

Materialien zur fachlichen Begleitung in der

# Erwerbslosenberatung



## Durchstarten! – kreative Arbeitssuche mit Gruppen Selbstvermittlungskoaching (SVC)

Leitfaden für Beratungsfachkräfte



**Durchstarten! – kreative  
Arbeitssuche mit Gruppen**  
Selbstvermittlungs-  
coaching (SVC)  
**Leitfaden für  
Beratungsfachkräfte**

Anne Gollenbeck  
Gabi van Dyk  
Werner Lüttkenhorst  
Johannes Massolle

<b>1. Einführung</b> . . . . .	<b>3</b>
<b>2. Was ist Selbstvermittlungcoaching? – Begriffsklärung</b> . . . . .	<b>4</b>
<b>3. SVC-Gruppen in Erwerbslosenberatungsstellen – den Rahmen gestalten.</b> . . . . .	<b>7</b>
3.1 Die Leitung von SVC-Gruppen – die Coach-Rolle ausfüllen . . . . .	7
3.2 Offene SVC-Kurse – Ziele, Zielgruppen, Zugangswege . . . . .	8
3.3 Angebotsform und Rahmenbedingungen . . . . .	8
<b>4. SVC-Gruppen in Erwerbslosenberatungsstellen – der konkrete Ablauf</b> . . . . .	<b>10</b>
4.1 Kennenlernen – Einstieg in die Gruppenarbeit . . . . .	11
4.2 Erste persönliche Zielentwicklung . . . . .	14
4.3 Orientierung – der innere Kompass, Teil 1. . . . .	17
4.4 Orientierung – der innere Kompass, Teil 2. . . . .	21
4.5 Netzwerke aufbauen – Ausgehtag vorbereiten . . . . .	24
4.6 Ausgehtag nachbereiten – I-Gespräche planen . . . . .	29
4.7 Ideen entwickeln – Rahmenbedingungen erkunden . . . . .	31
4.8 Hürden bearbeiten – Meilensteine entwickeln . . . . .	35
4.9 Kompass fertig stellen – Szenario vorbereiten . . . . .	39
4.10 Szenario schreiben – Ziele definieren – Vorgehen planen . . . . .	42
4.11 Selbstvermarktung üben . . . . .	45
4.12 Abschluss feiern – in Bewegung bleiben . . . . .	48
<b>5. Fazit</b> . . . . .	<b>50</b>
<b>6. Literatur</b> . . . . .	<b>51</b>

# 1. Einführung

Seit Januar 2011 fördert das Ministerium für Arbeit, Integration und Soziales des Landes Nordrhein-Westfalen (MAIS NRW) Erwerbslosenberatungsstellen, in denen erwerbslose Personen eine trägerunabhängige und qualitätsgesicherte Beratung und Begleitung erhalten. Das Angebot richtet sich insbesondere an erwerbslose Personen, die Arbeitslosengeld II beziehen. Darüber hinaus können auch Erwerbslose nach dem SGB III, ältere Erwerbslose, von Arbeitslosigkeit bedrohte Menschen, Berufsrückkehrende sowie Beschäftigte mit aufstockenden SGB II-Leistungen das Beratungsangebot in Anspruch nehmen.

Die Umsetzung erfolgt in der Regel in Einzelfallberatungen, teilweise werden auch Gruppenangebote zu unterschiedlichen Themenstellungen angeboten. Insbesondere zur Unterstützung bei der weiteren beruflichen Entwicklung (z. B. zur beruflichen Neuorientierung, Berufszielplanung, Unterstützung bei Bewerbungen, Auswahl von [Weiter-] Bildungsangeboten) hat sich gezeigt, dass Gruppenangebote die individuelle Einzelberatung sinnvoll flankieren können. Eine Methodik, die sich in diesem Zusammenhang anbietet, kann das Selbstvermittlung coaching (SVC) sein.

SVC zielt darauf ab, persönliche Ressourcen und Fähigkeiten (wieder) zu entdecken, Selbstvertrauen und Handlungskompetenzen zu stärken und zusammen mit einem persönlichen beruflichen Ziel den Mut zu entwickeln, sich selbst auf den Weg zu machen, die entwickelten Ziele zu erreichen. Mithilfe von SVC können die Teilnehmer/-innen eines solchen Gruppenangebotes sehr individuell auf die Anforderungen des Erwerbslebens und der Stellensuche vorbereitet werden. SVC kann als Grundlage für eine kreative Arbeitssuche im Gegensatz zu einer klassischen Arbeitssuche verstanden werden. Erst wenn Teilnehmer/-innen ihr berufliches Ziel kennen, können sie ihre Position – gerade auf dem verdeckten Arbeitsmarkt – finden. Die positiven Erfahrungen unterstützen nicht nur die Erwerbsintegration sondern befähigen auch zu mehr gesellschaftlicher Teilhabe.

Die Methode des Selbstvermittlung coaching wurde vom Paritätischen Wohlfahrtsverband NRW gemeinsam mit Partnerorganisationen in einem innovativen Modellprojekt im Rahmen der Landesarbeitspolitik NRW entwickelt und erprobt.

Das hier entwickelte Konzept lässt sich jedoch nicht direkt auf die Arbeit in der Erwerbslosenberatung übertragen, da die Zugangswege in der Erwerbslosenberatung andere sind als im Modellprojekt, in dem die Teilnehmenden in der Regel vom Jobcenter zugewiesen wurden. Gemeinsam haben sich deshalb 11 Beraterinnen und Berater (siehe S. 52) mit dem SVC-Trainerteam Gabi van Dyk, Werner Lütkenhorst und Johannes Massolle auf den Weg gemacht, die Methoden im Rahmen einer Workshop-Reihe zu erproben und in ihren Einrichtungen unter den konkreten Bedingungen der Erwerbslosenarbeit in der jeweiligen Region praktisch umzusetzen. Das ursprüngliche Konzept des SVC wurde modifiziert und in die offene Angebotsstruktur der Erwerbslosenberatung integriert.

Die daraus gewonnenen Erkenntnisse wurden in den vorliegenden SVC-Praxisleitfaden eingearbeitet. Mit dem modifizierten Konzept des SVC gelingt es, das Angebotspektrum der Erwerbslosenberatungsstellen in NRW um ein innovatives Modul zur beruflichen (Neu-)Orientierung und Arbeitsplatzsuche qualitativ zu ergänzen.

Mit diesem Leitfaden möchten wir Sie neugierig machen auf die Methode des Selbstvermittlung coaching und Sie anregen, SVC in Ihren Arbeitsalltag zu integrieren.

Wir danken dem Autorenteam Gabi van Dyk, Werner Lütkenhorst und Johannes Massolle, die die Workshopreihe entwickelt, begleitet und ausgewertet haben und die daraus gewonnenen Erkenntnisse in diesen Leitfaden haben einfließen lassen. Weiterer Dank gehört den Beraterinnen und Beratern der beteiligten Erwerbslosenberatungsstellen für ihre Unterstützung bei der Erprobung von SVC in ihren Einrichtungen und für die engagierte und produktive Zusammenarbeit in der Workshopreihe.

Die Praxistipps und Empfehlungen erheben keinen Anspruch auf Vollständigkeit, sondern bilden das Ergebnis der Erprobung des Ansatzes in den beteiligten Erwerbslosenberatungsstellen und die Erfahrungen des Trainerteams ab.

## 2. Was ist Selbstvermittlung coaching? – Begriffsklärung

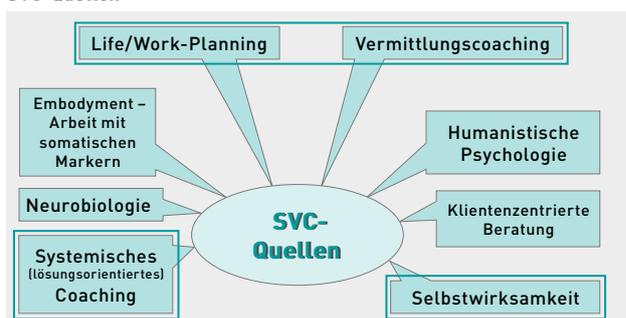
Die Methode „Selbstvermittlung coaching“ wurde in einem innovativen Modellprojekt entwickelt und erprobt, das von Januar 2010 bis Februar 2012 vom Paritätischen Wohlfahrtsverband NRW gemeinsam mit Partnern durchgeführt und vom Ministerium für Arbeit, Integration und Soziales NRW, dem Europäischen Sozialfonds und den beteiligten Jobcentern gefördert wurde.

Basierend auf dem Konzept der „Selbstwirksamkeit“ (Albert Bandura) werden Arbeitsuchende im Selbstvermittlung coaching dabei unterstützt, eine bezahlte Arbeit zu finden, die ihren persönlichen Interessen und Fähigkeiten entspricht. Die Methode gibt Teilnehmenden durch eine „Schatzsuche in der eigenen Biografie“ die Möglichkeit, ihre persönlichen Ressourcen und Fähigkeiten (neu) zu entdecken. Durch SVC werden Selbstvertrauen und Kommunikationsfähigkeit der Teilnehmenden gestärkt. Es werden Handlungskompetenzen vermittelt, um informelle Suchwege und konventionelle wie alternative Bewerbungsformen effizient zu nutzen, ein persönliches Netzwerk aufzubauen und um den verdeckten Arbeitsmarkt aufzuschließen.

SVC vermittelt den Teilnehmenden Erfolgserlebnisse und schafft ein positives wertschätzendes Arbeitsklima. Einer der Schwerpunkte liegt auf der Nutzung der Schwarm- oder Gruppenintelligenz („Die Gruppe weiß mehr als jede/r Einzelne.“). SVC initiiert unterstützende Kontakte zwischen Teilnehmenden, die sich schnell gegenseitig helfen und daran wachsen.

SVC ist eine gruppenbasierte Coachingmethode, in die Erkenntnisse und Methoden aus vielen Quellen eingeflossen sind:

### SVC-Quellen



© Werner Lüttkenhorst: Selbstvermittlung coaching – Training – Supervision – Praxisbegleitung/Implementation

SVC ist neu und alt zugleich. Als ausformuliertes Konzept liegt es seit Anfang 2012 vor und wird hauptsächlich im Bereich der beruflichen Orientierung und Arbeitsmarktintegration eingesetzt.

Seine zentralen Bestandteile sind zum Teil seit Jahrzehnten bewährt, insbesondere das Life/Work-Planning, das in den 1970er Jahren von Richard Nelson Bolles entwickelt wurde. Es ist weltweit verbreitet und „die Mutter“ zahlloser anderer Konzepte und Publikationen zum Thema Jobsuche, Job coaching und Karriereplanung.

SVC als gruppenbasiertes, strukturiertes, ressourcen- und lösungsorientiertes Coaching verbindet die systematische Steigerung von Selbstwirksamkeitserwartungen (Empowerment) mit der Suche nach einer guten Arbeit.

Auch das Konzept der Selbstwirksamkeitserwartung von Albert Bandura stammt aus den 1970er Jahren. Es wird im Folgenden kurz erläutert, weil es hilft zu verstehen, was im SVC-Kurs passiert und wirkt:

**Selbstwirksamkeit** beschreibt die persönliche Überzeugung, schwierige Anforderungen aus eigener Kraft meistern zu können und Lösungen zu finden, wenn Probleme auftreten. Selbstwirksamkeit ist ein Schlüssel zur kompetenten Selbstregulation, sie beeinflusst unser Denken, wie wir uns fühlen und wie wir handeln. Eine hohe Selbstwirksamkeitserwartung stärkt Motivation und Willenskraft, Mut und Ausdauer, Zielorientierung und Leistungsfähigkeit. Deutlich ist die Nähe zum Konzept des **Empowerment**, sinngemäß oft mit **Selbstkompetenz** übersetzt. In der aktuellen Bildungsdiskussion wird Selbstwirksamkeit häufig genannt im Zusammenhang mit den Begriffen Resilienz und Salutogenese.

**Resilienz** (ungefähr: Widerstandsfähigkeit) beschreibt die Fähigkeit, Herausforderungen und Krisen gut zu bewältigen und an ihnen zu wachsen.

**Salutogenese** befasst sich mit den Bedingungen der Entstehung (und Erhaltung) von Gesundheit. Der Urheber des Konzepts, Aaron Antonovsky, definierte es in den 1980er Jahren als Gegenbegriff zur Pathogenese, der Entstehung von Krankheit. Zentraler Bestandteil der Salutogenese ist das sogenannte „Kohärenzgefühl“, das wiederum der Selbstwirksamkeitserwartung sehr nahekommt.

Nachgewiesen ist, dass Menschen mit hoher Selbstwirksamkeit sich gesundheitsbewusster verhalten als Menschen mit niedriger Selbstwirksamkeit und sich durchschnittlich auch gesünder fühlen. Menschen mit hoher Selbstwirksamkeit trauen sich mehr zu, sie haben seltener Angst, Depressionen oder körperliche und zwischenmenschliche Probleme.

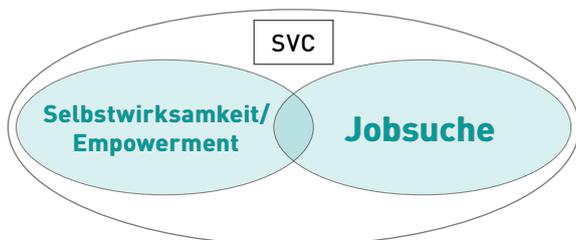
Selbstwirksamkeitserwartungen sind eine Art innere Grundhaltung. Sie sind insofern relativ stabil, können sich aber im Lauf des Lebens verändern. Sie verändern sich wahrscheinlich zum Negativen durch lang andauernde und wiederholte Misserfolge; sie können sich aber durch Erfolgserlebnisse auch zum Positiven verändern.

Bandura nennt vier Quellen, aus denen sich hohe Selbstwirksamkeit speist und die inzwischen vielfach bestätigt wurden und daher weitgehende Anerkennung gefunden haben:

- Die Erfahrung, Ziele durch eigenes Handeln erreichen zu können („Ich hab’s geschafft. Ich kann das.“)
- Beobachtung/Nachahmung („Der/Die kann das? Dann versuche ich es auch.“)
- Sozialer Zuspruch und praktische Unterstützung („Das schaffst du schon, beim ersten Mal hilft dir jemand.“)
- Üben von schwierigen Situationen, Umgang mit hoher Emotionalität (z. B. Lampenfieber)

Diese vier Quellen zur Steigerung von Selbstwirksamkeitserwartungen werden im SVC-Kurs systematisch erschlossen und nutzbar gemacht, und zwar in Verbindung mit der Suche nach einer guten Arbeit.

**Selbstvermittlungcoaching**



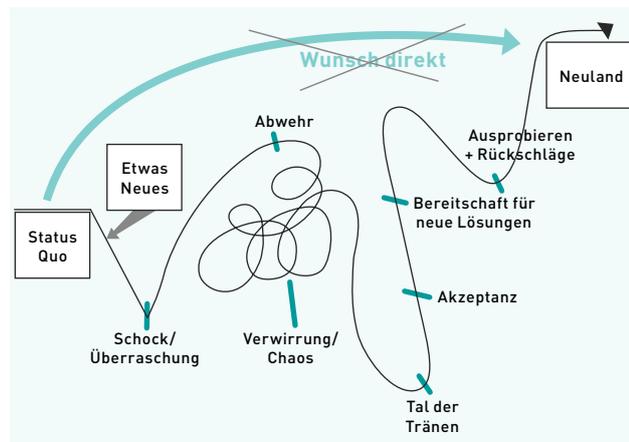
© Werner Lüttkenhorst: Selbstvermittlungcoaching – Training – Supervision – Praxisbegleitung/Implementation

Der SVC-Kurs lädt zu neuen Erfahrungen ein und löst so Veränderungsimpulse aus. Veränderungsimpulse – das zeigt die Erfahrung und lehrt die Kommunikationspsychologie – wecken in der Regel Beharrungskräfte, also Gegenimpulse. So ist der bei den Teilnehmenden ausgelöste persönliche

Prozess gekennzeichnet von Ambivalenzen. Diese Ambivalenzen („Ich will mich verändern/Neues wagen.“ und „Ich will bleiben, wie ich bin/nichts riskieren.“) sind normal und werden im Kurs offen thematisiert. Die Kunst der Coachs und das Potenzial der Gruppe wird es sein, diese Ambivalenzen zu respektieren und an den entscheidenden Stellen Teilnehmende dort zu ermutigen und zu unterstützen, wo eine positive Veränderung gewagt wird.

Die emotionale Berg- und Talfahrt der Teilnehmenden bei Veränderungsprozessen lässt sich in mehrere Prozessphasen einteilen. Um zu einer erfolgreichen Veränderung zu gelangen, sollten diese Prozessphasen durchlaufen werden:

**Phasen der Veränderung**



©G.I.B. mbH, Bottrop

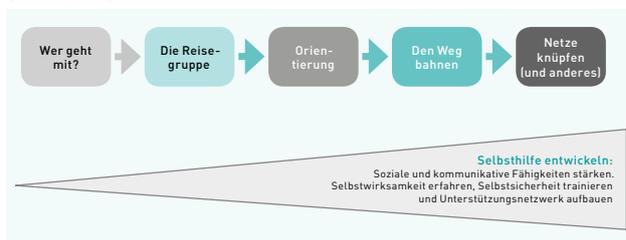
Weitere Stichworte, die Selbstvermittlungcoaching als Methode kennzeichnen, sind:

- Im Rahmen von SVC kann ich den Zugang zu meinen eigenen Ressourcen (wieder) herstellen.
- Ich lerne, positive somatische Marker (Körpersignale) zur Überprüfung meiner Ziele und Teilziele zu nutzen.
- Schwierigkeiten auf dem Weg kann ich als normal kennzeichnen und pragmatisch angehen.
- Veränderungen brauchen Übung; „Ehrenrunden“ sind normal.
- Was ich (noch) nicht alleine schaffe, schaffe ich vielleicht mit Unterstützung meiner SVC-Gruppe.
- Im Kurs gehen wir respektvoll und verbindlich miteinander um.
- SVC befähigt mich, mir den verdeckten Arbeitsmarkt zu erschließen, weil ich weiß, was ich am besten kann, welche berufliche Position zu mir passt und ich mich überzeugend darstellen kann.

- Attraktive persönliche Zukunftsszenarien werden entwickelt und setzen Motivation und Tatkraft frei.

SVC ist in fünf Modulen beschrieben, die das Grundgerüst auch für diesen Leitfaden bilden (siehe nachfolgende Grafik).

#### SVC-Module im Überblick



Quelle: Kursbuch Selbstvermittlungcoaching

Selbstvermittlungcoaching als Prozess will das Selbstvertrauen und die kommunikativen Kompetenzen der Beteiligten stärken, sie bei der Entwicklung einer motivierenden beruflichen Perspektive unterstützen und Strategien und Kompetenzen vermitteln, das entwickelte Ziel aktiv zu verfolgen.

Die Teilnehmenden werden ermutigt und gestärkt; es wird ihnen aber – so gestärkt – auch zugemutet, neue Erfahrungen zu machen. Der Effekt steigenden Selbstvertrauens (Selbstwirksamkeitserwartung) geht im Kern auf zwei Elemente des SVC zurück. Zum einen auf die gezielte und systematische Fokussierung der Aufmerksamkeit auf die eigenen Ressourcen und Potenziale, zum anderen auf im guten Sinne herausfordernde Aufgaben, um selbst gesteckte Ziele zu erreichen. Die Aufgaben liegen im Wesentlichen im Bereich der Kommunikation, Gesprächsführung und Präsentation. Sie sind lösbar, aber es sind Aufgaben, die „Aufregung“ oder „Lampenfieber“ auslösen. Eine gute Vorbereitung, intensive Begleitung und Unterstützung der Teilnehmenden ist deshalb eine wichtige Aufgabe des Coachs.

So viel in Kürze zur Frage, was Selbstvermittlungcoaching ist. Eine umfassende Darstellung von SVC ist unter folgendem Link zu finden: [www.selbstvermittlung.org](http://www.selbstvermittlung.org).

## 3. SVC-Gruppen in Erwerbslosenberatungsstellen – den Rahmen gestalten

Die hier beschriebene Anwendung des Selbstvermittlungscoachings als 12-teiliges Gruppenangebot folgt im Wesentlichen dem methodischen Ablauf, der im „Kursbuch Selbstvermittlungscoaching“ (zu finden unter: [www.selbstvermittlungscoaching.org](http://www.selbstvermittlungscoaching.org)) dargestellt wurde. Dabei wurden sowohl die Ergebnisse der SVC-Workshopreihe mit den Erwerbslosenberatungsstellen als auch praktische Erfahrungen in der Anwendung der Methode in verschiedenen Maßnahmen und Kursen sowie bei der Ausbildung von SV-Coachs berücksichtigt. Insbesondere wurden Schwerpunkte im methodischen Vorgehen gesetzt; demzufolge wurde manches weggelassen, was den zeitlichen Rahmen sprengen würde.

Wer SVC noch nicht kennt, aber schon Erfahrung mit Gruppen hat, aber (noch) nicht das hier dargestellte Gesamtkonzept umsetzen möchte, kann zunächst auch einzelne Elemente aus dem beschriebenen Kursablauf nutzen. Insbesondere die Arbeit mit „Gut und Gerne-Geschichten“, „Ideenkörben“, der „Hürdenbearbeitung“ oder „Informationsgesprächen“ sind eine hilfreiche Art der stabilisierenden und unterstützenden Arbeit mit Gruppen.

### PRAXIS-TIPP

Als Coach eines SVC-Kurses ist es eine nützliche Vorbereitung, die beschriebenen Übungsschritte und Erfahrungen vorher selbst erlebt zu haben, um sie überzeugend anleiten zu können.

### 3.1 Die Leitung von SVC-Gruppen – die Coach-Rolle ausfüllen

Gerade für Beraterinnen und Berater, die über viel Erfahrung und hohe Fachkompetenz verfügen (z. B. im SGB II, III, XII und angrenzenden gesetzlichen Regelungen), kann der Wechsel aus der Expertenrolle in die Coach-Rolle eine Herausforderung sein. Ein Coach wird in aller Regel seine Fachkompetenz nicht so einsetzen, dass er für Ratsuchende handelt oder ihnen sagt, was richtig ist. Er wird das Anliegen des Ratsuchenden verstehen wollen und mit ihm erarbeiten, was er braucht, damit dieser sein Problem selbst lösen kann.

- Coaching im SVC ist ressourcen- und lösungsorientierte Prozessberatung: Die Teilnehmenden sind Experten für ihre Probleme und Lösungen, der Coach unterstützt beim Entwickeln von Zielen und beim Finden von Lösungsmöglichkeiten. Der Coach unterstützt die Teilnehmenden dabei, individuell passende Lösungen zu (er-)finden und gibt selbst keine Lösungen vor, kann aber Impulse geben.
- Coaching ist zielorientiert und sollte anhand konkreter, mit dem Teilnehmenden erarbeiteter Zielkriterien überprüfbar sein.
- Coachs unterstützen ihre Teilnehmenden durch die Gestaltung eines geeigneten Settings und durch offene explorierende Fragen, die die Perspektiven der Teilnehmenden und die Wahrnehmung ihrer Situation erweitern sollen. Wo Einzelne nicht weiter wissen, wird die Gruppe nach Lösungsideen gefragt.

Es geht also weniger darum, dass der Coach Fragen selbst beantwortet; vielmehr muss er in der Lage sein, gute Fragen zu stellen – auch solche, auf die er selber keine Antwort weiß.

Obwohl ein Selbstvermittlungscoaching „heilsame“ Wirkungen (im umgangssprachlichen Sinne) haben kann, wird es konsequent vermieden, im Kurs zu „psychologisieren“ oder gar zu „therapeutisieren“. Die gute Wirkung wird erzielt durch konsequente Orientierung auf Ressourcen und Potenziale und ein von Wohlwollen und Unterstützung geprägtes Gruppenklima.

Wenn es etwa beim Modul „Den Weg bahnen“ um Hürden und Schwierigkeiten geht, z. B. um Ängste oder Hemmungen, etwas zu tun, was nötig ist auf dem Weg zum Ziel, wird keinesfalls gefragt, woher die Angst kommt, wann diese Angst vielleicht auch noch auftritt oder welches Kindheits-erlebnis sie ausgelöst haben könnte. Es wird niemals „in das Problem hinein“ gefragt, sondern nur in Richtung einer möglichen Lösung auf der Handlungsebene. Etwa: Was könnte Ihnen helfen, die Angst zu überwinden? Oder: Gibt es eine Idee, wie das Ziel „an der Angst vorbei“ erreicht werden kann? Oder: Wer könnte Sie dabei unterstützen?

Es gilt auch für die Teilnehmenden das Prinzip der Selbstverantwortung. Sollte sich tatsächlich einmal ein Bedarf an psychotherapeutischer Hilfe herausstellen, so wäre der Coach in der Rolle, außerhalb des Kurses im Einzelgespräch zu unterstützen, dass Betroffene sich Hilfe holen.

