



Blume werden

*Langsam hat sich das große Heute über das Gestern eingenistet.
Wo der Frühling alles neu bildet aus einem bescheidenen Nichts,
möchte man Blume werden.*

Beat Jan

Liebe Kolleginnen und Kollegen,

wir hoffen, Ihr seid gut über den Winter gekommen und könnt die wärmende Sonne und neue Lebenskraft ebenso genießen wie wir? Es gab eine lange Rundbriefpause. Ich, Martina, war zeitlich stark eingespannt und entschuldige mich für die Verzögerung. Zudem hatten wir bewegte Zeiten im Institut. Nun freuen wir uns auf allseitige Neuanfänge. Wir wünschen euch die Neugier und Entdeckungsfreude des kleinen Igels für Euer Leben und Eure Beratungsarbeit.

Es grüßen Euch Heidi und Martina

Studienspezifische Infos

Studium für Flüchtlinge

Luisa Hommerich, DIE ZEIT Nr. 50 v. 10 Dez. 2015. Der Leitfaden zum Studium für Flüchtlinge.

Im Artikel wird referiert, was zu tun ist, wenn Dokumente fehlen und wie ein Studium zu finanzieren ist. Da die Regelungen doch sehr kompliziert sind, biete ich an, dass ich den Artikel in Kopie verschicke. Heidi.Merlet@t-online.de

Vorstellung von Studiengängen im Internet

Die Serie in der FAZ: F.A.Z.-Uni-Ratgeber ist inzwischen abgeschlossen. In der Serie wurden Studiengänge von einem namhaften Vertreter des jeweiligen Fachs vorgestellt. Man kann die Beiträge noch finden unter: www.faz.net/uni-ratgeber

Medizinstudium im Ausland

Über die Note 1,0 ins Medizinstudium zu kommen, ist wohl nicht für viele Interessenten offen. Daher versuchen einige das Studium im Ausland zu beginnen. In einem Artikel in der FAZ 13./14. Februar 2016 beschreibt Uwe Marx die anderen Weg und ihre Erfolgsaussichten. Artikel kann angefordert werden: Heidi.Merlet@t-online.de

Arbeit/Arbeitsmarkt

Das neue Online.Karriereportal der FAZ

www.stellenmarkt.faz.net bietet neue Funktionen, wie Informationen rund um die Karriereplanung, den Bewerbungsprozess und die ersten 100 Tage im Unternehmen.

Quelle: FAZ v. 19./20. März 2016

Moocs – für wen?

Vor ca. zwei Jahren war oft die Rede von Massiv Open Online Courses = Moocs. Diese Kurse waren dazu gedacht, dass Studenten sich den Stoff von bestimmten Vorlesungen jederzeit und an jedem Ort aneignen könnten. Es war als begleitendes Angebote der Hochschulen eingerichtet. Jetzt wird berichtet, dass es sich ganz anders entwickelt hat, als erwartet. Nicht die Studenten nutzen die Angebote, sondern junge Berufstätige, die sich digital weiterbilden wollen. Visuelles Denken, Präsentationstechniken, Kunst des Netzwerkens sind beliebte Kurse. Quelle: FAZ 12./13. März 2016

Flüchtlinge und Arbeitsmarkt

Unser Kollege Karl-Heinz Kohn hat sich intensiv mit der Frage der Integration von Flüchtlingen in den Arbeitsmarkt beschäftigt. Man kann seine Informationen abrufen unter

www.Kohnpage.de/Text2011a.pdf und Handreichungen für die Praxis unter www.Kohnpage.de/Text2010a.pdf

Er bereitet die Informationen in sehr übersichtlicher Form auf.

Computerprogramme übernehmen die Aufgaben von Managern – hört sich erst einmal befremdlich an.

„Denn neuerdings setzt der japanische Elektronikkonzern Hitachi Roboter als Vorgesetzte ein.“ Dieser Satz stammt aus dem Artikel von Silke Weber in DIE ZEIT vom 28. Januar 2016 mit dem Titel: „Mach das so, sagt der Roboter.“ Diese Entwicklung könnte die 4. Industrielle Revolution nach Dampfmaschine, Massenproduktion, Elektronik werden. Eine Studie des Beratungsunternehmens Accenture hat herausgefunden, dass Manager viel Zeit mit Arbeiten verbringen, die Maschinen deutlich schneller für sie erledigen könnten. Eberhard Hübbe von dem Beratungsunternehmen Götzpartner meint: „Planen, steuern, kontrollieren, diese Managementaufgaben können im Endeffekt von einem Roboter erledigt werden.“

