auf dem Weg zum Wunscharbeitsplatz werden auf diese Weise erschlossen. *Dauer: 2 bis 3 Monate*

1 Wer geht mit?
Ansprache, Auswahl und Zuweisung der Teilnehmenden

Es braucht schon eine ganze Reisegruppe, damit sich Menschen mit herausfordernden Arbeitsbiografien auf ihrem Weg zurück ins Arbeitsleben nicht verlaufen. Wir befinden uns hier im Vorfeld des Kurses, der später ganz auf Selbsttätigkeit orientieren wird. Im übertragenen Sinne studieren wir noch Wanderkarten, begutachten Routenvorschläge, checken Ausrüstungslisten und Klimatabellen. Das Ziel der Reise steht noch nicht fest. So viel aber scheint sicher: Gefunden wird es nur durch ein Ausscheren aus gewohnten Bahnen.

Es geht darum, sich wieder Ziele zu setzen, in Bewegung zu kommen, unterwegs zu sein und dabei neue Möglichkeiten zu entdecken, neue Erfahrungen zu machen, die eigenen Wahl- und Handlungsmöglichkeiten zu erweitern. Eine Entscheidung muss her: Wer darf, kann, sollte mit auf die Reise gehen? Eine Schlüsselrolle haben dabei die Mitarbeiter/-innen der Jobcenter.

Bevor es losgehen kann, müssen die Mitarbeiter/-innen im Jobcenter davon überzeugt werden, dass der SVC-Weg für einen Teil ihrer Kundschaft ein nützliches Angebot ist. Die Leitung des Jobcenters muss den Kurs bestellen, die Fallmanager/-innen[21] müssen zuweisen.

Davon kann man ausgehen: Die Chancen des Selbstvermittlungscoachings (SVC) überzeugen Fallmanager/-innen, die nach Alternativen für Menschen suchen, die lange Zeit ohne Arbeit waren und zu oft entmutigt worden sind. Als Fachleute wissen und erleben sie täglich, dass diese Jobsucher mehr brauchen als eine zusätzliche Qualifikation. Denn es geht nicht nur darum, einen „lückenhaften Lebenslauf" zu ergänzen. Um die Schwierigkeiten bei der Jobsuche zu beheben, braucht es mehr als Bewerbungstraining oder PC-Kenntnisse. Im SVC geht es zuallererst um die Wünsche und Ressourcen, die bislang bei der Arbeitssuche nicht gefragt waren und für die es im klassischen Lebenslauf keine Spalte gibt.

Das SVC setzt auch auf Arbeitsplätze in Bereichen, die es erst zu entdecken gilt. Für diese Entdeckungsreise braucht es einen langen Atem. Deshalb vermittelt der SVC-Prozess gleich zu Beginn Erfolgserlebnisse, die die Ausdauer erhöhen. Fähigkeiten zur Selbstvermarktung und Kommunikation werden systematisch aufgebaut. Kurzum: Hier werden Fähigkeiten zu Aufbruch und Reise wieder ans Licht gebracht, die in langen Jahren der vergeblichen Arbeitssuche verschüttet wurden.

Erfahrene Fallmanager/-innen wissen sehr gut, dass ihre Rolle und die zur Verfügung stehende Zeit mit den Arbeitsuchenden für dieses „Ans-Licht-Bringen" nicht ausreichen. Sie werden in SVC-Maßnahmen zugewiesen, wenn sie erleben, dass sich für die Methode und die Selbstaktivierung Kundinnen und Kunden begeistern lassen, die nicht mehr daran geglaubt haben, selbst etwas verändern zu können. Es bewegt sich wieder etwas – in eine gute Richtung. Auswahl und Zuweisung in den SVC-Kurs sind – wie bei anderen Maßnahmen auch – entscheidende Voraussetzungen für den Erfolg.

HALT MAL!
Jede Maßnahme wird am Erfolg gemessen, der Einfachheit halber einfach an Vermittlungsquoten. Die Mittel der Arbeitsförderung sind begrenzt und schwerer noch wiegt, dass man den Teilnehmenden ein Versprechen macht, wenn man ihnen eine Maßnahme wie SVC vorschlägt. Fallmanager/-innen denken darum nicht immer nur kurzfristig in Vermittlungsquoten, sondern auch daran, dass ihre Kundinnen und Kunden Frust auszuhalten lernen, die Lust behalten, auf einem schwierigen Weg durchzuhalten. „Im Fallmanagement sehen wir es bei manchen als Erfolg, wenn sich wieder etwas bewegt und ein Funkeln in den Augen zu sehen ist."

Alter, Qualifikation, Dauer der Arbeitssuche etc. sind für diesen Aufbruch keine Ausschlusskriterien. Aber klar muss vorab sein, dass man für diesen Weg genügend Energie aufbringen kann und nicht durch Krankheit, Überschuldung oder Suchtprobleme in extremer Form blockiert wird.

„Vor dem Wünschen kommt die Stufe, sich selbst zu erkennen: Was man will, wo die eigenen Fähigkeiten liegen. Und wenn man diese Wunschliste hat, kann man seine Ziele wesentlich besser verfolgen. Auch in unserem Alter! Wir haben unsere Träume und Ziele ja auch noch nicht abgehakt." Peter

„Das war eine schlimme Situation. Ich hab an mir selbst gezweifelt und gedacht, das schaffst du ja nie. Dir fällt da nichts ein. Mir sind immer nur negative Dinge eingefallen. Und dann ist es mir geglückt, indem ich ganz weit in die Vergangenheit gegangen bin, positive Dinge auszugraben. Und das ist dann so ein roter Faden: Wenn man den mal zu fassen gekriegt hat, kann man sich daran weiterhangeln, und du merkst, dass es doch vieles gibt." Volker

[21] Der Einfachheit halber werden die Mitarbeiter/-innen der Jobcenter im folgenden Text „Fallmanager/-innen" genannt, auch dann, wenn sie „persönliche Ansprechpartner/-innen" oder „Vermittler/-innen" sind.

Aussichten

Jetzt geht es darum:

Das Vorgehen bei der Auswahl und Zuweisung von Teilnehmenden des SVC muss zwischen Jobcenter und durchführendem Träger abgestimmt sein.

Jobcenter und Träger schließen einen Kontrakt, in dem das Konzept definiert und Informationswege, Ansprechpartner und Dokumentationspflichten geregelt sind.

Teilnehmende für Maßnahmen des SVC sind passgenau ausgewählt und grundsätzlich über Chancen und Anforderungen informiert. Sie entscheiden sich für eine Teilnahme.

Wie das im Einzelnen praktisch organisiert werden kann, wird auf den nächsten Seiten unter „Mittel und Wege" erläutert. Doch bevor die Reise begonnen, der Rucksack gepackt und die Gruppe zusammengestellt wird, ein letzter Check: Was sorgt für eine reibungslose Tour?

MERKMAL!

Gute Bedingungen für eine Kooperation zwischen Jobcoaches und Fallmanagement

- **Neues lernen und Altes verlernen gelingt am besten, wenn man es freiwillig tut.** SVC setzt bei den Teilnehmenden die zunehmende Bereitschaft und Fähigkeit voraus, sich aktiv mit ihrer eigenen Berufsperspektive und ihren persönlichen Zielvorstellungen auseinanderzusetzen.

Zugleich ist SVC so angelegt, dass diese Bereitschaft und Fähigkeit unterstützt wird und im Kurs wachsen kann. Damit der Funke überspringen kann, werden Arbeit suchende SGB-II-Kundinnen und -Kunden umfassend und nachvollziehbar über die Methode informiert. Sie bekommen eine Vorstellung von den Chancen, die SVC für sie beinhaltet, und können einschätzen, welche Aktivitäten von ihnen erwartet werden.

- **Wo (noch) kein Wille ist, kann es trotzdem Wege geben.** Erfahrene Coaches wissen, dass nicht selten erst Ambivalenzen bearbeitet werden müssen. Wer lange vergeblich nach Arbeit gesucht hat, traut sich wenig zu und hat Bedenken, sich auf eine weitere unbekannte Maßnahme einzulassen. Mitarbeiter/-innen des Jobcenters, die die Grundlagen des SVC kennen, wissen, welche ambivalenten Motive den Zugang zu der Maßnahme erschweren. Das zu beachten heißt, mit dem Besonderen der Methode zu werben: „SVC hilft selbstbewusster aufzutreten. Es ist keine Maßnahme, sondern ein Training zur Gewinnung neuer Horizonte, wie es auch Unternehmensgründerinnen oder Manager buchen können." Eine Einladung, neue Erfahrungen zu machen.

- **Vertrauen ist die Grundlage.** In der SVC-Gruppe tauschen die Teilnehmenden ihre Erfahrungen und Schwierigkeiten aus, wenn sie sicher sein können, dass alles im geschützten Rahmen der Gruppe bleibt. Darum werden auch die Selbstvermittlungscoaches (SVCoaches) nur dann als unterstützende Bezugspersonen angenommen, wenn klar ist, dass sie nicht als „kontrollierender, verlängerter Arm" der Jobcenter agieren. Klare Regelungen zum Informationsaustausch schützen die Autonomie der Teilnehmenden und der SVCoaches und legen die Rollen fest. Denkbar ist etwa eine deutlich eingeschränkte Berichtspflicht zwischen Träger und Jobcenter.[22]

  Belegt wird die besondere Bedeutung des Verhältnisses zwischen zuweisenden SGB-II-Trägern (Jobcenter) und dem durchführenden Träger sowie der Auswahl von Teilnehmenden durch Untersuchungen der Gesellschaft für innovative Beschäftigungsförderung (G.I.B.): In einer Auswertung von ESF-kofinanzierten Maßnahmen zur Integration besonders benachteiligter Zielgruppen in den Arbeitsmarkt zwischen 2004 und 2007 kommt die G.I.B. in einer Praxishilfe zu folgenden Erkenntnissen:

- **Zur Schnittstelle SGB-II-Träger und Projektträger:**
  „Die zuweisenden Stellen (…) sollten so früh wie möglich in die Maßnahme einbezogen werden. (…) Es ist hilfreich, eine enge Zusammenarbeit mit den zuweisenden Stellen und den zielgruppenspezifischen Netzwerkpartnern während der gesamten Projektumsetzung zu organisieren. Auftretende Probleme können dann leichter gelöst, Vermittlung rascher unterstützt, Nachbesetzung von Plätzen ausgeschiedener Teilnehmer zügiger durchgeführt werden."[23]

- **Zur Auswahl der Teilnehmenden:**
  „(…) sind Auswahlkriterien vorzusehen, die eine geeignete Grundlage für die Aufnahmeentscheidung bieten (…) [U]m passende Teilnehmende auswählen zu können, sollten zielgruppenspezifisch geeignete Kompetenzfeststellungsverfahren in Kombination mit Aufnahmegesprächen geplant werden."[24]

[22] Freiwilligkeit und Vertrauen werden im Endbericht zur Evaluation des Modellprojektes als wesentlich für das Gelingen der Maßnahme genannt: Karen Jaehrling/Leila Mesaros/Christine Slomka (2011): Evaluation des Modellprojekts „Aufbau, Erprobung und Weiterentwicklung von Angebotsformen des Selbstvermittlungscoachings im SGB II" – Endbericht. Institut Arbeit und Qualifikation (IAQ), Universität Duisburg-Essen.

[23] Gesellschaft für innovative Beschäftigungsförderung mbH (G.I.B.) (2010): Praxishilfe Erfolgsfaktoren zur Integration von Langzeitarbeitslosen und besonders benachteiligten Zielgruppen in den Arbeitsmarkt – Zielgruppenübergreifende Erkenntnisse; Auswertung von ESF-kofinanzierten Maßnahmen zur Integration besonders benachteiligter Zielgruppen in den Arbeitsmarkt 2004 bis 2007 in Nordrhein-Westfalen. Bottrop: G.I.B.

[24] Ebenda

Mittel und Wege

Auswahl und Zuweisung von Teilnehmenden

Vom SVC profitieren Teilnehmende aus den **Profillagen Förder- bzw. Entwicklungsprofi**[25], aber auch leistungsstärkere Kundinnen und Kunden. Erfahrungen haben gezeigt, dass die Bereitschaft zur Teilnahme steigt, wenn man die Wahl hat. Teilnehmende, denen eine Alternative angeboten wird, lehnen die Maßnahme nicht so häufig ab. So bleibt außerdem die Autonomie der Teilnehmenden gewahrt, ein Entscheidungsspielraum bleibt bestehen. „Zwangszuweisungen" führen hingegen häufig zu innerer Ablehnung der Teilnahme. Das mindert die Chance, zu einer vertrauensvollen und konstruktiven Zusammenarbeit zu kommen.

HALT MAL!
Motivation und Ambivalenz
Nach dem Beratungsverständnis im SVC ist ein Mensch nicht entweder motiviert oder unmotiviert, sondern ambivalent. Dabei wird Personen in einem Beratungskontext die innere Fähigkeit und Bereitschaft zu Veränderung unterstellt. Es wird jedoch davon ausgegangen, dass es bei jedem Menschen eine Vielzahl von guten Gründen für und gegen Veränderungen gibt. Die tatsächlichen inneren Gründe gegen eine Veränderung bleiben den Beraterinnen und Beratern häufig verborgen, nicht selten auch den Teilnehmenden selbst. Dies gilt insbesondere für Situationen, in denen die Teilnehmenden die Beratenden gleichzeitig als kontrollierende Personen wahrnehmen.

Aufgabe der Berater/-innen ist es daher, dieser Ambivalenz mit Respekt und Wertschätzung zu begegnen, um den Kundinnen und Kunden die Möglichkeit zu geben, für sich selbst zu einer Abwägung zu kommen, die Veränderungswillen freisetzt. Ein hilfreiches methodisches Gerüst dafür bietet die motivierende Gesprächsführung, die in Modul 2 thematisiert wird.

SVC-Maßnahmen sind zudem nicht zur Feststellung der Integrationsbereitschaft geeignet, aber sie werden vom Fallmanagement benutzt, um herauszufinden, ob ein scheinbar mut- und interesseloser Kunde dennoch in die Lage versetzt werden kann, wieder aktiv zu werden. Dahinter steht die Erkenntnis, dass ein Angebot zur Selbstaktivierung besser funktioniert als die Zuweisung in eine Kurzmaßnahme, besonders wenn sie als Strafe empfunden wird.

Um eine Wahl treffen zu können, braucht man Informationen und eine Ansprache, die Interesse weckt. „Ich habe mir unter der Ankündigung der Maßnahme nichts vorstellen können. Aber dass es dabei nicht nur um Arbeit, sondern um das ganze Leben ging, hat mich sofort neugierig gemacht", so beschreibt es eine Teilnehmerin. Wer „Ja!" sagen soll, muss sich wirklich vorstellen können, was dort auf einen zukommt.

„Dann habe ich mir den Infotag angeguckt, das war super! Wenn das nur annähernd so ist, wie die das rüberbringen, dann ist das gut; also habe ich mich dafür entschieden. Alle Dozenten waren ansprechbar, haben alle etwas erzählt über ihren Bereich, das war super kompetent. Sonst hätte ich Nein gesagt. Mich hat EDV nicht angesprochen, aber die Kommunikation, das hat mich gekriegt."

Vertrauen in den SVCoach und eine Vorstellung von dem, was in der Maßnahme gefordert sein wird, ist besonders wichtig für ältere potentielle Teilnehmende. Wer seit vielen Jahren arbeitslos ist, hat einen nüchternen Blick und genug Maßnahme-Erfahrungen hinter sich. SVC fordert, sich von vertrauten Handlungsweisen zu verabschieden und sich mit der Hilfe anderer in der Gruppe mit Unbekanntem und Ängsten auseinanderzusetzen. Das kann sehr „persönlich" werden. Umso wichtiger sind eine gewinnende und ehrliche Ansprache der Kundinnen und Kunden und eine transparente Dokumentation im laufenden Prozess. Es muss klar sein, welche Informationen weitergegeben werden (unvermeidlich etwa Anwesenheit, Krankheit und grundsätzliche Mitarbeit) und welche nicht; und es muss klar sein: Persönliches bleibt unter uns, es sei denn, der/die Betreffende will es anders.

[25] In Jobcentern, die als gemeinsame Einrichtung verfasst sind, ist das Vier-Phasen-Modell der Bundesagentur für Arbeit handlungsleitend (zugelassene kommunale Träger nutzen unterschiedliche Instrumente, die demselben Zweck dienen). Danach wird im Jobcenter individuell, d. h. auf einzelne Kundinnen und Kunden bezogen eine Handlungsstrategie festgelegt und jede Kundin bzw. jeder Kunde der entsprechenden Profillage zugeordnet.

Zuweisung bzw. Teilnahme – ja oder nein?
Weitere Auswahlkriterien:

- Ist die familiäre Situation, insbesondere die Kinderbetreuung oder die Betreuung anderer Familienangehöriger so organisiert oder ggf. organisierbar, dass eine regelmäßige Teilnahme möglich ist?
- Sind die Deutschkenntnisse (Lesen und Schreiben) ausreichend und entsprechend dem Niveau etwa des sechsten Schuljahres in der Hauptschule?
- Ist die Gruppe heterogen zusammengesetzt und besteht vorwiegend aus Teilnehmenden „die wollen, aber nicht können"?
- Sind die Teilnehmenden frei von akuten Suchterkrankungen oder psychischen Erkrankungen, die eine Mitarbeit unmöglich machen?[26]

ARBEITSBLATT
1.1 Checkliste für Mitarbeitende in Jobcentern. Die Checkliste finden Sie auf der DVD zum Praxishandbuch unter
1.1 Checkliste für Mitarbeitende in Jobcentern.

Abstimmung über das Maßnahmekonzept

Mit der Neufassung des SGB II und III (Gesetz zur Verbesserung der Eingliederungschancen am Arbeitsmarkt) wird bei der Förderung von Arbeit suchenden Personen u. a. auf eine stärkere Individualisierung gesetzt. Die Methode des SVC bietet den geeigneten Ansatz, der Teilnehmende bei ihren individuellen Zielvorstellungen und Ressourcen abholt, um sie zu befähigen, darauf aufbauend ein für sie geeignetes Wunscharbeitsfeld zu erschließen und als Vermittler/-innen in eigener Sache tätig zu werden. Im Modellprojekt sind dazu verschiedene Ansätze zur Förderung von Maßnahmen durch die zuständigen SGB-II-Träger gewählt worden. Besonders genutzt wurde die Förderung nach § 16 Abs. 1 SGB II i. V. m. § 46 SGB III.

Ab dem 1.4.2012 werden diese „Maßnahmen zur Aktivierung und beruflichen Eingliederung" nach § 45 des SGB III geregelt; diese können wie vorher für Kundinnen und Kunden aus dem Rechtskreis des SGB II in Verbindung mit dem § 16 SGB II in Anspruch genommen werden. Träger dieser Maßnahmen bedürfen einer Zulassung durch eine fachkundige Stelle. Die Maßnahmen können weiterhin auf dem Weg einer Ausschreibung durch das örtliche Jobcenter vergeben werden. Zusätzlich haben Jobcenter die Möglichkeit, für diese Maßnahmen „Aktivierungs- und Vermittlungsgutscheine" an ihre Kundinnen und Kunden auszustellen. Die Maßnahmen müssen zusätzlich zugelassen sein.[27]

Eine weitere Möglichkeit bietet die freie Förderung nach § 16 f SGB II (neu). Damit soll eine flexible und bedarfsgerechte Förderung besonderer Personenkreise erreicht werden. Diese Leistungen sollen zwar andere gesetzliche Leistungen nicht umgehen oder aufstocken, jedoch ist mit der „Instrumentenreform" dieses Umgehungs- und Aufstockungsverbot aufgehoben für die Zielgruppe der Langzeitarbeitslosen und der erwerbsfähigen Leistungsberechtigten, die das 25. Lebensjahr noch nicht vollendet haben und deren berufliche Eingliederung aufgrund von schwerwiegenden Vermittlungshemmnissen besonders erschwert ist.

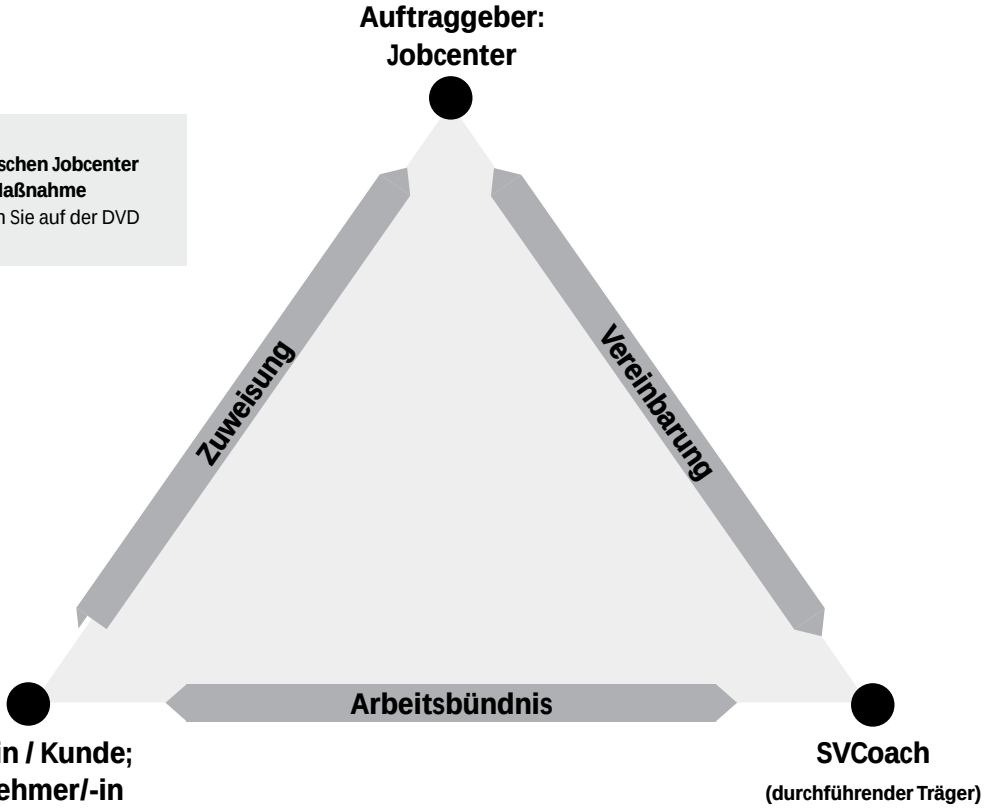
[26] Sonstige gesundheitliche Einschränkungen oder Behinderungen sprechen nicht gegen die Teilnahme!

[27] Ab dem Jahr 2013 bedürfen alle Träger, die Arbeitsfördermaßnahmen nach dem SGB II oder III anbieten, einer Trägerzulassung. Für Maßnahmen der Fort- und Weiterbildung sowie für Maßnahmen zur Aktivierung und beruflichen Eingliederung, die mittels Gutschein umgesetzt werden, gilt bereits ab dem 1.4.2012 das Erfordernis einer Maßnahmen- und Trägerzulassung.

Eine weitere Möglichkeit besteht darin, SVC-Angebote als ergänzende Maßnahmen für Arbeitsgelegenheiten nach § 16 d SGB II durchzuführen. Auch hierfür kann eine Förderung als „Maßnahme zur Aktivierung und beruflichen Eingliederung" nach § 16 SGB II in Verbindung mit § 45 SGB II (neu) in Anspruch genommen werden.

Im Modellprojekt wurde außerdem ein Angebot zum SVC als Bestandteil einer Maßnahme zur Förderung der beruflichen Weiterbildung (FbW, SGB III) realisiert. Dabei wurden berufliche Qualifizierungsangebote im kaufmännischen und EDV-Bereich um Elemente aus dem SVC sowie um konventionelle Methoden des Bewerbungstrainings ergänzt. Eine besondere Möglichkeit zur Unterstützung der beruflichen Integration von älteren Langzeitarbeitslosen bieten weiter die Förderungen aus dem „Beschäftigungspakt für Ältere – Perspektive 50plus". Auch aus diesem Programm können Jobcenter Mittel für Maßnahmen des SVC zur Verfügung stellen.

Coaching im Dreieck



ARBEITSBLATT
1.2 Vereinbarung zwischen Jobcenter und Träger der SVC-Maßnahme
Die Arbeitsblätter finden Sie auf der DVD zum Praxishandbuch.

Die Beratungssituation in Maßnahmen der Arbeitsförderung lässt sich als Dreiecksverhältnis beschreiben: Der SGB-II-Träger (Jobcenter) beauftragt eine Organisation – Träger von Maßnahmen am Arbeitsmarkt – mit der Durchführung einer Maßnahme für eine bestimmte Zielgruppe. Gleichzeitig weist der SGB-II-Träger Kundinnen und Kunden aus seinem Zuständigkeitsbereich mit unterschiedlichen Vorgehensweisen dieser Maßnahme zu. Über die Zuweisung wird zwischen dem Jobcenter und dem/der Kunden/Kundin eine Eingliederungsvereinbarung abgeschlossen. Ein Beispiel dafür finden Sie auf der DVD. Der durchführende Träger beschäftigt eine Person (hier: SVCoach) mit der Durchführung der Maßnahme mit den zugewiesenen Personen. Für alle Beratungssituationen gilt, dass die Rollen und die „Auftragslage" zwischen dem/der Teilnehmenden und dem/der Berater/-in geklärt sein muss: Der/die Teilnehmende formuliert ein Anliegen und erteilt dem SVCoach einen explizit oder implizit formulierten Auftrag. Der SVCoach definiert in diesem Auftrag, was er zur Bearbeitung des Anliegens beitragen kann, und die gegenseitigen Verpflichtungen werden abgestimmt. Zum Beispiel so: „Unterstütze mich dabei, eine Arbeit zu finden, die ich gerne mache und von der ich leben kann. Ich sage Pünktlichkeit und engagierte regelmäßige Mitarbeit zu."

Vereinbarung 1: Klare Regeln zwischen Träger und Jobcenter

Nach der Verständigung entscheiden sich Jobcenter und Maßnahme-Träger in einer **Vereinbarung** über die Durchführung. Sie treffen über rechtliche und formal zu regelnde Grundlagen hinaus Vereinbarungen:

- zum Vorgehen bei der Auswahl, Information und Zuweisung von Teilnehmenden,
- zu den Auswahlkriterien für die Teilnehmenden,
- zu Modalitäten für einen möglichen Ausstieg von Teilnehmenden aus der Maßnahme, wenn sich zeigt, dass die Zusammenarbeit nicht funktioniert,
- über feste Ansprechpartner auf beiden Seiten und
- über das Vorgehen bei der gegenseitigen Information und Dokumentationspflichten während der Maßnahme.

Vereinbarung 2: Regeltransparenz schafft Vertrauen bei den Teilnehmenden

Welche Informationen ausgetauscht werden, muss für die Teilnehmende bzw. den Teilnehmenden transparent sein, damit sie/er weiß, was sie/er dem SVCoach anvertrauen kann. Diese Regelungen zur Gestaltung des Verhältnisses zwischen durchführendem Träger und SGB-II-Träger werden in einem Kontrakt vereinbart.

Nur dann kann der/die Teilnehmende selbstbestimmt und verantwortungsbewusst im Kontext einer Maßnahme handeln, wenn er/sie weiß, welche Spielregeln im „Dreieck“ gelten:

- Das Jobcenter wird durch den Träger in vereinbarten Abständen über Anwesenheit, Urlaube und Krankheitszeiten der Teilnehmenden informiert.
- SVCoaches der durchführenden Träger geben keine personenbezogenen Informationen an das Jobcenter weiter, es sei denn, die Teilnehmenden stimmen der Information zu.
- Mitarbeitende des SGB II-Trägers besuchen regelmäßig (etwa alle sechs Wochen) die Maßnahme, um sich über den Entwicklungsstand der Maßnahme in der Gruppe zu informieren.
- Über den Stand der Ziele, Aktivitäten und Planungen einzelner Teilnehmender informieren sich die Mitarbeiter/-innen des Jobcenters in einem persönlichen Gespräch mit dem/der Teilnehmenden, zu dem die SVCoaches der Träger hinzugezogen werden, wenn der/die Teilnehmende damit einverstanden ist.
- Eine mögliche Inanspruchnahme von Förderungen für Qualifizierungen sollte im Vorfeld zwischen SGB-II-Träger und SVCoach abgesprochen werden.
- Bei Beschwerden von Teilnehmenden findet eine Rücksprache zwischen SGB-II-Träger und SVCoach statt, bevor Entscheidungen in der Sache fallen. Wenn nötig werden anschließend in einem Dreiergespräch (Teilnehmende/r – Jobcenter – Coach) Lösungen abgestimmt.
- Bei wiederholten Verstößen gegen die zwischen SVCoach/Träger und Teilnehmenden vereinbarten Regeln zur Mitwirkung wird das Jobcenter durch den SVCoach über die nicht ausreichende Mitwirkung (nach vorheriger Information des/der Teilnehmenden) informiert.
- Wenn ein Abbruch der Maßnahme von dem/der Teilnehmenden gewünscht oder vom Coach empfohlen wird, sollten die Konditionen und die möglichen Nachteile des Ausstiegs zwischen Teilnehmender bzw. Teilnehmendem, Jobcenter- und Träger-Mitarbeiter/-in besprochen werden.

„Zum Abbau von Misstrauen der Teilnehmenden gegenüber der Arbeitsverwaltung – aber vermittelt darüber vermutlich auch gegenüber dem Träger als potentiellem ‚Handlanger' der Arbeitsverwaltung – trugen auch die Besuche der Jobcenter-Mitarbeiter/innen in den Kursen bei. Während dies je nach Auftreten der Mitarbeiter auch als Kontrollbesuch wahrgenommen werden könnte, wurde dies nach Darstellung der Coaches von den Teilnehmenden sehr positiv aufgenommen, weil sie ‚die Frau [Jobcenter-Mitarbeiterin] ohne Schreibtisch gesehen haben (…). Sonst muss man in die ARGE rein, da steht der Sicherheitsdienst vor. Das ist auch schon mal blöd, wenn ich dann da durch muss und meinen Pass zeigen muss. Bis ich dann irgendwann im Büro bin, dann muss ich anklopfen. Das ist halt das Territorium der ARGE und die Teilnehmer haben das so empfunden, `die kommt jetzt zu uns, die sucht uns auf´ (UN-Träger)." [28]

Vorgespräch

Die persönlichen Ansprechpartner/-innen im Jobcenter kennen „ihre Kundinnen und Kunden" am besten und können auch erste Einschätzungen über die Eignung der Personen abgeben. Mit ihnen verständigt sich der/die Maßnahmeverantwortliche über mögliche Teilnehmende und führt anschließend mit diesen persönliche Gespräche. Hier geht es darum, Interesse und Neugier für die Methode zu wecken: „Wir haben etwas Besonderes für Sie." Möglichen Einwänden, Fragen und Schwierigkeiten wird mit Interesse und Wertschätzung begegnet. Die Kundin bzw. der Kunde soll die Möglichkeit haben, ambivalente Einstellungen zu dieser Maßnahme auszusprechen. Es geht um Ermutigung und die Botschaft: In dieser Maßnahme gibt es einen geschützten Rahmen, um die eigenen Handlungsmöglichkeiten zu erweitern und mögliche Stolpersteine und Schwierigkeiten mit anderen gemeinsam zu bearbeiten.

Dann erst erfahren die Teilnehmenden Details über die Methode und darüber, welche Mitwirkungspflicht sie haben. Gleichzeitig sollte transparent gemacht werden, warum aus Sicht des Jobcenters gerade diese Maßnahme für die/den SGB-II-Kundin/Kunden hilfreich sein kann und ihr/ihm deshalb vorgeschlagen wird. Die Teilnehmenden müssen außerdem wissen, dass sie selbst über die Teilnahme entscheiden, allerdings ein späterer Abbruch oder Ausstieg nur in Abstimmung mit dem SVCoach und dem Jobcenter möglich ist.

„Er muss mit Leib und Seele, mit dem Herzen dabei sein. Wenn er nur seinen Auftrag erfüllt und nicht mit dem Herzen dabei, dann ist das nur ne halbe Sache. Wenn er von der Sache überzeugt ist, kann er seine Aufgabe erfüllen, uns von diesem Weg zu überzeugen." Uwe

„Ich bin am Anfang gekommen, hab mir das angehört. Ich habe gedacht, na ja, gut, machste mit, wenn's sein muss. Aber die Überzeugungskraft eines Coaches, der mit leuchtenden Augen dahintersteht – irgendwann springt der Funke über. Da muss doch was dran sein, wenn der da so hintersteht. Also versucht man es dann doch, Kontakte aufzunehmen, mit einem zu sprechen und zu sagen, ich bin arbeitslos, ich suche ja doch ne Arbeit. Und nicht dieses Zumachen." Daniela

[28] Karen Jaehrling/Leila Mesaros/Christine Slomka (2011): Evaluation des Modellprojekts „Aufbau, Erprobung und Weiterentwicklung von Angebotsformen des Selbstvermittlungscoachings im SGB II" – Endbericht. Institut Arbeit und Qualifikation (IAQ), Universität Duisburg-Essen, S. 42.

Alternative 1: Informationsveranstaltung

Zur Vorinformation von möglichen Teilnehmenden wird auch das Jobcenter selbst aktiv werden und beispielsweise zu einer Informationsveranstaltung zum SVC einladen. Hier erleben Teilnehmende die Begeisterung der SVCoaches für ihre Methode des SVC aus erster Hand. Besonders stark wirken auch Erfahrungsberichte ehemaliger oder aktueller Teilnehmender.

Die zukünftigen Jobsucher werden eingeladen, die Suche nach Arbeit anders anzugehen und dabei neue Erfahrungen in der Gruppe oder in einer Kleingruppe zu machen. Ihre Wünsche und Ziele, so erfahren die Teilnehmenden, stehen im Vordergrund. Die lustvolle Arbeit an den eigenen Ressourcen zur Umsetzung ihrer Ziele steht gemäß den Erkenntnissen der Hirnforschung im Vordergrund: „… so dass der Lern- und Entwicklungsprozess als lustvoll und belohnend erlebt wird und nicht als eine beschwerliche Prozedur, die man nur mit Disziplin zu einem erfolgreichen Abschluss bringt.“[29]

Sie werden zugleich entlastet und herausgefordert – nach dem Selbsthilfe-Motto: „Sie sind nicht schuld, dass Sie arbeitslos sind, aber Sie sind die Einzigen, die daran etwas ändern können. Sie haben mehr Fähigkeiten, als Sie wissen. Es gibt nicht einen Weg zum Job, der für alle richtig ist; wir organisieren und unterstützen individuelle Lösungen. Sie üben mit dem SVCoach und der Gruppe nützliche Dinge, bei denen Sie evtl. unsicher sind. Wie weit Sie jeweils dabei gehen, entscheiden Sie. Wir bereiten Sie darauf vor, sich auf dem Arbeitsmarkt wieder als selbstbewusster Anbieter zu bewegen.“

Der Funke springt über, wenn diese Haltung glaubwürdig vermittelt wird und:

- die Teilnehmenden umfassend über das Ziel und Konzept der Maßnahme informiert sind,
- sie beispielhaft methodische Elemente kennen lernen und erfahren, was sie von der Maßnahme und dem sie begleitenden SVCoach erwarten können und was in dieser Maßnahme von ihnen erwartet wird,
- sie die zuständigen SVCoaches der Maßnahme kennen lernen und eine Vorstellung davon entwickeln können, wie sie mit dieser Person zusammenarbeiten werden,
- sie Gelegenheit haben, sich mit dem zukünftigen SVCoach über ihre Beweggründe und mögliche Ambivalenzen auszutauschen,
- sie außerdem die formalen Regelungen – z. B. ihre Mitwirkungspflichten und mögliche Konsequenzen bei einem vorzeitigen Maßnahmeabbruch – kennen,
- eine Idee von Zugangswegen auf den verdeckten Arbeitsmarkt vermittelt werden kann,
- die Teilnehmenden alle Informationen haben, um aufgrund eigener Einschätzung sich für oder gegen den Einstieg in das SVC entscheiden zu können.

[29] Siehe hierzu: Maja Storch/Frank Krause (2007): Selbstmanagement – ressourcenorientiert. Grundlagen und Trainingsmanual für die Arbeit mit dem Zürcher Ressourcenmodell (ZRM). Bern. Huber, S. 20.

