

transfer

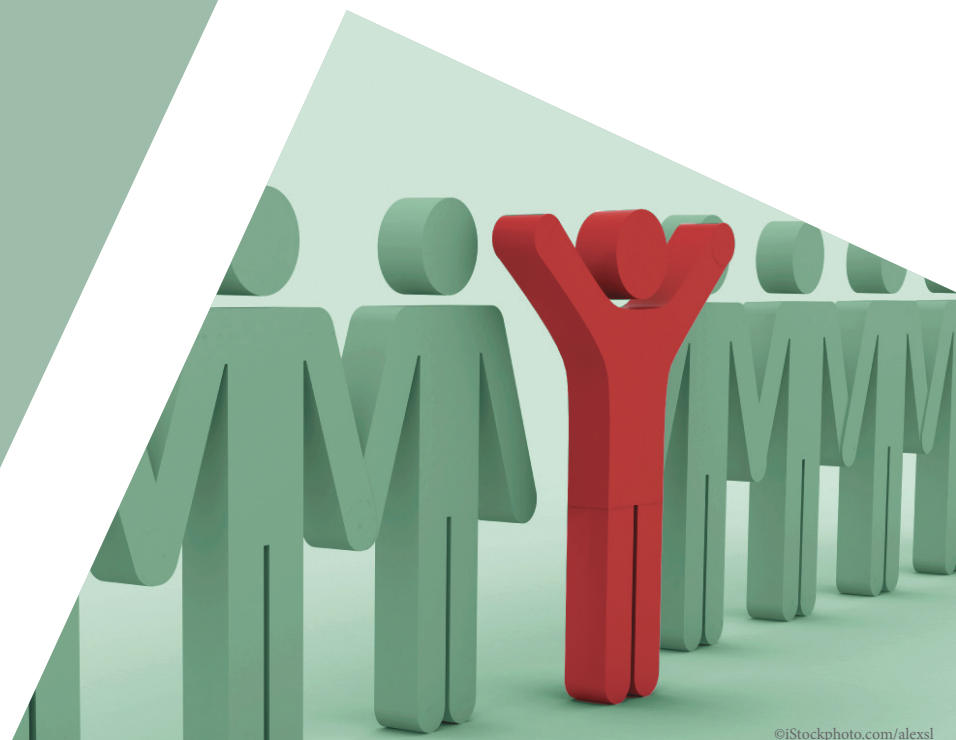
Informationen zur beruflichen Wiedereingliederung

