Netzwerk Kadertraining

Stao #digital

Karriere perspektive

Virtueller Besuchstag für RAV-Personalberatende
Mittwoch, 9.3. & 6.4.2022

Programm

- 08.30
  Begrüssung durch Brigitte Hanselmann, Produkteverantwortliche LAM
  Präsentation Standortbestimmung Digital: Karriereperspektive und Lernplattform durch Mathias Z. Bühler, Geschäftsführer Netzwerk Kadertraining

- 09.00
  Start Kurstag 2 mit Teilnehmenden und Kursleitung

- 9.40
  Hinweise zur Zielgruppe durch Brigitte Hanselmann
  Fragerunde für Sie zur Massnahme, der Lernplattform, dem Assessment etc.

- 10.30 Ende des Besuchs

Ziele

Im Anschluss an die Veranstaltung

> kennt ihr die Struktur der Massnahme und das Zusammenwirken der verschiedenen Elemente,

> kennt ihr die Kriterien der Zielgruppe für Ihre Zuweisungspraxis,

> habt ihr Einblick in eine virtuelle Kurssequenz in der Gruppe erhalten,

> kennt ihr die Möglichkeiten der Lernplattform und den Nutzen, der aus dem virtuellen Setting entsteht,

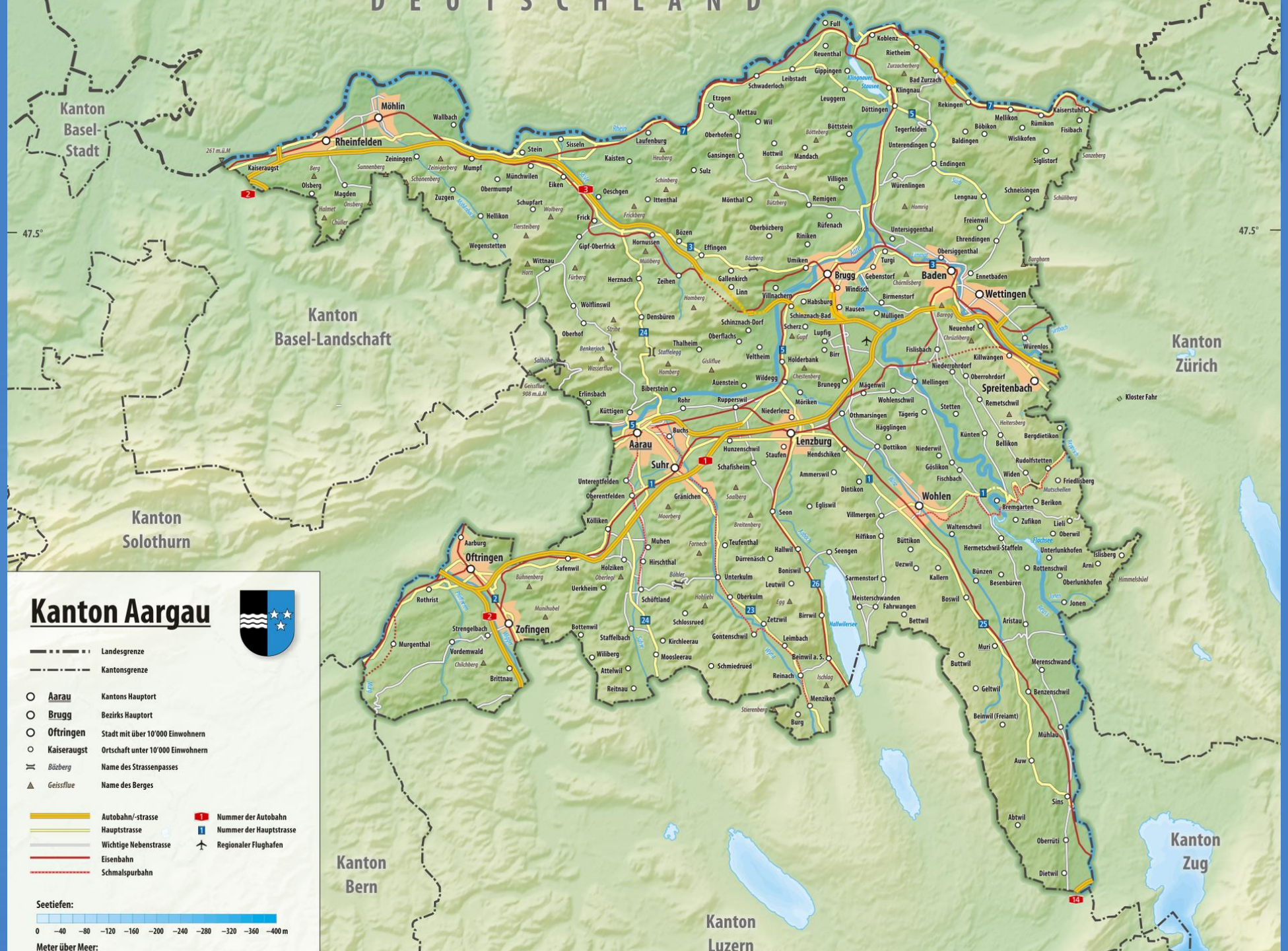
> wisst ihr, mit welchem Coaching- und Begleitansatz Netzwerk Kadertraining arbeitet,

> kennt ihr die didaktische Herausforderungen und Vorteile von virtuellen Gruppen- und Einzelsettings,

> erkennt ihr, welchen Nutzen Teilnehmende für Ihren Bewerbungserfolg mitnehmen,

> erhaltet ihr Antworten auf eure Fragen.

Von wo sind Sie zugeschaltet?



Leitfrage

Welche Vorteile sehen Sie persönlich in der Kombination von virtueller Gruppenarbeit und Sichtbarmachen von Erfahrungswissen?

Netzwerk Kadertraining

Hinter Netzwerk Kadertraining stehen Profis mit Erfahrungen aus Coaching, Job Hunting, Assessment, Personal- und Organisationsentwicklung und Training.

Alle Expertinnen und Experten haben langjährige eigene Erfahrung in Kaderfunktionen in verschiedenen Branchen und bringen Fachwissen mit aus den Disziplinen Betriebswirtschaft, Bildung, Training, Organisationsentwicklung und Arbeitspsychologie

Wir sind darauf spezialisiert, Fach- und Führungskräfte, Kader und Akademiker in Berufs-, Karriere- und Laufbahnfragen zu begleiten. Das machen wir alle mit viel Leidenschaft, Können und grossem Engagement.

Standortbestimmung Digital: Karriereperspektive

- Ziele der Massnahme
- Struktur, Ablauf und Inhalte
- Online Assessment
- Highlights
- Lernplattform Talentdialog

#digital

Stao

Karriere

perspektive

Ziele des Kurses

Richtziele

Übergeordnetes Ziel: die rasche und langfristige berufliche Wiedereingliederung stellensuchender Fach- und Führungskräfte bzw. Kader mit mehr als 20 Jahren Berufserfahrung in den Arbeitsmarkt.

