

**Rezension für Tests und Arbeitsmittel
für den Anwendungsbereich der Berufs-, Studien- und Laufbahnberatung in der Schweiz**
Verfahren

NEO-Punch

Anton Simonett (2015). Bern: SDBB
Basierend auf dem Punch! von Bassetti & Kramer(1999)

Kategorie
Arbeitsmittel

1 Beschreibung

1.1 Fragestellung / Anwendungsbereich

Der NEO-Punch dient dazu, das individuelle Potenzial aufzuzeigen, indem er zur Auseinandersetzung mit den eigenen Fähigkeiten und Kompetenzen motiviert. An diesem Prozess sind im Idealfall die Klientin / der Klient, eine Vertrauensperson der Klientin / des Klienten und die Beratungsperson beteiligt.

1.2 Zielgruppe (Testpersonen)

Erwachsene Personen in der Laufbahnberatung bzw. in Laufbahngruppen sowie im Coaching.

1.3 Konzept / Theoretische Grundlagen

Beim NEO-Punch steht die Auseinandersetzung mit dem Selbstbild der eigenen Fähigkeiten und mit dem Fremdbild im Vordergrund. Zugrunde liegen die Studienergebnisse von Bender-Szymanski (1980), wonach die Suche nach der Kongruenz zwischen dem Selbstkonzept eigener Fähigkeiten und den beruflichen Anforderungen für die Laufbahnentscheidung zentral ist. Laut Busshoff (2009) ist das Selbstbild ein Komplex von verschiedenen Vorstellungen über sich selbst – einerseits hinsichtlich dessen, wer und wie man tatsächlich ist (reales Selbstkonzept), und andererseits bezogen darauf, wer und wie man gerne wäre (ideales Selbstkonzept). Beim Vergleich von Selbst- und Fremdbild arbeitet der NEO-Punch mit der Beschreibung des Selbst- und des Fremdbildes gemäss dem Johari-Fenster von Luft & Ingham (1955). Dabei wird besonders auf den sogenannten "Blinden Fleck" fokussiert. Das ist der Anteil des Verhaltens, der selber wenig, von anderen Personen dagegen recht deutlich wahrgenommen wird. Dieser Wirkzusammenhang zwischen Selbst- und Fremdbild wird nach Hossiep & Paschen (2003) erläutert: Eine Person zeigt verstärkt diejenigen Verhaltensweisen, deren zugehörige Persönlichkeitsmerkmale sie sich selber zuschreibt. Das Selbstbild beeinflusst somit das eigene Verhalten. Dagegen wird das Fremdbild einerseits durch das Verhalten der beobachteten Person, andererseits durch die Persönlichkeit des Beobachters selbst beeinflusst. Bei der Auseinandersetzung mit den berufsrelevanten Tätigkeiten im NEO-Punch ist die Stärke des Vertrauens in die eigenen Fähigkeiten ein zentrales Thema. Dazu wird auf das Konzept der Selbstwirksamkeitserwartung von Bandura (1991) Bezug genommen. Dieses beschreibt die persönliche Erwartung, dass durch eigene Fertigkeiten angestrebte Handlungen mit Erfolg selbstständig ausgeführt werden können. Die Selbstwirksamkeitserwartung wird sowohl von Lebensumständen wie auch durch soziale Prägung beeinflusst (Bandura, 1991). Davon abhängig ist die Erwartung bezüglich der Realisierungschancen eines Berufsziels. Kenntnis (auch Erfahrung) und Zutrauen verstärken sich gegenseitig in diesem Prozess (Bandura, 1986; Busshoff, 1994). Die Items auf den Anforderungskarten orientieren sich an der Berufsfeldertheorie von Jungo & Egloff (1999) und an den beiden Dimensionen "Führungsmotivation" und "Leistungsmotivation" des Bochumer Inventars zur berufsbezogenen Persönlichkeitsbeschreibung (BIP).

