

## Assessment Center

Neues Ausbildungsmodell bei Swisscom – 13

Ausbildungsstrategien von Firmen – 15

Interview mit Serge Gaillard, Direktor für Arbeit seco – 21

«Standortbestimmung STAO» des «Netzwerks Grenchen» – 23

Neue Zielsetzungen für die ARCOSP – 27

Wie Schule und Familie die Berufswahl beeinflussen – 29



# Klarheit über die berufliche Zukunft gewinnen

Monika Palermo

*Das Qualifizierungsprogramm «Netzwerk Grenchen» führt für Stellensuchende mit unklaren Perspektiven, gesundheitlich bedingten Berufswechseln und Mehrfachproblematiken eine fundierte Standortbestimmung durch. Kernstück ist ein eigens entwickeltes Planspiel, das die Teilnehmenden ihre sozialen und methodischen Fähigkeiten erleben lässt.*

Das vierwöchige Programm «Standortbestimmung STAO» ist klar abgegrenzt von den anderen Angeboten des Netzwerks Grenchen. Die Teilnehmenden stammen aus Dienstleistungsberufen, welche ein breites Spektrum vom kaufmännischen Sektor über Gastgewerbe, Aussendienst und Verkauf bis hin zur Informatik abdecken. Sie alle suchen Antworten auf die Fragen: Wo stehe ich zurzeit? Wie geht es weiter? Stimmt meine berufliche Zielsetzung noch? Ist es Zeit für eine Neuorientierung?

Mit Hilfe von fachlichen Aufgaben, integriertem Assessment und einem Planspiel entsteht ein ganzheitliches Bild über die vorhandenen Ressourcen. Abgeklärt werden die Sozial-, Selbst-, Fach- und Methodenkompetenzen, der Energiestatus (z.B. Motivation, Ausdauer), die Sprachkenntnisse, die Gesundheit und das persönliche Umfeld.

## PRAXISNAHE ABKLÄRUNG

Die ersten beiden Tage bestehen aus einer ausführlichen Situationsaufnahme und einer individuellen Zielvereinbarung. Die Teilnehmenden nehmen unter anderem eine computergestützte Selbsteinschätzung vor und erarbeiten ein Selbstporträt, das sie vor der Gruppe präsentieren. Abgeholt wird auch das Vorverständnis des STAO-Programms, zumal ein Teil unter ihnen

nicht freiwillig vom Angebot Gebrauch macht. Im Weiteren definieren sie geeignete Stellen für einen Praktikumseinsatz. Dieser dauert in der Regel ein bis drei Tage. Ziel dieses Einsatzes ist es, zu überprüfen, ob die beruflichen Vorstellungen mit den realen Arbeitsmarktbedingungen übereinstimmen. Der Zielbereich kann in einem neuen oder im angestammten Berufsfeld sein. Am Schluss des Einsatzes füllen die Firmenverantwortlichen einen Fragebogen aus, welcher unter anderem auch die direkte Fragestellung «Würden Sie diese Person einstellen?» enthält.

Zu Beginn des Einsatzes lösen die Teilnehmenden in Einzel- oder Gruppenarbeit konkrete Aufgaben. Diese können beispielsweise einen Mathematiktest, einen Geschäftsbrief, eine Inventaraufnahme, eine Umzugsübung oder das Setzen von Prioritäten umfassen. Jede Teilnehmerin und jeder Teilnehmer hält zudem einen Vortrag. Dazwischen werden Bewerbungsbriefe verfasst und Vorstellungsgespräche geübt.

Ein Team mit Fachleuten aus dem Umfeld der Erwachsenenbildung begleitet, fördert und nimmt während bestimmten, definierten Zeiten systematische Beobachtungen vor. Im Zentrum stehen Kriterien wie: – Kann mit anderen Lösungen erarbeiten – Ist aus eigenem Ansporn und mit Begeisterung bei der Arbeit – Formuliert Ziele

und Ideen – Erledigt die Arbeiten in der vorgegebenen Zeit. Diese und viele andere Kompetenzen werden mit einer Skalierung von 1 (nicht erfüllt) bis 4 (hervorragend) bewertet. Damit die Aussagen gültig sind, werden die Teilnehmenden in mehreren Übungen beobachtet.

## IM PLANSPIEL SICH SELBST ERLEBEN

Ein zentrales Element der Standortbestimmung STAO ist das Planspiel FRIEDA. Es ermöglicht den Teilnehmenden eine erlebnisorientierte Selbsterfahrung. Sie lernen die eigenen Kompetenzen besser kennen und bauen das notwendige Vertrauen auf, diese weiterzuentwickeln. Durch gezielte Rückmeldungen verfeinern sie ihre Selbsteinschätzung. Auch das Leiterteam hat Gelegenheit, die Teilnehmenden umfassend in verschiedenen Situationen und über einen längeren Zeitraum hinweg zu beobachten. Im Fokus stehen vor allem soziale Kompetenzen wie Kritik-, Konflikt- und Kommunikationsfähigkeit, aber auch persönliche Ressourcen, gilt es doch, sich rasch ändernden Situationen anzupassen (Flexibilität) und eigene, neue Lösungen zu finden (Kreativität).

