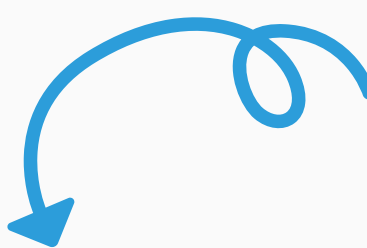


NARRATE Übung

Units In-House	Units In-Company	Skill Card
OWNERSHIP KNOWLEDGE	OWNERSHIP KNOWLEDGE	Selbsterkenntnis/ Selbst- wahrnehmung

SWOT Analyse

Mindestanzahl Teilnehmende	Durchschnittliche Dauer	Individuelle Einstellung	Gruppen-setting	Spezielle Materialien	Online
1	40 Minuten	Ja	Nein	Handout, Stift.	Ja (nicht empfohlen)



Co-funded by
the European Union

Funded by the European Union. Views and opinions expressed are however those of the author(s) only and do not necessarily reflect those of the European Union or the European Education and Culture Executive Agency (EACEA). Neither the European Union nor EACEA can be held responsible for them.

1. Überblick

Ziel dieser Übung ist es, alle Stärken, Schwächen, Chancen und Risiken zu ermitteln, mit denen die jeweilige Person bei der Vorbereitung auf den Arbeitsmarkt oder während der Beschäftigung konfrontiert sein könnte. Durch das Verständnis dieser Faktoren können maßgeschneiderte Strategien entwickelt werden, um Stärken zu nutzen, Schwächen anzugehen, Chancen zu ergreifen und Risiken zu mindern, wodurch die Person letztlich in die Lage versetzt wird, ihre Beschäftigungsziele zu erreichen.

2. Ziel/Nutzen

Ziel dieser Übung ist es, den PoAS dabei zu helfen, verschiedene Faktoren zu verstehen, die sich auf ihre Arbeitssuche oder ihre Arbeit auswirken können. Sie schafft Klarheit für die PoAS und lädt sie ein, über die verschiedenen Facetten nachzudenken, die bei der Arbeitssuche oder der Aufrechterhaltung einer Beschäftigung eine Rolle spielen. Ziel ist es, den Personen Werkzeuge an die Hand zu geben, mit denen sie Herausforderungen meistern und Erfolg planen können.

3. Trainingsschiene und dazugehörige Unit(s)

Warum?

Diese Übung eignet sich für das Inhouse-Training:

- Unit **OWNERSHIP**, da sie einen Fahrplan in Richtung Empowerment bietet. Sie hilft den PoAS, auf ihre Ziele hinzuarbeiten und potenzielle Motivationskiller auf dem Weg zu Arbeit zu erkennen. Sie bezieht sich auch auf den Reality-Check-Prozess, da sie dabei hilft, Bereiche zu identifizieren, in denen es möglicherweise unterschiedliche Sichtweisen zwischen den PoAS und potenziellen Arbeitgeber:innen, Gleichaltrigen und Fachleuten gibt.
- Unit **KNOWLEDGE**, da es sich auf die Entwicklung von Karriereperspektiven in der Unit Knowledge bezieht, weil es hilft, die Richtung der beruflichen Vorbereitung zu überdenken und den Weg zur Beschäftigung zu analysieren.



Diese Übung eignet sich für das In-Company Training:

- Unit **OWNERSHIP**, da sie PoAS dazu befähigen kann, Maßnahmen zu ergreifen und Richtung und Fokus bietet.
- Unit **Knowledge** weil sie einen Bezug zum Notfallplan hat, da sie Ziele setzen kann, die in Situationen erreicht werden sollen, die für die PoAS in der Vergangenheit eine Herausforderung darstellten: Sie kann dabei helfen, die Bereiche zu identifizieren, in denen ein Notfallplan von Vorteil sein könnte. Sie passt auch zum Thema Arbeitsplatzerhaltung, da sie dazu beiträgt, klare Ziele zu setzen, um den Arbeitsplatz zu erhalten. Folglich kann sie den PoAS dabei helfen, sich auf persönlicher und beruflicher Ebene weiterzuentwickeln.

Schließlich bezieht sie sich auf die **Skill Card Selbsterkenntnis/Selbstwahrnehmung**, da sie zur Selbstbeobachtung, ehrlichen Einschätzung und strategischen Planung für die persönliche und berufliche Entwicklung anregt.

4. Wie wird die Übung durchgeführt?

Schritt 1/Vorbereitung

Es wird empfohlen, diese Übung im Anschluss an die Übung „Ziele setzen“ oder „SMART-Ziele“ durchzuführen, um diese in die SWOT-Analyse zu integrieren. Erklären Sie den Zweck der Übung, wie im Handout angegeben.

