

Christel Klapper

Meine berufliche Zukunft

Ein Fortbildungskonzept zur Unterstützung des
beruflichen Wiedereinstiegs von arbeitssuchenden
Frauen, erarbeitet für einen privaten Bildungsträger in
Luxemburg

IHP Manuskript 0802 G * ISSN 0721 7870

IHP Bücherdienst * Schubbenweg 4 * 52249 Eschweiler

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



Christel Klapper

„Meine berufliche Zukunft“

Ein Fortbildungskonzept zur Unterstützung des beruflichen Wiedereinstiegs von arbeitssuchenden Frauen, erarbeitet für einen privaten Bildungsträger in Luxemburg

Gliederung

1. Der Auslöser
 - 1.1. Meine Motivation
 - 1.2. Die Gelegenheit
2. Das Konzept
 - 2.1. Die Grundannahmen
 - 2.2. Eine Übersicht
 - 2.2.1. Die 7 Etappen
 - 2.2.2. Das Ziel für die Teilnehmerinnen
 - 2.2.3. Der methodische Ansatz
3. Die praktische Umsetzung
 - 3.1. Meine Themen
 - 3.2. Die Erklärungsmodelle
 - 3.3. Der Fokus für die Teilnehmerinnen
 - 3.3.1. Vision
 - 3.3.2. Motivation
 - 3.3.3. Exploration
 - 3.3.4. Expression
 - 3.3.5. Aktion
 - 3.3.6. Reflexion
 - 3.3.7. Adaptation
 - 3.3.8. Integration
4. Die erlebten Grenzen
 - 4.1. Das Arbeitsfeld
 - 4.2. Die Teilnehmerinnen
 - 4.3. Die Trainer und Trainerinnen
5. Der Erfolg
6. Eine Schlussfolgerung
7. Meine berufliche Zukunft

1. Der Auslöser

1.1. Meine Motivation

Der Anstoß, ein eigenes Fortbildungskonzept zu entwickeln, welches meinen Werten einer ressourcenorientierten und achtsamen Arbeit mit Erwachsenen entspricht, kommt aus acht Jahren Erfahrung in der Erwachsenenbildung. Mein eigener Lern- und Lebensweg im Kontakt mit den Konzepten der Transaktionsanalyse („TA“) und den Werten der Humanistischen Psychologie hat mir die Wichtigkeit und die Möglichkeit von sorgsamem, respektvollem Umgang mit Menschen gezeigt. Sind die Menschen in schwierigen Lebenssituationen, wie Arbeitslosigkeit oder andere

einschneidende Änderungen im Umfeld, reicht es nicht, Fachwissen zur Verfügung zu stellen und den Zugang zur Computerwelt zu ermöglichen. Alle noch so geschickt aufbereiteten Maßnahmen greifen dort zu kurz oder an den „Suchenden“ vorbei, wo Respekt und Würdigung des Einzelnen im Hier und Jetzt sowie seiner Lebensgeschichte fehlen. Es braucht ein wertschätzendes Kontaktangebot, um die Basis für gemeinsames Arbeiten herzustellen. Durch meine eigene Weiterbildung zum Counselor habe ich im Methodenschwerpunkt Orientierungsanalyse die Basis gefunden, meine eigene berufliche Berg- und Talbahn der vergangenen 9 Jahre zu verstehen, die Kränkungen und Enttäuschungen zu verarbeiten und dabei den konstruktiven Weg zu finden, meine Erfahrungen anderen zur Verfügung zu stellen.

1.2. Die Gelegenheit

Nach mehrjähriger Trainingstätigkeit bei verschiedenen Bildungsträgern habe ich mit der Rolle der Koordinatorin einer Fortbildungsmaßnahme die Chance bekommen, Titel, Inhalte und Ablauf einer Maßnahme eigenständig zu gestalten und zu verhandeln; in der Rolle der Trainerin für wesentliche Teile dieser Fortbildung habe ich die Gelegenheit, das Konzept umzusetzen und zu erproben. Inzwischen arbeite ich mit der fünften Gruppe von Frauen, und die Fortbildung ist für ein weiteres Jahr finanziert. Die Einzigartigkeit jeder Teilnehmerin und die besondere Dynamik jeder Gruppe bringen die Herausforderung mit sich, permanent die Wirksamkeit der Maßnahme und den Nutzen von Übungen und Methoden zu überprüfen und die Interventionen zu hinterfragen. Die jeweilige Arbeit mit einer Gruppe dauert acht Wochen oder 240 Stunden Kurszeit.