Das Planspiel wird seit Januar 2006 kontinuierlich durchgeführt. Es wurde in Zusammenarbeit mit der «Ulrich Creative Simulation, Zürich» (UCS) und dem Assessment-Spezialisten Stefan Brindt, Personal- und

Organisationsentwicklung, Dortmund, eigens für das Netzwerk Grenchen entwickelt. Die Rahmenhandlung ist ein Entwicklungskonzept für den fiktiven Bergtourismusort Friedberg. Das Ziel besteht darin, zwei Modelle für ein «Szenarium Zukunftsentwicklung» auszuarbeiten. Während dieser Aufgabe wird die Gruppe mit unvorhergesehenen Umwelteinflüssen wie Unwetter und Hochwasser konfrontiert. Sie muss ihre geplanten Vorhaben laufend neuen, veränderten Situationen anpassen. Hinzu kommen integrierte Aufgaben, welche einzeln oder in Gruppen zu lösen sind. So treffen beispielsweise 25 verschiedene Meldungen ein, welche nach Prioritäten zu ordnen sind. Im Weiteren geht es darum, die Zusammenhänge der Mitteilungen zu erkennen und diese in konkretes Handeln umzusetzen.

In einem motivierenden Rahmen können die Teilnehmenden in eine Rolle schlüpfen und in unterschiedlichen Situationen eine Vielfalt an Kompetenzen einsetzen. Die Zusammensetzung der Gruppe ist oft sehr heterogen, doch lassen sich alle Mitglieder abholen. Einen wichtigen Einfluss auf den Verlauf und das Resultat haben Stimmung und Motivation in der Gruppe. Viele Teilnehmende sind zu Beginn skeptisch-ablehnend. Sie können sich erst nach ein bis zwei Tagen auf das Planspiel einlassen. Im Laufe der Woche fühlen sie sich aber zusehends besser (siehe Grafik «Befindlichkeit der Teil-

nehmenden während des Planspiels»). 95 Prozent der Teilnehmenden halten durch; ihre Reaktion ist vorwiegend positiv. Sie spüren auf der Erlebnisebene ihre Stärken und Schwächen gleichsam «von innen heraus» und werden sich ihrer Gruppenrolle bewusst. Am Schluss eines jeden Tages reflektiert die Gruppe während einer halben Stunde den Tagesablauf und gibt sich gegenseitig Rückmeldungen. Ein ausführliches Feedback findet zudem am letzten Halbtage statt. Das Teamwork, die Anleitungen, die Unterlagen, das Verhalten und die persönliche Erfahrung (z.B., was habe ich gelernt, was habe ich über mich erfahren) der einzelnen Mitglieder werden nochmals ausführlich besprochen. Das Planspiel umfasst acht bis zwölf Teilnehmende und dauert sechseinhalb Tage. Die Beobachtung und die Moderation erfolgen durch zwei ausgebildete Spielleitende. In angepasster Form kann es auch für Ressourcen orientierte Standortbestimmung von anderen Zielgruppen (z.B. Jugendliche in der Berufswahlphase) eingesetzt werden.

#### OFFENSICHTLICHER NUTZEN

Seit Januar 2006 haben 170 Frauen und Männer einen STAO-Einsatz absolviert. Die Gesamtbilanz ist positiv. Die Teilnehmenden gewinnen Klarheit über ihre persönlichen und fachlichen Kompetenzen. Sie optimieren ihre arbeitsmarktliche Ausgangs-

### Echos von Teilnehmenden zum Planspiel

«Hat mir in verschiedener Hinsicht viel gebracht.»

«Sehr gutes Planspiel, das mir meine Stärken und Schwächen noch etwas mehr aufgezeigt hat.»

«Sehr mühsam, da starke Fluktuation im Team. Das Ganze hat sich auf die Präsentation ausgewirkt (ein Riesendurcheinander, chaotisch, falscher Ablauf).»

«Interessant, lehrreich. Zwischenmenschlicher Austausch wurde mehr möglich.»

«Team hat sich von einem Tief zur Motivation hinreissen lassen! War am Ende doch sehr spannend wie ein Team, das so verschieden war und ganz eigene Interessen und Ideen hat, funktionieren kann.»

position, indem sie ihre Fähigkeiten besser kennen und darstellen lernen. Darüber hinaus bekommen sie konkrete Vorschläge, wie sie ihre Vermittlungsfähigkeit verbessern können.

Am Schluss erhalten sie einen Leistungsausweis in Form eines persönlichen Berichtes, welcher die wichtigsten Abklärungsergebnisse enthält. Wichtig ist dabei, dass Beobachtungen und keine Interpretationen wiedergegeben und Möglichkeiten anstelle von Defiziten hervorgehoben werden.

Dieser Bericht wird mit der Teilnehmerin bzw. dem Teilnehmer, der Personalberatung des regionalen Arbeitsvermittlungszentrums (RAV) und der zuständigen Begleitperson im STAO-Programm besprochen.

Die RAV-Personalberatung kann dadurch auf eine fundierte Abklärung zurückgreifen, um gemeinsam mit der Klientin oder dem Klienten möglichst rasch eine tragfähige berufliche Lösung zu finden. In den meisten Fällen werden weiterführende Arbeitsmarktmassnahmen (AMM) eingeleitet.

Monika Palermo ist Mitglied des Leiterteams Standortbestimmung in Netzwerk Grenchen. Adresse: Kapellstrasse 26, 2540 Grenchen, monika.palermo@netzwerk-grenchen.ch. Vertiefte Angaben zur Standortbestimmung STAO und zum Planspiel FRIEDA unter [www.netzwerk-grenchen.ch](http://www.netzwerk-grenchen.ch) > Abteilungen > Standortbestimmung.

### Auswertung von 6 Planspielen mit 40 Teilnehmenden im Jahre 2007

