

H A N D B U C H

“Erforschung der Jugendarbeit für das Karrieremanagement
mit Jugendlichen mit unterschiedlichen Fähigkeiten”



TITEL:

Handbuch "Erforschung der Jugendarbeit für das Karrieremanagement mit Jugendlichen mit unterschiedlichen Fähigkeiten"

PROJEKT:

"Jugendarbeit zur Karriereplanung mit Jugendlichen unterschiedlicher Fähigkeiten" gefördert von JUGEND für Europa, der deutschen Nationalagentur für das Erasmus+ Jugendprogramm.

Projektpartner sind:

- Outreach Hannover e.V., Germany
- DOMAS – training, consultation and business services, Croatia
- Out of the Box International, Belgium
- Company for professional rehabilitation and employment of persons with disabilities ITECCION, Serbia
- Centre for Non-formal education and Lifelong learning (CNEELL), Serbia
- LINK DMT SRL, Italy
- Association for improvement of modern living skills "Realization", Croatia

VERLEGER:

Outreach Hannover, e.V., Germany

EDITOR:

Domagoj Morić

AUTOR:INNEN:

Domagoj Morić
Stanče Matović
Marko Paunović
Pavle Jevdic
Jelena Ilić
Danijela Matorcevic
Berna Xhemajli

AUS DEM ENGLISCH ÜBERSETZT:

Nikola Sarić

GRAFIKDESIGN:

Nikola Radovanović

Hannover, Deutschland
2022



Inhaltsverzeichnis

ZUSAMMENFASSUNG DES PROJEKTS “Erforschung der Jugendarbeit für das Karrieremanagement mit Jugendlichen mit unterschiedlichen Fähigkeiten”	1
EINFÜHRUNG.....	4
WAS IST KARRIEREMANAGEMENT	5
Karrieremanagement allgemein.....	5
Karrieremanagement-Modell.....	7
BEDEUTUNG DER BERUFSORIENTIERUNG FÜR JUGENDLICHE MIT BEHINDERUNGEN.....	10
KONTEXT DER KARRIEREPLANUNG – INSBESONDERE IN PANDEMIE- UND KRISENZEITEN	12
Was Krisenzeiten für den Karriereplanungskontext bedeuten	12
Krisenmanagementplan für die Karriere	13
KARRIEREPHASEN UND DYNAMIK	14
Traditionelles Rahmenwerk von Karrierestufen und deren Dynamik.....	14
Ein zyklisches Modell von Karrierestufen und deren Dynamik	15
DIE ROLLE VON INNOVATION UND FÄHIGKEITEN DES 21. JAHRHUNDERTS IM BERUFLICHEN KONTEXT EINES JUNGEN MENSCHEN MIT BEHINDERUNGEN.....	17
Die Rolle der Innovation im beruflichen Kontext eines jungen Menschen mit Behinderungen	17
Die wichtigsten Fähigkeiten des 21. Jahrhunderts.....	17
STAKEHOLDER DES KARRIEREMANAGEMENTS	19
Wie analysiert man Stakeholder im Karrieremanagement?	19
KOMPETENZEN VON JUGENDLICHEN MIT BEHINDERUNG FÜR DEN BERUFSSTART	23
Kommunikationsfähigkeit.....	23
Beschäftigungsfähigkeit.....	24
Organisatorische Führung.....	25
Teamarbeit.....	25
WERTE IM KARRIEREMANAGEMENT FÜR JUGENDLICHE MIT BEHINDERUNGEN, EINSCHLIESSLICH ANTI-KARRIERE- UND PRO-ENTWICKLUNGS-ANTREIBERN	27
PERSONAL BRANDING ALS INSTRUMENT ZUM KARRIEREMANAGEMENT FÜR JUGENDLICHE MIT BEHINDERUNGEN.....	31
Persönliche Branding-Leinwand	31
Tipps, um eine einzigartige persönliche Marke zu schaffen.....	32

DAS KONZEPT VON IKIGAI IN DER BERUFLICHEN ENTWICKLUNG UND IM MANAGEMENT	34
NEUESTE TECHNOLOGIEN UND TOOLS FÜR DIE KARRIEREPLANUNG.....	36
Tools und Technologien zur Karriereerkundung	36
Sensibilisierungswerkzeuge und -technologien.....	38
Tools und Technologien zur Zielsetzung.....	44
Werkzeuge und Technologien zur Strategieentwicklung und -umsetzung.....	45
Feedback	47
ANPASSUNG VERSCHIEDENER METHODEN UND PRAKTIKEN ZUR BERUFLICHEN PLANUNG VON JUGENDLICHEN MIT BEHINDERUNGEN	48
ABSCHLUSS.....	51
REFERENZEN	52



ZUSAMMENFASSUNG DES PROJEKTS “Erforschung der Jugendarbeit für das Karrieremanagement mit Jugendlichen mit unterschiedlichen Fähigkeiten”

Finanzkrisen wie die von 2008 und die jüngste Krise mit der Covid-19-Pandemie haben zu einem Anstieg der Arbeitslosenquote geführt. Die Konsequenzen einer solchen Krise sind vor allem bei jungen Menschen zu spüren, die sich in der Planungsphase ihrer beruflichen Laufbahn befinden. Andererseits werden Berufsorientierung und -management immer mehr als ein wesentlicher Aspekt des Lebens erkannt. Während Unternehmen und Institutionen ständig Veränderungen und Anpassungen an neue Trends in ihrer Tätigkeit erleben, ist die Notwendigkeit der Entwicklung neuer Fähigkeiten bei den Mitarbeitern unvermeidlich. Daher müssen junge Menschen proaktiv sein, wenn es um die Entwicklung neuer Fähigkeiten geht. Während junge Menschen aufgrund ihrer Neugierde am Lernen verschiedene Programme durchlaufen und auswählen, gibt es einen Punkt in ihrem Leben, an dem sie sich in der Regel noch nicht entschieden haben, in welchem Bereich oder in welcher Position sie in naher Zukunft arbeiten möchten. In vielen Fällen führt dies zu Kurzzeitbeschäftigungen in verschiedenen Einrichtungen oder Arbeitsstellen und dazu, dass sie in einem bestimmten Bereich oder einer bestimmten Rolle nicht kompetent genug sind. Wenn sich junge Menschen nicht bewusst sind, dass sie eine Strategie brauchen, um diese Punkte/Erfahrungen für ihre berufliche Entwicklung zu verknüpfen, fühlen sie sich am Ende möglicherweise inkompetent und wissen nicht, wo sie weitermachen sollen. Dies ist vor allem in Gemeinschaften der Fall, in denen wirtschaftliche Schwierigkeiten stärker anerkannt sind, so dass junge Menschen gezwungen sind, eine Arbeit zu finden, die ihnen ein Einkommen sichert, unabhängig von ihrer beruflichen Entwicklung.

Ein weiterer wichtiger Aspekt, der als Herausforderung bei der Karriereplanung angesehen wird, ist die Selbsterkenntnis. Sehr oft werden junge Menschen dazu verleitet, ihren Freunden zu folgen und den gleichen Studien-/Arbeitsbereich zu wählen, und später stellen sie fest, dass sie in ihrem gewählten Studien-/Arbeitsbereich nicht angepasst oder motiviert sind. Dies ist eine Folge des Mangels an Selbstreflexion und an motivierenden Dingen sowie des Mangels an praktischer und hochwertiger Bildung, die ihre Talente und Fähigkeiten hervorhebt. Es kann mit Sicherheit gesagt werden, dass es eine große Anzahl von Menschen gibt, die in einem anderen Beruf talentiert und qualifiziert sind, während sie aufgrund ihrer zertifizierten Ausbildung in diesem Bereich und der Nicht-Erkennung ihrer Talente früher woanders arbeiten.

In der gesamten EU ist die Wahrscheinlichkeit, dass Menschen mit Behinderungen beschäftigt sind, deutlich geringer als bei Menschen ohne Behinderungen. Die Hindernisse für eine hochwertige Beschäftigung verschärfen das Problem der Armut und der sozialen Ausgrenzung von Menschen mit Behinderungen. Die Barrieren, die den Zugang zum Arbeitsmarkt verhindern, beruhen meist auf falschen Vorstellungen und Einschätzungen der Fähigkeiten der Menschen¹

In unseren Gemeinden und unter unseren Begünstigten gibt es viele junge Menschen mit Behinderungen, die keine Beschäftigung und kein regelmäßiges Einkommen haben. In Anbetracht der aktuellen Situation der Covid-19-Pandemie und der Tatsache, dass viele Arbeitgeber aufgrund verschiedener Schließungs-

¹ Beschäftigungspolitik. (2022, September 16). Europäisches Behindertenforum. <https://www.edf-feph.org/employment-policy/>

und/oder sozialer Distanzierungsmaßnahmen ihre Mitarbeiter entlassen haben oder nicht genügend Einnahmen haben, um die Mitarbeiter ausreichend zu bezahlen. Wir haben immer noch höhere Arbeitslosenquoten und ein niedrigeres wirtschaftliches Niveau (insbesondere bei unseren Zielgruppen) als vor Beginn der Pandemiemaßnahmen.

Die Entwicklung von Bildungsansätzen für das Karrieremanagement ist der Kern dieses Projekts. Auf der Grundlage ihrer Erfahrungen mit der Karriereplanung und der Erziehung zum Unternehmertum planen die Projektpartner die Entwicklung neuer Methoden, um auf die Bedürfnisse und Einschränkungen ihrer Zielgruppe - Jugendliche und junge Erwachsene mit unterschiedlichen Fähigkeiten - einzugehen.

Unser Projekt "Erforschung der Jugendarbeit für das Karrieremanagement mit Jugendlichen mit unterschiedlichen Fähigkeiten" konzentriert sich auf die Einbeziehung junger Menschen mit Behinderungen in die berufliche Entwicklung/Beschäftigung durch die Förderung ihrer Eigeninitiative und ihres Unternehmertums sowie die Verbesserung ihrer Beschäftigungsfähigkeit und ihrer Fähigkeiten in Bezug auf Karriereplanung und -management sowie ihrer digitalen Fähigkeiten.

Obwohl das Karrieremanagement für Jugendliche sehr wichtig zu sein scheint, sind viele Jugendliche, insbesondere diejenigen, die als benachteiligt gelten, und junge Menschen mit Behinderungen, in dieser Hinsicht noch nicht ausreichend sensibilisiert. Normale Jugendliche und diejenigen, die in Großstädten leben, sind weitaus besser über bestimmte bestehende Möglichkeiten informiert und nehmen an verschiedenen Programmen teil, die die erforderlichen Fähigkeiten und Fertigkeiten vermitteln und ihre Kompetenzen bestätigen.

Es gibt jedoch nicht immer eine aktive Förderung und Angebote für benachteiligte Jugendliche und junge Menschen mit Behinderungen. Diese Zielgruppen werden von Bildungseinrichtungen und Organisationen, die sich mit Themen der Berufsorientierung beschäftigen, nicht ausreichend angesprochen. Dies führt dazu, dass immer noch ein recht hoher Prozentsatz der benachteiligten Jugendlichen arbeitslos ist und es ihnen an Kompetenzentwicklung in Bezug auf ihre Arbeitsplätze oder Bewerbungen mangelt. Darüber hinaus sehen sich Menschen mit Behinderungen oft mit gesellschaftlichen Barrieren konfrontiert, und Behinderung ruft in vielen Gesellschaften negative Wahrnehmungen und Diskriminierung hervor.

Mit diesem Projekt wollen wir unsere Nutznießer, Jugendliche mit Behinderungen, in die Lage versetzen, ihre Fähigkeiten im Bereich des Karrieremanagements zu verbessern, und wir wollen auch mehr Jugendbetreuer in die Lage versetzen, angemessene Berufsorientierungs-, Planungs- und Entwicklungsprogramme im Einklang mit den neuesten Entwicklungen und einem sektorübergreifenden Ansatz zu organisieren.

Ziele des Projekts:

- Befähigung Jugendlicher mit Behinderungen zu einem hochwertigen Karrieremanagement durch die Entwicklung eines inspirierenden, innovativen und aktuellen Handbuchs sowie eines Online-Kurses.
- Befähigung unserer Jugendbetreuer und Verbesserung des Wissensmanagements unserer Organisationen, um die Kompetenzen von Pädagogen im Karrieremanagement für Jugendliche mit Behinderungen durch LTTA, einen innovativen Lehrplan und ein nützliches Toolkit mit Workshops für die Begünstigten zu stärken.
- Austausch bewährter Praktiken und Weiterentwicklung einer qualitativ hochwertigen strategischen Partnerschaft zwischen Partnern aus fünf europäischen Ländern mit unterschiedlichen Realitäten in Bezug auf die Möglichkeiten und Realitäten des Karrieremanagements.

Die Motivation der Partner in diesem Projekt ist es, junge Erwachsene mit Behinderungen mit einer Reihe von Fähigkeiten auszustatten, die erforderlich sind, um an der persönlichen Entwicklung in den Bereichen Karrieremanagement und Schaffung von (Selbst-)Beschäftigungsmöglichkeiten proaktiv in der heutigen Realität der Beschäftigungsunsicherheit und der Welt des Aussterbens vieler bekannter Arbeitsplätze und Berufe jetzt und noch mehr in der Zukunft zu arbeiten. Diese neue benötigte Kapazität sind digitale Fähigkeiten für (digitale) Beschäftigung, Selbstständigkeit oder Unternehmertum - Kompetenzen, die durch den Erwerb verschiedener Fähigkeiten, Kenntnisse und Einstellungen durch qualitativ hochwertige Jugendarbeit und nicht-formale Bildung entwickelt werden können.

Projektaktivitäten sind:

- A1 - Projektleitung
- M1 - Auftakttreffen
- O1 - Handbuch "Erforschung der Jugendarbeit für das Karrieremanagement mit Jugendlichen mit unterschiedlichen Fähigkeiten"
- M2 - Zweites Treffen
- O2 - Curriculum "Befähigung von Jugendbetreuern zu qualitativ hochwertiger Jugendarbeit für das Karrieremanagement mit jungen Menschen mit unterschiedlichen Fähigkeiten"
- M3 - Drittes Treffen
- O3 - Toolkit "Mentoring und Unterstützung von Jugendlichen mit unterschiedlichen Fähigkeiten bei der Karriereplanung und -steuerung"
- M4 - Viertes Treffen
- O4 - E-Learning-Kurs "Karriereplanung und -management für Jugendliche mit unterschiedlichen Fähigkeiten"
- C1 - LTTA Ausbildung von Ausbildern
- E1, E2, E3, E4, E5 - Offene Konferenzen in RS, IT, HR, DE, BE
- M5 - Abschließende Bewertungssitzung

Projektpartner sind:

- Outreach Hannover, e.V., Germany
- DOMAS – training, consultation and business services, Croatia
- Out of the Box International, Belgium
- Company for professional rehabilitation and employment of persons with disabilities ITECCION, Serbia
- Centre for Non-formal education and Lifelong learning (CNELL), Serbia
- LINK DMT SRL, Italy
- Association for improvement of modern living skills "Realization", Croatia

EINFÜHRUNG

Das Handbuch „Jugendarbeit zur Karriereplanung mit Jugendlichen unterschiedlicher Fähigkeiten“ ist als innovative Veröffentlichung zu relevanten Themen und Hilfsmitteln für Jugendbetreuer gedacht, die mit jungen Menschen mit Behinderungen arbeiten. Das Handbuch gibt einen Überblick über alle aktuellen Themen rund um das Karrieremanagement und die Planung, die ein junger Mensch benötigen könnte, um eine Beschäftigung oder Selbständigkeit aufzunehmen. Es dient als theoretische und konzeptionelle Ressource für Jugendbetreuer bei der Organisation weiterer Karrieremanagement- und Orientierungsaktivitäten.

Der Inhalt dieses Handbuchs basiert auf der Erfahrung von Experten in verschiedenen Bereichen der Jugendbildung – Psychologen, digitales Unternehmertum, soziales Unternehmertum, Karriereplanung. Dadurch wird das Bewusstsein für die Bedeutung der Beschäftigungsfähigkeit und der bereichsübergreifenden Zusammenarbeit im Projekt geschärft. Es dient als Leitfaden für die erfolgreiche Vorbereitung junger Menschen mit Behinderung auf den Berufseinstieg.

Die Zielgruppe dieses Projekts, junge Menschen mit Behinderungen, zeichnet sich durch eine hohe Arbeitslosigkeit, ein geringes Maß an finanzieller Unabhängigkeit und sozialer Macht sowie eine sehr geringe Beteiligung an Führungs- und Unternehmerpositionen aus, insbesondere aufgrund der Tatsache, dass einige von ihnen auch an angepassten Bildungsmöglichkeiten beteiligt waren – ohne viele Aktualisierungen über neue Technologien und Innovationen.

Neue digitale Technologien wie soziale Medien, Big Data sowie mobile und Cloud-Lösungstechnologien bieten Möglichkeiten für neue Wege der Zusammenarbeit, die Nutzung von Ressourcen, Produkt-/Dienstleistungsdesign, Entwicklung und Bereitstellung über offene Standards und gemeinsam genutzte Technologien. Dies bietet Möglichkeiten für Jugendliche mit unterschiedlichen Fähigkeiten, die zuvor nicht am traditionellen Arbeitsmarkt teilnehmen konnten.

Im digitalen Bereich ist das einzige notwendige physische Werkzeug meist ein Computer oder ein Mobiltelefon. Dadurch wird es Menschen mit unterschiedlichen körperlichen Beeinträchtigungen ermöglicht, zu kreieren, zu schreiben, zu zeichnen oder zu singen und sich aktiv am Geschäftsprozess zu beteiligen.

Dieses Handbuch untersucht die Karriereplanung und das Management mit besonderem Schwerpunkt auf der Arbeit mit Jugendlichen mit Behinderungen. Es untersucht spezifische Kompetenzen, Werte und Fähigkeiten, die für das Karrieremanagement wichtig sind. Es beginnt mit dem Thema Karrieremanagement und seinen Prozessen sowie einem Karrieremanagementmodell als guter Ausgangspunkt. Dann geht es weiter mit dem Kapitel, das sich auf die Bedeutung der Berufsorientierung junger Menschen mit Behinderungen und den Kontext der Berufsplanung konzentriert, in dem wir heute als Gesellschaft leben.

Als Nächstes folgen die Kapitel über Karrierephasen und Dynamiken jeder Phase sowie die Rolle von Innovation und Fähigkeiten des 21. Jahrhunderts im Karrierekontext junger Menschen mit Behinderungen. Darüber hinaus bietet das Kapitel über Stakeholder im Karrieremanagement eine Strategie, wie relevante Stakeholder im Karrieremanagement in Abhängigkeit von ihrem Interesse und ihrer Macht, den Erfolg des Karrieremanagementprozesses zu beeinflussen, analysiert werden können.

Das Kapitel über Kompetenzen, die für die Entwicklung junger Menschen mit Behinderungen unerlässlich sind, umfasst die Bereiche Kommunikationsfähigkeit, Beschäftigungsfähigkeit, Organisationsmanagement und Teamarbeit.

Das nächste Kapitel behandelt das Thema Werte im Karrieremanagement für Jugendliche mit Behinderungen, einschließlich karrierefeindlicher und entwicklungsfördernder Faktoren. Danach folgt der Teil über Personal Branding als Instrument für das Karrieremanagement junger Menschen mit Behinderungen und das Konzept von „ikigai“ bei der Entwicklung und Verwaltung der Karriere. Als Nächstes folgt das Kapitel über die neuesten Technologien und Werkzeuge, die bei der Arbeit an der Karriereplanung verwendet werden können, und schließlich das Kapitel über die Anpassung verschiedener Methoden und Praktiken für die Karriereplanung junger Menschen mit Behinderungen.

WAS IST KARRIEREMANAGEMENT

Karrieremanagement allgemein

Karrieremanagement ist in den meisten Fällen ein lebenslanger Prozess, der bedeutet, Zeit und Ressourcen zu investieren, um Karriereziele zu erreichen und sie lebenslang weiterzuentwickeln. Es ist ein kontinuierlicher Anpassungsprozess an die sich ändernden Zeiten und dynamischen Anforderungen des Marktes.

Karrieremanagement kann auf vielfältige Weise und aus verschiedenen Blickwinkeln definiert werden. Für die Zwecke dieses Handbuchs definieren wir Karrieremanagement als „bewusste Planung der eigenen Aktivitäten und des Engagements in der Arbeit, die man im Laufe seines Lebens übernimmt, um eine bessere Erfüllung, Wachstum und finanzielle Stabilität zu erreichen“². Wie im Bild unten gezeigt, ist das Karrieremanagement der Mittelpunkt, an dem sich Planung, Erfahrung und Lernen überschneiden.



Source: www.managementstudyguide.com

Um seine Karriere gestalten zu können, ist es wichtig, sich aller Möglichkeiten bewusst zu sein, sowie sich der eigenen Talente, Stärken, Schwächen und aller anderen relevanten Aspekte bewusst zu sein.