Die Teilnehmenden bewegen sich in der Stellensuche in der Arbeitswelt 4.0 gekonnt, zielführend und sicher. Es gelingt ihnen, ihr Erfahrungswissen mit ihren Kompetenzen zu verschmelzen und damit als Nutzen und Vorteil für ihre Stellensuche zu transformieren.

Ziele des Kurses

Die Teilnehmenden

- **können sich auf die neuen Inhalte, Kompetenzen und Ziele der Arbeitswelt 4.0 einstellen und sind bereit, Neues zu lernen.**
- **sind in der Lage, ihr Erfahrungswissen zu analysieren, zu visualisieren sowie zu formulieren.**
- **können ihr Erfahrungswissen in den Bewerbungsunterlagen sichtbar machen.**
- **verfügen über Handlungsoptionen und Möglichkeiten, den Bewerbungsprozess sowie ihre Marktpositionierung systematisch zu planen und gezielt einzusetzen.**

Ziele des Kurses

Die Teilnehmenden (Fortsetzung)

- bewerben sich sicher und zielgerichtet auf dem offenen, verdeckten und digitalen Arbeitsmarkt.
- kennen digitale Plattformen und Arbeitsinstrumente und nutzen diese gewandt und effektiv.
- präsentieren sich im Vorstellungsgespräch überzeugend, trainieren im virtuellen Raum und sind gut vorbereitet für digitale und Präsenzvorstellungsgespräche
- haben sich mit dem Arbeitsmarkt 4.0 vertieft auseinandergesetzt und kennen die möglichen Folgen für potenzielle Arbeitsplätze

Ziele des Kurses

Inhalte Bildung

- Erfahrungswissen anschlussfähig an die Arbeitswelt 4.0 erkennen, formulieren
- Unterstützung bei Marktrecherche, Netzwerkaktivitäten und Social Media
- Ausrichtung der Bewerbungsstrategie auf neue Bedingungen der Arbeitswelt
- Persönliches Coaching, Training virtuelle Vorstellungsgespräche
- Elektronische Lern- und Rekrutierungsinstrumente & aktive Bewerbungen

Standortbestimmung bh

Digital Karriereperspektive

Zielgruppe
Hochqualifizierte Fachkräfte oder Kader mit und ohne Führungserfahrung

Voraussetzungen
Checkliste Erfüllung der Voraussetzungen: L030.pdf

Ausbildungen / Abschlüsse
- Höhere Berufsausbildung (Meisterdiplom, eidg. Fachausweis)
- Projektleiter/innen, Ausbilder/innen o.ä.
- Pädagogische Ausbildung
- Höhere Fachschule, Fachhochschule, Universität, ETH

Persönlich
- Mindestens 20 Jahre Berufserfahrung ab Sekundarstufe II (Grundausbildung)
- Hohes Maß an Selbständigkeit, Motivation, Selbstdisziplin und Selbstorganisation
- Lernbereitschaft und Offenheit für Neues

Deutschkenntnisse
- Sprechen AVAM sehr gut, Stufe C1
- Schreiben AVAM sehr gut, Stufe C1

IT-Kenntnisse / Hard- und Software
- Gute Anwenderkenntnisse Office und Internet
- Eigener PC (mit Webcam und Mikrofon) in ungestörtem Umfeld und Internetzugang

Inhalte Bildung
- Erfahrungswissen anschlussfähig an die Arbeitswelt 4.0 erkennen, formulieren
- Unterstützung bei Marktrecherche, Netzwerkaktivitäten und Social Media
- Ausrichtung der Bewerbungsstrategie auf neue Bedingungen der Arbeitswelt
- Persönliches Coaching, Training virtuelle Vorstellungsgespräche
- Elektronische Lern- und Rekrutierungsinstrumente & aktive Bewerbungen

Lernziele
- Assessmentergebnisse als Basis für das bessere Erkennen von Kompetenzen
- Klarheit über Nennung eigener Kompetenzen, Potenziale, auch für die Arbeitswelt 4.0
- Bewerbungsunterlagen geprüft, vervollständigt und anpassbar formuliert
- Sicher im Umgang mit digitalen Rekrutierungsinstrumenten, Bewerbungsplattformen
- Zielgerichtete Bewerbungen im Netzwerk und auf Social Media anwenden
- Umsetzung der Bewerbungsstrategie/Recherche bekannte/neue Tätigkeitsfelder
- Sicherheit der Selbstwirksamkeit in Vorstellungsgesprächen

Ergebnisse
- Stao Bericht mit umsetzbarem Aktionsplan
- Vollständiges Bewerbungsdossier mit CV und Motivationsschreiben
- Bericht Assessment, Kompetenzbilanz, Bewerber-Profil für den Zielmarkt

Dauer
Webinar über 8 Wochen verteilt:
- Erstes persönliches Coaching (1.5 Std.); Einladung durch Anbieterin
- Elektronisches Assessment zu Hause (ca. 4. Std.)
- Zweites persönliches Coaching (1.5 Std.)
- 3 Kurstage (09.00 – 12.00 und 14.00 – 17.00 Uhr)
- Drittes persönliches Coaching (1.5 Std)
- Max. 3 Follow-up Coachings auf online Coaching Plattform: 30 Minuten, nach Bedarf

Anbieter
Netzwerk Kadertraining, Aarau, www.kadertraining.ch, administration@kadertraining.ch
Tel. 062 823 26 43

Anmeldung
- Durch das zuständige RAV
- **Backoffice**, Beilage Download Skills

Besonderes
- Einen Arbeitstag vor Kursstart wird von der Anbieterin eine E-Mail mit den Zugangsdaten zur Lernplattform zugestellt. Das Passwort wird gleichentags separat per SMS gesendet. (Vermerk in der Verfügung)
- Die Kontaktdaten Stellensuchende werden dem Anbieter mit der Verfügung zugestellt

Amt für Wirtschaft und Arbeit (AWA), Kanton Aargau — Seite 21
Logistik Arbeitsmarktliche Massnahmen (LAM) — Kollektive AMM

Ziele des Kurses

Lernziele

- Assessmentergebnisse als Basis für das bessere Erkennen von Kompetenzen
- Klarheit über Nennung eigener Kompetenzen, Potenziale, auch für die Arbeitswelt 4.0
- Bewerbungsunterlagen geprüft, vervollständigt und anpassbar formuliert
- Sicher im Umgang mit digitalen Rekrutierungsinstrumenten, Bewerbungsplattformen
- Zielgerichtete Bewerbungen im Netzwerk und auf Social Media anwenden
- Umsetzung der Bewerbungsstrategie/Recherche bekannte/neue Tätigkeitsfelder
- Sicherheit der Selbstwirksamkeit in Vorstellungsgesprächen

