

TOOLKIT

"Mentoring und Unterstützung von Jugendlichen mit unterschiedlichen Fähigkeiten bei der Karriereplanung und dem Management"



TITEL:

Toolkit "Mentoring und Unterstützung von Jugendlichen mit unterschiedlichen Fähigkeiten bei der Karriereplanung und dem Management".

PROJEKT:

"Jugendarbeit für das Karrieremanagement mit unterschiedlich begabten Jugendlichen", gefördert von JUGEND für Europa, der deutschen Nationalagentur für das Programm Erasmus+ Jugend.

Projektpartner sind:

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

VERLEGER:

Outreach Hannover e.V., Deutschland

EDITOR:

Berna Xhemajli

AUTOREN:

Berna Xhemajli
Danijela Matorcevic
Milica Milović Kinoli
Pavle Jevdic
Domagoj Morić
Marko Paunovic
Stanče Matović

AUS DEM ENGLISCH ÜBERSETZT: Ardit Kola

GRAPHIC DESIGN: Nikola Radovanović

Hannover, Deutschland
2023



Inhaltsverzeichnis

ZUSAMMENFASSUNG DES PROJEKTS „Jugendarbeit für das Berufsmanagement bei Jugendlichen mit unterschiedlichen Fähigkeiten“	1
EINLEITUNG	4
Bedürfnisse und Qualifikationsniveau von Jugendlichen mit unterschiedlichen Fähigkeiten für die Ausbildung im Berufsmanagement	5
Lernfähigkeit, Lese- und Schreibkompetenz und Lebenskompetenz	7
Die Besonderheiten der Organisation lokaler Workshops für Jugendliche mit Behinderungen ...	9
Berufliche Entwicklungsmodelle für Jugendliche mit Behinderungen	10
Die Rolle und Bedeutung der verschiedenen Interessengruppen bei der Organisation von Workshops für junge Menschen mit Behinderungen	11
Empfehlungen für Jugendbetreuer, die mit jungen Menschen mit Behinderungen arbeiten, zur Entwicklung ihrer beruflichen Laufbahn.....	13
Mentoring der Begünstigten (Jugendliche und junge Erwachsene mit Behinderungen) als Folgemaßnahme nach den Workshops bei der Erstellung von Plänen und Wegen für ihre berufliche Entwicklung.....	16
WORKSHOPS	17
IKIGAI.....	17
SOZIALES NETZWERK	20
GLEICHGEWICHT ZWISCHEN ARBEIT UND ERHOLUNG	23
PROBLEMLÖSUNGSFÄHIGKEITEN	26
ENTWICKLUNG EINES LANGFRISTIGEN UND KURZFRISTIGEN KARRIEREPLANS.....	29
SMART-ZIELE	32
AUSWAHLGESPRÄCH	35
KARRIEREIDENTITÄT.....	38
AUSWIRKUNGEN VON ARBEITSLOSIGKEIT UND BESCHÄFTIGUNG	41
Referenzen	44

ZUSAMMENFASSUNG DES PROJEKTS „Jugendarbeit für das Berufsmanagement bei 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 Folgen einer solchen Krise sind vor allem bei jungen Menschen zu spüren, die ihre berufliche Laufbahn planen oder sich in der Anfangsphase davon 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 ihrem Betrieb erleben, ist die Notwendigkeit der Entwicklung neuer Fähigkeiten bei den Mitarbeitern unvermeidlich. Daher müssen Jugendliche 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 als unentschlossen betrachten, in welchem Bereich oder in welcher Rolle sie in naher Zukunft arbeiten werden. In vielen Fällen führt dies dazu, dass sie für kurze Zeit in verschiedenen Einrichtungen oder Positionen arbeiten und in einem bestimmten Bereich oder einer bestimmten Rolle nicht kompetent genug sind. Wenn junge Menschen nicht wissen, wie sie diese Punkte/Erfahrungen miteinander verbinden können, um ihre Karriere voranzutreiben, fühlen sie sich am Ende vielleicht 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, einen Job zu finden, der ihnen unabhängig von ihrer beruflichen Entwicklung ein Einkommen sichert.

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 davon, dass sie nicht über sich selbst und die Dinge, die sie motivieren, nachdenken, sowie von einem Mangel an praktischer und qualitativ hochwertiger Bildung, die ihre Talente und Fähigkeiten hervorhebt. Man kann mit Sicherheit sagen, 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 in einem anderen Bereich 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 verstärken 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 einer Person¹.

In unseren Gemeinden und unter unseren Begünstigten gibt es viele Jugendliche und junge Erwachsene mit Behinderungen, die keine Beschäftigung und kein regelmäßiges Gehalt/Einkommen haben. Angesichts der aktuellen Situation der Covid-19-Pandemie und der Tatsache, dass viele Arbeitgeber aufgrund verschiedener Schließungs- und/oder sozialer Distanzmaßnahmen ihre Mitarbeiter entlassen haben oder nicht genügend Einnahmen haben, um die Mitarbeiter ausreichend zu bezahlen. Wir haben

¹ <https://www.edf-feph.org/employment-policy/>

immer noch höhere Arbeitslosenquoten und ein niedrigeres wirtschaftliches Niveau (insbesondere bei unseren Zielgruppen) als vor Beginn der Pandemie-Maßnahmen

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

Unser Projekt "Jugendarbeit für das Karrieremanagement bei Jugendlichen mit unterschiedlichen Fähigkeiten" konzentriert sich auf die Eingliederung von Jugendlichen mit Behinderungen in die berufliche Entwicklung/Beschäftigung durch die Förderung ihrer Eigeninitiative und ihres Unternehmertums sowie die Verbesserung ihrer Beschäftigungsfähigkeit, ihrer Fähigkeiten zur Karriereplanung und zum Karrieremanagement sowie ihrer digitalen Fähigkeiten.

Obwohl das Karrieremanagement für junge Menschen sehr wichtig zu sein scheint, sind viele junge Menschen, vor allem diejenigen, die als benachteiligt gelten, und junge Menschen mit Behinderungen, in dieser Hinsicht noch nicht ausreichend sensibilisiert. Normale Jugendliche und solche, 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. Das führt dazu, dass immer noch ein recht hoher Prozentsatz der benachteiligten Jugendlichen arbeitslos ist und es ihnen an Kompetenzentwicklung im Beruf oder bei 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 Begünstigten, junge Menschen mit Behinderungen, in die Lage bringen, 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.

Projektziele:

- Befähigung junger Menschen 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 junge Menschen 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 Möglichkeiten und Realitäten des Karrieremanagements.

Die Motivation der Partner in diesem Projekt ist es, Jugendliche und 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 erst recht in der Zukunft zu arbeiten. Diese neue benötigte Kapazität sind digitale Fähigkeiten für (digitale) Beschäftigung, Selbständigkeit oder Unternehmertum - Kompetenzen, die durch den Erwerb verschiedener Fähigkeiten, Kenntnisse und Einstellungen durch qualitativ hochwertige Jugendarbeit und nicht-formale Bildung ausgebildet und entwickelt werden können.

Projektaktivitäten sind:

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

Projektpartner sind:

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



EINLEITUNG

Willkommen beim Toolkit "Mentoring und Unterstützung von Jugendlichen mit unterschiedlichen Fähigkeiten bei der Karriereplanung und -steuerung". Dieses Toolkit erklärt grundlegende berufsbezogene Konzepte und Techniken, die für die Auseinandersetzung mit dem Thema Stressmanagement bei Jugendlichen nützlich sind. Es kann für Jugendbetreuer hilfreich sein, die ihr Instrumentarium erweitern und direkt mit Jugendlichen arbeiten möchten.

In diesem Toolkit werden verschiedene berufsbezogene Themen vorgestellt, wie z. B. Ikigai, langfristige und kurzfristige Karriereplanung, Festlegung von SMART-Zielen, berufliche Identitäten, Auswirkungen von (Un-)Beschäftigung, soziale Netzwerke, Problemlösungsfähigkeiten, Bedeutung eines ausgewogenen Verhältnisses zwischen Arbeit und Freizeit und Auswahlgespräche. Die in diesem Toolkit beschriebenen Themen können mit Jugendlichen, die bereits Schwierigkeiten haben, einen Arbeitgeber zu finden, oder mit Jugendlichen, die ihre Beschäftigungsfähigkeit verbessern wollen, als Teil von Präventionsmaßnahmen eingesetzt werden. Dieses Toolkit stellt eine wertvolle Wissensgrundlage für das Karrieremanagement junger Menschen mit unterschiedlichen Fähigkeiten dar.

Das Toolkit besteht aus zwei Hauptteilen. Der erste Teil des Toolkits konzentriert sich darauf, einen detaillierten Einblick in die Konzepte im Zusammenhang mit dem Karrieremanagement zu geben. Der zweite Teil des Toolkits besteht aus neun Workshops, die in der Jugendarbeit eingesetzt werden können. Jede Workshop-Beschreibung enthält eine detaillierte Beschreibung der Aktivitäten sowie unterstützende Materialien für die Durchführung. Besonders hervorgehoben sind die Materialien zum Weiterlesen, in denen Jugendbetreuer zusätzliche Informationen zu den in den Workshops verwendeten Begriffen finden können. Jeder Workshop enthält spezifische Empfehlungen, die bei der Entwicklung der betreffenden Aktivitäten unbedingt berücksichtigt werden sollten. Die beschriebenen Aktivitäten sind speziell darauf ausgerichtet, die eigene Beschäftigungsfähigkeit und die für die Gestaltung der eigenen Karriere relevanten Fähigkeiten zu verbessern. Die Workshops behandeln die Themen Ikigai, langfristige und kurzfristige Karriereplanung, Setzen von SMART-Zielen, berufliche Identitäten, Auswirkungen von (Un-)Beschäftigung, soziale Netzwerke, Problemlösungsfähigkeiten, Bedeutung eines ausgewogenen Verhältnisses zwischen Arbeit und Freizeit und Auswahlgespräche.

Schließlich hoffen wir, dass dieses Handbuch die Arbeit von Jugendorganisationen bereichert und als Katalysator für den Wissensaustausch im Bereich der beruflichen Entwicklung dient. Wir hoffen, dass es Ihnen helfen wird, junge Menschen zu ermutigen, über den Tellerrand zu schauen, Initiative zu ergreifen und ihre Beschäftigungsfähigkeit zu verbessern sowie sie zu ermutigen, Verantwortung für die Gestaltung ihrer eigenen Karriere zu übernehmen.

Die Autoren

Bedürfnisse und Qualifikationsniveau von Jugendlichen mit unterschiedlichen Fähigkeiten für die Ausbildung im Berufsmanagement

In vielen Ländern vermittelt das formale Bildungssystem jungen Menschen nicht alle notwendigen Fähigkeiten, Kenntnisse und Instrumente für das Berufsmanagement. Junge Menschen sind oft auf sich allein gestellt, wenn es darum geht, sich im Berufsleben zurechtzufinden, auch wenn Studentenvereinigungen und andere Aktivitäten dieser Art den Jugendlichen viele Vorteile bieten können. Jugendbetreuer und Jugendarbeit gelten als weitere Ressource und wesentlicher Faktor bei der Bereitstellung der notwendigen Unterstützung.

Während junge Menschen über unterschiedliche Fähigkeiten verfügen, die für das Karrieremanagement wichtig sein können, ist ihr Wissensstand oft allgemein geringer. Es besteht ein Bedarf an Bildung im Bereich der Karriereplanung und des Karrieremanagements, der möglicherweise nicht im Rahmen der formalen Bildung, sondern eher in Form von Zusatzkursen oder -schulungen zu erfüllen ist. Jugendliche verfügen häufig über theoretisches Wissen über den Aufbau einer beruflichen Laufbahn, sind aber unsicher, welche konkreten Schritte und Maßnahmen sie ergreifen sollten. Die großen Veränderungen im Leben, die mit dem Abschluss einer formalen (oder informalen) Ausbildung verbunden sind, führen oft zu zusätzlichem Stress und Entscheidungsschwierigkeiten. Wenn es um Jugendliche mit Behinderungen geht, wissen sie oft auch nicht, welche rechtlichen Schutzmaßnahmen es gibt. Daher ist es sehr wichtig, sie über Folgendes aufzuklären: (1) Welche Informationen über ihre Behinderung dürfen Interviewer während des Auswahlverfahrens erfragen (z. B. wie sie erkennen können, welche Fragen unangemessen sind oder welche Informationen sie offenlegen müssen/können), (2) ihre Rechte am Arbeitsplatz, sobald sie eingestellt sind (z. B. das Recht auf angemessene Vorkehrungen und was dies beinhaltet), (3) Institutionen oder andere Organisationen, die sich für die Rechte von Menschen mit Behinderungen einsetzen, und wann sie sich an sie wenden sollten.

Dieses Wissen ist wichtig, um sicherzustellen, dass Jugendliche mit Behinderungen nicht nur während des Beschäftigungsprozesses, sondern auch am Arbeitsplatz selbst angemessen berücksichtigt und nicht diskriminiert werden.

Die Fähigkeiten, über die Jugendliche mit Behinderungen beim Eintritt in den Arbeitsmarkt verfügen, hängen stark von folgenden Faktoren ab:

- Die Art ihrer Behinderung - wie sie sich auf ihr tägliches Leben auswirkt, einschließlich etwaiger Bewegungs- und/oder Wahrnehmungseinschränkungen, erforderlicher Anpassungen, Energielevel usw;
- Ihre Ausbildung - ob sie eine formale Ausbildung absolviert haben;
- Etwaige zusätzliche Ausbildungs- oder Qualifizierungsprogramme, die sie abgeschlossen haben;
- Ihre Pläne für die Zukunft.

Die meisten Berufe erfordern fachspezifische Fähigkeiten, aber es gibt auch viele universelle Fähigkeiten, die in jedem Arbeitsbereich nützlich sind und die schon früh im Berufsleben entwickelt werden können. Zu den Fähigkeiten, die für den Berufseinstieg von Bedeutung sind, gehören Karrieremanagement und Beschäftigungsfähigkeit, Problemlösungsfähigkeit und Teamarbeit. Bei der Arbeit an der Entwicklung dieser Fähigkeiten ist es wichtig, den Ansatz und die verwendeten Instrumente an jeden einzelnen jungen Menschen mit einer Behinderung anzupassen.

Kommunikationsfähigkeiten sind in praktisch allen Arbeitsbereichen unverzichtbar: Selbst wenn die Arbeit an sich keine Kommunikation mit Menschen erfordert, so ist dies bei der Vernetzung und bei Bewerbungsgesprächen mit Sicherheit der Fall. Junge Menschen sollten die verschiedenen Kommunikationsstile kennenlernen und wissen, wie man sie bei Auswahlgesprächen oder anderen Formen der beruflichen Kommunikation wie Networking einsetzt.

Zu den Beschäftigungsfähigkeiten gehören übertragbare Fähigkeiten, die nicht an einen bestimmten Beruf gebunden sind, aber in vielen Bereichen wünschenswert sind. Wenn sie aus der formalen Bildung kommen, verfügen viele junge Menschen noch nicht über spezifische Kenntnisse und Erfahrungen, die für die Arbeit in ihrem Bereich erforderlich sind, aber ihre Einstellung zum Lernen und alle Fähigkeiten und Erfahrungen, die sie außerhalb der formalen Bildung erworben haben, können sich bei der Arbeitssuche als wichtiger Vorteil erweisen. Viele Arbeitgeber achten auf kommunikative und zwischenmenschliche Fähigkeiten, Problemlösungsfähigkeit und kritisches Denken, Eigeninitiative und Proaktivität, Stressresistenz, Flexibilität, Zusammenarbeit, Führungsqualitäten, Anpassungsfähigkeit, Belastbarkeit, Zeitmanagement, Organisation und Planung usw. Es ist wichtig, dass die Jugendlichen in all diesen Fertigkeiten geschult werden, um herauszufinden, für welche sie besser geeignet sind, was ihnen bei der Wahl eines geeigneten Berufs und Arbeitsplatzes helfen kann. Auch Arbeitgeber sind oft daran interessiert, Menschen einzustellen, die zwar nicht alle für eine Stelle erforderlichen Fähigkeiten oder Erfahrungen besitzen, aber eine positive Einstellung haben und bereit sind, zu lernen. Solche Arbeitgeber sind oft bereit, in die Aus- und Weiterbildung solcher Mitarbeiter zu investieren, um sie auf ihre Aufgaben vorzubereiten. Auf diese Weise können sich Lernbereitschaft und die richtige Einstellung bei der Arbeitssuche als sehr vorteilhaft erweisen.

