

Ergebnisse der Open-Space-Runde mit den TeilnehmerInnen der RIPHERIJO-Präsentation am 10. Juli 2003

Welche Kompetenzen brauchen künftige KarrieretrainerInnen?

- Humor
- Fantasie und Geduld
- Kenntnisse über den Arbeitsmarkt
- Zuhören können
- Trendgespür
- Die „Sprache“ der Klienten sprechen
- Hören was der Klient nicht sagt
- Mit sich selbst im Reinen sein
- Flexibilität
- Wissen über Arbeitsmarkt
- Die Fähigkeit dem Klienten zu sagen welche Jobs zu seinem Wissen und seinen Fähigkeit und seiner Persönlichkeit passen
- Prozesse begleiten und unterstützen
- Flexibilität / Selbstreflexion
- Berufskunde (Ausbildung? – Beruf?)
- Konsequenz
- Laufende Aktualisierung
- Selbsterfahrung / Selbstreflexion
- Kommunikativ
- Krisenmanagement
- Empathie
- Selbstmotivation
- Gender-Sensibilität
- Geduld und Ausdauer
- Klarheit, Kürze, Kompetenz

Welche übergeordneten Ziele verbinden Sie mit Karrieretraining?

- Lernen zu Fragen
- Lernen zu Recherchieren
- Zu lernen nicht aufzugeben
- Arbeit in verschiedenen Lebensphasen (verschiedene Modelle)
- Selbstverantwortung
- Selbstorganisation
- Berufs- und Lebensplanung (Vereinbarkeit)
- Erarbeiten der Kompetenzen und Fähigkeiten der Klienten
- Lebensmodellentwürfe
- Lebensqualität (Beruf/Familie)
- Orientierung Richtung Ziele (Unterstützung beim Finden für Teilnehmer)
- Gleichstellung
- Selbständigkeit + Potenzial der KundInnen unterstützen
- Reflektieren der Verteilung von Erwerbs- und Familienarbeit

Welche Erwartungen stellen Sie an KarrieretrainerInnen?

- Auch arbeitslos gewesen zu sein
- Sollen schon einmal so etwas wie Karriere gemacht haben
- Sollten selbst verschiedene Berufe ausgeübt haben

- Sollten über Berufserfahrung verfügen und eigene Berufsorientierung erfahren haben
- Verständnis für die jeweilige persönliche Situation
- Eine breite Erfahrungsbasis – verschiedene Jobs und Positionen
- Flexibilität (einsetzbar in unterschiedlichsten Projekten)
- Soll motivieren können, aber nicht „übermotivieren“ müssen
- Fähigkeit zur Selbstkritik
- Immer wieder Arbeitsmarkt analysieren
- Gut informiert sein
- Maßgeschneiderte Profile machen können
- Soll mich lehren oder mir Wissen zur Verfügung stellen in einer attraktiven und interaktiven Art und Weise
- Reflektiert
- Vermittlungskompetenz für Inhalte – Coach für Menschen
- Enttäuschung aushalten können
- Mut TeilnehmerInnen mit Realität zu konfrontieren; keine Berufsorientierung unter der „Glasglocke“
- Realisierbarkeit des Berufswunsches „im Auge“ behalten
- Balance zwischen Mut und Hoffnung machen und Realitätssicht

Welche Art von Weiterbildung benötigen bereits tätige KarrieretrainerInnen?

- IKT-Know-How, Recherche, Kommunikations-Tools
- Arbeit von Widerstand
- Bei Bedarf aktualisieren
- Arbeiten mit Gruppen (Motivation, Krisen, ...)
- Fall-Supervision, teilweise fachliche „Themenvertiefung“ individuell
- Beratungskompetenz = Prozess-Gesprächsführung
- Europäische Trends
- IT
- Veränderungen am Arbeitsmarkt
- Einzel- und Teamsupervision
- Info über neue Berufsbilder / -felder
- Internationale Jobsuche
- Mehr Austausch mit anderen BO-Trainern
- Mehr Wissen über Zukunftstrends
- Trainingsmethodik
- Trends am Arbeitsmarkt
- Weiterbildungsmöglichkeiten für Klienten (Förderungen)
- IT-Know-How
- Psychologisches
- Konflikt- und Mobbingberatung
- IT
- Konfliktmanagement
- Motivationsseminare
- Vernetzung