

---

Mag. Magdalena Öttl:

Ich freue mich sehr, Ihnen über meine Arbeit erzählen zu dürfen. Im BBRZ (Berufliches Bildungs- und Rehabilitationszentrum) bin ich seit zwei Jahren tätig, in der beruflichen Eignungsdiagnostik und Berufslaufbahn-Beratung.

Was heißt Eignungsdiagnostik? Ich möchte Ihnen das aus praktischer Sicht erzählen. Das Fallbeispiel ist natürlich fiktiv. Frau Sonne ist 19 ... <--- siehe Folie

...

Die Frage lautet: Was braucht sie, damit sie später in den ersten Arbeitsmarkt eintreten kann? Was braucht sie jetzt dafür?

Auftraggeber können unterschiedliche Institutionen sein, AMS, PVA, es muss immer einen Kostenträger geben: Jeder kann Auftraggeber sein, auch jemand privater. Es ist die Frage der Finanzierung.

Es gibt sehr viele mögliche diagnostische Fragestellungen, dies ist eine Auswahl: <--- siehe Folie

Welche Kompetenzen hat die Person von ihrer Begabung her?

Psychische Belastbarkeit – wie geht es ihr von der Stimmung, vom Durchsetzungsvermögen her? Ist sie psychisch stabil genug für die Anforderungen einer geregelten Arbeitstätigkeit am ersten Arbeitsmarkt?

Welche berufsrelevanten Persönlichkeitsfaktoren hat Frau Sonne?

Verschiedene Tätigkeiten erfordern verschiedene Persönlichkeitsmerkmale.

Dies sind die Fragestellungen an die Psychologie. Es ist sehr wichtig, andere Professionen mit einzubeziehen (z.B. Arbeitsmedizin) um somit zu einem umfassenden Gesamturteil zu gelangen.

Bezüglich der ersten Fragestellung – wie erhebe ich denn das? Woher weiß ich, dass die Person schulungsfähig ist? Es geht in diesem Fall v.a. um die Eignung bzgl. eines Lehrabschlusses.

Beispiele für kognitive Aufgaben:

(1) Das ist die Vorlage eines auseinandergelegten Würfels. Sie müssen bestimmen, welche der angegebenen Möglichkeiten stimmt. Hier ist „A“

richtig. Das ist eine Aufgabe für das räumliche Vorstellungsvermögen. Das ist wichtig v.a. im technischen Bereich.

(2) Hier geht es um Sprachgefühl. Welches Wort hat die gleiche Bedeutung wie das vorgegebene? Das sprachliche Gefühl kann durch versch. Testverfahren erhoben werden.

Es gibt ganze Testbatterien, man muss individuell schauen, was für die Person passt, abhängig auch vom Alter.

(3) Hier ist eine Bildgeschichte durcheinander, da geht es um das soziale Gespür, ob man aus einem Kontext eine sinnvolle Reihenfolge erkennt.

(4) Das ist eine Konzentrationsaufgabe. Die Zahlen von 1 bis 9, hier müssen Sie die Symbole eintragen. Da geht es um die Arbeitsgeschwindigkeit, die Genauigkeit, die im Rahmen einer Büroarbeit z.B. sehr wichtig ist.

Sie sehen, es gibt verschiedene kognitive Testverfahren. Sie lassen sich gliedern in sprachliche und nichtsprachliche Verfahren. Außerdem gibt es auch Tests für mathematische Leistungen (z.B. Textrechnungen), räumliches Vorstellungsvermögen, auch grundlegendes technisches Verständnis.

Auch das logische Denken ist im technischen Bereich wichtig, ebenso die Merkfähigkeit, gerade, wenn ich noch eine Ausbildung machen möchte. Während Ausbildungen müssen Informationen schnell behalten werden – dabei ist auch die Konzentration wichtig.

Zweite Fragestellung: Psychische Belastbarkeit. Dazu gibt es sehr viele Fragebögen, hier geht es um die momentane Stimmung. Fühlt sich die Person entschlossen, gibt es Veränderungen im Vergleich zu den letzten Jahren?

Außerdem geht es auch um die Einstellung zur Arbeit, ist Arbeit für mich wichtig genug? Es gibt auch Menschen, die nicht motiviert zum Arbeiten sind. Diese Fragen können natürlich manipuliert werden, aber Psychologen merken dies schnell.

Wie hoch ist die psychische Belastbarkeit von Fr. Sonne ausgeprägt? Hier geht es um die momentane Stimmung, wie es der Person geht. Kann Sie sich gut konzentrieren?

---

Als nächstes geht es auch um die generelle Einstellung zur Arbeit. Aber das merken wir schnell, wie sich die Personen im aktuellen Umfeld verhalten. Diese dicke braune Linie ist das individuelle Profil, der gelbe Bereich ist der Normbereich und hier sieht man, wie gern die Person arbeitet. Wichtig ist auch, dass Frau Sonne bereit ist, Energie in die Arbeit einzusetzen. Sie hat aber noch Schwierigkeiten, sich von Belastungen zu distanzieren. Das kann eine Zeit lang funktionieren, aber irgendwann wird es eben zu viel.