Das Organisationsmanagement umfasst verschiedene Fähigkeiten wie Flexibilität, Anpassungsfähigkeit, Zeitmanagement und Delegieren, Multitasking, Prioritätensetzung und Zeitplanung, Projektmanagement, Budgetierung, Organisation von Raum und Material usw. Diese Fähigkeiten sind wertvoll, weil sie Ordnung und Struktur schaffen und so die Arbeitsaufgaben und den Arbeitsablauf rationalisieren und erleichtern. Sie sind wichtig, unabhängig davon, ob man in einem Team, allein, als Freiberufler oder als Selbständiger arbeitet. Organisatorische Managementfähigkeiten werden noch dadurch verstärkt, dass viele Arbeiten in vielen Bereichen projektbasiert sind, was strenge Fristen, Budgetbeschränkungen, spezifische Ziele und viele Mitarbeiter, die koordiniert werden müssen, beinhaltet. Da junge Menschen mit Behinderungen bei der Planung und Organisation ihrer Arbeit häufig ihre spezifische Behinderung und die damit verbundenen Einschränkungen berücksichtigen müssen, sind organisatorische Fähigkeiten besonders wichtig.

Teamarbeit ist nicht nur bei der Arbeit in einem Team, sondern auch bei der Arbeit mit Kunden in jeder Funktion unerlässlich. Gute Teamarbeit ist in praktisch jeder Branche und auf jeder Hierarchiestufe wichtig. Sie entwickelt sich in erster Linie durch Erfahrung, durch die Arbeit mit anderen Menschen. Diese Erfahrung kann durch formale Bildung, bei der Zusammenarbeit an Gruppenprojekten, durch informelle Bildung, durch außerschulische Aktivitäten wie Mannschaftssportarten oder durch andere Hobbys und Aktivitäten erworben werden. Menschen neigen dazu, in einem Team auf eine bestimmte Art und Weise zu funktionieren, indem sie sich auf eine oder zwei Rollen beschränken, die ihnen am meisten zusagen. Für junge Menschen kann es von Vorteil sein, die Rollen, in denen sie sich wohl fühlen, zu erweitern, damit sie sich an die Bedürfnisse verschiedener Teams anpassen können, denen sie im Laufe ihrer Karriere angehören werden.

Lernfähigkeit, Lese- und Schreibkompetenz und Lebenskompetenz

Zu den grundlegenden Fähigkeiten, die junge Menschen entwickeln müssen, um im Berufsleben erfolgreich zu sein, gehören: soziale Kompetenz, Initiative, Produktivität, kritisches Denken, Kommunikation, Flexibilität, Führung, Zusammenarbeit sowie Informations-, Medien- und Technologiekompetenz. Stauffer (2022) teilt diese in drei Hauptkategorien ein²:

- **Lernkompetenz** – die sich auf die Entwicklung der geistigen Prozesse beziehen, die für die Anpassung und das Funktionieren in modernen Arbeitsumgebungen erforderlich sind. Diese Fähigkeiten umfassen:
 - Kritisches Denken - Lösungen für Probleme finden
 - Kreativität - über den Tellerrand hinausschauen
 - Kollaboration - mit anderen zusammenarbeiten
 - Kommunikation - mit anderen reden
- **Lese- und Schreibkompetenzen** – Der Schwerpunkt liegt auf der Unterscheidung von Fakten, Quellen und der dahinter stehenden Technologie sowie auf der Feststellung des Wahrheitsgehalts und der Vertrauenswürdigkeit von Informationen. Diese Fähigkeiten umfassen:
 - Informationskompetenz - Verständnis von Fakten, Zahlen, Statistiken und Daten
 - Medienkompetenz - Verständnis für die Methoden und Modalitäten, mit denen Informationen verfügbar gemacht und/oder veröffentlicht werden
 - Technologiekompetenz - Verständnis für die Maschinen, die das Informationszeitalter möglich machen
- **Lebenskompetenzen** – die sich auf Elemente des täglichen Lebens sowie auf persönliche und berufliche Qualitäten konzentrieren. Diese Fähigkeiten umfassen:
 - Flexibilität - die Fähigkeit, sich an unterschiedliche Umstände und Kontexte anzupassen
 - Führungsqualitäten - ein Team motivieren, um Ziele zu erreichen
 - Initiative - Projekte, Strategien und Pläne in Angriff nehmen, ohne dass einem gesagt wird, was zu tun ist
 - Produktivität - Aufrechterhaltung der Effizienz
 - Soziale Kompetenz - Treffen und Networking

Neue Fähigkeiten werden in die Liste der Fähigkeiten des 21. Jahrhunderts aufgenommen, und einige werden im Zuge des Zeitwandels gestrichen. Viele Fähigkeiten sind auch berufs- oder branchenspezifisch. Für Jugendbetreuer ist es wichtig, nicht-formale Lernräume zu schaffen, um jungen Menschen mit Behinderungen die Möglichkeiten und Erfahrungen zu bieten, die für die Entwicklung dieser Fähigkeiten notwendig sind.

Ein vielversprechender Weg, den Jugendliche mit Behinderungen beim Aufbau ihrer Karriere in Betracht ziehen können, ist die Entwicklung ihrer digitalen Fähigkeiten. Der Markt für technologiebezogene Arbeitsplätze in verschiedenen Bereichen wächst ständig, und die Arbeitgeber sind oft auf der Suche nach neuen Arbeitskräften. Die digitale Welt bietet neue Arbeitsformen in fast allen Bereichen, von denen sich viele viel leichter an verschiedene Behinderungen anpassen lassen und Remote- oder hybride Arbeitsmodelle bieten, für die oft nur ein geeignetes Gerät und eine Internetverbindung erforderlich sind. Die Förderung verschiedener digitaler Fähigkeiten kann Menschen mit Behinderungen einen Vorteil gegenüber anderen potenziellen Arbeitnehmern bieten.

² Stauffer, B. (2022, Januar 10) Was sind Fähigkeiten des 21. Jahrhunderts? AES – Applied Educational Systems. <https://www.aeseducation.com/blog/what-are-21st-century-skills>

Es ist auch wichtig zu bedenken, dass es in der modernen beruflichen Entwicklung viele wichtige Karrierestufen gibt, für die sich junge Menschen entscheiden können, einschließlich, aber nicht beschränkt auf:

- Ein Jahr Pause machen, um Freiwilligenarbeit zu leisten oder zu reisen und dabei verschiedene Kompetenzen zu entwickeln, die für eine bestimmte Berufswahl von Nutzen sein können.
- Sich auf persönliche Leidenschaften konzentrieren und überlegen, wie man sie in eine Karriere umwandeln kann, sich seinen eigenen Platz in der Wirtschaft schaffen, anstatt sich an die vorhandenen Karrieren und Möglichkeiten anzupassen.
- Verzicht auf Planung und Anpassung an den Strom, wenn man an einem unvorhersehbaren Karriereplan interessiert ist.
- In kontinuierliches Wachstum investieren, indem man nach Lern- und Entwicklungsmöglichkeiten sucht, anstatt sich von einer bestimmten Branche oder einem bestimmten Unternehmen vorschreiben zu lassen, was zu tun ist.
- Karrierewechsel, um in einem neuen Kontext bei Null anzufangen.

Obwohl es viele Fähigkeiten gibt, die im Arbeitskontext wünschenswert wären, liegt der Schwerpunkt dieses Toolkits auf den folgenden Themen: ikigai-Konzept und Einbindung in das Karrieremanagement, langfristige und kurzfristige Karriereplanung, Setzen von SMART-Zielen, Karriereidentitäten, Auswirkungen von (Un-)Beschäftigung, soziale Netzwerke, Problemlösungsfähigkeiten, Bedeutung eines ausgewogenen Verhältnisses zwischen Arbeit und Erholung und Auswahlgespräch. Diese Themen sind für alle beruflichen Positionen relevant und für das eigene Karrieremanagement unerlässlich.

Die Besonderheiten der Organisation lokaler Workshops für Jugendliche mit Behinderungen

Die Durchführung von Workshops mit jungen Menschen mit Behinderungen entspricht in der Regel der Durchführung von Workshops mit nicht behinderten Menschen. Jugendbetreuer sollten bei der Organisation lokaler Workshops mit jungen Menschen mit Behinderungen die folgenden Aspekte und Besonderheiten beachten:

- Zu Beginn eines jeden Workshops sollte man sich der Festlegung von Gruppenregeln widmen. Die Trainer sollten die Teilnehmer fragen, ob sie Regeln hinzufügen möchten.
- Ermutigung zur Kommunikation unter Gleichgesinnten - die Freiheit, Meinungen und Erfahrungen auszutauschen, ist wichtig, um eine Beziehung zu den Teilnehmern und zwischen ihnen aufzubauen.
- Sicherstellen, dass jeder eine Stimme hat - es sollte darauf geachtet werden, dass alle Teilnehmer die gleiche Möglichkeit haben, zu den Gruppendiskussionen und -aktivitäten beizutragen.
- Inklusion ist das Wichtigste. Der Trainer sollte darauf achten, dass jedes Gruppenmitglied angemessen untergebracht wird und dass alle Workshop-Materialien so angepasst werden, dass sie für alle Teilnehmer gleichermaßen zugänglich sind. Es kann auch in Betracht gezogen werden, die Teilnehmer zu diesem Schritt zu befragen.
- Einsatz verschiedener Methoden - der Trainer muss den Charakter der Teilnehmer einschätzen und Aktivitäten einsetzen, die sie voll einbeziehen. Die Trainer sollten auf die Stimmung achten, darauf, wie gut sich die Teilnehmer untereinander kennen, usw.
- Zeit für Reflexion und Austausch einräumen - der Schwerpunkt sollte mehr auf dem Prozess als auf dem Ziel liegen, um zu prüfen, ob die Teilnehmer das Material verstanden haben, es mit ihrem Alltag in Verbindung zu bringen und um Feedback zu bitten. Es ist wichtig, am Ende des Workshops eine Bewertung vorzunehmen.
- Der Trainer sollte flexibel sein und mit dem Strom schwimmen, wenn es um die Interessen der Teilnehmer geht. Der Verzicht auf eine geplante Aktivität kann vorteilhafter sein, wenn sie zu einer sinnvollen Diskussion, Verbindung oder zum Lernen führt.

Neben diesen Aspekten sollten die folgenden Anpassungen berücksichtigt werden:

- Ist der Veranstaltungsort für Teilnehmer mit Mobilitätsproblemen zugänglich?
- Ist die Ausstattung zugänglich? Ist sie für Rollstuhlfahrer zugänglich? Ist sie gut beleuchtet?
- Ist ein Gebärdensprachdolmetscher erforderlich?
- Klar und deutlich sprechen, damit jeder Sie versteht.
- Werkzeuge und Materialien in verschiedenen Modalitäten zu verwenden - der Trainer sollte sich nicht nur auf visuelle, akustische oder physische Aufgaben verlassen, da einige Teilnehmer Schwierigkeiten mit einer bestimmten Modalität haben könnten.

Jugendbetreuer und Trainer sollten auch im Voraus herausfinden, ob zusätzliche Vorkehrungen für spezielle Behinderungen der Teilnehmern getroffen werden müssen.

Es ist nicht ungewöhnlich, dass man sich Menschen mit Behinderungen gegenüber unangemessen verhält, sei es aus Angst, Unwissenheit, negativer Einstellung oder mangelndem Verständnis. Unangemessenes Verhalten kann diesen Menschen das Gefühl geben, dass sie anders sind als andere, dass sie gefürchtet, bemitleidet oder missverstanden werden usw. Der beste Weg, dem entgegenzuwirken, ist, Zeit mit Menschen mit Behinderungen zu verbringen und sie besser kennen zu lernen. Es gibt einige wichtige Hinweise zur Etikette für Menschen mit Behinderungen zu beachten:

- Sprechen Sie direkt mit der behinderten Person. Übersehen Sie sie nicht und fragen Sie auch nicht ihren Betreuer nach ihren Bedürfnissen, anstatt sie selbst. Wenn Sie die Dienste eines Dolmetschers in Anspruch nehmen, richten Sie Ihre Fragen an die Person, für die gedolmetscht wird, und nicht an den Dolmetscher selbst.
- Behandeln Sie Menschen mit Behinderungen so, wie Sie selbst behandelt werden möchten, und mit demselben Respekt, den Sie anderen Menschen entgegenbringen. Versuchen Sie, keine Angst vor den Hilfsmitteln zu haben, die sie möglicherweise benutzen.
- Fragen Sie, statt zu vermuten. Gehen Sie nicht davon aus, was eine Person mit einer Behinderung will oder braucht. Fragen Sie, ob sie Hilfe oder eine Anpassung benötigen, und fragen Sie stattdessen, was sie brauchen. Bitten Sie um Rat, wie Sie diese Lösungen am besten umsetzen können.
- Präsentieren Sie Wahlmöglichkeiten. Treffen Sie keine Entscheidungen für Menschen mit Behinderungen - lassen Sie sie ihre eigenen Entscheidungen, Angebote oder Vorschläge machen. Dies gilt auch für Gruppenaktivitäten, bei denen Menschen mit unterschiedlichen Behinderungen möglicherweise unterschiedliche Vorkehrungen benötigen, um gemeinsam an der Aktivität teilnehmen zu können.
- Interagieren Sie, auch wenn es Ihnen peinlich ist. Versuchen Sie, auf Menschen mit einer Behinderung zuzugehen und ehrlich zu sein, anstatt sie zu ignorieren. Wenn Sie Schwierigkeiten haben, sie zu verstehen, bitten Sie sie, sich zu wiederholen. Wenn Sie nicht sicher sind, wie Sie den Menschen am besten helfen können, bitten Sie um Aufklärung.
- Verwenden Sie eine angemessene und respektvolle Sprache. Verwenden Sie eine personenzentrierte Sprache und vermeiden Sie Schimpfwörter.

Berufliche Entwicklungsmodelle für Jugendliche mit Behinderungen

Um die berufliche Laufbahn junger Menschen zu fördern und sie auf den Erfolg vorzubereiten, ist es wichtig, zunächst die Theorie zu verstehen, die hinter der Entwicklung und dem Wachstum von Karrieren steht. Daher wird im Folgenden ein Karrieremodell skizziert, das Jugendbetreuern und Ausbildern helfen kann, ihre Arbeit besser zu konzipieren, die spezifischen Bedürfnisse und erforderlichen Schritte in jeder Phase zu verstehen und Unterrichtsmaterialien zu erstellen.

