

RÜCKBLICK AUF BEWÄHRTE STRATEGIEN

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). Die berufliche Selbstwirksamkeit ist eine von drei Komponenten der Arbeitsmotivation.

Ziel des Arbeitsblattes

Die Kundin:

- richtet den Blick auf erfolgreich bewältigte berufliche oder schulische Herausforderungen, wobei positive Gefühle wachgerufen werden.
- schreibt den Erfolg eigenen Ressourcen, Aktivitäten und Strategien 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/zukünftige Herausforderungen nutzen.

Einsatz des Arbeitsblattes

Das Arbeitsblatt kann nach dem Erheben der Laufbahnressourcen eingesetzt werden, wenn ersichtlich wird, dass die psychologischen Ressourcen (insbesondere die berufliche Selbstwirksamkeit) tief ausgeprägt sind. Die Beratungsperson achtet darauf, dass die Erfolge möglichst auf eigene Bemühungen, Fähigkeiten und Fertigkeiten zurückgeführt und letztere genau herausgearbeitet werden.

Im Erwachsenenbereich kann das Arbeitsblatt auch im direkten Anschluss an die «Lebenslinie» bearbeitet werden. Durch das Erarbeiten einer Lebenslinie werden Vergangenheit, Gegenwart und Zukunft miteinander in Beziehung gebracht und Momente der Veränderung/Wendepunkte im (beruflichen) Leben einer Person gut sichtbar. Auf positive Erlebnisse in der Vergangenheit zu blicken hilft, Ressourcen zu finden, die bei der Bewältigung momentaner oder zukünftiger Herausforderungen hilfreich sein könnten.

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 practices», 2. Modul).

Wertschätzt die Beratungsperson 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)

Quellen: Beratungskonzept BSL Oberwallis, 2018.

Abbildung Seiten 1 und 2: <https://pixabay.com> (abgerufen am 09.07.2019)

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>

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 Laufbahnentwicklung im 21. Jahrhundert. In: R. Zihlmann (Hrsg). *Berufswahl in Theorie und Praxis*. 4. Auflage. Bern: SDBB.

Hirschi, A. www.cresogo.com (abgerufen am 09.07.2019)

Lang-von Wins, T. & Triebel, C. (2006). *Kompetenzorientierte Laufbahnberatung*. Springer Medizin Verlag Heidelberg.

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

RÜCKBLICK AUF BEWÄHRTE STRATEGIEN

- 1. Schritt:** Ich denke an die letzten Jahre zurück: Welche beruflichen oder schulischen Veränderungen sind mir richtig gut gelungen, obwohl ich zunächst nicht sicher war, dass ich das schaffen würde?



- 2. Schritt:** Was waren die Schwierigkeiten und Herausforderungen?

- 3. Schritt:** Wie habe ich diese Situationen gemeistert?

4. Schritt: Wie konnte ich allfällige Zweifel überwinden?

5. Schritt: Welche Ressourcen (Fähigkeiten, Stärken, Eigenschaften, Einstellungen usw.), Aktivitäten und Strategien haben mir besonders geholfen?

6. Schritt Welche Gefühle löst der Gedanke an die erfolgreiche Problembewältigung bei mir aus?



7. Schritt: Vor welcher Herausforderung stehe ich heute?

8. Schritt: Welche Ressourcen, Aktivitäten und Strategien kann ich für meine aktuell anstehende Situation nutzen und anwenden?

Quellen: Beratungskonzept BSL Oberwallis, 2018.

Abbildung Seiten 1 und 2: <https://pixabay.com> (abgerufen am 09.07.2019)

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>

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 Laufbahnentwicklung im 21. Jahrhundert. In: R. Zihlmann (Hrsg). Berufswahl in Theorie und Praxis. 4. Auflage. Bern: SDBB.

Hirschi, A. www.cresogo.com (abgerufen am 09.07.2019)

Lang-von Wins, T. & Triebel, C. (2006). Kompetenzorientierte Laufbahnberatung. Springer Medizin Verlag Heidelberg.

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