

## Warum will ich arbeiten?

**Theoretischer Abriss:** Nach einer längeren Abwesenheit aus dem Erwerbsleben finden sich gerade Frauen in der Situation wieder, dass ihnen ihre beruflichen Qualifikationen und sozialen Fähigkeiten (soft skills) nicht mehr präsent sind. Dadurch kann Unsicherheit entstehen, die für eine Wiederaufnahme der Berufstätigkeit nicht förderlich ist. Je länger die Erwerbsarbeitspause gedauert hat und je älter eine Arbeitsuchende ist, desto öfter wird sie sich dem konkreten Prozess der Arbeitsuche aussetzen müssen. Dementsprechend höher ist die Frustration, die sich bei misslungenen Versuchen des Wiedereinstiegs angesammelt hat. Diese Frustration kann eine negative Erwartungshaltung bei Erstgesprächen mit potenziellen ArbeitgeberInnen vergrößern und somit zu einem wenig gelungenen Ersteindruck beitragen. Insbesondere bei der ersten Kontaktaufnahme mit potenziellen ArbeitgeberInnen ist es daher effektiv, einen selbstbewussten und klaren Eindruck zu hinterlassen. Kommunikationsforschungen belegen, dass innerhalb der ersten zwei Minuten eines Gesprächs die meisten Informationen vom Gegenüber aufgenommen werden. Die Aufmerksamkeitsspanne und der Informationsgewinn sind also in dieser ersten Zeit eines Gesprächs besonders hoch. Diese ersten Minuten sollten daher genutzt werden. Mittels Übungen kann die Selbstdarstellungsfähigkeit in dieser Zeit trainiert werden. Das hilft, die persönliche Nervosität zu senken und dadurch das Auftreten gegenüber potenziellen ArbeitgeberInnen zu stärken.

**Beschreibung der Methode:** Es werden Gruppen zu je sechs Personen gebildet, wobei immer zwei TN einander gegenüber sitzen. Es bestehen also ein Innen- und ein Außenkreis von je drei Personen. Im nun folgenden Rollenspiel hat der Innenkreis die Aufgabe, eine/n potenzielle/n ArbeitgeberIn bei einem Erstgespräch darzustellen, spricht dabei aber nicht, sondern hört ausschließlich zu während der Außenkreis die Rolle der Bewerberin um eine freie Arbeitsstelle innehat. (Die Rollen werden dann getauscht und der Außenkreis hört zu.) Auf das Beginnzeichen der Teamleitung hin, beginnt der Außenkreis mit seiner Darstellung. Es sollen Fragen zur Motivation für den Wiedereinstieg behandelt werden (z.B.: Warum möchte ich ins Berufsleben zurück? Was erwarte ich mir von meinem neuen Beruf?). Die Redezeit pro Person beträgt zwei Minuten und wird von der Teamleitung präzise eingehalten. Darüber hinausgehende Redebeiträge werden höflich aber bestimmt abgebrochen. In den nächsten zwei Minuten hat der Innenkreis die Aufgabe, die oben angegebenen Fragen zu beantworten, und der Außenkreis hört aufmerksam zu, gibt aber keine spontanen Rückmeldungen. Nach jeweils zwei Minuten des Sprechens und Zuhörens rückt der Außenkreis um eine Person weiter und bespricht mit dem/ der „neuen ArbeitgeberIn“ Fragen zu den persönlichen Stärken und Schwächen (z.B.: Was kann ich gut? Was sind meine Schwächen?). Nach einem letzten Wechsel sollen die TN die zukünftigen Ziele betreffende Fragen erörtern (z.B.: Was sind meine beruflichen Ziele? Wo möchte ich in 10 Jahren stehen?).

Feedback erfolgt erst jetzt, in der zweiten Runde. Die TN werden aufgefordert, sich an die allgemeinen Feedback-Regeln zu halten (z.B. ausreden lassen, Ich-Botschaften vermitteln etc.). Die Paare teilen einander mit, was ihnen an der Darstellung der anderen gefallen hat und was sie vermisst haben. Der Fokus bei dieser Feedback-Runde liegt bei der Beantwortung folgender Fragen: „Welchen Gesamteindruck hat meine Gesprächspartnerin hinterlassen? Habe ich den Ausführungen meines Gegenübers gut folgen können? Was hat mir zu einer kompletten Information gefehlt? Was hätte man anders machen können?“. Nachdem sowohl die Person im Außenkreis als auch die im Innenkreis ein Feedback erhalten hat (also nach 2x2 Minuten), rückt der Außenkreis wieder weiter. Auch bei der Feedback-Runde sollte die Zwei-Minuten-Regel

eingehalten werden, um die Konzentrationsfähigkeit der TN nicht übermäßig zu strapazieren und um zusätzlich deren Zeiteinschätzung zu trainieren.