

TEACHING NOTE

Erasmus Plus
GUIDE + Good Guidance Stories Project
Rinova

„Verbesserung der
Beratungspraxis durch
Agieren in Netzwerken und
Aufbau von Partnerschaften“

INHALT

Die Kompetenz	3
Lernziele und Zusammenfassung der Fallstudie	3
Wie wird die Kompetenz geschult und/oder entwickelt?	5
Lehrmethode/ Ausbildungssituation	5
Dauer	6
Hintergrundinformationen	7
Anhang, Quellen	8

Stichwörter

Information, Beratung und Orientierung (Information, Advice and Guidance, IAG¹), Beschäftigungsprogramme, berufliche Fort- und Weiterbildung im Bereich des nicht-formalen Lernens, interaktives Lernen und Peer-Lernen, Beziehungsaufbau, Netzwerken und partnerschaftliche Zusammenarbeit.

¹ Information, Beratung und Orientierung (Information, Advice and Guidance, IAG) spielt eine zentrale Rolle bei der Berufsbildungsstrategie; sie hilft dabei, Einzelpersonen anzusprechen und Lernbarrieren zu überwinden und unterstützt beim Treffen von realistischen und gut informierten Entscheidungen für Karriere und Beschäftigung.

Die Kompetenz

Agieren in Netzwerken und Aufbau von Partnerschaften

Da die Bedürfnisse der Ratsuchenden sich weiter ausdifferenzieren und es in vielen Bereichen zu Budgetkürzungen gekommen ist, wird die Zusammenarbeit zwischen den verschiedenen Dienstleistern immer wichtiger.

So können nicht nur Erfahrungen geteilt und ergänzt werden, es können außerdem gemeinschaftliche Projekte zur Verbesserung der Bildungs- und Berufsberatung durchgeführt werden. In diesem Zusammenhang müssen Bildungs- und Berufsberater/-innen sowohl im Rahmen partnerschaftlicher Zusammenarbeit als auch im Rahmen des Netzwerkes eigene Kompetenzen nutzen und ausbauen.

Netzwerken, die Kunst Bündnisse zu bilden, ist eine Fähigkeit, die auf allen Ebenen und in allen Aufgabenbereichen von entscheidender Bedeutung ist. Oft heißt es: „Es ist nicht wichtig, was du weißt, sondern WEN du kennst.“ Dieser Leitsatz ist nicht ganz richtig, denn Fähigkeiten und Kenntnisse sind ebenso entscheidend für den beruflichen Erfolg. Als Basiskompetenz der Vernetzung steht der Aufbau von Beziehungen im Mittelpunkt. Die Bedeutung des Netzwerkes im Bereich der Bereitstellung von Berufs- und Bil-

dungsberatungsangeboten wird oft zu wenig anerkannt, vor allem im Vergleich zu den spezialisierten Fähigkeiten, die nötig sind, um eine optimale Beratung zu leisten.

Definition von Partnerschaft:

Partnerschaft bezeichnet zwei oder mehr Organisationen, die zusammenkommen, um ein Projekt, Programm, Modell gemeinsam zu gestalten und umzusetzen, welches Geldgebern einen großen Erfahrungsschatz bietet, um vielfältige und komplexe Probleme anzugehen. Solche Partnerschaften werden in der Regel wieder aufgelöst sobald der Vertrag oder Bildungsfonds abgeschlossen ist.

Definition von Netzwerk:

In diesem Zusammenhang ist ein Netzwerk eine ortsansässige oder thematische Gruppe von Organisationen und/oder Schlüsselakteuren mit einem gemeinsamen Ziel zur Verbesserung der Vernetzung zwischen den zentralen Bereichen der Arbeit. Bei Netzwerken ist es üblich, dass diese außerhalb von Vertragsschließungen oder Finanzierungen existieren und unterhalten werden, allerdings sind sie für Vertragsabschluss und Leistungserbringung von zusätzlichem Wert.

