

Methodendatenbank

Die Gruppe weiss mehr

In Österreich steigt die Arbeitslosigkeit deutlich an und wird, so die Prognosen, in den kommenden Jahren hoch bleiben. Neue innovative Angebote sind gefragt. Der österreichische Arbeitmarktservice (AMS) setzt zum Beispiel auf das Gruppensetting und unterstützt Kursleitende mit einer Methodendatenbank. Diese ist auch für Schweizer Beratungspersonen attraktiv.

Von Karin Steiner, Geschäftsführerin des Forschungs- und Beratungsinstitutes ABIF, Wien

– In Österreich gibt es manchmal ganze Teams zu kaufen. Wenn Firmen oder einzelne Abteilungen keine Arbeit mehr haben, steigt die Nervosität. Wie geht es weiter? Wird geschlossen? Oder könnte man gemeinsam analysieren, welche Kompetenzen da sind? Vielleicht liessen sie sich im freien Arbeitsmarkt verkaufen, um wenigstens zu 50 Prozent ausgelastet zu sein?

Das alles sind keine echten Fragen, sondern Teile eines Planspiels, wie arbeitslose Personen in Österreich es manchmal spielen. Solche Spiele sollen die lustvolle Auseinandersetzung von Personen, die länger als ein halbes Jahr vergeblich nach Arbeit gesucht haben, mit den eigenen Potenzialen fördern und helfen, diese zu vermarkten.

Wenn dafür Weiterbildung notwendig ist, dann muss dies in die Analyse einfließen und zu einem Plan für die nächsten sechs Monate führen. Dieser zeigt, welche

Aktivitäten nötig sind, um die Leistungen zu verkaufen; dazu gehört etwa ein Werbefolder, der die angebotenen Leistungen präsentiert.

Obligatorische Module

Wie in der Schweiz, so sollen auch in Österreich die Stellensuchenden möglichst rasch und nachhaltig in den Arbeitsmarkt reintegriert werden. Eine wichtige Grösse bildet dabei ein modularisiertes Kursangebot, das von externen Bildungseinrichtungen bereitgestellt wird und je nach Bundesland unterschiedlich ausgeprägt ist. Hauptziel dieser Berufsorientierungs- und Aktivierungskurse ist die Erarbeitung eines Karriereplans mit realistischen Perspektiven und die Vorbereitung der Teilnehmenden auf die Aufnahme eines Dienstverhältnisses oder einer Ausbildung. Der Besuch der meist dreitägigen Module ist, soweit sie von der Beratungs-

person des Arbeitmarktservices Österreich (AMS) als sinnvoll eingeschätzt wird, obligatorisch. Stellensuchende, die zusätzliche Angebote besuchen wollen, können dies in der Regel kostenlos tun.

Die Module umfassen eine Standortbestimmung (Auseinandersetzung mit der eigenen persönlichen Situation), eine Analyse der eigenen Potenziale sowie Informationen zum Arbeitsmarkt (Kennenlernen von Berufen) und persönliche Orientierung. Weiter gibt es Module zum Erwerb von Kompetenzen wie Konflikt-, Zeit- und Stressmanagement, Lerntechniken, EDV- und Bewerbungs-Know-how sowie Tipps zum persönlichen Networking. Da in Phasen der Arbeitslosigkeit die Gesundheit häufig vernachlässigt wird, werden auch Module zur gesunden Ernährung und Fitnessstrainings angeboten.

Die Trainings werden grösstenteils durch den AMS finanziert. Dieser hat zur Unterstützung der Trainerinnen und Kursleiter eine Datenbank realisiert, die derzeit rund 600 Methoden für die Arbeit in Gruppen mit Arbeitsuchenden zur Verfügung stellt. Die Datenbank ist mit einer Suchfunktion (Thema, Zielgruppe, Art der Übung, Dauer der Übung) ausgestattet, die ein schnelles Auffinden von geeigneten Methoden ermöglicht, und wird ergänzt durch passende Formulare oder Fragenkataloge. Die Datenbank stellt einen hervorragenden Methodenfundus auch für Beratungspersonen in der Schweiz dar. Im Rahmen des EU-Projekts «Naviguide» wurde die Datenbank teilweise auf Französisch, Englisch und in andere EU-Sprachen übersetzt.

Rollenspiel: Krise mental bearbeiten

Ein Beispiel einer Methode ist «Krise Arbeitslosigkeit mental bearbeiten – Krisenvisualisierung», das über das Suchwort «Arbeitslo-



sigkeit» zu finden ist. In dieser Übung erhalten die Stellensuchenden die Möglichkeit, ihre eigene Situation bildlich darzustellen oder als bildhafte Vorstellung zu präsentieren («Ich fühle mich wie ...»). Danach werden sie durch Nachfragen zu Überlegungen angeregt, ob und welche Lösungen auf der Bildebene für das Problem existieren, und dazu, die Antworten schliesslich dahingehend zu prüfen, ob sie auch auf die reale Situation übertragbar sind. Beispiel: Ein Teilnehmer hat den Verlust seines Arbeitsplatzes als Baum mit teilweise abgestorbenen Ästen dargestellt. Auf Nachfrage, was eine Gärtnerin mit dem Baum tun würde, sagt er, er würde die toten Äste abschneiden und den gesunden Teil des Baums düngen und pflegen. Dies stellt die Herausforderung für den Betroffenen dar: Er muss versuchen, den verlorenen Arbeitsplatz, der ein wichtiger Teil seines Lebens für ihn war, loszulassen. Er soll gut für sich selbst sorgen und die Konzentration auf das lenken, was weiter existiert. Ressourcen dafür können beispielsweise in der Übung «Krise Arbeitslosigkeit mental bearbeiten – Ermutigungsübung» erschlossen werden. Hier überlegen sich die Teilnehmenden, wer oder was sie bei der Krisenbewältigung ermutigt oder unterstützt. Sie erinnern sich an erfolgreich gemeisterte Situationen oder Ressourcen