03|10

Schwerpunktthema:
Stellensuche
und Bewerbung



Arbeitsgemeinschaft
der Entwicklungsdienste e.V.
Förderungswerk

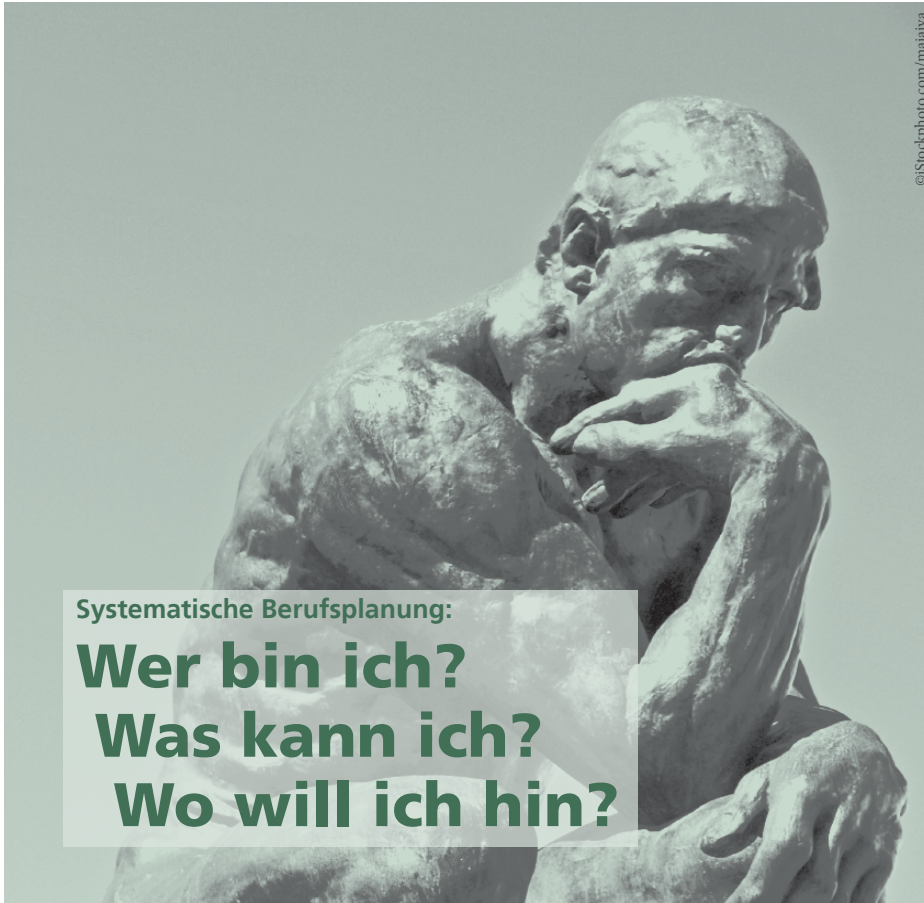


©iStockphoto.com/alexsl

Wer bin ich? Was kann ich? Wo will ich hin? Personal- und Karriereberaterin Stephanie Boeker empfiehlt ein systematisches und strategisches Vorgehen bei der Stellensuche, von der Standortbestimmung über die Kompetenzbilanz bis zur Entwicklung beruflicher Ziele. »05

„Ja, das ist der oder die Richtige!“ Annette Ptasek ist Personalleiterin bei der Welthungerhilfe in Bonn. Sie beschreibt den Bewerbungsprozess aus der Sicht einer Personalerin. »10

Das Vorstellungsgespräch. Worauf kommt es im Bewerbungsgespräch an? Mit welchen Fragen muss man rechnen? Kommunikationstrainerin Birgit Löding gibt Hinweise und Tipps, die man bei der Vorbereitung und während eines Vorstellungsgesprächs beachten sollte. »16



©Stockphoto.com/majajva

Systematische Berufsplanung:

**Wer bin ich?
Was kann ich?
Wo will ich hin?**

Der Begriff „Karriere“ beschreibt im klassischen Sinne eine rasche, schnelle und erfolgreiche Abfolge von Karriereschritten, die jeweils mit mehr Verantwortung, oftmals mit Führungsverantwortung, Macht und Statussymbolen verbunden sind. Getreu dem Motto: Immer schneller, immer höher, immer weiter.

Modernes Karrierecoaching versteht den Begriff „Karriere“ mit Blick auf ein individuelles, subjektives Lebens- und Berufsverständnis wesentlich umfassender. Subjektives Karriereverständnis und persönliche Zufriedenheit spielen bei der Planung der beruflichen Entwicklung und der Stellensuche eine wichtige Rolle.

Auch heute noch gehen viele bei Stellensuche nach der Strategie der „Blindbewerbung“ vor: Sie sichten Stellenanzeigen und verschicken dann mehr oder weniger standardisierte Bewerbungen – häufig nach dem Gießkannen-Prinzip. Sicherlich kann man mit diesem Vorgehen Glück haben, nach meiner Erfahrung ist eine systematische und aktive Bewerbungsstrategie jedoch er-

folgversprechender. Gerade, wenn es darum geht, eine Position oder auch Nische zu finden, die wirklich zu den eigenen Kompetenzen, Wünschen und Vorstellungen passt.

Idealerweise sollte man sechs bis acht Monate vor einer beruflichen Veränderung mit einer persönlichen Standortbestimmung beginnen. In dieser Phase ist es auch wichtig, sich viel Feedback von anderen einzuholen: Wie wirke ich? Was schätzen andere an mir? Und wo sehen andere Personen mögliche Berufs- und Tätigkeitsfelder für mich.

