



Transferhandbuch für die SymfoS-Methodik (107)

www.symfos.eu



Co-funded by the
Erasmus+ Programme
of the European Union



Transferhandbuch für die SymfoS-Methodik

(IO7)



“Intellectual Output” – IO 7	
Titel:	Transferhandbuch für die SymfoS-Methodik
Beschreibung:	Um den Anspruch eines systemischen Ansatzes (für Begünstigte, Trainer, Managerinnen und Entscheidungsträger in der Berufsbildung) gerecht zu werden, wendet sich SymfoS v.a. an die beiden letzten Stakeholderinnen mit einem Transferhandbuch, in dem alle Anforderungen für eine erfolgreiche Implementierung der SymfoS-Methode auf organisatorischer und systemischer Ebene vorgestellt werden. Wie wir aus früheren Projekten gelernt haben, ist es für eine nachhaltige Umsetzung der Projektergebnisse nicht ausreichend, lediglich in die Personalentwicklung zu investieren. Dieses Handbuch und das Netzwerk aller Partner werden wesentlich dazu beitragen, den Implementierungsprozess auf organisatorischer Ebene zu erleichtern. Wir haben uns auf die Stärken und innovativen Möglichkeiten der SymfoS-Methode zur Unterstützung von Organisationen konzentriert, die neue Wege in der Bildungs- und Berufsberatung gehen möchten. Zielgruppen des Transferhandbuchs sind Managerinnen und Entscheidungsträger auf allen Ebenen der Berufsbildungslandschaft - von Berufsbildungsanbietern, Schulen, Jugendzentren, Schulbehörden bis hin zu bildungspolitischen Entscheidungsträgerinnen.
Partner Organisation:	CESIE
Für das Verfassen dieses Dokuments zuständige(r) Forscher(in) :	Caterina Impastato
Fälligkeit:	28-02-2019
Sprache:	DE

Entwickler der Symbolarbeit
 Wilfried Schneider, Deutschland
info@psychologische-symbolarbeit.de



This work is licensed under a [Creative Commons Attribution-NonCommercial-NoDerivatives 4.0 International License](https://creativecommons.org/licenses/by-nc-nd/4.0/)

Im vorliegenden Dokument werden alternierend die weibliche und männliche Form für Personen verwendet; beide Formen beziehen beide Geschlechter mit ein.



INHALT

1. ÜBER DAS SYMFOS-PROJEKT	3
2. ÜBER DIESES TRANSFERHANDBUCH	5
3. SYMFOS - ERGEBNISSE UND TOOLS ONLINE VERFÜGBAR	6
4. SYMFOS: BENEFITS FÜR KLIENTEN, PRAKTIKER & ORGANISATIONEN	10
5. PASST DIE SYMFOS-METHODIK ZU DEN BEDÜRFNISSEN IHRER ORGANISATION?	13
6. BEST PRACTICE -BEISPIELE DER SYMFOS-METHODIK	16
7. LEITLINIEN FÜR DIE IMPLEMENTIERUNG DER SYMFOS-METHODIK	25
8. KOOPERATIONEN MIT BESTEHENDEN BILDUNGS- UND BERUFSBERATUNGSMETHODEN	39
9. ANERKENNUNGS- UND ZERTIFIZIERUNGSPROZESSE	41
10. WERKZEUGE ZUR QUALITÄTSSICHERUNG	43
11. NATIONALE KONTAKTE	46
12. SCHLUSSFOLGERUNGEN	47
13. VERWEIS AUF WEITERE DOKUMENTE	47

Transferhandbuch für die SymfoS-Methodik

1. ÜBER DAS SYMFOS-PROJEKT

Traditionelle Methoden der Bildungs- und Berufsberatung setzen meist eine fortgeschrittene Schreib- und Lesefähigkeit der Klienten voraus. Dies führt dazu, dass Menschen, die aus den unterschiedlichsten Gründen Schwierigkeiten haben, ihre Situation, ihre Bedürfnisse und ihre Ziele für die Zukunft in „klare“ Worte zu fassen, nicht erreicht werden können.

Im Projekt **SymfoS - Symbols for Success** wurde eine umfassende und integrative Methode für die Bildungs- und Berufsberatung entwickelt und getestet, die diese Barrieren durch die Arbeit mit Symbolen überwindet:

Auf der einen Seite unterstützt die SymfoS-Methode junge Menschen, die Schwierigkeiten haben, ihren eigenen Weg innerhalb des Bildungssystems und des Arbeitsmarktes zu finden, sich eigene Ziele für ihre Zukunft zu setzen; auf der anderen Seite bietet sie professionellen Akteuren eine ganzheitliche Methode, um die Qualität der Bildungs- und Berufsberatung insgesamt zu verbessern.

In Anlehnung an den ursprünglichen Ansatz von Wilfried Schneider, Therapeut, Entwickler der Methodik und aktiver Trainer (www.psychologische-symbolarbeit.de), und auf der Grundlage des Vorgängerprojekts "Perspektiven BildungÖsterreich", entwickelte Hafelekar, der österreichische Koordinator des SymfoS-Projekts, diese Methodik weiter, um jungen Menschen durch die Arbeit mit Symbolen eine „zusätzliche Sprache“ – also eine gesamtheitlichere Ausdrucksform – zur Verfügung zu stellen.

Die sechs europäischen Partnerorganisationen des SymfoS-Projekts arbeiteten zusammen, um diese innovative Methodik weiterzuentwickeln, zu testen und zu verbessern, das Netzwerk der SymfoS Trainer sowie der Akteure in der Bildungs- und Berufsberatung zu erweitern und zusätzliche Organisationen und Klienten auf nationaler, regionaler und lokaler Ebene zu erreichen.

SymfoS-Partner:

- [Hafelekar Unternehmensberatung Schober GmbH](#) – Koordinator (Österreich)
- [ZeMiT](#) (Österreich)
- [Sozialwerk Dürener Christen](#) (Deutschland)
- [Ballymun Job Center](#) (Irland)
- [Asociación Caminos](#) (Spanien)
- [CESIE](#) (Italien)

SymfoS - Symbols for Success ist ein 30-monatiges Projekt, das aus dem Erasmus+-Programm, Key Action 2 - Strategic Partnership VET, finanziert wird und von September 2016 bis Februar 2019 läuft.

2. ÜBER DIESES TRANSFERHANDBUCH

5

Ziel dieses Transferhandbuchs für die SymfoS-Methodik ist es, die Implementierung und nachhaltige Anwendung des SymfoS-Ansatzes - mit dem Schwerpunkt auf die Bildungs- und Berufsberatung - in Schulen, Jugendzentren, Berufsbildungszentren und Arbeitsstätten zu erleichtern. Dieses Handbuch richtet sich daher an die Verantwortlichen in diesen Bereichen und an Entscheidungsträger, die die Vorteile der SymfoS-Methode mit all ihren vielfältigen Anwendungsmöglichkeiten kennenlernen möchten.

Das Handbuch stützt sich auf die umfangreichen Erfahrungen der Implementierungsphase (inklusive Pilotierung), die in fünf europäischen Ländern durchgeführt wurde. Die SymfoS-Projektpartner übernahmen diese Methodik für die Arbeit in ihren eigenen Organisationen, dokumentierten und präsentierten die individuellen Erkenntnisse, um eine kontinuierliche Verbesserung der Methode zu gewährleisten und dem in der Partnerschaft definierten Qualitätsanspruch gerecht zu werden. Nun gilt es, diese positiven Erfahrungen mit geeigneten Kooperationspartnern zu wiederholen und eine nachhaltige Umsetzung der SymfoS-Methode in anderen Kontexten zu gewährleisten.

Dieses Handbuch wurde verfasst, um den Prozess der erfolgreichen Implementierung zu erleichtern. Hier finden Sie neben den wichtigsten Anforderungen auf organisatorischer Ebene, auch jene an die Personal- und Organisationsentwicklung (inklusive Ressourcenbedarf), an eine gelungene Einbettung in bestehende Lehrpläne, an das Engagement des Managements, an erforderliche Qualitätssicherungsmaßnahmen (basierend auf einem kontinuierlichen Verbesserungsprozess). Abschließend beschäftigen wir uns mit den bestehenden Instrumenten zum Anerkennungs- und Zertifizierungsprozess für die SymfoS Trainerausbildung.

Dieses Transferhandbuch basiert auf den SymfoS-Projektergebnissen, die als ‚Intellectual Outputs (IOs)‘ bezeichnet werden, d.h. Studien, Lernmaterialien oder Online-Ressourcen, die im Rahmen des Projekts entwickelt wurden und zum Verständnis und zur korrekten Anwendung der gesamten SymfoS-Methodik benötigt werden.

Die sieben IOs der SymfoS-Methodik werden im nächsten Kapitel ausführlich vorgestellt.

Alle Projektergebnisse sind unter www.SymfoS.eu verfügbar und können in den folgenden Sprachen eingesehen und heruntergeladen werden: Englisch, Deutsch, Italienisch und Spanisch.

3. SYMFOS - ERGEBNISSE UND TOOLS ONLINE VERFÜGBAR

Während der Projektlaufzeit entwickelten die SymfoS-Partner sieben Intellectual Outputs (IOs), um die Implementierung der SymfoS-Methode in der Bildungs- und Berufsberatung zu erleichtern. All die entwickelten Ergebnisse und Tools stellen wir offen zur Verfügung, weisen aber darauf hin, dass diese für eine erfolgreiche Implementierung wie auch bei Weiterbildungsmaßnahmen von Trainern wie vorgegeben einzusetzen sind. Alle erarbeiteten Ressourcen stehen auf www.SymfoS.eu zum Download bereit. Im Folgenden stellen wir Ihnen die einzelnen Hauptergebnisse kurz vor:

6

Allgemein gültige Rahmenbedingungen für die Symbolarbeit (IO1)

In diesen Rahmenbedingungen beschreiben wir das grundlegende Verständnis für die Arbeit mit Symbolen sowie die Basis der SymfoS-Methode. Das Dokument beschreibt den zu Grunde liegenden Ansatz, konkrete Ziele und Ergebnisse unserer Leitmethode und geht auf die spezifischen Anforderungen an eine erfolgreiche Implementierung in der Bildungs- und Berufsberatung ein. Wir schlagen verschiedene Strategien vor, die zur Stärkung der Kompetenzen und Entwicklung von Resilienz der Klienten geeignet sind. In den länderspezifischen Teilen stellen wir die unterschiedlichen Traditionen und das Verständnis von Symbolen in den fünf Partnerländern vor und gehen kurz auf die Implementierung der Methodik im länderspezifischen Kontext ein.

Basic Clearing Tool für die Symbolarbeit (IO2)

Das Basic-Clearing ermöglicht es, die Bedürfnisse sowie den passenden Interventionsgrad für die Jugendlichen schnell zu identifizieren und die notwendige Art der Unterstützung festzulegen, wie z.B. nur Information, Beratung hinsichtlich Kompetenzen/Ressourcen oder ganzheitliche Beratung. Dieses Instrument dient als Ausgangspunkt für den SymfoS-Beratungsansatz. Das Dokument enthält eine Schritt für Schritt Anleitung, wie Sie mit dem Basic Clearing Tool eine Intervention zur Abklärung der Bedürfnisse der Klienten durchführen können.



Train the Trainer (TtT) Curriculum (IO3)

Das Train the Trainer Curriculum und das Kompetenzprofil zielen darauf ab, geeignete Mitarbeiter, Trainer, Coaches und Beraterinnen, die über die nötigen Vorkenntnisse verfügen, für den SymfoS Lehrgang auszuwählen und zu begleiten. Das Curriculum mit seinen umfassenden Verweisen und Anhängen ist das wichtigste Grundlagendokument im Ausbildungsprozess. Die inhaltlichen Schwerpunkte sind: die Beschreibung des Zertifizierungsprozesses, die Erläuterungen des grundlegenden pädagogischen Ansatzes von SymfoS, die detaillierte Beschreibung der Trainerfähigkeiten und die Vorstellung der ethischen Richtlinien, die in jedem Fall einzuhalten sind. Die SymfoS Beratungsmethode wird anschaulich vorgestellt und zu einem besseren Verständnis mit Fallstudien belegt. Das abschließende Kapitel stellt die Qualitätssicherungsmaßnahmen vor, die seitens der Trainer sowie der implementierenden Organisationen einzuhalten sind. Der SymfoS Lehrgang entspricht dem Europäischen Leistungspunktesystem für die Berufsbildung (ECVET). Die Lernergebnisse werden im Anhang 12 des Curriculum (IO3) entsprechend dem Europäischen Kompetenzrahmen (EQF) beschrieben.

SymfoS Interventionen in der Bildungs- und Berufsberatung (IO4)

Dieses Dokument enthält Leitlinien für die Durchführung von vier verschiedenen SymfoS-Interventionen, die jeweils ein bestimmtes Ziel verfolgen:

- a) Straße der Ressourcen & Kompetenzen: hier steht die Reflexion über bereits erworbene Ressourcen und Kompetenzen im Vordergrund, die eine Planung der weiteren Schritte erleichtert.
- b) Planungsstraße: hilft den jungen Menschen dabei, ihre Ziele zu definieren und in kleine und realistische Schritte zu unterteilen. Sie kann für die Einleitung eines Beratungsprozesses, die Planung der weiteren Ausbildung, die Bewerbungsphase sowie für das Vorstellungsgespräch verwendet werden.
- c) Inseln der Gefühle: können zur Diagnose, Entscheidungsfindung, zu Beziehungsaspekten oder zum Thema Ziele verwendet werden, wie z.B. die grundlegende Motivation für den Bewerbungsprozess oder die Planung der künftigen Ausbildungsschritte.
- d) Innere Bilder: hier geht es um die Darstellung und Reflexion von inneren Bildern, die mit einem bestimmten Thema verbunden sind, der Identifizierung von Ängsten und Blockaden sowie der Entwicklung von Bewältigungsstrategien.