wie Familie, Freundinnen, Berater, Vorbilder. Mut macht auch die Übung «Lotto-Sechser», in der sich die Teilnehmenden vorstellen, dass sie im Lotto gewonnen haben und nie wieder des Geldes wegen arbeiten gehen müssen. Im nächsten Schritt überlegen sie, mit welcher Tätigkeit sie ihre Zeit verbringen würden. Jede Tätigkeit (ohne Zensur!) wird auf Zuruf durch die Trainingsperson am Flipchart festgehalten und im Kursraum aufgehängt. Dies regt die Teilnehmenden zum Vergleich an, inwiefern die Lotto-Sechser-Tätigkeiten mit ihren ausgeübten oder beabsichtigten Beschäftigungen übereinstimmen. Ist es vielleicht möglich, die Wunschtätigkeiten auch ohne Lotto-Sechser in die Tat umzusetzen?

Gruppenberatung als Chance

Die meisten Kurse richten sich an Gruppen von 12 bis 16 Personen, rund 100 der in Naviguide dokumentierten Methoden nutzen explizit das Gruppensetting. Tatsächlich erfordert die immer komplexer werdende Arbeitswelt, dass das Know-how zum Arbeitsmarkt, zu Berufen und Bewerbungen gemeinsam erarbeitet und geteilt wird. Die Gruppe ermöglicht es, sich mit anderen persönlich auszutauschen und dabei nicht nur Informationen, sondern auch Rückmeldungen zu geben und zu erhalten. Vielen

Arbeitsuchenden wird erst in der Gruppe klar, dass sie nicht die Einzigen sind, die vom Los der Arbeitslosigkeit betroffen sind. Nur ein Drittel aller Stellen, so wird vermutet, wird offiziell ausgeschrieben. Daher nehmen persönliche Kontakte – und das Wissen darüber, wie man sie herstellt, pflegt und für die Arbeitsuche nutzt – eine wesentliche Rolle ein. Auch dafür gibt es eine passende Übung.

Arbeitslose denken oft – bedingt durch ihre Muster und Erfahrungen oder durch Informationsdefizite – in eingefahrenen Bahnen. Bei der Suche nach alternativen Jobmöglichkeiten und Geschäftsideen kann es deshalb hilfreich sein, Ideen mit anderen gemeinsam zu entwickeln. Die Methode «100 (200 oder 300) neue Jobs und Geschäftsideen» nutzt das. Hier teilt sich die Gruppe in zwei bis drei kleinere Gruppen auf (ideal: 6 Teilnehmende pro Gruppe). Alle Teilnehmenden erhalten Papier und Stift und beginnen, drei neue Jobs oder Geschäftsideen zu notieren. Diese Blätter werden dann nacheinander an die übrigen 5 Personen weitergereicht, sodass am Ende des Rundlaufs jede Person die Vorschläge aller anderen Gruppenmitglieder in die Hand bekommen und mit drei eigenen Ideen ergänzt hat.

Auch für das Training von Bewerbungssituationen oder Jobinterviews eignet sich die Gruppe hervorragend. Um das häufig vorhandene Machtgefälle zwischen Bewerberin und Personalchef und damit einhergehende Muster (Unterwürfigkeit, Renitenz) zu durchbrechen, werden die Teilnehmenden zu einem Planspiel eingeladen. Dabei spielt eine Kleingruppe (3 bis 4 Personen) eine Werbeagentur, die sich bei einer weiteren Kleingruppe, die ein Architekturbüro spielt, um einen Auftrag bewirbt. Beide Gruppen üben Verhandeln, während eine dritte Gruppe das 10 bis 15 Minuten dauernde Geschehen beobachtet und danach kommentiert. Das Rollenspiel kann auf Video aufgezeichnet und anschliessend gemeinsam angesehen werden. —

.....
www.ams-forschungsnetzwerk.at
www.naviguide.net

Die 7 Säulen der inneren Stärke

Resilienz bedeutet psychische Widerstandsfähigkeit. Sie hilft Menschen, Krisen zu überwinden, und besteht laut Coach Micheline Rampe aus sieben tragenden Säulen. Die Methodendatenbank des AMS macht Anregungen zur Nutzung dieses Konzepts in Kursen für Stellensuchende.

Die sieben Säulen:

1. Den Glauben daran stärken, dass das Leben auf lange Sicht mehr Gutes als Schlechtes bringt und der Mensch Einfluss ausüben kann auf alles, was im Leben passiert. Optimismus.
2. Am Anfang der Bewältigung einer Krise steht die Akzeptanz dessen, was geschehen ist.
3. Suche nach Lösungen, nach Zurück-

- gewinnung der Kontrolle, Erwartungen und Ziele definieren, Methoden der Stressbewältigung. Lösungsorientierung.
4. Besinnung auf die eigenen Stärken, Realität angemessen interpretieren. Opferrolle verlassen.
5. Bereitschaft und Reife, Verantwortung für das eigene Handeln zu übernehmen; Entscheidung, sich nicht automatisch zum Sündenbock zu machen.
6. Gespräche mit Freundinnen und Bekannten; vielleicht Gespräch mit Gott. Netzwerkorientierung.
7. Zukunftsplanung, die vor Wechselfällen des Lebens schützt, Alternativen entwickeln, Visionen entwerfen. dfl