Standortbestimmung

„Wer nicht weiß, wo er hin will, muss sich nicht wundern, wenn er nicht ankommt.“

Ich bin immer wieder erstaunt, wie wenig Bewerber/innen sich mit ihrer Persönlichkeit und ihren Kompetenzen auseinandersetzen. Im Prozess der Berufsfindung ist das jedoch unverzichtbar: einerseits für die gezielte individuelle Berufsplanung und andererseits für eine überzeugende „Eigen-PR“, etwa bei der Gestaltung der

Bewerbungsunterlagen oder im Bewerbungsgespräch. Daher sollte man vor einem Bewerbungsverfahren nach einer individuellen Standortbestimmung seine beruflichen bzw. persönlichen Ziele ausloten, um diese dann systematisch anzustreben.

Was treibt mich an?

Als Einstieg in ein Karrierecoaching wähle ich oft die Frage: Was treibt Sie in Ihrer beruflichen Entwicklung an? Was macht Sie im Beruf zufrieden? Ein gutes Instrument, um an dieser Frage zu arbeiten, ist das Karrierekonzept von Edgar Schein. Dieser unterscheidet – vereinfacht gesprochen – acht berufliche Grundorientierungen, die er als Karriereanker bezeichnet.

Personen mit einem technisch-funktionalen Karriereanker lassen sich stark über die Inhalte einer Aufgabe motivieren und benötigen eine große Nähe zu Inhaltlichkeit und Fachlichkeit. Der Karriereanker General Management liegt im Steuern und Organisieren jenseits der Inhaltlichkeit. Selbstständigkeit und Unabhängigkeit als Karriereanker bedeuten, dass diese Menschen hohe Freiheitsgrade bei der Bewältigung ihrer Aufgaben benötigen. Diese erreichen sie entweder über eine Experten-, eine Machtposition oder in der Selbstständigkeit. Personen mit dem Karriereanker Sicherheit und Beständigkeit benötigen für ihre berufliche Zufriedenheit ein höheres Maß an Arbeitsplatzsicherheit und beständigen Aufgaben. Unternehmerische Kreativität als Karriereanker sagt etwas über die Gestaltungsmotivation einer Person und das Interesse aus, Bereiche oder Prozesse aufzubauen. Personen mit dem Karriereanker Dienst und Hingabe für eine Aufgabe streben nach einer für sie und die Gesellschaft sinnvollen Tätigkeit. Menschen mit dem Karriereanker Totale Herausforderung lassen sich über den Satz „Das Unmögliche möglich machen“ stark motivieren. Der Karriereanker Lebensstilintegration sagt aus, dass jemand an erster Stelle das Ziel verfolgt, Berufs- und Privatleben in Einklang zu bringen.

Wenn ich meine persönlichen Karriereanker kenne, habe ich eine gute Grundlage, Fehlentscheidungen zu vermeiden und über mein persönliches Karriereanker-Bündel abzuleiten, welche Positionen oder Branchen zu mir passen. Auf diese Weise lassen sich jene Muster und Leitthemen aufspüren, die – oft unbewusst – Grundlage unserer



Entwicklungs- und Karriereentscheidungen sind.

Wer bin ich?

Neben den Karrieremotiven steht bei der Standortbestimmung die eigene Persönlichkeit im Mittelpunkt. Was macht mich als Person aus? In welches berufliche Umfeld passe ich? Welche Eigenschaften, welche Ecken und Kanten charakterisieren mich?

Diese Fragestellung ist nicht nur wichtig zur persönlichen Orientierung, sie spielt auch im späteren Bewerbungsverfahren eine große Rolle. Denn auch auf der Seite der Personalauswahl geht es um Aspekte der Persönlichkeit. Es gilt der Grundsatz, dass zu 30 Prozent die Fachkompetenz, zu 30 Prozent die persönliche bzw. soziale Kompetenz und zu 40 Prozent die sogenannte Umfeldqualifikation die Auswahlentscheidung wesentlich prägen. Die zentrale Frage ist also: Passt ein Bewerber in das Umfeld, stimmt die „Chemie“ zwischen Unternehmen/Team und Bewerber?