Methodik für individuelle Lern- und Karrierepfade, unterstützt durch Peers und Buddies (IO5)

Das SymfoS Peer Buddy System wurde entwickelt, um das Wissen und den Erfahrungsschatz der Peer Gruppe sowie ihr Potential für eine konkrete Unterstützung zu nutzen, sowohl im Beratungsprozess als auch bei der Umsetzung von Aktionsplänen. Dieses System bezieht das soziale Netzwerk Jugendlicher mit ein und trägt dazu bei, dieses Schritt für Schritt zu erweitern.



SymfoS Trainingsplattform und virtuelles Trainernetzwerk (IO6)

www.SymfoS.eu

Die SymfoS Trainingsplattform ist das Schlüsselinstrument für die kontinuierliche Schulung, Qualitätssicherung und Weiterentwicklung der SymfoS-Methode. Sämtliche Bereiche der Plattform sind der breiten Öffentlichkeit zugänglich. Die Hauptfunktionen sind die folgenden:

- Information über die Projektziele und -aktivitäten.
- Darstellung aller Projektergebnisse, die in mehreren Sprachen zum Download zur Verfügung stehen.
- Kontaktinformationen zu zertifizierten SymfoS Trainern in Europa.
- Diese offene Trainingsplattform stellt zahlreiche Dokumente und Materialien für die SymfoS Lehrgänge zu Verfügung, bietet – über die Fallstudien – einen Einblick in die praktische Umsetzung der Methode und ermöglicht über ein Trainer-Forum die Interaktion zwischen SymfoS Experten und Trainern.

Transferhandbuch für die SymfoS-Methodik (IO7)

Die SymfoS-Projektpartner fassen in diesem Handbuch ihre Erfahrungen während der Implementierung der SymfoS-Methodik in den eigenen Organisationen zusammen. Die gewonnenen Erkenntnisse wurden während der Projektlaufzeit gesammelt und dokumentiert. Die daraus resultierenden Empfehlungen für eine erfolgreiche Implementierung werden nun in diesem Dokument vorgestellt, um eine nachhaltige Umsetzung der SymfoS-Methode in anderen Kontexten zu gewährleisten. Dieses Transferhandbuch ist unter www.SymfoS.eu verfügbar und kann in vier Sprachen eingesehen werden: Englisch, Deutsch, Italienisch und Spanisch.

Arbeitsmittel und Symbole

Die SymfoS Arbeitsmaterialien bestehen aus einer bestimmten Reihe von Holzkoffern, die mit diversesten Gegenständen befüllt sind und dazu dienen, das Unbewusste leichter zu erreichen als Worte. Entwickelt wurden diese Arbeitsmittel von Wilfried Schneider, der seine langjährige Erfahrung in der Arbeit mit den Symbolen nutzte, um die unterschiedlichsten Materialien zusammenzutragen und in Holzkisten organisierte, wie z.B. die Kiste der Symbole und Straßen, die die Anwendung verschiedener SymfoS Interventionen ermöglicht. Die gesammelten Symbole sind kleine Objekte und Gegenstände, die ‚greifbar‘ im Sinne von ‚leicht verständlich‘ sind. So können diese Symbole, im Gegensatz zu Wörtern, unser Unterbewusstsein direkter erreichen und gleichzeitig die unterschiedlichen Bedeutungen eines Symbols beleuchten.

Die Materialien können online gekauft werden unter:

<http://schneider-therapiekoffer.de/therapiekoffer.htm>

9



Abbildung 1 Symbole und andere Arbeitsmaterialien



Abbildung 2 SymfoS Holzkisten und Arbeitsmaterialien

4. SYMFOS: BENEFITS FÜR KLIENTEN, PRAKTIKER & ORGANISATIONEN

Die Arbeit mit Symbolen kann zu mehr Selbstbewusstsein und Selbstwertgefühl beitragen, die Zielfindung und Selbstständigkeit bei jungen benachteiligten Jugendlichen oder anderen Klientengruppen stärken. Durch diese Methode erhält eine Person direkten Zugang zu den eigenen Gefühlen, Gedanken und Wünschen und ist in der Lage, künftige Schritte besser zu planen, um die selbst gesteckten Ziele zu erreichen (siehe IO1 Rahmenbedingungen und IO3 Curriculum um mehr über die Symbolarbeit und unseren pädagogischen Ansatz zu erfahren).

In der Implementierungsphase (vor allem während der Pilotierung) durch die Projektpartner konnten viele Vorteile der SymfoS-Methodik identifiziert werden. Beispielsweise erkennen Klienten sehr rasch die Macht der Symbole, da diese einen sofortigen Perspektivwechsel in Bezug auf die Betrachtung ihrer Vergangenheit, Gegenwart und Zukunft ermöglicht und Personen die damit verbundenen Gefühle stärker wahrnehmen können. Während der Pilotphase sammelten die Projektpartner qualitatives Feedback von den Klienten über die Effektivität der verschiedenen Interventionen:

"Es geht um Selbstbefähigung".

Junger Klient in Italien

"Es ist eine sehr einfache Art zu reflektieren, durch Symbole und Diskussionen."

Junge Klientin in Österreich

"Mir wurde klar, wie man den Wandel beginnt."

Teilnehmer des TtT Trainings in Spanien

"Ich sah in einem einzigen Bild mein ganzes Leben."

Teilnehmerin des TtT Trainings in Spanien

"Ich habe meine Emotionen bezüglich einer bestimmten Situation geklärt."

Junger Klient in Deutschland

Diese Zitate zeigen, wie stark und unmittelbar die Wirkung der Symbolarbeit auf den Menschen ist. Langfristig ist es das Ziel der SymfoS-Beratungsmaßnahmen, junge Menschen und weitere Klienten breitflächig zu unterstützen, indem die Methode zunehmend Eingang in die Bildungs- und Berufsberatung findet. SymfoS erleichtert und begleitet das individuelle Lernen, und es wurden zudem weitere Tools entwickelt und getestet, um den gesamtheitlichen Prozess der persönlichen Entwicklung zu unterstützen (siehe "Methodik für individuelles Lernen und Karrierewege, unterstützt durch Peers und Buddies" IO5).

Auch Praktiker aus den Bereichen Bildung und Berufsberatung, Berufsbildung oder Schulleitung können von SymfoS profitieren. Die Anwendung dieser umfassenden Methodik trägt zur beruflichen Weiterentwicklung der Mitarbeiter bei, die sich mit diesen neu entwickelten Techniken beschäftigen.

Die SymfoS-Methode bietet einzigartige Möglichkeiten, auf die Bedürfnisse von Klienten einzugehen und stellt eine große Bereicherung dar, wenn es um die Zusammenarbeit mit sogenannten ‚gefährdeten Klienten‘ geht. Gerade Menschen mit zusätzlichen Barrieren oder Einschränkungen sind durch die Arbeit mit Symbolen wesentlich besser erreichbar als durch Worte allein. Für Organisationen oder Schulen, die Bildungs- und Berufsberatungsdienste anbieten, schlägt SymfoS einen alternativen und innovativen Ansatz vor, der übernommen und/oder in bestehende Praktiken integriert werden kann.

- **Die Symbolarbeit basiert auf einem positiven pädagogischen Ansatz**, der die Aufmerksamkeit von Problemen auf Lösungen lenkt, die Eigenverantwortung fördert und die persönlichen Stärken des Klienten beleuchtet. Dieser positive Ansatz ist einer der am meisten geschätzten Aspekte der Symbolarbeit, sowohl bei Trainern/Moderatoren als auch bei Klientinnen. Dieser grundlegende pädagogische Ansatz der Trainer ist entscheidend für die erfolgreiche Umsetzung der Symbol-Arbeitssitzungen und muss erlernt und richtig angewendet werden. Der Ansatz ist im "Train the Trainer (TtT) Curriculum" (IO3) ausführlich beschrieben.
- **SymfoS bietet zusätzliche und non-verbale Methoden, um ganzheitlich mit den Klienten zu arbeiten.** Diese Methoden sind besonders für junge benachteiligte Menschen geeignet: *"Dank der Symbole, die mich zum Reden gebracht haben"*, berichtete ein junger Mann, der in Italien beraten wurde. Die Symbole haben die Kraft, Kommunikations- und andere emotionale Barrieren abzubauen und eine direkte Verbindung zur Innenwelt herzustellen. In den „Rahmenbedingungen zur Symbolarbeit" (IO1) erfahren Sie mehr über die Ursprünge der Symbolarbeit und ihre theoretischen Grundlagen.
- **Die SymfoS-Methode wurde in fünf verschiedenen Ländern und in realen Arbeitssituationen getestet und validiert.** Alle Techniken wurden verbessert und weiterentwickelt. Ihr Einsatz in der Pilotphase führte zu zahlreichen Good Practice Beispielen. Darüber hinaus wurden zusätzliche Instrumente zur Lösung spezifischer Bedürfnisse geschaffen, wie die "Basic Clearing Methodik für Symbolarbeit" (IO2) für eine schnelle Bedarfsanalyse und die "Methodik für individuelle Lern- und Karrierepfade,

unterstützt durch Peers und Buddies" (IO5), um die Bereicherung die Gruppenarbeit bietet, in die Einzelarbeit zu integrieren.

- **SymfoS erhöht die Möglichkeiten, virtuelle und reale Netzwerke von Praktikern und Organisationen zusammenzuschließen**, da diese über die Zielsetzung des Projekts auf lokaler, regionaler, nationaler und EU-Ebene verbunden sind. So bietet die Online-Plattform auf www.syfos.eu einen virtuellen Raum für Interaktion, Wissenstransfer und Weiterbildungsmöglichkeiten (insbesondere über die Registerkarten "Forum" und "Trainer-Bereich"). Erfahrene SymfoS-Trainer sind auf lokaler und regionaler Ebene aktiv und stehen den "Newcomern" zur Seite (ihnen werden neben einer Kurzbiographie auch Kontaktdaten zu erfahrenen SymfoS Trainern angeboten).
- **Das Ausbildungsprogramm SymfoS entspricht den Anforderungen des Europäischen Leistungspunktesystems für die Berufsbildung (ECVET)**. Erfahrene Praktiker in der Bildungs- und Berufsberatung können sich für eine intern zertifizierte SymfoS Ausbildung bewerben, die ihnen grundlegende zusätzliche Maßnahmen für ihre täglichen Arbeit anbietet. Nach erfolgreichem Abschluss des Lehrgangs erhalten die Trainer ein internes Zertifikat, welches auf den ECVET Lernergebnissen basiert. Siehe den Zertifizierungsprozess für SymfoS Trainer im "Train the Trainer (TtT) Curriculum" IO3, sowie "Anhang 12: EQF – Beschreibung der Lernergebnisse".

5. PASST DIE SYMFOS-METHODIK ZU DEN BEDÜRFNISSEN IHRER ORGANISATION?

Die folgenden Fragen werden den Managerinnen von Organisationen und Institutionen vorgeschlagen, die daran interessiert sind, den SymfoS-Ansatz in ihre Arbeitsumgebung zu integrieren. Die Beantwortung dieser Fragen dient der Feststellung, ob die SymfoS-Methode grundsätzlich den Bedürfnissen der Organisation/Institution entspricht.

Beantworten Sie die folgenden Fragen mit Ja oder Nein, um selbst zu beurteilen, ob die SymfoS-Methodik zu Ihrer Organisation/Institution passt:

1. Fällt Ihre Organisation/Institution in einen der folgenden Bereiche?

- Schule
- Berufsbildungszentrum
- Öffentliche oder private Arbeitsvermittlung
- NGO
- Informations- und Beratungsstelle einer öffentlichen oder privaten Gemeinschaft
- Zentrum für Beschäftigungsausbildung

Ja ☐ Nein ☐

Die SymfoS-Methodik kann in jedem der oben genannten Arbeitsbereiche eingesetzt werden, die Bildungs- und Berufsberatungsdienste anbieten.

2. Arbeitet Ihre Organisation/Institution bereits mit - oder ist interessiert an einer Zusammenarbeit mit - folgenden Zielgruppen?

- junge Menschen im Übergang von einer Schulform zur anderen
- junge Menschen im Übergang von der Schule in den Beruf
- junge Menschen, die nach Möglichkeiten in der allgemeinen und beruflichen Bildung suchen
- junge Arbeitslose
- NEETs

Ja ☐ Nein ☐

Die SymfoS-Methode eignet sich besonders für junge benachteiligte Klienten, kann aber für Menschen jeden Alters und jeder Herkunft eingesetzt werden.

3. Denken Sie, dass in Ihrer Organisation/Institution zusätzliche Instrumente & Tools wichtig wären, um mit den folgenden Zielgruppen effizienter arbeiten zu können?

- junge (aus welchen Gründen immer) benachteiligte Menschen
- junge Menschen mit Migrationshintergrund
- Jugendliche mit Sprach-/Kommunikationsschwierigkeiten

Ja ☐ Nein ☐

SymfoS ist ein Gewinn für die Zusammenarbeit mit ‚gefährdeten‘ Klienten, die meist mehrere Barrieren zu überwinden haben. Es bietet einen kompletten Satz von Techniken und Werkzeugen, die die Überwindung von Kommunikations- und anderen emotionalen Blockaden erleichtern.

4. Ist Ihre Organisation/Institution daran interessiert, nicht-traditionelle und nicht-formale Beratungsmethoden und -instrumente zu erproben?