**PRAXIS-TIPP**

Im Verlauf des SVC kam es immer wieder vor, dass Teilnehmer/-innen einmal oder mehrfach fehlten. Die so entstandenen Informationsdefizite im Verlauf der Gruppenveranstaltungen aufzufangen, ist nur sehr schwer möglich. Hier sollten die Teilnehmenden auf ihre Selbstverantwortung verwiesen werden.

### 3.2 Offene SVC-Kurse – Ziele, Zielgruppen, Zugangswege

Grundsätzlich ist ein SVC-Kurs nützlich für alle, die sich beruflich (neu) orientieren und eine gute Arbeit finden wollen. Voraussetzung ist lediglich, dass sie bereit sind, sich in einer Gruppe in wertschätzender Weise mit sich selbst und anderen auseinanderzusetzen und dabei für neue Erfahrungen offen sind. Deutschkenntnisse in Wort und Schrift müssen so weit vorhanden sein, dass Teilnehmende dem Kurs folgen (die Übungsanleitungen und andere Gruppenmitglieder verstehen) und wenigstens in Stichworten Dinge aufschreiben können. Ausschlusskriterien sind akuter Drogenkonsum, akute psychotische Episoden und antisoziales Verhalten.

Im Rahmen des bereits erwähnten Modellprojektes wurden SVC-Kurse mit unterschiedlichen Personengruppen durchgeführt, überwiegend mit langzeitarbeitslosen Älteren (50 plus), Alleinerziehenden und Wiedereinsteigerinnen. Grundsätzlich ist es förderlich, wenn Gruppen heterogen zusammengesetzt sind.

In Erwerbslosenberatungsstellen kann es interessant sein, frühzeitig zu klären, ob es den Nutzerinnen und Nutzern aktuell (noch oder auch dauerhaft) hauptsächlich um **soziale Teilhabe und Selbstwirksamkeit** geht oder als klares Hauptmotiv um **Stellensuche**. Beide Personengruppen werden profitieren. Wo es bei den Arbeitssuchenden um den Arbeitsmarkt geht, kann für die Übrigen eine Freizeitaktivität, ein Praktikum (aus Interesse am Thema), eine ehrenamtliche Tätigkeit oder der Wunsch stehen, endlich ein drängendes Problem anzugehen, z. B. „Ich traue mich seit Jahren nicht, meine ruinierten Zähne machen zu lassen, meine Überschuldung zu klären, meine Suchtproblematik anzugehen usw., jetzt packe ich es an.“

Wenn Sie in Ihrer Einrichtung ein SVC-Gruppenangebot machen wollen, so bieten sich im Wesentlichen drei Wege zur Teilnehmergebung an, die in der Erprobungsphase von den beteiligten Erwerbslosenberatungsstellen mit unterschiedlichem Erfolg beschriftet wurden.

**Ansatzpunkte für TN-Gewinnung in Beratungsstellen:**

1. **Intern:** (sonstige) Beratungen der Einrichtung, sonstige trägerinterne Angebote/Veranstaltungen/Zugänge
2. **Extern 1:** regionales Trägernetzwerk (psychosoziale Infrastruktur, Kooperationspartner, Auftraggeber, ...)
3. **Extern 2:** Öffentlichkeitsarbeit des Trägers/der Einrichtung (Presse, sonstige Medien, Internet, Veranstaltungen, ...)

Es hat sich gezeigt, dass ein offenes und niedrigschwelliges Gruppenangebot im Sinne des hier beschriebenen SVC-Kurses für viele weitere Einrichtungen, Beratungsstellen und Maßnahmenträger bzw. deren Klientel interessant ist. Das Spektrum reicht von Frauenhaus und Frauenberatungsstellen über psychologische Beratungsstellen, Jugendhilfeeinrichtungen und Selbsthilfeorganisationen bis zu Beschäftigungs- und Qualifizierungsträgern und dem Jobcenter. Grundsatz ist in jedem Fall die Freiwilligkeit der Teilnahme. Infoblätter, Infoveranstaltungen, Kurzvorträge und Informationsgespräche mit möglichen Kooperationspartnern sind erprobte Mittel, Interessentinnen und Interessenten für einen SVC-Kurs zu finden, falls sich aus dem Kreis der Nutzer/-innen der „eigenen“ Einrichtung nicht genug Teilnehmende finden sollten.

### 3.3 Angebotsform und Rahmenbedingungen

In Kapitel 4 wird der Ablauf eines SVC-Kurses beschrieben. Er ist komprimiert auf 12 mal 3 Zeitstunden als Minimum; besser sind 4 Zeitstunden (inkl. Pausen), auch um zwischen einzelnen Einheiten genug Zeit für den Austausch der Teilnehmenden untereinander zu haben. Die Zeitangaben in den einzelnen Gruppentreffen sind annähernde Erfahrungswerte und als Richtschnur zu verstehen.

Zu Beginn eines SVC-Kurses sollten mindestens 6 – 8 Teilnehmende zugesagt haben. Es empfiehlt sich jedoch, die Gruppe auf max. 12 Teilnehmende zu begrenzen.

Quereinstiege in einen laufenden Kurs sind nicht grundsätzlich ausgeschlossen, aber nicht unbedingt zu empfehlen. Sie würden den Ablauf erschweren, da die einzelnen Gruppentreffen aufeinander aufbauen und Quereingestiegenen das zuvor individuell erarbeitete „Material“ fehlt, um mitmachen zu können. In günstigen Situationen (z. B. hohe Motivation, Unterstützung durch die Gruppe und/oder intensives flankierendes Einzelcoaching) kann es gelingen, „Neue“ (vielleicht maximal bis nach dem 3. Treffen) in einen schon laufenden Kurs zu integrieren. Die SVC-Kurse sollten nach Möglichkeit mit flankierendem Einzelcoaching angeboten werden und es sollte eine Fortführung nach den 12 Treffen bei Bedarf nicht ausgeschlossen werden. Fehlen dafür die personellen Kapazitäten, kann eine Fortführung in selbst organisierten SVC-Teams angeboten werden.

#### PRAXIS-TIPPS

- Die Räume sollten hell und freundlich eingerichtet sein, ein Raum sollte grob gerechnet 4 m<sup>2</sup> pro Person bieten, ein Nebenraum für Kleingruppen wäre hilfreich. Gearbeitet wird in den Gruppenphasen im Stuhlkreis. Da auch einzeln geschrieben und gemalt wird, hat es sich bewährt, dass Tische außen an den Wänden zur Verfügung stehen, innen der Stuhlkreis.
- Ein Flipchart mit vielen Bögen Papier, eine Pinnwand und ein gut ausgestatteter Moderationskoffer werden gebraucht, für Filmclips und Präsentationen sind Laptop und Beamer nützlich.

## 4. SVC-Gruppen in Erwerbslosenberatungsstellen – der konkrete Ablauf

In diesem Kapitel wird beispielhaft ein offenes SVC-Gruppenangebot beschrieben. Eine mögliche Form sind 12 Termine in 12 aufeinander folgenden Wochen, aber auch andere Formate, wie z. B. 6 x ein ganzer Tag und weitere Zwischenformen sind denkbar. Zwischen dem 5. und 6. Treffen findet ein sogenannter Ausgehtag statt. Je nach Uhrzeit der Treffen kann es auch sinnvoll sein, diese beiden Treffen an zwei aufeinander folgenden Tagen durchzuführen, da der durchgeführte Ausgehtag (ein halber Tag) zeitnah ausgewertet werden sollte.

Die Beschreibung der insgesamt 12 Gruppenangebote folgt jeweils einer einheitlichen Struktur nach dem unten stehenden Muster, das der Übersichtlichkeit dienen und die Handhabung erleichtern soll:

- Thema/Hauptinhalt des Gruppentreffens
  - Ziele des Treffens
  - Übersicht der einzelnen Arbeitsschritte
  - Die Arbeitsschritte im Einzelnen
  - Material

Im Folgenden ist die Übersicht über die insgesamt 12 Gruppenangebote dargestellt, bevor die Angebote detailliert beschrieben werden:

Woche	Themen	Seite
1	Kennenlernen – Einstieg in die Gruppenarbeit	11
2	Erste persönliche Zielentwicklung	14
3	Orientierung – der innere Kompass, Teil 1	17
4	Orientierung – der innere Kompass, Teil 2	21
5	Netzwerke aufbauen – Ausgehtag vorbereiten	24
6	Ausgehtag nachbereiten – I-Gespräche planen	29
7	Ideen entwickeln – Rahmenbedingungen erkunden	31
8	Hürden bearbeiten – Meilensteine entwickeln	35
9	Kompass fertig stellen – Szenario vorbereiten	39
10	Szenario schreiben – Ziele definieren – Vorgehen planen	42
11	Selbstvermarktung üben	45
12	Abschluss feiern – in Bewegung bleiben	48

## 4.1 Kennenlernen – Einstieg in die Gruppenarbeit

Im ersten Gruppentreffen werden die Teilnehmenden eingeladen, sich auf das Besondere der Methode einzulassen.

### Ziele des Treffens

Die Teilnehmenden

- kennen „das Besondere“ des SVC-Angebotes und nehmen die Einladung an, neue Erfahrungen zu machen
- lernen den SV-Coach kennen und wissen um seine Rolle und Aufgaben, Möglichkeiten und Grenzen
- lernen sich gegenseitig kennen und machen erste angenehme Erfahrungen im Kurs
- äußern Wünsche, Erwartungen und Befürchtungen
- wissen, dass Ambivalenz in Veränderungsprozessen normal ist
- haben die Arbeitsweise und Regeln in der Gruppe abgestimmt
- finden ein Bild und ein positives Motto für den Kurs

### Übersicht der einzelnen Arbeitsschritte

Arbeitsschritt	Zeitbedarf
4.1.1 Vorstellung Methode, Coach und Ablauf	20 Min.
4.1.2 Kennenlern-Bingo	20 Min.
4.1.3 Erwartungen und Befürchtungen – Kleingruppe und Austausch im Plenum	40 Min.
Pause	20 Min.
4.1.4 Vereinbarungen zur Zusammenarbeit	20 Min.
4.1.5 Einen positiven Blick nach vorn entwickeln	40 Min.
4.1.6 Abschlussrunde	20 Min.

### Die Arbeitsschritte im Einzelnen

#### 4.1.1 Vorstellung Methode, Coach und Ablauf



#### Einführung Coach

Der Coach stellt sich vor und beschreibt „das Besondere“ des SVC-Kurses.

Im SVC geht es vor allem darum, bisher „versteckte“ Möglichkeiten (Ziele, Fähigkeiten und Interessen) zu entdecken. Dabei sollen die Teilnehmenden lernen, den „verdeckten Stellenmarkt“ bei ihrer Suche nach einer Arbeitsmöglichkeit zu nutzen und sich ein eigenes Netzwerk aufbauen. Sie erhalten dabei die Unterstützung durch den Coach und die Gruppe.

Im Rahmen der „Arbeit“ mit anderen in einer Gruppe profitiert jeder von den Erfahrungen und Informationen anderer und gibt eigenes Wissen weiter. SVC lädt ein, neue Erfahrungen zu machen und sich dabei auch den Schwierigkeiten und Widerständen zu stellen.

Der Coach motiviert die Teilnehmenden, ihre Ziele zu bestimmen und zu erreichen. Er unterstützt sie dabei, die eigenen Erfahrungen und Fähigkeiten zu nutzen. Er gibt Rückmeldungen und hilft, Informationen zu finden, die für die Bearbeitung von Hindernissen oder bei der Stellensuche hilfreich sind.

Der Coach gibt den Teilnehmenden das Versprechen, keine persönlichen Informationen über die Teilnehmenden weiterzugeben, es sei denn, die Teilnehmenden sind damit einverstanden und es erscheint notwendig.

Anschließend erhalten die Teilnehmenden eine Übersicht über den Gesamtverlauf des Trainings und der nächsten Gruppentreffen.

#### Visualisierung

kurze SVC-Präsentation  
(siehe unter [www.selbstvermittlung.org](http://www.selbstvermittlung.org))

#### 4.1.2 Kennenlern-Bingo



##### Einführung Coach

Der Schwerpunkt des heutigen Seminars liegt im gegenseitigen Kennenlernen. Der Coach stellt zunächst das Spiel „Kennenlern-Bingo“ kurz vor (Anleitung unter: [www.spiele-reader.org](http://www.spiele-reader.org)).

##### Übung/Aufgabe

Sie erhalten ein Spielblatt (Kennenlern-Bingo) und gehen damit im Raum herum. Sie versuchen, andere aus der Gruppe zu finden, auf die die Beschreibung in einem der Kästchen zutrifft, was dann von der Person im entsprechenden Kästchen unterschrieben wird. Wer vier Namen in einer Reihe hat – vertikal, horizontal oder diagonal –, ruft laut „Bingo“. Das Spiel geht dann aber weiter, je nach Stimmung bis zum 5. oder 7. Bingo. Zum Schluss unterhalten wir uns dann darüber, was in dieser Kennenlernphase für Sie besonders spannend war.

Sie haben für den Austausch eine Viertelstunde Zeit. Bitte verständigen Sie sich dann in weiteren 5 Minuten darauf, was Sie der gesamten Gruppe und dem Coach davon mitteilen möchten und schreiben es bitte auf Karten (ein Stichwort/eine Erwartung oder Befürchtung pro Karte). Die Karten stellen Sie bitte anschließend kurz vor und hängen sie an die Pinnwand.

##### PRAXIS-TIPP

Die Karten sollten zunächst nicht kommentiert werden, wichtig ist v. a., die Erwartungen und Befürchtungen ernst zu nehmen und zu verstehen. Gerade bei den Befürchtungen ist es wichtig, die darin zum Ausdruck gebrachten Anliegen aufzunehmen. Es kann darauf verwiesen werden, dass in einem nächsten Schritt Vereinbarungen zur Gestaltung der Zusammenarbeit getroffen werden und mögliche Anliegen aus den Bedenken dabei aufgegriffen werden können.

#### 4.1.3 Erwartungen und Befürchtungen – Kleingruppe und Austausch im Plenum



##### Einführung Coach

Die Mitglieder der Gruppe können sich bei der Entwicklung Ihrer beruflichen Ziele und der Stellensuche unterstützen und verfügen möglicherweise über Kontakte, die für andere hilfreich sein können. Sie geben Ideen und Anregungen bei der Lösung von Problemen („Fremdgehirn“-Prinzip): Um viele verschiedene Ideen zu nutzen, wird immer wieder auch in kleineren Gruppen gearbeitet.

Mit der nächsten Übung wird das Kennenlernen noch etwas mehr vertieft. Wünsche und Erwartungen werden ausgetauscht wie auch eventuelle Befürchtungen und Bedenken. Bedenken zu haben ist normal. Bei allen Veränderungen gibt es gute Gründe, die dafür sprechen, dass es bleibt wie es ist. Diese sollten im Rahmen des Kurses genauso ihren Platz finden wie die positiven Ideen und Wünsche.

##### Übung/Aufgabe

Bitte finden Sie sich in kleineren Gruppen zusammen und tauschen sich zu folgenden Fragen aus:

- Wie ich mich hier gerade fühle ...
- Was ich mir von diesem Kurs wünsche oder erwarte ...
- Welche Befürchtungen ich evtl. habe ...

##### Visualisierung

- Flipchart mit der Anleitung für die Gruppe
- Meta-Planwand mit den Überschriften:
  - Unsere Wünsche und Erwartungen an den Kurs
  - Befürchtungen und Bedenken

#### 4.1.4 Vereinbarungen zur Zusammenarbeit



##### Einführung Coach

Die Erwartungen und Befürchtungen werden (in der Pause) vom Coach geordnet. Unter Bezug darauf wird in der gesamten Gruppe beraten, welche Regeln vereinbart werden sollten, um im Kurs konstruktiv zu arbeiten und die geäußerten Befürchtungen nicht eintreten zu lassen.

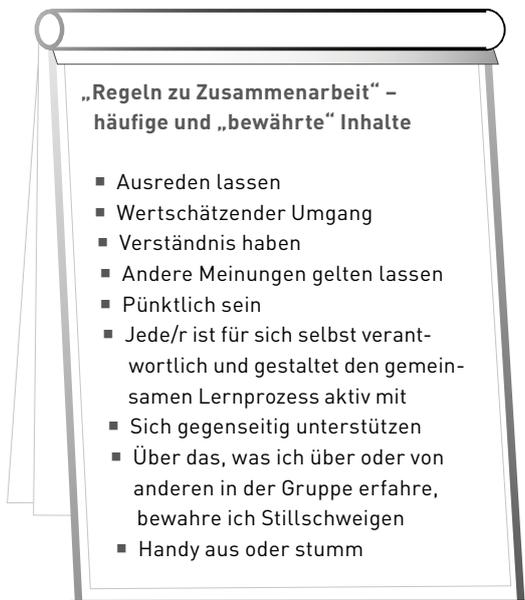
##### Übung/Aufgabe

Der Coach moderiert, fragt nach und sammelt Ideen für Vereinbarungen auf einem Flipchart. Diese werden vom Coach um weitere, aus seiner Erfahrung wichtige Vereinbarungen, ergänzt. Gemeinsam werden die Ideen durchgegangen und festgelegt, welche Vereinbarungen gelten sollen.

### PRAXIS-TIPP

Das Flipchart mit den Vereinbarungen sollte ständig im Gruppenraum sichtbar sein. Coach und Gruppe sind dafür verantwortlich, an die Regeln zu erinnern, bei Abweichungen darauf zu verweisen und diese gelegentlich zu überprüfen.

### Visualisierung



### 4.1.5 Einen positiven Blick nach vorn entwickeln



#### Einführung Coach

Im Gruppenraum werden Bilder/Stimmungskarten auf dem Boden verteilt. Es sollte genug Platz vorhanden sein, damit die Teilnehmenden um die Bilder herumlaufen können. Eventuell kann im Hintergrund dazu leise Musik laufen. Der Coach schafft eine entspannte Raumatmosphäre.

#### Übung/Aufgabe

- SVC richtet den Blick auf das Positive, auf das, was bisher gelungen ist, die Fähigkeiten und Stärken, und auf das, was Spaß macht.
- Deshalb lassen Sie uns zum Abschluss des ersten Tages einen Blick auf etwas Schönes richten, auf etwas, das bei Ihnen ein gutes Gefühl erzeugt.

- Schauen Sie sich in Ruhe die Bilder an. Laufen Sie herum. Wählen sie eines oder mehrere Bilder aus (bitte noch nicht aufnehmen), die Sie an etwas Schönes erinnern oder Ihnen einfach nur ein gutes Gefühl vermitteln. Nicht lange nachdenken, der erste – positive – Impuls stimmt meistens.
- Wenn mehrere dasselbe Bild haben wollen, stellen Sie sich bitte einfach zusammen.
- Sagen Sie doch bitte etwas zu dem Bild. Erinnert Sie das Bild an eine schöne Begebenheit und wenn ja, welche? Was ist das für Sie Schöne an dem Bild?
- Anschließend finden Sie sich bitte in kleinen Gruppen (3 – 4 Personen), wenn mehrere dasselbe Bild haben, sollten sich diese in einer Gruppe zusammenfinden. Jede zeigt noch einmal sein Bild, die anderen ergänzen dazu, an was sie das Bild erinnert.

### 4.1.6 Abschlussrunde



#### Einführung Coach

Am ersten Tag des Kurses ist es besonders wichtig, von allen eine Rückmeldung zum Tag zu bekommen.

#### Übung/Aufgabe

„Blitzlichtrunde“<sup>1</sup> zu folgenden Fragestellungen:

- Was hat mir heute besonders gut gefallen?
- Was ich mir für die nächsten Treffen anders, mehr oder weniger wünsche?
- Welche Frage für mich noch offen geblieben ist?

<sup>1</sup> Das Blitzlicht ist eine Technik, die mit wenig Vorbereitung und fast ohne Arbeitsmaterial durchgeführt werden kann. Während der Blitzlichtrunde äußern sich die Teilnehmenden mit ein bis zwei Sätzen – nicht länger als eine Minute – zu einer vom Moderator oder von einer Moderatorin gestellten Frage. Dabei empfiehlt es sich, folgende Regelungen zu beachten:

- Jeder Teilnehmer und jede Teilnehmerin spricht nur über sich, seine/ihre persönlichen Vorstellungen und Erwartungen.
- Die Aussagen sollen sich auf die Frage beziehen und in der Ich-Form geäußert werden.
- Alle Wortbeiträge sind nicht länger als ein bis zwei Sätze.
- Jeder Teilnehmer und jede Teilnehmerin hält sich an den vorgegebenen Zeitrahmen.
- Während ein Teilnehmer sich äußert, sind die anderen Gruppenmitglieder ausschließlich Zuhörer. Nur Verständnisfragen dürfen gestellt werden.
- Getroffene Äußerungen werden nicht kommentiert, kritisiert oder bewertet.

Hinweis des Coachs: Lassen Sie sich gegenseitig bitte aussprechen. Bitte geben Sie während dieser Runde keine Kommentare zu den Rückmeldungen der anderen. Die Anregungen und Fragen werden wir dann in einem der nächsten Gruppentermine aufgreifen.

#### PRAXIS-TIPPS

- Es empfiehlt sich, jede Abschlussrunde mit einem Blitzlicht und einem Ausblick auf das nächste Treffen zu beenden.
- Wichtige Themen/Fragen, die im Rahmen der Durchführung durch die Teilnehmenden aufgeworfen werden, aber aus verschiedenen Gründen nicht sofort geklärt werden können, sollten in einem Themenspeicher (Flipchart) festgehalten werden mit dem Hinweis auf eine spätere Bearbeitung.
- Bestimmte Übungen können einzelnen Personen fremd erscheinen und sie möchten nicht mitmachen (z. B. beim Kennenlern-Bingo oder bei der Bildauswahl): Die Teilnehmenden sollten nicht gedrängt werden, an der Übung teilzunehmen, sondern freundlich eingeladen werden, sich auf die Erfahrung einzulassen. Sollten einzelne Personen eine Übung nicht mitmachen wollen, werden sie gebeten, den anderen die Erfahrung mit der Übung zu ermöglichen und diese nicht zu kommentieren und wohlwollend dabei zu sein.
- Die Teilnehmenden sollten sich wohl fühlen. Sie lernen den Begriff der „positiven somatischen Marker“ (positive Körpersignale) kennen (lächeln, strahlen, lebhaftige Stimme und Motorik, ...) und werden damit vertraut, sie zu beachten und wertzuschätzen.

#### Material

- Stuhlkreis
- Flipchart mit Papier
- Pinnwände/Moderationswände mit Papier
- Moderationskoffer
- Laptop/Beamer für die Präsentation der Kursinhalte oder Flipchart mit Kursübersicht
- Arbeitsblatt „Kennenlern-Bingo“
- Foto- oder Bildkarten

## 4.2 Erste persönliche Zielentwicklung

Im zweiten Gruppentreffen geht es darum, ein persönliches Motto für den weiteren Prozess im Projekt und für die eigene Arbeitssuche zu finden bzw. zu entwickeln. Wichtig ist, dass das Motto mit guten Gefühlen verbunden werden kann.

#### Ziele des Treffens

Die Teilnehmenden

- entwickeln ein positives Bild von der eigenen Zukunft
- richten ihren inneren Scheinwerfer auf eine gewünschte Zukunft
- „gewöhnen“ sich daran, über Wünsche und Ziele zu sprechen
- lernen sich über ihre persönlichen Wünsche näher kennen
- erleben einen wertschätzenden und unterstützenden Umgang miteinander
- kreieren eine bildhafte Darstellung ihrer „Wunsch-Zukunft“ als Erinnerungshilfe

#### Übersicht der einzelnen Arbeitsschritte

Arbeitsschritt	Zeitbedarf
4.2.1 Anknüpfen an das 1. Gruppentreffen	15 Min.
4.2.2 Einstieg in die Visionsentwicklung	25 Min.
4.2.3 Das Gestalten des Visionsbildes	20 Min.
4.2.4 Vorstellung erster Bilder in der Gruppe	40 Min.
Pause	15 Min.
4.2.5 Weitere Vorstellung der Bilder in Kleingruppen	50 Min.
4.2.6 Abschlussrunde	15 Min.

## Die Arbeitsschritte im Einzelnen

### 4.2.1 Anknüpfen an das 1. Gruppentreffen



#### Einführung Coach

Die Wirkung von Bildern wird erneut aufgegriffen. Es wird eine Phantasiereise in eine ideale Zukunft angeregt.

