

# Employability Change Check

QUALINTRA

**promove**<sup>TM</sup>  
THE EMPLOYABILITY COMPANY

Qualintra SA  
11, Rue du Mont-Blanc  
Case Postale 2006  
1211 Genève 1 Mont-Blanc  
Switzerland

tél.: +41 (0) 22 900 10 20  
fax: +41 (0) 22 900 10 24  
@: info@qualintra.com  
web: www.qualintra.com



Bericht für  
**NOM042**  
**Prénom042**

**Ausbildungsniveau:**  
Doktorat/MBA

**Funktion:**  
Oberes Management

**Alter:**  
Jünger als 30 Jahre

**Aufgabe:**  
Führen eines Bereichs oder einer Unternehmung

**Verweildauer (Funktion):**  
Weniger als 2 Jahre

**Verweildauer (Unternehmen):**  
Weniger als 2 Jahre

# Einleitung

## Karrieren lassen sich nicht planen

Die Wirtschaft wird zunehmend globaler. Dadurch werden Märkte zunehmend volatil, schnellebiger und unplanbarer, was sich auch in Karrieren niederschlägt. Immer weniger Unternehmen können Arbeitsplatzsicherheit bieten. Insofern lassen sich Karrieren nicht planen. **Die Verantwortung für die eigene Karriere geht immer mehr auf den einzelnen Menschen über.** Allerdings helfen weiterführende Ausbildungen und Flexibilität nur beschränkt weiter. Wer sicher sein will, sich auch morgen noch seinen Fähigkeiten gemäss auf dem Arbeitsmarkt einbringen zu können, braucht eine veränderte **Haltung**. Es gilt nicht mehr länger, von Veränderungen zu lernen, sondern von Veränderungen zu leben. Wer diese Einstellung entwickelt, bleibt auch in Zukunft attraktiv für den Arbeitsmarkt.

Der vorliegende Bericht zeigt Ihnen auf, wie es aktuell um Ihre persönliche Arbeitsmarktfitness steht. Arbeitsmarktfitness wird dabei verstanden als die Fähigkeit, selbst für seine Karriere Verantwortung zu übernehmen.

## Was Sie selbst tun können

Die Arbeitsmarktfitness ist keine starre Grösse. Je nach Marktumfeld, Kultur, Lebenssituation, Erwartungen oder Haltungen fühlen sich Menschen mehr oder weniger befähigt, ihre Karriere in die eigene Hand zu nehmen. Klar ist: **Sie haben die Wahl, zu entscheiden, ob Sie Ihren Werdegang selbst steuern oder ob sie fremdgesteuert werden wollen.** Die Verantwortung für Ihre Arbeitsmarktfitness liegt bei Ihnen.

Dieser Bericht zeigt Ihnen auf, inwiefern Sie diese Verantwortung bereits nutzen. Jeder Mensch hat ein grosses Potenzial an Fähigkeiten, die er für sich und seine Rolle im Arbeitsleben nutzen kann. Sie erkennen an den folgenden Werten, wo Sie Potenzial haben – aber auch, wo Sie dieses zurzeit nicht nutzen. Entscheidend sind dabei die Unterschiede: je grösser die Differenzen zwischen Ihren Werten, desto weniger nutzen Sie, was Sie zur Entfaltung Ihres Potenzials zur Verfügung haben. Ihr hohen Werte stellen Energiequellen dar, die tiefere Werte Bereiche, wo Sie aktuelle eher Blockaden haben. Eine hohe Arbeitsmarktfitness erreichen Sie dann, wenn die Differenzen innerhalb und zwischen den einzelnen Ausprägungen möglichst gering sind. Es ist also sinnvoll, sich am vorhandenen Potenzial zu orientieren und zu analysieren, welche Blockaden Sie momentan davon abhalten, dieses zu nutzen. Zum Abschluss des Berichtes finden Sie einige Empfehlungen, wie Sie am besten in die Kraft kommen.

## Der Weg ist das Ziel

Dieser Bericht ist kein Ziel an sich, sondern **ein erster** Schritt auf dem Weg Ihrer Karrieregestaltung. Er soll Ihnen helfen, Ihre wirklichen Stärken zu ermitteln, die Ihre Karriere voranbringen können. Er soll Ihnen aber auch Entwicklungsfelder aufzeigen, in die es sich lohnt zu investieren, um auf dem Arbeitsmarkt nachhaltig wettbewerbsfähig zu bleiben. Die Empfehlungen am Ende dieses Berichts helfen Ihnen, sich in diese Richtung zu entwickeln. Wenn Sie ein persönliches Feedback und zusätzliche Unterstützung bei der Planung der weiteren Schritte wünschen, können Sie gerne ein vertiefendes Treffen mit einem **zertifizierten Karrierecoach** in Ihrer Region zu vereinbaren. Gerne unterstützen wir Sie bei der Suche nach einem geeigneten Ansprechpartner. Wir wünschen Ihnen viel Erfolg für Ihre zukünftige Karriere!

# Ihre Arbeitsmarktfitness

Die Erfahrung zeigt, dass sich Menschen – wenn Sie sich Gedanken über Ihre Arbeitsmarktfitness machen - generell vier Gruppen zuordnen lassen.



Sie haben schon einiges getan, um Ihre berufliche Zukunft zu planen. Ihre Stellensuche gewinnt an Kontur.

Um noch effektiver zu sein, kann Ihnen die Auseinandersetzung mit einigen wesentlichen Fragen helfen:

- Welche Lehren können Sie ziehen aus Ihrer bisherigen Stellensuche?
- Was könnten Sie anders machen?
- Wie können Sie Ihren Mehrwert noch besser darstellen in Ihren Bewerbungsunterlagen?
- Wie können Sie Ihre Vorstellungsgespräche noch wirkungsvoller gestalten?
- Wie würde sich dies auf Ihre Energie- und Ressourcenwerte auswirken?