Das Modell, das besser geeignet ist und mehr Karrieremöglichkeiten und Exploration bietet, ist ein zyklisches Modell. Magnusson (1992) schlug ein zyklisches Modell der Karrierestufen und -dynamik vor, das fünf zyklische Prozesse einer effektiven Karriereplanung beschreibt³:

- **Initiierung** – Beginn der Karriereplanung, Ermittlung der Motivation, Selbsteinschätzung;
- **Exploration** – Vorstellungsgespräche, Networking, Job Shadowing, Sammeln einschlägiger Berufserfahrung;
- **Entscheidungsfindung** – die sich auf Daten und/oder Intuition stützen;
- **Vorbereitung** – Entwicklung der erforderlichen Fähigkeiten und Ressourcen, Ausarbeitung eines Aktionsplans;
- **Implementierung** – Umsetzung des Plans und Entwicklung von Unterstützungssystemen sowie von Systemen für Feedback und Belohnung.

³ Magnusson, K. C. (1992). Fünf kritische Prozesse der Berufsberatung. In M. Van Norman (Ed.), Nationale Konsultation über Berufsberatungspapiere: 1992 (pp. 217-227). Toronto, ON: Presse der Universität Toronto.

Dieser zyklische Ansatz des Lernens und der Entwicklung lässt sich leicht auf die Karriereplanung anwenden und scheint der Kern moderner Karrieremodelle zu sein. Zyklisches Lernen besteht aus sieben Schritten, die von spezifischen Fragen begleitet werden:

- **Wirklichkeitsscan** – Was habe ich jetzt? Über welche Ressourcen verfüge ich? Was fehlt mir in meiner Karriere?
- **Vision** – Warum will ich etwas verändern? Welche Werte sind für mich wichtig?
- **Endziel** – Was möchte ich schaffen oder erreichen? Welche Ergebnisse wünsche ich mir?
- **Zielvorgaben** – Welche Schritte muss ich unternehmen, um meine Ziele zu erreichen?
- **Planen** – Wie werde ich diese Schritte erreichen? Welche Maßnahmen muss ich ergreifen und wann?
- **Aktion** – Welche Maßnahme muss ich zuerst ergreifen?
- **Ergebnis** – Was habe ich erreicht?

Der Zyklus beginnt dann wieder mit einer neuen Realitätsprüfung. Dieses Modell zeigt, dass es zwei mögliche Stellen gibt, an denen Menschen oft stecken bleiben, wenn sie versuchen, in ihrer Karriere voranzukommen: Die so genannten "Denker" bleiben zwischen der Festlegung von Zielen und der Planung stecken und verpassen so die Phasen der Realitätsprüfung, der Definition von Werten und Visionen, der Durchführung von Maßnahmen und der Erzielung von Ergebnissen. Die andere Gruppe, die "Macher", bleibt zwischen Aktion und Ergebnissen stecken und verpasst einen Großteil des kreativen Prozesses. Wenn man diesen zyklischen Ansatz nicht in vollem Umfang nutzt, kann es leicht passieren, dass man in der gleichen Realität verharrt und seine Karriere nicht voranbringt.

Die Rolle und Bedeutung der verschiedenen Interessengruppen bei der Organisation von Workshops für junge Menschen mit Behinderungen

Auch wenn es Besonderheiten bei der Organisation von Workshops für und mit jungen Menschen mit Behinderungen gibt, ist es wichtig, sich auch der Hauptakteure bewusst zu sein, die die Organisation dieser Workshops unterstützen können. Die wichtigsten Interessenvertreter sind auch diejenigen, die das Leben und die täglichen Aktivitäten dieser Gruppe genau verfolgen und beeinflussen. Die wichtigsten Beteiligten, die einbezogen werden und eine wichtige Rolle spielen, sind daher:

- **Jugendliche mit Behinderungen:** Jugendliche sind die Hauptzielgruppe der Workshops, und ihre Bedürfnisse, Vorlieben und ihr Feedback sind entscheidend für die effektive Gestaltung des Workshops.
- **Eltern/Erziehungsberechtigte:** Sie spielen eine wichtige Rolle, wenn es darum geht, die Bedürfnisse/Wünsche zu unterstützen und zum Ausdruck zu bringen, und sie setzen sich für ihre Kinder ein.
- **Lehrer und Therapeuten:** Sie können ihr Fachwissen über pädagogische und therapeutische Ansätze einbringen, die speziell auf die Bedürfnisse und Fähigkeiten junger Menschen mit Behinderungen zugeschnitten sind.
- **Schulen/Bildungseinrichtungen auf lokaler oder nationaler Ebene:** Diese Einrichtungen verfügen häufig über die erforderlichen Ressourcen, Einrichtungen und Mitarbeiter, die die Organisation der Workshops unterstützen können. Darüber hinaus können diese Einrichtungen dazu beitragen, die Zahl der Teilnehmer zu erhöhen und damit die Chancen zu erhöhen, mehr Personen zu identifizieren, die von solchen Programmen profitieren können.
- **Lokale Organisationen und Initiativen, die sich mit den Bedürfnissen von Menschen mit Behinderungen befassen:** Da sie ständig mit dieser Zielgruppe arbeiten und sich mit ihren Bedürfnissen durch soziale Aktivitäten auseinandersetzen, können diese Organisationen

Unterstützung, Ressourcen und Fürsprache für die Rechte und Bedürfnisse junger Menschen mit Behinderungen bieten.

- Lokale Behörden und relevante Institutionen: Diese Institutionen können Finanzmittel, politische Unterstützung und Ressourcen für das öffentliche Gesundheitswesen bereitstellen, um sicherzustellen, dass die Werkstätten zugänglich sind und die gesetzlichen Standards erfüllen.
- Medizinische Fachkräfte: Ärzte, Krankenschwestern und andere Gesundheitsdienstleister können medizinische Beratung anbieten und sicherstellen, dass die gesundheitlichen Bedürfnisse der Teilnehmer erfüllt werden.
- Örtliche Unternehmen: Selbst für kleine Initiativen und Workshops wird oft dringend finanzielle Unterstützung benötigt. Für diesen Aspekt können lokale Unternehmen angesprochen werden.

Besides this, the MIND Organisation (n.d.), has listed several tips that help to ensure the involvement of stakeholders and effective communication with them. These tips are:

- Opt for face-to-face or phone meetings rather than emails to help you build rapport.
- Hold meetings in your office. This can help to challenge misconceptions around your services and client group.
- Don't be reluctant to visit stakeholders to help save them time.
- Invite participants or volunteers who are comfortable sharing their personal journeys to join your meetings and bring their real-life experience to your discussions.
- Don't be afraid to name drop. If you are asking a stakeholder to provide a venue for your activities and you have already received an offer of a free or subsidised venue from another organisation then mention this. Alternatively, if you know that the stakeholder you are speaking to has already offered this type of support in the past then it's worth mentioning it again⁴.

⁴ Leitlinie 4: Wie ermittle ich meine wichtigsten Interessengruppen und binde sie ein. (n.d.). In MIND.ORG.UK. MIND.ORG.UK. https://www.mind.org.uk/media-a/4707/guide_04.pdf

Empfehlungen für Jugendbetreuer, die mit jungen Menschen mit Behinderungen arbeiten, zur Entwicklung ihrer beruflichen Laufbahn

Der Aufbau einer nachhaltigen Karriere erweist sich für viele junge Menschen im heutigen sozialen und wirtschaftlichen Klima als schwierig. Aufgrund der zunehmenden Spezialisierung der Aufgaben werden die Beschäftigungsmöglichkeiten immer geringer, und viele Menschen sind sich der vielen verschiedenen Karrieremöglichkeiten nicht bewusst, die sich nach einem bestimmten Bildungsweg bieten können. In vielen formalen Bildungskontexten fehlt es an Unterstützung bei der Berufsorientierung, und das Bildungspersonal ist sich oft nicht bewusst, wie sich der Arbeitsmarkt verändert oder welche Fähigkeiten und Kenntnisse an Bedeutung gewinnen. Sie sind sich auch oft nicht bewusst, welche alternativen Lernmöglichkeiten jungen Menschen außerhalb der formalen Bildung zur Verfügung stehen. Weitere Herausforderungen, die den Aufbau einer Karriere erschweren können, sind verschiedene Lebensereignisse wie Krankheit, Lernschwierigkeiten, Familiengründung und Ähnliches. Zu dem Zeitpunkt, zu dem junge Menschen die Hilfe eines Profis im Bereich der beruflichen Entwicklung oder der Jugendarbeit und der nicht formalen Bildung in Anspruch nehmen, kämpfen viele junge Menschen bereits mit der Motivation und der Hoffnung, eine Karriere aufzubauen. Jugendarbeit ist daher ein wichtiges Sprungbrett, um die Motivation wiederzubeleben, und sollte jungen Menschen die Möglichkeit bieten, Einblicke in neue Möglichkeiten zu gewinnen, fehlende Kompetenzen aufzubauen oder zu entwickeln, ihre Fähigkeiten zu verbessern, ein unterstützendes Netzwerk aufzubauen, einen Mentor zu finden, Freiwilligenarbeit und Beschäftigungsmöglichkeiten zu erkunden usw. Diese Aktivitäten sollten die formale Bildung ergänzen und in Abstimmung mit einem Netz verschiedener Interessengruppen mit dem gemeinsamen Ziel der beruflichen Förderung von Jugendlichen im Allgemeinen durchgeführt werden.

Junge Menschen mit Behinderungen sehen sich bei der Berufsorientierung und -entwicklung häufig mit zusätzlichen Herausforderungen konfrontiert, die auf einen Mangel an spezialisierter Unterstützung und Beratung, begrenzte Berufsmöglichkeiten sowie Vorurteile und Diskriminierung zurückzuführen sind. Außerdem haben sie oft mit einem mangelnden Selbstbewusstsein, einem Widerspruch zwischen ihren Bedürfnissen und Fähigkeiten, einem geringen Engagement in der Gesellschaft, das sie am Aufbau eines beruflichen Kontaktnetzes hindert, sowie mit begrenzten Möglichkeiten auf dem Arbeitsmarkt und einem Mangel an sozialer Unterstützung zu kämpfen. Dies zeigt, dass es wichtig ist, die berufliche Entwicklung von Jugendlichen mit Behinderungen mit großer Sorgfalt zu betrachten. Diese Art von Arbeit kann Jugendlichen mit Behinderungen neue Möglichkeiten eröffnen und ihnen ein sinnvollerer und erfüllteres Leben ermöglichen, da ein sinnvoller Beitrag zur Gesellschaft eines der wichtigsten Elemente für eine erfolgreiche soziale Eingliederung und Integration in die Gemeinschaft ist.

Bei der Arbeit mit Jugendlichen mit Behinderungen ist es wichtig, frühzeitig mit der Berufsorientierung zu beginnen und sie während ihrer gesamten beruflichen Laufbahn zu unterstützen. Zu den frühzeitigen Maßnahmen kann es gehören, verschiedene Berufsmöglichkeiten zu entdecken und Fähigkeiten zu entwickeln, die für den Einstieg in Bereiche, die sie interessieren, erforderlich sind. Besonders wichtig ist die Unterstützung in Übergangsphasen, beim Wechsel zwischen verschiedenen Bildungsstufen oder zwischen verschiedenen Arbeitsplätzen. Es ist wichtig, einen personenzentrierten Ansatz zu verfolgen, bei dem der junge Mensch mit einer Behinderung den Entscheidungsprozess leitet. Wenn man den Jugendlichen die Entscheidungsfindung überlässt, können sie aus ihren Fehlern und Unzulänglichkeiten lernen, ihre Stärken und Schwächen erkennen und sich ihrer Grenzen und Hindernisse bewusst werden und wissen, wie sie diese umgehen oder mit ihnen arbeiten können. Bei der Berufsorientierung mit Jugendlichen mit Behinderungen sollten Jugendbetreuer folgende Elemente berücksichtigen:

- Jugendliche mit Behinderungen sollten über ihre Rechte auf dem Arbeitsmarkt informiert werden, einschließlich der Maßnahmen zur Verhinderung von Diskriminierung im Auswahlverfahren und der verfügbaren Anpassungslösungen.
- Es ist wichtig, das Bewusstsein dafür zu schärfen, dass Jugendliche später im Leben mit Vorurteilen und Diskriminierung konfrontiert sein können, und ihnen Ratschläge zu geben, wie sie solche Situationen überwinden können.
- Erkundung von Freiwilligenarbeit und Ausbildungsmöglichkeiten, die Jugendlichen helfen können, ihre Soft Skills zu entwickeln.
- Förderung der Selbstständigkeit von Jugendlichen mit Behinderungen, die über besondere Fähigkeiten verfügen oder keine anderen Beschäftigungsmöglichkeiten haben.
- Seien Sie lösungsorientiert und bereit, sich mit den Einschränkungen und Herausforderungen auseinanderzusetzen, mit denen Menschen mit Behinderungen auf dem Arbeitsmarkt konfrontiert sein können.
- Nehmen Sie sich die Zeit, um Karrieremöglichkeiten für Menschen mit Behinderungen zu entdecken - es gibt viele Möglichkeiten, die es zu erkunden gilt.

Wenn wir auf ein Ziel hinarbeiten, ist es oft von Vorteil, den Wert zu ermitteln, der uns antreibt, dieses Ziel zu erreichen. In diesem Zusammenhang ist es wichtig, die folgenden Fragen zu erörtern: Warum möchte ich einen Arbeitsplatz finden? Welchen Wert bringt das für mein Leben? Fühle ich mich dadurch produktiv oder nützlich, wird mir dadurch bestätigt, dass ich wertvoll bin, kann ich mit meiner Arbeit das Leben anderer auf sinnvolle Weise verbessern? Was treibt mich an, den von mir angestrebten Beruf auszuüben? Jugendbetreuer sollten mit den Jugendlichen darüber sprechen, dass die Werte uns nicht nur zu einer Branche führen können, die uns gefällt, sondern auch zu einem bestimmten Arbeitgeber, dessen Vision wir teilen. Wenn wir unsere Karriere als Mittel sehen, um ein Leben zu führen, das für uns sinnvoll ist, und nicht als etwas, mit dem wir unsere Rechnungen bezahlen, kann ein Großteil des Drucks, der oft mit der Karriereplanung verbunden ist, abgebaut werden.

Ein wichtiger Aspekt für die Navigation der persönlichen Karriere sind auch gesetzte Karriereziele. Sie können den Jugendlichen als Kompass bei der Navigation ihrer Karriere dienen, und es ist wünschenswert, die Teilnehmer zu ermutigen, ihre Karriereziele in den Aktivitäten zu setzen, die in diesem Toolkit zu finden sind.

Alle in diesem Handbuch beschriebenen Methoden und Praktiken können und sollten an die spezifischen Gruppen, mit denen man arbeitet, angepasst werden. Der erste Schritt besteht darin, die Gruppe und die Art der Behinderungen dieser Teilnehmer/Jugendlichen kennen zu lernen. Um die künftige Arbeit zu erleichtern, sollten Jugendbetreuer Folgendes berücksichtigen:

- Bewertung der Bedürfnisse der Menschen, mit denen sie arbeiten - Sie sollten gemeinsam mit den zu betreuenden Personen prüfen, welche Anpassungen sie benötigen, um ihre Behinderung zu berücksichtigen. Sie sollten ihre Methoden und Aktivitäten dementsprechend anpassen. Jugendbetreuer sollten sich davor hüten, Annahmen zu treffen und/oder unsichtbare Behinderungen zu übersehen. Sie sollten nicht davon ausgehen, dass sie es besser wissen, sondern um Erklärungen und Vorschläge bitten. Sie müssen mit den Jugendlichen zusammenarbeiten, um den besten Ansatz für die notwendigen Änderungen in den von ihnen verwendeten Verfahren oder Instrumenten zu finden.
- Eine angemessene Ausbildung, die die Arbeit mit behinderten Jugendlichen unterstützt - Wenn man erfahren hat, welche Behinderungen seine Zielgruppe hat, sollte man mehr darüber recherchieren, um besser zu verstehen, wie diese Behinderungen die Funktionsweise der Jugendlichen beeinflussen können. Es ist wichtig, alle relevanten Folgefragen zu stellen und Ratschläge oder Feedback von Kollegen einzuholen.