Kursbuch*praktisch:*

Beispiel-Ablauf einer Informationsveranstaltung

Thema	Inhalt
Einführung in die Informations-veranstaltung und die SVC-Maßnahme durch Jobcenter	„Wir haben Sie ausgewählt, weil diese besondere Maßnahme gerade für Sie eine wertvolle Unterstützung darstellen kann." Das „Besondere" wird durch den/die Mitarbeiter/-in des Jobcenters in wenigen Sätzen dargestellt, da dies bereits in den Vorgesprächen erläutert wurde.
Vorstellung des SVCoaches (Person, Funktion und Rolle)	Anschließend Vorstellung und Übergabe an den SVCoach des Maßnahmeträgers. SVCoach stellt sich persönlich vor, beschreibt seinen Werdegang und seine – positiven – Erfahrungen in der Beratung und Unterstützung von Arbeitsuchenden. … beschreibt Verständnis von Coaching mit nachvollziehbarem Beispiel (Fußball: Der Coach schießt keine Tore, das müssen Sie selber machen. Er erkennt Möglichkeiten und Fähigkeiten der „Spieler", unterstützt diese dabei, diese zu entwickeln und auf dem Platz neue Wege zum Tor zu finden …) und stellt sein Verhältnis gegenüber dem Jobcenter vor.
Vorstellung der Methode durch SVCoach	Kernbotschaften (s. u.) verwenden und in die einzelnen Module „übersetzen": • Was passiert in den einzelnen Modulen? • Was macht daran Spaß, ist neu und interessant? • Welche Herausforderungen stecken darin?
Film einsetzen	(Ehem. oder aktuelle Teilnehmende beschreiben ihre Erfahrungen)
Fragerunde	Vorbereitet in Mini-Flüsterrunden der Teilnehmenden zu dritt mit Aussprache im Plenum: • Kurze Vorstellung: Wer bin ich, warum bin ich hier, wurde ausgesucht? • Was könnte spannend an dem Training sein? • Welche Fragen oder Bauchschmerzen habe ich dazu?
SVC kennen lernen	SVCoach stellt die Methode „Erfolgsgeschichten" vor (siehe Modul 3) und bittet Teilnehmende, sich an eine Aktivität der letzten vier Wochen zu erinnern (bei Bedarf kann der Zeitraum verlängert werden), in der sie aktiv etwas unternommen haben, bei der sie sich wohl gefühlt haben und die ein gutes Ergebnis hatte. Teilnehmende tauschen sich darüber aus und erinnern sich an Geschichten. SVCoach fragt nach Freiwilliger bzw. Freiwilligem, die/der ihre/seine Geschichte erzählen möchte. SVCoach bittet die anderen Teilnehmenden genau zuzuhören und darauf zu achten, welche Fähigkeiten der/die Erzählende zeigt.

	SVCoach fragt ganz genau nach: Was hatten Sie genau vor? Was sollte dabei herauskommen? Was genau haben Sie dann getan? Was mussten Sie dazu wissen? etc. Am Ende beschreibt erst der/die Erzähler/-in, welche Fähigkeiten er/sie in der Geschichte eingesetzt hat. SVCoach schreibt auf Flipchart mit und bittet die anderen Teilnehmenden, ihre Beobachtungen zu ergänzen. Erzählende Person beschreibt, was für sie neu und interessant war. SVCoach fasst zusammen und erläutert, in welchem Umfang und wozu Gruppenarbeiten im Kurs genutzt werden.
Anforderungen an die Teilnahme darstellen	• Arbeit in Gruppen • Hausaufgaben • Regelmäßige Teilnahme • Verpflichtungen und Grenzen der Verpflichtung des SVCoaches gegenüber Jobcenter (Dokumentation). **Botschaft:** „Nutzen Sie die Gelegenheit, wenn die Rahmenbedingungen stimmen und Ihnen die Arbeitsweise zusagt. Sie werden davon persönlich profitieren. Stellen Sie sich darauf ein, dass es auch Schwierigkeiten, Herausforderungen und Rückschläge geben wird. Gruppe und SVCoach unterstützen Sie auch in solchen Phasen. Wenn Sie sich auf diesen Weg machen, sollten Sie aber nur dann vorzeitig aussteigen, wenn Sie dafür sehr wichtige Gründe haben.“
Selbstüberprüfung	Checkliste zur Selbstüberprüfung vorstellen.
Pause mit Gelegenheiten zum Gespräch miteinander und mit dem SVCoach	
Organisatorisches	• Wann geht es los? • Wie kommt eine Entscheidung/die Eingliederungsvereinbarung zustande?

Die Entscheidungsfindung des/der Teilnehmenden kann unterstützt werden durch **Arbeitsblatt 1.3 Checkliste zur Selbstüberprüfung.**

Alternative 2: Auftaktveranstaltung

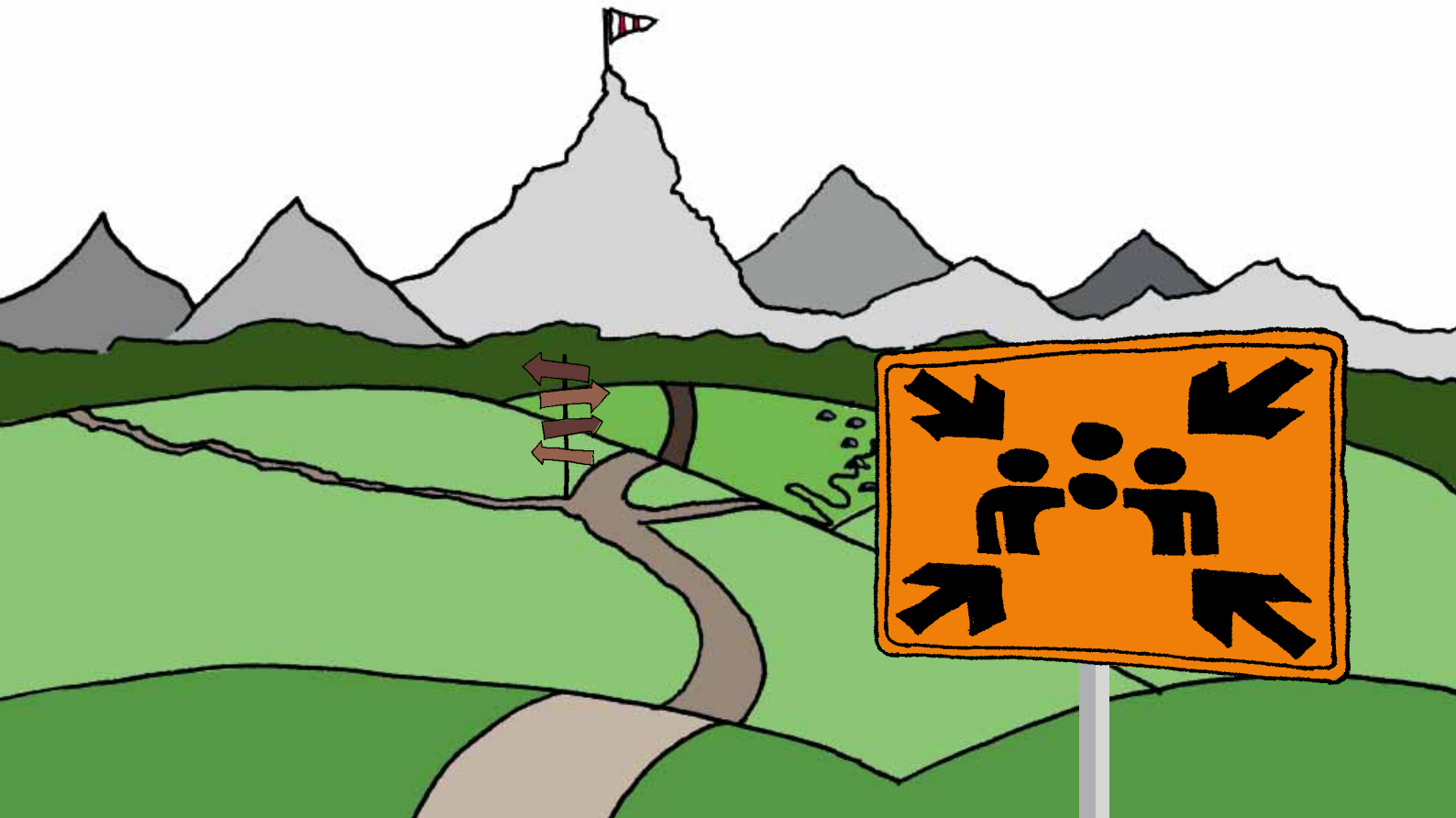
Teilnehmende können nach einem Vorgespräch auch direkt der Maßnahme zugewiesen werden, die dann mit einer Auftaktveranstaltung beginnt. Diese ist in Form und Inhalt ähnlich gestaltet wie die Informationsveranstaltung und ist der Beginn der Maßnahme. Die Teilnahme daran hat so einen stärker verpflichtenden Charakter als bei der Informationsveranstaltung im Jobcenter.

Aber: Auch hier besteht für die Teilnehmenden die Möglichkeit, nach dem Auftakt in Einzelgesprächen mit dem SVCoach und dem/der zuständigen Mitarbeiter/-in des Jobcenters, ihre Entscheidung zur weiteren Teilnahme noch einmal zu überprüfen und dann erst die verbindliche Eingliederungsvereinbarung abzuschließen.

2 Die Reisegruppe
Einstieg und berufliches Ziel finden

Die Erkundung kann beginnen. Alle wissen, wo sie die „Reiseleitung“ und ihre Mitreisenden finden. Im „Gepäck“ sind altbekannte Dinge, die überraschenderweise kaum gebraucht werden: Lebensläufe (mit Brüchen, Umwegen, Lücken), Zertifikate, Zeugnisse. Auch schlechte Erinnerungen an vergebliche Bemühungen, falsche Wege, Druck, Enttäuschungen bleiben (vorerst) im Rucksack oder werden irgendwo zwischengelagert.

Man wird andere Dinge hervorholen müssen: Wünsche, Erinnerungen an Momente von Stolz, ein Reiseziel, das ein Lächeln ins Gesicht zaubert. Man wird reden, herumspinnen, Bilder erzeugen, die Mut machen, Wertschätzung und Ideen in der Gruppe teilen. Für viele eine erste große Überraschung. Zunächst verunsichernd. Dann: angenehm. Man ist nicht allein, es gibt die Gruppe.



Selbstvermittlungscoaching (SVC) setzt auf Selbsthilfe und hat eine zentrale Aufgabe: die eigene Aktivität von Menschen bei beruflichen Veränderungen zu fördern. SVCoaches sind darum zutiefst überzeugt von der grundlegenden Bereitschaft aller Menschen zur Veränderung und wissen, sie lässt sich wecken. Auch wenn es manchmal dauert.

Erfahrene Jobcoaches erkennen hinter der Mauer vielfältiger Widerstände gegen diese neue „Maßnahme" das Hinterland negativer Erfahrungen. Im Hinterland lauern die Schatten schlechter Erinnerung. Das grüne Auenland[30] scheint weit weg und nur noch vage Erinnerung. Die Mauer des Widerstandes kann nicht eingerissen, sondern muss Stein für Stein abgetragen und entsorgt werden. Sonst baut sie sich wie von selbst immer wieder auf und versperrt jeden Weg aufs Neue.

- **Erster Stein:** Die Teilnehmenden lernen Unterstützung durch einen fremden Selbstvermittlungscoach (SVCoach) anzunehmen. Sie müssen überzeugt werden: Er ist keine Kontrollinstanz, sondern Unterstützer. Und: Er bietet und fordert Verbindlichkeit.

- **Zweiter Stein:** Die Gruppe wird Kraftquelle, Gegenüber, Inspiration, kollegiales Team. Das geht nicht von selbst und sofort, denn vielen Teilnehmenden fällt es zunächst schwer, in einer Gruppe mit bisher unbekannten Personen über die eigenen Erfahrungen bei der Stellensuche sowie die eigenen Fähigkeiten und Interessen offen zu sprechen und Rückmeldungen darüber anzunehmen bzw. anderen zu geben.

- **Dritter Stein:** Auf dem Weg zum eigenen Ziel, bei der (Wieder-)Entdeckung von Fähigkeiten und Interessen erschweren Erfahrungen mit oft langjähriger Arbeitslosigkeit zunächst den Zugang zur Entwicklung positiver Ziele.

- **Vierter Stein:** Im SVC sind „Ruhepausen" erlaubt – Vorbehalte, Befürchtungen und Ängste bei der Stellensuche können offen thematisiert werden. Sie werden vom SVCoach nicht als Ausflüchte oder Widerstand gegen Mitwirkungspflichten gesehen. Höchstens als Ballast, den man loswerden muss, bevor es vorangehen kann.

- **Fünfter Stein:** Die Fähigkeit, selbst aktiv zu werden, Kontakte zu anderen Personen auf- und auszubauen, die für die Stellensuche genutzt werden können, muss Schritt für Schritt gelernt werden. Wer viele Jahre arbeitslos war, muss oftmals den aufrechten Gang auf andere zu wieder neu lernen.

„Ich schau gerne nach vorne. Ich seh' mir am Anfang auch gar nicht die Lebensläufe an, erst hinterher. Ich will ja wissen, wo die Leute hinwollen, egal, was die schon gemacht haben."
Renate, Jobcoach in Wuppertal

„Die meisten haben sich doch in ihrem Kämmerlein versteckt: Ich bin eben arbeitslos, bloß nicht drüber reden, wenn mich keiner danach fragt, sag ich auch nix. Und dann kommt man in eine Gruppe von Leuten und die haben alle dasselbe Problem." Fritz

[30] Siehe Tolkiens „Herr der Ringe": „Im Lande Mordor, wo die Schatten drohn" – Mordor, Schwarzes Land, ist die Brutstätte des Bösen in Mittelerde. Aus dem Auenland kommen die Hobbits – lebensfrohe, offene Wesen, die am Ende die „Welt" retten.

MERKMAL!

Auch bei sorgfältiger Auswahl der Teilnehmenden gilt: SVC-Mitwirkende brauchen die Einstiegsphase, um für sich zu erkennen, ob sie die Vorgehensweise, das Arbeiten in der Gruppe und mit dem SVCoach für sich nutzen können.

Die Einstiegsphase muss also Gelegenheit bieten, Akteure und Methode zu erleben, positive Energien für den Prozess zu erschließen und die Motivation zur Mitarbeit zu steigern. Hier werden Erfolgserlebnisse organisiert, die Lust auf mehr machen.

Aussichten

Jetzt geht es darum:

Dieses Modul lädt die Teilnehmenden ein, sich auf das Besondere der Methode einzulassen. Dazu gehört, neue Erfahrungen mit sich selbst, in der Arbeit und in der Kommunikation mit anderen oder in der Gruppe zu machen, aktive Mitwirkung zu erproben und ein Vertrauensverhältnis zum SVCoach aufzubauen.

HALT MAL!
Die Dauer dieses Moduls hängt vor allem davon ab, wie „gut" die Auswahl der Teilnehmenden gelungen ist: Bei Teilnehmenden mit großen Ambivalenzen und eher geringen Fähigkeiten, sich auf die Methode einzulassen, kann dieses Modul mehr als eine Woche dauern.

Nach den (etwa) drei Tagen[31] dieser Einstiegsphase sollten:

- die Teilnehmenden des Kurses bereit und in der Lage sein, die Einladung anzunehmen, auf eine für sie neue Weise zu arbeiten. Sie haben den SVCoach kennen gelernt und wissen, was sie von ihm erwarten können und was in der Maßnahme von ihnen erwartet wird. Sie verstehen den methodischen Ansatz des SVC und haben in ersten Erfahrungen mit der Arbeitsweise festgestellt, ob und wie sie sich auf die Methode einlassen können.
- die Teilnehmenden vor allem erlebt haben, dass es in Ordnung ist, grundlegenden Veränderungen ambivalent gegenüberzustehen.
- sich die Mitglieder der Gruppe kennen gelernt und festgestellt haben, dass und wie sie die unterschiedlichen Erfahrungen aller Teilnehmenden als Bereicherung für ihre eigene Stellensuche nutzen können.
- die Teilnehmenden gemeinsam mit dem SVCoach Regeln vereinbart haben, wie in der Maßnahme insgesamt und in der Gruppe gearbeitet wird. Es wurde festgelegt, wie mit Informationen der Teilnehmenden umgegangen wird.
- jede/r für sich ein persönliches Ziel gefunden haben, das als handlungsleitende Unterstützung für die weitere Arbeit dient. Durch das Ziel werden positive Energien freigesetzt und eigene Ressourcen mobilisiert.
- die Teilnehmenden am Ende dieses Moduls in der Lage sein zu überprüfen, ob diese Maßnahme für sie geeignet ist, und den Entschluss fassen, dass es jetzt ihre Arbeit ist, sich mit SVC eine gute Arbeit zu suchen.

[31] Beispielhaft wird dazu ein möglicher Ablaufplan für eine etwa dreitägige Einstiegsphase auf den nachfolgenden Seiten schrittweise dargestellt.

MERKMAL!

Auf die Haltung des Coaches kommt es an!

Zu Beginn des Moduls stellt der SVCoach sich, seine Rolle und Aufgaben im Rahmen der Maßnahme vor. Dabei wird er den Teilnehmenden glaubwürdig und authentisch vermitteln, dass sie mit ihren je persönlichen Hintergründen und Erfahrungen ernst genommen werden. Ein SVCoach kann mit SVC nur arbeiten, wenn er davon überzeugt ist, dass die Teilnehmenden in der Lage sind, ihre Ziele selbst zu bestimmen und zu erreichen. Er setzt dabei vor allem auf die Kraft der Gruppe und handelt so wenig wie möglich für die Teilnehmenden, sondern unterstützt sie bei ihrer Arbeitsplatzsuche als verlässlicher Partner. Die Teilnehmenden haben zu jedem Zeitpunkt feste Bezugspunkte und einen roten Faden, um ihren Standort und ihr Fortkommen im Rahmen der Maßnahme überprüfen zu können.

Darum werden am ersten oder zweiten Tag auch sofort organisatorische Fragen und die Regeln der Zusammenarbeit geklärt: Zeiten, Pausen, Anwesenheitspflicht, Abmeldung, Urlaub etc.

„Ich sage nur: Du hast dir eine Option selbst ausgearbeitet. Wie sieht dein Weg aus, den du nun beschreiten musst? Was sagt die Gruppe dazu? Ich sehe mich eher als Moderator der Gruppe. Dadurch ist die Konsumentenhaltung komplett weg.“ Armin, Jobcoach

MERKMAL!

Auf die Gruppe kommt es an!

Für viele Teilnehmende ist es eine neue Erfahrung, offen mit anderen in Arbeitsgruppen eigene Erfahrungen zu besprechen und eine Gruppe als Unterstützung zu erleben. Deshalb müssen SVCoaches Zeit und Raum für das gegenseitige Kennenlernen der Teilnehmenden schaffen und einen geschützten Rahmen für die Gruppenarbeit entwickeln. Sie laden zu Gruppenarbeiten ein, in denen sich die Teilnehmenden offen und ehrlich über ihre eigenen Beweggründe und möglichen Hemmnisse bei der Jobsuche austauschen können – und auch über ihre Bedenken gegenüber einer Teilnahme an dieser Maßnahme.

Für die Arbeit in der Gruppe werden Regeln vereinbart und Verabredungen getroffen, die einen offenen Austausch und einen geschützten Rahmen für die Kommunikation absichern sollen.

„Und dann war erst mal die Phase der Gruppenfindung. Man hat zueinander gefunden, hat festgestellt, man kommt miteinander aus. Man kann sich austauschen bei Problemen. Man gibt sich Tipps, jeder kann was, jeder weiß was. Man merkt, man ist nicht alleine und geht dann auch wieder lockerer mit der ganzen Situation, der Arbeitslosigkeit um. Jeder baut jeden ein bisschen auf.“ Fritz

HALT MAL!

Coaching durch motivierende Gesprächsführung

1. Coaching im SVC ist ressourcen- und lösungsorientierte Prozessberatung: Der/die Teilnehmende ist Experte/Expertin für seine/ihre Probleme und Lösungen, der SVCoach ist Experte für den Weg zum Finden der Lösungen. Der SVCoach unterstützt die Teilnehmenden dabei, individuell passende Lösungen zu (er-)finden und gibt selbst keine Lösungen vor, kann aber Impulse geben.

2. Coaching ist zielorientiert und sollte anhand konkreter, mit dem Kunden erarbeiteter Zielkriterien überprüfbar sein.

3. SVCoaches unterstützen ihre Teilnehmenden durch die Gestaltung eines geeigneten Settings (z. B. in den Gruppenarbeiten) und durch explorierende Fragen, die die Perspektiven der Kunden und die Wahrnehmung ihrer Situation erweitern sollen.

Hilfreiches Instrument ist dabei die Methode der **„Motivierenden Gesprächsführung“**[32] (siehe auch Modul „Den Weg bahnen“). Sie richtet sich vor allem an Personen mit zunächst geringer oder ambivalenter Änderungsbereitschaft und wird/wurde häufig in der Suchtberatung und in nicht freiwilligen Beratungszusammenhängen eingesetzt. Motivierende Gesprächsführung ist ein klientenzentrierter, aber direktiver Beratungsansatz mit dem Ziel, intrinsische Motivation zur Verhaltensänderung durch Explorieren und Auflösen von Ambivalenz aufzubauen. Grundgedanke ist, dass Teilnehmende nicht unbelehrbar oder unmotiviert sind, sondern ambivalent, denn es gibt eine Vielzahl von Gründen für oder gegen Veränderungen („Zwei Seelen wohnen, ach, in meiner Brust!“, Goethe). Die Kenntnisse und Standpunkte der Teilnehmenden werden darum gewürdigt. Sie werden als „Experten für ihr Problem“ angesehen. Der SVCoach verstärkt eine „schwache“ Motivation, indem er die Ziele und Werte der Teilnehmenden hervorhebt und die Alternativen mit ihren jeweiligen Konsequenzen deutlich macht. Das Recht und die Fähigkeit von Teilnehmenden zur Selbstbestimmung sowie zur ausgewogenen Entscheidungsfindung werden respektiert und gefördert.

[32] Vgl. hierzu: William R. Miller/Stephen Rollnick (2005): Motivierende Gesprächsführung. Freiburg: Lambertus-Verlag.

HALT MAL!

Auenland[33]: Die Wirkung starker Bilder

„Du hast noch andere Interessen, lass sie wieder aufleben und versuch etwas daraus zu machen. Denn so, wie du jetzt vorgehst, bist du in einer Einbahnstraße. Du weißt, du musst auf einen ganz anderen Zug aufspringen.“
Fritz

Ein Ziel entwickeln, eine Route festlegen – das klingt so einfach. Aber welches Ziel ist attraktiv genug, dass auch beim Steilhang die Puste nicht ausgeht? Welches Bild von der Zukunft ist so mächtig, weckt so viel Energie, dass es trägt, auch wenn drei oder vier oder mehr Umwege gegangen werden müssen? Im SVC wird mit den Teilnehmenden ein Ziel als Vision entwickelt, damit es Sogwirkung entfalten kann – eine zugkräftige Vorstellung der beruflichen und persönlichen Zukunft, ein Leitmotiv für die weitere Arbeit im SVC. Die Vision wird dann im folgenden Modul 3/ Orientierung weiterentwickelt und gefragt: Welche Fähigkeiten und Interessen kommen darin zum Ausdruck, um zielgerichtet und passgenau zukünftige Arbeitsfelder anzugehen?

In Veränderungsprozessen hilft es, sich darauf zu besinnen, was in der gegenwärtigen Lebenssituation bereits als positiv erlebt wird und bewahrt werden sollte: Das wird in einer „Ist-Anamnese“ herausgearbeitet.

„Die Kraftquellen der Methode? Vielleicht der Glaube daran, dass eine Vision umsetzbar ist, dass jeder Mensch Leidenschaften hat. Das ist meine tiefste Überzeugung. Und es gibt immer Bestandteile, die sich umsetzen lassen. Jeder hatte irgendwann Lust, etwas zu machen. Und so viele Leute werden ja über Jahre nicht mehr gefragt, was sie wollen.“
Renate, Jobcoach in Wuppertal

Am Ende dieses Moduls sollte der SVCoach mit jedem/jeder Teilnehmenden Einzelgespräche führen, in denen die jeweils individuelle Motivation und mögliche Bedenken für die Jobsuche überprüft und Vereinbarungen zur Mitarbeit in einem Kontrakt zwischen SVC und Teilnehmendem festgehalten werden.

ARBEITSBLATT
2.1 Vereinbarung zum Selbstvermittlungscoaching (SVC)
Die Arbeitsblätter finden Sie auf der DVD zum Praxishandbuch.

[33] Siehe Tolkiens „Herr der Ringe“: „Im Lande Mordor, wo die Schatten drohn“ – Mordor, Schwarzes Land, ist die Brutstätte des Bösen in Mittelerde. Aus dem Auenland kommen die Hobbits – lebensfrohe, offene Wesen, die am Ende die „Welt“ retten.

Mittel und Wege

So geht es: Bilder für ein Ziel finden

Die Teilnehmenden lernen, die Gruppe als Kraftquelle zu nutzen, als Spiegel für ihre Ideen, Wünsche und Einschätzungen. Sie nutzen nonverbale Techniken, um über ihre Gefühle und körperlichen Reaktionen an Wünsche und Leidenschaften zu gelangen. Sie begreifen, dass niemand sie „umkrempeln" will, sondern die Bilder für ihr Ziel nur in ihnen selbst zu finden sind. Und sie nicht alles zurücklassen müssen, wenn sie sich auf den Weg machen.

Kursbuch*praktisch:*

Drei Tage für ein attraktives Zukunftsbild

1. Tag

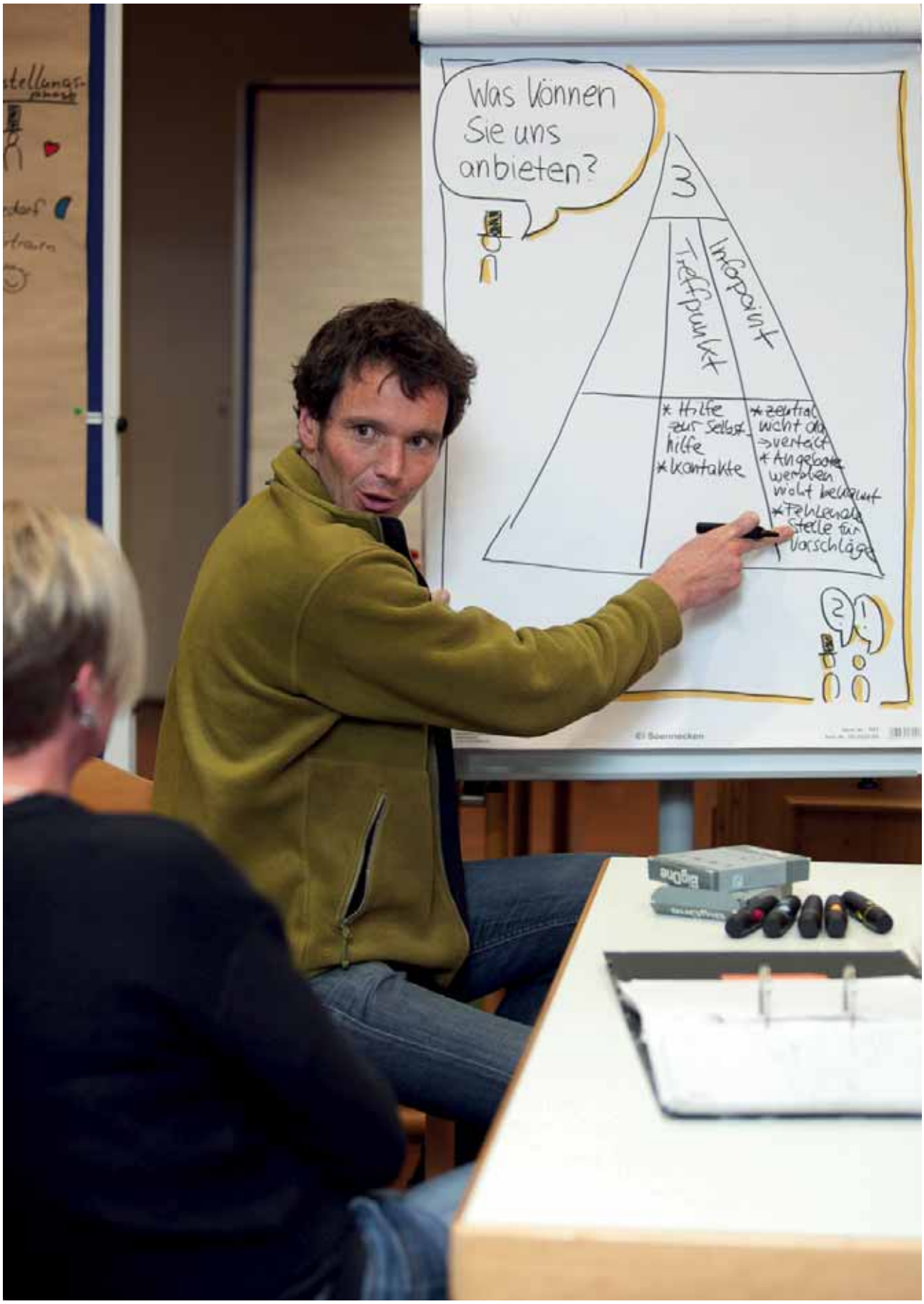
Es folgt ein Vorschlag für einen möglichen Ablauf der Einstiegsphase. Welche Instrumente eingesetzt werden, sollte je nach Zusammensetzung der Gruppe und methodischem Hintergrund der SVCoaches entschieden bzw. variiert werden. Im Vordergrund sollte stehen, dass die oben beschriebenen Wirkungen bei Teilnehmenden erzielt werden können und am Ende ein Arbeitsbündnis geschlossen werden kann.

Ziel/Thema	Ablauf und Botschafte
Einladung, neue Erfahrungen zu machen	**Das „Besondere" dieser „Maßnahme" herausstellen:** • Sie sind nicht daran schuld, dass Sie arbeitslos sind. Sie sind aber der einzige Mensch, der daran etwas ändern kann. Wir setzen an dem an, was Sie selbst tun können. Dabei bieten wir Ihnen Instrumente an, die Sie wahrscheinlich noch nicht kennen. (Botschaft wichtig schon in Infoveranstaltung.) • Sie entdecken Ihre – auch bisher „versteckten" – Möglichkeiten (Ziele, Vorstellungen, Fähigkeiten und Interessen). • Ziel: „Das machen, was Sie gerne machen!" • Mehr als die Hälfte aller Stellen werden nicht über die Arbeitsagentur oder über Zeitungsanzeigen veröffentlicht. Stattdessen sucht rund die Hälfte der kleineren Betriebe ihre neuen Mitarbeiter/-innen über Netzwerke, also über die eigenen Beschäftigten oder über persönliche Kontakte. In der SVC-Maßnahme lernen Sie daher, sich den „verdeckten Stellenmarkt" zu erschließen, indem Sie Ihr eigenes Netzwerk und Kontakte zu passenden Firmen aufbauen.

	• Sie werden zum Experten in eigener Sache – nehmen Ihre Vermittlung selbst in die Hand! • Sie werden während der gesamten Maßnahme durch die Gruppe und den SVCoach individuell unterstützt, die mit Ihnen individuelle Lösungen für Ihre „Stolpersteine“ entwickeln. • Das Arbeiten mit anderen in der Gruppe ermöglicht Ihnen, von den Erfahrungen und Informationen der anderen zu profitieren. • Einladen heißt: „Machen Sie das für Sie selbst Beste daraus! Nehmen Sie Schwierigkeiten und Widerstände ernst!“
Vorstellung von Person und Rolle der SVCoaches	• Anspruch/„Versprechen“ als SVCoaches: Wir gehen davon aus, dass Sie in der Lage sind, Ihre Ziele zu bestimmen und zu erreichen. Wir unterstützen Sie dabei, handeln aber nicht für Sie. Wir geben Ihnen Rückmeldung und unterstützen Sie dabei, Informationen zu finden, die für die Bearbeitung Ihrer Hindernisse oder Ihre Stellensuche hilfreich sind. Wir unterstützen Sie bei der Planung Ihrer Stellensuche, überprüfen mit Ihnen regelmäßig die Planung Ihrer Aktivitäten. • Bestimmung der Position gegenüber Jobcenter, Autonomie der SVCoaches: Informationen über Sie werden grundsätzlich nicht weitergegeben. Persönliche Informationen werden nur weitergegeben, wenn Sie damit einverstanden sind.
Vorgehen und Ablauf darstellen	• Was Sie in den nächsten Tagen hier erwartet • Tagesablauf (Zeiten, Pausen etc.) • Wie es danach weiter geht • Die Methode SVC und ihre Elemente
Kennenlernen	• Namensschilder • Kennenlern-Bingo (aus www.spielereader.org, Autor: Oliver Klee) Gehen Sie im Raum herum und finden Sie Personen, die den Anforderungen in den Kästchen entsprechen – lassen Sie sie dann in dem entsprechenden Kästchen unterschreiben. (Die Suchkriterien sollten der Gruppe angepasst werden.) Wer vier Kästchen in einer Reihe ausgefüllt hat – waagerecht, senkrecht oder schräg –, ruft laut „Bingo!“. Je mehr Bingos, desto besser. Denken Sie daran, dass es Ziel des Spieles ist, die anderen Teilnehmenden kennen zu lernen: Deshalb unterhalten Sie sich mit ihnen, auch wenn Sie schon die Unterschrift bekommen haben!

Arbeit in der Gruppe: Regeln/ Vereinbarungen	• Über das Kennenlernen haben Sie gemerkt, wie viele unterschiedliche Persönlichkeiten hier versammelt sind. Im SVC hat die Arbeit in einer Gruppe von Menschen, die sich in einer ähnlichen Situation wie Sie befinden eine hohe Bedeutung: Mitglieder der Gruppe können Sie bei der Entwicklung Ihrer beruflichen Ziele und bei der Stellensuche unterstützen, verfügen möglicherweise über Kontakte, die für Sie hilfreich sein können, und können Ihnen Ideen und Anregungen bei der Lösung von Problemen geben. Man nennt es das „Fremdgehirn"-Prinzip: Um viele verschiedene Ideen zu nutzen, arbeiten wir immer wieder in Gruppen.[34] Damit Sie diese Gruppe für die Entwicklung Ihrer beruflichen Perspektive nutzen können, ist es hilfreich, sich hier über die Zusammenarbeit in der Gruppe abzustimmen. • Welche Regeln können dabei hilfreich sein? Welche Vereinbarungen Vereinbarungen sollten wir dazu treffen? **Flipchart „Regeln/Vereinbarungen"** **Mögliche Stichworte:** Jede/r bestimmt, was er/sie von sich erzählen will. Zu Dritten sprechen wir nur über unsere eigenen Erfahrungen (Vertraulichkeit). Erfahrungen und Meinungen anderer werden respektiert – Ausreden lassen, Störungen anmelden …
Ihr Weg in die Maßnahme	Um die Offenheit in der Zusammenarbeit zu fördern, ist es ausdrücklich erlaubt, über Schwierigkeiten, Bedenken und Befürchtungen zur Maßnahme zu sprechen. Es ist normal, solche Gedanken zu haben. In einem Paarinterview besteht die Möglichkeit, auch die Erfahrungen aus der Zuweisung zur Maßnahme durch das Jobcenter zu besprechen und zu reflektieren, inwieweit der Besuch der Maßnahme auf einer eigenen Entscheidung basiert oder mehr oder weniger dem „Druck" des Jobcenters entsprochen wurde.
Regeln/ Organisatorisches	Arbeits- und Präsenzzeiten, Anwesenheitspflicht, Vorgehen bei Ab- und Krankmeldungen, Urlaubsregelung. Vereinbarungen mit dem Jobcenter (s. Vereinbarung Jobcenter – Träger der Maßnahme)[36]
Am Ende des ersten Tages	• Ausblick auf morgen • Tagesbilanz (Blitzlicht) • Mit welchen Gedanken gehen Sie heute nach Hause?

[34] Nach: Maja Storch/Astrid Riedener (2006): Ich packs! Selbstmanagement für Jugendliche – Ein Trainingsmanual für die Arbeit mit dem Zürcher Ressourcen Modell (ZRM). Bern: Huber.


