

Sybille Behnke

Counseling und Berufliche Neuorientierung

Wohin die Leidenschaft führt

IHP Manuskript 0713 G * ISSN 0721 7870

IHP Bücherdienst * Schubbenweg 4 * 52249 Eschweiler

Tel 02403 4726 * Fax 02403 20447 * eMail office@ihp.de
www.buecherdienst.ihp.de



Counseling und Berufliche Neuorientierung - Wohin die Leidenschaft führt

Gliederung

1. Woher komme ich, wo stehe ich jetzt?
2. Projektbeschreibung / Ziel
 - 2.1. Orientierungs-Workshop
 - 2.2. Profiling-Gespräche
 - 2.3. Bewerbungstraining: „Wie bewerbe ich mich?“
 - 2.4. Individuelle Orientierung
 - 2.5. Selbstmarketing
 - 2.6. Selbstpräsentation
3. Atmosphärisches
 - 3.1. Die Haltung und Aufgabe der Counselor
 - 3.2. Persönliches Auftreten
 - 3.3. Rahmenbedingungen
4. Durchführung an einem Beispiel
 - 4.1. Meine konkreten Aufgaben
 - 4.2. Vertrauen spüren (Sein)
 - 4.3. Intuitiv Handeln (Tun)
 - 4.4. Unabhängigkeit aufbauen (Denken)
 - 4.5. Realität erproben (Identität)
 - 4.6. Experimentieren (Geschicklichkeit)
 - 4.7. Überprüfen und realisieren (Erneuerung)
5. Wichtige Erkenntnisse aus der Anwendungspraxis

Literatur

1. Woher komme ich, wo stehe ich jetzt?

Groß geworden im bodenständigen und idyllischen Hunsrück zog ich nach einer Ausbildung zur Industriekauffrau in die Großstadt Frankfurt. Während meiner Ausbildung ist mir klar geworden, dass ich ohne eine Weiterqualifizierung nicht dorthin gelangen würde, wohin ich wollte. Daraufhin setzte ich mir nach der Ausbildung eine zeitliche Lernpause von zwei Jahren und bildete mich in Frankfurt weiter zur Kommunikationsfachfrau. Diese Entscheidung war eine meiner ersten, die von der Frage geprägt war, was mir Spaß macht. Im wahrsten Sinne des Wortes hatte ich „Blut geleckt“ am Lernen und ich fing an, Betriebswirtschaft zu studieren. Am Anfang meiner beruflichen Ausbildung hatte ich mir selbst Steine in den Weg gelegt und sie hinderten mich daran, gleich nach dem Fachabitur zu studieren. Der praktikable nächste Schritt war eine klassische, fundierte Ausbildung. Diesen Schritt unternommen zu haben, bereue ich bis heute nicht. In den Schwerpunkten meines Studiums entschied ich mich für das Personalwesen und Marketing, auch wenn zu dieser Zeit der Arbeitsmarkt in diesen Bereichen nicht „so rosig“ aussah. Ich entschied mich für Leichtigkeit, d.h. das, was mir zu lernen leicht fiel. Parallel arbeitete ich im Hochschulmarketing einer Unternehmensberatung und baute den Bereich Recruiting auf.

Indem ich mich für mein Studium entschied – und obwohl ich dafür einen sicheren Arbeitsplatz in einer Bank aufgab – erfüllte ich mir einen Lebens Traum. Während des Studiums entdeckte ich meine Begeisterung für Kommunikationspsychologie und ich beschloss, eine psychologische Ausbildung zu machen. So kam ich zum IHP und zur Orientierungsanalyse mit ihrer Methodenvielfalt.

Meine Ausbildungen bilden die Fundamente für meine heutige Selbständigkeit die ich parallel zu meiner Tätigkeit als Niederlassungsleiterin eines Personaldienstleisters ausübe und für meine Leidenschaft, Menschen in ihrer Entwicklung zu unterstützen. Bedingt durch meine Selbständigkeit kam es, dass ich in einem Projekt zur beruflichen Neuorientierung arbeitete.

2. Projektbeschreibung / Ziel

Das internationale Industrieunternehmen Delphi GmbH möchte ihre von der Kündigung betroffenen Mitarbeiter bei der Integration in ein neues, geeignetes Arbeitsverhältnis mit Hilfe des Personaldienstleisters Orakel GmbH und der Dienstleistung „Berufliche Neuorientierung“ unterstützen.

Ausgangslage: Internationale Strategieumsetzung des Konzerns. Daraus folgt die Verlagerung von Bereichen ins Ausland. Darunter fällt auch der Lagerbereich.

Betroffener Personenkreis: Angelernte / einfach- und höherqualifizierte Mitarbeiter sowie Führungskräfte.

Über den Projektablauf lege ich das Phasenmodell von Pamela Levin: Die Cycles of Power²). Sie dienen als Orientierung und Unterstützung bei Interventionen im Projektablauf.