Ziele des Kurses

Ergebnisse

- Zwischenbericht an RAV-Personalberatende/n in der 3. Woche der Massnahme
- Stao-Bericht mit umsetzbarem Aktionsplan
- Vollständiges Bewerbungsdossier mit CV und Motivationsschreiben
- Bericht Assessment, Kompetenzbilanz, Bewerber-Profil für den Zielmarkt

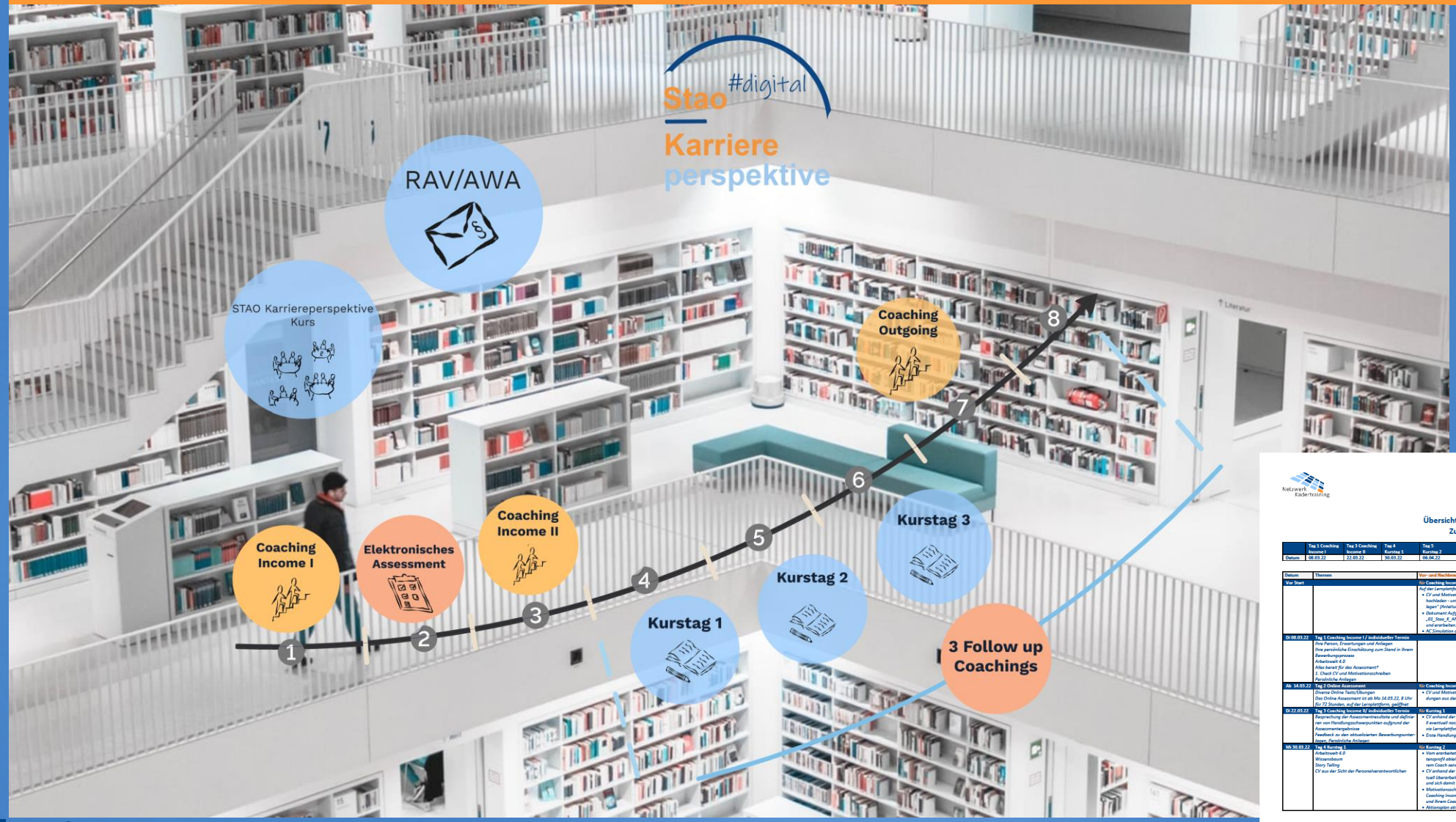
Struktur

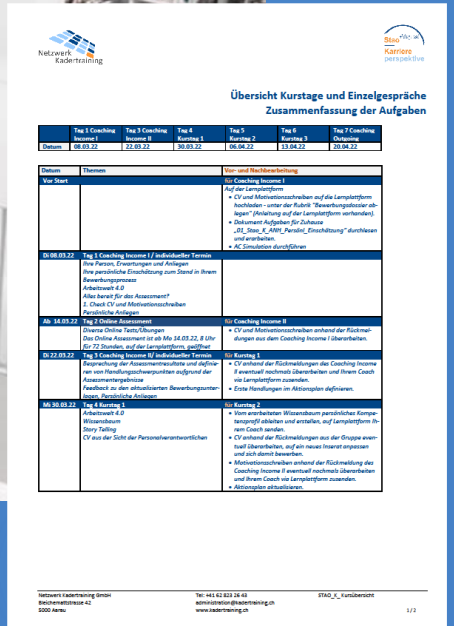
- Coachings virtuell: 3 Einzelgespräche à 1.5 h
- elektronisches Assessment: Dauer ca. 4 h, inklusive asynchrones Videointerview

- Kurstage virtuell: 3 Kurstage, 6 Lektionen, Mindestanzahl 4 Teilnehmende,
- Maximalanzahl 12 Teilnehmende
- Follow-Up-Coaching virtuell: 3 Follow-Up-Coachings à 30 Minuten,
- je nach Bedarf im Verlauf der Massnahme
-

- Gesamtdauer Massnahme: 7 bis 8 Wochen

Ablauf und Inhalte





Netzwerk Kadertraining

Stao Karriere perspektive

Übersicht Kurstage und Einzelgespräche
Zusammenfassung der Aufgaben

	Tag 1 Coaching Income I	Tag 3 Coaching Income II	Tag 4 Kurstag 1	Tag 5 Kurstag 2	Tag 6 Kurstag 3	Tag 7 Coaching Outgoing
Datum	08.03.22	22.03.22	30.03.22	06.04.22	19.04.22	26.04.22