Es wird auch noch ein anderer Vorteil herausgestellt, nämlich, dass Menschen sich schwer tun mit objektiven Entscheidungen, dass Roboter aber darin besonders gut sind. Hübbe meint: „Roboter sind unvoreingenommen, was Herkunft, Alter, Geschlecht angeht. Am Ende kann man sagen, sie treffen ihre Entscheidungen gegenüber Mitarbeitern fairer.“ Im Artikel wird berichtet, dass bei vielen Managern schon die Angst angekommen ist. Sicher werden sie nicht überflüssig, aber sie brauchen andere Kompetenzen für die andere Arbeitsweise, die möglich wird, wenn sie von Routine entlastet werden, nämlich Sozialkompetenz wie Zuhören, zwischenmenschliche Beziehungen aufbauen und gestalten, Mitarbeiter fördern und vieles mehr aus diesem Bereich.

Es ist spannend zu beobachten, wie sich Arbeitswelt und Arbeitsbedingungen verändern werden.

IP = Independent Professional

In der FAZ vom 24./25. Dezember 2015 schrieb Jürgen Dunsch einen Artikel mit dem Titel und Untertitel: „Problemlöser für alle Fälle. Im Zeitalter der Globalisierung benötigen die Unternehmen immer mehr projektbezogenes Spezialwissen. Das ist die Stunde der Freiberufler mit breiter Erfahrung. Keine Möglichkeit für Berufsanfänger, aber wohl etwas für berufserfahrene Experten, die selbständig und unabhängig sein wollen.“ Es gibt eine auf diese Berater spezialisierte Vermittlungsagentur: A-Connect, Zürich.

Verdienst von IT-Spezialisten

Quelle: FAZ vom 12./13. Dezember 2015. Sven Astheimer, „Das verdienen IT- Spezialisten. Seit 2005 sind die Gehälter im Durchschnitt um $\frac{1}{4}$ angestiegen, allerdings in den verschiedenen Branchen unterschiedlich. Die Tabellen geben einen guten Überblick.

Die Top-10-Branchen Jahresdurchschnittsgehalt in € (2015)		Die Top-10-Jobs Jahresdurchschnittsgehalt in € (2015)	
Chemie, Verfahrenstechnik	70 831	Gesamte IT-Projektleitung	71 727
Banken	69 821	IT-Sicherheit	70 360
Pharma	67 055	IT-Leitung	70 309
Versicherungen	66 796	SAP-Beratung	69 389
Luftfahrt	64 067	IT-Beratung,-Analyse,-Konzeption	65 028
Automobilindustrie	63 983	Scrum Master/Product Owner	60 427
Telekommunikation	63 325	SAP-Entwickler	58 339
Medizintechnik	62 715	Softwareentwicklung Backend	54 602
Anlagenbau	61 795	User Experience/Konzept	52 668
Unternehmensberatungen	61 063	Datenbank-Administration	52 058

Die Orte vom höchsten zum niedrigsten Einkommen: Frankfurt, München, Stuttgart, Düsseldorf, Erlangen, Mannheim/Ludwigshafen, Köln, Nürnberg, Hamburg, Bielefeld/Paderborn, Essen, Hannover/Wolfsburg, Berlin, Bremen. Jena.

Einkommen von Fach- und Führungskräften allgemein

Quelle: FAZ 24./25. Oktober 2015. Einen Gehaltsatlas findet man unter www.Gehalt.de und der FAZ. Diese Quelle im Internet ist eine grundsätzlich interessante Anschrift, da die Daten regelmäßig überarbeitet werden.

Weiterbildung

Bildungsscheck (NRW)

Die Fördervoraussetzung beim Bildungsscheck NRW sind zum 1. Januar 2016 geändert und der Kreis der Berechtigten eingeschränkt worden. Unverändert ist die Förderhöhe mit 50 % der Kurskosten, max. 500 Euro. Berechtig sind

- Beschäftigte (auch in Elternzeit) und Berufsrückkehrende (sofern die Agentur für Arbeit nicht zuständig ist oder eine Förderung abgelehnt hat)

- (Haupt-)Wohnsitz oder Arbeitsstätte in NRW
- zu versteuerndes Jahreseinkommen unter 30.000,- € (alleinstehend / einzeln veranlagter Ehepartner) bzw. 60.000,- € (gemeinsam veranlagt)
- Arbeitgeber (kein öffentlicher Dienst) beschäftigt weniger als 250 Personen

Außerdem müssen die Beschäftigten mindestens eines der folgenden Merkmale erfüllen:

- Migrationshintergrund (selbst oder ein Elternteil aus dem Ausland zugewandert),
- ohne Berufsabschluss, un- oder angelernt oder länger als vier Jahre nicht im Ausbildungsberuf tätig (ausgenommen Akademiker / Hochschulabsolventen),
- 50 Jahre und älter,
- befristet beschäftigt,
- als Zeitarbeiter/-in beschäftigt,
- geringfügig beschäftigt (450,- Euro Job),
- teilzeitbeschäftigt bis 20 Stunden/Woche.