****Bild 1****

Cycles of Power, dargestellt von Christiane Holsten, Mönchengladbach

Die Projektplanung sieht wie nachfolgend aus:

2.1. Orientierungs-Workshop

Inhalte, Ablauf, Sinn, Ziel und Zweck des Projektes werden erklärt. Es wird auf die Situation der Betroffenen eingegangen. Die Personalvermittler und der Produktverantwortliche des Personaldienstleisters werden vorgestellt.

Meine Rolle und meine Aufgaben in diesem Projekt werden erläutert. Ferner erkläre ich meine Vorgehensweise und gehe auf Regularien der Arbeitsagentur und deren Konsequenzen für die Einzelgespräche ein.

Teilnehmende Personen: Alle gekündigten Mitarbeiter, Geschäftsleitung / Personalabteilung / Betriebsrat. Dauer: ca. 3 Stunden

2.2. Profiling-Gespräche / Bestandsaufnahme

In dieser Phase werden die persönlichen und beruflichen Qualifikationen, die Lebensumstände, zusätzlicher Beratungsbedarf, Arbeitsplatzwünsche, gesundheitliche Einschränkungen, bisherige Aktivitäten, die Möglichkeit einer Selbständigkeit, mögliche Weiterbildungen und Rentenansprüche ermittelt.

Einzelgespräche, Dauer: ca. 2,0 Std. je Mitarbeiter

2.3. Bewerbungstraining: „Wie bewerbe ich mich?“

Während des Bewerbungstrainings aktualisieren und erstellen die Mitarbeiter neue Bewerbungsunterlagen. Sie erhalten Informationen zu den neuesten Standards und zu den Anforderungsänderungen an die Unterlagen aus Sicht der Unternehmen.
Workshopdauer: ca. 5,0 Std.

2.4. Individuelle Orientierung

In dieser Phase wird an die alte Arbeitssituation angeknüpft. Ein Beruf / ein Bereich, für den sich der Klient interessiert, wird festgelegt. In dieser Phase ist es wichtig, auf eigene Interessen zu achten.

Es wird die berufliche Perspektive eruiert und ein konkretes Ziel abgeleitet. Zur Erreichung dieses Zieles werden Teilziele vereinbart. Es besteht die Möglichkeit, auch mehrere Ziele zu formulieren. Danach werden die konkreten Handlungsschritte definiert und weitere Vereinbarungen getroffen.

| Teilziel 1 | Was | Wer | Bis wann | Anmerkung |
|------------|-----|-----|----------|-----------|
|------------|-----|-----|----------|-----------|

Der Teilnehmer sucht Firmen- und Anzeigen, er führt Telefonate und schriftliche Bewerbungen und nimmt persönlich Kontakt auf.
Einzelgespräche, Dauer: ca. 1 Std. je Mitarbeiter

2.5. Selbstmarketing

In dieser Phase kommen die persönlichen Stärken / Schwächen / Potentiale hervor und werden zum Thema gemacht.

Es können Muster deutlich werden, die für das Finden eines neuen Arbeitsplatzes wichtig sind. Die Eindrücke der Teilnehmer über ihre gemachten Erfahrungen werden gespiegelt. Es werden neue konkrete Schritte vereinbart.

Einzelgespräche, Dauer: ca. 2 Std. je Mitarbeiter

2.6. Selbstpräsentation

In diesem Abschnitt werden konkrete Wege zur Realisierung eines Arbeitsplatzes besprochen und auf ihre Wirksamkeit hin überprüft. Gespräche mit dem Arbeitsamt und Arbeitgebern oder anderen Institutionen werden vorbereitet, die Aufträge klar besprochen. Es werden neue, konkrete Schritte vereinbart.

Das Neue kann auch vor der Tür stehen und die Angst vor veränderten Situationen tritt hervor. Dann ist es wichtig, die Vorteile des Neuen aufzuzeigen. Der Beratungsprozess wird abgeschlossen und die Möglichkeit zur Beantwortung von kommenden Fragen angeboten.

Einzelgespräche, Dauer: ca. 2 Std. je Mitarbeiter

3. Atmosphärisches

Wichtig für den Erfolg des Projektes ist der respektvolle und würdigende Umgang mit den Teilnehmern. Dies spiegelt sich in der Haltung der Counselor und der anderen Projektbeteiligten und den zu schaffenden Rahmenbedingungen.