Datum	Themen	Vor- und Nachbearbeitung
Vor Start		**Für Coaching Income I** *Auf der Lernplattform* • *CV und Motivationsschreiben auf die Lernplattform hochladen - unter der Rubrik "Bewerbungsdossier ablagen" (Anleitung auf der Lernplattform vorhanden).* • *Dokument Aufgaben für Zuhause „02_Stao_K_ABM_Persönl_Einschätzung" durchlesen und erarbeiten.* • *AC Simulation durchführen*
Di 08.03.22	**Tag 1 Coaching Income I / individueller Termin**	
	Ihre Person, Erwartungen und Anlagen *Ihre persönliche Einschätzung zum Stand in Ihrem Bewerbungsprozess* *Arbeitswelt 4.0* *Alles bereit für das Assessment?* *1. Check CV und Motivationsschreiben* *Persönliche Anlagen*	
Ab 14.03.22	**Tag 2 Online-Assessment**	**Für Coaching Income II**
	Diverse Online Tests/Übungen *Das Online Assessment ist ab Mo 14.03.22, 8 Uhr für 72 Stunden, auf der Lernplattform, aktiviert*	• *CV und Motivationsschreiben anhand der Rückmeldungen aus dem Coaching Income I überarbeiten.*
Di 22.03.22	**Tag 3 Coaching Income II/ individueller Termin**	**Für Kurstag 1**
	Besprechung der Assessmentresultate und definieren von Handlungsschwerpunkten aufgrund der Assessmentergebnisse *Feedback zu den aktualisierten Bewerbungsunterlagen, Persönliche Anlagen*	• *CV anhand der Rückmeldungen des Coaching Income II eventuell nochmals überarbeiten und ihrem Coach via Lernplattform zusenden.* • *Erste Handlungen im Aktionsplan definieren.*
Mi 30.03.22	**Tag 4 Kurstag 1**	**Für Kurstag 2**
	Arbeitswelt 4.0 *Wissensbaum* *Story Telling* *CV aus der Sicht der Personalverantwortlichen*	• *Vom erarbeiteten Wissensbaum persönliches Kompetenzprofil ableiten und erstellen, auf Lernplattform ihrem Coach senden.* • *CV anhand der Rückmeldungen aus der Gruppe eventuell überarbeiten, auf ein neues Inserat anpassen und sich damit bewerben.* • *Motivationsschreiben anhand der Rückmeldung des Coaching Income II eventuell nochmals überarbeiten und ihrem Coach via Lernplattform zusenden.* • *Aktionsplan aktualisieren.*

Netzwerk Kadertraining GmbH
Beichmattstrasse 42
5000 Aarau

Tel: +41 62 823 26 48
administration@kadertraining.ch
www.kadertraining.ch

STAO_II_ Kursübersicht

1/2

Circle Coaching

- Die Arbeit mit Circle Coaching ist getragen von 7 Prinzipien, weil die Einzelperson und die Gruppe immer gleichzeitig im Fokus steht:

- Individuelles Erkennen und Fördern von Fähigkeiten und Ressourcen
- Jederzeit aufgebaut auf Freiwilligkeit und Selbstentscheidung
- Gemeinsames Reflektieren von Prozessen, Haltungen und Handlungen
- Umgang untereinander mit Respekt, Vertrauen und Offenheit
- Förderung und Erweiterung der persönlichen Handlungskompetenz
- Bewusste Coaching- und Vorbildhaltung der leitenden Trainerperson
- Aktiver Prozess: Von Verständnis über Analyse zu Praxis und Umsetzung

Assessment & Assessment-Feedbackgespräch

- **Erfolgskriterien Anschlussfähigkeit 4.0**
  Wo stehe ich bei der Anschlussfähigkeit meines Erfahrungswissens?

- **Persönlichkeits-Fragebogen SIZE zur Klärung individueller Vorgehensweise**
  Welche Persönlichkeits-Anteile sind wie hoch ausgeprägt? Wie wird die Person mit den spezifischen Ausprägungsgraden ihrer eigenen Persönlichkeitsanteile und deren zielführenden Einsatz anschlussfähig am Markt? Wie kommuniziert die Person anschlussfähig? Wo liegen die kommunikativen Falltüren im Bewerbungsprozess?

Assessment & Assessment-Feedbackgespräch

- Interviewfragen per Video
  Simulation Bewerbungsinterview

- Qualitative Reflexionsfragen Erfahrungswissen 4.0
  Erhebung der Erfolgskriterien für Anschlussfähigkeit von Erfahrungswissen

- BIP Bochumer Inventar zur berufsbezogenen Persönlichkeitsbeschreibung
  Fragen werden aus dem eigenen Erfahrungswissen über sich selbst im beruflichen Kontext beantwortet.

Asynchrones Videointerview

Sie gelangen mit folgendem Link auf eine externe Seite, auf der das Videointerview stattfindet. Nach der technischen Vorbereitung Ihres Geräts und einigen Übungsfragen werden Sie in einem Videointerview typische Fragen eines Bewerbungsgesprächs beantworten.

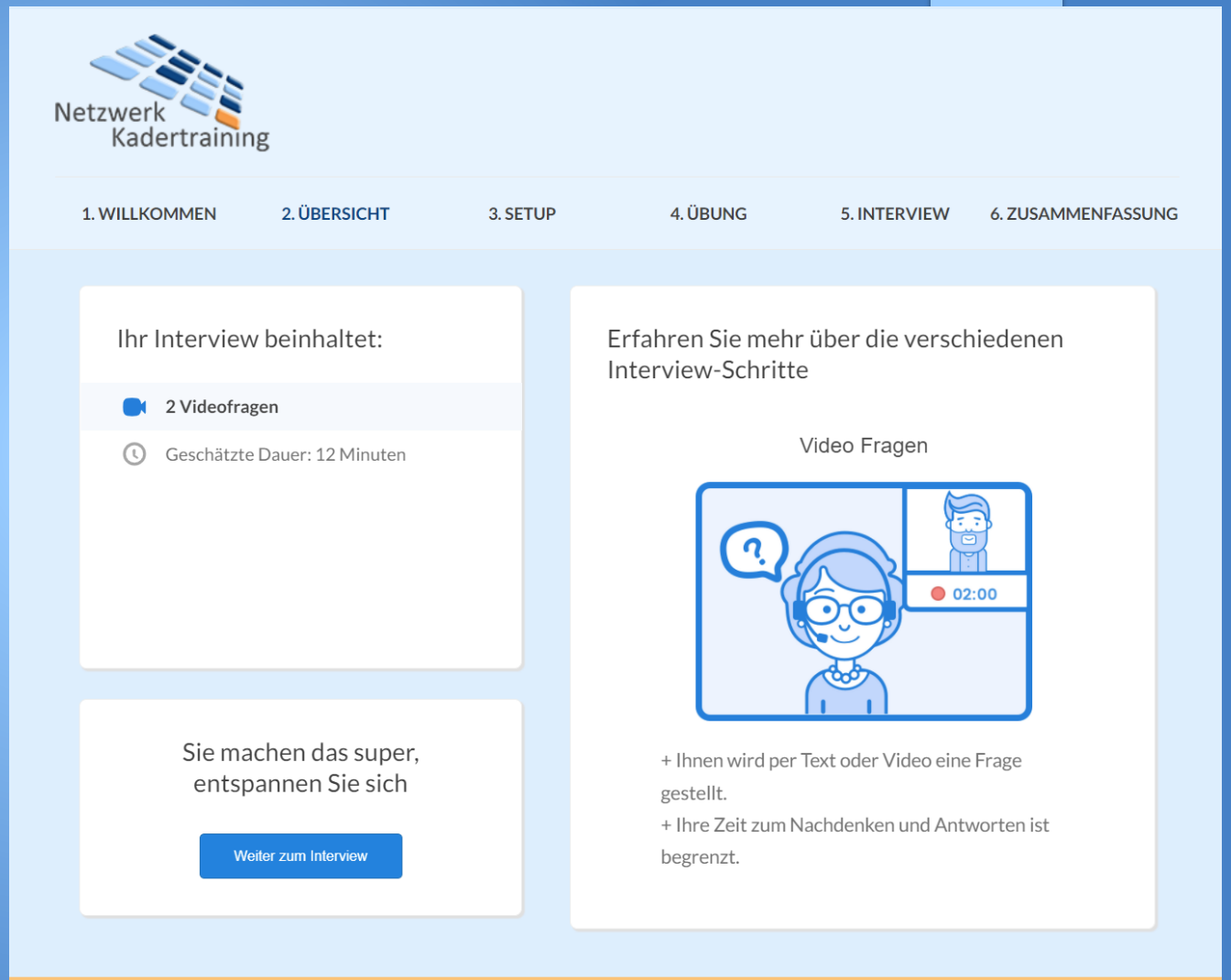
Die Aufgabe benötigt in etwa 20 Minuten.

