

Konzept einer arbeitsmarktbezogenen Stellensuchberatung/Stellensuchcoaching

Das Ziel einer arbeitsmarktbezogenen Stellensuchberatung/-coaching möchte dem zu beratenden Teilnehmer die verschiedenen Instrumente aufzeigen, welche auf dem Arbeitsmarkt eingesetzt werden können, um sich auf Stellen zu bewerben und ihn gleichzeitig beraten wie diese Instrumente – gut dosiert und sich untereinander sinnvoll ergänzend – eingesetzt werden können.

Die Beratung und das Coaching sollte dabei im Vordergrund stehen. Der Teilnehmer erhält Inputs und Hinweise und wird mit verschiedenen Tools welche der Teilnehmer selbst – jeweils auf seine persönliche Situation und auf den Arbeitsmarkt ausgerichtet – modifizieren und ausarbeiten kann.

Der Teilnehmer lernt, wie er die aus den erarbeiteten Tools und Tests gewonnenen Erkenntnisse in der Praxis in seinen aktiven Stellensuch-, bzw. Bewerbungsprozess einbringen kann.

1. Meeting:

A) Persönlicher Lebenslauf. Hier wird der persönliche Lebenslauf genau analysiert, er wird im Hinblick auf die heutigen Erfordernisse des Arbeitsmarktes hin überprüft. Dabei steht die Frage im Vordergrund: Wie „verkaufswirksam“ ist der Lebenslauf? Mit den dieser Frage entstammenden Tipps und Erkenntnissen wird der neue Lebenslauf entsprechend verbessert, bzw. optimiert.

B) Persönliche Standortbestimmung für Stellensuchende. Ein Instrument für die persönliche Standortbestimmung (Fragebogen mit 12 Frageelementen) wird dem Teilnehmer abgegeben, mit der Bitte, diesen auf den nächsten Termin hin zu erarbeiten, damit dann die Auswertung und Interpretation erfolgen kann. Bei der Ausarbeitung dieses Instrumentes geht es darum, die eigene *Ich-Situation* aus der Sicht der momentanen Situation eines Stellensuchenden kennenzulernen. Bei diesem Instrument erkennt der Teilnehmer mögliche Insuffizienzen und Defizite in Bereichen welche mit seinem Privatleben, seiner Familie, seiner Gesundheit - jeweils bezogen auf seine momentane Stellensuchsituation hin - möglicherweise zu tun haben können. Die entsprechenden Schlüsse daraus sollen in den weiteren Bewerbungsprozess einfließen.

2. Meeting:

A) Auswertung und Interpretation des Standortbestimmungsinstrumentes.

Hier werden die oben erwähnten Ergebnisse (Zusammenhang mit 1 B, oben) eingehend analysiert und erläutert, damit der Teilnehmer diese in die Gesamtbeurteilung seiner momentanen Situation mit einbeziehen kann. Dabei ist ein kritisches Hinterfragen der defizitären Punkte sinnvoll, um daraus einen entsprechenden Nutzen zu ziehen.

PETER SCHÄRLI

PERSONAL- UND UNTERNEHMENSBERATUNG

Für Führungskräfte und Spezialisten aus Informatik/Betriebswirtschaft und Marketing

B) Qualifikationsprofil für Stellensuchende. Das Kennen der eigenen *Stärken* und *Schwächen* ist im heutigen Stellensuchprozess unerlässlich. Dabei genügt es nicht, unter Stärken und Schwächen einige Adjektive aufzulisten, deren tatsächliche Ueberprüfbarkeit nicht gewährleistet ist. Stärken, fachlicher und persönlicher Natur werden aus verschiedenen, nachvollziehbaren Quellen gesucht und mit authentisch erlebten Schilderungen formuliert und in die Qualifikationsprofilmasken (PC) übertragen. Selbstverständlich wird auch ein Schwächenprofil erarbeitet. Dieses dient jedoch lediglich dazu, sich der eigenen Schwächen besser bewusst zu werden (z.B. um in einem Vorstellungsgespräch souveräner mit entsprechenden Fragen umgehen zu können) und in keinem Falle dazu, dieses den Bewerbungsunterlagen beizulegen.

C) Persönlichkeitsprofil für Stellensuchende. Hier geht es um das *Eigenbild* und um das *Fremdbild*. Es geht konkret darum, wie ich mich sehe und wie andere mich sehen und welche Differenzen dabei zu meiner Eigensicht *Eigenbild* und zum *Fremdbild* entstehen. Dabei werden wiederum auf einem Formular vordefinierte Adjektive in verschiedenen Nuancierungen bewertet *Eigenbild*. Für den Erhalt eines Fremdbildes, bzw. von Fremdbildern werden Personen welche den Bittsteller genügend beurteilen können (Partner, Kinder, Bekannte, Freunde, usw.) gebeten das Formular *Fremdbild* entsprechend auszufüllen und zu bewerten. Dort wo sich grosse Diskrepanzen zu *Eigen-* und *Fremdbild* zeigen, lohnt es sich näher darauf einzugehen und – im persönlichen Gespräch oder im Eigenstudium – herauszufinden, was der Grund für die entsprechende Einschätzung ist.