3.1. Die Haltung und Aufgabe der Counselor

Sich „greifbar“ für die Teilnehmer zu machen
Unvoreingenommenheit gegenüber den Teilnehmern
Sensibilität für das Innere im Menschen
Von Passiv zu Aktiv führen
Dinge sich entwickeln zu lassen
Menschen zu unterstützen in ihre Kraft zukommen
Win-Win-Situation: Auch ich bin ein Lernender im Prozess
Ich kann etwas daraus ziehen, dass andere etwas mitnehmen
Ich gebe das, was die Teilnehmer brauchen und halte mich meinerseits an Regularien

3.2. Persönliches Auftreten

Freundlich, offen, lebendig
Ich schaffe eine Atmosphäre, die zum Öffnen einlädt: Offenheit, auf das Tempo des Teilnehmers eingehend, Distanz-Nähe beachtend, respektvoll, „Sein“ lassend, Akzeptanz des Teilnehmers
Die Kleidung entsprechend der Zielgruppe und des Stils des Unternehmens anpassen (casual business: kein schwarzer oder dunkelblauer Anzug mit weißer Bluse, schafft Distanz und passt nicht zur Zielgruppe)

Die nachfolgenden Punkte waren ein wichtiges Entscheidungskriterium für den Betriebsrat. Anhand von praktischen Beispielen aus anderen Projekten erläuterte ich diesem meine Haltung und meine Aufgaben. So konnten sich die Mitglieder des Betriebsrats mit eigenen Augen einen Eindruck verschaffen und entscheiden, ob die „Frankfurter Beraterin“ zu ihren Mitarbeitern passt:

Mein beruflicher Background als Personalerin
Meine Erfahrung aus der Arbeit in der „Beruflichen Neuorientierung“
Meine Sprache und die Ausdrucksweise der Zielgruppe angepasst

3.3. Rahmenbedingungen

Raum: hell, gemütlich, mit Atmosphäre
Sitzanordnung: nebeneinander, so dass die Teilnehmer das Geschriebene lesen können
Technik: Laptop, Drucker, Internetzugang WLAN, Email
Andere Materialien: bunte Stifte, Papier, Malblock

Neben den Rechner stelle ich eine Postkarte mit einer großen gelb-orangefarbenen Sonnenblume mit einem Zitat von Eleanor Roosevelt: „Die Zukunft gehört denen, die an die Schönheit ihrer Träume glauben.“.

****Bild 2****

KK 752, Kartenkombinat, Berlin

4. Durchführung an einem Beispiel

Bei der individuellen Durchführung gehe ich auf ein Beispiel ein: Frau Amazon ist Mitarbeiterin im Lager. Sie kommissioniert und wiegt Produkte ab.

4.1. Meine konkreten Aufgaben:

Zur Übernahme dieser Aufgaben gehört im Vorhinein eine konkrete Aufgaben- und Entscheidungskompetenzklärung sowie der Abrechnungsmodus meiner Zeit auch bei Ausfällen der Teilnehmer. Dies erfolgt mit Herrn Achilles dem Produktverantwortlichen des Personaldienstleisters Orakel GmbH. Die Aufgabenklärung ist wichtig, damit die jeweiligen Aufgaben der Delphi GmbH und den Projektteilnehmern klar kommuniziert werden können. Unterstützend zur Klärung benutze ich das Vertragsdreieck, da in diesem Projekt mehr als drei Parteien beteiligt sind¹).

****Bild 3 a) – e)****

Vertragsdreieck

Diese Klarheit schafft Transparenz, Vertrauen und Handlungsspielraum bei allen am Prozess Beteiligten.

Die Aufgaben lauten:

- Counseling der Teilnehmer zur Unterstützung während der beruflichen Neuorientierung
- Bearbeitung des Profilingbogens (dieser wird von der Arbeitsagentur gestellt und umfasst die zu erhebenden Daten rund um alle fachliche Qualifikationen und den angestrebten Werdegang sowie die Dokumentation der Beratungstermine).

Der Bogen wurde von mir mit folgenden Fragen aus dem Bereich der Potentialanalyse ergänzt:

Wie würden Sie sich beschreiben?

Wie sehen Sie andere?

Wie gehen Sie mit ihren Schwächen um?

Wofür interessieren Sie sich?

Was sind Ihre Ziele?

Nach jedem Gespräch Versand des Profilingbogens an den entsprechenden Projektteilnehmer

Empfehlung von Weiterbildungsmaßnahmen

Konzeption und Durchführung des Bewerbungstrainings

Projektkoordination (Ansprechpartner vor Ort für alle Beteiligten)

Unterstützung bei der Erstellung der Unterlagen nach § 216a SGB III, Anforderungskklärung mit der Arbeitsagentur (Förderung der Teilnahme an Transfermaßnahmen)

Schnittstelle zur Delphi GmbH (Niederlassungsleitung), zu den Projektteilnehmern (den Mitarbeitern, die das Unternehmen verlassen), zur Arbeitsagentur (die für das beauftragende Unternehmen zuständig ist und die Zuschüsse auszahlt), zu Herrn Achilles von der Orakel GmbH (der für das Produkt verantwortlich ist) und zu Frau Hera, der Personalvermittlerin der Orakel GmbH vor Ort (die für die direkte Vermittlung zuständig ist).

