

Egger, Andrea; Simbürger, Elisabeth; Steiner, Karin

Research Report

Berufsorientierung im Fokus aktiver Arbeitsmarktpolitik

AMS report, No. 37

Provided in Cooperation with:

Public Employment Service Austria (AMS), Vienna

Suggested Citation: Egger, Andrea; Simbürger, Elisabeth; Steiner, Karin (2003) : Berufsorientierung im Fokus aktiver Arbeitsmarktpolitik, AMS report, No. 37, ISBN 3900936315, Arbeitsmarktservice Österreich (AMS), Wien

This Version is available at:

<https://hdl.handle.net/10419/97902>

Standard-Nutzungsbedingungen:

Die Dokumente auf EconStor dürfen zu eigenen wissenschaftlichen Zwecken und zum Privatgebrauch gespeichert und kopiert werden.

Sie dürfen die Dokumente nicht für öffentliche oder kommerzielle Zwecke vervielfältigen, öffentlich ausstellen, öffentlich zugänglich machen, vertreiben oder anderweitig nutzen.

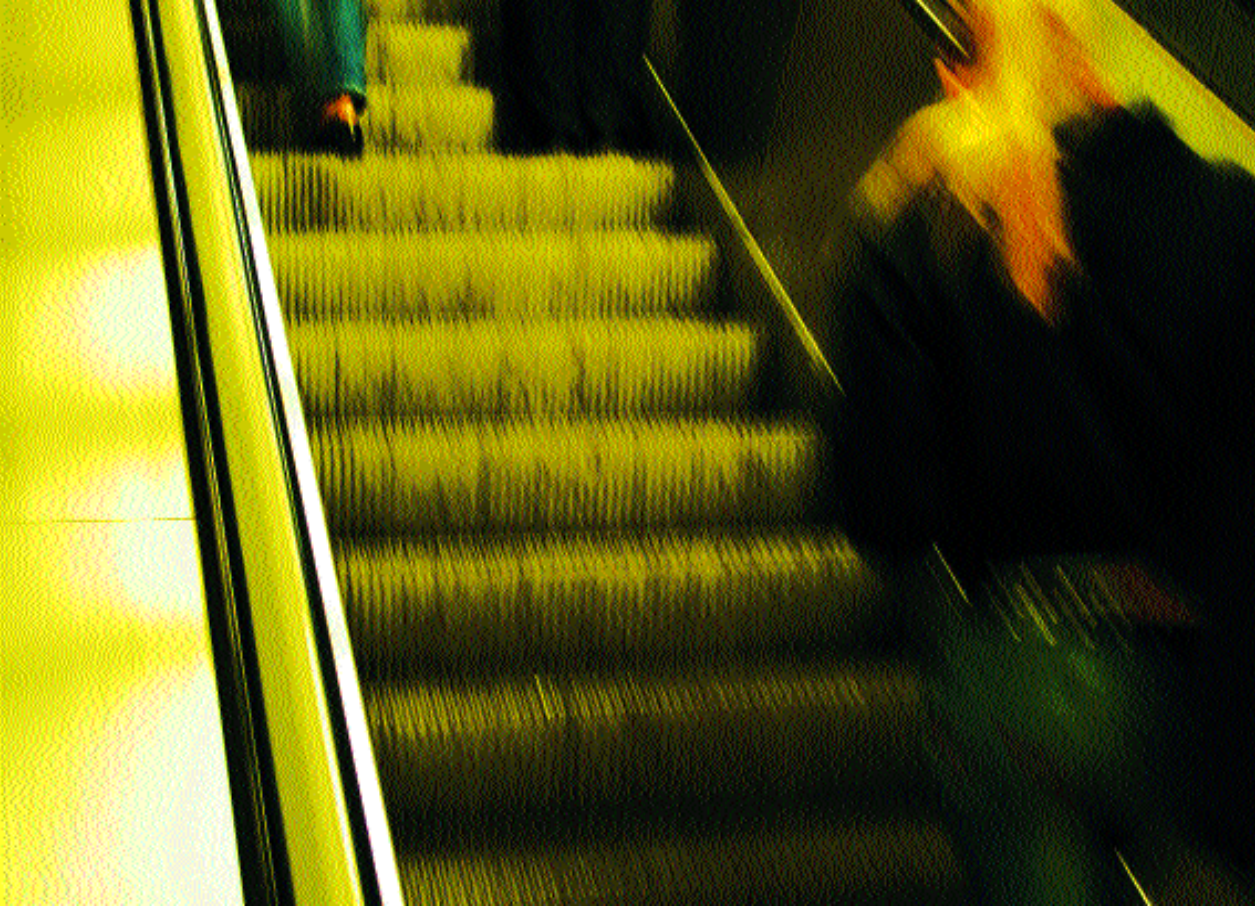
Sofern die Verfasser die Dokumente unter Open-Content-Lizenzen (insbesondere CC-Lizenzen) zur Verfügung gestellt haben sollten, gelten abweichend von diesen Nutzungsbedingungen die in der dort genannten Lizenz gewährten Nutzungsrechte.

Terms of use:

Documents in EconStor may be saved and copied for your personal and scholarly purposes.

You are not to copy documents for public or commercial purposes, to exhibit the documents publicly, to make them publicly available on the internet, or to distribute or otherwise use the documents in public.

If the documents have been made available under an Open Content Licence (especially Creative Commons Licences), you may exercise further usage rights as specified in the indicated licence.



AMS report **37**

Andrea Egger, Elisabeth Simbürger, Karin Steiner

Berufsorientierung im Fokus aktiver Arbeitsmarktpolitik

Herausgegeben vom
Arbeitsmarktservice Österreich



Die Geschwindigkeit, mit der Veränderungen am Arbeitsmarkt vorstatten gehen, ist für das AMS Anlaß für die Frage, ob die Angebote zur Berufsorientierung aktuellen Anforderungen des Arbeitsmarktes gerecht werden können. Das allen AMS-Kursen und Förderprogrammen übergeordnete Ziel, arbeitslose Personen zügig wieder in den Arbeitsmarkt einzugliedern – im Idealfall unter Berücksichtigung des Ausbildungshintergrundes und der Interessen der Betroffenen –, gilt letztlich auch für Kurse, in denen Berufsorientierung angeboten wird. Die grundlegende Funktion von Berufsorientierung ist jedoch die Unterstützung von Personen bei der Entwicklung von Berufsbildern, die ihren Fähigkeiten und Wünschen nahekommen bzw. ihnen besser entsprechen als der zuletzt von ihnen ausgeübte Beruf.

Dem Spannungsfeld zwischen individueller Sinnfindung und Sinnerfüllung in der Arbeit auf der einen Seite und arbeitsmarktpolitischen und wirtschaftlichen Aspekten auf der anderen Seite wird im ersten Teil des AMS reports »Berufsorientierung im Fokus aktiver Arbeitsmarktpolitik« nachgegangen. Im Rahmen des diesem AMS report zugrunde liegenden Projektes wurden auch VertreterInnen von AMS und etablierten Schulungsträgern, TrainerInnen und KursteilnehmerInnen mittels explorativer Interviews befragt. Die InterviewpartnerInnen kommen zur Hälfte aus Wien und zur Hälfte aus ländlichen Regionen in Niederösterreich. Die Interviewergebnisse sind ausführlich im zweiten Teil dieser Studie dargestellt. Auf Basis der Literaturanalyse und der qualitativen Befragung wurden Empfehlungen für Berufsorientierungskurse abgeleitet. Der abschließende dritte Teil der Studie enthält eine Sammlung ausgewählter Übungen, die mit BerufsorientierungsteilnehmerInnen durchgeführt werden können.



P.b.b.
Verlagspostamt 1200

ISBN 3-900936-31-5

Andrea Egger, Elisabeth Simbürger, Karin Steiner

Berufsorientierung im Fokus aktiver Arbeits- marktpolitik

Herausgegeben vom
Arbeitsmarktservice Österreich



Medieninhaber und Herausgeber: Arbeitsmarktservice Österreich, Abt. Berufsinformations- und Qualifikationsforschung, Maria Hofstätter, René Sturm, A-1200 Wien, Treustraße 35–43 • Verlegt im Verlag Hofstätter Dr. Verena Hofstätter, Wien, November 2003 • Grafik und Titelfoto: Paul Lanz, A-1090 Wien • Druck: Ferdinand Berger & Söhne Ges.m.b.H., A-3580 Horn

© Arbeitsmarktservice Österreich 2003
Verlegt im Verlag Hofstätter, A-1190 Wien
ISBN 3-900936-31-5

Inhalt

	Einleitung	7
1	Literaturanalyse	8
1.1	Funktionen von Arbeit – Arbeit als Existenzsicherung und sinnstiftende Arbeit	8
1.2	Berufswahl – Mögliche Einflußfaktoren	10
1.3	Berufsorientierung – Unterschiedliche Zielgruppen	12
1.4	Möglicher Nutzen von Berufsorientierung auf individueller und gesellschaftlicher Ebene	14
1.5	Pädagogisch-didaktischer Diskurs	15
1.6	Berufsorientierung – Drahtseilakt zwischen Sinnstiftung und Arbeitsmarktintegration	16
2	Qualitative Erhebung: Ergebnisse der Interviewauswertung	18
2.1	Berufsorientierungskurse: Gibt es das noch?	18
2.2	Organisation von Kursen	19
2.3	Berufsorientierung im Vergleich	20
2.3.1	Berufsorientierung aus Sicht der AMS-VertreterInnen	20
2.3.2	Berufsorientierung aus Sicht der Schulungsträger	21
2.3.3	Berufsorientierung aus Sicht der TrainerInnen Exkurs: Beruf »TrainerIn«: Berufsbiographien und Beschäftigungsverhältnisse	24 27
2.3.4	Berufsorientierung aus Sicht der KursteilnehmerInnen	28
2.3.5	Diskussion der Ergebnisse: Berufsorientierung im Vergleich	30
2.4	Treffsicherheit – Zuweisung – Zielgruppe	34
2.5	Vermittlungsquoten: Zählen die Zahlen?	36
2.6	Qualitätskontrolle und Rückmeldesystem	40
2.7	Stadt – Land	41
2.8	Resümee	42

3	Methoden in der Berufsorientierung	46
3.1	Motivation, Ziel- und Reframingarbeit, Kreativität, geistige Aktivierung	47
3.1.1	D.A.T.A. (Desires Abilities Temperament Assets)	47
3.1.2	»Gestern – Heute – Morgen«	48
3.1.3	Berufliche Zielarbeit	48
3.1.4	Team zu verkaufen!	49
3.1.5	Lotto-Sechser	51
3.1.6	Neue Karrieren	51
3.1.7	Werbefunk	52
3.1.8	100 (200 oder 300) neue Jobs und Geschäftsideen	53
3.2	Berufsinformation und Berufswahlentscheidung	53
3.2.1	Am Arbeitsmarkt gefragte Qualifikationen	53
3.2.2	Eigene Qualifikationen, Fähigkeiten, Stärken	54
3.2.3	Baum der Stärken und Erfolge	55
3.2.4	Mein ideales Arbeitsumfeld	55
3.2.5	Der Berufsfindungstrichter: Vorübung I – Berufe stellen Anforderungen	57
3.2.6	Der Berufsfindungstrichter: Vorübung II – Praxisinterviews	57
3.2.7	Der Berufsfindungstrichter: Vorübung III – Meine Berufserwartungen	59
3.2.8	Der Berufsfindungstrichter – 1.Stockwerk: Interessenfelder – Wo liegen meine Neigungen?	60
3.2.9	Der Berufsfindungstrichter – 2.Stockwerk: Eignungsfelder – Wo liegen meine Fähigkeiten?	62
3.2.10	Der Berufsfindungstrichter – 3. Stockwerk: Arbeitsfaktoren – Wann, wo und womit möchte ich arbeiten?	63
3.2.11	Individuelle Berufsfindung	64
3.2.12	Meine Interessen	65
3.3	Jobfinding-Methoden	65
3.3.1	In welchen Arten von Organisationen findet man solche Tätigkeiten?	65
3.3.2	Was tun ohne Berufspraxis? Ein eigenes Projekt!	66
3.3.3	Wie findet man Jobs?	67
3.4	Bewerbungsschreiben und Bewerbungsgespräch	67
3.4.1	Minuten-Werbespot	67
3.4.2	3-Minuten-Experten-Vortrag	68

3.4.3	Firmeninterviews	69
3.4.4	Sammlung von bewerbungstypischen Fragen	70
3.4.5	Teambewerbung	71
3.4.6	Das Bewerbungsgespräch	71
	Glossar	74
	Literatur	76

Einleitung

Die Geschwindigkeit, mit der Veränderungen am Arbeitsmarkt vorstatten gehen – man denke an Schlagworte, wie z.B. »Flexibilisierung«, »Atypische Beschäftigungsverhältnisse« oder »Lebenslanges Lernen« –, ist für eine Institution wie das AMS Anlaß für die Frage, ob die gebotenen Leistungen den aktuellen Anforderungen des Arbeitsmarktes gerecht werden können. Bei den im Rahmen dieser Studie* zur Diskussion stehenden Leistungen handelt es sich um Berufsorientierungskurse des AMS. Kurse dieser Art können mit unterschiedlichen Intentionen durchgeführt werden. So kann es vorrangiges Ziel von Kursen sein, Arbeitslose so schnell wie möglich wieder in den Arbeitsmarkt einzugliedern, wobei im Idealfall der Ausbildungshintergrund der Betroffenen berücksichtigt wird. Funktion von Berufsorientierung kann auch die Unterstützung von Arbeitssuchenden bei der Entwicklung von Berufsbildern sein, die ihren Fähigkeiten und Wünschen besser entsprechen als der zuletzt von ihnen ausgeübte Beruf. Im ersten Teil des vorliegenden Berichtes wird diesen beiden Richtungen nachgegangen und Berufsorientierung vor dem Hintergrund aktueller Literatur und Forschungsergebnisse diskutiert. Im zweiten Teil kommen die einzelnen AkteurInnen, welche in unterschiedlichster Weise mit dem Instrument der Berufsorientierung befaßt sind, zu Wort: VertreterInnen von Schulungsträgern und AMS, TrainerInnen und KursteilnehmerInnen wurden in explorativen Interviews befragt. Die InterviewpartnerInnen kommen zur Hälfte aus Wien und zur Hälfte aus ländlichen Regionen in Niederösterreich. Für die Interviews stellten sich KursteilnehmerInnen und TrainerInnen von etablierten Schulungsträgern, die zum Teil schon seit Jahren Berufsorientierungskurse und andere Kurse für das AMS veranstalten, zur Verfügung. Die Ergebnisse sind ausführlich in Kapitel 2 dargestellt und analysiert, wobei auf die Themen »Zuweisung«, »Vermittlung« und »Qualitätskontrolle« gesondert eingegangen wird. Die Lösungsansätze zur Verbesserung des Ablaufes, der Organisation und Konzipierung von Berufsorientierungskursen, die anhand der Interviews erarbeitet wurden, sind im Resümee enthalten. Der abschließende dritte Teil des Berichtes »Methoden in der Berufsorientierung« enthält eine Sammlung von ausgewählten Übungen, die mit BerufsorientierungsteilnehmerInnen durchgeführt werden können.

An dieser Stelle sei allen InterviewpartnerInnen, die sich unseren Fragen gestellt haben, recht herzlich gedankt.

* Die Studie »Berufsorientierung im Fokus aktiver Arbeitsmarktpolitik« wurde im Auftrag des AMS Österreich von dem sozialwissenschaftlichen Forschungsinstitut abif (Analyse, Beratung, interdisziplinäre Forschung; www.abif.at) im Jahr 2002 durchgeführt und mit Jahresbeginn 2003 abgeschlossen.

1 Literaturanalyse

1.1 Funktionen von Arbeit – Arbeit als Existenzsicherung und sinnstiftende Arbeit

Arbeit hat für die meisten Menschen existenzsichernde Funktion.¹ Dem in der Erwerbsgesellschaft ausgeübten Beruf kommt jedoch nicht nur die Sicherung des Lebensunterhaltes zu, sondern weitgehende lebensformende Einflußnahme. Dies zeigt sich v.a. in zeitlicher Hinsicht, da die Arbeitszeit² einen erheblichen Teil der Lebenszeit der Menschen in Anspruch nimmt. Schon die Alltagssprache verweist auf die Strukturierung individueller Alltags- und Lebenszeit durch die Arbeitssphäre. Begriffe, wie z.B. »Freizeit«, »Privatleben«, »Feierabend«, »Wochenende« oder »Urlaub«, beziehen ihren Sinn erst aus der Referenz auf Arbeit.³ Neben ökonomischen Bedürfnissen befriedigt Arbeit auch Identitäts-, Sinnstiftungs- und Kontaktbedürfnisse. Spätestens seit der in den 1930er Jahren durchgeführten klassischen Untersuchung der Arbeitslosen von Marienthal⁴ ist deutlich, welchen Stellenwert Arbeit diesbezüglich besitzt. Eine Vielzahl von Studien hat diese wegweisenden Befunde seither immer erneut bestätigt: Die subjektive Erfahrung der Arbeit sowie der Sinn und der Status, die ihr vom Individuum zugeschrieben werden, sind von fundamentaler biographischer Entwicklungsrelevanz. Zudem hat Arbeit auch in dem Maße identitätsstiftende Funktion, als gesellschaftliche Anerkennung über Arbeit erfolgt.⁵

Mehrere Faktoren deuten darauf hin, daß Arbeit als sinnstiftendem Lebensmittelpunkt immer mehr Bedeutung zukommt.⁶ Durch die zunehmende Erwerbsbeteiligung von Frauen in den letzten Jahrzehnten, die Erosion von traditionellen Familienmustern und die Individualisierung von Lebensprozessen hat sich der Fokus von der Familie als hauptsächlich sinnstiftender Keimzelle hin zum Beruf verschoben.⁷

Es kann jedoch vermutet werden, daß nicht jede Art von Arbeit von jedem/jeder Einzelnen in gleichem Maß als sinn- und identitätsstiftend empfunden wird. Einer weiteren Vermutung zufolge hängt diese Differenz damit zusammen, daß Menschen unterschiedliche tätigkeitsbezogene Eignungen und Neigungen besitzen, wodurch auch immer diese verursacht sind. In dieser Betrachtungsweise stellen sich Sinnstiftung und Identitätsstiftung durch Arbeit als Resultat eines erfolgreichen Matchings (Übereinstimmung) zwischen Beruf und persönlicher Begabung oder

1 Manche Formen von Erwerbsarbeit sind heute oftmals nicht existenzsichernd, man denke an manche Formen atypischer Beschäftigung, wie z.B. geringfügige Beschäftigung, Kapovaz. Siehe dazu: Angerler/Kral-Bast 1998; Tálos 1999; Holzinger 2001.

2 Im Rahmen dieser Studie wird unter Arbeit ausschließlich Erwerbsarbeit verstanden.

3 Vgl. Hoff 1985, Seite 17.

4 Vgl. Jahoda/Lazarsfeld/Zeisel 1975.

5 Vgl. Eisenberg 1999, Seite 43.

6 Vgl. Quintanilla/Wilpert 1985.

7 Vgl. Beck 1984.

Neigung dar.⁸ Befriedigende Berufstätigkeit, erlebte Sinnstiftung und persönliche Entfaltung sind für Härtel in jenen Berufsbereichen am ehesten zu finden, wo die »(...) Anforderungen seitens der Arbeitstätigkeiten an Berufstätige mit deren Interessen, Neigungen, Anlagen und Begabungen weitgehend übereinstimmen.«⁹ Im Idealfall wird der Beruf als Berufung empfunden, und das Einkommen tritt als Motivationsfaktor hinter den Sinnstiftungsaspekt zurück.

Aus einer gesellschaftspolitischen Perspektive stellt sich in diesem Zusammenhang die Frage, wie der sinnstiftende Charakter der Arbeit für möglichst viele Leute maximiert werden kann. Wie also kann die Berufswahl optimal auf die individuellen Eignungen und Neigungen abgestimmt werden? Versuche, diese Frage zu beantworten, führen zu drei grundlegenden Schwierigkeiten:

- 1.) Auch wenn davon auszugehen ist, daß sinnerfüllte Arbeit kontingent ist, also für jeden Menschen letztlich eine andere Form der Tätigkeit sinnstiftend ist, so gibt es doch Arbeiten, deren Verrichtung für die Aufrechterhaltung von gesellschaftlicher Ordnung unerlässlich ist, deren sinnstiftender Gehalt aufgrund von Entfremdungstendenzen jedoch eher gering sein dürfte. Man denke an schwere Arbeit auf Baustellen, Reinigungstätigkeiten, monotone Fließbandarbeit – um nur einige Beispiele zu nennen.¹⁰ In diesem Zusammenhang spielt auch die unterschiedlich hohe gesellschaftliche Anerkennung von Arbeit eine nicht zu unterschätzende Rolle.
- 2.) Selbstverwirklichung manifestiert sich zwar als subjektiver Drang nach sinnerfüllter Arbeit, die Voraussetzungen für die Erreichung dieses Zieles liegen aber nicht nur im Handlungs- und Steuerungsbereich der einzelnen Arbeitenden, die sich mit Engagement und Einsatz bemühen können, sondern auch außerhalb ihrer persönlichen Einflusssphären. Hier sind die begrenzte Zahl an Ausbildungs- und Arbeitsplätzen, wirtschaftliche/konjunkturelle Gegebenheiten sowie der Mangel an Finanzmitteln für einen bestimmten Ausbildungsweg ins Treffen zu führen.¹¹ Deshalb sind viele Menschen hinsichtlich ihrer Existenzsicherung dazu gezwungen, Berufstätigkeiten nachzugehen, die ihren Fähigkeiten und Vorstellungen nicht vollkommen entsprechen.¹² Aus der Steuerungsperspektive stellt sich dieses Problem

8 Mit welcher Präzision persönliche Eignungen und Neigungen einen bestimmten Beruf nahelegen, ob es also überhaupt einen einzigen »richtigen« Beruf geben kann, darüber sind sich BerufswahltheoretikerInnen uneinig. Während der eignungspsychologische Ansatz von Seifert davon ausgeht, daß BerufsträgerInnen durch bestimmte berufsspezifische Fähigkeitsmerkmale gekennzeichnet sind, die mit Hilfe von Tests festgestellt werden können, besagt beispielsweise die Theorie des Selbstkonzeptes von Müller, daß es nur tendenziell den »richtigen« Beruf geben kann, oder der entwicklungspsychologische Ansatz von Kohli, daß die berufliche Laufbahn häufig ihrerseits persönliche Neigungen beeinflussen kann. Für eine Übersicht siehe: Gumpmaier/Plattner/Reichel 1996, Seite 20ff.

9 Härtel 1995, Seite 22.

10 Es gibt jedoch auch Menschen, die mit diesen Tätigkeiten durchaus zufrieden sind, wie dies z.B. von Fließbandarbeitern in den von Volmerg geführten Interviews angegeben wird, was vielleicht darauf zurückgeführt werden kann, daß Arbeit generell identitätsstiftend ist und das Gefühl, gesellschaftlich unentbehrliche Arbeit zu leisten, für die Betroffenen wichtig ist. Siehe dazu: Volmerg 1978.

11 Vgl. Stieger 1992, Seite 121.

12 Ruft man sich in diesem Zusammenhang die Maslowsche Bedürfnispyramide ins Gedächtnis, so kann man zwischen Defizitmotiven (also dem Wunsch nach Arbeit generell) und Wachstumsmotiven (Arbeit auch als sinnstiftend erleben zu können) unterscheiden. Selbstverwirklichung in der Erwerbsarbeit wird somit erst dann zum Thema, wenn existentielle Lebensbedürfnisse durch die Erwerbsarbeit gesichert sind.

als ein möglicher Zielkonflikt zwischen der Maximierung individueller Sinnstiftung durch Arbeit und der Abstimmung individueller Berufsentscheidungen auf die Arbeitsmarktsituation dar.

- 3.) Zusätzlich muß damit gerechnet werden, daß die Ermittlung individueller Neigungen und Eignungen oftmals eine schwierige Aufgabe darstellt. Zwar könnte man nach der Kongruenztheorie von Holland davon ausgehen, daß jeder Mensch von sich aus, also gewissermaßen automatisch, jenes Berufsfeld wählt, das ihm am meisten entspricht.¹³ Jedoch bilden individuelle Orientierungs-, Informations- und Erfahrungsdefizite plausible Gründe, dieses Berufsfeld nicht zu (er-)kennen bzw. nicht ausfindig zu machen.

1.2 Berufswahl – Mögliche Einflußfaktoren

Für jene der eigentlichen Berufswahl vorausgehenden Periode, in der man/frau Vor- und Nachteile von Ausbildungen abwägt und Fähigkeiten bzw. Neigungen der eigenen Person zu erkennen versucht, wird in der Literatur häufig der Begriff »Berufsfindungsprozeß« verwendet.¹⁴ Wie sich dieser Prozeß gestaltet, ist in Abhängigkeit von mehreren Faktoren, die je nach Person unterschiedlich gewichtet sind, zu betrachten. So spielen die Sozialisation der Betroffenen, Neigungen, Fähigkeiten und Interessen, geschlechtsspezifische Rollenzuschreibungen, der Grad der Informiertheit über Berufs- und Ausbildungsmöglichkeiten wie auch die wirtschaftliche Lage zum Zeitpunkt der Berufs- bzw. Ausbildungsentscheidung eine Rolle.

Es kann angenommen werden, daß der sozioökonomische Status der Eltern – Bildungsgrad, Beruf, Einkommen – sowie die Bildungs- und Lebensideale der Eltern die beruflichen Entscheidungen ihrer Kinder wesentlich mitprägen. Einerseits wollen Eltern oftmals ihre eigenen, nicht realisierten Berufswünsche mittels der Kinder verwirklichen, andererseits haben manche Eltern Interesse daran, eine vorhandene familiäre Berufstradition durch die Kinder fortzusetzen.¹⁵ Zudem dürften Eltern die Berufswahl ihrer Kinder häufig insofern einschränken, als sie ihrer sozialen Positionierung nicht entsprechenden Berufswünschen die Unterstützung versagen.¹⁶ Der solchermaßen auf manche Jugendliche ausgeübte Druck bezüglich der Berufswahl mag dazu führen, daß diese den Vorstellungen der Eltern zu entsprechen versuchen, um deren Enttäuschung zu vermeiden.

Fähigkeiten und Neigungen von Kindern werden von Eltern manchmal nur selektiv wahrgenommen und entsprechend (wenig) gefördert,¹⁷ oftmals aus Unkenntnis oder auch um die berufliche Zukunft der Kinder nach den eigenen Vorstellungen zu gestalten. So kann es dann

13 Vgl. Holland 1985.

14 Vgl. Beinke 1999, Seite 61.

15 Besonders ausgeprägt mag dieser Wunsch bei UnternehmerInnen sein, die das aufgebaute Werk durch ihre Kinder weitergeführt wissen wollen, oder auch bei LandwirtInnen, die an einer Bewirtschaftung des Hofes durch den Nachwuchs interessiert sind. Siehe dazu: Zmölnig 2000.

16 Vgl. Breen/Goldthorpe 1997.

17 Vgl. Bourdieu 1998.

im Berufsfindungsprozeß mitunter schwierig sein herauszufinden, über welche Fähigkeiten und Neigungen man verfügt. Eignungstests¹⁸ erscheinen in dieser Situation vielen als probates Mittel, um auf einfachem Wege einen adäquaten Beruf aufzufinden. Jedoch kann nicht ausgeschlossen werden, daß Menschen, denen in bestimmten Bereichen keinerlei Förderung zuteil wurde, keine guten Testresultate erzielen. Daraus muß aber nicht zwingend fehlende Eignung für das entsprechende Berufsfeld abgeleitet werden.