In der Personalauswahl werden daher – ebenso wie im Karrierecoaching – häufig Persönlichkeitstests durchgeführt. Ein Test, den ich häufig nutze und den ich als Beispiel skizzieren möchte, ist das „Bochumer Inventar zur berufsbezogenen Persönlichkeitsbeschreibung (BIP)“.

Berufliche Orientierung wird mit den drei Motivationsbereichen Leistungsmotivation, Gestaltungsmotivation und Führungsmotivation dargestellt.

Das Arbeitsverhalten beinhaltet die Persönlichkeitsdimensionen Gewissenhaftigkeit, Flexibilität und Handlungsorientierung. Die sozialen Kompetenzen werden anhand von Sensitivität, Kontaktfähigkeit, Soziabilität (Harmoniestreben), Teamfähigkeit und Durchsetzungsstärke beschrieben.

Die psychische Konstitution umfasst die Dimensionen emotionale Stabilität, Belastbarkeit und Selbstbewusstsein.

Dr. Rüdiger Hossiep von der Universität Bochum hat diesen Test mit seinem Team erarbeitet und kontinuierlich weiterentwickelt. Weitere Informationen finden Sie im Internet unter www.testentwicklung.de.

Ich sehe in solchen Tests ein hilfreiches Instrument, aber nur in Verbindung mit persönlichen Beratungsgesprächen. Dazu nehme ich mir im Karriere-Coaching oder bei Seminaren grundsätzlich viel Zeit.



Stephanie Boeker ist Diplom-Psychologin und seit vielen Jahren Beraterin und Partnerin beim Zentrum für Management- und Personalberatung, Edmund Mastiaux und Partner, Bonn, www.zfm-bonn.de. Ihre Schwerpunkte sind Personalsuche und -auswahl, psychologische Eignungsdiagnostik, Managementtraining, Potenzialanalysen und Karrierecoaching

Was kann ich?

Neben den Persönlichkeitseigenschaften sollte man sich seiner Fähigkeiten im Sinne einer Kompetenzbilanz bewusst werden. Beruflicher Erfolg und Zufriedenheit stellen sich besonders leicht ein, wenn die abverlangten Kernaufgaben auch den Kernkompetenzen einer Person entsprechen. Daher ist es lohnend sich über die eigenen Kompetenzen klar zu werden. Was kann ich besonders gut, was kann ich weniger gut? Wo liegen meine wesentlichen Erfahrungen und Fähigkeiten? Welche Aufgaben sind konkret mit der angestrebten Stelle verbunden? Welche Qualifikationen und Kompetenzen bringe ich mit oder eben noch nicht mit?

Berufliche Handlungskompetenzen lassen sich zum Beispiel in Fachkompetenz, Methodenkompetenz, strategische Kompetenz, soziale und persönliche Kompetenz sowie Führungskompetenz unterscheiden. Gerade nach einer Tätigkeit im Entwicklungsdienst verfügen Sie über überfachliche Kompetenzen, die Sie erfolgreich einsetzen können.

Eine Herausforderung ist es, die eigenen Kompetenzen zu erfassen und persönliche Alleinstellungsmerkmale herauszuarbeiten – und diese bei potentiellen Arbeitgebern darzustellen und verständlich zu machen. Das gelingt am ehesten, wenn Sie sich als Bewerber/in in jedem Kompetenzbereich auf zwei bis drei Kernkompetenzen mit jeweils einem treffenden Beispiel oder einem Erfolg konzentrieren.

Wo will ich hin?

Im nächsten Schritt geht es um die Frage: Wo will ich hin? Die Entwicklung einer beruflichen Vision, beispielsweise mit Hilfe einer Phantasiereise oder eines malerischen Bilds, kann helfen, konkrete Ziele für die weitere berufliche Entwicklung abzuleiten.

