

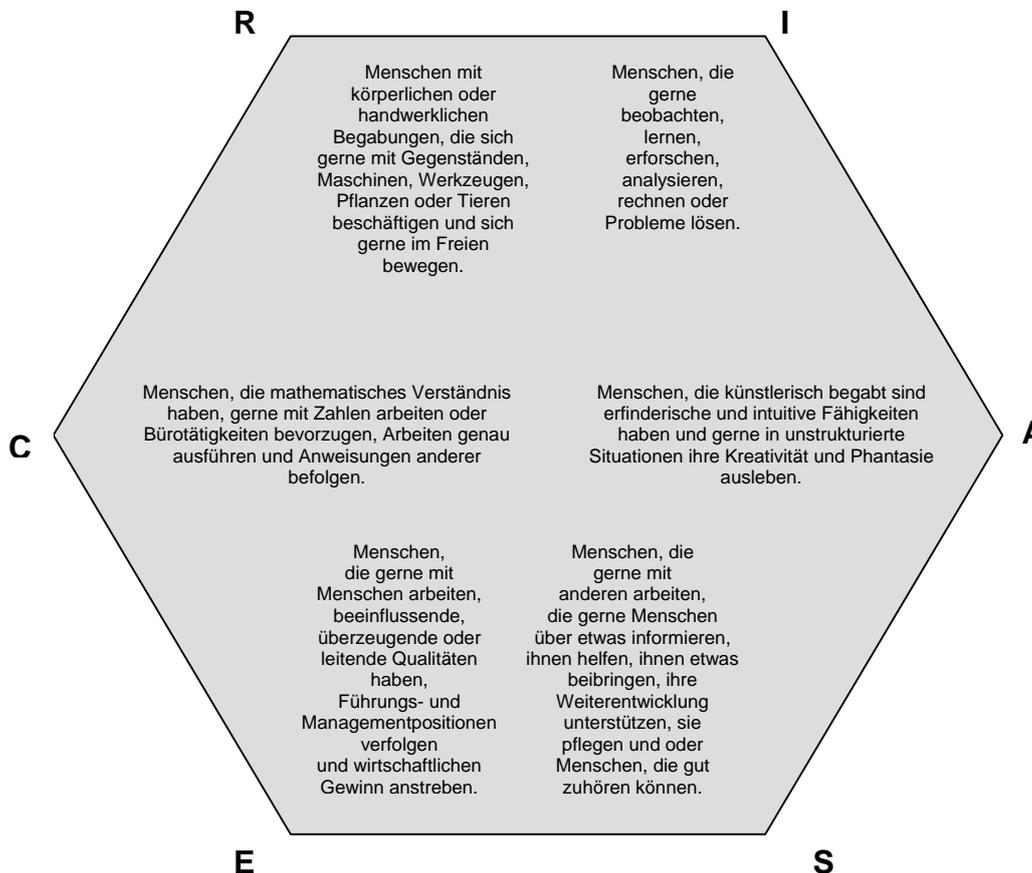
Die Partyübung

Theoretischer Abriss: Für die Wahl des Jobs ist auch das menschliche Umfeld relevant. Insofern ist es von Bedeutung, sich im Vorhinein zu überlegen, in welchen Zusammenhängen Menschen vorzugsweise arbeiten. Nach dem Modell von John L. Holland gibt es in unserem Kulturkreis sechs grundlegende Persönlichkeitsorientierungen. John L. Holland leitet folgende Typen vom menschlichen Umfeld ab:

1. **Realistisches Umfeld:** Menschen, die Aktivitäten mögen, bei denen es um eine eindeutige, geordnete oder systematische Einwirkung auf Gegenstände, Werkzeuge, Maschinen oder Tiere geht.
R („realistic“): Menschen, die Natur, Sport, Werkzeuge oder Maschinen mögen.
2. **Intellektuelles Umfeld:** Menschen, die Aktivitäten mögen, bei denen es um Beobachtung und um die symbolische, systematische, kreative Analyse verschiedenster Phänomene geht.
I („investigative“): Menschen, die sehr wissbegierig sind, die gerne Dinge untersuchen und analysieren.
3. **Kreatives Umfeld:** Menschen, die Aktivitäten mögen, in denen es um mehrdeutige, freie und unsystematische Aktivitäten sowie Fähigkeiten geht, mit denen Formen und Produkte künstlerischer Art erschaffen werden.
A (artistic“): Menschen, die künstlerisch veranlagt, fantasievoll und innovativ sind.
4. **Soziales Umfeld:** Menschen, die Aktivitäten mögen, in denen es um die Einwirkung auf Menschen durch Information, Ausbildung, Entwicklung, Therapie und spirituelle Betreuung geht.
S („social“): Menschen, die anderen helfen (wollen), sie unterrichten oder für diese Dienstleistungen erbringen.
5. **Unternehmerisches Umfeld:** Menschen, die Aktivitäten mögen, in denen es um die Einwirkung auf andere Menschen geht, um organisatorische oder eigene Ziel zu erreichen.
E („enterprising“): Menschen, die gerne Projekte und Organisationen ausbauen, andere beeinflussen und überzeugen.
6. **Konventionelles Umfeld:** Menschen, die Aktivitäten mögen, bei denen es um die eindeutige, geordnete, systematische Einwirkung auf Daten geht, wie Protokolle, Ablage, Reproduktion von Stoff, die Anordnung von schriftlichem oder Zahlenmaterial nach einem vorgegebenem Plan, die Bedienung von Büromaschinen und Computern.
C („conventional“): Menschen, die gern mit Details zu tun haben und die gern Aufgaben oder Projekte durchführen.

Arbeitsblatt für die Partyübung

In der folgenden Darstellung sehen die TN einen sechseckigen Raum aus der Vogelperspektive, in dem eine Party stattfindet. In jeder der Ecken (Ecke R, Ecke I, Ecke A, Ecke S, Ecke E und Ecke C) steht eine Gruppe von Menschen mit ähnlichen Interessen, die in der Darstellung beschrieben sind. Die TN sollen zuerst in Kleingruppen alle Informationen der Darstellung durchlesen und danach die nebenstehenden Fragen beantworten.



1. Welcher Ecke in diesem Raum würdest du dich instinktiv zuordnen bzw. bei welcher Gruppe würdest du am längsten bleiben?

Schüchternheitsaspekte und Gespräche innerhalb der Gruppe sollen nicht berücksichtigt werden.) Schreibe den Buchstaben der gewählten Gruppe in die Box.

2. Nach fünfzehn Minuten haben alle in deiner Ecke beschlossen, die Party zu verlassen, nur du bleibst. Mit welcher der Gruppen, die sich noch im Raum befinden, würdest du dich am ehesten identifizieren? Mit welcher Gruppe kannst du dir vorstellen, am längsten zusammen zu sein? Trage den Buchstaben der ausgewählten Gruppe in das Kästchen ein.

3. Auch deine neu ausgewählte Gruppe verlässt nach fünfzehn Minuten, ohne dich, die Party. In welcher der noch übrig gebliebenen Gruppen könnte es dir nun am ehesten gefallen? Füge den Buchstaben in das Kästchen ein.

Die drei Buchstaben, die in den drei Schritten ermittelt wurden, werden Holland-Code genannt. Die TN sollen nun die Beschreibung, wie die Menschen, mit denen Sie gerne zusammenarbeiten würden, in die „Blume“ (siehe Übung „Traumjob“) eintragen. Nachdem Motto „Gleich und gleich gesellt sich gern“ kann nun auch überprüft werden, inwiefern diese Eigenschaften/Fähigkeiten auch auf sich selbst zutreffen. Sind das vielleicht auch die eigenen Vorlieben der TN, Fähigkeiten, Aufgaben? Oder nicht?

Quelle: Bolles, Richard Nelson (2004): Durchstarten zum Traumjob. Das Handbuch für Ein-, Um- und Aufsteiger. Frankfurt/Main, Seite 348.