#### Übung/Aufgabe

„Vergegenwärtigen Sie sich kurz das 1. Gruppentreffen und die Zeit danach. Gibt es ein Erlebnis, eine Situation, etwas worüber Sie sich freuen oder schmunzeln, was Ihnen ein angenehmes Gefühl bereitet?“

Zur Einstimmung, um Sie in einen entspannten, ruhigeren und offeneren Zustand zu versetzen, werde ich Ihnen eine Geschichte erzählen. Bitte setzen Sie sich hin, entspannt, aufrecht, die Füße stehen auf dem Boden, die Arme liegen locker in Ihrem Schoß. Atmen Sie zwei- bis dreimal tief ein und aus. Wenn Sie mögen, schließen Sie bitte die Augen. Ansonsten fixieren Sie mit den Augen einen Punkt auf dem Boden. Wenn Ihnen diese Art der Einstimmung unangenehm ist, brauchen Sie natürlich nicht mitzumachen. Seien Sie bitte einfach wohlwollend dabei, bleiben Sie bei sich und stören die anderen nicht. (der Coach erzählt die Geschichte)

### 4.2.2 Einstieg in die Visionsentwicklung



#### Einführung Coach

Die Einleitung der Zielfindung erfordert angenehme Rahmenbedingungen und die Anregung der Phantasie der Gruppenmitglieder. Um die Beteiligten möglichst in einen entspannten Zustand zu versetzen, gibt es verschiedene Möglichkeiten und Übungen, die im Folgenden vorgestellt werden.

#### ■ Phantasiereise

##### Einführung Coach

Der Coach bereitet eine Geschichte von einer Zeitreise vor, die die Zuhörenden langsam aus dem Hier und Jetzt in einen Zeitpunkt in fünf Jahren in eine Wunsch-Zukunft führt. Sie kann inhaltlich beginnen mit dem Zeitpunkt des Aufstehens am Morgen, über die Fahrt bis zur Ankunft in der Gruppe oder einfach an einen schönen Ort führen, an dem man Kraft tanken und entspannen kann. Von dort aus wird die Zeitreise in die Zukunft angetreten und den Teilnehmenden die Möglichkeit gegeben, sich möglichst phantasievoll auszumalen, wie ihr ideales Leben in fünf Jahren aussehen könnte.

##### Übung/Aufgabe

Wir wollen Ihnen heute eine Phantasiereise in die Zukunft anbieten. Sie dürfen sich wünschen und ausmalen, was Sie alles tun und wo und wie Sie in fünf Jahren leben würden, wenn Sie alle Möglichkeiten der Welt hätten.

#### PRAXIS-TIPP

Diese Form der Einstimmung funktioniert nur, wenn der Coach sich damit sicher und wohl fühlt. Wichtig ist, dass der Coach einen eigenen Text für sich entwickelt, der ihm liegt.

#### ■ Flohmarkt

##### Einführung Coach

Es werden Gegenstände unterschiedlicher Art gesammelt und vor Seminarbeginn in der Mitte des Stuhlkreises verteilt. Die Gegenstände sollten die Phantasie anregen. Es sollten unterschiedliche Dinge sein, bspw. Alltagsgegenstände, Spielzeug, Requisiten aus Karnevalsgeschäften usw.

##### Übung/Aufgabe

Sie sehen hier im Raum einige Gegenstände. Bitte wählen Sie sich einen Gegenstand aus, der Sie an ein schönes Erlebnis in ihrem Leben erinnert.

Jeder erzählt in einer 1. Runde von dem schönen Erlebnis. In einer 2. Runde werden neue Gegenstände gewählt und die Assoziation zum Thema: Visionen/Ideen/alle Möglichkeiten der Welt hinterfragt.

In einer 3. Runde wird dann ein Bezug hergestellt zur Visionsentwicklung:

„Sie haben alle Möglichkeiten der Welt. Was würden Sie in 5 Jahren am liebsten tun, wie würden Sie leben?“

## ■ Stimmungsbilder

### Einführung Coach

Die Stimmungsbilder werden mittig im Raum auf den Boden ausgelegt, so dass die Gruppe herumgehen und sie in Ruhe betrachten kann.

### Übung/Aufgabe

Sie sehen hier im Raum verschiedene Bilder. Diese kennen Sie schon von unserem ersten Treffen (siehe Anleitung aus dem ersten Treffen). Bitte wählen Sie ein Bild, das sie an ein schönes Erlebnis erinnert.

Die Teilnehmenden erzählen in einer 1. Runde von dem schönen Erlebnis. Danach werden die Bilder wieder zurückgelegt, eine 2. Runde beginnt.

Die Frage zur 2. Runde kann z. B. lauten: „Welches Bild erinnert Sie an etwas, das Sie sehr gerne einmal tun würden? Vielleicht gibt es auch etwas Tolles, das Sie immer mal tun wollten, aber bisher noch nicht umgesetzt haben“?

In einer 3. Runde wird dann ein Bezug hergestellt zur Visionsentwicklung: „Stellen Sie sich vor, Sie haben alle Möglichkeiten der Welt. Was würden Sie in 5 Jahren am liebsten tun, wie möchten Sie idealerweise leben (und arbeiten)? Welches Bild drückt das am deutlichsten spürbar aus.“

## 4.2.3 Das Gestalten des Visionsbildes



### Einführung Coach

Die Teilnehmenden malen bzw. gestalten ihr Bild. Es darf auch mit Symbolen und Begriffen gearbeitet werden oder Bilder aus Zeitschriften ausgeschnitten werden, um eine Collage zu gestalten.

### Übung/Aufgabe

Malen bzw. gestalten Sie, was Sie in 5 Jahren am liebsten machen wollen und wie Ihr Leben aussehen soll (beruflich/privat/die Lebensvision). Es kommt überhaupt nicht darauf an, ob das Bild künstlerisch wertvoll ist. Wichtig ist, dass Sie das skizzieren, was Ihnen alles an schönen Dingen einfällt oder wichtig erscheint.

## 4.2.4 Vorstellung erster Bilder in der Gruppe



### Einführung Coach

Es wird zunächst ein Bild in der Gruppe vorgestellt. Nach der Präsentation des Bildes fragt die Gruppe/der Coach nach, um besser zu verstehen, gibt positives Feedback, Tipps und Anregungen. Die Person, die das Bild präsentiert hat, nimmt die Anregungen aus der Gruppe auf und entscheidet selbst, welche er/sie annehmen oder nutzen möchte. Es bedarf keiner Rechtfertigung oder Erklärung. Im Plenum werden maximal zwei Bilder präsentiert und besprochen.

### Übung/Aufgabe

Sie haben nun die Gelegenheit, Ihr Bild in der Gruppe vorzustellen. Wir wollen über Träume und Wünsche sprechen, nicht über das, was alles nicht klappt. Hier geht es darum, dass Sie sich über Ihre Ziele und Träume kennenlernen. Wer hat Lust dazu? Die Gruppe hört bitte nur zu. Sobald das Bild vorgestellt ist, kann die Gruppe wohlwollend nachfragen, Anregungen und Tipps geben. Kritik ist allerdings nicht erlaubt.

Denn das Visionsbild ist eine erste Wunschvorstellung und entspringt der Phantasie. Wichtig ist zunächst nicht, dass alles Realität werden kann, wichtiger ist viel mehr, ein positives Kennenlernen zu ermöglichen und erste Ansatzpunkte und gemeinsame Interessen zu entdecken.

### PRAXIS-TIPPS

- Der Coach sollte unbedingt darauf achten, dass sowohl die Präsentation der Bilder/Collagen als auch die Rückmeldungen der Gruppe positiv formuliert werden, damit der Aufmerksamkeitsfokus der Gruppenmitglieder auf die Möglichkeit einer positiven Lebensperspektive gerichtet bleibt.
- Für manche Gruppenmitglieder könnte das Wort Vision zu hoch gegriffen sein. An einem herausfordernden, aber näher liegenden Ziel können sie ggf. eher andocken. Hier gut auf die Gruppe hören.
- Die Bilder können im Anschluss für alle sichtbar im Raum aufgehängt werden und dort auch für den Rest des Kurses verbleiben.

#### 4.2.5 Weitere Vorstellung der Bilder in Kleingruppen



##### Einführung Coach

Im Rahmen der Kleingruppenarbeit hat jeder der Teilnehmenden die Möglichkeit, das eigene Bild vorzustellen. Das jeweilige Bild wird in die Mitte des Stuhlkreises gelegt und zunächst vom Teilnehmenden erläutert.

##### Übung/Aufgabe

Bitte finden Sie sich nun in kleineren Gruppen zu dritt oder zu viert zusammen und stellen Sie sich gegenseitig Ihre Bilder vor. Unterbrechen Sie während der Bildpräsentation bitte nicht. Wenn das Bild präsentiert wurde, können Sie nachfragen, um besser zu verstehen, Sie können positive Feedbacks, Anregungen, Tipps geben. Kritik ist nicht erlaubt.

##### PRAXIS-TIPP

Während der Kleingruppenarbeit sollte der Coach im Raum bleiben und notfalls eingreifen, falls die Gespräche in eine negative Richtung gehen. Der Coach achtet darauf, dass das Gespräch wieder in die Visionsentwicklung zurückgelenkt wird.

#### 4.2.6 Abschlussrunde



##### Übung/Aufgabe

Blitzlichtrunde und Ausblick auf das nächste Treffen

##### Material

- Selbst entwickelter Text (für die Phantasiereise)
- Unterschiedliche Gegenstände (für den Flohmarkt)
- Bildkarten, z. B. eigene Fotos, Ausschnitte aus Zeitschriften, Bilder mit schönen Aufnahmen (für die Stimmungsbilder)
- Moderationswände
- Flipchart mit ausreichend Papier
- Moderationskoffer
- Wachsmalkreide oder Buntstifte
- Zeitschriften
- Klebstoff
- Scheren

#### 4.3 Orientierung – der innere Kompass, Teil 1

Der Kompass ist ein Instrument zur Bestimmung einer Richtung, er dient der Orientierung in unübersichtlichem Gelände. Mithilfe des Kompasses werden persönliche Interessen, Fähigkeiten und Rahmenbedingungen erkundet, um der eigenen Vision näherzukommen.

Das Grundprinzip in der Kompassentwicklung ist es, unterstützt durch die Rückmeldungen der Gruppe, Redundanz zu erzeugen, mehr Fähigkeiten, Eigenschaften und Wissen zu erschließen, über das die Teilnehmenden verfügen, um anschließend eine größere Bandbreite an Auswahlmöglichkeiten zu haben, wenn es darum geht zu entscheiden, welche dieser Merkmale am liebsten in einem Wunscharbeitsplatz eingesetzt werden sollen.

##### Ziele dieses Treffens

Die Teilnehmenden

- verstehen, dass im SVC nicht von Berufen oder Nachfrage auf dem Arbeitsmarkt ausgegangen wird, sondern von Vorlieben und Ressourcen der/des Einzelnen
- ergänzen ihr positives Zukunftsbild aus dem vorherigen Treffen um einen ressourcenorientierten Blick in die eigene Vergangenheit
- finden Zugang und fokussieren sich auf persönliche Erfolge
- entdecken so die Potenziale und Ressourcen, die ihnen zur Verfügung stehen
- üben sich darin, über ihre persönlichen Fähigkeiten zu sprechen
- geben und erhalten wertschätzende Rückmeldungen zu ihren Fähigkeiten und üben einen wertschätzend-konstruktiven Kommunikationsstil
- festigen ihr Selbstvertrauen, ihre Zuversicht und ihre Kontakte untereinander
- bekommen Lust, mehr gute Geschichten in ihrer Biografie zu entdecken
- beginnen eine Sammlung persönlicher „guter Geschichten“

## Übersicht der einzelnen Arbeitsschritte

Arbeitsschritt	Zeitbedarf
4.3.1 Begrüßung, Einführung der Veränderungskurve, Frage nach den Wirkungen des letzten Treffens	20 Min.
4.3.2 Überblick über den Ablauf, Erläuterungen von Kompass und Raute	15 Min.
4.3.3 „Gute Geschichten“ einführen, Titel sammeln, eine erste Geschichte schreiben (alle) und eine Geschichte frei im Plenum auswerten	50 Min.
Pause	15 Min.
4.3.4 Freie Auswertung in Kleingruppen	60 Min.
4.3.5 Abschlussrunde	20 Min.

## Die Arbeitsschritte im Einzelnen

### 4.3.1 Begrüßung, Einführung der Veränderungskurve, Frage nach den Wirkungen des letzten Treffens



#### Einführung Coach

Der Coach begrüßt die Teilnehmenden, erinnert an die Zielbilder vom letzten Treffen und fragt nach Erlebnissen/Ereignissen im Zusammenhang damit. Vorbereitet ist eine Veränderungskurve auf einem Flipchart, die vom Coach erläutert und in Beziehung zum Inhalt des Gruppentreffens gesetzt wird.

#### Übung/Aufgabe

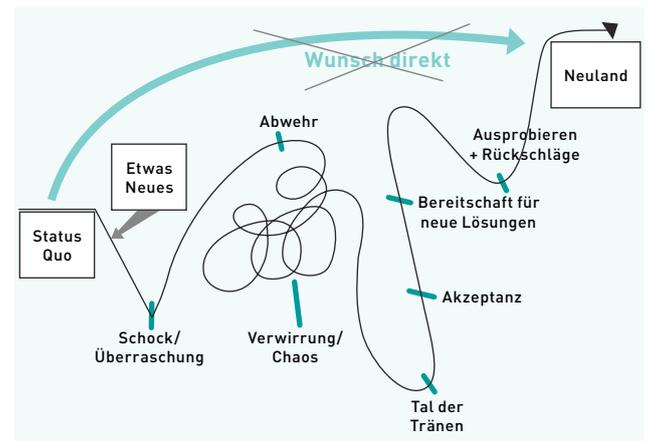
Bitte setzen Sie sich zu zweit/zu dritt zusammen und tauschen Sie sich zu folgenden Fragen aus:  
In welcher Weise hat mich mein Zielbild in der vergangenen Woche beschäftigt? Mit wem habe ich darüber gesprochen? Wie waren die Reaktionen? Mit wem (wohlwollende vertraute Person) könnte ich darüber reden? Mit welchen Erwartungen/welchem Gefühl bin ich heute hier?

#### PRAXIS-TIPP

Es bietet sich an, die Fragen für die Gruppenarbeit für jede Gruppe auf einem Flipchart zu visualisieren.

## Visualisierung

### Phasen der Veränderung



© G.I.B. mbH, Bottrop

### 4.3.2 Überblick über den Ablauf, Erläuterungen von Kompass und Raute



#### Einführung Coach

Nach der Vorstellung einer gewünschten Zukunft beim letzten Treffen folgt heute der Einstieg in die „Schatzsuche in der eigenen Lebensgeschichte“. SVC geht davon aus, dass Menschen so, wie sie sind, im Wesentlichen richtig sind und dass es darum geht, den Platz in der Arbeitswelt zu finden, an dem sie ihre Potenziale und Stärken einsetzen können. Dabei wird weder vom Arbeitsmarkt noch von einer Berufsbezeichnung ausgegangen. Als Orientierung wird hier das Symbol des Kompasses genutzt. Auf der linken Seite werden Fähigkeiten, Wissen und Eigenschaften aus der eigenen Biographie erhoben. Auf der rechten Seite werden die Wünsche an die beruflichen Rahmenbedingungen, handlungsleitende Werte und persönliche Interessen betrachtet.

Menschen vergessen leicht ihre Fähigkeiten, wenn sie sie aktuell nicht einsetzen. Gut- und Gerne-Geschichten können in diesem Zusammenhang bei der Orientierung auf eigene Fähigkeiten und Potenziale helfen. Im SVC wird deshalb das Ziel verfolgt, dass die Teilnehmenden für sich mehr Möglichkeiten und Perspektiven entwickeln als sie vorher gesehen haben. Wohlwollende Rückmeldungen aus der Gruppe sind dafür sehr wertvoll.

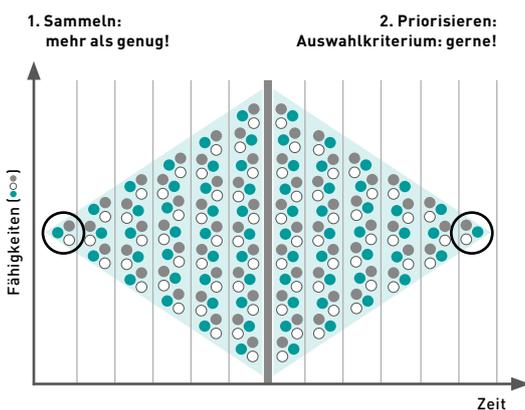
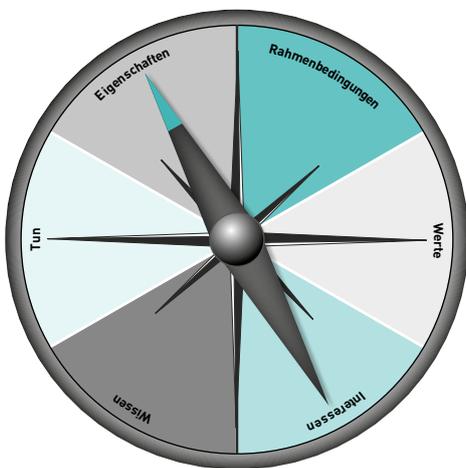
Das Symbol für das Entdecken und Sammeln von mehr Möglichkeiten ist die Raute, die sich öffnet. Wenn sehr viele neue Möglichkeiten gesammelt wurden, beginnt die nächste Phase. Es wird ausgewählt und priorisiert.

#### 4.3.3 „Gute Geschichten“ einführen, Titel sammeln, eine erste Geschichte schreiben (alle) und eine Geschichte frei im Plenum auswerten



### Visualisierung

#### Der (innere) Kompass



#### Einführung Coach

„Gute Geschichten“ sollten drei Merkmale haben:

- Es wurde etwas aus eigenem Entschluss getan, sich etwas vorgenommen.
- Die Handlung wurde größtenteils gerne getan.
- Das Ergebnis war ein positives.

Der Coach gibt ein Beispiel aus der eigenen Biografie. Es sollte ein kleines praktisches Erlebnis sein (z. B. sich selbst oder einem Kind beigebracht, die Schuhe zuzubinden, geholfen, Radfahren zu lernen, Rollschuh zu laufen, zu schwimmen; zum ersten Mal einen Kuchen gebacken, einen Kindergeburtstag organisiert ...).

Es können private oder berufliche Dinge sein.

#### Übung/Aufgabe

Zunächst geht es um das Sammeln von Titeln „guter Geschichten“ in Einzelarbeit. Die Teilnehmenden erhalten ein paar Minuten Zeit, sich an 5 – 7 solcher guter Geschichten aus ihrem Leben zu erinnern, und schreiben einen möglichen Titel oder eine Überschrift dazu auf.

Im Anschluss daran erfolgt eine Gruppenrunde, in der alle nach Möglichkeit einen Titel benennen und in zwei bis drei Sätzen erläutern, worum es in der Geschichte geht. Die übrigen Gruppenmitglieder hören zu und berücksichtigen dabei die folgenden Fragestellungen: Gab es etwas Ähnliches in meinem Leben? Habe ich etwas Vergleichbares auch getan? Erinnert mich diese Geschichte an eine – vielleicht ganz andere – Geschichte aus meinem Leben?

Die Titel werden reihum erläutert, die anderen ergänzen ihre eigene Geschichten-Liste um das Gehörte, das sie anspricht.

Die Runde wird frühestens abgeschlossen, wenn alle Teilnehmenden möglichst drei bis fünf Titel guter Geschichten auf ihrer Liste haben.

Im nächsten Schritt werden die Teilnehmenden eingeladen, in Einzelarbeit eine eigene Geschichte aufzuschreiben, die später in einer Kleingruppe vorgetragen wird. Die Umsetzung kann in vollständigen Sätzen erfolgen, aber auch

Stichworte sind ausreichend. Sie erhalten dafür 15 Minuten Zeit. Dann werden unter der Geschichte Fähigkeiten, die eingesetzt oder angewendet wurden, notiert.

Nach Abschluss der Einzelarbeit wird eine Geschichte beispielhaft in der Gesamtgruppe ausgewertet. Ein Mitglied der Gruppe trägt seine Geschichte langsam vor. Die Zuhörenden achten darauf, welche Fähigkeiten in der Geschichte zum Ausdruck kommen und welche positiven Körperreaktionen sie beim Erzähler wahrnehmen. Das notieren sie gut lesbar entweder auf das Formblatt (Nr. 3.4 Freie Auswertung der Erfolgsgeschichte) oder auf einem leeren Blatt Papier, versehen mit Datum, Titel und Rückmeldung von....

Nach dem Vorlesen besteht für die Zuhörer/-innen die Möglichkeit, Rückfragen zu stellen, wenn sie nicht sicher sind, ob eine (weitere) Fähigkeit in der Geschichte zum Ausdruck kommt.

Nach Beendigung der Rückfragerunde trägt der Erzählende seine Liste an Fähigkeiten vor, die er in der Geschichte angewendet hat. Anschließend ergänzen die Zuhörer/-innen die Liste mit den Dingen, die sie herausgehört haben. Am Ende überreichen die Zuhörer/-innen dem Geschichtenerzähler persönlich ihren Rückmeldebogen.

#### PRAXIS-TIPP

Die Teilnehmenden auf positive Feed-back-Regeln hinweisen. Damit jeder der Zuhörer die Gelegenheit hat, eine Fähigkeit vorzutragen, sollte jeweils nur eine benannt werden und dann an den nächsten weitergegeben werden. Eine Dopplung sollte vermieden werden.

#### Visualisierung

Flipchart 1: „Sammeln von guten Titeln“

- Sie haben etwas aus eigenem Entschluss getan.
- Während Sie es getan haben, haben Sie sich (oft oder meistens) wohl gefühlt. (alternativ: Sie haben es gerne getan.)
- Das Ergebnis Ihres Tuns war für Sie positiv.
- Notieren Sie ca. 7 Titel solcher Geschichten.

Flipchart 2: „Auswertung der Titelsammlung“

- Jeweils **einen** Titel nennen
- Mit zwei bis drei Sätzen erläutern, worum es in der Geschichte geht

- Die Zuhörenden: An welche gute Geschichte aus meinem Leben erinnert mich diese Geschichte?
- Neue Titel notieren

Flipchart 3: „Rückmelderunde“

- Reihum nennen die TN **je eine** Fähigkeit.
- Wer nichts Neues mehr hat, gibt weiter.
- Wenn nichts Neues mehr kommt, überreichen die TN einzeln, persönlich und mit Blickkontakt ihre Rückmeldebögen.

#### 4.3.4 Freie Auswertung in Kleingruppen



#### Einführung Coach

Es werden Kleingruppen gebildet mit ca. 5 Teilnehmenden pro Gruppe. Pro Kleingruppe wird ein Zeitwächter benannt. Die Kleingruppen verteilen sich an Tische oder nutzen, wenn vorhanden, weitere Gruppenräume. Alle Teilnehmer/-innen tragen ihre Geschichten vor und erhalten dazu Rückmeldungen.

#### Übung/Aufgabe

Die Auswertung in den Kleingruppen erfolgt analog der Auswertung in der Gesamtgruppe (vgl. 4.3.3)

#### PRAXIS-TIPPS

- Bevor es in die Kleingruppenarbeit geht, bietet es sich an, die Auswertungsregeln zu wiederholen.
- Der Coach achtet auf die Einhaltung der Regeln und hilft, wenn nötig, mit eigenen Beiträgen zu den gehörten Geschichten.

#### Visualisierung

Flipchart mit der Anleitung für die Gruppe:

„Rückmelderunde“

- Reihum nennen die TN je eine Fähigkeit.
- Wer nichts Neues mehr hat, gibt weiter.
- Wenn nichts Neues mehr kommt, überreichen die TN einzeln, persönlich und mit Blickkontakt ihre Rückmeldebögen.
- Pro Geschichte bitte 10 bis max. 15 Minuten Zeit nehmen

#### 4.3.5 Abschlussrunde



##### Einführung Coach

Alle haben jetzt eine Geschichte geschrieben und ausgewertet, Rückmeldungen erhalten zu den Fähigkeiten, die darin vorkommen und über die sie verfügen. Der Coach erkundigt sich bei den Teilnehmenden, welche Wirkungen die Übung auf sie ausgeübt hat, wie es ihnen jetzt geht und erkundigt sich nach weiteren Rückmeldungen oder Fragen.

##### Übung/Aufgabe

Bitte bringen Sie bis zum nächsten Treffen weitere Titel von guten Geschichten aus dem eigenen Leben mit (insgesamt mindestens 7, gerne mehr und gerne aus den unterschiedlichsten Bereichen). Schreiben Sie nach Möglichkeit weitere Geschichten und, wenn es geht, werten Sie sie auch aus (im persönlichen Umfeld, in kleinen Gruppen aus dem TN-Kreis und/oder außerhalb des Kurses).