- Anpassung des Lernmaterials - Sicherstellen, dass die Jugendlichen alle vorbereiteten Materialien sinnvoll nutzen können: Wenn es erforderlich ist, die Größe, Schriftart, Lautstärke oder Modalität des Materials anzupassen, Untertitel hinzuzufügen oder einen Übersetzer oder Dolmetscher einzustellen.
- Sorgen Sie für ein unterstützendes Arbeitsumfeld - Achten Sie darauf, Vorurteile und Stereotypen zu minimieren und versuchen Sie, ansprechbar zu sein. Jugendbetreuer sollten sich darüber im Klaren sein, dass Menschen mit Behinderungen möglicherweise verinnerlichte Vorurteile haben, die sie davon abhalten, verschiedene Aufgaben zu bewältigen. Sie sollten versuchen, sie sanft zu ermutigen, diese zu überwinden, indem sie ihnen viel positive Verstärkung geben. Sie sollten offen für Feedback und Fragen sein und ihr Verhalten entsprechend anpassen.
- Einfühlsam sein - Zeigen Sie, dass Sie sich bemühen, Ihre Kunden zu verstehen. Hören Sie sich ihre Sorgen, Gefühle und Meinungen an und lassen Sie sie in Ihre Arbeit einfließen.

Mentoring der Begünstigten (Jugendliche und junge Erwachsene mit Behinderungen) als Folgemaßnahme nach den Workshops bei der Erstellung von Plänen und Wegen für ihre berufliche Entwicklung

Um den Jugendlichen die Umsetzung all dessen zu erleichtern, was sie im Rahmen des Karrieremanagement-Programms und in den dazugehörigen Workshops lernen, ist es wichtig, ihnen die Möglichkeit zu geben, Fragen, Bedenken oder Unsicherheiten zu äußern. Oftmals sind die Jugendlichen nicht in der Lage, alle Informationen, die ihnen präsentiert werden, auf einmal aufzunehmen, und benötigen unter Umständen zusätzliches Coaching, um den Nutzen zu maximieren. Es ist wichtig, dass Jugendbetreuer und Ausbilder versuchen, Folgeaktivitäten wie Coaching und Mentoring anzubieten und auch Feedback-Termine sowie eine offene Kommunikation mit den Nutznießern auch nach Beendigung des Programms zu gewährleisten.

Dazu können gehören:

- Follow-up-Workshops - zur Überprüfung der Fortschritte, zur Beratung mit Gleichaltrigen und zur Anpassung der Ziele, falls erforderlich;
- Einzel-Coaching - für ein ausführlicheres Feedback und persönliche Empfehlungen;
- Gelegentliche „Kontaktgespräche“ - kurze Konsultationen per Telefon oder E-Mail, um spezifische Fragen oder Anliegen zu klären oder zusätzliche Informationen und Ressourcen bereitzustellen.

Wenn während der Workshops zeitlich begrenzte Ziele gesetzt werden, ist es wichtig, die Teilnehmer zu ermutigen, über ihre Fortschritte zu berichten, wie sie in den von ihnen entwickelten Aktionsplänen beschrieben sind. Eine obligatorische Rückmeldung über ihre Fortschritte kann ein zusätzlicher Anreiz sein, sich an die Pläne zu halten, die sie aufgestellt haben. Den Jugendlichen die Verantwortung zu übertragen, ihre Ziele so gut wie möglich zu erreichen, kann ihnen helfen, sich auf sich selbst zu verlassen und mehr Selbstvertrauen in ihre Fähigkeiten, ihr Wissen und ihre Ausdauer zu gewinnen. Jugendbetreuer und Ausbilder sollten darauf bedacht sein, die Fortschritte der Jugendlichen zu loben und ihnen ein konstruktives Feedback zu geben.

Ein entscheidender Teil des Mentoring-Prozesses ist die Bereitstellung nützlicher Ressourcen und Materialien für junge Menschen mit Behinderungen während des Prozesses und auch nach Abschluss des Berufsorientierungsprogramms. Wenn junge Menschen mit Behinderungen Zugang zu vielen verschiedenen Ressourcen haben, die für sie nützlich sein können, können sie ihren Erfolg durch eigenständige Arbeit und Forschung fördern, was wiederum ihr Erfolgserlebnis und ihre Selbstständigkeit stärken kann.

WORKSHOPS

IKIGAI

Workshop Titel: Ikigai

Dauer: 90 Minuten

Hintergrund:

In diesem Workshop wird das Ikigai-Konzept vorgestellt. Ikigai steht für Sinnhaftigkeit und entspricht teilweise der westlichen Vorstellung von einem Traumjob. Andererseits ist das Ikigai-Konzept ein weiter gefasster Begriff, der ein sinnvolles Leben beinhaltet und einen Weg zu einem achtsamen und einfachen Leben aufzeigt. In diesem Workshop haben die Teilnehmer die Möglichkeit, das Konzept kennenzulernen und mit Hilfe der entwickelten Methoden zu versuchen, ihre eigenen Ikigai-Aktivitäten zu finden. Die Reflexion über das eigene Ikigai kann ihnen helfen, ihre Interessen zu erforschen und sie ermutigen, eine langfristige Vision für ihre Karriere zu entwickeln. Dieser Workshop beinhaltet das Zeichnen einer eigenen Ikigai-Landkarte und das Erforschen der Stärken und Schwächen eines bestimmten Berufsinteresses.

Ziel des Workshops:

Kennenlernen des Konzepts von Ikigai und Förderung der Verwendung dieses Modells für die langfristige Karriereplanung.

Ziele:

- Erforschung und Reflexion der eigenen beruflichen Interessen;
- Kennenlernen des Konzepts von Ikigai;
- den Zusammenhang zwischen dem Ikigai-Konzept und der beruflichen Entwicklung zu verstehen;
- Förderung der analytischen und kommunikativen Fähigkeiten der Teilnehmer.

Angesprochene Kompetenzen:

- Persönliche Kompetenz;
- Analytische Kompetenz;
- Kommunikation;
- Lese- und Schreibkompetenz;
- Zusammenarbeit und Integration;
- Soziale und bürgerliche Kompetenzen.

Methodik und Methoden:

- Evokation - Traumjob
- Arbeit in Paaren;
- Theoretische Eingabe;
- Gruppenarbeit;
- Selbstreflexion.

Ablauf des Workshops:

I. Evokation: „Traumjob“ (10 Minuten)

Zu Beginn des Workshops führt der Trainer die Teilnehmer durch eine kurze Visionsübung. Die Teilnehmer nehmen in einem großen Kreis Platz und werden gebeten, die Augen zu schließen. Der Trainer weist sie an, an ihren Traumjob zu denken. Er/sie kann dabei Fragen verwenden wie: „Was würden Sie tun, wenn Sie einen Zauberstab hätten? Wie sieht Ihr Arbeitsbereich aus? Würden Sie in dieser Fantasie allein oder mit anderen zusammenarbeiten?“ Der Trainer kann zusätzliche Anweisungen oder Fragen hinzufügen, um den Teilnehmern zu helfen, sich ihren Traumjob detaillierter vorzustellen. Nach einigen Minuten bittet der Trainer die Teilnehmer, ihre Augen zu öffnen. Dann werden die Teilnehmer in Paare eingeteilt und angewiesen, ihre Vorstellungen von ihrem Traumjob mit der Person neben ihnen zu teilen.

II. Erforschung des „Ikigai-Konzepts“ (50 Minuten)

Nach dem Austausch in Paaren erklärt der Trainer das Ikigai-Konzept anhand eines Flipcharts. Der Trainer zeichnet vier sich überschneidende Kreise auf das Flipchart und schreibt eine Frage in jeden Kreis. Die Fragen in den Kreisen lauten: „(1) Was lieben Sie? (2) Was können Sie gut? (3) Wofür können Sie bezahlt werden? (4) Was braucht die Welt?“ Der Trainer erklärt, dass das ikigai in der Überschneidung all dieser Kreise gefunden werden kann. In dieser Theorie stellt ikigai eine Daseinsberechtigung dar und bietet einen Sinn für das Ziel. Es wird erwartet, dass dieser theoretische Teil etwa 10 Minuten dauert.

Nach dem theoretischen Teil werden die Teilnehmer in vier Gruppen aufgeteilt, die sich jeweils in eine der vier verschiedenen Ecken des Raumes begeben. Jede Gruppe arbeitet an einer der vier Fragen. In jeder Gruppe erhalten die Teilnehmer ein Flipchart-Papier mit einer der vier Fragen als Titel. Unter dem Titel des Flipcharts sind zusätzliche Fragen zum Nachdenken über die Hauptfrage aufgeführt. Diese sollen die Teilnehmer bei ihren Überlegungen leiten. Jeder Teilnehmer in der Gruppe sollte seine Antworten auf die Frage auf ein eigenes/individuelles Blatt Papier schreiben. Beispiele für die Zusatzfragen können sein:

- Bei welcher Aktivität fühlen Sie sich besonders energiegeladener? Bei welcher Aktivität haben Sie das Gefühl, dass die Zeit keine Rolle spielt oder Sie sogar vergessen haben, zu essen oder zu trinken?
- Bei welchen Aufgaben sind Sie fast ohne Anstrengung überragend? Wofür haben Ihnen andere Menschen ein Kompliment gemacht, weil Sie etwas getan oder ihnen geholfen haben?
- Könnten diese Tätigkeiten Ihnen ein langfristiges Einkommen sichern? Welchen wirtschaftlichen Standard würden Sie gerne erreichen?
- Tragen diese Tätigkeiten zur Gemeinschaft bei? Lösen diese Tätigkeiten eines der Probleme in der Gemeinschaft?

Nach dem Nachdenken über eine Fragenkategorie werden die Gruppen angewiesen, umzuziehen und die Plätze zu wechseln. Es wird erwartet, dass die Arbeit an einer Fragekategorie etwa 10 Minuten dauert. Die Gruppen können sich im Uhrzeigersinn bewegen, und jede Gruppe sollte an allen vier Fragenkategorien arbeiten. Die Fragen können in kleinen Gruppen diskutiert werden, aber die Teilnehmer sollten ihre individuellen Antworten auf ihre Papiere schreiben.

III. Reflexion: „Ikigai-Karte“ (30 Minuten)

Nach der Arbeit in kleinen Gruppen setzen sich die Teilnehmer in einen großen Kreis. Sie werden angewiesen, vier sich überschneidende Kreise in ihre Notizen zu zeichnen, um ihre eigene ikigai-Karte zu erstellen. In einem ersten Schritt können sie jeden Kreis mit verschiedenen Aktivitäten füllen. Im zweiten Schritt können sie versuchen, eine Aktivität zu finden, die in allen vier Kreisen aufgeführt ist, oder die Idee

für eine solche Aktivität zu entwickeln. In den letzten 15 Minuten dieser Aktivität können die Teilnehmer in Zweiergruppen über ihre ikigai-Karte nachdenken. Sie können die folgenden Fragen für die Reflexion verwenden: „In welchen Kreisen sind die meisten Aktivitäten aufgeführt? Welche Kreise sind fast leer? Welcher Kreis fehlt, um das ikigai zu finden?“

Benötigte Materialien:

A4- und A3-Papiere, Stifte, Bleistifte, Marker, Flipchart und Flipchart-Papier, Laptop, Beamer, Lautsprecher.

Hintergrunddokumente und weiterführende Literatur:

- Allgemeine Erklärung von ikigai: https://books.google.hr/books?hl=hr&lr=&id=Q-tTDwAAQBAJ&oi=fnd&pg=PT6&dq=ikigai+book&ots=mujsi7CN3h&sig=lzoLsms3KOO-bkM2sjQoTgGknfQ&redir_esc=y#v=onepage&q=ikigai%20book&f=false

Empfehlungen für zukünftige Jugendarbeiter, die diesen Workshop multiplizieren:

- Flipchart-Papiere für die zweite Aktivität in Kleingruppen sollten vor dem Workshop vorbereitet werden, um den Zeitplan und die Gruppenarbeit nicht zu stören.

SOZIALES NETZWERK

Workshop Titel: Soziales Netzwerk

Dauer: 110 Minuten

Hintergrund:

Dieser Workshop konzentriert sich auf die Erläuterung der Schichten des sozialen Netzwerks und die Bedeutung und Macht des sozialen Netzwerks für die berufliche Entwicklung. Das Modell der starken und schwachen Verbindungen/Bindungen wird vorgestellt. Die Teilnehmer werden ermutigt, über die schwachen Verbindungen in ihrem Leben nachzudenken, da sie für die berufliche Entwicklung, die Beschäftigungsfähigkeit und die Mobilität wichtig sind. Es ist erwiesen, dass Personen mit mehr schwachen Verbindungen in ihrem sozialen Netzwerk auch eine höhere Arbeitsleistung und beruflichen Erfolg haben. Darüber hinaus werden die Teilnehmer in diesem Workshop mit Richtlinien vertraut gemacht, wie sie die Verbindungen in jeder Schicht des sozialen Netzwerks am besten nutzen können, um ihre eigene Beschäftigungsfähigkeit zu verbessern.

Ziel des Workshops:

Verstehen der Bedeutung sozialer Netzwerke für die berufliche Entwicklung und Diskussion von Möglichkeiten zur Stärkung bestehender Verbindungen zum Nutzen der eigenen Karriere.

Ziele:

- Die Rolle sozialer Beziehungen für die berufliche Entwicklung zu verstehen;
- Reflexion über die bestehenden Verbindungen zum Vorteil der Karriere;
- Schwache und starke Verbindungen, die den Einzelnen umgeben, kennen lernen;
- Förderung der Nutzung sozialer Beziehungen für berufliche Aktivitäten;
- Diskussion über mögliche Ideen zur Stärkung und Aufrechterhaltung bestehender Verbindungen für zukünftige berufliche Aktivitäten;
- Förderung des analytischen und kritischen Denkens durch Diskussionen und interaktive Aktivitäten.

Angesprochene Kompetenzen:

- Analytische Fähigkeiten;
- Kritisches und kreatives Denken;
- Persönliche Kompetenz;
- Staatsbürgerliche Kompetenz;
- Unternehmerische Kompetenz;
- Zusammenarbeit und Integration;
- Soziale und bürgerliche Kompetenzen.

Methodik und Methoden:

- Evokation - Ein Helfer;
- Reflexion;
- Brainstorming;
- Kleingruppenarbeit;
- Arbeit in Paaren.

Ablauf des Workshops:

I. Evokation: „Ein Helfer“ (10 Minuten)

Zu Beginn des Workshops setzen sich die Teilnehmer in einen großen Kreis. Der Trainer bittet die Teilnehmer, an eine Person zu denken, die ihnen bisher in ihrer beruflichen Entwicklung geholfen hat. Das kann ein Lehrer, Mentor, Bekannter oder ähnliches sein. Der Trainer stellt zusätzliche Fragen, um den Teilnehmern zu helfen, sich diese Person genauer vorzustellen. Fragen können sein: „Wie hat diese Person Ihnen geholfen? Welche positiven Verhaltensweisen hat sie gezeigt? Welche positiven Tugenden hatte sie?“ Eine Frage, die in diese Anweisungen aufgenommen werden sollte, ist: „Wie haben Sie diese Person kennengelernt?“ Die Teilnehmer werden dann aufgefordert, ihre Eindrücke paarweise der Person auf ihrer linken Seite mitzuteilen.