Weitere Informationen gibt es unter

<https://www.weiterbildungsberatung.nrw/foerderung/bildungsscheck/faq>

Alternativ kann der Bildungsscheck im betrieblichen Zugang greifen. Falls der Arbeitgeber den Eigenanteil der Kurskosten übernimmt, gelten folgende Förderbedingungen:

- Unternehmen des Privatrechts mit Arbeitsstätte in NRW
- mindestens ein und weniger als 250 sozialversicherungspflichtig Beschäftigte (Stichtag: Tag der Beratung),
- Arbeitnehmerbrutto beträgt max. 39.000,- Euro im Jahr.
- im Zeitraum von 2 Jahren für maximal 10 Beschäftigte

Hinweis von M. Carina Zetzmann

IFL-News

Der neue Basiskurs 14/2016 läuft aktuell mit 9 TeilnehmerInnen.

Es gibt einige Veränderungen am Institut und im Bezug auf die Fortbildung LaufbahnberaterIn ZML. Darüber wird beim Jahrestreffen informiert.

Aus dem Netzwerk

Selbstdarstellung als LaufbahnberaterIn

1 bis 2 minütige Imagefilme sind viel mehr als nur die Möglichkeit die Marke oder das Markenbild zu definieren oder aufzufrischen. Viele Unternehmen nutzen Youtube Videos als Erklärungsmöglichkeit ihrer Dienstleistungen und Produkte. Wir haben uns gefragt ob es nicht an der Zeit ist auch der

Laufbahnberatung eine schnell zugängliche Definition, Gesichter und Stimmen für die Öffentlichkeit zu geben. Vielfältig könnten wir so ein Video mit unseren Kollegen und Kunden teilen, in Vorträge einbinden und in unserem Umfeld streuen. Aktuell wird diese Idee von Nicole Scheuermann, Vera Pillkuhn und Hilla Klingen vorangetrieben und erste Angebote und Ideen gesammelt. In der Fachtagung sollen die ersten Ergebnisse geteilt werden. Beteiligt euch! Schreibt eure Ideen oder Anregungen an vera.pillkuhn@wegfinder-jobcoaching.de, Nicole.Scheuermann@googlemail.com oder info@hillaklingen.de

Über den Tellerrand

Permanent online

Peter Vorderer und Christoph Klimmt beschreiben im Artikel „Das neue Normal“ DIE ZEIT v. 28. Januar 2016 die Folgen von „permanent online“ auf unseren sozialen Umgang.

Hier seien nur die Überschriften und Unterpunkte aufgelistet.

Wie wir künftig Probleme lösen

- 1. Wissenszugang ersetzt Wissen
- 2. Crowd-Befragung ersetzt Kreativität
- 3. Big Data ersetzt Intuition
- 4. Selbstverständlichkeit verdrängt Freude

Wie wir bald Beziehungen führen

- 5. Erreichbarkeit ersetzt räumliche Nähe
- 6. Konversationsfäden ersetzen Gespräche
- 7. Unverbindlichkeit ersetzt Zuverlässigkeit
- 8. Soziale Kontrolle ersetzt Vertrauen
- 9. Aufmerksamkeit ersetzt Wertschätzung
- 10. Dabeisein ersetzt Nacherzählungen

Wie sich unsere Bedürfnisse verschieben

- 11. Dauerangebot ersetzt Langeweile
- 12. Relativität ersetzt Sensation
- 13. Alleinsein wird zum raren Gut
- 14. Flatrate-Denken ersetzt gezieltes Auswählen

Wie sich unser Selbst verändert – also wir

- 15. Performance ersetzt Authentizität
- 16. Selbsttransparenz ersetzt Geheimnisse
- 17. Zustimmung ersetzt Meinungsbildung.

Die Zusammenfassung: „Permanently online, permanently connected“ – dieser neue Normalzustand erweitert jedenfalls unser Instrumentarium zur Problemlösung, in erster Linie dank der Weisheit der vielen. Bestimmte Fähigkeiten des Einzelnen könnten dabei freilich auf der Strecke bleiben, und das selbständige Denken könnte verkümmern. Unter Umständen wird auch alles gleichzeitig zutreffen, bei dem einen mehr, bei dem anderen weniger. Naiv wäre es freilich, zu glauben, dass, wer permanent online und permanent verbunden ist, das gleiche Leben führt, wie Menschen es bis vor Kurzem gelebt haben.“

Peter Vorderer leitet das Institut für Medien- und Kommunikationswissenschaft, Uni Mannheim und ist seit 2014 Präsident des Weltverbandes der Kommunikationswissenschaftler. Christoph Klimmt leitet Institut für Journalistik und Kommunikationswissenschaft, Hochschule für Musik, Theater und Medien, Hannover.