Lernziele und Zusammenfassung der Fallstudie

Die Fallstudie zeigt, dass die eigene Beratungspraxis durch die Kompetenz „Agieren in Netzwerken und Aufbau von Partnerschaften“ verbessert werden kann. Im Wesentlichen bietet die Fallstudie die Möglichkeit, mehr über das Know-how und die erforderlichen Fähigkeiten zu erfahren.

Lernziele

- a. Bestimmung des Unterschieds zwischen Partnerschaften und Netzwerken.
- b. Wecken des Interesses für Netzwerke und Verbesserung der Kompetenzen zur Netzwerkbildung bei Anbietern von Beratungspraxis, um ihre eigene Leistung und die Beratungsergebnisse für die Klienten zu verbessern.
- c. Entwicklung der erforderlichen Kompetenzen zur Förderung und zum Aufbau von Vertrauensbeziehungen in inter-institutionellen Netzwerken, die sich an den Bedürfnissen der Beratungsorganisation und den Bedarfen der Klienten ausrichten.
- d. Generierung einer größeren Anerkennung für Kooperationen um sich wechselseitig innerhalb der Partnerschaften und auch mit anderen ergänzenden Partnerschaften auszutauschen (was die Ergebnisse für die unterstützten Personen maximieren kann).
- e. Entwicklung einer größeren Anerkennung dafür, wie man wichtige Kontakte innerhalb von Partnerschaften, die zeitlich begrenzt sind und auf Verträgen beruhen, entwickelt und pflegt.
- f. Verbesserung der Ergebnisse für die Klienten, indem man sie zum Aufbau von Netzwerken und zum Networking anleitet und befähigt.

Zusammenfassung der Fallstudie

Leo ist ein Bildungs- und Berufsberater mit einem beruflichen Erfahrungshintergrund in der Jugendarbeit². Dies beeinflusst sein Angebot an Information, Beratung und Orientierung (Information, Advice and Guidance, IAG) in seiner derzeitigen Position, die sich auf die Arbeit mit NEET-Jugendlichen (not in employment, education or training; deutsch: nicht in Arbeit, Schul- oder Berufsausbildung) konzentriert. Den größten Teil seines Berufslebens war Leo im Dritten Sektor³ tätig und bot Beratung in einem nicht-formalen Rahmen durch seine Arbeit als Jugendarbeiter an; jetzt arbeitet er an einem ganz London umfassenden, von Jugendlichen geführten Programm zur Verbesserung der Beschäftigungsfähigkeit, nämlich Talent Match London⁴. Da das Projekt von Jugendlichen initiiert wurde, hat sich Leo auf die Grundsätze seines Ansatzes aus der Jugendarbeit gestützt, um so gemeinsam mit der Gruppe junger Menschen, die an dem Projekt beteiligt waren, ein einzigartiges Beschäftigungsprogramm zu gestalten. Darüber hinaus hat Leo den Jugendrat des Projekts bei der Gestaltung des Programms einbezogen. Der Rat wurde eigens dafür gegründet, um die Umsetzung des Projekts zu steuern und zu lenken. Damit sollte sichergestellt werden, dass es weiterhin von Jugendlichen geleitet wird.

Im Gegensatz zu fast allen anderen Programmen zur Verbesserung der Beschäftigungsfähigkeit von Jugendlichen haben die jungen Menschen selbst, in Partnerschaft mit Arbeitgebern und dem Dritten Sektor, Talent Match London entwickelt. Darüber hinaus wird das Programm nicht nach dem Modell „leistungsorientierte Bezahlung“ durchgeführt. Es fördert außerdem den Austausch zwischen den Partnern, um sicherzustellen, dass die jungen Menschen Zugang zu einer breiten Palette an Förderung, einer Rundumunterstützung und Entwicklungsmöglichkeiten durch das Angebot der Projekt-Partnerschaft erhalten. Der Schwerpunkt liegt eindeutig auf der Aktivierung und Stärkung der jungen Menschen mit multiplen Problemlagen, damit diese mehr und bessere Möglichkeiten erhalten, um nachhaltige und stabile Beschäftigungsverhältnisse aufzunehmen. Im Wesentlichen ist dieses von Jugendlichen geleitete