II. Reflexion und Brainstorming: „Soziales Netzwerk“ (15 Minuten)

Nach dem Austausch in Paaren zeichnet der Trainer zwei Spalten auf das Flipchart. Er/sie bittet die Teilnehmer, Personen aufzulisten, mit denen sie zusammenarbeiten könnten. Es wird erwartet, dass die Teilnehmer verschiedene Ideen einbringen, wie z.B. einen Freund von mir, einen Professor, eine Schwester oder einen Bruder, eine berühmte Person, eine erfolgreiche Person in einem bestimmten Beruf und so weiter. Der Trainer sollte diese Ideen in zwei Spalten aufteilen, aber die Spalten, die sich auf schwache und starke Verbindungen beziehen, erst teilen, nachdem die TeilnehmerInnen alle Ideen geteilt haben. Der Trainer erklärt dann, dass starke Verbindungen diejenigen sind, die unsere Familienmitglieder darstellen (wie Vater, Mutter, Schwester, Tante und so weiter) und dass die andere Spalte sich auf schwache Verbindungen bezieht (Freund, Professor, Bekannter und so weiter). Es wird dann erklärt, dass die schwachen Verbindungen diejenigen sind, die für den Aufbau eines sozialen Netzwerks wirklich wichtig sind. Menschen, die mehr schwache Verbindungen in ihrem Leben haben, haben auch mehr Chancen auf beruflichen Erfolg und Mobilität. Dieser Teil dauert etwa 10-15 Minuten.

III. Kleingruppenarbeit: „Soziales Netzwerk“ (60 Minuten)

Nach dem Brainstorming und der Reflexionsrunde werden die Teilnehmer in vier Gruppen aufgeteilt. Jede Gruppe repräsentiert eine Art von sozialer Verbindung - Bekannte, Kollegen, Befürworter und Verbündete. Der Trainer erklärt kurz die folgenden Unterschiede zwischen diesen Kategorien: „Bekannte sind Menschen, die unseren Namen kennen, zu denen wir aber nie eine tiefere Beziehung aufgebaut haben. Kollegen sind Menschen, die wir häufig treffen und mit denen wir uns manchmal unterhalten. Befürworter sind Menschen, mit denen wir wichtige Informationen austauschen, wenn wir über ihre Arbeitswerte und Stärken Bescheid wissen und sie unsere kennen. Und schließlich sind Verbündete Menschen, die einander vertrauen, die daran glauben, dass Sie Ihre Ziele erreichen werden, die Ihre Pläne kennen und bereit sind, Ihnen bei der Verwirklichung dieser Pläne zu helfen. Dies sind die Schichten des beruflichen sozialen Netzwerks. Die Teilnehmer werden dann gebeten, die Namen ihrer eigenen schwachen Verbindungen aufzulisten. Sie können 5-15 Namen von realen Verbindungen in ihrem Leben auflisten. Es wird erwartet, dass dieser Teil 15 Minuten dauert.

Danach werden sie angewiesen, mögliche Ideen zu diskutieren, wie sie die Zahl der schwachen Verbindungen in ihrem Leben erhöhen können. Sie können ihre Ideen in kleinen Gruppen auf Papier oder Flipchart-Papier niederschreiben. Nach dem Brainstorming in den Gruppen werden sie gebeten, ihre Ideen kurz mit den anderen Gruppen zu teilen. Dieser Teil dauert etwa 30 Minuten.

IV. Partnerarbeit: „Vergrößerung des sozialen Netzwerks“ (25 Minuten)

Der Trainer erklärt, wie man die Verbindungen, die bereits in seinem Leben bestehen, stärken kann. Wenn man zum Beispiel mehr Fürsprecher haben möchte, sollte man mehr sinnvolle Gespräche führen, seine Ideen teilen und um Rat fragen. Möchte man hingegen mehr Verbündete haben, sollte man versuchen, häufiger Kontakt aufzunehmen und seine Kompetenzen zu zeigen, Unterstützung anzubieten und darum zu bitten. Danach werden die Teilnehmer gebeten, eine Person auf ihrer Liste auszuwählen und sich eine Aktion auszudenken, die sie tun könnten, um diese Beziehung zu stärken. Sie werden ermutigt, diese Maßnahme so bald wie möglich im wirklichen Leben durchzuführen. Sie werden angewiesen, in Paaren zu arbeiten, und wenn sie die Idee haben, sollten sie einander erklären, warum sie diese Beziehung stärken wollen und warum diese Aktion eine gute Idee und effektiv ist. Sie können von ihrem Paar ein Feedback zu dieser Aktion erhalten und dann die Rollen tauschen.

Benötigte Materialien:

Papiere, Stifte, Flipchart und Flipchartpapier.

Hintergrunddokumente und weiterführende Literatur:

- Das Sozialkapital: http://www.social-capital.net/docs/Im_social_capital.pdf

Empfehlungen für zukünftige Jugendarbeiter, die diesen Workshop multiplizieren:

- Wenn die Teilnehmer Schwierigkeiten haben, an Personen zu denken, mit denen sie zusammenarbeiten könnten, kann der Trainer einige Ideen anbieten, um den Beginn des Brainstorming-Prozesses zu erleichtern.

GLEICHGEWICHT ZWISCHEN ARBEIT UND ERHOLUNG

Workshop Titel: Gleichgewicht zwischen Arbeit und Erholung

Dauer: 90 Minuten

Hintergrund:

In diesem Workshop wird u. a. auf die Bedeutung einer guten Erholung hingewiesen. Gute Ruhezeiten können Stress reduzieren und das Immunsystem stärken. Auf der anderen Seite gibt es verschiedene persönliche und gesellschaftliche Hindernisse für die Aufnahme von Qualitätsruhezeiten in den persönlichen Zeitplan. Manche Menschen neigen dazu, bequeme Aktivitäten und Ruhe als Zeitverschwendung zu betrachten oder denken, dass sie als faul und unproduktiv gelten, wenn sie sich zwischen verschiedenen Aktivitäten Zeit für Ruhe nehmen. In diesem Workshop werden die Teilnehmer ermutigt, über ihr eigenes Gleichgewicht zwischen Arbeit und Ruhe nachzudenken und sich Gedanken über ihre Ruhe- und Komfortaktivitäten zu machen. Die Aktivitäten dieses Workshops sollen sie dazu anregen, darüber nachzudenken und zu verstehen, wie wichtig es ist, neben den Verpflichtungen auch die Freizeitaktivitäten in ihre Pläne und ihren Zeitplan einzubeziehen.

Ziel des Workshops:

Anwendung von Reflexions- und Diskussionsmethoden, um die Bedeutung des Gleichgewichts zwischen Arbeit und Freizeit zu verstehen und den eigenen Tagesablauf zu reflektieren.

Ziele:

- Darüber nachzudenken, wie die eigenen täglichen Aktivitäten und Verpflichtungen organisiert sind;
- Einführung des Konzepts des Gleichgewichts zwischen Arbeit und Erholung für ein effektives Funktionieren im Leben;
- Raum für den Austausch über nicht-obligatorische Aktivitäten zu schaffen, die die psychische Gesundheit fördern und ein Gleichgewicht zwischen Arbeit und Erholung herstellen können;
- Nachdenken über Hindernisse beim Ausgleich von Arbeit und Ruhe im Alltag.

Angesprochene Kompetenzen:

- Analytische Fähigkeiten;
- Kritisches und kreatives Denken;
- Persönliche Kompetenz;
- Staatsbürgerliche Kompetenz;
- Unternehmerische Kompetenz;
- Zusammenarbeit und Integration;
- Soziale und bürgerliche Kompetenzen.

Methodik und Methoden:

- Energiser;
- Selbstreflexion;
- Arbeit in Paaren;
- Eingaben;
- Gruppendiskussion.

Ablauf des Workshops:

I. Energizer: „Spielen Sie es aus“ (10 Minuten)

Der Trainer führt in das Thema dieses Workshops ein und fährt dann mit einem kurzen Energizer fort. Die Teilnehmer werden gebeten, so zu tun, als ob sie müde wären. Sie können sich im Raum bewegen, Mimik und verschiedene Gesten einsetzen. Nachdem sie sich wie eine müde Person verhalten haben, werden sie gebeten, so zu tun, als ob sie sich gut fühlen, dann als ob sie sich extrem energiegeladen fühlen und schließlich als ob sie sich extrem müde fühlen. Der Trainer kann die Reihenfolge dieser Zustände ändern und so viele Wiederholungen verwenden, wie er möchte.

II. Meine Liste der täglichen Aktivitäten (40 Minuten)

Nach dem Energizer setzen sich die Teilnehmer in den großen Kreis. Der Trainer gibt ihnen die Anweisung, eine Liste von täglichen Aktivitäten aufzuschreiben. Die Liste der Aktivitäten kann alle Arten von Aufgaben enthalten - Aktivitäten, die alleine oder in einem Unternehmen durchgeführt werden, kleine Aufgaben oder Aktivitäten, die mehr Zeit und Energie benötigen, Spaßaktivitäten und Verpflichtungen und so weiter. Nach der kurzen Reflexion werden die Teilnehmer angewiesen, diese Aktivitäten in zwei Spalten zu kategorisieren. Eine Spalte ist für Verpflichtungen vorgesehen, die andere für andere Aktivitäten und für die Erholung. Sie können zwei Spalten auf ihr Papier malen und ihre Liste kategorisieren. Dieser gesamte Teil der Reflexion und Kategorisierung dauert etwa 15-20 Minuten.

Nach der Kategorisierung werden die Teilnehmer angewiesen, in Zweiergruppen zu arbeiten und ihre Kategorien und Aktivitäten, die sie im Laufe ihres Tages und ihrer Routine durchführen, zu diskutieren. Den Teilnehmern stehen 15 Minuten für die Diskussion zur Verfügung. Der Trainer sollte den TeilnehmerInnen genügend Zeit für den Meinungs austausch geben und nach der Paararbeit einige Freiwillige bitten, ihre Eindrücke mitzuteilen.

III. Eingaben und Reflexion: „Gleichgewicht zwischen Arbeit und Erholung“ (20 Minuten)

Nach dem Austausch erklärt der Ausbilder kurz die Bedeutung der Ruhe im täglichen Leben. Er/sie kann erklären, dass Ausruhen eine Grundlage für Qualitätsarbeit ist. Der Trainer erklärt, dass man richtig arbeiten kann, wenn man sich richtig ausruht. Dies wird mit Hilfe der Batterie-Metapher dargestellt. Der Trainer zeichnet das Batteriesymbol auf das Flipchart und erwähnt, dass die Batterie immer leerer wird, wenn man verschiedene Verpflichtungen eingeht. Mit der Zeit kann die Batterie fast leer werden. Wir können sie wieder aufladen, indem wir einige angenehme Aktivitäten durchführen und uns ausruhen. Diese Aktivitäten können beispielsweise Lesen, Nachdenken und Meditation, Zeit mit geliebten Menschen verbringen, Kopfhautmassage, positive Langeweile und so weiter sein. Der Trainer erklärt, dass die Erfüllung von Haushaltspflichten wie Putzen keine Form von Qualitätszeit darstellt. Die Batterie sollte jeden Tag mit mindestens einer angenehmen Tätigkeit aufgeladen werden.

Die Teilnehmer werden dann gebeten, ihre Liste der Komfort-/Freizeitaktivitäten zu erweitern und an die Aktivitäten zu denken, die ihnen Spaß machen. Nachdem sie die Liste erweitert haben, sollen die Teilnehmer überlegen, wie sie diese Aktivitäten in ihren Alltag integrieren können. Sie werden ermutigt, zu planen, welche Aktivität sie zuerst machen könnten, wann sie sie machen könnten und was sie dafür brauchen.

IV. Gruppendiskussion: „Hindernisse“ (20 Minuten)

Nach der individuellen Planung beginnt der Trainer eine Gruppendiskussion. Er/sie verwendet die folgenden Fragen:

- Was macht es uns schwerer, uns eine gute Auszeit zu nehmen?
- Wie denkt die Gesellschaft über Ruhe und Zeit für Entspannung?

- Was sind Ihre persönlichen Hindernisse für die Aufnahme von Wohlfühlaktivitäten in den Zeitplan?
- Gibt es etwas, das man dagegen tun kann?
- Was wäre, wenn wir keine Wohlfühl-Aktivitäten in unser tägliches Leben einbauen würden?

Benötigte Materialien:

Papiere, Stifte, Flipchart und Flipchartpapier.

Hintergrunddokumente und weiterführende Literatur:

- Die Wichtigkeit der Erholung: <https://www.flow.is/post/importance-of-resting>

Empfehlungen für zukünftige Jugendarbeiter, die diesen Workshop multiplizieren:

- Es ist möglich, dass es einigen Teilnehmern schwerfällt, die Bedeutung von Qualitätspausen zu erkennen, oder dass sie sogar häusliche Pflichten als Freizeit ansehen. Es ist empfehlenswert, zunächst ihre Gründe zu hören und die Gruppe zu fragen, ob es unterschiedliche Meinungen gibt, anstatt sofort eine direkte Konfrontation zu starten. Es ist von Vorteil, wenn der Trainer am Ende der Diskussion die Teilnehmer dazu ermutigt, sich verschiedene Formen von Qualitätspausen und Argumente für deren Bedeutung auszudenken.

PROBLEMLÖSUNGSFÄHIGKEITEN

Workshop Titel: Problemlösungsfähigkeiten

Dauer: 110 Minuten

Hintergrund:

Probleme sind Teil des täglichen Lebens. Während manche Probleme leicht zu lösen sind, können andere Schwierigkeiten und unangenehme Gefühle mit sich bringen. Es gibt viele Problemlösungstechniken, die in solchen Situationen eingesetzt werden können. In diesem Workshop geht es darum, über Problemlösungstechniken zu diskutieren und den Teilnehmern Input zu zwei Problemlösungstechniken zu geben: das 5-Schritte-Modell und die 5 Warum's. Die Teilnehmer arbeiten mit Hilfe dieser Problemlösungstechniken an persönlichen Karriereproblemen oder Herausforderungen der persönlichen Karriereentwicklung. Der Workshop endet mit einer Gruppendiskussion, die sich auf die Erfahrungen bei der Anwendung von Problemlösungstechniken konzentriert, um deren Einsatz im Alltag und bei anderen beruflichen Herausforderungen zu fördern.

Ziel des Workshops:

Schaffung von Raum für die Verbesserung der Fähigkeiten zum analytischen und kritischen Denken sowie für das Erlernen neuer Problemlösungstechniken für persönliche und berufliche Zwecke.

Ziele:

- Reflexion der eigenen Problemlösungstechniken und ihrer Effektivität;
- Kennenlernen von effektiven Problemlösungsmodellen;
- die Entwicklung von Fähigkeiten zum kritischen Denken zu unterstützen;
- Förderung von Teamarbeit und Kommunikation bei der Lösung von Problemen im Karrieremanagement.

Angesprochene Kompetenzen:

- Kommunikation;
- Analytische Fähigkeiten;
- Kritisches und kreatives Denken;
- Persönliche Kompetenz;
- Unternehmerische Kompetenz;
- Zusammenarbeit und Integration;
- Soziale und bürgerliche Kompetenzen.

Methodik und Methoden:

- Gruppendiskussion;
- Theoretische Eingabe;
- Kleingruppenarbeit.

Ablauf des Workshops:

I. Einführung in das Thema: „Wie löse ich meine Probleme?“ (20 Minuten)

Zu Beginn des Workshops werden die Teilnehmer in vier Kleingruppen mit je 5-6 Teilnehmern aufgeteilt. Die Teilnehmer werden aufgefordert, ihre Erfahrungen mit Problemlösungstechniken zu diskutieren und auszutauschen. Der Trainer kann die Fragen für die Diskussion auf dem Flipchart auflisten oder ein Handout mit Fragen für jede Gruppe verwenden. Die Frage für die Diskussion kann lauten:

- Wie arbeiten Sie normalerweise an der Lösung von Problemen?
- Verwenden Sie bestimmte Problemlösungstechniken? Welche?
- Halten Sie Problemlösungstechniken für effektiv? Und warum?
- Was funktioniert bei Ihnen am besten, wenn es um Problemlösungen geht?