Kommunikation mit allen Projektbeteiligten

Wöchentliches Reporting über stattgefundene Termine incl. Gesprächsergebnisse und zukünftige Termine an die Niederlassungsleitung der Delphi GmbH und Herrn Achilles von der Orakel GmbH

Bewerberprofilerstellung, Versand an Frau Hera sowie Austausch über die Projektteilnehmer

Terminvereinbarung direkt mit den Projektteilnehmern
Budget- und Kostenüberwachung

Reporterstellung für die Arbeitsagentur: Zum Abschluss des Projektes unterstütze ich die Delphi GmbH dabei, die Formulare zur Abrechnung bei der Arbeitsagentur auszufüllen. Die Orakel GmbH hatte die Kosten pro Teilnehmer pro durchgeführte Phase berechnet. Die Arbeitsagentur dagegen wollte die Kosten pro Teilnehmer aufgelistet haben.

Fragebogenerstellung und Durchführung der Projektteilnehmerbefragung über die Projektzufriedenheit (Organisation, Inhalte, Betreuung, Trainer, Berater)

Abschlussport für die Delphi GmbH und die Arbeitsagentur: am Ende des Projektes wird der Status über die berufliche Entwicklung der Teilnehmer erhoben (arbeitsuchend, hat eine neue Aufgabe, befindet sich in einer Weiterbildung). Aus diesem Report wird die Erfolgsquote des Projektes ermittelt.

4.2. Vertrauen spüren (Sein)

Vor dem Orientierungworkshoptermin sprechen wir, d.h. Herr Achilles und ich, uns ab: wie treten wir auf, damit ist unsere Kleidung gemeint und wie wir uns vorstellen – in welcher Reihenfolge, wer übernimmt welche Themen und ob wir auch Persönliches von uns erzählen. Wir entscheiden uns bei diesem Termin für eine etwas offiziellere Variante, d.h. der Anzug kommt zum Tragen. Jedoch durchbreche ich den Auftritt mit bunten Accessoires und einer farbigen Bluse. Auch mein Haar trage ich offen.

Herr Achilles, ein sympathischer Mann Anfang fünfzig im eleganten schwarzen Anzug, erzählt von seiner mehrköpfigen Familie und er stellt die Dienstleistung Berufliche Neuorientierung den Teilnehmern vor.

Meine Vorstellung starte ich mit meinem beruflichen Werdegang und persönlichen Erfahrungen, wie z.B. meine Scheidung und der Hinweis, dass ich selbst auch die Erfahrung gemacht habe, arbeitsuchend zu sein.

Bei meinen Aufgaben stelle ich den zeitlichen Ablauf und die Inhalte der einzelnen Termine vor. Ein wichtiger Aspekt ist mein Hinweis darauf, dass ich darauf eingehen werde, was momentan obenauf liegt und dass die Regularien der Arbeitsagentur auch eingehalten werden. Um dies rüberzubringen, gehe ich auf ein Beispiel aus einem anderen Projekt ein. Während eines Einzeltermines brach es aus der Teilnehmerin heraus, dass nicht nur der Job, sondern auch ihre Ehe im Argen liege. Da war es wichtiger, auf diese Aspekte einzugehen und erst im Anschluss dann die Formulare mit Inhalt zu füllen.

Frau Hera, die Personalvermittlerin Ende der Zwanzig im klassischen dunkelgrauen Anzug mit hochgesteckten Haaren, spricht von ihren beruflichen örtlichen Standortwechseln und erläutert ihre Aufgaben als Personalvermittlerin.

Mit dem Erzählen von konkreten Beispielen aus unserem persönlichen Leben haben wir uns greifbar gemacht. Es entsteht ein Bild von uns in den Köpfen der anwesenden Personen.

Frau Amazon ist aktiv und hinterfragt Gesagtes. In einem späteren Gespräch erzählt sie mir, dass ihr meine Art sehr gut gefallen und sie Vertrauen zu mir gefasst habe, so dass sie sich auf den kommenden Entwicklungs- und Betreuungsprozess einlassen wolle.

4.3. Intuitiv Handeln (Tun)

Dieses und alle weiteren Treffen finden im Büro der Personalleiterin statt. Es ist ein gemütliches, helles Zimmer mit großen Fenstern und einem kleinen runden Tisch, an dem wir arbeiten. Ich entscheide mich bei allen Treffen und auch beim Training für business casual, d.h. eine hochwertige Stoffhose, Bluse oder ggf. sehr gute T-Shirts. Ein Anzug würde für die Situationen und für die Atmosphäre die ich kreieren möchte, nicht passen.

Zum ersten Einzeltermin hole ich Frau Amazon an der Tür ab und lade Sie herzlich zu mir ins Büro ein. Ich frage Sie, wie es ihr jetzt gehe und wie für sie die Situation sei, den Arbeitsplatz nach vielen Jahren verlassen zu müssen, jetzt noch zu arbeiten und sich parallel um das Suchen einer neuen beruflichen Aufgabe zu kümmern.