Der Übergriffigkeit von 24/365 etwas entgegensetzen

Die Auswirkungen der dauernden Erreichbarkeit mit 24 Stunden an 365 Tagen werden immer deutlicher und kluge Köpfe an Universitäten machen sich Gedanken über Regeln für unseren Umgang mit Smartphone, I-Pod u.a.m. Ich will hier nur die Überschriften aus dem Artikel von Sarah Spiekermann, Professorin in Wien auflisten aus dem Artikel: Werte, die uns schützen. DIE ZEIT Nr. 44 v. 29. Oktober 2015. Der gesamte Artikel kann bei mir – Heidi.Merlet@t-online.de angefordert werden.

1. Freiheit – der Mensch sollte das letzte Wort haben!
2. Wahrheit – wir haben ein Recht zu wissen, was wirklich passiert!
3. Gesundheit – Computer dürfen uns nicht krank machen!
4. Liebe – Technik kann Nähe nicht ersetzen!
5. Privatsphäre – wir haben das Recht unbeobachtet zu sein!
6. Würde – Maschinen müssen Respekt vor uns haben!

Die einzelnen Punkte wirken vielleicht etwas plakativ, aber die Ausführungen dazu sind aufschlussreich.

„Ich bin überzeugt, dass uns die Arbeit nicht ausgeht“

In der FAZ vom 19./20. September 2015 führt Sven Astheimer von der FAZ mit Wilhelm Bauer, dem Leiter des Fraunhofer Institut für Arbeitswirtschaft und Organisation, Stuttgart ein Interview. Hinter dem Titel steckt die Vermutung, dass die neuen Algorithmen und Roboter Menschen in der Arbeitswelt ersetzen könnten. Das tönt ja auch in einigen anderen referierten Zusammenstellungen im Rundbrief an. Bauer stellt einige Konsequenzen der neuen Entwicklungen dar, nämlich, dass der Zugang zu Wissen und Informationen unabhängig von Ort und Zeit möglich ist. Daher kann es zu einer zeitlichen und räumlichen Entgrenzung der Arbeit kommen, die Bandbreite von Arbeitsmo-

dellen wird größer. Das kann auch zu einer neuen Gestaltungsmöglichkeit der Work-Life-Balance führen. Allerdings müssen dazu die starren arbeitsrechtlichen Regeln aufgebrochen werden. „Für die Führungskräfte besteht die Herausforderung, das Management auf Distanz konsequent zu organisieren. Viele müssen erst noch lernen, mit - gerade auch jungen und sehr technologieaffinen – Beschäftigten im Sinne der Informations- und Kommunikationstechnik auf Augenhöhe umgehen zu können. Überhaupt müssen Menschen mit geringeren technischen Fähigkeiten ihre Kompetenzen ausbauen. Hier sehe ich für die Unternehmen, unser Bildungssystem und auch für jeden Einzelnen eine große Herausforderung.“ Eine wesentliche Entwicklung ist absehbar. Die Babyboomer werden in den nächsten Jahren aus dem Erwerbsleben ausscheiden. Bauer bezeichnet das als „schmerzhaften Aderlass“, der durch Rationalisierung nicht ausgeglichen werden kann, auch nicht bei signifikanter Zuwanderung. (Siehe auch Hinweis auf die Unterlagen von Karl-Heinz Kohn. Da gibt es konkrete Zahlen zu dieser Erwartung). Auf die Frage, wie Wirtschaft 5.0 aussehen könnte, antwortet Bauer: „Ich bin der Ansicht, dass die gerade stattfindende sogenannte 4. Industrielle Revolution eine viele Jahre vielleicht einige Jahrzehnte dauernde evolutionäre Transformation sein wird.“

Wir brauchen mutige Entscheidungen

Josephine Hofmann, Leiterin des Competence Centre Business Performance Management am Fraunhofer-Institut für Arbeitswissenschaft und Organisation, Stuttgart beschäftigt sich in einem Artikel in der FAZ vom 14./15. November 2015 mit der Frage welchen Stellenwert menschliche Arbeitsleistung neben oder mit Computer und Robotern in Zukunft in der Arbeitswelt 4.0 haben wird. Sie formuliert fünf Thesen:

- Wir brauchen einen neuen Diskurs über die Bedeutung der Arbeit
- Wir müssen die neue Flexibilisierung gestalten
- Wir benötigen mehr Vielfalt in Lebens- und Karriereentwürfen
- Wir sollten gesetzliche, tarifliche und betriebliche Regeln renovieren
- Wir suchen Führungskräfte, die Freiräume für Mitarbeiter schaffen.