Was können Sie uns anbieten?
3
Infopoint
Treffpunkt
* Hilfe zur Selbst- hilfe
* Kontakte
* zentral wicht
=> verteilt
* Angebote werden
* Fahrende Stelle für Vorschläge
2
1

2. Tag (nachmittags)[35]

Einleitung der Zielfindung: Centering	Centering ist eine Methode, die es Teilnehmenden ermöglicht, sich in relativ kurzer Zeit in einen entspannteren, ruhigeren und offeneren Zustand zu versetzen – wenn sie sich darauf einlassen. Es ist eine Art mentaler Reise im Kopf und arbeitet mit Wahrnehmungen und inneren Bildern. Es hilft, sich zu entspannen, umzuschalten und anzukommen. Achtung, nicht alle Teilnehmenden sind offen für diese Methode, besonders wenn sie sie zum ersten Mal erleben. Wichtig ist also, dass das Centering ein Angebot ist, und so soll es angeleitet werden. An die, die nicht mitmachen wollen, geht die Bitte, während der Übung nicht zu reden oder auf andere Weise zu stören. Auch das Schließen der Augen ist ein Angebot. Es ist auch möglich, nur den Blick zu senken und ohne Anstrengung einen Punkt auf dem Boden zu fixieren. Am besten sitzen die Teilnehmenden im Stuhlkreis, Tische gibt es nur am Rande. Mit einem vorbereiteten Text[36] versucht der SVCoach dann Entspannung und Konzentration zu erzeugen. Das Centering sollte sich aufbauen von der unmittelbaren Körperwahrnehmung (Kontakt zu Boden, Sitzfläche, ggf. Rückenlehne, Atembewegung) über das „Vorbeiziehen-Lassen von Gedanken“ zu den ganz konkreten Alltagswahrnehmungen, die die Teilnehmenden haben, wenn sie sich vorstellen, es wäre jetzt fünf Jahre später und ihre Arbeit und ihr Leben wären so, wie sie es sich wünschen. Achtung, das funktioniert nur, wenn auch der SVCoach sich mit der Methode wohl und sicher fühlt.
Das Malen eines Zielbildes/der Vision	Es folgt die Anleitung zum Malen eines Bildes.„Malen Sie das, was Sie in fünf Jahren am liebsten machen wollen (beruflich/privat/die Lebensvision). Es kommt überhaupt nicht darauf an, ob das Bild schön oder künstlerisch wertvoll ist.“ Begründung für diese Kreativitätstechnik und Antworten auf mögliche Argumente dagegen („Sind wir hier im Kindergarten?“) sind: Wir wollen Sie in Kontakt mit guten Gefühlen bringen und nicht mit schlechten. Das ist wichtig, damit Sie sich für Ihr Ziel wirklich begeistern können. Bilder sind dazu viel besser geeignet als Sprache, denn auf positive Bilder reagieren wir mit unserer ganzen Person, mit dem Herzen, mit dem Körper.

[35] Darstellung der Visionsarbeit nach: Weiterbildung nach der VC-Methode Modul 1„Vision und Einführung“, S. 5–7 und 10/11, überarbeitet von Gabi van Dyk, © VC-Coaching eG 2011.

[36] Einen Beispieltext hierfür finden Sie unter www.selbstvermittlung.org.

	Und unsere ganze Person wird in Zukunft noch gebraucht – vor allem dann, wenn der Kopf sagt:„Geht nicht!“ Das Malen der Vision kann einzeln oder in einer Gruppe erfolgen. Am besten beteiligt sich auch der SVCoach als gutes Vorbild und malt sein eigenes Visionsbild. **Auf den Tischen liegen bereit:** Blätter (DIN A3) und Stifte (Wachsmalkreiden); auch ein Flipchart ist geeignet; man kann auch im Vorfeld Papiere an die Wand hängen **Zeit zum Malen:** ca. 15 Minuten; Bilder dürfen auch unvollständig bleiben.
Vorstellung der Bilder	**Auftrag:** Jede/r Teilnehmende schaut sich jetzt seine Vision genauer an und stellt sich vor, sie auch tatsächlich umzusetzen und in fünf Jahren dort zu stehen. **Botschaft:** Es scheint nur pure Phantasie zu sein. Aber man kommt ihr näher, je mehr man daran glaubt. Dafür gibt es nur eins: Losgehen, sich auf den Weg machen. Wenn Probleme auftauchen, sind sie Prüfsteine, wie und ob die Vision umsetzbar ist. Das geht auch jedem Unternehmensgründer so. **Visionsfelder:** Nicht jede/r zeichnet eine berufliche Vision – die einen tendieren zur beruflichen Vision, andere zu privaten Bildern und wiederum andere entwickeln in ihrer Vision eine ganzheitliche Sicht auf ihr Leben. **Ablauf, Elemente, Hinweise:** • Start mit der Frage, wer als erste/r das Bild präsentieren **möchte.** So beginnt der/die Teilnehmende mit der höchsten Motivation und nimmt die anderen Teilnehmenden nach und nach mit. So werden Zögerliche inspiriert und schließen sich an. • Das jeweilige Bild wird zur Präsentation in die Mitte des Stuhlkreises gelegt und **zunächst vom/von der** Teilnehmenden **erläutert. Die Gruppe** wird gefragt, ob noch jemand einen Tipp dazu hat. • Jedes Bild wird so lange besprochen, bis eine **Umsetzungsmöglichkeit** wenigstens theoretisch klar ist • Der **SVCoach** gibt ggf. Anstöße. • Wenn ein Bild fertig ist, wird es im Raum **aufgehängt.** • Die Bilder von mindestens **drei** Teilnehmenden sollten vor einer Pause durchgesprochen werden. • **Ziel:** eine **positive Atmosphäre** durch Bilder • Die Präsentation der Bilder kann je nach Intensität und Größe der Gruppe auch **über einen Tag hinausgehen.**

3. Tag

Tageseinstieg	Erinnerung an die Vision, Fortsetzung der Vorstellungen
Bewahrenswertes und die zwei Seiten der Veränderung	**Botschaft:** Keine Angst vor Veränderung! Sie müssen sich nicht komplett „neu erfinden"! Wir öffnen darum Ihren Rucksack für den Weg ans Ziel und schauen uns an, welcher „Proviant" dort bereits vorhanden ist – das sind Ihre Schätze, das Positive und Bewahrenswerte in Ihrem Leben. Die Teilnehmenden werden so eingeladen, sich ihre guten Gründe für und gegen Veränderungen anzusehen und in Einzelarbeit und Paarinterviews abzuwägen. Siehe **Arbeitsblatt 2.2 Zwei Seelen wohnen, ach, in meiner Brust**, das anschließend im Einzelgespräch mit dem SVCoach besprochen werden kann.
Einzelgespräche	
Vereinbarung	**Arbeitsblatt 2.3 Vereinbarung zum Selbstvermittlungscoaching (SVC)**

SVC

2.2 Zwei Seelen wohnen, ach, in meiner Brust

Wenn Sie vor einer wichtigen Entscheidung stehen, können Zweifel und Unsicherheiten auftreten, ob Sie sich eine Veränderung zutrauen, und ob Sie sie überhaupt wollen..

Das ist normal!

Wir möchten Sie einladen, diese Gedanken ernst zu nehmen und eine Bilanz dazu zu erstellen. Sie werden im Gespräch mit dem SVCoach die Möglichkeit haben, sich mit diesen widersprüchlichen Gedanke auseinander zu setzen und im Kurs eine Möglichkeit für sich entwickeln, diese Gedanken abzuwägen und zu einer für Sie stimmigen Entscheidung zu kommen.

Welche Vorteile würde eine Veränderung Ihrer beruflichen Situation für Sie bringen?

Was würden dadurch für Nachteile oder Einschränkungen auftreten?

Eine Alternative:

Für SVCoaches, die Erfahrungen mit dem Zürcher Ressourcen Modell (ZRM) haben, denen das Material zur Verfügung steht[37] und die sich diese Arbeitsweise zutrauen, beschreiben wir nachfolgend eine Alternative zur beschriebenen Zielfindung, die ebenfalls Energie freisetzen kann für den Weg zum Ziel. **Achtung:** Die Methode „Ideenkorb"[38], die in diesem Abschnitt beschrieben wird ist in den SVC-Prozess integriert und wird auch in anderen Modulen angewendet.

Mutmacher: Ein persönliches Motto finden

> Ein persönliches Motto ist ein Mutmacher, es wirkt wie eine Powernahrung beim Berganstieg, wie ein kühler Schluck während eines Sommerspaziergangs, eine erfrischende Dusche vor einer Wanderung.

In dieser alternativen Arbeitseinheit entwickeln die Teilnehmenden ein persönliches Motto für den weiteren Prozess in der Maßnahme und die eigene Arbeitssuche. Auch dieses Motto soll mit guten Gefühlen verbunden werden können.

Es wird in einem Satz ausgedrückt, der als motivierend erlebt wird und den Mut zu Veränderungen mobilisiert oder unterstützt. Zum Beispiel: „Ich präsentiere gelassen meine Schätze." Ungeeignet sind Sätze, die Vermeidungsziele beschreiben, wie zum Beispiel „Ich lasse mich weniger hetzen.".

Die Entwicklung dieses Mottos setzt zunächst eine Phase der Entspannung und dann die Auswahl eines dafür passenden (fertigen) Bildes aus einer Sammlung voraus, die der SVCoach zur Verfügung stellt.

Für diesen Schritt werden theoretische Grundlagen und methodische Vorschläge des ZRM genutzt. Das ZRM wurde in den 1990er Jahren an der Universität Zürich von Dr. Maja Storch und Dr. Frank Krause entwickelt. Es integriert Erkenntnisse aus der Psychoanalyse und Motivationspsychologie und verwendet neuere Erkenntnisse aus den Neurowissenschaften zur Entwicklung menschlichen Lernens und Handelns.

Auch im SVC geht es darum, die oft unbewussten Bedürfnisse und ambivalenten Gefühlslagen der Teilnehmenden ernst zu nehmen und die eigene Intention als Motto zu beschreiben, das handlungsleitend für die nächsten Phasen des SVC ist.

[37] ZRM ist ein Open-Source-Produkt, Arbeitsblätter zur freien Verfügung unter: www.zrm.ch/downloads/arbeitsmaterial.

[38] Aus: Arbeitsunterlage Ideenkorb, Downloadbereich der ZRM-Website, www.zrm.ch/images/stories/download/pdf/arbeitsunterlagen/arbeitsunterlagen_ideenkorb_20100323.pdf

MERKMAL!

Das Zürcher Ressourcen Modell (ZRM)

Das Zürcher Ressourcen Modell (ZRM) soll Menschen dabei unterstützen, ihre eigenen Bedürfnisse und Motive ernst zu nehmen, daraus handlungsleitende Ziele zu entwickeln und die eigenen Fähigkeiten so zu nutzen, dass zielorientiertes Handeln und Selbstwirksamkeit gesteigert werden.[39] Es nutzt das Modell des „Rubikon-Prozesses", um zu beschreiben, wie menschliches Handeln sich zielorientiert vom Erkennen oft unbewusster Bedürfnisse hin zu zielgerichteten Handlungen entwickelt.

Dabei werden folgende Phasen unterschieden:

1.) Das Bedürfnis in Veränderungsprozessen besteht in einem oft unbewussten Wunsch zur Veränderung oder einem vagen Unbehagen mit der gegenwärtigen Situation. In Veränderungsprozessen ist es hilfreich, dieses diffuse und unklare Bedürfnis ernst zu nehmen und ihm zu einem bewussten Ausdruck zu verhelfen.

2.) Das Motiv ist das bewusst gewordene Bedürfnis, ein ausformulierter Wunsch nach Veränderung, der aber noch nicht so konkret formuliert ist, dass er handlungswirksam werden könnte. Eine mögliche Formulierung dieses Motivs könnte beginnen mit den Worten:„Es wäre schön, wenn …"

3.) Die Intention formuliert eine verbindliche Handlungsabsicht und lässt sich in einer Formulierung zum Ausdruck bringen, die mit den Worten „Ich will …" beginnt. Der Schritt vom Erkennen des Motivs zur Formulierung einer bewussten Absicht oder Intention ist oft mit einem„guten Gefühl" verbunden. Er setzt emotionale und körperliche Energieschübe frei, die oft von Außenstehenden beobachtet werden können: Veränderung der Körperhaltung, entspannter Gesichtsausdruck u. ä. Dieser Schritt wird als „Schritt über den Rubikon" bezeichnet, weil damit ein qualitativer Sprung vom Abwägen zum Wollen und zum Einleiten zielgerichteten Handelns verbunden ist.
Die Intention kann als handlungsleitendes „Motto-Ziel" ausgedrückt werden, das einen erwünschten Zustand als Annäherung beschreibt. Wir verwenden dafür im Folgenden den Begriff „Motto" – dieses Motto kann die Teilnehmenden im weiteren Prozess des SVC unterstützen und dient als mit guten Gefühlen aufgeladener Bezugspunkt für die weiteren Aktivitäten bei der Stellensuche.

4.) Im nächsten Schritt der so genannten präaktionalen Vorbereitung werden Schritte geplant, die die Wahrscheinlichkeit erhöhen, dass das als Intention formulierte handlungswirksame Ziel auch im Alltag in Handlung umgesetzt werden kann.

5.) Erfolgreiches Handeln ist dann möglich, wenn die Person weiß, was sie will, aus ihrem bewussten Bedürfnis (Motiv) ein handlungswirksames Ziel (Intention) formuliert hat, das stimmig (kongruent) und realisierbar ist, und die Handlungsschritte gut vorbereitet sind.

[39] Maja Storch/Frank Krause (2007): Selbstmanagement – ressourcenorientiert: Grundlagen und Trainingsmanual für die Arbeit mit dem Zürcher Ressourcen Modell (ZRM).Bern: Huber.

Das Motto finden – Bilder nutzen

Die Teilnehmenden sollen sich darüber klar werden, dass vor allem angenehme Vorstellungen und gute Gefühle eine Veränderung unterstützen können. Denn jenseits von Befürchtungen und Ängsten gibt es in jedem Menschen Wünsche oder Träume darüber, wie sie sich selbst gern sehen würden. Solche Vorstellungen lassen sich meist gut in Bildern ausdrücken.

Darum geht der Weg zum Motto auch hier über ein Bild: Die oft unbewussten Wunschvorstellungen werden geweckt durch ein Bild, das sich die Teilnehmenden aussuchen (aus einer Auswahl, die am Boden liegt). Daraus entwickeln sie ein Motto, das sie im anstehenden Veränderungsprozess und bei der Verwirklichung ihrer persönlichen Zielvorstellungen unterstützen kann.

Um die Bildauswahl weniger über den Verstand und mehr durch einen spontanen (körperlichen) Impuls auszulösen, geht der Bildauswahl eine geführte Entspannungsübung voraus[40]: Alle störenden Gedanken, Unsicherheiten, Bedenken oder Befürchtungen können für einen Augenblick losgelassen werden, um positive Bilder oder Gefühle entstehen zu lassen, bei denen man sich vorstellt, erfolgreich eine Stelle gefunden oder eine Wunschvorstellung realisiert zu haben. Da Entspannungsübungen für viele gewöhnungsbedürftig sind, steht es jedem/jeder frei, sich daran zu beteiligen – aber bei Nicht-Beteiligung die anderen nicht zu stören.

Die Entspannungsübung kann durch ruhige Musik, Instrumentenklänge oder Naturgeräusche unterstützt werden, die während der anschließenden (schweigenden) Bildauswahl weiter zu hören sind.

Bild auswählen

Nach der Entspannungsübung wählen die Teilnehmenden ein Bild aus. Dafür sollten etwa 30 bis 80 möglichst große Bilder vorhanden sein, die im Raum ausgelegt werden. Die Bildmotive müssen deutlich unterscheidbar sein.[41] Bei der stillen Bildauswahl achten die Teilnehmenden darauf, welches dieser Bilder eine positive Reaktion, ein gutes Gefühl auslöst – ohne darüber nachzudenken, warum das so ist.

Entscheidend ist meist der erste Eindruck: Welches Bild löst das stärkste positive Gefühl, die stärkste positive körperliche Reaktion (Lächeln, Wärme etc.) aus? Die Teilnehmenden merken sich dann „ihr Bild" und nehmen im Stuhlkreis Platz. Erst wenn alle wieder sitzen, kann jede Person sich „ihr Bild" nehmen. Wenn mehrere Personen dasselbe Bild ausgewählt haben, wird der SVCoach davon eine Kopie anfertigen (bzw. Kopien zu jedem Bild bereithalten). In der gemeinsamen Runde stellen sich die Teilnehmenden nacheinander mit ihrem Bild vor und beschreiben kurz, was sie besonders angesprochen bzw. welches Gefühl dieses Bild bei ihnen ausgelöst hat.

[40] Einen Beispieltext finden Sie unter www.selbstvermittlung.org.

[41] Empfohlen wird hier die Bildkartei aus dem ZRM, die mit einer ausführlichen Anleitung für die Bildauswahl vertrieben wird: Frank Krause/Maja Storche (2010): Ressourcen aktivieren mit dem Unbewussten: Manual und ZRM-Bildkartei. Bern: Hans Huber.

Eigene Gefühle ernst nehmen

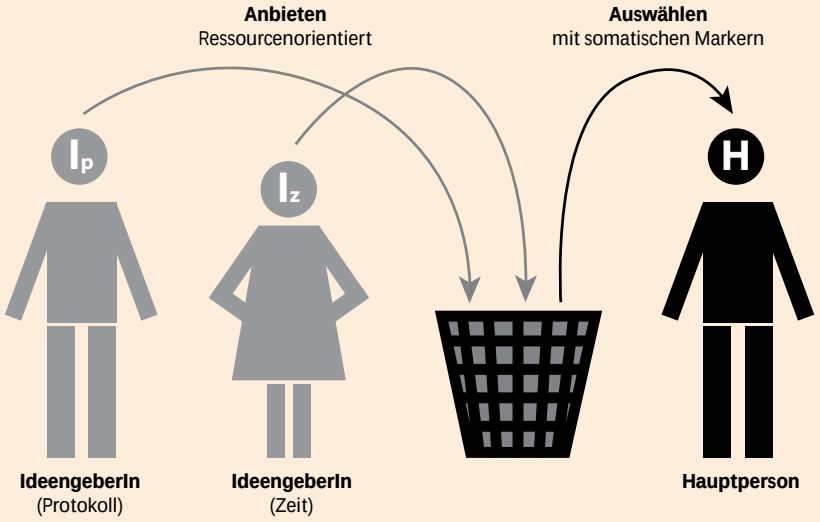
Jetzt erläutert der SVCoach, warum es sinnvoll ist, die eigenen Gefühle in Veränderungsprozessen wahr- und ernst zu nehmen: Unbewusste Anteile spielen eine wesentliche Rolle beim Treffen von Entscheidungen und möglichen Veränderungen. Das „Geheimnis kluger Entscheidungen“[42] besteht darin, sich für Veränderungen zu entscheiden, zu denen ein gutes Gefühl aktiviert werden kann. Erst wenn eine mit dem Verstand gefällte Entscheidung in Einklang mit Emotionen steht, sind Menschen ohne allzu große Reibungsverluste in der Lage, ein Vorhaben auch erfolgreich umzusetzen. Weil es jedoch vielen Menschen schwer fällt, Gefühle wahrzunehmen, und noch mehr, ihnen zu trauen, lernen die Teilnehmenden die Signale zu erkennen, an denen jeder „Laie“ feststellen kann, ob ein Gedanke oder Ereignis eine positive Reaktion, ein positives Gefühl hervorruft: Öffnen der Augen, Lächeln, veränderte Körperhaltung und andere.

„Wenn Sie sich an eine Situation erinnern, in der Sie bewusst den starken Willen verspürt haben, etwas zu tun, dann war dieser Willensakt mit Sicherheit von einem starken Gefühl und/oder von einer Körperempfindung begleitet. Planungsvorgänge ohne körperliche und gefühlsmäßige Begleiterscheinungen bleiben intellektuelles Geplänkel im Kopf, das typischerweise nicht zum Vollzug einer Handlung führt.“
Maja Storch/Frank Krause, ZRM

Methode Ideenkorb

Das Entdecken dieser körperlichen Signale positiver Gefühle – die Neurowissenschaftler sagen dazu „somatische Marker“ – wird in einer anschließenden Übung genutzt. In kleinen Gruppen werden den Teilnehmenden Ideen und positive Anregungen angeboten, die beim Betrachten des ausgewählten Bildes entstehen können. Diese Methode heißt „Ideenkorb“ und wird sowohl im ZRM als auch im VC-Coaching genutzt, um einzelnen Personen Ideen und Lösungsmöglichkeiten in einer/durch eine Gruppe anzubieten.

Ideenkorb[43]



[42] Maja Storch (2011): Das Geheimnis kluger Entscheidungen: Von Bauchgefühl und Körpersignalen. München: Piper.
[43] Aus: Arbeitsunterlage Ideenkorb, Downloadbereich der ZRM-Website, www.zrm.ch/images/stories/download/pdf/arbeitsunterlagen/arbeitsunterlagen_ideenkorb_20100323.pdf

Das Ideenkorb-Verfahren ist eine Kleingruppenarbeit, in der einer Hauptperson positive Assoziationen oder Anregungen zu einem bestimmten Thema (zum Beispiel zu dem ausgewählten Bild) von zwei weiteren Personen (Ideengeber/-in 1 und 2) angeboten werden. Dabei äußern die beiden Ideengeber/-innen frei und ungefiltert in Form eines Brainstormings alle positiven Assoziationen, die ihnen zu dem Bild einfallen. Sie sollen der Hauptperson damit einen möglichen Schatz von Anregungen bieten, aus denen diese jeweils für sie passende Einfälle auswählt. Alle Anregungen müssen deshalb positiv und ressourcenorientiert sein.

Alle Ideen und Vorschläge werden von dem/der Ideengeber/-in 1 (Protokoll) auf einem Ideenblatt oder Flipchart protokolliert. Der/die Ideengeber/-in 2 (Zeit) achtet darauf, die vereinbarte Zeit (etwa zehn Minuten pro Person) einzuhalten. Sinnvoll ist es, beim ersten Mal das Ideenkorb-Verfahren mit dem SVCoach als Ideengeber/-in demonstrieren zu lassen.

Die wichtigste Aufgabe in dieser Übung hat die Hauptperson: Sie soll sorgfältig darauf achten, welche Ideen, Vorschläge oder Assoziationen bei ihr positive Reaktionen auslösen: ein „Aha-Erlebnis", ein Lächeln oder Lachen, ein Kribbeln im Bauch etc. Gleichzeitig achten auch die Hilfspersonen darauf, welche Ideen bei der Hauptperson eine positive Äußerung ausgelöst haben. Wenn die Ideengeber/-innen alle Assoziationen genannt haben, beschreibt die Hauptperson noch einmal ihre eigenen Gefühle bei der Auswahl des Bildes oder beim jetzigen Ideenkorb. Auch diese Äußerungen werden notiert. Die Ideengeber/-innen können jetzt eine Rückmeldung geben, bei welchen Anregungen sie eine positive körperliche Regung festgestellt haben. Anschließend wird das Blatt mit den Ideen der Hauptperson zur weiteren Auswahl übergeben.

Nach etwa einer Viertelstunde wechselt die Übung: Einer/eine der Ideengeber/-innen wird Hauptperson, die beiden anderen Personen werden Ideengeber/-innen. Die Übung ist abgeschlossen, wenn alle Assoziationen zu ihrem Bild bekommen haben. Anschließend wird den Teilnehmenden Gelegenheit gegeben, sich intensiv mit den Ideen auseinanderzusetzen und diejenigen Anregungen auszuwählen, die am besten zu den positiven körperlichen Reaktionen passen, die bei der Benennung ausgelöst wurden.

Dazu wird das **Arbeitsblatt 2.3 Mein Motiv klären** benutzt.

Die Übung dient dazu, Anregungen für das eigene – positive – Motiv bei der Stellensuche zu bekommen. Daraus wird dann ein Motto für die Stellensuche entwickelt, das zu den positiven Gefühlen passt.

Zum Abschluss der Übung fassen alle Teilnehmenden ihr jeweiliges Motto für die Stellensuche in einem Satz zusammen und notieren diesen.

Mein Motto optimieren

Eine genauere Zielvorstellung für die Stellensuche wird in einem der nächsten Elemente des SVC erarbeitet. Für den Einstieg ist es jetzt wichtig, das positiv besetzte Motto so deutlich zu beschreiben, dass die Person während der nächsten Schritte und der anschließenden Stellensuche darauf zurückgreifen kann. Die Bildauswahl, die dabei erlebten Gefühle und die hinzugekommenen Anregungen werden deshalb in diesem Schritt zu einem präziseren Motto weiterentwickelt.

Das Motto muss handlungswirksam und unterstützend wirken. Es sollte daher in einem Satz den gewünschten Zustand formulieren, eine genaue Vorstellung dazu enthalten und gleichzeitig positive emotionale Reaktionen auslösen. Im ZRM wird dies als „Motto-Ziel" bezeichnet. Ein Motto-Ziel enthält keine negativen Formulierungen. Statt „Ich lasse mich weniger hetzen." würde es heißen: „Ich gönne mir Ruhe.".

Ein Motto-Ziel sollte außerdem so formuliert sein, dass die (in Zukunft) handelnde Person den Zustand selber erreichen kann. Also nicht: „Ich wünsche mir mehr Konzentration im Büro.", sondern: „Ich sorge dafür, dass ich beim Schreiben Ruhe habe.". Das Motto darf nicht explizite oder implizite Erwartungen an andere formulieren wie „Meine Kollegen arbeiten mir besser zu.".

„Je eher ein Mensch das Gefühl hat, mit eigenen Kräften ein bestimmtes Ziel auch erreichen zu können, desto größer ist die Motivation, sich nachhaltig für dieses Ziel einzusetzen."
Maja Storch/Frank Krause, ZRM

Das Wichtigste aber ist:
Ein Motto soll von positiven Emotionen begleitet sein (inspirieren, motivieren und Freude bereiten).

Die Kriterien auf einen Blick:
- Das Motto ist positiv und als Annäherung an den gewünschten Zustand formuliert.
- Das Motto richtet sich an die eigene Person und drückt deren Wunsch-Zustand aus.
- Das Motto wird als motivierend und inspirierend erlebt, die Vorstellung löst positive Emotionen aus.

Zum Beispiel so:
„Kraftvoll und ruhig gehe ich meinen Weg."
„Ich wecke den Bären in mir."
„Ich tanze auf dem Regenbogen."[44]

[44] Maja Storch (2009): Motto-Ziele, S.M.A.R.T.-Ziele und Motivation. In: Bernd Birgmeier (Hrsg.): Coachingwissen. Denn sie wissen nicht, was sie tun? Wiesbaden: VS Verlag.

Erinnerungshilfen

Um dafür zu sorgen, dass ein Motto auch in kritischen Situationen (z. B. während der Stellensuche) präsent ist und „trägt", muss es mobilisiert werden können. Ein gutes Hilfsmittel dafür sind so genannte Erinnerungshilfen. Dazu überlegen die Teilnehmenden zunächst für sich allein, welcher Gegenstand, welcher Ton, welcher Geruch, welche Farbe immer verfügbar sein und sie täglich (vor allem aber in schwierigen Situationen) an das Motto erinnern können. Das können sein: eine Kopie des ausgewählten Bildes, Klänge oder Musikstücke (z. B. als Klingelton für das Handy), Symbole oder Bilder (gedruckt, gezeichnet oder als Hintergrundbild auf dem Handy), Erinnerungszettel im Badezimmer, kleine Schmuckstücke oder Schlüsselanhänger, eine bestimmte Blume etc. Der Phantasie sind keine Grenzen gesetzt. Wichtig ist nur, dass diese Erinnerungshilfe ein positives Gefühl bei der Person auslöst und mit dem Motto in Verbindung gebracht werden kann. Die Erinnerungshilfen werden auf dem **Arbeitsblatt 2.3 Mein Motiv klären** eingetragen. Anregungen für Erinnerungshilfen können auch mit der Methode des „Ideenkorbs" gemeinsam mit anderen entwickelt werden.

MERKMAL!

Erinnerungshilfen als „Wichtel-Geschenk"

Man kann Erinnerungshilfen auch als „Wichtel-Geschenk" anbieten: Für jede Teilnehmende und jeden Teilnehmenden gibt es einen Namenszettel; die Zettel werden untereinander so verteilt, dass keine/r den eigenen Namenszettel erhält.

Bis zum nächsten Tag denkt sich jede/r für die Teilnehmende bzw. den Teilnehmenden auf „ihrem/seinem" Zettel eine besonders schöne Erinnerungshilfe aus – schlägt sie vor, malt sie, bastelt sie oder besorgt ein kleines Geschenk (für max. einen Euro). Jedes Wichtelgeschenk trägt dann den Namen der zu beschenkenden Person.

Am nächsten Tag werden die Wichtel-Geschenke vom SVCoach anonym eingesammelt und anschließend an die Teilnehmenden verteilt.

Hier geht's zu den vorgestellten Arbeitshilfen:

ARBEITSBLÄTTER

> **Arbeitsblatt 2.1 Vereinbarung zum Selbstvermittlungscoaching (SVC)**

> **Arbeitsblatt 2.2 Zwei Seelen wohnen, ach, in meiner Brust**

> **Arbeitsblatt 2.3 Mein Motiv klären**

3 Orientierung
Fähigkeiten und Wunscharbeitsfeld erschließen

Aufgepasst! Auf diesem Teil des Weges wird vieles gesammelt: Fähigkeiten, Interessen, Leidenschaften, Wünsche oder Sehnsüchte sollen mit ins Gepäck, um später gemischt, durcheinander gewürfelt und neu kombiniert zu werden. Es geht darum, bei der Jobsuche nicht am erstbesten Horizont kleben zu bleiben, sondern den Blick zu weiten. Allerdings erfordert es viel Training, bis die Teilnehmenden bereit sind, die vertrauten, aber eben auch ausgetretenen Pfade zu verlassen und sich auf neue Wege, vielleicht auch Umwege einzulassen, die nicht sofort zum Ziel führen, aber irgendwann auf den richtigen Kurs.

Das Szenario in diesem Modul fängt deshalb nicht mit dem Weg zur Arbeit an, sondern mit dem Aufwachen. Die herkömmliche Suche nach Arbeit wird auf den Kopf gestellt, nach dem Motto „Mitarbeiter sucht Chef/-in." Auf dem SVC-Wegweiser steht: „Lerne die Arbeit kennen, die zu dir passt. Wir unterstützen dich auf ganzer Strecke."

Üblicherweise geht Bewerbung so: In einem Inserat erfährt man, wer für welche Stelle gesucht wird. Daraufhin bewirbt man sich und zeigt – sofern man zur Vorstellung eingeladen ist – nach Kräften, wie genau man in dieses Wunscharbeitnehmerbild passt. Wer lange Jahre der Arbeitssuche hinter sich hat, weiß zwei Dinge nur zu gut: Man passt nie gut genug. Und: Je länger die Arbeitslosigkeit andauert, desto seltener wird man zu Vorstellungsgesprächen gebeten.

Wenn man sich bei der Arbeitssuche jedoch nicht nur an Berufsbezeichnungen und vorhandenen Zertifikaten orientiert und stattdessen auf das viel breitere Repertoire an Fähigkeiten, Wissen und Eigenschaften setzt, über das jeder Mensch verfügt, kann der Arbeitsmarkt anders erschlossen werden. Das Selbstvermittlungscoaching (SVC) setzt auf diese Ressourcen, die sich die Teilnehmenden in der Maßnahme mit kreativem Gepäck und auf vielen Wegen und Nebenwege erschließen. Sie gelangen als Reisende in der Gruppe nach und nach wieder zu ihren persönlichen Kraftquellen: Denn das sind ihren Leitideen, Ziele und Berufsperspektiven – ihre starken Motive.

Sie brauchen diesen Mut, um durchzuhalten und um auf einem schwierigen Arbeitsmarkt anspruchsvoll zu bleiben: Denn es geht nach der Wiederentdeckung von Fähigkeiten um die Neu-Entwicklung von beruflichen Perspektiven, die man selbst entwickelt hat und für die (noch) keine Anzeige geschaltet wurde.

Wer seinen Wunscharbeitsplatz auf der inneren Landkarte gefunden hat, wird sich von diesem Bild leiten und stärken lassen. Die nötigen Mittel, die auf dem Weg dahin gebraucht werden, stellt die SVC-Methode zur Verfügung: Selbstständig Kontakte aufbauen und weiterentwickeln; Informations- und Einstellungsgespräche führen; als Vermittler/-in in eigener Sache tätig werden; auf andere Personen zugehen; Gespräche über die eigenen Fähigkeiten und Interessen führen; sich Wunscharbeitgebern vorstellen …

HALT MAL!
„Vermittler/-in in eigener Sache" – ist das nicht ein bisschen viel verlangt? Muss, wer bislang vergeblich nach Arbeit gesucht hat, nun auch noch die ganze Verantwortung für einen Arbeitsmarkt übernehmen, der sich immer wieder als „closed shop" gezeigt hat? Erfahrene Arbeitsvermittler/-innen und Jobcoaches wissen: Weniger als die Hälfte aller Stellen wird auf dem formalen und offiziellen Weg per Annonce ausgeschrieben und besetzt. Es gibt einen verdeckten Arbeitsmarkt, dessen Zugangswege Kontakt, Initiative und soziales Netz heißen.

„Im Prinzip ist das doch ein ganz normaler Weg: sich selbst zu entwickeln, selbstbewusster zu werden und seine Ziele zu verfolgen. Allerdings erkennen sich viele Menschen ja teilweise gar nicht, wissen nicht, wer sie sind und was sie wollen. Das ganze Seminar ist darauf aufgebaut, dass man sich selbst findet, das, was man will, entwickelt, verstärkt und dann nach außen geht, diese Hemmschwelle überwindet und sein Ziel verfolgt. Das zweite Wichtige ist die Gemeinschaft. Man kommt aus diesem vereinsamenden Trott wieder raus und findet Regelmäßigkeit in seinem Leben. Manche sind ja auch unter die Räder gekommen." Peter

„Das Positive liegt darin, dass man seinen Blickwinkel erweitert: Da kommt man bei der Festlegung der Ziele auf einmal auf Dinger, über die man gar nicht nachgedacht hatte und plötzlich ins Auge fasst. Dass man nicht so, wie üblich, engstirnig nur auf das losgeht, was man vorher immer gemacht hat, sondern dass es links und rechts davon noch zwei oder drei Gleise und Wege gibt, die man auch beschreiten könnte, anstatt nur immer über die Hauptstraße zu brettern. Und zurzeit befinde ich mich auf mehreren attraktiven Seitenstraßen und suche noch die richtige Kreuzung zum Abbiegen." Volker

Aussichten

Jetzt geht es darum:

Am Ende dieses Moduls wissen die Teilnehmenden des SVC-Kurses, über welche Fähigkeiten, Eigenschaften und welches Wissen sie verfügen und welche ihrer Ressourcen sie am liebsten in einem Wunscharbeitsfeld einsetzen möchten. Sie können außerdem die Themenbereiche beschreiben, die größere Leidenschaft, mindestens größeres Interesse auslösen. Das Wunscharbeitsfeld wird abgesteckt und eine Vorstellung entsteht, wer die anderen sein sollen, die Kollegen oder Chefs, und wie die Rahmenbedingungen sein sollten. Dann entwerfen sie ihren Wunscharbeitsplatz, an dem sie ihre Fähigkeiten und Eigenschaften verwirklichen wollen.

Sie trainieren mit anderen Personen innerhalb und außerhalb der Gruppe, über ihre Fähigkeiten, Eigenschaften und Interessen zu sprechen, und sie recherchieren schließlich in Gesprächen mit anderen Personen außerhalb des Kurses alle Informationen zu ihrem Wunscharbeitsfeld.

Bevor es jetzt im Methodenteil um die Routenplanung auf diesem Weg, um Zwischenhalte, Zielmarkierungen, Mittel und Wege geht, legen wir einen Zwischenstopp ein und sortieren die Reiseunterlagen. Was steht wo? Und: Wie hält man am besten Kurs auf dem eingeschlagenen Weg?

MERKMAL!

So behalten die Teilnehmenden den Überblick:

Alle Aktivitäten werden von den Teilnehmenden in einer Aktivitätenliste geplant **(3.7 Aktivitätenplan Erfolgsgeschichten)**. Sinnvoll ist es, diese Planungen auch in der Gesamtgruppe zu visualisieren, z. B. im Gruppenraum auf Flipcharts. So haben alle stets auch die Aktivitäten der anderen im Blick. Das erhöht die Verbindlichkeit der Planung und löst wohlwollende Kontrolle durch die Gruppe aus.

- Für die Sammlung der Fähigkeiten, Eigenschaften etc. sowie der Ergebnisse in den einzelnen Arbeitsschritten bekommt jede/r Teilnehmende einen eigenen Ordner mit entsprechender Aufteilung, der zum ständigen Arbeitsmittel wird und kontinuierlich wächst.

- Jede Woche beginnt mit einer Übersicht über die geplanten Themen des Trainings und einer Zuordnung der Themen zu den einzelnen Elementen des „Kompasses", der das methodische Leitbild im Life/Work Planning (LWP) darstellt und im folgenden Abschnitt erläutert wird. So behalten die Teilnehmenden stets den Überblick, an welchem Punkt der Bearbeitung die Gruppe steht.

