



Schärfen Sie Ihr Profil

- Erfolgsstrategien für Ihre Karriere



Empowering the right people

Empowering the right people

1. Schärfen Sie Ihr Profil

„Denn sie wissen nicht, was sie können“ lautet ein Statement vom Personalberater. Bewerber, die sich zu ihren Stärken, Fähigkeiten, Eigenschaften und Zielen nicht klar äußern können sind klar im Nachteil. Um sich zielgerichtet und selbstbewusst bewerben zu können, sollten Sie Ihr persönliches Profil scharfkantig zeichnen und kommunizieren können. Beginnen Sie hier mit der methodischen Vorbereitung auf die vor Ihnen liegende Phase der Neuorientierung:



- Erfassen Sie Ihre Eigenschaften
- Schreiben Sie Ihre Stärken und Schwächen auf
- Synchronisieren Sie Selbst- und Fremdeinschätzung
- Definieren Sie Ihre Wertschöpfung für einen potentiellen Arbeitgeber
- Definieren Sie Ihre Zielposition
- Formulieren Sie Ihre Ziele

1.1. Ihre Eigenschaften

Ein Teil Ihrer Selbsteinschätzung besteht aus der Feststellung Ihrer Eigenschaften. Die CAS Personalberatung bietet Ihnen in der Beratungsarbeit u.a. einen standardisierten 3 stufigen Persönlichkeitstest zur Bestimmung Ihrer Stärken, sowie der Optimierung Ihrer Karriereumgebung. Sie lernen sich selber besser kennen, verstehen und akzeptieren. Diese Erfahrung haben bisher weltweit über 30 Millionen Test-Teilnehmer in 80 Ländern gemacht. Der Test zeichnet sich nachweislich durch einen hohen Validitätsfaktor aus. Sprechen Sie uns an, gern vereinbaren wir einen Termin.

Sie finden in der Literatur über dies hinaus reichhaltig Anleitungen, Formulare, Vorlagen, die Verfahren zur Selbsteinschätzung anbieten.

Ergänzend zum CAS Persönlichkeitstest, dessen Auswertung vertraulich bleibt, bieten wir Ihnen hier weitere einfache Ansätze, z.B. ein Hilfsmittel aus der Portfolio-Management-Theorie, oder das Arbeitsblatt Selbst- und Fremdeinschätzung. Füllen Sie den Bogen selber aus und vertrauen Sie ein oder mehrere Exemplare Freunden und Bekannten oder Kollegen an und bitten Sie diese um ihre Einschätzung. Vergleichen Sie dann die Ergebnisse, um zu einem für Sie aussagefähigen Resultat zu gelangen.

1.2. Stärken und Schwächen

Schreiben Sie alle Arbeiten, die Ihnen in den vergangenen Positionen Spaß, Freude und Erfolg bereitet haben auf. Auf einem weiteren Bogen führen Sie die Tätigkeiten auf, bei deren Ausführung Sie Abneigung empfunden haben, erfolglos in der Durchführung waren und Ihnen Anerkennung durch die Arbeitsumgebung verweigert blieb. Nennen Sie den ersten Bogen „**Meine Stärken**“ und den anderen „**Meine Schwächen**“.

1.3. Selbst- und Fremdeinschätzung

Das Arbeitsblatt Selbst- und Fremdeinschätzung soll Ihnen helfen, Ihr eigenes Bild von sich zu schärfen. Kopieren Sie das Arbeitsblatt als Vorlage und bitten Sie gute Freunde, oder Ihren Lebenspartner diese auszufüllen und füllen Sie ein Exemplar selber aus. Dann vergleichen Sie das Ergebnis und ziehen Sie Ihre Schlüsse daraus.

(...)

1.4. Meine Wertschöpfung für das Unternehmen

Wie können Sie sich strategisch richtig bei Ihrem neuen Arbeitgeber positionieren? Wir bieten Ihnen hier ein Hilfsmittel aus der Technik der Portfolio-Management-Theorie. Verbinden Sie Erfahrungen, Wissen und Problemlösungskompetenz, hier als Wertschöpfung bezeichnet, mit Ihren Vorstellungen und Wünschen für die Zukunft in einer dreidimensionalen Definition.

