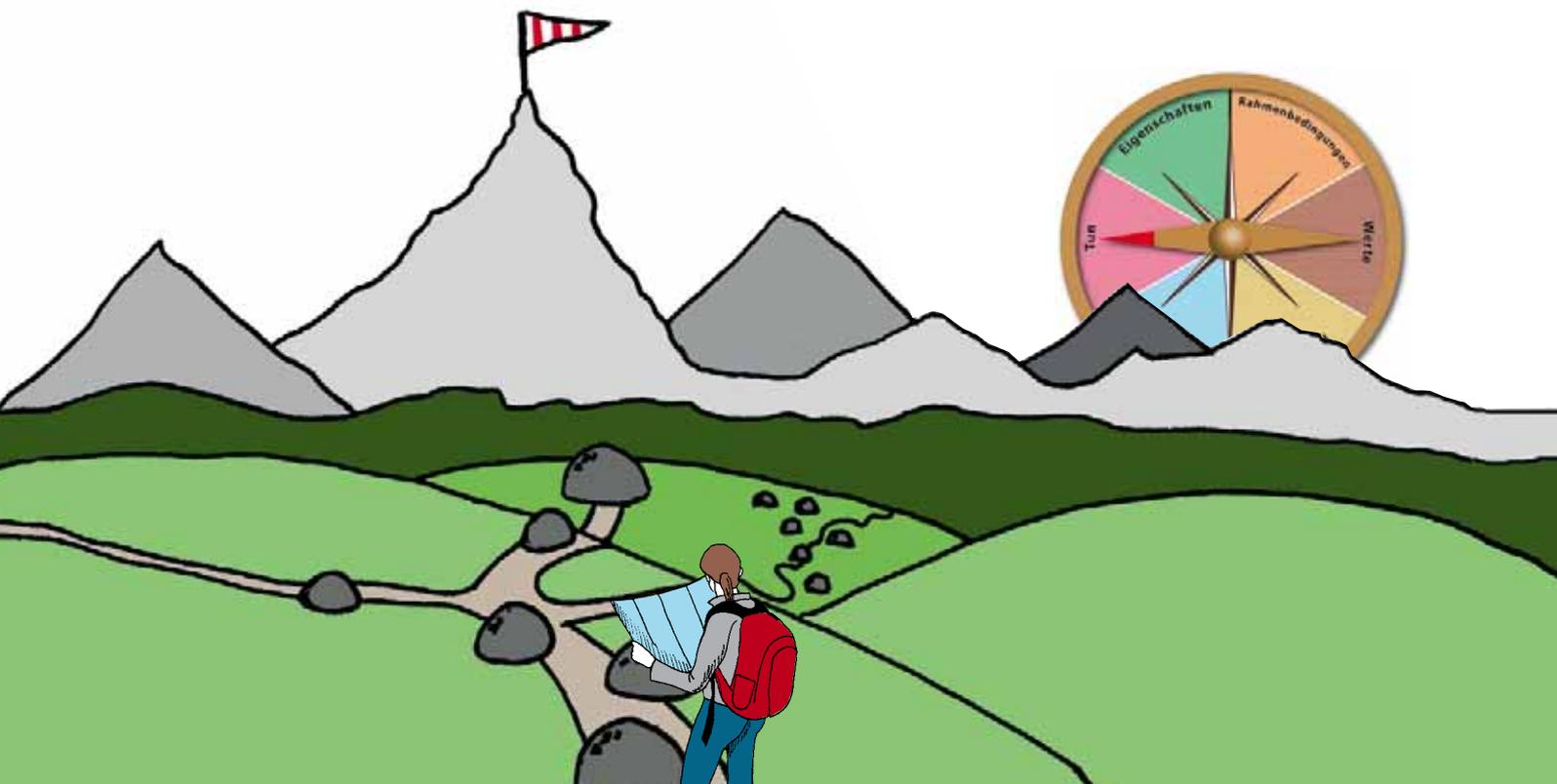


So nehm' ich Kurs auf meinen Job

Den Weg zurück in Arbeit selbst bestimmen

Ein Leitfaden zum Selbstvermittlungscoaching (SVC)
für Jobsucher/-innen



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



Projektleiter Werner Lüttkenhorst

Vorwort

Liebe Leserin, lieber Leser,

der Leitfaden „Sonehm' ich Kurs auf meinen Job – Den Weg zurück in Arbeit selbst bestimmen“ entstand im Rahmen eines Modellprojekts, dessen Ziel es war, langzeitarbeitslose Menschen bei ihrer Suche nach Arbeit auf neuen Wegen zu unterstützen.

Das Modellprojekt zur Entwicklung des Selbstvermittlungcoachings (SVC) wurde unter Federführung des Paritätischen Wohlfahrtsverbandes NRW von Januar 2010 bis Februar 2012 durchgeführt mit finanzieller Unterstützung des Ministeriums für Arbeit, Integration und Soziales (MAIS) NRW, des Europäischen Sozialfonds und der beteiligten Jobcenter. Dass trotz schwieriger Rahmenbedingungen – neben anderen Produkten – dieser Leitfaden vorgelegt werden kann, ist dieser Förderung und ebenso den zahlreichen Projektbeteiligten zu verdanken, die sich immer wieder von den Grundgedanken des Projekts begeistern ließen und ihre Aufgaben kreativ und engagiert angingen. Ihnen allen sei an dieser Stelle herzlich gedankt!

Ich bin überzeugt, dass sehr viele Chancen im SVC stecken, und hoffe, dass bei vielen Leserinnen und Lesern der SVC-Funke überspringt. Wenn Sie die Einladung annehmen, neue Wege bei Ihrer Arbeitssuche zu gehen, sollten Sie aber eines wissen: Alleine ist es schwer. Die Grundidee des SVC-Weges ist, dass es Ihre Arbeit ist, eine gute Arbeit zu finden. Auf diesem Weg werden Sie jedoch Wegbegleiter/-innen brauchen und Menschen, die Sie unterstützen. Darum: Wenn Sie nicht in einem Kurs oder einer Maßnahme sind, sollten Sie Unterstützer/-innen oder Gleichgesinnte suchen; entweder im Freundes- oder Bekanntenkreis, über schwarze Bretter in Supermärkten oder anderswo, oder Sie wenden sich an zuständige Stellen. Die Adressen von Arbeitslosenzentren und -beratungsstellen in Ihrer Nähe finden Sie für NRW unter: www.arbeit.nrw.de/arbeit/wege_in_arbeit_finden/arbeitslosenberatung/datenbank_alz_elb/index.php. Dort könnten Sie über einen Aushang oder Ansprache von Mitarbeitenden oder Gästen bei Ihrer Suche nach Partnerinnen oder Partnern für ein „SVC-Team“ fündig werden. Oder Sie wenden sich an eine Selbsthilfekontaktstelle. Die nächstgelegene finden Sie unter www.selbsthilfenetz.de/content/e2994/e6159/index_ger.html. Unter **www.selbstvermittlung.org** erfahren Sie mehr über den Hintergrund von Projekt und Methode, und Sie können sich Filme ansehen, die Ihnen SVC genauer vorstellen. Eine Hilfe kann auch die SVC-Software sein, die Ihnen unter dieser Webadresse kostenfrei zur Verfügung steht.

Ich hoffe, dass Ihnen die Lektüre dieses Leitfadens neue Impulse und Anregungen gibt und Sie darin bestärkt, Ihre Arbeitssuche auf neuen Wegen und mit neuer Energie anzugehen.

Dabei wünsche ich Ihnen viel Erfolg, interessante Erlebnisse und gute Ergebnisse!

Werner Lüttkenhorst
– Projektleiter Modellprojekt SVC –

Inhalt

04

Angang

(K)ein Märchen: „Der blaue Koffer“ oder:
Wie ich meinen neuen alten Traumjob wieder fand (S. 6)
Selbstvermittlungskoaching (SVC)? (S. 7)
Um diese fünf Bausteine geht es im SVC (S. 8)
Die Bausteine auf einen Blick (S. 10)

12

Baustein 1 / Der SVC-Weg

Wer geht mit?

20

Baustein 2 / Die Reisegruppe

Einstieg und berufliches Ziel finden

26

Baustein 3 / Orientierung

Fähigkeiten und Wunscharbeitsfeld erschließen

40

Baustein 4 / Den Weg bahnen

Wie man aus Stolpersteinen Meilensteine macht

46

Baustein 5 / Netze knüpfen

Haupt- und Nebenwege zum Job erschließen

54

Was bleibt?

Statements von Teilnehmenden
Literaturliste
Impressum

Angang

Sie suchen schon lange einen Job und wollen es mal anders versuchen?

Sie haben vom Selbstvermittlungscoaching (SVC) gehört oder gelesen?

In Ihrem Ort gibt es einen Träger, der SVC-Maßnahmen anbietet und Sie mit diesem Angebot neugierig gemacht hat?

Sie sind durch das Jobcenter einer SVC-Maßnahme zugewiesen worden?

Dann sind Sie hier richtig.

Mit diesem Leitfaden erfahren Jobsuchende, wie der SVC-Weg zur Arbeitssuche in einer Maßnahme aussieht. Es gibt Hintergrundinformationen zu den Bausteinen auf diesem Weg und zur Methode des SVC. An einzelnen Beispielen wird außerdem gezeigt, mit welchen Hilfsmitteln, Arbeitsblättern oder Checklisten dabei gearbeitet werden kann.

Beim SVC geht es aber nicht nur um Techniken, die man einfach nur lernen muss, z. B. im Computerkurs oder in einer Weiterbildung im Bereich Bürokommunikation. Vielmehr geht es darum, auf eine andere Art als bisher eine Arbeit zu suchen, die Sie gerne machen. Beim SVC sind es an erster Stelle Ihre beruflichen Wünsche, die zählen und die im Coachingprozess die Richtung vorgeben. Denn nicht (nur) Ihr Lebenslauf und Ihre Zeugnisse sagen, was Sie können und wo Sie gut sind, und sie sagen vor allem nicht, was Sie gern tun. Daneben gibt es Interessen, Leidenschaften, Themen und Erfahrungswissen, das bislang für die Arbeitssuche meist ungenutzt bleibt. SVC setzt darauf, dass es entlang dieser Wünsche einen selbstbestimmten Weg zurück in Arbeit gibt.

Wer sich für SVC entschieden hat, bekommt hier einen Leitfaden für die weitere Orientierung Richtung Arbeitsmarkt.

Wer die SVC-Reise bereits angetreten hat, wird mit diesem Leitfaden an wichtigen Stationen auf dem Weg mit Arbeitsmaterial sowie Hintergrundinfos unterstützt und auf weitere Etappen vorbereitet.

Was Sie tun können, wenn Sie sich für das Selbstvermittlungskoaching interessieren:

- Informieren Sie sich bei Ihrem Jobcenter oder über die Website www.selbstvermittlung.org, ob es in Ihrer Nähe in absehbarer Zeit eine SVC-Maßnahme gibt und welche Möglichkeiten für Sie bestehen, diese Maßnahme zu besuchen.
- Wenn bisher keine SVC-Maßnahme durch Ihr Jobcenter angeboten wird, sprechen Sie mit Ihrem/Ihrer zuständigen Mitarbeiter/-in beim Jobcenter und schildern Sie ihm/ihr Ihr Interesse an einer solchen Maßnahme. Sie können diesen Leitfaden nutzen, um Mitarbeitende des Jobcenters über diesen Weg zu informieren. Möglicherweise verfügt das Jobcenter über die Möglichkeit, diese Maßnahme anzubieten.
- Allein ist der SVC-Weg kaum zu gehen, er lebt von Kontakten und Kommunikation, Austausch und Rückmeldungen. Finden Sie andere Menschen, die sich auch für diesen Weg interessieren. Dazu können Sie in Ihrem Freundes- und Bekanntenkreis nach Interessenten fragen, eine Kleinanzeige aufgeben, sich an ein Arbeitslosenzentrum wenden, eine Anzeige ans Schwarze Brett in Ihrem Supermarkt oder Ihrer Stammkneipe anheften, sich an eine Selbsthilfekontaktstelle wenden oder den Forum-Bereich auf der Webseite www.selbstvermittlung.org nutzen. Verabreden Sie sich und überlegen Sie, ob Sie ein SVC-Team bilden und sich miteinander in Selbsthilfe auf den Weg zur Selbstvermittlung machen. In diesem Leitfaden wird auf S. 46 beschrieben, wie die Arbeit im SVC-Team organisiert werden kann. Alle Arbeitshilfen zum SVC finden Sie ebenfalls auf der Webseite www.selbstvermittlung.org.
- Fangen Sie schon mal an: In diesem Leitfaden ist beschrieben, wie Sie Fähigkeiten, die Ihnen bisher vielleicht nicht bewusst waren, entdecken und wie Sie herausfinden können, welche Themengebiete Sie interessieren und welche auch für eine berufliche Tätigkeit interessant sein könnten.



Zu den besonders starken Argumenten für den selbstbestimmten Weg zurück in Arbeit gehören die Erfahrungen von Menschen, die mit Hilfe der Methode in ihrer persönlichen und beruflichen Entwicklung deutlich vorangekommen sind. Ihre oft zunächst skeptische Sicht auf diese herausfordernde Wegstrecke und ihre Erfahrungen mit dem SVC werden in diesem Leitfaden besonders beachtet. Es beginnt mit der wahren Geschichte vom „blauen Koffer“:

(K)ein Märchen: „Der blaue Koffer“ oder: Wie ich meinen neuen alten Traumjob wieder fand

Als die Firma aufgelöst wurde, von heute auf morgen, hatte ich das Gefühl, ich falle, immer tiefer, immer tiefer. Ich war 43, hatte mich genau einmal beworben, für die Arbeit, die ich dann 20 Jahre lang gemacht habe. Wie es weitergehen sollte? Keine Ahnung. Ich kannte mich nicht aus. Arbeitsamt? Wo geht's lang? Ich war vollkommen panisch und hab nur gesehen: Die Zeit läuft. Beim Jobcenter hieß es, wir haben nichts, bleiben Sie dran, schauen Sie die Stellenanzeigen durch. Und: „Der Beruf, den Sie gelernt haben, ist ausgestorben.“

In der Zeit habe ich alles versucht: Ich bin Schneiderin, habe jede Firma aufgesucht, die da im weitesten Sinne passen konnte. Doch es passte nie ganz. Vielleicht auch, weil ich so viel Druck gemacht habe? Ich wollte Arbeit, jede Arbeit. Das hat nicht überzeugt. Nach sechs Monaten Arbeitslosigkeit war da nur noch pure Verzweiflung. Meine Sachbearbeiterin im Jobcenter schließlich hat begriffen, dass ich nur noch ein Häufchen Elend war. Sie schlug mir das Selbstvermittlungscoaching vor. Den Strohalm habe ich ergriffen, ohne Vorwissen und ohne allzu große Hoffnung.

Der Anfang war verwirrend. Nie zuvor hat mich jemand gefragt, was ich will oder welche „Visionen“ ich habe. Ich musste lange überlegen, wovon ich träume, wenn es um das Arbeitsleben geht. Ich war viel zu down zum Träumen, hatte die Ruhe schon längst nicht mehr und bin einfach reingestürmt, wo auch immer ich Arbeitsplätze vermutete. Jetzt kam das Signal: „Es geht um dich. Wir haben eine Menge Zeit, die Sache nach deinen Vorstellungen anzugehen.“

Irgendwann hab ich begriffen: Es ist kein Spleen, wenn ich erst mal Teilzeit arbeiten will, weil die Familie noch so viel von mir braucht und wenn ich trotzdem eine Arbeit will, die mir auch eine Rente verschafft, am liebsten in dem Beruf, den ich mag. Das war und ist meine Vision und mit diesem Bild vor Augen – es hing ja die ganze Zeit im Gruppenraum – haben wir meinen Weg zum Job gefunden.

Mit der Recherche fing es an: Wer stellt das her, was ich gut kann? Dabei fand sich eine Firma, die ich nicht kannte, obwohl sie doch direkte Konkurrenz zu meiner aufgelösten bisherigen Firma war. Das war interessant! Wir haben also weitergeforscht, warum sind die so „heimlich“, warum kennt man sie nur in Fachkreisen? Was stellen die wie her? Daraus haben sich die Wegweiser für das weitere Vorgehen ergeben. Aber erst als ich alles wusste, habe ich mich beworben: Auf einem selbst gestalteten Flyer habe ich mit Fotos eines Werkstücks von mir für mich geworben. Ich war mir fast sicher, dass dieser spezialisierte Chef den Wert des blauen Musterkoffers erkennen würde, den ich genäht habe. Und so war es auch: Er rief mich an. Ums kurz zu machen: Aus dem 400€-Job, den ich zurzeit dort habe, soll, so der Chef, bald mehr werden. Er rechne mit mir.

Schön, keine Nummer mehr zu sein! Noch besser, dass ich es selbst erreicht habe. Was ich brauchte? Jemand, der mir hilft, meine Energie wiederzufinden.