3. Meeting:

A) Das Bewerbungsschreiben I. Der Teilnehmer lernt dabei die verschiedenen Arten von Bewerbungsschreiben kennen. Gleichzeitig eignet er sich auch Kenntnisse über die Strukturierung an mit welchen Phasen (4-Phasen-Modell) ein Bewerbungsschreiben so kurz, aber so aussagekräftig wie möglich abgefasst werden kann. Der Leitgedanke hierbei ist: „Wie verkaufe ich mich am effektivsten“.

B) Herrmann-Dominanz-Instrument (H.D.I). Nach Auswertung dieses Instrumentes erfährt der Teilnehmer über welche Denkstruktur (vier Quadranten) er verfügt. Dieses Denkstruktur-Modell sagt lediglich etwas aus über vorhandene Präferenzen der Denkstruktur, jedoch nicht über die Kompetenzen einer solchen. Das H.D.I-Modell lässt aber Rückschlüsse auf mögliche, zu suchende Berufsrichtungen zu. Es wird in der Stellensuchberatung-/coaching lediglich als ergänzendes Mosaiksteinchen eingesetzt.

4. Meeting:

A) Bewerbungsschreiben II. Hier wird versucht, konkrete Bewerbungsschreiben mit Hilfe des Teilnehmers und der vorangegangenen Informationen aus (Bewerbungen I (A) / 3. Meeting), auf vom Teilnehmer ausgesuchte Stelleninserate, bzw. auf Spontanbewerbungen hin zu formulieren. Dabei wird dem Umstand Rechnung getragen, dass der Teilnehmer lernt, Formulierungen zu wählen, welche seine Stärken, Erfahrungen und Kenntnisse hinsichtlich der ausgewählten Stelle sehr konkret auf die Stellenanforderungen hin „verkauft“ und optimiert.

PETER SCHÄRLI

PERSONAL- UND UNTERNEHMENSBERATUNG

Für Führungskräfte und Spezialisten aus Informatik/Betriebswirtschaft und Marketing

B) Perspektiven-, bzw. Alternativenfindung: Für den Stellensuchenden gibt es nicht nur „die optimale, richtige Stelle“ ausschliesslich. Er ist angehalten zu lernen, welche Perspektiven und möglichen Alternativen sich aufgrund seiner bisherigen Erfahrungen, seiner Ausbildung und seiner Kenntnisse weiter für ihn ergeben könnten. Dabei werden auch andere Branchen beleuchtet in welchen seine Erfahrungen, Ausbildung und Kenntnisse interessant sein könnten. Im Idealfalle können damit den Branchen bereits mögliche Firmen zugeordnet werden, welche aufgrund dieser Analyse spontan beworben werden können.

5. Meeting:

A) Vorstellungsgespräch. Es ist ein Gespräch wie dies der Name aussagt. Trotzdem, es lohnt sich, diesem Gespräch ein höheren Stellenwert beizumessen. Der Teilnehmer lernt, wie man in einem persönlichen Vorstellungsgespräch auftritt, die eigene Persönlichkeit am erfolgsversprechendsten einbringt und was es heisst, die eigenen Stärken und Erfahrungen „zu verkaufen“. Weiter gilt es, ausser der verbalen und non-verbalen Kommunikation noch einige andere Regeln in einem solchen Gespräch zu beachten. In einem weiteren Teilaspekt wird dabei auch auf die Behandlung und mögliche Beantwortung von schwierigen Fragen (sog. Bauchwehfragen) eingegangen.

B) PF 16-Instrument. Mit dem Persönlichkeitstest 16 PF (16 Persönlichkeitsfaktoren) erhält der Teilnehmer einen weiteren Input in Bezug auf seine charakterlichen Merkmale, welche, ergänzend zu anderen Findungsinstrumenten, wie z.B. Herrmann-Dominanz-Präferenzmodell, oder Myers-Briggs-Typenindikatoreninstrument, ihm weiteren Aufschluss geben, bzw. ihm bekannte Neigungen und Merkmale zu bestätigen helfen.

6. Meeting: (Schlusssitzung)

A) Gesamtübersicht. An dieser letzten Sitzung geht es darum, noch einmal alle bearbeiteten Gebiete als Ganzes zu würdigen und zu versuchen, die einzelnen Elemente zu einem Ganzen zu verbinden und somit den grösstmöglichen Ertrag bei der Stellenbewerbung zu erzielen. Weiter wird ein Musterbewerbungsdossier erstellt, welches für den Teilnehmer als Leitlinie für seine zukünftigen Bewerbungsaktivitäten dienen soll.

B) Schlussinterpretation aller gemachten Testinstrumente. Alle während den vergangenen Meetings erarbeiteten Testinstrumente werden definitiv beurteilt und daraus die entsprechenden Schlussfolgerungen und Interpretationen gezogen, welche dem Teilnehmer es erlauben sollten, diese in seinen Bewerbungsprozess, sei dies anlässlich von persönlichen Vorstellungsgesprächen, als auch beim Verfassen von entsprechenden Bewerbungsschreiben, einfließen zu lassen. Dies betrifft namentlich: *PF 16 Persönlichkeitsfaktoren, H.D.I-Dominanz-Präferenzmodell, graphologisches Gutachten* (sofern ein solches erstellt wurde).

PS / Im Dezember 2003