Laut Ucmcerced (n.d.) geht das Karrieremanagement von einer Reihe verschiedener Prozesse aus, die eine Person durchläuft², darunter Bewusstsein, Karriereerkundung, Karriereplanung, lebenslanges Lernen und Networking

² Juneja, P. (n.d.) Career Management – Meaning and important concepts. <https://www.managementstudyguide.com/career-management.htm>

- **Selbsterkenntnis** setzt voraus, sich nach innen zu wenden, um die eigenen Werte, Fähigkeiten, Interessen, Fähigkeiten, Talente, Persönlichkeit, Motivationen sowie Grenzen und Herausforderungen zu entdecken. Selbstbewusstsein wird entwickelt, indem man mit anderen zusammenarbeitet und um Feedback von Familie, Freunden, Professoren, Mentoren, Jugendbetreuern oder Gleichaltrigen bittet.
- **Karriereerkundung** ist ein Prozess, der jungen Menschen hilft, sich Zeit zu nehmen, um über ihre Karriereziele nachzudenken und diese festzulegen, sowie darüber nachzudenken, wie sie ihre Stärken, Erfahrungen, Motivation und Talente nutzen können, um ihre Ziele in einem bestimmten Zeitraum zu erreichen. In dieser Phase kann ein junger Mensch **informelle Gespräche** mit einer Person führen, die bereits in seinem gewünschten Karriereweg arbeitet. Dies ermöglicht es der Person, sich über verschiedene Aspekte der Berufswahl zu informieren – Vorteile, Herausforderungen, erforderliche Kompetenzen usw. Durch **die Job-Beobachtung** kann ein junger Mensch einen Tag, eine Woche oder einen anderen Zeitraum damit verbringen, einen Fachmann auf seinem gewünschten Karriereweg am Arbeitsplatz zu beobachten. Sie können Fragen stellen, sie bei Meetings begleiten, an täglichen Aktivitäten teilnehmen usw. **Freiwilligenarbeit** bietet die Möglichkeit, praktische Erfahrungen zu sammeln und ihre Zeit zu investieren, um einen Unterschied in der Welt zu machen. **Die Suche nach einem Mentor** in einem bestimmten Industriezweig kann relevante Informationen über die Realität liefern und die dringend benötigte Unterstützung durch jemanden mit mehr Erfahrung bieten. **Teilzeitarbeit** kann Chancen für Tätigkeiten mit geringer Verantwortung bieten und die Möglichkeit, ein bestimmtes Arbeitsumfeld von innen kennenzulernen. **Praktika** bieten direktere Erfahrungen mit relevanten Aufgaben für die Rolle. Der Besuch verschiedener Online- und Offline-**Kurse und -Schulungen** kann eine solide Grundlage für den weiteren Aufbau des eigenen Karriereweges bieten.
- **Die Karriereplanung** ist ein kontinuierlicher Prozess, der das ganze Leben lang stattfindet, da sich die Karriereziele oft mit der Identität und den Interessen einer Person sowie den Anforderungen des Arbeitsmarktes ändern. Es umfasst das Setzen von Zielen, das Ergreifen von Maßnahmen, das Erreichen dieser Ziele und das erneute Bewerten dieser Ziele nach einiger Zeit, um zu sehen, ob es notwendig ist, sie anzupassen oder sie basierend auf der neuen Situation zu ändern. Es ist wichtig, junge Menschen dafür zu sensibilisieren, damit sie sich bewusst werden, dass eine Karriere etwas Fließendes ist und sich im Laufe des Lebens verändert, weil wir heute in einer anderen Welt leben als vor fünfzig Jahren. Selbst wenn sie in ihrer Karriere „einen Fehler machen“, können sie sich bei Gelegenheit für einen anderen entscheiden.
- **Lebenslanges Lernen** setzt voraus, dass wir nicht aufhören zu lernen, nachdem wir die Schule oder Universität verlassen haben. Technologien und Volkswirtschaften ändern sich im Laufe der Zeit, und Einzelpersonen müssen sich daran anpassen, wenn sie weiterhin in der aufstrebenden Wirtschaft tätig sein wollen.
- **Networking** bedeutet, Verbindungen zu Menschen in Branchen oder Bereichen aufzubauen, in denen ein junger Mensch Karriere machen möchte. Persönliche Netzwerke sind in der Regel eine großartige Quelle für wertvolle Informationen direkt aus der Praxis und von Personen, die direkt in einer bestimmten Branche tätig sind oder einen bestimmten Job machen.

² UCMERCED (n.d.) Career Management. <https://hr.ucmerced.edu/training/careermanagement>

Karrieremanagement erfordert von Einzelpersonen, verschiedene Fähigkeiten zu entwickeln und zu erhalten, die ihnen helfen, ihre vorhandenen Fähigkeiten zu identifizieren, Lernziele zu entwickeln und dann Maßnahmen zu ergreifen, um diese Ziele zu erreichen.

Aus diesem Grund haben viele Länder Rahmenwerke für Karrieremanagementfähigkeiten (RfK) entwickelt, die Fähigkeiten und Einstellungen definieren, die Einzelpersonen benötigen, um ihre Karriere effektiv zu gestalten. Der LEADER-Rahmen bietet fünf Bereiche der Karrieremanagementfähigkeiten – Persönliche Effektivität; Beziehungen verwalten; Suche nach Arbeit und Zugang zu Arbeit; Leben und Karriere managen; die Welt verstehen.

Die Jugendarbeit kann junge Menschen bei der Karriereplanung unterstützen, indem sie Karrieremanagement- oder Berufsorientierungsprogramme auflegt, die mit den dynamischen Veränderungen und der sozialen und wirtschaftlichen Entwicklung der Gesellschaft einhergehen. Diese Programme können einige oder alle der oben genannten Prozesse der Laufbahnentwicklung abdecken.

Bei der Entwicklung und Umsetzung eines Karrieremanagement- oder Berufsorientierungsprogramms und seiner Aktivitäten für junge Menschen. Um sicherzustellen, dass das Programm oder ein bestimmtes Projekt den Zweck erfüllt, ist es wichtig, Erfolgs- und Wirksamkeits-Indikatoren zu überwachen. Prachi Juneja (ohne Datum) schlägt die folgenden vier Indikatoren für die Wirksamkeit von Karriereprogrammen für Unternehmen vor, die an den Kontext der Jugendarbeit angepasst wurden³:

- Übereinstimmung der Standards des Programms mit den erwarteten Ergebnissen
- Mehr Selbstbewusstsein bei Jugendlichen
- Balance zwischen junger Person (aktueller oder zukünftiger Arbeitnehmer oder Selbstständiger) und den Anforderungen des Unternehmens oder des Arbeitsmarktes
- Leistungsänderungen

Karrieremanagement-Modell

Karrieremanagement ist ein lebenslanger Prozess, der das aktive, kontinuierliche und bewusste Management verschiedener Prozesse umfasst – persönliche Bewertung, Ziele setzen, Maßnahmen ergreifen, aus Erfahrungen lernen, Feedback sammeln, Erwartungen anpassen und aus Erfahrungen und Fehlern lernen. Es ist ein Prozess, der erfordert, dass junge Menschen von einer erfahreneren Person unterstützt werden – einem Mentor, Psychologen, Jugendarbeiter, älteren Kollegen usw. Die besten erwarteten Ergebnisse des Karrieremanagements wären persönliche Erfüllung, Erfolgserlebnisse und ein gutes Arbeitsleben, Ausgewogenheit, Aufstiegs- und Entwicklungsmöglichkeiten, Gesundheit, Arbeitsklima und -umfeld sowie eine zufriedenstellende finanzielle Sicherheit.

GodShalk, GreenHaus und Callanan (2019) sagen, dass Karrieremanagement ein fortlaufender Prozess ist, der es einer Person ermöglicht:

- Um relevante Informationen über sich selbst und die Berufswelt zu sammeln
- Sich ein Bild von eigenen Interessen, Werten, Fähigkeiten, Kenntnissen, Einstellungen, Talenten und bevorzugten Lebensstilen machen
- Um sich realistische Karriereziele zu setzen
- Entwicklung einer Strategie zur Erreichung ihrer Ziele und Umsetzung eines Aktionsplans
- Um Feedback zur Wirksamkeit der Strategie zu sammeln

Es gibt viele Modelle des Karrieremanagements, die von verschiedenen Autoren und Institutionen angeboten werden, die mit jungen Menschen arbeiten. Eines der Modelle besteht aus den folgenden Komponenten (iedunote.com) – Karriereerkundung, Sensibilisierung, Zielsetzung, Strategieentwicklung, Strategieumsetzung, Feedback, Karrierebewertung, wie im folgenden Diagramm dargestellt:


³ Juneja, P. (n.d.) Indicators of Career Program Effectiveness. MSG Management Study Guide. <https://www.managementstudyguide.com/career-management.htm>



Quelle: Karrieremanagement-Modell (iEduNote.com)

Die wichtigsten Punkte dieses von iEduNote.com vorgeschlagenen Modells werden weiter unten näher erläutert.

1. **Karriereerkundung** – Sensibilisierung für eigene Talente, Werte, Prioritäten im Beruf, Interessen und andere berufsbezogene Themen. Es geht auch darum, das Bewusstsein für die eigenen Stärken oder Schwächen zu schärfen. Erforschung umfasst nicht nur die Selbsterforschung, sondern auch die Erforschung der Umwelt, des Äußeren der Person. Sensibilisierung für die Umwelt, ihre Herausforderungen und Möglichkeiten. Die Erkundung der Umwelt setzt voraus, dass verschiedene Arten von Branchen, Arten von Karrieren und Berufen, erforderliche Kompetenzen und Erfahrungen sowie erforderliche Einstellungen zu einer bestimmten Karriere untersucht werden.
2. **Bewusstsein** – Sich der eigenen Qualitäten und Eigenschaften bewusst sein, die für das Umfeld des Einzelnen relevant sind, um konkrete und richtige Karriereziele setzen zu können.
3. **Ziele setzen** – um die Motivation aufrechtzuerhalten, den Erfolg zu messen, einen Überblick über die Entscheidungen und Schritte zu haben, die erforderlich sind, um an ein bestimmtes Ziel zu gelangen. Gut gesetzte Ziele folgen normalerweise dem S.M.A.R.T.(E.R.)-Modell. Dies bedeutet, dass sie so festgelegt sind, dass sie spezifisch, messbar, erreichbar, realistisch, zeitgebunden (pädagogisch und realistisch) sind.
4. **Strategieentwicklung** – Entwicklung eines Plans, um in eine gewünschte Zukunft zu gelangen.
5. **Strategieumsetzung** – Umsetzung von Aktionsstrategien, um die gewünschten Ziele in einem bestimmten Zeitrahmen zu erreichen.
6. **Feedback** – Sammeln von Feedback aus verschiedenen Quellen, um den Fortschritt oder den Erfolg der gesetzten Ziele zu bewerten.

- 
7. **Karrierebewertung** – einen Prozess durchlaufen, um anhand von karrierebezogenem Feedback festzustellen, wie angemessen ihre Ziele und Strategien sind. Auf diese Weise kann eine Person den Verlauf ihrer Karriere verfolgen. Dieser Prozess kann auch dazu führen, gesetzte Karriereziele zu überprüfen oder die Strategie zu überarbeiten.

BEDEUTUNG DER BERUFSORIENTIERUNG FÜR JUGENDLICHE MIT BEHINDERUNGEN

Jugendliche von heute, und noch mehr Jugendliche mit Behinderungen, haben große Schwierigkeiten, sich eine dauerhafte berufliche Zukunft aufzubauen. Wenn ein Jugendlicher die Primar-, Sekundar- und manchmal auch die Tertiärstufe durchläuft, kann sich sein Berufswunsch mehrmals ändern, oder es besteht auf dem Markt kein Bedarf für das, was er möchte. Die meisten von ihnen haben eine begrenzte Vorstellung davon, was eine bestimmte Karriere voraussetzt, oder sie sehen sie durch eine rosarote Brille. Andererseits mangelt es an Unterstützung bei der Berufsorientierung während der gesamten formalen Bildung, und in vielen Ländern sind sich die Lehrkräfte nicht bewusst, wie sehr sich die Wirtschaft verändert hat, und sie wissen nicht, dass den Jugendlichen heute so viele verschiedene Berufswahlmöglichkeiten und Lernangebote zur Verfügung stehen. Daher können sie auch keine angemessene Unterstützung im Berufsorientierungsprozess bieten.

Jugendliche mit Behinderungen sind mit zusätzlichen Einschränkungen und Herausforderungen konfrontiert, die auf Vorurteile, fehlende Unterstützung und Beratung, eingeschränkte berufliche Möglichkeiten und häufig auf Diskriminierung aufgrund ihrer Situation oder ihres Zustands zurückzuführen sind.


Die traurige Realität der Jugendarbeit in den meisten Ländern besteht heute darin, dass ein Jugendlicher, wenn er zu einem Jugendbetreuer kommt, aufgrund verschiedener Schwierigkeiten bereits jegliches Interesse an einer beruflichen Laufbahn verloren hat. Vielleicht haben sie die Schule abgebrochen und nie einen formalen Abschluss gemacht, vielleicht hatten sie Lern- oder Verhaltensschwierigkeiten im schulischen und familiären Kontext, vielleicht haben sie früh eine Familie gegründet, vielleicht haben sie eine überfürsorgliche Familie oder einen überfürsorglichen Partner, vielleicht haben sie die Hoffnung verloren, jemals ihren Berufswunsch zu erfüllen oder auch nur irgendeinen Job zu haben, usw.

Dennoch können Aktivitäten der Jugendarbeit ein guter Ausgangspunkt sein, um Jugendliche zu motivieren, die ihre Motivation für die Wahl oder Entwicklung ihrer beruflichen Interessen verloren haben. Jugendarbeit und nicht-formale Lernaktivitäten können eine großartige Möglichkeit sein, um Jugendlichen die Möglichkeit zu geben, fehlende Kompetenzen zu entwickeln, ihre vorhandenen Kompetenzen zu verbessern, ein Netzwerk von Unterstützern und Gleichaltrigen aufzubauen, einen Mentor in dem Beruf zu finden, der sie interessiert, Möglichkeiten für Freiwilligenarbeit oder Job-Beobachtung zu finden, ihre Persönlichkeit zu entwickeln usw.

Aktivitäten der Jugendarbeit sollten die formale Bildung ergänzen und in Zusammenarbeit mit einem Netzwerk verschiedener Interessengruppen durchgeführt werden, die alle auf das gleiche Ziel hinarbeiten - Berufsberatung und Unterstützung für Jugendliche im Allgemeinen - und sich dann an die spezifischen Bedürfnisse von Jugendlichen mit Behinderungen in ihren lokalen Gegebenheiten anpassen.

Zu den Herausforderungen, mit denen Jugendliche mit Behinderungen im Prozess der Berufsorientierung konfrontiert sind, gehören häufig ein mangelndes Selbstbewusstsein, der Widerspruch zwischen ihren Bedürfnissen und Möglichkeiten, ein geringes gesellschaftliches Engagement zum Aufbau eines Netzes beruflicher Kontakte, begrenzte Möglichkeiten auf dem Arbeitsmarkt, fehlende Unterstützung in ihren lokalen Gemeinschaften und sogar in ihren Familien usw.

All diese möglichen Herausforderungen, mit denen sich Jugendliche mit Behinderungen konfrontiert sehen, zeigen uns nur, wie wichtig es ist, dieses Thema mit großer Sorgfalt und viel Engagement



anzugehen, um wirklich etwas zu bewirken und ihnen Möglichkeiten zur beruflichen Orientierung zu bieten. Dies öffnet ihnen viele neue Türen und ermöglicht ihnen ein sinnvollerer und erfüllteres Leben, wenn sie das Gefühl haben, mit ihrer Arbeit einen Beitrag zur Gesellschaft zu leisten. Dies ist eines der wichtigsten Elemente für eine erfolgreiche soziale Eingliederung und Eingliederung in die Gemeinschaft.

Bei der Arbeit mit Jugendlichen mit Behinderungen ist es wichtig, die Berufsorientierung recht früh in ihrem Leben zu beginnen und sie ein Leben lang zu unterstützen. Das bedeutet nicht, dass sie schon früh Entscheidungen über ihre berufliche Laufbahn treffen müssen, sondern dass sie die Möglichkeit haben, verschiedene berufliche Optionen zu entdecken, sich ihrer selbst bewusst zu werden und die Fähigkeiten zu entwickeln, die für den Einstieg in einen bestimmten Bereich oder für die gewünschte Richtung erforderlich sind.

Unterstützung ist in Übergangsphasen, zwischen verschiedenen Bildungsstufen oder später zwischen verschiedenen Arbeitsplätzen von entscheidender Bedeutung. Hier ist ein personenzentrierter Ansatz erforderlich, um den Jugendlichen mit einer Behinderung in den Mittelpunkt des Entscheidungsprozesses zu stellen. Dies kann für die Familie manchmal recht schwierig sein, wenn sie daran gewöhnt ist, alle alltäglichen Entscheidungen für den behinderten Menschen zu treffen. Noch wichtiger ist es jedoch, das Bewusstsein dafür zu schärfen, wie wichtig es ist, Jugendliche mit Behinderungen in die Lage zu versetzen, ihre eigenen Entscheidungen zu treffen, was manchmal auch bedeutet, zu scheitern. Auf diese Weise lernen sie, neue Fähigkeiten zu entwickeln.

Es ist auch wichtig, Einschränkungen und Barrieren anzusprechen, um die am besten geeigneten Einschränkungen für Jugendliche zu finden, die durch ihre Behinderungen in Bezug auf Gesundheit und Sicherheit, Mobilität oder Kognition eingeschränkt sein könnten. Diese sollten sorgfältig angegangen werden, nicht um Einschränkungen aufgrund von Vorurteilen aufzuerlegen, sondern um Jugendliche mit Behinderungen dabei zu unterstützen, ihre eigenen Grenzen durch Erfahrung zu entdecken.

Einige der anderen Faktoren, die Jugendbetreuer bei der Arbeit mit Jugendlichen mit Behinderungen im Rahmen der Berufsorientierung berücksichtigen müssen:

- Ihre Rechte als Person mit Behinderung, so dass sie auch über ihre Rechte auf dem Arbeitsmarkt informiert werden, keine Diskriminierung im Auswahlverfahren, verfügbare Optionen als Lösungen zur Anpassung an eine bestimmte Behinderung.
- Die Notwendigkeit, das Bewusstsein für mögliche Vorurteile und Diskriminierung im späteren Leben zu schärfen und Anleitung zu geben, wie man solche Situationen überwinden kann.
- Verfügbarkeit von verschiedenen Freiwilligen- und Ausbildungsmöglichkeiten, die ihnen helfen können, ihre Soft Skills zu entwickeln, die auf den heutigen Arbeitsmärkten dringend benötigt werden.
- Förderung der Selbstständigkeit von Jugendlichen mit Behinderungen, die über einzigartige Fähigkeiten verfügen, die auf dem Arbeitsmarkt nur ungenutzt bleiben würden. Manchmal kann dies auch die einzige Lösung für einen Jugendlichen sein, um sich beruflich weiterzuentwickeln und ein Einkommen zu erzielen.
- Lösungsorientiert sein. Obwohl es so viele Einschränkungen und Herausforderungen rund um das Thema der Beschäftigung von Jugendlichen mit Behinderungen gibt, sollten Sie immer an mögliche Lösungen für eine bestimmte Situation denken.
- Es gibt viele integrative Karrieremöglichkeiten für Jugendliche mit Behinderungen, es ist nur wichtig, sich die Zeit zu nehmen, sie zu entdecken.

KONTEXT DER KARRIEREPLANUNG – INSBESONDERE IN PANDEMIE- UND KRISENZEITEN

Was Krisenzeiten für den Karriereplanungskontext bedeuten

Wenn man die Karriereentwicklung im 21. Jahrhundert mit der im 20. Jahrhundert vergleicht, kann man erhebliche Unterschiede in der Art und Weise feststellen, wie wir Karriere im Vergleich zu vor nur 50 Jahren verstehen. Früher wurde Karriere als etwas betrachtet, das darauf basierte, in der Hierarchie aufzusteigen, um mehr Einkommen, Status und Macht zu erzielen. Sicherheit war der wichtigste Aspekt. Die Unternehmen waren diejenigen, die für die berufliche Entwicklung der Mitarbeiter zuständig waren, die sich eher gegen Neues sträubten als sich für lebenslanges Lernen und Entwicklung zu begeistern. Wissen und spezielle Fähigkeiten waren die wichtigsten Werte bei der Einstellung neuer Mitarbeiter.

Heutzutage wünschen sich die Arbeitnehmer eine erfüllende Karriere mit weniger Grenzen, mehr Entwicklungsmöglichkeiten, mehr Flexibilität und einer zufriedenstellenden Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben. Die Arbeitgeber konzentrieren sich auf die Suche nach potenziellen Mitarbeitern mit übertragbaren Fähigkeiten, die überall und jederzeit von Nutzen sein können, insbesondere in Krisenzeiten. Die berufliche Entwicklung ist mehr in den Verantwortungsbereich des Einzelnen übergegangen. Jeder kümmert sich um seine Karrierebedürfnisse, -interessen und -wünsche. Arbeitgeber können sie unterstützen und Ressourcen in sie investieren, aber die Kontrolle liegt in den Händen des Einzelnen. Die Arbeitgeber konzentrieren sich darauf, ein Arbeitsumfeld zu schaffen, in dem die Mitarbeiter bleiben und sich weiterentwickeln wollen, anstatt sich darauf zu konzentrieren, die berufliche Laufbahn der Mitarbeiter zu planen. Der Einzelne muss Zeit und Ressourcen investieren, um sich einen guten Ruf zu verschaffen, Netzwerke zu knüpfen und sein ganzes Leben lang zu lernen, um seine Karrierewünsche zu erfüllen. Es erfordert ein hohes Maß an Engagement, um in der gewählten Laufbahn auf dem Laufenden zu bleiben oder sie ganz zu wechseln, was immer häufiger vorkommt.

Zusätzlich zu all den sozioökonomischen Veränderungen der letzten 50 Jahre sind wir vor kurzem in eine Ära der Krisen aller Art eingetreten - gesundheitlich, ökologisch, wirtschaftlich und sozial. Von einer sehr vorhersehbaren Lebens- und Arbeitsweise mussten wir zu einem ziemlich unvorhersehbaren System übergehen.

Während der Pandemie waren beispielsweise viele Menschen gezwungen, ihren Lebensstil zu ändern. Isolation und angstbasierte Kommunikation hatten massive Auswirkungen auf die psychische Gesundheit vieler Menschen, und die stärksten negativen Auswirkungen sind bei den am stärksten gefährdeten Gruppen in der Gesellschaft zu beobachten, einschließlich Menschen und Jugendlichen mit Behinderungen. Viele soziale Aktivitäten wurden eingeschränkt, ebenso wie der Zugang zu vielen Einrichtungen, die für diese Gruppen alle Arten von sozialen Diensten bereitstellen.

Die medizinische Hilfe und die Möglichkeiten, die eigenen Rechte auf medizinische Versorgung wahrzunehmen, waren stark eingeschränkt und an Bedingungen geknüpft. Aufgrund ihrer körperlichen und geistigen Verfassung waren viele Jugendliche mit Behinderungen nicht in der Lage, die vorgeschlagenen Maßnahmen wie das Tragen einer Schutzmaske, das Bedecken von Mund und Nase beim Husten und Niesen oder die Einhaltung der empfohlenen Hygiene zu befolgen. Diese Faktoren schränkten ihre Teilnahme am gesellschaftlichen Leben, an der Bildung oder am Arbeitsmarkt ein und führten zu ihrer weiteren sozialen Ausgrenzung. Der Großteil ihres Lebens während der Pandemiezeit war auf das Überleben ausgerichtet, und die Karriereplanung wurde auf die Seite gelegt.