##### PRAXIS-TIPP

Ein zentrales und „SVC-typisches“ Instrument, um Lösungsoptionen oder sonstige Ideensammlungen durchzuführen und dabei die „Schwarm-Intelligenz“ der Gruppe zu nutzen, ist der Ideenkorb. Er ist entlehnt aus dem Zürcher Ressourcenmodell (copyright); Ideenkörbe können an vielen Stellen im Kurs eingesetzt werden, in dieser Einheit bietet sich der Ideenkorb zum Generieren von „Gut-und-Gerne-Geschichten“ an. Eine Anleitung dazu finden Sie unter [www.ztw.ch](http://www.ztw.ch) bzw. im Kursbuch SVC auf Seite 48.

##### Material

SVC-Arbeitsblätter:

- 3.1 „Geschichtenliste“
- 3.2 „Erfolgsgeschichten“
- 3.4 „Freie Auswertung Erfolgsgeschichten“

## 4.4 Orientierung – der innere Kompass, Teil 2

Im Mittelpunkt dieses Treffens steht die Weiterarbeit an der linken Seite des Kompasses. Die Erkundung, was bringe ich mit und welche Fähigkeiten davon setze ich am liebsten ein, um meine Aufgaben zu bewältigen, wird fortgesetzt.

##### Ziel dieses Treffens

Die Teilnehmenden

- haben Freude daran weitere „gute Geschichten“ zu schreiben und auszuwerten
- bekommen weitere wertschätzende Rückmeldungen zu eigenen Erlebnissen
- festigen die Fokussierung ihrer Aufmerksamkeit auf Potenziale und Stärken bei sich selbst und anderen
- beginnen, Listen zu führen über Rückmeldungen, Schwerpunkt Fähigkeiten
- nehmen wahr, wie groß ihr persönliches Spektrum von Fähigkeiten und Interessen ist
- setzen sich mit ihren Interessen auseinander und entdecken sie z. T. neu
- beginnen, ihre persönlichen Interessen zu gewichten und zu priorisieren
- machen die Erfahrung von Unsicherheit und Unklarheit beim Erstellen der Listen und Gewichten der Interessen
- akzeptieren diese Erfahrung, ohne sich entmutigen zu lassen
- bilden SVC-Teams

##### Übersicht der einzelnen Arbeitsschritte

Arbeitsschritt	Zeitbedarf
4.4.1 Begrüßung und Einführung	20 Min.
4.4.2 Weiterarbeit: Geschichten auswerten	60 Min.
4.4.3 Fähigkeiten sammeln und Listen erstellen	20 Min.
Pause	15 Min.
4.4.4 Interessenjahrmarkt	35 Min.
4.4.5 Erste Schritte zur Priorisierung von Interessen	15 Min.
4.4.6 SVC-Teams bilden und Abschlussrunde	15 Min.

## Die Arbeitsschritte im Einzelnen

### 4.4.1 Begrüßung und Einführung



#### Einführung Coach

Es erfolgt zunächst eine offene Austauschrunde. Der Coach fragt nach Erfahrungen und Erwartungen, ferner nach Titeln, Geschichten und Auswertungen und achtet insbesondere darauf, dass alle Teilnehmenden **mindestens eine weitere** Geschichte (also insgesamt mindestens zwei) geschrieben haben.

#### Übung/Aufgabe

Wie sieht es aus – haben Sie weitere gute Geschichten gefunden, aufgeschrieben und ausgewertet? Falls ja, wie waren die Erfahrungen? Gibt es sonstige Erlebnisse im Zusammenhang mit den Erfahrungen im Kurs? Mit welchen Erwartungen und Gefühlen sind Sie heute hierher gekommen? Für den Ablauf heute ist es gut zu wissen, ob Sie sich weiter mit „Guten Geschichten“ beschäftigt haben.

#### Visualisierung

Gestaltung eines Flipcharts:

- Meine Erfahrungen seit dem letzten Treffen
- Meine Erwartungen heute
- Wie viele Geschichten...
  - ... habe ich aufgelistet (Titel)
  - ... habe ich geschrieben?
  - ... habe ich ausgewertet (mit anderen)?

### 4.4.2 Weiterarbeit: Geschichten auswerten



#### Übung/Aufgabe

Wie beim 3. Gruppentreffen bilden die Teilnehmenden wieder Kleingruppen und werten weitere Geschichten aus.

#### PRAXIS-TIPP

Sollten einige Teilnehmer/-innen noch keine zweite Geschichte geschrieben haben (oder keine, weil sie beim letzten Mal gefehlt haben), sollten sie in der ersten Auswertungsrunde außen vor bleiben und aufgefordert werden, sich einen ruhigen Platz zu suchen und selbst eine Geschichte schreiben. Bitte berücksichtigen Sie das bei der Gruppenbildung.

### 4.4.3 Fähigkeiten sammeln und Listen erstellen



#### Einführung Coach

Die Teilnehmenden haben jetzt Rückmeldungen zu mindestens zwei guten Geschichten erhalten. Jetzt werden diese Rückmeldungen nach Eigenschaften, Fähigkeiten (etwas zu tun) und Wissensgebieten sortiert.

#### Übung/Aufgabe

Übertragen Sie jetzt aus den Rückmeldebögen Ihre Eigenschaften, Fähigkeiten und Wissensgebiete in Listen. Ergänzen/Überprüfen Sie diese Listen anhand der Beispiele aus dem Talentkompass. Ergänzen Sie die Listen, bis auf jeder Liste mindestens 10 Begriffe stehen. Gehen Sie dazu in Tandems zusammen und helfen Sie sich gegenseitig bei der Zuordnung. Überprüfen Sie, ob Ihre Lieblings-Eigenschaften, -Fähigkeiten und -Wissensgebiete auf der Liste stehen und ergänzen Sie sie gegebenenfalls.

#### PRAXIS-TIPP

Je mehr gute Geschichten geschrieben und ausgewertet werden, desto länger werden die Listen mit den Fähigkeiten. Die Teilnehmenden wissen jetzt, wie es geht. Sie können Geschichten nun auch im persönlichen Umfeld (oder in den „SVC-Teams“, siehe Tagesabschluss) auswerten.

#### Visualisierung

- Flipchart: linke Kompasshälfte und Listen Eigenschaften – Fähigkeiten – Wissen
- Flipchart mit der Anleitung für die Gruppe: Aus Rückmeldebögen (vgl. dazu SVC-Arbeitsblatt 4.3.4) entstehen Listen

### 4.4.4 Interessenjahrmarkt



Mithilfe dieses Instrumentes werden Interessen bzw. Interessengebiete der Teilnehmenden erkundet. Es kommt darauf an, die Phantasie anzuregen, um möglicherweise versteckte oder verschlossene Interessen deutlich werden zu lassen. Dabei werden nicht nur beruflich verwertbare Interessen gesucht. Denn für einen zukünftigen Wunsch-arbeitsplatz ist es wichtig, in einem Gebiet tätig zu sein, das denjenigen anspricht und ihm Spaß macht.

#### ■ Interessenjahrmarkt füllen – Sammlung Gruppe

##### Einführung Coach

Die Listen zur linken Kompasshälfte werden im nächsten Seminar weiter bearbeitet. Es erfolgt nun der Einstieg in die Interessen. Es sind ausdrücklich private **und** berufliche Interessen gemeint, alles, was persönlich interessiert, womit sich gerne beschäftigt wird. Auch hier kommt es darauf an, die Phantasie anzuregen, um möglicherweise versteckte oder verschlossene Interessen deutlich werden zu lassen. Ein Hinweis können positive somatische Marker/angenehme Körperwahrnehmungen sein.

##### Übung/Aufgabe

Nehmen Sie jetzt bitte einen Stift, verstehen Sie die Überschriften auf den Flipcharts als Frage und Anregung und schreiben Sie alles auf das jeweilige Blatt, was Ihnen dazu einfällt. (Beispiele einiger Überschriften geben.) Die Reihenfolge ist beliebig, gehen Sie dorthin, wo es Sie hinzieht. Schreiben Sie (lesbar) auf, was Ihnen – Angenehmes – einfällt. Beginnen Sie jetzt!

##### Visualisierung

Flipchart: rechte Kompasshälfte, Hervorhebung Feld unten rechts.

Ca. 16 Flipcharts mit den bekannten Überschriften (siehe SVC-Arbeitsblätter 3.12 plus „Meine Hobbys“ und die Sinneswahrnehmungen, wie z. B. „Was rieche ich gerne? Was schmecke ich gerne?“) sind aufgehängt, evtl. läuft eine anregende Musik sobald die Anmoderation beendet ist und die Übung beginnt.

#### PRAXIS-TIPP

Die Übung sollte so lange dauern, bis sich die Teilnehmenden mehrheitlich zurückziehen. Der Coach schreibt selbst auch mit und gibt so Anregungen. Nach spätestens 20 Minuten, bei kleineren Gruppen vermutlich früher, wird dieser Übungsteil beendet und der nächste anmoderiert.

#### ■ Interessenjahrmarkt – persönliche Sammlung

##### Einführung Coach

Nach der gemeinsamen Sammlung im Plenum erfolgt im nächsten Schritt die persönliche Sammlung von Interessen, die für jeden wirklich wichtig sind.

##### Übung/Aufgabe

Nehmen Sie sich jetzt einen Stift (Kugel-/Filzschreiber) und einen Block. Lesen Sie, was auf den Plakaten steht und schreiben Sie alles auf, was Sie persönlich im positiven Sinne anspricht. Wahrscheinlich schreiben Sie viel von dem ab, was Sie selbst auf die Plakate geschrieben haben; vermutlich fühlen Sie sich aber auch von vielen Dingen angesprochen, die andere aufgeschrieben haben. In den letzten 20 Minuten haben wir als Gruppe die Raute aufgemacht (Gruppensammlung von Interessen), jetzt legen Sie Ihre eigene persönliche Sammlung an.

##### Visualisierung

Die jetzt beschriebenen Flipcharts

#### 4.4.5 Erste Schritte zur Priorisierung von Interessen



##### Einführung Coach

Die Interessenbögen werden zunächst alleine ausgewertet. Dazu haben die Teilnehmenden 10 Minuten Zeit. Dann erfolgt der Austausch darüber mit einem Partner.

##### Übung/Aufgabe

Einzelarbeit: Betrachten Sie jetzt Ihre persönliche Sammlung und lassen diese auf sich wirken. Die verbleibende Zeit nutzen Sie bitte, indem Sie mit einem farbigen Stift die 8 Begriffe oder Themen aus Ihrer persönlichen Sammlung markieren, die Ihnen die Liebsten sind. Dazu haben Sie 10 Minuten Zeit.

Nehmen Sie jetzt bitte ein leeres DIN-A4-Blatt und falten es so (3 x quer), dass Sie 8 etwa gleich große Felder haben. Reißen oder schneiden Sie das Blatt in 8 etwa gleich große Zettel und schreiben Sie auf jeden Zettel ein Interessengebiet. Suchen Sie sich einen Platz (am Tisch, auf dem Boden, ...), an dem Sie die Interessen-Zettel vor sich ausbreiten und so in eine Ordnung bringen, dass drei zentrale Interessen (Ihre aktuellen „Lieblingsinteressen“ ein Zentrum bilden, um das herum die anderen fünf Interessen an- oder zugeordnet

sind. Wählen Sie einen Partner und tauschen Sie sich darüber aus, welche Bedeutung Ihre Interessengebiete für Sie ganz persönlich haben, welche Zuordnungen Sie gewählt haben und welches die drei Wichtigsten sind – soweit Sie das heute sagen können.

Achten Sie darauf, dass Sie hier keine Lieblingstätigkeiten aufnehmen. Sollte dies der Fall sein, prüfen Sie, ob im Wesentlichen das Tun Ihnen Freude bereitet, z. B. wandern, oder ob Sie auch gerne über das Wandern reden, Bücher dazu lesen, Wanderrouten ausarbeiten etc. Ist es „nur“ das Tun, nehmen Sie „wandern“ auf Ihre Fähigkeiten-Liste, ist es mehr, lassen Sie „Wandern“ auf Ihrer Interessenliste.

Fotografieren Sie das Arrangement der 8 Interessen-Zettel oder zeichnen Sie es ab auf ein leeres Blatt, das Sie mit dem heutigen Datum versehen. Wir kommen später darauf zurück.

#### 4.4.6 SVC-Teams bilden und Abschlussrunde



##### Einführung Coach

In den SVC-Seminaren werden viele Themen in Bewegung gebracht, viele können aber nicht abschließend behandelt werden, weil dafür die Zeit fehlt. Deshalb ist es hilfreich, wenn sich kleine Gruppen von Kursteilnehmenden auch zwischendurch treffen, z. B. in den sogenannten „SVC-Teams“. Sie bieten einen Rahmen, in dem man sich mit den anstehenden Themen weiter konstruktiv beschäftigen kann. Dazu kann gehören: Weitere gute Geschichten sammeln und auswerten, Listen vervollständigen, die Kompassfelder bis auf TOP 3 priorisieren und Ideen sammeln für mögliche Lösungen, wenn Probleme auftauchen. Vielleicht kann auch ein Raum für die SVC-Team-Treffen angeboten werden.

##### Übung/Aufgabe

Stehen Sie bitte auf und bilden Sie Gruppen von 5 – 6 Teilnehmenden. Dabei können verschiedene Kriterien eine Rolle spielen (z. B. Nähe der Wohnorte, guter Kontakt hier in den Treffen, gemeinsame Interessen etc.). Bitte verabreden Sie möglichst ein SVC-Team-Treffen vor dem nächsten Gruppentreffen. Wir haben ein Infoblatt für Sie, das den möglichen Ablauf eines SVC-Team-Treffens beschreibt.

##### Visualisierung

Flipchart mit der Anleitung für die Gruppe

#### PRAXIS-TIPPS

- SVC-Teams können eine Möglichkeit zur weiteren Unterstützung sein, sind aber kein Muss. Wer nicht mitmachen kann oder will, sollte deshalb keine Nachteile oder Missbilligung durch die Gruppe oder den Coach befürchten.
- Es sollte schon bei diesem Treffen darauf hingewiesen werden, wie der Ausgehtag organisiert wird und wann er stattfindet, insbesondere wenn er direkt nach dem nächsten Treffen geplant ist.

#### Material

- Listen linke Kompasshälfte aus dem Talentkompass NRW, ggf. die entsprechenden SVC-Arbeitsblätter.<sup>2</sup>
- Kugelschreiber/Schreibstifte, nötigenfalls DIN-A4-Schreibblöcke/Schreibunterlagen.

## 4.5 Netzwerke aufbauen – Ausgehtag vorbereiten

Ein weiteres zentrales Element des Selbstvermittlung-coachings ist die P.I.E.-Methode. Die P.I.E.-Methode (Probiergespräche, Informationsgespräche, Einstellungsgespräche) geht auf Daniel Poirot zurück, einen Marketing-Experten, der aufgrund seiner Erfahrungen in der Arbeitsvermittlung diese Methode entwickelt hat. Die P.I.E.-Methode hilft, ein persönliches Netzwerk aufzubauen, über das eine zu den eigenen Fähigkeiten, Vorlieben und Interessen passende Arbeit gefunden werden kann.

Grundgedanke dabei ist, dass viele Arbeitssuchende einen Weg gehen, der nicht gut zu den bevorzugten Suchstrategien von Arbeitgebern passt. Ein großer Teil (ca. 50 %) der Arbeitgeber sucht für die (Neu- oder Wieder-)Besetzung von Stellen zunächst über persönliche Kontakte, anschließend über Kontakte der Kontakte, benutzt also ein Netzwerk – das persönliche und das des Unternehmens – zur Stellensuche.

<sup>2</sup> Die SVC-Arbeitsblätter stehen zum kostenfreien Download zur Verfügung unter: [www.selbstvermittlung.org](http://www.selbstvermittlung.org)

## Ziele dieses Treffens

Die Teilnehmenden

- verstehen in Grundzügen das Modell P.I.E. zur Selbstvermarktung
- wissen um den Nutzen von persönlichen Kontakten für die Stellenakquise und die Bedeutung von Informationsgesprächen
- entdecken zu einem Interesse/Thema die zugehörige Branche
- „explodieren“ ein Interesse, zu dem sie Probiergespräche führen
- sind vorbereitet auf die aktive Durchführung von Probiergesprächen im Rahmen eines Ausgetags
- fühlen sich sicher genug, um zu zweit selbstorganisiert einen ersten Probiertag durchzuführen

- Wünsche an unser Treffen heute?
- Welches Thema/Anliegen haben Sie, auf das wir in diesem Treffen eingehen sollten?

Bei wichtigen Themen oder Anliegen Einzelner sollte in diesem Rahmen eine Klärung stattfinden und nach Möglichkeit schriftlich (z. B. am Flipchart) festgehalten werden, wann und mit wem das Anliegen bearbeitet werden kann.

### PRAXIS-TIPP

Es kann sinnvoll sein, den Ausgetag direkt nach diesem Gruppentreffen (je nach Tageszeit des Treffens anschließend oder am nächsten Tag) durchzuführen. Wenn es möglich ist, planen Sie das darauf folgende Gruppentreffen zur Auswertung des Ausgetags direkt für den Nachmittag oder Abend des nächsten Tages ein.

## Ablauf der einzelnen Arbeitsschritte

Arbeitsschritt	Zeitbedarf
4.5.1 Einstiegsrunde	15 Min.
4.5.2 Einführung in die P.I.E.-Methode und Informationsgespräche	30 Min.
4.5.3 Abstimmung von Thema und Zielen (Betriebsarten) des Ausgetags – ein Thema explodieren	30 Min.
Pause	15 Min.
4.5.4 Gesprächseinstieg üben	30 Min.
4.5.5 Ausgetag organisatorisch vorbereiten	45 Min.
4.5.6 Abschlussrunde	15 Min.

### 4.5.2 Einführung in die P.I.E.-Methode und Informationsgespräche



#### Einführung Coach

Mit dem heutigen Treffen wird ein weiteres zentrales Element des Selbstvermittlungscoachings eingeführt. Es geht darum, Erfahrungen mit einem Konzept der Gesprächsführung und Selbstvermarktung zu machen. Die P.I.E.-Methode hilft, sich ein persönliches Netzwerk aufzubauen, über das eine zu den individuellen Fähigkeiten, Vorlieben und Interessen passende Arbeit gefunden werden kann.

## Die Arbeitsschritte im Einzelnen

### 4.5.1 Einstiegsrunde



#### Einführung Coach

Es erfolgt zunächst eine offene Austauschrunde. Der Coach fragt nach Erfahrungen und Erwartungen an den Tag.

#### Übung/Aufgabe

Austausch und Rückmeldung zu folgenden Fragestellungen:

- Was hat Sie nach unserem letzten Treffen besonders beschäftigt?
- Haben Sie sich seit dem letzten Seminar in kleinen Gruppen getroffen?
- Was möchten Sie noch „loswerden“?

#### ▪ Probiergespräche

Das Führen von Informationsgesprächen wird zu einem Thema oder Interessenbereich geübt, der wichtig ist, in dem man aber nicht unbedingt arbeiten möchte, denn wie das P schon sagt, es geht um das Ausprobieren von Gesprächen.

#### ▪ Informationsgespräche

Sie sind der Kern der P.I.E.-Methode: Man spricht mit möglichst vielen Menschen, die im eigenen Lieblings-Interessenbereich arbeiten, und verschafft sich ausreichend Informationen darüber. Gleichzeitig wird nach weiteren Kontaktpersonen gefragt, die zu diesem Thema angesprochen werden können, um so ein persönliches Netzwerk aufzubauen.

▪ **Einstellungsgespräche**

Durch die I-Gespräche wurden im Vorfeld umfangreiche Informationen zu Berufsbildern ermittelt, in denen Interessengebiete und Fähigkeiten vorkommen, die die Teilnehmenden bisher priorisiert haben. Es wurden Kontakte geknüpft und Wissen über potenzielle Wunscharbeitgeber gesammelt. Mit diesen werden nun Gespräche geführt. Die Wunscharbeitgeber sollen überzeugt werden, dass man genau der oder die Richtige für eine Tätigkeit im Unternehmen ist.

**PRAXIS-TIPP**

Es bietet sich an, die Flipchart zur P.I.E.-Methode gut sichtbar bei allen weiteren Treffen im Gruppenraum aufzuhängen.

**Übung/Aufgabe**

Beim Ausgehtag geht es darum, Informationsgespräche zu üben:

- Sie suchen sich Betriebe, Geschäfte etc. aus, die mit einem Ihrer Lieblings-Interessen zu tun haben, und führen dort ein Probiergespräch. Das Thema sollte Sie wirklich interessieren, aber Sie sollten nicht in dem Bereich arbeiten wollen. Wir üben noch in einem „geschützten Rahmen“.
- Sie gehen ohne Ankündigung zu diesem Betrieb, stellen sich vor und beschreiben Ihr Anliegen, Informationen zu dem Thema zu bekommen. Sie bitten um ein kurzes Gespräch (maximal 10 Minuten). Wenn Ihr Gesprächspartner einverstanden ist, stellen Sie Ihre Frage zu dem Bereich.
- Bewährt haben sich die Fragen:
  - Wie sind Sie zu dieser Tätigkeit in diesem Bereich gekommen?
  - Was gefällt Ihnen daran besonders gut?
  - Was gefällt Ihnen nicht so gut?
  - Welche weiteren Personen können Sie mir nennen, mit denen ich auch ein Gespräch über dieses Thema führen kann.
- Zum Ausprobieren empfehlen wir, zunächst zu zweit die Gespräche zu führen.

Es erscheint Ihnen wahrscheinlich ungewöhnlich, ohne vorherige Ankündigung Gespräche zu führen. Wir haben aber die Erfahrung gemacht, dass zu mindestens 85 % der Fälle ein versuchtes Gespräch auch zustande kommt.

**Visualisierung**

Flipchart: Suchverhalten am Arbeitsmarkt



Suchverhalten am Arbeitsmarkt: nach Bolles „Durchstarten zum Traumjob“, S. 77

**Flipchart: P.I.E.-Methode <sup>1</sup>**

<b>P</b> Probephase	<b>I</b> Info-Phase	<b>E</b> Einstellungsphase
<p>Ausgehtage Gespräche (10 Min.) in einem <u>interessanten</u> Arbeitsfeld (nicht unbedingt TOP 3 Interessen)</p> <p><b>ABLAUF:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>■ Einstiegssatz</li> <li>? Wie sind Sie zu dieser Tätigkeit gekommen?</li> <li>■ Was gefällt Ihnen daran besonders gut?</li> <li>■ Was gefällt Ihnen daran nicht so gut?</li> <li>☺ Wen kennen Sie, der auch 10 Min. mit mir darüber sprechen würde?</li> </ul>	<p>Gespräche in einem <u>sehr interessanten</u> Arbeitsgebiet (TOP 3 Kombinationen)</p> <p><b>ABLAUF:</b></p> <p>Wie P-Phase, aber noch zusätzliche Fragen:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>☑ Wie wird sich dieser Tätigkeitsbereich in den nächsten Jahren Ihrer Ansicht nach weiterentwickeln?</li> <li>■ Welche Fähigkeiten, welches Wissen müssen Mitarbeitende mitbringen, die in diesem Bereich arbeiten?</li> </ul>	<p>„Elevator Pitch“</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Bedürfnisse des zukünftigen Arbeitgebers analysieren</li> <li>▪ Eigene Argumente entgegen stellen</li> <li>▪ „Rede“ entwickeln</li> <li>▪ Rollenspiele</li> </ul>

<sup>1</sup>P.I.E. ist eine Marketingstrategie. Das Modul folgt im Wesentlichen der „P.I.E.-Methode“ (Probe-, Info-, Einstellungsphase), die von Daniel Porot entwickelt worden ist und im Life/Work Planning (LWP) verwendet wird.

### 4.5.3 Abstimmung von Thema und Zielen (Betriebsarten) des Ausgehtags – ein Thema explodieren



#### Einführung Coach

Am Ausgehtag gehen die Teilnehmenden zu Betrieben, die sich mit einem Thema beschäftigen, das sie interessiert. Wichtig zu beachten ist dabei, dass es sich um Bereiche handelt, die für den Teilnehmenden von Interesse sind, in denen sie aber **nicht arbeiten** wollen. Es geht darum, in möglichst stressfreier Atmosphäre selbstbewusst und freundliche Gesprächsführung zu üben.

#### Übung/Aufgabe

Im ersten Schritt sollten Sie gemeinsam mit jemand anderem aus der Gruppe klären, zu welchem Thema/Interessengebiet Sie am Ausgehtag Gespräche führen möchten und in welchen Betrieb Sie dafür gehen. Bitte schauen Sie sich dazu Ihre Liste mit Ihren Lieblingsinteressen aus dem letzten Gruppentreffen an und wählen ein Interessengebiet aus, das Ihnen am Herzen liegt, in dem Sie aber nicht unbedingt arbeiten möchten.

Finden Sie sich anschließend zu zweit zusammen und tauschen sich zu folgenden Fragestellungen aus:

- Mein Thema/Interessengebiet für den Ausgehtag ist ...
- Was interessiert mich daran besonders? Worüber ich gerne sprechen möchte?
- In welchen Betriebsarten möchte ich den Ausgehtag führen?