Ja ☐ Nein ☐

SymfoS bietet einen alternativen Ansatz zur gängigen Berufs- und Bildungsberatung, der auf Symbolen und einem positiven pädagogischen Ansatz basiert und sich auf die Selbsterkenntnis der Ressourcen und Fähigkeiten der Person und auf die Übernahme von Verantwortung für Zukunftsentscheidungen konzentriert.

5. Ist Ihre Organisation/Institution daran interessiert, die Einzelarbeit mit Klienten in eine Gruppenarbeit zu integrieren, die auf die Unterstützung von Peers setzt?

Ja ☐ Nein ☐

SymfoS entwickelte und testete eine Methode zur Einrichtung eines Peer Buddy-Systems, das darauf abzielt, die im Rahmen einer Peer-Beziehung entstehenden Ressourcen zu nutzen, um junge Menschen auf einer sozialen Ebene zusätzlich zu stärken.

6. Ist Ihre Organisation/Institution daran interessiert, Qualitätssicherungsmaßnahmen zur Sicherstellung einer qualitativ hochwertigen Leistungserbringung anzuwenden oder in eine bereits bestehende zu integrieren?

Ja ☐ Nein ☐

SymfoS bietet QS-Tools und Leitlinien für die Realisierung von Qualitätssicherungsmaßnahmen und setzt auf einen kontinuierlichen Verbesserungsprozess in Bezug auf Personalentwicklung, Evaluierung und Produktoptimierung.

7. Ist Ihre Organisation an Schulungsmöglichkeiten für eigene Mitarbeiter durch ein umfassendes Programm getesteter Lernressourcen interessiert?

Ja ☐ Nein ☐

SymfoS leistet einen wertvollen Beitrag für die berufliche Entwicklung der Mitarbeiter und Fachleute, die in der Berufs- und Bildungsberatung tätig sind. Das Training basiert auf einem Learning by doing-Ansatz und stellt – nach einer zeitlich überschaubaren Basisausbildung – die Interventionen mit realen Klienten in den Vordergrund.

8. Ist Ihre Organisation/Institution daran interessiert, Teil eines europäischen SymfoS-Netzwerks zu sein?

Ja ☐ Nein ☐

SymfoS startete mit dem Aufbau eines internationalen Netzwerks von erfahrenen Trainern, die bereit sind die Arbeit von ‚Newcomern‘ sowohl online als auch im direkten Austausch zu unterstützen, um immer mehr jungen Menschen die Möglichkeit zu bieten, von dieser alternativen Beratungsmethode profitieren zu können.

- 9. Haben Ihre Mitarbeiter in der Beratung einen definierten Zeitrahmen von mindestens einer halben Stunde (besser 1 bis 1,5 Stunden), um sich den Klienten widmen zu können?**

Ja ☐ Nein ☐

Eine der wichtigsten Voraussetzungen für eine zielführende Anwendung der SymfoS-Methode ist es, jeder Person, die an einer Intervention teilnimmt, während der Sitzung genügend Zeit zu widmen.

- 10. Bietet Ihre Institution/Organisation Räume, die für die Durchführung von Beratungsgesprächen auf non-formaler Ebene in einer Gruppensituation geeignet sind (d.h. einladende Umgebung und passender Raum für die Arbeit - vorzugsweise auf dem Boden)?**

Ja ☐ Nein ☐

Neben der Zeit ist auch die Arbeitsumgebung wichtig. Die Organisation sollte in der Lage sein, Klienten die nötige Privatsphäre in einem angenehmen Raum zu bieten. Wenn Gruppeninterventionen unter Einbindung der Peers angeboten werden, sollte die Möglichkeit bestehen, einen geeignet großen Raum anzumieten.

Wenn diese Fragen Ihr Interesse geweckt haben, sollten wir uns über die mögliche Implementierung der SymfoS-Methode in Ihrem Arbeitsumfeld unterhalten!

Im Folgenden stellen wir Ihnen die Symbolarbeit aus organisatorischer Sicht genauer dar und beschreiben, wie wir Organisationen begleiten, die an der Nutzung der SymfoS-Methodik interessiert sind.

6. BEST PRACTICE -BEISPIELE DER SYMFOS-METHODIK

Dieser Abschnitt des Handbuchs beschreibt die erfolgreichen Erfahrungen, die Projektpartner in Österreich, Deutschland, Irland, Spanien und Italien in der praktischen Anwendung der SymfoS-Methode gemacht haben. Nach der Pilotphase haben sämtliche Projektpartner die neue Methodik in den eigenen Organisationen implementiert, mit dem Ziel, die Instrumente und Techniken für die Arbeit mit der Hauptzielgruppe der ‚benachteiligten‘ Jugendlichen kontinuierlich zu verbessern. Die Dokumentation dieser Erfahrungen während der Implementierung zeigt die Wichtigkeit auf, folgende Aspekte zu beachten:

- Hintergrund und Bedürfnisse der Klientinnen
- Art der Organisation
- Profil des Moderators / der Beraterin / des Trainers
- Art der durchgeführten Intervention

Die folgenden Erfahrungsberichte wurden gesammelt, um zu zeigen, auf welche Art und Weise die SymfoS-Methode erfolgreich an verschiedene Arten von Organisationen, Kontexten und Bedingungen angepasst werden kann.

Österreich - ZeMiT (Zentrum für Migranten in Tirol)

ZeMiT bietet seit 1985 eine vertrauliche, unabhängige und mehrsprachige Beratung von Migranten bei Rechts- und Sozialfragen an und unterstützt Klienten bei der Integration in den Arbeitsmarkt. Seit 2012 bietet ZeMiT zusätzlich eine Beratung in Form der AST - Beratungsstelle zur Anerkennung von im Ausland



erworbenen Qualifikationen an. Darüber hinaus entwickelt und arbeitet ZeMiT regelmäßig an nationalen und internationalen Projekten zu den Themen Migration, soziale Integration, Arbeitsmarkt, Jugend, Rassismus und Antidiskriminierung.

Pilotierung von SymfoS mit: jungen Menschen (unter 25 Jahren), die Migranten sind und in der allgemeinen und beruflichen Bildung sowie bei der Arbeitssuche mit mehreren Barrieren konfrontiert sind. Diese jungen Menschen haben entweder einen Migrationshintergrund (zweite oder dritte Generation) oder einen Flüchtlingsstatus.

Art der angebotenen Maßnahmen: Unter den Tausenden von Beratungskontakten im ZeMiT gibt es regelmäßig eine Reihe von jugendlichen Migranten, Jugendlichen mit Migrationshintergrund

oder mit Flüchtlingsstatus. Sobald sie in den Arbeitsmarkt eintreten können, können sie sich an ZeMiT wenden. Einige junge Menschen kommen auch mit ihren Eltern oder werden von ihren Eltern geschickt. Hauptziel der ZeMiT-Beratung ist es, die individuelle Situation zu beurteilen, sich über rechtliche Rahmenbedingungen und Möglichkeiten zu informieren, über verschiedene Themen zu informieren und einen individuellen Weg in der Ausbildungs- und Berufswelt zu finden. Die Symbolarbeit ist neben einem Instrument der Kompetenzprüfung eine wichtige Methode, die von ZeMiT-Beraterinnen eingesetzt wird, um jungen ‚benachteiligten‘ Menschen zu helfen, ihren eigenen Weg in einen Beruf zu finden.

Österreich - Hafelekar



Die Hafelekar Unternehmensberatung bündelt Kompetenzen in den Bereichen Organisations- und Personalentwicklung, Sozial- und Bildungswissenschaften. Die Organisation beschäftigt sich hauptsächlich mit Beratung, Forschung, Evaluation, Training und Curricula-Design. Kunden sind Unternehmen, gemeinnützige Organisationen sowie Kunden aus dem öffentlichen Sektor.

Nutzung von SymfoS: Der Schwerpunkt der Tätigkeit liegt auf der Durchführung des SymfoS-Trainingsprogramms für andere Organisationen und

auf dem individuellen Coaching von Unternehmern und Führungskräften kleiner und mittlerer Unternehmen.

Art der angebotenen Maßnahmen: Hafelekar bietet Train the Trainer Programme zur Symbolarbeit für verschiedene Anwendungsbereiche an:

- Bildungs- und Berufsberatung
- Basis Ausbildung
- Arbeit mit Jugendlichen

Die Organisation bietet auch Einzelcoaching sowie Supervision für Mitarbeiterinnen & Trainerinnen an, welche die Symbolarbeit anwenden. Zudem wird die Symbolarbeit in das Innovationscoaching für Unternehmerinnen und Führungskräften von KMU integriert.

Deutschland - Sozialwerk Dürener Christen e.V.

Das Sozialwerk Dürener Christen e.V. wurde 1985 als gemeinnütziger Verein gegründet. Im Mittelpunkt der Arbeit stehen die Regelungen und Projekte für die Jugendhilfe/Jugendarbeitsdienst. Generell gilt der Grundsatz, besonders junge benachteiligte Menschen zu unterstützen. Im Rahmen von Projekten des Sozialwerkes Dürener Christen e.V. werden vor allem Jugendliche beim Übergang von der Schule in den Beruf unterstützt, mit dem Ziel, die berufliche, soziale und persönliche Integration zu fördern und zu verbessern.



Pilotierung von SymfoS mit: jungen Benachteiligten, Schulabgängern und drop-out gefährdeten Jugendlichen, Jugendlichen ohne Schulabschluss oder Lehrstelle, jungen Erwachsenen, die den Bezug zum Berufsleben verloren haben.

Art der angebotenen Maßnahmen: Die SymfoS-Methodik wird in verschiedenen Projekten eingesetzt und ist zu einem festen Bestandteil der Beratungsarbeit in zwei Jugendberatungsstellen "Just Nord" in der Stadt Düren und der "Lotsenstelle" in der Stadt Jülich geworden. Die Interventionen werden sowohl in Einzelsitzungen als auch in Gruppen mit Peers angeboten. Darüber hinaus wird SymfoS in Schulen mit drop-out gefährdeten Schülern, sowie in Coachingprojekten für Gruppen eingesetzt, um Jugendliche ohne Schulabschluss auf das Berufsleben vorzubereiten. In diesem Fall liegt der Schwerpunkt der Arbeit auf der Nutzung niederschwelliger Interventionen der Symbolarbeit, um den Jugendlichen zu helfen, ihre Kompetenzen und ihre sozialen Ressourcen zu erforschen und zu erweitern; z.B. stellen sich die Teilnehmer mit Hilfe von Symbolen vor oder arbeiten mit Hilfe von Symbolen an ihren Stärken und Schwächen.

Viele Teilnehmerinnen zeigen Interesse an einer weiterführenden strukturierten Beratung mit Interventionen wie der "Lebensstraße" oder den "Inseln der Gefühle" und bitten um zusätzliche Beratungsgespräche, um mehr über die SymfoS Interventionen zu erfahren.

Irland - Das Jobcenter von Ballymun



Das Ballymun Job Centre (BJC) wurde 1986 als Gemeinschaftsaktion gegen hohe Arbeitslosigkeit gegründet. Als gemeinnützige Organisation kann BJC auf eine langjährige Erfahrung in der Erbringung von qualitativ hochwertigen und innovativen Dienstleistungen zurückblicken. Die Mission der BJC ist es, die Qualifikationen und Arbeitsmarktambitionen der Klienten zu erhöhen und Arbeitskräfte auf verschiedenen Ebenen zu fördern. Das übergeordnete Ziel des BJC besteht darin, dem

Einzelnen unterschiedliche Möglichkeiten zu bieten, seine Beschäftigungsfähigkeit zu verbessern, sein Einkommen zu steigern und für eine stabile finanzielle Situation zu sorgen.

Pilotierung von SymfoS mit: Jugendlichen im Alter von 16-25 Jahren, jungen Arbeitslosen, Jugendlichen, die an einer Berufsausbildung teilnehmen und denen, die auf ihrer Berufsorientierung einen neuen Weg suchen.

Art der angebotenen Interventionen: das gesamte Spektrum der Instrumente, die durch die SymfoS-Methode geschaffen wurden, um den Klienten in ihren Beratungsgesprächen verschiedene Möglichkeiten zur Erkundung zu bieten. Die SymfoS-Tools richteten sich insbesondere an junge Klienten, die dem BJC immer wieder neue Barrieren in den Weg in die Beschäftigung oder Ausbildung aufzeigen.

Der Einsatz dieser nichttraditionellen Beratungsinstrumente ermöglichte es unseren Mitarbeitern, die Zielgruppe auf einer neuen Ebene zu erreichen und die individuelle Situation neu zu beleuchten, um passende Beratungspläne zu erstellen, die den jeweiligen Bedürfnissen oder Zielen genau entsprechen. Das oberste Ziel aller SymfoS-Interventionen im BJC ist es, die jungen Klienten näher an den Ausbildungs- und Arbeitsmarkt heranzuführen.

Italien - CESIE

CESIE ist ein europäisches Zentrum für Studien und Initiativen, das 2001 gegründet wurde und sich an den Arbeiten und Theorien des Soziologen Danilo Dolci (1924-1997) orientiert. CESIE arbeitet für die Entwicklung von Kultur-, Freizeit-, Sozial-, Bildungs-, Wirtschafts- und Forschungsinitiativen ohne lukrative Zwecke. Sie trägt durch die aktive Beteiligung von Menschen, Zivilgesellschaft und Institutionen zur Förderung von Wachstum und Entwicklung bei und schätzt dabei stets die Vielfalt.



Pilotierung von SymfoS mit: NEETS, junge Arbeitslose, europäische und internationale Freiwillige, Teilnehmer an internationalen oder lokalen Trainingsmaßnahmen und Jugendliche mit Migrationshintergrund.