Was passiert, wenn Sie sich mit diesen Fragen auseinandersetzen? Was brauchen Sie allenfalls zusätzlich, um in die Kraft zu kommen? Vielleicht kann ein Coaching für Sie nützlich sein. Falls Sie einen vertieften Austausch zu Ihrer Situation möchten, stehen wir Ihnen gerne unter [www.promovetm.com](http://www.promovetm.com) zur Verfügung.

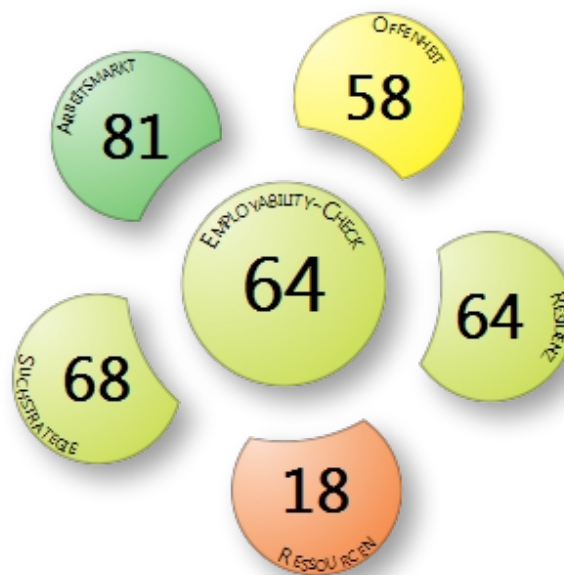
# Employability-Check

Ihr Karrierecheck stellt Ihre aktuelle Fitness für den Markt dar. Je höher und ausgeglichener Ihre Werte in diesem Bereich sind, desto besser sind Sie auf die heutigen Bedürfnisse des Arbeitsmarkts abgestimmt - und desto eher können Sie Ihre berufliche Zukunft selbst beeinflussen. Ihr Karrierecheck zeigt auf:

- wie Sie generell im Arbeitsmarkt verankert sind (Arbeitsmarkt),
- wie Sie grundsätzlich mit Veränderungen umgehen (Offenheit),
- wie es Ihnen gelingt, vorhandene Energien für sich zu nutzen (Resilienz),
- wie Sie momentan mit Ihren Ressourcen verankert sind (Ressourcen) und
- (Suchstrategie).

Die Skala reicht von 0 bis 100 und gibt den **Prozentsatz aller ChangeCheckTeilnehmer an, die den gleichen oder einen tieferen Wert als Sie erzielt haben.**

Eine Punktzahl von 40 bedeutet, dass 40% der Teilnehmer am Test das gleiche Resultat oder ein tieferes als Sie erzielt haben.



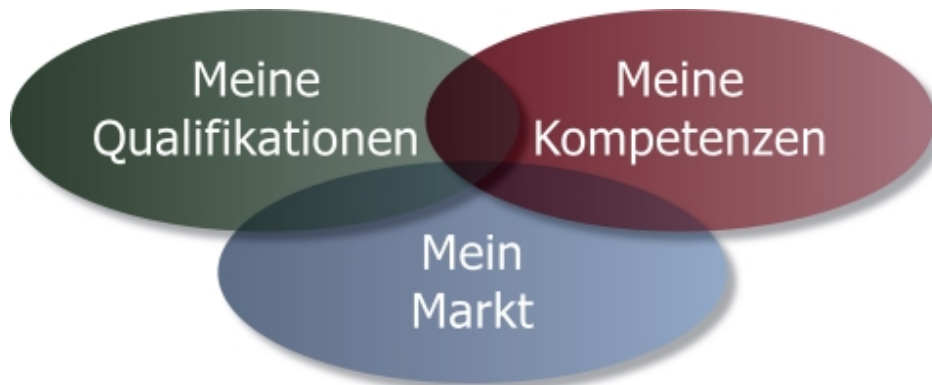
## Employability-Check

Dieser Wert stellt Ihre aktuelle Fitness für den Markt dar. Er ist ein gewichtetes Mittel ausgewählter Indikatoren, die für Ihre Entwicklung wichtig sind. Alleine sagt er noch wenig aus. Viel wichtiger sind die Spannungsfelder, die den Wert gebildet haben. Sie werden sie unter den einzelnen Indikatoren kennenlernen. Generell gilt jedoch: je besser Sie Ihr heutiges Potenzial schon nutzen, desto höher ist dieser Wert

Generell bringen Sie viele gute Voraussetzungen für den Markt mit. Allerdings nutzen Sie Ihr Potenzial noch nicht voll aus. Es gilt nun zu erkennen: Nur Sie selbst sind für Ihre Karriere verantwortlich. Sie müssen nicht passiv auf Chancen warten, die an Sie herangetragen werden, sondern können sich selbst aktiv Möglichkeiten erarbeiten. Sie dürfen vermehrt den Markt erkunden und Potenzial für sich erschliessen. Dadurch werden Sie Neues erfahren und können alte Gewohnheiten hinterfragen. So werden Sie sicherer, stärker und kommen in eine dauerhafte Bewegung, die Ihnen positive Energie gibt.