Bitte kehren Sie wie auch bei der vorherigen Aufgabe nach Abschluss der Aufgabe zurück zu diesem Fenster.

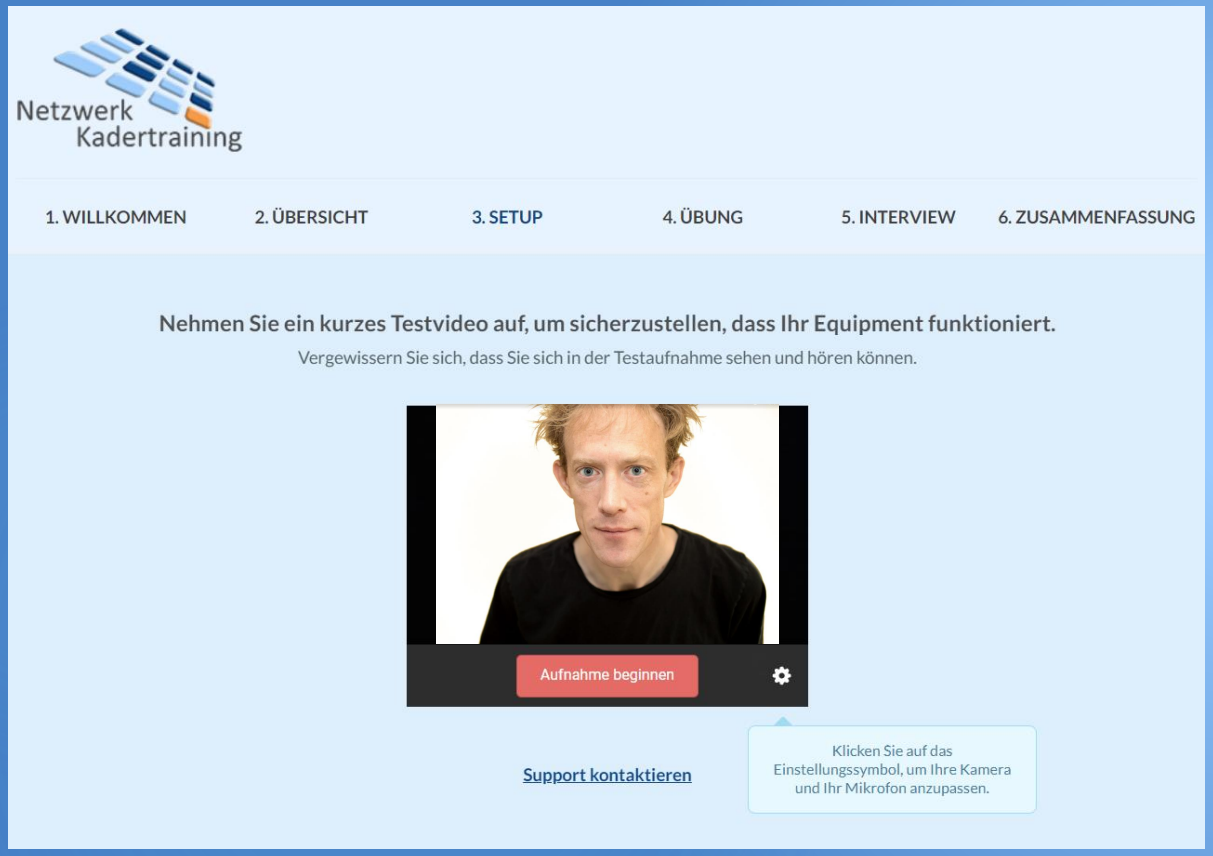
Klicken Sie dann unten rechts auf **Aufgabe beenden** und im Anschluss auf **Abgabe.**