Programm dazu entwickelt worden, nicht nur Fähigkeiten, sondern auch Zuversicht, Belastbarkeit, Netzwerke und die nachhaltige Unterstützung zu vermitteln, die junge Menschen brauchen wenn sie ihren Berufsweg beschreiten.

Kontext der Fallstudie

„Talent Match London“ ist jetzt im zweiten von insgesamt fünf Jahren und Leo wird mit zwei herausfordernden Situationen konfrontiert. Zum einen hat er gemeinsam mit seinem Team zugestimmt, die partnerschaftliche Zusammenarbeit und die gegenseitige Weitervermittlung zwischen den Projektpartnern, mit denen er noch nie gearbeitet hat, zu verbessern. Er hat ebenfalls zugestimmt, seine erweiterten Netzwerke weiterzuentwickeln und „anzupapfen“, um jungen Menschen dabei behilflich zu sein, problemlos auf ihrem „Weg zur Veränderung“ voranzukommen und ihre Ziele und Wünsche zu erreichen. Er ist sich auch externer Herausforderungen bewusst, wie der Förderung der interinstitutionellen Zusammenarbeit, die vielleicht als konkurrierend angesehen werden könnte, vor allem von denen, die mit der Durchführung von Verträgen mit „leistungsorientierter Bezahlung“ besser vertraut sind.

Die zweite Situation, der Leo gegenübersteht, ist die Notwendigkeit zur Verbesserung der Vernetzung der jungen Leute untereinander, mit denen er arbeitet, beizutragen. Er ist besonders daran interessiert, diesen jungen Menschen dabei zu helfen, ihre Netzwerke zu erweitern, Arbeitgeber einzubeziehen, sie zu unterstützen, Fortschritte auf dem Weg zu dem Erreichen ihres Karriereziels zu machen und sie besser mit den Branchen, in denen sie eine Arbeit anstreben, zu vernetzen. Leo erkennt, dass er sicherzustellen muss, dass diese Aktivitäten von Jugendlichen selbst gesteuert werden müssen und ist nun aufgefordert, sich ein Modell auszudenken, das zugleich angemessen und attraktiv sein wird.

² Definition von Jugendarbeit (Youth Work): Definiert als Aktivitäten, die gezielt beabsichtigen, auf junge Menschen durch Jugendbeteiligung und -förderung einzuwirken.

³ Dritter Sektor: Der Sektor für freiwillige und gemeinnützige Arbeit, einschließlich Wohltätigkeitsorganisationen („Charities“), sozialwirtschaftlicher Unternehmen („Social Companies“) und Community Interest Companies („CICs“).

⁴ Talent Match London ist ein von der Big Lottery finanziertes Projekt, das von der London Youth geleitet wird.

Leos Kundinnen und Kunden

Leo arbeitet mit jungen Menschen im Alter von 18 bis 24 Jahren, die seit einem Jahr oder länger arbeitslos sind und in den „Hotspots für Jugendarbeitslosigkeit“ in London leben. Die Mehrzahl der jungen Menschen greift nicht auf Regierungsprogramme oder reguläre Formen der Unterstützung zurück, sie haben keine formalen Qualifikationen, keinen Zugang zu Ausbildung, sind für die Betreuung von Kindern oder anderen Familienmitgliedern verantwortlich oder haben eine Behinderung oder ein psychisches Problem.

