

## Arbeitsmarktliche Massnahme

# Suche nach dem eigenen Profil

Hochqualifizierte Stellensuchende sind sich oft nicht im Klaren über ihre Kompetenzen. Im Kanton Aargau lernen sie in einem Seminar, wie sie sich gegenüber Arbeitgebern als Berufsleute mit Profil präsentieren können.

Text **Barbara Ludwig** Fotos **Simone Gloor**

«Zu Beginn erwartete ich, man würde im Seminar versuchen, mich zu helvetischer Bescheidenheit hinabzudrücken.» Solches hatte die Historikerin Cornelia Müller (Name von der Redaktion geändert) in der Vergangenheit schon öfters erlebt, wenn es um ihre berufliche Zukunft ging. «Genau das Gegenteil ist passiert», berichtet die über 50-Jährige. Vor einigen Monaten besuchte sie das Seminar «Kadertraining Navigation» für stellenlose Akademikerinnen und Akademiker. Geschätzt habe sie vor allem, dass die Kursleitenden von den individuellen Stärken der Teilnehmenden ausgegangen seien. Aus diesem Grund attestiert sie dem acht-tägigen Kurs, der sich über drei bis vier Wochen erstreckt, das Attribut Nachhaltigkeit. Die nachhaltige Wirkung besteht ihrer Ansicht nach auch darin, dass die Teilnehmenden des damaligen Seminars bis heute regelmässig zum Erfahrungsaustausch zusammenkommen.



Kursleiterin Ulrike Clasen (links) bei einer Gruppenarbeit in einem Standortbestimmungskurs.

## Das Ziel heisst nachhaltige Wiedereingliederung

Das «Kadertraining Navigation» ist einer von zwölf zielgruppenspezifischen Standortbestimmungskursen, welche die Regionalen Arbeitsvermittlungszentren im Auftrag des Amtes für Wirtschaft und Arbeit (AWA) des Kantons Aargau anbieten. Veranstalter ist die Firma Netzwerk Kadertraining GmbH. Die Kurse finden direkt neben dem Bahnhof Aarau statt. Mitmachen darf, wer ein Hochschulstudium oder eine pädagogische Ausbildung abgeschlossen hat und beim RAV als erwerbslos gemeldet ist. Mit oder ohne Berufserfahrung. Auch hochqualifizierte Fachkräfte wie etwa Projektleitende gehören zu den Adressaten. Mitmachen muss aus dieser

Zielgruppe, wer vom RAV-Berater dafür ausgewählt wird. Es handelt sich also um Zwangskonsumenten. Dies werde von den Teilnehmenden unterschiedlich wahrgenommen, berichtet Ulrike Clasen, Inhaberin des Trainingsunternehmens. Oft würden Leute, die zu Beginn keinen Sinn in der arbeitsmarktlichen Massnahme sähen, schliesslich doch aktiv mitmachen. Das Ziel des Seminars ist die rasche, aber nachhaltige Wiedereingliederung in den ersten Arbeitsmarkt. Die Orientierung an der Nachhaltigkeit bedeutet: Menschen sollen bei der Arbeit ihr Potenzial entfalten können. Hochqualifizierte Erwerbslose sollen deshalb nicht einfach irgendeine Stelle annehmen.

Das Risiko, bereits nach kurzer Zeit frustriert zu sein und sich nach einer anderen Stelle umsehen zu müssen, ist zu gross.

## Das Verhaltensrepertoire soll erweitert werden

Im Seminar sollen neue Verhaltensweisen eingeübt werden. So findet zum Beispiel am sechsten Tag ein Interviewtraining statt. Alle wesentlichen Aspekte, vom Ablauf des Bewerbungsgesprächs bis zur Gehaltsforderung, werden behandelt. Videoaufnahmen erlauben, im Austausch mit den anderen Teilnehmenden und der Kursleitung die Wirkung des eigenen Auftritts zu erkennen



«In unseren Breitengraden will man entdeckt werden. Und nicht sagen, wie gut man ist.»

Ulrike Clasen, Inhaberin der Firma Netzwerk Kadertraining GmbH

und neue Verhaltensmöglichkeiten zu testen. Anna Mercato (Name von der Redaktion geändert) erprobte das Gelernte noch während des Kurses. Die 48-Jährige, die in drei verschiedenen Berufsfeldern Erfahrung gesammelt hat, konnte sich in dieser Zeit gleich drei Mal vorstellen. Und bekam eine Stelle. Heute weiss sie zudem um die Bedeutung der Netzwerkarbeit und wie man dabei vorgehen sollte. Die Tipps aus dem Kurs gibt sie ihren Kindern weiter.

Fritz Schmalz, Co-Leiter der Kurse von Netzwerk Kadertraining GmbH, erwähnt die Scheu vieler Menschen vor Telefonaten. Die-

se gelte es zu überwinden. Wichtig sei, über Inhalte zu sprechen, nicht nur über offene Stellen. Wenn keine Stelle frei sei, brauche es eine kluge Strategie, um seine Netze auszuweiten. Er empfiehlt zum Beispiel, bei Ausbildungen und Seminaren gezielt mit Firmen Kontakt aufzunehmen. Sein Rat lautet: «Interessiere dich echt für andere, dann wirst du interessant.»