Frau Amazon sieht die Situation als Chance für sich und hat auch durch ihren Mann Rückendeckung, sich eine neue passende Tätigkeit in ihrer Zeit zu suchen. Da Frau Amazon sich in einer Teilzeitstelle befindet, wirkt sich die Situation nicht negativ auf ihre Suche nach einer neuen Aufgabe aus. Sie hat genügend Zeit für sich.

Ich gehe mit ihr den für die Arbeitsagentur auszufüllenden Profilingbogen erstmals im Ganzen durch und erläutere ihr den konkreten Ablauf, d.h. dass ich ihr bestimmte Fragen stelle zu ihren Wünschen, ihrem bisherigen Lebensweg, ihren Stärken und Schwächen und dass ich dies gleich im Profilingbogen am Laptop dokumentieren würde.

Wichtig ist mir dabei, sie darauf hinzuweisen, dass es einen Unterschied gibt zwischen dem, was wir besprechen und dem, was festgehalten wird, da sie das Geschriebene auch unterschreiben muss.

Durch diesen Hinweis entspannt sie sich und wir kommen in den Austausch.

Als es um ihre Träume und zukünftigen Aufgaben geht, sagt sie, dass sie wieder eine Lagertätigkeit ausüben möchte. Im zweiten Satz fügt sie hinzu, dass sie aber eigentlich den Traum hat, ein großes Haus zu haben mit vielen Kindern darin. Über eine Ausbildung zur Erzieherin verfügt sie jedoch nicht.

Ich spiegele ihr meine Empfindungen, die ich während ihres Erzählens hatte: Die Lagertätigkeit – vernünftig, ohne Engagement, ohne Leidenschaft, mehr des gleichen. Bei ihrem Traum hingegen verspürte ich: Spannung, Lust, Freude, Enthusiasmus, Leidenschaft. Im Anschluss daran gehe ich auf Details ihres Lebensweges ein. Frau Amazon stellt fest, dass sie mehrere Jahre Erfahrung in der Kindererziehung besäße, da sie sieben Jahre den Haushalt eines Arztpaares und die Erziehung derer zwei Kinder von Kleinkindern bis zu Jugendlichen betreut hatte sowie über die Erfahrung aus der Erziehung ihres eigenen Sohnes verfügen würde.

Sie bestätigt mir, dass sie mit ihrem Mann bereits angesprochen habe, ein Pflegekind im ungefähren Alter ihres neunjährigen Sohnes aufzunehmen und sie erwähnt, dass ihr Mann als Pädagoge in einem Heim arbeite und sie ein großes Haus besäßen.

In diesem Zusammenhang kommt auch heraus, dass wenn sie eine Kinderbetreuung eröffnet, sie dann auch ggf. die Kinder zum Arzt, etc. fahren muss und dies eine Schwierigkeit darstellt, da sie keinen Führerschein besitzt und sie bereits zwei erfolglose Anläufe unternommen hat, den Führerschein zu machen.

Wir verabschieden uns und sie geht mit der Hausaufgabe, in sich zu gehen und die Möglichkeit der Errichtung eines Kinderhortes in ihrem Haus für sich zu klären.

Dem Arbeitgeber reportierte ich, dass sie sich für eine selbständige Kinderbetreuung interessiert und empfehle, sie mit Weiterbildung in Word & Excel und mit der Kostenübernahme für den Führerschein zusätzlich zu unterstützen. Ein Budget hierfür steht bereit.

4.4. Unabhängigkeit aufbauen(Denken)

Das Training wird in der Aula der Delphi GmbH durchgeführt. Die langen Seiten verfügen über Fensterfronten und die offene Decke mündet in ein Giebeldach. Die Tische mit den Rechnern (für jeden Teilnehmer ein Rechner) sind kreisförmig angeordnet. Ich befinde mich im Zentrum des Tischkreises und projiziere mittels Beamer die Formalien der Bewerbung an die Wand, praktische Beispiele vermittele ich mündlich.

Frau Amazon sagt mir, dass sie sich für die Selbständigkeit entschieden habe und dass es jetzt um die Unterlagen / Referenzerstellung für die entsprechenden Institutionen gehe.

Bei Frau Amazon gehen wir während des Bewerbungstrainings darauf ein, wie sie ihren Lebensweg und ihre Erfahrungen für das Jugendamt und auch für ihre zukünftigen Kunden (= Eltern) am besten darstellt.

Sie sitzt am Rechner, fragt wie sie was am besten ausdrücken kann und setzt das Gehörte direkt um, z.B. welche Detailbeispiele sie aus ihrer siebenjährigen Aufgabe als Haushälterin am besten aufzuzählen sind und wie sie ihre Erfahrung aus der eigenen Kindererziehung zielgruppengerecht formuliert. Hier geht es um konkrete Beispiele wie z.B. gesunde Ernährung, Hausaufgabenbetreuung, Spielen mit den Kindern.