Viele der jungen Menschen gelten als „besonders schwer zu erreichen und einzubinden“, da sie in der Regel vom „Radar“ der herkömmlichen Leistungsangebote verschwunden sind und sich nicht am „System“ beteiligen. Bis jetzt ist die Verbindung des Jugendarbeits-Ansatzes mit dem Talent Match London-Angebot für diese Gruppe junger Menschen

attraktiv, einfach deshalb, weil sie das Gefühl bekommen, die Ausgestaltung und die Umsetzung des Programms beeinflussen zu können. Im Grunde fühlen sie, dass ihre „Stimme“ gehört wird. Durch die tagtägliche enge Zusammenarbeit mit dieser Gruppe junger Menschen hat Leo festgestellt, dass, trotz der negativen medialen Darstellung, viele junge Menschen daran interessiert sind, sich einen Arbeitsplatz zu sichern, sich ihren Lebensunterhalt zu verdienen und einen Beitrag für die gesamte Gesellschaft zu leisten. Jedoch verfügen viele nicht über die notwendigen Netzwerke, um auf den komplexen und manchmal anspruchsvollen Wegstrecken zu einer nachhaltigen und sinnvollen Beschäftigung zu navigieren.

Wie wird die Kompetenz geschult und / oder entwickelt?

Zielgruppe

Die für diese Fallstudie vorgesehenen Lernenden sind Bildungs- und Berufsberater mit unterschiedlicher Berufserfahrung. Da sich die Beschaffenheit des Beratungsangebots weiterentwickelt, um den Bedürfnissen bestehender Klientengruppen und Finanzierungssysteme gerecht zu werden, bietet die Fallstudie eine Möglichkeit für qualifizierte Experten, ihre eigenen Kompetenzen zu reflektieren und wirksame Praktiken zu identifizieren und auszutauschen. Mit einem interaktiven Peer-Learning-Ansatz für angehende Berater können diese ihre Kompetenzen auf der Grundlage „erprobter und bewährter“ Praktiken ausbauen.

Lehrmethode / Ausbildungssituation

Die für die Fallstudie am besten geeignete Methode ist das formalisierte Peer-Lernen durch sowohl formelle als auch informelle Aktivitäten. Dieser Ansatz kann für beide Seiten von Vorteil sein und beinhaltet den Austausch von Wissen, Ideen und Erfahrungen zwischen den Teilnehmern. Folglich ist es für heterogene Gruppen von Beratungs-Fachleuten geeignet, da es einen Peer-Learning-Austausch fördert.

Daher kann die Fallstudie als Grundlage zur Stimulierung einer Gruppendiskussion herangezogen werden. Danach können kleinere Gruppen gebildet werden, um auf die auf Seite 8 gestellten Fragen einzugehen. Jede Gruppe wird dazu aufgefordert, ihre Antworten der ganzen Gruppe zu präsentieren. Zum Schluss kann der Ausbilder / die Moderatorin / der Vermittler eine Diskussion über die Bedeutung der Kompetenz fördern und zum Zusammentragen der von den Teilnehmern gewonnenen Lernergebnisse anregen.

Die Fallstudie könnte im Rahmen eines internen beruflichen Weiterbildungsprogramms zur Kompetenzentwicklung durch Peer-Learning-Austausch genutzt werden und Problemlösungskompetenzen, kreatives Denken und Teamarbeit beinhalten. Darüber hinaus bietet es für breit aufgestellte Partner auch eine Möglichkeit, gemeinsame Projekte zur Verbesserung der Beratungspraxis durchzuführen. Dies würde ein einheitliches Vorgehen gewährleisten und könnte zu einer verstärkten weiteren Zusammenarbeit führen. Darüber hinaus könnte die Fallstudie verwendet werden, um nur „Situation 1“ oder „Situation 2“ zu diskutieren. Dadurch entsteht Flexibilität, um sich auf die wichtigsten Fähigkeiten und Kompetenzen, die entwickelt werden sollen, zu konzentrieren.