Art der angebotenen Maßnahmen: CESIE fungiert als Vermittler oder Gastgeberin, die Ausbildungskurse, Job-Shading-Aktivitäten, technische Besuche und den Europäischen Freiwilligendienst (EVS) betreut. SymfoS-Maßnahmen wurden für Freiwillige vorgeschlagen, die für mehrere Monate in der Stadt Palermo leben. Es handelt sich um junge Menschen, die daran interessiert sind, ihren Lebenslauf mit Sprachen und Erfahrungen im Freiwilligendienst zu bereichern. Oftmals haben sie keine klare Vorstellung von ihrer Zukunft und benötigen während ihres Aufenthaltes Unterstützung, um ihre Auslandserfahrung optimal zu nutzen. SymfoS-Interventionen richten sich auch an Migranten oder junge Menschen mit Migrationshintergrund, die auf der Suche nach neuen Perspektiven sind.

Weitere Gruppen sind NEETs, Teilnehmer von Trainings und lokalen Bildungsaktivitäten, die daran interessiert sind, ihre unternehmerischen Fähigkeiten zu verbessern. Innerhalb der SymfoS Pilotierung haben mehrere junge Menschen, die vom Amt für soziale Dienste für Minderjährige in Palermo unterstützt werden, von der Symbolarbeit profitiert, insbesondere bei der Planung des zukünftigen Karriereweges.

Spanien - Asociación Caminos

Asociación Caminos ist ein spanischer gemeinnütziger Verein mit Sitz in Andalusien, der sich dem Bildungsbereich widmet. Mit seinen Maßnahmen zielt der Verein darauf ab, die individuellen Möglichkeiten von Austausch, Entwicklung und sozialer Integration zu verbessern.

Pilotierung von SymfoS: Andalusien ist eine der europäischen Regionen mit der höchsten Arbeitslosenquote, insbesondere bei jungen Menschen, mit einer Wirtschaftsstruktur, die



21

hauptsächlich auf Landwirtschaft und Tourismus basiert. Eines der größten Probleme ist der Mangel an beruflichen Perspektiven und die damit verbundene Frustration. Caminos arbeitet mit Fachleuten zusammen, die sich mit jungen benachteiligten Menschen beschäftigen.

Art der angebotenen Maßnahmen: Die erfahrenen Trainer der Asociación Caminos führen das SymfoS-Schulungsprogramm für andere Organisationen durch, die direkt im Bereich der Beschäftigung und Jugendarbeit in Vélez Málaga, Torre del Mar, Málaga, Almunecar, Murcia, Gijon und Madrid tätig sind. Wir bauen ein Netzwerk von Fachleuten und Organisationen in Spanien auf und zeigen eine alternative Möglichkeit zur Nutzung des SymfoS-Know-Hows.

Überblick über bewährte Verfahren in der Anwendung der SymfoS-Methodik

Land	Partner-organisation	Hauptzielgruppe	Profil der Beraterinneninnen und Beraterinnen	Wie die SymfoS-Methodik in die Arbeitsprozesse integriert wurde:
AT	ZeMiT - Zentrum für Migranten in Tirol.	Junge Migranten (unter 25 Jahren), die in den Bereichen Bildung, Berufsausbildung und Arbeitsvermittlung mit diversesten Barrieren konfrontiert sind.	Die Beraterinnen von ZeMiT arbeiten mit Klienten, um diese in unterschiedlichsten arbeitsmarktbezogenen Fragen zu unterstützen. Ein erfahrender SymfoS Trainer arbeitet aktiv als Managerinnen im Projekt SymfoS mit und ein weiterer Mitarbeiter wurde in der Methode durch die Teilnahme an Symbol-Workshops in Österreich ausgebildet.	Die SymfoS-Methodik wurde regelmäßig in Teambesprechungen reflektiert, an denen alle ZeMiT-Mitarbeiter teilnehmen. Daher ist jeder bei ZeMiT über die SymfoS-Methodik informiert und kennt die Beraterinnen, die in der Methode geschult sind. Jugendliche, die für eine Symbolarbeitsintervention in Frage kommen, können an die jeweiligen Trainer verwiesen werden. Die Trainer nutzen und schätzen die Interventionen der Symbolarbeit sehr. ZeMiT wendet die SymfoS-Methode in den beiden Hauptsitzen in Tirol und Vorarlberg erfolgreich an. ZeMiT organisiert zudem zahlreiche Workshops für externe Interessierte.
	Hafelekar - Beratung	Trainer, Führungskräfte von KMUs und Unternehmer.	Zwei Mitarbeiter haben die Ausbildung bei Wilfried Schneider absolviert: ein Unternehmensberater, Senior Researcher, Trainer, Coach und Supervisor für psychologische Symbolarbeit, Experte für Organisations- und Personalentwicklung; eine Sozialarbeiterin, Familienberaterin, Trainerin für psychologische Symbolarbeit.	Hafelekar bietet SymfoS Train the Trainer Programme an und organisiert Einzelcoachings auf Basis von Symbolarbeit; Symbolarbeit ist auch integriert in die Supervision für Mitarbeiter und in das Innovationscoaching für Unternehmer und Führungskräfte von KMU.

DE	Sozialwerk Dürener Christen e.V. - gemeinnützige Organisation	Junge benachteiligte Menschen mit Schwierigkeiten im regulären Schulsystem und auf dem Arbeitsmarkt.	Mitarbeiter mit sozialem, psychologischem oder soziologischem Hintergrund; Berufserfahrung in der Jugendberatung und in der Berufsorientierung. Zusatzqualifikationen: Coaches für Anti-Gewalt-Programme oder systemische Beratung.	SymfoS wird in der täglichen Arbeit von zwei verschiedenen Jugendberatungsstellen und in verschiedenen Projekten, u.a. auch in Schulen, eingesetzt. Interventionen mit den Klienten werden sowohl in Einzelsitzungen als auch in Peer-Gruppen angeboten. Symbolarbeit wird zudem in Coachingprojekten für Gruppen eingesetzt, um junge Menschen ohne Schulabschluss auf das Berufsleben vorzubereiten. Im Projekt "Lernpunkt" wurde der "Ressourcen- und Kompetenzpfad" in die Potenzialanalyse des bestehenden Programms "Berufswahlpass" integriert (das den Schülern hilft, beim Übergang von der Schule ins Berufsleben die richtigen Entscheidungen zu treffen).
IE	Ballymun Job Centre (BJC) - gemeinnützige Organisation	Jugendliche im Alter von 16-25 Jahren, Arbeitslose, in der Berufsausbildung oder auf der Suche nach einem neuen Weg.	Professionelle Beraterinnen, die bei allgemeinen Themen unterstützen, Bildungs- und Berufsberaterinnen, sowie spezialisierte Beraterinnen (z.B. Themen Drogen & Alkohol).	SymfoS wurde sowohl im eigenen Beratungsmodell von BJC als auch in der Schulung der Klienten implementiert. Die Beraterinnen verwenden sämtliche SymfoS Tools in ihrer Arbeit mit jenen Klienten, die Interventionen benötigen, die über die traditionellen Beratungsmethoden hinausgehen. Das Peer Buddy System wird v.a. in Schulungen eingesetzt, um die Gruppendynamik optimal zu nutzen.
IT	CESIE - Non-Profit- Organisation	NEETs, Arbeitslose, europäische Freiwillige, junge Menschen mit Migrationshintergrund 14 - 25-Jährige)	Projektmanagerinnen, Beraterinnen und Trainer in Jugendangelegenheiten, die auf nicht-formale Bildungsmethoden spezialisiert sind.	Die SymfoS-Methode und die Tools werden in der Bildungs- und Berufsberatung von Jugendlichen mit Unterstützung des Sozialamtes für Minderjährige in Palermo (UdSSM), v.a. für NEETs, junge Arbeitslose und junge Menschen mit Migrationshintergrund eingesetzt. Ein weiteres Anwendungsgebiet der Methode ist die Arbeit mit Jugendlichen aus dem Europäischen Freiwilligendienst (EVS): hier geht es darum, die Jugendlichen bei der Strukturierung und Zielsetzung während ihres Aufenthaltes in Palermo zu unterstützen. Das Peer Buddy-System eignet sich besonders gut für die Arbeit mit dieser Gruppe, da die Teilnehmer ähnliche Bildungs- und Berufsziele verfolgen.

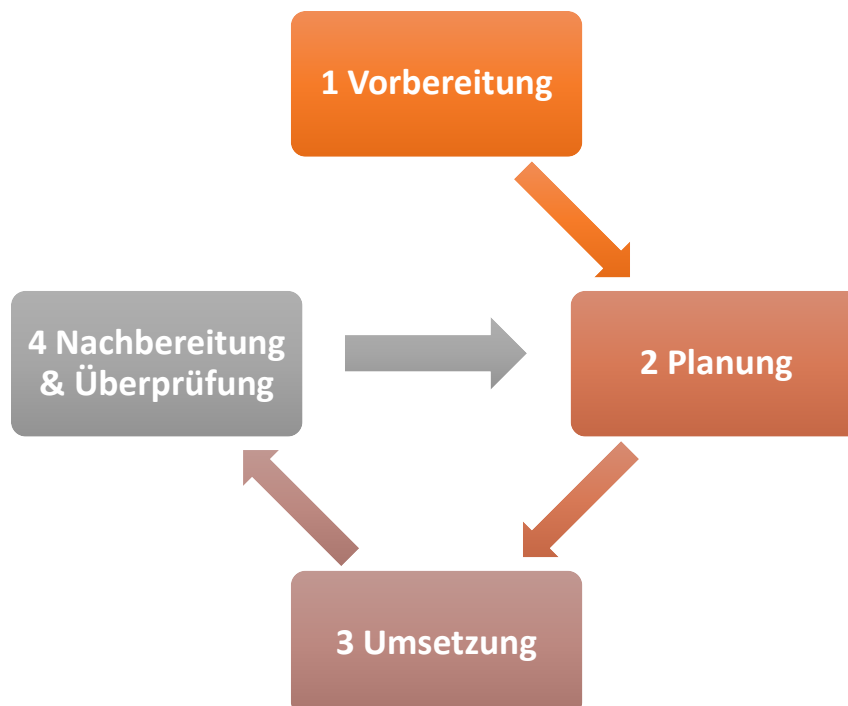
ES	Asociación Caminos - gemeinnützige Organisation.	Ausbilder, Sozialarbeiter, Lehrer, Erzieher und andere Fachleute im Bereich der Berufsberatung, die mit benachteiligten und arbeitslosen Menschen arbeiten.	Ein Psychologe, spezialisiert auf Achtsamkeit und emotionale Intelligenz, mit Erfahrung in Stressmanagement, psychiatrischen Einheiten, Gruppeninterventionen /Dynamik und psychosozialer Analyse. Ein Trainer und Projektmanagerinnen mit Erfahrung in Sozialarbeit, Mediation und Beratung von Menschen, die von sozialer Ausgrenzung bedroht sind.	Caminos konzentriert sich auf die Ausbildung von Trainern in Spanien, die aus verschiedenen lokalen und regionalen Organisationen stammen und größtenteils mit jungen Arbeitslosen arbeiten. Caminos arbeitet eng mit den lokalen Gemeinden der Region Málaga zusammen.
----	--	--	---	--

7. LEITLINIEN FÜR DIE IMPLEMENTIERUNG DER SYMFO-S-METHODIK

Die folgenden Leitlinien wurden, auf Basis der Erfahrungen der SymfoS-Projektpartner während der Implementierung der SymfoS-Methodik in den eigenen Organisationen, erstellt.

Ausgehend von den Vorteilen, Herausforderungen und neuen Möglichkeiten, die die Methode bietet, dokumentierten alle Implementierungspartner ihre Ergebnisse und erarbeiteten Verbesserungsvorschläge, die in die vorliegenden Leitlinien eingearbeitet wurden. Diese enthalten Vorschläge und Empfehlungen für eine schrittweise und effiziente Einführung der Methodik unter Berücksichtigung der Anforderungen, die dabei an die Organisations- und Personalentwicklung, das Management, an die Logistik und an die finanzielle Machbarkeit gestellt werden. Jede Partnerorganisation führte, im Einklang mit den grundlegenden Prinzipien der Symbolarbeit, die nötigen Änderungen durch, um den Bedingungen ihres jeweiligen Arbeitsumfeldes gerecht zu werden. In einigen Organisationen steht beispielsweise die Berufsberatung eindeutig im Fokus, während andere eine Vielzahl an unterschiedlichen Dienstleistungen anbieten. Daher sind diese Leitlinien nicht als ein starres System zu betrachten, das in jedem Punkt übernommen werden muss, sondern als ein Instrument, das mit einer gewissen Flexibilität genutzt werden kann.

In jedem Fall benötigen Fachleute und Organisationen, die daran interessiert sind, einen umfassenden Bildungs- und Berufsberatungsdienst auf Grundlage von SymfoS anzubieten, eine den allgemeinen Grundsätzen entsprechende Struktur, ein Verständnis für die Prozesse, die nötigen Ressourcen und Kenntnisse der Tools, um die SymfoS-Methode professionell implementieren zu können. Die folgenden Leitlinien, beschreiben für interessierte Organisationen, einen Implementierungszyklus, der in vier Hauptphasen eingeteilt ist: 1) Vorbereitung, 2) Planung, 3) Umsetzung, 4) Nachbereitung und Überprüfung.



