

# DAS IST GUT GELAUFEN

## Theoretischer Hintergrund

Die Selbstwirksamkeit ist die Erwartung einer Person, mithilfe eigener Kompetenzen, eine Aufgabe erfüllen oder ein Ziel erreichen zu können. Wichtig ist dabei die Annahme, dass man selbst gezielt Einfluss auf das Geschehen nehmen kann (internale Kontrollüberzeugung). Eine Person, die daran glaubt, selbst etwas bewirken und auch unter erschwerten Umständen selbständig handeln zu können, hat demzufolge eine hohe Selbstwirksamkeitserwartung (Blickhan, 2018).

Selbstwirksamkeitserwartung und positive Handlungsergebnisse fördern sich gegenseitig. Eine hohe Selbstwirksamkeitserwartung stärkt den Glauben an eigene Fähigkeiten, weshalb man sich eher anspruchsvolle Herausforderungen sucht. Eine gute Leistung bei diesen Herausforderungen führt zur Bestätigung resp. Erhöhung der eigenen Selbstwirksamkeitserwartung (Blickhan, 2018). Im beruflichen Kontext bezieht sich die Selbstwirksamkeit vor allem auf die Überzeugung, die eigene Laufbahn selbstständig erfolgreich gestalten und berufliche Ziele erreichen zu können. «Personen, die es sich zutrauen, die eigene Laufbahn erfolgreich zu gestalten sind in der Regel aktiver in ihrer Laufbahn, können mit Schwierigkeiten in der Laufbahn besser umgehen und sind erfolgreicher und zufriedener in ihrer Karriere» (Hirschi, [www.cresogo.com/hintergrund](http://www.cresogo.com/hintergrund)). Die berufliche Selbstwirksamkeit ist eine von drei Komponenten der Arbeitsmotivation.

## Ziel des Arbeitsblattes

Die Kundin:

- nimmt wahr, was in ihrer Berufswahl bisher gut gelaufen ist. Sie erlebt diese Momente bewusst, wodurch positive Gefühle wachgerufen werden.
- schreibt den Erfolg eigenen Ressourcen und Aktivitäten zu. Dies hilft ihr zu erkennen, wie sie das selber wiederherstellen kann resp. es verleiht ihr ein Gefühl der Selbstwirksamkeit.

- kann bewährte Strategien für aktuelle oder zukünftige Herausforderungen nutzen.

### **Einsatz des Arbeitsblattes**

Das Arbeitsblatt kann eingesetzt werden, wenn ersichtlich wird, dass die psychologischen Ressourcen (insbesondere die berufliche Selbstwirksamkeit) tief ausgeprägt sind. Die Beratungsperson unterstützt die Kundin soweit nötig in der Beantwortung der Fragen und achtet darauf, dass die Erfolge möglichst auf eigene Bemühungen, Fähigkeiten und Fertigkeiten zurückgeführt werden.

### Beispiel zur nachfolgenden Übung:

*Was ist gut gelaufen: Ich konnte den Beruf Detailhandelsfachfrau schnuppern gehen.*

*Warum ist es gut gelaufen: Mein Onkel hat mir den Schnupperplatz organisiert.*

*Wie habe ich dazu beigetragen: Ich habe herausgefunden, dass mich Detailhandelsfachfrau interessiert. Zusammen mit meinen Eltern habe ich nach Personen gesucht, die in diesem Bereich arbeiten. Ich habe meinen Onkel angerufen und gefragt, ob ich in seiner Firma schnuppern darf.*

*Was davon kann mir auch in zukünftigen Situationen wieder helfen: Ich werde aktiv und finde heraus, was mir gefällt, was ich will und was zu mir passt. Wenn ich etwas nicht weiss oder nicht weiter komme, informiere ich mich und hole wenn nötig Unterstützung. Wenn ich weiss was ich will, können mir andere noch besser weiterhelfen.*

### Weiterführende Möglichkeiten zur Stärkung der (beruflichen) Selbstwirksamkeit

Um die Selbstwirksamkeit zu stärken, sollen im weiteren Beratungsverlauf nächste Schritte geplant werden, bei welchen die Kundin kleine Erfolgserlebnisse erfahren kann.