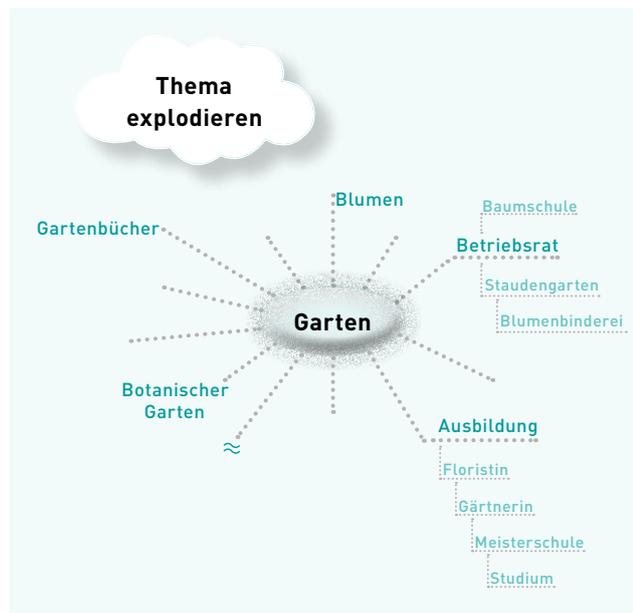
Wenn Sie noch keine Vorstellung darüber haben, in welche Betriebe Sie gehen möchten, sollten Sie ein Thema „explodieren“.

#### Ein Thema „explodieren“

Suchen Sie sich dazu eine kleine Gruppe von etwa 4 Personen aus diesem Kreis und fragen Sie nach möglichen Betriebsarten, in denen Ihr Thema eine Rolle spielt.

#### Visualisierung

Flipchart mit der Anleitung für die Gruppe



©G.I.B. mbH, Bottrop

#### Übung/Aufgabe

Wir tragen nun auf einer Pinnwand in einer Tabelle zusammen, wer zu welchem Thema unterwegs sein möchte. Das gibt Ihnen die Möglichkeit, einen Partner zu finden, mit dem Sie morgen den Ausgehtag unternehmen. Der Partner könnte z. B. dasselbe Thema wie Sie haben.

In der Pause stimmen Sie sich bitte ab, wer morgen mit wem zusammen losgehen möchte.

#### Visualisierung

Pinnwand: Tabelle Name | Thema für den Ausgehtag

### 4.5.4 Gesprächseinstieg üben



#### Einführung Coach

Um einen freundlichen Kontakt zum gewünschten Gesprächspartner zu bekommen, ist der Einstiegssatz besonders wichtig: Dieser Einstiegssatz sollte ehrlich sein, das ehrliche Interesse deutlich machen und das Gegenüber neugierig auf den weiteren Gesprächsverlauf machen.

Zum Gesprächseinstieg gehört auch, dass man um ein Gespräch bittet, etwa mit den Worten: „Ich würde Ihnen

gerne ein paar Fragen zu Ihrer Arbeit im Bereich XY (Thema/Interesse) stellen. Das Gespräch dauert maximal 10 Minuten. Wären Sie damit einverstanden?“ Dieser Gesprächseinstieg wird nun vorbereitet und geübt.

### Übung/Aufgabe

Überlegen Sie sich bitte zunächst allein:

- Wir stellen Sie sich vor?
- Wie begrüßen Sie den Gesprächspartner?
- Was sagen Sie, dem Gesprächspartner, warum Sie mit ihm sprechen möchten?

Bitte machen Sie sich Notizen und schreiben Sie Ihre Einstiegssätze auf. Dazu können Sie das SVC-Arbeitsblatt „3.20 Ausgehtag Vorbereitung“ benutzen. Wenn Sie Ihre Sätze gefunden haben, finden Sie sich bitte zu zweit zusammen und stellen sich einander gegenüber:

- Person A stellt sich vor, begrüßt den Gesprächspartner, beschreibt sein Anliegen und bittet um das Gespräch.
- Person B reagiert wohlwollend darauf. (Wir üben ja!)

Anschließend beschreibt A, wie es ihm/ihr damit ergangen ist. B beschreibt, wie der Gesprächseinstieg auf ihn gewirkt hat und gibt wohlwollend konstruktive Rückmeldungen zum Gesprächseinstieg. („Besser wäre vielleicht noch, wenn Du ...“) Anschließend formulieren Sie Ihren Gesprächseinstieg um und probieren den noch einmal aus. Wenn Ihr Einstieg stimmt, wechseln Sie bitte die Rollen und üben das Gespräch mit der anderen Person.

Nach Beendigung der Partnerarbeit findet sich die Gesamtgruppe wieder zusammen und erhält vom Coach weitere Hinweise und Tipps für den Ausgehtag:

- Die Ausgehtage sollten nach Möglichkeit zu zweit durchgeführt werden. Eine Person stellt sich vor und führt anschließend das Gespräch, die zweite ist als emotionale Stütze dabei und kann Ihnen hinterher Hinweise geben, wie Sie das Gespräch erlebt hat.
- Bitte suchen Sie sich hierzu einen Partner/eine Partnerin und überlegen Sie in Ihrem „Tandem“, wie Sie die zweite Person vorstellen (z. B. „Ich habe meinen Kollegen mitgebracht, der interessiert sich auch für das Thema XY.“).
- Bitte bedanken Sie sich am Ende jeden Gesprächs.
- Werten Sie jedes Gespräch direkt im Anschluss aus: Kontaktdaten des Gesprächspartners und der von ihm genannten weiteren Personen notieren. Was haben Sie über Ihr Thema erfahren? Was würden Sie im nächsten Gespräch anders machen?

- Wenn Ihr Wunsch-Gesprächspartner gerade nicht erreichbar und Sie an den Pförtner, die Sekretärin gelangen: Sprechen Sie mit dieser Person. Die arbeitet ja auch in dem Themenbereich, der Sie interessiert.
- Suchen Sie sich für die ersten Gespräche am Ausgehtag leicht zu erreichende Ziele. Wir wollen ja erst üben. Nicht den Boss der Coca Cola-Direktion, sondern einen Mitarbeiter im Getränkemarkt, wenn Sie sich für Erfrischungsgetränke interessieren.

### Visualisierung

- Flipchart mit der Anleitung für die Partnerübung
- Flipchart mit Tipps für den Ausgehtag

#### 4.5.5 Ausgehtag organisatorisch vorbereiten



### Einführung Coach

Der Ausgehtag muss gut vorbereitet sein: Die Adressen der Firmen und Organisationen werden konkret herausgesucht und die Wege und Treffpunkte genau geplant

### Übung/Aufgabe

Bitte finden Sie sich in dem Zweier-Team zusammen („Tandem“), in dem Sie losgehen möchten, und machen Sie eine genaue Planung für den Ausgehtag.

- Pro Person 5 Adressen in Betrieben suchen, die mit Ihrem Thema/Interesse zu tun haben. Nutzen Sie dazu das Branchenbuch, Gelbe Seiten im Internet ...
- Suchen Sie die Adressen auf dem Stadtplan oder in Google Maps und planen Sie genau, wie Sie dahin kommen.
- Vereinbaren Sie Uhrzeit und einen Treffpunkt, an dem Sie morgen früh zusammen kommen.
- Tauschen Sie Ihre Telefonnummern aus, falls jemand von Ihnen sich verspätet.
- Kontakttelefon Coach

Nach Beendigung der Partnerarbeit erhält die Gesamtgruppe noch einige Tipps vom Coach zur Auswertung der Ausgehtage. Bitte denken Sie daran, dass Sie aufschreiben:

- Wie viele Gespräche habe ich versucht?
- Wie viele habe ich geführt?
- Wie viele wurden abgelehnt? (Als Ablehnung gilt nur, wenn der gewünschte Gesprächspartner grundsätzlich ablehnt mit Ihnen zu sprechen. Vorschläge, z. B. zu einem späteren Zeitpunkt zu kommen, oder Terminangebote gelten nicht als Ablehnung. Die Bereitschaft zum Gespräch war ja da.)

- Machen Sie bitte nach jedem Gespräch eine Kurzauswertung im Tandem und erstellen Sie eine Kontaktliste!

### Visualisierung

Flipchart: Anleitung für die Tandems

### 4.5.6 Abschlussrunde

Klärung letzter Fragen



#### PRAXIS-TIPPS

- Der Ausgehtag stellt für die Teilnehmenden eine besondere Hürde dar. Machen Sie diese Hürde nicht noch größer, indem Sie betonen, wie herausfordernd dies ist. Machen Sie Mut, berufen Sie sich z. B. auf Ihre eigenen Erfahrungen mit Ausgehtagen. Wir selbst und viele Teilnehmende haben erlebt, dass zu 95 % die Gespräche zustande kommen.
- Bedenken sind verständlich, auch hier sind Ambivalenzen der Normalzustand. Geben Sie diesen Bedenken nicht zu viel Raum. Wenn die überwiegende Zahl der Teilnehmenden bereit für den Ausgehtag ist, geben Sie ihnen die Möglichkeit. Teilnehmende, die sich das selbst nicht zutrauen, könnten als Tandempartner mit anderen mitgehen oder andere Wege nutzen, um sich auf Ausgehtage vorzubereiten (s. u.).
- Die Ausgehtage stellen einen zentralen Punkt des SVC dar. Daher sollte der Coach diese Methode unbedingt selbst durchlaufen haben, um die Befürchtungen und Ängste der Teilnehmer/-innen zu verstehen und an seinem eigenen Beispiel positive Erfahrungen weitergeben zu können. Aus den bisherigen praktischen Erfahrungen der Erwerbslosenberatungsstellen sind die Informationsgespräche der schwierigste Teil im SVC für die Teilnehmer/-innen. Die meiste Unterstützung stellt die Zuhilfenahme von Tandempartnern und eine ausführliche Vorbereitung dar.

**Alternativen:** Für einzelne Teilnehmende, die sich noch nicht trauen, selbst Probierversuche zu führen, oder für die gesamte Gruppe, wenn die Mehrheit dazu noch nicht bereit ist, gibt es Möglichkeiten, „niedrigschwellig“ das Führen von Informationsgesprächen vorzubereiten:

- Informationsgespräche im Bekanntenkreis üben,
- Interviews in Zweiergruppen auf der Straße:
  - Wie sind Sie zu Ihrer Arbeit gekommen?
  - Was gefällt Ihnen daran besonders, was nicht?

- Was macht Ihnen an Ihrer Arbeit am meisten Spaß?
  - Informationsgespräche bei Trägern von Beschäftigungs- oder Qualifizierungsmaßnahmen in verschiedenen Berufsfeldern
  - ...
- (Möglichkeiten sind beschrieben im „Kursbuch Selbstvermittlungskoaching“ auf den Seiten 84/85)

#### Material

- Pinnwand, Moderationsmaterial, Flipchart
- Branchenbücher, Gelbe Seiten, wenn möglich Computer mit Internetverbindung
- SVC-Arbeitsblätter 3.19 Ausgehtag Planung
- SVC-Arbeitsblätter 3.20 Ausgehtag Vorbereitung

### 4.6 Ausgehtag nachbereiten – I-Gespräche planen

Der Ausgehtag stellt für viele Teilnehmende eine große Herausforderung dar – dass sie dies versucht haben und Erfolg dabei hatten, wird in diesem Gruppentreffen ausführlich gewürdigt. In einem nächsten Schritt werden weitere Informationsgespräche geplant und zwar in Bereichen, die die Teilnehmenden am meisten interessiert und in denen sie gerne arbeiten möchten.

#### Ziele dieses Treffens

Die Teilnehmenden

- fühlen sich durch persönliche Erfolge bei der Gesprächsführung gestärkt
- lernen, etwaige einzelne Misserfolge zu akzeptieren
- erkennen Verbesserungsmöglichkeiten
- nutzen den Schwung aus dem Ausgehtag für die Planung weiterer Informationsgespräche

## Übersicht der einzelnen Arbeitsschritte

Arbeitsschritt	Zeitbedarf
4.6.1 Auswertung des Ausgehtages	45 Min.
4.6.2 Persönliche Auswertung	30 Min.
Pause	15 Min.
4.6.3 Dank an besuchte Unternehmen gestalten	30 Min.
4.6.4 Planung weiterer Informationsgespräche	45 Min.
4.6.5 Abschlussrunde	15 Min.

## Die Arbeitsschritte im Einzelnen

### 4.6.1 Auswertung des Ausgehtages



#### Einführung Coach

Die Teilnehmenden haben zunächst die Möglichkeit, sich locker informell auszutauschen und über ihre Erlebnisse zu freuen. Anschließend werden sie aufgefordert, eine Tabelle wie auf der Flipchart dargestellt zu erstellen und ihre gemachten Erfahrungen einzutragen.

#### Übung/Aufgabe

Damit Ihnen Ihre positiven Ergebnisse des Ausgehtages noch länger in Erinnerung bleiben, wollen wir Ihre Erfahrungen auch in schriftlicher Form festhalten. Bitte berücksichtigen Sie dabei folgende Aspekte:

- Wie viele Gespräche wurden geplant?
- Wie viele Gespräche wurden tatsächlich versucht?
- In wie vielen Fällen gab es tatsächlich eine Ablehnung?
- Bei welchen Besuchen war der Gesprächspartner gerade nicht erreichbar und es wurde ein anderer Termin angeboten?
- Wie viele Gespräche wurden tatsächlich durchgeführt?
- In der letzten Spalte wird die Erfolgsquote berechnet. Dabei werden von den versuchten Gesprächen diejenigen abgezogen, bei denen es tatsächlich eine Ablehnung gegeben hat. Der Quotient aus den nicht abgelehnten und den versuchten Gesprächen bildet die Erfolgsquote. Anschließend wird die Erfolgsquote für die ganze Gruppe ermittelt.

Ziel der Ermittlung der Erfolgsquote für die ganze Gruppe ist, die Erfahrung zu überprüfen, dass es immer eine hohe Erfolgsquote bei der Durchführung des Ausgehtages gibt.

## Visualisierung

Flipchart mit Tabelle, die folgende Spalten enthält:

- Name
- Gespräche geplant
- Gespräche tatsächlich versucht
- Gespräch abgelehnt
- Gespräch durchgeführt
- Erfolgsquote

### 4.6.2 Persönliche Auswertung



#### Einführung Coach

Informationsgespräche sind ein sehr zentrales Instrument im Selbstvermittlungscoaching. Die Teilnehmenden sollten möglichst viele Informationsgespräche zu ihren Interessengebieten führen, in denen sie auch gerne arbeiten möchten. Es ist wichtig, dass die persönlichen Erfahrungen mit diesen Gesprächen sorgfältig ausgewertet und dokumentiert werden und so für die Vorbereitung weiterer Informationsgespräche nutzbar sind.

#### Übung/Aufgabe

Bitte nehmen Sie sich deshalb etwas Zeit und blicken zurück auf Ihren Ausgehtag:

- Was war hilfreich in der Vorbereitung und Planung?
- Welches war das beste Gespräch und warum?
- Welches war das am wenigsten ergiebige Gespräch und warum?
- Was habe ich über mich bei der Durchführung der Ausgehtage gelernt?
- Wie möchte ich diese Erfahrungen für die weiteren Informationsgespräche nutzen?

Für die Auswertung können Sie auch das SVC-Arbeitsblatt „3.21 Ausgehtag: Auswertung“ nutzen. Nachdem Sie sich persönlich mit Ihren Erfahrungen beschäftigt haben, finden Sie sich bitte mit Ihrem Tandempartner zusammen und tauschen Ihre Erfahrungen aus und geben Sie auch Ihrem Partner Rückmeldungen, was Sie über ihn und seine Stärken in den Informationsgesprächen wahrgenommen haben.

## Visualisierung

Flipchart: Anleitung für die Aufgabe

#### 4.6.3 Dank an besuchte Unternehmen gestalten



##### Einführung Coach

Jedes Informationsgespräch ist ein Geschenk: Die Gesprächspartner schenken Zeit und geben möglicherweise wertvolle Informationen, die bei der weiteren Suche nach einem Wunscharbeitsplatz genutzt werden können. Die Wertschätzung dafür wird an dieser Stelle zum Ausdruck gebracht.

##### Übung/Aufgabe

Es wird mit den Teilnehmenden gemeinsam überlegt, wie man sich bedanken kann. Mit dem Ideenkorb können verschiedene Möglichkeiten gesammelt werden. Eine häufig genutzte Variante ist die Dankeskarte, die von Teilnehmenden selbst angefertigt werden kann.

##### Visualisierung

Ideenkorb am Flipchart

#### 4.6.4 Planung weiterer Informationsgespräche



##### Übung/Aufgabe

Bitte überlegen Sie, ob Sie weitere „Probiergespräche“ führen möchten. Sie könnten z. B. mit den Kontakten, die Ihnen am Ausgehtag von Ihrem Gesprächspartner genannt wurden, weitere Probiergespräche führen.

Es kann aber auch sein, dass Sie sich jetzt sicher genug fühlen, um Informationsgespräche auch zu dem Thema zu führen, in dem Sie wirklich gerne arbeiten möchten.

Nehmen Sie sich jetzt etwas Zeit für die Planung von weiteren fünf Informationsgesprächen:

- Firmen und deren Adressen heraussuchen
- Weg und Transport planen
- zeitliche Planung (Wann werden Sie die Gespräche führen?)
- Mit wem möchten Sie diese Gespräche führen?
- Bitte suchen Sie sich anschließend ein Gruppenmitglied aus, mit dem Sie diese Gespräche führen wollen und stimmen Sie Ihre Planungen miteinander ab.

##### Visualisierung

Flipchart mit der Übungsanleitung

#### 4.6.5 Abschlussrunde



Blitzlicht, Tagesauswertung, Ausblick auf das nächste Treffen

##### PRAXIS-TIPP

Alle oder doch viele Teilnehmer/-innen haben heute/gestern etwas gewagt und dabei vermutlich neue Erfahrungen gemacht, trotz Lampenfieber. Das sollte entsprechend gewürdigt werden. Lenken Sie die Aufmerksamkeit auf die besondere Atmosphäre, und wie es sich anfühlt, diese Herausforderung angenommen und gemeistert zu haben.

##### Material

- Branchenbücher, Gelbe Seiten, Informationsbroschüren von Unternehmen, ...
- wenn möglich: Computer mit Internetanschluss für die Planung weiterer Informationsgespräche

#### 4.7 Ideen entwickeln – Rahmenbedingungen erkunden

Mit den Lieblingsfähigkeiten und Interessen wurden wesentliche Elemente für den persönlichen Kompass der Teilnehmenden entwickelt. In diesem Gruppentreffen geht es um die Entwicklung einer Vorstellung, wie daraus ein Wunscharbeitsplatz entstehen kann.

##### Ziele des Treffens

Die Teilnehmenden

- haben einen Überblick über durchgeführte Informationsgespräche und planen weitere Gespräche.
- setzen erste Prioritäten und wissen, welche ihrer Fähigkeiten sie am liebsten einsetzen.
- entwickeln erste Ideen für einen Wunscharbeitsplatz, in dem sie Kombinationen aus Fähigkeiten und Interessen erkunden.
- haben für sich überprüft, unter welchen Rahmenbedingungen sie arbeiten wollen und kennen ihre eigenen Bedürfnisse für einen guten Arbeitsplatz.
- verstehen, dass beim Priorisieren viele Fähigkeiten, die in den Hintergrund rücken, nicht verloren gehen.

## Übersicht der einzelnen Arbeitsschritte

Arbeitsschritt	Zeitbedarf
4.7.1 Einstiegsrunde	10 Min.
4.7.2 Stand und Planung Informationsgespräche	20 Min.
4.7.3 Prioritäten setzen: Fähigkeiten	30 Min.
4.7.4 Kombination entdecken	30 Min.
Pause	15 Min.
4.7.5 Rahmenbedingungen erkunden	45 Min.
4.7.6 Rahmenbedingungen klären	15 Min.
4.7.7 Abschlussrunde	15 Min.

## Die Arbeitsschritte im Einzelnen

### 4.7.1 Einstiegsrunde



#### Einführung Coach

Die Einstiegsrunde erfolgt im Rahmen eines Gruppengesprächs. Der Coach fragt nach Erfahrungen und Erwartungen an den Tag.

#### Übung/Aufgabe

Austausch und Rückmeldungen zu folgenden Fragen:

- Was hat Sie nach unserem letzten Treffen besonders beschäftigt?
- Wie läuft es im SVC-Team?
- Was möchten Sie noch „loswerden“?
- Wünsche an unser Treffen heute?
- Welches Thema/Anliegen haben Sie, auf das wir in diesem Treffen eingehen sollten?

### 4.7.2 Stand und Planung Informationsgespräche



#### Einführung Coach

Es wird sich ein gemeinsamer Überblick verschafft, welche Gespräche bisher geführt wurden und wie die weitere Planung zu den Informationsgesprächen aussehen könnte.

### Übung/Aufgabe

Bitte tragen Sie auf Moderationskarten ein, in welchen Betrieben Sie bereits Informationsgespräche geführt haben. Dadurch haben auch andere die Möglichkeit, sich bei Ihnen zu erkundigen, wenn sie ähnliche Interessen haben oder ebenfalls an derartigen Betrieben interessiert sind. Tragen Sie bitte auf andersfarbigen Moderationskarten ein, in welchen Betrieben Sie weitere Informationsgespräche planen wollten.

Am Ende der Übung tragen wir alle diese Informationen mit Ihrem Namen auf einer großen Pinnwand zusammen und schauen, wer welche Erfolge mit welchen Informationsgesprächen hatte und welche er/sie noch plant.

#### Visualisierung

Flipchart mit der Anleitung für die Übung

### 4.7.3 Prioritäten setzen: Fähigkeiten



#### Einführung Coach

Die Teilnehmenden haben inzwischen einige Gut-und-Gerne-Geschichten geschrieben und ausgewertet und ermittelt, welche Fähigkeiten in ihnen stecken. Jetzt geht es darum, auch zu diesen Fähigkeiten zunächst „die Raute zu schließen“. Die Teilnehmenden sollen sich nun in einer ersten Runde entscheiden, welche dieser Fähigkeiten sie am liebsten einsetzen möchten.

Im nächsten Schritt wird dann zunächst eine „einfache“ Möglichkeit angeboten, Prioritäten bei den Lieblingsfähigkeiten zu setzen. Anschließend wird eine systematischere Methode erprobt, die es manchen Teilnehmenden leichter machen kann, sich zu entscheiden.

#### Übung/Aufgabe

**Einzelarbeit:** Nehmen Sie sich bitte zunächst alleine etwas Zeit und betrachten Sie Ihre Liste der Lieblingsfähigkeiten. Suchen Sie daraus die fünf Fähigkeiten aus, die für Sie am wichtigsten sind und schreiben Sie diese auf Moderationskarten.

**Gruppenarbeit:** Anschließend finden Sie sich bitte zu zweit oder zu dritt zusammen. Tauschen Sie sich darüber aus, warum Ihnen diese Fähigkeiten am liebsten sind. Anschließend möchten wir Sie bitten, die Auswahl noch weiter ein-

zuschränken und zwei von den fünf zunächst „zu Hause“ zu lassen. Sie sollten jetzt Ihre drei allerliebsten Fähigkeiten herausgefunden haben.

**Gesamtgruppe:** Wir wissen, dass dieser Schritt schwer fallen kann: Erst haben Sie aus Ihren Gut-und-Gerne-Geschichten viel mehr Fähigkeiten entdeckt, als Sie vielleicht vorher bei sich selbst gesehen haben. Nun bitten wir Sie, diese wieder auf einige wenige zu reduzieren. Das dient dazu, Schwerpunkte zu finden und mögliche Ideen für Wunscharbeitsfelder zu entwickeln. Sie werden im Laufe der Zeit und über weitere Informationsgespräche feststellen, dass vielleicht doch andere Ihrer Fähigkeiten für Sie wichtiger sind. Diese erste Auswahl der Top-3-Fähigkeiten ist eine Arbeitsversion, die sich wieder verändern kann.

Weil vielen die Entscheidung zwischen den Lieblings-Fähigkeiten wahrscheinlich schwer fällt, bieten wir Ihnen eine weitere, etwas systematischere Methode an, mit der Prioritäten gesetzt werden können: die Entscheidungsmatrix.<sup>3</sup>

Bitte finden Sie sich zu zweit zusammen und entwickeln Sie für jeden von Ihnen mit der Entscheidungsmatrix eine Rangfolge Ihrer Fähigkeiten.

### Visualisierung

Flipcharts mit Anleitungen für die beiden Kleingruppenarbeiten

## 4.7.4 Kombinationen entdecken



### Einführung Coach

Mit den Lieblingsfähigkeiten und Lieblingsinteressen wurden wesentliche Elemente für den Kompass entwickelt. Mit den Kombinationsrunden werden Vorstellungen zu Wunscharbeitsfeldern und Wunscharbeitsplätzen erschlossen. Hier gibt es zwei Varianten, erste Ideen zu entdecken, was genau der Wunscharbeitsplatz sein könnte. Dazu werden Fähigkeiten mit Interessen kombiniert.