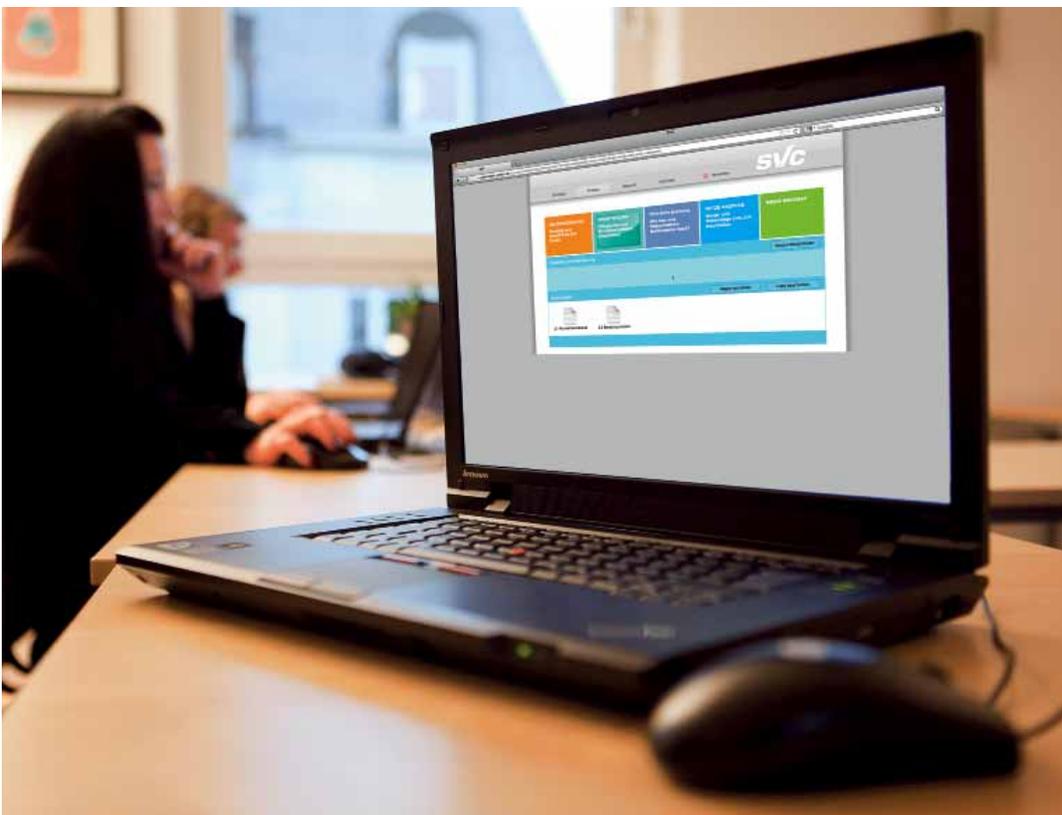
Selbstvermittlung coaching (SVC)?

Sich selbst vermitteln, wenn man jahrelang arbeitslos war? Eine Arbeit finden, die kein Profi bisher für mich entdeckt hat? Das soll gehen?

Es gibt viele gute Gründe für Skepsis, was die eigenen Chancen auf dem Arbeitsmarkt angeht – zumal wenn man lange vergeblich nach Arbeit und Beschäftigung gesucht hat. Alle diese Gründe sprechen dafür, etwas ganz anderes zu versuchen: Im SVC geht es um eine Umkehr dessen, was in einer Bewerbung um Arbeit für gewöhnlich passiert: Aus Arbeitssuchenden werden Arbeitgebende, die ihre Fähigkeiten, Leidenschaften und ihr Wissen anbieten.

Das geht, wenn man weiß, was man wirklich gerne macht und gut kann. Wer das SVC-Programm durchläuft, lernt zuerst seine Fähigkeiten genau unter die Lupe zu nehmen, dann zu schauen, wo die richtigen Tätigkeitsfelder dafür sind um sich schließlich selbstbewusst auf dem Arbeitsmarkt wieder anzubieten. Denn man macht nur das wirklich gut, was man gerne macht.

Es braucht allerdings möglicherweise eine längere Wegstrecke, bis man die verschütteten Talente und Wünsche wieder ausgegraben hat. Und dann braucht es oft ebenso lang, genug Mut und Durchhaltevermögen aufzubringen, um sich neu und anders zu bewerben.



Selbstvermittlungscoaching

Selbst: Teilnehmende entdecken in einer Gruppe neu, was sie selbst für Fähigkeiten haben, was ihnen selbst Spaß macht, und nehmen ihre Arbeitssuche selbst in die Hand. Sie nehmen sich mit ihren Kompetenzen und Grenzen ernst, sie stärken sich in Selbsthilfe gegenseitig.

Vermittlung: Ziel und Ergebnis ist eine nachhaltige Vermittlung in eine passende Stelle. Die Teilnehmenden werden zu Vermittlerinnen bzw. Vermittlern in eigener Sache. Wissen sie genau, was sie wollen, und haben eine realisierbare Vorstellung, scheitern aber am letzten Schritt zum Erfolg, sieht SVC Vermittlungsunterstützung vor.

Coaching: Dabei werden sie einzeln und in der Gruppe von kompetenten Selbstvermittlungscoaches (SVCoaches) begleitet. Diese haben den Auftrag, mögliche Wege zurück in Arbeit zu zeigen; die Wege gehen müssen die Teilnehmenden selbst. In kritischen Situationen werden die SVCoaches – ausnahmsweise – auch direkte Hilfen geben.

Für die Richtungsänderung bei der Suche nach Arbeit, die im SVC trainiert wird, spricht vor allem, dass die meisten Jobs über persönliche Kontakte besetzt werden. Das zeigt eine Befragung von 15.000 Betrieben¹ durch das Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB) Ende 2011. Nur ein Viertel der Stellenbesetzungen entfällt demnach auf Stellenangebote in Zeitungen und Zeitschriften. Bei Arbeitssuchenden ohne Berufsabschluss wird sogar jeder dritte Job über persönliche Netzwerke vergeben. Und: Je kleiner der Betrieb ist, desto wichtiger das Netzwerk.

Es lohnt sich also, selbst aktiv zu werden. An der Bereitschaft dazu mangelt es den meisten zwar nicht, das Dumme ist bloß, dass die klassische Bewerbung eines Menschen, der seit drei oder mehr Jahren Arbeit sucht, vielleicht über 50 ist und im alten Beruf nicht mehr arbeiten kann, meistens einfach nicht berücksichtigt wird. Daran ändern auch die Ratschläge von Freunden nichts, die Hinweise auf Zeitungsannoncen oder Blindbewerbungen in Massen. Im Gegenteil: Sie frustrieren zusätzlich, weil sie die Botschaft enthalten „Wer arbeiten will, findet auch Arbeit!“.

SVC hat eine andere Botschaft: Zur Selbstverantwortung gehört Selbstbestimmung. Nur wer seine eigenen Ziele verfolgt – auch wenn sie zunächst unrealistisch erscheinen mögen – hat den langen Atem durchzuhalten.

Diesen Weg geht man in der Trainingsphase nicht allein. Im SVC arbeitet ein SVCoach im Auftrag der Arbeitssuchenden – nimmt ihnen aber nicht die Aufgabe ab, den Weg selbst zu finden. Vor allem aber setzt SVC auf die Unterstützung durch die Gruppe der Teilnehmenden – gemäß dem bekannten Selbsthilfe-Motto: „Nur du allein schaffst es, aber du schaffst es nicht allein.“ Alle sind in derselben Situation, jede/r hat einen Traum und die anderen erfahren davon. Die Gruppe gibt Inspiration, wenn man selber nicht weiter weiß – weil man die besten Ideen oft für andere hat. In dieser Gruppe, in der sich alle

¹ Die IAB-Befragung ergab außerdem, dass nur gut jede siebte Stelle über die Arbeitsagenturen besetzt wird und knapp jede siebte Stelle über Stellenbörsen im Internet. Private Arbeitsvermittler, Inserate Arbeitssuchender und die Auswahl aus Leiharbeiterinnen und Leiharbeitern spielen dagegen eine vergleichsweise untergeordnete Rolle. Der Bericht 26/2011 steht online und als Download zur Verfügung (s. hierzu auch die Literaturliste): <http://doku.iab.de/kurzber/2011/kb2611.pdf> (Stand: 20.11.2011)

auf Augenhöhe begegnen, wirken Ideen nicht wie alt bekannte Ratschläge (oder Vorhaltungen) besserwissender Freunde, sondern als Anregung, Aufmunterung, Geschenk von Gleich zu Gleich.

SVC verspricht nicht, dass am Ende ein Traumjob wartet. Das aber ist zu schaffen: Selbstbewusst aus dem Kurs herauszugehen, die Verantwortung nicht mehr abzugeben, zu wissen, was und wie man gern arbeiten würde, einen aussichtsreichen Weg zu kennen, wie man nach dieser Arbeit sucht, und das eigene Schicksal selbst in die Hand zu nehmen. Das Versprechen lautet: „Was immer du erreichst, diesen Erfolg hast du dir selbst erkämpft.“

Um diese fünf Bausteine geht es im SVC:

1

Im Baustein **„Der SVC-Weg“** erfahren Sie etwas über die Kurszuweisung durch das Jobcenter. In der Regel gibt es dazu eine Informationsveranstaltung zum SVC, in der sich auch die SVCoches der Maßnahmeträger vorstellen.

2

Im Baustein **„Die Reisegruppe“** lernt sich die Gruppe kennen, macht erste Erfahrungen miteinander und mit der Arbeitsweise, entwickelt gemeinsam Regeln für die Zusammenarbeit und lernt, wie wichtig positive und aufmerksame Rückmeldungen der Gruppe sind. Dabei lernen Sie auch die Methode „Ideenkorb“ kennen, die Sie auch ohne Kurs z. B. in einem selbstorganisierten SVC-Team einsetzen können. *Dauer: 3 bis 5 Tage*

3

Im Baustein **„Orientierung“** erkunden Sie zunächst Ihre ganz persönlichen Interessen und Stärken, um Ihrem Wunscharbeitsbereich näher zu kommen. Anschließend gehen Sie „nach draußen“ und führen Informationsgespräche in Organisationen, um mehr über das Wunscharbeitsfeld zu erfahren. Sie üben auf fremde Personen zuzugehen und mit diesen über die eigenen Interessen zu sprechen. Dabei starten Sie zunächst mit Gesprächen in Freundeskreis, Verein, Kneipe oder Verwandtschaft, reden mit anderen Personen beim Maßnahmeträger oder in kooperierenden Firmen. *Dauer: 4 bis 6 Wochen*

4

Im Baustein **„Den Weg bahnen“** nutzen Sie die Erfahrungen und Anregungen anderer Teilnehmender, um aus Ideenkörben Anregungen für die Bearbeitung von persönlichen „Stolpersteinen“ zu finden. In so genannten „SVC-Teams“ werden Sie gemeinsam mit anderen neue Lösungswege erarbeiten. *Dauer: ca. 2 Tage (Es kann kürzer oder länger dauern, je nach Zahl und „Gewicht“ der persönlichen Stolpersteine.)*

5

Im Baustein **„Netze knüpfen“** entwickeln Sie Ihr persönliches Netzwerk weiter. Denn es wird darum gehen, möglichst viele Kontakte und Querverbindungen für mögliche Wege zum Wunscharbeitsplatz zu erschließen. *Dauer: 2 bis 3 Monate*

Die Bausteine auf einen Blick



Selbsthilfe entwickeln:

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

Im SVC stehen Sie im Mittelpunkt – Ihre Vorstellungen, Kompetenzen und Interessen auf dem Weg zum Ziel. SVCoaches werden dabei individuell und flexibel Ihre persönlichen Hintergründe beachten: Wer zum Beispiel bereits sehr klare Vorstellungen über das Wunscharbeitsfeld hat, muss diese nur kurz rekapitulieren und kann dann schneller die so genannten Stolpersteine bearbeiten, die oft die konkrete Umsetzung behindern.

Auf den folgenden Seiten

bekommen Sie weitere Einblicke in die Arbeitsweise im SVC. Praktische Beispiele aus den SVC-Bausteinen zeigen Ihnen, was Sie erwartet, wenn Sie sich für eine Teilnahme entscheiden. Außerdem können Sie nachlesen, wie ehemalige Teilnehmer/-innen das SVC erlebt haben.

Module im SVC	Selbsthilfe entwickeln: Was Sie selbst tun können	Coaching / SVC-Team
<p>1. Wer geht mit? Auswahl und Zuweisung von Teilnehmenden</p>	<p>Checkliste zur Selbstüberprüfung → S. 17</p>	
<p>2. Die Reisegruppe Das Modul endet mit der Entwicklung eines persönlichen Ziels. Die Zusammenarbeit im Training und zwischen Teilnehmendem und Coach wird in einer Vereinbarung geregelt. Das weitere Vorgehen wird abhängig von der Genauigkeit der persönlichen Zielvorstellung vereinbart.</p>		
<p>3. Orientierung Was biete ich an: Fähigkeiten, Eigenschaften, Wissen Wo will ich das einsetzen: Interessensbereich / Thema, Werte, Rahmenbedingungen (Team, Kolleginnen und Kollegen, Vorgesetzte, Kundinnen und Kunden, Ort, Raum) Wie kann ich das erreichen? Informationsgespräche üben</p>	<p>„Ideenkörbe“ als Methode zur Erweiterung eigener Vorstellungen erproben → S. 25 Erfolgsgeschichten auswerten → S. 33 Interessen erkunden → S. 35</p>	
<p>4. Den Weg bahnen Spätestens nach der Klärung des Wunscharbeitsfeldes (Modul 3) wird das Vorgehen zu Bearbeitung von Stolpersteinen erläutert und geübt. Bereits vorher – z.B. bei der Erschließung der Wunscharbeitsfelder, beim Üben von Informationsgesprächen – können Hindernisse deutlich werden, die als Stolpersteine bearbeitet werden können. Auch wenn das Ziel bereits klar ist und mit der Entwicklung des Netzwerks begonnen wurde, können Hindernisse auf dem Weg deutlich werden, die als Stolperstein bearbeitet werden.</p>	<p>SVC-Teams zur gegenseitigen Unterstützen bei der Realisierung und regelmäßigen Überprüfung und Fortschreibung der Aktivitäten bilden → S. 46</p>	
<p>5. Netze knüpfen</p>	<p>Informationsgespräche führen → S. 52</p>	<p>Regelmäßige Gespräche zur Unterstützung bei der Zielerreichung, bei Hemmnissen und Fortschreibung der persönlichen Planung. Klarheit herstellen: An welcher Stelle befinde ich mich im Prozess.</p>



Der SVC-Weg Wer geht mit?

Es braucht eine ganze Reisegruppe, wenn man sich nach vielen frustrierenden Erfahrungen mit der Jobsuche noch einmal neu auf den Weg machen will. Wir sind hier im Vorfeld der Maßnahme, die später ganz auf die Selbsttätigkeit setzen wird. Im übertragenen Sinne studieren wir noch Wanderkarten, begutachten Routenvorschläge, checken Ausrüstungslisten und Klimatabellen. Das Ziel der Reise steht noch nicht fest. So viel aber scheint sicher: Gefunden wird es nur durch ein Ausscheren aus gewohnten Bahnen.

Darum geht's: sich wieder Ziele setzen und in Bewegung kommen; unterwegs sein und dabei neue Möglichkeiten entdecken; die eigenen Wahl- und Handlungsmöglichkeiten erweitern. Eine Entscheidung aber muss zunächst von anderer Seite getroffen werden: Wer darf, kann, sollte mit auf die Reise gehen? Das wird im Jobcenter entschieden.





Davon kann man ausgehen: Die Chancen des SVC überzeugen Fallmanager/-innen², die nach Alternativen für Menschen suchen, die lange Zeit ohne Arbeit waren und oft entmutigt worden sind. Sie wissen und erleben täglich, dass Jobsucher/-innen mehr brauchen als eine weitere Qualifikation. Es reicht nicht aus, einen „lückenhaften Lebenslauf“ zu ergänzen, und es braucht mehr als Bewerbungstraining oder PC-Kenntnisse, um Schwierigkeiten bei der Jobsuche zu beheben.

Sie werden überrascht sein: Im SVC geht es zuallererst um Wünsche und Kompetenzen, die bislang bei Ihrer Arbeitssuche nicht gefragt waren und für die es im klassischen Lebenslauf keine Spalte gibt.

Gleich zu Beginn werden Sie auf die Suche gehen, nach Erfolgserlebnissen in Ihrem Leben, die Sie möglicherweise bislang für unwichtig gehalten haben. Dort verbergen sich in der Regel Fähigkeiten, Talente, Begabungen, die auch für einen Job nützlich sein können.

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

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

² Der Einfachheit halber werden die Mitarbeiter/-innen der Jobcenter im folgenden Text „Fallmanager/-innen“ genannt, auch dann, wenn sie „persönliche Ansprechpartner/-innen“ oder „Vermittler/-innen“ sind.