4.5. Realität erproben (Identität)

In dieser Phase klären wir die konkreten Schritte, die notwendig sind, um ihren Traum zu erfüllen. Es kristallisiert sich heraus, dass Frau Amazon einen Führerschein benötigt und diverse Amtsgänge zu absolvieren sind. Sie muss rechtliche und steuerliche Aspekte und die Anforderungen des Jugendamtes klären, mit der Bauaufsicht sprechen und für ihr Angebot interessante Unternehmen heraussuchen. Wichtig ist hierbei, dass wir konkrete Termine vereinbaren, zu denen sie einzelne Tätigkeiten bereits erledigt haben muss. Im Rahmen des Gespräches offenbart Frau Amazon, dass sie sich in diesen Situationen sehr unsicher fühle. Auf meine Nachfrage erzählt sie mir, dass ihr solche Situationen schon früher begegnet seien und sie auch durch ihre Erziehung mitbekommen habe, dass besser- und höherqualifizierte Personen „Mehr“ darstellen. Hier kommt ein gewisses Obrigkeitsdenken bei Frau Amazon zum Vorschein.

Daraufhin arbeite ich mit ihr aus, was sie bei ihrem Tun unterstützen kann. Sie gibt sich selbst die Erlaubnis, sich Unterstützung zu holen.

4.6. Experimentieren (Geschicklichkeit)

Frau Amazon erzählt mir stolz von ihrem Gang zum Amt. Sie hat mit ihrem Mann Inhalte besprochen und ihn sich als Unterstützung mitgenommen. Sie führte das Gespräch mit dem Beamten und ihr Mann hielt sich im Hintergrund. Für sie war es wichtig, dass sie die Gesprächsführung übernommen hat und sie spürte durch die Anwesenheit ihres Mannes seine Unterstützung sowie seine Rückendeckung, was sie ermutigte. Der Erfolg war, dass sie alle zu klärenden Punkte zu ihrer Zufriedenheit lösen konnte.

Während unseres Gespräches ergibt sich, dass sie mit der Delphi GmbH vertragliche Rahmenbedingungen wegen eines Anspruches auf einen Existenzgründungszuschuss klären möchte. Zusätzlich möchte sie ihren steuerlichen Status mit dem Finanzamt verifizieren:

Freiberuflichkeit oder Gewerbe und ob die baurechtlichen Gegebenheiten ihres Hauses den Anforderungen des Bauamtes für eine Kinderbetreuung im privaten Umfeld erfüllt sind. Sie erzählt mir, dass während sie sich mit den Themen beschäftigte, sie feststellte, dass sich jetzt die Informationen zusammenfügen und es ein Gesamtbild ergibt. Das, was sie erzählt hätte, habe sich im Vergleich zum vergangenen Termin konkretisiert. Aufgeregt erzählt sie mir, dass sie in vier Tagen ihre erste Fahrstunde habe. Sie ist mit sich und ihren bisherigen Erfolgen (eingeständig gesammelte Informationen und dem Start des Führerscheines) sehr zufrieden.

4.7. Überprüfen und realisieren (Erneuerung)

Im nächsten Termin erstellt Frau Amazon ihren Flyer, den sie an die zuvor herausgesuchten Unternehmen, bei ihrem jetzigen Arbeitgeber, bei Kinderärzten und Hebammen sowie dem Jugendamt verteilen möchte.

Meine Unterstützung liegt in der grafischen Umsetzung und im Hinterfragen ihres Alleinstellungsmerkmals im Vergleich mit anderen Kindertagesstätten.

Frau Amazon hat sich vorher mit ihrem Mann besprochen, was auf dem Flyer stehen soll, damit ihre potentiellen Kunden sich bei ihr anmelden.

Durch das Hinterfragen wird Frau Amazon ihrer Stärken und ihrer Einzigartigkeit bewusst. Sie hat richtig Spaß dabei, und ihre Leidenschaft für Kinder und die Spielmöglichkeiten, die das Haus bietet, kommen hervor und sie nennt die Rahmenbedingungen für die Eltern. Sie experimentiert mit Wörtern, Bildern und dem Layout.

Zusätzlich berichtet sie mir, dass ihr steuerlicher Status geklärt ist. Sie ist Freiberuflerin, muss kein Gewerbe anmelden und somit auch keine Gewerbesteuer zahlen. Die bauamtlichen Rahmenbedingungen wie z.B. Parkplätze vor der Tür und sanitäre Anlagen sowie Sicherheitsvorrichtungen passen auch. Der Antrag für die Aufnahme eines Pflegekindes ist in Bearbeitung.

Sie muss noch klären, ob sie sich privat oder freiwillig krankenversichert und ob sie für ihre Tätigkeit eine zusätzliche Versicherung, wie z.B. eine Berufshaftpflicht abzuschließen hat. Sie wird sich ein gesondertes Konto für die zu zahlende Einkommenssteuer anlegen.