Diskussionsfragen

Situation 1

- › Wie entwickeln, erhalten und verbessern Sie die effiziente partnerschaftliche Zusammenarbeit zum Wohle der jungen Menschen, die Sie unterstützen?
- › Diskutieren Sie, wie Sie an neue Partner herantreten und deren Beteiligung an der gegenseitigen Weitervermittlung sicherstellen.
- › Wie können Sie die Jugendlichen in den Prozess der gegenseitigen Weitervermittlung einbeziehen, sodass diese selbst Verantwortung dafür übernehmen?
- › Diskutieren Sie, wie Sie ein Beziehungsmanagement mit den Jugendlichen sicherstellen, das Vertrauen erhalten und sichern.

Situation 2

- › Wie beteiligen Sie sich an Arbeitgebernnetzwerken und wie fördern Sie diese?
- › Diskutieren Sie, wie Sie an Arbeitgeber herantreten und Arbeitgebernnetzwerke pflegen.
- › Wie ermutigen Sie junge Menschen dazu, ihre eigenen Netzwerke zu entwickeln?
- › Diskutieren Sie, wie Sie junge Menschen bei der Gestaltung eines Netzwerkprogramms mit den Arbeitgebern beteiligen würden. Überlegen Sie, was Ihrer Meinung nach die wichtigsten Fragen und Lösungen sein könnten.

Dauer

Die Kompetenz wird durch eine halbtägige Fortbildungsmaßnahme/einen Workshop entwickelt. Bei einer von einem Ausbilder/Moderator durchgeführten PowerPoint-Präsentation werden grundlegende Kenntnisse vorgetragen. Damit soll im Frage-und-Antwort-Teil die Diskussion angeregt werden. Alle Teilnehmer erhalten jeweils ein Handout-Paket, das den Lehrplan und Powerpoint-Präsentation enthält. So können sie sich auf die Informationen beziehen, mit denen sie während der Einzel- und Gruppenaktivitäten sowie bei Diskussionen mit Kollegen und dem Moderator/Ausbilder versorgt werden. Während der gesamten Sitzung gibt es für die Teilnehmer Rollenspiel-Übungen mit verschiedenen Szenarien, in denen sie die Möglichkeit erhalten, sowohl ineffektive als auch effektive Praktiken der „partnerschaftlichen Zusammenarbeit und der Arbeit innerhalb von Netzwerken“ zu überprüfen.

Den Teilnehmenden wird ausreichend Zeit eingeräumt, um ihre bisherige Praxis zu reflektieren und diese Informationen mit ihren Kollegen auszutauschen. Deshalb werden alle Teilnehmenden vor und nach der Aktivität dazu aufgefordert, ihre Kompetenzen bei diesem Thema selbst einzuschätzen und erhalten so die Gelegenheit, umfassend zu reflektieren.

Hintergrundinformationen

Rinova ist Partner bei dem von Londoner Jugendlichen geleiteten⁵ „Talent Match London“⁶-Programm. Dieses innovative und äußerst dynamische Programm zur Verbesserung der Beschäftigungsfähigkeit wird durch die Grundprinzipien und die Ethik der Jugendarbeit untermauert. IAG (Bildungsberatung) ist ein Hauptmerkmal des Programms, das junge Menschen auf dem „Weg zur Veränderung“ unterstützt. Es wurde durch den „Framework of Outcomes for Young People“ der Young Foundation angeregt und betont die grundlegende Bedeutung von sozialen und emotionalen Fähigkeiten als Basis für das Erreichen aller anderen Ergebnisse für junge Menschen. Das Talent Match London-Programm wird im Rahmen einer sektorübergreifenden Zusammenarbeit durchgeführt und umfasst von Jugendlichen geleitete Basisorganisationen, Wohltätigkeitsorganisationen, sozialwirtschaftliche Unternehmen und Arbeitgeber. Zu denen, die Information, Beratung und Orientierung für die bei Talent Match London engagierten Jugendlichen anbieten, gehören beispielsweise Bildungs- und Berufsberater/-innen und Jugendsozialarbeiter/-innen.