# Arbeitsmarkt

Viele Menschen glauben, dass Unternehmen Menschen aufgrund ihrer Qualifikationen und ihrer Kompetenzen einstellen. Das ist nur bedingt richtig. Der einseitige Fokus auf dem, was man kann und möchte, greift zu kurz. Um den Arbeitsmarkt zu verstehen, müssen wir die **Sicht des Arbeitgebers** mit in die Betrachtung einbeziehen. Die Kombination vom dem, worin Menschen gut sind und was sie gerne tun, muss einen Mehrwert stiften für Arbeitgeber und Kunden. Um es anders auszudrücken: Wenn Sie mehr kosten, als Sie bringen, wird es keinen dauerhaften Markt für Sie geben.



Grundsätzlich können Sie auf zwei Arten Mehrwert schaffen für den Markt.

- **Ihre Qualifikationen**  
Sie sind als Experte/in gut in Ihrem Bereich. Ein Diplom oder Fachausweis belegt, dass Sie über ein ausgewiesenes Fachwissen verfügen. Ihre Qualifikationen bilden das theoretische Rüstzeug, das für viele Positionen verlangt wird.
- **Ihre Kompetenzen**  
Sie lieben was Sie tun und tun, was Sie lieben. Sie setzen Theorie mit viel Engagement und Erfahrung in die Praxis um. Hier geht es um die Passion und die Energie, mit der Sie eine Rolle ausfüllen und mit der Sie Ihrer Aufgabe ein eigenes, individuelles Profil geben.

Qualifikationen sind kurzlebiger als Kompetenzen. Wenn Sie also Ihren Markt nachhaltig vergrößern wollen, macht es Sinn, mehr auf Ihre wirklichen Kompetenzen zu setzen und das zu tun, was Sie lieben. Dann sind Sie automatisch auch gut darin.

# Arbeitsmarkt

Ihr Arbeitsmarkt zeigt auf:

- inwiefern Sie Ihre beruflichen Kompetenzen auf dem neusten Stand halten (Berufliche Kompetenzen),
- wie Sie Ihr Netzwerk pflegen (Netzwerk),
- inwiefern Sie sich mit den Entwicklungen auf dem Markt auseinandersetzen (Marktentwicklung),
- wie Sie mit der Digitalisierung umgehen (Einstellung zur Digitalisierung).

Sie scheinen gut positioniert zu sein auf dem Arbeitsmarkt. Sie verfügen über ein solides Netzwerk mit Kollegen, auf das Sie sich bei Bedarf verlassen können. Sie halten Ihre beruflichen Kompetenzen auf dem neusten Stand und sind über die Entwicklungen auf Ihrem Markt informiert. Ihre Ausprägungen erleichtern Ihr berufliches Fortkommen und unterstützen einen allfälligen Wechsel in Ihrer Organisation oder auf dem externen Arbeitsmarkt.

## Berufliche Kompetenzen

Sie scheinen mit Ihren beruflichen Kompetenzen grundsätzlich zufrieden sein. Die Anforderungen an Sie entsprechen Ihren Kompetenzen. Allenfalls erkennen Sie aber auch, dass Sie in einigen Bereichen Optimierungspotenzial haben. Wir laden Sie ein, den Markt um Sie herum aufmerksam zu beobachten. Ein allzu langes Verharren in der aktuellen Position ohne Auffrischen Ihrer beruflichen Fähigkeiten kann sich für Sie im Zeitverlauf als hinderlich erweisen.

## Netzwerk

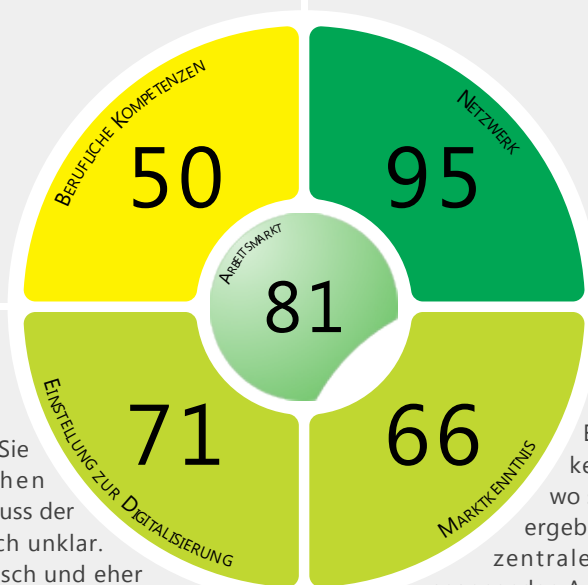
Sie schätzen die Qualität Ihres Netzwerkes als hoch ein. Sie pflegen den Kontakt zu früheren Kollegen und Kunden. Sie nehmen an Anlässen und Kongressen teil. Die sozialen Medien sind für Sie ein Ort, in dem Sie aktiv Präsenz zeigen. Dies hilft Ihnen wesentlich, beruflich weiterzukommen.

## Einstellung zur Digitalisierung

Sie wissen noch nicht so recht, wie Sie mit der Digitalisierung umgehen möchten. Aus Ihrer Sicht ist der Einfluss der Digitalisierung auf Ihre Arbeit noch unklar. Soziale Medien nutzen Sie sporadisch und eher passiv. Die Digitalisierung wird unsere Arbeitswelt nachhaltig verändern. Entsprechend laden wir Sie ein, über die Chancen nachzudenken, welche sich aus dieser Entwicklung für Sie ergeben.