### Übung/Aufgabe

#### ■ Freie Kombination

Bitte schreiben Sie Ihre Lieblingsfähigkeiten je auf eine ovale Moderationskarte, die Lieblingsinteressen je auf eine eckige Moderationskarte.

Suchen Sie sich ein bis zwei Gesprächspartner/-innen aus der Gruppe aus und überlegen gemeinsam mögliche Kombinationen, in dem Sie Karten in verschiedenen Varianten auf dem Tisch oder auf dem Boden miteinander zusammenstellen. Wenn erste Ideen für einen möglichen Wunscharbeitsplatz entstehen, notieren Sie diese bitte. Dafür kann das SVC-Arbeitsblatt „3.18 Meine Ideen“ genutzt werden. Wenn Sie erste Ideen zusammengetragen haben, wechseln Sie bitte in der Gruppe: Jemand anders kann mit Ihrer Hilfe Ideen für seinen Wunscharbeitsplatz entwickeln.

#### ■ Die „Nützlich-Runde“

Eine etwas strukturiertere Variante, Kombinationen zu entwickeln, ist die „Nützlich-Runde“: Fertigen Sie bitte eine Tabelle an, in der Sie als Spaltenüberschriften Ihre Interessen eintragen. Dann können Sie darunter drei Zeilen anlegen, vor denen jeweils eine Ihrer Lieblingsfähigkeiten steht.

Jetzt haben Sie die Möglichkeit mithilfe dieser neuen Felder zu überlegen, wie die Lieblingsfähigkeit 1 zu Ihrem Lieblingsinteressengebiet 1 eingesetzt werden kann, wie nützlich diese Fähigkeit für das Interessengebiet 2 sein kann und so weiter, zum Beispiel:

Wer gerne kocht, frisiert und malt (Lieblingsfähigkeiten) und als Lieblingsthemen Hunde, kleine Kinder und Autos hat, überlegt jetzt, wie sich die Fähigkeiten im Themengebiet Hunde nutzen lassen (z. B. Hundekuchen backen oder Hunde frisieren oder Hunde malen ...) etc.

<sup>3</sup> Ein Muster für die Entscheidungsmatrix mit einer Erläuterung zur Bearbeitung finden Sie im Talentkompass NRW unter <http://www.weiterbildungsberatung.nrw.de>

**PRAXIS-TIPPS**

- Die Übung sollte an einem Beispiel einmal in der Gesamtgruppe demonstriert werden.
- Für diese Übung können Sie auch das SVC Arbeitsblatt „3.17 Nützlich“ nutzen. Bitte finden Sie sich für diese Übung ebenfalls zu dritt oder viert zusammen und probieren Sie für jeden möglichen Kombinationen. Erste Ideen für ein Wunscharbeitsfeld notieren Sie ebenfalls, und zwar auf dem Arbeitsblatt „3.18 Meine Ideen“.

**Visualisierung**

Flipchart mit der Anleitung für die Gruppe

**4.7.5 Rahmenbedingungen erkunden****Einführung Coach**

Neben den Lieblingsfähigkeiten und -Interessen gibt es weitere wichtige Punkte, die stimmen sollten, bei der Suche nach dem Wunscharbeitsplatz:

- Über welches Wissen wird verfügt, welches ist so wichtig/interessant, dass es auch beruflich eingesetzt werden kann?
- Welche Eigenschaften gibt es?
- Von welchen Wertvorstellungen sollte ein Betrieb oder eine Organisation ausgehen, in der ich gerne arbeiten möchte.

Nicht alle können im zeitlichen Rahmen dieses Kurses bearbeitet werden. Im Kursbuch Selbstvermittlungcoaching oder im Talentkompass NRW gibt es Methoden und Arbeitshilfen, die bei der Ermittlung dieser Felder des Kompasses genutzt werden können.

Besonders wichtig sind die Rahmenbedingungen, die den Wunscharbeitsplatz auszeichnen sollten. Manche Menschen arbeiten gerne mit anderen zusammen, manche lieber allein. Manche bevorzugen die Arbeit in Büros oder Werkstätten, manche brauchen die Arbeit an der frischen Luft. Folgende Übung unterstützt, die gewünschten Rahmenbedingungen ermitteln zu können: Die „Ätzend-Runde“.

**Übung/Aufgabe**

Bitte finden Sie sich zu sechst oder siebt zu einer Gruppe zusammen. Jede/r von Ihnen sollte ein Blatt Papier haben, auf dem Sie als Überschrift „Rahmenbedingungen am Arbeitsplatz“ notieren. Machen Sie nun einen senkrechten Strich in der Mitte des Arbeitsblattes. Auf die linke Seite schreiben Sie als Überschrift „Ätzend“.

Im ersten Schritt schreiben Sie bitte in die linke Spalte, welche Rahmenbedingungen an einem Arbeitsplatz Sie „ätzend“ finden. Das können Räume, Orte, Kolleginnen und Kollegen, Chefs oder Kunden sein. Nach dieser ersten Sammlung erfolgt eine Ergänzungsrunde in der Kleingruppe:

- Teilnehmende/r 1: „Ich finde ätzend bei der Arbeit ... (und nennt die erste der Einträge auf seiner/ihrer Liste), die auf der linken Seite aufgeschrieben sind.“
- Teilnehmende/r 2 übernimmt und sagt: „Teilnehmende/r 1 (Name) findet ätzend ... Ich finde ätzend bei der Arbeit ... (und nennt einen Eintrag seiner Liste).“
- Teilnehmende/r 3 wiederholt „Teilnehmende/r 2 (Name) findet ätzend ... Ich finde Nachbarn ätzend, ...“
- Alle achten darauf, ob bei den Nennungen ätzender Arbeitsbedingungen, die von den anderen genannt werden, welche dabei sind, die sie auch ätzend finden und ergänzen ihren Ätzend-Bogen auf der linken Seite.

Die Ätzend-Bögen werden anschließend einzeln ausgewertet, indem Umkehrungen vorgenommen werden: Welche positiven Rahmenbedingungen (Orte, Räume, Personen) sollte mein Wunscharbeitsplatz haben? Auch hier sollten Sie anschließend eine (erste) Prioritätensetzung vornehmen: Welche drei dieser Bedingungen sind mir am wichtigsten?

**Visualisierung**

Flipchart mit der Anleitung für die Gruppe

**4.7.6 Rahmenbedingungen klären****Übung/Aufgabe**

Bitte überprüfen Sie Ihre Liste mit den bevorzugten Rahmenbedingungen. Eine weitere wichtige Bedingung ist natürlich die Bezahlung.

Bitte tauschen Sie sich mit einer anderen Person aus, welches (Netto-)Gehalt Sie brauchen:

Bedenken Sie z. B. Miete, Heiz- und Nebenkosten, Verpflegung, Kinder, Versicherungen, Bekleidung, Urlaub und Freizeit, Rücklagen.

### Visualisierung

Flipchart mit der Anleitung für diese Übung

### 4.7.7 Abschlussrunde

Blitzlicht mit Ausblick auf das nächste Treffen

### Material

- Pinnwand, Moderationsmaterial, Flipchart
- SVC Arbeitsblatt 3.17 Nützlich
- SVC Arbeitsblatt 3.18 Meine Ideen
- Talentkompass NRW, Leitfaden für den Einsatz in Beratungsgesprächen und Kursangeboten, Seite 28 – 30

## 4.8 Hürden bearbeiten – Meilensteine entwickeln

In der heutigen Gruppenarbeit werden die Hürden auf dem Weg zum Wunscharbeitsplatz benannt und Wege zur Beseitigung gefunden.

### PRAXIS-TIPP

In Vorbereitung auf diese Gruppeneinheit sollten die bisherigen Methodenschritte und Übungen aller bisherigen Gruppentreffen auf einer großen Pinnwand visualisiert sein.

### Ziele dieses Treffens

- Die Teilnehmenden
- entdecken, wo sie gerade stehen und was sie schon erreicht haben.
  - haben Raum, dort weiterzuarbeiten, wo sie in ihrem Prozess gerade stehen
  - lernen Wege kennen, wie sie Hemmnisse bei der Realisierung ihrer Ziele bearbeiten und überwinden können
  - definieren Meilensteine zur Realisierung ihrer Ziele
  - verabreden die wechselseitige Unterstützung in SVC-Teams

- steigern ihre Selbsthilfekompetenz und ihre Selbstwirksamkeitserwartung

### Übersicht der einzelnen Arbeitsschritte

Arbeitsschritt	Zeitbedarf
4.8.1 Einstiegsrunde	10 Min.
4.8.2 Skalierung und Zwischenbilanz ziehen	25 Min.
4.8.3 Hürden sammeln	15 Min.
4.8.4 Hürden zentrieren und konkretisieren	15 Min.
4.8.5 Hürden bearbeiten, Lösungen entwickeln, Vereinbarungen treffen (mit Pause)	100 Min.
4.8.6 Abschlussrunde	15 Min.

### Die Arbeitsschritte im Einzelnen

#### 4.8.1 Einstiegsrunde

#### Übung/Aufgabe

Im Rahmen eines moderierten Gruppengesprächs findet ein Austausch zu folgenden Fragestellungen statt:

- Was hat Sie nach unserem letzten Treffen besonders beschäftigt?
- Haben Sie Wünsche an unser Treffen heute und/oder die SVC-Teams?
- Gibt es ein Thema/Anliegen, auf das wir in diesem Treffen eingehen sollten?

### PRAXIS-TIPP

Bei wichtigen Themen oder Anliegen Einzelner sollte direkt eine Klärung herbeigeführt werden, wann und mit wem dies bearbeitet werden kann, ggf. auch unter Einbindung der SVC-Teams und/oder im Einzelcoaching.

#### 4.8.2 Skalierung und Zwischenbilanz ziehen

#### Einführung Coach

Der heutige Tag legt den Schwerpunkt auf eine Standortbestimmung und die Hürdenbearbeitung: „Wo stehen die Teilnehmenden heute und was braucht es, damit sie ihren Weg weiter gehen können.“

Einige der Teilnehmenden haben inzwischen ihre beruflichen Ziele vor Augen, andere sind (noch) dabei, sie zu entdecken.



Egal, wo die Teilnehmenden jetzt stehen, alles ist gut und richtig. Die Hürdenbearbeitung erfolgt mit Unterstützung des Coachs und der Gruppe.

### Übung/Aufgabe

Ich bitte Sie nun, aufzustehen und sich hier im Raum zu verteilen. Auf dem Boden sehen Sie drei Karten. Ganz links im Raum sehen Sie auf der Karte eine Zehn, in der Mitte eine fünf, ganz rechts eine Null. Stellen Sie sich bitte ohne lange darüber nachzudenken, an einen Punkt, an dem sie gefühlt gerade stehen in Bezug auf das, was Sie in diesem Kurs bisher erlebt und getan haben. Sie wissen inzwischen, dass das keine umfassende Bewertung ist, es spiegelt nur ihren aktuellen Eindruck zurück. Null bedeutet, dass sich keine Ihrer Erwartungen erfüllt hat, dass Sie völlig unzufrieden sind und sich sehr unwohl fühlen. Zehn bedeutet, dass sich Ihre Erwartungen mehr als erfüllt haben und Sie sich phantastisch fühlen. Und fünf ist eben die Mitte zwischen diesen beiden Polen.

Der Coach geht im Raum hin und her und stellt dabei folgende Fragen: „Stehen Sie alle richtig? Was sagt Ihnen Ihr Gefühl?“

#### PRAXIS-TIPPS

- Nach diesen Fragen werden sich sicherlich einige der Teilnehmenden ein wenig anders positionieren. Erfahrungsgemäß steht ein Großteil in der Mitte, einige darüber hinaus, ggf. auch jemand an der 0 oder 1. Wichtig ist in dieser Phase, dass alle mitgeteilt bekommen, jede Position ist in Ordnung, auch wenn sie sich für die einen gut, für andere weniger gut anfühlt.
- Auch der Coach sollte sich in den Bewegungsphasen im Raum bewegen, um ein Gespür dafür zu erhalten, wann der nächste Schritt ein- und angeleitet werden kann.

Anschließend werden die Teilnehmenden aufgefordert, sich erneut zu bewegen. Die Anweisung an die Gruppe lautet hier wie folgt: Falls Sie lieber an einem anderen Punkt auf der Skala stehen würden, wo wäre dieser Punkt? Nun stellen Sie sich bitte dahin, wo Sie gerne hinmöchten?

Die Übung endet mit folgenden Denkanstößen durch den Coach:

- Wie fühlt sich das an?
- Wo stehen Sie jetzt?

- Was, denken Sie, braucht es, damit sie dorthin kommen?
- Vergegenwärtigen Sie sich auch noch einmal die Pinnwand mit den bisherigen Methodenschritten. Vielleicht fällt Ihnen die eine oder andere Übung ein, die sie dabei unterstützen kann?

Ich bitte Sie nun, sich innerhalb ihrer SVC-Teams zusammensetzen und darüber auszutauschen. Notieren Sie sich bitte:

- wo Sie stehen möchten und ggf. auch, was braucht es, damit Sie dorthin kommen.

### Visualisierung

Metakarten, jeweils eine pro Frage: Wo möchte ich stehen? Was braucht es?

#### 4.8.3 Hürden sammeln

##### Einführung Coach

In unserer Phantasie ist manche Hürde größer als sie tatsächlich ist. Wir denken: Je größer die Hürde, desto schwerer ist es, eine Idee zu entwickeln, wie wir die Hürde bearbeiten können, damit sie uns nicht mehr hindert. Wenn wir allerdings mit anderen darüber sprechen, vor allem über Lösungsmöglichkeiten, entstehen Tipps und Ideen, auf die man selbst nicht gekommen wäre. Es wird leichter und handhabbarer.

##### Übung/Aufgabe

Wir werden nun zunächst sammeln. Nehmen Sie sich bitte jeder ein großes Blatt Papier. Schreiben Sie sich in der rechten oberen Ecke ihr nächstes anstehendes Ziel (siehe Karte: Wo möchte ich stehen?)

In der rechten unteren Ecke des Blattes stellen Sie sich selber dar (z. B. als Strichmännchen).

Von dem Ausgangspunkt an (unten rechts) malen Sie nach oben rechts einen verschlungenen Weg bis zu ihrem Ziel. Schreiben Sie nun auf Moderationskarten alle Hürden, die Ihnen einfallen, die Sie auf dem Weg zu Ihrem Ziel behindern (pro Karte ein Stichwort) und legen Sie diese Karten auf Ihren Weg.

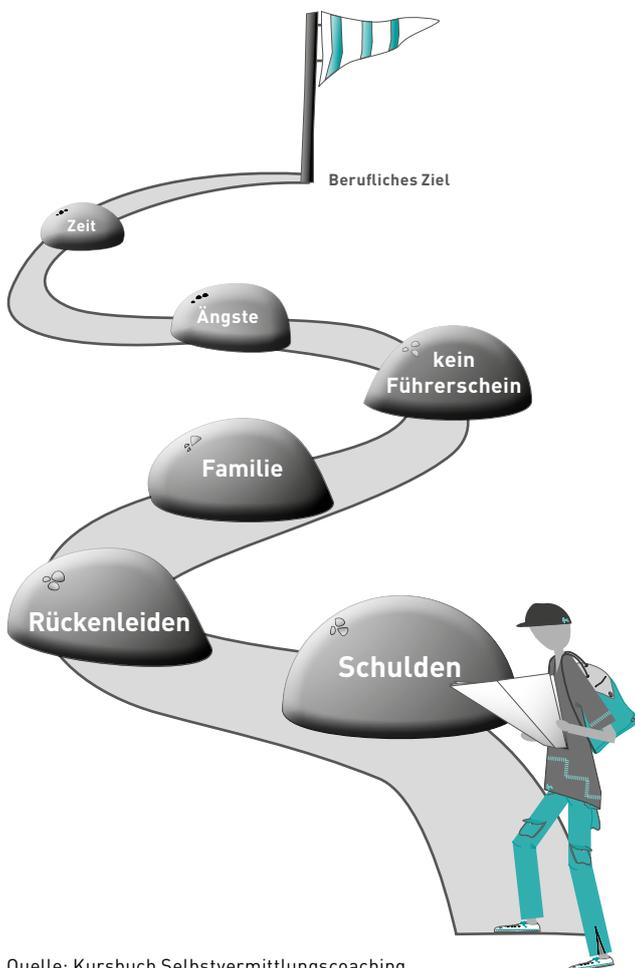


**PRAXIS-TIPP**

Die Teilnehmenden sollten erfahren, dass es in dieser Phase normal ist, wenn sich Fragen zur Realisierbarkeit ihrer Ziele aufdrängen und auch Zweifel entstehen. Ob die Teilnehmenden in dieser Phase nun all ihre Hemmnisse benennen (innere wie äußere), hängt sehr von der Gruppe und der Vertrauenskultur innerhalb dieser Gruppe ab. Wenn es gelungen ist, einen vertrauensvollen und wertschätzenden Umgang unter den Teilnehmenden zu erreichen, ist die Hürdenbenennung und vor allem Bearbeitung unter Einbezug der gesamten „Gruppenintelligenz“ ohne Weiteres möglich. In Einzelfällen sollten sonst an dieser Stelle Einzelcoachings angeboten werden.

**Visualisierung**

Flipchart



Quelle: Kursbuch Selbstvermittlungscoaching

**4.8.4 Hürden zentrieren und konkretisieren**



**Einführung Coach**

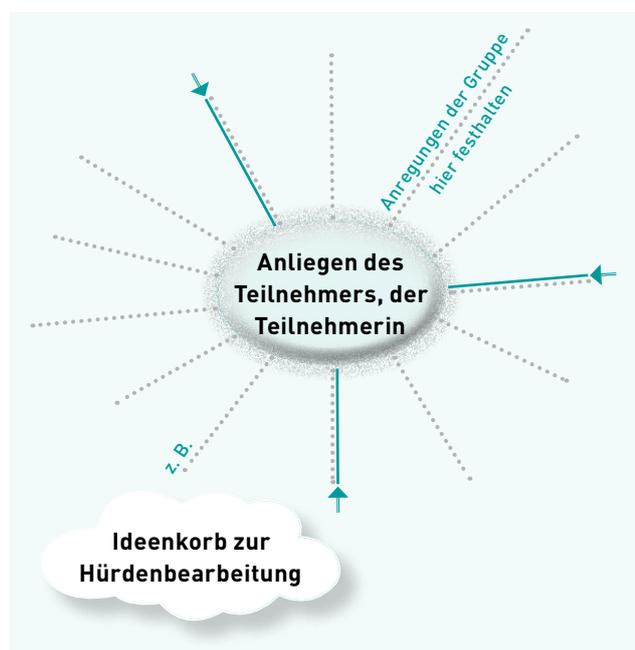
Wichtig ist, die Moderation so zu gestalten, dass die Hürden konkretisiert werden. Hier zwei Beispiele:  
 Wenn die Hürde „Geld“ ist, ist es wichtig, zu konkretisieren, über wie viel Geld wir sprechen.  
 Wenn die Hürde „fehlende Kinderbetreuung“ ist, ist es wichtig, über wie viele Kinder und welche Zeiten wir sprechen.  
 Die Hürdenbearbeitung erfolgt zunächst im Plenum, um für die Lösungsphase die Gruppenintelligenz nutzen zu können, später dann in Kleingruppen.

**Übung/Aufgabe**

Nehmen Sie sich nun eine Hürdenkarte, die sie zuerst bearbeiten möchten. Es empfiehlt sich, zunächst die aus Ihrer Sicht „leichteste“ zu nehmen und dann die weiteren nach und nach zu bearbeiten.  
 Wer hat Lust, sich als „Ratsuchende(r) zur Verfügung zu stellen. Beschreiben Sie kurz Ihr Ziel und die genannte Hürde.

**Visualisierung**

- Die genannte Hürde wird auf einem Flipchart mittig als Stichwort aufgeschrieben und eingekreist (zentriert).
- Die Konkretisierungen werden mit einem Flipchart-Schreiber in der Mitte dazu geschrieben.



©G.I.B. mbH, Bottrop

#### 4.8.5 Hürden bearbeiten, Lösungen entwickeln, Vereinbarungen treffen



##### Einführung Coach

Um die zentrierte Hürde zu bearbeiten, wird der Ideenkorb eingesetzt.<sup>4</sup> Der „Ideenkorb“ als Methode ist in klar unterschiedene Phasen unterteilt.

In **Phase 1** formuliert der/die Themengeber/-in ein Anliegen. Die Zuhörenden können nachfragen, falls sie das Anliegen nicht genau/richtig verstanden haben. Lösungsvorschläge oder Diskussionen sind jedoch noch nicht erlaubt.

Anschließend macht die Gruppe in **Phase 2** Vorschläge. Diese Ideen werden, wie bei einem Brainstorming, gesammelt und aufgeschrieben. Sie werden nicht kommentiert oder diskutiert. Auch der /die Themengeber/-in hört nur zu und achtet dabei auf positive somatische Marker, also darauf, bei welchen Vorschlägen er/sie sich „wohlfühlt“.

Werden keine Ideen mehr genannt, beginnt **Phase 3**: Der/die Themengeber/-in teilt mit, welche Vorschläge er/sie auswählt und umsetzen wird. Anschließend wird die Umsetzung geplant und, falls Dritte beteiligt sein sollen, konkret verabredet.

##### Übung/Aufgabe

Gemeinsam mit dem „Ziel- bzw. Hürdengeber“ aus der vorherigen Runde erarbeitet der Coach beispielhaft einen Ideenkorb in der Gesamtgruppe.

In Phase 3 stellt er diesem folgende Fragen:

- Welche Lösungsmöglichkeit liegt Ihnen am nächsten, würden Sie gerne nutzen?
- Brauchen Sie Unterstützung aus ihrem SVC-Team bei der Umsetzung?
- Wann möchten Sie das umsetzen?
- Was werden Sie nun wann, wie und ggf. mit wem umsetzen?

Nach Beendigung dieser beispielhaften Bearbeitung fordert der Coach die Gruppe auf, alle Charts mit den zentrierten Hürdenkarten im Raum auszulegen. Alle gehen nun herum und notieren auf den eigenen wie auch auf den Charts der

anderen Lösungsmöglichkeiten und Ideen. Gehen Sie untereinander ins Gespräch und tauschen Sie sich über alle möglichen Ideen/Möglichkeiten/Tipps aus. Notieren Sie auf den Charts in Stichworten alles, was Ihnen einfällt. Es geht hier, wie immer, zunächst um das kreative Sammeln.

Danach setzen Sie sich in Ihren SVC-Teams bzw. in Kleingruppen (wenn keine SVC-Teams zustande gekommen sind) zusammen. Jede(r) teilt mit, für welchen Lösungsweg er/sie sich entschieden hat. Die SVC-Team-Mitglieder unterstützen sich gegenseitig.

Notieren Sie auf Ihrem Chart, was Sie wann, wie, ggf. mit wem (Unterstützer/-in aus dem SVC-Team) tun werden.

##### Visualisierung

der beispielhaften Hürdenbearbeitung:

Der Ablauf des Ideenkorbs wird am Flipchart visualisiert. Die Lösungsideen werden um die zentrierte Hürde herum auf dem Flipchart notiert.

Die „ausgesuchten“ Lösungsmöglichkeiten werden auf dem Flipchart farblich markiert.

Die Konkretisierung/Vereinbarung, „was, wann, wie und ggf. mit wem, wird auf gleichem Chart notiert.

Das Chart wird dem ratsuchenden Teilnehmer/der ratsuchenden Teilnehmerin überreicht.

#### 4.8.6 Abschlussrunde



##### Übung/Aufgabe

Diskussion in der Gesamtgruppe zu folgenden Fragestellungen:

Was nehmen Sie als „Highlight“ heute mit?

Wie werden Sie sich belohnen, wenn Sie Ihr Vorhaben zur Hürdenbearbeitung umgesetzt haben?

Zum Schluss wird ein Ausblick auf das nächste Treffen gegeben.

<sup>4</sup> Der Ideenkorb wurde bereits im Zusammenhang mit dem dritten Gruppentreffen erläutert. Der Coach achtet darauf, dass die Regeln, die für die einzelnen Phasen gelten, beachtet werden.