Die Überschriften sind zwar auch aussagekräftig, aber die Ausführungen dazu sind sehr interessant. Artikel kann angefordert werden: Heidi.Merlet@t-online.de

Resilienzforschung

DIE ZEIT Nr. 45 v. 5. Nov. 2015. Ulrich Schnabel, Die Kraft aus der Krise. Es gibt in dem Artikel viele interessante Punkte zur aktuellen Resilienzforschung. Die interessanteste Information ist aber die: in Mainz gibt es das erste Deutsche Resilienz-Zentrum. Das Mainzer Resilienz-Projekt, wird 5000 junge Erwachsene beim Übergang ins Berufsleben begleiten. Ich bin sehr gespannt – auch schon auf Zwischenergebnisse.

Am 16. März hat das Gründerteam – Prof. Dr. K. Lieb und Prof. Dr. R. Nitsch im Rahmen eines Vortrags die aktuelle Situation und die Planungen vorgestellt. Es scheint noch sehr wenig wissen-

schaftlich fundierte Forschungsergebnisse zum Thema und damit auch keine abgesicherten Programme zur Stärkung der Resilienz zu geben, die beweisbare Ergebnisse liefern könnten.

Es wurden nur einige Faktoren, die Resilienz charakterisieren, benannt. Faktoren, die in der Persönlichkeit liegen: positives Temperament, hohe Sozialkompetenz, aktives Bewältigungsverhalten, Selbstwirksamkeitserwartung (Hoffnung, Kontrollüberzeugung, Coping, Selbstwertgefühl), Übernahme von Verantwortung. Äußere Faktoren: enge emotionale Bindung zu wichtigen Bezugspersonen, unterstützendes Umfeld.

Mehr Informationen: www.drz.uni-mainz.de

Ein neuer Trend: „Es lebe der Mißerfolg!“

Nachdem wir schon ziemlich lange mit Ideen beglückt wurden, wie man sich selbst optimiert, wie man glücklich wird, wie man erfolgreich wird, ist eine Überschrift „Es lebe der Mißerfolg!“ erst einmal befremdlich. Ein neuer Trend – Mißerfolge machen und darüber berichten? Das ganze nennt sich „Fuck up Nights“ und füllt wohl ganze Hallen. 4 – 5 Leute, die an einer Sache gescheitert sind, stellen dieses Scheitern vor Publikum vor. Die Veranstaltungen scheinen sehr beliebt zu sein. Sie vermitteln eine Botschaft. „Sie lautet: Schaut her, Scheitern kann schlimm sein, muss aber nicht das Ende bedeuten, denn wer aus seinen Fehlern lernt, darf beim nächsten Anlauf auf einen Erfolg hoffen.“

Neben diesen „Fuck up Nights“ gibt es Gesprächskreise: Anonymen Insolvenzler.

Wäre wohl interessant mal an einer solchen Veranstaltung teilzunehmen. Quelle: Thomas Klemm, Es lebe der Misserfolg!. FAS 18. Oktober 2015.

Im Januar 2016 fand ich in Publik-Forum 1/2016 eine Artikel von Josefine Janert mit dem Titel: „Fröhlich scheitern“. Das gleiche Thema aus weiblicher Sicht. Vielleicht wirklich ein Trend? Oder gar eine Mode?

Die Schriftstellerin Patrizia Moresco gestaltet einen Kabarett-Abend zum intern. Frauentag mit ihrem eigenen Scheitern.

Medientipps

Buchempfehlung

Joachim Meyerhof, die Trilogie bestehend aus : „Alle Toten fliegen hoch“. „Wann wird es endlich wieder so, wie es nie war“. „Ach, diese Lücke, diese entsetzliche Lücke“.



Das ist die Reihenfolge der Erscheinungsjahre. Der Autor erzählt seine Geschichte. Die Bücher sind aufgebaut wie ein Triptychon, in der Mitte ein Tableau mit der großen umfassenden Geschichte, sein Aufwachsen in der Kleinstadt Schleswig in einer Villa im Mittelpunkt eines Geländes einer Kinder- und Jugendpsychiatrie. Der Vater ist Leiter der Einrichtung. Im ersten Buch: „Alle Toten fliegen hoch“, wird das Jahr, das er während der Oberstufe des Gymnasiums in Amerika verbringt, beschrieben und im gerade erschienen Band: „Ach, diese Lücke, diese entsetzliche Lücke“ wird die Ausbildung an der Schauspielschule in München und das Wohnen im Haus der Großeltern mütterlicherseits geschildert. Das Leben der Großeltern beschreibt er: Disziplin, Riten und Skurrilität.