Dem Einfluß des Elternhauses in der Berufsfindung steht der Umstand gegenüber, daß die Familie immer weniger Einblick in berufliche Gegebenheiten und Ausbildungsmöglichkeiten ermöglicht und die eigenen Erfahrungen der Eltern bei ihrer Berufswahl für die heutigen Verhältnisse nur mehr von geringer Geltung sind.¹⁹ Die Berufswahl betreffend haben die Einstellungen ihrer Eltern bei Jugendlichen jedoch häufig relativ großes Gewicht.²⁰

Insbesondere die geschlechtsspezifische Zuordnung von Berufsrollen von Kindheit an durch Eltern, aber auch durch Schule und Verwandte kann das zur Auswahl stehende Berufsspektrum für Menschen oft erheblich eingrenzen. Mädchen und Frauen interessieren sich aufgrund ihrer spezifischen Sozialisation nach wie vor häufig für ein Berufsfeld, welches mit einer zukünftigen Familie vereinbar ist, anstatt ihre ganz persönlichen Interessen, Fähigkeiten und Möglichkeiten zu ergründen.²¹ Aufgrund von geschlechtsspezifischen Rollenzuschreibungen und da Vorbilder in nicht typisch weiblichen oder männlichen Berufen fehlen, ist das Spektrum der typischerweise von Frauen und Männern gewählten Berufe relativ klein.²² Darüber hinaus werden innerfamiliär Ausbildungswünsche von Burschen im Vergleich zu Mädchen häufig prioritär behandelt, während bei Mädchen die Berufsausbildung aufgrund der immer noch oft angestellten Überlegung der Versorgung durch Eheschließung in den Hintergrund rückt.²³

Einen weiteren wichtigen Einflußfaktor hinsichtlich der Berufs- und Ausbildungswahl stellt die jeweils aktuelle wirtschaftliche Situation dar.²⁴ Dies besonders, wenn Jugendliche aufgrund von Lehrstellenmangel²⁵ dazu gezwungen sind, eine Lehrstelle anzunehmen, die sie ansonsten nicht präferiert hätten. Zudem können Berufs- und Ausbildungswege auch aufgrund von besonders guten Prognosen hinsichtlich der Chance, einen gesicherten Arbeitsplatz zu erhalten, gute Aufstiegschancen zu haben und ein hohes Einkommen erzielen zu können, getroffen werden.²⁶

18 Von Eignungstests sind Interessentests zu unterscheiden, mit welchen nur interessierende Tätigkeitsfelder herauskristallisiert werden, nicht jedoch eine diesbezügliche Eignung abgetestet wird.

19 Vgl. Härtel 1995, Seite 21.

20 Vgl. Kirschner 1995.

21 Vgl. Kirschner 1995, Seite 58.

22 Vgl. Gumplmaier/Plattner/Reichel 1996, Seite 54.

23 Vgl. Kirschner 1995.

24 Durch die Einführung der Studiengebühren im Oktober 2001 ist die Entscheidung von Jugendlichen für die Hochschule auch davon abhängig, ob ihre Eltern zu verstärkter finanzieller Unterstützung bereit sind. Persönliche Bildungsentscheidungen werden somit auch von der finanziellen Situation abhängig gemacht, wodurch manche Bevölkerungsgruppen Benachteiligung erfahren können.

25 Im Dezember 2001 standen AMS-Statistiken zufolge 3.641 vorgemerkten Lehrstellensuchenden 2.066 offene Lehrstellen gegenüber.

26 Vgl. Gambetta 1987.

Die Situation nach Abschluß der Ausbildung muß jedoch nicht so sein, wie an ihrem Beginn prognostiziert wurde. Das kann u.a. daran liegen, daß schlußendlich deutlich mehr Bildungsentscheidungen an ihr ausgerichtet wurden (»Magneteffekt«), als ursprünglich freie Arbeitsplätze prognostiziert worden waren.²⁷

Nicht zuletzt ist die Tatsache zu berücksichtigen, daß das österreichische Bildungssystem 15jährige bereits vor ihre erste – oft schwerwiegende – Ausbildungs- bzw. Berufswahlentscheidung stellt, die sich zu einem späteren Zeitpunkt ihres Lebens als aus ihrer persönlichen Sicht »falsch« herausstellen kann. Dies kann auch auf junge Erwachsene zutreffen, da die persönliche Entwicklung auch mit 18 Jahren noch nicht abgeschlossen ist.

1.3 Berufsorientierung – Unterschiedliche Zielgruppen

Berufsentscheidungen stützen sich bei guter Informationslage zumeist auf die Kenntnis der vermuteten Fähigkeiten für einen Beruf und der damit einhergehenden Interessen, auf Informationen über das Berufsbild sowie das Tätigkeitsfeld und auf die prognostizierten Chancen, einen Arbeitsplatz zu finden. Jedoch wird diese Entscheidung meist ohne praktische Erfahrung im gewählten Berufsfeld getroffen.²⁸ Der Berufsfindungsprozeß endet somit nicht mit der Wahl eines Berufes oder einer Ausbildung. Vielmehr kann durch Praxiserfahrung eine Entwicklung im Berufsfindungsprozeß stattfinden, durch welche Entscheidungen, die zum Zeitpunkt der Berufswahl für richtig erachtet wurden, nun aus anderem Blickwinkel betrachtet werden. Ob sich die Berufswahl als richtig erweist, ist also manchmal erst nach einigen Jahren der Berufserfahrung zu spezifizieren. Solchermaßen bleibt auch bei guter Informationslage immer ein Restrisiko bestehen, daß der gewählte Beruf den Vorstellungen nicht entsprechen wird und möglicherweise ein Berufswechsel vorgenommen werden muß. Diesbezüglich kann Arbeitserfahrung im interessierenden Berufsbereich in Form eines Praktikums zur Orientierung in der Praxis hilfreich sein.²⁹

Als maßgebliche Aufgabe von Berufsorientierung, wie sie von Institutionen und Vereinen angeboten wird, erscheint es daher, im elterlichen Haushalt und in der Schule entstandene Informations- und Orientierungsdefizite auszugleichen und Menschen dabei zu unterstützen, einen ihnen entsprechenden Berufsweg einzuschlagen. Dies bedeutet einerseits eine Erweiterung hinsichtlich des Informationsstandes über mögliche Ausbildungen und Berufswege, andererseits Unterstützung dabei, sich seiner Fähigkeiten und Neigungen bewußt

27 Vgl. Müller-Benedict 1991.

28 Bernd Hainmüller betrachtet Arbeitserfahrung als wesentliche Methode der Berufsorientierung, die einen Beitrag zur Identitätsfindung in beruflicher Hinsicht leisten kann. Siehe dazu: Hainmüller 1996, Seite 32ff.

29 Die Methode des sogenannten »Schnupperns« findet in vielen Berufsorientierungsmaßnahmen Verwendung. Siehe dazu: Weidinger 1994, Seite 72ff.

zu werden, an Selbstbewußtsein, Sozialkompetenz und Entscheidungsfähigkeit zu gewinnen und schließlich einer entsprechenden Orientierung³⁰ zu folgen.³¹

Dabei ist generell zwischen Berufsorientierung für jene Menschen, die sich zum ersten Mal für einen Beruf entscheiden – also zur Erstorientierung –, und Berufsorientierung für jene, die eine Neuorientierung vornehmen, zu differenzieren.

Neben der Berufsberatung von Jugendlichen hat jene von Erwachsenen bzw. Jugendlichen, die sich neu orientieren wollen, wegen des zunehmenden Wandels am Arbeitsmarkt in den letzten Jahren verstärkt an Bedeutung gewonnen. Ziel ihrer Beratung ist die Unterstützung bei der beruflichen Neuorientierung und beim Wiedereinstieg, etwa im Hinblick auf Aus- und Weiterbildungsentscheidungen. Die Gründe, weshalb Betroffene in Maßnahmen zu betreuen sind oder zur Beratung in Berufsinformationszentren³² kommen, sind vielschichtig: Vorhandene berufliche Qualifikationen können beispielsweise durch den technologischen Fortschritt entwertet werden. Bisher relevante Kenntnisse und Fertigkeiten sind somit für den Arbeitsmarkt nicht mehr von Interesse.³³ Davon sind insbesondere Wiedereinsteigerinnen betroffen, die nach jahrelanger Absenz vom Arbeitsmarkt wieder erwerbstätig sein möchten.³⁴ Berufliche Neuorientierung kann auch durch Abnützungserscheinungen, Behinderungen oder Allergien, die die Ausübung des bisherigen Berufes unmöglich machen, vonnöten sein. Nicht zuletzt wollen sich Menschen beruflich neu orientieren, weil der bisherige Beruf nicht ihren Vorstellungen entspricht, kein Interesse (mehr) für den Beruf vorhanden ist, sie eine Ausbildung abgebrochen haben und arbeitslos und orientierungslos sind.³⁵

Die Schwierigkeit bei Berufsorientierungsmaßnahmen besteht nicht nur darin, diesen unterschiedlichen Zielgruppen gerecht zu werden. Auch innerhalb der Zielgruppen ist mit Heterogenität hinsichtlich der TeilnehmerInnen zu rechnen. Dies kann insofern von Vorteil sein, als starre Denkschemata und Berufsvorstellungen durch das Aufeinandertreffen unterschiedlicher Berufsgruppen aufgebrochen werden.³⁶

30 Es wird auf vielen Internet-Seiten zur Berufsorientierung versucht, einer ganzheitlichen Orientierung gerecht zu werden, indem Berufsorientierung als »Expedition« bzw. »Entdeckungsreise« dargestellt wird, die auch die (intensivierte) Entdeckung der eigenen Persönlichkeit nach sich zieht. Siehe dazu exemplarisch: www.machs-richtig.de; www.learn4life.at.

31 Vgl. Härtel 1995, Seite 11; Gumpmaier/Plattner/Reichel 1996, Seite 15; Beinke 1999, Seite 110.

32 Die sogenannten »BerufsInfoZentren« des AMS beispielsweise sind in ganz Österreich eingerichtet.

33 Vgl. Einfalt 1992, Seite 25; Gruber 1997, Seite 27.

34 Siehe dazu: Sturn/Woitech 2001.

35 Vgl. Weidinger 1994.

36 Vgl. Ehgarter 2001, Seite 124.

1.4 Möglicher Nutzen von Berufsorientierung auf individueller und gesellschaftlicher Ebene

Die Bedeutung des Zusammenführens von persönlichen Interessen und Anlagen mit bildungs- und berufsmäßigen Realisierungsmöglichkeiten reicht weit über die rein berufliche Ebene hinaus. Befriedigende Berufstätigkeit kann auch Konsequenzen für die außerberufliche Lebenswelt haben – Familie, gesellschaftliche Aktivitäten, Freizeit – und eventuell zur Entschärfung von innerfamiliären Problemlagen führen, die durch die unbefriedigende berufliche Situation hervorgerufen worden waren.³⁷ Darüber hinaus mögen durch ein geglücktes Matching von Neigungen und Eignungen mit entsprechenden Berufs- und Ausbildungswegen sowohl Über- als auch Unterforderung von Individuen verhindert werden.³⁸ Zudem kann vermutet werden, daß eine vom Individuum als sinnstiftend empfundene Tätigkeit seltener mit gesundheitlichen Problemen – seien sie physischer oder psychischer Art –, die sich auf die Arbeit zurückführen lassen, einhergeht. Hier muß betont werden, daß manche Berufsfelder gesundheitliche Probleme jedoch geradezu provozieren – dies also unabhängig davon, ob der Beruf als sinnstiftend erlebt wird oder nicht.³⁹ Der individuelle Nutzen von Berufsorientierung dürfte somit vermutlich nur dann vorhanden sein, wenn dem bestimmten Berufsfeld eigene Belastungsmuster durch bestmögliche Berufseignung, wie z.B. besondere Belastbarkeit, reduziert werden können.⁴⁰ Was für die einzelnen Personen Vorteile bringt, kann sich auch auf die Gesellschaft insgesamt positiv auswirken. Worin kann also der gesellschaftliche Nutzen von Berufsorientierung bestehen?

Gesundheit ist nicht nur für die einzelnen Personen von einem großen individuellen Wert, sondern auch aus staatlicher Sicht, sprich einer volkswirtschaftlichen (gesundheitsökonomischen) Perspektive. Weniger Krankenstände aufgrund größerer Arbeitsmotivation und Arbeitszufriedenheit, die sich auf einen dem Individuum entsprechenden Beruf zurückführen lassen, dürften die Kosten für das Gesundheitssystem reduzieren. Durch Berufsorientierung können dem Staat auf lange Sicht hin durch Arbeitslosigkeit von AusbildungsabbrecherInnen, Niedrigqualifizierten und orientierungslosen Menschen erwachsende Kosten möglichst vermieden bzw. reduziert werden. So dürften die Chancen zur Reintegration in den Arbeitsmarkt insbesondere für Langzeitarbeitslose, durch welche dem Staat hohe Kosten in Form von Arbeitslo-

37 Vgl. Härtel 1995, Seite 22.

38 Überforderung kann insbesondere dann ein Thema sein, wenn Menschen z.B. aus Prestige- oder Einkommensgründen ein bestimmtes Berufs- oder Ausbildungsziel zu erreichen versuchen, jedoch mangels Fähigkeiten und Eignung den Anforderungen nicht gerecht werden können und kaum Erfolgserlebnisse haben.

39 Man denke beispielsweise an Arbeitsplätze in der chemischen Industrie, wo ArbeiterInnen trotz Schutzvorkehrungen giftigen Dämpfen ausgesetzt sind. Siehe dazu: Volmerg 1978, Seite 90f.

40 Darauf aufbauend müßte man meinen, daß es auch Leute gibt, die für Arbeit mit besonders ausgeprägtem Entfremdungscharakter – z.B. Bedienung mehrerer lärmintensiver Maschinen, welche den Arbeitsrhythmus vorgeben – besser geeignet sind als andere. Ohne eine Zuweisung von behinderten Menschen zu Arbeitsplätzen mit Entfremdungstendenz vornehmen zu wollen, weist Ute Volmerg darauf hin, daß beispielsweise Gehörlose diese Tätigkeiten besser und konzentrierter verrichten können als Hörende. Vgl. Volmerg 1978.

sengeld und Notstandshilfe erwachsen, ohne Orientierungs- und Qualifizierungsmaßnahmen relativ gering sein.⁴¹ Berufsorientierungsmaßnahmen sind zwar kostenintensiv, die Investition dürfte sich jedoch vor dem Hintergrund möglicher Wiedereingliederung in den Arbeitsmarkt und als Präventivmaßnahme vor weiterer Arbeitslosigkeit gerade für Langzeitarbeitslose lohnen.⁴² So kann auch die Hypothese aufgestellt werden, daß es langfristig aussichtsreich erscheint, insbesondere in die Berufsorientierung für Jugendliche zu investieren. Dies könnte sich insofern bezahlt machen, als Desorientierung in späteren Lebensphasen und somit auch Ausbildungsabbruch und daraus folgende Arbeitslosigkeit reduziert werden könnten, selbst wenn sich Neuorientierungen, z.B. aufgrund veränderter Lebensverhältnisse, nicht vermeiden lassen. Einschränkung erfährt diese Hypothese aber insofern, als Berufsorientierung in institutionalisierter Form Jugendlichen keinesfalls aufgezwungen werden kann; viele Jugendliche entscheiden sich daher für einen bestimmten Beruf, ohne Berufsorientierungsmaßnahmen oder Beratung in Anspruch genommen zu haben.

1.5 Pädagogisch-didaktischer Diskurs

Interessant ist der pädagogisch-didaktische Diskurs über Berufsorientierung, insbesondere über deren Ziele, Inhalte und Methoden. So steht zu Beginn die Prämisse, daß Berufsorientierung heute nicht als von anderen Bereichen des Lebens (Freizeit, Familie, Partnerschaft) unabhängiger Bereich, sondern generell als Lebensorientierung zu sehen ist. Dieser Umstand geht darauf zurück, daß Berufsorientierung sich mit Berufszielen und damit auch mit Lebenszielen beschäftigt. Die Arbeitswelt wird als Lebensbereich gesehen, der in ständiger Wechselwirkung mit anderen Lebensbereichen und daher nicht »separat«, sondern nur als gleichrangiger Bereich neben anderen geplant werden kann. Diese Ansicht wird v.a. in der Reformpädagogik geteilt. Diese vertritt auch die Meinung, daß Schule, Aus- und Weiterbildung nicht nur auf berufliche Anforderungen, sondern auf Anforderungen des Lebens generell vorbereiten sollen.

Eine zweite Erkenntnis der letzten Jahre besteht darin, daß Berufsorientierung als Teil eines ganzheitlichen Lifelong-Learning-Prozesses und nicht nur als punktuelle Intervention zu sehen ist. Dieser Anspruch geht im wesentlichen auf zwei Erkenntnisse zurück: Zum einen verändert sich die Arbeitswelt laufend, weshalb ein Überprüfen der beruflichen Qualifikationen und Orientierungen unumgänglich ist. Zum anderen verändern sich die beruflichen Ansprüche laufend im Rahmen der persönlichen Entwicklung.

Eine weitere Vorstellung darüber, welche Ziele Berufsorientierung verfolgen sollte, besteht darin, daß diese nicht nur als rein kognitiver Prozeß zu sehen ist, sondern vielmehr auch einen Prozeß der Selbsterfahrung darstellt. Vielfach genügt es nicht, Menschen nur mit den notwen-

41 Vgl. Weidinger 1994; Ehgartner 2001.

42 Vgl. Weidinger 1994, Seite 140.

digen Informationen zu versorgen, auf Basis derer sie dann ihre Berufsentscheidungen treffen. Vielfach ist Berufsorientierung auch ein Erforschen eigener Berufs- und Lebenszielsetzungen, das es gilt, insbesondere in Phasen starker persönlicher Entwicklung (Adoleszenz) oder persönlicher Krisen (Arbeitslosigkeit) zu unterstützen. Dabei können insbesondere Gruppenprozesse, aber auch persönliche Beratung hilfreich sein. Wesentlich ist dabei allerdings auch, daß Berufsorientierung keine psychotherapeutische Intervention ersetzen kann, insbesondere dann nicht, wenn schwerwiegende persönliche Problematiken den beruflichen Entscheidungsprozeß verhindern.

Eine weitere wesentliche Erkenntnis, die u.a. aus den Erfahrungen der systemischen Beratung stammt, besteht darin, daß Berufsorientierung als Begleitung und Unterstützung im individuellen Orientierungsprozeß zu sehen ist, die aber den TeilnehmerInnen – als ExpertInnen (KundInnen = die Kundigen) für ihr eigenes Leben – ihre Entscheidung nicht abnehmen soll.

1.6 Berufsorientierung – Drahtseilakt zwischen Sinnstiftung und Arbeitsmarktintegration

Zusammenfassend sollen nochmals die Funktionen von Berufsorientierung und die ihr vom Arbeitsmarkt gesetzten Grenzen festgehalten werden:

- Einerseits können mittels Berufsorientierung – sei es im Rahmen bestimmter Programme (z.B. kombinierte Maßnahmen nach Modulprinzip) oder in speziellen Einrichtungen zur Berufsinformation (z.B. BerufsInfoZentren des AMS) stattfindende Beratung – Menschen, die an Orientierungs- und Informationsdefiziten leiden, dabei unterstützt werden, einen ihnen entsprechenden Berufs- oder Ausbildungsweg einzuschlagen, welcher für sie sinn- und identitätsstiftend ist. Andererseits versucht man auch, ein optimales Matching zwischen Eignungen und Neigungen und dem Arbeitsmarkt zu bewerkstelligen. Schließlich ist es nicht nur Intention von Berufsorientierungsmaßnahmen, die eigenen Interessen, Neigungen und Eignungen herauszufiltern und ein entsprechendes Berufsfeld aufzufinden, sondern auch Arbeitslosigkeit zu reduzieren und ihr präventiv entgegenzuwirken. Insofern ist Berufsorientierung auch dazu da, Orientierungshilfen für Berufsfelder zur Verfügung zu stellen, in denen die betreffende Person nach Abschluß der Ausbildung auch Chancen auf einen Arbeitsplatz hat.

Berufsorientierung kann solchermassen in zweierlei Hinsicht als Steuerungsinstrument verstanden werden:

- Einerseits können mit ihrer Hilfe Vorstellungen von Menschen zu sinnstiftender und interessanter Tätigkeit dort einer Revision unterzogen und umgeleitet werden, wo eine konkrete Berufsidee mit großer Wahrscheinlichkeit in die Arbeitslosigkeit führt, andererseits kann dort mehr Individualität in die Berufswahl gebracht werden, wo andernfalls – durch Informationsdefizite wie auch durch familiäre und gesellschaftliche Einflüsse – überkommene

Berufsentscheidungen unreflektiert reproduziert werden. Als optimal wäre aktive Arbeitsmarktpolitik in diesem Sinn dann zu bezeichnen, wenn sie Arbeitslosen erfolgreich bei der Reintegration in den Arbeitsmarkt behilflich sein kann und sie gleichzeitig dabei unterstützt, einen ihnen entsprechenden Beruf zu finden.

Es muß allerdings davon ausgegangen werden, daß diese optimale Verbindung der beiden Zielsetzungen von Berufsorientierung nicht immer möglich ist. Somit ist das Ziel der Arbeitsmarktintegration höher zu bewerten als die Optimierung der Relation von individueller Eignung und Neigung und beruflicher Tätigkeit: Wie bereits eingangs erwähnt, sprechen zahlreiche empirische Evidenzen dafür, Arbeit unabhängig von ihrer inhaltlichen Ausrichtung sinn- und identitätsstiftende Wirkung zuzuschreiben – ganz abgesehen davon, daß natürlich auch ihre existenzsichernde Bedeutung für die primäre Wichtigkeit des Zieles der Arbeitsmarktintegration spricht. Letztlich bleibt allerdings zu erwähnen, daß eine hohe Arbeitszufriedenheit die Nachhaltigkeit der Arbeitsvermittlung erhöht und somit die Erreichung des einen Zieles das andere durchaus unterstützt.

Obwohl die Entscheidungsarbeit hinsichtlich der Berufswahl den Betroffenen nicht abgenommen werden kann und darf, trägt arbeitsmarktbezogene Berufsorientierung darüber hinaus zur kollektiven Abstimmung individueller Bildungs- und Berufsentscheidungen auf den Arbeitsmarktbedarf bei. So können beispielsweise mehr Menschen dazu bewogen werden, Berufe zu wählen, für die am Arbeitsmarkt besonders großer Bedarf vorhanden ist, z.B. Berufe im Zusammenhang mit »Neuen Technologien«.

2 Qualitative Erhebung: Ergebnisse der Interviewauswertung

Im Rahmen dieser Studie wurden explorative Interviews mit fünf AMS-VertreterInnen, vier VertreterInnen von Schulungsträgern, mit acht TrainerInnen und acht KursteilnehmerInnen geführt. Die Hälfte der InterviewpartnerInnen arbeitet in einer bzw. besuchte eine Maßnahme in Wien, die andere Hälfte arbeitet in kleinen Städten in Niederösterreich (Waldviertel) bzw. nahm dort an einem Kurs teil. Da Berufsorientierung als ein fixer Bestandteil in verschiedenen Kursen integriert ist, wurden TeilnehmerInnen und TrainerInnen solcher kombinierten Kurse befragt, die Berufsorientierung enthalten.

Zum Zeitpunkt der Interviews im Jahr 2002 ist für die befragten AMS-VertreterInnen die Umstrukturierung des AMS ein Thema, auf das sie im Laufe der Interviews des öfteren zu sprechen kommen. So ist etwa die Einteilung in Service-, Beratungs- und Informationszonen sowohl für MitarbeiterInnen als auch für KundInnen noch ungewohnt.

2.1 Berufsorientierungskurse – Gibt es das noch?

Von den einzelnen InterviewpartnerInnen kommen sehr unterschiedliche Angaben über Berufsorientierungsmaßnahmen. Einige InterviewpartnerInnen sind der Ansicht, daß Berufsorientierungsmaßnahmen in ihrer Reinform als Einzelkurs⁴³ des AMS nicht mehr stattfinden. So berichtet ein/eine AMS-VertreterIn, daß Berufsorientierung als eigenständiges Seminar zumindest in ihrer RGS (Regionale Geschäftsstelle) nicht existiert.⁴⁴ Auch zwei VertreterInnen von Schulungsträgern haben den Eindruck, daß es eigene Berufsorientierungskurse so gut wie gar nicht mehr gibt. Von anderen InterviewpartnerInnen werden sehr wohl einzelne Kurse genannt, in denen es ausschließlich um Berufsorientierung geht, einer der Schulungsträger benennt die vom AMS Wien im Jahr 2002 ausgeschriebenen Berufsorientierungskurse: Berufsorientierung für Frauen, Berufsorientierung für Männer und Frauen, Coaching und Einzelcoaching.⁴⁵ Aufgrund der verschiedenen Aussagen von Schulungsträgern, AMS-VertreterInnen und TrainerInnen wird der Schluß gezogen, daß Berufsorientierung in folgenden Formen existiert:

- Berufsorientierung läuft als Teil einer kombinierten Aktivierungs- und/oder Placementmaßnahme mit. Umgekehrt ist in Berufsorientierungsmaßnahmen die Vermittlungsunterstützung stark integriert.⁴⁶

43 Von einer AMS-VertreterIn wurden darauf hingewiesen, daß der Begriff »Maßnahme« nicht mehr verwendet werden soll. Interviewtranskript, AMS-VertreterIn NÖ A, Seite 1.

44 Interviewtranskript, AMS-VertreterIn NÖ A, Seite 1; AMS-VertreterIn NÖ B, Seite 1.

45 Interviewtranskript, VertreterIn des Schulungsträgers A, Seite 1.

46 Interviewtranskript, VertreterIn des Schulungsträgers C, Seite 2.

- Reine Orientierungsleistung wird von Institutionen, wie z.B. dem BBRZ (Berufliches Bildungs- und Rehabilitationszentrum), übernommen oder findet in Firmen-, Branchen- bzw. Regionalstiftungen als eine basale Maßnahme statt. Darüber hinausgehend werden zusätzliche Unterstützungsmaßnahmen, wie z.B. Qualifizierungen, angeboten.
- Berufsorientierung wird auch im Rahmen von Projekten mit sehr eingeschränkten Zielgruppen eingesetzt, z.B. bei Suchtkranken, »(...) weil es gerade in dem Bereich sehr viele Leute gibt, die keine Ausbildung gemacht haben, die die Ausbildung abgebrochen haben oder [bei denen] die Ausbildung nicht verwertbar ist.«⁴⁷

Daß Berufsorientierung in ihrer Reinform nicht mehr existiert und in Kombination mit Bewerbungstraining, Aktivierung und Vermittlungsunterstützung angeboten wird, läßt sich damit erklären, daß sich die Probleme Arbeitsuchender häufig nicht nur auf Orientierungsdefizite reduzieren lassen. Eine arbeitslose Person steht meist vor einer Vielzahl an Hürden, die sich ihr auf dem Weg zum fixen Arbeitsplatz entgegenstellen.

2.2 Organisation von Kursen

Im folgenden wird ein kurzer Überblick über das Zusammenspiel der einzelnen Organisationen und Personengruppen gegeben, die in den Interviews vertreten sind, um dann näher auf die verschiedenen Sichtweisen von Berufsorientierung eingehen zu können.

AMS-BeraterInnen besprechen in ihrer jeweiligen RGS (Regionale Geschäftsstelle des AMS) den Bedarf an Weiterbildungsmaßnahmen für ihre KundInnen intern. Das Ergebnis wird an die zuständige LGS (Landesgeschäftsstelle des AMS) übermittelt, die dann die Schulungsmaßnahmen ausschreibt. Schulungsträger bewerben sich um diese Aufträge, die von der LGS – teilweise unter Einbeziehung der RGS – vergeben werden. Daneben gibt es für die LGS und RGS die Möglichkeit zur Organisation von Pilotprojekten, im Rahmen derer Schulungsmaßnahmen erstellt und durchgeführt werden können.

Der Schulungsträger übernimmt die komplette Kursdurchführung. Von ihm werden die TrainerInnen gestellt. Die KursbetreuerInnen des AMS begleiten den Kurs in organisatorischer Hinsicht und sind AnsprechpartnerInnen für TrainerInnen. Von den TeilnehmerInnen werden Rückmeldungen über den Kurs an die RGS gegeben und zum Teil auch über Feedback-Formulare an den Schulungsträger selbst. Die RGS meldet der LGS den Kursverlauf. Die TeilnehmerInnen eines Kurses geben am Kursende eine schriftliche Stellungnahme über ihre eigenen bisherigen und geplanten weiteren Aktivitäten ab – im Falle einer Berufsorientierungsmaßnahme ist das der sogenannte »Karriereplan«. Auch die TrainerInnen geben – je nach Vorgabe in der Maßnahme – Rückmeldungen über Anwesenheit und Aktivitäten der TeilnehmerInnen an die RGS.

⁴⁷ Interviewtranskript, AMS-VertreterIn NÖ B, Seite 1.

Anhand dieses groben Überblickes werden die einzelnen Akteure und Schnittstellen sichtbar. In der Folge wird auf die einzelnen Organisationen (AMS: LGS bzw. RGS; Schulungsträger) und Personengruppen (TrainerInnen, TeilnehmerInnen, KursbetreuerInnen) sowie auf deren jeweilige Interessen eingegangen.

