



Ablauf der Karriereberatung

Die Karriereberatung setzt sich aus Coaching-, Beratungs- und Trainingselementen zusammen. Während meine Klient*innen in der Beratung hilfreiche Tipps und Empfehlungen wie beispielsweise zur Gestaltung ihrer Bewerbungsunterlagen erhalten und wir eine Analyse ihres



bisherigen Bewerbungsverlaufes durchführen, geht es im Coaching darum, anhand verschiedener Coachingtools Antworten auf ihre Fragestellung zu finden. Durch den Einsatz gezielter Trainings kann die Vorbereitung auf ein Bewerbungsgespräch oder ein Assessment Center geübt werden.

Meine Erfahrungen in der Beratung zeigen, dass sich bei meinen Klient*innen Zufriedenheit und Erfolg dann einstellen, wenn sie bei ihrer Planung folgende drei Kriterien berücksichtigen, an denen sich die Karriereberatung orientiert:

1. Was motiviert und interessiert mich wirklich?
2. Was kann ich wirklich gut?
3. Wo finde ich den konkreten Bedarf und das für mich passende Unternehmen?

Wie läuft genau eine Karriereberatung ab?

Im Folgenden werden die einzelnen Beratungsphasen näher erläutert, damit Sie sich ein konkretes Bild über den Gesamtprozess der Karriereberatung machen können.

Die Beratungsphasen müssen nicht Schritt für Schritt einzeln durchlaufen werden. In manchen Phasen halten sich meine Klient*innen je nach beruflicher Fragestellung und Ausgangssituation länger auf, manche Phasen werden kürzer behandelt oder sogar übersprungen.

Die Einheiten finden in Abständen von ca. zehn Tagen statt und dauern in der Regel zwei Stunden. Zwischen den Einheiten erhalten meine Klient*innen weitere Übungen und Aufgabenstellungen, deren Ergebnisse in den einzelnen Einheiten besprochen und gemeinsam reflektiert werden.



ZOGLAUER

CONSULTING

Phase 1: Auftragsklärung

Im Rahmen der Auftragsklärung werden die Zielrichtung und Rahmenbedingungen mit meinen Klient*innen geklärt. Die einzelnen Beratungsschritte werden vorgestellt und der Ablauf und die Modalitäten werden besprochen und Erwartungshaltungen abgefragt.

Mit folgenden Fragestellungen setzen sich meine Klient*innen schon vor der ersten Sitzung auseinander:

- Wie sieht meine berufliche Situation aus?
- Was hat mich dazu gebracht, eine Karriereberatung in Anspruch zu nehmen?
- Was sind meine Erwartungen an die Karriereberatung?
- Was sind meine beruflichen Ziele und Erwartungen?
- Welches Ergebnis müsste die Beratung für mich haben, damit ich zufrieden bin und sagen kann, die Beratung hat sich gelohnt?

Phase 2: Biografische Rückschau

In der biografischen Rückschau wird der Blick in die Vergangenheit meiner Klient*innen gemacht, um daraus wichtige Erkenntnisse zur Erreichung ihres Ziels zu erlangen. Durch die Auseinandersetzung mit der eigenen Biografie sollen unverwirklichte Träume, ungenutzte Kompetenzen und Fähigkeiten sowie Interessen bewusst gemacht werden, um diese bei ihrer beruflichen Entscheidung zu berücksichtigen. Dies hilft dabei, zu verstehen, was meine Klient*innen auf ihrem bisherigen Weg erlebt haben, welche Entscheidungen sie aus welchem Grund getroffen haben und welche Themen, Aufgaben und Menschen für sie relevant waren und sind.

Phase 3: Kompetenzanalyse

Es werden die Kompetenzen und Stärken meiner Klient*innen analysiert. Durch den Einsatz einer Potenzialanalyse mittels psychologischer Tests und erfolgserprobter Coachingtools werden ihre Kompetenzen, Fähigkeiten sowie ihre Arbeitspräferenz herausgearbeitet. Dabei geht es nicht nur darum, wie meine Klient*innen sich selber sehen und wo sie ihre eigenen Stärken erkennen, sondern auch, wie ihr Umfeld sie wahrnimmt und wo es besondere Stärken und Fähigkeiten erkennt.