1.4 Material
Das Beraterset umfasst ein Handbuch mit Theorie, Ablaufvorschlägen und Fallbeispielen, fünf Kopiervorlagen, einen Sammelbogen und 95 Anforderungs- und vier Kriterienkarten.

Das Klientenset besteht aus den 95 Anforderungs- und vier Kriterienkarten, einem Sammelbogen und einer Arbeitsanleitung.

1.5 Anwendungen

1.5.1 *Durchführung und Auswertung*

Durchführung

Der NEO-Punch kann eingesetzt werden, wenn in der Beratung eines der Themen „Können“, „Fähigkeiten“, „Kompetenzen“, „Zutrauen“ oder „Potential“ für den Klienten eine hohe Priorität hat und er bereit ist, einen erheblichen Zeitaufwand auf sich zu nehmen, um sich damit vertieft auseinanderzusetzen. Der Klient sollte neugierig und reflexionsfähig sein.

Einführung und Auswertung geschehen in der Beratung, ein grosser Teil der Auseinandersetzung alleine zuhause und mit einer Vertrauensperson. Als Arbeitsgrundlage dienen die fünf Kopiervorlagen, auf denen das Vorgehen schrittweise erläutert und eine Strukturierung der Ergebnisse ermöglicht wird.

Auf den Anforderungskarten stehen 95 Aussagen zu Arbeit, Leistungsmotivation und Führung. Die ratsuchende Person schätzt die Aussagen gemäss den Kriterien „Können“ und „Zutrauen“ ein. Zusätzlich beurteilt die Vertrauensperson das Potenzial aus ihrer Sicht.

Der NEO-Punch kann sowohl in der Einzelberatung, im Coaching als auch in Laufbahngruppen eingesetzt werden.

Auswertung

Zur Auswertung werden alle Anforderungskarten der Kategorie „Können ja“ und der Kategorie „Zutrauen ja“ ausgebreitet. Die Beratungsperson übernimmt den Part der „Vertrauensperson“, fragt nach, gibt Rückmeldungen, verbalisiert, hilft bei der Gruppierung und fasst zusammen. Dieser Teil der Eingrenzung und Gruppierung dauert 20 bis 30 Minuten.

Im Transfer werden anschliessend die Erkenntnisse auf mögliche Arbeitsgebiete, Berufe, berufliche Tätigkeiten und zukünftige Entwicklungsfelder übertragen. Die Beratungsperson bringt dabei ergänzende Ideen und Vorschläge zur beruflichen Veränderung ein.

1.5.2 *Interpretation*

Im Handbuch werden zwei Fallbeispiele geschildert. Eine konkrete Interpretationsanleitung existiert nicht. Die Interpretation erfolgt gemeinsam mit der ratsuchenden Person.

1.6 Gütekriterien, Literatur

1.6.1 *Vom Autor geltend gemachte Gütekriterien*

Der NEO-Punch ist als Arbeitsmittel konzipiert. Es werden keine Gütekriterien geltend gemacht.

1.6.2 *Zusatzinformationen und Beurteilung in der Literatur*

-

1.6.3 *Normen*

-

1.7 Literaturhinweise

- Bandura, A. (1986). Social foundations of thought and action. New Jersey: (Prentice-Hall) Englewood Cliffs.
- Bandura, A. (1991). Social cognitive theory of self-regulation. *Organizational Behavior and Human Decision Processes* (50, 248-287).
- Bassetti, R. & Kramer, S. (1999). Punch! Ein Arbeitsmittel zur Potentialabklärung in der Laufbahnberatung. Handbuch. Dübendorf: Schweizerischer Verband für Berufsberatung.
- Bender-Szymanski, D. (1980). Berufsentscheidung und Bewährung. Weinheim: Belz.
- Busshoff, L. (1994). Ohne Zutrauen geht es nicht. *Berufsberatung und Berufsbildung. Zeitschrift des Schweizerischen Verbandes für Berufsberatung* (3, 53-62). Dübendorf: Schweizerischer Verband für Berufsberatung.
- Busshoff, L. (2009). Berufsberatung als Unterstützung von Übergängen in der beruflichen Entwicklung. In: R. Zihlmann (Hrsg.), *Berufswahl in Theorie und Praxis* (9-77). Bern: SDBB.
- Hossiep, R. & Paschen, M. (2003, unter Mitarbeit von O. Mühlhaus). *Bochumer Inventar zur berufsbezogenen Persönlichkeitsbeschreibung (BIP)* (2. Aufl.). Göttingen: Hogrefe.
- Jungo, D. & Egloff, E. (1999). *Interessenfragebogen und Interessenkompass von Egloff. Bericht mit Anregungen für die Anwendung*. Dübendorf: Schweizerischer Verband für Berufsberatung.
- Luft, J. & Ingham, H. (1955). *The Johari Window, a graphic model for interpersonal relations*. Western Training Laboratory in Group Development, August 1955; Los Angeles: University of California at Los Angeles, Extension Office.
-