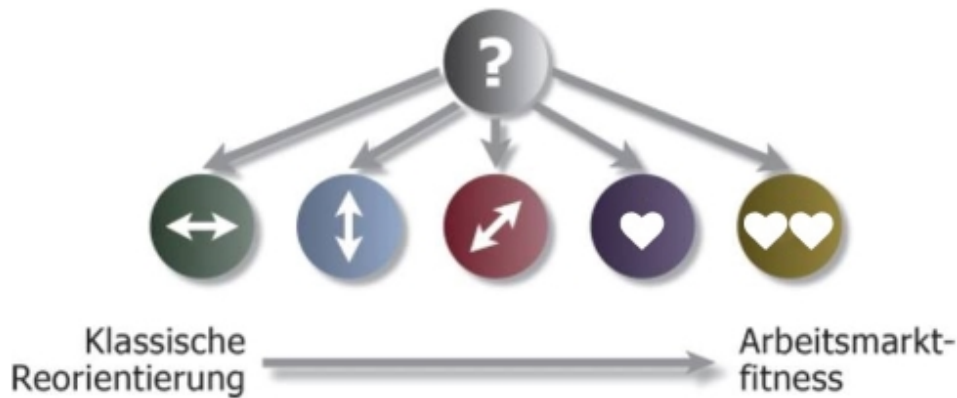
## Marktkennntnis

Sie scheinen die groben Entwicklungen auf dem Markt zu kennen, wissen aber nicht unbedingt, wo sich dabei Chancen und Risiken für Sie ergeben können. Es kann sinnvoll sein, die zentralen Inhalte einer für Sie zukünftig spannenden Aufgabe oder Stelle selbst zu definieren und anschliessend eine geeignete Suchmethodik auszuarbeiten, mit der Sie sich zielsicher über mögliche Chancen auf dem Markt informieren können.



# Offenheit

Es gibt fünf Möglichkeiten einer Karriereentwicklung:



- Die erste Möglichkeit ist eine **horizontale Entwicklung**. Sie möchten weiterhin eine ähnliche Position und vergleichbare Aufgaben wahrnehmen wie heute. Eine mögliche Veränderung könnte in einer internen Versetzung bestehen oder auch in einem Wechsel ausserhalb, wobei Sie in derselben Branche verbleiben würden mit einem ähnlichen Verantwortungsspektrum wie heute. Ihre Arbeitsmarktfitness würde durch eine solche Veränderung nur wenig tangiert.
- Die zweite Option besteht in einer **hierarchischen Veränderung** nach oben - mit mehr Verantwortung - oder nach unten - mit weniger Verantwortung, oft in Kombination mit einem Teilzeitpensum. Auf dem offiziellen Arbeitsmarkt ist vor allem der erste Weg üblich. Ein bewusster Rückschritt kann jedoch genauso sinnstiftend sein, wenn Ihre aktuelle Lebenssituation dies erfordert. Beide Möglichkeiten, sowohl eine Position mit mehr als auch mit weniger Verantwortung, sind für die Karriereentwicklung förderlich, wenn sie bewusst und auf Ihre Lebensphase abgestimmt erfolgen.
- Eine dritte Option - eine **laterale Veränderung** - kombiniert sowohl einen Wechsel der Funktion als auch der Branche. Ein solcher Wechsel ist für Ihre Arbeitsmarktfitness sehr förderlich, allerdings auf dem offiziellen Arbeitsmarkt eher unüblich. Hier empfehlen sich Wege, die den versteckten Markt erschliessen lassen.

Die ersten drei Optionen bringen alle eine neue Stelle und neue Aufgaben mit sich und basieren auf einem Arbeitsvertrag. Es gibt noch zwei weitere Optionen, die Projektcharakter haben:

- Sie engagieren sich, neben Ihrer aktueller Aufgabe, voller Elan in einem **Projekt**. Ihre Arbeitsmarktfitness erhöht sich. Die Sicht auf die bestehende Arbeit wird relativiert.
- Sie arbeiten an mehreren Projekten, die Sie faszinieren, parallel. So bilden Sie Ihr eigenes **Projekt-Portfolio**. Ob Sie Ihre angestammte Stelle behalten oder nicht: Sie erhalten neue, unbekannte Einsichten ins Arbeitsleben, ihre Arbeitsmarktfitness wird maximal erhöht.

Je weiter Sie sich auf der obenstehenden Grafik nach rechts bewegen, desto höher wird Ihre Arbeitsmarktfitness.

# Offenheit

Mit diesem Indikator beschreiben Sie:

- wie Sie generell mit Veränderungen Ihrer Arbeitssituation umgehen (Freude an Veränderung) und
- welche Veränderungen Sie an Ihrem aktuellen Arbeitsumfeld vornehmen möchten (Flexibilität).

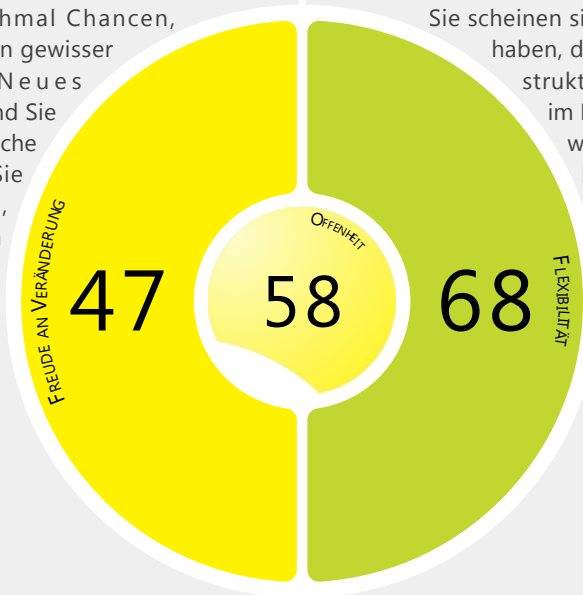
Sie stehen Veränderungen eher neutral gegenüber. Sie könnten sich zwar vorstellen, gewisse Elemente Ihrer aktuellen Funktion oder Position zu verändern und/oder neue Erfahrungen zu sammeln. Allerdings gehen Sie davon aus, dass jede Veränderung auch Nachteile mit sich bringen kann. Sie wollen lieber kein Risiko eingehen und ziehen Bewährtes Unbekanntem vor. Solange Ihre aktuelle Position als sicher angesehen werden darf, ist das kein Problem. Allerdings ist heute kaum mehr ein Arbeitsplatz auf Dauer stabil. Wir laden Sie ein, zu überlegen, wo sich eine Perspektivenöffnung für Sie lohnen könnte.