PHASE 1 - VORBEREITUNG

Diese Phase besteht aus einigen wichtigen Arbeitsschritten, die vor der Einführung von SymfoS in einer neuen Organisation durchgeführt werden sollten. Hier finden Sie einige Empfehlungen für die ersten Schritte in die SymfoS-Welt. Bitte lesen Sie vorab das gesamte Transferhandbuch und beantworten Sie den Fragebogen "Passt die SymfoS-Methodik zu den Bedürfnissen Ihrer Organisation/Institution? (Kapitel 5). Diese Checkliste gibt einen ersten Einblick in das, was SymfoS ist und nicht ist, und hilft zu verstehen, ob der SymfoS-Ansatz den Bedürfnissen Ihrer Organisation und Ihren Klienten entspricht (Zielgruppen, Ziel von Projekten, Aufgaben).

26

Führungsmentalität und kultureller Wandel innerhalb der Organisation

Der Start eines neuen Projekts oder einer neuen Praxis erfordert einige Änderungen und Anpassungen auf allen Ebenen der Organisation, insbesondere der Personalentwicklung, vom Management über die Führungskräfte bis hin zu allen Mitarbeitern der Organisation. Es ist wichtig zu bedenken, dass Änderungen an den aktuellen Praktiken innerhalb eines Unternehmens von den Mitarbeitern negativ wahrgenommen werden können. Das Management sollte als Motor des Wandels fungieren und wirklich offen dafür sein, dieses neue Projekt anzunehmen, bevor es sich damit an die Mitarbeiter wendet. Der erste Schritt besteht darin, den Kontext und die Organisationsstruktur zu analysieren: Was muss vor der Implementierung dieser neuen Methode angepasst, geändert und realisiert werden, und was sind die möglichen Hindernisse für diese Veränderungen? Sobald der Kontext identifiziert ist, können prozedurale Anpassungen vorgenommen werden. Hier einige konkrete vorbereitende Maßnahmen, die das Management ergreifen kann:

- einen eintägigen Workshop mit nationalen SymfoS-Experten organisieren (siehe Kapitel 11 "Nationale Kontakte"), um den Mitarbeitern die Grundprinzipien der Symbolarbeit näher zu bringen. Anstatt zu versuchen, die Mitarbeiter in Gesprächen davon zu überzeugen, die neuen Ideen übernehmen zu *müssen*, ist es zielführender, ihnen die neuen Methoden und Werkzeuge in der praktischen Arbeit zu zeigen.
- sich an die Mitarbeiter wenden und dabei die Möglichkeit der eigenen beruflichen Weiterentwicklung betonen, um dann detailliert auf das Hauptziel – die Stärkung der eigentlichen Zielgruppe der jungen Menschen – einzugehen.

Identifizierung der Klientenbedürfnisse

Das Sichtbarmachen der individuellen Bedürfnisse und das – möglichst ganzheitliche – Wahrnehmen des Klienten ist ein weiterer wichtiger Aspekt, der bei jeder SymfoS Beratung berücksichtigt werden muss.

Es ist wichtig, den kulturellen, sozialen und wirtschaftlichen Hintergrund der Klientinnen zu kennen, um die Beratungsleistung an diese konkreten Bedürfnisse und Herausforderungen anzupassen. Seien Sie sich sowohl Ihrer Verantwortung als auch Ihrer Möglichkeiten und Auswirkungen bewusst, die Sie durch diese Methode gerade bei jungen Menschen mit Kommunikationsbarrieren haben.

Ein Vorschlag einer Partnerorganisation ist die Implementierung eines sogenannten „Gatekeepers“, also eines Dienstes, der die Klienten direkt zu den für sie am besten geeigneten Beratungsdiensten und Moderatoren führt. Sollte so ein Service (z.B. am Empfang) bereits angeboten werden, ist es wichtig, dem Verantwortlichen für diese erste „Zuordnung von Klienten“ die nötigen Informationen zum SymfoS Beratungsprozess näher zu bringen, um eine reibungslose Weiterleitung an das qualifizierte Personal zu gewährleisten. Dieser Prozess der Weiterleitung von Klientinnen „an die passende Stelle“ ist natürlich auch unter Kolleginnen möglich. Dann ist es wichtig, dass alle Mitarbeiter über die Möglichkeiten der SymfoS-Methode Bescheid wissen, um adäquat auf die passende Zielgruppe, wie z.B. Klienten mit emotionalen Blockaden, eingehen zu können.

PHASE 2 - PLANUNG

Die Implementierung einer neuen Strategie / Methode erfordert in der Regel eine Überprüfung der bestehenden Organisationsstruktur und eine konkrete Planung der nötigen Anpassungsschritte. In dieser Leitlinie werden organisatorische Mindestanpassungen beschrieben, die erforderlich sind, um die notwendigen Veränderungen unter Wahrung der Unternehmensidentität bestmöglich durchzuführen.

Rahmen für die Programmverwaltung

Unternehmen verwalten oft mehrere Dienstleistungen, Programme und Projekte gleichzeitig und mit sich überschneidenden personellen und finanziellen Ressourcen. Die effiziente Verwaltung eines Programms mit komplexen Aktivitäten ist unerlässlich, um die gewünschten Ergebnisse zu erzielen. Die Programmleitung verpflichtet sich, Rollen und Verantwortlichkeiten eindeutig zu

vereinbaren, die Programmplanung zu definieren, die interne und externe Kommunikation aufzubauen, ein Qualitätsmanagementsystem einzurichten, regelmäßig zu evaluieren und aufrechtzuerhalten. Je einschneidender nötige Veränderungen ausfallen, desto größer wird der Widerstand der Mitarbeiter sein. Oftmals reduziert jedoch bereits der einfache Akt der Einbindung der Mitarbeiter in den Veränderungsprozess den Widerstand gegen neue Methoden. Einige Beispiele, wie wir unsere Mitarbeiterinnen bei der Implementierung eingebunden haben:

28

- Gemeinsames Erarbeiten, wie die neuen Instrumente am Besten in die bestehenden Beratungs- und Interventionsstrategien integriert werden können;
- Ermittlung der vorhandenen und benötigten Ressourcen für die Durchführung der Maßnahmen;
- Gemeinsam einen Betriebsplan erstellen: mit Aktivitäten, beteiligten Personen & Zeitplan.

Der SymfoS-Beratungsprozess



Abbildung 3 Der SymfoS Beratungsprozess

Der SymfoS Beratungsprozess (inklusive Tools) wird im Train the Trainer (TtT) Curriculum (IO3) detailliert beschrieben und hier nur in wenigen Worten erklärt: Dieser Prozess wurde so strukturiert, dass ein rasches Screening der Bedürfnisse des Klienten ermöglicht wird, um darauf aufbauend, das für den Klienten am besten geeignete Beratungsszenario zu filtern und dann schrittweise tiefer gehende Beratungsmaßnahmen anzubieten, um beispielsweise das Ziel der sozialen Integration der zu betreuenden Person zu erreichen.

- Die Kenntnis dieses Beratungsprozesses ist der erste Schritt, der es ermöglicht, die SymfoS-Beratungsinstrumente und -Interventionen effizient einzusetzen.
- Berücksichtigen Sie, dass dieses System übernommen oder an bestehende Organisationsberatungsprozesse angepasst werden kann.

Weitere Informationen zum SymfoS-Beratungsprozess finden Sie unter IO1 "Rahmenbedingungen für die Symbolarbeit".

Organisation des Arbeitsteams

Um die SymfoS-Methode erfolgreich einzuführen und aufrechtzuerhalten, sollte Ihre Organisation über ein engagiertes und thematisch möglichst breit gefächertes Pool an Mitarbeitern verfügen, deren Rollen eindeutig definiert sind. Die Mitarbeiter sollten Engagement zeigen und in der Lage sein, die notwendige Zeit für die Planung, Koordination und/oder Durchführung der Beratungsgespräche aufzuwenden, um eine vertrauensvolle Beziehung zum Klienten aufbauen zu können. Das Unternehmen sollte zumindest über die Jobprofile Managerinnen und Berufsberaterinnen verfügen, um die SymfoS-Methode in einem professionellen Kontext anbieten zu können.

Managerinnen: ist die Person, die die Aktivitäten plant, koordiniert, bewertet und überwacht. Diese Person hat die Fähigkeiten zur Leitung eines Programmes, vorzugsweise Erfahrung in der Arbeit mit benachteiligten Menschen, sowie die Fähigkeit, Berufsberatungspläne zu erstellen.

Berufsberaterinnen/Beraterinnen: Um die SymfoS-Methode verantwortungsbewusst einsetzen zu können, muss die durchführende Beraterin, eine erfahrene Praktikerin in der Bildungs- und Berufsberatung sein. Dies ist auch eine Voraussetzung für die Beantragung des intern zertifizierten SymfoS- Trainingsprozesses, wie im Train the Trainer (TtT) Curriculum (IO3) ausführlich beschrieben.

Für Managerinnen, die an der Implementierung der SymfoS-Methodik interessiert sind, ist die Identifizierung geeigneter Mitarbeiter, die über die nötigen Vorkenntnisse sowie Kompetenzen verfügen und an einer SymfoS-Schulung interessiert sind, der erste Schritt. Das Erlernen der

SymfoS-Methodik sollte für die Mitarbeiter keine Belastung darstellen, denn sie sollten ein persönliches Interesse dafür mitbringen und über die grundlegenden Fähigkeiten verfügen, ein SymfoS-Trainer zu werden. SymfoS sollte als Gelegenheit zur eigenen beruflichen Weiterentwicklung sowie als Chance gesehen werden, neue praxistaugliche Werkzeuge kennen zu lernen, die in der täglichen Arbeit gewinnbringend eingesetzt werden können.

Notwendige Ressourcen

Im Folgenden finden Sie eine Reihe von Ressourcen, die für die Organisation und den nachhaltigen Betrieb eines SymfoS-Beratungsdienstes benötigt werden. Ressourcen sollten in diesem Zusammenhang nicht nur auf finanzielle Aspekte reduziert werden, zumal dieser Umstand oft eine gesamtheitliche Betrachtung des Mehrwerts für eine Organisation unmöglich macht.

Unternehmen, die daran interessiert sind, SymfoS-Beratungsdienstleistungen anzubieten, sollten vor Beginn einer internen Reorganisation die bereits vorhandenen internen Ressourcen bewerten und anschließend – den Anweisungen in diesem Leitfaden folgend – fehlende Ressourcen erfassen.

Personalwesen/Personalentwicklung: Wie bereits erwähnt, sind die beiden Hauptverantwortlichen für die Umsetzung des Beratungsdienstes der Manager (bzw. Abteilungsleiter) und der Berater. Andere Mitarbeiter, die helfen können, den Service effizient zu gestalten, sind der „Gatekeeper“ (also Mitarbeiter am Empfang), auch wenn diese Funktion nicht in allen Organisationen vorhanden ist. Generell ist es notwendig, auf qualifiziertes Personal zu setzen, das in der Lage ist, mit jungen benachteiligten Menschen zu arbeiten und sich für die Einhaltung der SymfoS-Grundsätze einsetzt. Um die SymfoS Beratungen zu starten, wird empfohlen, mindestens zwei im SymfoS Lehrgang ausgebildete Berufsberaterinnen einzusetzen und diese Zahl im Laufe der Zeit zu erhöhen.

Budget: Für den Erwerb der Grundausstattung der Tools und für den Lehrgang sollte ein eigenes Budget zur Verfügung stehen. In diesem Zusammenhang ist es nützlich, auf die Erfahrung ausgebildeter SymfoS-Trainer zurückzugreifen, die selbst damit begonnen haben, einen eigenen Satz von Arbeitswerkzeugen und Symbolen aufzubauen (siehe Kapitel 3 "SymfoS offene Online-Ressourcen und Arbeitsmittel"). Langfristig sollte ein Teil des Budgets für die berufliche Weiterbildung des Personals und ggf. die Raummieten bereitgestellt werden.

Zeit: Stellen Sie sicher, dass Sie die erforderliche Zeit für die Schulung der Mitarbeiter, die Durchführung der Beratungsgespräche und den Feedbackaustausch einplanen. Aus organisatorischer Sicht muss klar sein, dass den Mitarbeitern Zeit für die Durchführung von SymfoS-Interventionen, für die Teilnahme an Team-Meetings (wie z.B. in Kapitel 10 "Tools für die

Qualitätssicherung" beschriebene Qualitätszirkel), für den Abschluss des Lehrgangs und für die Dokumentation der Fortschritte der Jugendlichen eingeräumt wird.

Umgebung: Achten Sie auf einen geeigneten Ort und passen Sie das Zimmer an die Art der Beratung an. Die SymfoS-Sitzungen sollten in einer einladenden, freundlichen Umgebung stattfinden, in der nach Möglichkeit auf dem Boden gearbeitet werden kann. Dieser Raum sollte für die Dauer der Sitzung, die - wenn erforderlich - mehr als eine Stunde dauern kann, zur Verfügung stehen. Achten Sie darauf, dass Sie das Zimmer, wenn es sich um eine Gemeinschaftseinrichtung handelt, jeweils rechtzeitig buchen. Der Raum sollte im Idealfall groß genug für Gruppensitzungen (Einbindung von Peers) sein. Planen Sie, wie Sie die Raumsituation am besten lösen können.

Lernressourcen und Arbeitsmittel: Das Projekt ermöglicht es uns, Ihnen die erarbeiteten Materialien ‚open source‘ zur Verfügung zu stellen. Sie und Ihre Mitarbeiter sollten wissen, wo Sie alle notwendigen SymfoS-Lernressourcen finden (siehe Kapitel 3 "Offene Online-Ressourcen und Arbeitsmittel von SymfoS" enthält eine Beschreibung aller notwendigen Ressourcen, die Sie für den Lehrgang, die Durchführung und die Dokumentation benötigen). Auf www.SymfoS.eu finden Sie zudem zahlreiche Links zu weiterführenden Informationen, Dokumenten und Unterlagen.