2 Einschätzung der Fachgruppe Diagnostik

2.1 Anwendungsqualitäten

Der NEO-Punch ist einfach und schlicht gestaltet. Das Beraterset muss in der Regel einmal angeschafft und kann immer wieder verwendet werden. Das Klientenset hingegen ist für den einmaligen Gebrauch bestimmt und kostet bei der Bestellung von zehn Exemplaren über CHF 30.-. Die Auseinandersetzung mit den Fähigkeiten und Kompetenzen geschieht mit bedruckten Karten, wobei die Beratungsperson bei der Visualisierung des Potentials eine Moderationsfunktion einnimmt.

Gewinnbringend kann das Arbeitsmittel auch bei der Arbeit in Laufbahngruppen eingesetzt werden. Mit Hilfe der Fremdeinschätzung wird die kritische Reflexion der Klienten noch erhöht.

Für den optimalen Einsatz des Arbeitsmittels sind eine präzise Situationsklärung, eine klare Instruktion und eine vertrauensvolle Atmosphäre wichtig.

2.2 Kritik / Grenzen

Der zeitliche Aufwand, die Kosten für das Klientenset und die erforderliche Vertrauensbasis setzen eine wohlüberlegte, gemeinsame Entscheidung in Bezug auf den Einsatz des NEO-Punch voraus. Dies gilt besonders bei kostenpflichtigen Beratungen. Die Verwendung des Neo-Punch ist nur zu empfehlen, wenn der Ratsuchende insbesondere sich selbst als Experte für seine weitere berufliche Laufbahn ansieht und eine hohe Bereitschaft in Bezug auf den Zeitaufwand vorliegt. Diese Klärung muss von der Beratungsperson ausgehen, da es für die ratsuchende Person schwierig abzuschätzen ist, worauf sie sich einlässt. Aus diesem Grund ist es auch für die Beratungsperson ratsam, das Verfahren mit einer „Testperson“ und die persönliche Auseinandersetzung mit den Anforderungs- und Kriterienkarten vorgängig selbst durchzuführen. Auf dieser Basis können im konkreten Beratungsfall Nutzen und Grenzen des Einsatzes realistisch abgewogen werden.

2.3 Gesamtbewertung für den Anwendungsbereich Berufsberatung

Mit dem NEO-Punch steht der Laufbahnberatung ein praktisches, gut einsetzbares Arbeitsmittel zur Verfügung, um das Selbst- und das Fremdbild über die Fähigkeiten ratsuchender Personen zu thematisieren und zu strukturieren und ihnen gleichzeitig ihr Potenzial aufzuzeigen.

2.4 Anmerkungen

-

Die Fachgruppe Diagnostik des SDBB hat u.a. die Aufgabe, Tests und Arbeitsmittel zuhanden der Berufs-, Studien- und Laufbahnberatung zu besprechen und zu bewerten. Sie tut dies in Form dieser Rezension, die den Fachleuten aus der Berufs-, Studien- und Laufbahnberatung Entscheidungshilfen für den Einsatz von Tests und Arbeitsmitteln bieten soll.