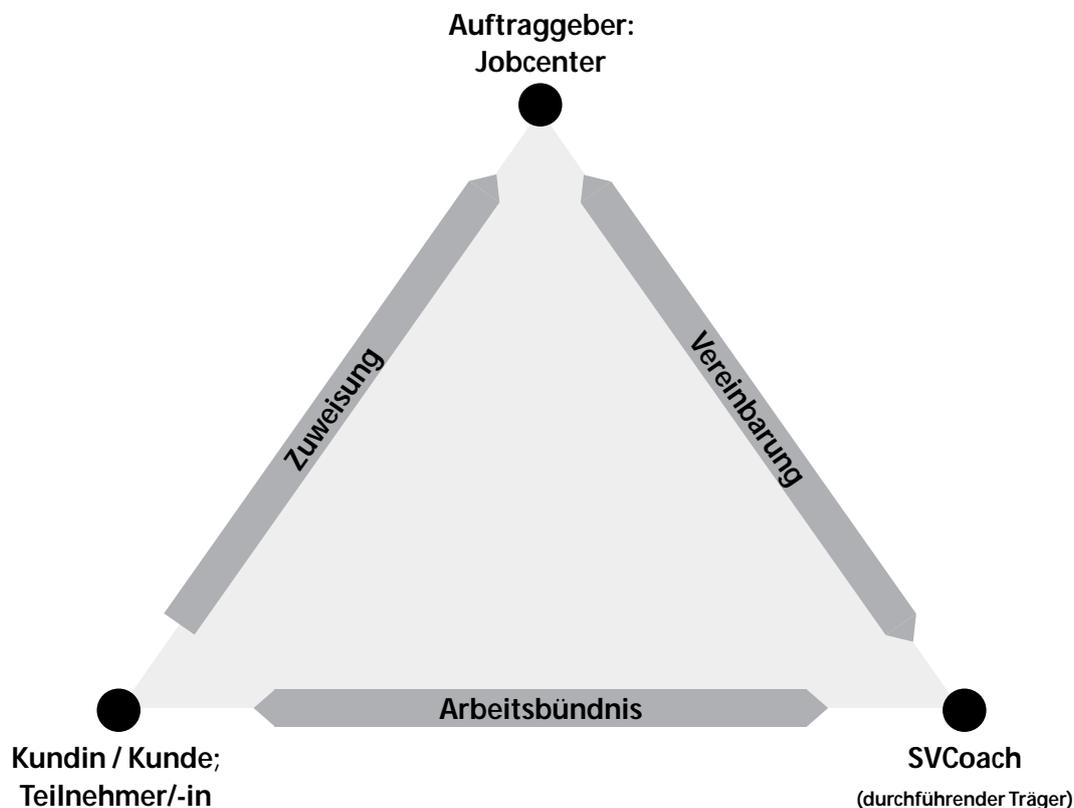
Aussichten

Jetzt geht es darum:

Wenn Sie über das Jobcenter in eine SVC-Maßnahme zugewiesen worden sind, gibt es zwischen dem Maßnahmeträger und dem Jobcenter eine schriftliche Vereinbarung zu den Regeln (Informationswege, Ansprechpartner/-innen und Dokumentationspflichten) während der Maßnahme.

Als Teilnehmende/r haben Sie das Recht, über Chancen und Anforderungen informiert zu werden. Sie entscheiden sich letztlich für oder gegen eine Teilnahme.

Mittel und Wege



Die Beratung lässt sich als Dreiecksverhältnis beschreiben: Das Jobcenter beauftragt eine Organisation – Träger von Maßnahmen am Arbeitsmarkt – mit der Durchführung der Maßnahme und weist die Kundinnen und Kunden dieser Maßnahme zu. Dort ist ein SVCoach mit der Durchführung beauftragt. Eine weitere Zugangsmöglichkeit kann ab 1. April 2012 der Aktivierungsgutschein sein.

Der/die Teilnehmende formuliert ein Anliegen und erteilt dem SVCoach einen klar formulierten Auftrag. Der SVCoach beschreibt, was er zur Bearbeitung des Anliegens beitragen kann. Die gegenseitigen Verpflichtungen werden abgestimmt. Zum Beispiel so: „Unterstütze mich dabei, eine Arbeit zu finden, die ich gerne mache und von der ich leben kann. Ich sage Pünktlichkeit und engagierte regelmäßige Mitarbeit zu.“

Um sich für oder gegen eine Teilnahme entscheiden zu können, braucht man Informationen, die Interesse wecken, und man will wissen, worauf man sich einlässt. Wer „Ja!“ sagen soll, muss sich vorstellen können, was dort auf ihn zukommt. Nur dann besteht die Chance, zu einer vertrauensvollen und konstruktiven Zusammenarbeit im SVC zu kommen.

Ein wenig Offenheit ist dafür eine gute Voraussetzung. Eine Teilnehmerin drückt es so aus:

„Ich habe mir unter der Ankündigung der Maßnahme nichts vorstellen können. Aber dass es dabei nicht nur um Arbeit, sondern um das ganze Leben ging, hat mich sofort neugierig gemacht. Dann habe ich mir den Infotag angeguckt, das war super! Wenn das nur annähernd so ist, wie die das rüberbringen, dann ist das gut; also habe ich mich dafür entschieden. Alle Dozenten waren ansprechbar, haben alle etwas erzählt über ihren Bereich, das war super kompetent. Sonst hätte ich ‚Nein‘ gesagt. Mich hat EDV nicht angesprochen, aber das Thema Kommunikation, das hat mich gekriegt.“ / Julia

Informationen durch das Jobcenter³/ Praktische Fragen zuerst:

Wie viele Stunden dauert die Maßnahme täglich? Hier gibt es Unterschiede, je nachdem, wie das SVC in eine Maßnahme eingebaut ist: Manche Träger arbeiten 4 – 6 Monate ganztags nach der SVC-Methode, bei anderen ist SVC Teil einer Weiterbildung und findet dann eventuell an zwei Tagen in der Woche statt. Ein anderes Modell ist ein Kurs, der an zwei Tagen in der Woche stattfindet, während an den anderen drei Wochentagen eigenständig Aufgaben erledigt werden können und müssen.

Passt SVC für mich?⁴ Überlegen Sie selbst: Sind die Kinder oder auch andere Familienangehörige in der Zeit gut betreut oder lässt sich die Betreuung so organisieren, dass ich regelmäßig teilnehmen kann? Ein Mindestmaß an Deutschkenntnissen in Wort und Schrift ist für die Mitarbeit im SVC wichtig. Haben Erkrankungen oder andere Belastungen, wie Sucht oder Schulden, jetzt Vorrang und erschweren eine Mitarbeit? Suchen Sie bei der Beantwortung dieser Fragen das Gespräch mit dem SVCoach.

Eine Einladung, neue Erfahrungen zu machen:

Für einen SVC-Kurs sollte man eine gewisse Bereitschaft mitbringen, auf sich selbst zu schauen und sich mit den eigenen Wünschen, Haltungen und Verhaltensweisen auseinanderzusetzen. Der SVCoach sorgt dafür, dass das Klima im Kurs respektvoll ist und bleibt, dass die Teilnehmenden sich gegenseitig unterstützen. Denn es kann auch „persönlich“ werden, wenn persönliche Themen Stolpersteine auf dem Weg zum Job sind. Umso wichtiger ist in der Informationsveranstaltung eine offene und ehrliche Ansage dazu, wie die Mitarbeit in der Maßnahme dokumentiert wird.

SVC-Maßnahmen werden manchmal vom Fallmanagement als Angebot für Kundinnen und Kunden genutzt, die scheinbar resigniert haben. Sie sollen die Chance bekommen, einen neuen Anlauf zu machen, wieder aktiv zu werden und auf neuen Wegen auf ein berufliches Ziel zuzugehen. Nach den bisherigen Erfahrungen ist es wichtig, dass Teilnehmende die Bereitschaft mitbringen, neue Erfahrungen zu machen.

³ Das Jobcenter wird in einer Informationsveranstaltung mögliche Teilnehmende an einer SVC-Maßnahme über die Methode und Rahmenbedingungen der Maßnahme informieren. Dort können Sie in der Regel auch den SVCoach kennen lernen, der Sie in der Maßnahme begleiten wird. Nach dieser ausführlichen Information sollten Sie sich für die Maßnahme entscheiden können.

Manchmal wird man nach einem Vorgespräch im Jobcenter direkt der Maßnahme zugewiesen, die dann mit einer Auftaktveranstaltung beginnt. Form und Inhalt sind aber dieselben wie bei der Informationsveranstaltung. Die Teilnahme ist in diesem Fall stärker verpflichtend. Dennoch können die Teilnehmenden ihre Entscheidung noch einmal in Ruhe überprüfen: Die verbindliche Eingliederungsvereinbarung muss in der Regel erst nach dem Gespräch mit dem SVCoach und dem zuständigen Mitarbeitenden des Jobcenters abgeschlossen werden.

⁴ Sonstige gesundheitliche Einschränkungen oder Behinderungen sprechen nicht gegen die Teilnahme!

Diese Spielregeln zwischen Träger und Jobcenter haben sich bewährt:

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

Der Teilnehmer-Tipp: Ohne Vertrauen geht es nicht

Wenn Fragen zum Coaching oder zu den rechtlichen Bedingungen offen geblieben sind, haken Sie bei der Informations- oder Auftaktveranstaltung nach. Machen Sie sich selbst ein Bild von den SVCoaches und Dozentinnen und Dozenten in der Maßnahme.

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

„Ich bin am Anfang gekommen, hab mir das angehört. Ich habe gedacht, na ja, gut, machste mit, wenn's sein muss. Aber die Überzeugungskraft eines Coachs, der mit leuchtenden Augen dahintersteht – irgendwann springt der Funke über. Da muss doch was dran sein, wenn der da so hintersteht.“ / Daniela.

Das können Sie selbst tun:

Teilnahme: Ja oder nein? Checkliste zur Selbstüberprüfung

Sie haben die Gelegenheit, an einem SVC-Kurs teilzunehmen. Dabei werden Sie von erfahrenen Coaches unterstützt,

- Ihre Interessen und Fähigkeiten besser wahrzunehmen,
- ein für Sie geeignetes Wunscharbeitsfeld zu finden,
- Schwierigkeiten auf dem Weg dahin zu bearbeiten und
- selbst als Vermittler/-in in eigener Sache eine zu Ihnen passende Stelle zu finden.

Die SVCoaches unterstützen Sie in diesem Prozess, können Ihnen aber die Beschäftigung mit sich selbst, Ihren Interessen und Fähigkeiten oder die Bearbeitung Ihrer Schwierigkeiten nicht abnehmen. Sie müssen bereit sein, regelmäßig an dem Kurs teilzunehmen, „Hausaufgaben“ zu erledigen und selbst aktiv zu werden!

Ein wesentlicher Bestandteil des Kurses ist die Arbeit in der Gruppe: Die anderen Teilnehmenden sind auch aktiv auf Jobsuche, können Ihnen Anregungen und Rückmeldungen geben und Sie auf Ihrem Weg unterstützen. Wie das konstruktiv gemacht werden kann, wird im Kurs vermittelt. Wichtig ist, dass auch Sie bereit sind, in einer Gruppe mit anderen Menschen Ihre beruflichen und persönlichen Wünsche zu besprechen, Ihre Erfahrungen zu teilen und anderen Rückmeldung und Unterstützung zu geben.

Vertrauen muss wachsen, sowohl zu einem SVCoach, den Sie noch nicht kennen, als auch zu anderen Personen in einer Gruppe, die Sie vielleicht zum ersten Mal sehen. Wichtig ist nur, dass Sie dazu bereit sind! Sie haben ausreichend Gelegenheit, im Kurs den SVCoach und die anderen Personen kennen zu lernen und festzustellen, ob Sie mit diesen Menschen in diesem Kurs zusammenarbeiten können.

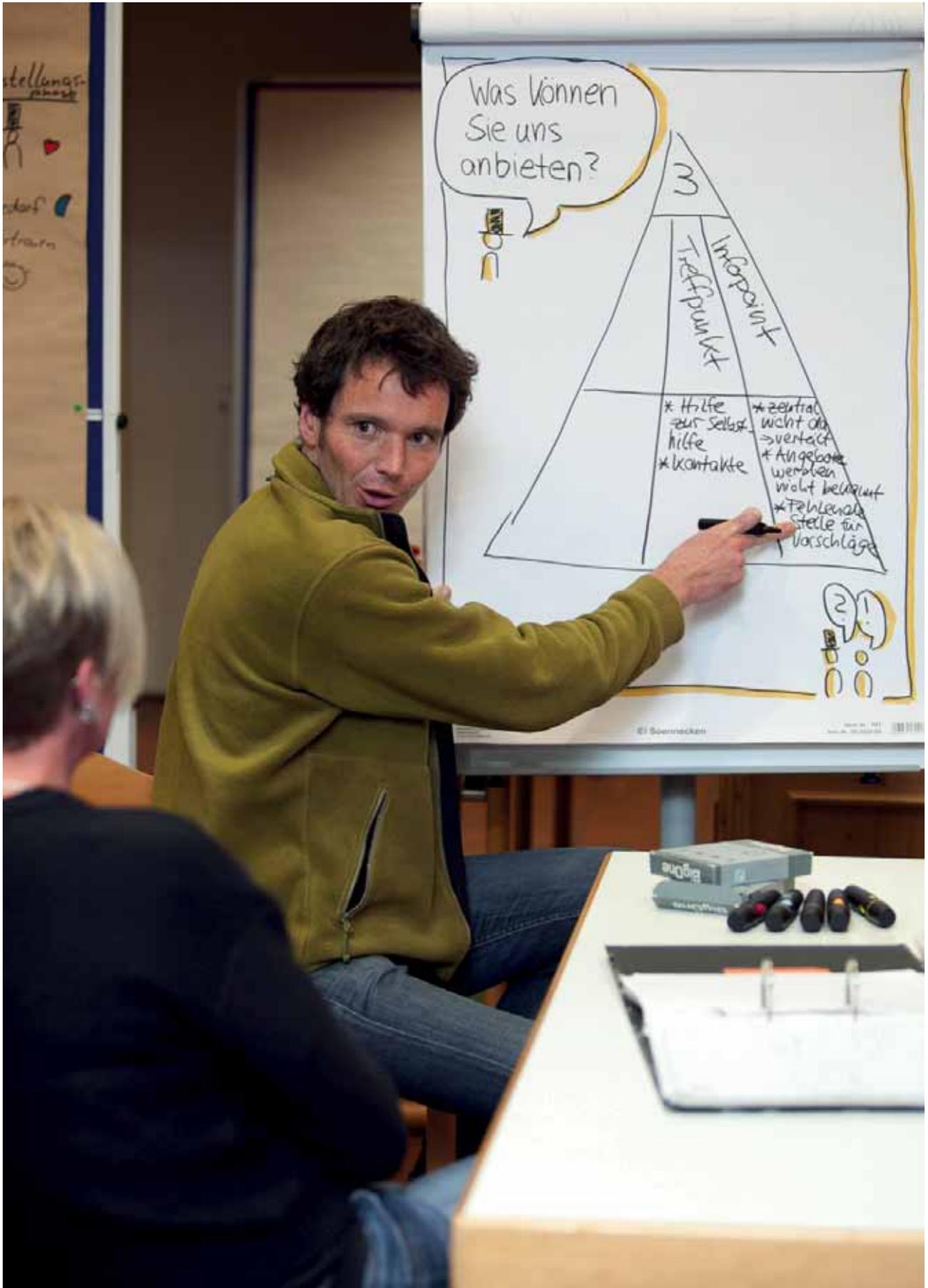
Bitte überprüfen Sie selbst, ob Sie bereit sind, an einem SVC-Kurs teilzunehmen, denn es ist wichtig, dass Sie sich aus eigenem Antrieb für eine Teilnahme entscheiden.

Die Checkliste dient ausschließlich als Entscheidungshilfe für Sie; ob Sie sie aus der Hand geben, ist allein⁵ Ihre Entscheidung!

Ich kann eine regelmäßige Teilnahme an diesem Kurs sicherstellen.			
<input type="checkbox"/> Ja	<input type="checkbox"/> Häufig	<input type="checkbox"/> Gelegentlich	<input type="checkbox"/> Nein
Ich kann auch außerhalb der Kurszeiten „Hausaufgaben“ erledigen.			
<input type="checkbox"/> Ja	<input type="checkbox"/> Häufig	<input type="checkbox"/> Gelegentlich	<input type="checkbox"/> Nein
Ich bin bereit, aktiv in der Gruppe der anderen Teilnehmenden mitzuarbeiten.			
<input type="checkbox"/> Ja	<input type="checkbox"/> Eher ja.	<input type="checkbox"/> Eher nein.	<input type="checkbox"/> Nein
Meinen eigenen Antrieb zur Teilnahme halte ich für			
<input type="checkbox"/> Sehr hoch	<input type="checkbox"/> Hoch	<input type="checkbox"/> Gering	<input type="checkbox"/> Sehr gering



⁵ Die Checkliste zur Selbstüberprüfung wird nach der ersten Informations- oder Auftaktveranstaltung ausgegeben. Sie finden sie auch unter www.selbstvermittlung.org. Die Nummerierung der Arbeitsblätter richtet sich nach dem "Kursbuch Selbstvermittlungscoaching (SVC)". Die Checkliste ist Arbeitsblatt 1.3.





HALT MAL!

Die Motivation ist da? Ja! Aber ...

Es gibt viele gute Gründe, die Dinge zu ändern, die einen belasten oder nicht zufrieden stellen. Es gibt zugleich immer viele Gründe, alles so zu lassen, wie es ist. Erfahrene Coaches wissen, dass beides oft zusammen da ist: Die Bereitschaft zum Wandel und das Zögern: Ein Mensch ist nicht entweder motiviert oder unmotiviert, sondern beides: In der Fachsprache nennt man das „ambivalent“.

Oft wissen wir selbst nicht, welche inneren Gründe uns bei aller Bereitschaft zur Veränderung hindern, den Wandel auch anzugehen. Diese verborgenen Motive sind oft wichtige Stolpersteine und Hindernisse auf dem Weg zurück in den Job. In der SVC-Methode werden sie gezielt bearbeitet und „aus dem Weg geräumt“. Besonders hilfreich bei Entscheidungen zwischen Einerseits und Andererseits ist die Gruppe der anderen Teilnehmenden. Im SVC gibt es aber auch Einzelgespräche mit dem SVCoach. Dazu an späterer Stelle im Leitfaden mehr.