2.3 Berufsorientierung im Vergleich

2.3.1 Berufsorientierung aus Sicht der AMS-VertreterInnen

Bei (reinen) Berufsorientierungskursen ist es aus Sicht der AMS-VertreterInnen wichtig, daß die Arbeitssuchenden einen umfassenden Überblick über ihre Berufsmöglichkeiten bekommen, und zwar gerade auch im Hinblick auf die jeweils aktuelle Arbeitsmarktsituation, da weitere Fördermaßnahmen nur in den Bereichen möglich sind, in denen Arbeitskräftebedarf besteht. Am Ende des Kurses sollte jede/jeder TeilnehmerIn einen umsetzbaren Karriereplan mit Alternativplänen aufweisen. Bei gemischten Kursen stehen andere Zielsetzungen im Vordergrund bzw. gibt es mehrere Kursziele. Hier wird je nach Maßnahme auch Wert auf die Vermittlung in ein Arbeitsverhältnis gelegt. Wichtig bei Berufsorientierungskursen sind aus Sicht der AMS-VertreterInnen:

- Treffsicherheit: Einsatz von Berufsorientierung bei Personen, die tatsächlich orientierungslos bezüglich ihrer beruflichen Zukunft sind, und zusätzlich bei bestimmten Zielgruppen (wie Suchtkranke, Personen in Rehabilitation, Jugendliche);
- genaue Abklärung mit den TrainerInnen, welche Finanzierungsmöglichkeiten das AMS für Ausbildung und andere Förderungen bietet und welche nicht;
- Praxisorientierung: Praktika, Exkursionen, praxisnahes Kennenlernen neuer Branchen/Tätigkeiten;
- detaillierte Erarbeitung von Information zum angestrebten Berufsfeld (und nicht nur eine grobe Orientierung);
- den TeilnehmerInnen genügend Zeit geben;
- Orientierung am Arbeitsmarkt und Informationsweitergabe an die TrainerInnen: gefördert wird Ausbildung in den Bereichen, in denen es Arbeitskräftemangel gibt bzw. ein solcher erwartet wird;⁴⁸
- fixe Besprechungstermine mit TrainerInnen und TeilnehmerInnen, um zu klären, was im Bereich des AMS liegt, welche Förder- und Unterstützungsmöglichkeiten es gibt und welche Kursplätze vorhanden sind – Informationstag am Kursbeginn: TeilnehmerInnen und TrainerInnen kommen als Gruppe zum AMS bzw. in das BerufsInfoZentrum des AMS, oder die KursbetreuerInnen besuchen die TeilnehmerInnen in dem Kurs;
- die TeilnehmerInnen sollten eine schriftliche Information über den Kurs bei der Zuweisung erhalten;

48 Interviewtranskript, AMS-VertreterIn NÖ A, Seite 1ff.

- Abhaltung eines Informationstages: TrainerInnen und TeilnehmerInnen lernen einander kennen;
- Besprechung mit TrainerInnen bei Problemen oder Schwierigkeiten, z.B. bei Problemen mit der Zuweisung von TeilnehmerInnen;
- hohe Qualität der Berufsorientierung und erfahrene TrainerInnen.

Obwohl laut AMS-VertreterInnen bei expliziten Berufsorientierungskursen nicht direkt das Ziel der Arbeitsaufnahme verfolgt wird, ist diese aus AMS-Sicht sehr willkommen.⁴⁹ Das oben genannte eigentliche Ziel des Karriereplanes soll lediglich die weiteren Schritte bezüglich der Aus- und Weiterbildung und der Arbeitsuche darstellen und die Vermittelbarkeit auf längere Sicht erhöhen. Der Ablauf vom Bedarf über die Ausschreibung bis hin zur Durchführung eines Kurses ist laut eines/einer LGS-VertreterIn aus Wien gut organisiert, und ebenfalls funktionieren die Zusammenarbeit mit Schulungsträgern und AMS-Geschäftsstellen in der Zwischenzeit zufriedenstellend. Die AMS-VertreterInnen berichten von keinerlei Problemen, auch das Ziel des Karriereplanes werde bei Berufsorientierungskursen von den TeilnehmerInnen weitgehend erfüllt.

2.3.2 Berufsorientierung aus Sicht der Schulungsträger

Aus Sicht der befragten Schulungsträger ist das übergeordnete Ziel aller Berufsorientierungs- und Aktivierungsmaßnahmen auf längere Sicht, daß die TeilnehmerInnen in den Arbeitsmarkt aufgenommen werden. Das Hauptziel der Berufsorientierung selbst ist die Klärung des beruflichen Weges:

- Welche Berufsziele kann der/die TeilnehmerIn anstreben?
- Welche Qualifikationen hat der/die TeilnehmerIn, welche benötigt er/sie noch?
- Welche Alternativen stehen dem/der TeilnehmerIn zur Verfügung?

Daneben gibt es Subziele, so v.a.:

- Aktivierung;
- Tagesstrukturierung;
- Stabilisierung;
- Training von Schlüsselqualifikationen;
- Steigerung des Selbstwertgefühles, des Selbstvertrauens und der Motivation.

In den Kursen steht die Orientierung an den Stärken der TeilnehmerInnen und nicht in erster Linie die Arbeit an Defiziten im Vordergrund. Das Herstellen eines Realitätsbezuges, was die Job- und Verdienstmöglichkeiten betrifft, und das Schaffen von Bewußtsein für

⁴⁹ Interviewtranskript, AMS-VertreterIn NÖ A, AMS-VertreterIn C.

Lebens- und Arbeitszufriedenheit sind ebenfalls Bestandteile einer umfassenden Berufsorientierung.

Der große Vorteil, den Schulungsträger in Berufsorientierungsmaßnahmen sehen, liegt darin, daß damit vielen KundInnen des AMS gedient ist. Mit den neuen umfassenden Konzepten können auf der einen Seite Personen mit erhöhtem Orientierungsbedarf, bei denen Berufsziele nicht klar sind bzw. eine Umorientierung nötig ist, und solche, die zielgerichtet nach Arbeit suchen, bedient werden. Aufgrund der ca. dreimonatigen Kursdauer ist genug Zeit für eine gründliche Orientierung vorhanden. Solche Personen kommen nach Ansicht der Schulungsträger in weniger lang dauernden Kursen, wie dem Jobcoaching,⁵⁰ zu kurz.⁵¹ Nach Schätzung eines Schulungsträgers befinden sich in den von ihnen durchgeführten, ca. sechs Wochen dauernden Kursen auch Personen, die eigentlich eine längere Berufsorientierung benötigen würden, als es im Rahmen dieser Kurse möglich ist.⁵²

Den befragten Schulungsträgern ist die Qualität ihrer Maßnahme sehr wichtig.⁵³ Das betrifft sowohl die Inhalte, die geboten werden, als auch die adäquaten Rahmenbedingungen, die effektives Arbeiten möglich machen. Aus den bisherigen Maßnahmen konnten Schulungsträger und Auftraggeber bereits viel lernen. Wichtig wäre es, daß diese Erfahrungen und auch künftige Ergebnisse aus Studien und Evaluationen den TrainerInnen vor Ort zur Verfügung gestellt werden, um einen Lerneffekt zu erzielen, der den KundInnen zugute kommt.⁵⁴ Hierin sieht eine/einer der SchulungsträgervertreterInnen bisher einen Mangel. Er/sie blickt auch mit Sorge auf die derzeitige Entwicklung des Kursmarktes: *»Durch die Veränderung des Ausschreibungsverfahrens hat sich ein sehr starkes Dumping entwickelt. Der Auftraggeber prüft nur sehr ungenau die Durchführung dessen, was er in Auftrag gegeben hat. Es zählt die Statistik. Wie das umgesetzt wird, ist relativ unbeobachtet. Und dadurch passiert es jetzt, daß Institute zum Zug kommen, die sehr wenig an Ressourcen und Qualität in so eine Maßnahme stecken. Sprich, die Trainerhonorare sind sehr weit unten momentan, und man macht aus möglichst wenig Geld möglichst viele Teilnehmer, was sich auf die Qualität auswirkt. Das ist von den Rahmenbedingungen die größte Veränderung in den letzten Jahren.«⁵⁵*

Zur Sicherstellung, daß ein gewisser Qualitätsstandard gehalten wird, wird vorgeschlagen, die Maßnahmen seitens des AMS genauer zu kontrollieren. Eine Kommission könnte etwa stichprobenartig und unangemeldet die Kurse besuchen, um sich vor Ort von der Durchführung ein Bild zu machen.⁵⁶ Eine kontinuierliche qualitative Verbesserung der Maßnahme ist laut diesem/dieser SchulungsträgervertreterIn aufgrund des knapp kalkulierten Budgets und der Kurz-

50 Das Jobcoaching war ein Kurs, den AMS-KundInnen sofort nach Verlust ihres Arbeitsplatzes zu besuchen hatten. In der ersten Kurswoche wurden drei Kurstage abgehalten, in den folgenden fünf Wochen jeweils ein Kurstag. Inhalte des Jobcoaching waren Bewerbungstraining, Jobfinding und Berufsorientierung in stark verkürzter Form.

51 Interviewtranskript, VertreterIn des Schulungsträgers A, Seite 3.

52 Interviewtranskript, VertreterIn des Schulungsträgers B, Seite 1.

53 Interviewtranskript, VertreterIn des Schulungsträgers C, Seite 5.

54 Interviewtranskript, VertreterIn des Schulungsträgers C, Seite 6.

55 Interviewtranskript, VertreterIn des Schulungsträgers C, Seite 2.

56 Interviewtranskript, VertreterIn des Schulungsträgers C, Seite 2.

fristigkeit von Maßnahmen kaum möglich: *»Das heißt, die Teilnehmer sind vier Stunden täglich da, und die Trainer kriegen auch nur vier Stunden bezahlt, dadurch gibt es keine Vorbereitungszeiten, keine ordentlichen Teammöglichkeiten, keine Programmentwicklungsmöglichkeiten, weil Programme immer kurzfristig sind und man nicht den Weg einer kontinuierlichen Entwicklung von Methoden geht, die sich bewähren.«*⁵⁷

Diese Aussage relativiert sich insofern ein wenig, als von den Schulungsträgern berichtet wird, daß sie für die TrainerInnen externe Supervision und in einigen Fällen auch Fortbildungen anbieten, die vom Schulungsträger bzw. letztlich vom Auftraggeber AMS mitgetragen werden. Dies gilt aber nicht für alle Maßnahmen. Qualitätssicherungsmaßnahmen, die etwa zur Verringerung der Fluktuation von TrainerInnen beitragen würden, sind keineswegs allgemein üblich und werden dementsprechend kaum finanziert. Durch TrainerInnenwechsel, der u.a. durch die Kurzfristigkeit und schlechte Planbarkeit zustande kommt, gehen somit Erfahrungswerte und manche Inhalte trotz Einschulung der TrainerInnen verloren.⁵⁸

Eine Schwierigkeit, von der mehrere Schulungsträger berichten, liegt in der kurzen Zeitspanne, die ihnen zur Verfügung steht, um eine Maßnahme zu organisieren. Vom Zeitpunkt des Zuschlages bis zum Kursbeginn liegen manchmal nur 14 Tage, innerhalb derer TrainerInnen zugeteilt bzw. rekrutiert werden müssen.⁵⁹ Sind die Kurse nur von kurzer Dauer und müssen immer wieder neue »verkauft« werden, ist die Planung sehr schwierig. Im Jahr 2002 war die Verteilung der Kurse für die Anbieter insofern problematisch, als zu Jahresbeginn Maßnahmen ausgesetzt wurden und es dadurch im zweiten Quartal zu einem massiven Ansturm auf die Kurse kam.⁶⁰ Den Schulungsträgern ist es ein wichtiges Anliegen, daß sie rechtzeitig Informationen über geplante Kurse erhalten und genügend Zeit zwischen Zuschlag und Kursbeginn liegt, um Maßnahmen gründlich entwickeln und planen zu können.

Hinter dem Trend zu zeitlich kurz andauernden Kursen, den ein/eine SchulungsträgervertreterIn sieht, vermutet er/sie die Bemühungen des AMS, Kurse mit solchen Rahmenbedingungen zu fördern, bei denen den TeilnehmerInnen keine DLU bezahlt werden muß. Das führe dazu, daß *»(...) man nur wenige Stunden mit den Leuten arbeiten kann und die Verpflichtung relativ gering ist für die Teilnehmer, sich zu engagieren.«*⁶¹

Nach Ansicht eines/einer SchulungsträgervertreterIn werden die Ressourcen während laufender Maßnahmen noch nicht optimal genutzt bzw. eingesetzt. Werden viele Personen aus einem Kurs vermittelt, steht den verbleibenden TeilnehmerInnen die gleiche Anzahl von TrainerInnen zur Verfügung wie am Beginn der Maßnahme: *»Wenn dann zwei Trainer im Kurs sind, die mit drei bis vier Teilnehmern weiter arbeiten, dann ist es oft etwas ressourcenüberbordend. Da wäre es gut, wenn wir irgendwie eingreifen könnten.«*⁶²

57 Interviewtranskript, VertreterIn des Schulungsträgers C, Seite 2.

58 Interviewtranskript, VertreterIn des Schulungsträgers D, Seite 3.

59 Interviewtranskript, VertreterIn des Schulungsträgers B, Seite 1.

60 Interviewtranskript, VertreterIn des Schulungsträgers A, Seite 2.

61 Interviewtranskript, VertreterIn des Schulungsträgers C, Seite 2.

62 Interviewtranskript, VertreterIn des Schulungsträgers C, Seite 5.

Zusammenfassend sind für Schulungsträger bei Berufsorientierungskursen folgende Punkte wichtig:

- Ziele erfüllen und Inhalte vermitteln: Übergeordnetes Ziel bei allen Kursen ist die Vermittlung. Hauptziel bei Berufsorientierungskursen ist die Erstellung eines Karriereplanes samt Alternativplänen. Subziele liegen in Aktivierung, Tagesstrukturierung, Stabilisierung, Training von Schlüsselqualifikationen, Steigerung des Selbstwertgefühles, des Selbstvertrauens und der Motivation sowie der realitätsbezogenen Selbsteinschätzung;
- Qualität des Kurses (Zertifizierung, Weiterentwicklung von Kursen);
- Weiterbestehen der Berufsorientierung als mehrmonatiger Kurs;
- Möglichkeit zur längerfristigen Planung von Kursen;
- Möglichkeit zur Weiterentwicklung von Konzepten;
- Kontrolle seitens des AMS, Verhinderung von Preisdumping.

Die befragten VertreterInnen der Schulungsträger sehen generell einen Trend weg von der klassischen Berufsorientierung, was nicht alle als positiv empfinden: *»Ich möchte noch anregen, daß das Wort ›Berufsorientierung‹ nicht in Vergessenheit geraten möge, denn die Entwicklung weist uns ganz weit weg davon, und es gelingt dem Auftraggeber schwer zu erkennen, wo der sekundäre Nutzen ist von Gruppenarbeiten und Berufsorientierung.«⁶³*

Dieser sekundäre Nutzen von Gruppenarbeit liegt nach Ansicht dieses Schulungsträgers in Erfahrungsaustausch, Motivationsgewinn und der Vernetzung der TeilnehmerInnen untereinander.

2.3.3 Berufsorientierung aus Sicht der TrainerInnen

Aus Sicht der interviewten TrainerInnen ist das AMS für die *»(...) administrative Erfassung, Verwaltung [und] Kanalisierung«⁶⁴* von Arbeitslosen zuständig. Die Aufgabe der Beratung und auch der Vermittlung nehmen sie durchwegs als ihre wahr. Dies zeigt die Entwicklung und Veränderung der Rolle von Berufsorientierungs- und Aktivierungsmaßnahmen und spiegelt auch die Differenz zwischen Selbst- und Fremdbild des AMS wider. Bei Berufs- und Aktivierungsmaßnahmen halten die TrainerInnen folgende Inhalte und Ziele für wichtig:

- Orientierung erfolgt in realitätsnaher Art und Weise: Berufsorientierung unter Einbeziehung der eigenen Leistungsfähigkeit, des Arbeitsmarktes und der persönlichen Rahmenbedingungen der TeilnehmerInnen, wie z.B. Familie;
- langfristiger Karriereplan, v.a. bei expliziten Berufsorientierungskursen;
- Selbstfindung und Selbsterkenntnis: TeilnehmerInnen sollen zu sich selbst finden, ihre eigenen Ziele oder die Wahrnehmung dieser Ziele wiederentdecken;

⁶³ Interviewtranskript, VertreterIn des Schulungsträgers C, Seite 5.

⁶⁴ Interviewtranskript, TrainerIn A, Seite 2.

- Stärkung der einzelnen Person, Hoffnung und Mut wecken, Selbstvertrauen und Selbstwert aufbauen;
- Selbständigkeit und Eigenverantwortung stärken;
- Grenzen der eigenen Person erweitern oder akzeptieren, z.B. regionale und überberufliche Ausdehnung der Arbeitsuche und der Suche nach Ausbildungsmöglichkeiten, Akzeptieren von persönlichen Einschränkungen, wie z.B. Behinderungen;
- Motivation;
- Weggehen von der Bezeichnung/Kategorisierung »Arbeitslos« hin zum Selbstverständnis »Arbeitssuchend«;
- gegenseitige Unterstützung der TeilnehmerInnen fördern (von der Kommunikation zur Hilfsbereitschaft);
- Praktikumsmöglichkeiten;
- Finden eines Ausbildungs- oder Arbeitsplatzes.

Wichtig sind den TrainerInnen im Kontakt mit Schulungsträger und AMS:

- Definition des Auftrages und der Zielsetzung erfolgt klar und eindeutig;
- klare Rahmenbedingungen;
- Vermittlung relevanter und aktueller Information durch die AMS-KursbetreuerInnen an die TrainerInnen;
- guter Kontakt zu den KursbetreuerInnen und auch ausreichend Zeit dafür;
- Durchführung eines Informationstages;
- Treffsicherheit bei der Zuweisung der KundInnen.

Um oben genannte Ziele zu erreichen, müssen die TrainerInnen die TeilnehmerInnen erst für sich und den Kurs gewinnen, was ein bis zwei Tage in Anspruch nimmt. Speziell zu Beginn eines Kurses sehen sie sich als Klagemauer für die TeilnehmerInnen, wobei sich deren Klagen in erster Linie gegen das AMS richten. Die AMS-BeraterInnen seien überfordert, v.a. wenn ein/eine BeraterIn viele arbeitslose Personen betreuen muß, so die TrainerInnen. Die TeilnehmerInnen nehmen nach Meinung der TrainerInnen den Kursbesuch als eine Zwangsmaßnahme wahr und sind deshalb dem Kurs gegenüber anfangs sehr negativ eingestellt.

Den TrainerInnen ist sehr wichtig, daß Menschen, die eine Neuorientierung brauchen, genügend Zeit gegeben wird.⁶⁵ Bei dreimonatigen Maßnahmen steht dieser Zeitraum zur Verfügung, um tiefgehend mit einzelnen TeilnehmerInnen arbeiten zu können.

Für die TrainerInnen ist es grundsätzlich ein großer Erfolg, wenn KursteilnehmerInnen einen Arbeitsplatz finden; die TrainerInnen werten es bereits aber auch als einen Erfolg, wenn eine Person es schafft, ein Praktikum zu bekommen oder bei massiven persönlichen Problemen sich zu einer Therapie zu entschließen. Bei kombinierten oder modularen Maßnahmen kommen manche TeilnehmerInnen erst im Laufe der Maßnahme zu der Erkenntnis, daß sie

⁶⁵ Interviewtranskript, TrainerIn A, Seite 2.

sich umorientieren müssen, weil sie in ihrem ursprünglich erlernten Beruf keinen Arbeitsplatz mehr finden. Auch das ist aus Sicht eines/einer TrainerIn ein Erfolg. Der nächste Schritt, zu dem er/sie die einzelnen TeilnehmerInnen dann anleitet, besteht darin, Informationen über einen möglichen Beruf bei verschiedenen Firmen und/oder die Ausbildungsmöglichkeiten einzuholen und gegebenenfalls Unterstützungsmöglichkeiten mit der/dem AMS-BeraterIn abzuklären.

Grundsätzlich ist den TrainerInnen die Qualität der Maßnahme ebenso wichtig wie den Schulungsträgern, wobei die TrainerInnen immer wieder auf die ISO-Zertifizierung verweisen. Diese betrifft jedoch hauptsächlich das Berichtswesen und die Informationsweitergabe und nicht die Qualität der eigentlichen Kursinhalte.

Ein/eine TrainerIn berichtet über zuwenig Zeit für Einzelarbeit in bestimmten Maßnahmen, die er/sie bei Personen mit spezifischen Problemen für sehr nötig hielt.⁶⁶ Berufliche Heterogenität und Altersheterogenität unter den TeilnehmerInnen werden von allen TrainerInnen als vorteilhaft für die Gruppe erachtet. Ein/eine TrainerIn sieht den Bedarf eines/einer SozialarbeiterIn an seinem/ihrem Schulungsinstitut, da seiner/ihrer Erfahrung nach TeilnehmerInnen mit persönlichen Problemen, die er/sie an externe Institutionen weiterleitet, auf dem Weg dorthin »verlorengehen«.⁶⁷ Die Schwelle von Berufsorientierungs- und Aktivierungsmaßnahmen hin zur psychosozialen Betreuung sollte für die Betroffenen niedriger werden.

Die Weiterbildung der TrainerInnen wird teilweise hausintern vom Schulungsträger organisiert. In einigen Schulungsinstituten liegen umfassende Trainingsunterlagen vor, manche TrainerInnen stellen sich zusätzliche Unterlagen für die Kurse zusammen. Ein/eine TrainerIn würde sich eine bessere Ausbildung wünschen, andere sind durchaus zufrieden mit jener Ausbildung, die sie selbst mitbringen, sowie jener, die sie durch die vom Schulungsträger organisierten Einführungsseminare erhalten. Supervision oder Austauschrunden zwischen den TrainerInnen werden ebenfalls angeboten, wobei es unterschiedliche Handhabungen gibt, was zur Arbeitszeit zählt und welche Gruppen von TrainerInnen wozu Zugang haben. Beispielsweise haben freiberufliche TrainerInnen bei einem Schulungsinstitut nicht die Möglichkeit, bezahlte Weiterbildung in Anspruch zu nehmen (im Gegensatz zu angestellten TrainerInnen), die Supervision ist hingegen für alle zugänglich.⁶⁸ Von einem/einer der TrainerInnen wird an seinem/ihrer ehemaligen Schulungsinstitut kritisiert, daß freiberufliche und angestellte TrainerInnen einen sehr unterschiedlichen Status hatten, so sind beispielsweise die freiberuflichen MitarbeiterInnen oft völlig von relevanten Informationen abgeschnitten gewesen. Wesentlich ist in diesem Zusammenhang, daß bei den vorliegenden Interviews drei bereits seit einigen Jahren etablierte Schulungsträger und deren TrainerInnen befragt wurden. Generell sind die Arbeitsbedingungen von TrainerInnen bei den Schulungsträgern sehr unterschiedlich. Vielfach sind unter den gegebenen finanziellen Rahmenbedingungen des Auftraggebers bezahlte Supervision und Weiterbildung nicht möglich.

66 Interviewtranskript, TrainerIn D, Seite 2.

67 Interviewtranskript, TrainerIn D, Seite 5.

68 Interviewtranskript, TrainerIn D, Seite 2.

In die Konzeptentwicklung von Kursen können TrainerInnen dann Einfluß nehmen, wenn sie sich aktiv darum bemühen oder von der Person, die das Anbot legt, dazu eingeladen werden. Üblich ist das nach Angaben der TrainerInnen jedoch eher nicht. Sie selbst haben aber bei der SeminarDurchführung relativ viel Gestaltungsspielraum im Kurs.

An Berufsorientierungsmaßnahmen befürworten sie die Möglichkeit, daß TeilnehmerInnen ein Praktikum oder auch mehrere Praktika absolvieren können, während die Bezüge vom AMS weiter erhalten bleiben. Kontakt zu den KursbetreuerInnen haben die TrainerInnen meist am Informationstag oder telefonisch vor einem Kurs. Der restliche Kontakt beschränkt sich eher auf »Negativmeldungen«, wenn z.B. eine Person nicht mehr zum Kurs erscheint oder es sonstige Vorfälle gibt. Die TrainerInnen, die bereits einige Jahre in der Branche arbeiten, sehen den Trend zu Kurzzeitmaßnahmen: *»Ich denke, daß vom AMS her Bedarf an kürzeren, schnelleren, effizienteren Mobilmachungen angedacht ist. Das bedeutet eine höhere Durchlaufquote, da ist die Verweildauer im Seminar kürzer, dafür mehr Leute natürlich – mit der Hoffnung, eine hohe Vermittlungsquote zu erzielen.«*

Seitens der TrainerInnen wird das aber auch kritisch gesehen: *»Als Sozialarbeiterin habe ich da schon meine Bedenken, weil ich glaube, wir vergessen, daß wir es hier mit Menschen zu tun haben. Für die Gruppe von Menschen, die für den Arbeitsmarkt erst fit gemacht werden müssen, ist die Verweildauer [in Kurzzeitmaßnahmen] möglicherweise zu kurz.«*⁶⁹

Exkurs: Beruf »TrainerIn«: Berufsbiographien und Beschäftigungsverhältnisse

Aus den Berufsbiographien der befragten TrainerInnen lassen sich zwei Typen herauslesen: Lebensverläufe, in denen sich der berufliche Werdegang über verschiedene ehrenamtliche Tätigkeiten und nebenberufliche Ausbildungs- und Berufswege hin zum/zur TrainerIn entwickelt hat, und solche, bei denen es einen klaren Bruch in der Berufsbiographie gab. Diese Personen haben dann völlig neu für sich den Beruf »TrainerIn« entdeckt, so z.B. nach Arbeitslosigkeit oder Beendigung eines Studiums ohne andere Jobchancen. Alle befragten TrainerInnen haben gemeinsam, daß sie sich in einem als atypisch zu bezeichnenden Arbeitsverhältnis befinden: Freiberufliche Tätigkeit wechselt sich mit Teilzeit- und fallweise befristeter Vollzeitbeschäftigung ab, dazwischen gibt es auch Phasen von Beschäftigungslosigkeit, wenn die Auftragslage schlecht ist. Einige nennen zusätzliche Einkunftsquellen neben dem Trainerberuf, was einer Patchworkbeschäftigung entspricht. Das monatliche Netto-Einkommen der Befragten schwankt zwischen 870 Euro und 1800 Euro monatlich, wobei – entsprechend den gemachten Angaben zum Netto-Jahresgehalt – ein Durchschnitt von 1.300 Euro bis 1.400 Euro pro Monat (zwölf Monate) angenommen werden kann. Alle Befragten geben an, gerne als TrainerIn zu arbeiten. Entsprechend hoch sind die an sich selbst gestellten Ansprüche bei der Umsetzung der »Trainingsphilosophie«, was bei den Zielsetzungen zum Ausdruck kommt.⁷⁰

⁶⁹ Interviewtranskript, TrainerIn H, Seite 2.

⁷⁰ Vgl. Kapitel 2.3.3.