Es handelt sich um einen Entwicklungsroman eines jüngsten Sohns mit zwei älteren Brüdern in einer zwar materiell gesicherten aber dennoch komplizierten Familie. Die Geschichte wird spannend und bei allem Ernst der Situation mit Witz erzählt. Meyerhoff ist ein hervorragender Beobachter seiner Umgebung und der Menschen und erzählt mit Selbstreflexion und Selbstironie. Die Geschichte der Berufswahl und die Ausbildung an der Schauspielschule sind interessant. Glatt läuft gar nichts.

Themenheft Beruf und Berufung



MaaS (so heißt die Chefredakteurin) – Impulse für ein erfülltes Leben ist ein neues Magazin, erhältlich in Bahnhofsbuchhandlungen für 8,90 €, das liebevoll gestaltet ist und das Thema Beruf und Berufung aus vielen Perspektiven in den Blick nimmt.

Da gibt es Beiträge von „Promis“ wie Veit Lindau, Robert Betz, Eckard Tolle und Gerald Hüther, aber auch viele Erfahrungsberichte von Suchenden. Auch alte Hasen bekommen hier noch eine Fülle von spannenden Impulsen. Für LaufbahnberaterInnen ist das Heft auch insofern interessant, weil hier zu sehen ist, dass sich die „Szene“ derer, die ein erfülltes Berufsleben suchen, vermischt mit den SinnsucherInnen aller Couleur. Das ist sicher für jede und jeden von uns ein guter Anlass, sich hier selbst zu verorten und herauszufinden, wie weit man mitkann oder eben auch nicht.

Wenn das Magazin euch gefällt, könnt Ihr über das Partnerprogramm Exemplare für Klienten zum Weiterverkauf für 5 Euro bestellen: <http://www.maas-mag.de/partner-werden>

Die **Berufswelt** im Wolfburgerblatt von Februar 2016 bietet Informationen zu:

- Suche nach der passenden Hochschule
- Berufe unter der Lupe: Rechtsanwalt, DJ, Bauingenieur
- Talk about...: Annekathrin Bürger, Leidenschaft zum Beruf gemacht
- www.wolfburgerblatt.de/berufswelt

Zur Rolle von Wiedereinsteigerinnen

<https://www.ndr.de/fernsehen/Florian-Schroeder-Erwartung-an-Frauen,florianschroedertalkshow100.html>

Tipp von Barbara Willmroth

Best Practise

Wie bewerbe ich mich als Quereinsteiger?

<http://www.zeit.de/studium2005/absolvenz/orientierenIII/komplettansicht>

Mit anderen Worten als in der Laufbahnberatung treffend beschrieben, was es für einen beruflichen Neuanfang braucht: eigene Stärken und Qualifikation kennen und vermarkten, solide Informationen, Netzwerke, Weiterbildungen, hartnäckig und ideenreich dranbleiben, ungewöhnliche Wege gehen. Geeignet, um Klienten als Ermutigung mitzugeben.

Hinweis von M. Carina Zetzmann

Vorbereitung auf Vorstellungsgespräche und Prüfungssituationen

Carola Sonnet berichtet in dem Artikel: „Sie wollen zu uns? Ab in den Mixer!“ über Auswahlverfahren bei Großunternehmen. Es läuft einem kalt über den Rücken. Sie stellt ein Kurzzeit-Coaching nach der wissenschaftlich erfolgreichen Wingwave-Methode vor. Atina Spies aus Bonn nimmt damit Studierenden die Angst vor der Prüfung. Die Methode sei so gut, da sie einem nachhaltig die Ängste nimmt. Wingwave besteht aus drei Methoden:

1. Myostatik-Test aus der Kinesiologie (was macht Stress)
2. Neurolinguistisches Programmieren,
3. das so genannte Winken, um die beiden Gehirnhälften miteinander zu verbinden.

Quelle: FAZ v. 20./21.Februar 2016

Hat jemand von Euch von diesem Verfahren gehört? Hat jemand damit Erfahrung? Über eine Rückmeldung freut sich die Redaktion.

Testverfahren: Welcher Karrieretyp bin ich?

Ich kann nicht sagen, ob das Verfahren seriös ist. Es werden sehr viele persönliche Dinge zu Anfang abgefragt. Den Hinweis fand ich in „TOP 100. Die attraktivsten Arbeitgebern Deutschlands 2015“. Es werden sieben Karrieretypen unterschieden: Entrepreneure, Leader, Harmonisierer, Idealisten, Hunter, Karrieristen, Internationalisten.

Man kommt ins Programm mit <http://career-test.com/s/top100>.