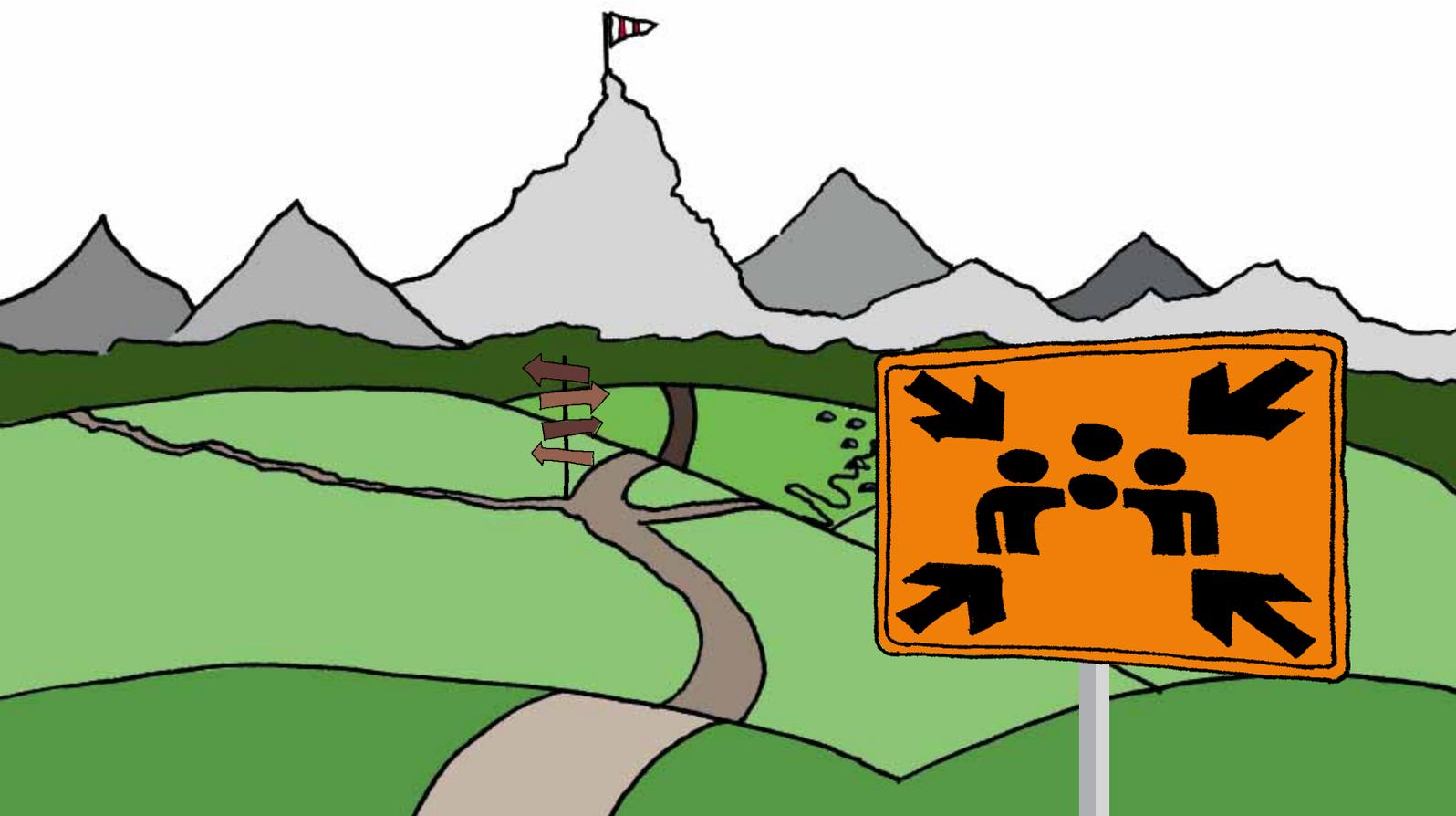


2

Die Reisegruppe

Einstieg und berufliches Ziel finden

Die Erkundung kann beginnen. Jetzt wissen alle, wo sie ihre „Reiseleitung“ und die Mitreisenden finden. Im „Gepäck“ sind altbekannte Dinge, die überraschenderweise kaum gebraucht werden: Lebensläufe (mit Brüchen, Umwegen, Lücken), Zertifikate, Zeugnisse. Auch schlechte Erinnerungen an vergebliche Bemühungen, falsche Wege, Druck, Enttäuschungen bleiben (vorerst) im Rucksack. Sie werden andere Dinge entdecken: Wünsche, Erinnerungen an Momente von Stolz, ein Reiseziel, das ein Lächeln ins Gesicht zaubert. Sie werden reden, herumspinnen, Bilder erzeugen, die Mut machen, Wertschätzung und Ideen in der Gruppe teilen. Überrascht? Lassen Sie sich darauf ein, Sie sind nicht allein, es gibt die Gruppe.



Selbstvermittlungcoaching fängt nicht umsonst mit einem „Selbst“ an, denn es setzt beim Weg in einen neuen Job auf Ihre (wachsenden) Fähigkeiten zur Selbsthilfe und Selbstorganisation. Ihre SVCoaches sind „nur“ dazu da, Sie dabei zu unterstützen – manchmal auch wieder aufzurichten, Sie an Ihre Ziele und die vereinbarten nächsten Schritte zu erinnern und die Gruppe zu leiten. Was Ihr SVCoach nicht tun wird: Er wird Ihnen keine Arbeit abnehmen, Händchen halten, Dinge für Sie tun oder ohne Ihr Wissen. Und dennoch: Die Gruppe und Ihr SVCoach werden in den kommenden Monaten wichtige Bezugspersonen sein, mit denen Sie möglicherweise durch tiefe Täler und in luftige Höhen wandern. Um Neuland zu entdecken.

Auf dem Weg dorthin sichern fünf „Depots“ den „Nachschub“ für Ihr Durchhalten, die allerdings sicher angesteuert werden müssen:

- **Erstes Depot:** Sie dürfen Unterstützung durch einen professionellen SVCoach annehmen. Beim Ansteuern dieses Depots hilft der Merksatz: Er ist keine Kontrollinstanz, sondern Unterstützer.
- **Zweites Depot:** Die Gruppe wird Kraftquelle, Gegenüber, Inspiration, kollegiales Team. Beim Ansteuern dieses Depots bitte beachten: Das geht nicht von selbst und sofort, denn vielen fällt es zunächst schwer, in einer Gruppe mit bisher unbekanntem Personen über die eigenen Erfahrungen bei der Stellensuche, die eigenen Fähigkeiten und Interessen sowie über die Schwierigkeiten bei der Jobsuche offen zu sprechen und Rückmeldungen darüber anzunehmen sowie anderen zu geben. Aber nur so geht's.
- **Drittes Depot:** Auf dem Weg zu Ihrem Ziel sollen Sie Fähigkeiten und Interessen (wieder-)entdecken, die bislang selten oder nie eine Rolle im Job oder bei der Jobsuche spielten. Beim Ansteuern beachten: Sie kommen vom Kurs ab, wenn Sie sich statt an Ihren Fähigkeiten an vergangenen negativen Erfahrungen bei der Arbeitssuche orientieren. Die bleiben hier erst mal außen vor.
- **Viertes Depot:** Im SVC sind „Ruhepausen“ erlaubt – Vorbehalte, Befürchtungen und Unsicherheiten bei der Stellensuche können Sie offen thematisieren. Sie werden vom SVCoach nicht als Ausflüchte oder Widerstand gegen Mitwirkungspflichten gesehen. Höchstens als Ballast, den Sie loswerden müssen, bevor es wieder vorangehen kann.
- **Fünftes Depot:** Wahrscheinlich brauchen Sie hier besonders viel „Proviant“, denn in der letzten, langen Phase der Maßnahme ist Ihre Fähigkeit gefragt, Kontakte zu anderen Personen auf- und auszubauen. Mit aufrechem Gang, nicht als „Bewerber/-in“, sondern als interessierte/-r Spurensuchende/r: In zahlreichen Informationsgesprächen knüpfen Sie Ihr neues „Jobsuche-Netz“ – um so allmählich Zugang zu denen zu finden, die vielleicht doch noch Mitarbeiter/-innen brauchen können, auch wenn sie noch keine Stelle ausgeschrieben haben.

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

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

Aussichten

Nach ca. drei Tagen der Einstiegsphase werden Sie ...

- ... verstehen, worum es beim SVC geht, und die neue, ungewohnte Arbeitsweise erprobt haben.
- ... den SVCoach kennengelernt haben und wissen, was Sie von ihm erwarten können und was in der Maßnahme von Ihnen erwartet wird.
- ... erlebt haben, dass es in Ordnung ist, gegenüber grundlegenden Veränderungen Bedenken zu haben, und wissen, wann es sich lohnt, Bedenken über Bord zu werfen.
- ... die Gruppe kennen und erleben, wie die unterschiedlichen Erfahrungen vieler zur Bereicherung auf dem Weg zum Job werden können.
- ... gemeinsam mit dem SVCoach Regeln vereinbart haben, wie in der Maßnahme insgesamt und in der Gruppe gearbeitet wird und wie mit Ihren Rückmeldungen umgegangen wird.
- ... ein persönliches Zukunftsbild oder ein Motto (für Ihr Ziel) gefunden haben, das Sie für die weitere Arbeit im SVC motiviert und Ihnen Kraft gibt.
- ... eine Entscheidung treffen können, ob diese Maßnahme für Sie geeignet ist.



MERKMAL!

Auf die Haltung des Coaches kommt es an!

„Vertrauen muss vorhanden sein, sonst hat das Ganze keinen Sinn. Er braucht Kompetenz über den Arbeitsmarkt und muss das Konzept vermitteln können. Er kann zuhören, das ist wichtig. Damit man auch seine eigenen Probleme wiedergeben kann. Wenn man ihm was sagt, weiß man, er trägt das nicht weiter.“ / Arne

„Er lässt uns nicht hängen und wir lassen ihn nicht hängen.“ / Peter

„Ein Coach muss mutig genug sein, sich auch mal in die Nesseln zu setzen. Muss eine ehrliche Rückmeldung geben, die das Gegenüber akzeptieren kann. Muss authentisch sein, Widerstand akzeptieren, nicht etwas Bestimmtes an einem bestimmten Punkt erzwingen wollen. Die Leute sind ja in Hartz IV sehr bevormundet worden.“ / Sabine



MERKMAL!

Auf die Gruppe kommt es an!

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

„Wenn im privaten Umfeld jemand sagt: ‚Hier ist doch was für dich, bewirb dich mal!‘ – das ist nicht positiv, das ist übergriffig und gönnerhaft. Als würde ich nichts tun. Hier in der Gruppe ist das eine andere Geschichte, weil alle in derselben Situation sind. Und jeder hat seinen Traum und die anderen wissen davon.“ / Georg



HALT MAL!

Die Wirkung starker Bilder

Ein Ziel entwickeln, eine Route festlegen – das klingt so einfach. Aber welches Ziel ist attraktiv genug, dass auch beim Steilhang die Puste nicht ausgeht? Welches Bild von der Zukunft ist so mächtig, weckt so viel Energie, dass es trägt, auch wenn drei oder vier oder mehr Umwege gegangen werden müssen? Im SVC sollen Sie Ihr Ziel als Bild, als Zukunftsvorstellung entwickeln, damit es eine positive Wirkung entfalten kann. Erst am Ende dieses Bausteins wird der SVCoach mit allen Teilnehmenden Einzelgespräche führen, in denen die jeweils individuelle Motivation und mögliche Bedenken für die Jobsuche besprochen und Vereinbarungen zur Mitarbeit festgehalten werden.

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

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

Mittel und Wege

So geht es voran: Starke Bilder für ein Ziel finden

Damit diese Arbeit funktionieren kann, lernen Sie in dieser Phase den SVCoach kennen und können einschätzen, ob Sie sich ihm als Begleiter auf Ihrem Weg anvertrauen können.

Sie tauschen sich mit den anderen Kursteilnehmenden über Ihren Weg in die Maßnahme aus und vereinbaren miteinander, wie Sie offen und ehrlich in der Maßnahme über Ihre Interessen und Ziele, aber auch Ihre Schwierigkeiten bei der Jobsuche sprechen können. Die Gruppe wird zur Kraftquelle, zum Spiegel für Ihre Ideen, Wünsche und Einschätzungen. Sie nutzen in dieser Phase nicht nur Worte, sondern arbeiten mit Bildern, um Wünsche und Leidenschaften wiederzuentdecken. Niemand will Sie „umkrepeln“. Die Bilder für Ihr Ziel können nur Sie selbst finden.⁶

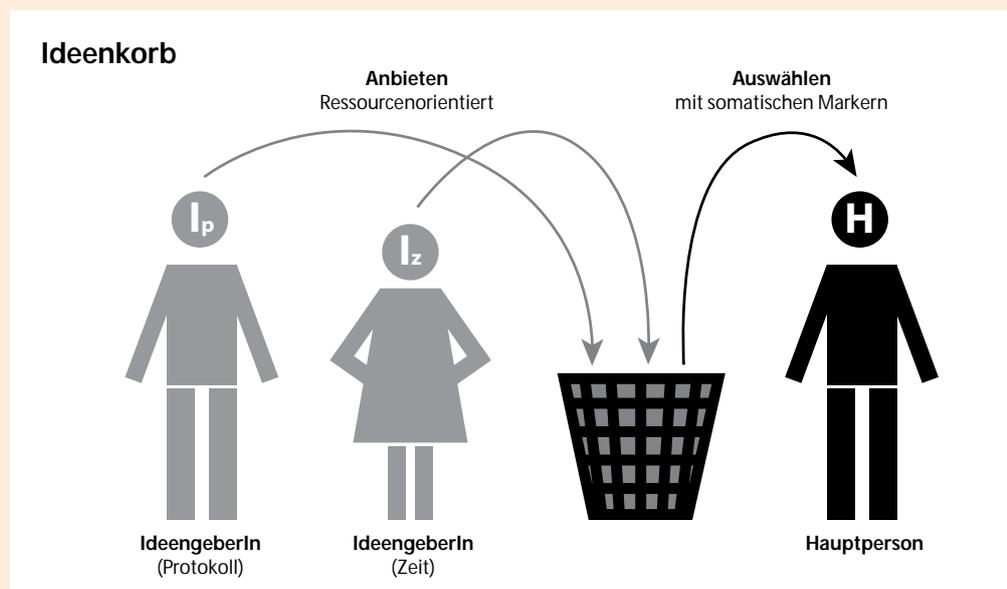
Sie werden vielleicht eingeladen, sich vorzustellen, wie es sein würde, wenn Arbeit und Leben so wären, wie Sie es sich wünschen, zum Beispiel in fünf Jahren. Hier werden Methoden angewendet, die im professionellen Coaching zur Zielfindung eingesetzt werden. Wie genau das geschieht, hängt davon ab, welche Methoden Ihr SVCoach bevorzugt.

⁶ Die Zielfindung im SVC lehnt sich – mit einigen Veränderungen – an die Visionsarbeit im VC-Coaching an. Siehe www.vceg.de/vc-methode/vc-umsetzung.html. Ein alternativer Zugang ist das „Motto finden“ nach dem Zürcher Ressourcen Modell (ZRM); siehe www.zrm.ch.



Methode Ideenkorb

Unter Anleitung des SVCochs entwickeln alle Teilnehmenden persönliche Zielbilder. In kleinen Gruppen stellen sie sich diese persönlichen Zielvorstellungen vor und bieten sich gegenseitig ihre Ideen und positive Anregungen dazu an. Diese Methode heißt „Ideenkorb“ und wird im SVC immer wieder genutzt, um dem/der Einzelnen Ideen und Lösungsmöglichkeiten durch die Gruppe anzubieten, auf die die Person allein nicht kommen würde.



Das Ideenkorb-Verfahren⁷ ist eine Kleingruppenarbeit, in der einer Hauptperson positive Assoziationen oder Anregungen zu einem bestimmten Thema (zum Beispiel zu der beruflichen Zielvorstellung) von zwei weiteren Personen (Ideengeber/-innen 1 und 2) angeboten werden.

Die wichtigste Aufgabe in dieser Übung hat die Hauptperson. Sie soll sorgfältig darauf achten, welche Ideen, Vorschläge oder Assoziationen bei ihr positive Reaktionen auslösen: ein „Aha-Erlebnis“, ein Lächeln oder Lachen, ein Kribbeln im Bauch etc. Gleichzeitig achten auch die Ideengeber/-innen darauf, welche Ideen bei der Hauptperson eine positive Äußerung ausgelöst haben.

Dann wechseln Ideengeber/-in und Hauptperson die Rollen. Die Übung ist abgeschlossen, wenn alle Assoziationen zu ihren Vorstellungen bekommen haben. Die Übung dient in der Einstiegsphase dazu, Anregungen für das eigene Ziel oder Motiv für die Stellensuche zu bekommen.



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



⁷ Aus: Arbeitsunterlage Ideenkorb, Downloadbereich der ZRM-Website, www.zrm.ch/images/stories/download/pdf/arbeitsunterlagen/arbeitsunterlagen_ideenkorb_20100323.pdf

3

Orientierung

Fähigkeiten und Wunscharbeitsfeld erschließen

Aufgepasst! Auf diesem Teil des Weges wird vieles gesammelt und wieder entdeckt: Fähigkeiten, Interessen, Leidenschaften, Wünsche oder Sehnsüchte sollen mit ins Gepäck, um später gemischt, durcheinandergewürfelt und neu kombiniert zu werden. Es geht darum, bei der Jobsuche nicht am erstbesten Horizont kleben zu bleiben, sondern den Blick zu weiten. Allerdings erfordert es viel Training, bis man bereit ist, die vertrauten, aber eben auch ausgetretenen Pfade zu verlassen und sich auf einen neuen Kurs einzulassen.