2.3.4 Berufsorientierung aus Sicht der KursteilnehmerInnen

Mittels Leitfadenterviews wurden acht TeilnehmerInnen von AMS-Kursen befragt. Alle haben innerhalb der letzten Monate an einer reinen Berufsorientierungsmaßnahme oder an anderen Kursen teilgenommen, die Berufsorientierungselemente enthielten. Einige befanden sich zum Zeitpunkt des Interviews noch in der Maßnahme bzw. in der Nachbereitungsphase. Deutlich wird in den Interviews, daß die Personen bereits über einen längeren Zeitraum ohne Beschäftigung waren, entweder weil sie in Karenz oder weil sie über ein halbes Jahr arbeitslos waren. Die Initiative zur Teilnahme an der Maßnahme ging in sieben Fällen vom AMS aus, wobei sich die TeilnehmerInnen zur Maßnahme verpflichtet sehen. In einem Fall ging die Initiative zur Kursanmeldung von der/dem KundIn selbst aus. Manche der befragten TeilnehmerInnen absolvierten bereits vor der Berufsorientierungsmaßnahme AMS-Kurse, wobei diese nicht immer ihren Bedürfnissen entgegenkamen, weil sie entweder von ihrer Zielrichtung her, aufgrund der Inhalte oder aufgrund der Altersverteilung im Kurs (einige ältere Personen unter vielen jugendlichen BerufseinsteigerInnen) nicht entsprachen. So berichtet ein/eine HAK-AbsolventIn, daß er/sie vom zuvor besuchten Bewerbungstraining nicht profitieren konnte, weil er/sie das Wissen bereits aus der Schule mitbrachte.⁷¹ An jener Maßnahme, an der er/sie nunmehr aktuell teilnimmt, schätzt er/sie besonders den modularen Aufbau. Er/sie kann selbstbestimmt wählen, welche Module er/sie besucht und muß daher nicht noch einmal das Bewerbungstraining absolvieren.⁷²

Bei den derzeit laufenden Berufsorientierungs- und Aktivierungsmaßnahmen behagt den interviewten TeilnehmerInnen das Kurssetting, das Arbeiten in kleinen Gruppen und die Möglichkeit zu Einzelgesprächen. Folgende Punkte werden von den TeilnehmerInnen als sehr positiv an den besuchten Berufsorientierungs- und Aktivierungsmaßnahmen wahrgenommen:

- Höhere Aktivität als vor dem Kursbesuch;
- Austausch mit anderen TeilnehmerInnen;
- Gefühl, daß man nicht alleine in der Situation der Arbeitslosigkeit ist;
- Selbstvertrauen und Selbstsicherheit gewinnen, Zuspruch durch andere;
- Abwechslung zum täglichen Alltag;
- Motivation;
- Persönlichkeitsentwicklung: Veränderung des Selbstbildes, Entdecken der eigenen Stärken;
- Spaß;
- Erweiterung des beruflichen Spektrums (Ausdehnung der Arbeitsuche auf entferntere Regionen oder andere Berufe/Branchen);
- neue Berufe entdecken und mit den eigenen Stärken in Verbindung bringen;
- (selbständiges) Sammeln von Information für Weiterbildung;

71 Interviewtranskript, TeilnehmerIn E, Seite 2.

72 Interviewtranskript, TeilnehmerIn E, Seite 2.

- Verbessern der eigenen Bewerbungsstrategien: Lebenslauf, Bewerbung, Auftreten;
- Praktikum, das dann als hilfreich eingeschätzt wird, wenn es zur angestrebten Berufsrichtung paßt.

Berufsorientierung wird von jenen Personen sehr positiv aufgenommen, die einen persönlichen Gewinn daraus ziehen können. Entsprechend individuell fällt die Einschätzung des Kurses aus. So ist das Bewerbungstraining im Zuge des Kurses einigen TeilnehmerInnen eine große Hilfe, andere wiederum benötigen es nicht. Die Dauer des Kurses wird von den Befragten als passend oder zu lange beschrieben. Die mehrfach geäußerte Aussage, daß der Kurs nicht über einen so langen Zeitraum gehen sollte, kommt von den Personen, die bereits genaue Vorstellungen von ihrem zukünftigen Job haben. Diese TeilnehmerInnen gewinnen v.a. durch das Bewerbungstraining und durch die freie Zeit, in der sie nach offenen Stellen suchen können, alles andere (v.a. Berufsorientierung) ist für sie ein Zusatz. Diesen »Berufsorientierungszusatz« sehen dennoch einige dieser TeilnehmerInnen als Gewinn, der ihnen in ihrer persönlichen und langfristigen beruflichen Entwicklung hilft. Für andere hingegen ist es Zeitverschwendung, in einem langen Kurs zu sitzen, v.a. ohne danach konkret einen Arbeitsstelle zu haben. Eine typische Aussage für jemanden, der eigentlich an Vermittlung interessiert ist, lautet: *»Einen Posten bekommst du in dem Kurs sowieso nicht. Es soll nur eine Hilfestellung sein, daß du dich selbst aktivierst. Dazu reichen glaube ich acht Wochen.«*⁷³

Diejenigen unter den Befragten, die vor einer beruflichen Veränderung oder dem Wiedereinstieg stehen, benötigen die Zeit für Recherchen, Abklären von Weiterbildung und Absolvieren von Praktika. Eine typische Aussage für so eine/einen TeilnehmerIn: *»Ich habe geschaut, was wird gesucht und was habe ich für Fähigkeiten und Erfahrungen, und vielleicht brauche ich dann keinen Kurs, vielleicht komme ich drauf, daß ich für irgend etwas passe, oder es fehlt nur wenig.«*⁷⁴

Diese/dieser bereits erwähnte TeilnehmerIn braucht nach eigenen Aussagen noch mehr an fachspezifischer Beratung. Er/sie hat sich im Zuge der Maßnahme entschlossen, eine Programmierausbildung zu machen, weiß aber noch nicht genau, welche Programmierausbildung anschließend die besten Jobmöglichkeiten bietet: *»Es ist sehr schwer zu sagen, was Sinn macht in einem Gebiet, das sich sehr schnell verändert und wo ich mich nicht auskenne.«*⁷⁵

Generell findet die persönliche Beratung und Betreuung nach Ansicht der befragten TeilnehmerInnen in den Kursen und nicht beim AMS selbst statt. Jenes wird viel mehr als Behörde gesehen, die für formale Angelegenheiten und finanzielle Belange zuständig ist und gegenüber der es gilt, Weiterbildungsmaßnahmen zu argumentieren.

Die Heterogenität in der Zusammensetzung der Gruppen wird von den Befragten positiv gesehen, solange nicht ein Überhang jugendlicher BerufseinsteigerInnen mit nur wenigen älteren Personen zusammentrifft. In den Kursen selbst finden sich mit der Zeit jene Teilnehmer-

73 Interviewtranskript, Teilnehmer D, Seite 5.

74 Interviewtranskript, Teilnehmer G, Seite 2.

75 Interviewtranskript, Teilnehmer G, Seite 4.

Innen zusammen, die Gemeinsamkeiten im beruflichen Werdegang oder auch außerhalb des Berufslebens haben.

Die TeilnehmerInnen erwähnen in den Interviews immer wieder die TrainerInnen, teilweise mit überschwänglichem Lob und Begeisterung, so z.B.: »Er [der Trainer] hat uns richtig aufgebaut.«⁷⁶ »Wir haben wirklich ausgezeichnete Trainer erwischt. Die bringen in lockerer und leichter Art herüber, was in der heutigen Zeit verlangt wird.«⁷⁷

Für die TrainerInnen trennen sie nicht immer zwischen der Persönlichkeit und der jeweils eingesetzten Trainingsmethode. Ihrer Ansicht nach steht und fällt der Kurs mit der Persönlichkeit der TrainerInnen: Engagement seitens der TrainerInnen sowie das Aufbauen einer guten Beziehung zwischen TeilnehmerInnen und TrainerIn gelten als zwingend notwendige Voraussetzungen für das positive Ergebnis eines Kurses bzw. die positive Umsetzung einer Trainingsmethode.

2.3.5 Diskussion der Ergebnisse: Berufsorientierung im Vergleich

Zwischen AMS-VertreterInnen, SchulungsträgervertreterInnen und TrainerInnen herrscht weitgehend Übereinstimmung darin, daß gründliche Berufsorientierung ein mehrmonatiger Prozeß ist. Die AMS-VertreterInnen kennen aber auch die Kritik seitens der KundInnen, daß Kurse zu lange dauern. Bei den Interviews mit TeilnehmerInnen kam diese Kritik von Personen, die bereits genau wußten, welchen Beruf in welcher Position sie ausüben wollen und daher eher an einem Placement interessiert waren als an Berufsorientierung. Das Problem ist also eher in der Zuweisung als in der Kursdauer zu sehen. In Kapitel 2.4 wird darauf genauer eingegangen. Die Kritik dieser TeilnehmerInnen kann allerdings auch gegen kombinierte Berufsorientierungs- und Aktivierungsmaßnahmen mit Bewerbungstraining ausgelegt werden, bei denen alle Trainingsteile absolviert werden müssen.

Verwunderlich ist, daß zwar in allen befragten Gruppen die Nützlichkeit des Informationstages betont wird, dieser aber nach Angaben zweier TrainerInnen nur mehr selten stattfindet.

Der Kritik der Schulungsträger an der Kurzfristigkeit von Maßnahmen ist die Aussage einer AMS-VertreterIn entgegenzuhalten, die/der erklärt, daß sich der Bedarf nach einem Kurs manchmal erst innerhalb kurzer Zeit ergibt. Das AMS reagiert dann flexibel und versucht, möglichst schnell noch einen Kurs anzubieten, um alle TeilnehmerInnen unterbringen zu können.⁷⁸ Ob das auf alle Kurse zutrifft, kann hier nicht beantwortet werden. Die unsichere Auftragslage der Schulungsträger jedoch spiegelt sich in den Vertragsverhältnissen der TrainerInnen wider, die eindeutig als atypisch zu bezeichnen sind. Dennoch üben die Befragten sehr gerne ih-

⁷⁶ Interviewtranskript, Teilnehmer A, Seite 5.

⁷⁷ Interviewtranskript, Teilnehmer C/D, Seite 4.

⁷⁸ Interviewtranskript, AMS-VertreterIn NÖ A, Seite 2.

ren Beruf aus. Eine typische Antwort auf die Frage hinsichtlich der beruflichen Attraktivität lautet folgendermaßen: »Sie gefällt mir nicht, sondern ich lebe sie.«⁷⁹ Oder: »Ich bin Trainee mit Leib und Seele.«⁸⁰

Diese Aussagen kennzeichnen wohl nicht nur die innere Einstellung der TrainerInnen zum Beruf, sondern sie zeigen auch deren Lebenssituation. Finanziell abhängig zu sein von der aktuellen Auftragslage bedeutet, flexibel zu sein in alle Richtungen: Arbeitszeit, Arbeitspensum, (ungewollte) Freizeit, kurzfristige Planung und spontane Einsätze.

Anhand der Interviews lassen sich zwei Trends erkennen:

Trend 1: Weg von der klassischen Berufsorientierung als separater Maßnahme hin zu kombinierten, umfassenden Maßnahmen

Trend 1 erkennt man an den Äußerungen einiger Schulungsträger und AMS-VertreterInnen, die der Ansicht sind, daß es die klassische Berufsorientierung als Einzelmaßnahme kaum mehr gibt. Das zeigt auch ein Vergleich der Kursprofile auf den Internet-Seiten der AMS-Bundesländerstellen. So finden sich dort zahlreiche Beschreibungen von Maßnahmen, in denen Orientierung als ein Tool angeboten wird, der gesamte Kurs jedoch mehr umfaßt. Ein Beispiel dafür ist die Maßnahme »Berufsorientierung für längerfristig Erwerbslose« in der Steiermark.⁸¹ Dieser Kurs ist in drei Phasen gegliedert, nämlich Abklärung, Berufsfindung und Jobfinding, wobei für jede Phase zwei Monate vorgesehen sind.⁸² Unter dem Aspekt der Vermittlung und der Reduzierung der Schnittstellen zwischen Berufsorientierung und Placement scheint dieses System, in welchem der/die Arbeitslose von Beginn der Orientierung – zumindest theoretisch – unterbrechungslos bis zur Eingliederung in den Arbeits- bzw. Ausbildungsprozeß begleitet wird, sinnvoll.

Es werden auch modulare Kurssysteme angeboten, in denen die TeilnehmerInnen bis zu einem gewissen Grad selbst auswählen können, welche Module sie besuchen. Ein Beispiel dafür sind modulare Berufsorientierungs- und Abklärungsmaßnahmen, wie sie in der Steiermark angeboten werden. Neben einer Clearingstelle, die allen TeilnehmerInnen als Erstkontakt- und Informationsstelle dient, gibt es einen Aktivpool⁸³ und verschiedene Unterstützungsmodule, die u.a. folgendes enthalten:

- Berufliche Niveauhebung;
- berufliche Neuorientierung;
- praktische Berufserprobung;

⁷⁹ Interviewtranskript, TrainerIn C, Seite 2.

⁸⁰ Interviewtranskript, TrainerIn A, Seite 3.

⁸¹ Es werden absichtlich Kursbeispiele aus der Steiermark gewählt, da keine der im Zuge der Interviews befragten Personen in der Steiermark arbeitet bzw. dort einen Kurs besucht. Es können also keine Rückschlüsse von den Interviews auf Einzelkurse gezogen werden.

⁸² AMS Steiermark, www.ams.or.at/stmk/arbeitsuche/kursprogramm/kapitel2_1.htm, 26. November 2002.

⁸³ »Der Aktivpool wird permanent angeboten und umfaßt neben einzelnen Aktivierungselementen und der sozial- und berufspädagogischen Betreuung auch eine Einführung in die Grundlagen der EDV«, www.ams.or.at/stmk/arbeitsuche/kursprogramm/kapitel2_2.htm, 27. November 2002.

- Bewerbungsmanagement;
- Strategien des Jobfinding;
- Schlüsselqualifikationen;
- berufliche Zielfindung;
- Qualifikationsberatung;
- arbeitsplatznahe Qualifizierung.

Dieses modulare Betreuungssystem umfaßt verschiedene Integrationsschritte, die sich aus einzelnen Elementen zusammensetzen und jeweils eine inhaltlich in sich abgeschlossene Einheit mit einem klaren Arbeitsziel bilden.⁸⁴

In kombinierten Aktivierungs- und Orientierungsmaßnahmen mit Bewerbungstraining gibt es Themenbereiche, die für einzelne Personen uninteressant sein können, weil sie davon nicht betroffen sind oder bereits einen Kurs mit diesem Inhalt absolviert haben. Das modulare System, in dem sich TeilnehmerInnen selbständig ihre Inhalte und Stunden zusammenstellen können, wirkt dem entgegen. Im Hinblick auf die Selbstbestimmungsmöglichkeiten und die Berücksichtigung der bereits vorhandenen Kenntnisse der KundInnen scheint diese Lösung den AMS-KundInnen entgegenzukommen.⁸⁵

Trend 2: Deutlich verstärkte Arbeitsmarktorientierung

Einer/eine der interviewten AMS-KundInnen, dessen/deren Berufsausbildung auf dem Markt nicht mehr gefragt ist, meldete selbständig beim AMS ein Interesse an Berufsorientierung an, woraufhin er/sie einem Kurs zugeteilt wurde: *»Es [der Kurs] hat sich eigentlich Arbeitsmarktorientierungskurs genannt. Es wurde klar gesagt, daß es keine Berufsorientierung ist, sondern eine Arbeitsmarktorientierung.«*⁸⁶

Diese Aussage verbildlicht den zweiten Trend, und zwar weg von der Berufsorientierung, die stark mit den eigenen Interessen, Wünschen und Potentialen einer Person arbeitet, hin zur Arbeitsmarktorientierung, deren Ausrichtung am konkreten Arbeitsmarktbedarf und in der Vermittlung liegt. Das wirft die Frage auf, ob externe TrainerInnen das leisten können. Haben sie ausreichende Kenntnisse über die Wirtschafts- und Arbeitsmarktlage, können sie daher die Jobchancen in den verschiedenen Berufssparten abschätzen und das in den Interviews geäußerte Anliegen des AMS, Personen in Wachstumsbranchen auszubilden, an die TeilnehmerInnen weitergeben?⁸⁷ Die in Kapitel 2.3.4 genannte Teilnehmerin wußte nach ihrem Arbeitsmarktorientierungskurs zwar, daß sie Programmiererin werden wollte, nicht jedoch, welcher spezielle Bereich eigentlich gefragt ist und welche Ausbildung ihr in den nächsten Jahren eine Job sichert. Von fachspezifischen Orientierungskursen, wie z.B. *»Come to Technology«*, kann erwartet werden, daß eine sehr zielgruppenorientierte Betreuung mit dem entsprechen-

⁸⁴ AMS Steiermark, www.ams.or.at/stmk/arbeitsuche/kursprogramm/kapitel2_2.htm, 27. November 2002.

⁸⁵ Vgl. Interviewaussagen, Kapitel 2.3.4.

⁸⁶ Interviewtranskript, TeilnehmerIn G, Seite 2.

⁸⁷ Vgl. Kapitel 2.3.1.

den fachlichen Know-how erfolgt und somit Arbeitsmarktorientierung geleistet wird, diese setzt jedoch bereits die grundlegende Idee bzw. Entscheidung voraus, im IT-Bereich Fuß fassen zu wollen.

In diesen beiden Trends zeigt sich das Feld, auf dem sich Berufsorientierung als Instrument aktiver Arbeitsmarktpolitik aufbaut. Berufsorientierung ist eine Beratungsleistung, die mit dem Individuum arbeitet, sich an seinen Stärken und Potentialen orientiert und auch an dem, was ein Mensch in seinem Leben möchte, worin er Sinn sieht und was ihm Freude bereitet. Berufsorientierung versucht diesen persönlichen Anteil mit dem in Einklang zu bringen, was der Arbeitsmarkt an beruflichen und sozialen Qualifikationen fordert. Berufsorientierung ist daher auch der bereits im Theorieteil erwähnte Drahtseilakt zwischen Sinnstiftung und Arbeitsmarktintegration.⁸⁸ Liegt nun der Schwerpunkt zu sehr auf einer am Arbeitsmarkt im »Hier und Jetzt« orientierten Vermittlungspolitik, die ohne Rücksicht auf die menschlichen Bedürfnisse unter dem obersten Gebot der raschen, effizienten Vermittlung agiert, so birgt das die Gefahr in sich, daß unter dem Vermittlungsdruck auf die Dauer unzufriedene Arbeitskräfte produziert werden. Gelingt die Integration der persönlichen Bedürfnisse der TeilnehmerInnen, so ist Berufsorientierung eine Maßnahme, die, wie im Theorieteil erörtert, zu zufriedeneren ArbeitnehmerInnen führen kann. Die begründete Theorie, daß Arbeit per se Sinn stiftet, ist in der Diskussion um die Ausrichtung von Berufsorientierung insofern relevant, als argumentiert werden kann, daß Arbeit auch dann Sinn stiftet, wenn sie nicht den Interessen und Wünschen der arbeitenden Person entspricht, da durch das regelmäßige Einkommen zumindest der Lebensunterhalt einigermaßen gedeckt ist. Daß das jedoch nicht ausreichend ist, um dem Individuum ein würdevolles und auf Dauer befriedigendes Leben zu ermöglichen, wird unter Bezugnahme auf die Motivationstheorie deutlich. In Anlehnung an die Bedürfnispyramide von Maslow streben Menschen danach, zuallererst ihre Defizitbedürfnisse (Hunger, Wohnungslosigkeit, soziale Ausgrenzung) zu beseitigen, was durch Arbeit gelingt. Dazu zählen die physiologischen Bedürfnisse (Sicherung des Lebensunterhaltes durch Arbeit), das Bedürfnis nach Sicherheit (Arbeit sichert die eigene Wohnung, Versicherung gegen Arbeitslosigkeit, Zukunftsvorsorge) und soziale Zugehörigkeit (Gruppenzugehörigkeit, gutes Arbeitsklima), die in der genannten Reihenfolge befriedigt werden müssen. Erst dann kommen das Bedürfnis nach Wertschätzung (positive Selbstwertschätzung: z.B. der eigenen Arbeit, des Könnens und Wissens; Wertschätzung durch andere Personen: Anerkennung, Ansehen, gute Beurteilung der Arbeit und entsprechend gute Entlohnung) und das Bedürfnis nach Selbstverwirklichung (Entwicklung, Entfaltung der eigenen Persönlichkeit, Kreativität, schöpferisches Potential, Entscheidungsbefugnis, Übernahme von Verantwortung).⁸⁹ Je mehr Bedürfnisse eines Menschen durch seinen Beruf erfüllt werden, umso zufriedener ist er, umso länger wird er mit Engagement in dem Beruf verbleiben, der diese Bedürfnisse abdeckt. In diesem Sinn kann Berufsorientierung als

88 Vgl. Kapitel 1.6.

89 Die Beispiele in den Klammern wurden spezifisch arbeitsbezogen gewählt und entsprechen den Stufen in der Bedürfnispyramide nach Maslow (1954), die weit über diese gewählten Beispiele hinausgeht und annähernd das gesamte Spektrum menschlicher Bedürfnisse abbildet.

eine nachhaltige Maßnahme bezeichnet werden, wenn sich dadurch die TeilnehmerInnen ihrer eigenen Bedürfnisse klar werden und einen Beruf finden, der möglichst viele dieser Bedürfnisse abdeckt, also einen Beruf, der ihnen entspricht. Daß dieser Beruf natürlich auch einer sein muß, der ausgeübt werden kann, ist klar, da ja sonst das Grundbedürfnis, nämlich die Sicherung des Lebensunterhaltes nicht gewährleistet ist. In Zeiten von Rezession und Arbeitslosigkeit ist man eher geneigt, diese Bedürfnispyramide nicht auszuschöpfen und sich auf den Lebensunterhalt zu konzentrieren nach dem Motto: »Egal welcher Job, Hauptsache er bringt zumindest soviel Geld, daß ich davon leben kann«. Es liegt nur nicht in der Natur des Menschen, sich damit zufrieden zu geben. Es müssen zumindest die Defizitbedürfnisse erfüllt sein, also auch das Sicherheitsbedürfnis und die sozialen Bedürfnisse und auf längere Sicht auch das Bedürfnis nach Wertschätzung, um die Gesundheit eines Menschen zu erhalten. Wie man an den Aussagen der TrainerInnen erkennen kann, versuchen sie den TeilnehmerInnen genau das bewußt zu machen und sie in ihrer Berufsfindung so zu unterstützen, daß sie eine optimale Passung zwischen den persönlichen Bedürfnissen und dem Beruf finden.⁹⁰ Das kann man in den zusammengefaßten Aussagen der TrainerInnen in Kapitel 2.3.3 erkennen. Auch in einzelnen Übungsbeispielen in Teil 3 des Berichtes finden sich solche Übungen, die an der Bedürfnisebene der Personen ansetzen.

2.4 Treffsicherheit – Zuweisung – Zielgruppe

Die klassische Zielgruppe von Berufsorientierung besteht aus Personen mit Orientierungsbedarf, also Menschen, die unklare Vorstellungen bezüglich ihrer beruflichen Zukunft haben. Laut AMS-VertreterInnen zählen jene Personen zu dieser Gruppe, die aufgrund psychischer oder körperlicher Probleme ihren bisherigen Beruf nicht mehr ausüben können, WiedereinsteigerInnen und Personen mit Betreuungspflichten.⁹¹ Es gibt auch Berufsorientierungsmaßnahmen für eingeschränkte Zielgruppen, wie z.B. Suchtkranke. Den Maßnahmen zugewiesen werden üblicherweise langzeitarbeitslose und übertrittsgefährdete Personen.⁹² Kommen in einer Region mehr Personen für eine Maßnahme in Frage, als tatsächlich teilnehmen können, so wird denjenigen der Vorzug gegeben, die aus Sicht der AMS-BetreuerInnen besonders dringend dieser Maßnahme bedürfen. Das kommt beispielsweise bei Pilotprojekten vor.⁹³

90 Die Hauptkritik an der Maslow'schen Motivationstheorie besagt, daß übergeordnete Bedürfnisse auch dann bei Menschen zum Tragen kommen, wenn nicht alle darunter liegenden Bedürfnisse erfüllt sind. Selbstverwirklichung oder Wertschätzung können zu einem so starken Bedürfnis werden, daß Sicherheit kaum oder gar nicht beachtet wird. Zumal das der angeführten Argumentation bezüglich Berufsorientierung nicht widerspricht, sondern diese im Gegenteil eher noch unterstützen würde, wird hier nicht näher darauf eingegangen. Auch neuere Motivationstheorien betonen die Faktoren »Selbstwirksamkeit« und »Selbstverwirklichung«.

91 Interviewtranskript, AMS-VertreterInnen Wien D/E, Seite 2; AMS-VertreterIn NÖ A, Seite 2.

92 Interviewtranskript, AMS-VertreterIn Wien C, Seite 1f.

93 Interviewtranskript, AMS-VertreterIn NÖ B, Seite 1.

Seitens eines Schulungsträgers wird davon ausgegangen, daß sich Berufsorientierung aufgrund der ausgeweiteten Inhalte für jede/jeden eignet, v.a. aber für Personen, bei denen die individuellen Ziele unklar sind, für Personen, die aufgrund ihres Alters, ihrer eingeschränkten Gesundheit oder einer sinkenden Nachfrage am Arbeitsmarkt Schwierigkeiten haben, einen geeigneten Job zu finden.

Klassische Berufsorientierungsmaßnahmen ermöglichen individuelle Betreuung der TeilnehmerInnen. Neben der Gruppenarbeit kann sehr viel in der Einzelarbeit geleistet werden, es gibt Zeit für Informationssuche, Telefonanrufe, Internet-Recherchen, Praktika und Schnuppertage in Betrieben. Im Vergleich zu Kurzzeitmaßnahmen, in denen TeilnehmerInnen schon relativ genau wissen, was sie machen wollen, kann hier Personen mit erhöhtem Orientierungsbedarf geholfen werden. Umgekehrt können Personen, die schon genaue Berufsvorstellungen haben, im Rahmen einer ausgeweiteten Berufsorientierungsmaßnahme sehr zielgerichtet nach Arbeit suchen. Insofern ist die Zielgruppe relativ breit definiert, und es ist daher eine Treffsicherheit gegeben, wenn auch keine sehr gezielte.⁹⁴ Die befragten TeilnehmerInnen sehen das nicht immer so, wie die Kritik an zu lange dauernden Kursen in Kapitel 2.3.5 zeigt.

Wenn ein/eine KlientIn absolut nicht in den Kurs paßt, gibt es entweder die Möglichkeit einer Umbuchung zu einem anderen Kurs (sofern das verrechnungstechnisch im Einzelfall für das AMS durchführbar ist) oder zu einem Kursabbruch. Es gibt aber auch KundInnen, die eigentlich von der Zielgruppenbeschreibung nicht in einen Berufsorientierungskurs gehören, sich dann aber trotzdem sehr wohl dort fühlen und viel für ihr Leben mitnehmen können.⁹⁵ Ein/eine AMS-VertreterIn sieht zeitweise einen Unterschied zwischen dem, was KundInnen an konkreten Kursinhalten wollen, und dem, was sie tatsächlich benötigen. Zum Beispiel wollen manche zuerst kein Bewerbungstraining absolvieren, sind aber anschließend doch froh, eines in Anspruch genommen zu haben. Auch wird von AMS-Seite und von einem/einer TrainerIn eingebracht, daß sich manche KundInnen nicht ihrer Rechte und vor allem nicht ihrer Pflichten bewußt seien, zu denen die Verfügbarkeit für den Arbeitsmarkt, also auch die Verfügbarkeit für Maßnahmen zu geschäftsüblichen Zeiten, zähle. Nach grober Schätzung (AMS-VertreterIn) sind 80 Prozent der TeilnehmerInnen letztlich doch froh, einen Kurs gemacht zu haben, auch wenn sie am Anfang negativ eingestellt waren.⁹⁶ Seitens der Schulungsträger wird argumentiert, daß Personen häufig nicht wissen, was auf sie zukommt und daher bereits im Vorfeld sehr negativ auf eine Zuweisung reagieren. Dazu tragen laut Schulungsträger und TrainerInnen die Kurzfristigkeit des Termins und auch die Art der Einladung als Verpflichtung zum Kursbesuch, teilweise unter Androhung negativer finanzieller Konsequenzen, bei. Die Veranstaltung eines Informationstages reduziert die Bedenken der TeilnehmerInnen und ihren Widerstand. TrainerInnen und TeilnehmerInnen können persönlichen Kontakt aufnehmen, und in Einzelgesprächen wird abgeklärt, inwiefern die KundInnen für eine Teilnahme in Frage kommen, ob sie überhaupt daran Interesse haben und ob der Kursbesuch in der jeweils per-

94 Interviewtranskript, AMS-VertreterIn NÖ A, Seite 3.

95 Interviewtranskript, AMS-VertreterIn NÖ B, Seite 4.

96 Interviewtranskript, VertreterIn des Schulungsträgers A, Seite 2.

sönlichen Situation Sinn macht. Laut TrainerInnen haben speziell im Fall der Berufsorientierung die KundInnen kaum eine Vorstellung davon, was im Kurs gemacht wird. Am Informationstag sollten daher Inhalte und Ziele genau besprochen werden. TrainerInnen beschreiben auch, daß sie teilweise ein bis zwei Tage im Kurs darauf verwenden müssen, die TeilnehmerInnen für sich und den Kurs zu gewinnen und Widerstände abzubauen, um ein gemeinsames Arbeiten möglich zu machen. Bei nur kurz dauernden Kursen ist das bereits ein relativ hoher Anteil an Kurszeit.