Viele Dienste und Unternehmen mussten von heute auf morgen auf Online- und Fernarbeit umstellen, was einerseits Jugendliche mit Behinderungen, die diese Umstellung nicht vornehmen können, bei der Suche nach einem Arbeitsplatz oder bei der Planung ihrer beruflichen Laufbahn weiter einschränkt. Es ist fast unmöglich geworden, die Ergebnisse von Plänen vorherzusagen, den Verlauf ihrer Umsetzung zu kontrollieren oder die Ergebnisse zu steuern. Obwohl viele Arbeitsplätze über Nacht verschwunden sind und im Laufe eines Jahrzehnts weiter verschwinden werden, gibt es auch viele Möglichkeiten für etwas Neues. Diese hektischen Zeiten haben zu vielen Neuerungen in allen Bereichen geführt, zu vielen neuen Ansätzen für die Arbeit und die berufliche Entwicklung.

Derartige unvorhersehbare sozioökonomische Entwicklungen machen es erforderlich, die Karriereplanung beiseite zu schieben und neue Fähigkeiten zu entwickeln oder vorhandene Fähigkeiten zu verbessern, um widerstandsfähiger zu werden und sich an plötzliche Veränderungen anpassen zu können. Der Schwerpunkt muss also auf der Entwicklung von übertragbaren und weichen Fähigkeiten liegen, statt auf der Planung und dem blinden Befolgen des Plans, wenn die Ergebnisse des Prozesses nicht vorhersehbar sind. Krisenzeiten lehren uns, uns vom Gewohnten zu lösen und die Chance zu ergreifen, "sich selbst neu zu erfinden, Problemlösungen auf kreative Weise anzugehen, zu koordinieren, zusammenzuarbeiten und effektiv mit anderen zu verhandeln, Führungsqualitäten zu entwickeln und kritisches Denken zu kultivieren, um Daten und Informationen besser zu analysieren, Störgeräusche herauszufiltern und zuverlässige Entscheidungsgrundlagen zu schaffen"⁴.

Krisenmanagementplan für die Karriere

In Zeiten der Krise, sei es eine kollektive Krise oder eine persönliche Krise, ist es möglich, durch die Entwicklung eines **Plans zur Bewältigung von beruflichen Krisen** gestärkt aus der Krise hervorzugehen. Die Vernetzung ist in solchen Zeiten sehr wichtig, denn die Aktivierung unseres Netzwerks ist ein Weg, wie Menschen sich gegenseitig unterstützen können, um voneinander zu profitieren. Es kann uns sehr dabei helfen, einen Plan zur Bewältigung von beruflichen Krisen zu entwickeln, der uns in der Folge widerstandsfähiger und beruflich nachhaltiger machen wird. Alaina G. Levine (2022) schlägt die folgenden Schritte vor, um einen eigenen Plan zur Bewältigung von beruflichen Krisen zu entwerfen und umzusetzen:

1. **Erkennen Sie Ihre Gefühle und geben Sie sich Raum und Zeit, sie zu fühlen**, bevor Sie weitere Maßnahmen ergreifen.
2. **Betrachten Sie die Situation als ein logisches Problem** – Herausforderungen als eine Reihe von Fragen zu betrachten, die beantwortet werden müssen, und sie in kleinere und überschaubare Schritte aufzuteilen.
3. **Überprüfen Sie Ihre Unterlagen und inventarisieren Sie Ihre Fähigkeiten** – Überprüfen Sie Ihre Leistungen, Auszeichnungen, Beförderungen, Freiwilligeneinsätze, Projekte usw. Wenn Sie die Fakten gesammelt haben, kategorisieren Sie die Fähigkeiten.
4. **Verstehen Sie Ihr Karriere-Ökosystem** – Sammeln Sie Daten über den Markt oder das Fachgebiet, in dem Sie nach Möglichkeiten suchen. Erkennen Sie alle Lücken - welche Lücken auf dem Markt können Sie mit Ihren Fähigkeiten füllen.
5. **Verfeinern Sie Ihr Marketingmaterial** – Überprüfen Sie Ihren Lebenslauf, Ihre Online-Profile wie LinkedIn, Facebook oder Instagram, und recherchieren Sie alle Möglichkeiten, wie Sie Ihre Werte, Fähigkeiten und Einstellungen vermitteln können.

⁴ Mello Alves, M. (2020, April 14) Career development in times of crisis. LinkedIn. <https://www.linkedin.com/pulse/career-development-times-crisis-marissol-mello-alves-msc-/>

⁴ Levine, A.G. (2022, August 8) How to build a crisis management plan for your career. APS News. <https://www.aps.org/publications/apsnews/202209/crisis.cfm>

6. **Aktivieren Sie Ihr Netzwerk** – Gehen Sie auf die Menschen zu, investieren Sie in eine für beide Seiten vorteilhafte Zusammenarbeit, vereinbaren Sie Treffen und fragen Sie die Menschen: "Wie kann ich Ihnen in dieser schwierigen Zeit helfen?"
7. **Diversifizieren Sie Ihr Netzwerk und Ihre Fähigkeiten** – mit Menschen innerhalb und außerhalb Ihres Sektors, Ihrer Region oder Ihrer Kultur in Kontakt zu treten. Auf diese Weise können Sie neue Möglichkeiten entdecken.
8. **Unternehmerisch denken** – ständig nach Möglichkeiten suchen, Ihrer Gemeinschaft zu dienen und durch die Problemlösung einen Mehrwert zu schaffen⁵.

KARRIEREPHASEN UND DYNAMIK

Traditionelles Rahmenwerk von Karrierestufen und deren Dynamik

Die berufliche Entwicklung ist ein lebenslanger Prozess, in dem es verschiedene Phasen gibt. Einer der traditionellen konzeptionellen Rahmen schlägt **fünf Karrierestufen und die Dynamik** der einzelnen Stufen vor. Es wurde von Super (1951) vorgeschlagen⁶. Obwohl dieser Rahmen schon recht alt ist, gilt er immer noch für die traditionelle lineare Karriereentwicklung.

- **Die Entwicklungsphase** (4 bis 13 Jahre) ist die Phase, in der ein Kind seine Fähigkeiten, Einstellungen und Interessen entwickelt. Wenn Kinder älter werden, machen sie sich mehr Gedanken über die Zukunft, sie wollen mehr Kontrolle über ihr Leben haben, sie fangen an, in der Schule härter zu arbeiten, sobald sie sich der Richtung bewusst werden, in die sie gehen wollen, und sie beginnen, Gewohnheiten und Einstellungen zu entwickeln, um diese Ziele zu erreichen.
- **Die Explorationsphase** (14 bis 24 Jahre) ist die Phase des Übergangs ins junge Erwachsenenalter. Der Schwerpunkt dieser Phase liegt auf der Selbstreflexion und dem Verfolgen von (höheren) Bildungszielen. Diese Ziele werden klar, und der Jugendliche legt Strategien zur Umsetzung seiner Berufswünsche fest.
- **Die Niederlassungsphase** (Alter 24 bis 44) ist die Phase, in der die erwachsene Person nach der Hochschulbildung eine erste Stelle antritt. Dies kann auch in der vorangegangenen Phase geschehen, wenn ein Jugendlicher einen Sekundarschulabschluss hat. Diese Phase ist durch die Etablierung des eigenen Platzes in der Arbeitswelt gekennzeichnet, wenn die Person sich einen Platz in einem Unternehmen sichert und auf der Karriereleiter vorankommt.
- **Die Erhaltungsphase** (45-65 Jahre) ist gekennzeichnet durch das Älterwerden und die Tendenz, die derzeitige Position beizubehalten und gleichzeitig die Kompetenzen zu aktualisieren, um mit den Entwicklungen in diesem Bereich Schritt zu halten, sowie durch Innovation.
- **Die Ausstiegsphase** (über 65) ist durch aktive Pläne für den Ruhestand gekennzeichnet.

Wenn man diesen Rahmen aus der Perspektive des 21. Jahrhunderts betrachtet, ist es offensichtlich, dass eine Art lineares Modell langsam überholt ist und dass sich neue Modelle abzeichnen, die mehr Flexibilität und Anpassungsfähigkeit berücksichtigen, da es sehr wahrscheinlich ist, dass ein Individuum zwei- bis dreimal die Karriere wechselt, manchmal sogar ganz die Industrie aufgrund von spezifischen Lebensumständen und Erfahrungen.

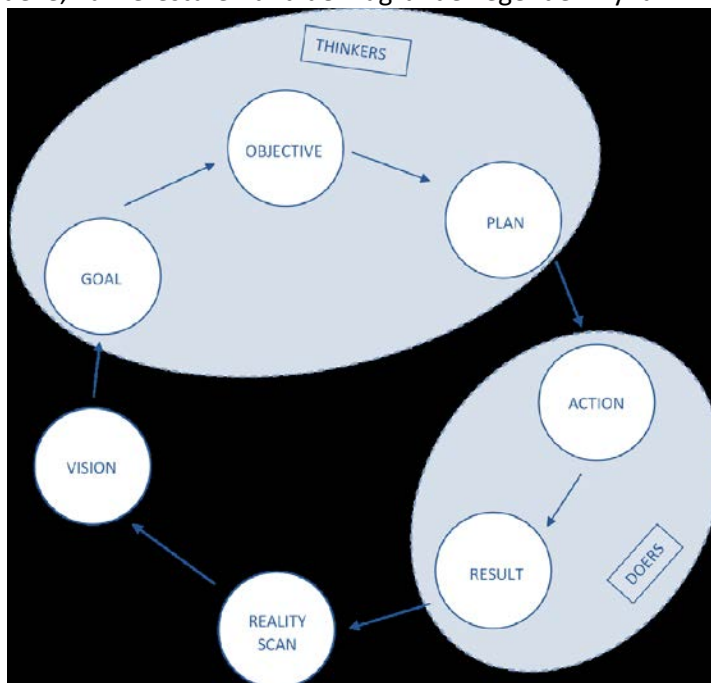
⁶ Super, D.E. (1951). Vocational adjustment: Implementing a self-concept. *Occupations*, 30, 88-92.

Ein zyklisches Modell von Karrierestufen und deren Dynamik

Ein weiteres von Magnusson (1992) vorgeschlagenes Modell beschreibt **fünf zyklische Prozesse**, die für eine effektive Karriereplanung entscheidend sind⁷:

- **Einleitung** - Beginn des Karriereplanungsprozesses, Ermittlung der Motivation und Selbsteinschätzung
- **Erkundung** - Erkundung, wie sie ihre Vision durch Vorstellungsgespräche, Networking, Job-Beobachtung und Sammeln von Berufserfahrung in die Tat umsetzen können
- **Entscheidungsfindung** - Entscheidungen auf der Grundlage ihrer kognitiven Fähigkeiten zu treffen und sich in Situationen, in denen Daten nicht so relevant sind, auf ihre Intuition zu verlassen
- **Vorbereitung** - Ausarbeitung eines Aktionsplans sowie Entwicklung der erforderlichen Fähigkeiten und Ressourcen für die Umsetzung
- **Umsetzung** - den Plan in die Tat umsetzen. Es ist wichtig, Unterstützungssysteme und Systeme für Feedback und Belohnung zu entwickeln.

Einer der Prozesse entstand aus der Erfahrung der Arbeit im Bereich der Jugendarbeit im Rahmen der nicht formalen Bildung. Er veranschaulicht einen zyklischen Ansatz für Lernen und Entwicklung auf allen Ebenen. Er lässt sich auch leicht auf die Karriereplanung anwenden. Zyklische Modelle sind der Kern moderner Karrieremodelle, Karrierestufen und der zugrunde liegenden Dynamik.



Quelle: Synergy Trainings zur Personalentwicklung

Dieses zyklische Lernen besteht aus sieben Schritten. Jeder Schritt wird von folgenden Fragen begleitet:

- **REALITY SCAN** - Was habe ich jetzt? Welche Ressourcen stehen mir zur Verfügung? Was fehlt mir in meiner Karriere?

⁷ Magnusson, K. C. (1992). Fünf kritische Prozesse der Berufsberatung. In M. Van Norman (Ed.), Nationale Konsultation zu den Papieren der Berufsberatung: 1992 (pp. 217-227). Toronto, ON: University of Toronto Press.

- **VISION** - Warum möchte ich etwas verändern oder etwas anders machen? Welche Werte sind für mich wichtig?
- **ZIEL** - Was möchte ich schaffen? Was möchte ich neu erreichen? Was sind meine gewünschten Ergebnisse?
- **OBJEKTIVE** - Welche Schritte muss ich unternehmen, um mein(e) Ziel(e) zu erreichen?
- **PLAN** - Wie werde ich es tun? Welche Maßnahmen muss ich ergreifen und wann?
- **AKTION** - Was ist die erste Maßnahme, die ich ergreifen muss, um den Prozess zu beginnen?
- **ERGEBNIS** - Was wurde erreicht?

Und dann beginnt der Prozess von neuem mit einer neuen Realität. Dieses Diagramm zeigt auch, dass es zwei Arten von Menschen gibt, die normalerweise bei einigen Schritten stecken bleiben - Denker und Macher. Denker bleiben zwischen der Festlegung von Zielen und der Planung stecken. Sie verpassen in der Regel die anderen Phasen der Realitätsprüfung, die Definition ihrer Werte und Vision, das Handeln und das Erreichen von Ergebnissen. Macher bleiben zwischen Aktion und Ergebnissen stecken und verpassen den größten Teil des kreativen Prozesses. Infolgedessen bleiben ihre Realitäten gleich und es gibt keinen Fortschritt in ihrer Karriere.

Weitere wichtige Phasen der modernen Karriereentwicklung, die Jugendliche in Betracht ziehen können, sind unter anderem die folgenden:

- Ein Jahr aussetzen, um Freiwilligenarbeit zu leisten oder die Welt zu bereisen, um den Horizont zu erweitern und verschiedene Kompetenzen zu entwickeln, die für eine bestimmte Berufswahl sehr wertvoll sein können.
- Sich Zeit nehmen, um seine Leidenschaft zu kultivieren - sich auf die inneren Leidenschaften konzentrieren und darauf, wie man sie in eine Karriere verwandeln kann, anstatt sich den Anforderungen der sich ständig verändernden Wirtschaft anzupassen.
- Sich auf das Unbekannte einlassen - mit dem Strom schwimmen, ohne einen genauen Plan zu haben, denn ein Plan führt meist zu einem vorhersehbaren Karriereweg.
- In ständiges Wachstum investieren - proaktiv nach Lern- und Entwicklungsmöglichkeiten suchen, anstatt sich vom Unternehmen oder der Branche vorschreiben zu lassen, was zu tun ist.
- Mindestens einmal die Laufbahn wechseln, um in einem anderen Umfeld bei Null anzufangen und sich weiterzuentwickeln.

DIE ROLLE VON INNOVATION UND FÄHIGKEITEN DES 21. JAHRHUNDERTS IM BERUFLICHEN KONTEXT EINES JUNGEN MENSCHEN MIT BEHINDERUNGEN

Bei der Anleitung und Unterstützung junger Menschen mit Behinderungen bei der Berufsplanung und -orientierung ist es wichtig, den breiteren Kontext des Lebens im 21. Jahrhundert zu berücksichtigen. Wie bereits erwähnt, haben sich die sozioökonomischen Bedingungen unserer Gesellschaft in den letzten 50 Jahren stark verändert. Vom Industriezeitalter sind wir in das Informationszeitalter übergegangen, das oft ganz andere Fähigkeiten erfordert, die junge Menschen im Allgemeinen entwickeln müssen, um auf dem Arbeitsmarkt wettbewerbsfähig zu sein. Die formale Bildung basiert immer noch weitgehend auf dem Industriezeitalter, das sie auf Jobs vorbereitet, die es nicht mehr geben wird, sobald sie aus den formalen Bildungssystemen ausscheiden, sodass den meisten jungen Menschen grundlegende Kenntnisse, Fähigkeiten und Einstellungen fehlen, die mit sich-ständig-verändernden Märkte übereinstimmen.

Das Hauptaugenmerk liegt auf der Entwicklung der Fähigkeit, sich an Veränderungen anzupassen, denn wir leben in einer Zeit, in der nichts garantiert ist. Junge Menschen mit Behinderungen müssen widerstandsfähiger und fähiger sein, auf plötzliche Veränderungen zu reagieren. Dies kann für einige junge Menschen mit Behinderungen eine ziemliche Herausforderung sein, wenn sie durch ihre körperlichen, geistigen oder psychischen Fähigkeiten stark eingeschränkt sind. Und solche plötzlichen Veränderungen können dazu führen, dass sich ein junger Mensch mit Behinderungen zurückgelassen fühlt, weil die Aktualisierung von Fähigkeiten nicht über Nacht erfolgen kann. Für einige junge Menschen mit Behinderungen hingegen kann das ein breites Spektrum an Möglichkeiten eröffnen. All jene, die aufgrund ihrer Behinderung nicht in Schwerindustriellen Berufen arbeiten können, haben nun einen besseren Zugang zum Arbeitsmarkt, wo Soft Skills im Vordergrund stehen, oder sie können sich selbstständig machen und sich in diese Richtung weiterentwickeln. Oft kann ihr Nachteil und ihre Einschränkung in einem bestimmten Bereich ein großer Vorteil sein.

Die Rolle der Innovation im beruflichen Kontext eines jungen Menschen mit Behinderungen

Innovation spielt eine wichtige Rolle in der Arbeit mit jungen Menschen mit Behinderungen. Es trägt dazu bei, die Inklusion voranzutreiben, indem Systeme geändert werden, um auf die unterschiedlichen Bedürfnisse von Menschen mit Behinderungen eingehen zu können. Aktuelle Systeme, Ansätze und Programme verändern sich und neue entstehen. Innovation gilt auch für die Entwicklung neuer technologischer Lösungen, die in der Belegschaft implementiert werden können, um mehr Beschäftigungsmöglichkeiten und die Integration junger Menschen mit Behinderungen zu schaffen. Darüber hinaus eröffnete die jüngste Pandemie Möglichkeiten für die digitale Arbeit, die neue Arbeitsformen, viel mehr Flexibilität auf allen Ebenen oder Möglichkeiten für digitales Unternehmertum bietet.

Die wichtigsten Fähigkeiten des 21. Jahrhunderts

Mit Fähigkeiten des 21. Jahrhunderts meinen wir Fähigkeiten, die Grundvoraussetzungen für junge Menschen sind, die sie entwickeln müssen, um in ihrer Karriere erfolgreich zu sein. Dazu gehören soziale Fähigkeiten, Eigeninitiative, Produktivität, kritisches Denken, Kommunikation, Flexibilität, Führung,

Informationskompetenz, Zusammenarbeit, kritisches Denken, Medienkompetenz, Technologiekompetenz.

Bri Stauffer (2022) kategorisiert die Fähigkeiten des 21. Jahrhunderts in drei Hauptkategorien – Lernfähigkeiten, Lesefähigkeiten und Lebenskompetenzen⁸.

Lernfähigkeiten

Bei Lernfähigkeiten geht es um die Entwicklung mentaler Prozesse, die erforderlich sind, um sich in einer modernen Arbeitsumgebung anzupassen und sich zu bewegen. Die vier Fähigkeiten, die in diese Kategorie fallen, sind:

- Kritisches Denken – Lösungen für Probleme finden
- Kreativität – über den Tellerrand hinaus denken
- Kollaboration – Zusammenarbeit mit anderen
- Kommunikation – mit anderen reden

Lesefähigkeiten

Lese- und Schreibfähigkeiten konzentrieren sich auf das Erkennen von Fakten, Veröffentlichungskanälen und der dahinter stehenden Technologie sowie auf die Bestimmung der Vertrauenswürdigkeit von Informationen. Lesekompetenzen, die in diese Kategorie fallen, sind:

- Informationskompetenz – Fakten, Zahlen, Statistiken und Dateien verstehen
- Medienkompetenz – Verständnis der Methoden und Kanäle, in denen Informationen veröffentlicht werden
- Technologiekompetenz – die Maschinen verstehen, die das Informationszeitalter ermöglichen

Lebenskompetenzen

Lebenskompetenzen konzentrieren sich auf konkrete Elemente des Alltags, auf persönliche und berufliche Qualitäten. Lebenskompetenzen, die in diese Kategorie fallen, sind:

- Flexibilität – Fähigkeit zur Veränderung und Anpassung an unterschiedliche Umstände
- Führung – ein Team motivieren, Ziele zu erreichen
- Initiative – Projekte, Strategien und Pläne starten, ohne dass man es ihnen sagt
- Produktivität – Aufrechterhaltung der Effizienz ohne Ablenkungen
- Social Skills – Treffen und Netzwerken zum gegenseitigen Nutzen

Es gibt auch viele andere Fähigkeiten, die als Fähigkeiten des 21. Jahrhunderts angesehen werden könnten, da ihre Definition vom Kontext der jeweiligen Karriere oder Branche abhängt. Außerdem kommen ständig neue Fähigkeiten auf die Liste, und einige verschwinden von der Liste, wenn sich die Zeiten ändern.

Damit junge Menschen mit Behinderungen diese Fähigkeiten entwickeln können, ist es wichtig, dass Jugendbetreuer nicht-formale Lernräume schaffen, die ihnen Möglichkeiten und Erfahrungen bieten.

⁸ Stauffer, B. (2022, January 10) What are 21st century skills? AES – Applied Educational Systems. <https://www.aeseducation.com/blog/what-are-21st-century-skills>

STAKEHOLDER DES KARRIEREMANAGEMENTS

Stakeholder sind entweder Einzelpersonen oder Personengruppen, die Einfluss auf das Ergebnis eines bestimmten Projekts, Programms, die Umsetzung von Änderungen oder angestrebte Ziele im Allgemeinen haben oder diese beeinflussen können. Stakeholder sind diejenigen, die einen großen Beitrag zum Erfolg und / oder Misserfolg dessen leisten können, was Sie erreichen möchten. Stakeholder im Karrieremanagement können den Erfolg stark beeinflussen, wenn es darum geht, junge Menschen bei der Auswahl der für sie richtigen Karriereoptionen zu führen und darin erfolgreich zu sein.

Die Erfahrung zeigt, dass Karrieremanagement nicht etwas ist, das nur vom formalen Bildungssystem bewältigt werden kann, da es an Bewusstsein für die Bedeutung der frühen Berufsorientierung und an qualifiziertem Personal mangelt, das die Schüler während ihrer Schulzeit unterstützen und anleiten würde, und meistens gibt es eine Sperre von Ressourcen. Und noch wichtiger ist, dass es für junge Menschen mit Behinderungen noch schwieriger ist, da sie oft einen individuellen Ansatz für das Karrieremanagement und eine qualifizierte Unterstützungsperson benötigen, die sie anleitet.