- Täglich halten die Teilnehmenden schriftlich fest, was sie für sich erfahren oder dazugelernt haben. Das geschieht am Ende jedes Tages oder – bei Außenaktivitäten – am nächsten Morgen.

- Jede Woche endet mit einer Wochenauswertung: In Einzelarbeit ergänzen die Teilnehmenden ihre Tagesnotizen und werten für sich aus, worauf sie in der nächsten Woche besonders achten, was sie anders machen oder erproben wollen. Anschließend erfolgt die Auswertung in Dreiergruppen, ergänzt um Rückmeldungen im Ideenkorb.

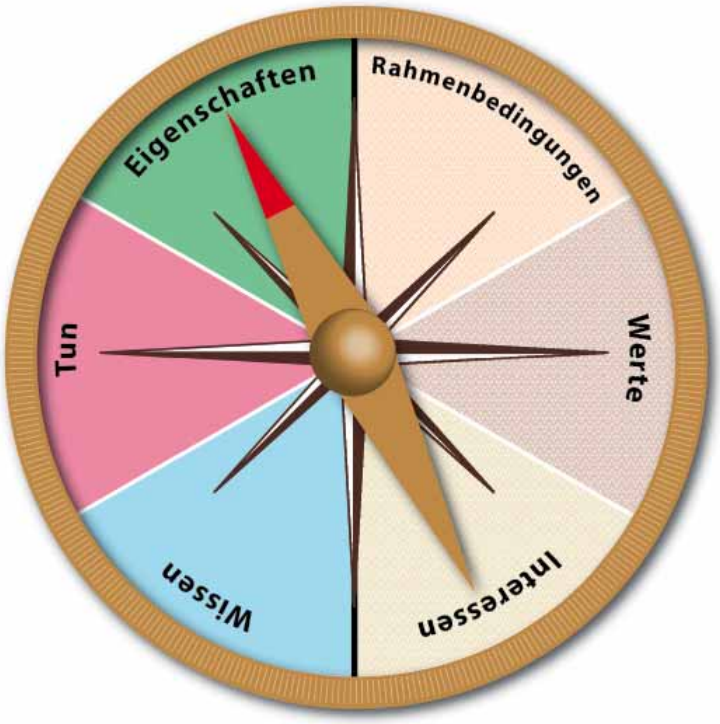
- Das im Modul 2 („Die Reisegruppe") entwickelte Motto bzw. das Zielbild wird immer wieder aufgegriffen und als Erinnerungshilfe genutzt.

- In diesem Modul werden bei der Vorbereitung auf die Informationsgespräche erste Hürden auftreten und Ambivalenzen deutlich werden. Zur Bearbeitung wird auf Modul 4 „Den Weg bahnen" verwiesen. Dort werden systematisch „Stolpersteine" der Teilnehmenden bearbeitet. Auch hier können und sollen Selbstvermittlungscoaches (SVCoaches) jedoch flexibel bleiben und Elemente der Stolperstein-Bearbeitung zeitnah einsetzen, wo das vorrangig ist.

Mittel und Wege

zur Erschließung des Wunscharbeitsfeldes

Das Modul „Orientierung“ lehnt sich, ebenso wie das Modul „Netze knüpfen“ stark an das Selbstverständnis und die Arbeitsweise des LWP an, das von John Webb[45] und Kolleginnen und Kollegen in Deutschland aus dem Methodenkonzept von Richard N. Bolles entwickelt worden ist.[46] Was möchte ich gerne tun? Wo möchte ich gern meine Fähigkeiten einsetzen? Struktur und Leitfragen aus dem LWP übertragen wir für das SVC – entsprechend der Metapher von Weg und Reise – in die Form eines **Kompasses**:



Das Wunscharbeitsfeld als Kompass dargestellt: Auf der linken Seite wird nach Fähigkeiten, Wissen und Eigenschaften gefragt, die man an seinem Wunscharbeitsplatz einbringen möchte. Auf der rechten Seite klärt sich, zu welchen Interessen man gern in einer Organisation tätig sein möchte, welche Werte und welche Rahmenbedingungen dort gelten sollen.

Systematisch werden alle Segmente des Kompasses erarbeitet. Mit unterschiedlichen Aufgabenstellungen, in Einzel- und Gruppenarbeit werden die eigenen Vorstellungen der Teilnehmenden erschlossen, durch Rückmeldungen aus der Gruppe ergänzt und anschließend durch Prioritätensetzung wieder reduziert. Hier kommt wieder der „Ideenkorb“[47] aus Modul 2 ins Spiel: In so genannten „Ergänzungsrunden“ füllt sich der imaginäre Korb mit den Ideen und Beobachtungen der anderen Gruppenmitglieder.

Am Ende können die Teilnehmenden genau beschreiben, wie das Arbeitsfeld aussieht, in dem sie gerne arbeiten möchten und das bei ihnen positive Energien und Motivation freisetzt.

[45] John Webb, www.lifeworkplanning.de.

[46] Richard N. Bolles/Madeleine Leitner (2007): Durchstarten zum Traumjob: Das Handbuch für Ein-, Um- und Aufsteiger. Frankfurt am Main/New York: Campus Verlag.

[47] Aus: Arbeitsunterlage Ideenkorb, Downloadbereich der ZRM-Website, www.zrm.ch/images/stories/download/pdf

Kursbuch*praktisch*:

Das Erschließen des Kompasses in elf Schritten:

Dieser Prozess ist im Wortsinne Grund legend und braucht Zeit. Im SVC-Kurs werden ca. vier Wochen für diesen Streckenabschnitt eingeplant. Die Dauer kann variieren, je nachdem, welche individuellen Voraussetzungen die Teilnehmenden mitbringen. Die SVCoaches behalten hier die Reiseregie: Ist der Trainingsbedarf, z. B. für die Reden vor der Gruppe oder die Rückmeldungen an andere groß, werden zusätzliche Kommunikationsübungen angeboten.

Ein möglicher Ablauf für diese vier Wochen ist hier dargestellt: Ablauf des Moduls „Orientierung".

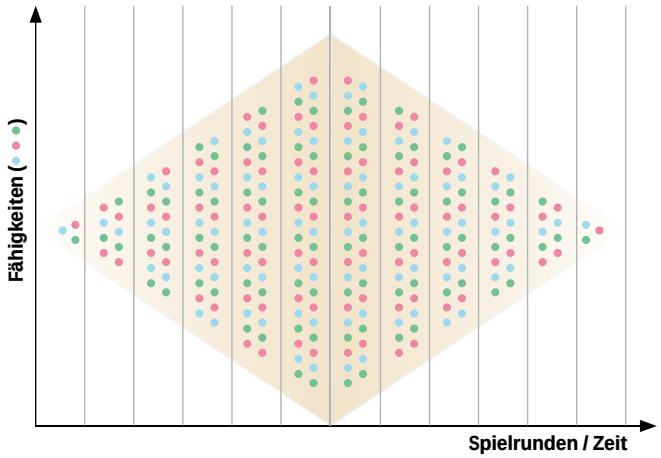
1. Einstieg und Erläuterung des Vorgehens
2. Erinnerungen erschließen
3. Erfolgsgeschichten schreiben und auswerten
4. Auswahl der Lieblingsfähigkeiten
5. Erschließen von Eigenschaften und Wissen
6. Interessen erkunden
7. Rahmenbedingungen ermitteln
8. Werte ermitteln
9. Kombinationen entwickeln
10. Das Szenario
11. Informationsgespräche führen

Die Arbeitsschritte 1–11 in der Nahaufnahme

1. Einstieg und Erläuterung

Zu Beginn des Bausteins „Fähigkeiten und Wunscharbeitsfeld erschließen“ lernen die Teilnehmenden die jetzt vor ihnen liegende Aufgabe anhand des Kompasses kennen. Sie erfahren und erleben in einer Übung, dass jede/r über Fähigkeiten und Ressourcen verfügt, die wahrscheinlich in der bisherigen Arbeit und erst recht in der Arbeitslosigkeit nicht ausreichend gesehen und genutzt wurden. Es geht darum, diese „Schätze“ zu bergen und ein passendes Wunscharbeitsfeld zu finden, das motivierend ist.

Das **grafische Element der Raute** macht das Arbeitsprinzip deutlich: Für jedes Feld des Kompasses wird gesammelt, bis mehr als genug Optionen da sind (die Raute geht auf); dann wird priorisiert, bis für jedes Kompassfeld die drei wichtigsten Optionen geklärt sind (die Raute geht zu).



MERKMAL!

Gruppen-Stärken (1)

Ergänzungsrunden trainieren die Gruppenfähigkeiten aller Teilnehmenden. Sie werden in der gesamten Methode immer wieder aufgefordert, ihre Fähigkeiten, Interessen, ihr Wissen und ihre Wertvorstellungen mitzuteilen, und dazu Rückmeldungen bekommen oder anderen Rückmeldungen geben. Das Sprechen in einer Gruppe wird auf diese Weise trainiert und verbessert: Während der ersten Tage der Maßnahme stellen sich Teilnehmende mit einem Hobby, einer Lieblingstätigkeit, einer Lieblingsfernsehsendung, einem Lieblingssport etc. vor. Jede/r fertigt dazu ein entsprechendes Plakat an und wird anschließend gebeten, darüber einen Drei-Minuten-Vortrag zu halten. In der Blitzlichtrunde meldet die Gruppe kurz zurück, was ihr an dem Vortrag am besten gefallen hat. Mindestens eine positive Rückmeldung ist hier die Vorgabe.

Die Methode SVC braucht und fördert die Bereitschaft aller, sich offen in der Gruppe zu äußern, und zugleich die Fähigkeit aller, wertschätzende Rückmeldungen zu geben. Im SVC werden deshalb begleitende Übungen eingesetzt, damit Vertrauen in die Gruppe entsteht: „Das ist schon eine Herausforderung und fällt einem schon erst mal schwer. *Aber ich kann draußen auch nicht einfach sagen, gefällt mir nicht, rutscht mir doch den Buckel runter. Da muss ich mich auch erst mal auf ein Gespräch einlassen.“ Ulrike*

2. Erinnerungen erschließen

Jetzt sind Erlebnisse, Situationen oder Geschichten der Teilnehmenden gefragt, die von persönlichen Erfolgen berichten, in denen etwas mit Absicht getan wurde, man dabei erfolgreich war und – ganz wichtig – Spaß hatte, sei es in der Arbeit, Freizeit, während der Arbeitslosigkeit, in Aktivitäten, zuhause, mit der Familie oder mit Freunden, im Verein, beim Sport, im Urlaub etc. Der Phantasie sind keine Grenzen gesetzt, Miniaturen sind genauso richtig wie größere Vorhaben. Hilfsweise erinnert der SVCoach hier an die Vorarbeit aus der Startphase: „Denken Sie an Ihr Zielbild, schauen Sie es noch einmal an. Was haben Sie im Kleinen schon getan, was im Großen zu diesem Ziel geführt hat?“ Oder: „Stellen Sie sich Ihr Motto vor und versuchen Sie sich an Situationen zu erinnern, in denen es Ihnen so gegangen ist, wie es sich für Sie in Ihrem Motto anfühlt! Fallen Ihnen dazu Situationen ein? Was haben Sie da gemacht?“ Stichworte auf den Plakaten im Raum bieten dabei Anregungen: „Schreiben Sie Ihre Erinnerungen oder Erlebnisse als Stichwort auf die Flipcharts.“

TIPP!
Ab einer Größe von zwölf Teilnehmenden sollte die Gruppe in mindestens zwei Kleingruppen aufgeteilt werden, da die Aufmerksamkeit in dieser Ergänzungsrunde stark beansprucht wird.

Die Teilnehmenden werden gebeten – SVCoaches können hier zur Unterstützung der Phantasie Musik einsetzen – im Raum umherzugehen, sich von den Stichworten und Themenbereichen anregen zu lassen und aufzuschreiben, welche Geschichten, Situationen und Erlebnisse ihnen einfallen. Mit ihren Stichworten regen sie andere zu neuen Assoziationen an und bekommen ihrerseits Impulse für die eigenen Geschichten von den anderen aus deren Notizen. Den Effekt hat ein Teilnehmer so beschrieben:

> *„Ich hatte diese Zeit bitter nötig. Ich hab hier wieder zu mir selbst zurückgefunden, indem ich mich mit mir selbst beschäftigt habe. Was mir in der Anfangsphase schwer gefallen ist: Positive Dinge überhaupt zu beschreiben oder mich daran zu erinnern, war für mich das Schwierigste überhaupt. Da ist mir gar nichts eingefallen. Ich war komplett damit überfordert, etwas Positives herauszufinden. Aber irgendwann hat sich gezeigt: Das geht doch. Und das hat mich vorwärts gebracht in meinen Bemühungen. Heute weiß ich: Wenn man aufhört, sich mit sich selbst zu beschäftigten, hat man aufgehört zu leben.“ Volker*

Nach der Erinnerungsphase tragen die Teilnehmenden auf dem **Arbeitsblatt 3.1 Geschichtenliste** ihre Geschichten zusammen und geben sie in der Plenumsrunde blitzlicht- oder stichwortartig wieder. Noch einmal wirken die Geschichten der anderen anregend für alle: Möglicherweise fallen einem ähnliche eigene Situationen oder Erlebnisse ein, die wieder auf dem Arbeitsblatt notiert werden.

3. Erfolgsgeschichten schreiben und auswerten

Erfolge überzeugen – auch einen selbst. Das zentrale methodische Element bilden in diesem Modul deshalb die Erfolgsgeschichten. Dieser Gedanke wird in der Gruppe vorgestellt. Erster Anknüpfungspunkt sind die Erlebnisse, die in der Geschichtenliste gesammelt wurden. Daraus sollen nun Erfolgsgeschichten werden: Jede/r soll aufschreiben, wie etwas erreicht, gebaut, hergestellt, in Gang gesetzt oder organisiert wurde und was man selbst dafür getan hat. Positive Ergebnisse von Aktivitäten werden gesucht, Geschichten, die vom Erfolg und vom Spaß bei der Sache berichten.

Hierzu wird ein Arbeitsblatt **3.2 Erfolgsgeschichten** angeboten, das mit Stichworten (positive Aktivitäten, Erfolg, Spaß etc.) Anregungen gibt.

Die Erfolgsgeschichten anderer bieten an diesem Punkt hilfreiche Impulse:

Beispiel 1: Trainingsstunde
Jeden Mittwoch gebe ich am Spätnachmittag Fußballtraining für Jugendliche von 12–14 Jahren. Die Planung der Übungsstunde mache ich zu Hause. Dort stehen mir Bücher und das Internet für aktuelle Trainingsinhalte zur Verfügung. Damit ich alle Jugendlichen begrüßen kann, bin ich schon eine halbe Stunde vor Trainingsbeginn vor Ort. Außerdem kann ich dann schon die benötigten Trainingsgeräte zusammenstellen, so wie ich es in meiner Planung vorgesehen habe, und wir können ohne Verzögerung beginnen. Es ist schön zu sehen, mit wie viel Freude und Elan die Jugendlichen die Übungen durchführen.

Zum Aufwärmen nimmt sich jede/r einen Ball. Zunächst spielen wir Laufpässe mit einem Partner bzw. einer Partnerin. Die folgende Übung habe ich mir überlegt, um die Schusskraft und Zielgenauigkeit zu verbessern. Der Reihe nach schießt jede/r auf das Tor. Die Geschicklichkeit trainieren wir, indem wir Hürden vor dem „Sechzehner" aufstellen. Jede/r umspielt sie und schließt mit einem Torschuss ab. Um den Jugendlichen den Ablauf zu verdeutlichen, mache ich jede Übung vor und greife bei Bedarf korrigierend ein. Im abschließenden Spiel ist es schön zu sehen, wenn die Übungsinhalte umgesetzt werden und die Jugendlichen nach der Trainingseinheit kaputt, aber zufrieden in die Umkleide gehen.

Beispiel 2: Die Gartenbank
Wir haben einen großen Garten, der nicht gut gepflegt ist. Ich wollte den Garten verschönern und habe eine alte Gartenbank aus der Garage geholt (stand im Gerümpel). Ich habe einen Platz im Garten gesucht, wo ich mir vorstellen konnte gerne zu sitzen – wo die Bank hinpasst. Dann habe ich meinen Mann gefragt, ob ich die Bank vorbehandeln muss, damit die Farbe später nicht abblättert. Ich bin in den Baumarkt gefahren und habe mir einen schönen blauen Mattlack für Außen ausgesucht. Ich habe mich auch nach umweltschonenden Farben (auf Wasserbasis/Blauer Engel) erkundigt. Wieder zuhause habe ich eine Drahtbürste gesucht und die Bank vom Dreck befreit und angeraut. Außerdem habe ich noch ein paar Schrauben nachgezogen, weil die Bank ein bisschen wackelig war. Dann habe ich mir eine Schattenplatz im Garten gesucht und die Bank gerollt/gepinselt. Als die Farbe trocken war, habe ich die Bank in den Garten gestellt.

Manchen Teilnehmenden fällt es zunächst schwer, eigene Erfolgsgeschichten zu schreiben. Sie sind es nicht gewohnt, sich selbst in den Mittelpunkt zu stellen und über ihre Aktivitäten bildreich und in vielen Details zu berichten. Das Schreiben längerer Texte und Geschichten ist eine Herausforderung. Es gibt aber Alternativen zum „Klassenaufsatz“: Wer lieber lebendig und auf seine Weise erzählen möchte, kann in einem ersten Schritt seine Geschichten einem anderen erzählen. Zwar wird per Handy oder mit einem Aufnahmegerät aufgezeichnet, dennoch unterscheidet sich das „kollegiale Interview“ zunächst nicht von jedem Alltagsgespräch: Eine/r beschreibt möglichst genau ihre/seine Geschichte, während der/die andere zuhört und ggf. nachfragt: Was hast du dann getan? Wie hast du das genau gemacht? Wie ist es dir dabei ergangen? Was musstest du wissen, um das zu tun? etc.

Anschließend wird die Erfolgsgeschichte von der/vom Erzählenden aufgeschrieben. Die Tonaufzeichnung ist dabei eine gute Gedächtnisstütze.

Mögliche Hilfsfragen finden sich im **Arbeitsblatt 3.3 Erfolgsgeschichten – Details** genauer.

Gut gelungen: So werden Erfolgsgeschichten ausgewertet

Die ersten Geschichten werden während des Kurses in Einzelarbeit geschrieben. Für den Einstieg wird zunächst ein Beispiel vorgelesen. Anschließend ist Selbstlob gefragt: Der/die Teilnehmende soll sagen, welche Fähigkeiten er/sie in dieser Geschichte gezeigt hat, durch welche Eigenschaften er/sie sich dabei ausgezeichnet hat und welches Wissen er/sie dabei eingesetzt hat.

Ab einer Größe von zwölf Teilnehmenden sollte die Gruppe in mindestens zwei Kleingruppen aufgeteilt werden, da die Aufmerksamkeit in dieser Ergänzungsrunde stark beansprucht wird.

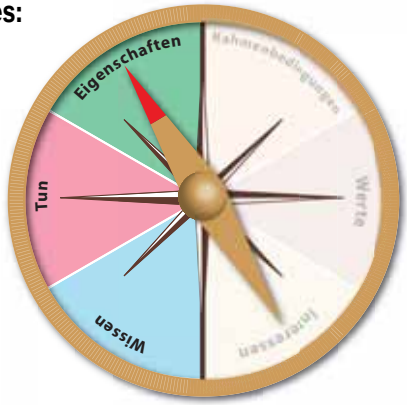
Der SVCoach hält dazu Stichpunkte auf einem Flipchart fest. Er hakt nach: Welche Aktivitäten wurden unternommen, welche Eigenschaften eingesetzt? Und welches Wissen war erforderlich, damit es am Ende zum Erfolg kam?

Jetzt liest der/die Teilnehmende seine/ihre Geschichte noch einmal vor und die Gruppe hat das Wort: Sie ergänzt, welche weiteren Fähigkeiten, Eigenschaften und Wissen sie herausgehört und entdeckt hat. Für die Teilnehmenden ist es mindestens erhellend, wie viel mehr „in einem steckt“. Für einige wird das Gruppenfeedback sogar zu einer Initialzündung:

> „Das hat mich so aufgebaut, dass ich noch heute immer mal wieder in die Antworten der anderen hineinschaue. Ich hatte gar nicht begriffen, wie viel ich damals gezeigt habe, als ich die Beerdigung des Vaters organisiert und die beinah zerstrittenen Geschwister wieder an einen Tisch gebracht hatte. Hier habe ich Schwarz auf Weiß bekommen: Du kannst organisieren und ausgleichen, durchhalten, wenn's auch sehr emotional wird, und am Ende ein gutes Ergebnis für alle erzielen. Wow, das ist was.“ Diana

Damit die Unterscheidung zwischen Fähigkeit, Eigenschaft und Wissen leichter fällt, wurde ein Arbeitsblatt entwickelt, das in der folgenden Grafik beispielhaft ausgefüllt ist: Mit Hilfe von farblich gekennzeichneten Sprechblasen werden einzelne Worte aus der Erlebnisgeschichte den Kategorien Fähigkeit, Eigenschaft oder Wissen zugeordnet. Die feste farbliche Zuordnung der Kategorien wird auch in den folgenden Übungen und Auswertungen beibehalten.

Beispiel für die Auswertung eines Erlebnisberichtes:



Fachwissen Fußball
zuverlässig
pünktlich
anleiten organisieren
Jeden Mittwoch leite ich am Spätnachmittag um 16:30 Uhr Fußballtraining für Jugendliche im Alter von 12 – 14 Jahren.
sportlich
engagiert

ausgeglichen
Wissen um Planung einer Sporteinheit
beobachten
Es ist schon zu sehen, wenn die geplanten Übungsinhalte gut ankommen und die Jugendlichen nach der Trainingseinheit "kaputt", aber zufrieden in die Umkleide gehen.
Menschen und Situationen richtig einschätzen
Wissen um körperliche Belastbarkeit
einfühlsam

Kenntnisse Internet
Die Planung der Übungsstunden mache ich zu Hause. Dort steht mir das Internet für aktuelle Trainingseinheiten zur Verfügung.
Innovativ
technisch interessiert
recherchieren
technisch versiert

MERKMAL!

Gruppen-Stärken (2)

Rückmeldungen sollen positiv und konstruktiv sein, damit die Ideen angenommen werden können und niemand sich angegriffen fühlt. Zur Unterstützung einer wertschätzenden Kommunikation in den Gruppen des SVC können Kommunikationsübungen eingesetzt werden, die Vertrauen fördern, aktives Zuhören trainieren und wertschätzende Rückmeldungen ermöglichen. Zum Beispiel in einer Partnerübung: Zwei Teilnehmende stehen oder sitzen einander gegenüber. Teilnehmende/r 1 (TN 1) spricht drei Minuten lang über ihre/seine Interessen und Vorlieben, über eine Alltagsbegebenheit oder erzählt eine einfache Geschichte aus ihrem/seinem Leben.

Teilnehmende/r 2 (TN 2) signalisiert mit ihrer/seiner Körperhaltung, die Bereitschaft zu aktivem Zuhören, indem sie/er sich TN 1 zuwendet. In der ersten Minute zeigt sie/er zudem die Bereitschaft zu aktivem Zuhören durch interessierte Verständnisfragen und eigene Umschreibungen des Gehörten, beispielsweise so: „Ach so, du hast also …"; „Wenn ich dich richtig verstanden habe, war das so …".

In der zweiten Minute schweigt TN 2, während TN 1 erzählt.

In der dritten Minute schließen beide die Augen. TN 1 spricht weiter, TN 2 darf ihr/sein Interesse z. B. durch Nachfragen weiter bekunden.

Der SVCoach signalisiert mit einem Gongzeichen jeweils das Ende der Minuten. Anschließend werten die beiden Teilnehmenden das Gespräch aus: TN 1 beschreibt, was hilfreich für sie/ihn war, woran sie/er Interesse festgestellt hat, was ihr/ihm noch mehr geholfen hätte.[48]

Der Effekt?

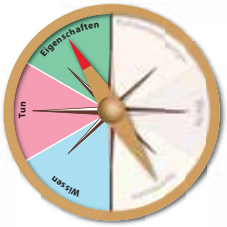
„Eigentlich will man ja bloß einen Job. Das ist eine Erwartung, eine Hoffnung. Und da fällt es einem schon schwer, einen Schritt zurückzugehen. Etwas zu basteln, sich mit diesen Dingen zu beschäftigen, eine Geschichte von sich zu erzählen. Das ist ja schwierig, einen Zusammenhang herzustellen mit der Geschichte oder der Bewerbung, die man hinter sich hat. Aber es ist unbedingt notwendig, um über die eigene Person entsprechend viel herauszufinden. Ohne das werde ich nicht wissen, was will ich denn eigentlich. Wie soll denn meine Stelle aussehen? Früher habe ich mich dort beworben, wo ich meine Qualifikationen hatte. Das war's schon. Das würde ich heute aber nie wieder tun." Johannes

[48] Nach: Regina Beer/Egon Turecek (2001): Darstellendes Spiel in einer hochschulwertigen LehrerInnenbildung. Dramapädagogische Methoden für Persönlichkeits-, Kommunikations- und Interaktionstraining. Wien: Bundesministerium für Unterricht, Kunst und Kultur. Weitere einfache Kommunikationsübungen gibt es z. B. unter www.spielboerse.ch oder www.spielereader.org (Sammlung durch Oliver Klee).

Auf einen Blick: Erlebnisberichte werden in zwei Schritten weiter bearbeitet

a) Die **freie Auswertung** erfolgt in einem Dreiergespräch: Dem/der Teilnehmenden werden darin weitere Fähigkeiten, Eigenschaften und Wissen nach dem Vortrag der Geschichte zurückgemeldet und für weiteres Brainstorming angeboten.

b) In der **formalen Auswertung** wird die Erfolgsgeschichte mit einer Liste übertragbarer Fähigkeiten ausgewertet.



Die einzelnen Schritte dahin werden weiter unten erläutert. Zur Illustration bietet die folgende Liste ein Beispiel zur Erfolgsgeschichte „Trainingsstunde“:

Eine Trainingsstunde	Eigenschaften	Tun / Fähigkeiten	Wissen
Zunächst spielen wir Laufpässe mit einem Partner.	kooperationsbereit	passen	Übungsanordnung Leistungs-anforderungen
Die folgende Übung habe ich mir überlegt, um die Schusskraft und Zielgenauigkeit zu verbessern.	planen zielgerichtet	Zeit/Raum koordinieren	Gestaltung von Übungserfolgen Trainingsanforderungen
Der Reihe nach schießt jede/r auf das Tor.	räumliche Orientierung	überlegen konstruktiv – nachdenken	Schusstechniken Bewegungsabläufe
Die Geschicklichkeit trainieren wir, indem wir Hürden vor dem „Sechzehner“ aufstellen. Jede/r umspielt sie und schließt mit einem Torschuss ab.	beweglich flexibel	Anweisungen geben	Koordinations-übungen
Um den Jugendlichen den Ablauf zu verdeutlichen, mache ich jede Übung vor und greife bei Bedarf korrigierend ein.	hilfsbereit erklärend	vormachen korrigieren	Bewegungsablauf Körperhaltung
Im abschließenden Spiel ist es schön zu sehen, wenn die Übungsinhalte umgesetzt werden und die Jugendlichen nach der Trainingseinheit kaputt, aber zufrieden in die Umkleide gehen.	einfühlsam ausgeglichen	Menschen in Situationen richtig einschätzen beobachten	Wissen um Planung einer Sporteinheit Wissen um körperliche Belastbarkeit
Nach dem Spiel sitzen wir noch zusammen und fachsimpeln, unterhalten uns aber auch über andere Dinge, die die Jugendlichen beschäftigen, da mein Rat gefragt ist.	verbindlich vertrauensvoll	zuhören Ratschläge geben	Interessensgebiete von Jugendlichen Jugendsprache Verhaltensweisen

Im Detail:
Erlebnisberichte werden in zwei Schritten – erst frei, dann formal – ausgewertet

a. Die freie Auswertung
In einem Dreiergespräch wird der/die Teilnehmende durch zwei Helfer/-innen aus dem Teilnehmendenkreis unterstützt. Zunächst trägt er/sie seine/ihre Erfolgsgeschichte einmal vor, während die beiden anderen aufmerksam zuhören. Anschließend wird die Geschichte ein zweites Mal, diesmal besonders langsam vorgetragen, damit die Helfer/-innen genau zuhören können.

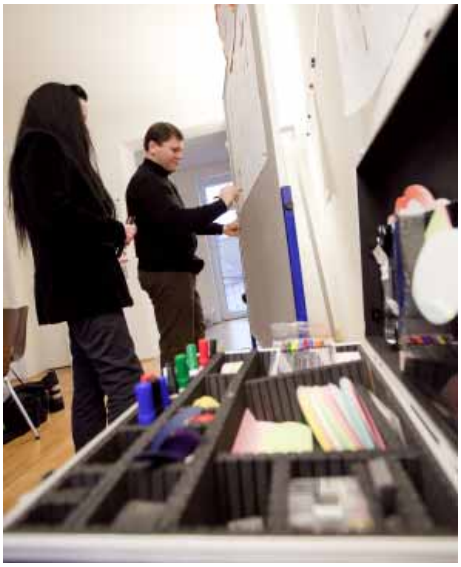
Die Helfer/-innen notieren auf ihrem **Arbeitsblatt 3.4 Freie Auswertung der Erfolgsgeschichte,** welche Eigenschaften, Fähigkeiten und welches Wissen ihnen beim Zuhören auffallen. Sie haben die Möglichkeit„Stopp“ zu sagen, um alle Ideen aufzuschreiben.

Jetzt wird der/die Teilnehmende gebeten, seinerseits die von ihm/ihr entdeckten Fähigkeiten, Eigenschaften und das Wissen zu nennen. Anschließend haben die Helfer/-innen das Wort und melden zurück, was ihnen aufgefallen ist. Die ausgefüllten Auswertungsbögen werden anschließend dem/der Teilnehmenden übergeben.

Nun wechseln die Rollen: Der/die Vortragende wird nun zur Hilfsperson und von den bisherigen Helfer/-innen trägt nun eine/r ihre/seine Erfolgsgeschichte vor.

Die Fähigkeiten, die in der freien Auswertung ermittelt wurden, werden von den Teilnehmenden in das **Arbeitsblatt 3.5 Erfolgsgeschichten und bevorzugte Fähigkeiten** übertragen.

Die waagerechten Spalten dienen den einzelnen Erfolgsgeschichten, die mit einem Stichwort bezeichnet werden. Senkrecht werden die Fähigkeiten aufgelistet, die beim Vortrag der Erfolgsgeschichten genannt wurden. Mit einem Kreuz kann markiert werden, welche dieser Fähigkeiten in welcher Geschichte angewandt wurde. Jede Geschichte sollte in einer freien Auswertung mit mindestens zwei weiteren Teilnehmenden ausgewertet werden – entweder mit zwei einzelnen Teilnehmenden nacheinander oder in einer Ideenkorb-Gruppe mit mindestens zwei weiteren Teilnehmenden.



b. Die formale Auswertung
Die formale Auswertung erfolgt ebenfalls in der Dreiergruppe: Die Hauptperson liest noch einmal ihre Geschichte vor, die anderen können sich Notizen machen.

Zur formalen Auswertung werden die drei **Arbeitsbögen 3.6 Übertragbare Fähigkeiten im Umgang mit Menschen, Sachen und Informationen** verwendet.

Dann wird die Liste systematisch von links oben nach unten durchgegangen. Die Hauptperson macht jeweils ein Kreuz in dem Feld, von dem sie glaubt, dass sie die entsprechende Fähigkeit einsetzt. Die ganze Liste wird zunächst nur von der Hauptperson durchgegangen und den anderen vorgestellt. Anschließend gehen die anderen Personen die Liste von oben nach unten durch und stimmen entweder zu, ergänzen, d. h. kreuzen Fähigkeiten an, die von der Hauptperson nicht angekreuzt wurden, oder widersprechen. Die Hauptperson kann diese Rückmeldungen annehmen oder verwerfen. Wenn sie sie annimmt, macht sie ein weiteres Kreuz in dem Feld. Wenn sie einer Streichung zustimmt, streicht sie das entsprechende Kreuz.

Anschließend wird die Übung umgekehrt, die formale Auswertung wird für eine/n andere/n Teilnehmende/n durchgeführt.

Wichtig!
Jede/r Teilnehmende soll mindestens zehn Erfolgsgeschichten geschrieben und mit beiden Verfahren ausgewertet haben. Sowohl das Schreiben als auch das Auswerten der Erfolgsgeschichten kann während der Präsenzzeiten im Kurs stattfinden. Es ist jedoch auch möglich, Erfolgsgeschichten zuhause zu schreiben. Wichtig ist, die Aktivitäten genau zu planen. Die Teilnehmenden sollten beschreiben, wann sie wie viele Geschichten schreiben wollen bzw. wann sie welche Geschichten in welcher Form ausgewertet haben wollen.

Die Teilnehmenden sollen auch ermutigt werden, Personen von außerhalb an der Auswertung zu beteiligen. Das freie Auswertungsverfahren ist relativ leicht verständlich. Der/die Teilnehmende kann es auch anderen Personen (Freunden, Familienangehörigen etc.) erläutern und sie um Rückmeldung zu der entsprechenden Geschichte bitten.

Die Aktivitäten werden in **Arbeitsblatt 3.7 Aktivitätenplan Erfolgsgeschichten** aufgenommen. Es wird ein Zeitpunkt festgelegt, an dem alle Erfolgsgeschichten im freien oder formalen Verfahren ausgewertet sind. Spätestens mit Beginn des Szenarios (siehe unten) müssen alle Erfolgsgeschichten ausgewertet worden sein.

4. Auswahl der Lieblingsfähigkeiten

Die Teilnehmenden verfügen mit der „Positivliste und bevorzugte Fähigkeiten“ und den drei Listen „Übertragbare Fähigkeiten im Umgang mit Menschen, Informationen und Sachen“ über ein großes Repertoire an Fähigkeiten, die sie in ihrem Wunscharbeitsfeld einsetzen können.

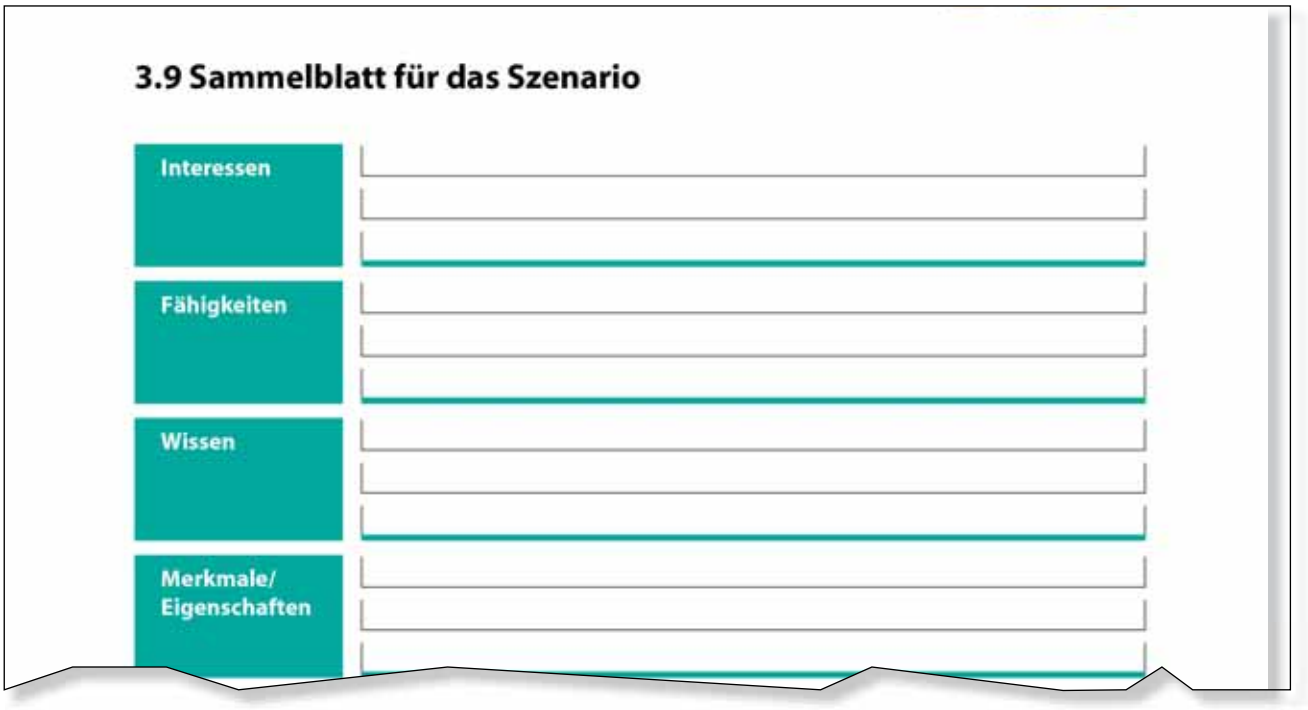
Jetzt geht es darum, aus diesen Fähigkeiten diejenigen auszuwählen, die sie am liebsten einsetzen möchten bzw. die ihnen am meisten Spaß machen. Dazu werden die Teilnehmenden gebeten, sich zunächst in Ruhe die kompletten Listen anzusehen. Sie sollen feststellen, bei welchen Fähigkeiten die meisten Kreuzchen vorhanden sind. Hierzu sollen sie sich sowohl die drei Listen „Übertragbare Fähigkeiten im Umgang …“ als auch die Liste mit der Zuordnung bevorzugter Fähigkeiten zu den Einzelgeschichten vornehmen.