## Freude an Veränderung

Sie sehen in Neuerungen manchmal Chancen, manchmal aber auch eher Risiken. In gewisser Hinsicht sind Sie bereit, Neues auszuprobieren, aber gleichzeitig sind Sie nicht voll vom Nutzen für Ihre berufliche Zukunft überzeugt. Wir möchten Sie vor diesem Hintergrund einladen, einen neuen Blick auf Veränderungen einzunehmen. Es geht nicht darum, jeden Trend kopflos mitmachen zu müssen, sondern um das verantwortungsbewusste und proaktive Erkennen von Chancen.

## Flexibilität

Sie scheinen sich mit Ihrer Aufgabe so arrangiert zu haben, dass aus Ihrer Sicht keine wesentlichen strukturellen Anpassungen nötig sind, um im Fluss zu bleiben. Das funktioniert dann, wenn Ihr Umfeld relativ stabil bleibt. Falls dem nicht so ist, dann laden wir Sie ein, darüber nachzudenken, wie Sie sich breiter abstützen können ohne sich zusätzlich zu belasten.





# Resilienz

Ihre Resilienz zeigt Ihnen auf, wie Sie mit der aktuellen Situation in Ihrem Umfeld umgehen und sie selbst beeinflussen.



Das obenstehende Dreieck ist von Aaron Antonovsky entwickelt worden. Es ist unter dem Prinzip der **Salutogenese** bekannt geworden. Solange Menschen verstehen, was und warum sie etwas tun (Verständnis), darin einen persönlichen Sinn sehen (Sinnhaftigkeit) und den Eindruck haben, ihre Karriere positiv beeinflussen zu können (Beeinflussbarkeit), erleben sie ihre Aufgabe als selbstbestimmt. Diese Menschen sind Akteure ihrer Karriere - sie tun Dinge bewusst, um ihre Ziele proaktiv zu erreichen und Erfolg zu haben.

Wenn sich dagegen Menschen ausserhalb des Dreieckes befinden, dann haben sie den Eindruck, dass ihre Arbeit eher fremdbestimmt ist. Sie können ihre Karriereentwicklung nicht selbst beeinflussen, ihre Resilienz ist eher gering. Es ist wichtig, die eigene Situation so einzumitten, dass man **seine Balance innerhalb des Dreiecks** wiederfindet.

# Resilienz

Dieser Wert legt dar:

- wie optimistisch Sie die Zukunft sehen und selbstbewusst Ihre Sichtweise vertreten (Vertrauen),
- welche Einschätzung Sie auf die Machbarkeit und Grenzen von Lösungen haben (Realitätsbezug),
- wie zielorientiert Sie Ihre Karriereplanung angehen (Ziele) und
- wie Sie mit Konflikten umgehen und in den Entscheidungsmodus gelangen (Proaktivität).

Aktuell scheint Ihr Fokus für die berufliche Zukunft noch nicht ganz klar zu sein. Sie erkennen noch nicht, was für Sie stimmt und was nicht. Entsprechend sind Ihre Ziele noch wenig ausgereift. In solchen Momenten besteht die Gefahr, fremdgesteuert zu werden und unter seinem Potenzial zu bleiben. So können Sie Ihre Energie nicht proaktiv dort einsetzen, wo es für Sie und Ihr Umfeld am meisten Sinn macht. Sie dürfen sich einen Ruck geben. Wenn Sie in sich hineinhören und Entscheide fällen, die zu Ihren Grundwerten und Erwartungen passen, gehen Sie kein Risiko ein: Was tut Ihnen gut? Was tun Sie gerne? Wofür möchten Sie stehen? Wofür möchten Sie sich vermehrt einsetzen? Wovon möchten Sie sich verabschieden? Wenn Sie solche Fragen für sich beantworten, relativieren sich vermeintliche Probleme und Sie können einen grossen Schritt in Richtung einer eigenverantwortlichen Gestaltung Ihrer Zukunft machen.

## Vertrauen

Sie sehen offenbar der Zukunft und Ihrer Karriere ohne grosse Erwartungen entgegen. Sie sind froh, wenn Sie diesbezüglich nicht allzuviel selbst entscheiden müssen und ziehen es vor, Auftritte vor einem grösseren Publikum zu vermeiden. Wer keine klare Linie hat und diese auch nicht vertritt, der wird nicht gesehen und erzielt kaum Wirkung. Das kann für eine gewisse Zeit Sinn machen. Es ist jedoch wenig geeignet, um die eigene Karriere kraftvoll voranzutreiben. Wir laden Sie ein, darüber nachzudenken, auf welchen Stärken und Ressourcen Sie die Zukunft aufbauen möchten und wie Sie diese vermehrt in Ihren Arbeitsalltag einbauen.