Weil hier der Blickwechsel gefordert ist, wird in diesem Baustein die herkömmliche Suche nach Arbeit auf den Kopf gestellt, nach dem Motto „Mitarbeiter/-in sucht Chef/-in“. Auf dem SVC-Wegweiser steht: „Lerne die Arbeit kennen, die zu dir passt. Wir unterstützen dich auf ganzer Strecke.“



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

Beim SVC orientiert man sich nicht nur an Berufsbezeichnungen und vorhandenen Zeugnissen. Die Methode setzt vielmehr auf die breite Palette an Fähigkeiten, Wissen und Eigenschaften, über die jeder Mensch verfügt. Auf dieser Grundlage kann der Arbeitsmarkt anders erschlossen werden.

Als Reisende/r in der SVC-Gruppe gelangen Sie nach und nach wieder zu Ihren persönlichen Kraftquellen: Ihren Leitideen, Zielen und Berufsvorstellungen. Es geht um Ihre starken Motive: Nach der Wiederentdeckung von Fähigkeiten werden im SVC neue berufliche Pläne entworfen. Wer aber seinen Wunscharbeitsplatz auf der inneren Landkarte gefunden hat, wird sich von diesem Bild leiten und stärken lassen. Die nötigen Reisemittel auf dem Weg dahin heißen in der SVC-Methode: Selbstständig Kontakte aufbauen und weiterentwickeln; Informations- und Einstellungsgespräche führen; als Vermittler/-in in eigener Sache tätig werden; auf andere Personen zugehen; Gespräche über die eigenen Fähigkeiten und Interessen führen; sich Wunscharbeitgebern vorstellen ...



HALT MAL!

„Vermittler/-in in eigener Sache“?

Ist das nicht ein bisschen viel verlangt? Muss, wer bislang vergeblich nach Arbeit gesucht hat, nun auch noch die ganze Verantwortung für einen schwierigen Arbeitsmarkt übernehmen? Erfahrene Arbeitsvermittler/-innen und SVCoches wissen: Nur etwa jede dritte Stelle wird auf dem formalen und offiziellen Weg per Annonce ausgeschrieben und besetzt. Es gibt einen verdeckten Arbeitsmarkt, der über Kontakte, Initiative und soziales Netz erschlossen werden kann.

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

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

Aussichten

Als Teilnehmende/r des SVC-Kurses werden Sie ...

- ... erfahren, über welche Fähigkeiten, Eigenschaften und welches Wissen Sie verfügen.
- ... auswählen, welche Ihrer Kompetenzen Sie am liebsten in einem Wunscharbeitsfeld einsetzen möchten.
- ... die Themenbereiche beschreiben können, die größeres Interesse oder gar Leidenschaft auslösen.
- ... Ihr Wunscharbeitsfeld abstecken und eine Vorstellung davon entwickeln, wie Ihre Kolleginnen und Kollegen oder Chefs und die sonstigen Rahmenbedingungen dort sein sollten.
- ... Ihren Wunscharbeitsplatz entwerfen, an dem Sie sich verwirklichen wollen.
- ... mit anderen Personen innerhalb und außerhalb der Gruppe trainieren, über Ihre Fähigkeiten, Eigenschaften und Interessen zu sprechen.
- ... in Gesprächen mit anderen Personen außerhalb des Kurses alle Informationen zu Ihrem Wunscharbeitsfeld in Erfahrung bringen.

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



MERKMAL!

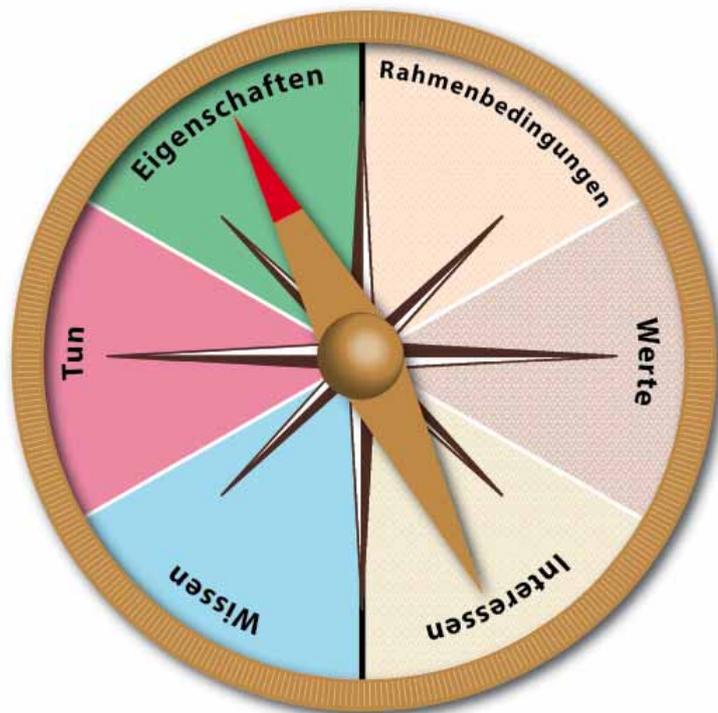
So behalten Sie den Überblick im Baustein „Orientierung: Fähigkeiten und Wunscharbeitsfeld erschließen“:

- Alle Aktivitäten werden in einer Aktivitätenliste geplant, die – zum Beispiel als Bild oder als Collage – im Gruppenraum aufgehängt werden kann. So hat man den eigenen Plan stets vor Augen, behält auch die Pläne der anderen im Blick und kann sich gegenseitig erinnern.
- Das im Baustein 2 / DIE REISEGRUPPE entwickelte Zielbild wird immer wieder als Erinnerungshilfe genutzt.
- Fähigkeiten und Eigenschaften, die in den einzelnen Arbeitsschritten gesammelt werden, finden ihren Platz in einem eigenen Ordner, der ständig wächst.
- Täglich halten Sie schriftlich fest, was Sie für sich erfahren oder dazugelernt haben.
- Jede Woche beginnt mit einer Übersicht über die geplanten Themen des Trainings und endet mit einer Wochenauswertung.
- In diesem Abschnitt werden Informationsgespräche geübt, die später bei den so genannten „Ausgehtagen“ in Betrieben, Firmen, Unternehmen mit Schlüsselpersonen geführt werden sollen. Gegen die inneren Widerstände, die hier beinahe sicher auftreten werden, hilft enge Zusammenarbeit mit dem Coach und der Gruppe.
- Das Leitbild für die Methode in dieser Phase ist der „Kompass“. Im nächsten Abschnitt wird er vorgestellt.

Mittel und Wege

So erschließen Sie Ihr Wunscharbeitsfeld:

Der Baustein „ORIENTIERUNG“ im SVC lehnt sich stark an Life/Work Planning (LWP)⁸ an. Was möchte ich gern tun? Wo möchte ich gern meine Fähigkeiten einsetzen? Diese und weitere Leitfragen werden im SVC-Kurs entlang des „Kompass“-Bildes bearbeitet:



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

Im Kurs werden systematisch alle Elemente des Kompasses erarbeitet. Mit unterschiedlichen Aufgabenstellungen, in Einzel- und Gruppenarbeit werden die eigenen Vorstellungen erschlossen und durch Rückmeldungen aus der Gruppe ergänzt. Dabei entsteht eine Sammlung, die dann durch eine gezielte Auswahl auf die persönlichen „Lieblingpunkte“ in der Sammlung verkleinert wird. Auf diese Weise arbeiten die Teilnehmenden systematisch heraus, wie das Arbeitsfeld aussieht, in dem sie gern arbeiten möchten und das bei ihnen positive Energien und Motivation freisetzt.

4 bis 6 Wochen Zeit sind für diesen Streckenabschnitt eingeplant. Die SVCoaches behalten hier die Reiseregie: Wer noch üben will, z. B. für das Reden vor der Gruppe oder die Rückmeldungen an andere, bekommt dazu die Gelegenheit.

„Diese Übungen sind schon eine Herausforderung. Das fällt einem schon erst mal schwer. Aber ich kann draußen auch nicht einfach sagen ‚Gefällt mir nicht, rutscht mir doch den Buckel runter.‘ Da muss ich mich auch erst mal auf ein Gespräch einlassen.“ / Ulrike

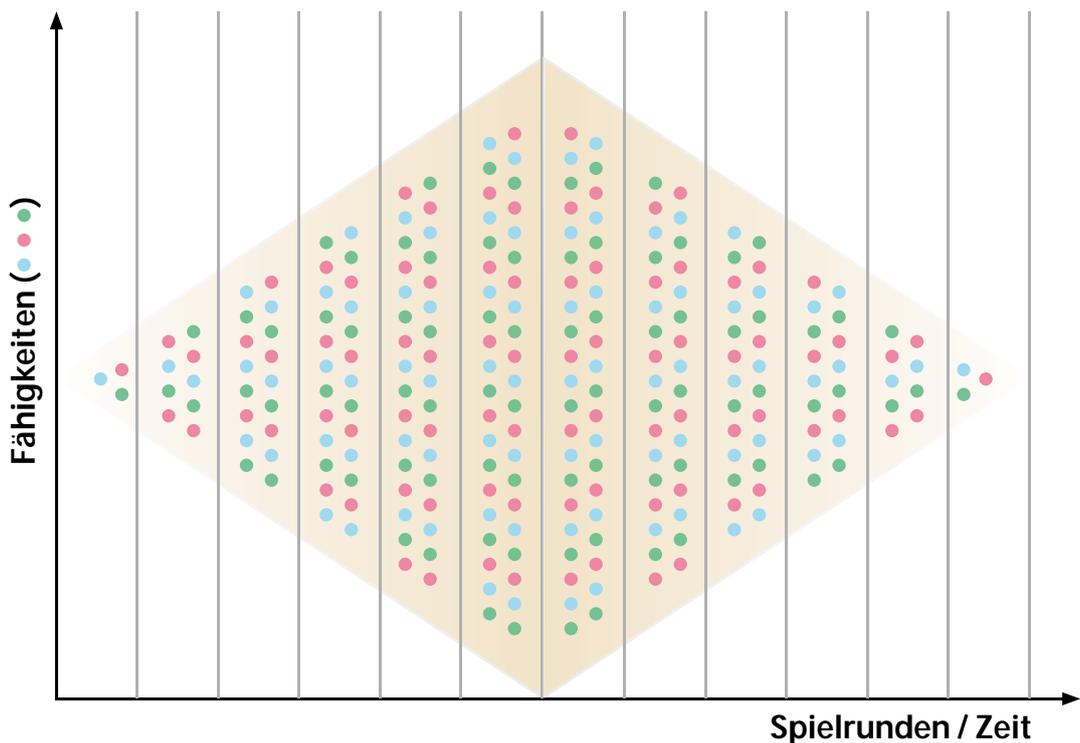
⁸ Siehe: Richard N. Bolles /Madeleine Leitner (2007): Durchstarten zum Traumjob: Das Handbuch für Ein-, Um- und Aufsteiger. Frankfurt am Main/New York: Campus Verlag. John Webb, Ausbilder für LWP-Trainer, hat diese Methode nach Deutschland gebracht. Viele Arbeitsblätter im SVC gehen auf ihn zurück, einige auch auf Julia Glöer und Marc Buddensieg. Siehe auch die von John Webb verantwortete Homepage www.lifeworkplanning.de

Leitfadenpraktisch:

Das Erschließen des Kompasses in elf Schritten:

1. Einstieg und Erläuterung des Vorgehens
2. Erinnerungen erschließen
3. **Erfolgsgeschichten schreiben und auswerten⁹**
4. Auswahl der Lieblingsfähigkeiten
5. Erschließen von Eigenschaften und Wissen
6. **Interessen erkunden**
7. Rahmenbedingungen ermitteln
8. Werte ermitteln
9. Kombinationen entwickeln
10. Das Szenario
11. **Informationsgespräche führen¹⁰**

SVC geht in jedem dieser Arbeitsschritte nach dem Prinzip „Sammeln und Auswerten“ vor. Das Bild dafür ist diese Raute:



Am Anfang (linke Spitze) stehen die ersten Antworten auf eine Frage. Nach und nach vergrößert sich das beige Feld mit der wachsenden Anzahl an Antworten. In jedem Arbeitsschritt wird auf diese Weise immer mehr gesammelt, bis mehr als genug Antworten und Optionen gefunden sind (die Raute geht auf). Im nächsten Schritt werden dann aus der Fülle der Möglichkeiten die drei wichtigsten gemäß den eigenen Vorlieben ausgewählt: Die wichtigsten „Optionen“ für das weitere Vorgehen sind damit geklärt (die Raute geht zu).

⁹ Zu diesem Arbeitsschritt und zu 6. „Interessen erkunden“ bekommen Sie in diesem Baustein je ein Praxisbeispiel.

¹⁰ Wie Sie auf diese Aufgabe in der Maßnahme vorbereitet werden, erfahren Sie ebenfalls in diesem Baustein.

Das Prinzip „Sammeln und Auswerten“ sieht in der Nahaufnahme zu Arbeitsschritt 3 so aus:

3. Erfolgsgeschichten schreiben und auswerten

Erfolge überzeugen – auch einen selbst. Im Kurs wird deshalb auf die eigenen Erfolgsgeschichten gesetzt. Positive Ergebnisse von Aktivitäten werden gesucht, Geschichten, die von Spaß und Erfolg berichten. Weil das Vielen zunächst schwerfällt, werden auch Erfolgsgeschichten anderer zur Anregung eingesetzt. Hier zwei Beispiele:

Beispiel 1: Trainingsstunde

Jeden Mittwoch gebe ich Fußballtraining für Jugendliche von 12 – 14 Jahren. Die Planung der Übungsstunde mache ich zuhause. Dort stehen mir Bücher und das Internet für aktuelle Trainingsinhalte zur Verfügung. Damit ich alle Jugendlichen begrüßen kann, bin ich schon eine halbe Stunde vor Trainingsbeginn vor Ort. Außerdem kann ich dann schon die benötigten Trainingsgeräte zusammenstellen, so wie ich es in meiner Planung vorgesehen habe, und wir können ohne Verzögerung beginnen. Es ist schön zu sehen, mit wie viel Freude und Elan die Jugendlichen die Übungen durchführen: Zum Aufwärmen nimmt sich jeder einen Ball. Zunächst spielen wir Laufpässe mit einem Partner. Die folgende Übung habe ich mir überlegt, um die Schusskraft und Zielgenauigkeit zu verbessern. Der Reihe nach schießt jeder auf das Tor. Die Geschicklichkeit trainieren wir, indem wir Hürden vor dem „Sechzehner“ aufstellen. Jeder umspielt sie und schießt mit einem Torschuss ab. Um den Jugendlichen den Ablauf zu verdeutlichen, mache ich jede Übung vor und greife bei Bedarf korrigierend ein. Im abschließenden Spiel ist es schön zu sehen, wenn die Übungsinhalte umgesetzt werden und die Jugendlichen nach der Trainingseinheit kaputt, aber zufrieden in die Umkleide gehen. Nach dem Spiel sitzen wir noch zusammen und fachsimpeln, unterhalten uns aber auch über andere Dinge, die die Jugendlichen beschäftigen, da mein Rat gefragt ist.

Beispiel 2: Die Gartenbank

Wir haben einen großen Garten, der nicht gut gepflegt ist. Ich wollte ihn verschönern und habe eine alte Gartenbank aus der Garage geholt (stand im Gerümpel). Ich habe einen Platz im Garten gesucht, wo ich mir vorstellen konnte gerne zu sitzen – wo die Bank hinpasst. Dann habe ich meinen Mann gefragt, ob ich die Bank vorbehandeln muss, damit die Farbe später nicht abblättert, bin in den Baumarkt gefahren und habe mir einen schönen blauen Mattlack für außen ausgesucht. Ich habe mich auch nach umweltschonenden Farben (auf Wasserbasis/Blauer Engel) erkundigt.

Wieder zuhause habe ich eine Drahtbürste gesucht und die Bank vom Dreck befreit und angeraut. Außerdem habe ich noch ein paar Schrauben nachgezogen, weil sie ein bisschen wackelig war. Dann habe ich mir einen Schattenplatz im Garten gesucht und die Bank gerollt/gepinselt. Als die Farbe trocken war, habe ich die Bank in den Garten gestellt. Ich habe mir dafür den ganzen Samstag Zeit genommen.

Oft fällt es zunächst schwer, eigene Erfolgsgeschichten zu schreiben. Es ist ungewohnt, sich selbst in den Mittelpunkt zu stellen. Das Schreiben längerer Texte und Geschichten ist eine Herausforderung. Es gibt aber Alternativen zum „Klassenaufsatz“: Wer lieber lebendig und auf seine Weise erzählen möchte, kann in einem ersten Schritt seine Geschichten einem anderen erzählen, der mit dem Handy oder einem Aufnahmegerät aufnimmt. Dieses „kollegiale Interview“ unterscheidet sich – bis auf die Aufnahme – nicht von jedem Alltagsgespräch: Eine/r beschreibt möglichst genau ihre/seine Geschichte, während der/die andere zuhört und ggf. nachfragt: Was hast du dann getan? Wie hast du das genau gemacht? Wie ist es dir dabei ergangen? Was musstest du wissen, um das zu tun?

Auswertung in der Gruppe

Wer seine Geschichte fertig hat, liest in der Gruppe vor. Jetzt ist Selbstlob gefragt: Welche Fähigkeiten zeigen sich in dieser Geschichte, welche guten Eigenschaften, welches Wissen?