Jugendarbeit und nicht-formale Bildung bieten jungen Menschen nachweislich die dringend benötigte Unterstützung und Anleitung, die die formale Bildung und andere Dienste, die sie bereits nutzen, ergänzen. Jugendbetreuer sind in der Lage, zusätzliche nicht-formale Unterstützung in Form von Beratung, Unterstützung, Coaching, Mentoring und Schulung junger Menschen mit Behinderungen anzubieten und verschiedene relevante Interessengruppen in den Prozess des Karrieremanagements einzubeziehen.

Wie analysiert man Stakeholder im Karrieremanagement?

Die Einbindung von Interessenvertretern kann für ein erfolgreiches Karrieremanagement für Jugendliche mit Behinderungen von entscheidender Bedeutung sein, da dies dazu beiträgt, Beziehungen und ein Unterstützungsnetzwerk aufzubauen. Die Warwick Business School (2018) schlägt die folgenden fünf Schritte vor, um den Erfolg sicherzustellen – identifizieren, analysieren, planen, handeln und sich engagieren.


Schritt 1: Identifizieren

In diesem Schritt identifizieren Sie, wer alle relevanten Stakeholder sind – diejenigen, die ein Interesse an Ihren Zielen haben, und diejenigen, die einen gewissen Einfluss auf deren Umsetzung haben.

Es gibt zwei Gruppen von Stakeholdern, die es zu berücksichtigen gilt – interne Stakeholder und externe Stakeholder. Interne Stakeholder sind Einzelpersonen oder Personengruppen, die an der Umsetzung eines bestimmten Projekts oder bestimmter Ziele beteiligt sind. Ihr Engagement kann unterschiedlich sein, aber sie haben Einfluss auf den gesamten Prozess und den endgültigen Erfolg. Externe Stakeholder beteiligen sich nicht direkt an der Arbeit am Projekt oder sind nicht in den Karrieremanagementprozess eingebunden, aber sie haben einen gewissen Einfluss darauf oder werden davon beeinflusst.

Schritt 2: Analysieren

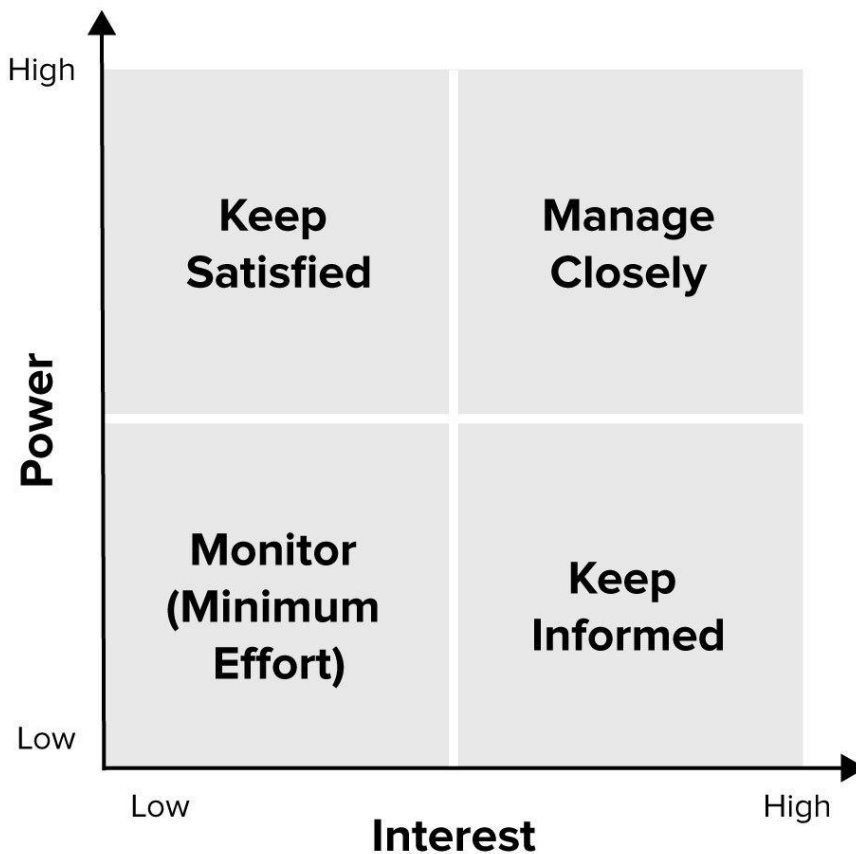
In diesem Schritt analysieren Sie jeden Stakeholder, um ihn besser zu verstehen, um mit ihm in Kontakt treten und ihn beeinflussen zu können. Nehmen Sie sich Zeit, um zu verstehen, wer verfügbar ist, um den Prozess zu unterstützen, und was sie mitbringen – welche Fähigkeiten oder andere Ressourcen. Kategorisieren Sie sie hinsichtlich ihrer Auswirkungen und ihres Engagements.



Um Ihre wichtigsten Stakeholder zu verstehen, müssen Sie herausfinden, was sie über Ihr Projekt, Ihre Arbeit, vorgeschlagene Änderungen, Programme usw. denken. Das Content-Team von Mind Tools (ohne Datum) schlägt die folgenden Fragen vor:

- Welches emotionale oder finanzielle Interesse haben sie am Ergebnis Ihrer Arbeit? Es ist positiv oder negativ?
- Was ist ihre Motivation?
- Welche Informationen wollen sie von Ihnen und wie können sie am besten mit ihnen kommunizieren?
- Wie ist Ihre aktuelle Meinung zu Ihrer Arbeit oder einem Projekt? Auf welchen Informationen basiert es?
- Wer oder was beeinflusst ihre Meinung im Allgemeinen und ihre Meinung über Sie?
- Wenn ihre Wirkung wahrscheinlich nicht positiv sein wird, was wird sie dazu bringen, Ihre Arbeit zu unterstützen, wenn sie ein hohes Maß an Einfluss darauf haben?
- Wenn Sie glauben, dass Sie sie nicht für sich gewinnen können, wie werden Sie dann mit ihrem Widerstand umgehen?
- Wer könnte noch von ihren Meinungen beeinflusst werden? Können Sie sie zu Ihren Stakeholdern umwandeln?

Nachdem alle relevanten internen und externen Stakeholder identifiziert und ihre Meinungen und Motivationen analysiert wurden, ist es wichtig, sie zu priorisieren. Das nachstehende Raster kann verwendet werden, um Stakeholder nach der Macht, die sie über ein Projekt oder eine Arbeit im Allgemeinen haben, und ihrem Interesse daran zu klassifizieren.



Quelle: mindtools.com

Wie die Matrix zeigt, können Stakeholder in vier Kategorien eingeteilt werden:

1. Hohe Macht, hoch-interessierte Menschen – sie müssen engmaschig geführt werden. Es ist wichtig, sie vollständig einzubeziehen und zufriedenzustellen.
2. Hohe Macht, weniger interessierte Menschen – sie müssen zufrieden, aber nicht mit Informationen überladen werden, da sie sich langweilen könnten, wenn sie mit Informationen überladen werden.
3. Weniger Macht, hoch-interessierte Menschen – sie müssen auf dem Laufenden gehalten und in die Kommunikation über das Projekt, die Arbeit, Änderungen oder die Umsetzung von Zielen eingebunden werden.
4. Weniger Macht, weniger interessierte Menschen – sie müssen überwacht, aber nicht mit zu viel Kommunikation überlastet werden.

Schritt 3: Planen

In diesem Schritt erstellen Sie eine Kampagne, um Ihre Stakeholder einzubeziehen und mit ihnen zu kommunizieren. Berücksichtigen Sie die Nachrichten, die Sie versenden, die Haltung, die Sie einnehmen werden, wer die Kommunikation verwaltet und das Feedback bearbeitet. Berücksichtigen Sie die Häufigkeit und Art der Kommunikation, die für jeden Stakeholder relevant ist, da nicht alle das gleiche Maß an Engagement haben.



Schritt 4: Agieren und sich engagieren

Überwachen Sie Ergebnisse und Erfolge kontinuierlich, um Ihre Pläne bei Bedarf neu bewerten zu können. Betrachten Sie das Gesamtbild, beobachten Sie, ob es neue Stakeholder gibt, die auf dem Weg dorthin auftauchen, und überlegen Sie, wie Sie sie einbeziehen können. Denken Sie bei Bedarf über einen anderen Ansatz nach.

KOMPETENZEN VON JUGENDLICHEN MIT BEHINDERUNG FÜR DEN BERUFSSTART

In Europa gibt es viele Jugendliche, die eine formale Ausbildung - Primar-, Sekundar- und meist auch Hochschulausbildung - durchlaufen und trotzdem Schwierigkeiten haben, nach ihrem Abschluss die gewünschte Karriere zu starten. Das liegt oft daran, dass die formale Bildung anscheinend nicht die notwendigen Fähigkeiten für den Berufseinstieg und die spätere berufliche Weiterentwicklung vermittelt. Ein Berufseinstieg aus dieser Position heraus kann sich oft entmutigend oder entkräftend anfühlen, wenn Jugendliche beginnen, mangelnden Erfolg zu verinnerlichen und sich selbst die Schuld zu geben. Die traurige Realität ist, dass es in den meisten Fällen nicht ihre Schuld ist, weil die formalen Systeme in den meisten Ländern keinen umfassenden Rahmen für die Kompetenzentwicklung von Jugendlichen im Allgemeinen und noch weniger für Jugendliche mit Behinderungen bieten.

Als Gesellschaft fehlt uns das Verständnis dafür, dass es in der Verantwortung jeder Gemeinschaft und jeder erwachsenen Person liegt, ihr Bestes zu geben, wenn es darum geht, Jugendliche auf den Berufsmarkt vorzubereiten. Die meisten von ihnen müssen einfach einen Weg finden, um im "Dschungel" zu überleben, ohne dass sie eine angemessene Ausbildung, Anleitung oder Unterstützung erhalten, um dies zu tun. Die Jugendarbeit ist der Bereich, der auf die Bedürfnisse von Jugendlichen mit Behinderungen eingehen kann, denen es an Kompetenzen für den Berufseinstieg durch nicht-formale Lernaktivitäten fehlt. Gemeinsam mit anderen Akteuren schaffen Jugendbetreuer eine ergänzende Unterstützung zur formalen Bildung, um ein breiteres Unterstützungsnetz und mehr Möglichkeiten zur Entwicklung ihrer Kompetenzen für den Berufseinstieg zu erhalten.

Zu den Kompetenzen, die Jugendliche mit Behinderungen für ihren Berufseinstieg entwickeln müssen, gehören **Kommunikationsfähigkeit**, **Beschäftigungsfähigkeit**, **Organisationsmanagement** und **Teamarbeit**. Es gibt noch viele weitere Fähigkeiten, die sie entwickeln müssen, aber diese hängen von den spezifischen Anforderungen des gewünschten Berufs ab. Diese vier Bereiche stehen im Mittelpunkt dieses Handbuchs, aber es ist auch wichtig, andere Bereiche in Betracht zu ziehen, je nach dem Jugendlichen, der in nicht-formale Aktivitäten und Jugendarbeit einbezogen wird, und den Einschränkungen seiner Behinderung.

Man muss sich auch darüber im Klaren sein, dass Jugendliche mit Behinderungen manchmal nicht in der Lage sind, die Fähigkeiten für den Start ins Berufsleben auf dieselbe Weise zu entwickeln wie alle anderen Jugendlichen. Aus diesem Grund ist es wichtig, den Ansatz und die Instrumente an jeden einzelnen Jugendlichen mit einer bestimmten Behinderung anzupassen.

Kommunikationsfähigkeit

Kommunikationsfähigkeiten sind für den Berufseinstieg unerlässlich, denn Kommunikation ist ein Weg, um Kontakte zu knüpfen, Menschen zu treffen, Beziehungen aufzubauen, sich zu präsentieren, eigene Bedürfnisse mitzuteilen und sich auf unterschiedliche Weise auszudrücken. Wir können verbal und nonverbal, online und offline kommunizieren. Es ist auch wichtig, den eigenen Kommunikationsstil zu verstehen - passiv, aggressiv, passiv-aggressiv und durchsetzungsfähig - und Jugendlichen beizubringen, wie sie sich durchsetzungsfähig ausdrücken können.

Kommunikationsfähigkeiten können auch in interpersonelle und intrapersonelle Kommunikationsfähigkeiten unterteilt werden. Zwischenmenschliche Fähigkeiten sind Fähigkeiten, die wir brauchen, wenn wir von Angesicht zu Angesicht mit einer oder mehreren Personen kommunizieren. Wenn dies in einer realen Umgebung geschieht, kommunizieren wir nicht nur mit Worten, sondern auch nonverbal durch Gestik, Stimme, Mimik und unser Aussehen. Wenn wir online oder nur über Audio

kommunizieren, ist die Kommunikation eingeschränkt, und es ist notwendig, sich möglicher Missverständnisse in der Kommunikation bewusst zu sein. Intrapersonale Kommunikation bezieht sich auf den inneren Dialog, der im Kopf jedes Einzelnen stattfindet und sich auf die Überzeugungen und den emotionalen Zustand der Menschen auswirkt. Sie hat große Bedeutung für das Selbstvertrauen eines Jugendlichen und kann sich auf seine Berufswahl auswirken.

Im Hinblick auf den Berufseinstieg sind gute Kommunikationsfähigkeiten unerlässlich, um sich im Lebenslauf oder bei einem Vorstellungsgespräch zu präsentieren, Gedanken und Gefühle wirksam auszudrücken, aktiv zuzuhören, mit anderen zu verhandeln, den eigenen Standpunkt darzulegen und andere zu überzeugen sowie Präsentationen zu halten und in der Öffentlichkeit zu sprechen.

Jugendbetreuer können Lernräume für Jugendliche mit Behinderungen schaffen, die ihnen helfen, ihre Kommunikationsfähigkeiten durch Workshops, Simulationsspiele, Präsentationen, Fallstudien, Gruppenherausforderungen, Energizer, Job-Beobachtung, Jugendaustausch und viele andere Möglichkeiten zu verbessern.

Zu den Ergebnissen der Jugendarbeit im Hinblick auf den Aufbau und die Entwicklung von Kommunikationsfähigkeiten gehören die Entwicklung von mehr Selbstvertrauen und Widerstandsfähigkeit bei Jugendlichen mit Behinderungen, die Fähigkeit, sich respektvoll auszudrücken und den anderen zu respektieren, sich im bestmöglichen Licht zu präsentieren, ihre sozialen und formellen Beziehungen zu managen, sich effektiv auszudrücken, berufliche Ziele zu erreichen und vieles mehr.

Beschäftigungsfähigkeit

Die Beschäftigungsfähigkeit umfasst ein breites Spektrum von Fähigkeiten, die übertragbar und nicht an einen bestimmten Beruf gebunden sind und eine Person "beschäftigungsfähig" machen. Technisches und faktisches Wissen und die praktische Anwendung dieses Wissens fallen unter die Kategorie der nicht übertragbaren Fähigkeiten und haben einen großen Einfluss auf die Beschäftigungsfähigkeit. Heutzutage ist es jedoch ebenso wichtig oder manchmal sogar noch wichtiger, alle Arten von nicht übertragbaren Fähigkeiten zu entwickeln, um als Teil eines Unternehmens zu funktionieren oder ein Unternehmen aufzubauen.

Die Beschäftigungsfähigkeit von Jugendlichen, die oft ohne einschlägige Kenntnisse und Erfahrungen aus der formalen Bildung kommen, um sich auf dem modernen Arbeitsmarkt zurechtzufinden, hängt weitgehend von ihren Einstellungen, Fähigkeiten und Erfahrungen außerhalb ihrer formalen Bildung ab.

Die wichtigsten Fähigkeiten, auf die Arbeitgeber bei ihren potenziellen Mitarbeitern Wert legen, sind Kommunikationsfähigkeit und zwischenmenschliche Kompetenz, Problemlösung, Eigeninitiative, Belastbarkeit, kritisches Denken, Zusammenarbeit, Flexibilität, Zeitmanagement, Führungsqualitäten, Anpassungsfähigkeit, Belastbarkeit, Problemlösung, Organisation und Planung und vieles mehr. Es ist wichtig, nicht zu sagen, dass jetzt alle Jobs alle Fähigkeiten einer Person erfordern. Bei der Arbeit in einem Team decken verschiedene Teammitglieder unterschiedliche Fachgebiete ab und ergänzen sich gegenseitig.

Auch die "richtige" Einstellung für einen bestimmten Job oder ein bestimmtes Gebiet ist zu einer der begehrtesten Beschäftigungsfähigkeiten bei den Arbeitgebern geworden, die oft sagen, dass Menschen die Fakten oder die Theorie leicht lernen und auch praktische Fähigkeiten in einem bestimmten Gebiet entwickeln können, wenn sie die richtige Einstellung für den Job oder die Position haben. Solche Arbeitgeber sind bereit, in die Aus- und Weiterbildung ihrer derzeitigen und künftigen Mitarbeiter zu investieren, um ihnen das Was und das Wie zu vermitteln, wenn die Person die gewünschte Einstellung hat.

Organisatorische Führung

Das Organisationsmanagement umfasst eine breite Palette von Fähigkeiten rund um die Organisation wie Flexibilität und Anpassungsfähigkeit, Zeitmanagement, Multitasking, Prioritäten setzen, Zeitplanung, Projektmanagement, Budgetierung, konsistente Kommunikation, Delegation, Organisation des Arbeitsbereichs usw.

Organisatorische Fähigkeiten helfen, Ordnung und Struktur zu schaffen. Sie sind sehr wichtig, wenn man in einem Team arbeitet, aber ebenso wichtig, wenn man selbständig ist oder als Freiberufler mehr Flexibilität hat. Die Entwicklung organisatorischer Fähigkeiten hilft dabei, in kürzerer Zeit produktiver und effizienter zu sein, Missverständnisse zu vermeiden, das Budget einzuhalten, Ziele innerhalb der Frist zu erreichen und generell eine produktivere Routine zu schaffen.

Diese Fähigkeiten sind sehr wichtig, da die meiste Arbeit heutzutage projektbezogen ist. Das bedeutet, dass es in der Regel strenge Fristen und Budgetvorgaben gibt, um bestimmte Ziele zu erreichen.

Teamarbeit

Teamarbeit ist eine der wichtigsten Fähigkeiten, die man entwickeln muss, um erfolgreich mit anderen Menschen zusammenzuarbeiten. Auch wenn es nicht immer der Fall ist, dass die Person, die in einem Team arbeitet, auch als Selbständiger oder Freiberufler in irgendeiner Weise mit anderen zusammenarbeiten muss, um bestimmte Ziele zu erreichen und Gewinn zu erzielen. Teamarbeit ist in fast jeder Industrie auf allen Ebenen wichtig.

Die Fähigkeit zur Teamarbeit kann nur in Situationen entwickelt werden, in denen man mit anderen Menschen zusammenarbeitet. Man kann in der Theorie wissen, was Teamarbeit ist, aber nicht in der Lage sein, dieses Wissen in der Praxis anzuwenden. Jugendliche entwickeln ihre Teamfähigkeit bis zu einem gewissen Grad während der formalen Bildung, wenn sie an gemeinsamen Aufgaben oder Projekten arbeiten, oder durch Mannschaftssportarten. Aufgrund individueller Persönlichkeitstypen und Lebenserfahrungen neigt jeder Mensch dazu, eine bestimmte Art und Weise zu entwickeln, wie er in einem Team funktioniert und wie er seinen Beitrag leistet. Die Fähigkeit zur Teamarbeit kann auch im Laufe des Lebens weiter entwickelt werden. Es ist wichtig zu erkennen, welche Rolle eine Person derzeit im Team einnimmt, und diese dann gegebenenfalls zu erweitern oder an die Bedürfnisse des Teams anzupassen.

Dr. Meredith Belbin entwickelte die Teamrollentheorie auf der Grundlage gemeinsamer Verhaltensmerkmale. Ihr Modell besteht aus drei Kategorien - handlungsorientiert, gedankenorientiert und personenorientiert. Teams streben nach Zusammenarbeit und Produktivität. Für eine erfolgreiche Teamarbeit ist es wichtig, dass jedes Teammitglied eine bestimmte Rolle ausfüllt, die seinen Stärken entspricht.

Die neun Belbin-Teamrollen (Belbin, n.d.) sind der Ressourcenermittler, der Teamworker und der Koordinator (die sozialen Rollen), der Planer, der Überwacher, der Bewerter und der Spezialist (die denkenden Rollen) sowie der Gestalter, der Umsetzer und der Vollstrecker (die handlungs- oder aufgabenorientierten Rollen)⁹.

1. **Ressourcenermittler** nutzt seine Neugierde, um Ideen zu finden, die er in das Team einbringen kann. Zu den wichtigsten Stärken gehören Kontaktfreudigkeit, Enthusiasmus, das Erkunden von Möglichkeiten und das Knüpfen von Kontakten. Zu den größten Schwächen gehört, dass sie zu optimistisch sind und ihren Enthusiasmus recht schnell verlieren.
2. **Teamworker** tragen dazu bei, das Team zusammenzuhalten, ermitteln die erforderliche Arbeit und erledigen sie im Namen des Teams. Zu den Hauptstärken gehört es, kooperativ, einfühlend

⁹ Belbin (n.d.) The Nine Belbin Team Roles. <https://www.belbin.com/about/belbin-team-roles>

und diplomatisch zu sein, zuzuhören und Meinungsverschiedenheiten aus dem Weg zu gehen. Zu den größten Schwächen können Unentschlossenheit und das Vermeiden von Konfrontationen gehören.