2. Das Konzept

2.1. Die Grundannahmen

Eine der wichtigsten Voraussetzungen für meine Arbeit ist die Würdigung der Person, ihrer einzigartigen Geschichte und ihres Weges bis hin zur gegebenen Situation. Angesichts des Auftrages – den Wiedereinstieg in den Arbeitsmarkt zu ermöglichen – kommt der Anerkennung von äußeren, oft hürdenreichen Gegebenheiten eine weitere wesentliche Bedeutung zu.

Ich gehe davon aus, dass eine tragfähige Bindung zwischen Teilnehmerin und Trainerin, also ein aktives, offenes, bewusstes und angemessenes Miteinander, einen wirksamen und erfolgreichen Lerntransfer ermöglichen.

Ich glaube daran, dass mit dem Hinführen zu persönlichen Stärken und zu den eigenen Ressourcen, durch Ermutigen zur zielorientierten Aktivität und durch das Aufzeigen und Auflösen von Opfer-Verhalten, die Teilnehmerinnen zu den nachhaltigen „Kräften“ Autonomie und Selbstverantwortung finden können.

Durch die bewusste Auseinandersetzung mit dem Hier und Jetzt, welches ich als Bindeglied zwischen den Anlagen der Vergangenheit und den Plänen für die Zukunft nutzbar mache, ergeben sich Anknüpfungspunkte für die Teilnehmerin und die Gruppe aus der unmittelbaren Arbeit.

2.2. Eine Übersicht

In Anlehnung an die Cycles of Power nach Pamela Levin führe ich die Kursteilnehmerinnen in sieben Etappen durch die Fortbildung. Das Konzept bildet

den Hintergrund für meine methodische Vorgehensweise in allen von mir zu vermittelnden Inhalten. Die Teilnehmerinnen bekommen es als sogenannten „Fahrplan“ zusätzlich zum Stundenplan erläutert, mit dem Bild, die Fortbildung ist eine Reise. Den anderen Trainerinnen habe ich die zugrunde liegende Idee erörtert und als Orientierung für ihre Arbeit mit der Gruppe oder den einzelnen Frauen angeboten.

2.2.1. Die Etappen	2.2.2. Das Ziel für die Teilnehmerin	2.2.3. Der methodische Ansatz
Ankommen als Lernende, als Gruppenmitglied und als Kundin des Bildungsträgers	<ul style="list-style-type: none"> • Die jeweiligen Bindungen aufbauen • Unterstützung annehmen • Anderen die Initiative überlassen 	<ul style="list-style-type: none"> • Willkommen heißen • Zeit lassen • Spielerisch an die Situation und die Themen herangehen • Mit kreativen Aufgaben und farbigem Material angenehme Überraschungen schaffen • Keine Kritik üben
Tun, nach Anleitung	<ul style="list-style-type: none"> • Aufgaben erledigen • Theorie anhören und aufnehmen 	<ul style="list-style-type: none"> • Anleitung geben • Ausprobieren lassen • « abholen, wo sie stehen » • Initiativen anerkennen
Reflexion der Situation	<ul style="list-style-type: none"> • Verantwortung übernehmen • sich unabhängig machen • Sich hervortun als Individuum 	<ul style="list-style-type: none"> • Nein-Sagen zulassen • Ärger nutzbar machen • Gedanken nachfühlen • Gefühle bedenken
Selbst-bewusst-sein	<ul style="list-style-type: none"> • Zu sich stehen • « Anecken » geschehen lassen • reflektieren 	<ul style="list-style-type: none"> • Zu eigener Sicht der Dinge ermutigen • Aufmerksamkeit schenken auch ohne « Problem » • Konsequenz der Handlung klar machen
Sich im geschützten Raum ausprobieren	<ul style="list-style-type: none"> • Argumentieren • Auseinandersetzung suchen • Aktives Nein-Sagen 	<ul style="list-style-type: none"> • Unterstützen, die eigene Form zu finden • Ziel erreichen lassen, ohne « Leiden »
Konsolidierung des neu erworbenen Wissens	<ul style="list-style-type: none"> • Formulieren und ausprobieren des neuen Selbst-Verständnisses 	<ul style="list-style-type: none"> • Erfolg erkennen / würdigen lassen • Offene Fragen zu- lassen • o.k.-Position stärken
Erproben im Arbeitsleben /- Markt	<ul style="list-style-type: none"> • Von allen Etappen etwas nutzen können 	<ul style="list-style-type: none"> • Supervision während des Praktikums (in der Gruppe) • Ein Einzelgespräch bzw. Besuch während des Praktikums am Arbeitsplatz
4 WochenPraktikum		

