

Hinweise für Coachs und Berater

Der Fragebogen zum Selbstcheck im Rahmen einer Laufbahnberatung wurde aus sieben Employability-Kompetenzbündeln entwickelt. Diese wurden wiederum mit dem Modell der Employability von Fugate, Kinicki & Ashforth und dem Verständnis von Beschäftigungsfähigkeit abgeglichen, das auf einen gemeinsam vom deutschen Gewerkschaftsbund (Bezirk NRW) und dem Ministerium für Arbeit, Integration und Soziales des Landes Nordrhein-Westfalen erstellten umfangreichen Fragebogen zurückgeht. So soll einerseits die wissenschaftliche und die Praxissicht integriert werden. Weiterhin habe ich darauf geachtet, dass sowohl die Arbeitnehmer-Anforderungsseite als auch die Gestaltungsseite aus Sicht des Klienten abgebildet werden.

Geeignet für:

- Alle Menschen, die ihre Beschäftigungsfähigkeit einmal einschätzen möchten
- Klienten, die sich mit der Verantwortungsübernahme schwer tun und mit einer Art Versorgungsanspruch auftreten
- Menschen, die sich unsicher sind, ob sie noch Chancen auf dem Arbeitsmarkt haben.
- Klienten, die entweder selbst das Bewusstsein haben oder den Auftrag beispielsweise aus der Personalentwicklung, dass sie ihre Beschäftigungsfähigkeit verbessern möchten oder sollten, aber nicht so recht wissen, wie sie das angehen könnten.

Vorgehensweise

- Geben Sie den Fragebogen Ihren Klienten mit, um ihn zuhause in Ruhe zu bearbeiten.
- Werten Sie die Kreuze des Klienten mit der beiliegenden Antworttabelle aus, wenn Ihr Klient das nicht selbst machen möchte.

Auswertung in der Beratung

- Würdigen Sie die Aspekte der Beschäftigungsfähigkeit, die über das Mittel, also den Wert 10 hinausgehen. Hier ist Ihr Klient auf dem richtigen Weg, ein agiler Arbeitnehmer zu werden.
- Sprechen Sie über die Werte, die unter 10 liegen, wenn der jeweilige Aspekt für Ihren Klienten von Bedeutung ist. Hier finden sich Entwicklungsmöglichkeiten, die Sie in der Beratung gemeinsam planen können. Sprechen Sie auch über die Hintergründe von „Ausreißern“, also sehr niedrigen Punktzahlen. Möglicherweise stoßen Sie hier auf Blockaden, die einem proaktiven Laufbahnmanagement in der Laufbahnberatung entgegenstehen könnten.
- Wenn Ihr Klient ein zusätzliches Fremdbild einholen möchte, kann er das im Vertrauen von einem Arbeitskollegen oder sogar als proaktive Personalentwicklungsmaßnahme von seinem Vorgesetzten. Selbstbild und Fremdbild im Abgleich bilden eine gute Gesprächsgrundlage für die Arbeit an der beruflichen Zukunftsfähigkeit.

Quellen, Literatur

- Fragebogenentwicklung: Martina Nohl
- Fugate, M.; Kinicke, A. J.; Ashforth, B. (2005): Employability: A psycho-social construct, its dimensions, and applications. In: Journal of vocational behavior 65, S. 14-38
- Selbstcheck Beschäftigungsfähigkeit 2.0, demoBiB (Träger: DGB Bezirk NRW und das Ministerium für Arbeit, Integration und Soziales des Landes Nordrhein-Westfalen):
http://www.demobib.de/bib/index,id,1987,selid,1790,type,VAL_MEMO.html

Selbstcheck Beschäftigungsfähigkeit

Kreuzen Sie jeweils das passende Feld bei der Beantwortung der Frage an. Lesen Sie sorgfältig, da manche Fragen eine Verneinung beinhalten.