3. **Koordinator** konzentriert sich auf die Ziele des Teams und delegiert die Arbeit an die richtigen Teammitglieder. Zu den wichtigsten Stärken gehören Reife, Selbstvertrauen, die Fähigkeit, Talente zu erkennen und Ziele zu klären. Zu den größten Schwächen könnte gehören, dass er als manipulativ angesehen wird und seine eigene Arbeit an andere delegiert.
4. **Planer** neigen dazu, sehr kreativ zu sein und unkonventionelle Lösungen für Probleme zu finden. Zu den Hauptstärken gehören Kreativität, Einfallsreichtum, freies Denken, leichte Ideenfindung und das Lösen schwieriger Probleme. Zu den Hauptschwächen gehören das Ignorieren von Vorfällen und die Tatsache, dass sie zu sehr damit beschäftigt sind, effektiv zu kommunizieren.
5. **Monitor Evaluator** ist der logische Kopf, der bei Bedarf unparteiisch urteilt und die Optionen des Teams abwägt. Zu seinen Hauptstärken gehört es, nüchtern, strategisch und kritisch zu sein, alle Optionen zu sehen und genau zu beurteilen. Zu den Hauptschwächen könnte gehören, dass es manchmal an Antrieb und der Fähigkeit fehlt, andere zu inspirieren, und dass er übermäßig kritisch ist.
6. **Spezialist** bringt fundierte Kenntnisse in einem Schlüsselbereich in das Team ein. Zu seinen wichtigsten Stärken gehören Zielstrebigkeit, Eigeninitiative und Engagement. Zu den größten Schwächen könnte die Tendenz gehören, sich auf einen engen Bereich zu beschränken und sich zu lange mit technischen Fragen aufzuhalten.
7. **Shaper** sorgt für den nötigen Antrieb, damit das Team in Bewegung bleibt und nicht den Fokus verliert. Zu den Hauptstärken gehören: herausfordernd und dynamisch sein, unter Druck gedeihen, den Antrieb und den Mut haben, Hindernisse zu überwinden. Zu den größten Schwächen könnte gehören, dass er zu Provokationen neigt und manchmal die Gefühle anderer Menschen verletzt.
8. **Umsetzer** wird benötigt, um eine praktikable Strategie zu planen und sie so effizient wie möglich umzusetzen. Zu den Hauptstärken gehören praktische, zuverlässige und effiziente Fähigkeiten, die Umsetzung von Ideen in die Praxis und die Organisation der anfallenden Arbeit. Zu den größten Schwächen könnte es gehören, unflexibel zu sein und nur langsam auf neue Möglichkeiten zu reagieren.
9. **Der Vervollständiger/Finisher** ist am effektivsten am Ende der Aufgabe, um die Arbeit zu polieren und auf Fehler zu überprüfen. Zu den Hauptstärken gehören Sorgfalt, Gewissenhaftigkeit, Besorgnis, Fehlersuche, Feinschliff und Perfektionierung der Arbeit. Zu den Hauptschwächen könnte gehören, dass er dazu neigt, sich Sorgen zu machen, und dass er nur ungern delegiert.

WERTE IM KARRIEREMANAGEMENT FÜR JUGENDLICHE MIT BEHINDERUNGEN, EINSCHLIESSLICH ANTI-KARRIERE- UND PRO-ENTWICKLUNGS-ANTREIBERN

Die Identifizierung der eigenen Karrierewerte ist wichtig, da sie das Erfolgsniveau und das Erfolgserlebnis bestimmen, um im Karrieremanagement erfolgreich zu sein. Das Verständnis der eigenen Vorlieben und was für eine Person wesentlich ist, hilft bei der Entscheidung, ob eine bestimmte Karriere oder ein Job in einem bestimmten Umfeld für sie geeignet ist. Manchmal kann ein Job perfekt für uns sein, aber die Werte, die ein Unternehmen oder eine bestimmte Branche fördert, können sich völlig von unseren unterscheiden. Diese Art von Situation mag für kurze Zeit funktionieren, aber bald wird es unangenehm. Wenn unsere Werte mit den Werten der Umgebung, in der wir arbeiten, übereinstimmen, ist es viel einfacher, sich auf andere Dinge zu konzentrieren, wie z. B. bei Aufgaben sein Bestes geben, innovativ sein, sich weiterentwickeln und Karriere machen.

Karrierewerte lassen sich nach unterschiedlichen Prinzipien kategorisieren. Das Indeed-Redaktionsteam (2021) schlägt eine Unterscheidung zwischen intrinsischen, extrinsischen und Lifestyle-Werten vor¹⁰.

Intrinsische Karrierewerte sind Faktoren, die eine persönliche Bedeutung innerhalb eines Jobs oder eines Karrierewegs schaffen, wie z. B.:

- Leistung – Fähigkeit, Ziele durch motivierende Aufgaben zu erreichen
- Kreativität – in der Lage zu sein, Kreativität regelmäßig zu üben
- Autonomie – selbstständig arbeiten können
- Wohlwollen – anderen helfen können
- Herausforderung – sich durch neue Aufgaben herausfordern können
- Führung – ein Team führen und inspirieren
- Zusammenarbeit – in der Lage sein, täglich zusammenzuarbeiten

Extrinsische Karrierewerte sind externe Faktoren, die man für die geleistete Arbeit gerne erhält, wie z.B.:

- Compensation – monetärer Austausch für Arbeit
- Leistungen – Leistungen, die mit einer Anstellung einhergehen, wie Krankenversicherung, Bildungsbudget, Mitgliedschaft im Fitnessstudio, persönliche Entwicklungsmöglichkeiten
- Arbeitsplatzsicherheit – sich sicher und stabil in einer Arbeitsposition fühlen
- Beförderungen – Möglichkeiten zur Beförderung haben
- Anerkennung – öffentlich für Leistungen gewürdigt werden
- Einfluss – in der Lage zu sein, Aktionen, Meinungen und Ideen anderer Menschen zu beeinflussen

Lifestyle-Karrierewerte sind jene Faktoren, die zur Lebensqualität einer Person außerhalb der Arbeit beitragen und sich auf die Work-Life-Balance auswirken, wie z. B.:

- Unterstützung – Unterstützung am Arbeitsplatz kann einen großen Einfluss auf die Lebensqualität außerhalb des Arbeitsplatzes haben
- Freizeit – genug Zeit haben, um Freizeitaktivitäten zu genießen, sich zu entspannen

¹⁰ Indeed Editorial Team (2021, May 25) Career Values: How to Identify yours and Cultivate Success as a Professional. <https://www.indeed.com/career-advice/career-development/career-values>

- Standort – Standort und Verbindung zwischen Arbeit und Zuhause können ein wesentlicher Faktor sein
- Familie – mit familienfreundlichen Arbeitszeiten und Arbeitsplätzen sowie Flexibilität
- Vielfalt und Kultur – Möglichkeiten haben, verschiedene kulturelle, ethnische, rassische und religiöse Kontexte zu erleben.

Dan Beverly (2016) spricht über 9 Karrieretreiber, die Menschen motivieren und inspirieren, eine bestimmte Karriere zu verfolgen. Sie sind wie folgt:

- **Belohnung** – Hauptaugenmerk liegt auf Reichtum und dem Wunsch nach einem angemessenen Lebensstandard.
- **Sicherheit** – Hauptaugenmerk liegt auf der Gewissheit, dass eine Karriere eine solide und vorhersehbare Zukunft bietet.
- **Status** – Hauptaugenmerk liegt auf der Position und darauf, dass die Person bei der Arbeit anerkannt, bewundert und respektiert wird.
- **Autonomie** – Hauptaugenmerk liegt auf der Wahl, dass die Person unabhängig ist und Entscheidungen treffen kann.
- **Kreativität** – Hauptaugenmerk liegt auf Originalität, damit die Person innovativ sein und originelle Ergebnisse erzielen kann.
- **Expertise** – Hauptaugenmerk liegt auf der Beherrschung, dass die Person ein hohes Maß an Spezialisierung auf dem Gebiet erreicht.
- **Macht** – Hauptaugenmerk liegt auf Dominanz, dass die Person Menschen, Ressourcen und Entscheidungen kontrollieren kann.
- **Bedeutung** – Hauptaugenmerk liegt auf dem Beitrag, dass die Person in der Lage ist, an sich wertvolle Arbeit zu leisten.
- **Zugehörigkeit** – Hauptaugenmerk liegt auf der Verbindung, dass die Person in der Lage ist, erfüllende berufliche Beziehungen¹¹ aufzubauen und aufrechtzuerhalten.

Catherine Nangle (2017) schlägt zehn gemeinsame Karrieretreiber in einem anderen Rahmen vor:

- **Der Experte** – diese Person wird von der Notwendigkeit angetrieben, ein Experte auf dem Gebiet zu werden, um Fähigkeiten in einem bestimmten Fach weiterzuentwickeln, anstatt in mehreren verschiedenen Fächern.
- **Der Kreative** – diese Person wird von der Notwendigkeit angetrieben, sich kreativ zu engagieren, über den Tellerrand zu schauen, innovativ zu sein und frische Ideen einzubringen.
- **Der Helfer** – diese Person ist von der Notwendigkeit getrieben, mit ihrer Arbeit etwas zu bewegen, sucht nach einem tieferen Sinn in der Karriere und bevorzugt Jobs mit spürbaren und positiven Auswirkungen.
- **Der Influencer** – diese Person wird von der Notwendigkeit angetrieben, Situationen unter Kontrolle zu bringen, während sie es genießt, Einfluss auf große Entscheidungen am Arbeitsplatz zu nehmen und Menschen zu führen und zu motivieren.

¹¹ Beverly, D. (2016, October 12) 9 Career Drivers to Accelerate your Perfectly Designed Career. <https://www.danbeverly.com/9-career-drivers-accelerate-perfectly-designed-career/>

- **Der Organisator** – diese Person ist von der Notwendigkeit getrieben, die Dinge in Ordnung zu halten und macht es gerne, plant gerne und denkt Dinge durch, um großartige Ergebnisse zu erzielen.
- **Der Belohnung-Sucher** – diese Person ist von der Notwendigkeit getrieben, eine finanzielle Gegenleistung für die investierten Anstrengungen zu erhalten, nimmt gerne große Herausforderungen an, weil die Ergebnisse es wert sind.
- **Der Sozialisierer** – diese Person wird von der Notwendigkeit angetrieben, ein starkes Team und ein großartiges soziales Umfeld zu haben, liebt die Arbeit mit Menschen und gedeiht, wenn die Arbeit viele soziale Interaktionen beinhaltet.
- **Der Sicherer** – diese Person ist vom Sicherheitsbedürfnis getrieben, sucht einen Beruf, der stark nachgefragt wird, um sicher zu sein, dass es immer ein festes Einkommen gibt und die Arbeitsstelle gesichert ist.
- **Der Autonomie-Sucher** – diese Person wird von dem Bedürfnis getrieben, bei der Arbeit unabhängig zu sein, in der Lage zu sein, ihre eigenen Entscheidungen zu treffen und eine gute Work-Life-Balance zu haben, ihre Arbeitszeiten und ihren eigenen Ort zu wählen oder die Menge der Arbeitsbelastung zu kontrollieren.
- **Der Aktive** – diese Person wird von dem Bedürfnis angetrieben, sowohl geistig als auch körperlich in ständiger Bewegung zu sein, liebt es zu reisen und mit Menschen zu interagieren, sucht Aufregung und Bewegung in jeder Hinsicht¹².


Heutzutage gibt es auch eine starke Bewegung von karrierefeindlichen und „entwicklungsfreundlichen“ Fahrern. Anstatt einen bestimmten Karriereweg zu wählen oder als solchen zu definieren oder die Karriere als etwas zu sehen, das die Rechnungen bezahlt, fördern diese Bewegungen den Wert, den eigenen Lebenszweck zu leben.

Es geht darum, das gesamte Konzept der Karriere beiseite zu legen, weil es als etwas angesehen wird, das von außen auferlegt und als Reaktion auf die Entwicklung des Arbeitsmarktes und der Industrie geschaffen wird. Anstatt nach einem Job zu suchen oder nach dem „richtigen Karriereweg“ zu suchen, ist es wichtig, der inneren Bestimmung und Berufung einer Person zu erlauben, sich mit der Zeit zu entfalten. Anstatt Karriere zu machen, kann eine Person entwicklungsfreundlich sein, d. h. Energie in die persönliche Weiterentwicklung, Entwicklung, Erforschung, Erfahrungen und das Leben des eigenen Zwecks investieren, anstatt sich den Anforderungen des Marktes anzupassen.

Diese Art von Motivatoren können für junge Menschen sehr ermutigend sein und ein Gefühl der Befreiung hervorrufen. Es ist wichtig zu erkennen, dass sie nicht das sein oder tun müssen, was ihre Familie oder Gesellschaft von ihnen erwartet. Vielleicht haben sie bereits alles, was sie brauchen, in sich; sie müssen es nur entdecken und sich daran erinnern. Sobald sie anfangen, es zu leben, wird es auch Möglichkeiten geben, wie sie ihre Beiträge und Dienste bezahlen können. Folglich werden sie in der Lage sein, ihren Lebensunterhalt zu verdienen und ein immenses Maß an Befriedigung zu empfinden, das sich daraus ergibt, dass sie ihren höchsten Zweck leben.

Darüber hinaus könnten junge Menschen mit Behinderungen Wert darauf legen, in einem integrativen Arbeitsumfeld zu arbeiten, in der Lage zu sein, ihre körperlichen und psychischen Bedürfnisse zu befriedigen, in der Lage zu sein, ohne positive Diskriminierung zu arbeiten und einen Beitrag zu leisten, wenn sie Arbeit erhalten oder Leistungen erhalten, nur weil sie behindert sind. Die Bedürfnisse jedes jungen Menschen mit Behinderungen können unterschiedlich sein, und es ist wichtig, einen individuellen

¹² Nangle , C. (2017) How to identify your career drivers (and use them to your advantage. NatWest Group. <https://jobs.natwestgroup.com/posts/how-to-identify-your-career-drivers-and-use-them-to-your-advantage>



Ansatz zu wählen, wenn es darum geht, ihn dabei zu unterstützen, seine Grundwerte im Beruf zu entdecken.

PERSONAL BRANDING ALS INSTRUMENT ZUM KARRIEREMANAGEMENT FÜR JUGENDLICHE MIT BEHINDERUNGEN

Persönliche Branding-Leinwand

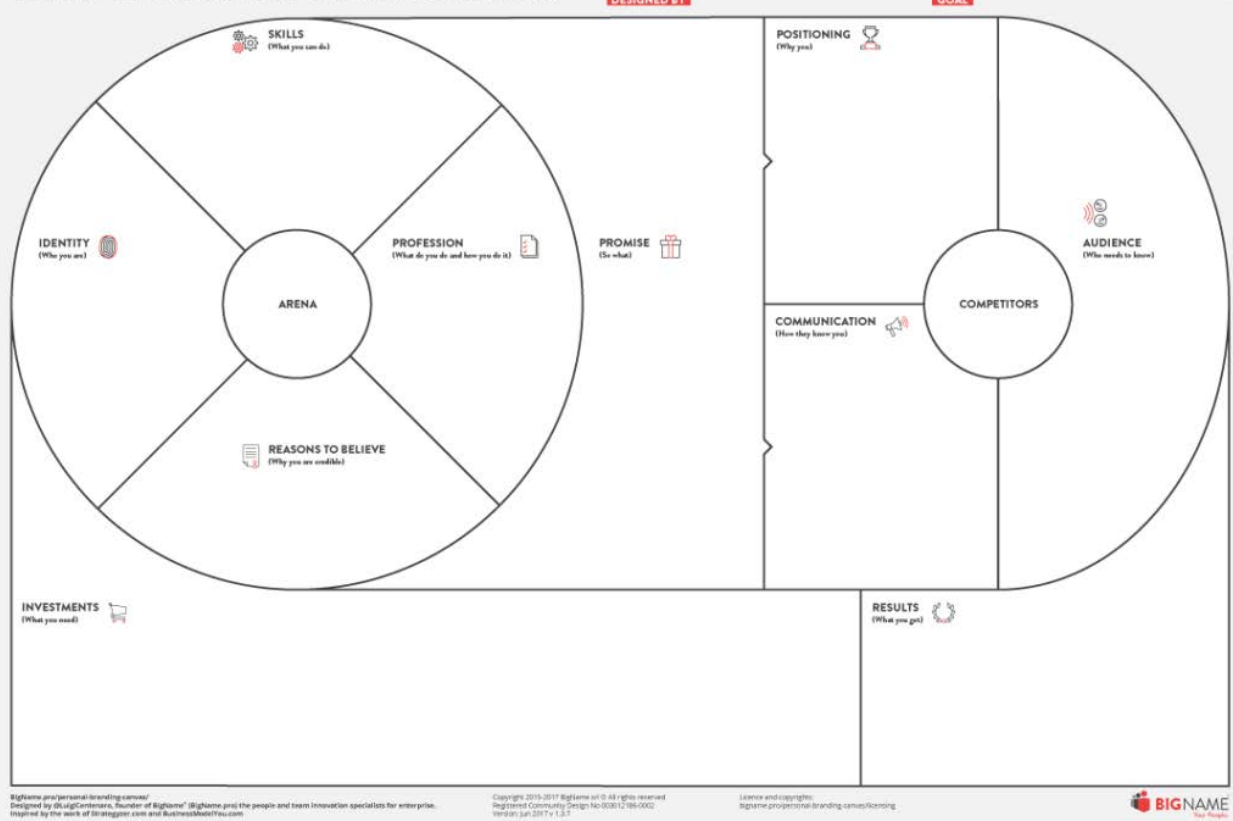
Das Persönliche Branding-Leinwand ist ein Tool, das Einzelpersonen hilft, über ihre persönliche Marke nachzudenken und sie weiterzuentwickeln. Es wurde von Luigi Centenaro geschaffen und besteht aus neun Blöcken. Es ist eine ganzheitliche und visuelle Karte aller Elemente, die man bei der Entwicklung oder Verbesserung seiner eigenen persönlichen Marke berücksichtigen muss. Die neun Blöcke umfassen:

1. **Wer Sie sind** (Kernidentität) – persönliche Geschichte, Bildung, Hintergrund, Herkunft, Ihre Einzigartigkeit, Persönlichkeit, Werte, Leidenschaften, Talente, wofür Sie stehen, Ihre Ziele und Ambitionen, Ihre Erfolge, Interessen und Hobbys
2. **Was Sie anbieten** (Schlüsselfähigkeiten) – Ihre wichtigsten Produkte und Dienstleistungen, der von Ihnen geschaffene Wert
3. **Warum Sie glaubwürdig sind** (Gründe zum Glauben) – Ihre Erfolgsbilanz und Erfolge, abgeschlossene Projekte oder Erfolge oder Zertifizierungen
4. **Welche Vorteile bieten Sie** (Wertversprechen) – eine Liste der Vorteile, die Sie jemandem bieten können, eigener Mehrwert, was Sie an den Tisch bringen und Beweise präsentieren, die die eigenen Kompetenzen unterstützen
5. **Warum Sie** (Positionierung) – warum sollte jemand Sie einstellen oder Ihre Dienste in Anspruch nehmen, was macht Sie zu einem guten Kandidaten, was unterscheidet Sie von anderen?
6. **Wie sie Sie kennen** (Kommunikation) – wie Menschen oder Unternehmen Sie erreichen und wie sie Sie kennen
7. **Wer muss es wissen** (Zielgruppe) – Überlegen Sie, wer die Zielgruppe Ihrer Marke sein wird (z. B. potenzielle Arbeitgeber, Unternehmen, gemeinnützige Organisationen, potenzielle Kunden usw.)
8. **Was Sie brauchen** (Schlüsselinvestitionen) – listen Sie auf, was Sie in Ihre eigene persönliche Marke investieren müssen, welche Ressourcen benötigt werden, wie Sie bestimmte Fähigkeiten entwickeln usw.
9. **Was Sie erhalten** (Ergebnisse) – Listen Sie auf, wie Sie davon profitieren würden, Ihre Zeit und Ressourcen für Ihre persönliche Marke zu investieren, um die gewünschten Ziele zu erreichen

Die persönliche Marke ist relevant und wichtig für alle, die entweder ihr eigenes Geschäft entwickeln oder sich in einer bestimmten Karriere oder Branche zurechtfinden möchten. Es ist sehr wünschenswert für Branchen und Karrieren mit vielen Konkurrenten, und es ist eine großartige Möglichkeit, sich von so vielen Optionen abzuheben. Einzigartig zu sein ist das, was die eigene Karriere oder ein Unternehmen auf eine ganz neue Ebene bringen kann. Wie Jessica Hernandez (2017) sagt, ist Personal Branding ein fortlaufender Prozess, durch den eine Person ihr eigenes professionelles Image aufbaut, das bei anderen einen Eindruck davon hinterlässt, wer sie ist, was sie kann und warum jemand mit ihr zusammenarbeiten möchte¹³.