Speziell für Berater/innen

Zitat von Sonja Niemann aus ihrem Artikel: „**Dann mach halt was anderes!**“ Brigitte 16/2015, die nach dem Besuch eines Seminars bei einer Karriereberaterin, um eine Lösung für ihre berufliche Unzufriedenheit zu finden und vielen Recherchen zu dem Schluss kommt: „Wie ich feststellt habe, wollte ich am liebsten Journalistin sein. Und das war ich schon. Bloß auf der falschen Stelle, am falschen Ort. Es hat dann trotzdem noch eine Weile gedauert, bis ich wirklich meine Stelle gewechselt habe. Aber seitdem weiß ich: Selbst eine kleinere Veränderung tatsächlich anzugehen ist immer noch schwerer, als jahrelang zu jammern. Aber zufriedener macht es. Und mehr kann man von einem Job nicht erwarten. Weniger allerdings auch nicht.“

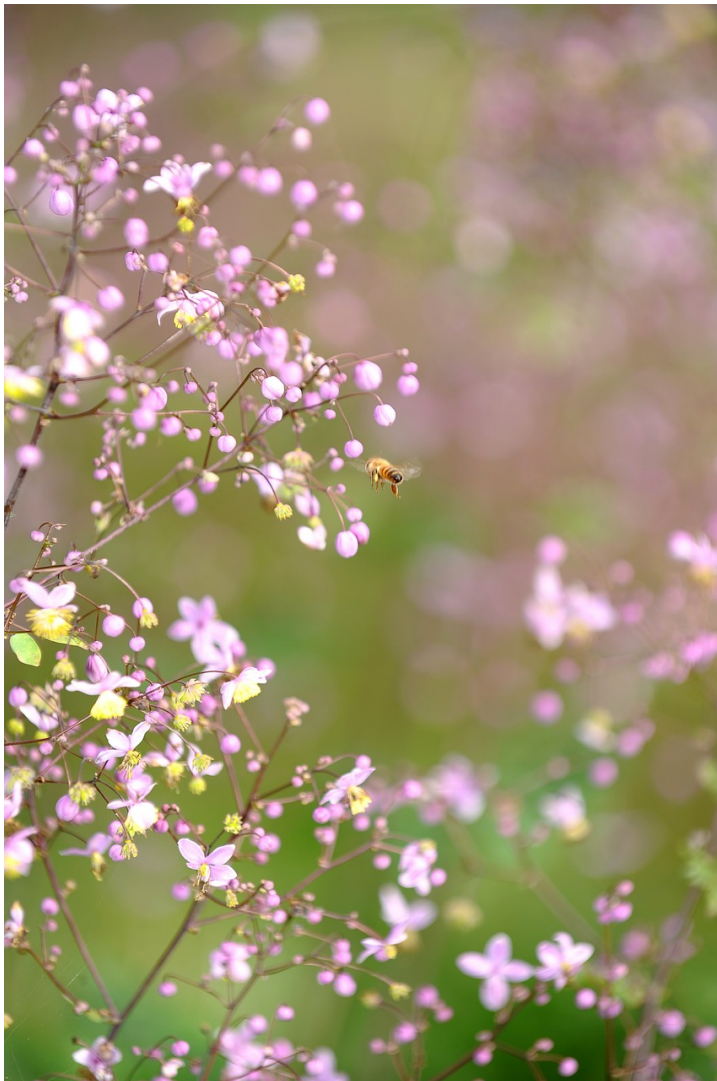
Gute Ausstrahlung – auch gut für BeraterInnen?

Ursula Kals stellt in ihrem Artikel in der FAZ v. 13./14. Februar 2016 mit dem Titel „Charisma gesucht“ die Frage, ob eine gute Ausstrahlung angeborene Eigenschaft ist oder ob sie auch erlernbar ist. Im „Kasten“ wird dann ein Sieben-Punkte-Programm von Eva Wlodarek vorgestellt – also kann man seine Ausstrahlung verbessert, wenn man sich und sein Tun immer mal wieder auf den Prüfstand stellt. Die sieben Punkte – im Artikel für Führungskräfte – formuliert, sind:

- gut über sich denken
- Gefühle zeigen
- die Körpersprache nutzen
- sich für andere interessieren
- Ecken und Kanten zeigen
- Etwas wagen
- Verantwortung übernehmen.

Mit leichten sprachlichen Modifikationen könnte das ein gutes Erinnerungsprogramm für BeraterInnen sein.