Nehmen Sie sich ein leeres Blatt und erstellen Sie die drei Achsen. In die freien Felder tragen Sie Ihre persönlichen und fachlichen Kompetenzen ein und ordnen die Felder den Achsen zu. Dann markieren Sie Ihr Zielsegment für Unternehmensgröße und –branche. Die vorgegebenen Felder sind nur als Beispiel gedacht.

(...)

1.5. Definition Ihrer Zielposition

„Und hinter den Wolken scheint doch die Sonne.“ Theodor Storm

Entwickeln Sie Ihr Ziel bildlich klar vor Augen, dann haben Sie eine Vision. Jetzt ist es sinnvoll, sich Gedanken zu machen über Ressourcen und Wege, die zum Ziel führen. Ihre Ziele sollten im Einklang stehen mit dem Einsatz, den Sie zu erbringen bereit sind. Ihre Ziele müssen erreichbar sein. Es ist überhaupt kein Problem, wenn Sie Ihre Ziele auf dem Weg der Erfüllung korrigieren, Sie benötigen diese Flexibilität. Dennoch, lassen Sie Ihrer Phantasie freien Lauf, definieren Sie Alternativen und justieren Sie am Ende Ihre Zielsetzung.

1.5.1. Kriterien zur Definition einer Zielposition

(...)

Sicher gibt es weitere, vor allem auch individuelle Kriterien, die in den o.g. Katalog einfließen. Erstellen Sie mit uns eine Liste Ihrer persönlichen Einflussfaktoren, wenn es Ihnen weiterhilft. Im nächsten Schritt berücksichtigen Sie Ihre Fähigkeiten und Motive. Was können Sie und was wollen Sie tun. Was sind Ihre generischen Fähigkeiten, wo liegt Ihr Branchen Know-how und was sind Ihre firmenspezifischen Skills. Welchen Wert stellt die Summe der Kompetenzmatrix dar. Vielleicht hat die Analyse Ihrer Stärken und Neigungen dazu geführt, über etwas ganz Neues nachzudenken. Bündeln Sie Ihre Schlüsselqualifikationen und übertragen Sie die Fähigkeiten mit den Anforderungen in anderen Märkten. Fragen Sie sich auf welcher Ebene und mit welchem Mehrwert Sie in eine neue Position einsteigen können.

1.5.2. Definition zur Zielposition

Beispiel: Erarbeitung Ihrer persönlichen Zielposition

- Arbeitsblatt für Ihre persönliche Zielposition-

(...)

1.5.3. Die Zielformulierung

Abschließend zu diesem Prozess der Schärfung Ihres Profils definieren Sie jetzt eine Formulierung für Ihre eigenen Ziele. Diese Zielformulierung nehmen Sie immer dann her, wenn Sie nach Ihren Zielen befragt werden. Bemühen Sie sich, die Formulierung kurz und sachlich zu fassen. Beispiele:

(...)

2. Leistungsdarstellung in Fallbeispielen

„Wer nicht kann was er will, muss das wollen, was er kann. Denn das zu wollen, was er nicht kann, wäre töricht.“ Leonardo da Vinci

Das wichtigste Instrument der Leistungs- und Erfolgsgarstellung sind kurze, auf den Punkt gebrachte Fallbeispiele. Die Harvard Business School, sowie moderne Schulen und Studiengänge zum MBA bauen auf Fallbeispielen und Szenarien auf.

Hier und jetzt geht es um die Aufbereitung von Kernkompetenzen, die Sie für sich in Anspruch nehmen und Ihrem Gegenüber kommunizieren wollen. Diese Methode der Erfolgs- und Leistungsdarstellung wird Ihnen nicht nur in der Phase der Bewerbung helfen, sondern sie ist brillantes Instrument für Personalgespräche, interne Bewerbungen, Projektabschlussgespräche, Verkaufsargumentationen, Reklamationsgespräche bis hin zur privaten Konversation.

Die Kraft dieser Darstellungstechnik liegt in der Schlüssigkeit. Sie werden souverän und überzeugend auftreten, vorausgesetzt, Sie sind gut vorbereitet und tragen die Struktur rhetorisch fließend und in Ihren eigenen Worten vor.

2.1. Die strukturierte Leistungsdarstellung

Die Elemente fließen in jedes Ihrer Fallbeispiele ein, das Problem (die Ausgangssituation), die Aktionen, die Sie unternommen haben um das Problem zu lösen (Ihre Lösung) und das Resultat, zu dem Ihre Handlungen geführt haben (das Ergebnis).