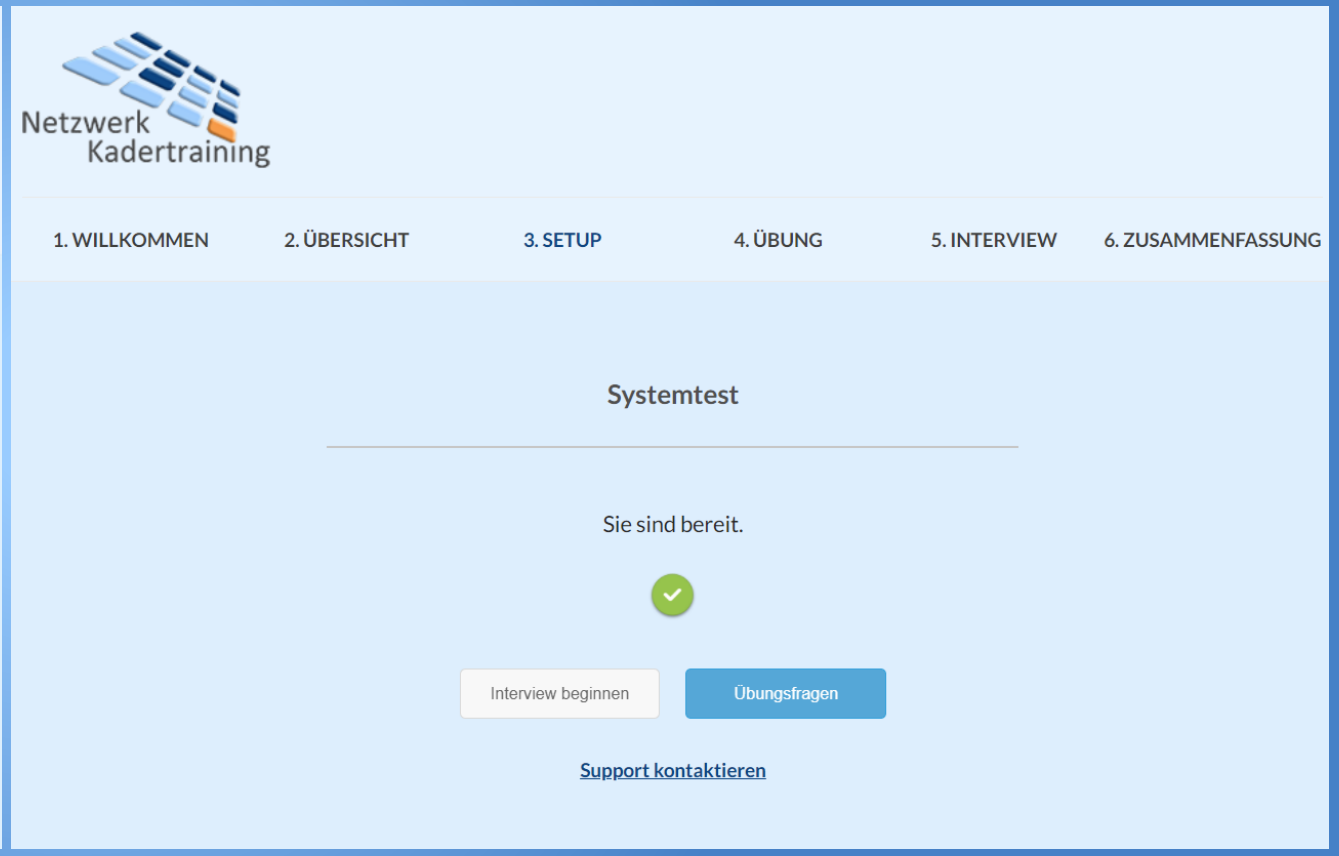
Mit Klick auf "**zurück zum Kurs**" gelangen Sie wieder ins Hauptmenü und gehen zur 4. Aufgabe über. Danke.