3. Die praktische Umsetzung

3.1. Meine Themen

Die von mir zu vermittelnden Inhalte gehören vorwiegend zu den sogenannten Sozialkompetenzen – Kommunikation, Konfliktmanagement, Integrationsprozess (in ein Team / Arbeitsgruppe), Motivation und „Lernen lernen“; als Koordinatorin obliegt mir auch die Gestaltung des ersten Tages, eines Supervisionstages während des Praktikums sowie des Abschlusses.

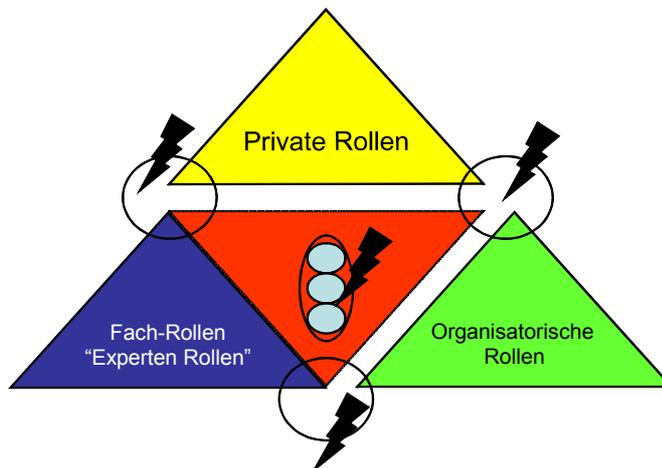
In meiner Trainerin-Rolle stelle ich Erklärungsmodelle als „Landkarten“ zur Verfügung und ich bin die Begleiterin in praktischen Übungen, die den Teilnehmerinnen die Möglichkeit geben, ihren Weg in ihrem Gelände mit den „neuen Instrumenten“ zu gehen. Meine Vorgehensweise ist überwiegend prozessorientiert; sinngemäß: was hier passiert – innen und außen – nutze ich, um das Vergangene, die wirkenden Kräfte zu entdecken und den Blick nach vorne zu schärfen, um wirksame Strategien zu entwickeln und die Energien (ausschließlich bzw. überwiegend) darauf zu lenken.

3.2. Die Erklärungsmodelle

Als Orientierungshilfe und um die Komplexität der Situation zu reduzieren, kommen viele Modelle je nach Situation und Thema aus der Gruppe zum Einsatz; hier möchte ich die am häufigsten genutzten und mir persönlich wichtigsten – neben den Cycles of Power – benennen:

Das erste Modell heißt „die Facetten des Individuums“ inspiriert vom 3-Rollen-Welten-Modell nach Bernd Schmidt