1. Die Ausgangssituation:

- kann ein Problem sein, vor dem Sie standen und das Sie gelöst haben
- kann eine Aufgabe sein, die Ihnen gestellt wurde
- kann ein Ziel sein, das man Ihnen oder Sie sich gesetzt haben

2. Ihre Lösung:

- wie haben Sie das Problem gelöst
- welche Mittel, Teams oder Helfer haben Sie benötigt
- welche Maßnahmen haben Sie getroffen
- Dauer der Aktion

3. Das Ergebnis:

- was war das Resultat Ihres Handelns
- wie haben Sie die Ausgangssituation verändert
- konkrete Ergebnisse, Daten, Fakten und Zahlen
- Ergebnisse, die nach außen sichtbar sind

Sie können jetzt mit diesem Grundprinzip Ihre Schlüsselqualifikationen darstellen. Die gebotene Diskretion gegenüber Ihren vorherigen Arbeitgebern ist zu berücksichtigen. Nennen Sie nur bedingt Ross und Reiter.

(...)

2.2. Darstellung von Kernkompetenzen in Fallbeispielen

Erarbeiten Sie die Fälle für verschiedene Bereiche Ihrer persönlichen und beruflichen Vergangenheit. Die wichtigen beruflichen Stationen Ihrer Karriere werden berücksichtigt. Im Wesentlichen die Stationen mit Relevanz, auf die ausgeschriebene Stelle. Um hier flexibel reagieren zu können, benötigen Sie ein Repertoire.

Nutzen Sie in der Darstellung die Ich-Form unter Anwendung aktiver Verben („Ich habe analysiert, angeordnet, kontrolliert und eingespart...“). Lassen Sie jedoch klar die Teamleistung erkennen, wo es angebracht ist.

Diese Auflistung der geforderte Schlüsselqualifikationen/Kernkompetenzen entspricht der Häufigkeit von Nennungen in Stellenanzeigen:

Bei der Ausarbeitung und in Ihren Bewerbungsgesprächen wünschen wir Ihnen viel Erfolg. Gerne stehen Ihnen die Berater der CAS Personalberatung für Rückfragen und Informationen zur Verfügung.

Als international tätige Personalberatung und vertrauenswürdiger Partner schafft die CAS täglich neue Perspektiven für Menschen und Unternehmen.

Personalberatung: Die CAS Personalberatung sucht, qualifiziert und vermittelt im Auftrage ihrer Klienten die geeigneten Mitarbeiter oder komplett eingespielte Teams in Architektur, Beratung, Entwicklung, Quality Management, Sales, Marketing, Management, Technik, Operations, etc. Durch unser Netzwerk auf allen Channel-Ebenen, vom Hersteller bis zum Value Added Reseller können wir ständig auf einen Pool von qualifizierten Bewerbern zugreifen.

Recruitment Process Management: Für die modernen Unternehmen und Organisationen unserer Klienten, die rund um den Globus auch ausgefeilte Produkte und Dienstleistungen anbieten, ist es wichtig, den Bewerbungsprozess mit einer durchdachten und effektiven Lösung zu unterstützen. Recruitment Process Management (RPM) bedeutet weit mehr als das Publizieren von Stellenangeboten in Jobbörsen oder die Annahme von e-Mail-Bewerbungen im Auftrag unserer Klienten. Für uns bedeutet RPM, Ihre Geschäftsprozesse rund um das Recruitment durchgängig zu gestalten und bestimmte Aufgaben davon zu übernehmen. Unsere Klienten werden nachweislich Effizienz und Performance-Vorteile und erzielen.

Personalentwicklung: CAS bietet eine Fülle von Seminaren, Trainings und Coachings für Management, Führungskräfte und andere Leistungsträger an. Unsere Trainer und Coaches sind erfolgreich, erfahren und bekannt von anerkannten Akademien in Deutschland. Gerne identifizieren wir für unsere Klienten Mitarbeiter mit besonderem Potenzial mittels erprobter Assessment Center und bewährter Testverfahren.



Für weitere Informationen wenden Sie sich an:

Janina Ney
CAS Competitive Advantage Strategies
Personalberatung

Ignaz-Günther-Str. 10
D-83629 Weyarn

Tel. : +49 (0) 8020 – 905 785
Info: www.cas-hr.com
E-Mail: janina.ney@cas-hr.com

Möchten Sie den kompletten Artikel kostenlos downloaden, dann klicken Sie [hier](#).