Online-Plattform: www.SymfoS.eu informiert über aktuelle Aktivitäten des SymfoS-Projekts und bietet verschiedene zusätzliche Materialien zum Download an. Für Trainer und Expertinnen steht ein Forum zur Verfügung, in dem häufig gestellte Fragen und Antworten zu finden sind. Im Trainerbereich stellen wir zusätzliche Vorlagen, Trainingsmaterial und andere unterstützende Dokumente zur Verfügung.

Schulung der Mitarbeiter: Im Rahmen des Projekts wurde ein komplettes SymfoS-Schulungsprogramm entwickelt (detailliert beschrieben im Trainer the Trainer Curriculum (IO3)). Das Trainingsprogramm umfasst Phasen des Selbststudiums, erfordert persönliche aktive Teilnahme, sowie die Bereitschaft zur Reflexion. Neben der Dokumentation der persönlichen Erfahrungen, die in der praktischen Umsetzung gemacht wurden, sind der Wissensaustausch mit Kolleginnen und die aktive Nutzung der Online-Plattform wichtig.

Dazu bedarf es Zeit und Raum in einem Umfeld, das diese Form der beruflichen und persönlichen Entwicklung fördert. Die Mitarbeiterinnen sollten auch nach Abschluss des SymfoS Trainingsprogramms eine kontinuierliche Weiterbildung erhalten, die über den Erhalt der Zertifizierung hinausgeht.

Qualitätssicherungsmaßnahmen

SymfoS bietet spezifische Werkzeuge für die Qualitätssicherung (QS) (siehe Kapitel 10), die in bestehende Qualitätsmanagementsysteme von Organisationen integriert werden können. Für Organisationen, die noch kein etabliertes QS-System haben, wurden im Projekt die grundlegenden Anforderungen für die Anwendung der SymfoS-Methode klar definiert.

Im Hinblick auf eine kontinuierliche Verbesserung der Beratungsleistung und Offenheit gegenüber den Mitarbeitern sowie den Dienstleistungsnutzern kann es sinnvoll sein, zu definieren, was unter Qualität zu verstehen ist und wie die intern angebotenen Bildungs- und Berufsberatungsleistungen weiter verbessert werden können. Eine qualitativ hochwertige Beratungsleistung zeichnet sich darin aus, sowohl die Erwartungen der Menschen, die die Beratung erbringen als auch der Klienten zu erfüllen, und zwar in dem Bewusstsein, dass die Qualität der Dienstleistung einem ständigen Wandel unterliegt.

Um eine qualitativ hochwertige Dienstleistung zu erbringen, ist es notwendig, die Ziele der zu erbringenden Dienstleistungen und den Prozess der Erbringung festzulegen. Von grundlegender Bedeutung ist, dass die Festlegung von Qualitätsstandards unter direkter Einbeziehung von Beraterinnen erfolgt, die durch ihre Erfahrung die optimale Kombination von Faktoren identifizieren können und direkt an der Verbesserung des Service beteiligt sind.

Qualitätsplanung ist der Prozess der Identifizierung von Qualitätsstandards, die eine Dienstleistung erfüllen muss, um zuvor definierten Anforderungen (Zielen) zu entsprechen. Was sind Ihre internen Faktoren, die über die Qualität der Interventionen bestimmen? Wie kann man diese überprüfen und verbessern?

Zwei grundlegende Anforderungen sind aus unserer Sicht:

- Durchführung regelmäßiger Qualitätskontrollen und Supervision;
- Feedback von Trainern und Klienten in regelmäßigen Feedback-Sitzungen besprechen und auswerten.

Qualitätskontrolle ist der Prozess, der durchlaufen werden muss, um zu bestätigen, dass die Beratungsleistung der zuvor definierten Qualität entspricht. SymfoS bietet Tools, die verschiedene Ansätze zur Qualitätsprüfung kombinieren. Einen Überblick über alle vorgeschlagenen Werkzeuge finden Sie in Kapitel 10 "Tools zur Qualitätssicherung".

Die Erstellung eines Qualitätskontrollplans kann dabei helfen aufzuzeigen, wie die erforderlichen Bedingungen erreicht, geplant und dokumentiert werden können. Ein Qualitätskontrollplan kann dabei unterstützen, die identifizierten Qualitätsanforderungen mit den geplanten Aktivitäten in Einklang zu bringen und an eine regelmäßige Erfassung von Feedback zu erinnern.

PHASE 3 - UMSETZUNG

Während der Implementierungsphase im laufenden Betrieb sind die Beraterinnen bereit, erste Interventionen nach der SymfoS-Methodik anzubieten (und gleichzeitig auf Alltagstauglichkeit zu testen). Während dieser Zeit sind einige Anforderungen von grundlegender Bedeutung, um den Beratungsprozess nachhaltig zu gestalten und den etablierten Qualitätsstandards zu entsprechen.

33

Pflege der Beziehung zwischen Beraterinnen und Klienten

SymfoS-Trainer müssen dem pädagogischen Ansatz von SymfoS für die gesamte Dauer der Beratung folgen. Sie sollten sich auf den Klienten konzentrieren und einen klientenorientierten Ansatz verfolgen, ohne sich selbst durchsetzen zu wollen oder in die Versuchung zu geraten, eigene Lösungen anzubieten. Es gilt, die persönliche Beziehung zum Klienten zu pflegen und dabei die Rolle des Moderators beizubehalten, d.h. Jugendliche in ihrem Prozess der Selbstwahrnehmung zu unterstützen, ihnen die führende Rolle im Prozess zu geben, ihre Autonomie und Unabhängigkeit zu fördern, um ihre Selbstwahrnehmung und Selbstfindung zu ermöglichen.

Kontinuierliches Monitoring und regelmäßige Auswertung

Managerinnen sollten die Tätigkeit ihrer Organisation begleiten und regelmäßig überprüfen, um sicherzustellen, dass die festgelegten Ziele erreicht wurden und auf die Bedürfnisse der Klienten optimal eingegangen wird.

Außerdem schlagen wir folgende Maßnahmen vor:

- Eine regelmäßige Überprüfung dessen, was verschiedene Beraterinnen (kulturell) unter Symbolarbeit verstehen und wie sich dieses Verständnis auf ihre Klienten und das gesamte Arbeitsumfeld auswirkt, um Fehlinterpretationen der Symbolarbeit zu vermeiden.
- Kontinuierliche Bewertung der sich ändernden Bedürfnisse der Klienten und des lokalen Kontextes.
- Aufrechterhaltung der definierten Rollen der beteiligten Mitarbeiterinnen.

Supervision

Alternativ oder zusätzlich zum zuvor genannten Qualitätszirkel wird empfohlen, eine Supervision mit erfahrenen SymfoS-Trainerinnen außerhalb der eigenen Organisation durchzuführen. Diese Methode wird die Praktiker bei der Anwendung der SymfoS-Methodik darin unterstützen, langfristig auf einem qualitativ hochwertigen Niveau zu arbeiten.

34

Organisation eines regelmäßigen Austauschs zwischen den Trainern (Intervision)

Supervisions- und Qualitätszirkel sind nützliche Instrumente, um regelmäßig Gruppenfeedback von den Mitarbeitern zu sammeln und dadurch die Möglichkeit des Wissenstransfers zu bieten. Regelmäßige Treffen können dazu dienen Probleme anzusprechen und gemeinsam neue Lösungen zu finden oder Verfahren, die sich nicht mehr bewähren, durch neue auszutauschen.

Ein wichtiger Schritt im Lernprozess der SymfoS-Trainerinnen ist das Verfassen von Case Studies (unter Einhaltung der aktuellen Datenschutzbestimmungen). Vorlagen für die Dokumentation von Fallstudien und für die Auswertung von Beratungsgesprächen sind in den SymfoS QS-Tools enthalten (siehe auch www.SymfoS.eu).

Organisationsübergreifende Meetings und Networking

Das bereits bestehende SymfoS Netzwerk bietet Ihnen verschiedene Möglichkeiten der Zusammenarbeit mit anderen Organisationen und Fachleuten, die bereits länger in diesem Bereich tätig sind. Nutzen Sie die bestehenden Kontakte, um Treffen (Interagency-Meetings) zu organisieren, den breiteren Austausch von Erfahrungen und Kenntnissen in der SymfoS Welt voranzubringen und Synergien mit anderen Organisationen und deren Fachleuten zu schaffen. Gehen Sie auf Interessierte im Umfeld Ihrer Organisation zu und helfen Sie aktiv dabei mit, die SymfoS-Methode zu bewerben, um künftig noch mehr Menschen unterstützen zu können.

Peer-Beratung

Neben der zunehmenden Einbindung interner Mitarbeiter in die SymfoS Welt wird vorgeschlagen, geeignete Klienten als Beobachter in den Beratungsprozess einzubeziehen. Vor allem während der Durchführung von Gruppensitzungen, die nach dem "Peer Buddy System" (beschrieben in IO5) organisiert sind, ist es möglich, auf junge Menschen zu treffen, die eine wichtige unterstützende Rolle für ihre Altersgenossen übernehmen können. Die Einbeziehung sogenannter Peers oder

Buddies in Beratungsgespräche mit Gleichaltrigen hat eine doppelt positive Wirkung: Die Peers / Buddies sammeln zusätzliche Erfahrungen und werden in ihrem Tun bestätigt, indem sie dabei helfen, ihre Altersgenossen noch besser zu unterstützen.

Bereitstellung der notwendigen Ressourcen

Die effiziente Verwaltung von Ressourcen ist der Schlüssel zu einem optimalen Dienstleistungsangebot. Wir empfehlen Organisationen, die Kosten für die SymfoS-Ausbildung und Materialien in ihre jährliche Budgetplanung zu übernehmen und neben diesem finanziellen Aspekt folgende Ressourcen einzuplanen:

- eine angemessene Zeit für die SymfoS-Interventionen einplanen;
- die Vergabe von Budget für die Umsetzungsphase;
- Mitarbeiter über Vorkehrungen auf dem Laufenden halten;
- Bildungs- und Berufsberaterinnen kontinuierlich weiterzubilden und die Zahl der SymfoS Trainer kontinuierlich zu erhöhen (langfristig mehr als zwei Personen);
- auf die Ausstattung in der eigenen Organisation zu achten (Räume, Material).

Sammeln Sie Symbole

Die SymfoS-Arbeitsmittel (z.B. die Symbolkoffer) werden nur durch den ständigen Einsatz besser verstanden und optimal genutzt. Während der Implementierungsphase wird empfohlen, die bestehende „Grundausrüstung“ durch weitere Symbole zu ergänzen, also alle möglichen Objekte zu sammeln, um die SymfoS Symbolkoffer selbst zu vervollständigen und weiter auszubauen. Wenn Sie mit der Methodik arbeiten, werden Sie rasch herausfinden, welche zusätzlichen Objekte (Symbole) Ihre Klienten noch benötigen könnten, um weitere wichtige Bereiche und Themen abdecken zu können. Achten Sie umgekehrt auch darauf, ob Sie zu einem Thema vielleicht schon zu viele ähnliche Symbole anbieten und den Klienten damit eher verwirren. In diesem Fall sollten sie sich von den entsprechenden Objekten trennen. Wenn Sie Ihr erstes „perfektes Set“ für Ihre Arbeit zusammengestellt haben, ist es ein Leichtes, weitere aufzubauen und weitere Kolleginnen in die Arbeit einzubinden.

Kontinuierliche Weiterbildung

Unsere Erfahrungen in der SymfoS-Pilotphase haben gezeigt, dass „Learning by Doing“ langfristig der Schlüssel zum Beherrschen der SymfoS-Beratungsmethode ist.

36

Die wichtigsten Empfehlungen an die SymfoS-Trainer in Ausbildung sind:

- a) alle Rollen, die es in diesem Beratungssetting gibt (Trainer, Klient und Beobachter) in Eigenregie auszuprobieren;
- b) die Techniken so oft wie möglich mit Kollegen und Freunden anwenden, bevor sie zu „echten“ Klienten wechseln. Auf diese Weise können auch Kollegen die SymfoS-Welt kennen lernen und schrittweise in die Rolle eines SymfoS-Trainers wachsen.

Vorschläge für Managerinnen:

- lassen Sie andere Mitarbeiter als Beobachter an den Sitzungen teilnehmen, um die Kenntnisse der Methode im gesamten Team zu festigen;
- Der interne Wissensaustausch zwischen den Mitarbeitern ist unerlässlich, um die Zahl jener zu erhöhen, die die Grundprinzipien dieses Ansatzes verstehen und mit SymfoS arbeiten können. Managerinnen sind natürlich eingeladen, die SymfoS-Techniken selbst zu testen;
- SymfoS kann ideal für kleinere interne Sitzungen genutzt werden, um wichtige Fragen des Managements und der Mitarbeiter auf den Tisch zu bringen und Lösungen zu finden;
- Moderatoren/Trainer/Beraterinnen, die das SymfoS Training absolviert haben, sollten zumindest eine jährliche Auffrischungsschulung absolvieren.

PHASE 4 - NACHBEREITUNG & ÜBERPRÜFUNG

Der Hauptzweck der letzten Phase der Nachbereitung & Überprüfung besteht darin, relevante Daten und konkrete Informationen über die angebotene Dienstleistung zu erhalten. Diese sind einerseits eine wichtige Basis für die weitere Planung des Angebotes und für die kontinuierliche Verbesserung, um nachhaltig ein hohes Niveau der Dienstleistung garantieren zu können. In diesem Kapitel werden Leitlinien für mögliche Anpassungs- und Verbesserungsmaßnahmen vorgestellt.