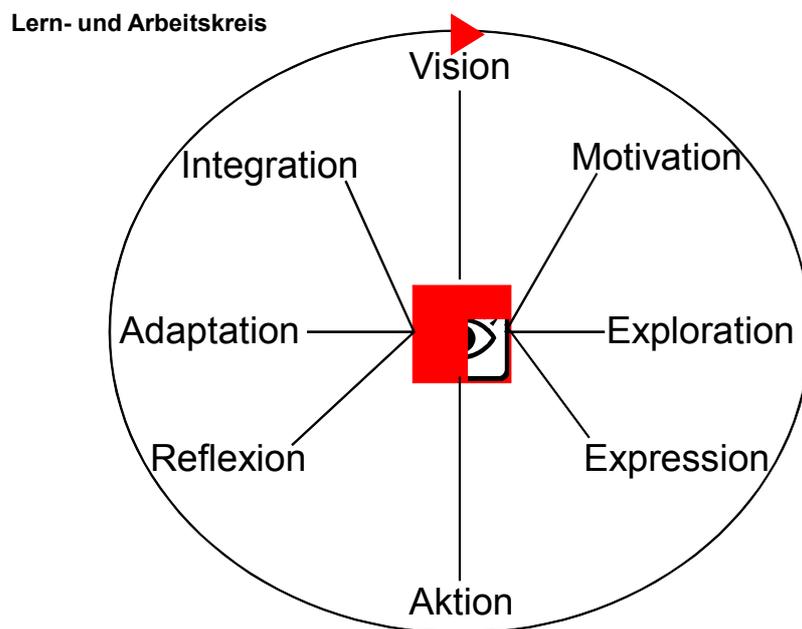
Facetten des Individuums/
Beratungsansatz (Grenzen)



****Bild 1**** Facetten des Individuums mit möglichen „Abbruch-Stellen“ bzw. Konflikt- und Interventionspunkten ()

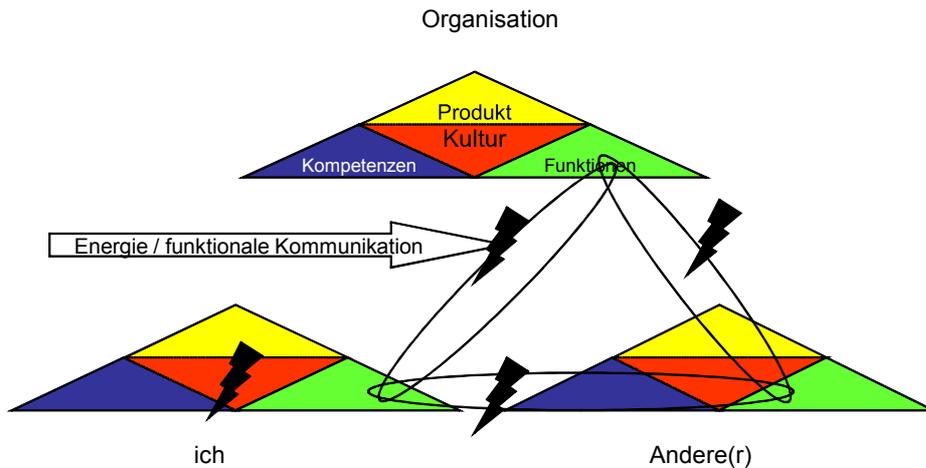
Hiermit werden Anknüpfungspunkte für den Persönlichkeitskern, die jeweiligen Rollenwelten, die möglichen „Bruchstellen“ oder Interventionspunkte sowie die Ressourcen geboten.

Unerlässlich für die Erklärung der aktuellen Situation sowie der Ereignisse während der Fortbildung ist „das Drama-Dreieck“ nach Stephen Karpman und - in seiner erweiterten Form - „das Lehr-Lern-Dreieck“ nach Dagmar und Klaus Lumma. Zur Abbildung des Arbeitsprozesses und zum Erklären des jeweiligen Fokus habe ich daraus ein eigenes Bild entwickelt, den „Lern- und Arbeitskreis“, den ich sowohl als Orientierungshilfe für mein eigenes Arbeiten nutze, Trainerinnen und Teilnehmerinnen zur Verfügung stelle und – nachstehend als Gliederung der Darstellung verwende.



****Bild 2**** *Lern- und Arbeitskreis als Orientierungshilfe im Arbeitsprozess*

Anstöße für meine Interventionen im Hinblick auf die o.g. zielorientierte Aktivität der Teilnehmerinnen bekomme ich aus den Grundannahmen des Passivitätskonzeptes nach Jacqui Lee und Aaron Schiff. Das Vier-Ohren-Modell sowie das Wertequadrat nach Friedemann Schulz von Thun sind praktisch Standard-Material der Kommunikationskurse. Zur Visualisierung zum Thema Konflikt und Konfliktmanagement nutze ich eine abgewandelte bzw. erweiterte Form des *Dreiecks-Vertragsmodells* nach Fanita English.