Hier geht's zum Interview

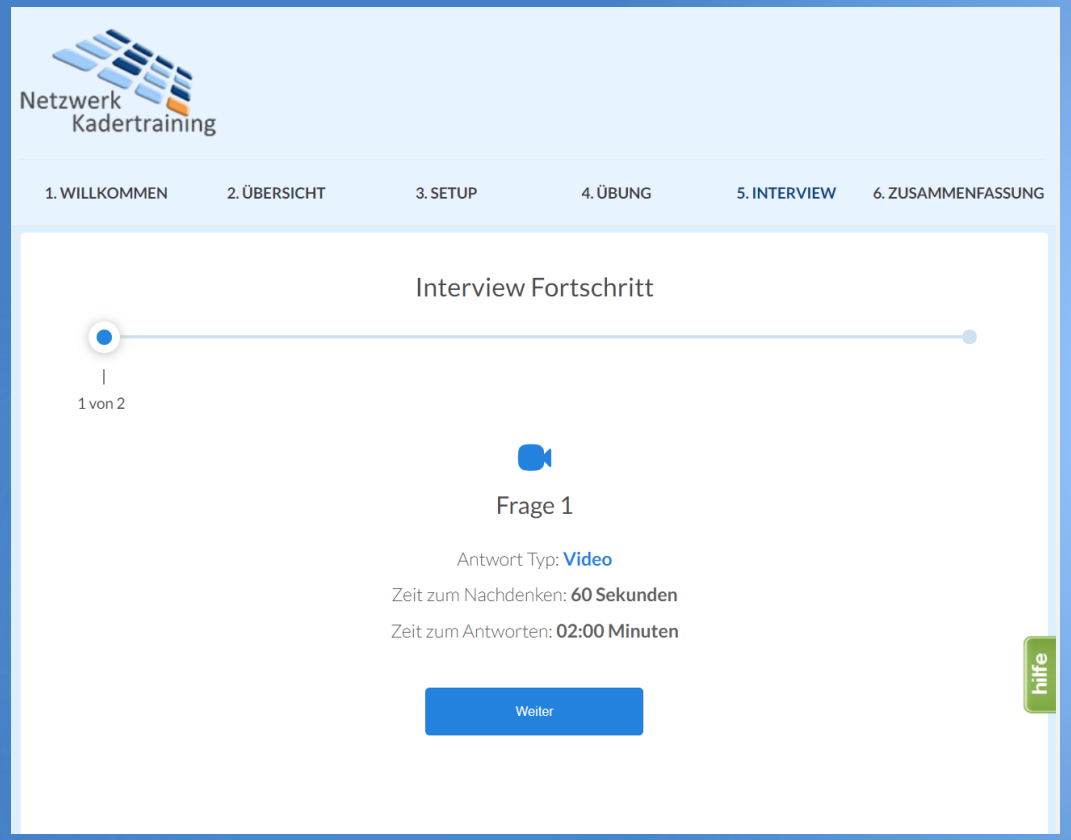


Asynchrones Videointerview

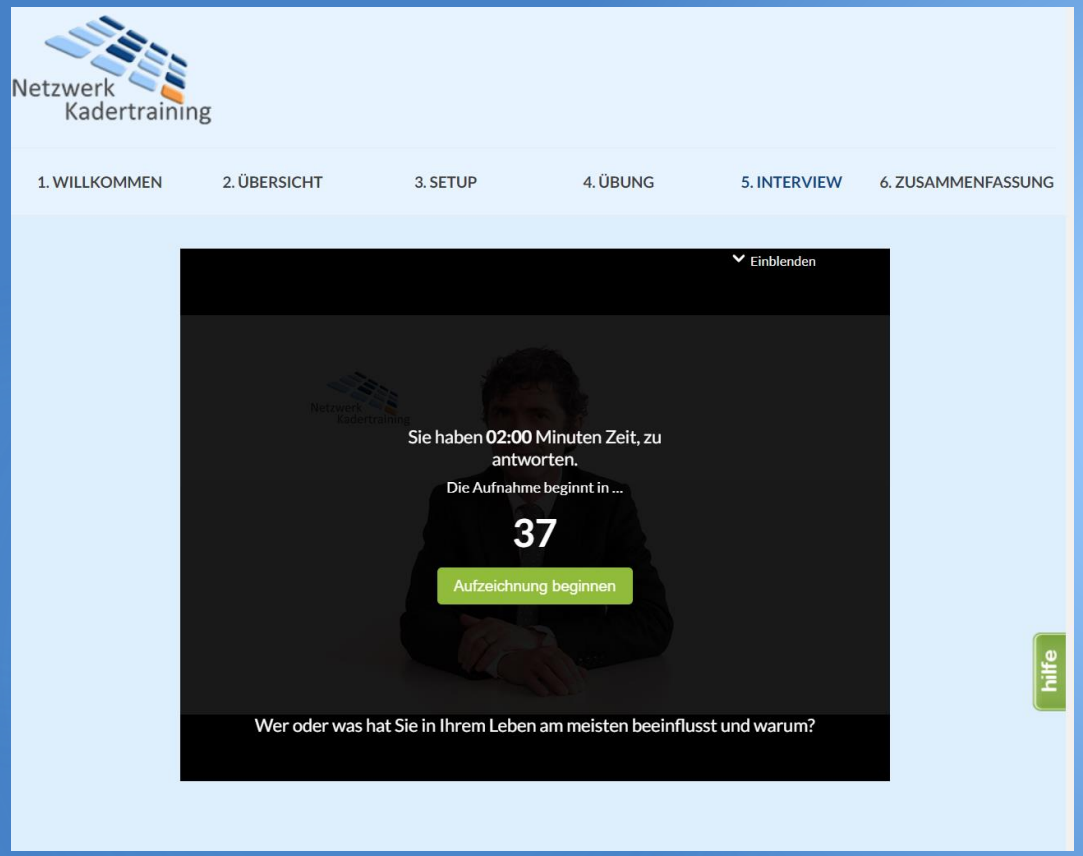


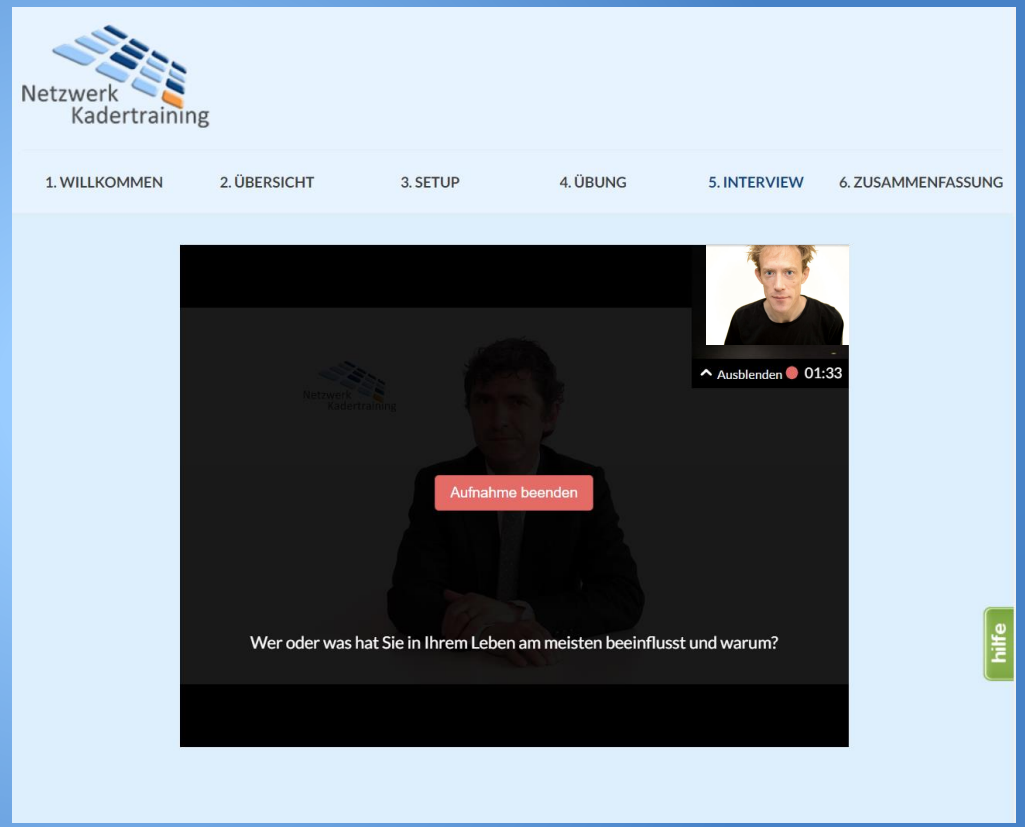


Asynchrones Videointerview

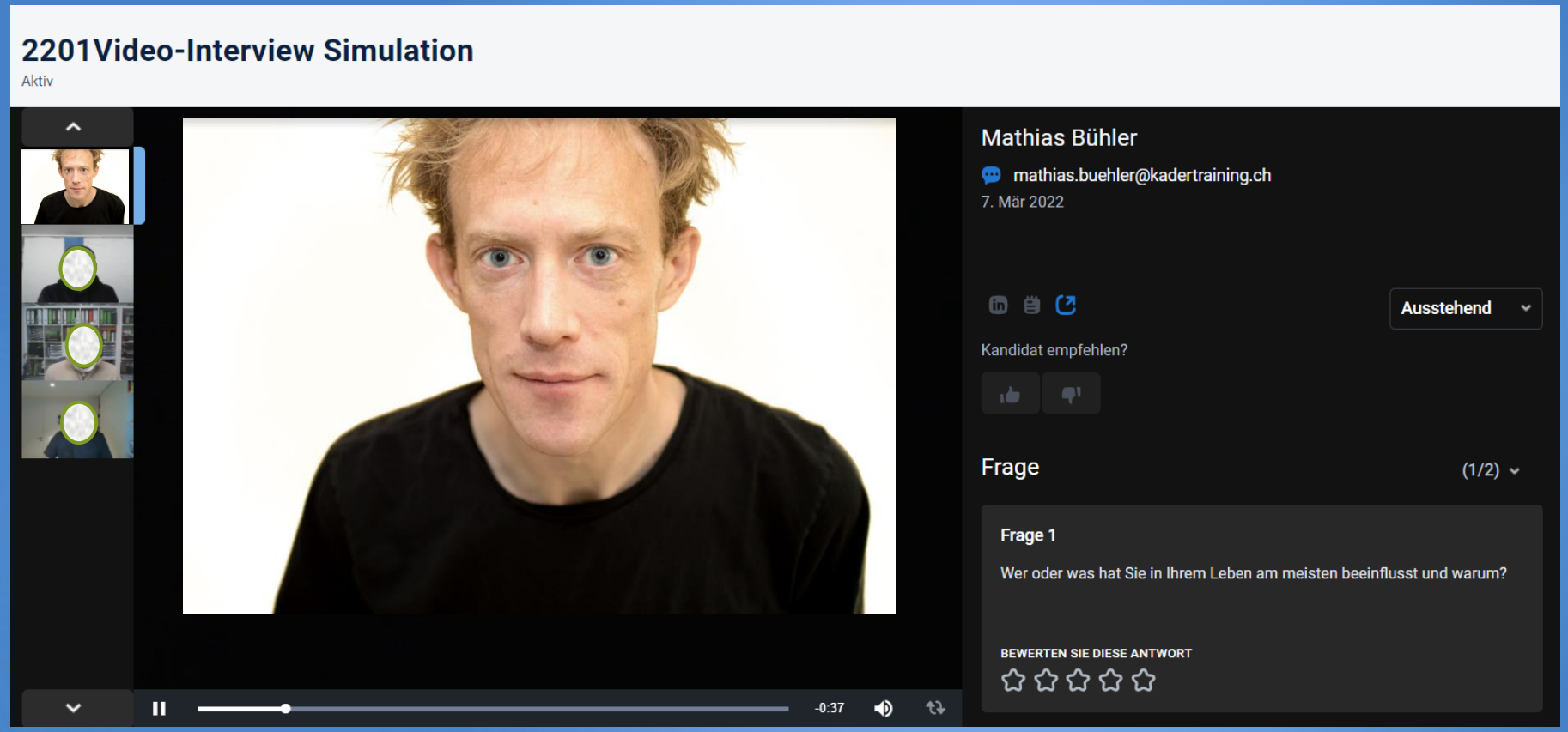


Asynchrones Videointerview



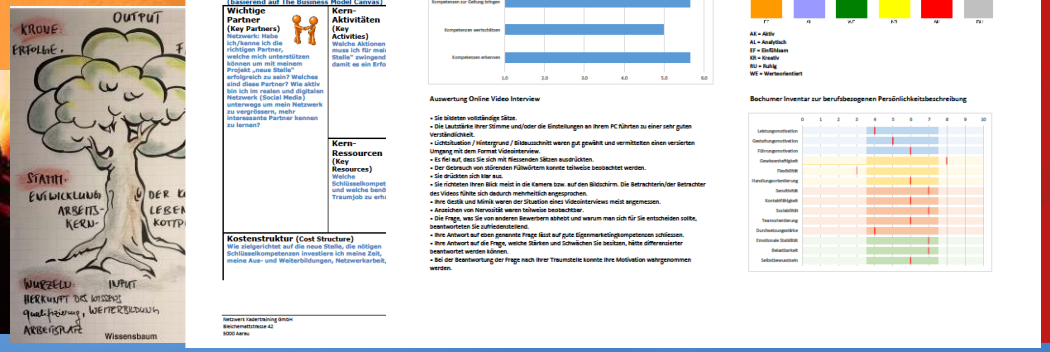


Asynchrones Videointerview



Highlights

- Erfahrungswissen wird bewusst, anschlussfähig und sichtbar gemacht
- Virtuelles Assessment inklusive asynchrones Videointerview
- Durchgehend virtuelles Arbeiten ist Training für die Arbeitswelt 4.0
- Gruppendynamik wird unterstützend genutzt und gefördert
- Kennenlernen und Nutzen von neuen Tools & Methoden



Unsere Lernplattform Talentdialog

Unsere Le

auf Produktebene gemäss Kundenwunsch
- ✓ Individuell anhand vorgelagerter Diagnostik
- ✓ Individuelle Lernpfade

Kadertraining

Integral
- ✓ 1 Plattform und 1 Login für alle Interaktionen

Methodik / Didaktik
- ✓ Aktuellester Stand aus Forschung zu Blended-Learning und rein virtuellen Formaten
- ✓ Regelmässiger Austausch der Unterrichtenden gewährleistet schnelle Adaption und Wissenstransfer
- ✓ Hoher Anteil Selbstlernaktivitäten

Virtualisierung
- ✓ Virtuelle Kursräume mit Plenum Breakout-Rooms für Gruppenarbeiten umfangreiche Palette an gängigen Collaborationstools

Flexibilität
- ✓ Schlanke Prozesse
- ✓ Anmeldeverfahren und Reportings nach Kundenwunsch
- ✓ Bereitstellung und Integration von Schnittstellen

Nutzerzentrierheit
- ✓ State-of-the-Art-Lernumgebung
- ✓ UX-Design mit Psychologinnen
- ✓ Auswertung der Nutzeraktivitäten als kurze Feedback-Schlaufe

Datenschutz
- ✓ Sämtliche Daten bei Anbieter in der Schweiz
- ✓ inklusive Metadaten der virtuellen Kommunikation
- ✓ Eigener Video-Conferencing-Server