37

Anpassungen und Weiterentwicklung

Die Qualitätssicherung ist - in unserem Verständnis - ein systematischer Prozess der Definition, Planung, Umsetzung und Überprüfung der Managementprozesse, um sicherzustellen, dass eine angebotene Dienstleistung den zuvor klar beschriebenen Qualitätsstandards entspricht. Der im Rahmen von SymfoS vorgeschlagene kontinuierliche Verbesserungsprozess ist ein fortlaufender Prozess, der das Gute beibehält und stärkt und dabei Raum für Neues zur künftigen Verbesserung der Dienstleistung schafft. SymfoS bietet QS-Tools an (siehe Kapitel 10), die bei Bedarf eingesetzt bzw. in bestehende Qualitätsmanagementsysteme integriert werden können.

Diese QS-Tools unterstützen Sie sowohl bei der Anpassung als auch bei der Erarbeitung von Optimierungsmaßnahmen. Hier finden Sie einige Fragen, die bei der internen Reflexion helfen können:

- Welche Verbesserungspotenziale wurden identifiziert? Können diese realisiert werden?
- Welche Weiterentwicklungen und Verbesserungen sind (kurz-/langfristig) möglich?
- Wie kann die Nachhaltigkeit der Methodik für Klienten und Organisation erhöht werden?
- Wie kann man das Netzwerk vergrößern?
- Wie kann die Wirksamkeit der SymfoS-Schulungen verbessert und die Anzahl der SymfoS Trainer erhöht werden?
- Gibt es nutzbare Schnittstellen und eine individuelle Karriereplanung, etc.?
- Wie werden neue Ausschreibungen durchgeführt?
- Wie kann man die Methode noch besser an die lokalen Bedürfnisse anpassen?
- Wie können Best Practice Beispiele identifiziert, dokumentiert und ausgetauscht werden?

Ein formaler QS-Prozess und die Wiederholung des Qualitätszyklus ist der empfohlene Weg, um sicherzustellen, dass die angebotene Dienstleistung die hohen Standards und die Zufriedenheit der Klienten und Mitarbeiter langfristig erfüllt.

Kommunikation, Verbreitung und Mainstreaming der SymfoS-Methode

Wie bereits erwähnt, legt die SymfoS-Partnerschaft großen Wert darauf, die Methode einer breiten Öffentlichkeit zugänglich zu machen und das Netzwerk von SymfoS-Experten kontinuierlich auszubauen. Hier finden Sie einige Vorschläge, wie Sie uns als neue Organisation bei diesem Ziel unterstützen können:

38

- Andere Organisationen (wie Schulen, Arbeitsämter, Bildungs- und Beratungsanbieter, eigenes Netzwerk, etc.) einbinden und SymfoS durch Präsentationen, Workshops und durch den Austausch mit externen Fachleuten aktiv bewerben, um die Leistungen für weitere Zielgruppen anbieten zu können.
- Ermittlung, Sammlung und Präsentation von Best Practice Beispielen für Ihre Mitarbeiter sowie für externe Gruppen (Begünstigte, Fachleute, Bildungs- und Beratungsdienstleister, Entscheidungsträger, öffentliche Einrichtungen).
- Aktive Bewerbung Ihres SymfoS-Angebotes, um weitere Jugendliche, Eltern, Lehrer und Sozialarbeiter zu erreichen. Dazu steht Ihnen eine Vielzahl an Beispielen zur Verfügung (siehe Anhang Verbreitungsinstrumente und www.SymfoS.eu), um junge Menschen (und weitere Zielgruppen) auf ansprechende Weise über die Möglichkeiten der SymfoS-Methode zu informieren.
- Nutzen Sie die Kontakte Ihrer Mitarbeiterinnen und Klientinnen um Ihr SymfoS-Angebot in Ihrem Umkreis bekannt zu machen.

8. KOOPERATIONEN MIT BESTEHENDEN BILDUNGS- UND BERUFSBERATUNGSMETHODEN

39

In den fünf am Projekt teilnehmenden europäischen Partnerländern gibt es ganz unterschiedliche Systeme und Ansätze in der Bildungs- und Berufsberatung, die oft sogar von Region zu Region variieren. In der Regel geht es dabei um Beratungsleistungen, die von Arbeitsämtern und/oder kooperierenden Stellen der öffentlichen Arbeitsverwaltung angeboten werden; die Beratung erfolgt mitunter über klassische Online-Portale oder über gängige Veranstaltungen wie "Tage der offenen Tür" oder "Karrieretage", auf Bildungs- und Berufsberatungsmessen und wird durch ein mehr oder weniger breites Angebot privater Organisationen ergänzt. Bildungs- und Berufsberatungsdienste können auch innerhalb des Schulsystems, der Hochschulsysteme oder als integraler Bestandteil der Berufsbildung zugänglich sein und in die Zuständigkeit von Lehrern, Bildungs- und Berufsberaterinnen oder in die Kompetenzen von Mitarbeitern der Arbeitsagenturen fallen. Insgesamt ist festzustellen, dass diese Diversität des Angebotes dazu führt, dass Klienten mit Beratern zu tun haben, die mehr oder weniger Erfahrung und Expertise mitbringen. Die Diversität des Angebotes führt also auch zu einer Diversität in der Beratungsqualität, denn in den meisten europäischen Ländern ist die Bildungs- und Berufsberatung in kein nationalstaatlich reguliertes Berufsbild eingeordnet.

Wir haben es also mit äußerst vielfältigen und meist flexiblen Rahmenbedingungen zu tun, die ein großes Potential bieten, die SymfoS-Methodik in bestehende nationale Bildungs- und Berufsberatungsmethoden zu integrieren beziehungsweise diese zu ergänzen. SymfoS ist zum Beispiel eine großartige Ressource für alle Beraterinnen und Lehrerinnen, die für die Berufsorientierung in Schulen verantwortlich sind, da diese ganzheitliche Methodik, Instrumente anbietet, die auch jene Schüler erreichen, die mit unterschiedlichsten Barrieren kämpfen und mit den klassischen Beratungsmethoden schwer oder nicht zurechtkommen. In diesem Kapitel werden Beispiele für die Integration von SymfoS in nationale und regionale Berufsberatungssysteme vorgestellt.

Österreich

Die Berufsberatung an österreichischen Schulen ist grundsätzlich nach einem dreistufigen Modell organisiert: Der Berufsbildungsunterricht wird von Berufsberatern durchgeführt, die individuelle Beratung erfolgt durch Studienberaterinnen und beide Aktivitäten werden durch einen schulpsychologischen Dienst ergänzt, der weiterführende und spezialisierte Unterstützung anbieten kann. Ergänzt wird dieses System durch Klassenlehrer und eine Vielzahl anderer Personen und Einrichtungen außerhalb der Schule, insbesondere des Arbeitsmarktservice. Praxisbegegnungen (wie beispielsweise Praktika und Reisen zu Jobmessen), die den Schülern die Möglichkeit geben, praktische Erfahrungen zu sammeln, sind eine sehr wichtige Methode im österreichischen System.

Deutschland

In Deutschland (Raum Düren) wird eine etablierte Berufsberatungsmethode, die KAOA – Potentialanalyse eingesetzt: Mit dem Vorhaben "Kein Abschluss ohne Anschluss - Übergang Schule-Beruf NRW" führt Nordrhein-Westfalen als erstes Flächenland ein einheitliches und effizientes Übergangssystem ein, das alle Schülerinnen und Schüler in den Blick nimmt. Dabei werden die Kompetenzen der Schüler wie Kommunikationsfähigkeit, Kritikfähigkeit, Konfliktfähigkeit, technische Fähigkeiten etc. berücksichtigt. Eine weitere Initiative ist „Komm auf Tour - meine Stärken, meine Zukunft“, ein Projekt zur Stärkenentdeckung, Berufsorientierung und Lebensplanung für Jugendliche ab der 7./8. Klasse, ihre Eltern und Lehrer. Das bundesweit bekannte Projekt wird seit 2008 für eine wachsende Anzahl von Zielgruppen angeboten. Darüber hinaus gibt es bundesweit Berufsberaterinnen, die bei der Agentur für die Arbeit an weiterführenden Schulen beschäftigt sind. Sie führen in der Regel rein mündliche Beratungen durch.

Irland

Das Ballymun Jobs Centre verwendet derzeit ein Tool zur umfassende Profilerstellung, um die Bedürfnisse der Klienten möglichst exakt zu ermitteln. Dies ermöglicht es den Beraterinnen, den Einsatz spezialisierter Methoden auf den Jugendlichen zuzuschneiden, um etwaige Barrieren zu überwinden, sei es durch einen klientenorientierten Berufsberatungsprozess inklusive der Entwicklung von Aktionsplänen oder durch die Vermittlung an klassische Beratungsangebote, Kurse oder Programme, zur persönlichen wie beruflichen Weiterentwicklung der Jugendlichen.

Italien

Die Berufsberatung in Italien wird vom Arbeitsministerium (Berufsberatung für Erwachsene), dem Ministerium für Bildung, Universitäten und Forschung (Berufsberatung von Studenten an der Universität, Berufsberatung von Studenten an Grund- und Sekundarschulen), den Regionen und den Provinzen (für Arbeitslose) koordiniert. In diesem Rahmen stellt die SymfoS-Methodik ein nützliches Instrument für alle Lehrer, Mitarbeiter von Arbeitsämtern, Hochschulräte mit oder ohne spezifische Kompetenzen in diesem Bereich dar, um eine ganzheitliche Bildungs- und Berufsberatung anzubieten.

Spanien

Es gibt keinen einheitlichen Ansatz für ganz Spanien, aber die meist angewandten Methoden beschränken sich oft auf einfache Interviews oder das Ausfüllen von Fragebögen und Formularen. Einige Organisationen wenden Gruppensitzungen mit einer Fokusgruppe an, aber aufgrund einer begrenzten Anzahl von Plätzen pro Jahr ist dieser Service nur für eine begrenzte Teilnehmeranzahl verfügbar.

9. ANERKENNUNGS- UND ZERTIFIZIERUNGSPROZESSE

41

Der Leitgedanke des SymfoS-Projekts ist es, diese Methodik möglichst effizient zu gestalten, um eine breite Wirkung für die Zielgruppe der benachteiligten Jugendlichen zu erzielen, diese mit den entwickelten Instrumenten zu erreichen und vor allem jene zu unterstützen, die keinen Nutzen aus bestehenden und eher traditionellen Ansätzen ziehen, die eine gute Lese- und Schreibkompetenz voraussetzen. Um SymfoS übertragbar zu machen und den Trainingsprozess leicht zugänglich zu gestalten, wurde ein praxiserprobtes Paket an Werkzeugen entwickelt, das es vielen Institutionen, Organisationen und Unternehmen im Beratungssektor ermöglicht, die SymfoS-Methode zielbringend einzusetzen. Das SymfoS-Paket umfasst neben den theoretischen Grundlagen, ein ausgereiftes und in der Praxis getestetes Trainingsprogramm, das auf den ECVET Anforderungen basiert und sämtliche Lernergebnisse EQF-tauglich beschreibt. Eine Reihe von Lern- und Arbeitsmaterialien wird durch das Projekt einer breiten Öffentlichkeit frei zugänglich gemacht.

Die Anwendung der SymfoS-Methode bringt zudem viele Vorteile auf organisatorischer Ebene:

- Praxiserprobte Weiterentwicklung der Mitarbeiter;
- Einführung neuer und ergänzender Arbeitsmethoden zu den bereits verwendeten;
- Möglichkeit der effizienten Unterstützung benachteiligter junger Menschen;
- Assessment-Tool für Mitarbeiter in Unternehmen;
- Vernetzung und Sichtbarkeit auf lokaler und regionaler Ebene.

Siehe auch "Zertifizierungsprozess für SymfoS Trainer", beschrieben im Train the Trainer Curriculum (IO3).

Wie kann man das Beste aus SymfoS herausholen?

Organisationen, die Zeit und Ressourcen in das Erlernen der SymfoS-Methode und in die Integration in bestehende Prozesse investieren, haben die Möglichkeit, die vielfältigen Vorteile die SymfoS sowohl im privaten als auch im öffentlichen Sektor bietet, voll auszuschöpfen. SymfoS bietet zahlreiche Anwendungsmöglichkeiten, wenn die Implementierung der Methode gut gelingt und das gewonnene Wissen optimal genutzt wird. Hier nennen wir nur einige Beispiele, die den Mehrwert belegen: Die SymfoS-Methode

- kann als in der Praxis bereits getestetes Trainingsprogramm in vielen weiteren Arbeitsbereichen eingesetzt werden und viele weitere Zielgruppen erreichen;
- kann Teil einer bestehenden oder neuen Berufsausbildung sein;
- kann in das Regelsystem übernommen und als Standard festgelegt werden;

- kann als zusätzliche Dienstleistung für den eigenen Geldgeber (beispielsweise Arbeitsmarktservice, Ministerien etc.) angeboten werden;
- kann im Rahmen von Kooperationen an andere Beratungseinrichtungen geliefert werden;
- kann eine wichtige Ressource für neue Kooperationen in professionellen Netzwerken sein.

Führen Sie eine Bewertung der Auswirkungen durch

Die Durchführung einer SROI-Analyse (Social Return on Investment)¹ kann auf ein breites Spektrum von messbaren Zielen eingehen. Sie kann als Instrument zur Planung und Verbesserung der Strategie, zur Kommunikation der Auswirkungen und Gewinnung neuer Kooperationspartner oder Investoren dienen, sowie zur Entscheidungsfindung eingesetzt werden. Eine SROI-Analyse macht die Auswirkungen messbar und konkrete Kennzahlen helfen Managerinnen und Investoren zu entscheiden, wie sie ihre Ressourcen einsetzen wollen.