„Information, Beratung und Orientierung“ (Information, Advice and Guidance, IAG) ist eine Sammelbezeichnung in Großbritannien und umfasst eine Reihe von Aktivitäten und Maßnahmen, die jungen Menschen dabei helfen, mehr Selbstvertrauen zu entwickeln und besser dazu in der Lage zu sein, ihre persönliche und berufliche Entwicklung, einschließlich des Lernens, zu steuern. Dazu gehört:

- › Die Bereitstellung von korrekten, aktuellen und objektiven Informationen über persönliche Themen und Fragen der Lebensführung, Lern- und Karrierechancen, Aufstiegswege, Auswahlmöglichkeiten, ein Verzeichnis, wo man Hilfe und Rat findet und wie man darauf zugreifen kann.
- › Die Bereitstellung von Beratung durch Aktivitäten, die jungen Menschen dabei helfen, Informationen zu sammeln, zu verstehen und zu interpretieren und sie im Hinblick auf ihre eigene Situation anzuwenden.
- › Die Bereitstellung von unvoreingenommener Beratung und fachlicher Unterstützung, um jungen Menschen dabei zu helfen, sich selbst und ihre Bedürfnisse zu verstehen, sich Hindernissen zu stellen, Konflikte zu lösen und neue Perspektiven zu entwickeln.

Die wichtigsten Grundsätze eines stimmigen IAG-Serviceangebots sollten folgende sein:

- › Zugänglichkeit und Sichtbarkeit: Die Klienten sollten das Angebot erkennen und ihm vertrauen können.
- › Professionalität und Informiertheit: Mitarbeiter in der Beratung sollten über die nötigen Fähigkeiten und Kenntnisse verfügen, um schnell und effektiv die Bedürfnisse des Klienten zu identifizieren.
- › Effektive Verbindungen: Die Verbindungen zwischen den IAG-Anbietern sollten für den Klienten klar ersichtlich sein; Klienten sollten beim Übergang von einem Dienstleister zu einem anderen unterstützt werden.
- › Verfügbarkeit, Qualität und Umsetzung: Dienstleistungen sollten nach den Bedürfnissen der Klienten ausgerichtet werden und von sozialen und wirtschaftlichen Prioritäten auf lokaler, regionaler und nationaler Ebene bestimmt sein.
- › Vielfalt: Das Leistungsspektrum sollte den vielfältigen Bedürfnissen der Klienten angepasst sein.
- › Unvoreingenommenheit: Klienten sollten dabei unterstützt werden, fundierte Entscheidungen auf Grundlage ihrer Bedürfnisse und Lebensumstände zu treffen.
- › Responsivität: Die Dienstleistungen sollten an gegenwärtige und zukünftige Bedürfnisse des Klienten angepasst werden.
- › Freundlichkeit und Willkommenheißen: Die Dienste sollten den Klienten dazu ermutigen, sich erfolgreich beim Dienstleister zu engagieren.
- › Befähigung: Dienstleister sollten die Klienten dabei fördern und unterstützen, lebenslang Lernende zu werden, indem sie sie dazu befähigen, sich zur Planung ihres Berufswegs Informationen zu beschaffen und diese zu nutzen.

⁵ Unter einer „von Jugendlichen geleiteten“ Entwicklung versteht man im Allgemeinen eine Initiative, die weitgehend von jungen Menschen entwickelt und umgesetzt wird. Das heißt, dass der Dienstleister oder die Organisation durch die Beteiligung der Jugendlichen an Konzeption, Planung und Umsetzung von Dienstleistungen geprägt ist oder dass diese am Management beteiligt sind.