II. Theoretischer Input und Gruppenarbeit: „Problem lösen“ (60 Minuten)

Nach der Gruppendiskussion werden die Teilnehmer aufgefordert, sich in einem großen Kreis zu versammeln und der Trainer bittet einige von ihnen, die Ergebnisse ihrer Gruppendiskussion mitzuteilen. Dann bittet der Trainer sie, eines der Probleme, die sie während der Diskussion erwähnt haben, oder ein anderes auszuwählen und es als Fall für die Arbeit in diesem Workshop zu verwenden. Sie sollten ein Problem wählen, auf das sie Einfluss haben, etwas, das sie selbst in der Hand haben.

Nach diesem Prozess nutzt der Ausbilder diese Phase für einige Anregungen zu Problemlösungsstrategien. Er/sie führt sie in das 5-Schritte-Modell ein, das aus Folgendem besteht:

1. Die Idee entwickeln („listen Sie die Idee auf, die Sie im Kopf haben“)
2. Verfolgen Sie sie (listen Sie die Gründe auf, warum sie funktionieren könnte, welche Auswirkungen sie haben würde)
3. Analysieren Sie das Risiko (listen Sie die Argumente auf, die dagegen sprechen, versuchen Sie, die Risiken zu erkennen)
4. Verfeinern Sie die Idee (überlegen Sie, ob Sie die Nachteile vermeiden bzw. die Vorteile der Idee nutzen können)
5. Höre auf deine Intuition (wie würdest du dich fühlen, wenn diese Idee funktioniert, wie fühlst du dich jetzt dabei)

Dieser Vorgang kann für jede Idee wiederholt werden.

Den Teilnehmern wird auch die „5 Warum“-Technik vorgestellt. Es wird ihnen erklärt, dass sie sich in Fällen, in denen sie nach dem 5-Schritte-Modell immer noch Schwierigkeiten haben, eine Lösung zu finden, fragen können, warum sie ihr Problem lösen wollen. Die Idee ist, dass sie sich fünfmal hintereinander fragen, warum sie ihr Problem lösen wollen, und nach jeder Frage ihre Antwort geben. Zum Beispiel: **Warum** willst du einen Job finden? Um Geld zu verdienen. **Warum** wollen Sie Geld verdienen? Um erfolgreich zu sein. **Warum** wollen Sie erfolgreich werden? Um Möglichkeiten zu haben. **Warum** wollen Sie Möglichkeiten haben? Um unabhängig zu werden. **Warum** wollen Sie unabhängig werden? Um meine Freiheit zu haben.

Es wird erwartet, dass der theoretische Teil bis zu 20 Minuten und die praktische Arbeit an dem Problem weitere 25 Minuten dauert.

Nach dem Input werden die Teilnehmer aufgefordert, sich wieder in ihre Gruppen zu begeben und haben Zeit, mit diesen Techniken an ihrem gewählten Problem zu arbeiten. Der Trainer geht durch den Raum und gibt jedem Teilnehmer zusätzliche Hinweise. Falls die Teilnehmer auf Schwierigkeiten stoßen oder sehr früh fertig sind, können sie ihre Eindrücke in Zweiergruppen austauschen, während sie darauf warten, dass die anderen fertig werden.

III. Gruppendiskussion (30 Minuten)

Nach der individuellen Problemlösung versammeln sich die Teilnehmer wieder in einem großen Kreis. Der Trainer beginnt die Gruppendiskussion mit den folgenden Fragen:

- Was haben wir in diesem Workshop gemacht?
- Wie war es für Sie, an der Lösung Ihres Problems zu arbeiten?
- Welche Schritte fanden Sie am nützlichsten?
- Waren einige der Schritte schwer für Sie?
- Was denken Sie über diese Technik?
- In welchen anderen Situationen in Ihrem Leben können Sie sie anwenden?
- Wie kann diese Technik im Karrieremanagement eingesetzt werden?

Benötigte Materialien:

Papiere, Stifte, Flipchart und Flipchartpapier.

Hintergrunddokumente und weiterführende Literatur:

- Grundsätzliche Informationen zur Problemlösung: <https://asq.org/quality-resources/problem-solving>

Empfehlungen für zukünftige Jugendarbeiter, die diesen Workshop multiplizieren:

- In der zweiten Übung sollten die Teilnehmer ein Problem wählen, das sie als mittelschwer oder leicht empfinden, da es nicht ratsam ist, mit dem schwierigsten Problem zu beginnen, um die neue Technik zu erlernen.

ENTWICKLUNG EINES LANGFRISTIGEN UND KURZFRISTIGEN KARRIEREPLANS

Workshop Titel: Entwicklung eines langfristigen und kurzfristigen Karriereplans

Dauer: 90 Minuten

Hintergrund:

Viele Jugendliche machen sich Gedanken über ihre berufliche Laufbahn, aber nur einige von ihnen haben einen Karriereplan. Es ist bekannt, dass ein Karriereplan mit Lebenszufriedenheit und Selbstachtung verbunden ist. Ein Karriereplan kann wie ein Kompass bei der Navigation persönlicher Bestrebungen dienen. Außerdem kann er Aufschluss über die Aktivitäten geben, die zur Erreichung der Karriereziele erforderlich sind. In diesem Workshop haben die Teilnehmer die Möglichkeit, über ihre eigenen Karrierewünsche nachzudenken, sie in einen Plan zu verwandeln und den ersten Schritt zu ihrer Verwirklichung zu machen. Die Aktivitäten in diesem Workshop regen die Teilnehmer auch dazu an, die Meinung anderer zu hören und ihren Plan aus einem anderen Blickwinkel zu betrachten.

Ziel des Workshops:

Hervorhebung der Bedeutung der Karriereplanung und Schaffung von Raum für Reflexion und die Entwicklung von (kurz- und langfristigen) Karrierezielen.

Ziele:

- Sensibilisierung für die Bedeutung einer Karriereplanung;
- Schaffung von Raum für die Entwicklung von Karrierezielen (kurz- und langfristig);
- Raum für den Austausch und die Diskussion über Karrierepläne und Zielerreichung zu schaffen.

Angesprochene Kompetenzen:

- Persönliche Kompetenz;
- Lese- und Schreibkompetenz;
- Staatsbürgerliche Kompetenz;
- Unternehmerische Kompetenz;
- Zusammenarbeit und Integration;

Methodik und Methoden:

- Eingaben;
- Einzelne Arbeit;
- Diskussion in Paaren.

Ablauf des Workshops:

I. Einführung in das Thema und Diskussion in Zweiergruppen: „Wo bin ich jetzt?“ (30 Minuten)

Zu Beginn des Workshops gibt der Trainer das Thema des Workshops und den Schwerpunkt des Tages bekannt. Die Teilnehmer sitzen in einem großen Kreis und der Trainer erklärt kurz, wie wichtig es ist, einen Karriereplan zu erstellen. Die Entwicklung eines Karriereplans ist mit mehr Lebenszufriedenheit und Selbstachtung verbunden. Er kann uns wie ein Kompass für die Navigation in unserem Berufsleben dienen.

Danach werden die Teilnehmer angewiesen, in Zweiergruppen zu arbeiten und ihre aktuelle Situation in Bezug auf die Karriereplanung und ihre aktuellen Ziele mitzuteilen. Sie können mitteilen, welche Ausbildung sie haben, wo sie sich in ihrem Studium/Beruf befinden und was jetzt mit ihrer Karriere passiert. Sie haben etwa 20 Minuten Zeit, sich auszutauschen und zu diskutieren.

II. Individuelle Arbeit: „Karriereplanung“ (40 Minuten)

Nach der Arbeit in Paaren werden die Teilnehmer angewiesen, einzeln zu arbeiten. Der Trainer gibt ihnen die Anweisung, sich vorzustellen, wo sie beruflich hinwollen. Der Trainer kann zusätzliche Fragen stellen, um ihnen zu helfen, sich verschiedene Details vorzustellen. Fragen können sein: „Wie sieht Ihr Arbeitstag aus?“, „Mit wem sind Sie umgeben?“, „An welchen Orten arbeiten Sie?“, „Was sind Ihre wichtigsten Beiträge?“. Die Teilnehmer erhalten einige Minuten Zeit, um ihre Visualisierung zu entwickeln. Dieser Teil kann etwa 10 Minuten dauern.

Im nächsten Schritt gibt der Trainer weitere Anweisungen und Aufgaben. Die Teilnehmer werden gebeten, darüber nachzudenken, wie sie ihre Visualisierung aus dem ersten Schritt erreichen können. Genauer gesagt, sollen sie überlegen, wie sie dorthin kommen, was sie erreichen müssen und welche Faktoren sie im Auge behalten müssen (persönliche und berufliche Faktoren). Der Trainer kann die Hauptfrage auf das Flipchart schreiben: „Wie kann ich dorthin kommen?“ Die Teilnehmer werden dann angewiesen, alle Schritte, die ihnen einfallen, auf ein Papier zu schreiben. Der Trainer kann sie ermutigen, sowohl leichte/kleine als auch schwere/große Aufgaben aufzulisten, um das Ziel zu erreichen. Nach der Auflistung der Aufgaben ordnen die Teilnehmer diese in zwei Kategorien ein. Die erste Kategorie steht für kurzfristige Aktivitäten und die zweite für mittel-/langfristige Aktivitäten. Dieser Teil dauert etwa 20 Minuten.

Im letzten Schritt werden die Teilnehmer aufgefordert, sich ein kurzfristiges Karriereziel zu setzen. Sie können eine Aktivität aus ihrer Liste auswählen und diese in ein Ziel umwandeln. Um ein Ziel zu formulieren, können sie die folgenden Fragen verwenden. „Welche Aktivität könnte ich als erstes tun?“, „Was brauche ich dafür?“, „Bis wann könnte ich das tun?“, „Warum brauche ich das?“. Dieser letzte Schritt dauert etwa 10 Minuten und die Teilnehmer bereiten sich auf die nächste Aktivität vor, indem sie ihre Arbeit teilen.

III. Praktische Tätigkeit: „Hindernisse im Alltag“ (20 Minuten)

Nach der Einzelarbeit werden die Teilnehmer aufgefordert, Paare zu bilden. Jedes Mitglied eines Paares kann kurz seine Vision und ein kurzfristiges Karriereziel mitteilen. Das andere Mitglied des Paares kann ein Feedback geben, ob das Ziel realistisch oder relevant und erreichbar erscheint. Die Teilnehmer werden auch gebeten, über die Hindernisse zu sprechen, auf die sie stoßen könnten. Dazu können sie die folgenden Fragen verwenden:

- Gibt es Hindernisse, auf die man stoßen könnte?
- Was würde man dazu bringen, dieses Ziel aufzugeben?
- Gibt es etwas, was man gegen dieses Hindernis tun könnte?
- Welche Hilfe würden man benötigen?
- Was könnte noch dazu helfen?

Sie nehmen sich 20 Minuten Zeit für diese Phase und können danach weiter ihre Ziele mitteilen sowie Feedback von anderen Teilnehmern und dem Trainer erhalten.

Benötigte Materialien:

Papiere, Stifte, Flipchart und Flipchartpapier

Hintergrunddokumente und weiterführende Literatur:

- Vorteile der Karriereplanung: <https://careermasterclass.com/6-benefits-of-career-planning-2/>
- Karriereplanung in 8 Schritten. <https://www.indeed.com/career-advice/career-development/make-a-career-plan>
- Weitere Tipps zur Erstellung eines Karriereplans: <https://www.careeraddict.com/building-career-plan>

Empfehlungen für zukünftige Jugendarbeiter, die diesen Workshop multiplizieren:

- Der Trainer kann die Fragen auf ein Flipchart schreiben, so dass die Teilnehmer sie als Gedächtnisstütze verwenden können. Die Fragen können auch auf gedruckten Handouts oder über digitale Dokumente an die Teilnehmer verteilt werden.

SMART-ZIELE

Workshop Titel: SMART-Ziele

Dauer: 110 Minuten

Hintergrund:

In diesem Workshop soll erklärt werden, was SMART-Ziele sind, welche Kriterien erfüllt sein müssen, damit unsere Ziele SMART sind, und welche Vorteile die Verwendung der SMART-Zieltechnik mit sich bringt. Indem man sich Ziele setzt, definiert man, was man erreichen will. Ziele leiten einen in eine bestimmte Richtung, helfen zu erkennen, worauf man sich konzentrieren muss, und motivieren auf dem Weg dorthin. SMART ist ein Akronym, das für Spezifisch, Messbar, Ausführbar, Realistisch und Terminiert (Specific, Measurable, Achievable, Realistic, Time-bound) steht. Indem man sich SMART-Ziele setzt, maximiert man die Chancen, sie auf möglichst effektive Weise zu erreichen. Um die SMART-Zieltechnik zu üben, werden die Teilnehmer mithilfe des Arbeitsblatts SMART-Gruppenziele festlegen. Nachdem sie ihre Ziele den anderen vorgestellt haben, findet eine Gruppendiskussion statt, die die Teilnehmer ermutigen soll, die SMART-Zieltechnik in ihrem zukünftigen Berufsleben anzuwenden.

Ziel des Workshops:

Einführung der Teilnehmer in die SMART-Techniken der Zielsetzung und Anwendung interaktiver Aktivitäten, um dieses Wissen in die Praxis umzusetzen.

Ziele:

- Reflexion über die beruflichen Ziele und Erfolge;
- Kennenlernen der SMART-Technik zum Setzen von Zielen;
- Die Bedeutung der SMART-Zielsetzung zu verstehen;
- Raum für die Entwicklung von SMART-Zielen schaffen;
- Förderung des Einsatzes der SMART-Zielsetzungstechnik in der beruflichen Entwicklung und im beruflichen Kontext im Allgemeinen.

Angesprochene Kompetenzen:

- Analytische Fähigkeiten;
- Teamarbeit und Kommunikation;
- Persönliche Kompetenz;
- Kreatives Denken;
- Initiativegeist und Unternehmergeist;
- Analytisches und kritisches Denken.

Methodik und Methoden:

- Selbstreflexion;
- Theoretische Eingabe;
- Kleingruppenarbeit;
- Präsentationen;
- Diskussion und Paararbeit.

Ablauf des Workshops:

I. Selbstreflexion: „Wo sehe ich mich in 5 Jahren?“ (15 Minuten)

Zu Beginn des Workshops sitzen die Teilnehmer in einem großen Kreis. Der Trainer fordert sie auf, die Augen zu schließen und sich selbst in fünf Jahren vorzustellen. Er leitet sie durch die Visualisierung, indem er ihnen Fragen stellt wie: „Wo wollen Sie beruflich stehen? Studieren Sie oder arbeiten Sie? An welcher Hochschule studieren Sie? Wenn Sie berufstätig sind, welche Arbeit machen Sie? Was haben Sie bis jetzt erreicht?“ Nach ein paar Minuten bittet der Trainer die Teilnehmer, die Augen zu öffnen und auf ein Blatt Papier zu schreiben, wo sie in fünf Jahren sein wollen (in einem Satz).