Fragen	Trifft zu A	Trifft eher zu B	Mittel C	Trifft eher nicht zu D	Trifft nicht zu E
1. Ich bewerbe mich eigeninitiativ, wenn ich unzufrieden bin mit meinem derzeitigen Job.					
2. Ich schaffe es kaum, auch als Angestellter wie ein Selbstständiger im Unternehmen zu denken.					
3. Ich kann meine Arbeit gut selbst organisieren.					
4. Ich denke wenig darüber nach, ob der Job noch zu mir und dem, was mir wichtig ist, passt.					
5. Ich springe auch mal ins kalte Wasser und traue mir etwas Neues zu, wenn es für meine Firma notwendig ist.					
6. Ich bin kein Langstreckenläufer. Meine Leistungsfähigkeit lässt bei längerfristiger Belastung deutlich nach.					
7. Ich arbeite aktiv an meiner Work-in-Life-Balance, damit ich weiter gesund und einsatzfähig bleibe.					
8. Mein Begeisterungsvermögen im Job hat deutlich nachgelassen.					
9. Ich habe für die nächsten Monate und Jahre berufliche Ziele, die ich noch erreichen möchte.					
10. Es fällt mir schwer, meine täglichen Ziele auch umzusetzen.					
11. Ich bilde mich gerne für den Job weiter.					
12. Ich setze lieber meinen Kopf durch, als das zu tun, was für die Ziele meines Teams/meines Umfelds hilfreich wäre.					
13. Ich gehe Konflikte aktiv an, wenn sie mich und andere bei der Arbeit ausbremsen.					
14. Ich habe wenig Strategien, um meinen täglichen Stress zu bewältigen.					
15. Ich bin oft der im Team/im Unternehmen, der die Initiative ergreift und Worten Taten folgen lässt.					

Fragen	Trifft zu A	Trifft eher zu B	Mittel C	Trifft eher nicht zu D	Trifft nicht zu E
16. Es fällt mir schwer, mich mit meinen Stärken und dem, was ich will im Job zu zeigen.					
17. Ich arbeite stetig und mit guter Selbstdisziplin an meinen Aufgaben.					
18. Auf Andere im Arbeitsumfeld immer wieder offen zuzugehen und ihre Meinung ernst zu nehmen, fällt mir schwer.					
19. Ich kann vorübergehend für eine langfristige Perspektive Kompromisse in Kauf nehmen.					
20. Rückschläge in meiner beruflichen Entwicklung oder bei Bewerbungen kann ich nicht gut verkraften.					
21. Ich weiß, wie ich mich auch im Job immer wieder kurzfristig entspannen kann.					
22. Es strengt mich sehr an, mich auch nach vielen Jahren noch mit neuen Ideen und engagiert auf der Arbeit einzubringen.					
23. Ich treffe auch unangenehme berufliche Entscheidungen, wenn mein Job so nicht mehr für mich passt.					
24. Pünktlich Feierabend zu machen ist mir wichtiger als langfristiger beruflicher Erfolg.					
25. Wenn eine berufliche Veränderung auf mich zukommt, packe ich sie an, damit ich sie mitgestalten kann.					
26. Es fällt mir schwer, mit den unterschiedlichsten Menschen im Team zusammenzuarbeiten.					
27. Wenn die Dinge mal nicht so laufen, wie es in meinen Augen sein soll, nehme ich mir das nicht so zu Herzen.					
28. Gesunde Ernährung und Sport sind mir nicht so wichtig, es wird auch so gut gehen.					

Auswertung

- Kringeln Sie die zutreffende Punktezahl in der Tabelle unten ein.
- Zählen Sie die Punkte jeweils pro Kriterium zusammen und übertragen Sie diese Punktezahl zu der jeweiligen Teilkompetenz in das Netzdiagramm.

Engagement					Eigenverantwortung					Selbstmangement					Lernfähigkeit					Sinn für das Notwendige					Belastbarkeit					Work-in-Life-Balance					
	A	B	C	D	E		A	B	C	D	E		A	B	C	D	E		A	B	C	D	E		A	B	C	D	E		A	B	C	D	E
1	5	4	3	2	1	2	1	2	3	4	5	3	5	4	3	2	1	4	1	2	3	4	5	5	5	4	3	2	1	6	1	2	3	4	5
8	1	2	3	4	5	9	5	4	3	2	1	10	1	2	3	4	5	11	5	4	3	2	1	12	1	2	3	4	5	13	5	4	3	2	1
15	5	4	3	2	1	16	1	2	3	4	5	17	5	4	3	2	1	18	1	2	3	4	5	19	5	4	3	2	1	20	1	2	3	4	5
22	1	2	3	4	5	23	5	4	3	2	1	24	1	2	3	4	5	25	5	4	3	2	1	26	1	2	3	4	5	27	5	4	3	2	1