⁶ Talent Match London wird von der London Youth geleitet. <http://www.talentmatchlondon.org/>

ANHANG, QUELLEN

Die Bedeutung des Netzwerkes und des Aufbaus von Beziehungen beim IAG-Angebot

a. Verständnis des breiteren Kontextes von Jugendarbeitslosigkeit

Im Großbritannien waren zwischen Oktober und Dezember 2014 740.000 junge Menschen im Alter von 16 bis 24 Jahren arbeitslos, das entspricht einer leichten Zunahme gegenüber dem vorherigen Quartal und einem Rückgang um 188.000 im Vergleich zum Vorjahr. Weitere Informationen und Quelle: <http://www.parliament.uk/business/publications/research/briefing-papers/SN05871/youth-unemployment-statistics>

Ein junger Mensch, der heute die Schule verlässt, kann sich in mancherlei Hinsicht glücklich schätzen. Dies wird dadurch veranschaulicht, dass es neben einer wachsenden Wirtschaft und steigenden Beschäftigungsaussichten, eine enorme Vielfalt angebotener Möglichkeiten gibt. Aber hinsichtlich anderer grundlegenden Aspekte wird die gegenwärtige Generation junger Menschen systemisch benachteiligt – und dies sollte uns alle etwas angehen. Weitere Informationen und Quelle: <https://ukces.blog.gov.uk/2015/02/10/are-unemployed-young-people-caught-in-a-catch-22-situation-of-their-own/>

<http://www.theguardian.com/society/youth-unemployment>

b. Entwicklung unternehmerischer Kompetenzen

Netzwerken als einschüchterndes Konzept: Netzwerken, die Kunst Allianzen zu bilden, ist eine Fähigkeit, die auf allen Ebenen und in allen Aufgabenbereichen von entscheidender Bedeutung ist. Oft heißt es: „Es ist nicht wichtig, was du weißt, sondern WEN du kennst.“ Dieser Leitsatz ist nicht ganz richtig, denn Fähigkeiten und Kenntnisse sind ebenso entscheidend für den beruflichen Erfolg, aber darin steckt auch Wahrheit. (Dennoch) sind viele Menschen durch das Wort „Netzwerken“ abgeschreckt, weil sie glauben, dass sie nicht über den Persönlichkeitstyp und/oder die Fähigkeiten verfügen, um in einem Raum voller Fremder Visitenkarten zu verteilen oder sich wie ein geselliger Partygänger zu verhalten. Manche Menschen fühlen sich bei der Vernetzung in One-on-One-Situationen wohler als in großen Gruppen. Anstatt sich darüber Gedanken zu machen, was man beim Netzwerken sagt, sollte man sich darauf konzentrieren,

wie man Menschen über sie selbst und ihre Arbeit befragt. Betrachten Sie Netzwerken als eine Möglichkeit, andere kennenzulernen und als eine Möglichkeit für andere, Sie kennenzulernen. Weitere Informationen und Quelle: <http://hrweb.berkeley.edu/learning/career-development/career-management/relationship-building/networking>

Aufbau von Beziehungen: Die Bedeutung des Aufbaus von Beziehungen im Berufsleben wird in der wissenschaftlichen Literatur ausführlich diskutiert. Seine Bedeutung wird in der Geschäftswelt oftmals unterschätzt, vor allem im Vergleich zu den spezialisierteren Fähigkeiten und Fachkenntnissen, die bei der Führung eines Unternehmens (oder bei der Bereitstellung einer Dienstleistung) zum Tragen kommen. Der effektive Aufbau von Beziehungen ist jedoch ein entscheidender Bestandteil für den Geschäftserfolg, vielleicht sogar der entscheidende Erfolgsfaktor. Weitere Informationen und Quelle: <http://iveybusinessjournal.com/publication/the-art-of-business-relationships-through-social-media/>

Die Kunst der strategischen Einflussnahme: Ihre individuellen Talente und Fähigkeiten sind eine Selbstverständlichkeit. Um Höchstleistungen zu vollbringen sollten Sie auch Ihre Beziehungen zu Kollegen, Mitarbeitern und externen Akteuren stärken. Pflegen Sie Schlüsselbeziehungen bis zu dem Punkt, an dem Sie echten strategischen Einfluss bekommen. Weitere Informationen und Quelle: <http://smallbusiness.chron.com/strategic-influence-34636.html>