****Bild 3**** Dreiecks-Vertrag abgewandelt; Erklärungslandkarte bei Störungen/Konflikten

3.3. Der Fokus für die Teilnehmerinnen

Mit Blick auf die Arbeitssuche, das individuelle „Arbeitsprojekt“ der Frauen, führe ich sie mit folgenden Arbeitsfragen und Methoden durch die einzelnen Stationen des „Lern- und Arbeitskreises“.

Stationen*	Orientierungsfrage	Methode
„Vision“	Wie sieht Ihr Wunsch-/Traum-Arbeitsplatz aus?	Fantasie-Reise; Initialbild malen und vorstellen lassen
„Motivation“	Was gibt Ihnen den meisten Antrieb, was bewegt Sie, auf diesem Weg zu bleiben?	Motiv-Abfrage mit Entscheidungshilfe – Positionierung, imaginieren, wie Kraft und Bewegung für sie aussieht – Austausch mit Kolleginnen
„Exploration“	Was bringen Sie mit und was haben Sie schon unternommen?	„kreatives Brainstorming“ – Interview zu zweit: Öffnen der persönlichen „Schatztruhe“
„Expression“	Wo möchten Sie nach der Fortbildung ankommen? Wie heißt Ihr Ziel?	In eigenen Worten eine erste Zielformulierung aussprechen – Triadenarbeit, Reflecting-Team (Was kommt bei der Kollegin an?)
„Aktion“	Was werden Sie tun? Welchen Weg nehmen Sie, um zum Ziel zu gelangen?	Strategien erarbeiten; vorhandenes Material nutzen – Adressen, Telefonnummern, Internet, Briefe (Lebenslauf, Bewerbungsschreiben) – auf den Weg machen; „Vertrag „der nächste Schritt“ mit mir (eine Aktion – das damit verbundene Ziel benennen)

„Reflexion“	Was ist bei der Aktion herausgekommen?	Ergebnisanalyse; wo stehen Sie jetzt; wie geht es Ihnen damit; was war schwierig, was war leicht?
„Adaptation“	(Wo) sollte eine Anpassung des Projektes oder des „Aktionsplans“ erfolgen?	„die Route wird neu berechnet“ – Brainstorming, Austausch in Kleingruppen, ggf. neues Bild / neuer Plan
„Integration“	Was nehmen Sie mit, was werden Sie weiterverwenden?	(Schluss-)Beurteilung; Positionierung: Wohin geht der Weg!

*da ich auch in französischer Sprache arbeite, habe ich Begriffe gewählt, die sowohl in Deutsch wie auch Französisch passen!

Je nach Etappe der Fortbildung gemäß den Cycles of Power entwickelt sich die methodische Vorgehensweise zu den einzelnen Stationen von spielerisch, kreativ, überraschend hin zu fordernd, freundlich konfrontativ – also ermutigend zur „erwachsenen“ Auseinandersetzung und Reflexion der individuellen Möglichkeiten.

4. Die erlebten Grenzen

4.1. Das Arbeitsfeld

Die Fortbildung wird vom Arbeitsministerium finanziell unterstützt und vom Bildungsministerium in beratender Funktion überwacht; beide Ministerien und der Verwaltungsrat des Trägers müssen die Maßnahme pro Geschäftsjahr jeweils neu genehmigen. Die Verhandlungen sind bereits intern schwierig, wenn die Konzentration auf die Persönlichkeitsentwicklung zu stark in den Vordergrund gestellt wird. Ressourcenorientierung und spielerische Methoden müssen geschickt verpackt oder gar versteckt werden je „höher“ die Verhandlungen geführt werden. Das Hauptanliegen für diese Fortbildung ist, die Frauen zu autonomer und selbstbewusster Arbeitsplatzsuche zu ermutigen. Dies wird anhand der konkreten Suche eines Praktikumsplatzes trainiert; ein unbefristeter Arbeitsvertrag unmittelbar nach der Fortbildung ist von allen Beteiligten erwünscht - aber nicht garantiert. Da die meisten Teilnehmerinnen erfahrungsgemäß in erster Linie ergebnisorientiert kommen, bildet diese „Nichtgarantie“ eine erste Blockade für den reibungslosen Prozess.