Aus- und Weiterbildung von Berufsberaterinnen

Berufsberater haben in den meisten europäischen Ländern keine spezifische Ausbildung, sondern sind über andere Berufe und Ausbildungen zu dieser Tätigkeit gekommen. Dieser Umstand birgt das Potential in sich, dass nicht alle Berufsberater über die notwendigen Kompetenzen zur professionellen Arbeit mit jungen Menschen verfügen. Eine Möglichkeit, diese Fachleute weiterzuentwickeln, besteht darin, dem Personal von Bildungseinrichtungen, öffentlichen Arbeitsämtern und gemeinnützigen Organisationen, über die SymfoS-Methode eine professionelle Weiterbildung anzubieten.

SymfoS als Instrument zur Kompetenzbestimmung für Erwachsene

SymfoS kann Teil eines Beratungsprogramms sein, das innerhalb eines Unternehmens sowohl für das Outplacement (Arbeitssuche, Unterstützung für gekündigte Arbeitnehmer) als auch für das Inplacement (interne Versetzung von Arbeitnehmern) angeboten wird. In diesem Zusammenhang kann SymfoS eines der Instrumente sein, die zur Beurteilung der Kompetenzen von Erwachsenen eingesetzt werden, um eine Reflexion und Anerkennung der erworbenen Kompetenzen in den verschiedenen Lebensphasen einzuleiten und den Bildungs- und Berufsweg der Person neu zu definieren und weiterzuentwickeln.

¹ Ein Leitfaden für den Social Return on Investment ist verfügbar unter https://www.bond.org.uk/data/files/Cabinet_office_A_guide_to_Social_Return_on_Investment.pdf

10. WERKZEUGE ZUR QUALITÄTSSICHERUNG

43

Im Rahmen von SymfoS ist die Qualitätssicherung (QS) ein Prozess zur Sicherstellung der Qualität der Beratungen, zur kontinuierlichen Verbesserung der Interventionen für die Zielgruppe und zur Anpassung der Methode an die jeweiligen Bedingungen in den verschiedenen Organisationen. Die Weiterentwicklung und Anpassung der Interventionen ist ein sehr wichtiger Bestandteil der SymfoS-Methodik. Aus diesem Grund haben die SymfoS-Partner große Anstrengungen unternommen, ein qualitativ hochwertiges Endprodukt anzubieten. Im Folgenden werden spezifische Qualitätswerkzeuge beschrieben, die bei der Implementierung von SymfoS anzuwenden sind, um die Qualität des Angebotes nachhaltig zu gewährleisten. Diese Werkzeuge können in bereits bestehende Qualitätssicherungsmaßnahmen und -verfahren integriert werden.

Zertifizierungsprozess für SymfoS Trainer

Als ersten Schritt unseres Ansatzes zur Qualitätssicherung haben wir den Zertifizierungsprozess für SymfoS Trainer eindeutig definiert. Dieser Prozess beginnt mit der Lernvereinbarung, welche die Vorqualifikationen und die individuelle Motivation des Lernenden klärt. Sind die nötigen Voraussetzungen gegeben, starten die künftigen Trainer mit dem Selbststudium im Ausmaß von 10 Lerneinheiten, um sich mit der grundlegenden Literatur zur Symbolarbeit und zum SymfoS Ansatz vertraut zu machen. Anschließend beginnt das Präsenztraining, das insgesamt 40 Lerneinheiten umfasst. Dieses Training kann entweder in einer vollen Schulungswoche stattfinden oder je nach Ausgestaltung der Schulungsanbieter auf drei Trainingstage in zwei Wochen (bzw. zwei Trainingstagen in drei Wochen) aufgeteilt werden. Im Anschluss an dieses Präsenztraining erfolgt der Transfer in die Praxis, der mindestens 20 Lerneinheiten umfasst: Zukünftige SymfoS Trainer müssen die Methode in ihrem eigenen Arbeitsfeld anwenden. Als Nachweis sind mindestens drei Fallstudien zu dokumentieren und es ist eine Reflexion über die Transferphase zu erstellen. Abschließend müssen die Trainer das Lerntagebuch ausfüllen, um ihren individuellen Lernprozess zu dokumentieren. In einem abschließenden Fachgespräch werden die beschriebenen Kriterien reflektiert und bewertet. Dieses abschließende Gespräch ist zudem Voraussetzung für die Zertifizierung.

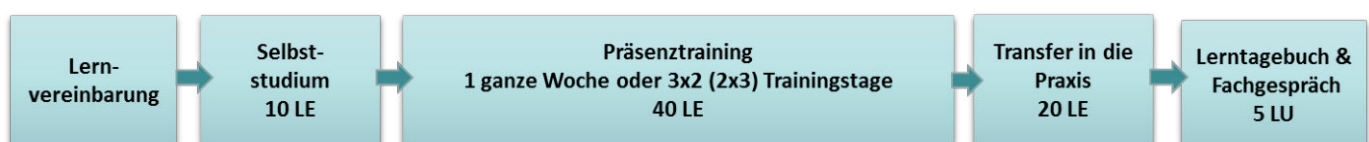


Abbildung 4 Schritte des Zertifizierungsprozesses

Eine detaillierte Beschreibung des Zertifizierungsprozesses finden Sie in Kapitel 2 des Train the Trainer Curriculums (103).

Dokumentation und Auswertung von Beratungsgesprächen

Ein wichtiger Schritt im individuellen Lernprozess für alle SymfoS Trainer ist es, Fallbeispiele zu dokumentieren, um ihre eigene Arbeit zu reflektieren und ihre Erfahrungen mit Kollegen zu teilen. Eine Auswahl dieser Fallstudien finden Sie auf der Trainerplattform www.SymfoS.eu im Trainer-Bereich, der mit dem Ziel geschaffen wurde, eine Lerngemeinschaft für die SymfoS-Methodik aufzubauen.

Vorlagen für die Dokumentation dieser Fallstudienarbeit finden Sie im Anhang "Vorlagen für die Qualitätssicherung".

Qualitätszirkel (Intervision)

Die SymfoS-Methode kann von einzelnen Trainern genutzt werden, entfaltet aber ihre volle Wirkung erst, wenn sie in einem organisatorischen Rahmen implementiert wird. Schulungs- und Beratungsanbieter, die die "volle Leistungsfähigkeit der SymfoS-Methodik" nutzen wollen, sollten ein Qualitätsmanagementsystem inklusive Qualitätszirkel-Meetings für alle beteiligten Mitarbeiter einrichten. Wir empfehlen mindestens ein vierteljährliches Treffen in jeder Organisation, um Erfahrungen und Wissen auszutauschen und sich gegenseitig in einem "Intervision-Setting" zu unterstützen.

Dies ist eine Form der kollegialen Beratung, bei der Trainerinnen konkrete Fallstudien vorstellen, die Interventionen vertieft besprochen werden und die Gruppe sich über Verbesserungsvorschläge austauscht.

Kontinuierlicher Verbesserungsprozess (KVP)

Unternehmen mit einem gut etablierten Qualitätsmanagementsystem sollten die SymfoS-Methode in ihre bestehenden Maßnahmen zur Qualitätsoptimierung integrieren. Dies bedeutet, eine verantwortliche Person zu ernennen, die für die Qualitätssicherung der SymfoS-Methode zuständig ist. Ziel ist es, die Arbeit mit der Methode kontinuierlich zu evaluieren und zu optimieren, was in enger Abstimmung mit den bestehenden QM-Prozessen zur Kundenzufriedenheit einhergehen sollte.

Empfehlung: Alle Organisationen, die zertifizierte SymfoS Trainer ausbilden lassen, sollten diese dazu motivieren, den verschiedenen SymfoS Netzwerken beizutreten (über die SymfoS-Trainingsplattform, Facebook, LinkedIn, etc.) und sie ermutigen, sich regelmäßig im Bereich der Symbolarbeit weiterzubilden (empfohlen sind mindestens 16 Stunden in zwei Jahren).

Trainer-Plattform

Als letztes Instrument zur Verbreitung und Qualitätssicherung wurde die Projektwebsite www.SymfoS.eu entwickelt (verfügbar in Deutsch, Englisch, Italienisch und Spanisch). Die Website informiert über aktuelle Aktivitäten des SymfoS-Projekts und bietet verschiedene zusätzliche Materialien zum Download an. Für Trainerinnen und Expertinnen steht ein Forum zur Verfügung, in dem häufig gestellte Fragen und Antworten zu finden sind. Wir laden Sie ein, Ihre Anfragen dort zu platzieren. Im Trainerbereich finden Sie zusätzliche Vorlagen, Trainingsmaterial und andere unterstützende Dokumente.



Abbildung 3 www.SymfoS.eu - Verbreitungs- und Trainerplattform

11. NATIONALE KONTAKTE

Land	Organisation	Rolle	Kontakt
Österreich	Hafelekar Unternehmensberatung Schober GmbH	Projektleiter, SymfoS Trainer	Paul Schober paul.schober@hafelekar.at
		SymfoS Trainerin	Margot Cammerlander margot.cammerlander@hafelekar.at
	Zentrum für Migranten in Tirol (ZeMiT)	Projektleiter	Armin Brugger office@zemit.at
		SymfoS Trainer	Gerald Holzmann office@zemit.at
		SymfoS Trainerin	Vesna Cekic office@zemit.at
		SymfoS Trainerin	Bediha Yildiz office@zemit.at
Deutschland	Sozialwerk Düren	Projektleiter, SymfoS Trainerin	Stefan Henke s.henke@sozialwerk-dueren.de
		SymfoS Trainerin	Anne Mostert s.henke@sozialwerk-dueren.de
		SymfoS Trainerin	Britta Roszinszky s.henke@sozialwerk-dueren.de
Irland	Jobcenter Ballymun	Projektleiterin	Ruth Baker bakerr@bmunjob.ie
		SymfoS Trainerin	Michelle Kearney bakerr@bmunjob.ie
Italien	CESIE	Projektleiterin, SymfoS Trainerin	Caterina Impastato caterina.impastato@cesie.org
		SymfoS Trainerin	Julia Isasi julia.isasi@cesie.org
Spanien	Asociación Caminos	Projektleiterin	Angela Pittl office@asocaminos.org
		SymfoS Trainer	Christie Scott Hand office@asocaminos.org
Entwickler von Symbolarbeit Wilfried Schneider, Deutschland info@psychologische-symbolarbeit.de			

12. SCHLUSSFOLGERUNGEN

47

Allen Projektpartnern von SymfoS ist es ein Anliegen, den im Bereich der Bildungs- und Berufsberatung tätigen Organisationen, durch dieses Handbuch die Möglichkeit zu geben, sich rasch einen Überblick über die Methodik zu verschaffen und sich für ein ganzheitlicheres Bildungs- und Berufsberatungssystem zu öffnen, das auf einem positiven und nicht-formalen pädagogischen Ansatz basiert. Wir präsentieren hier die Ergebnisse einer mehr als zweijährigen Arbeit, in der die Partnerorganisationen das breite Spektrum der SymfoS-Techniken erprobt, erweitert und an ihr Arbeitsumfeld - und vor allem - an die Menschen, die von diesen Maßnahmen profitierten, angepasst haben. Dabei wurden wir mit unterschiedlichsten Herausforderungen konfrontiert, die wir stets mit dem Fokus auf adäquate Lösungen betrachteten, um zahlreichen weiteren Organisationen (und Interessierten) die Möglichkeit zu bieten, die SymfoS-Methodik auf möglichst einfachem Weg erfolgreich zu implementieren. Wir hoffen, dieses Ziel erreicht zu haben und unsere Erfahrungen an viele Organisationen und Fachleute weitergeben zu können, die künftig mit uns daran arbeiten, dass die Zahl der von SymfoS erreichten und unterstützten Menschen im Laufe der Zeit in ganz Europa wachsen kann.

13. VERWEIS AUF WEITERE DOKUMENTE

Alle Dokumente sind in den Sprachen Englisch, Deutsch, Italienisch und Spanisch unter www.SymfoS.eu im Downloadbereich verfügbar:

- IO1 Allgemein gültige Rahmenbedingungen
- IO2 SymfoS Basic Clearing
- IO3 Train the Trainer Curriculums (inklusive Beschreibung der EQF-Lernergebnisse)
- IO4 SymfoS Interventionen für die Bildungs- und Berufsberatung
- IO5 SymfoS Peer & Buddy: Individuelle Wege gehen
- Vorlage des Letter of Interest (Interessensbekundung)
- Vorlagen für die Qualitätssicherung
- Verbreitungsinstrumente (Dissemination Tools)



Projekt Koordination

Hafelekar Unternehmensberatung Schober GmbH, Österreich
office@hafelekar.at
www.hafelekar.at



Partners

Zentrum für MigrantInnen in Tirol, Österreich
office@zemit.at
www.zemit.at



Sozialwerk Düren, Deutschland
s.henke@sozialwerk-dueren.de
www.sozialwerk-dueren.de



Ballymun Job Centre, Irland
bakerr@bmunjob.ie
www.bmunjob.ie



CESIE, Italien
caterina.impastato@cesie.org
www.cesie.org



Asociación Caminos, Spanien
office@asoccaminos.org
www.asoccaminos.org

Entwickler der Symbolarbeit
Wilfried Schneider, Deutschland
info@psychologische-symbolarbeit.de
psychologische-symbolarbeit.de

www.symfos.eu



Co-funded by the
Erasmus+ Programme
of the European Union

The European Commission support for the production of this publication does not constitute an endorsement of the contents which reflects the views only of the authors, and the Commission cannot be held responsible for any use which may be made of the information contained therein.