Customer Relationship Management vs. Business Relationship Management: An einem gewissen Punkt in unserem Leben können wir alle sowohl Kunden als auch Dienstleister sein. Die Fähigkeit, beide Seiten der Medaille zu betrachten, hilft dabei zu erkennen, dass Business Relationship Management und Customer Relationship Management zwar unterschiedliche Dinge sind, aber Hand in Hand arbeiten müssen. Weitere Informationen und Quelle: <https://www.td.org/Publications/Magazines/TD/TD-Archive/2010/02/The-Connected-Employee-the-8-Networking-Competencies-for-Organizational-Success>

c. Verbesserung des sozialen Nutzens

Framework of outcomes for young people: (Die Young Foundation) ist das Herzstück des Denkens, der Planung und Durchführung von Talent Match London, insbesondere die Konzentration auf das, was nötig ist, um jungen Menschen dabei zu unterstützen, belastbarer zu werden. Weitere Informationen und Quelle: <http://youngfoundation.org/publications/framework-of-outcomes-for-young-people/>

Junge Menschen leben, lernen und bewältigen Übergänge zum Erwachsenenalter und zur Selbstständigkeit in einer zunehmend komplexen und schwierigen Welt, in der sie mit einem größeren Maß an Auswahl und Chancen, aber auch beispiellosen Unsicherheiten und Risiken, konfrontiert sind. Das verlangt nach motivierten, flexiblen jungen Menschen, die bei der Navigation auf diesen Pfaden eine aktive Rolle spielen.

Einzelpersonen und Organisationen, die an der Beauftragung, Organisation und Bereitstellung von Dienstleistungen beteiligt sind, müssen die Ergebnisse, die sie erreichen wollen und die Veränderungen, die Dienstleister im Leben der jungen Menschen herbeiführen, kennen („Framework of outcomes for young people“, Young Foundation)

Voluntary Sector 'Picking up the pieces' from failing statutory services, (November 2013, Press Release). Weitere Informationen und Quelle: <http://www.youthaccess.org.uk/news/voluntary-sector-picking-up-the-pieces-from-failing-statutory-services/>

Während die Bedürfnisse der Jugendlichen steigen und es zu Kürzungen kommt, zeigt ein neuer Bericht die zunehmende Abhängigkeit von Unterstützungsdiensten (für Jugendliche) des freiwilligen Sektors, um die Lücken zu füllen, die durch bröckelnde gesetzliche Leistungen entstanden sind. Faiza Khan, Koordinatorin der Young People's Health Partnership, sagte dazu: „Dieser wichtige Bericht verdeutlicht die Bedeutung von Dienstleistern, die sich zusammenschließen. Die Young People's Health Partnership arbeitet hart daran, es mehr Jugendorganisationen und Jugendlichen zu ermöglichen, ihre Erfahrungen auszutauschen.“

Cohesive Communities – the benefits of partnership working between local government and the voluntary and community sector. Weitere Informationen und Quelle: <http://resources.cohesioninstitute.org.uk/Publications/Documents/Document/DownloadDocumentsFile.aspx?recordId=175&file=PDFversion>

KONTAKT

Zentrum für Soziale Innovation (ZSI)

Linke Wienzeile 246
1150 Wien

Ansprechpartnerin

Juliet Tschank
Telefon: 01/4950442-00
tschank@zsi.at

Dieses Projekt wurde mit Unterstützung der Europäischen Kommission finanziert. Die Verantwortung für den Inhalt dieser Veröffentlichung tragen alleine die Autorinnen und Autoren. Die Kommission kann nicht für die Verwendung von hier enthaltenen Information verantwortlich gemacht werden.