¹³ Hernandez, J. (2017) Die Bedeutung von Personal Branding für das Karrierewachstum plus 12 Tipps für den Branding-Erfolg. Great Resumes Fast. <https://greatresumesfast.com/blog/the-importance-of-personal-branding-to-career-growth/>

THE PERSONAL BRANDING CANVAS



Quelle: BigName

Tipps, um eine einzigartige persönliche Marke zu schaffen

Goldie Chan schlägt die folgenden 10 Tipps vor, um eine einzigartige und einladende persönliche Marke zu schaffen:

- **Fokussieren** – Definieren Sie Ihre Kernbotschaft und bleiben Sie dabei, wenn Sie sich einer bestimmten Zielgruppe präsentieren
- **Seien Sie authentisch** – seien Sie sich selbst und authentisch, wenn Sie sich online oder offline präsentieren
- **Erzählen Sie eine Geschichte** – Der Aufbau einer Geschichte kann entscheidend sein, um ein bestimmtes Publikum anzusprechen. Das Erstellen von schriftlichem, fotografischem oder Videomaterial ist eine großartige Möglichkeit, dies zu tun. Passen Sie das Format an die gewünschte Zielgruppe an und wählen Sie den für Sie passenden Kommunikationskanal.
- **Seien Sie konsequent** – erstellen Sie Inhalte rund um das Thema, das in Ihrem Fokus steht, und bleiben Sie dabei. Es muss einzigartig sein, damit Ihre Zielgruppe Ihre Inhalte mit Ihnen in Verbindung bringen kann.
- **Seien Sie bereit zu scheitern** – Scheitern kann schwierig sein, aber es kann sehr wertvoll sein, sich all der möglichen Dinge bewusst zu sein, die passieren könnten
- **Schaffen Sie eine positive Wirkung** – anstatt mit anderen zu konkurrieren und Brücken abzurechen, bauen Sie mit der Zeit die umliegende Gemeinschaft auf

- **Folgen Sie einem erfolgreichen Beispiel** – lernen Sie von erfolgreichen und einflussreichen Menschen
- **Lebe deine Marke** – statt deine Marke vom Alltag zu trennen, kann es noch erfolgreicher sein, sie zu vereinen
- **Lassen Sie andere Ihre Geschichte erzählen** – Mundpropaganda ist die beste Werbung
- **Hinterlassen Sie ein Vermächtnis** – sobald Sie Ihre Marke aufgebaut haben, besteht der nächste Schritt darin, über das Vermächtnis nachzudenken, das Sie hinterlassen werden

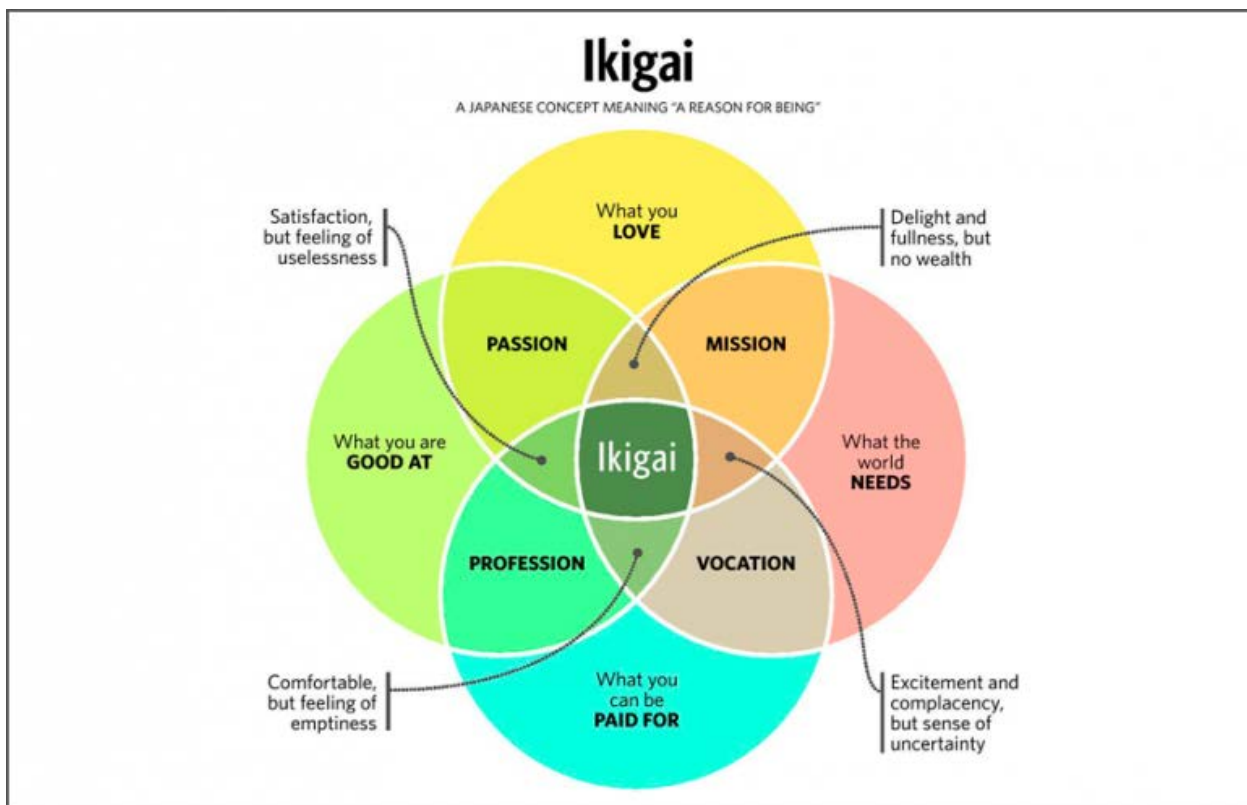
Jessica Hernandez (2017) fügt auch weitere wichtige Tipps für erfolgreiches Personal Branding hinzu, darunter die folgenden:

- **Erste Schritte** – Herausfinden, wofür Sie bekannt sind und was Ihre besten Markenattribute sind
- **Nutzen Sie Ihre Ressourcen** – wenden Sie sich an Menschen in Ihrer Umgebung, um herauszufinden, was diejenigen, die Sie am besten kennen, über Ihre besten Eigenschaften nachdenken, die Ihnen Karrierevorteile bringen würden.
- **Finden Sie Ihr WARUM heraus** – erstellen Sie eine Liste der Gründe, die Ihre Arbeit vorantreiben.
- **Seien Sie in jeder Kommunikation authentisch** – seien Sie bodenständig und aufrichtig in Bezug auf Ihre Leidenschaften und Ihren Zweck
- **Senden Sie eine konsistente Nachricht** – halten Sie Ihre Nachricht konsistent über jeden Kommunikationskanal, den Sie verwenden.
- **Seien Sie eine Führungskraft** – teilen Sie Ihr Fachwissen und Ihre Gedanken mit der Welt
- **Lernen und wachsen** – investieren Sie in neue Erfahrungen, neue Trends, entwickeln Sie sich weiter und wachsen Sie.
- **Seien Sie proaktiv** – denken Sie an Lösungen, ohne gefragt zu werden
- **Beurteilen Sie sich selbst** – bewerten Sie regelmäßig Ihre Leistung, Ziele, Wachstum, Stärken und Schwächen.

DAS KONZEPT VON IKIGAI IN DER BERUFLICHEN ENTWICKLUNG UND IM MANAGEMENT

IKIGAI ist ein japanisches Konzept, das aus vier Bereichen besteht: was Sie lieben, worin Sie gut sind, was die Welt braucht und wofür Sie bezahlt werden können. Es ist ein Konzept, das Ihre "Daseinsberechtigung" bedeutet. Iki bedeutet auf Japanisch "Leben", und "gai" beschreibt den Wert oder den Nutzen. Unser ikigai ist der Lebenszweck, das, was uns Inspiration, Motivation und Freude bringt.

Der Bereich, in dem sich das, was Sie lieben, und das, was Sie gut können, überschneiden, ist Ihre Mission. Der Bereich, in dem sich das, was Sie gut können, und das, wofür Sie bezahlt werden können, überschneiden, ist Ihr Beruf. Der Bereich, in dem sich das, wofür Sie bezahlt werden können, und das, was die Welt braucht, überschneiden, ist Ihre Berufung. Der Bereich, in dem sich das, was die Welt braucht, und das, was Sie lieben, überschneiden, ist Ihre Mission. Und der Punkt, an dem sich alle diese vier Bereiche überschneiden, ist unsere Daseinsberechtigung (d.h. IKIGAI).



Quelle: zekluu.com

Nach Eatough (2021) kann die Kenntnis des eigenen Ikigai helfen, den idealen Arbeitslebensstil zu gestalten, starke soziale Bindungen am Arbeitsplatz zu schaffen, eine gesunde Balance zwischen Arbeit und Privatleben zu finden, die eigenen Karriereträume zu verfolgen und die Arbeit zu genießen.¹⁴

¹⁴ Eatough, E. (2021, May 7) Was ist Ikigai und wie kann es mein Leben verändern? BetterUp. <https://www.betterup.com/blog/what-is-ikigai>

Darüber hinaus schlägt Eatough (2021) vor, dass wir, sobald wir unser ikigai gefunden haben, unser Leben danach ausrichten müssen. Und das können wir tun, indem wir uns kleine Ziele setzen, eine Umsetzungsstrategie planen, ein Unterstützungssystem um uns herum aufbauen und es ausprobieren¹⁵. Sein ikigai zu finden bedeutet, ein sinnvolles und erfülltes Leben zu führen, was auch bedeutet, eine erfüllende und sinnvolle Arbeit zu verrichten oder seine eigene Marke aufzubauen, die auf seiner wahren Berufung basiert, anstatt sich den Mainstream-Erwartungen der Gesellschaft und der Wirtschaft anzupassen.

Jugendbetreuer können Jugendlichen mit Behinderungen helfen, indem sie ein Lernumfeld schaffen, in dem sie die Zeit und die Anleitung haben, ihr ikigai zu entdecken. Abgesehen von den vier Hauptfragen gibt es viele zusätzliche Dinge zu bedenken, um jeden der vier Bereiche von ikigai zu klären. Aglaé Dancette (2021) schlägt für jeden Bereich den folgenden Prozess vor:

1. Was machen Sie gerne?

Machen Sie eine Liste der Sachen, die Ihnen Freude bereiten, ohne sich selbst einzuschränken. Denken Sie auch darüber nach, auf wen Sie eifersüchtig sind und warum, denn der Prozess, den richtigen Weg zu finden, führt uns manchmal durch Frustration, Wut, Schmerz und viele andere unangenehme Situationen, die auf den ersten Blick schlimm erscheinen mögen, aber sie können auch äußerst hilfreich sein, wenn es darum geht, Veränderungen einzuleiten.

2. Worin sind Sie gut?

Schreiben Sie alle Sachen auf, die Sie gut können, und alle Sachen, für die Sie von anderen gelobt werden. Ermitteln Sie dann Bereiche, in denen Ihre Fähigkeiten gefragt sind.

3. Wofür können Sie bezahlt werden?

Überprüfen Sie alle beruflichen Fähigkeiten, die Sie haben, und Sie können dafür bezahlt werden.

4. Was braucht die Welt?

Nehmen Sie die Welt um Sie herum, Ihre Umgebung und Ihre Gemeinschaft wahr. Beobachten Sie, ob es Themen gibt, die Sie berühren oder die Sie aus irgendeinem Grund beschäftigen. Achten Sie auf Situationen, die Sie gerne ändern würden¹⁶.

Sobald alle vier Bereiche erfasst sind, führt ein Jugendbetreuer den Jugendlichen dazu, die Schnittmenge zwischen seiner Leidenschaft, seiner Bestimmung, seinem Beruf und seiner Berufung zu erkennen. Dies ist ihr ikigai. Weitere Aktivitäten zur beruflichen Entwicklung sollten auf den Ergebnissen dieses Prozesses beruhen. Er sollte auch mehrmals wiederholt und von Zeit zu Zeit überprüft werden, um festzustellen, ob sich etwas geändert hat, damit der Prozess der Berufsberatung und -planung angepasst werden kann.

¹⁵ Eatough, E. (2021, May 7) Was ist Ikigai und wie kann es mein Leben verändern? BetterUp. <https://www.betterup.com/blog/what-is-ikigai>

¹⁶ Dancette, A. (2021, November 9) Ikigai-ing Ihren Weg zum perfekten Job. Willkommen im Dschungel. <https://www.welcometothejungle.com/fr/articles/ikigai-method-finding-ideal-job>

NEUESTE TECHNOLOGIEN UND TOOLS FÜR DIE KARRIEREPLANUNG

Tools und Technologien zur Karriereerkundung

Um ihre Karrieremöglichkeiten zu erkunden, können junge Menschen verschiedene Tools und Technologien nutzen, die ihnen zur Verfügung stehen. Die Hauptkategorien wurden bereits zuvor erwähnt und werden nun weiter diskutiert.

Informelle Gespräche können in Form eines **unstrukturierten Interviews** durchgeführt werden. Diese Art von Interviews ist am flexibelsten und lässt Raum für Spontaneität. Die Reihenfolge der Fragen ist nicht festgelegt und hängt von vorherigen Antworten ab. Die Fragen sind offen. Diese Art des Interviews schafft eine entspanntere Atmosphäre für ein Gespräch ohne Auftrags- und Zeitdruck. Wenn Sie Zeit mit einem Fachmann verbringen, kann ein junger Mensch diese Art von Interview führen. Doch auch wenn diese Art des Vorstellungsgesprächs sehr flexibel ist, erfordert es für jemanden, der nicht interessiert ist, viel Vorbereitung. Einige der Fragen, die sie dem Fachmann in ihrem gewünschten Karriereweg stellen könnten, sind:

- Wie haben Sie Ihren Berufsweg gewählt?
- Wie war der Weg vom Beginn Ihres Berufslebens bis jetzt? Welche Chancen haben Sie bekommen, welche Hindernisse haben sich Ihnen in den Weg gestellt?
- Wie sieht Ihr durchschnittlicher Arbeitstag aus?
- Was sind die Vorteile Ihres Karrierewegs, und was sind die Grenzen?
- Wie zufrieden sind Sie mit Ihrer Wahl und würden Sie sich jetzt für etwas anderes entscheiden? Wenn ja, warum?
- Welchen Rat würden Sie einem jungen Menschen geben, der sich für diesen Beruf entscheiden möchte?
- Was gefällt Ihnen am besten/am wenigsten an Ihrem Job?
- Welche Probleme oder Herausforderungen gibt es bei dieser Art von Arbeit?
- Welche Fähigkeiten und Spezialkenntnisse werden in diesem Bereich benötigt?
- Und je nach Kontext noch viele mehr.

Die Job-Beobachtung eines jungen Menschen kann einen Tag, eine Woche oder einen anderen Zeitraum damit verbringen, einen Fachmann auf seinem gewünschten Karriereweg am Arbeitsplatz zu beobachten. Sie können Fragen stellen, sie bei Meetings begleiten, an täglichen Aktivitäten teilnehmen usw.

Es ist auch wichtig, junge Menschen auf eine Job-Beobachtung vorzubereiten. Fragen stellen, aktiv zuhören und beobachten sind die wichtigsten Dinge, die ein junger Mensch braucht. Dafür können sie verschiedene Tools und Technologien verwenden, wie z. B.;

- Blätter mit Fragen zu Beruf und Karriere,
- Beobachtungsbögen mit Hinweisen zum objektiven Beobachten aus verschiedenen Blickwinkeln und zum Aufschreiben des Beobachteten für einen Tag, eine Woche oder einen längeren Zeitraum,
- Fragen zum Nachdenken nach der Erfahrung – was ihnen am besten oder am wenigsten gefallen hat; welche Erwartungen erfüllt wurden und welche nicht; wie sich ihre Wahrnehmung einer Karriere oder eines Arbeitsplatzes nach der Erfahrung verändert hat; ob sie diese Karriere noch verfolgen wollen; usw.

Job-Beobachtung-Möglichkeiten in ganz Europa: <https://www.jobshadoweur.com/>

Freiwilligenarbeit bietet die Möglichkeit, praktische Erfahrungen zu sammeln und ihre Zeit zu investieren, um einen Unterschied in der Welt zu machen. Freiwilligenarbeit kann lokal, national und international sein. Heutzutage gibt es so viele Freiwilligenarbeitsmöglichkeiten, dass es manchmal schwierig ist, sich zu entscheiden. Am einfachsten ist es, lokal zu starten. Beteiligen Sie sich an Aktivitäten gemeinnütziger Organisationen in Ihrer Gemeinde oder auf nationaler Ebene. Fragen Sie sich um, treten Sie mit vielen Organisationen in Ihrer Nähe in Kontakt, die Ihnen interessant oder relevant erscheinen. Um internationale Erfahrungen zu sammeln, durchsuchen Sie einige Webseiten und Apps, die auf EU- und globaler Ebene verfügbar sind:

- Europäisches Solidaritätskorps: <https://eusolidaritycorps.eupa.org/mt/>
- Workaway: <https://www.workaway.info/>
- Freiwillige weltweit von AIESEC: <https://aiesec.org/global-volunteer>
- Freiwillige weltweit: <https://globalvolunteers.org/>
- Go Overseas: <https://www.gooverseas.com/volunteer-abroad>

Die Suche nach einem Mentor in einem bestimmten Industriezweig kann relevante Informationen über die Realität liefern und die dringend benötigte Unterstützung durch jemanden mit mehr Erfahrung bieten. Sobald junge Menschen ihren eigenen Bedarf an Mentoring identifiziert haben, ist es wichtig, eine Liste mit Menschen zu erstellen, die sie bewundern und von denen sie lernen möchten. Der Prozess der Suche nach einem guten Mentor beginnt bei seinem persönlichen Kontaktnetzwerk. Jugendbetreuer können sie unterstützen, indem sie sich an verschiedene Interessengruppen in der lokalen Gemeinschaft wenden, um die Menschen zu finden, die an einer Mentorenschaft interessiert wären. Wenn möglich, beziehen Sie junge Menschen in Mentoring-Programme ein, falls vorhanden, oder erwägen Sie, eines zu starten, wenn bei jungen Menschen Bedarf dafür besteht.

Das Chronus-Mentoring-Programm identifiziert fünf Schritte zum Aufbau eines erfolgreichen Mentoring-Programms:

- Gestalten Sie Ihr Programm – berücksichtigen Sie Zielgruppe, Ziele und Format
- Ziehen Sie Teilnehmer an – ziehen Sie Rekrutierung und Schulung in Betracht
- Verbinden Sie Mentoren und Mentees – berücksichtigen Sie Benutzerprofile und Matching
- Mentoring-Leitfaden – Berücksichtigen Sie Arbeitsabläufe, Ressourcen und Kontrollpunkte
- Erfolg messen – Return of Investment und Lerneffekt berücksichtigen¹⁷.

Ein guter Ort, um Mentoren zu finden, können auch verschiedene Social-Media-Plattformen oder Plattformen sein, die sich nur auf Mentoring-Programme konzentrieren:

- LinkedIn: <https://www.linkedin.com/feed/>
- MentorCloud: <https://www.mentorcloud.com/mentor-platform>
- Growthmentor: <https://www.growthmentor.com/blog/online-mentoring-platforms-software/>
- The Mentoring Club: <https://www.mentoring-club.com/>

Praktika bieten direktere Erfahrungen mit relevanten Aufgaben für die Rolle. Genau wie bei Freiwilligen- und Mentorenprogrammen gibt es viele Praktikumsprogramme auf lokaler, nationaler und internationaler Ebene. Auf lokaler und nationaler Ebene ist es wichtig, nach bestehenden Anbietern solcher Möglichkeiten, Unternehmen auf dem gewünschten Karriereweg eines jungen Menschen, verschiedenen Projekten, die von Nichtregierungsorganisationen durchgeführt werden, usw. zu suchen.

¹⁷ Chronus (n.d.) Fünf Schritte zum Aufbau eines erfolgreichen Mentoring-Programms. <https://chronus.com/how-to-start-a-mentoring-program>

Auf europäischer und globaler Ebene gibt es viele Plattformen verfügbar, um nach Möglichkeiten zu suchen:

- EU-Traineeprogramme: <https://epso.europa.eu/en/job-opportunities/traineeships>
- EURODESK-Praktikum: <https://programmes.eurodesk.eu/internships>
- Erasmus-Praktikant: <https://erasmusintern.org/>
- AIESEC-Praktikum: <https://aiesec.org/global-talent>
- Global experiences: <https://www.globalexperiences.com/>
- The Intern Group: <https://www.theinterngroup.com/>
- CIEE Sommer Global Praktikum: <https://www.ciee.org/go-abroad/college-study-abroad/internships/summer-global-internships>

Verschiedene Online- und Offline-Kurse und -Schulungen können eine solide Grundlage bieten, um den eigenen Karriereweg weiterzuentwickeln.

- Erasmus+ Trainingskurse und Jugendaustausch: <https://erasmus-plus.ec.europa.eu/>
- Coursera Online-Lernplattform: <https://www.coursera.org/>
- Udemy-Lernplattform: <https://www.udemy.com/>
- Future Learn-Lernplattform: <https://www.futurelearn.com/courses>
- LinkedIn Lernung: <https://www.linkedin.com/learning/>
- Skillshare-Lernplattform: <https://www.skillshare.com/>

Diese internationalen Plattformen und bestehenden Projekte können als gute Fallbeispiele für Jugendbetreuer und -organisationen dienen, die lokale oder nationale Mentoren-, Freiwilligen-, Schulungs- oder Praktikumsplattformen starten möchten, um Möglichkeiten für Jugendliche mit Behinderungen zu schaffen.

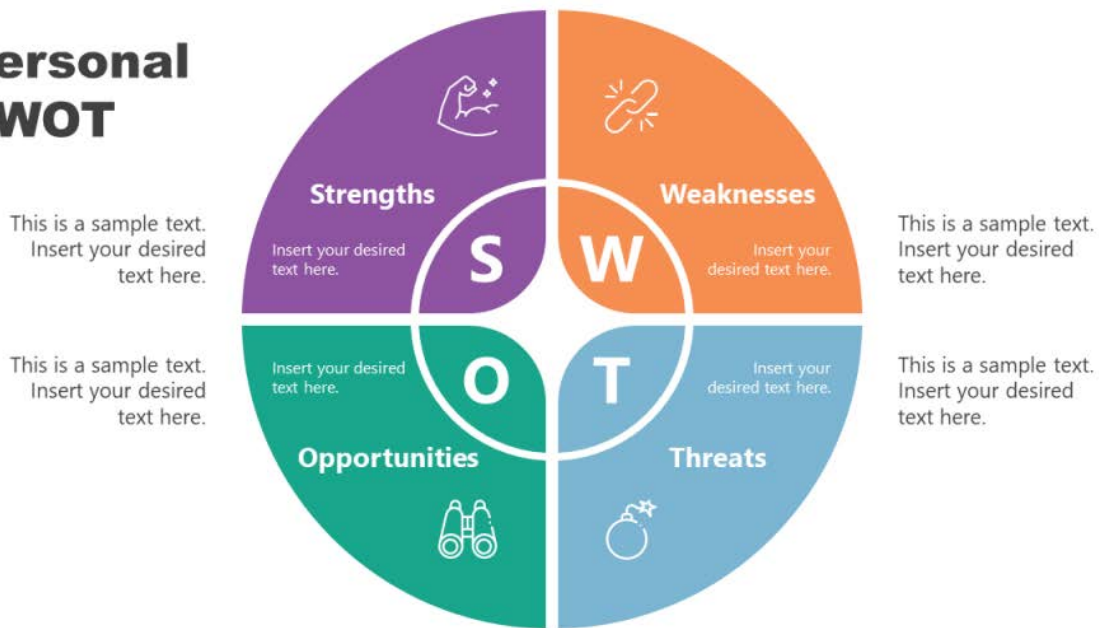
Sensibilisierungswerkzeuge und -technologien

Der Abschnitt der Sensibilisierungstools und -technologien umfasst die SWOT-Analyse und 16 Persönlichkeitstools, die weiter unten näher beschrieben werden.

SSCR-Analyse

SSCR repräsentiert Stärken, Schwächen, Chancen und Risiken. Stärken und Schwächen sind interne Faktoren, während Chancen und Risiken externe Faktoren darstellen. Diese können als vier separate Listen oder in einem visuellen Raster wie im Bild unten aufgelistet werden.

Personal SWOT



Quelle: Persönliche SSCR-PowerPoint-Vorlage von SlideModel

Der Mind Tools Inhaltsteam (n.d.) schlägt vor, eine persönliche SWOT-Analyse zu verwenden, um Chancen zu entdecken, die eigenen Stärken und Schwächen zu verstehen, um sie bewältigen oder verbessern zu können. In jedem Bereich können unterschiedliche Fragen gestellt werden, die stark vom Zweck der SWOT-Analyse abhängen. Einige der folgenden Fragen könnten für junge Menschen mit Behinderungen relevant sein, die an ihrer Selbsteinschätzung zum Zwecke des Karrieremanagements arbeiten¹⁸.