Hindernisse an der Teilnahme sehen TrainerInnen und SchulungsvertreterInnen nur bei Personen, die kein Deutsch sprechen oder unter Drogeneinfluß stehen, was aber ihren Angaben gemäß kaum vorkommt. Vor allem erstere werden so gut wie nicht mehr zugewiesen.

Diskussion

Auffällig ist, daß zwar die Zielgruppe von Berufsorientierung alle Arbeitslosen mit Orientierungsbedarf umfaßt, also auch Kurzarbeitslose, aber in die einschlägigen Maßnahmen in erster Linie Langzeitarbeitslose und übertrittsgefährdete Personen geschickt werden. Hier liegt die Vermutung nahe, daß die Zuweisung einem zwangsläufigen Pragmatismus unterliegt. Erstens können Zuweisungen nur zu bestehenden Maßnahmen erfolgen, d.h., es müssen v.a. in kleinen RGS Kompromisse eingegangen werden, was den Bedarf der KundInnen in Relation zu angebotenen Maßnahmen betrifft. Zweitens scheint Berufsorientierung denjenigen vorbehalten zu sein, die es bis zur Übertrittsgefährdung bzw. Langzeitarbeitslosigkeit nicht schaffen, sich selbst einen Job bzw. eine Ausbildung zu organisieren (und/oder selbst zu bezahlen), bzw. den Personen, bei denen zeitlich kurz andauernde Maßnahmen keinen Vermittlungserfolg hatten. Es stellt sich die Frage, ob nicht bei KundInnen, die erst seit kurzem arbeitslos bzw. von Arbeitslosigkeit bedroht sind und bei denen eine Orientierungsproblematik auf der Hand liegt, Zeit verlorengelht, wenn sie nicht gleich nach einer gründlichen Beratung einer Berufsorientierung zugewiesen werden, sondern abgewartet wird, bis die Person aus der Service-Zone in die Beratungszone kommt und erst dort der Berufsorientierung zugewiesen wird.

2.5 Vermittlungsquoten: Zählen die Zahlen?

Laut AMS-VertreterInnen der LGS Wien und einer RGS in Niederösterreich gibt es keine Vermittlungsquoten bei reinen Berufsorientierungskursen:⁹⁷ »Natürlich wäre auch die Aufnahme eines Dienstverhältnisses ein Ziel, aber nicht in erster Linie. Das heißt, wir haben nicht vorgegeben, daß wir sagen, soundsoviel Prozent müssen eine Arbeit aufnehmen, was bei sehr vielen *Qualifizierungsmaßnahmen sehr wohl der Fall ist.*«⁹⁸

97 Interviewtranskript, AMS-VertreterIn NÖ B, Seite 2; AMS-VertreterIn Wien C, Seite 2.

98 Interviewtranskript, AMS-VertreterIn Wien C, Seite 2.

Nach Auskunft des AMS gibt es bei kombinierten Aktivierungs- und Berufsorientierungsmaßnahmen in Niederösterreich sehr wohl Vermittlungsquoten, die von der LGS festgelegt werden.⁹⁹

Laut Schulungsträger sind die Vermittlungsquoten (auch in Wien) bei den Kursen, die sie übernommen haben, sehr genau definiert. Das sind zum Teil solche Kurse, in denen Berufsorientierung in Kombination mit Bewerbungsschulung und/oder Aktivierung angeboten wird. Die genannten Quoten gehen von 30 Prozent bis 80 Prozent.¹⁰⁰

Die befragten VertreterInnen der Schulungsträger geben an, daß die erreichte Vermittlungsquote in die Bewertung der Maßnahme durch das AMS einfließt und vermutlich bei einer neuerlichen Auftragsvergabe berücksichtigt wird – wie das im einzelnen tatsächlich erfolgt, bleibt aus der Perspektive der Schulungsträger allerdings ungewiß. Es ist auch, so ein Schulungsträger, kaum zu beurteilen, ob eine Quote nun nicht erreicht worden ist, weil die Maßnahme inhaltlich ineffizient oder schlichtweg schlecht war, oder ob andere Umstände dazu geführt haben. Insbesondere bei Berufsorientierung sind Langzeitwirkungen zu erwarten, d.h., daß Personen – quasi zeitlich versetzt – erst in den Folgemonaten Arbeit finden. In Berufsorientierungskursen die TeilnehmerInnen zu drängen, einen Job zu suchen und sofort anzunehmen, ist aus Sicht der Träger kontraproduktiv.¹⁰¹

Die TrainerInnen machen sehr unterschiedliche Angaben zur Frage der Vermittlungsquoten, ebenso unterschiedlich ist ihr Umgang damit. Einige der TrainerInnen berichten, daß sie bei Maßnahmen Quoten gesetzt bekommen, manchmal erfahren sie dies auch erst nachträglich. Aus Sicht einiger TrainerInnen sind Quoten nicht aussagekräftig, und sie sehen diese in ihrer täglichen Arbeit als irrelevant an: *»Ich sehe das nicht so eng. Es ist folgendermaßen: »Wenn ich eine Quotenvorgabe habe, dann muß ich mir die Leute selber aussuchen können, mit denen ich diese Quote erfüllen soll. Wenn wir mit Leuten zugebucht werden, ich nehme jetzt direkt Bezug auf den Kurs, der jetzt läuft. Die fünfzehn oder sechzehn Teilnehmer, die wir hier haben, sind zur Hälfte praktisch unvermittelbar.« Also, welche Quote soll ich da erfüllen?»*

Mit unvermittelbar meint dieser/diese TrainerIn Personen, die vom AMS als »unvermittelbar« bezeichnet werden. Als Beispiel nennt er/sie Personen über 60 Jahre oder Personen, die bis in ein hohes Alter einer körperlich anstrengenden Hilfsarbeit nachgegangen sind und nun aufgrund gesundheitlicher Probleme arbeitslos sind: *»Also für manche erübrigt sich von vornherein aufgrund des fortgeschrittenen Lebenszyklus so etwas wie eine Umschulung, Umorientierung oder Umdenken jedweder Art. (...) Die meisten der Kursteilnehmer hier sind wirklich zur Überbrückung dieser Zeit [bis zur Pensionierung] da.«*¹⁰²

Rückmeldung über die Erfüllung der Quote erhalten nur einige der TrainerInnen. Sie kennen die Vermittlungszahl während des Kurses inklusive der Zahl an Personen, die bis zu drei Monaten nach dem Kurs ein Arbeitsverhältnis begonnen haben. Die TrainerInnen selbst sehen

99 Interviewtranskript, AMS-VertreterIn NÖ A, Seite 2.

100 Interviewtranskript, VertreterIn des Schulungsträgers A, Seite 3; VertreterIn des Schulungsträgers B, Seite 5.

101 Interviewtranskript, VertreterIn des Schulungsträgers B, Seite 1f.

102 Interviewtranskript, TrainerIn A, Seite 5.

es als großen Erfolg an, wenn Personen eine Arbeitsstelle finden, und berichten von 50 Prozent bis 80 Prozent vermittelten TeilnehmerInnen auch dann, wenn ihnen keine Quote vorgeschrieben wurde. Allerdings kommt es ihrer Erfahrung nach immer auf die einzelne Person an und auch auf die momentane Arbeitsmarktsituation in der Region. Andere TrainerInnen erhalten keine derartige Rückmeldung. Sie wissen über den weiteren beruflichen Verlauf ihrer KundInnen nur dann Bescheid, wenn diese persönlich mit ihnen Kontakt aufnehmen, was selten der Fall ist.¹⁰³ *»Wir machen einen Karriere- oder Perspektivenplan. Das wird ans AMS geschickt, aber ob die Leute das bewilligt bekommen oder nicht, das erfahren wir eigentlich nicht.«¹⁰⁴*

Der Wunsch nach Feedback – zumindest in Form einer Statistik – wird ebenfalls seitens der TrainerInnen geäußert.¹⁰⁵

Seitens eines/einer weiteren TrainerIn wird eingebracht, daß Quoten nicht immer klar ausgesprochen werden: *»Erwartungen sind da, die oft nicht klar ausgesprochen sind, was für uns Trainer nicht ganz einfach ist, wenn wir nicht klar definierte Ziele haben. Manchmal gibt es einen richtigen Quotendruck, wobei [vom Schulungsträger] versucht wird, das ein bißchen abzufedern.«¹⁰⁶*

Kritisiert wird von ihm/ihr auch die Verrechnungsart des AMS, die darauf hinaus läuft, daß dem Schulungsträger weniger Vermittlungen zugerechnet werden, als eigentlich tatsächlich gemacht werden. Er/sie nennt zwei Beispiele: *»Ich habe jemanden vier Monate in der Bewerbungsgruppe, der hat offizielles Ausstiegsdatum drei Tage vor Allerheiligen, die Firma stellt ihn aber erst nach Allerheiligen ein, er muß sich daher beim AMS einen Tag arbeitslos melden, somit verbucht das AMS den Erfolg für sich. Oder wir haben Leute bei den Langzeitarbeitslosen, die über diese ›Comeback‹-Förderung vermittelt wurden. Es gibt AMS-Berater, die verlangen, daß der [Kunde] einen Tag gemeldet ist, damit sie ihm das ›Comeback‹ genehmigen, und damit ist es eine direkte Vermittlung vom AMS.«¹⁰⁷*

Andere TrainerInnen berichten hingegen davon, daß Nachberechnungszeiträume von drei Monaten in die Quote des Schulungsträgers fallen.

Diskussion

Aufgrund der unterschiedlichen Aussagen der einzelnen VertreterInnen zu den Vermittlungsquoten stellt sich die Frage, wie diese Differenzen zustande kommen. Sehen Schulungsträger oder TrainerInnen einen Vermittlungsdruck, wo es gar keinen gibt? Diese Frage kann durch die Interviews nicht endgültig beantwortet werden. In der Kursbeschreibung des AMS Wien sind die Ziele des Kurses »Berufsorientierung für Männer und Frauen« im Jahr 2002 folgendermaßen dargestellt:

¹⁰³ Interviewtranskript, TrainerIn S, Seite 3.

¹⁰⁴ Interviewtranskript, TrainerIn S, Seite 3.

¹⁰⁵ Interviewtranskript, TrainerIn S, Seite 3.

¹⁰⁶ Interviewtranskript, TrainerIn D, Seite 3.

¹⁰⁷ Interviewtranskript, TrainerIn D, Seite 3.

- Erarbeiten eines praktikablen bzw. umsetzbaren Karriereplanes samt Alternativen;
- Umsetzung des individuellen Berufswegplanes;
- Aufnahme eines Dienstverhältnisses oder einer Lehrstelle.¹⁰⁸

Das heißt, ein Ziel dieses mit Berufsorientierung betitelten Kurses ist sehr wohl auch die Unterbringung der TeilnehmerInnen in einem Dienst- oder Ausbildungsverhältnis und nicht lediglich der Karriereplan selbst.

Die Verwirrung um Quoten, ob und wie diese in die Bewertung der Trägerinstitution durch das AMS einfließen, weist auf eine Informationsschwachstelle hin. Die Schulungsträger und TrainerInnen wissen teilweise selbst nicht, wie viele Personen sie vermitteln, sofern der/die KundIn sie nicht davon in Kenntnis setzt – dies gilt v.a. für die Zeit nach dem Kurs. Wird die Vermittlungsquote eines Schulungsträgers für die Vergabe weiterer Aufträge herangezogen, wäre wahrscheinlich im Sinne einer guten Zusammenarbeit und der Weiterbildungsmöglichkeit von Maßnahmen eine gewisse Transparenz gegenüber dem Schulungsträger hilfreich. Da einige der befragten TrainerInnen die festgelegten Quoten für aus der Luft gegriffene Zahlen halten, da sie ihrer Ansicht nach weder die Art der Maßnahme noch die TeilnehmerInnenzusammensetzung und auch nicht die Arbeitsmarktlage berücksichtigen, wäre auch Transparenz gegenüber den TrainerInnen nötig, die sehr an einer Vermittlung von KundInnen interessiert sind.

In diesem Zusammenhang stellt sich generell die Frage nach der Sinnhaftigkeit von Quoten und nach der Meßbarkeit des Erfolges eines Kurses. Jeder Kurs des AMS hat für sich alleine oder in Kombination mit weiteren Kursen das übergeordnete Ziel der Integration von Arbeitslosen in den Arbeitsmarkt. Da Berufsorientierung ein Teil des Prozesses ist, Personen »job-ready« zu machen, gilt das übergeordnete Ziel »Arbeitsaufnahme« auch für die Berufsorientierung. In der klassischen Berufsorientierung vergangener Zeiten deckte Berufsorientierung lediglich die Qualität »Orientierung« ab. Da moderne Berufsorientierung – v.a. in kombinierten Kursen – mehr als die reine berufliche Orientierung leisten soll, rückt diese näher an die Schnittstelle zum Arbeitsmarkt heran. In kombinierten Maßnahmen, die Bewerbungstraining und Placement enthalten, scheint die Vorgabe von Vermittlungsquoten sinnvoll. Ist der Kurs auf reine berufliche Orientierung beschränkt, erübrigen sich Quoten, die zu Kursende zu erfüllen sind, da die Schritte des Bewerbungstrainings, der (eventuell erforderlichen) Qualifizierung und des Placement nicht so einfach übersprungen werden können, wenn die arbeitslose Person Anleitung dazu benötigt.

In nächster Konsequenz stellt sich die Frage nach der Aussagekraft von Quoten. Wie valide sind Quoten, wenn sie den Erfolg eines Kurses messen sollen? Die Effektivität einer Maßnahme hinsichtlich der Arbeitsmarktintegration von Personen ist nicht nur von der Zahl an Personen abhängig, die während eines Kurses oder innerhalb einer Nachrechnungsfrist eine

¹⁰⁸ Vgl. AMS Wien, Kursbeschreibung: Berufsorientierung für Männer und Frauen, www.ams.or.at/wien, Wien 2002.

Arbeitsstelle finden, sondern steht in Relation zur Anzahl der Personen, die diesen Kurs nicht besuchen und dennoch eine Erwerbsbeschäftigung finden. Das heißt, der Vermittlungserfolg eines Kurses ist eigentlich in Relation zu jenen Personen zu sehen, die ohne Kurs eine Arbeitsstelle gefunden haben.

Je näher man in den Interviews der Ebene der TeilnehmerInnen kommt, umso unwichtiger werden scheinbar Vermittlungsquoten. Während von AMS-VertreterInnen und v.a. bei den Schulungsträgern von Quoten gesprochen wird, verlieren diese bei der Mehrheit der befragten TrainerInnen in der täglichen Arbeit mit einzelnen Personen an Bedeutung. Vermittlungsquoten (Quotenvorgaben) sind für sie dann nebensächlich, wenn es um den einzelnen Menschen geht, um sein Schicksal und sein Leben, das nicht nur aus Beruf, sondern auch aus Familie, aus Lebenszielen, Wünschen und Zwängen besteht. Hier zählt als Erfolg, wenn ein Mensch wieder Hoffnung faßt, sich in der Gemeinschaft erlebt, aktiv wird und sein Schicksal wieder selbst in die Hand nimmt und sich nicht entmutigen läßt, wenn eine Weiterbildungsmaßnahme vom AMS abgelehnt wird oder wieder einmal eine Jobabsage ins Haus flattert. Je nach Gruppenzusammensetzung, Arbeitsmarktsituation, Jahreszeit und Region können bei gleicher Qualität eines Kurses manchmal mehr oder weniger Personen vermittelt werden, was die Reliabilität von Quoten als Meßinstrument der Kursqualität relativiert: *»Es geht bei sehr vielen Leuten um Stabilisierung, um Training von Schlüsselqualifikationen, um Selbstwertgefühl, um Motivation. (...) Und diese Ziele zu erreichen, das ist nicht so sichtbar und plakativ meßbar nur anhand von Zahlen. Das sind die qualitativen Ergebnisse abseits der Zahlen.«*¹⁰⁹

2.6 Qualitätskontrolle und Rückmeldesystem

Den KursbesucherInnen wird seitens des AMS von Beginn an mitgeteilt, daß sie sich jederzeit an die/den BeraterIn bzw. KursbetreuerIn des AMS wenden können, versichern die beiden AMS-VertreterInnen aus Niederösterreich. Während des Kurses finden im Bereich ihrer RGS auch immer wieder Telefonate und Treffen mit den TrainerInnen statt, um neue Zuweisungen oder auftretende Probleme zu besprechen. Am Ende der Kurse wird zumeist ein Kursabschluß beim Schulungsträger organisiert, zu dem der/die KursbetreuerIn kommt, und es werden Gruppen- und Einzelgespräche mit den TeilnehmerInnen geführt. Die KundInnen äußern sich hier aber kaum negativ, so die/der AMS-VertreterIn.¹¹⁰ Die befragten AMS-VertreterInnen aus Wien, unter denen auch KursbetreuerInnen sind, geben an, nicht persönlich zu den Kursen zu gehen, sie stünden aber den TeilnehmerInnen für Anliegen und Beschwerden im Kurszusammenhang zur Verfügung.

Bei den KundInnenzufriedenheitsumfragen wird laut einer AMS-VertreterIn in den Fragebögen nicht unterschieden zwischen dem AMS allgemein und den BeraterInnen, insofern kön-

¹⁰⁹ Interviewtranskript, VertreterIn des Schulungsträgers A, Seite 1f.

¹¹⁰ Interviewtranskript, AMS-VertreterIn NÖ A, Seite 3.

nen keine differenzierten Rückschlüsse gezogen werden, womit die AMS-KundInnen zufrieden oder unzufrieden waren.¹¹¹

Neben den allgemeinen KundInnenzufriedenheitsumfragen und teilweise auch kursspezifischen Umfragen des AMS führen einige Schulungsträger als Qualitätssicherungsmaßnahme nach dem Kursende TeilnehmerInnenbefragungen durch. Inwiefern die Feedback-Bögen der TeilnehmerInnen valide sind, zeigt die Aussage eines/einer Trainers/Trainerin, der/die erklärt, warum das AMS bei den Bewertungen häufig schlecht abschneidet: »Weil die [TeilnehmerInnen] nicht wirklich das Gefühl haben, vom AMS betreut zu sein. Ich habe das Ganze natürlich umgedreht und gesagt: ›Das AMS hat die Betreuung in unsere Hände gegeben, und wenn ihr mit uns zufrieden seid, dann hat euch das AMS gut betreut, weil ihr in die richtige Maßnahme gekommen seid.«¹¹²

Danach kehrt sich laut diesem/dieser Trainer/Trainerin die Beurteilung des AMS sehr rasch ins Positive. Das uneinheitliche Fremdbild hinsichtlich der Leistungen und Aufgaben des AMS wird spätestens bei Zufriedenheitsbefragungen problematisch, wenn darin nicht sehr detailliert die Zufriedenheit mit einzelnen (Aufgaben-)Bereichen und Tätigkeiten des AMS erhoben wird.

Die KursbetreuerInnen und BeraterInnen der RGS geben nach Abschluß eines Kurses Rückmeldung über die Zusammenarbeit mit dem Schulungsträger und den TrainerInnen an die LGS und liefern auch eine Konzeptbewertung an die LGS, berichtet eine AMS-VertreterIn aus Niederösterreich.¹¹³ Während ein Schulungsträger in Wien mangelnde Qualitätskontrolle durch das AMS beklagt, besuchen die KursbetreuerInnen in Niederösterreich monatlich die laufenden Veranstaltungen und erstatten der LGS, die für die Kursauswahl zuständig ist, Bericht. Ein Mangel an Qualitätskontrolle ist somit nicht offensichtlich erkennbar.

2.7 Stadt – Land

Ein Unterschied zwischen urbaner und ländlicher Region liegt in dem Angebot für KundInnen. Im ländlichen Raum können aufgrund der geringeren KundInnenzahl pro RGS weniger Kurse in der Region angeboten werden. Bei der Organisation von Kursen, der Ortswahl und der Zuweisung müssen Anfahrtszeiten der KundInnen berücksichtigt werden, so die AMS-VertreterInnen aus Niederösterreich.

Ein Unterschied zwischen großen und kleinen RGS besteht in der Trennung von KursbetreuerIn und BeraterIn. Eine AMS-Vertreterin aus dem ländlichen Raum berichtet, daß sie und ihre KollegInnen nun neben der Beratung von KundInnen des AMS auch für die Kursbetreuung zuständig sind. Diese neue Arbeitsteilung wird als Bereicherung für die Arbeit gesehen, die letztendlich auch den KundInnen zugute kommt. Die BeraterInnen haben nun mehr Über-

¹¹¹ Interviewtranskript, AMS-VertreterIn NÖ A, Seite 3.

¹¹² Interviewtranskript, AMS-VertreterIn Wien C, Seite 7.

¹¹³ Interviewtranskript, AMS-VertreterIn NÖ B, Seite 3.

blick, können Zusammenhänge erkennen und sind über die Kurse besser informiert, wird berichtet. Der Kontakt zu den TrainerInnen ermöglicht auch ein besseres Verständnis untereinander.¹¹⁴ In größeren AMS-Stellen gibt es allerdings eine Trennung zwischen KursbetreuerInnen und BeraterInnen.

Ob nun der Unterschied in der Kursbetreuung, wie zuvor angedeutet, quasi ein Unterschied zwischen Stadt und Land ist, kann anhand der Interviews nicht präzise geklärt werden. Es dürfte wohl eher mit der Anzahl an Kursen, die eine KursbetreuerIn zu versorgen hat, zusammenhängen, ob er/sie nun die Zeit findet, jedem Kurs persönlich einmal pro Monat einen Besuch abzustatten oder eben nicht.

2.8 Resümee

Berufsorientierung im Fokus aktiver Arbeitsmarktpolitik verfolgt zwei Ziele:

Einerseits sollen Menschen, die an Orientierungs- und Informationsdefiziten leiden, dabei unterstützt werden, einen ihnen entsprechenden sinn- und identitätsstiftenden Berufs- oder Ausbildungsweg einzuschlagen. Andererseits muß – vor dem Hintergrund einer aktiven Arbeitsmarktpolitik – ein optimales Matching zwischen Eignungen und Neigungen einer Person und dem Bedarf am Arbeitsmarkt bewerkstelligt werden. Schließlich ist es nicht nur Intention von Berufsorientierungsmaßnahmen, die eigenen Interessen, Neigungen und Eignungen herauszufiltern und gemeinsam ein entsprechendes Berufsfeld aufzufinden, sondern auch Arbeitslosigkeit zu reduzieren und ihr präventiv entgegenzuwirken.

Es muß allerdings davon ausgegangen werden, daß die optimale Verbindung der beiden Zielsetzungen von Berufsorientierung nicht immer möglich ist. Somit ist das Ziel der Arbeitsmarktintegration höher zu bewerten als die Optimierung der Relation von individueller Eignung und Neigung und beruflicher Tätigkeit. Empirische Untersuchungen liefern Evidenzen dafür, Arbeit unabhängig von ihrer inhaltlichen Ausrichtung sinn- und identitätsstiftende Wirkung zuzuschreiben. Abgesehen davon hat Arbeit in erster Linie existenzsichernde Bedeutung, die es zu erfüllen gilt.

Berufsorientierung als eine nachhaltige Maßnahme muß allerdings auch erstere Zielsetzung verfolgen, um die Nachhaltigkeit der Arbeitsvermittlung zu erhöhen, was u.a. durch hohe Arbeitszufriedenheit zu erreichen ist. Langfristig gesehen unterstützt also die Erreichung des einen Zieles das andere, optimales Matching unter Berücksichtigung des individuellen Sinnstiftungsfaktors fördert die Arbeitsmarktintegration.

Obwohl in Berufsorientierungsmaßnahmen die Entscheidungsarbeit hinsichtlich der Berufswahl den Betroffenen nicht abgenommen werden kann und darf, trägt arbeitsmarktbezogene Berufsorientierung zur kollektiven Abstimmung individueller Bildungs- und Berufsentscheidungen bezüglich des Arbeitsmarktbedarfes bei. So können beispielsweise mehr Menschen

¹¹⁴ Interviewtranskript, AMS-VertreterIn NÖ A, Seite 4.

dazu bewogen werden, Berufe zu wählen, für die am Arbeitsmarkt Bedarf vorhanden ist, z.B. Berufe im Zusammenhang mit »Neuen Technologien«.

In den Interviews, die mit AMS-VertreterInnen, VertreterInnen von Schulungsträgern, TrainerInnen und KursteilnehmerInnen aus dem ländlichen und urbanen Raum geführt wurden, kommen die beiden Zielsetzungen von Berufsorientierung klar zum Ausdruck. Das Aufnehmen einer Erwerbstätigkeit gilt als übergeordnetes (langfristiges) Ziel, die berufliche Orientierung als das Hauptziel. Dabei wird großer Wert auf eine realitätsnahe Orientierung gelegt, d.h., es werden bisherige Ausbildungen und Fachkenntnisse mit den am Arbeitsmarkt geforderten verglichen, und es gilt, einen realistischen Perspektivenplan zu erarbeiten, in dem die Wünsche und Interessen der TeilnehmerInnen integriert sind. Als Subziele werden Aktivierung, Tagesstrukturierung, Verbesserung des Selbstbildes und die Steigerung von Selbstvertrauen, Selbstsicherheit, Motivation und Hoffnung gesehen. Als positiver Effekt der Gruppenarbeit wird die Vernetzung der TeilnehmerInnen untereinander, gegenseitige Unterstützung und das Gruppenerlebnis, daß man als arbeitslose Person nicht alleine ist, gesehen. Die AMS-VertreterInnen heben den Aspekt der arbeitsmarktbezogenen Förderung von TeilnehmerInnen und die praxisnahe Orientierung hervor. Ihnen ist ebenso wie den Schulungsträgern und den TrainerInnen wichtig, daß den TeilnehmerInnen in der Phase der Um- oder Neuorientierung genügend Zeit (etwa drei Monate) gegeben wird. Die Qualitätsforderungen bei Berufsorientierungs- und Aktivierungskursen kommen sowohl vom AMS als auch von den Schulungsträgern selbst. Hohe Qualität erfordert jedoch auch kontinuierliche Weiterentwicklung der Methoden und Inhalte, was aufgrund der Ausschreibungspraktik des AMS derzeit schwer geleistet werden kann, so zumindest die Ansicht eines Schulungsträgers. Durch die Kurzfristigkeit von Kursen und die beschränkte Auftragsdauer ist der Personaleinsatz schwer planbar. Für die Weiterentwicklung von Konzepten, für Reflexionsrunden, Besprechungen mit AMS-KursbetreuerInnen und für Supervision und Weiterbildung der TrainerInnen bleiben aufgrund knapp kalkulierter Budgets, die das Überleben am Markt ermöglichen, kaum Ressourcen. Die unsichere Auftragslage spiegelt sich in den atypischen Vertragsverhältnissen der TrainerInnen wider, die hauptsächlich freiberuflich beschäftigt sind, in Teilzeit arbeiten oder für die Dauer eines Kurses befristete Arbeitsverhältnisse eingehen.

Aufgrund der Auskünfte der InterviewteilnehmerInnen lassen sich zwei Trends bei Berufsorientierungskursen wahrnehmen: Ein Trend führt weg von der klassischen Berufsorientierung als separatem, mehrmonatigen Kurs hin zu kombinierten, umfassenden Maßnahmen, in denen Berufsorientierung einen Teil des Ganzen darstellt. Der zweite Trend weist in die Richtung, daß Berufsorientierung weg von der Orientierung der einzelnen Personen an ihren Interessen und Wünschen verstärkt hin zu einer Arbeitsmarktorientierung geht.

Die Entwicklung weg von isolierten Berufsorientierungskursen hin zu kombinierten und übergreifenden Maßnahmen, die eine arbeitsuchende Person von der (Neu-)Orientierung bis zum Jobfinding begleiten, kann in zweierlei Hinsicht als eine positive Entwicklung gesehen werden. Zum einen werden dadurch Schnittstellen zwischen einzelnen Kursen und Maßnahmen reduziert und somit die Gefahren verringert, daß einzelne Personen auf dem Weg zur Ar-

beitsmarktintegration an diesen Schnittstellen »verlorengehen«. Zum anderen können in solchen umfassenden Maßnahmen die verschiedenen Probleme der Arbeitssuchenden innerhalb eines Prozesses behandelt werden. Besonderen Vorteil bieten hierbei die modularen Systeme, in denen sich die AMS-KundInnen selbst in Absprache mit ihren TrainerInnen Inhalte und Stundenausmaß aussuchen können.