II. Theoretischer Input zu „SMART-Zielen“ (20 Minuten)

Die Teilnehmer befinden sich im Plenum, wenn der Trainer das Studienfach des Workshops ankündigt. Dieser Teil des Workshops dauert etwa 15 Minuten. Zunächst erklärt der Trainer, warum es wichtig ist, sich lebenslange und berufliche Ziele zu setzen. Dann stellt er/sie SMART-Ziele vor. SMART steht für Specific (spezifisch), Measurable (messbar), Achievable (ausführbar), Realistic (realistisch) und Time-bound (terminiert). Der Trainer hält diese Elemente auf Flipchart-Papier fest. Dann sagt er/sie ihnen, welche Fragen sie sich stellen können, um zu sehen, ob die Ziele SMART sind. Die Fragen können zur Erinnerung auch auf ein Flipchart geschrieben werden. Beispiele für Fragen sind:

- Was ist mein Ziel? Ist es klar und konkret?
- Wie werde ich meine Fortschritte verfolgen?
- Ist es erreichbar und wie?
- Ist dieses Ziel mit dem größeren Ganzen vereinbar?
- Welche Termine gibt es für dieses Ziel?

III. Kleingruppenarbeit und Präsentationen (50 Minuten)

Nach dem Input durch den Trainer werden die Teilnehmer in Gruppen von vier oder fünf Mitgliedern eingeteilt. Sie werden angewiesen, ein Karriereziel zu wählen und es so zu gestalten, dass es den Kriterien der SMART-Ziele entspricht. Ihre Inspiration können die Ziele sein, die sie in der Übung „Wo sehe ich mich in fünf Jahren?“ geschrieben haben. Der Trainer kann die Teilnehmer auch dazu ermutigen, sich Ziele auszudenken, die für ihre Karriere jetzt oder in den nächsten Monaten relevant sind. Auf diese Weise können die Teilnehmer sowohl über langfristige als auch über kurzfristige Karriereziele nachdenken. Den Teilnehmern wird ein Arbeitsblatt mit SMART-Zielen zur Verfügung gestellt, um diese Aufgabe zu erfüllen. Er/sie erinnert sie daran, zu überprüfen, ob ihre Ziele SMART sind, indem sie sich die in der Einführung vorgestellten Fragen stellen. Die Teilnehmer haben 30 Minuten Zeit, um diese Ziele zu erstellen.

Nachdem die Ziele festgelegt wurden, stellt jede Gruppe ihre Ziele in den nächsten 20 Minuten den anderen vor. Sie kommentieren, ob die Ziele SMART sind und schlagen bei Bedarf Änderungen vor. Die Teilnehmer können Fragen stellen, wenn sie etwas nicht verstanden haben. Danach sollten alle Gruppen SMART-Ziele festgelegt haben. Dieser gesamte Prozess wird mit Hilfe des Trainers durchgeführt, da die Teilnehmer möglicherweise nicht über das nötige Wissen und die Fähigkeiten verfügen, um Feedback zu ihrer Arbeit zu geben.

IV. Arbeit in Paaren: „Vorteile von SMART-Zielen“ (25 Minuten)

Die Teilnehmer werden in Paare aufgeteilt. Sie müssen sich fünf Gründe überlegen, warum es wichtig ist, sich SMART-Ziele zu setzen, und diese auf ein Blatt Papier schreiben. Dafür haben sie etwa 10 Minuten Zeit. Nach der Arbeit in Paaren setzen sich die Teilnehmer in einen großen Kreis. Jedes Paar stellt den anderen die Vorteile vor, die es aufgeschrieben hat. Der Trainer fasst alle Vorteile zusammen, indem er sie auf das Flipchart schreibt.

Benötigte Materialien:

Papiere, Stifte, Flipchart und Flipchart-Papier, Marker, gedruckte SMART-Arbeitsblätter.

Hintergrunddokumente und weiterführende Literatur:

Allgemeine Informationen zur Festlegung der SMART-Ziele:

- https://books.google.hr/books?id=OwVlxQEACAAJ&dq=the+art+of+setting+smart+goals&hl=hr&sa=X&redir_esc=y
- https://books.google.hr/books?id=M6JoAEACAAJ&dq=s.m.a.r.t.+goals+made+simple&hl=hr&sa=X&redir_esc=y

Empfehlungen für zukünftige Jugendarbeiter, die diesen Workshop multiplizieren:

- Die Arbeitsblätter für SMART-Ziele müssen vor dem Workshop vorbereitet werden. Eine andere Möglichkeit ist, dass ein Trainer die Erklärung des Akronyms SMART auf ein Flipchart schreibt.

AUSWAHLGESPRÄCH

Workshop Titel: Auswahlgespräch

Dauer: 100 Minuten

Hintergrund:

Die Idee hinter diesem Workshop ist, dass, wenn die Teilnehmer ihre Fähigkeiten durch die Teilnahme an simulierten Vorstellungsgesprächen verbessern, ihr Stress und ihre Angst während der bevorstehenden echten Vorstellungsgespräche abnehmen werden. Die Teilnehmer dieses Workshops werden mit der allgemeinen Struktur von Auswahlgesprächen vertraut gemacht, mit den Fragen, die üblicherweise bei Vorstellungsgesprächen gestellt werden, wie man sich vorbereitet und welche Fragen man stellen sollte, um relevante Informationen über den Arbeitsplatz, den Arbeitgeber usw. zu erhalten. Sie haben die Möglichkeit, an einem simulierten Vorstellungsgespräch teilzunehmen und die Situation aus verschiedenen Perspektiven zu betrachten (als Personalverantwortlicher, Bewerber und Beobachter).

Ziel des Workshops:

Kennenlernen von Auswahlgesprächen und Schaffung von Übungsmöglichkeiten durch Rollenspiele und Diskussionen.

Ziele:

- Brainstorming über den Ablauf von Vorstellungsgesprächen und die Erwartungen;
- sich über den Ablauf von Auswahlgesprächen informieren;
- Anwendung von Rollenspielen als Methode zum Üben von Auswahlgesprächen;
- Anregung des kritischen und analytischen Denkens;
- Unterstützung der Teilnehmer bei der Entwicklung ihrer Kommunikations- und Präsentationsfähigkeiten.

Angesprochene Kompetenzen:

- Kommunikations- und Kooperationsfähigkeiten;
- Präsentationsfähigkeiten;
- Analytische Fähigkeiten;
- Persönliche Kompetenz;
- Lese- und Schreibkompetenz;
- Soziale und bürgerliche Kompetenzen;
- Unternehmerische Kompetenz.

Methodik und Methoden:

- Brainstorming;
- Eingaben;
- Rollenspiele;
- Gruppendiskussion.

Ablauf des Workshops:

I. Einleitung: „Meine Erwartungen an Vorstellungsgespräche“ (15 Minuten)

Zu Beginn des Workshops setzen sich die Teilnehmer in einen großen Kreis. Jeder bekommt ein Blatt Papier und einen Stift. Die Teilnehmer schreiben ihre Erwartungen an ein Vorstellungsgespräch auf (mindestens drei Elemente). Wenn sie fertig sind, können die Freiwilligen ihre Erwartungen laut aussprechen. Diese Reflexion und der Austausch darüber kann den Teilnehmern helfen, sich ihrer Erwartungen und verbesserungswürdigen Bereiche bewusst zu werden. Der Trainer schreibt einige Schlüsselwörter aus den Beiträgen der Teilnehmer auf das Flipchart.

II. Rollenspiel: „Simulation eines Vorstellungsgesprächs“ (45 Minuten)

Der Trainer erklärt kurz, wie ein Auswahlgespräch aussieht. Er/sie erwähnt die allgemeine Struktur eines Vorstellungsgesprächs, welche Fragen in welchem Teil des Gesprächs gestellt werden, was wichtig zu sagen und zu fragen ist und wie man sich in einem Vorstellungsgespräch verhalten muss usw. Er/sie kann das Wichtigste auf einem Flipchart aufschreiben oder als PPT-Präsentation vorbereiten.

Nach der Einführung werden die Teilnehmer in Dreiergruppen eingeteilt. Sie werden angewiesen, in einem Rollenspiel so zu tun, als wären sie in einem Vorstellungsgespräch. Sie haben 15 Minuten Zeit, sich vorzubereiten und dann mit dem Rollenspiel zu beginnen. Ein Teilnehmer spielt die Rolle des Interviewers, der andere die des Interviewten und der dritte ist der Beobachter. Nach etwa 10 Minuten tauschen sie die Rollen. Sie haben insgesamt 30 Minuten Zeit für diesen Teil der Aktivität. Jeder Teilnehmer muss in jede Rolle schlüpfen, um den Interviewprozess aus verschiedenen Perspektiven zu erleben. Die Teilnehmer können angewiesen werden, gängige Interviewfragen online zu finden, wenn sie Unterstützung benötigen, oder sie können eine ausgedruckte Liste mit Fragen auf einem Blatt Papier erhalten. Der Trainer besucht jede Gruppe, um zu sehen, wie es allen geht.

III. Gruppendiskussion (40 Minuten)

Am Ende der Übung versammeln sich alle noch einmal in einem großen Kreis. Der Trainer beginnt eine Diskussion über den Prozess und das Thema. Die Fragen für die Diskussion sind unten aufgeführt und dieser Teil wird voraussichtlich etwa 40 Minuten dauern.

- Wie hat Ihnen diese Übung gefallen?
- Was war das Schwierigste daran, ein Bewerber zu sein?
- Was war das Einfachste?
- Was haben die Beobachter bemerkt?
- Was würden Sie beim nächsten Mal anders machen?
- Was sind Ihre Erfahrungen mit Vorstellungsgesprächen?

Benötigte Materialien:

Flipchart und Flipchart-Papier, Marker, Stifte, Papiere.

Hintergrunddokumente und weiterführende Literatur:

- Anleitung für das Verfassen eines Lebenslaufs:
https://books.google.at/books?id=OKFvuQEACAAJ&dq=how+to+write+the+perfect+resume&hl=hr&sa=X&redir_esc=y
- Liste der häufigsten Fragen im Vorstellungsgespräch:
<https://novoresume.com/career-blog/interview-questions-and-best-answers-guide>
- Leitlinien für Vorstellungsgespräche:

<https://www.themuse.com/advice/30-things-you-should-never-say-in-a-job-interview>

Empfehlungen für zukünftige Jugendarbeiter, die diesen Workshop multiplizieren:

- Den Teilnehmern kann mehr Zeit für die Vorbereitung oder Durchführung des Rollenspiels eingeräumt werden. Die effektive Organisation dieser Aktivität ist von größter Bedeutung für sie, um ihre Fähigkeiten zu üben.

KARRIEREIDENTITÄT

Workshop Titel: Karriereidentität

Dauer: 90 Minuten

Hintergrund:

Die berufliche Identität kann durch das Erkennen von Persönlichkeitstypen, Charaktereigenschaften und Gewohnheiten sowie durch die Entwicklung von Fähigkeiten, Kenntnissen und Einstellungen zu Arbeitsprozessen geschaffen werden. In diesem Workshop wird das RIASEC-Persönlichkeitsmodell von Holland vorgestellt, in dessen Mittelpunkt die Analyse von Persönlichkeitstypen steht. Die Persönlichkeitstypen nach Hollands RIASEC-Persönlichkeitsmodell sind: Realistisch, Investigativ, Artistisch, Sozial, Entrepreneurisch und Konventionell. Alle aufgeführten Persönlichkeitstypen sind gleichermaßen wichtig und werden in jeder Organisation benötigt. Diesem Modell zufolge besteht die Persönlichkeit eines jeden Menschen aus drei dominanten Persönlichkeitsmerkmalen. Wenn wir mit Menschen zusammenarbeiten, die andere Persönlichkeiten und Herangehensweisen als wir haben, können wir von ihnen lernen und neue Fähigkeiten und Kompetenzen entwickeln, was zu unserer eigenen Anpassungsfähigkeit beiträgt.

Ziel des Workshops:

Anhand von Fallstudien und Diskussionen die verschiedenen Arten von Identitäten und ihre Verbindung zur Berufswelt zu erkunden.

Ziele:

- Reflexion der eigenen Persönlichkeitsmerkmale anhand eines Fragebogens zur Bewertung;
- Kennenlernen des RIASEC-Persönlichkeitsmodells;
- Nutzung von Fallstudien für das praktische Lernen der beruflichen Identität;
- Diskussion über die eigene berufliche Identität und darüber, wie man bestimmte Fähigkeiten für eine erfolgreiche berufliche Entwicklung verbessern kann.

Angesprochene Kompetenzen:

- Analytische Fähigkeiten;
- Kritisches Denken;
- Kreative Ausdrucksformen;
- Teamarbeit und Kommunikation;
- Persönliche Kompetenz;
- Soziale und bürgerliche Kompetenzen;
- Zusammenarbeit und Integration;
- Lese- und Schreibkompetenz.

Methodik und Methoden:

- Reflexion - Bewertungsfragebogen;
- Eingaben;
- Kleingruppenarbeit;
- Präsentationen;
- Gruppendiskussion.

Ablauf des Workshops:

I. Einführung und Bewertungsfragebogen: „Der Holland-Code (RIASEC) Karrieretest“ (20 Minuten)

Der Workshop beginnt mit einer kurzen Bewertungsaktivität. Bei dieser ersten Aktivität füllen die Teilnehmer einen Fragebogen zur Selbsteinschätzung aus, der ihre Persönlichkeitsmerkmale und beruflichen Interessen untersucht. Der Fragebogen, den sie ausfüllen, ist eine kostenlose Online-Version des Holland Code (RIASEC) Karrieretests. Nach der Auswertung erhält jeder Teilnehmer einen speziellen Code, der aus drei Buchstaben besteht, die für die drei wichtigsten Persönlichkeitsmerkmale einer Person stehen. Nach Holland gibt es sechs mögliche berufliche Persönlichkeitstypen: Realistisch (R), Investigativ (I), Artistisch (A), Sozial (S), Entrepreneurisch (E), und Conventional (C). Der erste Buchstabe des Holland-Codes steht für den Typ, dem Sie am meisten ähneln, der zweite Buchstabe für den Typ, dem Sie etwas weniger ähneln, und der dritte Buchstabe für den Typ, dem Sie am wenigsten ähneln. Die Kenntnis des Holland-Codes kann den Teilnehmern helfen, einen geeigneten Beruf zu finden, der ihrer Persönlichkeit und ihren Interessen entspricht.

Die Teilnehmer haben 15 Minuten Zeit, den Fragebogen auszufüllen. Nach dem Ausfüllen des Fragebogens erklärt der Trainer den Teilnehmern die verschiedenen Persönlichkeitstypen. Er kann das Flipchart benutzen, um die wichtigsten Punkte zu notieren.

II. Kleingruppenarbeit: Fallstudie „Problem-/Konfliktszenarien am Arbeitsplatz“ (50 Minuten)

Nach der Anfangsaktivität werden die Teilnehmer in vier Gruppen eingeteilt. Die Gruppen bestehen aus Teilnehmern mit unterschiedlichen Ergebnissen im Karrieretest des Holland Code (RIASEC). Jede Gruppe erhält ein Problem-/Konfliktszenario am Arbeitsplatz auf einem Blatt Papier und die Teilnehmer müssen verschiedene Lösungen für diese Problemsituation finden (je mehr, desto besser). Die geschätzte Zeit für diesen Teil beträgt 20 Minuten. Ein Mitglied jeder Gruppe schreibt mögliche Lösungen für diese Situation auf. Es wird davon ausgegangen, dass jedes Mitglied aufgrund der unterschiedlichen Persönlichkeitstypen eine andere Lösung für dieselbe Situation hat. Auf diese Weise erhalten die Teilnehmer einen Einblick in verschiedene Arten der Problemlösung und haben die Möglichkeit, von anderen Teilnehmern zu lernen und ihren Horizont zu erweitern.