STÄRKEN

- Worin sind Sie gut?
- Welche Vorteile haben Sie, die andere nicht haben (z. B. welche Fähigkeiten, Talente, Zertifizierungen, Ausbildung oder Verbindungen)?
- Was können Sie besser als andere, die sich für denselben Karriereweg interessieren?
- Welche persönlichen Ressourcen stehen Ihnen zur Verfügung?
- Welche Stärken sehen andere Menschen in Ihnen?
- Auf welche Erfolge sind Sie am meisten stolz?
- Welche Werte sind Ihnen wichtig?
- Was machen Sie gerne? Was macht Sie glücklich?

SCHWÄCHEN

- Welche Fähigkeiten müssen Sie verbessern und entwickeln?
- Welche Aufgaben vermeiden Sie normalerweise, weil Sie sich nicht sicher fühlen, sie zu erledigen?
- Was werden die Menschen um Sie herum als Ihre Schwächen ansehen?

¹⁸ Mind Tools Inhaltsteam (n.d.) Stakeholder-Analyse – Gewinnen Sie Unterstützung für Ihr Projekt. https://www.mindtools.com/pages/article/newPPM_07.htm

- Was machen Sie nicht gerne?
- Was sind Ihre negativen Arbeitsgewohnheiten (z. B. zu spät kommen, zögern, desorganisiert sein, kurze Aufmerksamkeitsspanne, aufbrausendes Temperament usw.)?

CHANCEN

- Welche neuen Technologien oder Innovationen können Ihnen bei Ihrem Karrieremanagement helfen?
- Ihre Wunschbranche wächst? Wenn ja, wie können Sie vom aktuellen Markt profitieren?
- Welche Schlüsselrends beeinflussen Ihre Branche? Und welche Fähigkeiten werden für den Erfolg in den nächsten 5 Jahren benötigt?
- Haben Sie ein Netzwerk strategischer Kontakte, die Ihnen helfen?
- Welche Trends sehen Sie in Ihrem Wunschbereich und wie können Sie davon profitieren?
- Gibt es eine Lücke in Ihrem gewünschten Beruf oder Ihrer Branche?
- Wenn Sie planen, sich selbstständig zu machen, beschwerten sich Ihre Kunden oder Klienten über etwas in Ihrem Unternehmen? Wenn ja, könnten Sie eine Chance schaffen, indem Sie eine Lösung anbieten?

RISIKEN

- Welchen Hindernissen begegnen Sie aktuell?
- Gibt es Konkurrenz für denselben Job oder ein Projekt?
- Wie verändert sich Ihre Branche und beeinflusst Ihre Karrieremöglichkeiten?
- Ändert sich Ihr Job (oder die Nachfrage nach den Dingen, die Sie tun) mit den aktuellen Veränderungen?
- Bedroht der Technologiewechsel Ihren Berufswunsch?
- Welche Fähigkeiten werden in Zukunft von Ihnen verlangt? Wie einfach oder schwierig ist es, sie zu entwickeln?
- Ist eine Ihrer Fähigkeiten veraltet? Was kann man dagegen tun?
- Könnte eine Ihrer Schwächen zu Risiken führen?

Ihre persönliche SSCR-Analyse ist auch online möglich. Das Online-Tool wurde von ALIGNMENT entwickelt und kann hier aufgerufen werden: <https://www.alignment.io/blog/personal-swot-analysis>

Laut ALIGNMENT (k.d.) kann die SSCR-Analyse auf einige der folgenden Arten von Vorteil sein:

- Im Abgleich der eigenen Stärken und Schwächen mit denen, die der angestrebte Berufsweg eines jungen Menschen erfordert.
- Sich der eigenen Stärken bewusst werden, um sie beim Schreiben eines Lebenslaufs, eines Motivationsschreibens oder während eines Vorstellungsgesprächs in den Mittelpunkt zu stellen
- Bei der Behebung potenzieller Schwachstellen
- Bei der Beurteilung, welche Möglichkeiten verfolgt werden können, wie die Anmeldung zu formalen und nicht-formalen Kursen, Schulungen oder Seminaren zur Entwicklung von Soft Skills
- Bei der Bewältigung potenzieller Risiken, bevor sie sich materialisieren
- Verstehen, welche Möglichkeiten für einen jungen Menschen besser geeignet sind, indem Stärken mit verfügbaren Möglichkeiten verglichen werden, um mit größerer Wahrscheinlichkeit erfolgreich zu sein.

Persönlichkeitstyp-Tools – 16 personalities

Es gibt mehrere Möglichkeiten, den eigenen Persönlichkeitstyp zu bestimmen, wie den Myers-Briggs Type Indicator Test, der eine Grundlage für viele moderne Tools zur Selbsteinschätzung darstellt. Hier liegt der

Schwerpunkt auf dem 16-Persönlichkeiten-Tool, das kostenlos und einfach zu verwenden ist. Ihr Modell wird für die fünf großen Persönlichkeitsmerkmale verwendet: Geist, Energie, Natur, Taktik und Identität.

Der Aspekt des Geistes zeigt, wie eine Person mit der Umgebung interagiert. Der Aspekt Energie bestimmt, wie wir die Welt sehen und Informationen verarbeiten. Der Aspekt der Natur bestimmt, wie wir Entscheidungen treffen und mit Emotionen umgehen. Der Aspekt der Taktik spiegelt unsere Herangehensweise an Arbeit, Planung und Entscheidungsfindung wider. Und schließlich untermauert der Aspekt der Identität alle anderen und zeigt, wie zuversichtlich wir in unsere Fähigkeiten und Entscheidungen sind. Das Tool wird hier genauer erklärt:

<https://www.16personalities.com/>, wo es auch möglich ist, einen kostenlosen Test zu machen und eine Beschreibung des eigenen Persönlichkeitstyps zu erhalten.

Das Tool besteht aus zwei Schichten – Rollen und Strategien. Die Ebene der Rollen bestimmt unsere Ziele, Interessen und bevorzugten Aktivitäten. **Die vier Rollen sind Analysten, Diplomaten, Wächter und Entdecker.** Jede Rolle wird dann in 4 weitere Persönlichkeitstypen unterteilt, die alle im Folgenden erklärt werden:

1. **Analysten** – Menschen, die sich Rationalität und Unparteilichkeit zu eigen machen, sind sowohl in intellektuellen Debatten als auch in wissenschaftlichen und technologischen Bereichen erfolgreich. Sie sind unabhängig, aufgeschlossen, einfallsreich und willensstark. Sie sind ausgezeichnete strategische Denker, könnten aber Schwierigkeiten bei sozialen und romantischen Beschäftigungen haben.
 - a) **Architekten** – phantasievolle und strategische Denker, die für alles einen Plan haben.
 - b) **Logiker** – erfinderische Erfinder mit unstillbarem Wissensdurst.
 - c) **Kommandanten** – mutige, einfallsreiche und willensstarke Anführer, die immer einen Weg finden oder einen machen.
 - d) **Debattierer** – intelligente und neugierige Denker, die einer intellektuellen Herausforderung nicht widerstehen können.
2. **Diplomaten** setzen auf Empathie und Kooperation. Sie glänzen in den Bereichen Diplomatie und Beratung. Sie sind kooperativ und einfallsreich und harmonisieren oft ihr Arbeitsumfeld oder ihr soziales Umfeld. Darüber hinaus sind sie herzliche, empathische und einflussreiche Persönlichkeiten.
 - a) **Fürsprecher** – ruhige und mystische, aber sehr inspirierende und unermüdliche Idealisten.
 - b) **Mediatoren** – poetische, freundliche und altruistische Menschen, die immer bestrebt sind, einer guten Sache zu helfen.
 - c) **Protagonisten** – charismatische und inspirierende Führungskräfte, die ihre Zuhörer faszinieren können.
 - d) **Campaigner** – begeisterte, kreative und gesellige Freigeister, die immer einen Grund zum Lächeln finden.
3. **Wächter** sind kooperativ und praktisch, sie umarmen und schaffen Ordnung, Sicherheit und Stabilität. Sie neigen dazu, fleißig und traditionell zu sein; Sie zeichnen sich in logistischen oder administrativen Bereichen aus, insbesondere in solchen, die auf Hierarchie und Regeln beruhen. Sie halten an ihren Plänen fest und nehmen schwierige Aufgaben an.
 - a) **Logistiker** – praktische und sachliche Personen, deren Zuverlässigkeit nicht angezweifelt werden kann.
 - b) **Verteidiger** – sehr engagierte und warmherzige Beschützer, immer bereit, ihre Lieben zu verteidigen.

- c) **Executive** – ausgezeichnete Administratoren, unübertroffen darin, Dinge oder Menschen zu verwalten.
- d) **Konsul** – außerordentlich fürsorgliche, soziale und beliebte Menschen, immer hilfsbereit.
- 4. **Entdecker** sind am spontansten und können sich mit ihrer Umgebung verbinden. Sie sind praktisch, reagieren schnell, wenn es nötig ist, und können spontan denken. Sie sind Meister der Werkzeuge und Techniken und in der Lage, sie auf so viele Arten einzusetzen. Sie sind in Krisenzeiten sehr wertvoll.
 - a) **Virtuose** – mutige und praktische Experimentatoren, Meister aller Arten von Werkzeugen.
 - b) **Abenteurer** – flexible und charmante Künstler, immer bereit, Neues zu entdecken und zu erleben.
 - c) **Unternehmer** – kluge, energische und sehr einfühlsame Menschen, die es wirklich genießen, am Rande zu leben.
 - d) **Entertainer** – spontane, energische und enthusiastische Menschen. Das Leben um sie herum wird nie langweilig.

Die Strategieebene zeigt unsere bevorzugte Vorgehensweise und das Erreichen von Zielen. Die vier Strategien sind:

- **Selbstbewusster Individualismus** – Menschen, die Dinge lieber alleine erledigen, verlassen sich auf ihre eigenen Fähigkeiten und ihren Instinkt statt auf die anderer Menschen. Sie wissen, was sie können und haben ein hohes Selbstbewusstsein. Vertrauen in sich selbst und Eigenverantwortung sind für sie wichtige Werte, und sie achten nicht zu sehr auf die Meinung anderer.
- **Menschenbeherrschung** – Menschen, die sozialen Kontakt suchen und dazu neigen, gute Kommunikatoren zu sein. Sie fühlen sich wohl bei gesellschaftlichen Ereignissen und vertrauen auf ihre Fähigkeit, ihre Meinung zu äußern. Sie spielen eine aktive Rolle in der Gesellschaft, aber sie kümmern sich nicht allzu sehr um die Meinung anderer Menschen.
- **Ständige Verbesserung** – Menschen, die ruhig und individualistisch sind. Sie sind Perfektionisten und vom Erfolg getrieben. Sie investieren viel Mühe, um die bestmöglichen Ergebnisse zu liefern. Sie widmen sich ihrem Handwerk, neigen aber auch dazu, sich zu viele Gedanken über ihre Leistung zu machen.
- **Soziales Engagement** – Menschen, die kontaktfreudig, tatkräftig und erfolgsorientiert sind. Sie sind oft unruhig, perfektionistisch und launisch. Sie sind neugierig und bereit, hart zu arbeiten, um hohe Erfolge zu erzielen. Sie schätzen ihren sozialen Status.

Finden Sie Ihr Element

Ein weiteres Instrument, das verwendet werden kann, um mit jungen Menschen mit geringeren Chancen zu arbeiten, besteht darin, ihre Leidenschaften im Leben zu finden und sie mit potenziellen Karriereaussichten zu verbinden. Das Tool basiert auf dem Buch „Das Element“ von Sir Ken Robinson und Lou Aronica, die sagten, dass wir herausfinden müssen, worin wir gut sind, um ein glückliches und ausgeglichenes Leben zu führen. Laut denen, muss uns das Bildungssystem mehr darüber beibringen, wie wir unsere Leidenschaften finden und worin wir gut sind¹⁹.

¹⁹ Robinson, K., Aronica, L. (2009) Das Element: Wie das Finden Ihrer Leidenschaft alles verändert. Viking Penguin. New York

Robinson und Aronica (2009) stellen fest, dass wir mit unterschiedlichen Fähigkeiten und Fertigkeiten geboren werden. Dazu können Spiritualität, Intuition, Intelligenz oder Vorstellungskraft gehören. Wir nutzen sie jedoch nicht alle, oder wir verstehen die Macht unserer Kapazitäten nicht. Sie erwähnen auch, dass sich die Menschen der Potenziale, die sie haben, nicht bewusst sind. Menschen können sich im Laufe des Lebens verändern und wachsen. All dies hängt mit den Kulturen zusammen, in denen wir leben, dem Einfluss verschiedener Gesellschafts- und Peergruppen und unseren eigenen Erwartungen.

Daher wäre es gut, darüber nachzudenken, was unsere Leidenschaften sind und worin wir gut sind. Der Prozess, „Das Element“ zu finden, besteht aus mehreren Phasen. Robinson und Aronica (2009) stellen fest, dass „The Element“ ein Treffpunkt zwischen Leidenschaften, die wir im Leben haben, und natürlichen Fähigkeiten ist. Das gesamte Konzept dreht sich um vier Hauptkonzepte:

- **Ich verstehe es:** Hier fühlt man sich am wohlsten; Fähigkeiten und Kenntnisse, die Sie erworben haben, und Sie können es tun; Beispielsweise können manche Menschen wirklich gut in Mathematik sein, während andere besser in Kommunikation und Empathie sein können.
- **Ich liebe es:** Dieses Konzept dreht sich um Ihre Leidenschaften und was Sie gerne tun; für die einen ist das Zeichnen, für die anderen das Erstellen neuer Materialien; für jemand anderen programmieren. An diesem Ort liebst du also, was du tust, und oft verlierst du dich dabei in der Zeit – das nennt man „den Fluss“. Du kannst zum Beispiel Gitarre spielen und das Zeitgefühl verlieren. Oder etwas Leckeres kochen und nicht merken, dass mehrere Stunden vergangen sind. Wenn Sie im Fluss sind, etwas zu tun, bedeutet dies oft, dass es Ihre Leidenschaft ist.
- **Ich will es:** Dieses Konzept ist mit unserer persönlichen Sichtweise verbunden; Wenn Sie etwas für die Liebe tun möchten (vorheriger Punkt), dann hängt dies mit unseren persönlichen Eigenschaften, der Erziehung, dem Selbstvertrauen, dem Ehrgeiz und anderen Werten zusammen. Hier kannst du dich fragen, was willst du machen und worauf hast du Lust?
- **Wo ist es:** Um unsere Leidenschaften zu finden und im Leben erfolgreich zu sein, brauchen wir andere Menschen oder andere Hilfe. Wir sollten uns immer fragen, wer die Menschen (Experten, Freunde, Familie) oder andere Materialien (Bücher, E-Learning) sind, die uns helfen können, unsere Leidenschaft zu verwirklichen.

Sie können also eine einfache Übung mit jungen Menschen machen, die weniger Möglichkeiten haben, ihre Leidenschaften herauszufinden. Bitten Sie sie, Antworten auf die folgenden Fragen zu schreiben:

- Ich verstehe: Was kannst du gut? In welchen Berufen bist du gut? Was sind deine Fähigkeiten, in denen du wirklich gut bist? (z. B. ich verstehe die Methodik des Unterrichtens und des Gruppenzusammenhalts sehr wohl.)
- Ich liebe es: Was machst du gerne im Leben? Womit gehst du in den „Flow“ und vergisst die Zeit? Was ist deine Leidenschaft? (z. B. ich mache gerne Workshops für junge Leute zum Thema Karriereentwicklung.)
- Ich will es: Hast du eine perfekte Position und Karriere? Was würde es sein? Was willst du im Leben machen? (z. B. Ich möchte Erzieher oder Trainer im Jugendbereich werden.)
- Wo ist es: Wer sind die Menschen, die mir helfen können, meine Leidenschaft zu verwirklichen? Welche Materialien können mich dabei unterstützen, meine Leidenschaft zu finden? (z. B. ich kann andere Trainer fragen, Empfehlungen einholen oder mich für Trainer weiterbilden).

Wenn Sie die Übung beenden, bitten Sie die Jugendlichen, sich die Ähnlichkeiten anzusehen, und wenn sie Ähnlichkeiten in den Antworten haben, haben sie ihr Element gefunden. In den obigen Beispielen im Zusammenhang mit Bildung können Sie sehen, wie sich die Antworten überschneiden und dass die Person ihr Element gefunden hat. Wir empfehlen Ihnen, dies mit jungen Menschen zu versuchen!

Tools und Technologien zur Zielsetzung

Dieser Abschnitt behandelt mehrere Tools und Technologien zum Setzen von Zielen – S.M.E.R.Z(A.N.)-Tool, GROW-Tool, CLEAR-Tool und verschiedene Apps, die zum Setzen von Zielen und zum Überwachen ihres Erfolgs verfügbar sind.

Um sicherzustellen, dass ein junger Mensch in seinem gewünschten Berufsfeld erfolgreich sein wird, ist das Setzen von Zielen der nächste Schritt, nachdem er die Karriereerkundungs- und Bewusstseinsphasen durchlaufen hat. CLEVER wurde in den achtziger Jahren von George T. Doran eingeführt, um Kriterien zu erstellen, die beim Erreichen gewünschter Ziele helfen würden. Später wurden zwei weitere Kategorien hinzugefügt, wodurch das S.M.E.R.Z(A.N.)-Tool zum Definieren von Zielen entstand.

Das Akronym **SMART(ER)** steht für Folgendes:

- **S = Spezifisch.** Wenn Sie sich ein Ziel setzen, denken Sie über das Wer, Was, Wann, Wo, Welches und Warum nach, um so genau wie möglich zu sein, was Sie erreichen möchten.
- **M = Messbar.** Überlegen Sie, wie Sie messen, ob Sie das Ziel oder den Fortschritt des Prozesses erreichen.
- **E = Erreichbar.** Überlegen Sie, ob es möglich ist, ein Ziel zu erreichen, um eher inspiriert als entmutigt zu werden. Überlegen Sie, ob Sie über die erforderlichen Ressourcen und Tools verfügen.
- **R = Relevant.** Überlegen Sie, ob das Ziel im weiteren Sinne des Marktes oder der Branche Sinn macht.
- **Z = Zeitgebunden.** Berücksichtigen Sie einen realistischen Zeitrahmen für das Erreichen eines Ziels und setzen Sie eine Frist für das, was in einem bestimmten Zeitraum erreicht werden kann.
- **A = Auswerten.** Überlegen Sie, wie Ziele bewertet werden und wie oft sie bewertet werden
- **N = Nachjustieren.** Wenn etwas nicht funktioniert, stellen Sie es neu ein. Ändern Sie den Ansatz, die verwendeten Methoden oder Tools.

Das **ZROW-Zielsetzungsmodell** wurde in den 1980er Jahren von den Business-Coaches Graham Alexander, Alan Fine und Sir John Whitmore entwickelt (Mead, 2019). Es wurde später weiterentwickelt, aber im Wesentlichen steht ZROW für – Ziel, Realität, Optionen, Wille.

- **ZIEL** – Was wollen Sie? Was ist Ihr ultimatives Ziel?
- **REALITÄT** – Wo sind Sie jetzt? Was hindert Sie daran, Ihr Ziel zu erreichen?
- **OPTIONEN** – Was können Sie tun? Welche Ressourcen stehen Ihnen zur Verfügung? Welche Veränderungen können und wollen Sie in Ihrem Verhalten vornehmen, um Hindernisse zu überwinden?
- **WILLE** – Was werden Sie tun? Was ist der erste Schritt, um mit Veränderungen zu beginnen?

Die Arbeit mit dem ZROW-Modell hilft jungen Menschen, ihr Bewusstsein für aktuelle Wünsche und Bestrebungen, aktuelle Überzeugungen und Werte, aktuelle verfügbare Ressourcen und erforderliche Maßnahmen zum Erreichen gesetzter Ziele zu stärken.

Das **KLESR-Zielsetzungsmodell** wurde 2018 von Kreek entwickelt und konzentriert sich auf die Unterstützung von Teams beim Erreichen von Geschäfts- und Organisationszielen. Es steht für: kooperativ, limitiert, emotional, spürbar, raffiniert.

- **Kollaborativ** – das angestrebte Ziel muss ein Team oder ein soziales Element beinhalten, das jeden dazu antreibt, zum Erfolg beizutragen.
- **Limitiert** – ein festgelegter Zeitrahmen für das Erreichen des Ziels.

- **Emotional** – Ziele müssen mit Grundwerten des Einzelnen und der Gruppe oder eines Teams verbunden sein. Dies treibt die Leidenschaft an, das Ziel zu erreichen.
- **Spürbar** – das Endziel kann ziemlich groß sein, aber alle Schritte dazwischen können und sollten klein sein, um sie erreichbar zu machen.
- **Raffinierbar** – Ziele müssen anpassungsfähig und widerstandsfähig gegenüber Änderungen sein, insbesondere bei unerwarteten Änderungen.
-

Darüber hinaus können folgende Tools zum Setzen von Zielen verwendet werden:

- Tagebuch führen, um Ziele täglich oder wöchentlich zu verfolgen.
- Visualisieren, was erreicht werden soll, positive Affirmationen in den Raum stellen.
- Erstellen von Vision Boards, um eine physische Darstellung von Zielen und Ideen zu erstellen.
- Bitten Sie Ihr Netzwerk von Gleichaltrigen, Freunden und Familienmitgliedern um Unterstützung, um auf ein bestimmtes Ziel hinzuarbeiten.
- Sich ein Jahr vom gegenwärtigen Moment an vorstellen, um zu sehen, wie die Zukunft aussehen wird, einschließlich Ihrer Arbeit, Ihres Zuhauses, Ihrer Beziehungen, Ihrer Finanzen und Ihrer selbst.
- Verwenden von Apps und anderen digitalen Ressourcen, um Ziele zu setzen und Erinnerungen festzulegen.

Es gibt viele technologische Lösungen und Apps, die jungen Menschen dabei helfen, sich gute Ziele zu setzen, wie z. B.: Goal Setting Tracker Planner app; Dreamfora: Daily Goal Setting; Goals planner; goalmap – SMART goal setting tool; Higher Goals – Goal Setter; Success Coach – Life Planner; Reach it: Goals, Habit Tracker; UGoal: Goal Setting & Planner; Habit Tracker; Goal Meter: Goal Tracker; Life Goals – My Goal Planner; To Do List and Goal Planner, und viele andere, die auf verschiedenen Plattformen verfügbar sind.

Werkzeuge und Technologien zur Strategieentwicklung und -umsetzung

Die Strategieentwicklung ist einer der wichtigsten Schritte im Prozess des Karrieremanagements. Dan Overgaag (2022) schlägt sechs Elemente einer effektiven strategischen Planung im Rahmen von Geschäftsabläufen vor, die an den Kontext der Jugendarbeit angepasst wurden. Diese sechs Elemente sind: Vision, Mission, Ziele, Strategie, Ansatz und Taktik, wie in der Abbildung unten zu sehen ist.