## Ziele

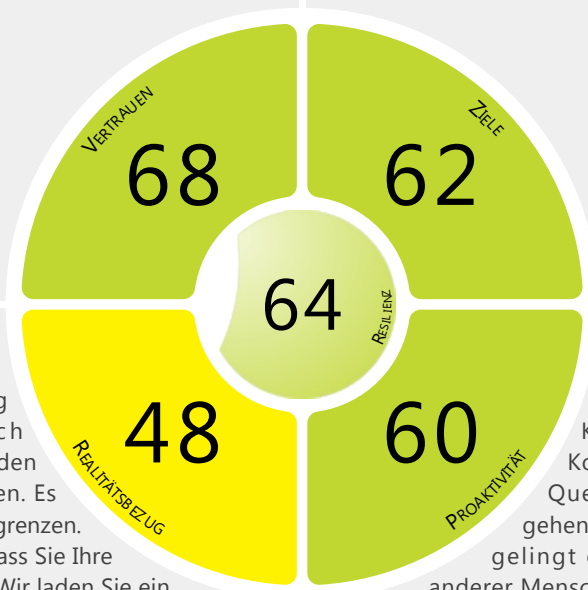
Sie scheinen die grobe Richtung Ihrer Entwicklungsrichtung zu kennen. Solange dies für sie genügend ist, um sich in die gewünschte Richtung zu bewegen, ist das positiv. Sollte dies nicht der Fall sein, laden wir Sie ein, darüber nachzudenken, was Sie selbst positiv beeinflussen können und sich in diese Richtung hin zu bewegen.

## Realitätsbezug

Sie können Ihre eigene Meinung bilden, lassen sich aber auch gelegentlich von der vorherrschenden Meinung um Sie herum beeinflussen. Es gelingt Ihnen nicht immer, sich abzugrenzen. Manchmal müssen Sie achtgeben, dass Sie Ihre persönliche Balance nicht verlieren. Wir laden Sie ein, vermehrt auf Ihre Bedürfnisse zu hören und nach Wegen zu suchen, diese an geeigneter Stelle zu adressieren.

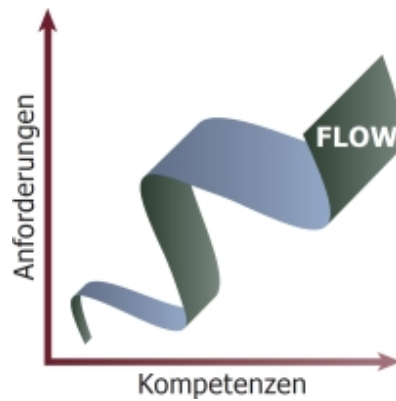
## Proaktivität

Es fällt Ihnen nur gelegentlich leicht, Konflikte in Lösungen zu verwandeln. Konflikte sind für Sie eher Bürde denn Quelle für Entwicklung. Entsprechend gehen Sie sie wenig proaktiv an. Manchmal gelingt es Ihnen, sich in den Standpunkt anderer Menschen hineinzusetzen. Dann fällt es Ihnen wiederum schwer, sich von Ihrer eigenen Sichtweise zu lösen. Manchmal fühlen Sie sich in solchen Situationen als Gewinner, manchmal eher als Opfer. Solange dies Ihre Gesamtsituation nicht belastet, besteht kein Handlungsbedarf. Falls Sie sich jedoch beruflich in einer Situation befinden, in der Sie sich eher ohnmächtig denn kraftvoll fühlen, laden wir Sie ein, darüber nachzudenken, was Sie tun können. Manchmal hilft es bereits, die Perspektive zu wechseln und die Welt durch andere Augen zu betrachten. Tauschen Sie sich mit Menschen Ihres Vertrauens aus, die Sie dabei unterstützen können.



# Ressourcen

Veränderung braucht Ressourcen. Es macht somit absolut Sinn, sowohl körperlich als auch geistig fit zu bleiben für Veränderung.



Wenn wir uns gesund fühlen, haben wir Zugang zu unseren Ressourcen. Es besteht ein Gleichgewicht zwischen dem, was der Markt fordert auf der einen Seite und unseren Kompetenzen auf der anderen Seite. Der Psychologe Mihaly Csikszentmihalyi nennt diesen Zustand **Flow**.

Wenn wir nicht im Flow sind, fühlen wir uns nicht wohl: Wenn die Anforderungen an uns höher sind, als unsere Kompetenzen, sind wir gestresst. Hält der Zustand dauerhaft an, kann es zum Burnout kommen. Wenn umgekehrt die Anforderungen tiefer sind als unsere Kompetenzen, fühlen wir uns unterfordert - auch dies kein angenehmer Zustand. Er kann zum Boreout führen. **Wer sich ausserhalb seines Flows befindet, tut also gut daran, nach Möglichkeiten zu suchen, ihn wieder herzustellen.**

# Ressourcen

In dieser Dimension erkennen Sie:

- wie fit Sie sich momentan körperlich fühlen (physische Ressourcen) und
- wie hoch zurzeit Ihr Anspannungsgrad ist (psychische Ressourcen).

Offenbar befinden Sie sich momentan ausserhalb Ihrer psychischen und/oder physischen Balance. Es gelingt Ihnen immer weniger, sich gegenüber Spannungen abzugrenzen, sodass sie regelmässig Auslöser für Stress oder Sorgen sind. Sie sind wahrscheinlich oft müde oder ohne triftigen Grund erschöpft. Ihr Körper hat Sie mehr im Griff als Sie ihn. Er sendet Ihnen Signale aus, dass er momentan mehr Erholung braucht. Wir bitten sie, dies ernst zu nehmen und sich sowohl körperliche als auch seelische Auszeiten zu nehmen, um wieder in die Kraft zu kommen.