**PRAXIS-TIPPS**

- Die zunächst nicht direkte Formulierung in der Hürdenbearbeitung („Was könnte man tun“) ist wichtig, damit die Gruppenmitglieder leichter mögliche Lösungsideen äußern können, auch wenn sie teilweise unrealistisch klingen oder für den ratsuchenden Teilnehmer/die ratsuchende Teilnehmerin unpassend erscheinen. Der Coach achtet in der Moderation darauf, dass nur über Ideen und Lösungsmöglichkeiten gesprochen wird. Tendiert das Gespräch in die Diskussion über das „Problem“ führt der Coach in die Lösungsorientierung zurück.
- Die Einhaltung der einzelnen Bearbeitungsschritte und auch entsprechende „Ritualisierung“ (Überreichung des Charts) ist wichtig, um den gemeinsamen Erfolg und vor allem auch das individuell erreichte lösungsorientierte Bearbeiten zu würdigen.

**Material**

- Pinnwände und Flipcharts
- bisheriger Methodenüberblick auf einer großen Pinnwand
- bisher erarbeitete Unterlagen und Bilder der Teilnehmenden
- Moderationskoffer

**4.9 Kompass fertig stellen – Szenario vorbereiten**

Die Aktivitäten zur Hürdenbearbeitung werden fortgesetzt und der persönliche Kompass wird im Bereich „Werte – was ist mir wichtig im Leben“ vervollständigt. Außerdem werden die bisherigen Ziele, Teilziele, Informationen und Ideen (u. a. aus den Probier- und Informations-Gesprächen und Kombinationsrunden) zusammengefasst, um beim nächsten Gruppentreffen eine persönliches Zukunftsszenario zu erstellen.

**Ziele des Treffens**

- Die Teilnehmenden
- reflektieren ihre Aktivitäten zur Hürdenbearbeitung
  - überprüfen und vervollständigen ihre Priorisierungen im Kompass
  - sichten und gewichten interessante Ideen aus I-Gesprächen und Kombinationsrunden
  - sind darauf vorbereitet, beim nächsten Treffen (möglichst vierstündig) ihr Szenario zu schreiben

**Übersicht der einzelnen Arbeitsschritte**

Arbeitsschritt	Zeitbedarf
4.9.1 Begrüßung, Anknüpfen, Erwartungen klären, Überblick geben	15 Min.
4.9.2 Ideenkörbe zu Bedarfen aus der Hürdenbearbeitung	15 Min.
4.9.3 Persönlich wichtige Werte benennen	60 Min.
Pause	15 Min.
4.9.4 Den Kompass auf Stimmigkeit prüfen – Ideen, Ziele, Erfahrungen und Visionsbild in Einklang bringen	60 Min.
4.9.5 Abschlussrunde	15 Min.

**Die Arbeitsschritte im Einzelnen**

**4.9.1 Begrüßung, Anknüpfen, Erwartungen klären, Überblick geben**



**Einführung Coach**

Der Coach fragt im Rahmen einer moderierten Gesprächsrunde nach Erfahrungen zum Thema Hürden und deren Bearbeitung und nach Erwartungen an den Tag.

**Übung/Aufgabe**

Wir haben uns beim letzten Mal mit Zielen oder Teilzielen, Hürden und Lösungswegen befasst. Was hat Sie nach unserem letzten Treffen besonders beschäftigt? Haben Sie Lösungen versucht, einzelne Hürden vielleicht schon überwunden, sich weiter mit guten Geschichten beschäftigt? Haben Sie sich als SVC-Team getroffen? Wenn ja: was hat es Ihnen gebracht? Was gibt es sonst zu berichten? Was lief oder läuft gut? Gibt es besondere Anliegen für heute, bevor wir die nächsten SVC-Schritte machen?

**PRAXIS-TIPP**

Rückmeldungen und Erwartungen werden in Beziehung gesetzt zu den nächsten Arbeitsschritten im SVC-Prozess und den weiteren Schritten, die heute getan werden sollen. Erfahrungen und Unterstützungsbedarfe bei der Hürdenbearbeitung sollten zu Beginn Raum haben. Bei Bedarf Ideenkörbe initiieren.

**Visualisierung**

Flipchart mit den entsprechenden Fragestellungen:

- Was hat Sie nach unserem letzten Treffen besonders beschäftigt?
- Wie läuft es im SVC-Team?
- Was möchten Sie noch „loswerden“?
- Wünsche an unser Treffen heute?

Flipchart: Der Kompass mit seinen sechs Feldern; nur das Wertefeld bleibt noch leer.

#### 4.9.2 Ideenkörbe zu Bedarfen aus der Hürdenbearbeitung



Wenn der Rückblick oder die Erwartungsabfrage akuten und dringenden Unterstützungsbedarf zu definierten Hürden offenbart, sollte für die Bearbeitung Raum gegeben werden. Beschreibung und Anmoderation des Ideenkorbs siehe vorheriges Gruppentreffen.

#### 4.9.3 Persönlich wichtige Werte benennen

**Einführung Coach**

Der Begriff „Wert“ oder „Werte“ hat eine doppelte Bedeutung. Einerseits sprechen wir von materiellen Werten wie Einkommen und Vermögen, Geld, Aktien, Immobilien und andere Sachwerte etc. Andererseits sprechen wir von ideellen oder moralischen Werten. Unsere Rechtsordnung basiert auf unveräußerlichen Grundrechten, die etwa in der Menschenrechtscharta der Vereinten Nationen und der Europäischen Union und schließlich in unserem Grundgesetz verankert sind.

Ideelle oder moralische Werte haben eine große Bedeutung für unser persönliches Handeln, auch wenn uns das nicht immer bewusst ist. Auch bei der Suche nach einer guten Arbeit

spielen sie eine Rolle. Das Unternehmen, für das ich arbeite oder arbeiten möchte, sollte zu meinen persönlichen Werten passen oder ihnen zumindest nicht grob widersprechen.

**Übung/Aufgabe**

Sie haben jetzt drei Arbeitsblätter vor sich, bitte befassen Sie sich gleich mit der Frage, welche Werte Ihnen persönlich besonders wichtig sind. Dazu sind folgende Fragen möglicherweise nützlich:

- Was hat mir in meinem Leben geholfen, wenn ich einmal Hilfe brauchte?
- Woran orientiere ich mich in meinem Leben?
- Was wünsche ich meinen Angehörigen und Freunden?

Schreiben Sie in Stichworten auf, was Ihnen dazu einfällt. Bei Bedarf kann der Vordruck: „Beispiele für Werte“ dazu nützlich sein.

Wenn Sie sich damit eine Weile beschäftigt und Werte gesammelt haben, wählen Sie die drei Werte aus, die Ihnen am wichtigsten sind.

Erläutern Sie dann diese drei Werte. Beispiel: Toleranz bedeutet für mich ....., und/oder: Toleranz ist mir wichtig, weil ... Sie haben dafür **20 Minuten** Zeit.

Danach finden Sie sich bitte in Gruppen zu vier zusammen, am besten mit Teilnehmenden, die Ihnen schon etwas vertraut sind. Dann lesen Sie sich bitte die Werte und was sie für Sie bedeuten gegenseitig vor. Bitte diskutieren Sie nicht über die Werte, hören Sie nur schweigend zu. Bevor wir eine kleine Pause machen, kommen wir noch einmal als Gruppe zusammen.

Rückmeldungen und -fragen? Ging es gut? Haben alle ihre TOP 3 bei den Werten? Wenn noch Zeit ist: Jeder Teilnehmer/ jede Teilnehmerin liest einen Wert, und was er für ihn/sie bedeutet, der Gruppe vor. Auch hier gilt: Nicht diskutieren.

**Visualisierung**

Flipcharts

- Werte, darunter links und rechts: materiell – ideell/ moralisch
- Nützliche Fragen
  - Was hat mir in meinem Leben geholfen, wenn ich einmal Hilfe brauchte?
  - Woran orientiere ich mich in meinem Leben?
  - Was wünsche ich meinen Angehörigen und Freunden?
- ... bedeutet für mich ...
- ... ist mir wichtig, weil ...

#### 4.9.4 Den Kompass auf Stimmigkeit prüfen – Ideen, Ziele, Erfahrungen und Visionsbild in Einklang bringen



##### Einführung Coach

Beim nächsten Treffen wird das Wunsch-Szenario für eine persönliche ideale Zukunft entwickelt. Zur Vorbereitung darauf werden nun die Listen durchgegangen und dahingehend „überprüft“, in welchen der sechs Kompassfelder die Teilnehmenden ihre TOP 3 aus heutiger Sicht stimmig eintragen können.

##### Übung/Aufgabe

##### ■ Kompass auf Stimmigkeit überprüfen/updates

Bitte gehen Sie jetzt Ihre Listen und Ihren Kompass in Einzelarbeit durch und wählen Sie – Stand heute – Ihre TOP 3 in den genannten Feldern neu aus. Gibt es Schwerpunkte, Überschneidungen, Doppelungen? Wenn die bisherige Wahl unverändert bleibt – umso besser.

Nach **20 Minuten** suchen Sie sich bitte einen Partner oder eine Partnerin. Erläutern Sie sich gegenseitig Ihre TOP 3, begründen Sie Ihre Auswahl und besprechen Sie evtl. Ambivalenzen oder Entscheidungsschwierigkeiten. Auch hierfür haben Sie **20 Minuten** Zeit; bitte achten Sie darauf, dass Sie beide gleichberechtigt zum Zuge kommen. Bitte hören Sie aktiv zu und fragen Sie ggf. wohlwollend nach. Danach treffen wir uns wieder im Plenum und tauschen aus, wie es allen mit der Aufgabe ergangen ist.

##### ■ Kompass, Ideen, Ziele und Erfahrungen zusammenbringen

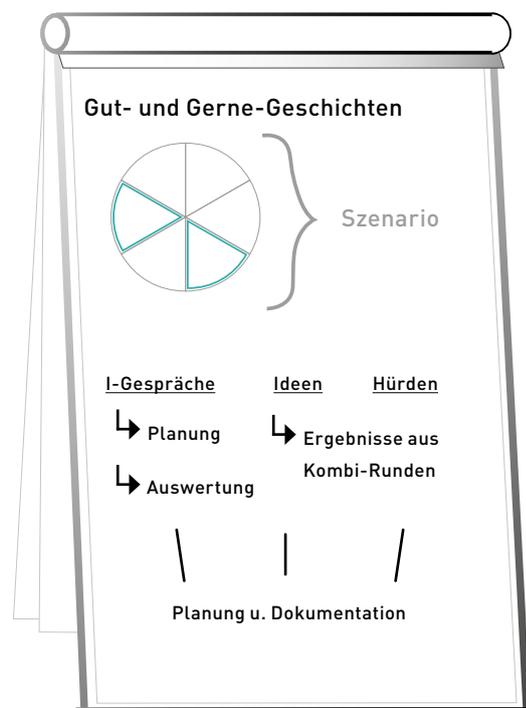
Nehmen Sie Ihre Listen (linke Kompasshälfte) zur Hand. Welche der aufgelisteten Eigenschaften und Kompetenzen wird Ihnen bei der Verwirklichung Ihrer Ziele und Ideen helfen? Gibt es eine gute Geschichte, in der Sie etwas Ähnliches schon mal geschafft oder eine Fähigkeit gezeigt haben, die Sie jetzt wieder brauchen.

Schauen Sie sich nun erneut Ihren Kompass, Ihre Ideen und die weiteren Quellen an und sprechen Sie darüber am besten mit dem gleichen Partner wie eben, weil Sie gemeinsam auf einem aktuellen Stand sind. Sie haben **20 Minuten** Zeit.

##### PRAXIS-TIPP

Bei der Beschreibung des Szenarios, also eines idealen (Arbeits-)Tages in fünf Jahren, kann auf alle Dinge zurückgegriffen werden, die im Kurs erarbeitet wurden. Die TOP 3 aus dem Kompass sollen komplett in das Szenario einfließen. Aber auch in Gesprächen und Kombinationsrunden wurden Ideen entwickelt, die eine mögliche Ideal-Zukunft betreffen und deshalb in das Szenario einfließen sollten. Vielleicht gibt es auch mehrere Ideen, die sich – tatsächlich oder scheinbar – gegenseitig ausschließen. Und es gibt das Ziel-/Visionsbild vom zweiten Treffen. Was hat sich verändert? Was ist gleich geblieben? Inwieweit stimmt der Kompass mit den Ziele und Ideen überein.

##### Visualisierung



- Flipchart mit der Anleitung für die Gruppe
- Flipchart ähnlich wie hier, plus Visionsbild

#### 4.9.5 Abschlussrunde



Blitzlicht: Was war heute wichtig oder interessant für Sie? Wo sehen/fühlen Sie sich gerade auf der Veränderungskurve? Beim nächsten Mal bitte alle Unterlagen mitbringen, gerne auch das Ziel-/Visionsbild vom zweiten Treffen.

#### PRAXIS-TIPPS

- Falls Teilnehmende im Kurs sind, die große Schwierigkeiten mit dem Schreiben haben, heute ggf. Alternativen anbieten (Stichworte aufschreiben, ansonsten wird erzählt, Collage anfertigen, zweites Bild malen, dritte Person schreibt, ...)
- Es wäre sehr nützlich, wenn die Teilnehmenden (und der Coach) beim nächsten Termin eine Stunde länger Zeit hätten. Das Szenario hat eine hohe Bedeutung für den weiteren Prozess und es macht sehr viel Sinn, nach dem Schreiben daran auf unterschiedliche Weise weiterzuarbeiten. Also bitte klären, ob beim nächsten Mal ein vierstündiges Treffen möglich ist und ggf. neue Anfangs- oder Endzeit vereinbaren.

#### Material

Bei Bedarf Arbeitsblätter aus dem Talentkompass NRW, S. 41 – 43 (Meine Werte, Beispiele für Werte, Meine Werte, näher betrachtet.)

### 4.10 Szenario schreiben – Ziele definieren – Vorgehen planen

In diesem Modul kommt die Szenario-Technik als eine Methode zur strategischen Zielentwicklung zur Anwendung. Sie wird von großen Organisationen und Unternehmen häufig eingesetzt, eignet sich aber auch sehr gut für die Entwicklung und Konkretisierung persönlicher Ziele und Zukünfte.

#### Ziele dieses Treffens

Die Teilnehmenden

- bündeln ihre bisherigen Erfahrungen, Wünsche und Ziele in einem persönlichen Zukunftsszenario
- beschäftigen sich mit ihrem Szenario und verinnerlichen es als attraktives und motivierendes Zukunftsbild

- setzen sich mit ihrer gefühlt größten Hürde und Lösungsideen aus der Zukunft auseinander
- planen ihr weiteres Vorgehen

#### Übersicht der einzelnen Arbeitsschritte

Arbeitsschritt	Zeitbedarf
4.10.1 Begrüßung, Anknüpfen, Erwartungen klären, Überblick geben	10 – 15 Min.
4.10.2 Szenario schreiben und sich selbst mit eigener Stimme vorlesen	75 – 90 Min.
Pause	15 Min.
4.10.3 [ein Szenario im Plenum vorlesen, Methodik erläutern]	30 Min.
4.10.4 Szenario in Kleingruppen vorlesen	60 – 80 Min.
4.10.5 Der Tag danach: das Lokalradio kommt zum Interview	25 Min.
4.10.6 Abschlussrunde	15 Min.

#### Die Arbeitsschritte im Einzelnen

##### 4.10.1 Begrüßung, Anknüpfen, Erwartungen klären, Überblick geben



#### Übung/Aufgabe

Heute ist Szenariotag, und die Zeit ist knapp, weshalb wir die Begrüßungsrunde heute gerne kürzer halten möchten. Wer ein wichtiges Anliegen oder etwas auf dem Herzen hat, soll das natürlich trotzdem benennen – offene Runde, keine Visualisierung.

Alternativ: heute eine Stunde mehr Zeit einplanen.

#### Visualisierung

Flipchart:

- Was hat Sie besonders beschäftigt?
- Wie läuft es im SVC-Team?
- Was möchten Sie noch „loswerden“?
- Wünsche an unser Treffen heute?

Zusätzlich: Veränderungskurve und Tagesüberblick

#### 4.10.2 Szenario schreiben und sich selbst mit eigener Stimme vorlesen



##### Einführung Coach

Die Szenario-Technik ist eine Methode zur strategischen Zielentwicklung. Sie wird von großen Organisationen und Unternehmen häufig eingesetzt, eignet sich aber auch sehr gut für die Entwicklung und Konkretisierung persönlicher Ziele und Zukünfte. Mit dem Visionsbild, den guten Geschichten, der Erarbeitung des persönlichen Kompasses und den Ideen aus Gesprächen und Kombinationsrunden sind die Teilnehmenden nun sehr gut darauf vorbereitet, sich ihre ideale Lebens- und Arbeitssituation in fünf Jahren vorzustellen und in einen Tagesablauf zu übertragen. Die Teilnehmenden stellen sich heute vor, dass sie alle ihre Ziele erreicht haben. Sie können die Dinge tun, die sie am liebsten tun, in einer Branche, für die sie sich wirklich interessieren. Die Rahmenbedingungen sind ideal, sie können ihre Lieblingseigenschaften ausleben, Arbeit und Leben sind im Einklang mit den persönlichen Werten.

##### Übung/Aufgabe

Beschreiben Sie den idealen Arbeitstag in fünf Jahren, Beschreiben Sie ihn in der Gegenwartsform. Beginnen Sie mit (Fortsetzung der Anleitung siehe unter „Visualisierung“.)

Wenn Sie den Hürdenabsatz geschrieben haben, suchen Sie sich einen Platz, an dem Sie sich Ihr Szenario einmal – gerne leise, aber mit Stimme – selbst vorlesen. Bekommen Sie so ein Gefühl für das, was Sie geschrieben haben. Markieren Sie bitte die Stellen, die Sie nicht vorlesen möchten, wenn es solche gibt, weil sie Ihnen vielleicht zu persönlich sind.

##### Visualisierung

Flipchart: „Der ideale Arbeitstag in fünf Jahren“

- Das Szenario ist nur für Dich persönlich – also bitte keine Selbstzensur!
- Heute ist der xx. xx, xxxx, ein .... (Werktag in fünf Jahren). Es ist ... Uhr, ich wache auf.
- Mindestens vier handschriftliche Seiten.
- Spätestens am Ende der ersten Seite beginnt die Arbeit
- Es ist ein sehr guter Tag!!
- Beschreibe, was Du tust, mit wem und was daran toll ist.
- Integriere die TOP 3 aus allen Kompassfeldern und Deine wichtigste Idee in den Tagesablauf. Dazu ein Trick, falls ein Tag nicht lang genug ist:
  - Gestern war ich ... und habe ...

- Nächste Woche/nächsten Monat treffe ich mich mit XX und werde mit ihr/ihm ...
- Beschreibe auch den Abend nach der Arbeit.
- Das Szenario endet mit: „Es ist ... Uhr, ich schlafe ein.“
- Mache dann einen Strich unter Dein Szenario. Schreibe darunter (noch immer aus der Zukunftsperspektive, also der „Gegenwart“ in fünf Jahren) den sog. Hürdenabsatz: „Im Rückblick kann ich sagen, die größte Hürde, die ich überwinden musste, war ...“
  - Ich habe Sie überwunden, indem ich ...

Flipchart: „Mein Szenario“

- Szenario einmal sich selbst mit Stimme vorlesen
- Textstellen markieren, die nicht vorgelesen werden wollen

#### 4.10.3 [ein Szenario im Plenum vorlesen, Methodik erläutern]



Wenn es nicht möglich war, das heutige Treffen um 60 Minuten zu verlängern, kann dieser Schritt auch wegfallen.

##### Übung/Aufgabe

Ein Teilnehmer oder eine Teilnehmerin liest sein/ihr Szenario (inkl. „Hürdenabsatz“) **langsam** vor. Die Zuhörenden ...

- achten auf positive somatische Marker.
- können anschließend (!) empathisch nachfragen, um ggf. etwas besser zu verstehen und das Szenario noch plastischer, „lebendiger“ zu machen.
- dürfen sie jedoch nicht abwerten, kritisieren oder bezweifeln.

##### Visualisierung

Flipchart mit der Anleitung für die Gruppe wie oben

#### 4.10.4 Szenario in Kleingruppen vorlesen



##### Übung/Aufgabe

Teilen Sie sich bitte in Gruppen mit vier bis fünf Teilnehmenden bei insgesamt 4 Stunden) auf. Alle lesen ihre Szenarien langsam vor, gerne auch zweimal. Für die Zuhörenden gelten dieselben Regeln wie eben in der Gesamtgruppe. Schön ist, wenn alle das Lesen und Zuhören als Genuss empfinden.

### Visualisierung

Wie eben; zusätzlich:

- X Gruppen á 4 – 5 Teilnehmer/-innen

Anschließend kommen die Kleingruppen wieder zusammen.

Im Plenum: Kurze Austauschrunde zu Erlebnissen und Erkenntnissen der Arbeit mit den Szenarios.

#### 4.10.5 Der Tag danach: das Lokalradio kommt zum Interview



### Einführung Coach

Die nächste Übung spielt sich auch in der Zukunft ab, 1 Tag nach der Verwirklichung der Szenarien.

### Übung/Aufgabe

Heute ist der XX.XX.20XX (einen Tag nach dem geschriebenen Szenario). Sie werden an Ihrem Arbeitsplatz besucht von Reportern des Lokalradios. Sie wollen ein Interview machen mit Ihnen für die Sendereihe „Gelebte Träume – Mitbürgerinnen und Mitbürger, die es geschafft haben“. Sie stellen interessierte Fragen, auf die die Interviewten ausführlich beschreibend antworten, denn die Zuhörer/-innen können ja nicht sehen, wo das Interview stattfindet. Bitte bilden Sie Dreiergruppen mit drei Rollen:

A – Protagonist/Interviewter

B – Fragender Reporter

C – begleitender und beobachtender Reporter.

Jede/r nimmt jede Rolle einmal ein, ein Interview dauert nur max. 10 Minuten. B begrüßt A mit einem vorgestellten Mikrophon in der Hand und stellt z. B. Fragen wie (siehe unter „Visualisierung“).

Anleitung: Alle Dreiergruppen spielen gleichzeitig in einem Raum.

(Der Coach sagt die Zeit an, alle wechseln (ungefähr) gleichzeitig).

### Visualisierung

Flipchart mit Reporterfragen:

- Wir sind hier in dem Gebäude/an dem Ort, in dem/wo Sie arbeiten. Bitte beschreiben Sie unseren Hörern, wo wir hier sind und was es zu sehen gibt.
- Was gefällt Ihnen an diesem Ort?
- Wer arbeitet außer Ihnen noch hier?

- Was genau tun Sie hier?
- Was mögen Sie daran besonders?/Was gefällt Ihnen am besten/am meisten an Ihrer Arbeit?
- Sie haben es ja nun geschafft, Ihren Traum zu verwirklichen; wenn Sie zurückblicken: was war die größte Hürde, die Sie überwinden mussten, um das zu erreichen?
- Wie haben Sie diese Hürde überwunden?

Abschluss der „Lokalradio-Übung“: Was war interessant an der Übung? Kurze Rückmeldungen.

#### 4.10.6 Abschlussrunde



Feedbackrunde (z. B.) zu den Fragen:

- Was war heute besonders für Sie?
- Wie geht es Ihnen mit dem Szenario?
- Mit wem möchten Sie ggf. darüber sprechen?
- Wie geht es Ihnen mit der größten Hürde und der „Lösungsinformation“ aus der Zukunft?
- Highlight des Tages?

### PRAXIS-TIPPS

- Diese Übung wäre als Selbsterfahrung für den Coach sehr wichtig. Dadurch werden gute Gefühle mit den Zielsetzungen fest verankert. Das Schreiben des Szenarios fällt den Teilnehmenden durch die vorherigen Ergebnisse des Kurses leicht.
- Die Zeit zum Schreiben ist etwas knapp, manche haben vielleicht ohnehin Probleme mit dem Schreiben. Evtl. genügen dann Stichworte. Nützlich ist der Hinweis, dass das Szenario sich verändern kann, dass es neu oder weitergeschrieben werden kann, dass es sich lohnt, es noch einmal sauber abzuschreiben und dabei vielleicht noch auszuschnüffeln.

### Material

- Teilnehmerordner
- alle bisher erarbeiteten Materialien
- Flipchart und Stifte

## 4.11 Selbstvermarktung üben

Im Mittelpunkt steht das Thema „Selbstvermarktung“ – getreu dem Motto „Klappern gehört zum Handwerk“. Die Teilnehmenden erarbeiten und trainieren Strategien, wie sie zukünftige Arbeitgeber für sich gewinnen können.