Schritt 2

Wenn die Teilnehmenden die Übung „Ziele setzen“ oder „SMART-Ziele“ durchgeführt haben, bitten Sie sie, dieses Ziel oder eines der Ziele, an denen sie in diesen Übungen gearbeitet haben, als Grundlage für diese Übung zu verwenden.

Sie können auch mehrere Themen auswählen, die in dieser Übung analysiert werden sollen und die sich auf den Weg zu Arbeit oder die aktuelle Arbeit beziehen.

Schritt 3

Geben Sie den Teilnehmenden das Handout und bitten Sie sie, einen Aspekt nach dem anderen durchzugehen. Bitten Sie sie, jeden Quadranten auszufüllen: Sie können dort einzelne Begriffe hinzufügen und es kann wie ein Brainstorming funktionieren. Sie können den Teilnehmenden Folgefragen stellen, wenn Sie das Gefühl haben, dass einige der Dinge, die sie aufgeschrieben haben, unklar sind, oder wenn Sie sehen, dass sie nicht viel aufgeschrieben haben. Sie können sie ermutigen, weiter nachzudenken und verschiedene Aspekte des Ziels oder Themas vorzuschlagen, über die sie genauer nachdenken möchten.

Letzter Schritt / Abschluss

Nachdem die Teilnehmenden alle Quadranten ausgefüllt und über alle Stärken, Schwächen, Chancen und Risiken nachgedacht haben, bitten Sie sie, über vergangene Erfahrungen zu sprechen, bei denen ihnen ihre Stärken geholfen haben, ihre Ziele zu erreichen. Ermutigen Sie sie, diese vergangenen Erfahrungen mit dem aktuell ausgewählten Thema in Verbindung zu bringen und zu erläutern, wie sie damit umgehen würden. Sie können dies auch für die Schwächen tun und herausfinden, ob sie darüber nachgedacht haben, wie sie in der Praxis mit diesen Schwächen umgehen würden, oder ob sie in der Vergangenheit auf produktive Weise mit ihnen umgegangen sind. Geben Sie den PoAS bei Bedarf konkrete Beispiele für eine Stärke, eine Schwäche, eine Möglichkeit und eine Bedrohung, die ein:e Arbeitssuchende:r oder ein:e Arbeitgeber:in haben könnte. (Eine Stärke kann beispielsweise mit einem besonderen Interesse zusammenhängen).

Fragen Sie die Teilnehmenden abschließend nach den Chancen und Risiken und bitten Sie sie, über Erfahrungen in der Vergangenheit nachzudenken und wie diese mit dem aktuell gewählten Ziel oder Thema zusammenhängen könnten.

5. Nachbesprechung

Fragen Sie die Teilnehmenden, ob sie durch die Übung Erkenntnisse gewonnen haben und wie sich dadurch ihr Herangehen an das Thema Beschäftigung ändern wird. Wenn die Teilnehmenden die Übung „Ziele setzen“ oder „SMART-Ziele“ durchgeführt haben, können sie dazu aufgefordert werden, sich eingehender mit ihren Zielen zu befassen und darüber nachzudenken, wie die SWOT-Analyse verschiedene Aspekte dieser Ziele beleuchtet. Lassen Sie die Teilnehmenden darüber nachdenken, welche Auswirkungen diese Analyse auf dem Weg zur Beschäftigung oder in ihrem aktuellen Job haben könnte.

6. Spezifische Materialien

Handout, Stift

7. Tipps und Tricks für den Inhouse-Einsatz

Ermutigen Sie die Teilnehmenden, die Zeit, die sie für diese Übung aufwenden, wirklich zu nutzen, um darüber nachzudenken, wie sie ihnen auf dem Weg zu Beschäftigung helfen kann.

Geben Sie den Teilnehmenden bei Bedarf viel Zeit zum Nachdenken, und falls es ihnen schwerfällt, nachzudenken, kann Sie Beispiele nennen und die Teilnehmenden dazu ermutigen, über die Zusammenhänge und deren Bezug zum aktuellen Thema nachzudenken.

8. Tipps und Tricks für den In-Company-Einsatz

Ermutigen Sie die Teilnehmenden, über Dinge nachzudenken, die ihnen wirklich dabei helfen können, den Arbeitsplatz zu behalten, und sich die Chancen und Stärken am Arbeitsplatz anzusehen. Wie können sie sich darauf verlassen, dass Kolleg:innen und Vorgesetzte ihren Erfolg unterstützen?

Verwenden Sie Fragen als Hilfsmittel, um den Teilnehmenden die Möglichkeit zu geben, über vergangene Erfahrungen und Möglichkeiten zu sprechen.

9. Online-Version

Sie können die Übung per Video-Chat durchführen, dies wird jedoch nicht empfohlen. Sie können Programme wie Whiteboard verwenden, um die auf dem Handout gemachten Einträge zu teilen und diese zu besprechen.

10. Literaturverzeichnis – Sitographie