Die Teilnehmenden erstellen im ersten Schritt eine Liste mit den zehn Fähigkeiten, die ihnen am liebsten und wichtigsten sind. **(Arbeitsblatt 3.8 Meine Lieblingsfähigkeiten)**

Die Liste wird in einem Paargespräch einer/m anderen Teilnehmenden präsentiert. Nun sollen die Teilnehmenden sich vorstellen, sie könnten nur fünf ihrer Fähigkeiten in einem Wunscharbeitsfeld einsetzen. Auf welche der aufgezählten zehn Fähigkeiten könnten sie am ehesten verzichten? Welche fünf Fähigkeiten möchten sie unbedingt in einem Wunscharbeitsfeld einsetzen?

Zuletzt wird noch einmal gefragt: „Wenn Sie sich diese fünf Fähigkeiten ansehen, welche machen Ihnen am meisten Spaß? Bitte wählen Sie drei Fähigkeiten aus dieser Liste aus.“

Die drei „Lieblingsfähigkeiten“ werden im **Arbeitsblatt 3.9 Sammelblatt für das Szenario** zusammengetragen.



3.9 Sammelblatt für das Szenario

Interessen	
Fähigkeiten	
Wissen	
Merkmale/ Eigenschaften	

5. Erschließung von Eigenschaften und Wissen

Die Erfolgsgeschichten werden von den Teilnehmenden in einem weiteren Schritt daraufhin ausgewertet, welche persönlichen Eigenschaften darin zum Ausdruck kommen und welches Wissen eingesetzt wird.

Dazu werden die Sammelbögen **Arbeitsblatt 3.10 Meine Lieblingseigenschaften** und **Arbeitsblatt 3.11 Mein Lieblingswissen** verwendet. Das Auswerten als Sammlung aus den Erfolgsgeschichten kann in Einzelarbeit bzw. als Hausaufgabe zwischen zwei Kurstagen eingesetzt werden.

Anschließend findet eine Ergänzungsrunde in der Gruppe[49] statt:

- Teilnehmende/r 1 trägt vor: „In meinen Erlebnisgeschichten habe ich die folgenden persönlichen Eigenschaften eingesetzt …“ und nennt die von ihr/ihm notierten Eigenschaften. **Wichtig:** Die Eigenschaften werden als Adjektive formuliert.

- Teilnehmende/r 2 beschreibt zunächst: „Teilnehmende/r 1 hat die folgenden Eigenschaften …“ und wiederholt die Aufzählung von Teilnehmender/in 1. Anschließend ergänzt sie/er: „Personen, die über diese Eigenschaften verfügen, sind oft auch …“ und benennt weitere, ähnliche Adjektive, die den Eigenschaften entsprechen. Anschließend stellt Teilnehmende/r 2 ihre/seine eigenen Eigenschaften vor: „Ich habe in meinen Erfolgsgeschichten folgende Eigenschaften festgestellt …“ und übergibt an die/den nächste/n Teilnehmende/n.

- Dieses Vorgehen wird für alle Teilnehmenden wiederholt. Jede/r Teilnehmende übernimmt weitere Eigenschaften aus den Ergänzungen der anderen Teilnehmenden.

- Am Ende ergänzt jede/r ihren/seinen Sammelbogen „Meine Eigenschaften“ und wählt die zehn Eigenschaften aus, die ihr/ihm am wichtigsten sind. In einem Zweiergespräch wird anschließend die Liste reduziert: „Welche fünf Eigenschaften würden Sie zunächst streichen?“ „Und welche drei dieser fünf Eigenschaften sind Ihnen am liebsten?“

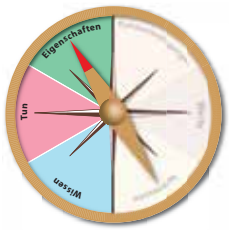
Die gewählten liebsten oder wichtigsten Eigenschaften werden in das **Arbeitsblatt 3.9 Sammelblatt für das Szenario** übertragen.

Ein analoges Verfahren wird auf **Arbeitsblatt 3.11 Mein Lieblingswissen** angewandt. Die liebsten und wichtigsten Wissensgebiete werden in das Sammelblatt übertragen.

[49] Die Ergänzungsrunde wird in der Gesamtgruppe vorgenommen, wenn diese nicht mehr als zwölf Personen umfasst. Andernfalls empfehlen sich kleinere Untergruppen zu sechs oder mehr Teilnehmenden.

HALT MAL!

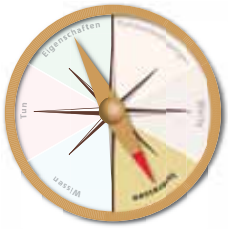
Wo stehen wir?



Die Gruppe hat an diesem Punkt der Maßnahme die linke Seite des „Kompasses“ gründlich erarbeitet. In den folgenden Tagen geht es an die rechte Hälfte: Auf drei Arbeitsgebieten wird sich klären, zu welchen Interessen man gern in einer Organisation tätig sein möchte, welche Werte und welche Rahmenbedingungen den Teilnehmenden wichtig sind. Dieser Gedanke erschließt sich den Teilnehmenden ohne Umwege:

„Viele von uns haben das Problem, dass sie aus gesundheitlichen Gründen ihren alten Tätigkeiten nicht mehr nachgehen können, und sind von diesem Gleis noch nicht runtergekommen. Die sagen: Das kann ich doch und was kann ich sonst? Die müssen sich noch umorientieren. Und da hilft die Arbeit hier sehr, weil man merkt, dass es noch etwas anderes gibt nach dem Tag X.

Du kannst das, was du kannst, zwar nicht mehr machen, aber du hast andere Möglichkeiten, eine Nische zu finden. Du hast noch andere Interessen, die sind vielleicht schon jahrelang nicht mehr gefragt gewesen, aber sie sind da. Lass sie wieder aufleben und versuch etwas daraus zu machen. Denn so, wie du jetzt vorgehst, bist du in einer Einbahnstraße. Und für diese Erkenntnis ist das Verfahren klasse. Du weißt, du musst auf einen ganz anderen Zug aufspringen, auch wenn es wahnsinnig schwer ist, sich von diesem Gedanken zu trennen.“ Fritz



6. Interessen erkunden

1. **Das Interesse**/das Thema/der Inhalt/die Branche: In welcher Branche möchte ich arbeiten? Mit welchem Thema soll sich meine Arbeit befassen? Wovon gibt es mehr in dieser Welt, wenn ich meinen Beitrag leiste?

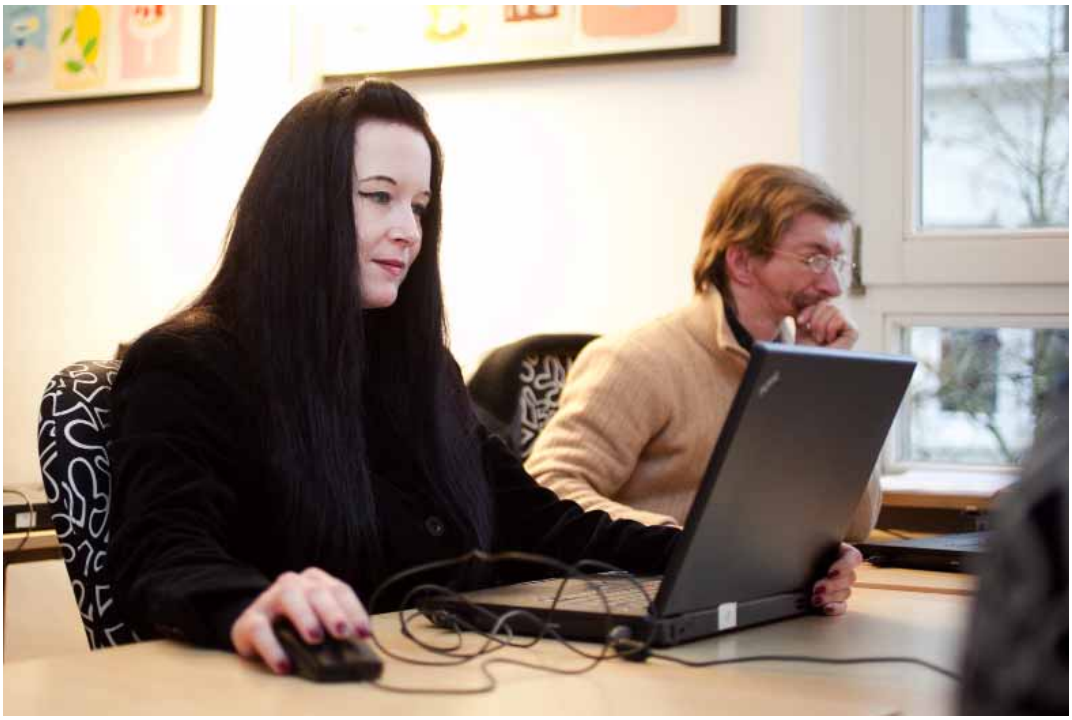
2. **Die Randbedingungen:** Bin ich ein Einzelkämpfer? Wie soll das Arbeitsklima sein? Welche Kollegen/Kolleginnen möchte ich haben? Welches Geschlecht, Alter, politische/ethische Orientierung sollen sie haben? In welcher Stadt soll die Firma sein, welche Größe soll sie haben? Führungsstil des/der Vorgesetzten, drinnen oder draußen arbeiten …

3. **Werte** und Wertvorstellungen: Was ist mir wichtig? Soziale Gerechtigkeit, Umweltschutz, Frieden, gesunde Ernährung? Dieses Thema wird meist zum Schluss behandelt, wenn sich die Gruppe besser kennt.

Die Teilnehmenden sind mit dem jetzt folgenden Verfahren schon vertraut: Ähnlich wie bei der Erschließung von Erinnerungen werden nun Interessensgebiete der Teilnehmenden erkundet. Auch hier kommt es darauf an, die Phantasie anzuregen, um möglicherweise versteckte oder verschlossene Interessen deutlich werden zu lassen. Auf dem Wegweiser steht: Alles ist möglich!

Gesucht sind nicht nur scheinbar beruflich verwertbare Interessen. Für einen zukünftigen Wunscharbeitsplatz ist es wichtig, in einem Interessensgebiet tätig zu sein, das einen wirklich anspricht und einem Spaß macht.

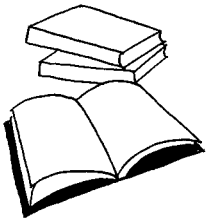
Zur Erschließung dieser noch unentdeckten Interessensgebiete werden wieder Flipcharts im Raum aufgehängt und die Teilnehmenden gebeten, möglicherweise begleitet von Musik, ihre eigenen Interessensgebiete dort aufzuschreiben.

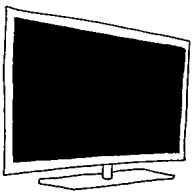


Zur Stimulierung von Ideen kann die hier vorgeschlagene „Ideensammlung – Interessen“ eingesetzt werden:

Welche Internetseiten besuchen Sie gerne?

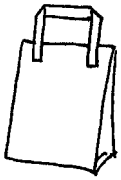
Welche Bücher lesen Sie gerne?





Welche Fernsehsendungen sehen Sie sich gerne an?

Über welche Themen diskutieren Sie gerne mit Freunden und Kollegen?

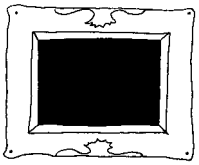


In welchen Läden/Geschäften stöbern Sie gerne?

Womit verbringen Sie gerne Ihre freie Zeit?

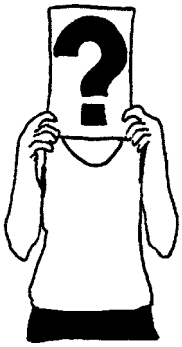
Was ist das Schönste am Wochenende?

Was macht Sie glücklich?

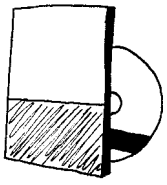


Welche Bilder sehen Sie sich gerne an?

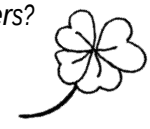
Wenn Sie zaubern könnten, wer möchten Sie gerne sein?

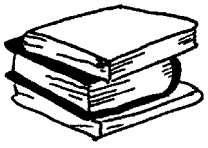


Welche DVDs leihen Sie sich gerne aus?



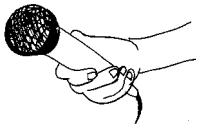
Wenn Sie sich Dokumentationen ansehen, welche interessieren Sie besonders?





Welche Bücher würden Sie bei einem Bibliothekbesuch ausleihen?

Sie sind Journalist/-in. Wen würden Sie gern zu einem Interview einladen?



Nach der gemeinsamen Sammlung von Interessen im Plenum gehen die Teilnehmenden herum, sehen sich die Flipcharts an und übernehmen die Interessen, die für sie wirklich wichtig sind.

Möglich ist es auch, diese Übung als Paarinterview durchzuführen: Ein Teilnehmender bzw. eine Teilnehmende wird von einem/r anderen Teilnehmenden anhand der Fragen des **Arbeitsblatts 3.12 Meine Interessen** befragt. Die Ergebnisse werden anschließend für den Teilnehmenden bzw. die Teilnehmende festgehalten und ihm/ihr übergeben.

Die Interessenbögen werden zunächst allein ausgewertet:

- Auf jedem einzelnen Blatt werden die Themengebiete markiert (z. B. mit Farbstift unterstrichen), die dem/der Teilnehmenden am liebsten und wichtigsten sind.
- Für jedes dieser Themen wird eine Moderationskarte geschrieben.
- Die Karten werden auf einem Tisch oder auf dem Fußboden ausgelegt und miteinander kombiniert: Gibt es Überschneidungen, ähnliche Interessen auf verschiedenen Karten? Welche Themen häufen sich? Gibt es Themen- oder Interessensgruppen? Wie heißt das Thema oder Interesse?
- Aus den Gruppen oder Themenhaufen werden zunächst die zehn liebsten und wichtigsten ausgewählt.
- Im nächsten Schritt werden aus diesen wieder die fünf wichtigsten und liebsten ausgewählt.

Lieblingsinteressen werden im **3.13 Meine Lieblingsinteressen / -themen** ergründet und in die linke Spalte eingetragen.

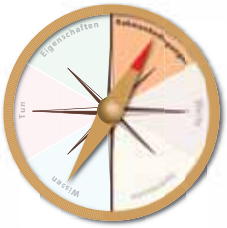
Danach wird in Einzelarbeit überlegt:

- Was ist mir an diesem Thema oder Interesse besonders wichtig? Was gefällt mir besonders gut daran?
- Was möchte ich über das Thema/Interesse noch erfahren?
- Dabei kann auch überlegt werden, worüber man gerne mit anderen sprechen möchte. Die Bögen können der Vorbereitung auf die Informationsgespräche dienen (s. u.).

In einem Dreiergespräch werden dann die Arbeitsblätter vorgestellt und ergänzt. Dabei können die Teilnehmenden auswählen, welche drei Bereiche für sie am interessantesten sind.

Diese werden in das **Arbeitsblatt 3.9 Sammelblatt für das Szenario** übertragen.

7. Rahmenbedingungen ermitteln



Eine Möglichkeit, die gewünschten Rahmenbedingungen eines Wunscharbeitsplatzes zu ermitteln, sieht so aus: Man bestimme die Mikroumgebung (Räume, Gebäude, Werkstätten o. ä.), dann die Makroumgebung (Ort, Stadt/Dorf, Landschaft, Klima), schließlich Kolleginnen und Kollegen, Vorgesetzte und Kundinnen und Kunden. SVC setzt mit einem Umkehrverfahren auch auf den Blickwechsel, die Gegenperspektive.

Die Teilnehmenden bekommen dazu das **Arbeitsblatt 3.14 Ätzend-Bogen**, auf dem jeweils in der Umkehrung eingetragen wird, was für sie an Orten, Personen, Eigenschaften etc. ätzend ist.

Im ersten Schritt schreiben die Teilnehmenden auf, was sie an Nachbarn ätzend finden: „Erinnern Sie sich an Nachbarn, die in Ihrer Nähe gewohnt haben, oder stellen Sie sich Nachbarn vor, die ätzend sind. Welche Eigenschaften finden Sie bei diesen Nachbarn ätzend?“ Die Teilnehmenden werden danach gebeten, diese Eigenschaften auf der linken Seite im Arbeitsblatt Ätzend-Bögen einzutragen.

Nach dem Sammeln dieser Eigenschaften erfolgt eine Ergänzungsrunde in Gruppen von sechs bis zwölf Teilnehmenden:

- Teilnehmende/r 1: „Ich finde Nachbarn ätzend, die die folgenden Eigenschaften haben …“ und zählt die Eigenschaften auf, die auf der linken Seite aufgeschrieben sind.

- Teilnehmende/r 2 übernimmt und sagt: „Teilnehmende/r 1 (Name) findet Nachbarn ätzend, die … sind. Ich finde Nachbarn ätzend, die … sind“ und zählt weitere Eigenschaften von Nachbarn auf, die er/sie ätzend findet.

- Teilnehmende/r 3 wiederholt „Teilnehmende/r 2 (Name) findet Nachbarn ätzend, die … sind. Ich finde Nachbarn ätzend, die … sind.“ Die Übung wird von Person zu Person weitergegeben.

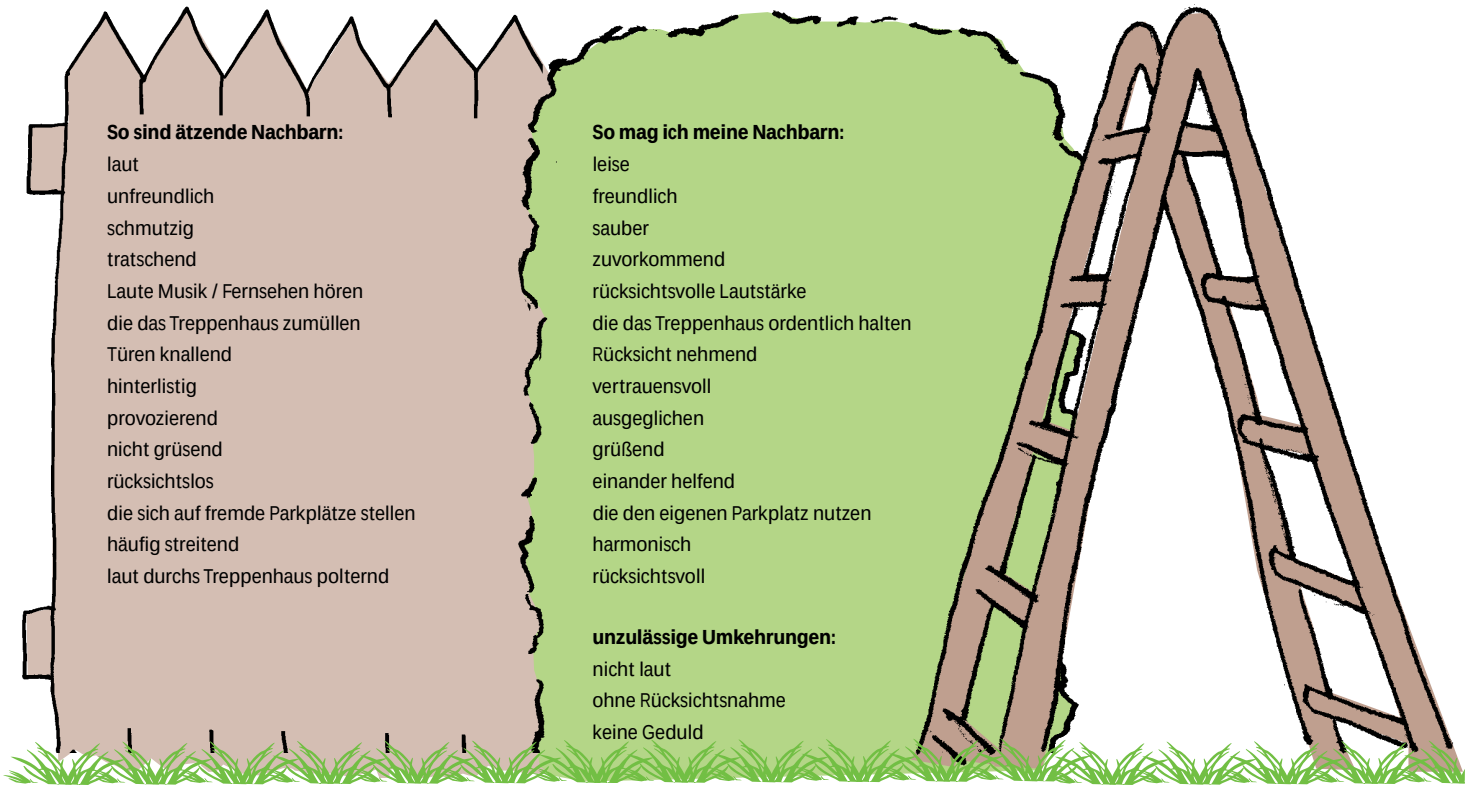
- Alle achten darauf, ob bei den Eigenschaften von ätzenden Nachbarn, die von anderen genannt werden, welche dabei sind, die sie auch ätzend finden und ergänzen ihren Ätzend-Bogen.

Viele wissen mehr als einer, keiner weiß so viel wie alle – das ist die Erfahrung, die in den Ergänzungsrunden in der Gruppe gemacht wird. Die Gruppe wird erneut als Ressource erkannt, auf die es sich lohnt, zuzugreifen.

Die Ätzend-Bögen werden einzeln ausgewertet, indem Umkehrungen vorgenommen werden:
Welche **positiven** Eigenschaften sollen die Orte, Räume und Personen haben?

Als Beispiel dafür kann wieder die Übung zu den Nachbarn verwendet werden: In der Gruppe wird nacheinander vorgestellt, welche Eigenschaften an Nachbarn als ätzend empfunden werden. Danach wird gemeinsam nach einer Eigenschaft gesucht, die hingegen positiv beschreibt, wie ein/e Nachbar/-in sein sollte. Die Umkehrung wird auf der rechten Spalte des **Arbeitsblatts 3.14 Ätzend-Bogen** eingetragen.

Zum Beispiel so:
Ätzendumkehrung "Nachbarn"



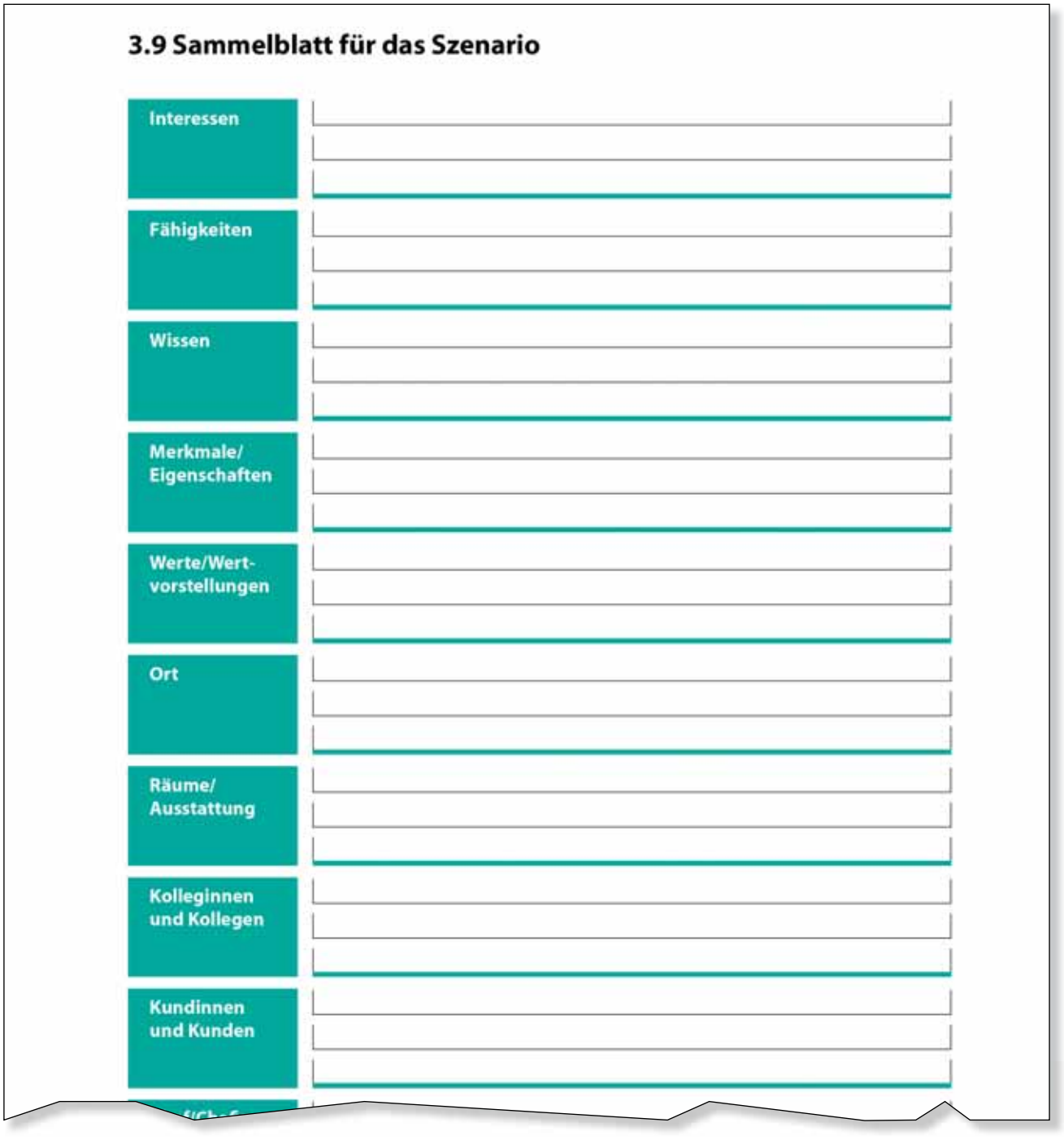
MERKMAL!

Positive Formulierungen finden

Häufig fällt es Teilnehmenden schwer, positive Wörter für Eigenschaften zu finden, die nicht durch die Negativformulierung beschrieben werden (z. B. „nicht laut“, „nicht unfreundlich“ etc.). Mit den Teilnehmenden sollte es daher geübt werden, positive Formulierungen zu finden.

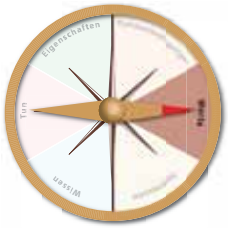
An verschiedenen Tagen werden jeweils Ätzend-Bögen zu einem Themenbereich in kleinen Gruppen ausgewertet, d. h., es wird die Umkehrung zu den Negativbegriffen, also die gewünschten positiven Eigenschaften, gesucht. Anschließend werden auch diese Listen daraufhin ausgewertet, welche drei Eigenschaften jeweils bei den Räumen, Orten und Personengruppen (Kundschaft, Kollegium, Vorgesetzte) den Teilnehmenden am wichtigsten und liebsten sind.

Diese Ergebnisse werden in das **Arbeitsblatt 3.9 Sammelblatt für das Szenario** eingetragen.



3.9 Sammelblatt für das Szenario

Interessen	
Fähigkeiten	
Wissen	
Merkmale/ Eigenschaften	
Werte/Wert-vorstellungen	
Ort	
Räume/ Ausstattung	
Kolleginnen und Kollegen	
Kundinnen und Kunden	



8. Werte ermitteln

„Werte sind etwas, das (…) an jedem Tag, bei jeder Aufgabe, bei jeder Begegnung mit einem Menschen Orientierung gibt. Trotzdem ist uns häufig nicht klar, was unsere Werte sind.“[50]

Die Ermittlung von Werten kann dadurch erfolgen, dass Teilnehmende versuchen sich vorzustellen, was ihnen im Umgang mit anderen gut getan hat, welches Verhalten sie als positiv erlebt haben und welche Wertvorstellungen darin zum Ausdruck kommen. Oder sie stellen sich umgekehrt vor, was ihnen wehgetan hat im Umgang mit anderen Menschen. Eine andere Möglichkeit, den eigenen Wertvorstellungen näher zu kommen, besteht darin, sich vorzustellen, welche Wünsche ich für die Welt habe, was ich mir wünsche, das es mehr auf dieser Welt gibt, oder woran ich glaube. **Achtung:** Die Wertebögen werden in Kleingruppen nicht „ausgewertet", sondern nur vorgelesen und nicht diskutiert. Die Teilnehmenden entscheiden selbst, welche Notizen sie „veröffentlichen" und welche nicht. Die Gruppen sollten nach Sympathie / Nähe zusammengesetzt sein, es kann emotional werden.

Das **Arbeitsblatt 3.15 Meine Wertvorstellungen** bietet die genannten drei Werte-Kategorien zum Eintragen an. Anschließend wird ermittelt, welche dieser Werte für die Person am wichtigsten sind.

svc

3.15 Meine Wertvorstellungen

Weh getan hat mir:	Gut getan hat mir:

[50] Richard N. Bolles/Madeleine Leitner (2007): Durchstarten zum Traumjob: Das Handbuch für Ein-, Um- und Aufsteiger. Frankfurt am Main/New York: Campus Verlag, S. 210

9. Kombinationen entwickeln

… damit aus verschiedenen Segmenten des „Kompasses“ Ideen zu den zukünftigen Wunscharbeitsfeldern entstehen. Verschiedene Kombinationen werden dazu durchgespielt unter diesen Fragestellungen:

- Welche Arbeitsfelder oder Betriebsarten gibt es, in denen mein Thema oder mein Interesse eine große Rolle spielen?

- Welche meiner Lieblingsfähigkeiten kann ich in meinen Themenbereichen oder Interessensgebieten einsetzen?

Drei Kombinationsrunden …
lassen erste Vorstellungen entstehen, wie ein Wunscharbeitsgebiet aussehen könnte. Diese Vorstellungen sollten nicht in Berufsbezeichnungen ausgedrückt werden, sie lassen sich eher als Beschreibungen darstellen („handwerkliches Geschick im Themenbereich Tiere“).

a. Kombination Interesse/Themenbereich und Organisation/Betriebsart – Interessen explodieren

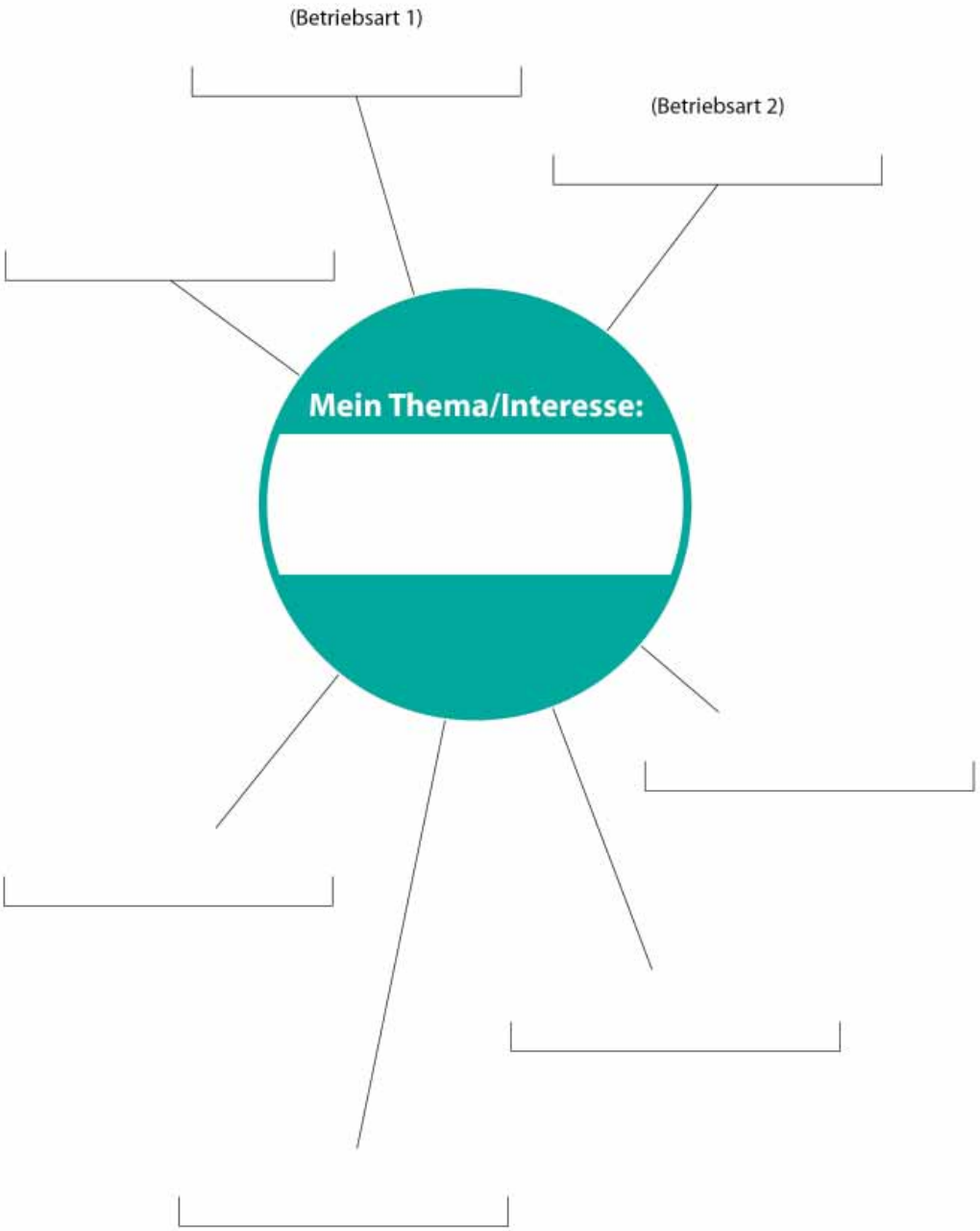
In einer ersten Kombinationsrunde werden Vorstellungen dazu mobilisiert, in welchen Organisationen oder Betriebsarten die Lieblingsthemenbereiche oder Interessen eine große Rolle spielen. Dabei sollten keine Firmen oder bestehende Betriebe genannt werden, sondern Betriebsarten (Geschäfte, Versandhandel, Flohmarktbuden etc.). Die Organisationen oder Betriebsarten müssen dem/der Teilnehmenden auch nicht gefallen. Sie sollen lediglich Möglichkeiten aufzeigen, wo man mit seinen Interessen überall arbeiten könnte. Die produktive Explosion der Interessen ist das Ziel:

Wenn Interessen mit Unternehmensarten kombiniert werden, ergeben sich neue Möglichkeiten, ungekannte Ideen zu den Betriebs- oder Unternehmensarten, die zu den Interessen passen: zum Beispiel „Interesse: Pferde“.

In der Kombination ergeben sich alle Varianten vom Reitstall über Sattelmacher, Futterlieferant/-produzent, Fachzeitschriften, Fotografen, Züchter, Wettbüro, Tourismusunternehmen (mit dem Pferdewagen durch die Eifel …), Hotel auf der Pferderoute, Ponyhof bis hin zu Stall ausmisten, den LKW für einen Turnierreiter fahren oder in der Werkstatt arbeiten, die Anhänger für Pferdetransporte baut oder verkauft … Es geht darum, Ideen zu generieren und zu sammeln (mehr als genug!!), in welche Art von Unternehmen ein Interesse führen kann. Die Kombinationsrunde findet in einer Gruppe aus fünf bis sechs Teilnehmenden statt.

Jede/r Teilnehmende schreibt auf dem **Arbeitsblatt 3.16 Mein Thema – welche Betriebsart?** in die Mitte des Kreises eines ihrer / seiner Interessens- oder Themengebiete.