Zudem können geeignete Vorbilder aufgezeigt werden, welche ähnliche Aufgaben in vergleichbaren Situationen erfolgreich gemeistert haben (Hirschi, 2015) (→ Liste «best practicies», 2. Modul).

Wertschätzt die Beratungsperson im Verlaufe des Beratungsprozesses die erfolgten Bemühungen und Weiterentwicklungen der Kundin, kann dies zudem deren Selbstwirksamkeit stärken. Die Beratungsperson gibt der Kundin beispielsweise authentische Rückmeldung zu folgenden Fragen:

- Was zeichnet die Kundin aus?
- Wo hat sie sich sehr wahrscheinlich selbst überwinden müssen und dies gut gemeistert?
- Worin hat sie Fortschritte gemacht (z.B. Ressourcen entwickelt)?
- Was sind ihre Stärken?

Auch Ermutigung und Unterstützung durch Eltern, Mentorinnen, Personen aus sozialen Netzwerken usw. können die Selbstwirksamkeit positiv beeinflussen.

Selbstvertrauen: Bei folgenden Anhaltspunkten (in Anlehnung an Tobler, 2015, S. 123) kann es sich lohnen, den Attributionsstil der Kundin resp. hinderliche Denk- und Verhaltensmuster zu reflektieren:

#### Die Kundin

- kann sich über Erfolge nicht richtig freuen. Sie tendiert dazu, Erfolge vorwiegend auf äussere Ursachen zurückzuführen.
- wertet sich und eigene Leistungen ab.
- schreibt sich Misserfolge selbst zu und bleibt an ihnen hängen.
- hat hohe Ansprüche an sich selbst und kann diesen selten gerecht werden.
- traut sich nicht zu, Wichtiges in Angriff zu nehmen resp. neues auszuprobieren.
- will es anderen recht machen, kann schlecht für sich einstehen.

(→ Zuschreiben von Ursachen, 2. Modul; → Innere Einstellungen, 2. Modul; → Hintergrundinformationen und Arbeitsmittel zur «Resilienzförderung», 2. Modul)

# DAS IST GUT GELAUFEN

1. ICH BESCHREIBE DREI (AUCH KLEINE) DINGE,  
DIE IM RAHMEN MEINER BERUFSWAHL GUT GELAUFEN SIND

- \_\_\_\_\_
- \_\_\_\_\_
- \_\_\_\_\_

2. WARUM IST ES GUT GELAUFEN?

---

---

---

---

---

3. WIE HABE ICH DAZU BEIGETRAGEN, DASS  
ES GUT GELAUFEN IST?

---

---

---

---

4. WAS DAVON KANN MIR AUCH IN ZUKÜNFTIGEN SITUATIONEN WIEDER HELFEN?

---

---

---

---

---

---

© BSL Oberwallis 2019

Quellen: Beratungskonzept BSL Oberwallis, 2018.

Bandura, A. (1977). Self-Efficacy: Toward a Unifying Theory of Behavioral Change. In: Psychological Review. 84 (2), S. 191-215.

Blickhan, D. (2018). Positive Psychologie. Ein Handbuch für die Praxis. 2., überarbeitete Auflage. Junfermann Verlag: Paderborn.

Demmel, R. (2017). Motivational Interviewing. Beltz: Weinheim, Basel.

Grolimund & Rietzler (2017), Resilienz-Veranstaltung fritz+fränzi: <https://www.fritzundfraenzi.ch/blog/redaktionsblog/aufzeichnung-veranstaltung-resilienz-mit-fabian-grolimund-und-stefanie-rietzler> (abgerufen am 10.07.2019)

Hirschi, A. (2012). The career resources model: An integrative framework for career counsellors. In: British Journal of Guidance & Counselling, 40 (4), pp. 369-383.

Hirschi, A. (2015). Konzepte zur Förderung von Laufbahntwicklung im 21. Jahrhundert. In: R. Zihlmann (Hrsg). Berufswahl in Theorie und Praxis. 4. Auflage. Bern: SDBB.

Hirschi, A. [www.cresogo.com](http://www.cresogo.com) (abgerufen am 10.07.2019)

Tobler, S. (2015). Die Kunst, über den eigenen Schatten zu springen oder wie Sie Schwierigkeiten bei Neuanfängen meistern. Klett-Cotta.