## Psychische Ressourcen

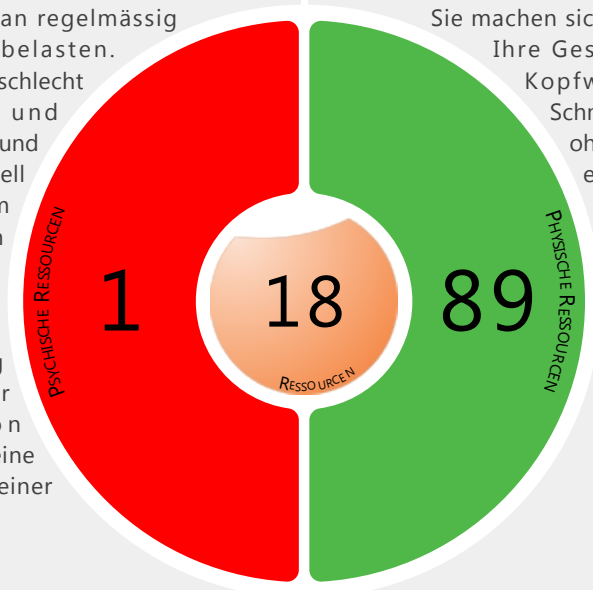
Offenbar verspüren Sie momentan regelmässig Symptome, die Sie psychisch belasten.

Wahrscheinlich schlafen Sie zurzeit schlecht oder fühlen sich angespannt und gestresst. Sie sind reizbarer als sonst und haben eher schlechte Laune. Generell haben Sie die Dinge weniger gut im Griff als sie es sonst von sich gewohnt sind. Wir bitten Sie, diesen Zustand ernst zu nehmen. Er kann auf Dauer ernsthaft schädlich sein für Sie. Falls Sie für sich keinen Weg finden können, innert vernünftiger Frist aus dieser Situation herauszukommen, empfiehlt sich eine professionelle Unterstützung mit einer ausgebildeten Fachperson.

## Physische Ressourcen

Sie machen sich aktuell offenbar keine Sorgen um

Ihre Gesundheit. Sie klagen weder über Kopfweh oder sonstige unerklärliche Schmerzen, noch fühlen Sie sich erschöpft ohne triftigen Grund. Ihre Gesundheit ist ein Schatz, auf dem Sie aufbauen dürfen. Ihr Körper verträgt ebenso Training wie Ihr Geist. Wir laden Sie ein, Ihre geistige und körperliche Fitness weiterhin hochzuhalten.

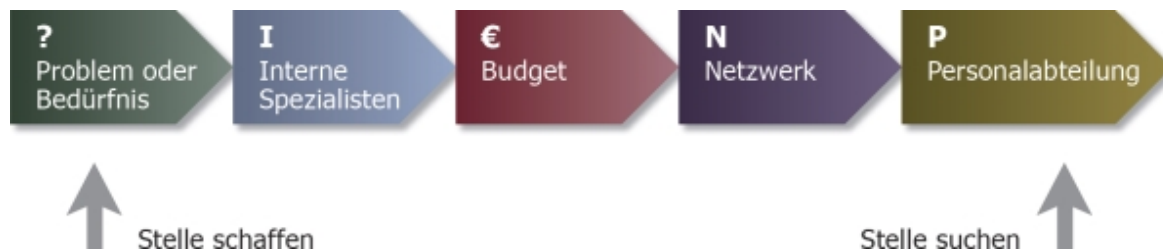


# Suchstrategie

Nur ein Bruchteil der Stellen, die besetzt werden, erscheint auf dem offiziellen Markt. Auf diese ausgeschriebenen Stellen bewerben sich dann – je nach Lage auf dem Arbeitsmarkt, Attraktivität der Funktion und der Unternehmung – sehr viele Menschen. Dabei kann nur einer gewinnen: Die Mehrzahl der Bewerber geht leer aus. Warum soll man also die Suchstrategie auf die klassische Stellensuche beschränken?

Um seiner Suchstrategie Kraft zu verleihen, ist es wichtig, zu wissen, wie eine Stelle entsteht.

Die folgende Darstellung zeigt Ihnen diesen Prozess auf:



Am Anfang einer Stelle steht ein **Problem oder ein Bedürfnis** in der Unternehmung. Ob eine Frühpension ansteht oder eine Ferienvertretung, eine neue Filiale eröffnet werden soll oder ein neues Produkt auf dem asiatischen Markt platziert werden soll: Die Situation wird durch die **internen Spezialisten** gespiegelt. Kann sie intern bereinigt werden, entsteht keine Stelle.

Jemanden einzustellen, generiert Fixkosten. Aus unternehmerischer Sicht ist es immer einfacher, ein Problem erst intern mit bestehenden Ressourcen zu lösen, da hierfür kein zusätzliches **Budget** bewilligt werden muss. Falls dies nicht möglich sein sollte, wird ein Projektbudget gesprochen. Ein Projektbudget sind variable Kosten. Es lässt sich leichter bewilligen als ein fixes Budget für eine Stelle. Das ist auch der Grund, warum Unternehmen kurzfristige Bedürfnisse oft mit externer Unterstützung, etwa über eine Beratungsunternehmung oder eine Personalverleihfirma, abdecken.

Wenn das Budget für die Position steht, wird das **Netzwerk** genutzt. Die Stelle wird intern ausgeschrieben, Mitarbeitende erzählen ihrem Umfeld davon. Dabei gilt stets: Wer von jemandem intern vorgeschlagen wird, hat die höheren Chancen auf eine wohlwollende Prüfung als jemand, der sich von extern bewirbt. Es besteht ja bereits ein Vertrauensbonus, den ein externer Kandidat nicht mitbringen kann.

Die **Personalabteilung**, wo die Bewerbungen gesammelt werden, befindet sich am Ende des Prozesses. Bis sie aktiv werden kann, sind viele Vorarbeiten geleistet worden und geraume Zeit ist vergangen.