3.16 Mein Thema – welche Betriebsart?



Nach: © John Carl Webb, 2010

Reihum stellt jede/r der Teilnehmenden ihr/sein Interessensgebiet vor und benennt mögliche Betriebsarten, in denen dieses Themengebiet eine Rolle spielen kann. Die Betriebsarten werden als Strahlen am Kreis eingetragen. Die anderen Teilnehmenden nennen reihum mögliche andere Betriebsarten, die ebenfalls vom/von der ersten Teilnehmenden in den Kreis eingetragen werden. Anschließend stellt der/die nächste Teilnehmende ihr/sein Interessensgebiet kurz vor und die Runde geht weiter.

Nach einer ersten Runde werden die Gruppen neu gemischt und in einer weiteren Runde wird das zweite und anschließend in einer weiteren Runde das dritte Thema bearbeitet.

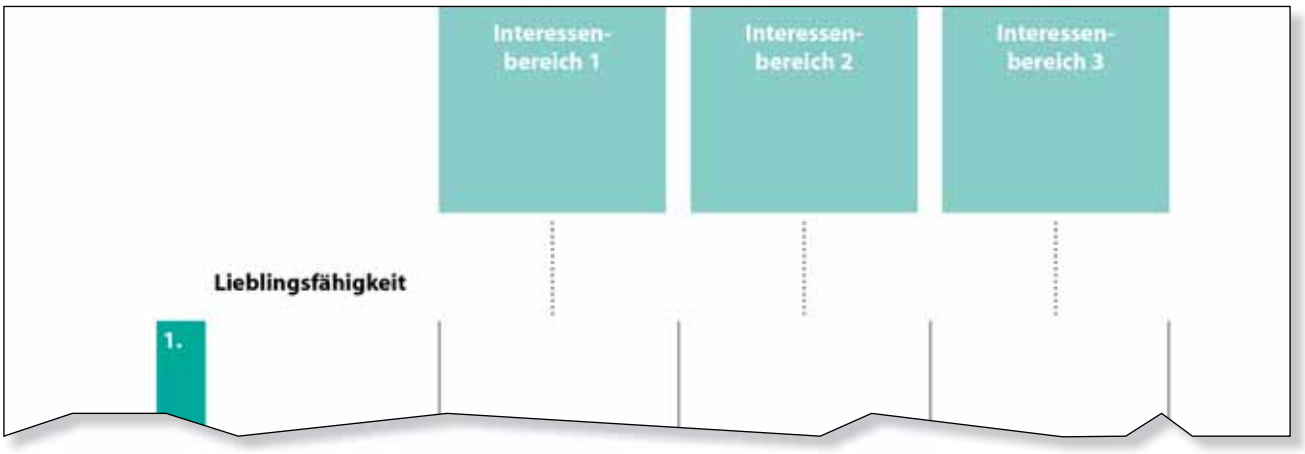
Anschließend werten die Teilnehmenden in Einzelarbeit oder im Gespräch mit anderen aus, welche dieser Kombinationen ihnen besonders gefallen, und markieren diese mit Farbstiften.

b. Kombiniere: Nützlich
In dieser Kombinationsrunde soll überlegt werden, welche drei Lieblingsfähigkeiten (die in der linken Spalte eingetragen werden) die/der Teilnehmende wie und warum in ihren/seinen drei Lieblingsthemenbereichen einsetzen kann.

Auf dem **Arbeitsblatt 3.17 Nützlich** tragen die Teilnehmenden in drei Spalten ihre Lieblingsthemen bzw. Interessensbereiche ein. In die Zeilen darunter werden die drei Lieblingsfähigkeiten eingetragen.

Die Teilnehmenden überlegen in einem Gespräch mit einem/einer anderen Teilnehmenden, welche dieser Fähigkeiten warum und wie in welchem Themenbereich nützlich sein und eingesetzt werden könnte. Aus den neuen Möglichkeiten werden die drei Ideen ausgewählt, die dem/der Teilnehmenden am ehesten entsprechen oder gefallen.

Zum Beispiel: Wer gerne kocht, frisiert und malt (Lieblingsfähigkeiten) und als Lieblingsthemen Hunde, kleine Kinder und Autos hat, überlegt jetzt, wie sich die Fähigkeiten im Themengebiet Hunde nutzen lassen (z. B. Hundekuchen backen oder Hunde frisieren oder Hunde malen …) etc. Genauere Ideen für mögliche Wunscharbeitsfelder entstehen.



c. Große Kombinationsrunde

Die große Kombinationsrunde findet in Form eines Ideenkorbs statt. Jede/r Teilnehmende schreibt seine drei Lieblingsthemen oder Interessensgebiete auf eine große, runde, bunte Moderationskarte. Die Lieblingsfähigkeiten werden auf drei eckigen, andersfarbigen Moderationskarten notiert. Der/die Teilnehmende stellt in der Runde kurz Lieblingsthemen und -fähigkeiten vor und legt die Moderationskarten auf den Boden in der Mitte. Die anderen Teilnehmenden versuchen, mögliche Kombinationen durchzuspielen. Dabei können alle Themenbereiche miteinander kombiniert werden. Es kann ausprobiert werden, welche Fähigkeiten mit den Themenbereichen kombiniert werden können. Die Teilnehmenden legen die Karten in unterschiedlichen Kombinationen zueinander und beschreiben die mögliche Kombination.

Die Kombinationsmöglichkeiten, die dem/der zuhörenden Teilnehmenden am besten gefallen, werden von ihm/ihr auf dem **Arbeitsblatt 3.18 Meine Ideen** aus der großen Kombinationsrunde notiert.

Wichtig ist auch in dieser Kombinationsrunde, dass die Teilnehmenden alle Möglichkeiten zulassen und keine „Schere im Kopf" haben. Die Kombinationsmöglichkeiten dürfen unrealistisch klingen. Sie sollten weder bekannten Berufsbezeichnungen entsprechen, noch müssen sie beruflich relevant erscheinen. Auch Kombinationen von Hobbys und Arbeitsfeldern sind möglich. Abschließend entscheidet der/die zuhörende Teilnehmende, welche drei Kombinationen ihm/ihr gefallen. Er/sie muss diese Entscheidung nicht begründen.

Nach etwa zwanzig Minuten wird der erste Durchlauf der Kombinationsrunde beendet. Der/die nächste Teilnehmende holt sich Rückmeldungen zu seinen/ihren Kombinationsmöglichkeiten.

Insgesamt dienen die Kombinationsrunden dazu, die Phantasien und Vorstellungen der Teilnehmenden über Möglichkeiten des Einsatzes ihrer Fähigkeiten in Berufsfeldern zu erweitern. Die Auswahl möglicher Ideen kann vorläufig sein. Auch hierbei sollte der/die Teilnehmende an sein/ihr Motto erinnert werden bzw. sich sein/ihr Ziel aus der Einstiegsphase vergegenwärtigen und dazu ermutigt werden, eine erste Auswahl auch danach zu treffen, was ihm/ihr ein „gutes Gefühl" gibt und positive körperliche und emotionale Reaktionen auslöst.

Möglicherweise gelingt es, drei zugkräftige Ideen aus diesen Kombinationsrunden herauszufiltern, die als Grundlage für das Szenario am nächsten Tag dienen können. Es sollte aber darauf hingewiesen werden, dass die Ideen noch weiter erforscht werden müssen. Eine genauere Vorstellung, ob Ideen realisierbar sind, erhalten die Teilnehmenden in den Informationsgesprächen, die nun beginnen können.

Sie bilden den Einstieg in die Erschließung des persönlichen Netzwerks. Das Vorgehen dazu wird im Modul „Netze knüpfen" beschrieben.

10. Das Szenario

Alle Ergebnisse, Sammelarbeiten und Kombinationen sind nun im Sammelbogen für das Szenario eingetragen. Die Teilnehmenden fertigen anschließend ein Bild an, in dem sie all die Elemente aus dem Kompass zum Ausdruck bringen, die ihnen wichtig sind. Es kann eine große und bunte eigene Version des Kompasses sein, ein eigenes Motiv oder eine Collage. Das während der Erstellung des eigenen Bildes vor Augen getretene Wunscharbeitsfeld kann nun genauer beschrieben werden.

Dazu werden die Teilnehmenden eingeladen, ihr eigenes Szenario zu schreiben. Das Szenario stellt eine intensive Ausarbeitung des Wunscharbeitsplatzes dar; es ist keine Vorhersage, soll aber die positiven Wunschvorstellungen zum zukünftigen Leben und Arbeiten ausdrücken und konkretisieren. Es dient dazu, ein Zielbild zu entwickeln und in den anschließenden Übungen zu verankern. Dieses Zielbild soll Energie mobilisieren für den weiteren Weg zum Wunscharbeitsplatz.

HALT MAL!

Das Szenario ist für die Teilnehmenden persönlich und bleibt bei ihnen! Niemand sonst bekommt es in die Hand. Das muss vorher gesagt werden, damit die Selbstzensur nicht überhandnimmt. Die Teilnehmenden müssen auch wissen, dass das Szenario ausgewertet und in diesem Zusammenhang vorgelesen wird. Sie selbst entscheiden aber, was daraus sie in der Auswertung vorlesen bzw. was sie im Vorfeld markieren und für sich behalten.

Anleitung für das Szenario:
„Stellen Sie sich jetzt vor, es ist fünf Jahre später: Sie sind auf Ihrem Wunscharbeitsplatz angekommen. Sie können dort all die Fähigkeiten einsetzen, die Ihnen am wichtigsten und liebsten sind. An dem Arbeitsplatz sind die für Sie interessanten Themenbereiche gefragt. Sie haben Kolleginnen und Kollegen, Vorgesetzte und Kundinnen und Kunden, mit denen Sie gerne zusammenarbeiten. Der Arbeitsplatz befindet sich an einem für Sie angenehmen Ort und in einer für Sie wünschenswerten Räumlichkeit. An diesem Arbeitsplatz werden auch die Ihnen wichtigen Wertvorstellungen verwirklicht bzw. bleiben gewahrt. Bitte stellen Sie sich diesen Tag genau vor und beschreiben Sie ihn in einem Bericht. (Der Bericht sollte mit der Hand geschrieben mindestens vier Seiten lang sein!)

Beschreiben Sie bitte den ganzen Tag: Beginnen Sie damit, dass morgens der Wecker klingelt bzw. Sie von selbst aufwachen. Der Bericht beginnt mit:
„Ich werde wach. Heute ist ein Arbeitstag (Datum fünf Jahre später) …"
Wo befinden Sie sich? Wie geht es Ihnen? Wer ist bei Ihnen?
Beschreiben Sie zunächst Ihre allgemeine Situation („Ich arbeite jetzt seit … bei … Meine Aufgabe ist es …") und dann schrittweise den Ablauf des Tages:
- Wann frühstücken Sie?
- Wie sieht Ihr Arbeitsweg aus?
- Wie kommen Sie am Arbeitsplatz an?
- Wem begegnen Sie dabei?
- Wie beginnen Sie Ihre Arbeit?
- Was tun Sie den ganzen Tag? (möglichst genau beschreiben)
- Wie erleben Sie Ihre Eigenschaften?
- Wie setzen Sie Ihr Wissen ein?
- Wie stellen Sie fest, dass Ihre Wertvorstellungen verwirklicht sind?

Der Tag endet damit, dass Sie zuhause sind und dort das tun, was Sie gerne zuhause tun. Anschließend begeben Sie sich zur Ruhe.

Beschreiben Sie einen guten Tag und verwenden Sie in der Formulierung immer die Gegenwartsform: „Im Geschäft treffe ich …" Bringen Sie in Ihrem Szenario alle Elemente aus Ihrem Kompass unter. Wenn nicht alles an einem Tag passieren kann, können Sie darauf verweisen („In der letzten Woche hatte ich …" „Morgen werde ich …").

Nehmen Sie sich genügend Zeit, etwa eine Stunde. Verfassen Sie ein möglichst konkretes Szenario.

Der Bericht endet am Abend mit folgendem Satz: „Und dann schlafe ich ein."

Darunter beschreiben Sie bitte: „Die größte Hürde, die ich überwinden musste, war: …" Beschreiben Sie bitte das größte Problem, die größte Hürde, die Sie überwinden mussten, um das zu verwirklichen, was in Ihrem Szenario beschrieben ist.

Und dann beschreiben Sie: „Wie ich diese Hürde überwunden, dieses Problem gelöst habe."

MERKMAL!

Bevor das Szenario ausgewertet wird, sollen alle Teilnehmenden sich selbst zunächst – vielleicht in einer Pause – ihr eigenes Szenario vorlesen, gern leise, aber mit Stimme. Das ist wichtig, weil es vorkommen kann, dass sie emotional stark berührt sind. Sie bekommen durch das Vorlesen ein Gefühl dafür, an welcher Stelle des Szenarios das geschehen kann und können sich darauf vorbereiten, indem sie die Stellen markieren und beim Vorlesen auslassen.

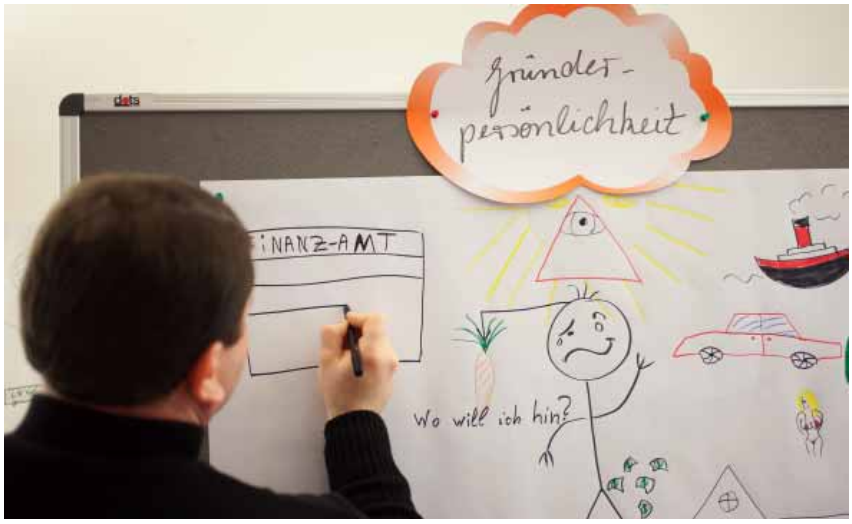
Vorstellung und Auswertung des Szenarios
Das Szenario wird in einer Dreiergruppe ausgewertet, die sich unter dem Aspekt von Sympathie und Vertrauen zusammenfinden. Die Vorstellung der Szenario-Autorin bzw. des Szenario-Autors wird angereichert, um sie noch deutlicher werden zu lassen. Dadurch wird sie noch weiter verankert.

Hierzu liest der/die Autor/-in das Szenario langsam und deutlich vor, am besten im Stehen. Die anderen beiden Teilnehmenden hören zu und machen sich Notizen und stellen Verständnisfragen, damit sie das Szenario für sich nachvollziehen können.

Im nächsten Schritt schlüpfen die beiden Zuhörer/-innen in die Rolle von zwei Reporterinnen bzw. Reportern, die die Autorin bzw. den Autor als handelnde Person im Szenario befragen. Es ist der erste Tag nach dem Tag, der in dem Szenario beschrieben ist, und die beiden Reporter/-innen[51] der örtlichen Zeitung, des Fernsehens oder Radios haben folgende Fragen:

1. Bitte beschreiben Sie für unsere Hörerinnen und Hörer/Leserinnen und Leser … **wo** Sie hier arbeiten. (Unter welchen Rahmenbedingungen, an welchem Ort, in was für einem Gebäude, mit was für Menschen arbeiten Sie?)
2. Was **tun** Sie hier genau? Beschreiben Sie uns doch bitte Ihre Tätigkeiten und Ihre eingesetzten Fähigkeiten.
3. Was **interessiert** Sie an Ihrer Tätigkeit besonders?
4. Was gefällt Ihnen an der Tätigkeit in diesem Bereich?
5. Was ist schwierig, lästig, nicht so angenehm?
6. Was war die größte Hürde, die Sie überwinden mussten, um den Arbeitsplatz zu bekommen?
7. Wie haben Sie diese Hürde überwunden?

Anschließend findet eine kurze Rückmelderunde statt, in der zunächst der/die Interviewte beschreibt, wie es ihm/ihr in dem Interview ergangen ist und was er/sie dadurch über sich und sein/ihr Szenario erfahren hat. Die Reporter/-innen geben (jetzt als Teilnehmende des Kurses) eine Rückmeldung, was ihnen in dem Interview deutlich geworden ist.



[51] Der/die Interviewer/-in kann sich für dieses Rollenspiel einen Hut, eine Kappe o. ä. aufsetzen. Wenn die Hürde (Interview mit Hut) zu hoch ist, sollte jedoch kein Druck ausgeübt werden.

11. Informationsgespräche üben

Das Mittel der Wahl bei der Erkundung rund um den Wunscharbeitsplatz (vor allem beim späteren Ausbau des persönlichen Netzwerks) sind Informationsgespräche. Sie werden mit Personen geführt, die in einem angestrebten Interessens- oder Themenbereich arbeiten. In diesen Gesprächen wird nicht nach einer Stelle oder einem Arbeitsplatz gefragt, sondern nur die eigene Vorstellung über diesen Bereich erweitert – oder ggf. auch revidiert – und es werden mögliche weitere Kontakte erschlossen.

Die Informationsgespräche werden zu einem späteren Zeitpunkt an so genannten „Ausgehtagen" geführt. Im Allgemeinen ist es erforderlich und sehr wichtig, diese Gespräche zunächst im geschützten Rahmen der Gruppe zu üben.

HALT MAL!

Für den Entwicklungsprozess von Teilnehmenden (im Sinne einer gesteigerten Selbstwirksamkeitserwartung) sind erfolgreiche Informationsgespräche eine große Chance und eine große Herausforderung. SVCoaches müssen glaubhaft vertreten können, dass sie funktionieren, und deshalb müssen sie selbst Erfahrung damit haben. Sie müssen sagen können: „Ich habe es selbst getan und kann Ihnen sagen, es funktioniert."[52]

Die folgenden fünf Varianten zur Vorbereitung von Informationsgesprächen können ab Ende der zweiten Woche dieses Moduls eingeführt und in der dritten Woche begonnen werden, sobald der Schritt zur Ermittlung der Interessen weitgehend abgeschlossen ist. (vgl. dazu den Ablaufplan für die vier Wochen des Moduls.)

a. Fünf Informationsgespräche im Bekanntenkreis

Die Teilnehmenden erstellen eine Liste mit fünf Personen aus ihrem Bekanntenkreis, die sie zu einem sie interessierenden Thema befragen können und die ihnen ggf. weitere Personen zu diesem Themenbereich nennen können. Sie führen innerhalb eines zu vereinbarenden Zeitraums drei bis fünf Informationsgespräche im Bekanntenkreis.

b. Rollenspiele zu Informationsgesprächen

Hierzu bilden sich Gruppen, bestehend aus je drei Teilnehmenden. Eine/r fragt, die anderen antworten[53] auf diese Fragen: „Ich interessiere mich für das Thema … und ich habe gehört, dass Sie in diesem Bereich tätig sind. Ich würde gerne drei Minuten über dieses Thema mit Ihnen sprechen. Ist das für Sie in Ordnung?"

[52] Mehr zu Informationsgesprächen im Modul „Netze knüpfen".
[53] Der/die Frager/-in hat den „Hut" auf, um das Rollenspiel deutlich zu machen.

Wenn ja, lauten die Fragen (so oder ähnlich, bei allen Übungsformen):
Wie sind Sie zu dieser Tätigkeit in diesem Arbeitsbereich gekommen?
Was gefällt Ihnen hieran am meisten?
Was gefällt Ihnen weniger gut?
Können Sie mir weitere Personen nennen, mit denen ich mich ebenfalls kurz darüber austauschen kann?

Anschließend geben die Befragten eine Rückmeldung darüber, wie sie Fragen oder Auftreten empfunden haben, und machen ggf. Verbesserungsvorschläge für die Gesprächsführung.

c. Informationsgespräche bei Maßnahmeträgern

Die möglichen Gesprächspartner/-innen in verschiedenen Beschäftigungs- oder Ausbildungsbereichen werden vorher von der Maßnahmeleitung bzw. dem SVCoach informiert, dass Teilnehmende des Kurses sie aufsuchen wollen, um sie zu ihrem Tätigkeitsbereich zu befragen.

Zur Vorbereitung des Gesprächsablaufs können die Teilnehmenden selbst geeignete Sätze zum Gesprächseinstieg überlegen oder sich an das im Rollenspiel erprobte Gesprächsschema halten.

Jede/r Teilnehmende sollte mindestens ein Informationsgespräch im Hause führen. Dabei kann er von einer anderen teilnehmenden Person begleitet werden, die das Gespräch beobachtet. Anschließend wird das Gespräch durch die beiden Teilnehmenden ausgewertet.

d. Informationsgespräche bei ausgewählten Kontakten

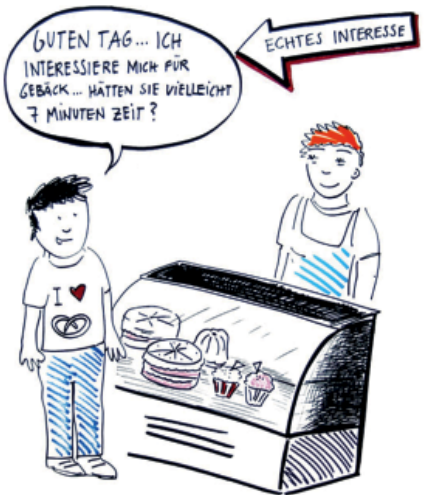
Die Informationsgespräche werden zu Themengebieten geführt, die die Teilnehmenden interessieren. Um auch einen niedrigschwelligen Einstieg zu ermöglichen, erstellt der SVCoach/der Maßnahmeträger selbst eine Liste mit Kontaktpersonen, die zu verschiedenen Themen angesprochen werden können. Mindestens 30 Personen zu unterschiedlichen Themenbereichen sollten dort zur Auswahl stehen. Die Teilnehmenden suchen sich die Gesprächspartner/-innen zu dem Thema auf der Liste aus, das sie am meisten interessiert.

e. Informationsgespräche bei Kooperationspartnern des Maßnahmeträgers

Praktikumsbetriebe oder Einsatzstellen von Beschäftigungsmaßnahmen können geeignete Partner für die Informationsgespräche sein. Sie können vorher durch die Maßnahmeleitung informiert sein; ebenso können diese Gespräche (wie bei den späteren Ausgehtagen) aber auch ohne Vorab-Information der Gesprächspartner/-innen in Angriff genommen werden. Gute Vorbereitung ist in jedem Fall wichtig.

f. Ausgehtage

An den so genannten Ausgehtagen gehen die Teilnehmenden zu Personen oder in Betriebe, die sich mit einem Thema beschäftigen, das sie interessiert. Wichtig ist jedoch, dass es ein Bereich ist, der sie wirklich interessiert (die Gespräche leben davon, dass ein echtes Interesse spürbar ist!), in dem sie aber **nicht arbeiten wollen**. Letzteres soll den Stress mindern, da es für den Weg zum Wunscharbeitsplatz kein Problem wäre, wenn ein Gespräch nicht gut läuft. Ausgehtage sind eine Übung in selbstbewusster und freundlicher Gesprächsführung. Teilnehmende überwinden ihre Scheu, unangemeldet mit fremden Menschen in Unternehmen zu sprechen und ein Gespräch zu steuern. Das ist herausfordernd, aber die Erfahrung zeigt, dass in deutlich mehr als 80 % der Fälle ein Gespräch zustande kommt.



Die Ausgehtage werden immer zu zweit durchgeführt. In der Planung werden zunächst die Themenbereiche abgestimmt, zu denen die Teilnehmenden Gespräche führen wollen. Anschließend wird über das Branchenverzeichnis oder das Internet zum entsprechenden Stichwort (Thema/Interesse) nach Firmen in der näheren Region gesucht, die besucht werden sollen. Die Gespräche werden vorher nicht angekündigt. Die Teilnehmenden gehen in das Geschäft, den Betrieb, die Organisation, stellen sich und ihr Anliegen vor und fragen nach geeigneten Gesprächspartnerinnen und Gesprächspartnern.

Dazu wird vorher überlegt:
Wie begrüßen wir den/die Gesprächspartner/-in?
Wie stellen wir uns vor?
Warum möchten wir mit dem/der Gesprächspartner/-in sprechen?

Beispiel für eine Vorstellung: „Wir machen zurzeit einen Kurs zur Berufsorientierung und interessieren uns für das Thema XY. Es geht uns nicht darum, bei Ihnen eine Stelle zu bekommen. Wir möchten nur mehr über das Thema XY und Ihre Tätigkeit erfahren."

Der/die Teilnehmende sollte den/die Gesprächspartner/-in darauf hinweisen, dass das Gespräch maximal zehn Minuten dauern wird und nur vier Fragen gestellt werden. Sollte während des Gesprächs die Bereitschaft des Gegenüber bestehen, ein längeres Gespräch zu führen, ist dies natürlich möglich.

Nachdem der/die Gesprächspartner/-in sich zu einem Gespräch bereit erklärt hat, werden die Fragen gestellt, die oben bereits genannt wurden:
Wie sind Sie zu dieser Tätigkeit in diesem Arbeitsbereich gekommen?
Was gefällt Ihnen hieran am meisten?
Was gefällt Ihnen weniger gut?
Können Sie mir weitere Personen nennen, mit denen ich mich über die Tätigkeit austauschen kann?

Zur organisatorischen Vorbereitung kann das **Arbeitsblatt 3.19 Ausgehtage: Planung** genutzt werden, zur Gesprächsvorbereitung das **Arbeitsblatt 3.20 Ausgehtage: Vorbereitung**. Die Gespräche werden von den beiden Teilnehmenden anschließend anhand des **Arbeitsblatts 3.21 Ausgehtage: Auswertung** ausgewertet.

Die SVC-Software hilft bei der Vorbereitung: Die Teilnehmenden schreiben auf und planen, wie viele Telefonate bzw. wie viele Gespräche sie sich für welchen Zeitraum vornehmen. Die Wochenplanung wird in der Gruppe oder gegenüber anderen vorgestellt. Die tatsächlichen Aktivitäten werden gemeinsam besprochen. Die Informationen aus den Informationsgesprächen werden im Plenum ausgewertet, aktive Teilnehmende berichten. Gemeinsam werden mögliche Bedarfe von Arbeitgebern aus den gewonnenen Informationen abgeleitet.

Zur Unterstützung bei der Durchführung von Informationsgesprächen werden die Teilnehmenden ermuntert, sich selbst eine Belohnung zu geben. („Was wäre für mich eine schöne Belohnung?“) Wichtig ist es, bei den Teilnehmenden die Haltung zu verstärken, dass bei Informationsgesprächen keine Fehler gemacht werden können, sondern nur Erfahrungen gesammelt werden, aus denen sie lernen können.

„Mit Mitte 50+ etwas ganz Neues zu machen, da gehört auch ne Menge Mut zu. Und da greift eben hier das Seminar, dass man lernt, diese Hemmschwellen wieder zu überschreiten. Und dafür braucht man diese Ausgehtage. Da müssen wir Schwellen überschreiten, also auch einfach in Firmen reingehen und sagen: ‚Hallo, guten Tag, hier bin ich. Ich hab mal ein paar Fragen.‘ Die Resonanz war zu 90 % positiv. Auch Inhaber selbst waren sehr aufgeschlossen. Vielleicht haben die auch ein Mitteilungsbedürfnis, denn entweder gefällt ihnen ihr Job oder eben nicht. Die wollen sich auch mitteilen.“ Fritz

HALT MAL!

Die meisten der geplanten Probiergespräche verlaufen erfolgreich. Aber bei vielen Teilnehmenden gibt es auch Komplikationen, die Ängste sind oft groß, Stolpersteine nicht selten. Ausführliche Informationen und Hilfestellungen dazu gibt es im nächsten Modul.

Hier geht’s zu den vorgestellten Arbeitshilfen:

ARBEITSBLÄTTER

- **Arbeitsblatt 3.1 Geschichtenliste**
- **Arbeitsblatt 3.2 Erfolgsgeschichten**
- **Arbeitsblatt 3.3 Erfolgsgeschichten – Details**
- **Arbeitsblatt 3.4 Freie Auswertung der Erfolgsgeschichte**
- **Arbeitsblatt 3.5 Erfolgsgeschichten und bevorzugte Fähigkeiten**
- **Arbeitsblatt 3.6 Übertragbare Fähigkeiten im Umgang mit Menschen, Sachen, Informationen**
- **Arbeitsblatt 3.7 Aktivitätenplan Erfolgsgeschichten**
- **Arbeitsblatt 3.8 Meine Lieblingsfähigkeiten**
- **Arbeitsblatt 3.9 Sammelblatt für das Szenario**
- **Arbeitsblatt 3.10 Meine Lieblingseigenschaften**
- **Arbeitsblatt 3.11 Mein Lieblingswissen**
- **Arbeitsblatt 3.12 Meine Interessen**
- **Arbeitsblatt 3.13 Meine Lieblingsinteressen / -themen**
- **Arbeitsblatt 3.14 Ätzend-Bogen**
- **Arbeitsblatt 3.15 Meine Wertvorstellungen**
- **Arbeitsblatt 3.16 Mein Thema – welche Betriebsart?**
- **Arbeitsblatt 3.17 Nützlich**
- **Arbeitsblatt 3.18 Meine Ideen**
- **Arbeitsblatt 3.19 Ausgehtage: Planung**
- **Arbeitsblatt 3.20 Ausgehtage: Vorbereitung**
- **Arbeitsblatt 3.21 Ausgehtage: Auswertung**

4 Den Weg bahnen
Wie aus Stolpersteinen Meilensteine werden

Das Gepäck ist viel leichter geworden, die Orientierung im Gelände hat sich verbessert. Jetzt werden auch unwegsamere Regionen begangen; neue Wege entstehen beim Gehen. Unbekannte Orte könnten entdeckt, überraschende Begegnungen riskiert werden. Darum geht der kritische Blick noch einmal auf die Ausrüstung und die Kondition: Haben wir alles im Rucksack, was wir unterwegs brauchen? Haben wir vielleicht unterwegs Dinge verloren, womöglich solche, die wir auch gar nicht brauchen können, wie z. B. einige Ängste und Unsicherheiten? Sind die Wanderstiefel schon gut eingelaufen? Wer braucht wann Unterstützung oder eine Pause? Und: was liegt uns im Weg?

In diesem Teil des Selbstvermittlungscoachings (SVC) müssen nüchtern die Stolpersteine auf dem Weg zum Wunscharbeitsplatz benannt und Wege zu ihrer Beseitigung gefunden werden. Der Selbstvermittlungscoach (SVCoach) ist gefragt und die Gruppe: Nur nicht entmutigen lassen! Jede/r hat eine andere Hürde zu nehmen und jede/r hat etwas, das sie/ihn wieder auf den Weg bringt. Davon kann man lernen.

Üblicherweise geht Bewerbung so: In einem Inserat erfährt man, wer für welche Stelle gesucht wird. Daraufhin bewirbt man sich und zeigt – sofern man zur Vorstellung eingeladen ist – nach Kräften, wie genau man in dieses Wunscharbeitnehmerbild passt. Wer lange Jahre der Arbeitssuche hinter sich hat, weiß zwei Dinge nur zu gut: Man passt nie gut genug. Und: Je länger die Arbeitslosigkeit andauert, desto seltener wird man zu Vorstellungsgesprächen gebeten.

Wer bis hierhin gekommen ist, hat mit ziemlicher Sicherheit sein passendes Wunscharbeitsfeld definiert, ist für dessen Realisierung motiviert und verbindet positive Emotionen mit dem angestrebten Ziel.

Das ist schon einen ganze Menge. Und dennoch werden den Teilnehmenden – wie in jedem Veränderungsprozess – immer wieder Bedenken und Hemmnisse bewusst, die eine zielgerichtete Suche nach dem gewünschten Arbeitsplatz erschweren: Da fehlen möglicherweise bestimmte Qualifikationen oder für eine Existenzgründung das Grundkapital, da ist die Kinderbetreuung noch nicht geregelt oder der Mut lässt nach, weil da noch etwas im Hinterkopf umhergeistert, das vielleicht einmal ausgesprochen werden muss (Schulden, ein persönliches Umfeld, das nicht mitzieht, eine Suchtproblematik, gelegentliche Panikattacken oder ähnliches).

Äußere wie innere Stolpersteine werden leicht als mangelnde Motivation wahrgenommen und entsprechend formuliert, weil sie mutlos machen („Das hat doch sowieso keinen Sinn, da kommt eh nichts bei raus, was soll das hier alles?“). Im Modul „Orientierung“ bereits gestärkte Selbstwirksamkeitsüberzeugungen werden hier auf eine u. U. harte Probe gestellt. Die Herausforderung für die SVCoaches, die Gruppe und jede/n Einzelne/n besteht darin, einen Umgang mit den Stolpersteinen zu finden. Die schönste Lösung ist, mit dem Selbstvertrauen aus dem bisherigen Prozess, dem Ziel vor Augen und der richtigen Unterstützung die wichtigen Stolpersteine zu überwinden oder zu umgehen. Vieles ist möglich, wenn die Ambivalenz (einerseits:„Das schaffe ich nie, ich gebe auf.“, andererseits:„Ich pack es an, weil ich mein Ziel wirklich, wirklich gern erreichen würde.“) bewusst gemacht wird und Teilnehmende sich wieder und wieder zum Handeln entschließen. Aber nicht alle Stolpersteine lassen sich überwinden. Wer es aber ernsthaft versucht und nicht geschafft hat, muss sein Ziel verändern und mit einem etwas weniger attraktiven Ziel weitermachen. An dieser Stelle sind Teilnehmende dann oft recht pragmatisch. Immer wieder steht die Frage im Raum: aufgeben (altes Muster) oder dranbleiben (neues/aufgefrischtes Muster). Die SVCoaches sind in dieser Phase besonders gefragt, das „Dranbleiben“ zu unterstützen.

„Stolperstein? Der Stolperstein ist man selbst.“ Anne

„Ein guter Coach ist Trainer und gleichzeitig guter Sozialarbeiter – und manchmal auch Tröster. Es geht um Offenheit und Vertrauen, das müssen Coaches rüberbringen. Da kann ich mich auch öffnen, wenn ich merke, da ist ein Mensch, der will mir nichts, der gibt mir eine Hilfestellung. Man zeigt uns die Wege, wie man zu den Ergebnissen kommt. Und wenn jemand dabei Hilfe braucht, ist der Coach da.“ Peter

"Wir sind dann einfach zu zweit zu den Interviews losgegangen, weil wir allein uns nicht getraut haben.“ Sabine und Monika

Dass es geht, zeigen die Rückmeldungen aus den unterschiedlichen Kursen im Modellprojekt.

MERKMAL!

Was SVCoaches können müssen – aus der Sicht der Teilnehmenden im Modellprojekt

- Es gehört schon eine Menge Überzeugungskraft dazu, uns von „Spielchen" zu überzeugen und davon, dass sie notwendig sind. Man merkt ja oft erst hinterher: Das hat wirklich was gebracht.
- Wie sie uns das Life/Work Planning nahe gebracht haben, fand ich auch sehr gut; in Form eines so genannten Kompasses: Fähigkeiten, Wissen, Tun, Interessen.
- Vertrauen muss vorhanden sein. Sonst hat das Ganze keinen Sinn.
- Ein Coach braucht Kompetenz über den Arbeitsmarkt und kann das vermitteln. Er muss zuhören, muss ein offenes Ohr haben, damit man auch mal seine eigenen Probleme wiedergeben kann. Wir führen ja auch Gespräche mit ihm unter vier Augen.
- Wenn man ihm was sagt, weiß man, er trägt das nicht weiter.
- Es geht um Offenheit und Vertrauen, das müssen Coaches rüberbringen. Da kann ich mich auch öffnen, wenn ich merke, da ist ein Mensch, der will mir nichts, der gibt mir eine Hilfestellung.
- Ein guter Coach ist Trainer und gleichzeitig guter Sozialarbeiter – und manchmal auch Tröster.
- Er muss mit Leib und Seele, mit dem Herzen dabei sein. Wenn er nur seinen Auftrag erfüllt und nicht mit dem Herzen dabei, dann ist das nur eine halbe Sache. Wenn er von der Sache überzeugt ist, kann er uns von diesem Weg auch überzeugen.
- „Null Druck ist wichtig". Wenn man erst einmal hier ist, ist auch gar kein Zwang nötig, wenn man so genommen wird, wie man ist.
- Er bringt sich selbst ein, erzählt auch von sich. Er wird ein Teil der Gruppe und führt trotzdem. Er leitet die Gruppe, ohne Chef zu sein.
- Er zeigt uns die Wege, liefert wenig Ergebnisse, aber zeigt den Weg, wie man zu den Ergebnissen kommt. Und wenn jemand dabei Hilfe braucht, ist er da.
- Ich habe gedacht: Na ja, gut, machste mit, wenn's sein muss. Aber irgendwann springt der Funke über: Da muss doch was dran sein, wenn der Coach so dahinter steht. Also versucht man dann doch auch mal, Kontakte aufzunehmen, mit Leuten zu sprechen und zu sagen: „Ich bin arbeitslos und ja, ich suche eine Arbeit."