4.2. Die Teilnehmerinnen

Bei der Zielgruppe handelt es sich um Frauen im Alter zwischen 21 und 56 Jahren mit schulischen Voraussetzungen von Hauptschulabschluss bis abgeschlossenem Universitätsstudium. Diese Gegebenheiten verlangen gelegentlich einen Spagat hinsichtlich der anzubietenden Methoden und Inhalte. Die Frauen müssen beim Arbeitsamt als „arbeitssuchend“ eingeschrieben sein und werden – bei Interesse – auch von Amtswegen zu der Fortbildung zugelassen; häufig fühlen sich Teilnehmerinnen verpflichtet oder gar gezwungen, an der Maßnahme teilzunehmen, um ihr Anrecht auf staatliche Unterstützung nicht zu verlieren; ein Umstand, welcher die Beziehungsgestaltung erheblich erschwert; ebenso bei Frauen, deren persönliche Situation so vielschichtig problematisch ist, dass diese Maßnahme zum gegebenen Zeitpunkt praktisch unwirksam und unsinnig scheint.

Das Hinführen der Teilnehmerinnen zu ihren eigenen Ressourcen und die Ermutigung, sich auf persönliche Motivationen und Prioritäten als leitende Kräfte einzulassen – im Hinblick auf Selbstverantwortung und Autonomie – werden häufig gebremst durch andere „Begleiter“ aus dem sozialen Netzwerk. Angesichts dieser Gegebenheiten erklärt sich die Arbeit gemäß den Grundlagen der Orientierungsanalyse von selbst, nämlich als konfliktorientierte Erwachsenenbildung, von selbst.

4.3. Die Trainer und Trainerinnen

Die Maßnahme wird von acht Personen begleitet, davon sieben als Trainerinnen für die Arbeit mit Klein- oder Gesamtgruppe und eine Sozialpädagogin für die individuelle Betreuung und Begleitung der Frauen. Fünf der acht Personen sind Mitarbeiterinnen des Bildungsträgers.

Wir alle kommen aus unterschiedlichen Bildungshintergründen und Berufsfeldern; es findet keine ausdrückliche Verständigung und Einigung bezüglich einer einvernehmlichen Bedeutung der Begriffe „Autonomie“ und „Selbstverantwortung“ statt und jede/r hat ihren/seinen eigenen Stil und ihr/sein Rollenverständnis, was ebenfalls nicht ausdrücklich abgestimmt und verhandelt wird. Die Erläuterung des Konzepts ist wie oben bereits gesagt ein Angebot, danach zu handeln. Es zu integrieren in den eigenen Haltungshintergrund war bislang kein Verhandlungspunkt. Eine kürzlich von mehreren Akteurinnen festgestellte Schwierigkeit im Umgang mit einer Gruppe hat die Notwendigkeit eines engeren und konzeptorientierten Zusammenschlusses gezeigt und das Interesse an einer „Konzertierung“ geweckt.

5. Der Erfolg

Die meisten Teilnehmerinnen aller bislang begleiteten Gruppen haben die Fortbildung gestärkt, selbstbewusst und mit wenigstens einer beruflichen Orientierung abgeschlossen. Alle Frauen, die bis zum Schluss dabei waren, konnten sich auf die Arbeitsweise einlassen und haben den Lernprozess aktiv mitgestaltet. Die wenigen, die relativ früh die Fortbildung aus diversen Gründen verlassen haben, haben dies mit unserer Unterstützung getan, und die Umstände haben uns jeweils zum Überdenken unserer Aufnahmeprozedur veranlasst. Mindestens ein Drittel der Frauen hat einen Arbeitsplatz gefunden.

6. Schlussfolgerung

Das Konzept und seine praktische Umsetzung sind gut! Angesichts der erlebten Grenzen sehe ich noch Handlungsspielraum im Rekrutierungsverfahren bezüglich der Teilnehmerinnen und Handlungsnotwendigkeit hinsichtlich der Orientierung und Stärkung im Umgang mit dem Helferumfeld. Was das von mir angestrebte Vertiefen des Konzeptes bei den Trainerinnen und Trainern anbelangt, überdenke ich meine Einflussnahme und werde verhandeln.