Das Gespräch mit der Person gemeinsam ist ganz wichtig – ein Ergebnis darf nur in diesem Zusammenhang interpretiert werden! Es geht um die Gesprächsführung, auch versch. Merkmale sind hilfreich, ob die Person schnell in Stress kommt - dies können Hinweise sein wie gut es der Person geht.

Wir kommen zur 3. Fragestellung: Über welche berufsrelevanten Faktoren verfügt Fr. Sonne?

Das wäre ein Beispiel für ein computergestütztes Testverfahren, wie lange die Person durchhält. Diesen Test kann die Person aber selber abbrechen... und das ist oft eine monotone Aufgabe, dies kann fad werden. Da ist es interessant, wie lange sie durchhält. Ganz wichtig sind auch die Interessen der Person. Gerade bei jungen Menschen ist das schwierig, und hier werden gezielte Bereiche abgefragt. Interessiere ich mich z.B. für Technik oder Soziales, möchte ich künstlerisch kreativ tätig sein? Hier hätten Sie ein Beispiel: Diese Person ... ihr ist viel vom Arbeitgeber vorgegebene Struktur sehr wichtig, und sie mag künstlerische freie Arbeit. Sie können sich vorstellen, wenn kein Interesse für handwerkliche Tätigkeiten vorhanden ist, und dann wird sie in diesem Bereich eingesetzt, ist das auf Dauer nicht erfüllend! Es geht langfristig darum, dass die Person so fit ist, dass ihr die Arbeit Spaß macht, und deshalb ist es entscheidend, dass die Tätigkeit großteils mit dem Interessenprofil übereinstimmt!

---

Sie kennen vielleicht die berühmten Tintenklekse, da ist es wichtig dass die Antworten immer umfassend mit dem Gesamtprofil eingeschätzt und nicht alleinig eingesetzt werden.

Das gilt auch für einen Fragebogen: Merkmale, z.B. ich stehe ungern im Mittelpunkt, oder mich reizen Probleme, die schwierig zu lösen sind. Von dem Fragebogen abgeleitet werden die Ergebnisse zusammengefasst und daraus lesen wir, wie wichtig es der Person z.B. ist, Leistung zu erbringen. Wie wichtig ist es für die Person, Führung innezuhaben? Wie sieht es aus mit der subjektiven Wahrnehmung, wie nimmt sie sich selbst wahr? Hier gilt, immer im Rahmen eines Gespräch zu erfassen, ist es wirklich so, wie es da steht, oder ist etwas anders gemeint - hinterfragen! Anschließend ist es relevant, das persönliche Bild (des Psychologen) mit jenen der Person zu vergleichen.

Auch hier können situative Fragen gestellt werden, aus der Vergangenheit. Wie sind Sie im Streit mit Kollegen das Problem angegangen? Haben Sie mit ihm gesprochen? Od. sind Sie gleich zum Chef gegangen?...

Außerdem gibt es heutzutage viele computergestützte Verfahren. Sie sehen, es gibt eine Menge verschiedener Verfahren!

Der eine Bereich sind die Testverfahren, der zweite Bereich sog. biographieorientierte Verfahren, wie bei einer Bewerbung z.B. der Lebenslauf. Wie hat sich die Person in der Vergangenheit getan... und den 3. Bereich bilden simulationsorientierte Verfahren, wo die Person wirklich was arbeiten muss (z.B. Briefe sortieren). Und das wird von Klienten oft als sehr angenehm empfunden, weil dies arbeitsnahe ist.

Was machen wir nun mit all diesen Ergebnissen? Jetzt ist es die Kunst, diese zu einem Urteil zusammenzufügen.

Wenn man davon ausgeht, dass bei Frau Sonne die Schulungsfähigkeit aus rein kognitiver Sicht gegeben ist, d.h. sie verfügt über ausreichend sprachliche, rechnerische Kenntnisse... wenn das passt, dann schauen wir weiter: Wie geht es ihr zur Zeit? Es ist auch wichtig dazu zu sagen - in einem Jahr kann es wieder ganz anders sein. Nun gehen wir davon aus, dass die psychische Belastbarkeit derzeit unzureichend vorhanden ist. Was braucht sie jetzt, damit es ihr besser geht, damit sie psychisch stabiler wird?

Wenn wir annehmen, ihre relevanten Persönlichkeitsfaktoren sind: Sie arbeitet gewissenhaft, kann sich aber nicht gut durchsetzen.

An dem Beispiel sieht man, dass nicht nur das Können im Vordergrund steht. Auch die Psyche spielt eine große Rolle! Wenn man ständig vor neuen Herausforderungen gestellt wird, muss wirklich geschaut werden, ob die Person diesen auch standhalten kann.