Der zweite Trend, nämlich hin zu einer stärkeren Orientierung am Arbeitsmarkt, geht einher mit dem Vermittlungsauftrag, den einige TrainerInnen wahrnehmen.¹¹⁵ Galt es früher bei Berufsorientierungskursen einen Karriereplan zu entwerfen, so wird heute teilweise bereits die Aufnahme eines Beschäftigungs- bzw. eines Ausbildungsverhältnisses als Ziel formuliert. Entspricht diese Zielsetzung zwar dem Wunsch von Arbeitslosen, möglichst schnell eine Arbeit zu finden, so ist hier doch Vorsicht geboten. Die Überbetonung der Arbeitsmarktorientierung – Hand in Hand mit Vermittlungsdruck, der im übrigen auch von den AMS-VertreterInnen bei Berufsorientierungskursen abgelehnt wird – birgt die Gefahr in sich, daß kurzfristig zwar mehr Dienstverhältnisse eingegangen werden und möglicherweise für den Moment der sinnstiftende Aspekt von Arbeit durch die Existenzsicherung erfüllt ist, die langfristige Identitäts- und Sinnstiftung aber aufgegeben wird, was die Nachhaltigkeit von Berufsorientierungsmaßnahmen reduziert. Auf Basis der Interviews konnten folgende Vorschläge für die Durchführung von Berufs- und Aktivierungskursen entwickelt werden:

- *Verstärkter Einsatz von modularen Kurssystemen*, in denen TeilnehmerInnen die Mitbestimmungsmöglichkeit haben, welche Module sie wie lange besuchen möchten bzw. welche Tools sie in Anspruch nehmen. Dadurch wird die Redundanz von Ausbildungen reduziert (z.B. das Erstellen des Lebenslaufes muß nicht in einer Berufsorientierungsmaßnahme wiederholt werden, wenn sich KundInnen das Wissen erst kürzlich angeeignet haben).
- *Der Aspekt des Placements* sollte vom AMS explizit formuliert werden, wenn das Ziel des Kurses die Vermittlung von Personen ist. Entsprechend transparent sollten auch Vermittlungsquoten sein.
- *Der Forderung nach allgemeinen Qualitätsstandards* bei Kursen kann dadurch Rechnung getragen werden, daß sie bei der Ausschreibung vom AMS vorgegeben werden. So könnte etwa ein gewisser Prozentsatz an Budget für TrainerInnenweiterbildung, Supervision und Arbeitstreffen mit AMS-KursbetreuerInnen fix verankert sein.
- *Für die Weiterentwicklung von Konzepten und Methoden* stellen TrainerInnen eine wichtige Informationsquelle dar. Würden diese in die Konzepterstellung eingebunden, könnte das die Qualität weiter steigern.
- *Informationsaustausch und Transparenz* werden von den Schulungsträgern eingefordert. Erst durch die Zusammenarbeit von AMS und Schulungsträgern kann der Weg einer kontinuierlichen Entwicklung von Maßnahmen gegangen werden. Relevante Informationen aus

¹¹⁵ Dieser Vermittlungsauftrag, dessen Existenz aufgrund der unterschiedlichen Aussagen zu Vermittlungsquoten in Zweifel steht, scheint generell nicht sehr transparent zu sein.

aktuellen Berichten und Evaluationen sollten den Schulungsträgern und TrainerInnen zur Verfügung gestellt werden, damit sie neue Erkenntnisse umsetzen können.

- *Bei der Zuweisung von AMS-KundInnen zu Kursen* müssen auch deren Interessen berücksichtigt werden. Der Informationstag als eine erste Möglichkeit zum gegenseitigen Kennenlernen von TrainerInnen und KundInnen wird sowohl von AMS-VertreterInnen als auch von den TrainerInnen sehr geschätzt. Durch die Informationsweitergabe an die TeilnehmerInnen reduziert sich deren Widerstand, der sonst zu Beginn eines Kurses massiv sein kann. Durch Einzelgespräche kann zwischen TrainerInnen und KundInnen an diesem Tag die Zuweisung reflektiert und die Sinnhaftigkeit des Kursbesuches mit den einzelnen TeilnehmerInnen besprochen werden.

Zusammenfassend läßt sich feststellen, daß bei gutem Kontakt der KundInnen zu den TrainerInnen wie auch zu den AMS-BeraterInnen – und bei entsprechendem Einsatz letzterer für die jeweiligen KundInnen – die Kurse von den TeilnehmerInnen als positiv und hilfreich erlebt werden. Berufsorientierung ist – auch wenn die Performanz der Kurse anders sein mag als noch vor einigen Jahren – ein aktuelles und wertvolles Instrument zur nachhaltigen Integration von arbeitslosen Personen in den Arbeitsmarkt. Die Einbettung von Berufsorientierungskursen in (modulare) Kurssysteme und die engere Verschränkung mit Jobfinding und Placement bringt einige Vorteile mit sich. Im Fokus aktiver Arbeitsmarktpolitik ist Berufsorientierung der reinen Arbeitsmarktorientierung überlegen, da Berufsorientierung beides integriert, Orientierung am Arbeitsmarkt und Orientierung an den Stärken, Wünschen und Bedürfnissen des Individuums, was dem sinn- und identitätsstiftenden Wesen der Arbeit näher kommt.

3 Methoden in der Berufsorientierung

Die folgende Methodensammlung ist nach vier verschiedenen Schwerpunkten gegliedert und umfasst 29 verschiedene Übungen, die für Gruppen mit Jugendlichen und Erwachsenen in der Berufsorientierung geeignet sind.

Der erste Schwerpunkt befaßt sich mit Motivation, Ziel- und Reframingarbeit (siehe Glossar), Kreativität und geistiger Aktivierung. Dieser Schwerpunkt ist v.a. in der Berufsorientierungsarbeit mit Arbeitslosen notwendig, da Demotivation, ein Gefühl der Ausweglosigkeit und diffuse Ziele häufig mit Arbeitslosigkeit einhergehen. Es kommt daher in der Berufsorientierungsarbeit nicht nur darauf an, sachliche Informationen und praktische Tips zu geben, sondern auch die Persönlichkeitsentwicklung zu fördern.

In einem zweiten Schwerpunkt werden Berufsinformation und Berufsentscheidung in Form zahlreicher Übungen behandelt. Dabei werden die Interessen, Eignungen, Arbeitsfaktoren, Berufsanforderungen und Berufserwartungen der TeilnehmerInnen (in der Folge TN genannt) behandelt.

In einem dritten Schwerpunkt geht es um Jobfinding-Methoden, wobei hier lediglich Übungen vorgestellt werden, wie die TN prinzipiell an potentielle Arbeitgeber herankommen.

Im vierten Schwerpunkt werden Übungen zur Vorbereitung auf das Bewerbungsgespräch behandelt.

Die Gliederung der Übungsbeschreibungen entspricht folgender Struktur:

Titel der Übung:

Art der Übung: Dieser Punkt beschreibt kurz die Methode der Übung.

Übungsziel: Hier wird beschrieben, aufgrund welcher Ausgangssituation die Übung Sinn macht und welche Ziele sie verfolgt.

Übungsanleitung: Hier wird detailliert beschrieben, wie die Übung durchgeführt wird, welche Rolle dem/der TrainerIn (in Folge: TR) und welche Rolle den TN zukommt.

Alternative: Dieser Punkt kommt nur dann vor, wenn es auch andere Varianten zur beschriebenen Übung gibt.

Anmerkung zur Übung: Hier wird beschrieben, welche Aspekte bei der Durchführung der Übung zu beachten sind.

Dauer: Hier wird beschrieben, wie lange die Übung ungefähr dauert.

Quelle: Hier scheint die Herkunft (Publikation, entwickelt durch TR) der Übung auf.

3.1 Motivation, Ziel- und Reframingarbeit, Kreativität, geistige Aktivierung

3.1.1 D.A.T.A. (Desires Abilities Temperament Assets)

Art der Übung: Einzel- und Gruppenarbeit.

Übungsziel: Die TN sollen einzeln ihre Wünsche und Stärken reflektieren, die für eine spätere berufliche Umorientierung wichtig sind. Danach dient der Austausch mit den anderen TN der Ergänzung und dem Erkennen blinder Flecken.

Übungsanleitung:

- **Schritt 1:** Die TN sollen zunächst folgende Aspekte für sich alleine reflektieren:
Desires (Wünsche): Welche Dinge in Ihrem Leben streben Sie als Erfolg an? Wie soll Ihr Leben in drei Monaten, in einem Jahr, in fünf Jahren aussehen? Dazu zählen berufliche Tätigkeiten, Hobbys, Lebensträume, Wohnwünsche, Familie und Partnerschaft etc.
Abilities (Fähigkeiten): Was können Sie wirklich gut? Schreiben Sie eine Liste Ihrer Fähigkeiten, und bringen Sie diese in eine Rangordnung! Bedenken Sie, daß Sie vielleicht etliches können, was Sie vielleicht nie »gelernt« haben. Dazu zählen auch Hobbys oder verborgene Fähigkeiten, die Sie vielleicht nur selten anwenden, die Ihnen im späteren Beruf vielleicht wieder weiterhelfen können.
Temperament: Welchen persönlichen Zugang haben Sie zu Aufgaben und Lebenssituationen? Unter welchen Arbeitsbedingungen möchten Sie am liebsten arbeiten (z.B. nach detaillierter Anweisung, mit weitgehender Entscheidungsfreiheit, praxisorientiertem oder theoretischem Zugang, konzeptiv-planend oder umsetzend)?
Assets (persönliche Aktiva): Was sind Ihre persönlichen Assets, sprich Vorteile, die Sie bei den Fähigkeiten nur nebenbei erwähnt haben? Dazu zählen wesentliche Lebenserfahrungen, soziale Kontakte, Kleidung bzw. Aussehen. All diese Aspekte können Ihren »Marktwert« als Arbeitskraft erhöhen und sind deshalb wichtig, ins Bewußtsein gerufen zu werden.
- **Schritt 2:** Die Ergebnisse werden in der Kleingruppe (drei bis vier Personen) präsentiert und gemeinsam diskutiert. Wesentlich ist, daß keine Bewertung des Selbstbildes stattfindet, sondern dieses durch die anderen Gruppenmitglieder nur durch positive Aspekte ergänzt wird.

Anmerkung zur Durchführung: Die TR geben den TN die Formel KISS (»Keep it simple and stupid«) zur Erarbeitung ihrer D.A.T.A. vor.

Quellen: Bridges, William: »Ich & Co«, Hamburg 1996, Seite 105ff; Seidl, Conrad/Beutelmeyer, Werner: Die Marke Ich. So entwickeln Sie Ihre persönliche Erfolgsstrategie, Wien 1999, Seite 127ff.

3.1.2 »Gestern – Heute – Morgen«

Art der Übung: Einzelarbeit.

Übungsziel: Die Übung dient dazu, den weiteren beruflichen bzw. privaten Weg bewußter zu gestalten. Dazu ist es wichtig, vergangene Einflüsse und Ereignisse, die prägend waren, in Erinnerung zu rufen und die aktuelle Lebenssituation zu reflektieren.

Übungsanleitung: Die TN sollen eine Collage (bzw. ein Bild) anfertigen, in der sie ihr eigenes Leben mit den wichtigsten Ereignissen darstellen. Dazu werden drei kleinere Plakate bzw. ein großes Plakat in drei Teilabschnitten verwendet:

- Die wichtigsten Stationen des bisherigen Lebens.
- Die gegenwärtige Situation.
- Gedanken zur künftigen Entwicklung.

Zur Gestaltung können unterschiedliche Farben, Materialien (Zeitungsausschnitte) bereitgestellt werden. Für die Einzelarbeit sollte ausreichend Zeit vereinbart werden. Danach werden die Arbeiten in der Gruppe präsentiert.

Anmerkung zur Durchführung: Es ist wesentlich, daß die Plakate (weder positiv noch negativ) von den TR besprochen und die TN auf diese Regel auch deutlich hingewiesen werden. Die TN werden vor der Präsentation auch darauf vorbereitet, daß sie nur soviel erzählen, wie jede/jeder mag. Die TR können aufgrund der Bilder auf Gefühle, Ängste und mögliche Konflikte schließen, die vorsichtig in Einzelgesprächen angesprochen werden können.

Quelle: Winkler, Barbara: Mit MUMMM¹¹⁶ zur Berufsorientierung. Methoden und Materialien für die Praxis, Linz 1999, Seite 40.

3.1.3 Berufliche Zielarbeit

Art der Übung: Einzel- und Kleingruppenarbeit.

Übungsziel: Die genaue Bestimmung beruflicher Ziele zählt zu einem der zentralen Aspekte der Berufsorientierung. Oftmals sind Zielsetzungen Arbeitsuchender so diffus, daß deren Erreichung dadurch sehr erschwert wird. Diese Übung kann mehrmals durchgeführt werden und dient der Konkretisierung eigener Zielsetzungen, die dafür notwendig ist, daß diese auch erreicht werden.

Übungsanleitung: Die TN sollen für sich reflektieren, welches berufliche Ziel sie verfolgen und was sie dafür tun müssen, um es zu erreichen. Zu den Vorgaben hinsichtlich der Zielsetzung sind folgende Kriterien zu berücksichtigen:

- 1.) Die Zielbestimmung muß im eigenen Kompetenzbereich der TN liegen.
Das heißt, sie müssen es direkt durch eigenes Handeln beeinflussen können und nicht abhängig vom Handeln anderer oder von anderen Einflüssen.

¹¹⁶ MUMMM: Motivierende Unterrichtsmaterialien mit Methode.

- 2.) Die Zielbestimmung muß situationsspezifisch sein.
Sie kann z.B. eingeleitet werden mit Fragen wie: »Wann und wo werden Sie sich wem gegenüber wie verhalten, wenn Sie Ihr Ziel erreicht haben, diesen Beruf ausüben zu können?«
- 3.) Die Zielbestimmung darf keine Negation oder Vergleiche enthalten.
Das Unbewußte, in dem sich Zielsetzungen am stärksten verankern, kennt keine Negation. Ein Ziel, wie z.B.: »Ich will keine Angst vor dem Bewerbungsgespräch haben.« manifestiert »Angst vor dem Bewerbungsgespräch« im Unbewußten. Vielmehr sollte das Ziel lauten: »Ich will entspannt und selbstbewußt das Bewerbungsgespräch führen.«
- 4.) Die Zielbestimmung muß einen kurzen Feedback-Bogen aufweisen.
Kontrolle über das den konkreten Erfolg bewirkende Verhalten ist nur mit einem kurzen Feedback-Bogen möglich: »Was gibt es in der Situation selbst, woran Sie erkennen können, ob Sie Ihr Ziel erreicht haben oder nicht?«
- 5.) Die Zielbestimmung muß sinnspezifisch konkret sein.
Die TN müssen genau angeben, wie und was sie wahrnehmen werden, wenn sie ihr Ziel erreicht haben. Dazu zählen Körpergefühle, Bilder, Geräusche, Gerüche, Geschmacksausprägungen.

In einem nächsten Schritt sollen die TN sich zu zweit zusammenfinden und ihre Gedanken entsprechend der oben stehenden Chronologie austauschen. Bei Unklarheiten soll nachgefragt werden. Am Ende sollen die erarbeiteten Ziele in der Gruppe auf Moderationskarten oder Plakaten präsentiert werden. Die TR überprüfen, ob die Kriterien eingehalten wurden und fragen nach, wenn es Unklarheiten gibt. Fehlende Aspekte können ergänzt werden.

Anmerkung zur Durchführung: Diese Übung kann auch in einem Beratungsgespräch zu zweit durchgeführt werden. Außerdem kann die Übung differenziert werden in a) persönliche Zielsetzungen im Seminar/Kurs (z.B. welche spezielle Unterstützung die Gruppe oder die TR geben sollen), b) berufliche Zielsetzungen.

Quelle: Mohl, Alexa: Der Zauberlehrling. Das NLP-Lern- und Übungsbuch, Paderborn 1997, Seite 111ff.

3.1.4 Team zu verkaufen!

Art der Übung: Planspiel (siehe Glossar).

Übungsziel: Dadurch, daß die TN in eine der Arbeitslosigkeit ähnliche Situation versetzt sind, sollen sie als Gruppe mögliche gemeinsame Lösungsmöglichkeiten finden. Der in der Arbeitslosigkeit üblichen Isolation wird damit entgegengewirkt, daß die Gruppe die Krise gemeinsam bewältigen soll. Auf diese Art wird die Gruppensolidarität gestärkt. Die durch die Situation der (Langzeit-)Arbeitslosigkeit hervorgerufenen Frustrationen (Mutlosigkeit) werden durch eine motivationssteigernde Übung, in der der/die Einzelne in der Gruppe

seine/ihre Kreativität, Teamarbeitsfähigkeit und Problemlösungsfähigkeit unter Beweis stellen kann, positiv bearbeitet (Lösungsorientierung).

Übungsanleitung: Alle TN erhalten ein Handout mit folgendem Text, der von der/dem TR laut vorgelesen wird:

»Sie arbeiten alle in der internen Beratungsabteilung eines Großunternehmens. Die Zeiten sind lausig. Gestern war der Abteilungsleiter bei der Besprechung mit seiner Chefin, die ihm erklärte:

»Es tut mir leid, daß ich es sagen muß, aber wir haben die kritische Grenze erreicht, und es ist sehr fraglich, ob die Gesellschaft überleben kann. Wie Sie wissen, waren wir immer sehr anständig und haben niemals Leute gefeuert, außer wenn es absolut notwendig war. Wie die Dinge stehen, sehe ich nur zwei Möglichkeiten für Ihre Abteilung:

1. Wir machen den Laden zu.
2. Wir bieten Ihre Dienste auch auf dem freien Markt an und decken damit 50 Prozent Ihres Budgets ab.

Ich weiß, der Markt ist miserabel und die Konkurrenz sehr stark, aber ich glaube, wir können es schaffen. Wenn Sie wollen, können Sie auch neues Know-how einkaufen, vorausgesetzt, Sie tragen die Kosten. Ich gebe Ihnen sechs Monate Zeit zur Planung und Vorbereitung für den Start.«

Arbeitsanleitung für die Gruppe:

Analysieren Sie die Fähigkeiten und Talente, über die Sie in der Gruppe verfügen und die anderen Unternehmen oder Organisationen von Nutzen sein könnten.

Analysieren Sie die Mängel der Gruppe und besprechen Sie, ob Sie zusätzliches Know-how einkaufen müssen.

Welche Maßnahmen müssen Sie in den nächsten sechs Monaten ergreifen?

Entwerfen Sie ein Prospekt, mit dem Sie potentielle Kunden/Auftraggeber für das neue Team anwerben können!

Welche vorhandenen Qualitäten müssen Sie noch ausbauen, welche müssen Sie sich noch aneignen?

Präsentieren Sie am Ende der Aufgabe Ihre Ergebnisse dem/der ChefIn des Unternehmens.

Arbeitszeit: 90 Minuten

Sind die Teams bzw. die Gruppe mit der Arbeitsaufgabe fertig, dann sollen die Ergebnisse dem/der TR (ChefIn) präsentiert werden.

Anmerkung zur Durchführung: Die Übung kann insbesondere dann angewendet werden, wenn es notwendig ist, die TN wieder zu motivieren, aktiv zu werden.

Quelle: Francis, Dave/Young, Don: Mehr Erfolg im Team. Ein Trainingsprogramm mit 46 Übungen zur Verbesserung der Leistungsfähigkeit in Arbeitsgruppen, Hamburg 2001, Seite 189.

3.1.5 Lotto-Sechser

Art der Übung: Gruppenreflexion, Brainstorming (siehe Glossar).

Übungsziel: Die TN sollen über eine kreative Gedankenübung zu ihren Wünschen und Bedürfnissen geführt werden, selbst wenn sie diese (z.B. aus finanziellen Gründen) für unrealistisch halten. Sie sollen damit überprüfen können, ob sie wirklich einen ihren Wünschen entsprechenden Beruf ausgeübt haben/ausüben wollen. Außerdem geht es darum, daß Arbeit auch lustvoll sein kann, d.h. nicht nur zur Geldbeschaffung da ist.

Übungsanleitung: Die TR schreiben auf ein Flipchart den Titel »Lotto-Sechser« und fragen die TN, welche Tätigkeiten/Berufe sie ausüben würden, nachdem sie im Lotto gewonnen haben. Jede Tätigkeit (ohne Zensur!) wird auf Zuruf durch die TR am Flip festgehalten. Das Brainstorming kann 15 bis 20 Minuten andauern. Wenn die Ideen der TN abnehmen, dann wird das Brainstorming beendet. Die Flips werden im Seminar-Raum nebeneinander aufgehängt. Die TN können nun vergleichen, inwiefern die Lotto-Sechser-Tätigkeiten mit ihren ausgeübten oder beabsichtigten Tätigkeiten übereinstimmen. Es kann auch diskutiert werden, ob es möglich ist, die Wunschtätigkeiten auch ohne Lotto-Sechser in die Tat umzusetzen.

Anmerkung zur Durchführung: Die TN erwähnen zu Beginn öfters Dinge, die sie sich kaufen werden. Als TR ist es wichtig, zum Kern der Übung, nämlich den Tätigkeiten, zu kommen. Auch wenn die TN meinen, sie würden den ganzen Tag nur faulenzten, kommt es darauf an, womit sie den Tag verbringen würden, wenn ihnen langweilig würde.

Quelle: Entwickelt von Martina Schubert und Karin Steiner für die AMS-Maßnahme »Job-coaching für AkademikerInnen« (Venetia) 2000.

3.1.6 Neue Karrieren

Art der Übung: Feedback in der Kleingruppe.

Übungsziel: Die Übung dient dazu, mögliche blinde Flecken der eigenen Persönlichkeit aufzudecken und die TN zum Austausch von konstruktivem Feedback anzuregen. Wesentlich dabei ist, daß sich die TN gegenseitig mit positiven Wahrnehmungen »beschenken« sollen. Sie sollen so von anderen erfahren, was sie nach deren Meinung besonders gut können.

Übungsanleitung: Die TN finden sich zunächst in der Kleingruppe (vier bis fünf Personen) zusammen. Die TR verteilen Arbeitsblätter je TN in der Anzahl der übrigen Kleingruppenmitglieder mit folgendem Text:

»Wenn seine/ihre Berufslaufbahn neu beginnen und sich für einen anderen Beruf entscheiden würde, sollte er/sie werden, weil

Alle Kleingruppenmitglieder sollen sich für ca. zehn Minuten über die übrigen Gruppenmitglieder Gedanken machen und für jede/jeden TN je ein Blatt ausfüllen. Am En-

de der Einzelarbeit soll das Feedback kommuniziert werden, wobei es wichtig ist, daß es zunächst diskutiert wird. Nachdem alle Kleingruppenmitglieder ihr Feedback erhalten haben, besteht die Möglichkeit, Fragen an die Feedback-GeberInnen zu stellen. Danach können die Kleingruppenmitglieder den anderen mitteilen, mit welchen Berufen sie sich am ehesten identifizieren können. Die TN erhalten die Feedback-Blätter am Ende der Übung.

Anmerkung zur Durchführung: Diese Übung sollte erst durchgeführt werden, wenn die Gruppenmitglieder einander bereits einigermaßen gut kennengelernt haben. Wesentlich ist, daß die TN zu Beginn der Übung darauf hingewiesen werden, daß es um eine Feedback-Übung geht, bei der v.a. allem positives Feedback gegeben werden soll. Außerdem sollten zuvor Feedback-Regeln durchgenommen werden.

Quelle: Nach Francis, Dave/Young, Don: Mehr Erfolg im Team. Ein Trainingsprogramm mit 46 Übungen zur Verbesserung der Leistungsfähigkeit in Arbeitsgruppen, Hamburg 2001, Seite 249f.

3.1.7 Werbefunk

Art der Übung: Planspiel.

Übungsziel: Die TN lernen in einem Planspiel, wie sie sich mit verbalen Methoden auf kreative Art und Weise besser verkaufen können. Mögliche Hemmungen, in Bewerbungssituationen selbstbewußt aufzutreten, können so spielerisch abgebaut werden. Die TN können sich im Austausch mit anderen Teammitgliedern auf die Selbstpräsentation besser vorbereiten. Die TN können – im Gegensatz zur Rolle des Arbeitslosen, in der sie sich zumeist als Versager fühlen – die Rolle des produktiven Mitglieds eines erfolgreichen Unternehmens annehmen, wodurch Ressourcen (siehe Glossar), die möglicherweise schon in Vergessenheit geraten sind, wieder zum Vorschein kommen können.

Übungsanleitung: Die/der TR schreibt folgende Aufgabe auf ein Flipchart: »Ihr Einkommen hängt davon ab, wie gut Sie sich als Gruppe von UnternehmensberaterInnen verkaufen können. Arbeiten Sie ein Manuskript für fünf Sendeminuten aus, in dem Sie für Ihre Gruppe werben, und sprechen Sie diese Vorlage auf ein Tonband. Für die ganze Aufgabe haben Sie eine Stunde Zeit.«

Danach werden die Teams gebildet und die Bandaufnahmen vorbereitet und durchgeführt. In der Großgruppe werden die Bandaufnahmen präsentiert. Für den Feedback-Prozeß gilt die Regel, daß nur positives Feedback gegeben wird.

Anmerkung zur Durchführung: Das Team sollte maximal aus fünf bis sechs Personen bestehen. Wenn möglich, kann die Teamarbeit auf Video aufgezeichnet und nachher analysiert werden. Ist die Gruppe größer, so werden mehrere Teams gebildet. Die Auflage, daß nur positives Feedback gegeben werden darf, geht darauf zurück, daß der Spaß an kreativen Übungen nicht durch kritische Bemerkungen gedämpft werden soll. Kreativität ist

außerdem nur möglich, wenn sich die TN sicher sein können, daß sie nachher nicht »in der Luft zerrissen« werden.

Quelle: Nach Francis, Dave/Young, Don: Mehr Erfolg im Team. Ein Trainingsprogramm mit 46 Übungen zur Verbesserung der Leistungsfähigkeit in Arbeitsgruppen, Hamburg 2001.

3.1.8 100 (200 oder 300) neue Jobs und Geschäftsideen

Art der Übung: Kreativitätsübung.

Übungsziel: Die Übung soll die gedankliche Kreativität der Gruppe fördern, wobei die schriftliche Methode des Brainstorming den Vorteil hat, daß gehemmte TN sich eher trauen, auch ihre Ideen einzubringen. Die Methode gibt die Möglichkeit, länger nachzudenken und sich trotzdem von den Ideen der anderen TN inspirieren zu lassen. Die TN sollen jenseits »realer« Möglichkeiten neue Jobmöglichkeiten und Geschäftsideen entwickeln, was dazu führen soll, auch »Unmögliches« wieder ins Auge fassen zu können.

Übungsanleitung: Zu Beginn teilt sich die Gruppe – je nach Gruppengröße – in zwei bis drei kleinere Gruppen (ca. sechs TN). Danach erhalten alle TN ein Blatt Papier und einen Stift und beginnen drei neue Jobs oder Geschäftsideen zu notieren. Diese Blätter werden dann nacheinander an die übrigen fünf TN weitergereicht, so daß am Ende des Rundlaufes jede/jeder die Vorschläge aller anderen in die Hand bekommen hat. Den Vorschlägen der anderen TN soll jede/jeder möglichst drei weitere Ideen hinzufügen. Auf jedem Bogen stehen am Ende 18 Ideen. Damit ist der Rundlauf beendet. In jeder Gruppe (die aus sechs Personen besteht) gibt es jetzt 108 neue Jobs bzw. Geschäftsideen. Am Ende liest jede Gruppe die erarbeiteten Ideen laut vor. Die/der TR kopiert die Ideen für alle TN.

Anmerkung zur Durchführung: Wesentlich ist, daß es dabei um eine Kreativitätsübung geht, die Berufe daher nicht realisierbar sein müssen.

Quelle: Kirsten, Rainer E./Müller-Schwarz, Joachim: Gruppentraining. Ein Übungsbuch mit 59 Psycho-Spielen. Trainingsaufgaben und Tests, Reinbek/Hamburg 2000, Seite 56.

3.2 Berufsinformation und Berufswahlentscheidung

3.2.1 Am Arbeitsmarkt gefragte Qualifikationen

Art der Übung: Feedback-Übung in der Kleingruppe

Übungsziel: Die TN machen sich darüber Gedanken, welche Qualifikationen am Arbeitsmarkt gefragt sind. In einem nächsten Schritt reflektieren sie, inwiefern ihre eigenen Fähigkeiten mit den am Arbeitsmarkt gefragten korrespondieren. Es soll zu einem Qualifikationsmatching auf individueller Ebene kommen, indem die TN sich darüber bewußt werden, inwie-

fern sie den nachgefragten Qualifikationen entsprechen können. Weiters kommt den TN zu Bewußtsein, daß Soft Skills einen immer höheren Stellenwert einnehmen.