Was mache ich besonders gerne? Wofür kann ich mich begeistern? Aus drei Themen, die mich wirklich faszinieren, kann ich beispielsweise eine Schnittmenge und eine persönliche Nische herausarbeiten. Etwa aus den Themen: Menschen, Weiterbildung und Ernährung eine Position im Bereich Personalentwicklung eines Nahrungsmittelherstellers.

Nach meiner Erfahrung ist es wichtig, den beruflichen Visionen Raum zu geben, auch wenn sich manches – zumindest erst einmal – nicht umsetzen lässt. Neben der Frage, ob die formalen Qualifikationen zu den beruflichen Wunschvorstellungen passen, ist es auch wichtig, realistisch bezüglich der Arbeits- und Rahmenbedingungen zu sein. Wie verhält es sich mit dem privaten und familiären Umfeld? Sind Reiseaktivitäten möglich? Wie viele Stunden kann ich arbeiten? Hier gilt es in der Familie gemeinsam eine Lösung zu finden, ggf. sich mittelfristig festzulegen und parallel an einem langfristigen Berufsziel zu arbeiten. Interessant sind hierbei auch die Fragen: Wie viel Zeit möchte ich mit welchen Menschen und welchen Tätigkeiten verbringen? Und wie zufrieden bin ich mit dieser Zeitaufteilung?

Wie sieht der Arbeitsmarkt aus?

Ein weiterer entscheidender – und zeitaufwändiger – Punkt ist die Marktanalyse. Welche Möglichkeiten zum Einstieg bzw. Quereinstieg bietet der Arbeitsmarkt? Welche formalen Qualifikationen sind notwendig? An dieser Stelle benötigen Sie viel Zeit zur Recherche und zur Kontaktaufnahme

mit ihrer Zielgruppe. Nutzen Sie einschlägige Informationsquellen und Ihr persönliches und berufliches Netzwerk.

Das Thema Netzwerken spielt eine immer wichtigere Rolle im Berufsleben. Wer kennt sich in der Branche, die Sie interessiert, besonders gut aus und kann Sie mit relevanten Informationen versorgen? Gibt es Fachmessen und Veranstaltungen, auf denen Sie interessante Personen kennenlernen können? Wie kann man auf sich aufmerksam machen? Das mag mühselig klingen, aber mit dieser Vorgehensweise erarbeiten Sie sich den sogenannten „verdeckten“ Arbeitsmarkt. Diese aktive Strategie ist meiner Erfahrung nach erfolgreicher als das eingangs genannte Gießkannenprinzip.

Die hier skizzierte Vorgehensweise aus dem Karrierecoaching soll Sie ermutigen Ihre persönliche Berufsplanung aktiv und rechtzeitig in die Hand zu nehmen, um eine Position zu finden, die wirklich zu Ihnen passt. Viel Erfolg.

Stephanie Boeker ➤

Wenn Sie sich mit Ihrer beruflichen Zukunft, Ihrer Kompetenzbilanz oder Ihren Karriere-Ankern befassen möchten, nehmen Sie mit uns Kontakt auf. AGdD-Förderungswerk unterstützt Sie gerne bei allen Fragen rund um Ihre berufliche Entwicklung.

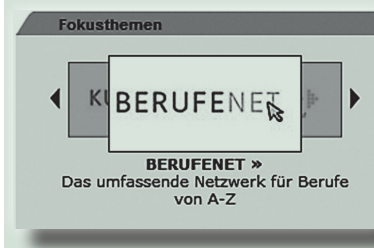
Vielleicht ist das Seminar „Kompetenzbilanz und weitere Berufsplanung“ vom 18. – 20. Februar 2011 in Bad Honnef bei Bonn oder vom 14. – 16. Oktober 2011 in Wiesbaden-Naurod für Sie interessant – oder eine individuelle Beratung per E-Mail, telefonisch – auch via Skype – oder persönlich in Bonn.