Sie können diesen Prozess für sich nutzen. Je früher und proaktiver Sie in den Prozess eingreifen, desto höher wird Ihre Chance, ihn aktiv zu Ihren Gunsten beeinflussen und sich eine Stelle "schaffen" zu können.

# Suchstrategie

Ihre Suchstrategie beschreibt:

- wie Sie aktuell Ihre Stellensuche gestalten (Suchfokus),
- wie Ihre Bewerbungsunterlagen ankommen (Schriftliche Kommunikation) und
- wie Sie sich in Vorstellungsgesprächen präsentieren (Mündliche Kommunikation).

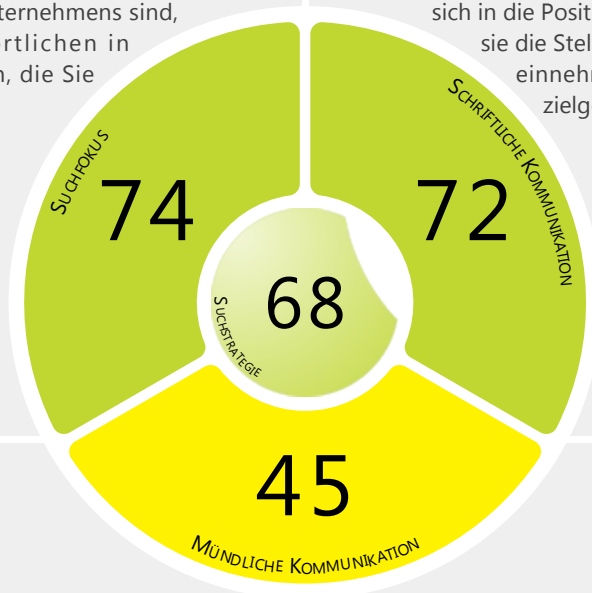
Ihre Stellensuche ist in einigen Punkten effektiv – könnte aber noch verbessert werden. Ihr Fokus liegt wahrscheinlich noch eher auf der klassischen, reaktiven Suche nach Stellen. Dabei unterschätzen Sie noch das Potenzial, welches im proaktiven Erarbeiten von Möglichkeiten liegt. Hierfür Sie dürfen Ihre Unterlagen noch zukunfts- und zielorientierter aufarbeiten. In Vorstellungsgesprächen dürfen Sie Ihre Stärken und Ihren Mehrwert für den potenziellen Arbeitgeber vermehrt herausstreichen. Dann werden Sie rascher zum Ziel kommen.

## Suchfokus

Sie setzen momentan vor allem klassische Suchmethoden ein: Sie antworten auf Inserate, informieren sich im Internet über offene Stellen, haben sich in Stellenpools eingeschrieben oder arbeiten mit Vermittlern. Sie könnten noch wirkungsvoller sein, indem Sie Firmen selbst aktiv angehen, für die Ihr Profil Mehrwert darstellen könnte. Sie könnten herausfinden, welches die wirklichen Bedürfnisse eines Unternehmens sind, indem Sie direkt mit Verantwortlichen in Unternehmensbereichen sprechen, die Sie interessieren.

## Schriftliche Kommunikation

Sie erhalten durchaus positive Reaktionen auf Ihre Bewerbungen. Gleichzeitig würden Sie sich wünschen, häufiger zu einem Gespräch eingeladen zu werden. Vielleicht sind Ihre Dokumentationen zu wenig auf die Bedürfnisse der Adressaten ausgerichtet. Vielleicht lassen Ihre Motivationsschreiben Ihre persönlichen Zielsetzungen zu wenig erkennen. Versetzen Sie sich in die Position der Unternehmung: Warum schafft sie die Stelle? Wenn Sie diese andere Perspektive einnehmen, können Sie Ihre Ansprache viel zielgerichteter vornehmen.



## Mündliche Kommunikation

Vorstellungsgespräche sind für Sie mit einer gewissen Anspannung verbunden. Sie können sich nicht immer voll einbringen. Es kommt vor, dass Sie nach dem Gespräch noch zusätzliche Ideen entwickeln, wie Sie es hätten besser machen können. Um sich in Zukunft sicherer zu fühlen, kann es für Sie sinnvoll sein, ausgesuchte Kommunikationstechniken zu üben.

# Aktionsplan

Diese Auswertung zeigt Ihnen die Stärken auf, auf die Sie sich persönlich stützen können, um auf dem Arbeitsmarkt effektiv und nachhaltig Erfolg zu haben. Sie stellt auch dar, wo für Sie sinnvolle Entwicklungsfelder bestehen. Wie können Sie nun die Auswertung in die Praxis umsetzen?

Die folgenden Fragen können Sie bei der Umsetzung unterstützen. Wenn Sie sie vertiefen möchten, kontaktieren Sie uns ([www.promovetm.com](http://www.promovetm.com)): Wir bringen Sie gerne mit einem zertifizierten Karrierecoach in Ihrer Umgebung zusammen.

WENN SIE AUF IHREN BESTEHENDEN KOMPETENZEN AUFBAUEN, WAS KÖNNTEN FÜR SIE LOHNENSWERTE BERUFSZIELE SEIN IN DEN NÄCHSTEN DREI JAHREN?

WAS WÜRDEN SIE DANN VERMEHRT UND WAS WENIGER TUN?

WELCHE WIRKUNG HÄTTE DAS AUF SIE UND IHR UMFELD?

WELCHE KONKRETE SCHRITTE KÖNNTEN HEUTE SIE SCHON EINLEITEN, UM SICH IN DIESER RICHTUNG HIN ZU ENTWICKELN?