Aussichten

Für den weiteren Weg und über Stolpersteine hinweg:

- Die Teilnehmenden kennen Wege, wie sie bedeutende Hemmnisse bei der Realisierung ihrer Ziele bearbeiten und überwinden können.
- Sie haben für sich, in der Gruppe und mit dem SVCoach innere Hemmnisse reflektiert und Unterstützung für deren Lösung entwickelt.
- Sie legen ihr Vorgehen zur Bearbeitung der Hindernisse und zur weiteren Realisierung ihrer beruflichen Zielvorstellung in einem detaillierten Aktivitätenplan fest.

Dieses Modul sollte systematisch spätestens nach der Erschließung des Wunscharbeitsfeldes (vgl. Modul 3) eingesetzt werden. Denn im Modellprojekt hat sich gezeigt: Wenn nach der Klärung des Wunscharbeitsplatzes die Teilnehmenden eigene Aktivitäten (z. B. die Informationsgespräche) außerhalb des Kurses unternehmen, können Schwung und Motivation nachlassen. Die Gründe hierfür sind zahlreich und verständlich, werden aber von den Teilnehmenden häufig nicht benannt. Dabei spielen auch Versagensängste eine große Rolle. Besser ist es daher, vorzusorgen und Stolpersteine auf dem Weg zur Realisierung der persönlichen Zielvorstellungen zu bearbeiten. Die Gefahr ist sonst allzu groß, dass die Aktivitäten zur Erweiterung des persönlichen Netzwerks und zur Erschließung des verdeckten Arbeitsmarktes nur mühsam vorankommen oder scheitern.

HALT MAL!

Wo stehen wir?

Bei der Bearbeitung der Stolpersteine wird auf Methodenelemente aus dem Vermittlungscoaching[54] (VC) zurückgegriffen. Sie beschreiben ein systematisches Vorgehen zur Bearbeitung von Stolpersteinen, das die Teilnehmenden sowohl in der Gruppe als auch außerhalb der Maßnahme für sich nutzen können. Die Bearbeitung der Stolpersteine ist eine wichtige Voraussetzung für das Gelingen der Methode, fördert die Selbsthilfe der Teilnehmenden und steigert ihre Selbstwirksamkeitserwartung.

Aber Achtung: Stolpersteine und Ambivalenzen treten nicht selten früher im Prozess des SVC auf. Entsprechende methodische Elemente können deshalb flexibel zur Bearbeitung bestimmter individueller Hemmnisse der Teilnehmenden eingesetzt werden. Dies kann z. B. dann sinnvoll sein, wenn schon in der Einstiegsphase deutlich wird, dass gravierende individuelle Belastungen vorhanden sind, die z. B. eine Motto- oder Zielentwicklung überschatten, oder wenn bei den ersten Übungen zu Informationsgesprächen Schwierigkeiten und Widerstände der Teilnehmenden auftreten.

[54] Thomas Heinle (2009): Finde Deinen Job!. München: Goldmann Verlag; Weiterbildung nach der VC-Methode – Modul 1:„Vision und Einführung“, überarbeitet von Gabi van Dyk, © VC-Coaching eG 2011.

Mittel und Wege

„Ja, wenn … ich keine Schulden hätte, 20 Jahre jünger wäre, mein Abitur gemacht hätte, meine Kinder größer wären, ich den Führerschein gemacht hätte … dann, ja dann könnte ich schon morgen meinen Traumjob finden!?“ Es stimmt: Manche Stolpersteine auf dem Weg zum Wunscharbeitsplatz sind schwer und nur mit großer Kraft aus dem Weg zu schaffen. Es stimmt aber auch: In der Phantasie wirkt mancher Stein größer als in der Wirklichkeit – und wird schwerer, je länger man ihn zu ignorieren versucht. Da hilft nur: hinsehen, abklopfen, das Wegräumen testen – oder daran vorbeigehen.

Bei der systematischen Bearbeitung der Stolpersteine werden die Teilnehmenden in der Gruppe ermutigt, zunächst alle Stolpersteine zu benennen, die ihnen zur Realisierung ihres Berufsziels einfallen. Anschließend wird in kleinen Gruppen mit Unterstützung des SVCoaches und/oder der Gruppe nach Lösungswegen gesucht und am Ende eine Aktivitätenplanung vereinbart.

Kursbuch*praktisch*:

Stolpersteine Schritt für Schritt aus dem Weg räumen

1. Bearbeitung der Stolpersteine[55]
2. Lösungswege finden
3. Arbeiten in SVC-Teams
4. Informationsgespräche zur Stolpersteinbearbeitung

[55] Die SVC-Software (siehe unter www.selbstvermittlung.org) bietet ein Tool zur Bearbeitung von Stolpersteinen, das derselben Logik folgt. Für PC- und internetaffine Teilnehmende kann das eine interessante Ergänzung sein, zumal dort standortunabhängig gearbeitet werden kann. Wichtig sind aber Visualisierung und Austausch in der Gruppe.

1. Bearbeiten der Stolpersteine

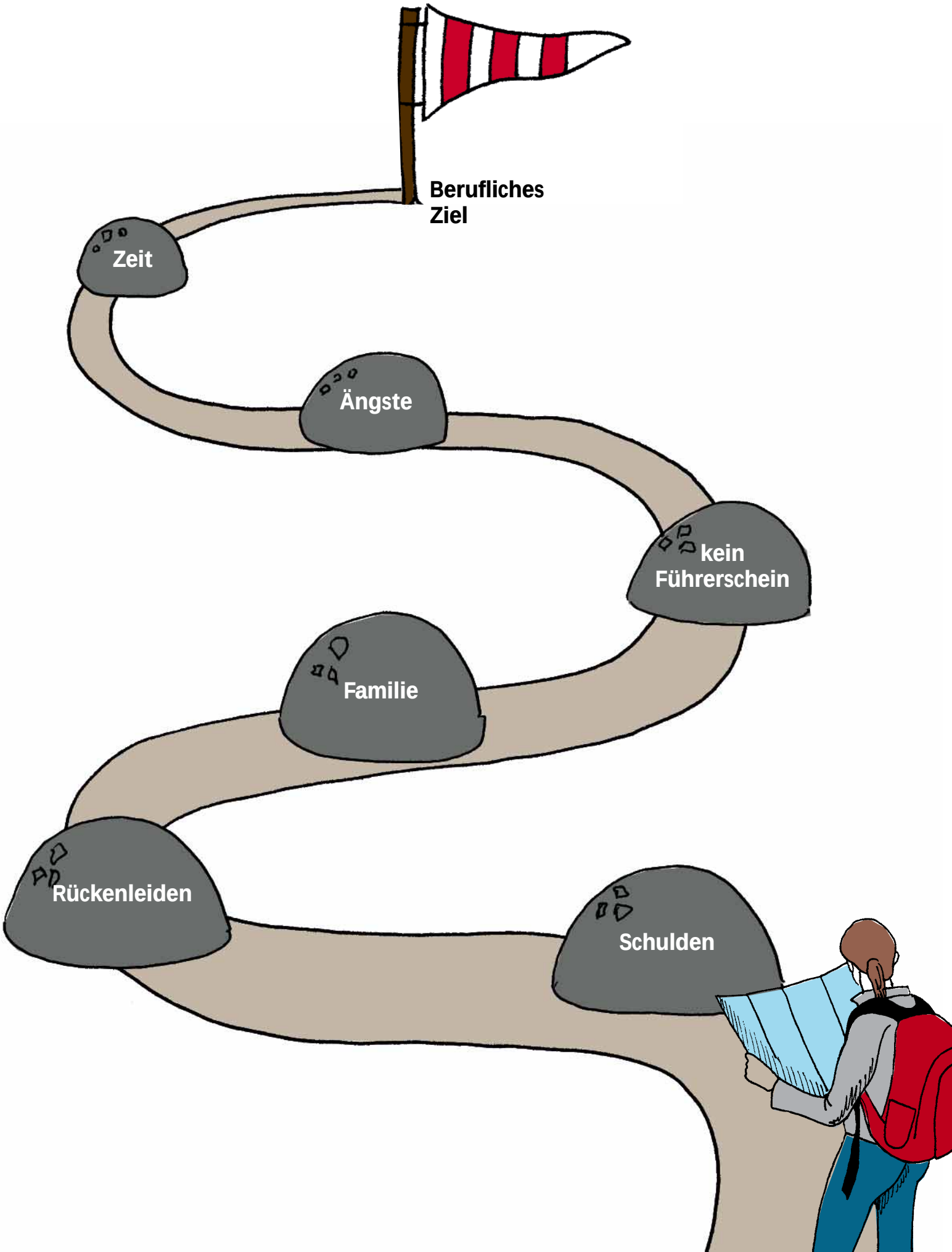
Für die „Ermittlung“ bekommt jede/r Teilnehmende ein großes Blatt Papier (mindestens Flipchartgröße). Alternativ können auch große Papierbahnen genommen werden, die z. B. von Druckereien als Rollenkerne günstig oder umsonst abgegeben werden. Die Teilnehmenden werden gebeten, in der rechten oberen Ecke dieses Blattes ihren Wunscharbeitsplatz bildlich oder schriftlich prägnant darzustellen. Die Darstellung kann aus dem ausgefüllten „Kompass“ entliehen werden, aus dem vorherigen Modul bestehen oder eine kleine Version eines Wunschbildes sein. In der linken unteren Ecke des Blattes stellt die/der Teilnehmende sich selbst dar (z. B. als Strichmännchen). Von diesem Ausgangspunkt wird nun ein langer, verschlungener Weg bis zum Bild des Wunscharbeitsplatzes gezeichnet.

Nun werden die Teilnehmenden gebeten, alle Stolpersteine zu beschreiben, die sie daran hindern, ihren Wunscharbeitsplatz zu erreichen. Die Stolpersteine können auch auf Moderationskarten geschrieben werden. Wichtig ist, dass genau und gründlich nach den Stolpersteinen gefragt wird. Die Teilnehmenden müssen wissen, dass es normal ist, wenn sich in dieser Phase Fragen zur Realisierbarkeit aufdrängen und noch viele Stolpersteine im Weg liegen. Alle diese Hindernisse sollten aufgeschrieben werden. Dabei kann es sich auch um „innere“ Hemmnisse handeln: zum Beispiel mangelndes Zutrauen in sich selbst, Befürchtungen, etwas nicht zu schaffen, oder auch Angst, auf dem Weg zu versagen.

Ob die Teilnehmenden in dieser Phase ihre tatsächlichen Hemmnisse und/oder Ambivalenzen benennen, hängt stark vom „Reifegrad“ der Gruppe ab. Wenn es vorher gelungen ist, einen vertrauensvollen und wertschätzenden Umgang unter den Teilnehmenden zu erreichen, können diese Konflikte beschrieben werden. Wenn die Teilnehmenden zu diesem Zeitpunkt ihre Hemmnisse nicht offen in der Gruppe benennen möchten, sollte deren Bearbeitung in späteren Einzelsitzungen mit dem SVCoach angeboten werden.

Alle Stolpersteine werden nun auf dem gemalten Weg zum Wunscharbeitsplatz auf das Plakat übertragen. Wichtig ist, dass die Stolpersteine so konkret wie möglich formuliert sind. Stichworte wie „Geld“, „Schulden“ oder „Familie“ reichen nicht aus. Es sollte genau beschrieben sein, was das Problem z. B. mit der Familie ist, das eine Realisierung des Ziels schwierig erscheinen lässt.

Die Teilnehmenden stellen sich daraufhin ihre Stolperstein-Plakate in kleinen Gruppen gegenseitig vor. Dabei kann es durchaus sein, dass den Teilnehmenden bei den Berichten der anderen weitere Stolpersteine auffallen, die auch auf sie zutreffen. Auch diese sollten dann auf dem Papier festgehalten werden. Bei der Zusammensetzung der Kleingruppen zum Austausch über die Stolpersteine ggf. darauf hinweisen, nach Kriterium Vertrauen/Nähe zu entscheiden.

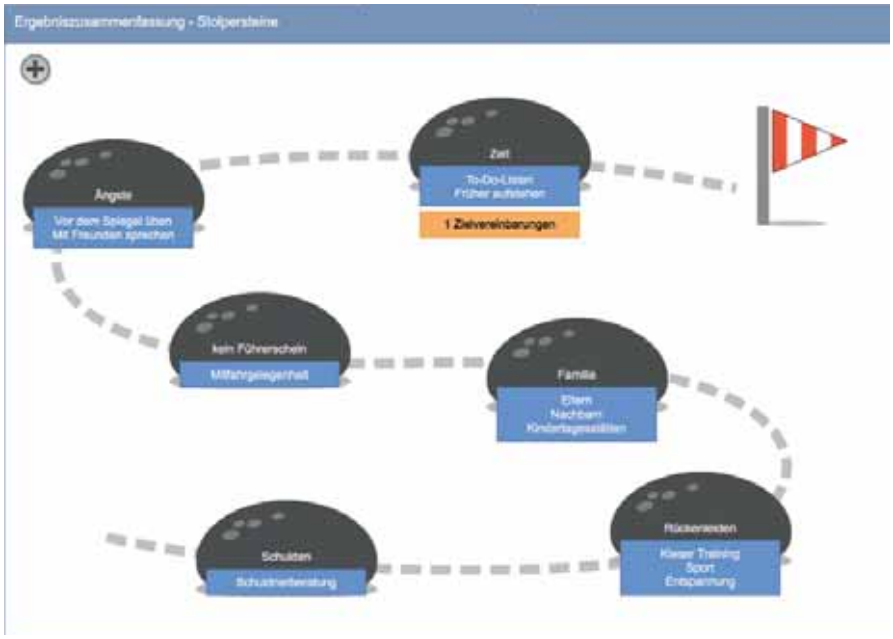

Berufliches Ziel
Zeit
Ängste
kein Führerschein
Familie
Rückenleiden
Schulden

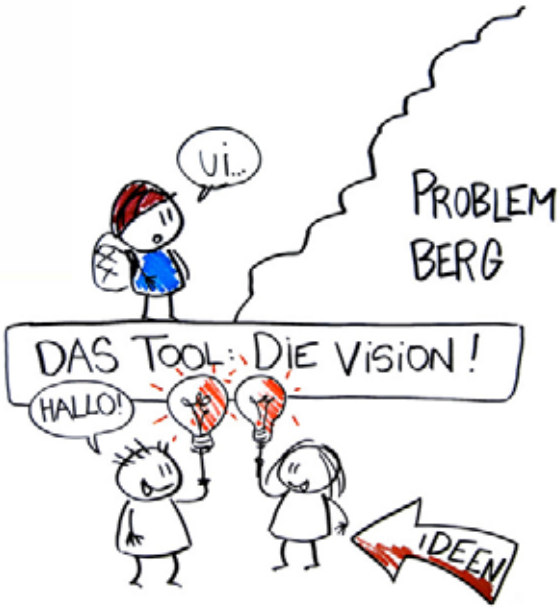
2. Lösungswege finden

Der „leichteste“ Stolperstein wird dann zuerst bearbeitet. In kleinen Gruppen (maximal sechs Personen) stellt zunächst ein/e Teilnehmer/-in einen Stolperstein vor. Dieser wird auf einem Flipchart- oder Pinnwandpapier in der Mitte aufgeschrieben. Die anderen Teilnehmenden der Gruppe werden gebeten, sich Lösungsmöglichkeiten für diesen Stolperstein einfallen zu lassen. Hilfreiche Fragen hierfür sind: „Was könnte die/der Teilnehmende tun, um diesen Stolperstein zu bearbeiten?“ oder „Was könnte man generell tun, um diesen Stolperstein zu bearbeiten?“ Diese unpersönlichen Formulierungen führen dazu, dass die Gruppenmitglieder leichter mögliche Lösungsideen äußern, auch wenn diese unrealistisch klingen oder für ratsuchende Teilnehmende, unpassend erscheinen. Alle Lösungsideen sollten um den Stolperstein herum eingetragen werden (z. B. in Form eines Mindmaps).

Im nächsten Schritt werden alle von den Teilnehmenden ausgewählten ersten Stolpersteine mit den Lösungsideen im Raum ausgelegt oder aufgehängt. Die Teilnehmenden werden nun gebeten, sich alle Stolpersteine und Lösungsideen anzuschauen und weitere eigene Lösungsideen auf den Blättern zu notieren. Auch hier spielt es zunächst keine Rolle, ob die Idee realistisch oder unrealistisch erscheint. Es geht hier – wie so oft im SVC – um das Sammeln, um Assoziationen, darum, den Blick zu öffnen für neue Möglichkeiten. Die Auswahl oder Entscheidung erfolgt später.

Beispiel Mindmap Stolperstein-Bearbeitung:





Bei der Auswahl der „guten Ideen" sollte in zwei Schritten vorgegangen werden:

1. Zunächst sucht sich die/der Teilnehmende nach dem Prinzip „Rosinen picken" die Lösungsmöglichkeiten aus, die ihr/ihm auf den ersten Blick als angemessen und/oder realisierbar erscheinen.
2. Sollte die Auswahl der Lösungsmöglichkeiten zu gering erscheinen, werden die Teilnehmenden in einem zweiten Schritt gebeten, sich jede dieser Lösungsideen anzusehen und festzustellen:
   - Welcher verwertbare Kern steckt in dieser Idee?
   - Was erscheint mir dabei unrealistisch?
   - Was könnte möglicherweise bei der Realisierung helfen?
   - Welche neuen Lösungsideen könnte es geben?

Die bis hier gefundenen Zwischenergebnisse werden nun in kleinen Gruppen mit anderen Teilnehmenden besprochen und möglicherweise ergänzt. In dieser Phase ist auch die Unterstützung durch den SVCoach sinnvoll. Er sollte insbesondere bei den Teilnehmenden, die keine realistischen Lösungen finden, genauer nachfragen. Er muss mögliche neu entstehende Schwierigkeiten und Hemmnisse ernst nehmen und sie mit den Teilnehmenden möglicherweise in einem Einzelgespräch weiterbearbeiten. (siehe unten: Innere Hemmnisse sind normal – Coaching bei der Bearbeitung von Stolpersteinen)

Aus allen Lösungsansätzen wählen die Teilnehmenden nun die aus, die ihnen bei der Stolpersteinbearbeitung hilfreich erscheinen.

Diese werden auf dem Arbeitsblatt 4.1 Lösungen für Stolperstein oder in der SVC-Software eingetragen und mit den folgenden Fragen weiterbearbeitet:

- Ich werde die folgenden Ideen zur Lösung meines Stolpersteins … aufgreifen: …
- Was könnte bei der Umsetzung schwierig werden?
- Wie kann ich mit diesen Schwierigkeiten umgehen?
- Auf welche eigenen Fähigkeiten kann ich dabei zurückgreifen? (Hier helfen das Erinnern an das Motto sowie die ermittelten Eigenschaften und Fähigkeiten und die Erinnerungshilfen.)
- Wer oder was kann mich bei der Realisierung unterstützen?
- Was sind die nächsten Schritte zur Lösung?

Auch diese Arbeitseinheit sollte zunächst in Einzelarbeit erfolgen. Anschließend werden die Ergebnisse mit anderen in der Gruppe bzw. mit dem SVCoach besprochen.

Für die Lösung dieses Stolpersteins ist nun so etwas wie ein „innerer Kontrakt" entstanden: Weil die Bearbeitung reflektiert, geplant, aufgeschrieben und terminiert ist, kann mit der Lösung begonnen werden. Die einzelnen dazu notwendigen Arbeitsschritte werden in einer Aktivitätenplanung festgehalten **(Arbeitsblatt 4.2 Planung für Stolperstein).** Für jeden erledigten Arbeitsschritt kann der/die Teilnehmende eine Belohnung für sich festlegen. Bei Schwierigkeiten gilt: Dranbleiben! Was könnte Ihnen bei der Lösung helfen? Eine Deklaration vor der Gruppe („Ich werde bis X das Gespräch mit XY wegen meiner Zähne/Schulden/XYZ führen."). Verbindlichkeit ist jetzt wichtig. Auch eine schriftliche Vereinbarung mit einem/einer Teilnehmer/-in oder dem SVCoach kann eine Lösung sein.

ARBEITSBLÄTTER
4.1 Lösungen für Stolperstein
4.2 Planung für Stolperstein

3. Arbeiten in SV-Teams

Die Teilnehmenden haben bei verschiedenen Arbeitsschritten gelernt, wie hilfreich und unterstützend eine Gruppe als Ideen- und Ratgeberin sein kann. Bei der Bearbeitung der Stolpersteine können die Teilnehmenden ermutigt werden, diese Erfahrung für sich zu nutzen und zur weiteren Bearbeitung der Stolpersteine eigene „SVC-Teams" zu bilden, die sich gegenseitig regelmäßig bei der Umsetzung der Lösungsschritte unterstützen und die Planung weiterentwickeln. Diese Gruppen treffen sich regelmäßig, mindestens einmal pro Woche zu einem festgelegten oder von den Teilnehmenden vereinbarten Zeitpunkt.[56] In dieser Gruppe, die aus vier bis fünf Personen bestehen kann, wird nach einem festen Schema jeweils der Stand der Planungen der Gruppenmitglieder besprochen.

Jedes Gruppenmitglied bekommt dafür 30 Minuten Zeit:

- In den ersten fünf Minuten wird über den Stand der Aktivitäten zur Lösung der Stolpersteine berichtet: Was plant der/die Teilnehmende zu tun? Was wurde hierzu beim letzten Mal in der Gruppe vereinbart?
- Im nächsten Schritt beschreibt die/der Teilnehmende die Hauptschwierigkeiten, mit denen sie/er sich auseinandergesetzt hat bzw. auseinandersetzt. Sie/er formuliert ein Anliegen, zu dem die anderen Teilnehmenden Ideen oder Lösungsvorschläge beisteuern können. Außerdem sollten die anderen Teilnehmenden nachfragen und konstruktive sowie positive Rückmeldungen zu den Lösungsideen der/des Teilnehmenden geben. Hier kann wieder auf die Erfahrungen mit dem Ideenkorb zurückgegriffen werden. Diese Phase dauert 20 Minuten pro Person.
- Im abschließenden Schritt (fünf Minuten) benennt die/der erste Teilnehmende die Ideen, die sie/er von den Teilnehmenden aufgreifen möchte, und beschreibt die Weiterentwicklung ihres/seines Aktivitätenplans.

Wichtig ist, dass die Teilnehmenden wertschätzende und konstruktive Rückmeldungen geben. Auch sollte die/der Teilnehmende, die/der die Lösungsvorschläge erhält, aus diesen auswählen, ohne die nicht angenommenen Lösungsvorschläge zu bewerten. Getreu dem Motto: „Mach mit dem Feedback, was du willst!" (Ruth Cohn).

Bei den Gruppentreffen übernimmt eine Teilnehmende oder ein Teilnehmender die Funktion des „Zeitwächters". So kann sichergestellt werden, dass jede/r 30 Minuten Zeit für die Bearbeitung von Schwierigkeiten hat. Achtung: Bei z. B. fünf Teilnehmenden würde die Sitzung 2,5 bis 3 Stunden dauern, die Aufmerksamkeit sinkt; dann besser zwei kürzere Gruppensitzungen pro Woche durchführen. Wichtig ist jedoch, dass jede/r Teilnehmende einmal pro Woche in der Gruppe ihre/seine Pläne reflektiert.

[56] In Anlehnung an das Konzept der „Kollegialen Beratung" und das Kapitel „Bilden Sie Erfolgsteams" aus Barbara Sher (2006): Wishcraft – Lebensträume und Berufsziele entdecken und verwirklichen. Osnabrück: Edition Schwarzer, S. 265ff.

4. Informationsgespräche zur Stolpersteinbearbeitung

Zur Bearbeitung der Stolpersteine sollten die Teilnehmenden auch ermutigt werden, mit Personen außerhalb des Kurses zu sprechen, die ihnen bei der Lösung behilflich sein könnten. Dies können Personen sein, die selbst Lösungen für ähnliche Probleme gefunden haben oder über Wissen und Kompetenzen verfügen, um Lösungen zu finden. Diese erneuten Informationsgespräche werden dann in die Aktivitätenplanung einbezogen.

So entsteht eine Liste mit Kontaktpersonen, die um ein Gespräch gebeten werden:

- Wer in meinem Bekannten- oder Freundeskreis könnte mich bei der Lösung dieses Stolpersteins unterstützen?
- Wen kenne ich, der/die ähnliche Probleme hatte?
- Wen kenne ich, der/die diesen Stolperstein für sich gelöst hat?

HALT MAL!

Innere Hemmnisse sind normal – Coaching bei der Bearbeitung von Stolpersteinen

Natürlich müssen Menschen, die sehr lange ohne Erwerbsarbeit waren, beim Versuch, ihre persönliche oder berufliche Situation entscheidend zu verändern, nicht nur äußere „Stolpersteine" aus dem Weg räumen, sondern auch mit inneren Blockaden, Befürchtungen oder Zweifeln kämpfen: „Ich würde ja gerne, aber ich trau mich nicht." „Ich möchte, aber …" – treffend zusammengefasst im Goethe-Zitat (Faust) „Zwei Seelen wohnen, ach! in meiner Brust". Die Psychologie nennt dies „Ambivalenz" und geht davon aus, dass jede Person „gute Gründe" dafür hat, sich bisher noch nicht in dem gewünschten Sinne verändert oder bewegt zu haben. Ambivalenz „macht Sinn" für diese Person. Kann dieses Dilemma nicht aufgelöst werden, wird die Veränderung immer wieder verlangsamt oder behindert.

Diese inneren Konflikte werden (auch von Beraterinnen und Beratern oder SVCoaches) häufig als mangelnde Motivation oder Widerstand wahrgenommen: Teilnehmende lassen sich nur zögerlich oder zum Schein auf einzelne Arbeitsschritte ein, finden Ausflüchte und Ausreden, warum sie bestimmte Vorhaben nicht angehen. Im SVC hingegen wird dieses Verhalten als Ausdruck ungelöster Ambivalenz verstanden. Sie ist eine wichtige Information an den SVCoach, das eigene Handeln im Coaching zu überprüfen und die Teilnehmenden dabei zu unterstützen, diese Ambivalenz aufzulösen und motivierende Wege zur Veränderung zu finden. Oft verstehen sie selbst nicht, weshalb sie etwas, was sie als sinnvoll und nützlich erkannt haben, einfach nicht tun.

Hier empfiehlt sich die in Modul 2 bereits ausführlich beschriebene motivierende Gesprächsführung[57], bei der von einem grundsätzlichen Interesse der/des Teilnehmenden an einer Veränderung ausgegangen wird. Die motivierende Gesprächsführung ist ein direktiver Beratungsansatz, bei dem der/die Berater/-in „dranbleibt" und den Prozess der Auflösung von Ambivalenzen aktiv unterstützt. Sie ist zudem klientenzentriert, da sie Probleme der/des Teilnehmenden bei der Realisierung einer Veränderung ernst nimmt, anerkennt und davon ausgeht, dass es „gute Gründe" sind, die für die Teilnehmende bzw. den Teilnehmenden gegen eine Veränderung sprechen. Die Motivation für eine Veränderung muss von der/dem Teilnehmenden kommen. Nur sie/er entscheidet, ob und inwieweit sie/er Lösungsschritte unternimmt.

Teilnehmende werden mit ihren Ambivalenzen jedoch nicht allein gelassen. Die Aufgabe des SVCoaches ist es, sie dabei zu unterstützen, beide Seiten der Ambivalenz gründlich zu erforschen und abzuwägen. So kann die/der Teilnehmende mögliche Ressourcen entdecken und die Absicht zur Veränderung wird verstärkt. Auch hier müssen die Veränderungswünsche und -ideen jedoch von der/dem Teilnehmenden selbst kommen. Der SVCoach kann sie/ihn lediglich auf dem Weg der Ideenfindung unterstützen. Häufige Fallen für Berater/-innen bestehen darin, sich zu schnell den Veränderungswunsch der/des Teilnehmenden zu eigen zu machen, Expertenvorschläge anzubieten, die Notwendigkeit zur Veränderung zu betonen oder durch Schuldzuweisungen mögliche Misserfolgserfahrungen der Person zu verstärken.

Veränderungsgespräche enden damit, dass neue Gedanken und Ideen der/des Teilnehmenden zur Situation erfragt und zusammengefasst werden. Dazu sollten passende Zielvorstellungen vereinbart und mögliche nächste Schritte zur Umsetzung geplant werden: „Was könnten Sie jetzt bereits tun?" „Was wären die nächsten Schritte?"

Einzelgespräche mit den Teilnehmenden sollten durch den SVCoach regelmäßig durchgeführt werden, um Zielvereinbarungen zu überprüfen, mögliche Hemmnisse und Schwierigkeiten dabei mit Methoden der motivierenden Gesprächsführung zu explorieren und mit den Teilnehmenden neue Ideen und mögliche Lösungen zu entwickeln, die in einer Fortschreibung der Zielvereinbarung festgehalten und zur Grundlage für ein nächstes Beratungsgespräch genommen werden.

Hier geht's zu den vorgestellten Arbeitshilfen:

ARBEITSBLÄTTER

> **Arbeitsblatt 4.1 Lösungen für Stolperstein**

> **Arbeitsblatt 4.2 Planung für Stolperstein**

[57] Die wichtigsten methodischen Hilfsmittel für SVCoaches bei der motivierenden Gesprächsführung sind in Modul 2 „Die Reisegruppe" beschrieben.

5 Netze knüpfen

Haupt- und Nebenwege zum Job erschließen

Jetzt geht's raus ins Gelände: Sehen und gesehen werden. Gesucht und besucht werden Unterstützer/-innen, Mitreisende, Weggefährtinnen und Weggefährten und auch schon mal künftige Reiseveranstalter/-innen, sprich: Arbeitgeber/-innen, Firmeninhaber/-innen, Chefinnen und Chefs und alle sonstigen, die sich im Wunscharbeitsfeld gut auskennen und wichtige Informantinnen und Informanten sind. Auf dem persönlichen Radar erscheinen in dieser letzten Phase all jene, die Motoren, Beschleuniger, Treibriemen für die eigene Jobsuche sein könnten. Ein Netzwerk aus all diesen Kontakten wird geknüpft. Nie ist nur ein einziger von ihnen ausreichend und nicht jeder ist sofort der richtige … aber jeder kennt wieder jemanden, der einen kennt … Am Ende soll mit diesem Netz der richtige Job gefangen werden.

Die meisten Jobs werden über persönliche Kontakte besetzt, hält das Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB) Ende 2011 nach Befragung von 15.000 Betrieben fest[58]: Knapp ein Viertel aller im Jahr 2010 neu besetzten Stellen wurde über die Nutzung persönlicher Kontakte vergeben. Ein weiteres Viertel entfiel auf Stellenangebote in Zeitungen und Zeitschriften. Bei Ungelernten wird sogar jeder dritte Job über persönliche Netzwerke vergeben, während Menschen mit abgeschlossener Ausbildung ihre neue Stelle zu je 20 % per Zeitungsinserate und über persönliche Kontakte finden. Das persönliche Netzwerk entscheidet über den Erfolg bei der Arbeitssuche, zumal wenn es um Kleinstbetriebe geht. Der IAB-Befragung zufolge vergeben sie rund die Hälfte ihrer freien Stellen über persönliche Netzwerke. Je größer der Betrieb, desto geringer wird die Bedeutung des Netzwerkes, das bei den „Großen" nur bei jeder zehnten Neueinstellung zum Tragen kommt.

Deshalb wird im letzten Maßnahmebaustein an den wichtigen und tragfähigen Verbindungen des persönlichen Netzwerkes gearbeitet. Gestützt auf die Energie, die ein motivierendes Ziel entwickeln kann, und aufbauend auf ersten guten Erfahrungen an den Ausgehtagen sollen jetzt Gespräche mit Menschen geführt werden, die bereits im eigenen Wunscharbeitsfeld arbeiten. Dabei werden neue Informationen eingeholt, die eigenen Vorstellungen überprüft und schließlich auch Kontakte zu Firmen, Unternehmen, Geschäften geknüpft, die interessante Arbeitgeber sein könnten.

HALT MAL!
Die Herausforderung „Raus ins Feld" ist groß und nicht jede/r nimmt sie ohne zu zögern an. Manche brauchen ein wenig Starthilfe und sei es nur beim ersten Anruf. Da reicht es vielleicht auch schon, wenn der Selbstvermittlungscoach (SVCoach) die Nummer wählt und den Hörer dann weiterreicht. So oder so: An den Informationsgesprächen kommt niemand vorbei, denn sie fördern die Selbstwirksamkeit und üben für alle Bewerbungsverfahren und Vorstellungsgespräche.

Danach erst wird das Gespräch mit der Person gesucht, die die Kompetenz hat, Mitarbeiter/-innen einzustellen. Die Trainingsstrecke muss sein, denn es soll ein Gespräch auf Augenhöhe werden, auch wenn es um Arbeit, Lohn und Einstellung geht – kein Arbeitsuchender, der die Maßnahme erfolgreich durchlaufen hat, kommt mehr als Bittsteller. Ein Vorstellungsgespräch wird trainiert und vorbereitet, bei dem man selbstbewusst seinen Wert für die Organisation, den Betrieb, das Unternehmen vorträgt.

Gut, dass man in jedem Moment den Rückenwind der Gruppe spürt. Die Teilnehmenden mit ihren Fähigkeiten und Talenten bleiben weit über die Maßnahme hinaus der stärkste Partner im persönlichen Netzwerk der Arbeitsuchenden.

„Man guckt ja gar nicht mehr nur für sich selber. Man guckt ja für 15 andere Leute mit, weil man weiß, wo den der Schuh drückt, was der gerne machen würde. Man motiviert sich gegenseitig. Man kann sich austauschen bei Problemen. Man gibt sich Tipps, jeder kann was, jeder weiß was. Man merkt, man ist nicht alleine, und geht dann auch wieder lockerer mit der ganzen Situation, der Arbeitslosigkeit, um. Das ist wichtig für uns. Jeder baut jeden mal ein bisschen auf. Wir ziehen an einem Strang." Fritz

„Das hat nichts mit klassischem Bewerben zu tun, sondern einfach durch Kontakte und Netzwerk: Es ist eine Stelle, die nie irgendwo ausgeschrieben war, auch das Personalbüro wusste noch nichts davon. Ich habe den Arbeitgeber gefunden." Volker

[58] IDie IAB-Befragung ergab außerdem, dass nur jede siebte Stelle über die Arbeitsagenturen besetzt wird und knapp jede siebte Stelle über Stellenbörsen im Internet. Private Arbeitsvermittler, Inserate Arbeitsuchender und die Auswahl aus Leihar beiternehmerinnen und Leiharbeitnehmern spielen dagegen eine vergleichsweise untergeordnete Rolle.
Der Bericht 26/2011 steht online und als Download zur Verfügung: doku.iab.de/kurzber/2011/kb2611.pdf

Aussichten

Darum geht es jetzt:

Die Teilnehmenden lernen, eine Reihe von Gesprächen für sich zu planen, zu führen und – vielleicht am wichtigsten – diese Gespräche auch zu steuern und auszuwerten.

Sie führen Informationsgespräche und werten sie in der Gruppe aus.

Danach wissen sie genauer, in welchem Tätigkeitsbereich sie arbeiten wollen, und machen die Erfahrung, dass sie sich alle notwendigen Informationen beschaffen können.

In den Gesprächen werden die Teilnehmenden die Erfahrung machen, dass man sie ernst nimmt. So überwinden sie ihre Ängste, werden sicherer und selbstbewusster in ihren Vorhaben.

Mit Hilfe der Informationsgespräche ermitteln die Teilnehmenden Unternehmen und Gesprächspartner/-innen, die für eine mögliche Anstellung in Frage kommen.

Auf diese Weise wird das Netzwerk möglicher Gesprächspartner/-innen und Unterstützer/-innen systematisch entwickelt und gepflegt und kann nach dem Ende der Maßnahme von den Teilnehmenden weitergenutzt werden. Mit der PIE-Methode (Probe-, Informations-, Einstellungsphase) haben sich die Teilnehmenden außerdem eine Strategie der Selbstvermarktung angeeignet, die einen Zugang zum verdeckten Arbeitsmarkt bietet.