Übungsanleitung: Die Gruppe soll sich in drei Kleingruppen aufteilen. In den nächsten 20 Minuten sollen brainstormingartig von jeder Gruppe eine der drei Skills-Arten erarbeitet werden:

- a) Fachliche Qualifikationen;
- b) Zusatzqualifikationen;
- c) Soft Skills (soziale und persönliche Kompetenzen).

Die Skills werden auf Moderationskarten gesammelt. Zur Unterstützung können den TN Tageszeitungen mit Jobannoncen zur Verfügung gestellt werden. Im Anschluß werden die Karten von den Gruppenmitgliedern auf den Pinwänden oder Magnettafeln aufgehängt, präsentiert und diskutiert.

Anmerkung zur Durchführung: Es geht nicht darum, eine vollständige Auflistung aller nachgefragten Qualifikationen und Kompetenzen zu erarbeiten, sondern lediglich das Augenmerk der TN auf die Nachfrage am Arbeitsmarkt zu lenken.

Quelle: Entwickelt von Martina Schubert und Karin Steiner für die AMS-Maßnahme »Jobcoaching für AkademikerInnen« (Venetia) 2000.

3.2.2 Eigene Qualifikationen, Fähigkeiten, Stärken

Art der Übung: Einzelarbeit

Übungsziel: Die TN sollen sich ihrer eigenen Ressourcen in fachlicher und sozialer Hinsicht bewußt werden und diese bildhaft oder verbal visualisieren. Das durch die eingetretene Arbeitslosigkeit beeinträchtigte Selbstwertgefühl soll dadurch wieder verbessert werden. Zusätzlich sollen noch Persönlichkeitsaspekte, die die TN selbst für Schwächen halten, als Stärken präsentiert werden. Damit werden Reframing-Fähigkeiten geschult, die insbesondere auch bei Bewerbungsgesprächen von Nutzen sind. Das Plakat leistet einen entscheidenden Beitrag zur Identitätsfindung. Mit der Visualisierung in Form eines Bildes soll auch unbewußtes Wissen offengelegt und so das Selbstbild noch stärker verdeutlicht werden.

Übungsanleitung: Die TN erhalten verschiedenfarbige Stifte und Plakate und sollen einzeln die eigenen Stärken, Fähigkeiten, Kompetenzen reflektieren. Dabei sollen sie auch drei Schwächen als Stärken formulieren. Diese sollen in Form eines Bildes (Tier, Ding, Figur), ergänzt durch Sprache, visualisiert werden. Die TN erhalten dafür 45 Minuten Zeit. Im Anschluß werden die Plakate aufgehängt und präsentiert. Es ist möglich, Fragen zu stellen. Die Plakate können von den TN mitgenommen werden.

Anmerkung zur Durchführung: Die Übung sollte im Anschluß an die Übung »Am Arbeitsmarkt gefragte Qualifikationen« durchgeführt werden.

Quelle: Entwickelt von Martina Schubert und Karin Steiner für die AMS-Maßnahme »Jobcoaching für AkademikerInnen« (Venetia) 2000.

3.2.3 Baum der Stärken und Erfolge

Art der Übung: Einzelarbeit.

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

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

Anmerkung zur Durchführung: Die Übung ist insofern heikel, als dabei auch Tätigkeiten herauskommen könnten, die den TN nicht gefallen. Deswegen ist es wichtig, nach dem Brainstorming der TN zu erfragen, wer welche Tätigkeiten gut »annehmen« kann und welche nicht. Die TN können auch die Gründe dafür angeben.

Quelle: Winkler, Barbara: Mit MUMMM¹¹⁷ zur Berufsorientierung. Methoden und Materialien für die Praxis, Linz 1999, Seite 50f.

3.2.4 Mein ideales Arbeitsumfeld

Art der Übung: Einzel- und Gruppenarbeit.

Übungsziel: Die TN sollen sich Gedanken darüber machen, wie ihre zukünftigen Arbeitsbedingungen, unter denen sie arbeiten möchten, aussehen sollen. Die TN sollen in sich »hineinhorchen« und reflektieren, wie ein Beruf oder eine berufliche Tätigkeit ausschauen sollte, damit er allen ihren Wünschen gerecht wird. Der Übung liegt der Gedanke zugrunde, daß klar formulierte Zielsetzungen die Chance auf Zielerreichung und damit auch die spätere Arbeitszufriedenheit verbessern.

Übungsanleitung: Die TN erhalten ein Handout mit folgenden Fragen, die jede/jeder für sich persönlich – unabhängig davon, wie die persönlichen Möglichkeiten in der Realität eingeschätzt werden – reflektieren soll:

¹¹⁷ MUMMM: Motivierende Unterrichtsmaterialien mit Methode.

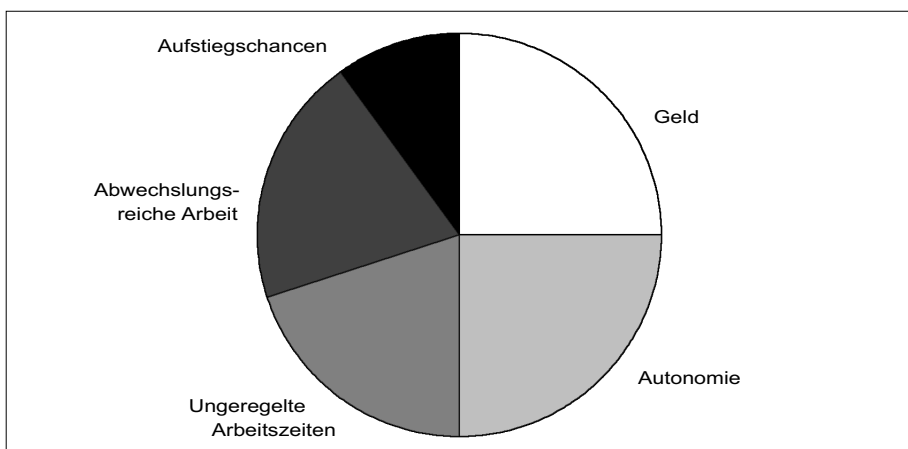
- Möchte ich angestellt oder selbständig arbeiten?
- Möchte ich eine fixe oder eine variable Arbeitszeit?
- Möchte ich einen Routine-Job oder einen Job mit immer neuen Herausforderungen?
- Möchte ich autonom eigene Entscheidungen treffen können oder lieber nach genauer Anweisung arbeiten?
- Möchte ich viel direkt mit KundInnen, HändlerInnen, Partnerbetrieben zu tun haben, oder lieber im Backoffice arbeiten?
- Möchte ich gerne viel kommunizieren, telefonieren, verhandeln, verkaufen oder arbeite ich lieber gerne zurückgezogen an schwierigen Problemen?
- Bin ich eher jemand, der gerne plant oder lieber Geplantes umsetzt?
- Möchte ich in einer großen oder in einer kleinen Firma arbeiten?
- Wieviel Geld muß ich mindestens verdienen, um überleben zu können? Wieviel Geld möchte ich verdienen, um gut leben zu können?

Auf Basis dieser Fragen sollen die TN ihre Prioritäten erarbeiten und danach auf ein eigenes Flip in einen Kuchen eintragen. Die höchste Priorität erhält dabei das größte Kuchenstück, die niedrigste das kleinste. Unwichtiges wird gar nicht erwähnt. Dafür erhalten die TN 20 Minuten Zeit. Am Ende der Einzelarbeit werden die Flips in der Gruppe präsentiert.

Alternative 1: Es ist auch möglich, jeweils einen Freude-Kuchen und einen Ärger-Kuchen zum Thema »Arbeit« gestalten zu lassen.

Alternative 2: Es kann alternativ dazu auch eine Übung zum persönlichen Traumberuf angeleitet werden, die darauf abzielt, die Grenzen der realen Beschränkungen zu überschreiten, um den eigenen Wünschen ein Stück näher zu kommen. Dies ist besonders dann angezeigt, wenn die eigenen beruflichen Möglichkeiten aufgrund von Ausbildungsniveau oder Alter gering eingestuft werden.

Anmerkung zur Durchführung: Bei sehr großen Gruppen (mehr als zwölf TN) kann die Gruppe zweigeteilt werden, damit die Präsentationszeit nicht zu lange wird. Hier ein Beispiel dafür, wie der Kuchen aussehen könnte:



Quellen: Rabenstein, Reinhold/Reichel, René/Thanhoffer, Michael: Das Methoden-Set. 5 Bücher für Referenten und Referentinnen. Band 5, Konflikte, Münster 1999, Seite 39. Winkler, Barbara: Mit MUMMM¹¹⁸ zur Berufsorientierung. Methoden und Materialien für die Praxis, Linz 1999, Seite 57.

3.2.5 Der Berufsfindungstrichter: Vorübung I – Berufe stellen Anforderungen

Art der Übung: Kleingruppenarbeit.

Übungsziel: Die Übung ist besonders für Jugendliche, aber auch für Erwachsene geeignet. Es geht darum, die eigenen Erwartungen an den »Traumberuf« auf deren Realisierbarkeit hin zu überprüfen.

Übungsanleitung: Die TN sollen in Kleingruppen ihre jeweiligen Traumberufe auf einem Flipchart festhalten und die dazu notwendigen Fähigkeiten sowie die üblichen Arbeitsbedingungen (z.B. Überstunden, Schichtdienst, Leistungsdruck) festhalten. Die Flips werden danach im Plenum präsentiert und nötigenfalls (durch andere TN oder TR) ergänzt.

Alternative: Es können auch Beispielberufe von den TR vorgegeben werden.

Beispielberufe	Fähigkeiten	Wann	Wo	Womit
LandschaftsgärtnerIn				
VolksschullehrerIn				
Krankenpfleger/Krankenschwester				
InformatikerIn				
FernsehmoderatorIn				

Anschließend können die TN gefragt werden, welche der erarbeiteten Arbeitsbedingungen (und Berufe) für sie in Frage kämen.

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

3.2.6 Der Berufsfindungstrichter: Vorübung II – Praxisinterviews

Art der Übung: Interviews in der beruflichen Praxis.

Übungsziel: Die Übung eignet sich besonders für Jugendliche. Es geht darum, verschiedene Berufe in der Praxis kennenzulernen und eigene Erwartungen an den »Traumberuf« auf deren Realisierbarkeit hin zu überprüfen.

¹¹⁸ MUMMM: Motivierende Unterrichtsmaterialien mit Methode.

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

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

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

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

- Beschreibung des Berufes;
- genaue Beschreibung der anfallenden Tätigkeiten;
- körperliche Anforderungen;
- psychische Anforderungen;
- Sozialanforderungen;
- Arbeitszeiten;
- Verdienstmöglichkeiten;
- Ausbildungswege, Weiterbildungs- bzw. Aufstiegsmöglichkeiten;
- Beschäftigungsmöglichkeiten – Situation am Arbeitsmarkt.

Anmerkung zur Durchführung: Die TR sollen darauf achten, daß unterschiedliche Berufe für die Interviews ausgewählt werden.

Quellen: Frass, Bernhard/Groyer, Hans: Berufsplanung ist Lebensplanung. Eine Anleitung zur Berufsfindung für 10- bis 15jährige in Form eines durchorganisierten, systematisch aufgebauten Berufsfindungsprozesses. Band 1, Wien 1993, Seite 48. Winkler, Barbara: Mit

MUMMM¹¹⁹ zur Berufsorientierung. Methoden und Materialien für die Praxis. Linz 1999, Seite 62.

3.2.7 Der Berufsfindungstrichter: Vorübung III – Meine Berufserwartungen

Art der Übung: Einzelarbeit.

Übungsziel: Die TN sollen sich darüber im klaren werden, welche Erwartungen sie an ihre Berufsausübung stellen und überprüfen können, ob Ihr »Traumberuf« mit diesen Erwartungen korrespondiert.

Übungsanleitung: Dazu können die TR folgendes Handout ausgeben:

Erwartungen	Reihung (1 = sehr wichtig, 5 = unwichtig)				
	1	2	3	4	5
Gesicherter Arbeitsplatz					
Viel Freizeit					
Interessante Tätigkeit					
Hoher Verdienst					
Gute Aufstiegsmöglichkeiten					
Angenehme Arbeitsbedingungen					
Gutes Arbeitsklima					
Eigene Ideen verwirklichen					
Abwechslungsreiche Tätigkeit					
Etwas Neues kennenlernen					
Auf Reisen gehen					
Mitwirkungen bei wichtigen Entscheidungen					
Möglichst kurze Ausbildung					
Nähe Arbeitsplatz – Wohnung					
Führungsposition					
Verantwortung tragen					

Die TN sollen nun ihre Erwartungen nach der Wichtigkeit reihen und können die Liste auch durch weitere Faktoren erweitern. Die TN können im Rahmen von Kleingruppen ihre Ergebnisse austauschen und diskutieren.

Quelle: Frass, Bernhard/Groyer, Hans: Berufsplanung ist Lebensplanung. Eine Anleitung zur Berufsfindung für 10- bis 15jährige in Form eines durchorganisierten, systematisch aufgebauten Berufsfindungsprozesses. Band 1, Wien 1993, Seite 80.

¹¹⁹ MUMMM: Motivierende Unterrichtsmaterialien mit Methode.

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

Art der Übung: Kleingruppen- und Einzelarbeit.

Übungsziel: Diese Übung ist insbesondere für Jugendliche geeignet, die vor der Berufs- bzw. Ausbildungswahl stehen. Durch die Übung sollen die TN ihre Interessen reflektieren, während des Meinungsaustausches mit Gleichgesinnten diese bestätigt sehen oder revidieren.

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

1	2	3	4	5
Bedienen Beraten Betreuen Pflegen Unterstützen Heilen Umsorgen Beistehen Trösten Aufmuntern	Informieren Unterhalten Unterrichten Erziehen Ausbilden Trainieren Überzeugen Führen Lehren Vorzeigen Beibringen Aufklären Beaufsichtigen	Mit Geld umgehen Einkaufen Verkaufen Einteilen Sparen Feilschen Handeln Wirtschaften Verwalten Organisieren Verordnen Managen	Auf Ordnung schauen Kontrollieren Überwachen Sichern Gefahren erkennen Hilfe leisten	Säen Bebauen Gärtnern Graben Ernten Züchten Hüten
6	7	8	9	10
Basteln Formen Bohren Sägen Hämmern Schleifen Nageln Werken	Einstellen Überwachen Warten Reparieren Apparat bedienen Reproduzieren	Planen Entwerfen Konstruieren Zusammenbauen Montieren Fertigstellen Installieren	Forschen Untersuchen Entdecken Experimentieren Messen Prüfen Berechnen Beobachten Erfinden	Gestalten Formen Verschönern Verzieren Musizieren Musik hören Unterhalten Lesen Zeichnen Malen Theater spielen Filmen Geschichten schreiben Fotografieren

Die TN sollen sich nun zu dem Interessensfeld stellen, zu dem sie sich zugehörig fühlen. Vielfach fällt den TN die Entscheidung schwer, sich auf ein Feld zu stellen. Trotzdem sollen die TN ein Feld favorisieren, es kann aber auch während der Übung zu einem weiteren Feld (maximal zweimal) gewechselt werden. Die TN sollen nun innerhalb der gebildeten Interessengruppen (im Rahmen der Kleingruppe) begründen, warum sie gerade hier stehen und bei welchen Tätigkeiten sie besonders ihr Interesse entdeckt haben.

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

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

1	2	3	4	5
Psychologe/ Psychologin KrankenpflegerIn SozialarbeiterIn MasseurIn Hebamme Arzt/Ärztin BewährungshelferIn FriseurIn	LehrerIn KindergärtnerIn ReisebüroassistentIn Hotel- und GastgewerbeassistentIn ErzieherIn SportlehrerIn BetriebsberaterIn ReiseleiterIn	Einzelhandelskauffrau/Einzelhandelskaufmann Versicherungskauffrau/-mann SteuerberaterIn Industriekauffrau/Industriekaufmann ImmobilienmaklerIn Bankangestellte/Bankangestellter Textilkauffrau/Textilkaufmann	PolizistIn Seilbahnbediensteter/Seilbahnbedienstete FahrdienstleiterIn BerufsdetektivIn BahnhofswärterIn VerkehrstechnikerIn	LandwirtIn GartenbauingenieurIn LandschaftsgärtnerIn ForstfacharbeiterIn TierpflegerIn Weinbauer/Weinbäuerin BlumenbinderIn Zoologe/Zoologin PferdepflegerIn
6	7	8	9	10
MaskenbildnerIn KeramikerIn StuckateurIn FotografIn KartolithografIn KunsttischlerIn KonditorIn	ChemielaborantIn VermessungstechnikerIn DatenerfasserIn StatistikerIn TextiltechnikerIn UmwelttechnikerIn Werkstofftechnologie/Werkstofftechnologin	ZahntechnikerIn OptikerIn BuchbinderIn TapeziererIn RaumgestalterIn ArchitektIn ElektrotechnikerIn	UhrmacherIn DruckerIn WerkzeugmechanikerIn Kfz-ElektrikerIn Kfz-MechanikerIn	TischlerIn BauschlosslerIn ZimmererIn MaurerIn DachdeckerIn SpenglerIn

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

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

Art der Übung: Einzel- und Kleingruppenarbeit.

Übungsanleitung: Im zweiten Schritt bekommen die TN ein Handout mit folgenden Eignungsfeldern. Auf dem Handout markieren die TN die jeweils für sie zutreffenden Eigenschaften und diskutieren in ihrer Interessengruppe, welche der Eignungen für welche Berufe notwendig sind – wenn nötig mit Hilfe der TR.

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

Danach werden die bereits ausgewählten Berufe/Berufsfelder dahingehend untersucht, welche der Fähigkeiten der TN auf diese zutreffen. Zu zweit werden alle Berufe, die sich die TN bereits nach Schritt 1 (Interessensfelder) zugeordnet haben, auf die dazu notwendigen Fähigkeiten untersucht. Auf diese Weise fallen eine Reihe der ausgewählten Berufe weg.

In einem dritten Schritt sollen die TN in Kleingruppen erarbeiten, unter welchen Arbeitsbedingungen sie arbeiten möchten. Die unten stehende Liste können sich die TN selbst in den Gruppen erarbeiten (Anmerkung: Wenn wenig Zeit vorhanden ist, kann die unten stehende Liste als Handout ausgegeben und nur bei Bedarf ergänzt werden).

Anmerkung zur Durchführung: Die Übung kann auch als Selbstbild – Fremdbild – Übung angelegt werden, um mögliche blinde Flecken besser erkennen zu können.

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

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

Art der Übung: Einzel- und Kleingruppenarbeit.

Übungsziele: Die TN sollen herausfinden, unter welchen Arbeitsbedingungen sie arbeiten möchten und welchen Berufen oder Tätigkeiten welche Arbeitsbedingungen zugrunde liegen.

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

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

Anmerkung zur Durchführung: Als Vorübung können anhand des Berufes des Krankenpflegers/der Krankenschwester im Brainstorming in der Gruppe folgende Fragen beantwortet werden:

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

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

3.2.11 Individuelle Berufsfindung

Art der Übung: Einzel- und kreative Gruppenarbeit.

Übungsziele: Diese Übung ähnelt stark dem Berufsfindungstrichter (vgl. 3.2.5 bis 3.2.10), ist jedoch in einigen Bereichen etwas anders gestaltet. Sie ist insbesondere auch für Erwachsene in beruflichen (Um-)Orientierungsphasen geeignet.

Übungsanleitung: Alle TN sollen ein persönliches Plakat mit dem Titel »Mein Traumberuf« anfertigen und dabei Schritt 1 bis Schritt 3 schriftlich festhalten.

Die Selbstreflexion:

Schritt 1: Was kann ich?

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

Schritt 2: Was will ich?

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

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

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

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

Anmerkung zur Durchführung: Wesentlich ist, daß beim kreativen Prozeß am Ende der Übung nicht negativ kommentiert wird, da dies kreativitätshemmend wirkt.

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

3.2.12 Meine Interessen

Art der Übung: Einzelarbeit.

Übungsziele: Die TN sollen sich bewußt machen, welche Tätigkeiten sie in die engere Wahl ihres beruflichen Orientierungsprozesses gezogen haben, was ihnen daran gefällt und was nicht.

Übungsanleitung: Die TN schreiben Tätigkeiten, die sie interessieren, auf ein Blatt bzw. Plakat, wobei drei Spalten – »Tätigkeit«, »Was mir daran besonders gefällt«, »Was mir daran weniger gefällt« – gebildet werden. In einem ersten Schritt sollen sie die Tätigkeiten notieren, die sie in ihrer Reflexion über ihre berufliche Entwicklung ins Auge gefaßt haben. Am Ende der Arbeit sollen die TN die Tätigkeiten, bei denen ihnen die meisten Aspekte gefallen und die wenigsten nicht gefallen, auswählen und bunt markieren. Die Blätter bzw. Plakate können im Raum aufgehängt und von den anderen betrachtet werden.

Anmerkung zur Durchführung: Die Übung kann als Erweiterung der Übung 3.2.11 (= Individuelle Berufsfindung) oder in der Nachschau der Übung 3.2.6 (= Praxisinterviews) durchgeführt werden.

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

3.3 Jobfinding-Methoden

3.3.1 In welchen Arten von Organisationen findet man solche Tätigkeiten?

Art der Übung: Kleingruppenarbeit.

Übungsziel: Die TN erfahren im gegenseitigen Austauschprozeß, in welchen Arten von Organisationen die gewählten Tätigkeiten nachgefragt werden. So wird das Know-how jeder einzelnen Person produktiv zum Nutzen aller verwertet und auf diese Weise bewußt gemacht, daß nicht nur die TR über Informationen verfügen, die sie weitergeben können, sondern auch die Mitglieder der Gruppe.

Übungsanleitung: Die TN finden sich in Kleingruppen zusammen und tauschen die unter 3.2.11 erarbeiteten Tätigkeiten aus. Jede Tätigkeit wird auf je ein Plakat geschrieben. Zu jeder Tätigkeit führt die Kleingruppe ein Brainstorming durch, an welchen Orten diese Tätigkeiten gebraucht werden (Anmerkung: So kann z.B. eine Hebamme in einem Krankenhaus, einem Geburtshaus, aber auch freiberuflich arbeiten). Die Orte werden auf jedem Plakat (ohne Zensur!) gesammelt. Am Ende markieren alle TN jene Orte, an denen sie die meiste Lust haben zu arbeiten.

In einem nächsten Schritt recherchieren die TN, welche speziellen Arbeitgeber für die ausgewählten Orte in Frage kommen. Dazu werden Medien (Internet, Publikationen, Print-

medien etc.) durchforstet. Außerdem können Personen befragt werden, die in diesem oder einem ähnlichen Gebiet bereits arbeiten.

Nach der Sammlung von Organisationsarten recherchieren die TN in unterschiedlichen Medien (Printmedien, Internet etc.) namentlich die Organisationen, für die sie mit ihrem jeweiligen Berufswunsch arbeiten könnten. Jede/Jeder TN stellt für sich eine Liste mit möglichen Arbeitgebern zusammen. Diese sollte auch Adressen und Telefonnummern beinhalten. Danach sollte jede Firma angerufen werden, um weiteres Informationsmaterial über Größe, Produkte, Dienstleistungen etc. zu erhalten. Ein fundiertes Branchen- und Praxiswissen kann bei künftigen Bewerbungsgesprächen helfen. Diese Informationen werden in einem persönlichen Ordner aufbewahrt und können für Blindbewerbungen bzw. für Bewerbungen auf Stellenangebote in Zeitungen, Internet etc. verwendet werden.

Anmerkung zur Durchführung: Die Übung ist eine Fortsetzung der unter 3.2.11 angeführten Übung.

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

3.3.2 Was tun ohne Berufspraxis? Ein eigenes Projekt!

Art der Übung: Gruppen- und Einzelarbeit.

Übungsziel: Die Übung eignet sich insbesondere für Menschen, die in dem angestrebten Berufsfeld noch keine Praxiserfahrungen vorweisen können und über Eigeninitiative ihre ersten Kenntnisse und Erfahrungen erwerben. Ein solches Vorgehen signalisiert dem zukünftigen Arbeitgeber Engagement.

Übungsanleitung: Die TN sollen in der Kleingruppe (zu viert) ein Brainstorming über mögliche Projekte machen und auch darüber, wie sich diese realisieren ließen. Im Folgenden seien ein paar Beispiele angeführt, die man, auch ohne über viel Kapital zu verfügen, umsetzen kann:

FotografIn: Fotos für eine/einen Bekannten machen, am besten in dem Bereich, in dem man später auch arbeiten möchte.

WebdesignerIn: eine Website für sich selbst oder einen Freund/eine Freundin gestalten, um bei der Bewerbung auf Referenzen verweisen zu können.

Eventmarketing: Ein Schulevent organisieren.

Die TN beginnen im Seminar die Projekte vorzubereiten; die Durchführung kann im Seminar reflektiert und unterstützt werden.

Anmerkung zur Durchführung: Erweist sich ein Projekt in dem gewählten Berufsfeld als schwierig (z.B. Archäologie) sollen die TN versuchen, über ehrenamtliche Tätigkeiten, Praktika oder Aushilfstätigkeiten zu arbeiten.

Quelle: Glaubitz, Uta: Der Job, der zu mir paßt. Das eigene Berufsziel entdecken und erreichen, Frankfurt/New York 1999, Seite 125f.

3.3.3 Wie findet man Jobs?

Art der Übung: Kleingruppenarbeit.

Übungsziel: Die TN sollen sich darüber Gedanken machen, welche Medien und Möglichkeiten es für die Arbeitsuche gibt. Die TR können sich einen Überblick verschaffen, was die TN bereits an Jobfinding-Möglichkeiten kennengelernt haben und was sie davon aktiv nutzen.

Übungsanleitung: Die Gruppe soll sich in Kleingruppen von drei bis vier TN aufteilen und ein gemeinsames Brainstorming darüber durchführen, wo und wie man von freien Stellen bzw. Aufträgen erfahren kann. Die Ergebnisse werden auf Moderationskarten festgehalten und nach 20 Minuten auf einer Pinwand/Magnettafel befestigt. Danach werden die Informationen durch die TR nach Medien bzw. Methoden geclustert und zusammengefaßt. Es wird im Anschluß daran diskutiert, wie sehr welche Methoden von den TN genutzt werden (insbesondere persönliche Kontakte).

Anmerkung zur Durchführung: Es geht darum, daß die unterschiedlichen Jobfinding-Methoden (Bewerbungen auf Annoncen in Zeitungen oder Internet, Initiativ- oder Blindbewerbungen, Stellengesuche, Personalvermittlungsagenturen, informelle Jobinfos) thematisiert werden. Es ist nicht notwendig, daß alle Medien vollständig aufgelistet werden.

Quelle: Entwickelt von Martina Schubert und Karin Steiner für die AMS-Maßnahme »Jobcoaching für AkademikerInnen« (Venetia) 2000.

3.4 Bewerbungsschreiben und Bewerbungsgespräch

3.4.1 Minuten-Werbespot

Art der Übung: Rhetorische Übung.

Übungsziel: Diese Übung kann als rhetorische Vorübung zum Bewerbungsgespräch durchgeführt werden. Sie dient dazu zu lernen, frei über sich selbst vor Publikum zu sprechen und sich dabei auf das Wesentliche zu beschränken. Durch die Erfahrung und den Feedback-Prozeß in der Gruppe wird das Selbstbewußtsein der TN gestärkt. Im Feedback-Prozeß lernen die TN, Positives durch andere anzunehmen und die Gruppe als Spiegel für das eigene Verhalten anzuerkennen.

Übungsanleitung: Alle TeilnehmerInnen sollen einen Ein-Minuten-Werbespot, sprich eine einminütige Rede, zur eigenen Person vorbereiten und diesen Spot mit einem/einer anderen TN gemeinsam proben. Möglich ist auch, daß die Werbespots zuhause (alleine) vorbereitet werden.

Die TN stellen sich der Reihe nach vor die Gruppe und dürfen sich eine Minute lang präsentieren. Dabei sollen sie sich vorstellen, daß die Gruppenmitglieder die Angehörigen ei-

ner Firma sind und sie diese davon überzeugen sollen, eingestellt zu werden. Wesentlich ist die Einhaltung der vorgegebenen Zeit. So kann nach 45 Sekunden der TR oder ein TN ein Handsignal geben.

Die Werbespots können auch auf Video aufgenommen werden. Das Feedback kann unmittelbar nach der Kurzrede gegeben werden oder erst nach der Vorführung der Videoaufzeichnungen. Wesentlich ist, daß die TN mit den Feedback-Regeln vertraut sind oder daß diese unmittelbar vor der ersten Rede durchgenommen werden.