7. Meine berufliche Zukunft

Ich sehe mich weiterhin bei der ressourcen- und bedarfsorientierten Begleitung von Menschen auf Wegen, welche alleine zu gehen ihnen nicht möglich oder zu mühselig ist. Die Verbindung von eigenen Erfahrungen, persönlicher Entwicklung und Reflexion mit Konzepten, um das Wissen zur Verfügung zu stellen, ist mir Motivation auf meinem Weg.

Literatur

Bücher:

LEVIN, Pamela: Les cycles de l'identité, Dunod-InterEditions, Paris, 2005.

LUMMA, Klaus: Die Teamfibel, Windmühle-Verlag, Hamburg, 2006.

STEWART Ian, JOINES Vann: Die Transaktionsanalyse, Herder, Freiburg – Basel – Wien, 1990.

Artikel:

KARGES-HAMPEL, Beate: „Einige Grundlagen der Orientierungsanalyse“, in LUMMA, Klaus: Humanistisch Psychologie Orientierungsanalyse, Halbjahrbuch Sonderausgabe 2/99.

Christel Klapper

„Meine berufliche Zukunft“

Ein Fortbildungskonzept zur Unterstützung des beruflichen Wiedereinstiegs von arbeitssuchenden Frauen, erarbeitet für einen privaten Bildungsträger in Luxemburg
IHP Manuskript 0802

Zusammenfassung

Die Ausarbeitung gibt Einblick in eine prozess- und ressourcenorientierte Arbeit in einem Feld konfliktbehafteter Erwachsenenbildung. Im Mittelpunkt steht der Einsatz von Methoden und Interventionen vor dem Hintergrund der Humanistischen Psychologie, geprägt durch die Lehren der Orientierungsanalyse und der Transaktionsanalyse. Ein besonderes Anliegen ist es, psychologisches und pädagogisches Wissen in einem Angebot zu unterbreiten, welches eine Nachfrage weckt von Personen, für die ein solches Vorgehen eher fremd ist. Der Counselor handelt als Prozessbegleiter, Resonanzgeber und Initiator. Er agiert als Verhandler und Verteidiger der Werte von Persönlichkeitsentwicklung und Lösungsorientierung.

Biografische Notiz

Christel Klapper

54, Rue Jean-Pierre Michels

L-4243 Esch s/ Alzette

Luxemburg

Dipl. Betriebswirtin (FH) und Bankkauffrau;

Counselor grad., Fachrichtung Orientierungsanalyse;

nach 20 Jahren Praxis im Bankgeschäft, seit 9 Jahren Trainerin und Beraterin im Sozialbereich

Als Trainerin und Koordinatorin seit 2004 angestellt bei Naxi - Centre de formation et d'insertion professionnelle pour femmes (Femmes en Détresse a.s.b.l.), Luxembourg

Teilnahme an Weiterbildung für Berater/Trainer/Personalentwickler/Führungskräfte auf der Grundlage von Transaktionsanalyse beim Institut für Personalentwicklung und Organisationsberatung Dr.

Friedrich Mautsch, Köln

Teilnahme an Selbsterfahrungsworkshops mit Dr. George Kohlrieser, Lehrtherapeut in TA, Dayton Ohio, USA

Lehrtherapie und Fallsupervision bei:

Dr. Klaus Lumma, D-52249 Eschweiler

Lehrtrainerinnen und -trainer der Weiterbildung:

Maria Amon, 51503 Rösrath-Hoffnungsthal

Dieter Dicke, 53227 Bonn

Gerhard Kern, 50170 Kerpen-Buir

Sandra Lahme, 44789 Bochum

Dagmar Lumma 52249 Eschweiler

Dr. Klaus Lumma, 52249 Eschweiler

Brigitte Michels, 40822 Mettmann

Alexandra von Miquel, 50374, Erftstadt

Peter Wertenbroch, 50374 Erftstadt

Hans-Jürgen Wevers, 41061 Mönchengladbach