Danach hat die Gruppe das Wort: Sie ergänzt, welche weiteren Fähigkeiten, Eigenschaften und welches noch ungenannte Wissen sie herausgehört und entdeckt hat. Für die Teilnehmenden ist es mindestens erhellend, wie viel mehr „in einem steckt“. Für einige ist das Gruppenfeedback der entscheidende Zündfunke:

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



Das können Sie selber oder mit anderen im SVC-Team tun:

- Beginnen Sie damit, dass Sie Erfolgsgeschichten sammeln! An welche Situationen können Sie sich erinnern, in denen Sie etwas mit Absicht angegangen sind, selbst aktiv waren und ihre Absicht verwirklicht haben und auch noch Spaß dabei gehabt haben. Sammeln Sie diese Erlebnisse in einer Geschichtenliste.
- Schreiben Sie Ihre ersten Erfolgsgeschichten auf. Was genau war die Situation? Was hatten Sie vor, was war Ihre Absicht? Was haben Sie getan? Beschreiben Sie alle Ihre Aktivitäten, die Sie in der Geschichte unternommen haben, um Ihre Absicht zu verwirklichen! Und? Was ist dabei herausgekommen? Was hat Ihnen dabei am meisten Spaß gemacht?
- Stellen Sie Ihre Erfolgsgeschichten Freunden, Bekannten oder in Ihrem SVC-Team vor und beschreiben Sie, welche Fähigkeiten Sie darin eingesetzt haben.
- Bitten Sie um Rückmeldung der anderen: Welche Fähigkeiten habt Ihr noch entdeckt, die ich in meiner Geschichte eingesetzt und übersehen habe. Sie werden überrascht sein, welche Fähigkeiten andere bei Ihnen entdecken, die Sie so vielleicht noch nicht gesehen haben.
- Schreiben Sie alle Fähigkeiten auf, die Sie und andere in Ihren Geschichten entdeckt haben. Wenn Sie mehrere Geschichten so ausgewertet haben, werden Sie feststellen können, welche Fähigkeiten häufig genutzt wurden. Suche Sie sich Ihre drei Lieblingsfähigkeiten aus.
- Unter **www.selbstvermittlung.org** steht Ihnen die SVC-Software zur Verfügung: Einzelne Arbeitsschritte können mit dieser internetgestützten Software strukturiert geplant und bearbeitet werden. Dazu werden die Arbeitsblätter heruntergeladen, z. T. direkt am Bildschirm bearbeitet und für eine spätere Auswertung oder Weiterbearbeitung gespeichert.

**Sammeln, Aufschreiben, Kombinieren ... Was kommt dabei heraus?**

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

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

6. Interessen erkunden

Ähnlich wie bei der Erschließung von Fähigkeiten werden Interessen erkundet. Dies ist wichtig, um herauszufinden, in welcher Branche möchte ich arbeiten. Mit welchem Thema soll sich meine Arbeit befassen? Wovon gibt es mehr in dieser Welt, wenn ich meinen Beitrag leiste?

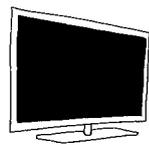
Auch hier kommt es darauf an, die Phantasie anzuregen, um möglicherweise versteckte oder verschlossene Interessen deutlich werden zu lassen. Auf dem Wegweiser steht: Alles ist möglich!

Gesucht sind nicht nur offensichtlich beruflich verwertbare Interessen. Für einen zukünftigen Wunscharbeitsplatz ist es wichtig, in einem Interessengebiet tätig zu sein, das einen wirklich anspricht und Spaß macht. Bei der Suche hilft eine Ideensammlung, die zum Beispiel anhand der folgenden Fragen entstehen kann:

Welche Internetseiten besuchen Sie gerne?



Welche Bücher lesen Sie gerne?



Welche Fernsehsendungen sehen Sie sich gerne an?

Über welche Themen diskutieren Sie gerne mit Freunden und Kollegen?



In welchen Läden/Geschäften stöbern Sie gerne?

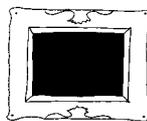
Womit verbringen Sie gerne Ihre freie Zeit?



Was ist das Schönste am Wochenende?



Was macht Sie glücklich?

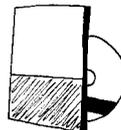


Welche Bilder sehen Sie sich gerne an?

Wenn Sie zaubern könnten, wer möchten Sie gerne sein?



Welche DVDs leihen Sie sich gerne aus?



Wenn Sie sich Dokumentationen ansehen, welche interessieren Sie besonders?



Welche Bücher würden Sie bei einem Bibliotheksbesuch ausleihen?

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





Und so können Sie jetzt selbst oder mit anderen im SVC-Team die Ideensammlung auswerten:

- Überprüfen Sie allein oder in einem SVC-Team mit anderen die entstandene Ideensammlung zu den eigenen Interessen und halten Sie alle Ihre Interessengebiete einzeln auf Karteikarten fest.
- Die Karten werden auf einem Tisch oder auf dem Fußboden ausgelegt und miteinander kombiniert: Gibt es Überschneidungen, ähnliche Interessen auf verschiedenen Karten? Welche Themen häufen sich? Gibt es Themen- oder Interessengruppen? Wie heißt das Thema oder Interesse?
- Aus den Gruppen oder Themenhaufen werden zunächst die zehn liebsten und wichtigsten ausgewählt.
- Im nächsten Schritt werden aus diesen wieder die fünf wichtigsten und liebsten ausgewählt.
- Danach wird überlegt:
 - Was ist mir an diesem Thema oder Interesse besonders wichtig? Was gefällt mir besonders gut daran?
 - Was möchte ich über das Thema/Interesse noch erfahren?
 - Dabei kann auch überlegt werden, worüber man gern mit anderen sprechen möchte. Die Bögen können der Vorbereitung auf die Informationsgespräche dienen (s. u.).



„Sammeln und Auswerten“ – Auf vergleichbare Weise werden im Verlaufe von ca. 4 – 6 Wochen die Segmente des Kompasses bearbeitet. In dieser Phase erfährt jede/r Teilnehmende viel über sich und sein Wunscharbeitsfeld. Das baut auf und macht Mut für die Herausforderung, die am Ende dieser Übungsphase steht: die Informationsgespräche – innerhalb und außerhalb der Gruppe. Auf den folgenden Seiten bekommen Sie einen Einblick, wie Sie nach und nach üben, diese Herausforderung anzunehmen.

11. Informationsgespräche üben

Ein wesentlicher Schritt bei der Erkundung rund um den Wunscharbeitsplatz und beim späteren Ausbau des persönlichen Netzwerks sind **Informationsgespräche**. Sie werden mit Menschen geführt, die in einem Themenbereich arbeiten, der den eigenen Interessen möglichst nahe kommt. In diesen Gesprächen wird nicht nach einer Stelle oder einem Arbeitsplatz gefragt, sondern die eigenen Vorstellungen über diesen Bereich erweitert und mögliche weitere Kontakte erschlossen.

In der Maßnahme gibt es dazu zunächst Übungssituationen. Sie sollen Sicherheit im Auftreten gewinnen und beharrlicher in Ihren Nachfragen werden. Beides baut Sie auf für die Informationsgespräche, um die es am Ende bei den so genannten Ausgehtagen gehen wird. Doch zunächst zum Übungsteil, der in der Maßnahme ca. vier Wochen Zeit in Anspruch nehmen kann. Zu diesem Wegabschnitt gehören unter anderem ...

a) Informationsgespräche im Bekanntenkreis zu einem Thema, das Sie interessiert. Das können Sie schon selbst tun:

Überlegen Sie sich, mit welchen Personen – Freunden, Bekannten, Familienangehörigen – Sie jetzt schon über Ihre Fähigkeiten und Interessen reden möchten, um Ideen für nützliche Kontakte zu bekommen, die Ihnen auf dem Weg zu Ihrem Wunscharbeitsplatz behilflich sein können.

Nehmen Sie sich Ihre Listen mit Ihren Lieblingsfähigkeiten und -interessen und bereiten Sie sich auf kurze Informationsgespräche in Ihrem Bekanntenkreis vor.

In diesen Gesprächen beschreiben Sie:

Was haben Sie als Ihre Lieblingsfähigkeiten entdeckt? Was von dem, was Sie gut können, tun Sie wirklich gern?

Was interessiert Sie am meisten? Beschreiben Sie die Themen oder Interessengebiete und warum Sie diese Themen besonders interessieren!



Fragen Sie nach:

Kennt Ihr Personen, mit denen ich sprechen könnte, die in einem ähnlichen Interessengebiet tätig sind?

Erstellen Sie eine Liste möglicher Kontaktpersonen und planen Sie weitere Informationsgespräche. Das Vorgehen für diese Gespräche wird in diesem Leitfaden in Baustein 5 / NETZE KNÜPFEN unter der Überschrift „2. Wo soll's hingehen? Erkundungen im gewünschten Tätigkeitsbereich“ beschrieben.

b) Rollenspiele zu Informationsgesprächen.

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

Und dies sind die weiteren Leitfragen: Wie sind Sie zu dieser Tätigkeit in diesem Arbeitsbereich gekommen? / Was gefällt Ihnen hieran am meisten? / Was gefällt Ihnen weniger gut? / Können Sie mir weitere Personen nennen, mit denen ich mich ebenfalls kurz darüber austauschen kann?

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

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

c) Ausgehtage.

Nachdem bis hierhin auf verschiedenen Wegen Informationsgespräche geübt wurden, geht es nun raus ins Feld. Die so genannten Ausgehtage gehören zum Herzstück der Methode, die auf die Selbstdarstellung – man könnte auch sagen: Selbstvermarktung – von Arbeitssuchenden setzt. „Echte Informationsgespräche in echten Unternehmen führen“ – die meisten Teilnehmenden können sich mit diesem Gedanken zunächst nicht recht anfreunden. Die Herausforderung ist groß und sicher auch die Sorge, mit dem eigenen Anliegen abgewiesen zu werden. Die Übungsphase hat Ihnen allerdings bis hierhin schon viel Sicherheit im Umgang mit der Gesprächssituation gegeben. Darauf können Sie bauen. Außerdem helfen die folgenden Grundregeln für Ausgehtage dabei, entspannt erste Erfahrungen zu machen:

- Zunächst gehen Sie zu Personen oder in Betriebe, die sich mit einem Thema beschäftigen, das Sie interessiert. Das ist die wichtigste Voraussetzung für gute Gespräche.
- Wichtig ist jedoch, dass es erst einmal ein Bereich ist, in dem Sie nicht arbeiten wollen. Es ist das Ziel der Ausgehtage, dass Sie mit fremden Personen ins Gespräch kommen und zusätzliche Informationen zu Ihrem Thema erhalten.
- Ausgehtage werden immer zu zweit durchgeführt. In der Planung werden zunächst die Themenbereiche abgestimmt, zu denen die Teilnehmenden Gespräche führen wollen.
- Anschließend wird über das Branchenverzeichnis oder das Internet zum entsprechenden Stichwort (Thema/Interesse) nach Firmen in der näheren Region gesucht, die besucht werden sollen.

So laufen die „Ausgehtage“ ab:

Die Gespräche werden vorher nicht mit den Unternehmen, Firmen, Geschäften oder Organisationen, die besucht werden, abgestimmt. Sie gehen in das Geschäft, den Betrieb, die Organisation, stellen sich und Ihr Anliegen vor und fragen nach geeigneten Gesprächspartnerinnen oder Gesprächspartnern.

Sie bereiten sich in der Gruppe darauf vor und überlegen vorab:

Wie begrüßen wir den/die Gesprächspartner/-in?

Wie stellen wir uns vor?

Warum möchten wir mit dem/der Gesprächspartner/-in sprechen?

Beispiel für eine Vorstellung: *„Wir machen zurzeit einen Kurs zur Berufsfindung und interessieren uns für das Thema XY. Es geht uns nicht darum, bei Ihnen eine Stelle zu bekommen. Wir möchten nur mehr über das Thema XY und Ihre Tätigkeit erfahren.“ Bei Nachfragen weisen Sie darauf hin: „Das Gespräch dauert höchstens zehn Minuten. Es werden nur wenige und konkrete Fragen gestellt werden.“*

Entscheidend ist, dass Sie sich an diese Ankündigung auch halten. Auch wenn das Gespräch gut in Gang kommt, geben Sie ein Zeichen, wenn die verabredete Zeit abgelaufen ist. Signalisieren Sie, dass Sie gern weiterreden, wenn Ihr/Ihre Gesprächspartner/-in noch Zeit und Interesse hat, dass Sie aber nicht stillschweigend die Verabredung ändern wollen. Sie machen so Zuverlässigkeit und Verbindlichkeit deutlich: Sie tun das, was Sie sagen.

Nachdem der/die Gesprächspartner/-in sich dazu bereit erklärt haben, werden diese Fragen gestellt:

Wie sind Sie zu dieser Tätigkeit in diesem Arbeitsbereich gekommen?

Was gefällt Ihnen hieran am meisten?

Was gefällt Ihnen weniger gut?

Können Sie mir weitere Personen nennen, mit denen ich mich über die Tätigkeit austauschen kann?

Unter www.selbstvermittlung.org finden Sie zu diesem Abschnitt folgende Arbeitshilfen: **Arbeitsblatt 3.19 Ausgehtage: Planung, Arbeitsblatt 3.20 Ausgehtage: Vorbereitung, Arbeitsblatt 3.21 Ausgehtage: Auswertung.**

Für die gesamte Planung, Durchführung und Auswertung der Ausgehtage steht Teilnehmenden außerdem eine eigens entwickelte SVC-Software auf der Homepage zur Verfügung.

**HALT MAL!**

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



4

Den Weg bahnen

Wie man aus Stolpersteinen Meilensteine macht

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

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



Wenn Sie hier angekommen sind, haben Sie mit ziemlicher Sicherheit Ihr passendes Wunscharbeitsfeld bestimmt und sind motiviert, die Suche nun noch gezielter anzugehen. Das ist schon eine ganze Menge. Und dennoch werden Ihnen auch jetzt – wie in jedem Veränderungsprozess – immer wieder Bedenken kommen, die eine zielgerichtete Suche nach dem gewünschten Arbeitsplatz erschweren:

Da fehlen Ihnen möglicherweise bestimmte Qualifikationen oder für eine Existenzgründung das Grundkapital, da ist die Kinderbetreuung noch nicht geregelt oder Sie schlagen sich schon lange mit einem bislang unausgesprochenen Problem herum, das Sie aber am Fortkommen hindert.

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

Innere Bedenken und Befürchtungen werden von außen oft als mangelndes Interesse, als Widerstand gegen Veränderung wahrgenommen. Das hilft Ihnen wenig, denn genau diese Hemmnisse haben die Eigenschaft sich als innere (oder äußere) Stolpersteine breitzumachen. Es geht kein Weg daran vorbei: Wenn Sie nicht die nächsten Schritte auf dem Weg zu Ihrem Wunscharbeitsplatz machen können, weil etwas Sie zurückhält, dann muss man darüber reden und schauen, wie Stolpersteine aus dem Weg zu räumen oder zu umgehen sind.

„Es gehört schon eine Menge Überzeugungskraft dazu, uns von kreativen ‚Spielchen‘ zu überzeugen und davon, dass sie notwendig sind. Man merkt ja oft erst hinterher: Das hat wirklich was gebracht.“ / Dinah

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

Aussichten

In diesem Streckenabschnitt werden Sie ...

- ... Wege kennen lernen, wie Sie bedeutende Hemmnisse bei der Realisierung Ihrer Ziele bearbeiten und überwinden können.
- ... Ihre inneren Hemmnisse für sich, in der Gruppe und mit dem SVCoach reflektieren und Unterstützung für eine Lösung finden.
- ... Ihr Vorgehen zur Bearbeitung der Hindernisse und zur weiteren Realisierung Ihrer beruflichen Zielvorstellung in einem detaillierten Aktivitätenplan festlegen.

Mittel und Wege

Der Baustein „**Den Weg Bahnen**“ im SVC lehnt sich stark an das Vermittlungscoaching an.¹¹ Bei der systematischen Bearbeitung der Stolpersteine werden Sie in der Gruppe ermutigt, zunächst alle Stolpersteine zu benennen, die Ihnen als Hindernisse bei der Realisierung Ihres Berufsziels einfallen. Anschließend wird in kleinen Gruppen und/oder mit Unterstützung des SVCoachs nach Lösungswegen gesucht und am Ende eine Aktivitätenplanung vereinbart.

Leitfadenpraktisch¹²:

Stolpersteine Schritt für Schritt aus dem Weg räumen

(1. Bearbeiten¹³ / 2. Lösungswege finden / 3. Arbeiten im SVC-Team / 4. Informationsgespräche führen)

1. Bearbeiten der Stolpersteine

Für die „Ermittlung“ bekommt jede/r Teilnehmende ein großes Blatt Papier. Alle sollen nun in die obere, rechte Ecke dieses Blattes ihren Wunscharbeitsplatz bildlich oder schriftlich prägnant darzustellen versuchen. Die Darstellung kann aus dem ausgefüllten „Kompass“ entliehen werden oder eine kleine Version Ihres Zielbildes sein. In der unteren, linken Ecke des Blattes stellen Sie sich selbst dar (z. B. als Strichmännchen). Von diesem Ausgangspunkt wird nun ein langer, verschlungener Weg bis zum Bild des Wunscharbeitsplatzes gezeichnet.

Nun beschreiben Sie alle Stolpersteine, die Sie daran hindern, Ihren Wunscharbeitsplatz zu erreichen. Die Stolpersteine können auch auf Moderationskarten geschrieben werden. Dabei kann es sich auch um „innere“ Hemmnisse handeln: zum Beispiel mangelndes Zutrauen in sich selbst, Befürchtungen, etwas nicht zu schaffen, oder auch die Angst, auf dem Weg zu versagen.