Quelle: Dan Overgaag, www.spur-reply.com

Er erklärt jeden Schritt im Detail, wie folgt:

1. **Bestimmen Sie Ihre VISION** – Eine Vision dient als klarer Leitfaden für die Entscheidung über aktuelle und künftige Maßnahmen. Es geht darum, die langfristige Vision zu definieren, die ein Jugendlicher von sich selbst hat. Eine starke Aussage kann ihnen die richtige Richtung weisen, eine schwache Aussage kann den weiteren Prozess erschweren.
2. **Erstellen Sie Ihre MISSION** – Bei der Mission geht es darum, wie ein Jugendlicher seine Vision erreichen will. Es bedeutet, das Warum und das Wie zu definieren.
3. **Legen Sie Ihre ZIELE fest** – spezifische Ergebnisse festlegen, die innerhalb eines bestimmten Zeitrahmens erreicht werden müssen.
4. **Entwickeln Sie Ihre STRATEGIE** – einen langfristigen Plan zu entwickeln, um Ziele zu erreichen (z. B. einen Arbeitsplatz zu finden, ein Job-Shadowing zu machen, an nicht-formalem Lernen teilzunehmen, sich in einem Online-Kurs zertifizieren zu lassen, usw.)
5. **Beschreiben Sie Ihren ANSATZ** – die Methodik für die Umsetzung der Strategie festlegen.
6. **Kommen Sie zur TAKTIK** – an Initiativen, Projekte oder Programme denken, die es der Person ermöglichen, ihren Plan umzusetzen²⁰.

Tom Wright (2022) betont ebenfalls, wie wichtig es ist, an die **vier entscheidenden Komponenten eines strategischen Plans** zu denken:

1. **ZIEL** - Wohin möchte ich mit meiner Karriere kommen?
2. **AUSGANGSPUNKT** - Wo stehe ich jetzt?
3. **REISE** - Wie komme ich dorthin, wo ich hin will?
4. **CHECKPOINTS** - Woran werde ich erkennen, ob ich erfolgreich bin?

²⁰ Overgaag, D. (2022, August 21) 6 Elemente einer effektiven strategischen Planung. Reply Spur. <https://spur-reply.com/blog/the-6-elements-of-effective-strategic-planning>

Was die Technologien betrifft, so gibt es viele digitale Plattformen und mobile Anwendungen, die kostenlos zur Verfügung stehen und in dieser Phase der Strategieentwicklung sehr hilfreich sein können. Hier sind einige von ihnen:

- ClickUp: <https://clickup.com/>
- Trello: <https://trello.com/>
- Asana: <https://asana.com/>
- Jira: <https://jira.atlassian.com/>
- Monday.com: <https://monday.com/>
- Smartsheet: <https://www.smartsheet.com/>
- Notion: <https://www.notion.so/>
- Miro: <https://miro.com/>

Feedback

Sobald ein Jugendlicher mit der Umsetzung einer Strategie begonnen hat, ist das Sammeln von Feedback der nächste Schritt. Feedback ist wichtig für den laufenden Prozess der Anpassung der Strategie und das Lernen aus den Erfahrungen, und zwar sofort, anstatt zu lange zu warten. Die kontinuierliche Anpassung ist eines der entscheidenden Elemente für den Erfolg im Prozess der Karriereplanung.

Feedback kann auf verschiedene Weise eingeholt werden - persönlich, online, in schriftlicher Form oder in einem Gespräch. Es ist wichtig, Feedback nicht persönlich zu nehmen, da es die Meinung einer begrenzten Anzahl von Personen wiedergibt. Wenn mehr Menschen dasselbe sagen, ist es an der Zeit, etwas zu ändern. Ein Jugendlicher kann Feedback aus seinem Umfeld, von Lehrern und Erziehern, von Jugendarbeitern, von potenziellen Arbeitgebern, während Projekten oder Schulungen, bei Freiwilligenarbeit, während seiner Mentorenschaft, bei einem Vorstellungsgespräch usw. einholen. Je mehr Daten zur Verfügung stehen, desto einfacher ist es, Entscheidungen zu treffen und weitere Schritte zu planen.

Das Feedback sollte beschreibend, spezifisch, angemessen, nützlich, erwünscht, zum richtigen Zeitpunkt und klar sein. Es ist wichtig, so objektiv wie möglich zu sein, nur aus der eigenen Perspektive zu sprechen und Urteile zu vermeiden. Es ist wichtig, dass man lernt, wie man Feedback gibt und wie man es erhält. Das Centre for Teaching Excellence (n.d.) schlägt die folgenden **Tipps vor, um effektiv Feedback zu erhalten**:

- **Hören Sie sich das Feedback an**, das Sie bekommen, ohne zu unterbrechen. Hören Sie einer Person einfach zu, ohne etwas zu unterstellen.
- **Achten Sie auf Ihre Reaktionen** in Form Ihrer Körpersprache.
- **Seien Sie offen** für neue Ideen und andere Meinungen.
- **Verstehen Sie die Mitteilung** und stellen Sie sicher, dass Sie sie verstehen. Stellen Sie Fragen, hören Sie aktiv zu und fassen Sie die wichtigsten Punkte zusammen.
- **Reflektieren Sie und entscheiden Sie**, was zu tun ist. Bewerten Sie alle wertvollen Rückmeldungen und entscheiden Sie dann.
- **Nachbereitung** des erhaltenen Feedbacks, falls Sie etwas davon umsetzen wollen²¹.

Darüber hinaus schlägt das Centre for Teaching Excellence (n.d.) die folgenden **Tipps für ein effektives Feedback** vor:

²¹ Centre for Teaching Excellence (n.d.) Effektives Feedback erhalten und geben. Universität von Waterloo. <https://uwaterloo.ca/centre-for-teaching-excellence/teaching-resources/teaching-tips/assessing-student-work/grading-and-feedback/receiving-and-giving-effective-feedback>

- **Konzentrieren Sie sich auf das Verhalten**, nicht auf die Person - beschreiben Sie Ihre Gefühle bezüglich der Situation oder des spezifischen Verhaltens.
- **Halten Sie den Inhalt im Gleichgewicht** - verwenden Sie den "Sandwich-Ansatz", d. h. beginnen Sie mit einem positiven Kommentar, um die Person zu bestärken, weisen Sie dann auf einen Bereich hin, der verbessert oder geändert werden muss, und schließen Sie mit einem positiven Kommentar ab.
- **Seien Sie spezifisch** - vermeiden Sie Verallgemeinerungen.
- **Seien Sie realistisch** - konzentrieren Sie sich auf das, was geändert werden kann, und nicht auf die Dinge, die außerhalb der Kontrolle des Empfängers des Feedbacks liegen.
- **Machen Sie sich das Feedback zu eigen** - verwenden Sie das Pronomen "ich" anstelle von "sie" oder "man".
- **Seien Sie pünktlich** - wählen Sie einen angemessenen Zeitpunkt, um das Feedback zu übermitteln.
- **Bieten Sie kontinuierliche Unterstützung an** - sprechen Sie mit der Person weiter, stehen Sie bei Bedarf für Fragen zur Verfügung.

ANPASSUNG VERSCHIEDENER METHODEN UND PRAKTIKEN ZUR BERUFLICHEN PLANUNG VON JUGENDLICHEN MIT BEHINDERUNGEN

In diesem Abschnitt werden wir mehr über die Anpassung verschiedener Methoden und Praktiken bei der Arbeit mit benachteiligten Jugendlichen sprechen, wobei der Schwerpunkt auf Behinderungen liegt. Zunächst möchten wir betonen, dass der erste Schritt darin besteht, sich mit der Zielgruppe und der Art der Behinderung der Personen vertraut zu machen, um sich bestmöglich vorzubereiten. In diesem Abschnitt werden daher einige Tipps und Tricks vorgestellt, die Pädagogen bei ihrer künftigen Arbeit helfen können.

1. Einschätzung der Bedürfnisse Ihrer Gruppe

Es gibt verschiedene Arten von Behinderungen, also nehmen Sie nie etwas an. Manche Behinderungen sind nicht so sichtbar, daher ist es gut, die Teilnehmer zu fragen, was man tun sollte, damit sie sich wohlfühlen und wie man am besten vorgehen kann. Die einfache Frage lautet: "Was können wir tun, um die Schulung oder die Arbeit mit Ihnen zu verbessern?" kann ein guter Ausgangspunkt sein. Es ist also sinnvoll, eine Bedarfsanalyse vorzunehmen und auf dieser Grundlage die Methoden und den Arbeitsansatz anzupassen. Wir würden empfehlen, dies als ersten Schritt zu tun: Wenn Sie mit einer Einzelperson arbeiten, können Sie dies als erstes Thema besprechen; wenn Sie mit einer Gruppe arbeiten, würden wir empfehlen, diese Einschätzung im Voraus vorzunehmen, entweder durch direkten Kontakt oder einen kurzen Fragebogen. Auf diese Weise wird man am besten wissen, wie man den Inhalt anpassen kann. Es ist wichtig, sich die einfache Aussage vor Augen zu halten: Fragen Sie, bevor Sie handeln.

2. Recherchieren Sie mehr und bilden Sie sich weiter

Wir haben oft Vorurteile und Wahrnehmungen gegenüber anderen Menschen. Daher wäre es gut, wenn Sie sich mehr über die Behinderung Ihrer Gruppe oder Einzelperson informieren würden, damit es einfacher wird, auf sie zuzugehen und eine gute Arbeitserfahrung zu gewährleisten. Das würde bedeuten, dass Sie im Internet nach Ressourcen suchen oder einen speziellen Schulungskurs besuchen sollten, der Ihnen Wissen, Fähigkeiten und Kompetenzen für die Arbeit mit Ihrer Zielgruppe vermittelt. Es wird empfohlen, die folgende Website der University of Washington zu besuchen, die viele hochwertige Empfehlungen enthält: <https://www.washington.edu/doi/strategies-working-people-who-have-disabilities>.

3. Anpassung der Materialien auf der Grundlage der Bedarfsanalyse


In den vorangegangenen Abschnitten wurden verschiedene Instrumente vorgestellt, die verwendet werden können, um Jugendliche zu beurteilen oder ihren eigenen Berufsweg zu finden. Pädagogen sollten bedenken, dass die Materialien an die verschiedenen Jugendlichen angepasst werden sollten; wenn Sie beispielsweise eine Leinwand für das persönliche Branding verwenden und mit Personen mit Sehbehinderung arbeiten, sollten Sie bedenken, dass Sie eine größere Leinwand für alle verwenden und sie auf A3-Papier ausdrucken müssen. Vielleicht müssen Sie für einige der Aufgaben Computer oder ein spezielles Vergrößerungsgerät verwenden. Oder Sie können alles in ein Word-Dokument einfügen, damit ein Sprachprozessor das Material lesen kann. Es wäre gut, wenn Sie keine Bilder verwenden würden, da der Sprachprozessor diese falsch lesen kann. Wenn Sie hingegen mit hörgeschädigten Personen arbeiten, sollten Sie sicherstellen, dass Sie einen Übersetzer haben, der Ihnen bei der Arbeit helfen kann. Wenn Sie Videomaterialien zur Unterstützung der persönlichen Entwicklung verwenden (z. B. können Sie während einer Übung zum Thema "Das Element" von Ken Robinson ein kurzes Video zu diesem Thema abspielen), stellen Sie sicher, dass auf dem Bildschirm klare und geeignete Übersetzungen angezeigt werden. Um die Methoden optimal anzupassen, sollten Sie auf die Bedarfsanalyse zurückkommen und die einzelnen Materialien anpassen.

4. Sicherstellung einer angenehmen und nicht wertenden Arbeitsumgebung

Damit sich die Teilnehmer entspannen und die Aufgaben im Kurs (oder auch während der Einzelarbeit) erledigen, sorgen Sie für ein angenehmes und nicht wertendes Arbeitsumfeld. Erwähnen Sie beim ersten Treffen, dass dies ein sicherer Raum ist und seien Sie freundlich, offen und ehrlich. Menschen mit Behinderungen sind in der Regel mit einem Umfeld konfrontiert, das voller Vorurteile und Stereotypen ist, die oft besagen, dass sie einige Aufgaben nicht erfüllen können. Dies ist oft gar nicht der Fall, sondern entspringt den gesellschaftlichen Vorstellungen. Deshalb ist es wichtig, die Menschen, mit denen Sie arbeiten, zu motivieren und ihnen die nötige Unterstützung zu geben. Seien Sie offen für alle Fragen, Unsicherheiten und Rückmeldungen.

5. Einfühlungsvermögen in der Kommunikation.

Klare, prägnante und durchsetzungsfähige Kommunikation ist in jeder Art von Beziehung wichtig. Vergessen Sie also nicht, diese Fähigkeiten bei der Arbeit mit Jugendlichen mit Behinderungen einzusetzen. Einfühlungsvermögen ist hier von entscheidender Bedeutung, da es zeigt, dass Sie die Situation, in der sich Ihre Teilnehmer befinden, verstehen. Einfühlungsvermögen bedeutet nicht, dass Sie nett sein müssen, sondern dass Sie Verständnis aufbringen und persönliche Unterstützung anbieten müssen, um zu wachsen.



Wir hoffen, dass diese kurzen Tipps und Tricks zur Anpassung von Methoden aus dem Handbuch sowie diese Liste von Empfehlungen Ihnen bei Ihrer zukünftigen Arbeit mit Jugendlichen mit Behinderungen helfen und einen positiven Einfluss auf die Entdeckung ihres Berufsweges haben werden!

ABSCHLUSS

Und wir schließen dieses Handbuch mit einigen inspirierenden Zitaten zum Thema Karriere. Wie Jennifer Ritchie Payette sagt: „Ihre Karriere ist wie ein Garten. Er kann eine Mischung aus Lebensenergie enthalten, die für Sie eine Fülle von Früchten hervorbringt. Sie müssen nicht nur eine Sache in Ihrem Garten anbauen. Sie müssen auch nicht nur eine Sache in Ihrer Karriere machen“. Da die Berufswahl nicht mehr für das ganze Leben gilt, müssen wir die Jugendlichen ermutigen, weniger gestresst zu sein, wenn sie eine „falsche“ Entscheidung treffen, denn sie können es immer ausprobieren, sehen, ob es ihnen gefällt, und dann zu etwas anderem wechseln, wenn sie sich so entscheiden. Wir müssen uns nicht auf eine einzige Karriere beschränken, sondern uns auf das konzentrieren, was uns erfüllt, und im Laufe unseres Lebens weitere Aspekte unserer Persönlichkeit entwickeln.

Das Zitat von Chris Grosser erinnert uns daran, dass wir proaktiv sein müssen: „Möglichkeiten ergeben sich nicht von selbst, man muss sie schaffen.“ Dies ist ein wichtiger Aspekt der Arbeit mit Jugendlichen mit Behinderungen. Wir schaffen Möglichkeiten, indem wir in Erfahrungen eintauchen, indem wir manchmal einfach etwas tun, indem wir unsere Pläne in die Tat umsetzen.

Und schließlich sagt Mary Kay Ash: „Beschränken Sie sich nicht selbst. Viele Menschen beschränken sich auf das, was sie denken, dass sie tun können. Sie können so weit gehen, wie Ihr Verstand es Ihnen erlaubt. Was Sie glauben, können Sie erreichen.“ Dieses Zitat erinnert an die grenzenlosen Möglichkeiten, die es in der Welt gibt, und daran, dass es an uns liegt, wie weit wir gehen wollen, unabhängig von den Beschränkungen oder Herausforderungen, denen wir auf dem Weg begegnen, solange wir lernen, uns entwickeln, wachsen und expandieren.

Wir hoffen, dass dieses Handbuch Ihnen, liebe Leserinnen und Leser, als Inspirationsquelle diene. Dass es Ihnen eine gute Grundlage bietet, auf der Sie bei Ihrer Arbeit mit Jugendlichen mit Behinderungen in Ihrer lokalen oder nationalen Realität weiter aufbauen können. Obwohl diese Arbeit manchmal recht anstrengend sein kann, ist sie auch ungemein lohnend. Die Begleitung und Unterstützung eines Jugendlichen bei der Entdeckung seines wahren Weges ist ein einzigartiges Geschenk, das wir als Jugendbetreuer erhalten können.



REFERENZEN

- Belbin (n.d.) *Die neun Belbin-Team-Rollen*. <https://www.belbin.com/about/belbin-team-roles>
- Beverly, D. (2016, October 12) *9 Karrieretreiber, die Ihre perfekt gestaltete Karriere beschleunigen*. <https://www.danbeverly.com/9-career-drivers-accelerate-perfectly-designed-career/>
- Zentrum für exzellente Lehre (n.d.) *Wirksames Feedback erhalten und geben*. Universität von Waterloo. <https://uwaterloo.ca/centre-for-teaching-excellence/teaching-resources/teaching-tips/assessing-student-work/grading-and-feedback/receiving-and-giving-effective-feedback>
- Chan, G. (2018, November 8) *10 Goldene Regeln des Personal Branding*. Forbes. <https://www.forbes.com/sites/goldiechan/2018/11/08/10-golden-rules-personal-branding/?sh=46f5c32d58a7>
- Chronus (n.d.) *Fünf Schritte zum Aufbau eines erfolgreichen Mentoring-Programms*. <https://chronus.com/how-to-start-a-mentoring-program>
- Dancette, A. (2021, November 9) *Ikigai-ing Ihren Weg zum perfekten Job. Willkommen im Dschungel*. <https://www.welcometothejungle.com/fr/articles/ikigai-method-finding-ideal-job>
- Eatough, E. (2021, May 7) *Was ist Ikigai und wie kann es mein Leben verändern?* BetterUp. <https://www.betterup.com/blog/what-is-ikigai>
- iEduNote (n.d.) *Karriere-Management: Vorteile, Karrieremanagement-Modell*. <https://www.iedunote.com/career-management-benefits-career-management-model>
- GreenHaus, J. H., Callanan, G. A., GodShalk, V. M. (2019). *Karrieremanagement fürs Leben*. Routledge
- Hernandez, J. (2017) *Die Bedeutung von Personal Branding für die berufliche Entwicklung und 12 Tipps für erfolgreiches Branding*. Great Resumes Fast. <https://greatresumesfast.com/blog/the-importance-of-personal-branding-to-career-growth/>
- Indeed Editorial Team (2021, May 25) *Berufliche Werte: Wie Sie Ihre identifizieren und beruflichen Erfolg kultivieren können*. <https://www.indeed.com/career-advice/career-development/career-values>
- Juneja, P. (n.d.) *Karrieremanagement - Bedeutung und wichtige Konzepte*. <https://www.managementstudyguide.com/career-management.htm>
- Juneja, P. (n.d.) *Indikatoren für die Effektivität von Karriereprogrammen*. MSG Management Study Guide. <https://www.managementstudyguide.com/career-management.htm>
- Kreek, A. (2018, February 6). *KLARE Ziele sind besser als CLEVERE Ziele*. Kreek Speak. <https://www.kreekspeak.com/clear-goal-setting/>
- LEADER project (n.d.) *Rahmen für Karrieremanagement-Fähigkeiten*. <http://www.leaderproject.eu/cms-framework.html#k-area-1-personal-effectiveness>
- Levine, A.G. (2022, August 8) *Wie man einen Krisenmanagementplan für seine Karriere erstellt*. APS News. <https://www.aps.org/publications/apsnews/202209/crisis.cfm>
- Magnusson, K. C. (1992). *Fünf kritische Prozesse der Berufsberatung*. In M. Van Norman (Ed.), *Nationale Konsultation über Berufsberatungspapiere: 1992 (S. 217-227)*. Toronto, ON: Universität von Toronto Press.
- Mead, E. (2019, September 8) *48 Aktivitäten, Übungen und Spiele zur Zielsetzung*. Positive Psychology. <https://positivepsychology.com/goal-setting-exercises/>

- Mello Alves, M. (2020, April 14) *Berufliche Entwicklung in Zeiten der Krise*. LinkedIn. <https://www.linkedin.com/pulse/career-development-times-crisis-marissol-mello-alves-msc/>
- Mind Tools Content Team (n.d.) *Stakeholder-Analyse - Gewinnen Sie Unterstützung für Ihr Projekt*. https://www.mindtools.com/pages/article/newPPM_07.htm
- Nangle , C. (2017) *Wie man die eigenen Karrieretreiber erkennt (und sie zu seinem Vorteil nutzt)*. NatWest Group. <https://jobs.natwestgroup.com/posts/how-to-identify-your-career-drivers-and-use-them-to-your-advantage>
- Overgaag, D. (2022, August 21) *6 Elemente einer effektiven strategischen Planung*. Reply Spur. <https://spur-reply.com/blog/the-6-elements-of-effective-strategic-planning>
- Robinson, K., Aronica, L. (2009) *Das Element: Wie das Finden der eigenen Leidenschaft alles verändert*. Viking Penguin. New York
- Stauffer, B. (2022, January 10) *Was sind die Fähigkeiten des 21. Jahrhunderts? AES - Angewandte Bildungssysteme*. <https://www.aeseducation.com/blog/what-are-21st-century-skills>
- Super, D.E. (1951). *Berufliche Anpassung: Die Umsetzung eines Selbstkonzepts*. *Berufe*, 30, 88-92.
- UCMERGED (n.d.) *Karriere-Management*. <https://hr.ucmerced.edu/training/careermanagement>
- Warwick Business School (2018, October 22) *Karriereberatung: Fünf Schritte zum erfolgreichen Stakeholder-Engagement*. <https://www.wbs.ac.uk/blogs/staff/careers-advice-five-steps-to-successful-stakeholder-engagement/>
- Zekluu (2020, January 25) *Sich selbst entwickelndes IKIGAI: der Sinn des Lebens*. <https://zekluu.com/en/self-development-ikigai-el-sentido-de-la-vida/>
- 16 Persönlichkeiten (n.d.) *Unser Rahmen*. <https://www.16personalities.com/>

VERLEGER:

 **Outreach
Hannover**



**Kofinanziert von der
Europäischen Union**

Von der Europäischen Union finanziert. Die geäußerten Ansichten und Meinungen entsprechen jedoch ausschließlich denen des Autors bzw. der Autoren und spiegeln nicht zwingend die der Europäischen Union oder der Europäischen Exekutivagentur für Bildung und Kultur (EACEA) wider. Weder die Europäische Union noch die EACEA können dafür verantwortlich gemacht werden.