ZOGLAUER

CONSULTING

Phase 4: Visionsarbeit

In der Visionsarbeit geht es darum, meine Klient*innen durch gezielte Coachingübungen in ihre berufliche Zukunft zu beamen und ihren Idealzustand wahrzunehmen. Wenn sie ein klares Bild von ihrem beruflichen Traum vor Augen haben, wenn sie ihr Ziel fühlen und greifen können, fällt es ihnen leichter, ihr Ziel in der Realität zu erreichen und schwierige, herausfordernde Situation besser zu meistern.

Die gespeicherten, immer wieder abrufbaren inneren Bilder über ihre berufliche Vision sollen meine Klient*innen zur Erreichung ihres Ziels motivieren und sie auf ihrem Weg begleiten.

Phase 5: Zukunft entwerfen

In dieser Phase geht es darum, den Plan für die Zukunft zu entwerfen.

Wie soll der zukünftige Job aussehen? Welche Arbeitsbedingungen benötige ich, um mich bestmöglich entfalten zu können?

Mittels der Durchführung einer Analyse der persönlichen Lebensbereiche wie persönliche Entwicklung, Familie, Entspannung, Gesundheit und Finanzen sollen neben der Säule Beruf auch andere Lebensbereiche bei der beruflichen Entscheidung mitberücksichtigt werden, um eine hohe Zufriedenheit zu erzielen.

Darüber hinaus sollen auch die eigenen Werte erhoben werden, die für meine Klient*innen eine besonders Bedeutung haben und die bei ihrer beruflichen Entscheidung mitberücksichtigt werden sollen.

Während in Vorgenerationen noch berufliche Werte wie Pflicht vor Spaß, Ehre, Respekt vor Autorität und Loyalität vertreten waren, stehen bei den jüngeren Generationen vor allem freie Entfaltung, Selbstverwirklichung, Spaß an der Arbeit und eine gelungene Work-Life-Balance an erster Stelle. Die Frage nach dem Sinn und der eigenen Berufung spielt in unserer heutigen Arbeitswelt bei der eigenen Zufriedenheit eine enorm wichtige Rolle.

Darüber hinaus sollen in dieser Phase wichtige bevorstehende Entscheidungen getroffen werden, wie z. B. den Schritt in die Selbständigkeit zu wagen oder doch in einem Angestelltenverhältnis zu arbeiten.

Phase 6: Marktstrategie

In dieser Phase geht es darum, eine konkrete Marktstrategie zu definieren, um den neuen Job zu finden. Stellenangebote werden geprüft und die Chancen auf dem Arbeitsmarkt werden evaluiert. Im Fokus steht dabei die Erarbeitung eines Plans, um die konkrete Zielposition zu finden. Das Suchprofil meiner Klient*innen wird geschärft und ihr Netzwerk analysiert. Besonderes Augenmerk wird auch auf das Selbstmarketing meiner Klient*innen gelegt.



ZOGLAUER

CONSULTING

Phase 7: Schriftliche Bewerbung

Den meisten Bewerber*innen fällt es schwer, gut und aussagekräftige Bewerbungsunterlagen zu erstellen und ihre Stärken und Erfahrungen auf den Punkt zu bringen. Ich unterstütze meine Klient*innen bei der Überarbeitung ihres Lebenslaufes, der Erstellung eines Kurzprofils und dem Verfassen eines Motivationsschreibens, um ein für sie stimmiges und persönliches Auftreten nach außen hin zu erzielen und ihrem Auftritt eine persönliche Note zu geben.

Phase 8: Das Vorstellungsgespräch

Eine gute Performance im Bewerbungsgespräch zu hinterlassen, die richtigen Fragen zu stellen und passende Antworten zu geben sowie authentisch zu wirken will gelernt sein.

Durch gezielte Trainingseinheiten perfektionieren meine Klient*innen ihren Auftritt und gelangen so zu mehr Selbstsicherheit.

Phase 9: Begleitung im Onboarding

Wenn meine Klient*innen das von ihnen angestrebte berufliche Ziel erreicht haben, dann begleite ich sie als Coach und Sparringpartner noch ein Stück ihres Weges, damit sie sich in die neue berufliche Position gut einarbeiten und auftretende Herausforderungen gut meistern können.