Alternative: Zur Förderung von Spontaneität kann diese Übung mit Hilfe eines Balls durchgeführt werden, der von TN zu TN geworfen wird. Erhält einer/eine der TN den Ball, muß er/sie eine Stärke in der Länge eines TV-Werbespots (zehn bis 20 Sekunden) formulieren.

Anmerkung zur Durchführung: Wesentlich ist, daß das Feedback durch die Gruppe und die TR stark positiv ist, wodurch das Selbstvertrauen in die eigenen rhetorischen Fähigkeiten gestärkt wird und nur einige Tips zur Verbesserung gegeben werden. Ebenso ist die Einhaltung der Feedback-Regeln wesentlich.

Dauer: Je nach Gruppengröße variabel.

Quelle: Entwickelt von Martina Schubert und Karin Steiner für die AMS-Maßnahme »Jobcoaching für AkademikerInnen« (Venetia) 2000.

3.4.2 3-Minuten-Experten-Vortrag

Art der Übung: Rhetorische Übung.

Übungsziel: Ähnlich dem Ein-Minuten-Werbespot kann diese Übung als rhetorische Vorübung zum Bewerbungsgespräch durchgeführt werden. Sie dient ebenso dazu zu lernen, frei über ein Thema vor Publikum zu sprechen und sich dabei auf das Wesentliche zu beschränken. Ein zusätzlicher Aspekt der Übung ist, daß die eigenen Ressourcen, in diesem Fall die besondere Fachkenntnis zu einem bestimmten Thema, offengelegt werden. Durch den Feedback-Prozeß in der Gruppe wird das Selbstbewußtsein der TN gestärkt.

Übungsanleitung: Alle TeilnehmerInnen sollen sich zuerst ein Thema wählen, für das sie Experte/Expertin sind. Gibt es TN, denen kein Thema einfällt, für das sie Experte/Expertin sind, so können die TR durch Hinweise auf Hobbys (z.B. Fußball) die TN zu einem Thema hinführen. Wesentlich ist, daß das Thema selbst gewählt wird.

Danach sollen die TN eine Drei-Minuten-Rede zum gewählten Thema vorbereiten und sie mit einem/einer anderen TN gemeinsam proben. Möglich ist auch, daß die Rede zu Hause (alleine) vorbereitet wird. Die TN dürfen auch Stichwortkarten verwenden, an denen sie sich während der Rede orientieren können.

Die TN stellen sich der Reihe nach vor die Gruppe und dürfen sich drei Minuten lang präsentieren. Wesentlich ist die Einhaltung der Redezeit. So kann nach zwei Minuten und 45 Sekunden der TR oder ein TN ein Handsignal geben.

Die ExpertInnenreden können auch auf Video aufgenommen werden. Das Feedback kann unmittelbar nach der Kurzrede gegeben werden oder erst nach der Video-Vorführung. Wesentlich ist, daß die TN mit den Feedback-Regeln vertraut sind oder daß diese unmittelbar vor der ersten Rede durchgenommen werden.

Anmerkung zur Durchführung: Wesentlich ist, daß das Feedback durch die Gruppe und die TR stark positiv ist, wodurch das Selbstvertrauen in die eigenen rhetorischen Fähigkeiten gestärkt wird und nur einige Tips zur Verbesserung gegeben werden. Ebenso ist die Einhaltung der Feedback-Regeln wesentlich.

Dauer: Je nach Gruppengröße variabel.

Quelle: Entwickelt von Martina Schubert und Karin Steiner für die AMS-Maßnahme »Job-coaching für AkademikerInnen« (Venetia) 2000.

3.4.3 Firmeninterviews

Art der Übung: Interviews mit PersonalistInnen/mit Betrieben.

Übungsziel: Die Übung eignet sich v.a. für Jugendliche und junge Arbeitsuchende/Arbeitslose, die noch wenig Erfahrung mit Bewerbungsgesprächen haben. Die TN sollen in einem bewerbungsähnlichen Gespräch eine aktiv-steuernde Rolle im Gespräch einnehmen und diese Erfahrung als positiven Anker für zukünftige Bewerbungsgespräche nutzen können. Die TN können sich einige Fragen für ihre künftigen Bewerbungsgespräche mitnehmen.

Übungsanleitung: Die TN sollen zunächst einen Befragungsleitfaden für Interviews in Firmen entwickeln. Dieser könnte beispielsweise im einzelnen folgende Fragen beinhalten:

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

Die TN sollen danach Ihre Interviews in Zweier- oder Dreiergruppen planen und gemeinsam durchführen.

Quelle: Entwickelt von Johanna Sommer für die AMS-Maßnahme »Telejobs 1996« (ZSI).

3.4.4 Sammlung von bewerbungstypischen Fragen

Art der Übung: Gruppenarbeit.

Übungsziel: Die TN sollen sich Gedanken darüber machen, welche Fragen in Bewerbungssituationen auf sie zukommen können. Sie sollen einerseits vergangene Erfahrungen mit unangenehmen Bewerbungsgesprächen in der Kleingruppe verarbeiten, andererseits aber auch eigene und Erfahrungen anderer bewußt als Ressource für künftige Bewerbungsgespräche nutzen können. Nach der ersten Übung in der Kleingruppe tritt zumeist ein »Aha-Effekt« ein, da sich die wenigsten BewerberInnen auch Gedanken über Fragen machen, die sie selbst stellen. Dies bewirkt, daß sie nicht nur eine reaktiv-passive Rolle, sondern auch eine aktive Rolle einnehmen können, die es ihnen ermöglicht, auch Forderungen zu stellen bzw. Bedürfnisse zu artikulieren.

Übungsanleitung: Die TN sollen sich in Kleingruppen mit drei bis vier Personen zusammenfinden und zunächst bewerbungstypische Fragen von Arbeitgebern sammeln. Diese sollen auf Moderationskarten festgehalten werden. Nach ungefähr 15 Minuten sollen alle Karten auf einer Pin- oder Magnetwand befestigt werden. Alle TN können nun auch die Fragen der anderen Gruppen begutachten. Die Fragen können nun in »einfach« und »schwierig« zu beantwortende Fragen geclustert werden. Zu den »schwierigen« Fragen zählen etwa: »Wann haben Sie vor, ein Kind zu bekommen?« »Nehmen Sie die Pille?« »Haben Sie auch einmal einen ordentlichen Job gehabt?« »Haben Sie sich in der Zeit Ihrer Arbeitslosigkeit immer weitergebildet?« etc.

In der Gruppe werden in einem gemeinsamen Brainstorming mögliche Antworten bzw. Verhaltensweisen gesammelt und danach diskutiert. Die TN haben so die Möglichkeit, eigenes Know-how, das sie in Bewerbungsgesprächen gesammelt haben, auszutauschen. Es wird auch thematisiert, ob man jede Frage beantworten muß und wie man mit einer Abwertung der eigenen Person in der Bewerbungssituation umgehen kann.

In einem nächsten Schritt sammeln die TN wieder in Kleingruppen bewerbungstypische Fragen, diesmal von BewerberInnen. Die auf Moderationskarten festgehaltenen Fragen werden wieder auf der Pinwand montiert und in der Gruppe diskutiert. Dabei wird auf absolut wesentliche Fragen von Seiten der TR näher eingegangen.

Anmerkung zur Durchführung: Natürlich kann an die TN auch eine Liste mit bewerbungstypischen Fragen ausgegeben werden. Didaktisch sinnvoller ist es allerdings, wenn diese von den TN selbst erarbeitet werden. Es geht nicht darum, eine absolut vollständige Liste an möglichen Fragen zu haben, sondern eine bewußte Bewerbungsvorbereitung zu initiieren.

Quelle: Entwickelt von Martina Schubert und Karin Steiner für die AMS-Maßnahme »Jobcoaching für AkademikerInnen« (Venetia) 2000.

3.4.5 Teambewerbung

Art der Übung: Rollenspiel (siehe Glossar).

Übungsziel: Die TN werden spielerisch an die Bewerbungssituation herangeführt. Mithilfe einer veränderten Rollenaufteilung »Auftragnehmerfirma – Auftraggeberfirma« statt »BewerberIn – PersonalchefIn« wird das herkömmliche Machtverhältnis vorübergehend in eine quasi gleichberechtigte Verhandlungs- und Präsentationssituation transferiert. Diese Übung ist insbesondere für TN zielführend, die in (simulierten oder echten) Bewerbungsgesprächen aus der Rolle der/des Abhängigen (mit unterwürfigen oder aggressiven Verhaltensweisen) keinen Ausweg sehen.

Übungsanleitung: Die TN sollen sich zu Beginn in Kleingruppen von maximal drei bis vier Personen zusammenfinden. Die TR geben unterschiedliche Aufgaben für die folgenden Rollenspiele. Zum Beispiel: »Eine Werbeagentur bewirbt sich für den Werbeauftrag eines Architekturbüros. Die Agentur soll eine (wie auch immer geartete) Präsentation ihrer Firma vorbereiten und danach über die Art des Auftrages diskutieren und verhandeln.« Während sich eine oder mehrere Auftragnehmerfirmen auf ihre Präsentationen vorbereiten, bereitet sich die Auftraggeberfirma auf die zu stellenden Fragen vor.

Nach den Präsentationen und dem anschließenden Gespräch – beides kann auch gefilmt werden – bleiben beide Firmen (Teams) noch in den während der Präsentation eingenommenen Positionen und berichten, wie es ihnen in der Situation ergangen ist (vgl. Feedback-Regeln!). Die TR achten darauf, daß sich die BeobachterInnen nicht einmischen und daß die Statements nicht diskutiert werden. Im Anschluß berichten die BeobachterInnen, was ihnen bei der Präsentation und dem anschließenden Gespräch aufgefallen ist. Die TR geben danach ihr Schluß-Feedback. Abschließend können die TN noch mitteilen, was sie (ohne Rechtfertigung für ihr vorheriges Verhalten!) mitnehmen können.

Anmerkung zur Durchführung: In der Reflexion sollte von den TR die Parallele zum Bewerbungsgespräch betont werden, ebenso wie die Tatsache, daß dieses eine gegenseitige Präsentation von Arbeitgeber und BewerberIn und als solches auch eine Verhandlungssituation ist.

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

3.4.6 Das Bewerbungsgespräch

Art der Übung: Rollenspiel.

Übungsziel: Die TN üben in einer Laborsituation die Vorbereitung und Durchführung eines Bewerbungsgesprächs und erhalten – anders als in der Praxis – Feedback. Die Übung dient dazu, den TN ins Bewußtsein zu rufen, daß Gespräche vorbereitet werden sollten und daß sie sich dazu auch Hilfe holen können. Der Coach unterstützt in der Übung die vorherge-

hende Reflexion und bildet durch seine/ihre Anwesenheit im Hintergrund während des Gespräches eine psychologische Stütze. Durch das Üben des Gespräches im Rahmen eines Rollenspiels soll die Nervosität vor der realen Situation abgebaut werden. Außerdem ist die Erfahrung als personalverantwortliche Person im Rollenspiel wesentlich, um sich in der realen Situation besser in die Interessen und Bedürfnisse des Gegenübers hineinversetzen zu können. Negative Erfahrungen können durch den Rollentausch spielerisch verarbeitet werden. Die TN sollen durch die Übung außerdem erfahren, daß sie auch als BewerberInnen VerhandlungspartnerInnen sind, daher Interessen haben und Bedürfnisse äußern können.

Übungsanleitung: Die TN finden sich jeweils zu zweit zusammen und sind für das kommende Rollenspiel gegenseitig jeweils der/die persönliche BeraterIn (Coach) des/der anderen. Die TN entwerfen nun jeweils ein eigenes Jobprofil in Form einer Annonce, auf die sie sich bewerben wollen. Danach wählen sich die TN in der Gruppe die/den jeweilige/n »Personalverantwortliche/n« aus, bei dem/der die Bewerbung stattfinden soll. Den Personalverantwortlichen werden die Jobprofile ausgehändigt, damit sie sich auf das Gespräch vorbereiten können. Danach bereiten sich die TN mit ihren jeweiligen Coaches zusammen auf das Bewerbungsgespräch einerseits als »BewerberInnen« und andererseits als »Personalverantwortliche« vor. Dabei sollen mögliche Antworten und Fragen für das Gespräch vorbereitet werden.

Danach werden die Rollenspiele durchgeführt: In der Mitte des Sesselkreises werden drei Sessel aufgestellt, davon zwei gegenüber durch einen Tisch getrennt und ein Sessel hinter einem der beiden Sessel. Die/der erste BewerberIn geht vor die Tür, der/die Personalverantwortliche setzt sich auf den alleine dastehenden Sessel, der Coach setzt sich auf den zweiten hinter dem gegenüberstehenden Sessel. Dann tritt der/die BewerberIn durch die Tür und das Rollenspiel beginnt wie ein reales Bewerbungsgespräch. Zuvor wird festgelegt, daß dieses ca. zehn Minuten dauern soll. Während des Gespräches kann der Coach – wenn er/sie es für richtig hält – das Gespräch kurz stoppen, indem er/sie die Hand auf die Schulter des/der BewerberIn legt und eine Empfehlung im Hinblick auf das weitere Verhalten des/der BewerberIn abgibt: »Ich würde an Deiner Stelle jetzt ...« (Anmerkung: vgl. dazu die Rolle des therapeutisch-direktiven Doppelgängers¹²⁰ im Psychodrama).

Der/die BewerberIn kann den Rat befolgen oder auch nicht. Nach Beendigung des Rollenspiels bleiben alle drei Personen sitzen und die TR befragen die Beteiligten, wie sie das Gespräch erlebt haben und wie es ihnen jetzt geht: Zuerst wird der/die BewerberIn, dann der Coach und zum Schluß erst der/die Personalverantwortliche befragt. Danach verlassen die Personen die »Bühne« und setzen sich in den Sesselkreis (Anmerkung: Damit verlassen sie die eingenommenen Rollen und können zur Situation Distanz gewinnen, wodurch das Annehmen von Feedback und die Reflexion der Situation erleichtert wird).

Wurde das Rollenspiel auf Video aufgenommen, so besteht die Möglichkeit, das Band zu diesem Zeitpunkt mit der Gruppe gemeinsam anzusehen. Wurde kein Video verwendet, so

120 Petzold 1993, Seite 147.

wird unmittelbar im Anschluß Feedback von der Gruppe gegeben. Bei großen Gruppen empfiehlt es sich, die Feedback-Phase aus Zeitgründen so zu organisieren, daß das »Geben von Feedback« auf drei bis vier TN, die sich freiwillig melden, aufgeteilt wird. So könnten bei Bewerbungsgesprächen beispielsweise vier Aspekte beurteilt werden: Selbstpräsentation des/der BewerberIn, Reaktion auf Fragen, Körpersprache und Entwicklung der Beziehungsebene im Gespräch. Selbstverständlich sind die Ebenen nicht vollständig voneinander abzugrenzen; allerdings wird das Feedback auf diese Art und Weise fokussiert.

Das Feedback des TR reguliert am Ende wieder mögliche blinde Flecken der Gruppe. Der/die BewerberIn kann am Ende der Gruppe mitteilen, was sie/er von der Übung mitnehmen kann. Wesentlich ist, daß es zu keinen nachträglichen Rechtfertigungen kommt.

Alternative: Eine gute Alternative ist die sogenannte »Juxbewerbung«: Es werden Kleingruppen gebildet, die Firmen gründen sollen und an die anderen TN Stelleninserate »verschicken«. Die Jobs, für die sich die anderen TN dann bewerben können, gibt es nicht wirklich (z.B. BananenbewerberIn, HandtaschenträgerIn); die Bewerbung soll allerdings formal gesehen korrekt ablaufen. Diese Alternative bietet den Vorteil, die TN über ein lustiges Setting spielerisch zum Bewerbungsgespräch heranzuführen und ihnen trotzdem die »Regeln« dieser speziellen Kommunikationssituation zu vermitteln.

Anmerkung zur Durchführung: Im Feedback-Prozeß ist es wesentlich, nicht nur die inhaltliche Ebene der Kommunikation, sondern auch die Beziehungsebene des Gespräches anzusprechen und zu reflektieren. Bei Feedback an die anderen Beteiligten müssen die TR auf die Einhaltung der Feedback-Regeln achten, damit dieses vom/von der BewerberIn auch angenommen werden kann. Es kann grundsätzlich jedes Gruppenmitglied Feedback geben, bei großen Gruppen ist es allerdings sinnvoll, zwei bis drei Personen alternierend auszuwählen, die Feedback geben. Die TR regulieren eventuelle blinde Flecken im Erleben der Situation. Wenn der/die BewerberIn mit dem Verhalten in der Situation unzufrieden war, kann das Rollenspiel wiederholt werden. Entscheidend für eine erfolgreiche Umsetzung der Methode des Rollenspieles durch die TN ist, daß dieses die wirkliche Bewerbungssituation annähernd ident abbildet und daß die wesentlichen Verhaltensweisen (z.B. Nicht-Wahrnehmen eigener Interessen, Abwerten der eigenen Leistungen, aggressives Verhalten bei Abwertungen durch die Personalverantwortlichen) deutlich sichtbar werden. Die Kritik der fehlenden Realitätsnähe des Rollenspieles durch TN dient häufig einer Rechtfertigung, warum das eigene Verhalten nicht optimal war. Die Methode des Rollenspieles ist durchaus heikel, da die TN mit ihren eigenen Schwächen (nicht nur theoretisch, sondern auch praktisch) konfrontiert werden, und sollte daher nur von erfahrenen TR eingesetzt werden. Sie setzt in der Gruppe ein gewisses Maß an gegenseitigem Vertrauen voraus und sollte daher erst nach einer längeren Kennenlern- und Gruppenprozeßphase angewendet werden.

Dauer: Je nach Gruppengröße variabel.

Quelle: Petzold, Hilarion (Hg.): Angewandtes Psychodrama, Paderborn 1993.

Glossar

Belief

Ein im NLP (Neurolinguistisches Programmieren) üblicher Begriff für Überzeugungen, Einstellungen, Glaubenssätze, Meinungen, die wir benutzen, um der Welt Sinn zu verleihen. Glaubenssätze beinhalten die Generalisierungen, die wir über die Welt machen, sowie unsere Arbeits- und Verhaltensprinzipien. Diese Glaubenssätze beeinflussen unser Verhalten in allen Lebenssituationen nachhaltig positiv wie negativ. Wesentlich ist, daß negativ wirkende Beliefs (Erklärungen) veränderbar sind. Hinsichtlich Berufsorientierung und Arbeitsuche können uns manche Beliefs behindern. Beispiele dafür sind: »Ich werde niemals einen Job finden, der mir gefällt.« »Ich werde nie das bekommen, was ich wirklich will.«

Brainstorming

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

- 1.) Kritik ist grundsätzlich verboten.
- 2.) Jede Idee ist erlaubt, je phantastischer, desto besser.
- 3.) Jede/Jeder soll soviel Ideen wie möglich entwickeln.
- 4.) Jede/Jeder darf die Ideen der anderen aufgreifen und weiterentwickeln.

Feedback

Feedback wird eingesetzt, um die Differenz zwischen Selbst- und Fremdwahrnehmung sichtbar und erlebbar zu machen, wodurch blinde Flecken bezüglich der eigenen Person reduziert werden.

Feedback-Regeln

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

Planspiel

Damit wird versucht, organisatorische Abläufe zu simulieren. Der Schwerpunkt liegt dabei auf der Lösung einer mehr oder weniger komplexen Sachaufgabe und den damit verbundenen Mög-

lichkeiten, Entscheidungen zu treffen. Im Gegensatz zum Rollenspiel sind die Rollenfestlegungen offener und weniger persönlichkeitsorientiert.

Rollenspiel

Das Rollenspiel stammt ursprünglich aus der psychotherapeutischen Praxis des Psychodrama und wird u.a. dazu eingesetzt, ein bestimmtes Verhalten durch den Feedback-Prozeß sichtbar zu machen oder es durch das Rollenspiel gezielt zu verändern.¹²¹ Der Schwerpunkt liegt auf dem Verhalten einer Person in einer klar vorgegebenen sozialen Rolle. Die SpielerInnen können sich in einer Rolle erfahren, erhalten dazu nachher Feedback und lernen aus der Differenz zu ihrer Selbstwahrnehmung.

Reframing

NLP-Begriff. Positives Umdeuten von negativ bewertetem Erleben darstellen, so z.B.: »Arbeitslosigkeit ist eine Lebenskrise, aber auch eine Chance, etwas Neues zu beginnen.« Reframing wird als wesentliche Voraussetzung für Handlungsfähigkeit und erfolgreiche Zielerreichung angesehen.

Ressourcen

NLP-Begriff. Alle mitgebrachten oder erworbenen Potentiale – d.s. Fähigkeiten, Fertigkeiten, Kenntnisse, Geschicke, Erfahrungen –, die Menschen einsetzen können, um ihre Ziele zu erreichen.¹²²

121 Vgl. Moreno 1993, Seite 107.

122 Vgl. Mohl 1993.

Literatur

- Angerler, Eva/Kral-Bast, Claudia (1998): *Typische Atypische*, Wien.
- Beck, Ulrich (1984): *Die Risikogesellschaft*, Frankfurt am Main.
- Beinke, Lothar (1999): *Berufswahl. Der Weg zur Berufstätigkeit*, Bad Honnef.
- Bourdieu, Pierre (1998): *Die feinen Unterschiede*, Frankfurt am Main.
- Breen, Richard/Goldthorpe, John J. (1997): *Explaining Educational Differentials. Towards a Formal Rational Action Theory*, in: *Rationality and Society*, Volume 9 (3), Seite 275–305.
- Bridges, William (1996): *»Ich & Co«*, Hamburg.
- Ehgartner, Günther (2001): *Aktive Arbeitsmarktpolitik am Beispiel von Qualifizierungsmaßnahmen des AMS. Eine Evaluierungsstudie in den Bundesländern Wien, Niederösterreich, Oberösterreich und dem Burgenland*, Diplomarbeit, Wien.
- Einfalt, Alfred (1992): *Problemgruppen am Arbeitsmarkt. Von der Betreuung zur Beratung*, Linz.
- Eisenberg, Götz (1999): *»Wer nicht arbeitet, soll auch nicht essen.« Zur Sub- und inneren Kolonialgeschichte der Arbeitsgesellschaft*, in: Kurz, Robert/Lohoff, Ernst/Trenkle, Norbert (Hg.): *Feierabend! Elf Attacken gegen die Arbeit*, Hamburg.
- Francis, Dave/Young, Don (2001): *Mehr Erfolg im Team. Ein Trainingsprogramm mit 46 Übungen zur Verbesserung der Leistungsfähigkeit in Arbeitsgruppen*, Hamburg.
- Frass, Bernhard/Groyer, Hans (1993): *Berufsplanung ist Lebensplanung. Eine Anleitung zur Berufsfindung für 10- bis 15jährige in Form eines durchorganisierten, systematisch aufgebauten Berufsfindungsprozesses. Band 1*, Wien.
- Frass, Bernhard/Groyer, Hans (1994): *Berufsplanung ist Lebensplanung. Band 2*, Wien.
- Gambetta, Diego (1987): *Were They Pushed or Did They Jump?*, Cambridge.
- Glaubitz, Uta (1999): *Der Job, der zu mir paßt. Das eigene Berufsziel entdecken und erreichen*, Frankfurt/New York.
- Gruber, Johanna Maria (1997): *Psychologische und pädagogische Probleme im Hinblick auf Lernen Erwachsener bei der Umsetzung arbeitsmarktpolitischer Maßnahmen*, Diplomarbeit, Wien.
- Gumplmaier, Helga/Plattner, Monika/Reichel, René (Hg.) (1996): *Arbeit macht das Leben. Berufsorientierung – ein Leben lang*, Wien.
- Hainmüller, Bernd (1996): *Arbeitserfahrung als Methode der Berufsorientierung*, Frankfurt am Main .
- Härtel, Peter (1995): *Berufswahl – Schicksal oder Berufung? Grundlegungen zu Theorien, Begriffen und Kategorien der Berufsorientierung an den Schnittstellen zwischen Schule und Wirtschaft*, Wien.
- Hoff, Ernst H. (1985): *Berufliche Sozialisation. Zur Verbindung soziologischer und psychologischer Forschung*, in: Hoff, Ernst H./Lappe, Lothar/Lempert, Wolfgang (Hg.): *Arbeitsbiographie und Persönlichkeitsentwicklung*, Bern, Seite 15–40.

- Hoff, Ernst H./Lappe, Lothar/Lempert, Wolfgang (Hg.) (1985): Arbeitsbiographie und Persönlichkeitsentwicklung, Bern.
- Holland, J. L. (1985): Making Vocational Choices, Englewood Cliffs.
- Internet: www.learn4life.at.
- Jahoda, Marie/Lazarsfeld, Paul F./Zeisel, Hans (1975): Die Arbeitslosen von Marienthal. Ein soziographischer Versuch, Frankfurt am Main.
- Kirschner, Michaela (1995): Orientierungslos – Mutlos – Chancenlos. Mädchenschicksale am Arbeitsmarkt als pädagogische Herausforderung, Diplomarbeit, Wien.
- Kirsten, Rainer E./Müller-Schwarz, Joachim (2000): Gruppentraining. Ein Übungsbuch mit 59 Psycho-Spielen. Trainingsaufgaben und Tests, Reinbek/Hamburg.
- Mohl, Alexa (1993): Der Zauberlehrling. Das NLP-Lern- und Übungsbuch, Paderborn.
- Moreno, Jakob Levi (1993): Die Psychiatrie des Zwanzigsten Jahrhunderts als Funktion der Universalien Zeit, Raum, Realität und Kosmos, in: Petzold, Hilarion (Hg.): Angewandtes Psychodrama in Therapie, Pädagogik und Theater, Paderborn.
- Müller-Benedict, Volker (1991): Akademikerprognosen und die Dynamik des Hochschulsystems, Frankfurt/Main
- Petzold, Hilarion (Hg.) (1993): Angewandtes Psychodrama, Paderborn.
- Petzold, Hilarion (1993): Einige psychodramatische Initial-, Handlungs- und Abschlusstechniken in Therapie, Pädagogik und Theater, in: Petzold, Hilarion (Hg.): Angewandtes Psychodrama, Paderborn.
- Quintanilla, S. Antonio Ruiz/Wilpert, Bernhard (1985): Zur subjektiven Bedeutung der Arbeit, in: Hoff, Ernst H./Lappe, Lothar/Lempert, Wolfgang (Hg.): Arbeitsbiographie und Persönlichkeitsentwicklung, Bern, Seite 118–127.
- Rabenstein, Reinhold/Reichel, René/Thanhoffer, Michael (1999): Das Methoden-Set. 5 Bücher für Referenten und Referentinnen. Band 5: Konflikte, Münster.
- Seidl, Conrad/Beutelmeyer, Werner (1999): Die Marke Ich. So entwickeln Sie Ihre persönliche Erfolgsstrategie, Wien.
- Stieger, Rosa (1992): Arbeit und Selbstverwirklichung. Selbstverwirklichung am Arbeitsplatz und ihre relevanten Einflußfaktoren, Dissertation, Wien.
- Sturn, Dorothea/Woitech, Birgit (2001): Aktive Arbeitsmarktpolitik im Brennpunkt III: Evaluation ausgewählter Maßnahmen des *abzwien*, Arbeitsmarktservice Österreich (Hg.): AMS report 22, Wien.
- Tálos, Emmerich (Hg.) (1999): Atypische Beschäftigung. Internationale Trends und sozialstaatliche Regelungen, Wien.
- Volmerg, Ute (1978): Identität und Arbeitserfahrung. Eine theoretische Konzeption zu einer Sozialpsychologie der Arbeit, Frankfurt am Main.
- Weidinger, Reinhard (1994): Berufsorientierungsmaßnahmen im Bereich der experimentellen Arbeitsmarktpolitik in Wien von 1988–1991. Umfassende Darstellung und Effizienzüberprüfung verbunden mit Vorschlägen bezüglich einer kreativen innovativen Weiterentwicklung der bereits gesetzten Regelungen, Diplomarbeit, Wien.

Winkler, Barbara (1999): Mit MUMMM¹²³ zur Berufsorientierung. Methoden und Materialien für die Praxis, Linz.

Zmöllnig, Stefan (2000): Das Nachfolgeproblem im Familienunternehmen, Diplomarbeit, Wien.

¹²³ MUMMM: Motivierende Unterrichtsmaterialien mit Methode.