

Zehn Faktoren die eine angemessene Selbsteinschätzung behindern

Faktor 1: Fehlendes Lernen

Viele Klienten, insbesondere Menschen mit geistiger Behinderung, haben nie gelernt, die eigenen Fähigkeiten zu benennen. Von früher Kindheit an sind sie das Objekt pädagogischer Bemühungen, im Mittelpunkt steht immer der nächste Schritt dessen, "was es noch zu lernen gilt". Eine Selbsteinschätzung der vorhandenen Fähigkeiten und Stärken findet nicht statt.

Faktor 2: Verwirrung

Auf die Frage nach ihren Kompetenzen greifen Klienten oft auf ihre formalen Qualifikationen zurück ("dieser absolvierte Kurs, dieses Zertifikat, dieser Abschluss oder diese Teilqualifikation") und hoffen, das wird reichen. Sie spüren jedoch selbst, dass ihre formalen Qualifikationen nur einen Bruchteil dessen darstellen, was sie können.

Faktor 3: Angst

Wenn ein Klient spürt, dass er nicht so schnell eine Antwort auf die Kompetenzfrage findet, entsteht oft die Befürchtung: "vielleicht bin ich nicht gut genug". Der Prozess der ehrlichen Selbsteinschätzung leidet erheblich unter der Angst, das Falsche zu sagen.

Faktor 4: Resignation

Oft hat der Klient in der Vergangenheit bereits mehrfach versucht, seine Fähigkeiten selbst zu bestimmen. Wenn er dabei keine (oder keine befriedigenden) Ergebnisse erreicht hat, zieht er oft den falschen Schluss: "Ok, ich denke, ich habe einfach keine Fähigkeiten."

Faktor 5: Falsche Bescheidenheit

Kein Klient möchte als eingebildet abgestempelt werden, niemand will als Angeber gesehen werden. Viele Klienten haben das Mantra ihrer Eltern verinnerlicht: "Nette Leute reden nicht über sich selbst." Sie sträuben sich innerlich dagegen zu sagen: "Das kann ich!", weil sie sofort das Bild von Profis vor Augen haben, Profis, die (natürlich) alles viel besser machen.

Faktor 6: Die Suche nach schnellen Antworten

Wir schalten den Fernseher ein: Das Programm beginnt sofort. Wir stellen Google eine Frage: Die Antwort kommt in Sekunden. Wenn ein Coach nach Fähigkeiten fragt und der Klient erkennt, dass es nicht möglich sein wird, schnell eine Antwort zu geben, dann nehmen viele von ihnen (fälschlicherweise) an: "Ich denke, da ist einfach nichts."

Faktor 7: Fehlende Zeit

Einem Klienten zu helfen, seine Fähigkeiten zu erkennen und zu akzeptieren, ist niemals ein schneller Prozess. Die Klienten brauchen Zeit, um sich an dieses Denken zu gewöhnen. Manche Organisationen streben eine Art von "Effizienz" an und geben der Fähigkeitsanalyse nur wenig Raum.

Faktor 8: Mangelnde Struktur

Manche Jobcoachs verlassen sich auf etwas, was sie Intuition, Empathie oder Bauchgefühl nennen. Sie beschreiben ihre Vorgehensweise als "naja, ich rede einfach mit der Kundin und bekomme dabei ein Gefühl dafür, was sie kann." Dieser intuitive Ansatz beinhaltet aber Zufälligkeit, die vieles unentdeckt lässt. Alles hängt davon ab, was dem Klienten oder der Klientin in dem Moment einfällt. Stellen wir uns eine Klientin vor, die

- mit acht Jahren Blockflöte im Ensemble gespielt hat, oder
- mit zwölf Jahren sich um den Hund eines Nachbarn gekümmert hat, oder

- mit 18 eine zehntägige Reise für ihre Schulklasse organisiert hat, oder
- im letzten Jahr ihren sterbenden Großvater gepflegt hat.

Derartige Erinnerungen liefern wertvolle Hinweise auf intrinsisch motivierte und daher potenziell berufsrelevante Fähigkeiten. Intuitive Ansätze sehen jedoch keine methodischen Schritte vor, um gezielt solche Ereignisse aufzudecken.

Faktor 9: Mangelnde Fantasie

Für die Vermittlung wird eine Fähigkeit erst dann relevant, wenn eine Idee entsteht, wie diese spezielle Fähigkeit für einen Arbeitgeber von Wert sein könnte. Die bloße Tatsache, dass ein Kunde schön lächeln kann, bleibt unerheblich, bis wir eine Vorstellung davon haben, welcher Arbeitgeber einen Mitarbeiter braucht, der häufig und authentisch lächelt.

Stellen wir uns eine Kundin vor, die ziemlich geduldig ist. In der Regel wird sie ihre Geduld als selbstverständlich und natürlich ansehen. Bis sie sich eine Beschäftigungssituation vorstellen kann, in der "Geduld" eine bedeutsame Rolle spielt, wird sie ihre Geduld nicht ernsthaft als nützliche Fähigkeit betrachten. Mangelnde Vorstellungskraft (sowohl bei Klienten wie auch bei Vermittlern) verhindert, dass Klienten wichtige Fähigkeiten erkennen.

Faktor 10: Implizites Wissen

Für jeden einzelnen Klienten muss ein Jobcoach davon ausgehen, dass die allermeisten Fähigkeiten des Klienten für die eigenen Überlegungen unsichtbar bleiben. Wenn der Klient sich fragt, "Welche Fähigkeiten habe ich denn?", so denkt er kaum je über solche Kompetenzen nach wie „Ich weiß, wie man Kaffee macht“ oder „Ich kann Lebensmittel zum Frühstück selbständig einkaufen.“

Der Wert einer Fähigkeitsanalyse besteht darin, dass der Klient nach der Intervention etwas sieht, was er vorher nicht gesehen hat. Fähigkeiten sichtbar zu machen, ist selbst eine wertvolle Fähigkeit. Von ihrem strukturierten Einsatz kann der Vermittlungsprozess signifikant profitieren.

Jobcoachs können mit dem richtigen Handwerkszeug und der richtigen Methodik erlernen, wie man dabei hilft, das eigene Können zu erkennen. Denn das eigene Können sollte er, soweit wie möglich, selbst bestimmen. Abgeleitet aus der eigenen Biographie. Ohne Tests. Ohne Eignungsdiagnostik. Ohne Expertenmeinungen und mit ausreichend Zeit. Und unter Berücksichtigung wirklich aller Fähigkeiten: Wir denken nicht in Berufsfeldern, sondern wir denken in Fähigkeiten

Und wie Jobcoachs dabei helfen können, das eigene Können zu entdecken lernen Sie in unserem online-Seminar:

[„Empowerment für Menschen mit psychischer Erkrankung zur Vermittlung auf den Arbeitsmarkt“](#)

Vom 13. bis 15. Oktober 2021 für Jobcoaches, FallmanagerInnen, BerufswegeberaterInnen und den Sozialdienst.