Bevor im folgenden Abschnitt unter „Mittel und Wege“ die Methode vorgestellt wird, noch ein Blick auf den Reiseplan im letzten Streckenabschnitt der Maßnahme:

MERKMAL!

Das erwartet die Teilnehmenden in Modul 5 „Netze knüpfen“:

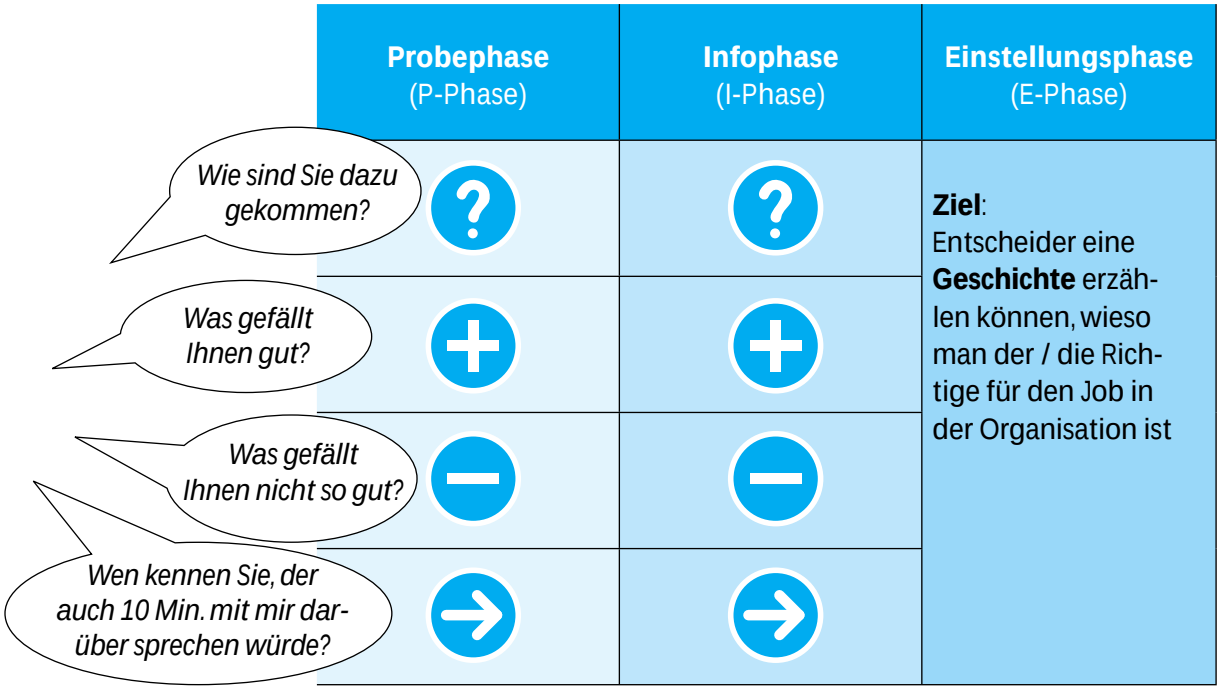
- In diesem Modul wird die Präsenzzeit der Teilnehmenden verringert.
- Der größte Teil der Aktivitäten spielt sich außerhalb des Kurses ab. Die Teilnehmenden werden dabei unterstützt, Informationsgespräche und später Einstellungsgespräche während der Kurszeiten zu führen.
- Diese Gespräche – die in Modul 3„Orientierung“ bereits trainiert wurden – werden in dieser Phase systematisch geplant und vorbereitet. Anschließend werden die Ergebnisse ausgewertet und in der Gruppe besprochen. Ziel ist es, das genaue Themengebiet, die für die Teilnehmende bzw. den Teilnehmenden geeignete Organisation und eine mögliche Schlüsselperson zu bestimmen.
- Wenn Schwierigkeiten auftreten, ist die Unterstützung durch SVCoach und die

Gruppe jederzeit gegeben.

- Alle Aktivitäten werden in Wochenplanungen dokumentiert, auf Papier oder online in der SVC-Software. So sind sie für die Teilnehmenden jeweils verbindlich. Diese Planung ist eine Unterstützung und kein Kontrollinstrument. Sie hilft bei der Selbstkontrolle und ermöglicht die freundlich erinnernde Nachfrage durch die Gruppe.
- Systematisch wird außerdem festgehalten, wie sich das persönliche Netzwerk entwickelt und Schritt für Schritt ausgebaut wird. Die Gruppe wird dazu genutzt, mögliche weitere Ansprechpartner/-innen zu finden und das Netzwerk zu erweitern. Alle Kontakte werden in einer Kontakteliste **(Arbeitsblatt 5.1 Kontaktliste)** festgehalten.

Mittel und Wege

Wie komme ich dorthin, wo ich gerne hin möchte?



PIE[59] ist eine Marketing-Strategie.

- In der „P-Phase" (Probephase) wird das Führen von Informationsgesprächen z. B. durch Ausgehtage geübt.
- In der „I-Phase" (Informationsphase) werden viele Informationsgespräche geführt, bei denen das Interessens- bzw. Themengebiet des zukünftigen Arbeitsfeldes weitererergründet wird und geeignete Organisationen für eine zukünftige Tätigkeit gefunden werden. „Das Einzige, worauf es ankommt, ist, dass Sie wirklich gern mit anderen über dieses Thema sprechen."[60]
- Erst in der „E-Phase" (Einstellungsphase) geht es darum, in geeigneten Organisationen, die Tätigkeiten in dem gewünschten Interessensgebiet anbieten, Gesprächspartner/-innen für eine mögliche Einstellung zu finden.

[59] Das Modul folgt im Wesentlichen der „PIE-Methode" (Probe-, Info-, Einstellungsphase), die von Daniel Porot entwickelt worden ist und im Life/Work Planning (LWP) verwendet wird.

[60] Richard N. Bolles/Madeleine Leitner (2007): Durchstarten zum Traumjob: Das Handbuch für Ein-, Um- und Aufsteiger. Frankfurt am Main/New York: Campus Verlag, S. 251.

Kursbuch*praktisch*:

E. In fünf Arbeitsschritten das Netz knüpfen:

1. Wer ist dabei? Ausbau des persönlichen Netzwerkes
2. Wo soll es hingehen? Erkundungen im gewünschten Tätigkeitsbereich
3. Wo bitte geht's zur Wunschorganisation?
4. Wer hat hier den Hut auf? Schlüsselpersonen finden
5. Ist dies mein zukünftiger Arbeitsplatz? Einstellungsgespräche führen

1. Wer ist dabei? Ausbau des persönlichen Netzwerkes

Die Interessen und Themengebiete, die am meisten interessieren, geben die Richtung vor. Auf diesem Gebiet – eng entlang der eigenen Interessen – hatten die Teilnehmenden in der dritten Phase bereits einige Informationsgespräche geführt und jedes endete stets mit der Frage: „Welche Personen können Sie mir noch nennen, mit denen ich über dieses Themengebiet sprechen kann?"

Diese Gesprächspartner/-innen werden in einer Liste gesammelt **Arbeitsblatt 5.1 Kontaktliste** für Bereich.

Der Anfang ist gemacht, aber die Kontaktliste ist ausbaufähig.[61] Sie wächst systematisch durch die weiteren Gespräche, die sich in dieser Phase anschließen, und wird zusätzlich ergänzt um weitere Gesprächspartner/-innen, die so gefunden werden:

- bei Internetrecherchen zu dem gewünschten Themengebiet.
- in Branchenbüchern zu den entsprechenden Stichworten.
- in Zeitungen und Zeitschriften.
- mit Hilfe der Ideenkörbe in der Gruppe
- durch Nutzen der Kontakte aus der Gruppe.
- mit Vermittlungsunterstützung durch Träger von Maßnahmen in der Arbeitsförderung. Sie verfügen i. d. R. über ein breites Spektrum an betrieblichen Kontakten, die für die Nachfrage nach Stellen, die Einrichtung von Praktika oder Betriebsbesuche in Anspruch genommen werden können – wenn diese damit einverstanden sind.

Wenn es Teilnehmende gibt, die sich auf PIE als Methode nicht einlassen (können), kann es sinnvoll sein, eine zusätzlich Person in das hauptamtliche SVC-Team einzubinden, die für die Akquisition von Stellen zuständig ist. Anders als üblich wird diese Akquisitionsfachkraft aber von den Teilnehmenden beauftragt, die ihr sagen, wonach sie suchen soll.[62]

[61] Wer sich für mehr als ein Themengebiet interessiert, wird folglich auch mehr als eine Kontaktliste führen und pflegen.

[62] Im Modellprojekt kam es häufiger vor, dass Teilnehmende sich den Anforderungen der Informationsgespräche nicht gewachsen fühlten. Wir halten die Einbindung einer Fachkraft für Akquisition von Stellen nach dem Modul 3 „Orientierung" für eine Möglichkeit, diese Teilnehmenden zu unterstützen, empfehlen aber nicht, diese Möglichkeit offensiv anzubieten.

2. Wo soll es hingehen? Erkundungen im gewünschten Tätigkeitsbereich

Aller Anfang ist schwer … Deshalb und weil es jetzt mitten hinein ins Wunscharbeitsfeld geht – also echte Informationsgespräche mit echten möglichen Arbeitgeberinnen bzw. Arbeitgebern geführt werden sollen – werden die Einstiegssätze geprobt und zwar ganz praktisch: „Ich interessiere mich für das Thema XY und möchte gerne mit Ihnen ein kurzes Gespräch führen, um mehr darüber zu erfahren."

Das Ziel ist nicht Arbeitssuche, sondern genauer herauszufinden, was an der Arbeit in diesem Bereich interessant bzw. weniger interessant ist – und wieder neue Kontakte für die Netzwerkliste zu finden.

Für die Vorbereitung kann auf das Arbeitsblatt für die Ausgehtage zurückgegriffen werden **3.20 Ausgehtage: Vorbereitung.**

Systematische Vorbereitung der Gesprächssituation (wie in Modul 3 „Orientierung" beschrieben) ist Voraussetzung für erfolgreiche Ausgehtage. Die weitere **Struktur der Gespräche** entspricht im Wesentlichen den dort bereits erprobten Informationsgesprächen. Mit zwei zusätzlichen und neuen Fragen holen die Teilnehmenden allerdings auch neue Informationen ein. Sie werden nach der Perspektive in diesem Arbeitsfeld für die nächsten Jahre (Wolke) fragen und nach den Voraussetzungen, die man braucht, um auf diesem Gebiet arbeiten zu können (Stern):

Einstieg	Was interessiert mich an diesem Bereich? (Mein Thema/Interessensgebiet)
Brückensätze	Was interessiert mich dazu besonders in Ihrem Betrieb/Ihrer Organisation?
	Wie sind Sie zu dieser Tätigkeit in diesem Arbeitsbereich gekommen?
	Was gefällt Ihnen daran besonders?
	Was gefällt Ihnen nicht so gut?
	Wie wird sich dieser Tätigkeitsbereich in den nächsten Jahren nach Ihrer Ansicht weiterentwickeln?
	Welche Fähigkeiten, welches Wissen müssen Mitarbeitende mitbringen, die in diesem Bereich arbeiten?
	Können Sie mir weitere Personen nennen, mit denen ich mich darüber austauschen kann?

HALT MAL!

Und warum frage ich nicht gleich nach Arbeit?

Das Besondere dieser Methode liegt darin, dass zunächst nur Gesprächspartner/-innen gesucht werden, die ein ähnliches Interessensgebiet wie der/die Teilnehmende haben, denn über Themen, für die man sich interessiert, sprechen sie in der Regel gern. Durch ehrliches Interesse am Thema kann es dem/der Teilnehmenden gelingen, einen authentischen Gesprächskontakt herzustellen. Ein gutes Gespräch ist das Ziel, ein neuer Kontakt, mehr Informationen. Es geht nicht darum, dass der/die Gesprächspartner/-in etwas für die Teilnehmende bzw. den Teilnehmenden tun muss (etwas kaufen, sich von etwas überzeugen lassen oder gar eine Arbeitsstelle anbieten). Ein für beide Seiten angenehmer Kontakt soll es sein, auf den Teilnehmende ggf. später noch einmal zurück kommen können.

Dankeschön! Nach jedem Gespräch sollte den Gesprächspartnerinnen und Gesprächspartnern eine Dankeskarte geschickt werden – kurz, aber persönlich formuliert und/oder gestaltet und mit der Hand geschrieben. Selbstverständlich enthält sie auch die eigenen Kontaktdaten.

Zur Dokumentation der Gespräche – am besten gleich im Anschluss – dient das **Arbeitsblatt 5.2 Auswertung von Informationsgesprächen**.

Zu Beginn einer jeden Woche erfolgt eine genaue Wochenplanung **(Arbeitsblatt 5.3 Planung Informationsphase)**. Jede/r Teilnehmende überlegt sich, was sie/er in dieser Woche erreichen will, welche und wie viele Informationsgespräche sie/er in welchem Bereich geführt haben möchte. Und alle wissen SVCoach und Gruppe als Unterstützer bei diesen Expeditionen hinter sich, falls Schwierigkeiten auftreten sollten.

Eine zahlenmäßige Auswertung der Ausgehtage wird in das **Arbeitsblatt 5.4 Wochenplanung** eingetragen. Die Statistik ist kein Selbstzweck! Wer ein gutes Ergebnis erreicht, hat sich eine Belohnung verdient. Außerdem hilft die Auswertung am Ende der Woche, die eigenen Fähigkeiten im Selbstmanagement zu überprüfen und noch im Weg liegende Stolpersteine aufzuspüren.

3. Wo bitte geht's zur Wunschorganisation?

Nachdem mindestens zehn Informationsgespräche im gewünschten Interessensgebiet zu einem möglichen Tätigkeitsbereich geführt wurden, wird mit Hilfe von Gruppe und SVCoach ausgewertet:

- Welche der Organisationen bietet mir den für mich interessantesten Tätigkeitsbereich? **(Im Arbeitsblatt 5.2 Auswertung von Informationsgesprächen** die Spalten „Wie sind Sie zu dieser Tätigkeit in diesem Arbeitsbereich gekommen?", „Was gefällt Ihnen daran besonders?", „Was gefällt Ihnen nicht so gut?")
- In welchen Organisationen rechne ich auch in Zukunft mit Bedarf an Personal? (Auswertung der Spalte „Wie wird sich dieser Tätigkeitsbereich in den nächsten Jahren nach Ihrer Ansicht weiterentwickeln?")
- In welchen Organisationen kann ich am ehesten meine Fähigkeiten (mein Wissen und meine Eigenschaften) einsetzen? (Auswertung der Spalte „Welche Fähigkeiten, welches Wissen müssen Mitarbeitende mitbringen, die in diesem Bereich arbeiten?")

Die weitere Recherche konzentriert sich auf bestehende und neue Kontakte, die nach der Auswertung am interessantesten erscheinen. Sie werden – wie gehabt – in die Kontaktliste aufgenommen.

Auswertung von I-Gesprächen im Bereich: _____

Name, Datum	?	+	−	☁	★	→	**Dankeskarte** Danke Interessant Nächster Schritt Motiv

ARBEITSBLATT
5.2 Auswertung von Informationsgesprächen

4. Wer hat hier den Hut auf? Schlüsselperson finden

Jetzt geht es darum, in passenden Organisationen bzw. Organisationsarten die Entscheider/-innen zu identifizieren, mit denen Gespräche über eine mögliche Einstellung geführt werden können.

Die Informationsgespräche folgen derselben Struktur, die im ersten Arbeitsschritt (Wo soll es hingehen? Erkundungen im gewünschten Tätigkeitsbereich) vorstellt wurde. Hier noch einmal die sieben Hauptfragen zur Erinnerung. Variationen sind selbstverständlich zugelassen!

Was interessiert mich an diesem Bereich?

Wie sind Sie zu dieser Tätigkeit in diesem Arbeitsbereich gekommen?

Was gefällt Ihnen daran besonders?

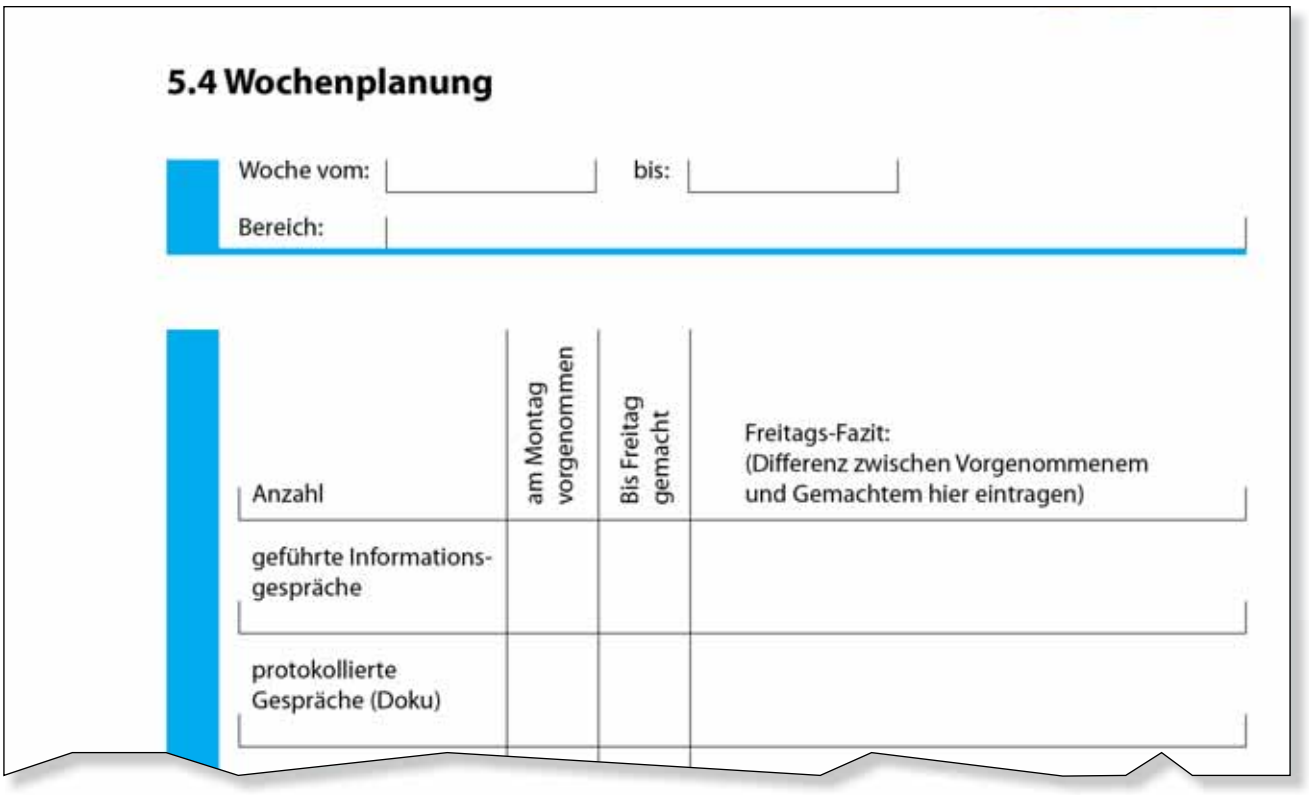
Was gefällt Ihnen nicht so gut?

Wie wird sich dieser Tätigkeitsbereich in den nächsten Jahren nach Ihrer Ansicht weiterentwickeln?

Welche Fähigkeiten, welches Wissen müssen Mitarbeitende mitbringen, die in diesem Bereich arbeiten?

Können Sie mir Personen nennen, mit denen ich in nächster Zeit über eine Anstellung sprechen kann?

Und hier wie überhaupt gilt: Alle Gespräche werden systematisch dokumentiert, ausgewertet, mögliche Schlüsselpersonen werden notiert.



5.4 Wochenplanung

Woche vom: _____ bis: _____

Bereich: _____

Anzahl	am Montag vorgenommen	Bis Freitag gemacht	Freitags-Fazit: (Differenz zwischen Vorgenommenem und Gemachtem hier eintragen)
geführte Informationsgespräche			
protokollierte Gespräche (Doku)			

5. Ist dies mein zukünftiger Arbeitsplatz? Einstellungsgespräche führen

Die Gespräche mit den identifizierten „Entscheiderinnen und Entscheidern“ werden im Kurs gründlich vorbereitet. Es geht darum, dass der/die Teilnehmende dieser Person verdeutlichen kann, dass und warum er/sie genau dort arbeiten möchte, in einem Bereich, der seinen/ihren Interessen entspricht und in den er/sie die Fähigkeiten einbringen kann, die ihm/ihr am meisten liegen und die nach seinem/ihrem Kenntnisstand von der Organisation gebraucht werden.

Zur kreativen Vorbereitung kann eine **kurze** Geschichte entwickelt werden, die von den Interessen und seinen/ihren Fähigkeiten erzählt und von dem Wissen, das für die Tätigkeit benötigt wird. Die Grundlage dafür sind die Ergebnisse aus Modul 3 „Orientierung“ und aus den Informationsgesprächen über den Tätigkeitsbereich und diese Organisation. Die Erzählung bringt zum Ausdruck, warum man gern dort arbeitet und weiß, dass man die richtige Person für die Arbeit ist.

Das Erzählen für den Einstieg in das Einstellungsgespräch wird wieder in der Gruppe und in Rollenspielen geübt.

Eine andere Variante der Vorbereitung auf ein Gespräch mit der Person, die die Macht hat, jemanden einzustellen, ist der „Elevator Pitch“[63]:

Elevator Pitch
Stellen Sie sich vor, Sie treffen Ihren Gesprächspartner bzw. Ihre Gesprächspartnerin im Aufzug und haben die Möglichkeit, innerhalb von 30 Sekunden seine/ihre Aufmerksamkeit und Interesse an einem Gespräch mit Ihnen zu wecken.

- Was ist Ihr erster Satz, in dem Sie Ihr Interesse an einem Gespräch ausdrücken?
- Was interessiert Sie, gerade mit dieser Person darüber zu reden?
- Was könnte Ihr besonderer Beitrag für die Organisation sein?
  (Ihr Alleinstellungsmerkmal!)

63 Wörtlich „Aufzugs-Verkaufspräsentation“.

Alternative Strategien der Selbstvermarktung
Auch der Erfinder von LWP, Richard Nelson Bolles, geht davon aus, dass eine Kombination mehrerer Such- und Bewerbungsstrategien die Chancen erhöht, eine gute Arbeit zu finden. Neben den direkten Wegen der Kontaktaufnahme in Informations- und Vorstellungsgesprächen können auch andere Formen des Marketings in eigener Sache entwickelt und genutzt werden.

Hier einige Leitfragen und erste Antworten[64]:

Was passt zu mir? Was ist angemessen? Wen will ich erreichen?
Die Mappe mit Lebenslauf und Zeugnissen ist Standard. Diese jedoch in kompletter Form als Massenbewerbung in Umlauf zu bringen, erzeugt mehr Arbeit als Nutzen. Dann lieber mit einem Anschreiben max. 1–2 Seiten Lebenslauf in einen Umschlag gesteckt und in die Post. Alternativ dazu kann die gezielte, strukturierte Bewerbung am Telefon (entsprechend dem Leitfaden zur Vorbereitung der Informationsgespräche) erfolgen, per Flyer oder Folder (ggf. mit einer Arbeitsprobe), über eine eigene Website (in kreativen Arbeitsfeldern), per Online-Bewerbung oder als originelle Bewerbung wie beispielsweise den Einsatz einer Plakatwand oder ein Medienauftritt.

64 Detaillierte Beschreibungen zum Thema „Selbstvermarktung“ und verschiedene individuelle Selbstvermarktungsstrategien finden Sie bei Thomas Heinle (2009): Finde deinen Job!: Erkennen Sie Ihre Stärken und handeln Sie! Mit Leidenschaft und Willenskraft zum Ziel. München: Goldmann Verlag.

In jedem Fall gilt bei allen schriftlichen oder auch bei den kreativen Bewerbungen: Weniger ist oft mehr. Keine Schriftgrößenexzesse, kein buntes Durcheinander von Kursiv, Fett, Unterstrichen … Es geht um den Inhalt und dessen leserfreundliche Aufbereitung. Vor allem aber soll man zeigen, dass man diese Daten auch strukturieren und in ihrer Wertigkeit einordnen kann. Die Bewerbungsunterlagen spiegeln also im Idealfall die vorher hergestellte gedankliche Ordnung im Kopf der Bewerberin bzw. des Bewerbers wider. Man muss sehen, dass sie/er weiß, was sie/er will. Wer das Modul 3 „Orientierung" hinter sich hat, kann eine sehr individuelle und überzeugende Bewerbung schreiben.

Welche Kombination von Strategien ist sinnvoll? Sollen die Bewerbungen ausschließlich auf den Wunschberuf Nummer 1 gerichtet sein oder gelten zeitgleich auch Plan B und C?
Um keine Zeit zu verlieren, sollten diese Schienen parallel laufen. Selbstvermarktung heißt in Bewegung bleiben, Stillstand vermeiden.

Welche Medien sollen gleichzeitig zum Einsatz kommen? Bewerbungsmappe und Flyer? Dazu noch eine Telefonaktion und eine eigene Website?
Hier sind Aufwand und Nutzen abzuwägen. Gut ist es, wenn die Aktivitäten aufeinander aufbauen können. Also z. B. erst telefonieren und dann Unterlagen hinterherschicken. Für einen Messebesuch reicht es, ausreichend mit Visitenkarten und ggf. Flyer ausgerüstet zu sein. Erfolg versprechende Kontakte lassen sich nachher abtelefonieren oder per E-Mail bedienen. Und dann folgen bei Interesse die Unterlagen.

Welche Kosten müssen eingeplant werden?
Eine gute Bewerbungsmappe mit gutem Foto ist Pflicht, ebenso gutes Papier fürs Anschreiben und Visitenkarten (am besten eher schlicht). Dazu kommen Telefonkosten.

Wie zeigt man (dezent) sein Interesse?
Der Adressat will natürlich auch selbst „gesehen" und positiv angesprochen werden. Gerade auch am Telefon. Die direkte Frage nach einem Job provoziert schon fast das Nein. Ein gut geplantes Gespräch dagegen, das darauf gerichtet ist, so viele Informationen wie möglich abzurufen, gibt dem Gegenüber eher das Gefühl, wichtig zu sein und etwas geben zu können. Ein Grundsatz kann lauten: Nie ohne Gewinn aus einem Gespräch gehen. Wenn man die eine Information nicht bekommt, so wenigstens eine andere. Und dann kann am Ende gern die Frage stehen, wie denn die Aussichten für einen Job in dieser Firma (oder vielleicht auch in anderen) stehen.

Hier geht's zu den vorgestellten Arbeitshilfen:

ARBEITSBLÄTTER

- **Arbeitsblatt 5.1 Kontaktliste**
- **Arbeitsblatt 5.2 Auswertung von Informationsgesprächen**
- **Arbeitsblatt 5.3 Planung Informationsphase**
- **Arbeitsblatt 5.4 Wochenplanung**

III. Was bleibt?
Statements von Teilnehmenden

„Schade, dass diese Gespräche nicht so anerkannt sind, wie Bewerbungen zu schreiben. Denn sie sind viel wichtiger.“ Beate

„Auch wenn’s danach nicht sofort klappt. Man kommt auf andere Ideen. Und manchmal bekommt man auch erst nach drei Monaten eine Antwort per Mail.“ Luise

„Ich habe Kraft bekommen, die ich brauchte, um in meinem Leben aufzuräumen.“ Jana

„Ich hab gelernt, dass man eher durch Kontakte zum Job kommt und auch auf neue Ideen, was man alles machen kann.“ „Früher hätte ich mich nie getraut, nach dem Verdienst zu fragen. Jetzt denke ich, ich darf fragen, ob es das passende Unternehmen für mich ist, und nicht nur umgekehrt.“ Sina

„Ich habe jetzt wieder einen Job. Er ist furchtbar. Reine Sklavenarbeit. Aber ich weiß, wie ich dranbleiben kann und dass ich einen besseren finden werde.“ Manfred

„Ich bin in der Warteschleife. Ich habe die Vision, irgendwann mal ein Unternehmen selbst zu leiten, das ist halt das Endziel. Davor liegt einiges, was man auf dem Weg überbrücken muss, der Hindernislauf: ein Abschluss, den man haben muss, oder halt Beziehungen, die nicht vorhanden sind; Stichwort soziales Netz. Aber irgendwann bewegt man sich darin und es funktioniert automatisch. Ich warte auf meine Herausforderung.“ Klaus

„Das ist so vielfältig. Wir haben hier so viele verrückte Sachen gemacht, wo wir in unserem Alter gar nicht mehr drauf gekommen wären … Und was passierte? Auf einmal waren wir Feuer und Flamme und sagten: ‚Jetzt machen wir das nächste Projekt!' Das ist für uns ein Erfolg." Peter

„Es geht uns nicht mehr darum, großartig bezahlt zu werden. Für uns ist wichtig, dass wir nicht mehr gezwungen werden, alle zwei bis drei Monate bei der ARGE die Hose runterzulassen, unser Privatleben offenzulegen, um uns da ein bisschen Geld zu erbetteln. Nein, der Job soll Spaß machen, selbst wenn er nur minimal bezahlt wird. Wir wollen auf unsere alten Tage noch einen Job haben, wo wir uns wohl fühlen, wo wir unser Wissen und Können einbringen können und sagen: Wir haben euch was zu bieten. Wir haben 30/35 Jahre Berufserfahrung. Wir wollen weiß Gott den jungen Leuten keine Konkurrenz machen. Wir sind keine Juppies. Bloß ein ausreichendes Gehalt, damit wir über die Runden kommen. Wir wollen keinen Luxus mehr, Reisen, Auto … bloß, dass uns dieser Druck mal genommen wird. Und das erfahren wir hier: Wir sind noch zu etwas fähig, wir können noch Erfolg haben."
Fritz

IV. Anhang

Die am Modellprojekt beteiligten Träger

Wittener Gesellschaft für Arbeit und Beschäftigungsförderung mbH

Breite Str. 74
D-58452 Witten

www.wabembh.de

Arbeit Remscheid

Freiheitstraße 181
42853 Remscheid

www.arbeit-remscheid.de

Werkstatt im Kreis Unna

Nordring 43
59423 Unna

www.werkstatt-im-kreis-unna.de

Caritasverband für den Kreis Mettmann

Turmstr. 5a
40878 Ratingen

www.caritas-mettmann.de

alpha e.V. (Wuppertal)

Heinz-Kluncker-Str. 4
42285 Wuppertal

www.alphaev.de

Assoziierte Träger

Aachener Projektwerkstatt Heinrich Böll e.V.

Sozialwerk Aachener Christen e.V.

JACK IN THE BOX e.V. (Köln)

JobBörse Phoenix-Köln e.V.

sci:moers gGmbH

Ruhrwerkstatt – Kulturarbeit im Revier e. V. (Oberhausen)

Literatur

Beer, Regina /Turecek, Egon (2001): Darstellendes Spiel in einer hochschulwertigen LehrerInnenbildung. Dramapädagogische Methoden für Persönlichkeits-, Kommunikations- und Interaktionstraining. Wien: Bundesministerium für Unterricht, Kunst und Kultur.

Bolles, Richard N./Leitner, Madeleine (2007): Durchstarten zum Traumjob: Das Handbuch für Ein-, Um- und Aufsteiger. Frankfurt am Main/New York: Campus Verlag.

Dietz, Martin /Röttger, Christof /Szameitat, Jörg (2011): Neueinstellungen gelingen am besten über persönliche Kontakte, in: IAB-Kurzbericht, 26/2011, Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschungsmarkt- und Berufsforschung, Nürnberg. Abrufbar unter: doku.iab.de/kurzber/2011/kb2611.pdf (Stand: 02.01.2012).

Gesellschaft für innovative Beschäftigungsförderung mbH (G.I.B.) (2010): Praxishilfe Erfolgsfaktoren zur Integration von Langzeitarbeitslosen und besonders benachteiligten Zielgruppen in den Arbeitsmarkt – Zielgruppenübergreifende Erkenntnisse; Auswertung von ESF-kofinanzierten Maßnahmen zur Integration besonders benachteiligter Zielgruppen in den Arbeitsmarkt 2004 bis 2007 in Nordrhein-Westfalen. Bottrop: G.I.B.

Heinle, Thomas (2009): Finde deinen Job!: Erkennen Sie Ihre Stärken und handeln Sie! Mit Leidenschaft und Willenskraft zum Ziel. München: Goldmann Verlag.

Jaehrling, Karen /Mesaros, Leila /Slomka, Christine (2011): Evaluation des Modellprojekts „Aufbau, Erprobung und Weiterentwicklung von Angebotsformen des Selbstvermittlungscoachings im SGB II" – Endbericht. Institut Arbeit und Qualifikation (IAQ), Universität Duisburg-Essen.

Kirsten, Tobias /Schneider, Anke (2008): Vorhang auf – Ein Praxishandbuch für die Kulturarbeit mit Kindern. Wuppertal: GSP - Gemeinnützige Gesellschaft für soziale Projekte mbH.

Landesinstitut für Qualifizierung NRW (Hg.) (2005; wird zurzeit überarbeitet): TalentKompass NRW – Fähigkeiten und Interessen erkennen und einsetzen. Downloadbar unter: www.talentkompass.de.

Miller, William R./Rollnick, Stephen (2005): Motivierende Gesprächsführung. Freiburg: Lambertus-Verlag.

Sher, Barbara (2006): Wishcraft – Lebensträume und Berufsziele entdecken und verwirklichen. Osnabrück: Edition Schwarzer.

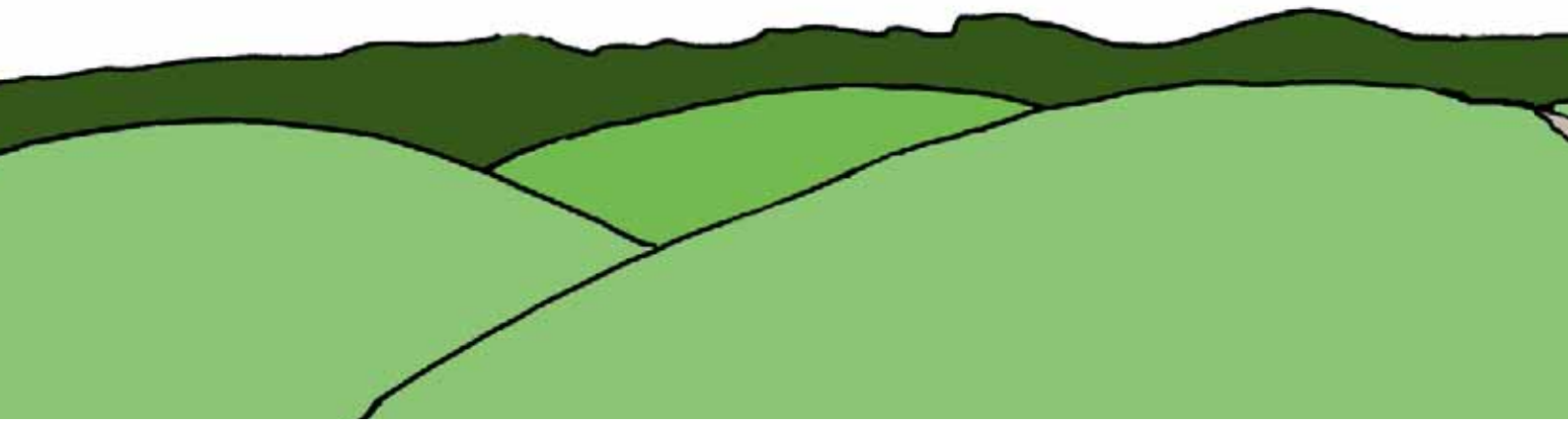
Storch, Maja (2009): Motto-Ziele, S.M.A.R.T.-Ziele und Motivation. In: Bernd Birgmeier (Hrsg.): Coachingwissen. Denn sie wissen nicht, was sie tun? Wiesbaden: VS Verlag.

Storch, Maja (2011): Das Geheimnis kluger Entscheidungen: Von Bauchgefühl und Körpersignalen. München: Piper.

Storch, Maja /Krause, Frank (2005): Selbstmanagement – Ressourcenorientiert. Grundlagen und Trainingsmanual für die Arbeit mit dem Zürcher Ressourcenmodell (ZRM). Bern: Huber.

Storch, Maja /Riedener, Astrid (2006): Ich packs! Selbstmanagement für Jugendliche – Ein Trainingsmanual für die Arbeit mit dem Zürcher Ressourcen Modell (ZRM). Bern: Huber.

www.selbstvermittlung.org

„… und Anfang glänzt an allen Bruchstellen
unseres Misslingens.“

Rainer Maria Rilke