- ✓ Keine Sidechannels (wie Sykpe oder Zoom) nötig

Professionalität & Erfahrung
- ✓ Über 453 virtuelle Kurstage Erfahrung im Team von 15 Kursleitenden*
- ✓ 7'462 virtuelle Teilnehmendenkursstunden*
- ✓ Geschulter Off- und Online-Support

Training
- ✓ Training unterschiedlicher Collaborations-Formate
- ✓ Training unterschiedlicher Online-Bewerbungsverfahren
- ✓ Training Neue Arbeitswelt

Lernverständnis
- ✓ Aufbau Lernbeziehung
- ✓ Ressourcenaktivierung
- ✓ Problemaktualisierung
- ✓ Aktive Hilfe zur Problem-Bewältigung
- ✓ Motivationale Klärung

So geht’s jetzt weiter

Wir wechseln in den virtuellen Raum der Kursgruppe, die um 9 Uhr ihren 2 Kurstag beginnt

Katja Reuther arbeitet mit der Kursgruppe der aktuellen Durchführung zum Thema LinkedIn

Wir sind als Besuchende ohne Kamera dabei, Mikro gemutet

Um ca. 9.40 kehren wir zurück in «unseren» virtuellen Raum

Fragen, Input Brigitte Hanselmann zu Zielgruppe und Abschluss

Leitfrage

Welche Vorteile sehen Sie persönlich in der Kombination von virtueller Gruppenarbeit und Sichtbarmachen von Erfahrungswissen?

Differenzierung Zielgruppen

Stao Digital untere und mittlere Kaderstufe
Stao Hybrid Akademiker und Akademikerinnen, hochqualifizierte Fachkräfte
Stao Digital e-Seminar ab Ger C1

Die drei wichtigsten Unterschiede zum Stao Digital Karriereperspektive

- ☑ Stes hat mindestens 20 Jahre Berufserfahrung ab Grundausbildung.
- ☑ Stes fehlt Anschluss an die Arbeitswelt 4.0
- ☑ Stes bevorzugt den Austausch in einer Gruppe
- ☑ Stes erhält intensives 1:1 Coaching. 3x plus optional 3x30 Follow Up

Netzwerk Kadertraining

Stao #digital

Karriere perspektive

Vielen Dank für Ihre Teilnahme und Ihr Interesse!

Virtueller Besuchstag für RAV-Personalberatende
Mittwoch, 9.3. & 6.4.2022