Frau Amazon hat sich im Laufe der Zeit zu einer strahlenden, eigenständigen Frau entwickelt, die sehr froh ist, dass durch die Reorganisation der Lagerbereich ins Ausland verlegt wird. Dies gibt ihr die Möglichkeit, ihren Traum umzusetzen, woran sie sonst ggf. nie gedacht hätte. Sie sieht in der Situation ihre Chance.

Mit dieser Phase endet die Zusammenarbeit mit Frau Amazon. Sie verlässt das Unternehmen und geht weiter ihren Weg, um ihren Traum zu verwirklichen.

Einige Wochen nach Abschluss des Projektes erfahre ich vom Betriebsrat, dass sie ihr Vorhaben verwirklicht, ein Pflegekind aufgenommen und ihr großes Haus voller Kinder hat. Ihren Führerschein hat sie auch erfolgreich bestanden.

5. Wichtige Erkenntnisse aus der Anwendungspraxis

Die Orientierungsanalyse begeistert mich wegen ihrer Methodenvielfalt und dadurch, dass ich in einer Struktur arbeiten kann, wenn ich dies möchte und die Struktur durchbrechen kann, wenn ich sie als nicht förderlich ansehe. Durch ihre optionale strukturierte Vorgehensweise, ihre vielfältigen Anwendungsmöglichkeiten, ihre Anpassungsfähigkeit und ihre Theorienvielfalt ist sie für mich flexibel einsetzbar. Nicht nur im Coaching, sondern auch in der Einzel-Supervision wie auch in der klassischen Orientierungsanalyse kann ich mir die Methoden situationsbedingt aussuchen. Daneben steht mir offen, ob ich in der Situation in der

klassischen Abfolge der Erhebung der sieben Früherinnerungen bleibe oder ob ich strukturunabhängig bei dem zu bearbeitenden Thema den Bezug zur Vergangenheit herstelle und in Verbindung bringe mit dem Hier und Jetzt. Folglich steht mir ein großes und flexibles Instrumentarium zur Verfügung, das auf alle Lebenssituationen passt und mir Gestaltungsfreiheit gibt.

Die Orientierungsanalyse trägt meiner eigenen Persönlichkeitsstruktur Rechnung. Ich denke vernetzt und hole mir aus meinem Repertoire an Lebens- und Berufserfahrung diejenigen heraus, die ich benötige, und stelle dadurch neue Bezüge her. Diese meine Fähigkeit zur Transferleistung kommt in der Beratung zum Tragen. Die Orientierungsanalyse spiegelt die Vielfalt meiner beruflichen Ausbildung, meiner unterschiedlichen Erfahrungen wieder. Ich habe in unterschiedlichen Tätigkeiten und Hierarchiepositionen, Branchen und Unternehmenskulturen Erfahrungen gesammelt, verschiedene Facetten erprobt und ausgebaut. Im vorliegenden Fall habe ich die Methoden der Früherinnerung, der Gesprächsführung, des Spiegels, des Gebens von Erlaubnissen, der Cycles of Power, der Herstellung von Zusammenhängen/Bezügen zum Lebensweg angewandt.

Durch die Anwendung der Orientierungsanalyse auf die berufliche Situation der Klientin konnte es ihr gelingen, wichtige Erfahrungen für sich selbst zu machen. So hat sie Spaß am Tun entwickelt und ihre Eigenständigkeit und Unabhängigkeit erlebt. Daneben hat sie Unterstützung erfahren und ihre eigene Stärke gespürt. Daraus hat sie Mut entwickelt und ihre Freiheit genossen. Sie hat ihre Leidenschaft ausgegraben, ihren Weg gefunden und ihr Strahlen zurück gewonnen.

Literatur

GELLERT, Manfred, NOWAK, Claus: Ein Praxisbuch für die Arbeit in und mit Teams, Meezen, (Verlag Christa Limmer) 2004, S. 32 -35

MIELKE, Monika: "Die Suche nach dem guten Platz", in LUMMA, Klaus: Biografisches Lernen, Counseling Halbjahrbuch, Eschweiler (IHP) 02/2004, S. 87 – 100

Anhang Bilder



****Bild 1****

Cycles of Power, dargestellt von Christiane Holsten, Mönchengladbach

Anhang Bilder



****Bild 2****

KK 752, Kartenkombinat, Berlin

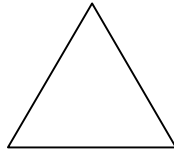
Anhang Bilder

****Bild 3****

Vertragsdreieck

a)

Beauftragendes Unternehmen
Delphi GmbH

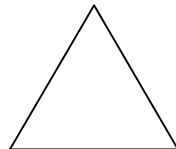


Subunternehmer
Behnke Counseling

Personaldienstleister
Orakel GmbH

b)

Beauftragendes Unternehmen
Delphi GmbH

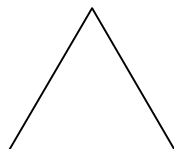


Subunternehmer
Behnke Counseling

Projektteilnehmer

c)