Die Szenarien für jede Gruppe sind:

- Sie sind bei der Arbeit. Ihr Vorgesetzter teilt Ihnen mit, dass es eine plötzliche Planänderung gegeben hat. Sie müssen eine Präsentation zu dem Thema erstellen, an dem Sie gerade arbeiten, und diese morgen Ihren Kollegen vorstellen. Sie haben noch zwei Stunden Zeit bis zum Ende Ihrer Schicht und haben sich in keiner Weise darauf vorbereitet. Wie werden Sie diese Situation lösen und die Präsentation rechtzeitig vorbereiten?
- Sie sind bei der Arbeit. Sie teilen sich ein Büro mit vier Kollegen. Einer Ihrer Kollegen arbeitet weniger als die anderen. Er unterhält sich oft, sieht sich Videos an, anstatt zu arbeiten, und verlässt häufig den Arbeitsplatz. Seine Unterbrechungen stören Ihre Konzentration. Seine Einstellung zur Arbeit wirkt sich negativ auf die anderen Kollegen aus. Wie würden Sie dieses Problem lösen und eine gesunde und positive Arbeitsatmosphäre in Ihrem Büro wiederherstellen?
- Sie arbeiten in einem Lagerhaus. Es ist Sommer und die tägliche Lufttemperatur ist ziemlich hoch. Die Klimaanlage im Lagerhaus funktioniert nicht richtig und die Arbeitsbedingungen werden immer unerträglicher. Wie werden Sie dieses Problem lösen, um ordnungsgemäß arbeiten zu können? Sie haben verschiedene Werkzeuge und technische Geräte sowie ein Smartphone zur Verfügung.
- Sie arbeiten seit einem Jahr in der Firma. Der Umfang und die Menge der Arbeit nehmen allmählich erheblich zu. Ihr Gehalt ist immer noch dasselbe und folgt nicht dem Anstieg der

Arbeitsbelastung. Sie beginnen, unzufrieden zu werden und erwägen, sich eine neue Stelle zu suchen. Wie würden Sie versuchen, mit Ihren Vorgesetzten über ein höheres Gehalt zu verhandeln?

Nach Beendigung der Aufgabe setzen sich die Teilnehmer in einen großen Kreis. Jede Gruppe stellt ihr Problemszenario und die Lösungen, die sie gefunden hat, den anderen vor. Die Teilnehmer diskutieren, wie sie zu diesen Lösungen gekommen sind. Dieser Teil kann etwa 30 Minuten dauern.

III. Gruppendiskussion (20 Minuten)

Nach der Hauptaktivität bleiben die Teilnehmer in einem großen Kreis sitzen. Sie diskutieren über die vorherige Aktivität anhand der folgenden Fragen:

- Welche Kompetenzen haben Ihnen geholfen, die Probleme zu lösen?
- Wie würden Sie Ihre eigene berufliche Identität beschreiben?
- Welche Ansätze haben Sie bei der Arbeit an der Fallstudie verwendet?
- Welchen Beitrag hat jedes Mitglied der Gruppe geleistet?
- Hatten Sie das Gefühl, dass Sie erfolgreich planen konnten, wie Sie mit den Problemsituationen umgehen?
- Welche Kompetenzen könnten Sie in Zukunft weiter ausbauen?

Die Gruppendiskussion wird von dem Trainer geleitet. Der Schwerpunkt liegt darauf, den Wert verschiedener Ansätze bei der Lösung von Problemen und die Bedeutung der Entwicklung verschiedener Fähigkeiten für den zukünftigen beruflichen Erfolg hervorzuheben.

Benötigte Materialien:

Kostenlose Online-Version des Holland-Tests, Arbeitsblätter für Problem-/Konfliktszenarien am Arbeitsplatz, Flipchart und Flipchart-Papiere, Marker, Stifte, Papiere, Laptops für die Teilnehmer, Internetanschluss.

Hintergrunddokumente und weiterführende Literatur:

- Kostenloser Holland-Test: <https://openpsychometrics.org/tests/RIASEC/>
- Erläuterung von beruflicher Anpassungsfähigkeit, Beschäftigungsfähigkeit und Widerstandsfähigkeit:
https://books.google.hr/books?id=odFBDwAAQBAJ&printsec=frontcover&dq=psychology+of+career+adaptability&hl=hr&sa=X&redir_esc=y#v=onepage&q=psychology%20of%20career%20adaptability&f=false

Empfehlungen für zukünftige Jugendarbeiter, die diesen Workshop multiplizieren:

- Wenn Teilnehmer nicht in der Lage sind, Lösungen für Problem-/Konfliktszenarien am Arbeitsplatz zu finden, kann der Trainer sie anleiten oder ihnen Ideen für Lösungen geben, um sie zu ermutigen.
- Der Online-Holland-Code-Test ist auf Englisch und die Trainer sollten prüfen, ob die Teilnehmer Hilfe benötigen.

AUSWIRKUNGEN VON ARBEITSLOSIGKEIT UND BESCHÄFTIGUNG

Workshop Titel: Effects of unemployment and employment

Dauer: 150 Minuten

Hintergrund:

Dieser Workshop konzentriert sich auf die Erläuterung der kurz- und langfristigen Auswirkungen von (Un-)Beschäftigung. Der Gedanke hinter diesem Workshop ist, dass das Lernen über diese Auswirkungen zu einem besseren Verständnis der inneren Prozesse beitragen wird, die Menschen durchlaufen, wenn sie arbeitslos sind. Diese Auswirkungen zu kennen und zu verstehen, wird die Gefühle der Menschen in Bezug auf ihre Arbeitslosigkeit normalisieren, was ihnen helfen wird, die Situation zu bewältigen und klarer zu denken, um neue berufliche Ziele zu setzen. Ein weiterer Gedanke ist, die Teilnehmer zu motivieren, einen Arbeitsplatz zu finden, um die möglichen negativen Auswirkungen der Arbeitslosigkeit zu vermeiden und neue Möglichkeiten zu erhalten, die eine Beschäftigung bietet. Die Teilnehmer werden auch die Möglichkeit haben, über verschiedene Möglichkeiten zur Bewältigung der Arbeitslosigkeit nachzudenken und zu diskutieren.

Ziel des Workshops:

Schaffung von Raum für Diskussionen über die Auswirkungen von („Un-“)Beschäftigung und deren Zusammenhang mit Stress, sozialen Netzwerken und anderen wichtigen Aspekten.

Ziele:

- Quiz als Form der Analyse verschiedener Aspekte von (Un-)Beschäftigungseffekten verwenden;
- Diskussion über die Auswirkungen von Beschäftigung und Arbeitslosigkeit;
- Analyse des Zusammenhangs zwischen („Un“-)Beschäftigung und Stresslevel, sozialem Netzwerk und anderen Aspekten des eigenen Lebensstils;
- Gruppen- und Paararbeit zur Erörterung von Bewältigungsstrategien im Umgang mit den Auswirkungen von (Un-)Beschäftigung;
- Förderung des kritischen Denkens und der langfristigen Planung für ein erfolgreiches Karrieremanagement.

Angesprochene Kompetenzen:

- Kommunikationsfähigkeiten;
- Präsentationsfähigkeiten;
- Kreative Ausdrucksformen;
- Persönliche Kompetenz;
- Lese- und Schreibkompetenz;
- Soziale und bürgerliche Kompetenzen;
- Analytisches und kritisches Denken;
- Zusammenarbeit und Integration.

Methodik und Methoden:

- Quiz;
- Kleingruppenarbeit - Plakate;
- Präsentationen;

- Paarbeit und Diskussion.

Ablauf des Workshops:

I. Einleitung: „Quiz - die Fakten über die Auswirkungen der Arbeitslosigkeit“ (30 Minuten)

Zu Beginn des Workshops nehmen die Teilnehmer an den Tischen vor der Leinwand Platz, auf die das Quiz gezeigt wird. Jeder Teilnehmer erhält ein Papier und einen Stift, um seine Antworten zu notieren. Das Quiz besteht aus 15 deklarativen Sätzen, die sich auf verschiedene kurz- und langfristige Auswirkungen von Beschäftigung und Arbeitslosigkeit beziehen. Einige Sätze sind wahr, andere sind falsch. Die Teilnehmer müssen auf einem Blatt Papier notieren, ob die vorgestellten Sätze ihrer Meinung nach wahr oder falsch sind. Nachdem das Quiz beendet ist, werden die richtigen Antworten präsentiert. Anschließend überprüfen die Teilnehmer, wie richtig sie die Sätze eingeschätzt haben. An dieser Stelle erklärt der Trainer, warum bestimmte Sätze richtig oder falsch sind.

Quizfragen - Die Auswirkungen von Arbeitslosigkeit und Beschäftigung (richtig oder falsch) können folgende sein:

1. Eine Beschäftigung bringt uns nicht nur Geld, sondern gibt uns auch das Gefühl, ein wichtiges und wertvolles Mitglied der Gesellschaft zu sein. (T)
2. Menschen, die keine Arbeit haben, können denken, dass ihr Leben keinen Sinn hat. (T)
3. Während der Arbeitslosigkeit ist die psychische Gesundheit der älteren Menschen am stärksten gefährdet. (F)
4. Die Beschäftigung gibt uns die Möglichkeit, Empathie zu entwickeln und unseren Horizont zu erweitern. (T)
5. Zur Arbeit zu gehen bedeutet, sich regelmäßig körperlich zu betätigen. (T)
6. Die Arbeitslosigkeit hat keinen Einfluss auf die geringere Einschätzung der Lebenszufriedenheit. (F)
7. Aktiv zu sein, nur weil man dazu gezwungen ist, um seinen Lebensunterhalt zu verdienen, ist immer noch besser als inaktiv zu sein. (T)
8. Arbeitslosigkeit ist mit einer Beeinträchtigung der psychischen, nicht aber der physischen Gesundheit verbunden. (F)
9. Durch Arbeit erfüllen wir unser Bedürfnis nach Zugehörigkeit und Respekt. (T)
10. Menschen, die illegal arbeiten, zeigen ein besseres Wohlbefinden als Menschen, die nicht arbeiten. (F)
11. Zur Arbeit gehen setzt eine regelmäßige geistige Aktivität voraus. (T)
12. Je länger jemand arbeitslos ist, desto mehr ist seine psychische Gesundheit gefährdet. (T)
13. Eine Beschäftigung hat keinen Einfluss auf das Selbstwertgefühl einer Person. (F)
14. Sowohl Arbeitsplatzverlust als auch Arbeitslosigkeit haben Auswirkungen auf die kurz- und langfristige soziale Ausgrenzung einer Person. (T)
15. Die negativen Auswirkungen der Arbeitslosigkeit sind bei Männern stärker ausgeprägt als bei Frauen. (F)

II. Gruppenplakate (80 Minuten)

Nach dem Quiz werden die Teilnehmer in kleine Gruppen von vier bis fünf Personen (nicht mehr) aufgeteilt. Sie erhalten die Werkzeuge und die Anweisung, Plakate darüber zu erstellen, wie sich Arbeitslosigkeit kurz- und langfristig auf uns auswirkt. Außerdem sollen sie aufzeigen, welche Möglichkeiten die Beschäftigung ihrer Meinung nach für uns eröffnet. Jede Gruppe macht sich Gedanken und präsentiert ihre Ideen auf ihre eigene Art und Weise. Sie können schreiben, zeichnen, Tabellen, Diagramme oder andere Dinge zeigen, die ihnen einfallen. Während dieser Aktivität können sie kreativ sein und ihrer Fantasie freien Lauf lassen. Dieser Teil dauert etwa 40-50 Minuten.

Sobald die Plakate fertiggestellt sind, sollten die Teilnehmer Vertreter aus ihren Gruppen auswählen, die die Plakate allen anderen Gruppen vorstellen. Nachdem jede Gruppe ihre Ideen vorgestellt hat, geben die anderen Gruppen und der Trainer ein Feedback. Die Teilnehmer können bei Bedarf Fragen stellen. Die geschätzte Zeit für diesen Teil beträgt 30 Minuten.

III. Arbeiten Sie in Paaren: „Was würdet ihr sagen?“ (40 Minuten)

Nach der Präsentation des Posters werden die Teilnehmer in Paare aufgeteilt. Jedes Paar muss sich jemanden vorstellen, der derzeit arbeitslos ist. Sie müssen darüber nachdenken, wie sie sich fühlen würden, wenn sie in den Schuhen dieser Person stecken würden und was sie tun oder von anderen hören wollen würden. Sie müssen sich auch einen Rat überlegen, den sie jemandem geben würden, der sich in einer solchen Situation befindet. Sie können versuchen, sich verschiedene Möglichkeiten zu überlegen, wie sie mit dieser Situation umgehen können. Dieser Teil kann etwa 20 Minuten dauern.

Am Ende der Aktivität setzen sich die Teilnehmer in einen großen Kreis. Jedes Paar stellt vor, was sie in der Diskussion erarbeitet haben. Der Trainer schreibt ihre Ideen und Lösungen auf ein Flipchart und gibt ihnen ein professionelles Feedback. Fragen sind erwünscht, und dieser Teil kann etwa 20 Minuten dauern.

Benötigte Materialien:

Flipchart und Flipchart-Papier, Marker, Stifte, Material für die Poster, Beamer, Leinwand, Quizfragen

Hintergrunddokumente und weiterführende Literatur:

Erläuterung der Auswirkungen der Arbeitslosigkeit:

- https://books.google.hr/books?id=vjcOAAAAQAAJ&dq=unemployment+effects&hl=hr&sa=X&redir_esc=y
- https://books.google.hr/books?id=H3fZAAAAIAAJ&q=effects+of+unemployment&dq=effects+of+unemployment&hl=en&sa=X&redir_esc=y

Empfehlungen für zukünftige Jugendarbeiter, die diesen Workshop multiplizieren:

- Wenn den Teilnehmern keine Ratschläge für Arbeitslose oder Möglichkeiten zur Bewältigung der Arbeitslosigkeit einfallen, kann der Trainer sie anleiten oder ihnen einige Ideen aus eigener Erfahrung geben.

Referenzen

- Belbin (n.d.) Die neun Belbin-Teamrollen. <https://www.belbin.com/about/belbin-team-roles>
- Beverly, D. (2016, Oktober 12) 9 Karrieretreiber zur Beschleunigung Ihrer perfekt gestalteten Karriere. <https://www.danbeverly.com/9-career-drivers-accelerate-perfectly-designed-career/>
- Indeed Editorial Team (2021, Mai 25) Career Values: Wie Sie Ihren Erfolg als Profi erkennen und kultivieren können. <https://www.indeed.com/career-advice/career-development/career-values>
- International Labor Organization. (2016). *Inklusion von Menschen mit Behinderungen in der technischen und beruflichen Bildung - Ein Leitfaden für Verwalter und Ausbilder zur Inklusion von Behinderten*.
- Magnusson, K. C. (1992). Fünf kritische Prozesse der Berufsberatung. In M. Van Norman (Ed.), *Nationale Konsultation über Berufsberatungspapiere: 1992* (pp. 217-227). Presse der Universität Toronto.
- Nangle , C. (2017) Wie Sie Ihre Karrieretreiber identifizieren (und sie zu Ihrem Vorteil nutzen). NatWest Group. <https://jobs.natwestgroup.com/posts/how-to-identify-your-career-drivers-and-use-them-to-your-advantage>
- Super, D. E. (1951). Berufliche Anpassung: Die Umsetzung eines Selbstkonzepts. *Berufe*, 30, 88-92.
- Stauffer, B. (2022, Januar 10). *Was sind Fähigkeiten des 21. Jahrhunderts? AES – Applied Educational Systems*. <https://www.aeseducation.com/blog/what-are-21st-century-skills>
- Warwick Business School (2018, Oktober 22) *Karriereberatung: Fünf Schritte zum erfolgreichen Stakeholder-Engagement*. <https://www.wbs.ac.uk/blogs/staff/careers-advice-five-steps-to-successful-stakeholder-engagement/>
- World Vision International. (2012). *Workshop „Disability Mainstreaming“ - Leitfaden für Moderatoren*.

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.