Zum guten Schluss



Dieses Mal kein Spruch, keine Geschichte sondern ein Interview. Elisabeth Rheinheimer-Chabbi interviewt den Schweizer Zukunftsforscher Andreas M. Walker, der 2009 das Hoffnungsbarometer initiiert hat. Das Interview ist Teil des Artikels: „Ohne Hoffnung keine Zukunft“ von Barbara Tambour und Bettina Röder. Publik-Forum 1/2016

„Zuversicht und Langmut“. Der Schweizer Zukunftsforscher Andreas M. Walker erklärt, wann sein Hoffnungsbarometer steigt – oder fällt.

Publik-Forum: Herr Walker, vor sieben Jahren haben sie ein Hoffnungsbarometer ins Leben gerufen. Wie kamen Sie darauf?

Andreas M. Walker: Als Zukunftsexperte berate ich Menschen aus Politik, Behörden und Wirtschaft. Dabei ist mir aufgefallen, dass es schon lange ein Angst- und Sorgenbarometer gibt. Und deshalb stelle ich die Gegenfrage: Gibt es noch Hoffnung? Und wenn ja: Worin liegt diese begründet?

Und was haben Sie herausgefunden?

In den Jahren haben wir mit Blick auf das Hoffnungsbarometer zwei spannende Beobachtungen gemacht. Wenn die Menschen nach Ängsten und Sorgen gefragt werden, geben sie fast immer die mediale Stimmung wieder. Gefragt nach ihren Hoffnungen, sieht das aber ganz anders aus. Da haben wir seit Jahren relativ stabile Zahlen. Tiefe menschliche Bedürfnisse nach Nähe und Zuneigung werden hier sichtbar.

Angst und Hoffnungen gehören also unmittelbar zusammen?

Erstaunlicherweise eben nicht. Im Angstbarometer rangiert die Angst vor Arbeitslosigkeit relativ weit oben. Im Hoffnungsbarometer steht die Hoffnung auf einen sicheren Arbeitsplatz aber gerade nicht weit oben. Oder der Klimawandel: Viele Menschen äußern deshalb Sorge. Die Hoffnung auf eine heile Umwelt nimmt allerdings keinen vorderen Platz ein.

Worauf hoffen die Menschen dann?

Weder auf Karriere noch auf mehr Geld – zumindest nicht vorrangig. An erster Stelle stehen gute zwischenmenschliche Beziehungen. Hoffnung ist etwas, das man teilt. Ein enger Lebenspartner auf Augenhöhe, mit dem man eine nahe Beziehung pflegt, bildet eine gute Grundlage für Hoffnung. Sich gegenseitig Mut machen, trösten, Halt geben – wer das lebt, ist hoffnungsvoll. Je besser die Beziehung, die man führt, desto größer die Hoffnung.

Hoffnung ist also nicht nur etwas für die Armen und Schwachen?

Im Gegenteil. Manche denken, Hoffnung sei etwas für Verlierer. Dahinter steckt die Meinung, Hoffnung sei das Einzige, was einem noch bleibt, wenn man bei allem versagt habe. Wir haben aber im Verlauf der Umfragen andere Erkenntnisse gewonnen. Hoffnung wird als Kompetenz verstanden, als persönlicher Antrieb. Hoffnung ist für die meisten Menschen eine aktiver Haltung á la: „Ich setze mich für meine Hoffnungen und Visionen ein.“ So definiert, wird Hoffnung zu einer großen Motivationsquelle für das eigene Engagement. Und bei positiven Hoffnungs-erlebnissen verstärkt sich die Hoffnung noch. Also nicht die Angst vor dem Verlust, sondern die Hoffnung auf Erfolg – das hat übrigens auch mit dem Bildungsstand zu tun.

Das müssen Sie erklären.

Je höher das Bildungsniveau, desto hoffnungsvoller sind die Menschen. Wer sein Leben planen und gestalten kann und sich seiner Einflussmöglichkeiten auf sein Leben bewusst ist, hofft.

Gibt es bestimmte Charaktereigenschaften, die hoffnungsvolle Menschen aufweisen?

In der Tat! Es gibt zwei alte deutsche Wörter, die kaum noch verwendet werden. Das eine ist Zuversicht: Eine zuversichtliche Einstellung, dass das eigene Engagement Sinn hat, führt zu Hoffnung. Und die andere ist: Langmut: Geduld, verbunden mit Ausdauer, also die Bereitschaft, dranzubleiben und nicht aufzugeben. Ist beides gegeben, schöpfen die Menschen Lebensmut. Hoffnung ist kein Gefühl von Ausgeliefertsein, sondern hat viel mit der Gestaltung des eigenen Lebens zu tun.

Das heißt, die Menschen setzen ihre Hoffnung in erster Linie in sich selbst?

Genau. Der alte Spruch „Jeder ist seines Glückes Schmied“ trifft bei vielen zu. Hoffnung wird außerdem beim Partner gesucht. Der Glaube spielt keine große Rolle.