Arbeitsagentur

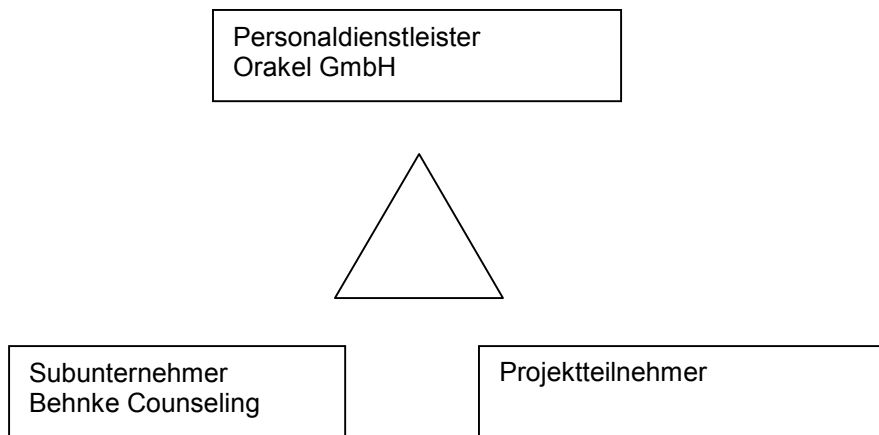


Subunternehmer
Behnke Counseling

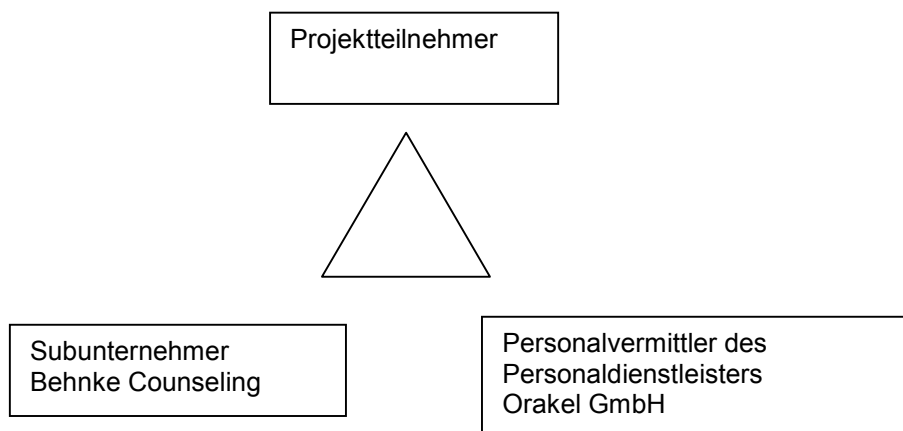
Beauftragendes Unternehmen
Delphi GmbH

Anhang Bilder

d)



e)



Behnke, Sybille:

Counseling und Berufliche Neuorientierung - Wohin die Leidenschaft führt
IHP Manuskript 0713 G

Zusammenfassung

Dieser Beitrag zeigt die Anwendung der Orientierungsanalyse in der beruflichen Neuorientierung. Ein Schwerpunkt liegt dabei auf der Haltung und den Aufgaben der Counselor sowie auf den Cycles of Power als Orientierung in einem mehrmonatigen Projekt in einem Industrieunternehmen. Die Aufgabe ist die Analyse der persönlichen sowie der beruflichen Zielvorstellung und Orientierung der Projektteilnehmer. Unter Berücksichtigung der Entwicklungsgeschichten spüren die Teilnehmer ihre unbewussten Lebenspläne auf und werden sich derer bewusst. Hierbei handelt es sich um ziel- und ressourcenorientierte Beratung, um verdeckte Träume und Wünsche zu materialisieren.

Biografische Notiz

Sybille Behnke, Mörfelder Landstr. 109a, 60598 Frankfurt am Main

Dipl.-Betriebswirtin (FH), Counselor IHP Orientierungsanalyse grad. (BVPPT) mit den Schwerpunkten berufliche Veränderungen und kinästhetische Wahrnehmung; Leitung des Unternehmens Behnke Counseling, Schwerpunkt Beratung & Aus- und Weiterbildung, Frankfurt am Main und Niederlassungsleiterin von ALLTIME GmbH, Personaldienstleister, Offenbach

Lehrtherapie bei: Sandra Lahme-Parinejad, Gilsingstr. 62, 44789 Bochum

Fall- & Projektsupervision bei: Alexandra von Miquel, Blankenheimer Weg 10, 50374 Erftstadt

Lehrtrainer der Weiterbildung: Maria Amon, Rösrath-Hoffnungsthal; Dieter Dicke, Bonn; Sandra Lahme, Bochum; Dagmar Lumma, Eschweiler; Dr. Klaus Lumma, Eschweiler; Alexandra von Miquel, Erftstadt; Peter Wertenbroch, Erftstadt; Hans-Jörgen Wevers, Mönchengladbach