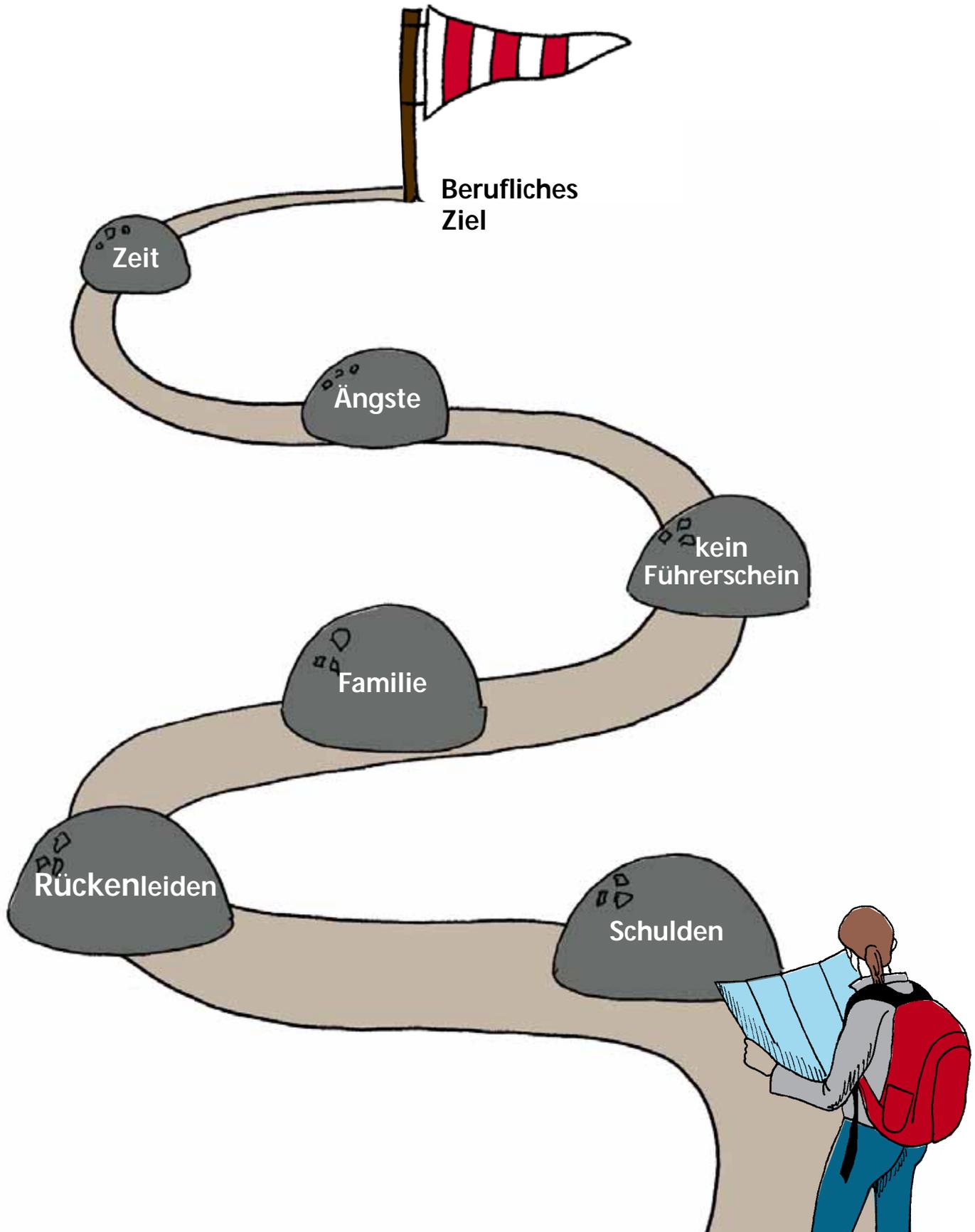
Alter, kein Auto, kein Führerschein, Berufsausbildung abgebrochen, keine Kinderbetreuung oder nur halbtags, Vater zuhause pflegen, Unzufriedenheit mit der äußeren Erscheinung, Selbstständigkeit gescheitert ... **Wie weiter?**

¹¹ Siehe unter: www.vceg.de/vc-methode.html

¹² Die Einträge unter dem Titel Leitfaden – praktisch zeigen jeweils einen Ausschnitt zur Arbeitsweise im Kurs oder geben Ihnen, wenn Sie bereits Erfahrungen mit dem SVC gemacht haben, die Möglichkeit, die Methode noch einmal allein oder in einer Gruppe zu nutzen.

¹³ Auch die SVC-Software, die Ihnen kostenlos zur Verfügung steht (siehe unter www.selbstvermittlung.org), bietet ein Tool zur Bearbeitung von Stolpersteinen. Sie ersetzt jedoch nicht Visualisierung und Austausch in der Gruppe.

Alle Stolpersteine werden nun auf dem gemalten Weg zum Wunscharbeitsplatz auf das Plakat übertragen. Wichtig ist, dass die Stolpersteine so konkret wie möglich formuliert sind. Alle Teilnehmenden stellen sich ihre Stolperstein-Plakate in kleinen Gruppen gegenseitig vor. Dabei kann es durchaus sein, dass Ihnen bei den Berichten der anderen weitere Stolpersteine auffallen, die auch auf Sie zutreffen. Auch die sollten dann auf dem Papier festgehalten werden.



2. Lösungswege finden

Der „leichteste“ Stolperstein wird dann als Erster der Gruppe vorgestellt. Die anderen Teilnehmenden werden gebeten, Lösungsmöglichkeiten für diesen Stolperstein anzubieten. Zunächst: „Was könnte man generell tun, um diesen Stolperstein zu bearbeiten?“, dann: „Was könnte die/der Teilnehmende tun, um diesen Stolperstein zu bearbeiten?“. Alle Lösungsideen sollten um den Stolperstein eingetragen werden.

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

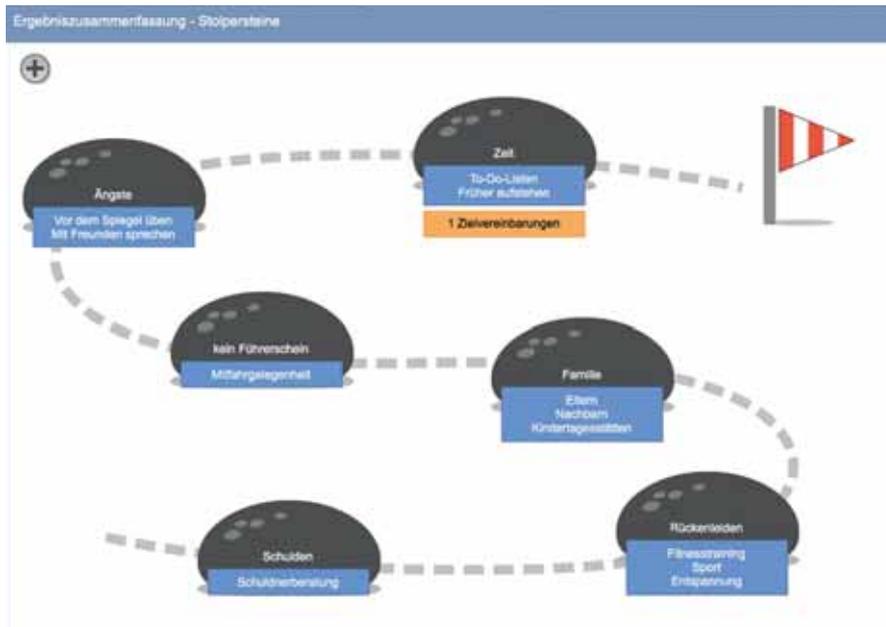
„Auch wenn es manchmal banal klingen mag: Du hast kein Auto? Was ist mit dem Nahverkehr oder Carsharing? Oder wie sieht's mit ortsnahen Tätigkeiten aus, die du zu Fuß erreichen kannst? Das Blatt wird immer voll. Oder das Thema Alter: Kann man eigentlich nicht ändern. Es gibt aber immerhin einen Joker, den Eingliederungszuschuss. Oder einer sagt: Haare färben. Egal, alle Lösungswege kommen rein. Wichtig ist, dass erst mal alles niedergeschrieben wird. VHS, IHK, Bildungsgutschein ... Wir machen nichts anderes als zusammen denken und aufschreiben. Und am Ende werden die Stolpersteine im Bild etwas schwächer, weil schon so viel daneben steht, was das Hemmnis ausgleicht. Da macht es Klick!“ / Armin, Jobcoach in Witten



Erst im nächsten Schritt sehen sich die Teilnehmenden ihre gesammelten Lösungsmöglichkeiten an und überlegen: „Was kann ich selbst tun, um diesen Stolperstein zu bearbeiten?“ Die Auswahl der „guten Ideen“ erfolgt in zwei Schritten:

- Zunächst sucht sich die/der Teilnehmende nach dem Prinzip „Rosinen picken“ die Lösungen aus, die auf den ersten Blick als angemessen und/oder umsetzbar erscheinen.
- Sollte die Auswahl der Lösungsmöglichkeiten zu gering erscheinen, werden die Teilnehmenden in einem zweiten Schritt gebeten, sich jede dieser Lösungsideen anzugucken und festzustellen:
 - Welcher verwertbare Kern steckt in dieser Idee?
 - Was erscheint mir dabei nur schwer umsetzbar?
 - Was könnte möglicherweise bei der Umsetzung helfen?
 - Welche neuen Lösungsideen könnte es geben?

¹³ In Anlehnung an das Konzept der „Kollegialen Beratung“ und das Kapitel „Bilden Sie Erfolgsteams“ aus Barbara Sher (2006): Wishcraft – Lebensträume und Berufsziele entdecken und verwirklichen. Osnabrück, S. 265ff.



Das Zwischenergebnis wird nun in kleiner Runde mit anderen Teilnehmenden besprochen und ggf. ergänzt. In dieser Phase wird auch der SVCoach einspringen und bei den Teilnehmenden, die keine realistischen Lösungen finden, genauer nachhaken.

Aus allen Lösungsansätzen wählen die Teilnehmenden nun die aus, die ihnen bei der Stolpersteinbearbeitung hilfreich erscheinen. Diese werden auf dem **Arbeitsblatt 4.1 Lösung für Stolperstein** eingetragen und mit den folgenden Fragen weiterbearbeitet:

- Was kann bei der Umsetzung schwierig werden?
- Wie könnte ich mit diesen Schwierigkeiten umgehen?
- Auf diese eigenen Fähigkeiten, Eigenschaften kann ich dabei zurückgreifen ...
- Wie kann mich mein Umfeld dabei unterstützen?
- Wer kann mich bei der Umsetzung wie unterstützen?
- Meine nächsten Schritte zur Lösung sind: ...

Jede/r Teilnehmende arbeitet an diesem Punkt zunächst allein. Anschließend werden die Ergebnisse mit anderen in der Gruppe und/oder mit dem SVCoach besprochen.

Für die Lösung dieses Stolpersteins haben Sie nun eine Art „Vertrag mit sich selbst“ geschlossen: Weil Sie die Bearbeitung durchdacht, geplant, aufgeschrieben und mit einem Termin versehen haben, können Sie mit der Lösung beginnen. Die einzelnen dazu notwendigen Arbeitsschritte werden in einer Aktivitätenplanung festgehalten (**Arbeitsblatt 4.2 Planung für Stolperstein**). Für jeden erledigten Arbeitsschritt können Sie für sich eine Belohnung festlegen:

Was werde ich tun:	bis wann:	Wie ich mich dafür belohnen werde:
<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>
<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>

3. Arbeiten im SVC-Team

Sie wissen längst, wie hilfreich und unterstützend die Gruppe als Ideen- und Ratgeberin ist. Bei der Bearbeitung der Stolpersteine können Sie diese Erfahrung für sich nutzen und zur weiteren Bearbeitung der Stolpersteine eigene „SVC-Teams“ bilden: In diesen Kleingruppen unterstützen Sie sich gegenseitig bei der Umsetzung der Lösungsschritte und weiteren Planung.

Das können Sie jetzt schon tun:

Wenn Sie weitere Personen gefunden haben, mit denen Sie als SVC-Team zusammenarbeiten können, vereinbaren Sie regelmäßige Treffen, in denen Sie so vorgehen:

Das SVC-Team (drei bis fünf Personen) trifft sich regelmäßig, mindestens einmal pro Woche¹³ und bespricht sich nach einem festen Schema. Bei den Gruppentreffen behält eine/r die Zeit im Auge: So kann sichergestellt werden, dass jede/r 30 Minuten Zeit für die Bearbeitung von Schwierigkeiten hat. Die „Zeitwächterrolle“ sollte wechseln. Sie ist sehr wichtig, einerseits für ein gutes Gesprächsergebnis, andererseits als Übung für die Steuerung von Gesprächen. Jedes Gruppenmitglied bekommt für sein Anliegen 30 Minuten Zeit:

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



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

„Stolperstein? Der Stolperstein ist man selbst.“ / Anne

Wichtig ist, dass Sie allen Teilnehmenden in der Gruppe hilfreiche Rückmeldungen geben. Und wenn Sie selbst Lösungsvorschläge erhalten und daraus einen oder mehrere auswählen, sollten Sie diese nicht bewerten. Sie wählen einfach aus, wie alle anderen auch, einen Grund müssen Sie dafür nicht nennen. Je weniger bewertet und kommentiert wird, desto freier werden Vorschläge gemacht.

Achtung: Bei z. B. fünf Teilnehmenden würde die Sitzung zweieinhalb bis drei Stunden dauern, das ist erfahrungsgemäß zu lang, besser sind dann zwei kürzere Gruppensitzungen pro Woche; denn jede/r Teilnehmende soll einmal pro Woche in der Gruppe ihre/seine Pläne überdenken können.

4. Informationsgespräche zur Stolpersteinbearbeitung

Zur Bearbeitung der Stolpersteine können und sollten Sie auch mit Personen außerhalb des Kurses sprechen, die Ihnen bei der Lösung behilflich sein könnten. Dies können Personen sein, die selbst Lösungen für ähnliche Probleme gefunden haben oder über Wissen und Kompetenzen verfügen, um Lösungen zu finden. Auch diese erneuten Gespräche werden dann in die Aktivitätenplanung einbezogen. Diese Fragen helfen Ihnen beim Auffinden hilfreicher Personen:

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

Aus diesen Ideen ergibt sich eine Liste mit Kontaktpersonen, mit denen Gesprächstermine geplant werden.

Unter www.selbstvermittlung.org (im geschützten Bereich) finden Sie die im letzten Abschnitt genannten Arbeitsblätter: **Arbeitsblatt 4.1 Lösung für Stolperstein**, **Arbeitsblatt 4.2 Planung für Stolperstein**.

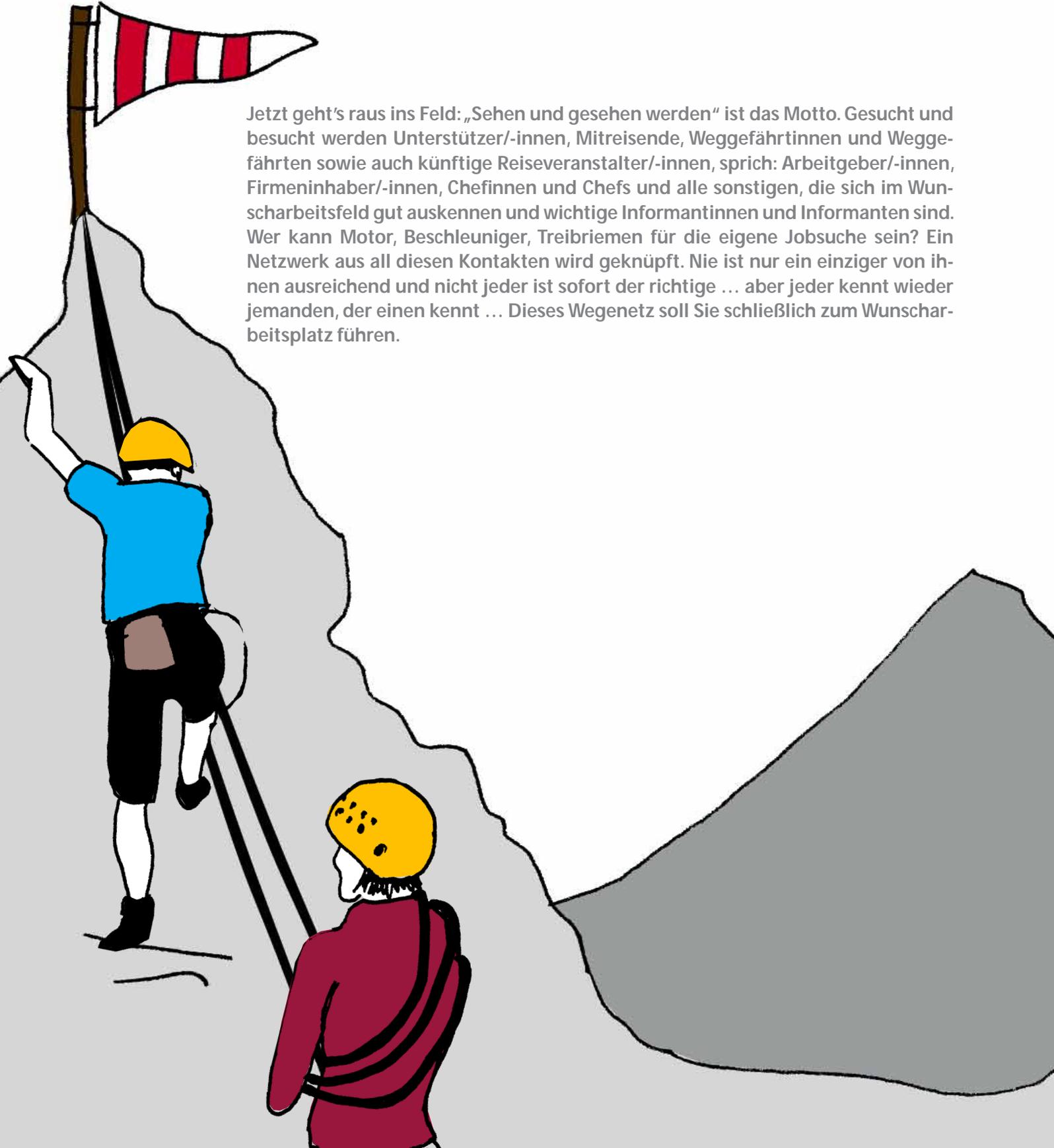


5

Netze knüpfen

Haupt- und Nebenwege zum Job erschließen

Jetzt geht's raus ins Feld: „Sehen und gesehen werden“ ist das Motto. Gesucht und besucht werden Unterstützer/-innen, Mitreisende, Weggefährtinnen und Weggefährten sowie auch künftige Reiseveranstalter/-innen, sprich: Arbeitgeber/-innen, Firmeninhaber/-innen, Chefinnen und Chefs und alle sonstigen, die sich im Wunscharbeitsfeld gut auskennen und wichtige Informantinnen und Informanten sind. Wer kann Motor, Beschleuniger, Treibriemen für die eigene Jobsuche sein? Ein Netzwerk aus all diesen Kontakten wird geknüpft. Nie ist nur ein einziger von ihnen ausreichend und nicht jeder ist sofort der richtige ... aber jeder kennt wieder jemanden, der einen kennt ... Dieses Wegenetz soll Sie schließlich zum Wunscharbeitsplatz führen.