### Ziele dieses Treffens

Die Teilnehmenden

- klären offene Fragen aus dem letzten Treffen (Szenario und Hürdenabsatz)
- machen sich ihre Alleinstellungsmerkmale noch einmal bewusst
- konkretisieren nächste Schritte und überlegen, wen Sie in anstehenden Gesprächen überzeugen möchten bzw. zur Unterstützung benötigen (Arbeitgeber, Jobcenter, weitere Institutionen)
- nehmen einen Perspektivwechsel vor und lernen so die Bedürfnisse ihres Gegenüber für das anstehende Gespräch besser kennen
- bereiten sich gezielt auf ggf. anstehende Gespräche mit Wunsch-Arbeitgebern oder anderen möglichen Unterstützern vor
- bekommen einen Eindruck von der kommunikationsfördernden Wirkung positiver somatischer Marker in Gesprächen

### Übersicht der einzelnen Arbeitsschritte

Arbeitsschritt	Zeitbedarf
4.11.1 Einstiegsrunde	20 Min.
4.11.2 I-Gespräche aufgreifen	20 Min.
4.11.3 Ziel- und Kundendefinition	10 Min.
4.11.4 Bedürfnisanalyse	35 Min.
Pause	15 Min.
4.11.5 Alleinstellungsmerkmale und Nutzenformulierung	35 Min.
4.11.6 Elevator Pitch	25 Min.
4.11.7 Abschlussrunde	20 Min.

### Die Arbeitsschritte im Einzelnen

#### 4.11.1 Einstiegsrunde



##### Übung/Aufgabe

Sie haben sich im letzten Gruppentreffen mit Ihrem persönlichen Szenario beschäftigt.

- Wie geht es Ihnen damit heute?
- Haben Sie sich innerhalb des SVC-Teams weiter damit befasst oder werden Sie das noch tun?
- Inwiefern beschäftigt Sie Ihr Hürdenabsatz noch oder ist das, wie wir ja inzwischen oft erlebt haben, bereits gelöst?
- Brauchen Sie noch Unterstützung in Bezug auf Ihren Hürdenabsatz?

##### Visualisierung

Die Teilnehmenden notieren die Themen, terminlichen Vereinbarungen und evtl. Bedarfe für ein Einzelcoaching.

#### 4.11.2 I-Gespräche aufgreifen



##### Einführung Coach

Im 7. Gruppentreffen haben sich die Teilnehmenden auf Karten notiert, welche weiteren Informationsgespräche sie planen. Es erfolgt nun ein kurzer Überblick dazu.

##### Übung/Aufgabe

Bitte tragen Sie auf Moderationskarten ein, in welchen Betrieben Sie weitere Informationsgespräche geführt haben. Dadurch haben Sie wieder die Möglichkeit, sich untereinander auszutauschen, wenn Sie ähnliche Interessen haben oder ebenfalls an derartigen Betrieben interessiert sind. Tragen Sie bitte auf andersfarbigen Moderationskarten ein, in welchen Betrieben Sie noch weitere Informationsgespräche oder vielleicht sogar schon Einstellungsgespräche planen wollten. Am Ende der Übung tragen wir alle diese Informationen mit Ihrem Namen auf einer großen Pinnwand zusammen.

Wir schauen uns anschließend gemeinsam im Plenum an, wer welche Erfolge mit welchen Informationsgesprächen hatte und welche er oder sie noch plant.

##### Visualisierung

Flipchart mit der Anleitung für die Übung

### 4.11.3 Ziel- und Kundendefinition



#### Einführung Coach

Der Schwerpunkt des Treffens liegt auf dem Thema Selbstvermarktung. Die systematische Vorbereitung von Gesprächssituationen ist Voraussetzung dafür, das zu erreichen, was jemand sich für diese Gespräche vorgenommen hat. Die ein oder anderen planen bereits Gespräche mit Personalentscheidern von Unternehmen, bei denen sie gerne arbeiten möchten. Einige andere planen Gespräche mit Dritten, die sie unterstützend für die weitere Zielerreichung ansprechen möchten (Beispiel: Jobcenter-Mitarbeiter/-innen zwecks Klärung finanzieller Aus- und Weiterbildungsförderung).

#### Übung/Aufgabe

Wichtig ist zunächst, dass Sie sich überlegen, wen Sie demnächst zur Realisierung Ihres nächsten Ziels ansprechen möchten und welches Ziel Sie im Gespräch mit dieser Person konkret verfolgen. Nehmen Sie sich dann bitte ein Flipchart und notieren Sie kurz das Ziel und die „Zielperson“, mit der Sie sprechen möchten, oben links in der Ecke des Charts.

Am Anschluss daran schauen wir uns gemeinsam an, wer welches Ziel im nächsten Schritt verfolgt und wer die nun formulierte Zielperson ist, die Sie überzeugen möchten.

#### Visualisierung

Für jedes Gruppenmitglied ein Flipchart, die auf dem Boden ausgelegt werden.

### 4.11.4 Bedürfnisanalyse



#### Einführung Coach

Im Rahmen der Bedürfnisanalyse geht es darum, die ausgewählte „Zielperson“ besser kennenzulernen und zu erkennen, wie deren Anforderungen, Bedarfe, Bedürfnisse oder Wünsche erfüllt werden können.

#### Übung/Aufgabe

Malen Sie nun auf Ihr jeweiliges Chart ein großes T-Konto über das gesamte Blatt. Links im T-Konto schreiben Sie als Titel Bedürfnisanalyse. Die rechte Spalte bleibt zunächst frei. Nehmen Sie nun gedanklich einen Perspektivwechsel vor.

Steigen Sie „in die Schuhe“ Ihrer Zielperson, die Sie oben links notiert haben. Sie haben auch Ihr notiertes Gesprächsziel vor Augen. Überlegen Sie, welche Bedürfnisse diese Person haben könnte in Bezug auf die eigene Funktion/Tätigkeit/im Allgemeinen. Vielleicht kennen Sie diese Person schon persönlich. Wenn nicht, versuchen Sie sich einzufühlen. Tragen Sie nun in der linken Spalte unter Bedürfnisanalyse in Stichworten alles ein, was Ihnen dazu einfällt.

Im nächsten Schritt bilden Sie zu dritt **Ratgebergruppen** und tauschen sich untereinander aus, welche Bedürfnisse noch ergänzt werden können. Fangen Sie zunächst mit einem Blatt an, bis mindestens 20 Bedürfnisse zusammengetragen und aufgeschrieben sind. Erst dann widmen Sie sich der nächsten Bedürfnisanalyse, bis alle drei fertig sind.

Legen Sie nun erneut alle Blätter in der **Gesamtgruppe** für jeden sichtbar aus und gehen Sie herum. Ziel ist, dass jede/r von Ihnen einen Eindruck hat, welche Ziele und Zielpersonen im Raum sind. Das hilft Ihnen in den weiteren Schritten und auch später über unser Treffen hinaus, sich gegenseitig zu unterstützen. Sie wissen ja inzwischen, wie hilfreich die Tipps aus der Gruppe sind. Wenn auf einigen Blättern noch einige Bedürfnisse fehlen, ergänzen Sie sich gegenseitig.

#### PRAXIS-TIPP

Wichtig ist, dass die Bedürfnisse, sofern die Zielperson bereits bekannt ist, möglichst konkret formuliert werden. Je konkreter der Perspektivwechsel in die Schuhe des angestrebten Gesprächspartners vorgenommen werden kann, desto konkreter kann die Nutzenargumentation (siehe Anleitung im Folgenden) vorgenommen werden. Die Nutzenargumente zur Zielerreichung können überzeugender formuliert werden.

#### 4.11.5 Alleinstellungsmerkmale und Nutzenformulierung



##### Einführung Coach

Nur wer eine gewisse Einzigartigkeit besitzt, kann sich erfolgreich positionieren und sich damit von möglichen Mitbewerbern absetzen. Die Basis einer erfolgreichen Strategie in diesem Zusammenhang ist zu erkennen, welchen Nutzen hat der Kunde bzw. die ausgewählte Zielperson von der angebotenen Dienstleistung.

##### Übung/Aufgabe

Nun widmen wir uns der rechten Spalte auf Ihrem Flipchart. Notieren Sie nun oben rechts im T-Konto den Begriff „Nutzenformulierung“.

Wie können Sie die Bedürfnisse Ihres Gesprächspartners erfüllen bzw. einen Beitrag dazu leisten.

Was sind Ihre Alleinstellungsmerkmale? Was zeichnet Sie mit Ihren Fähigkeiten, Eigenschaften, Ihrem Wissen und Ihren Interessen besonders aus? Wo und an welcher Stelle in Ihrem Leben haben Sie das bereits gezeigt? Vergewöhnen Sie sich Ihren Kompass, Ihre Listen und auch Ihre „Guten Geschichten“.

Notieren Sie zunächst in **Einzelarbeit** in der rechten Spalte möglichst schon in Nutzenformulierung, was Ihr „Nutzenbeitrag“ sein könnte. Fangen Sie dort an, wo es Ihnen leicht fällt. Wenn Ihnen zu einigen Bedürfnissen nichts einfällt, lassen Sie das einfach offen. Dort wird uns gemeinsam etwas einfallen.

Nach Beendigung dieses Arbeitsschrittes treffen wir uns gemeinsam zu einer Blitzlichtrunde. Hier werden folgende Fragestellungen thematisiert:

- Wie geht es Ihnen bis jetzt mit den Übungen?
- Ist es Ihnen bisher leicht gefallen?
- Wo an welcher Stelle benötigen Sie Unterstützung?

Anschließend erfolgt eine exemplarische Bearbeitung eines Beispiels aus der Gruppe im **Plenum**.

Zum Abschluss gehen Sie bitte erneut in Ihre **Ratgebergruppen** zu dritt und tauschen sich untereinander aus, welche Nutzenformulierungen noch ergänzt werden können. Fangen Sie zunächst wieder mit einem Blatt an, bis alles zusammengetragen und aufgeschrieben ist. Erst dann widmen Sie sich dem nächsten Blatt, bis alle drei fertig sind.

#### 4.11.6 Elevator Pitch



##### Einführung Coach

Die Gruppe hat nun alle Nutzenformulierungen aufgeschrieben. Zur Vorbereitung des Elevator Pitch (Aufzugrede) stellt man sich vor, man trifft den potenziellen Gesprächspartner bzw. die Gesprächspartnerin im Aufzug und hat die Möglichkeit, innerhalb von 30 Sekunden die Aufmerksamkeit dieses Gesprächspartners zu wecken.

Was ist der erste Satz, mit dem das Interesse dieses Gesprächspartners geweckt werden soll?

Was könnte den Gesprächspartner vorrangig interessieren?

Was ist von Interesse, damit der Gesprächspartner unbedingt das Gespräch weiter fortsetzen möchte?

Was könnte ein besonderes Alleinstellungsmerkmal sein?

##### Übung/Aufgabe

Markieren Sie bitte in einem ersten Schritt die für Sie wichtigsten Nutzenformulierungen.

Anschließend tauschen Sie sich über Ihre bisherigen Ergebnisse in **Kleingruppen** aus und formulieren Sie eine Einstiegsrede.

#### 4.11.7 Abschlussrunde



Blitzlicht, Highlights des Tages, Verabredungen treffen innerhalb der SVC-Teams zur weiteren Bearbeitung der Nutzenformulierungen (Vorbereitung anstehender Gespräche); Ausblick auf das nächste Treffen und Organisation des feierlichen Abschlusses

##### Material

- Pinnwand, Moderationsmaterial, Flipchart in ausreichender Anzahl
- Stuhlkreis
- kleine Arbeitsinseln für die Einzel- bzw. Kleingruppenarbeiten

## 4.12 Abschluss feiern – in Bewegung bleiben

Zum Abschluss gibt es einen Rückblick auf die Erfahrungen und Erkenntnisse, die im Rahmen der Gruppentreffen von den Teilnehmenden erworben wurden. Aber es gilt auch, bei Interesse der Teilnehmenden, Verabredungen für eine weitere, in der Regel informelle Zusammenarbeit zu finden.

### Ziele dieses Treffens

Die Teilnehmenden

- präsentieren und feiern ihre Erfolge, Erkenntnisse und besten Erfahrungen
- würdigen wertvolle Entwicklungsschritte
- vernetzen sich weiterhin untereinander und geben sich gegenseitig Hilfestellung
- fühlen sich nachhaltig gestärkt und motiviert, ihre Ziele – ggf. mit Unterstützung der SVC-Teams – weiterzuverfolgen
- vereinbaren die Weiterarbeit der SVC-Teams und sonstige unterstützende Aktivitäten

### Übersicht der einzelnen Arbeitsschritte

Arbeitsschritt	Zeitbedarf
4.12.1 Einstiegsrunde	15 Min.
4.12.2 Vorbereitung: Präsentation SVC und eigene Planungen	45 Min.
4.12.3 Präsentation eigener Planungen (mit Pause)	90 Min.
4.12.4 SVC-Teams und Vereinbarungen	30 Min.
4.12.5 Feierlicher Gruppenabschluss	offen

### Die Arbeitsschritte im Einzelnen



#### 4.12.1 Einstiegsrunde

##### Einführung Coach

Heute ist das letzte gemeinsame Treffen. Es empfiehlt sich ein Resümee der vergangenen Wochen in etwa wie folgt: „Wir haben uns zu Beginn unserer Treffen über verschiedene Übungen, teilweise mit viel Spaß und Humor, kennengelernt, Sie haben Visionsbilder gemalt und Collagen kreiert, Sie haben einen Kompass entwickelt und sich Gedanken gemacht über Ihre Lieblingsfähigkeiten, -eigenschaften, Ihr Wissen und Ihre Interessen. Sie haben Berufsziele entwickelt

und mit verschiedenen Menschen gesprochen. Sie haben ein Szenario geschrieben, wir haben Hindernisse besprochen und gelöst. Sie haben weitere Schritte festgehalten, wie Sie in Zukunft weiter Ihren Weg gehen möchten. Sie haben eine Selbstvermarktungsstrategie entwickelt (oder sind noch dabei). Sie wissen, was Sie wollen und können. Sie haben kennengelernt, wie sie das schlüssig und überzeugend formuliert zum Ausdruck bringen können. Nicht zu vergessen, haben Sie untereinander Teams gebildet, teilweise sind Freundschaften entstanden. Es wäre schön, wenn Sie sich das nun heute alles noch einmal vergegenwärtigen können und vor allem: Dass Sie am Ball und untereinander in Kontakt bleiben.“

Heute werden sich die Teilnehmenden gegenseitig ihre Ziele, Highlights und neuen Erfahrungen mit SVC präsentieren. Außerdem werden die Planungen der nächsten Wochen/Monate konkretisiert und Verabredungen innerhalb der SVC-Teams getroffen. Es werden weitere Möglichkeiten angeregt, wie die Gruppe untereinander in Kontakt bleiben kann, wenn sie das möchte.

##### Visualisierung

- Auf einer Pinnwand mit zusammenfassendem Überblick des Methodenverlaufs/der Aufgaben/der Übungen;
- pro Stichwort eine Moderationskarte und für alle gut sichtbar

#### 4.12.2 Vorbereitung: Präsentation SVC und eigene Planungen



##### Übung/Aufgabe

Lassen Sie nun die letzten Monate Revue passieren. Gönnen Sie sich ein wenig Zeit, sich über folgende Fragen Gedanken zu machen:

- Was waren Ihre Highlights mit dem SVC?
- Wenn es schwierige Momente gab: Was hat geholfen, Sie unterstützt?
- Wo möchten Sie weiter anknüpfen? Was steht nun in den nächsten Wochen an?

Notieren Sie Ihre Überlegungen bitte in Stichworten auf Moderationskarten. Nehmen Sie gerne Ihre Unterlagen zur Hand und schauen Sie noch einmal alles durch.

Wir werden uns anschließend in der Gesamtgruppe treffen und uns unsere Überlegungen gegenseitig präsentieren.

### Visualisierung

- Flipchart mit der Anleitung für die Gruppe
- Leise Musik im Hintergrund
- Collagen, Visionsbilder, Charts mit Übungsanleitungen, falls vorhanden, hängen an den Wänden

#### 4.12.3 Präsentation eigener Planungen



Die Teilnehmenden präsentieren ihre Ergebnisse, mit einer Pause von 15 Minuten zwischendurch.

#### 4.12.4 SVC-Teams und Vereinbarungen



### Einführung Coach

Erfahrungsgemäß herrscht nun eine sehr besondere Atmosphäre. Der Coach „würdigt“ die Situation entsprechend.

### Übung/Aufgabe

Zum Schluss bitte ich Sie, sich in Ihren SVC-Teams zusammensetzen und konkrete Vereinbarungen zu treffen, diese zu visualisieren und anschließend im Plenum zu präsentieren.

Bitte berücksichtigen Sie dabei folgende Fragestellungen:

- Wann werden Sie sich das nächste Mal treffen?
- Wie werden Sie sich gegenseitig unterstützen?
- Was wollen Sie als Nächstes tun, um Ihrem Ziel näherzukommen?

### Visualisierung

Flipchart mit der Anleitung für die SVC-Teams

#### 4.12.5 Feierlicher Gruppenabschluss



### Material

- Mehrere Pinnwände für die Präsentationen
- Moderationsmaterial, Flipchart
- Kaffee, Kuchen, Süßigkeiten, Getränk
- Lobkärtchen

## 5. Fazit

Wir würden uns freuen, wenn Sie nun nach der Lektüre des Leitfadens Interesse daran haben, das Selbstvermittlungscoaching auch in Ihre Beratungsarbeit zu integrieren.

Dabei muss es nicht sofort die komplette Umsetzung des hier dargestellten Gruppenangebotes sein. Viele der vorgestellten Methoden und Elemente können auch gut in der Einzelberatung eingesetzt werden, z. B. als Vorbereitung auf ein Gruppenangebot zum SVC oder als eigenständige Methoden, zur Aktivierung und Selbstbefähigung von Ratsuchenden. Besonders gut eignen sich beispielsweise „Gut und Gerne Geschichten“, um Stärken und Kompetenzen zu erkennen, die Hürdenbearbeitung, wenn in der Einzelberatung gewisse Probleme auftauchen, die eine Arbeitsaufnahme erschweren und Bildkarten, zur Erkundung der eigenen Stärken und Ziele/Visionen für die Zukunft.

Wer als Berater oder Beraterin bisher noch wenig Erfahrung in der Arbeit mit Gruppen hat, kann auch mit einem Angebot zum Selbstvermittlungscoaching in einem kleineren Rahmen beginnen. Allerdings ist es wichtig, sich dann bewusst zu machen, dass sich bei einer verkürzten Variante die Zielsetzungen verändern und z. B. nur die Erkundung von Fähigkeiten und Interessen im Fokus stehen kann. Gruppenangebote zum Selbstvermittlungscoaching werden in der Erwerbslosenberatung dazu eingesetzt, eine Arbeitsstelle zu finden und die Ratsuchenden zu befähigen, grundsätzlich wieder aktiv zu werden, die eigenen Stärken neu zu entdecken, selbstbewusster zu werden und wieder Vertrauen in sich selbst zu fassen.

Mögliche Varianten, die einige Berater und Beraterinnen aus dem Pilotprojekt bereits ausprobiert haben, in Form von sechs oder neun Einheiten könnten sein:

Variante mit sechs Gruppentreffen	Variante mit neun Gruppentreffen
Erwartungen und Stärken	Erwartungen
Zielentwicklung	Zielentwicklung
Orientierung	Orientierung
Kompass fertig stellen/Hürden bearbeiten	Netzwerke aufbauen/ Ausgehtag vorbereiten
Szenario	Ausgehtag nachbereiten/ I-Gespräche vorbereiten
Szenario nachbesprechen/ Abschluss	Hürdenbearbeitung
	Szenario
	Selbstvermarktung üben
	Abschluss

Viele Varianten sind denkbar. Wichtig ist auf jeden Fall, dass sich der Berater bzw. die Beraterin in der Rolle als Coach und mit der Methodenauswahl wohlfühlt. Das ist eine wichtige Voraussetzung, um das entstehen zu lassen, was ein Berater einer Erwerbslosenberatungsstelle wie folgt beschrieben hat: „Die offene und positive Vorgehensweise lässt eine vertrauensvolle Atmosphäre entstehen, wodurch eine konstruktive Gruppendynamik entsteht und die Teilnehmenden sich verstanden fühlen und sich gegenseitig unterstützen.“

Aber nicht nur für die Teilnehmenden an einer SVC-Gruppe ist gegenseitige Unterstützung in einer Gruppe wichtig, auch für Berater und Beraterinnen, die SVC-Gruppen planen, kann kollegiale Beratung hilfreich sein. Deshalb bietet die G.I.B. zukünftig in Kooperation mit den Beraterinnen und Beratern der Workshopreihe Erfahrungsaustausche zur Umsetzung von SVC-Gruppen in der Erwerbslosenberatung an. Neben aktuellem Austausch im Rahmen von kollegialer Beratung wird es auch um das Kennenlernen und Ausprobieren von weiteren Techniken und Methoden gehen, die die Umsetzung von SVC ergänzen können.

## 6. Literatur

- Bolles, Richard N./Leitner, Madeleine (2007): Durchstarten zum Traumjob: Das Handbuch für Ein-, Um- und Aufsteiger, Frankfurt a. M. und New York, Campus Verlag
- Deutscher Paritätischer Wohlfahrtsverband Landesverband Nordrhein-Westfalen e. V. (Hrsg.) (2012): Kursbuch Selbstvermittlungskoaching  
▶ [www.selbstvermittlung.org](http://www.selbstvermittlung.org)
- Deutscher Paritätischer Wohlfahrtsverband Landesverband Nordrhein-Westfalen e. V. (Hrsg.) (2012): So nimm´ ich Kurs auf meinen Job – ein Leitfaden zum Selbstvermittlungskoaching (SVC) für Jobsucher/-innen  
▶ [www.selbstvermittlung.org](http://www.selbstvermittlung.org)
- Deutscher Paritätischer Wohlfahrtsverband Landesverband Nordrhein-Westfalen e. V. (Hrsg.) (2012): Arbeitsblätter zum Selbstvermittlungskoaching  
▶ [www.selbstvermittlung.org](http://www.selbstvermittlung.org)
- Klee, Oliver (2006): Spielereader – Spiele für Workshops und Seminare  
▶ [www.spielereader.org/spielereader.pdf](http://www.spielereader.org/spielereader.pdf)
- Ministerium für Arbeit, Integration und Soziales des Landes Nordrhein-Westfalen (Hrsg.) (2013): Talentkompass NRW  
▶ [www.weiterbildungsberatung.nrw.de](http://www.weiterbildungsberatung.nrw.de)
- Storch, Maja und Krause, Frank (2005): Selbstmanagement – ressourcenorientiert. Grundlagen und Trainingsmanual für die Arbeit mit dem Züricher Ressourcen Modell, Bern, Huber
- Storch, Maja und Krause, Frank (2010): Ressourcen aktivieren mit dem Unbewussten. Manual und ZRM-Bildkartei, Bern, Huber

**Die Beteiligten aus den Erwerbslosenberatungsstellen in NRW:**

- Elfi Herweg, Beratungsstelle Wendepunkt im Frauenzentrum Huckarde, Dortmund
- Anke Köster, IN VIA Caritasverband für den Kreis Olpe, Olpe
- Dorothee Munsch, Kommunale Zentralstelle für Beschäftigungsförderung, Krefeld
- Britta Neufeldt, Erwerbslosenberatung und Arbeitslosenzentrum Bonn, Kooperation Caritasverband und Diakonie, Bonn
- Carmen Pelmtner, Ökumenisches Arbeitslosenzentrum Krefeld-Meerbusch e. V., Krefeld
- Frank Riedel, Maßarbeit e. V., Ev. Stiftung, Herford
- Daniel Schulte, Kath. Sozialdienst Olpe, Olpe
- Eva Sondermann, Diakonisches Werk im Kirchenkreis Siegen e. V., Beratungsstelle für Arbeitslose, Siegen
- Ina Thomas, Arbeitslosenberatung Iserlohn, Diakonie Mark-Ruhr, Iserlohn
- Andrea Torlach, Arbeitslosenzentrum Dortmund e. V., Dortmund
- Fabian Goreth, Erwerbslosenberatung „Vingster Treff“, Förderungs- & Bildungsgemeinschaft „Jugend- und Altenarbeit Vingst/Ostheim e. V.“, Köln

# Impressum

## **Herausgeber**

G.I.B. – Gesellschaft für innovative  
Beschäftigungsförderung mbH  
Im Blankenfeld 4  
46238 Bottrop  
Telefon: +49 2041 767-0  
Telefax: +49 2041 767-299  
E-Mail: [mail@gib.nrw.de](mailto:mail@gib.nrw.de)  
Internet: [www.gib.nrw.de](http://www.gib.nrw.de)

## **Autoren**

Anne Gollenbeck, G.I.B.  
Werner Lüttkenhorst, Der Paritätische NRW  
Johannes Massolle, Move Organisationsberatung (Münster)  
Gabi van Dyk

## **Redaktion**

Anne Gollenbeck  
Manfred Keuler

## **Gestaltung**

Andrea Bosch

Dezember 2014



**G.I.B.  
Gesellschaft für innovative  
Beschäftigungsförderung mbH**

Im Blankenfeld 4

46238 Bottrop

Telefon: 02041 767-0

Telefax: 02041 767-299

E-Mail: [mail@gib.nrw.de](mailto:mail@gib.nrw.de)

Internet: [www.gib.nrw.de](http://www.gib.nrw.de)