Kontakt: info@foerderungswerk.de

Trends im eigenen Berufsfeld – Tipps für Ihre Recherche

Wie sind die Beschäftigungschancen in meinem Arbeitsbereich? Welche Anforderungen werden gestellt? Welche Weiterbildungen sind gefragt? Und was verdient man? Hier einige Tipps für Ihre Recherche und Ansatzpunkte für den Aufbau von Netzwerken:

- Haben Sie noch Anknüpfungspunkte zu der Ausbildungsstätte, an der Sie Ihr Studium oder Ihre Ausbildung absolviert haben? Kann der Kontakt zu früheren Professor/innen, Dozent/innen oder Kommiliton/innen ein Einstieg sein?
- Wie sieht es mit Kontakten zu früheren Arbeitgebern oder „alten“ Kolleg/innen aus?
- Gibt es für Ihren Bereich einen engagierten Berufsverband? Einige Verbände informieren über Trends, bieten Hinweise auf Stellenausschreibungen und Gelegenheit zum Netzwerken. Viele haben auch sehr informative Internetseiten.
- Was ist mit Fachzeitschriften, Fachveranstaltungen oder Messen in Ihrem Bereich?
- Vielleicht gibt es auch Branchenverbände, deren Internet-Seiten oder Newsletter für Sie interessante Informationen bieten.



Kennen Sie die Datenbank BERUFENET der Bundesagentur für Arbeit? Sie beschreibt mehr als 3.000 aktuelle Berufe (Ausbildung, Tätigkeit, Beschäftigungsmöglichkeiten etc.), bietet Infos zu Verdienstmöglichkeiten, zu beruflichen Perspektiven und weist auf weitergehende Infoquellen hin.

www.arbeitsagentur.de,

dann auf der Startseite BERUFENET anklicken.

Die Frage nach den Gehaltsvorstellungen

Nennt ein Arbeitgeber in einer Stellenausschreibung eine tarifliche Eingruppierung, so kann man sich leicht ausrechnen, wie hoch das zu erwartende Gehalt ist. In vielen Stellenanzeigen werden Bewerber/innen jedoch aufgefordert, selbst Gehaltsvorstellungen zu benennen. Gibt man zu diesem Punkt keine Auskunft, dann riskiert man, dass die Bewerbung gar nicht weiter geprüft wird. Welche Angaben werden aber nun konkret erwartet?

In jedem Fall ist ein Jahresgehalt als Bruttowert anzugeben. Dabei spielt es keine Rolle, ob die Bruttosumme in 12 oder 13 oder noch mehr Monatsgehältern oder teils in Form von Zulagen ausgezahlt wird.

Wenn man die adäquate Gehaltshöhe bestimmen will, muss man sich intensiver über den Arbeitgeber informieren. Gehört er offiziell einem Tarifvertrag an, dann ist festgeschrieben, welche Gehälter gezahlt werden. Ordnen Sie dann die angestrebte Stelle einem Tätigkeitsniveau zu und geben Sie einen dem Tarif angemessenen Jahreswert als Gehaltsvorstellung an.

Manche Arbeitgeber haben zwar keinen Tarifvertrag abgeschlossen, orientieren sich aber trotzdem an einem solchen: So richten sich zum Beispiel im Non-Profit-Sektor viele Arbeitgeber nach dem TVöD.

Folgt ein Arbeitgeber seiner hauseigenen Gehaltspolitik, kann man sich an Tarifverträgen möglichst verwandter Branchen orientieren. Manchmal können in diesem Fall auch Berufsverbände Eckdaten zu branchenüblichen Gehältern benennen. Eine realistische Einschätzung des Gehalts wird übrigens von Arbeitgebern als Beweis für die Branchenkenntnis von Bewerber/innen gewertet.

Weitere Infos:

www.lohnspiegel.de

www.frauenlohnspiegel.de/main

<http://oeffentlicher-dienst.info/>

www.bmi.bund.de/cln_156/SharedDocs/Downloads/DE/Themen/OED_Verwaltung/Oeffentlicher_Dienst/TVoeD/Entgelttabellen/Entgelttabelle_TVoeD_2010.html

(oder www.bmi.bund.de und dann „TVöD Entgelttabelle“ in die Suchfunktion eingeben)