Die meisten Jobs werden über persönliche Kontakte besetzt, das ist das Ergebnis einer Befragung von 15.000 Betrieben: Knapp ein Viertel aller im Jahr 2010 neu besetzten Stellen wurde demnach über die Nutzung persönlicher Kontakte vergeben. Ein weiteres Viertel entfiel auf Stellenangebote in Zeitungen und Zeitschriften. Bei Ungelernten wird sogar jeder dritte Job über persönliche Netzwerke vergeben, während Menschen mit abgeschlossener Ausbildung ihre neue Stelle zu je 20 % per Zeitungsinserate und über persönliche Kontakte finden.

Das persönliche Netzwerk entscheidet über den Erfolg bei der Arbeitssuche, zumal, wenn es um Kleinstbetriebe geht: Sie vergeben rund die Hälfte der freien Stellen über persönliche Netzwerke. Deshalb werden Sie im letzten Maßnahmebaustein an den wichtigen und tragfähigen Verbindungen Ihres persönlichen Netzwerkes weiterarbeiten.

Die nötige Energie dazu gibt Ihnen immer wieder Ihr Zielbild, Ihr Kompass aus dem Baustein „Orientierung“. Sie haben darin Ihre Vorstellung von einer positiven Zukunft zum Ausdruck gebracht: Das Bild, das dabei entstanden ist, wird Sie daran stets erinnern, denn es hängt gut sichtbar im Gruppenraum. Dazu kommen die ersten guten Erfahrungen an den Ausgetagten aus der vorhergehenden Übungsphase.

Jetzt werden Sie einen Schritt weitergehen und Gespräche mit Menschen führen, die bereits im eigenen Wunscharbeitsfeld arbeiten. Gut, dass Sie auf dieser Trainingsstrecke den Rückenwind der Gruppe spüren. Die Teilnehmenden mit ihren Fähigkeiten und Talenten bleiben weit über die Maßnahme hinaus Ihre stärksten Partner/-innen im persönlichen Netzwerk der Arbeitssuchenden.



HALT MAL!

Die Herausforderung „Raus ins Feld“ ist groß! Manche brauchen sicher ein wenig

Starthilfe zum Beispiel beim Telefonieren. Über eine solche Hürde kann der SVCoach hinweghelfen. An den Informationsgesprächen aber kommt niemand vorbei: Denn sie stärken und üben für alle künftigen Bewerbungsverfahren und Vorstellungsgespräche.

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

„Das hat nichts mit klassischem Bewerben zu tun, sondern einfach durch Kontakte und Netzwerk: Es ist eine Stelle, die nie irgendwo ausgeschrieben war, auch das Personalbüro wusste noch nichts davon. Und ich auch nicht. Ich hatte hier in der Gruppe anfangs gesagt: Ich möchte wieder als Dozent tätig sein. Aber es kam ganz anders: Ich werde in Zukunft ganz einfach als Verkäufer tätig werden, aber in einem Laden, wo die Verhältnisse stimmen, wo das Umfeld stimmt. Das ist da so, wie ich mir das vorstelle. Ich habe den Arbeitgeber gefunden, habe es erprobt und es hat mir einen Riesenspaß gemacht. Fünf Stunden ohne Pause, nur mit Leuten unterhalten und verkaufen und beraten. Es ist mir schon ganz, ganz lange nicht mehr so gut gegangen wie dort.“ / Volker



MERKMAL!

Unter dem Aspekt von Lernen und Erfahrung sammeln gibt es keine schlechten Gespräche. Sie machen Erfahrungen und werten sie aus. Sie werden aber überrascht sein, wie viele angenehme Erfahrungen Sie sammeln werden.

Aussichten

Sie werden lernen oder trainieren ...

- ... wie man Gespräche plant, führt und auswertet.
- ... wie Sie sich alle notwendigen Informationen in Ihrem Wunscharbeitsbereich beschaffen können.
- ... dass man Sie in den Gesprächen ernst nimmt und dass Sie das sicherer und selbstbewusster in Ihren Vorhaben macht.
- ... welche Organisationen und Gesprächspartner/-innen für eine mögliche Anstellung in Frage kommen.
- ... wie man das Netzwerk möglicher Gesprächspartner/-innen und Unterstützer/-innen entwickelt und pflegt.

Mittel und Wege

Auf dem verdeckten¹⁴ Arbeitsmarkt gibt es Chancen, die oft ungenutzt bleiben. Mit Hilfe der PIE-Methode (Probe-, Info- und Einstellungsphase) kann dieser Arbeitsmarkt erschlossen werden. Wie das geht, zeigt die folgende Grafik auf einen Blick:

	Probephase (P-Phase)	Infophase (I-Phase)	Einstellungsphase (E-Phase)
Wie sind Sie dazu gekommen?	?	?	Ziel: Entscheider eine Geschichte erzählen können, wieso man der / die Richtige für den Job in der Organisation ist
Was gefällt Ihnen gut?	+	+	
Was gefällt Ihnen nicht so gut?	-	-	
Wen kennen Sie, der auch 10 Min. mit mir darüber sprechen würde?	→	→	

PIE¹⁵ ist eine Marketing-Strategie.

- In der „P-Phase“ (Probephase) wird das Führen von Informationsgesprächen z. B. durch Ausgehtage geübt.
- In der „I-Phase“ (Informationsphase) werden viele Informationsgespräche geführt, bei denen das Interessen- bzw. Themengebiet des zukünftigen Arbeitsfeldes weiterergründet wird und geeignete Organisationen für eine zukünftige Tätigkeit gefunden werden. „Das Einzige, worauf es ankommt, ist, dass Sie wirklich gern mit anderen über dieses Thema sprechen.“¹⁶
- Erst in der „E-Phase“ (Einstellungsphase) geht es darum, in geeigneten Organisationen, die Tätigkeiten in dem gewünschten Interessengebiet anbieten, Gesprächspartner/-innen für eine mögliche Einstellung zu finden.

¹⁴ Mit „verdeckt“ ist der Arbeitsmarkt gemeint, der nicht über Annoncen oder Inserate beworben wird. Verdeckt bleibt dieser Arbeitsmarkt, wenn es an Kontakten mangelt und an Know-how, wie man in Gesprächen Schlüsselpersonen finden kann, um in gezielten Gesprächen direkt für sich zu werben.

¹⁵ Der Baustein folgt im Wesentlichen der „PIE-Methode“ (Probe-, Info-, Einstellungsphase), die von Daniel Porot entwickelt worden ist und im Life/Work Planning verwendet wird.

¹⁶ Richard N. Bolles /Madeleine Leitner (2007): Durchstarten zum Traumjob: Das Handbuch für Ein-, Um- und Aufsteiger. Frankfurt am Main/New York: Campus Verlag, S. 251.

Kursbuchpraktisch:

Das Netzwerk Erschließen – Die fünf Arbeitsschritte in aller Kürze:

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

1. Wer ist dabei? Ausbau des persönlichen Netzwerkes

Die eigenen Hauptinteressen und -themengebiete geben die Richtung vor. Eng entlang an diesen Interessen haben Sie bereits einige Informationsgespräche geführt und jedes Mal die Schlussfrage gestellt: „Welche Personen können Sie mir noch nennen, mit denen ich über dieses Themengebiet sprechen kann?“

Diese Gesprächspartner/-innen wurden in einer Liste gesammelt >Arbeitsblatt 5.1/ Kontaktliste für Bereich, die jetzt systematisch weiteraufgebaut werden kann. Weitere Gesprächspartner/-innen werden gefunden:

- bei Internetrecherchen zu dem gewünschten Themengebiet,
- in Branchenbüchern zu den entsprechenden Stichworten,
- in Zeitungen und Zeitschriften,
- mit Hilfe der Ideenkörbe in der Gruppe zur Leitfrage „Welche Personen in welchen Organisationen sind möglicherweise geeignete Ansprechpartner/-innen für dieses Themengebiet?“,
- durch Nutzen der Kontakte aus der Gruppe,
- mit Vermittlung durch Träger von Maßnahmen in der Arbeitsförderung. Sie verfügen in der Regel über ein breites Spektrum an betrieblichen Kontakten; evtl. kann das genutzt werden.

2. Wo soll's hingehen? Erkundungen im gewünschten Tätigkeitsbereich

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

Sie fragen also nicht nach einer Beschäftigung, sondern nutzen die Informationsgespräche, um genauer herauszufinden, was an der Arbeit in diesem Bereich interessant bzw. weniger interessant ist – und um wieder neue Kontakte für Ihre Netzwerkliste zu finden.

Das können Sie schon jetzt tun:



In **Baustein 3 / Orientierung** haben Sie Informationsgespräche im Bekanntenkreis durchgeführt und eine Liste möglicher Kontaktpersonen angelegt, die für die Suche nach einem Wunscharbeitsplatz in Ihrem Interessengebiet hilfreich sein können. Führen Sie nun weitere Informationsgespräche!

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

Systematische Vorbereitung der Gespräche (wie in **Baustein 3 / Orientierung** beschrieben) ist Voraussetzung für erfolgreiche Informationsgespräche. Die weitere Struktur der Gespräche entspricht im Wesentlichen der der bereits erprobten Informationsgespräche.

Mit zwei zusätzlichen und neuen Fragen holen die Teilnehmenden allerdings auch neue Informationen ein. Sie werden nach der Perspektive in diesem Arbeitsfeld für die nächsten Jahre (Wolke) fragen und nach den Voraussetzungen, die man braucht, um auf diesem Gebiet arbeiten zu können (Stern):

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



HALT MAL!

Und warum frage ich nicht gleich nach Arbeit?

Das Besondere dieser Methode liegt darin, dass zunächst nur Gesprächspartner/-innen gefunden werden, die ein ähnliches Interessengebiet wie der/die Teilnehmende haben, denn sie sprechen in der Regel gerne über die Themenbereiche, die für sie wichtig sind und die sie interessieren. Durch ehrliches Interesse am Thema kann es dem/der Teilnehmenden gelingen, einen echten Kontakt im Gespräch herzustellen (Eigene Interessen führen zu interessanten Gesprächen!). Um diese Energie geht es, sie hilft dabei, auf ungekünstelte Weise mehr interessante Informationen und Kontakte zu bekommen.



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

3. Wo bitte geht's zur Wunschorganisation?

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

- Welche der Organisationen bietet mir den für mich interessantesten Tätigkeitsbereich?
- In welchen Organisationen rechne ich auch in Zukunft mit Bedarf an Personal? (Auswertung der Spalte „Wie wird sich dieser Tätigkeitsbereich in den nächsten Jahren nach Ihrer Ansicht weiterentwickeln?“)
- In welchen Organisationen kann ich am ehesten meine Fähigkeiten (mein Wissen und meine Lieblingseigenschaften) einsetzen? (Auswertung der Spalte „Welche Fähigkeiten, welches Wissen müssen Mitarbeitende mitbringen, die in diesem Bereich arbeiten?“)



Das weitere Vorgehen konzentriert sich auf Kontakte, die von den Gesprächspartnerinnen und Gesprächspartnern genannt wurden und die nach der Auswertung am interessantesten erscheinen. Sie werden – wie gehabt – in die Kontaktliste aufgenommen.

4. Wer hat hier den Hut auf? Schlüsselperson finden

Jetzt geht es darum, in passenden Organisationen oder Organisationsarten die entscheidenden Schlüsselpersonen zu identifizieren, mit denen Gespräche über eine mögliche Einstellung geführt werden können. Hier die sieben Hauptfragen:

- Was interessiert mich an diesem Bereich?
- Wie sind Sie zu dieser Tätigkeit in diesem Arbeitsbereich gekommen?
- Was gefällt Ihnen daran besonders?
- Was gefällt Ihnen nicht so gut?
- Wie wird sich dieser Tätigkeitsbereich in den nächsten Jahren nach Ihrer Ansicht weiterentwickeln?
- Welche Fähigkeiten, welches Wissen müssen Mitarbeitende mitbringen, die in diesem Bereich arbeiten?
- Können Sie mir Personen nennen, mit denen ich in nächster Zeit über eine Anstellung sprechen kann?

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

5. Ist dies mein zukünftiger Arbeitsplatz? Einstellungsgespräche führen

Die Gespräche mit den „Schlüsselpersonen“ werden gründlich vorbereitet. Der mögliche künftige Arbeitgeber soll von Ihnen überzeugt werden:

- Zur kreativen Einstimmung kann beispielsweise eine kurze Geschichte entwickelt werden, die zum Ausdruck bringt, warum man gern dort arbeiten will und weiß, dass man die richtige Person für die Arbeit ist. Im Kurs wird das Erzählen für den Einstieg in der Gruppe und in Rollenspielen geübt.
- Wer es „nüchterner“ mag, kann als Einstiegsübung auch den „Elevator Pitch“¹⁷ nutzen.

Das geht so:

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

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

Unter www.selbstvermittlung.org finden Sie diese Arbeitsblätter, die Ihnen die Organisation erleichtern: **Arbeitsblatt 5.2 Auswertung von Informationsgesprächen, Arbeitsblatt 5.3 Planung der Informationsphase, Arbeitsblatt 5.4 Wochenplanung.**

¹⁷ Detaillierte Beschreibungen zum Thema „Selbstvermarktung“ und verschiedene individuelle Selbstvermarktungsstrategien finden Sie im Buch von Thomas Heinle (2009): *Finde Deinen Job!*. München: Goldmann Verlag.



Was bleibt?

Statements von Teilnehmenden

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

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

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

„Ich hab gelernt, dass man eher durch Kontakte zum Job kommt und auch auf neue Ideen, was man alles machen kann.“ / Volker

„Früher hätte ich mich nie getraut, nach dem Verdienst zu fragen. Jetzt denke ich, ich darf fragen, ob es das passende Unternehmen für mich ist, und nicht nur umgekehrt.“ / Sina

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

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





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

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



Literatur

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

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

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

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

Danke schön!

Allen Teilnehmenden sowie den Coaches aus fünf Trägerorganisationen danken wir auf diesem Weg für engagierte Beiträge, konstruktive Gespräche und Interviews zum SVC.

Januar 2012

Herausgeber und Projektträger:

**Deutscher Paritätischer Wohlfahrtsverband
Landesverband Nordrhein-Westfalen e.V.**

Loher Straße 7
Telefon: (0202) 2822-0
42282 Wuppertal
www.paritaet-nrw.org

Fachgruppe Arbeit, Armut, soziale Hilfen, Europa

Ernst-Abbe-Weg 50
40589 Düsseldorf
Telefon: (0211) 94600-20

Projektleitung:

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

Mit Texten und Beiträgen von:

Johannes Massolle, Werner Lüttkenhorst, Lars Schäfer

Mit Materialien von:

Rainer Banaczak, Marc Buddensieg, Lena Diesner, Julia Glöer, Gabi van Dyk, John Webb

Redaktion:

Johannes Massolle, Werner Lüttkenhorst, Lars Schäfer

Konzept und redaktionelle Bearbeitung:

Sanders/Benninghoven:
www.kabine1.com

Layout, Gestaltung und Illustrationen:

Bianca Werninghaus: www.designfee.com

Layout und Gestaltung der Arbeitsblätter:

Roman Adam: www.romansland.de

Fotos:

Julia Vogel: www.julia-vogel.com

Comics:

123comics: www.123comics.net

Korrektorat:

Franziska Witzmann: www.franziska-witzmann.de

Druck:

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

A horizontal bar composed of nine colored rectangular segments: light blue, purple, dark red, pink, orange, yellow, green, light blue, and dark blue.

www.selbstvermittlung.org

„... und jedem Anfang wohnt ein Zauber inne,
der uns beschützt und der uns hilft, zu leben.“

Hermann Hesse