### Die eigenen, unbewussten Kompetenzen entdecken

Ein wichtiger Teil des Seminars besteht darin, dass alle Teilnehmenden ihr Kompetenzprofil erstellen. Gerade Akademiker und Akademikerinnen können Mühe damit haben, ihre Kompetenzen zu erkennen. Fritz Schmalz illustriert dies an einem Fall aus seiner Privatpraxis: Ein ehemaliger Priester, der wegen einer Liebesbeziehung mit einer Frau seine Stelle als Pfarrer verloren hatte, war verzweifelt; er habe doch nur Theologie studiert. Zwar habe er eine Dissertation verfasst, aber «nur» über die Liturgie des Mittelalters. Damit könne man doch nichts anfangen. Die Aufgabe des Coachs war es nun, den Theologen auf die im Studium erworbenen Fähigkeiten aufmerksam zu machen. «Wir haben die Kompetenzen quasi von der Theologie entkleidet. Der Mann hat später eine Stelle als Projektleiter in einem Grosskonzern gefunden.» Auch die ehemalige Kursteilnehmerin Cornelia Müller hat im Verlauf des Kurses ein Kompetenzprofil erarbeitet. «Allein der Prozess, der zu diesem Papier geführt hat, bringt viel», sagt sie. Heute legt sie jeder Bewerbung zusätzlich zum Motivationsschreiben und zum Lebenslauf ein zweiseitiges Dokument mit ihrem Kompetenzprofil bei.

### Die Arbeitgeber suchen aktive Problemlöser

Das Kennen und das Kommunizieren der eigenen Kompetenzen ermöglichen, auf dem Arbeitsmarkt als Problemlöser aufzutreten. Ulrike Clasen und Fritz Schmalz ermutigen deshalb die Teilnehmenden, ihre Kompetenzen auf den Tisch zu legen. Ein Arbeitgeber wolle wissen: «Habe ich vor mir die Problemlöserin?» Dieses Anliegen potenzieller Arbeitgeber kollidiere mit den hiesigen traditionellen Wertvorstellungen. «Wir sind es nicht gewohnt, uns in unseren Stärken darzustellen. Das hat uns keiner beigebracht», meint Ulrike Clasen. «In unseren

Breitengraden will man entdeckt werden und nicht sagen, wie gut man ist.» Die beiden Trainer fordern die Teilnehmenden jeweils auf, die Stelleninserate als «Problembeschreibung» zu verstehen. Das erleichtert den Wandel der Einstellung: weg vom Bittsteller, hin zum Problemlöser. Zum Tätigkeitsgebiet von Ulrike Clasen und Fritz Schmalz gehört unter anderem die Begleitung von Rekrutierungsprozessen in Firmen und Verwaltungen. So sind die beiden Trainer immer wieder mit der Praxis konfrontiert und kennen die Bedürfnisse der Arbeitgeber. Fritz Schmalz dazu: «Es ist immer wieder spannend, zu sehen, wie das funktioniert, was wir zusammen mit den Kursteilnehmenden besprechen.»

### Jede Person soll mit ihren Ressourcen erfasst werden

Trotz Arbeit in der Gruppe werden die Einzelnen individuell erfasst. Das sei ganz wichtig, weil jeder an einem anderen Ort stehe, betont Ulrike Clasen. Zu Beginn des Seminars schreiben alle auf, woran sie an den folgenden Tagen arbeiten möchten. Die Themensammlung erlaubt der Kursleitung, sich an den Bedürfnissen der Teilnehmenden zu orientieren. Eine offene Atmosphäre soll den Erfahrungsaustausch begünstigen. Damit ein geschützter Raum entsteht, werden die Teilnehmenden jeweils an die Einhaltung der Schweigepflicht erinnert. Gerade dieses besondere Setting ermöglicht es, den Fokus auf den Einzelnen zu richten.

Mit der Methode des Circle-Coachings gelingt es zusätzlich, sämtliche Teilnehmende als Experten auftreten zu lassen: Bei dieser Methode geht man von der Situation einer einzelnen Person aus und beschreibt die damit verbundenen Fragestellungen und Lösungsmöglichkeiten so, dass sich alle anderen der Gruppe auch damit beschäftigen. Alle werden ermuntert, mit ihrem Erfahrungsschatz zur Lösung eines individuellen Problems beizutragen.

Bereits am zweiten Tag findet zudem das erste von zwei Einzelcoachings statt. In einem einstündigen Gespräch mit der Kursleiterin geht es um die berufliche Standortbestimmung unter Berücksichtigung der Persönlichkeit. Welches sind die Grundzüge der Persönlichkeit? Und wie wirken sie sich auf der beruflichen Ebene aus? Cornelia Müller war sehr beeindruckt über Geschwindigkeit und Treffsicherheit des Urteils von Ulrike Clasen: «Vieles wurde mir klarer.» ■

### Netzwerk Kadertraining GmbH

Die Firma Netzwerk Kadertraining GmbH hat Büros in Aarau und Dübendorf ZH. Inhaberin und Gründerin ist Ulrike Clasen. Die Kadertrainingsseminare leitet die HR-Managerin IAP in Zusammenarbeit mit verschiedenen Personen, unter anderem mit Fritz Schmalz. Er ist Inhaber der Beratungsfirma Schmalz Coaching + Consulting in Bern und Dübendorf.

[www.kadertraining.ch](http://www.kadertraining.ch)  
[www.schmalz-coaching.ch](http://www.schmalz-coaching.ch)