Wir haben heute schon gehört, dass es eine Menge an verschiedenen Maßnahmen gibt. Dies wird mit der Person auch gemeinsam besprochen. Wir werden aber jetzt nicht viel näher drauf eingehen, da Sie ohnehin genug darüber gehört haben.

Bei Fr. Sonne wäre eine Berufsausbildung wie z.B. Jugend am Werk eine Möglichkeit. Es gibt versch. Vermittlungsmaßnahmen, sozialökonomische Betriebe, vorgeschaltete Maßnahmen, die dazu dienen, dass man wieder in das Arbeitssetting eingeführt wird, bevor die reguläre Arbeit wieder anfängt. Gerade wenn man schon einige Jahre arbeitslos ist, sind diese vorgeschalteten Maßnahmen wichtig. Anschließend wird die Person dabei unterstützt, einen fixen Job zu finden.

Auch psychologische Behandlung und Therapie können Thema sein, oder auch eine psychiatrische od. medizinische Rehabilitation, bevor eine Person wieder einer Arbeitstätigkeit nachgehen kann.

Sie haben gesehen, es gibt eine breite Palette an Angeboten und Maßnahmen ... da ist es die Kunst, das Richtige davon herauszuholen.

Was heißt das jetzt? Berufliche Eignungsdiagnostik bedeutet zu ermitteln, welche Anforderungen hat eine Person bereits; welche muss sie noch erwerben? Es gibt bestimmte Anforderungen, die in bestimmten Berufen erforderlich sind. Ist die generelle Eignung vorhanden, was kann die Person, was braucht sie, um dem Beruf nachgehen zu können?

Die berufliche Diagnostik ist ein sehr weites Gebiet... Selbstverständlichkeit hat auch die Personalauswahl viel damit zu tun. In Firmen wird drauf geachtet, ob die sich bewerbende Person auch die jeweilige Eignung erfüllt. Sie wissen, wenn jemand sich als Rechtsanwalt bewirbt, muss er vorab Jus studiert haben. Außerdem wird geschaut, ob die Person z.B. in das Team passt.

Zum Abschluss möchte ich vor allem jenen Eltern und Kindern, die hier sitzen, aus meiner persönlichen und beruflichen Erfahrung einige Abschlussworte mitgeben.

Heute beim Vortrag von Fr. Dr. Huber ging es sehr stark um die emotionalen Probleme von hörgeschädigten Kindern. Dies ist ein ganz wichtiges Thema. Was meine ich damit?

Wir können unsere Kinder nicht vor allen schlechten Erfahrungen schützen, jeder Mensch erlebt diese. Entscheidend ist, dass die Kinder lernen, konstruktiv damit umzugehen. Es hilft nicht, diese Erfahrungen nie zu machen.

Zu Hause, in der Schule (v.a. in Hörgeschädigtenschulen), aber auch auf der Uni ist dies oft ein geschützter Bereich, doch sobald es um einen Beruf geht, schaut es oft anders aus ... die wenigsten Menschen haben Erfahrungen mit Hörschädigungen. Daher ist es für Kinder wichtig, dass sie bald lernen, damit umzugehen!

Und d.h. natürlich auch, wie schon Lisa Niederreiter sagte: Nur so viel Rücksicht auf die Hörschädigung wie *nötig*!

Auch das Verhätscheln sollte gering gehalten werden, es ist nicht einfach - doch dies kommt Kindern sehr entgegen.

Emotionen und Gefühle sind unerlässlich, jeder von uns war schon mal wütend, traurig ... leider ist es in der Gesellschaft sehr stark, das z.B. Ärger nicht gezeigt werden sollte. Es ist wichtig, gut damit umzugehen, im angemessenen Ausmaß!

An alle Eltern richte ich den Appell, hört euren Kindern zu und redet miteinander und *mit* den Kindern. Die Kinder kennen sich selber gut, durch die Kommunikation kommt man dann darauf, was das Kind braucht ... Ich hab die Erfahrung gemacht, dass bei Entscheidungen zu viel *über* sie und zu wenig *mit* ihnen gesprochen wird.

An alle Kinder, Lehrer, Arbeitgeber ... geht angemessen offen mit der Hörschädigung um. Alles andere führt nur zu Missverständnissen. Wenn ich merke, ich stoße an meine Grenzen, z.B. in einem lebhaften Teamgespräch, dann ist es wichtig sagen zu können, dass einer nach dem anderen sprechen sollte. Aber die Hörschädigung zu verstecken ist der falsche Weg.

Und nehmt aktiv am gesellschaftlichen Leben teil. Damit meine ich, dass wir nicht erwarten dürfen, dass alle sagen: Du, ich hab einen Job für dich... Auch ich muss was tun, für meine Freunde, Arbeitskollegen, etc. Es ist immer ein gegenseitiges Geben und ein Nehmen!

Damit bin ich am Ende und danke Ihnen für die Aufmerksamkeit!