

Seminarprogramm

Einleitung

Die Plonka Karriereberatung GbR unterstützt Firmen dabei, qualifizierte Mitarbeiter zu gewinnen. Wir beraten Führungskräfte im Bereich der Karriereplanung und leisten Unterstützung im Bewerbungsprozess.

Durch Workshops, Einzelcoachings und Impulsvorträge unterstützen wir Sie professionell in allen Fragen der Personalgewinnung und der individuellen Karriereplanung.

Angebote für Firmen

[Workshop: Wie Sie gute Mitarbeiter finden!](#)

[Wie lassen sich Kosten im Personalmanagement reduzieren?](#)

[Wie formulieren Sie Stellenanzeigen so, dass die richtigen Kandidaten angesprochen werden und motiviert sind, sich zu bewerben?](#)

[Wie interpretieren Sie Lebensläufe und die dazugehörigen Arbeitszeugnisse richtig?](#)

[Wie erkennen Sie die Persönlichkeit des Bewerbers, seine beruflichen, wirtschaftlichen und privaten Ziele und stellen damit sicher, dass er in das vorhandene Team passt?](#)

[Wie führen Sie Vorstellungsgespräche strukturiert, so dass alle Bewerber im Anschluss objektiv vergleichbar werden?](#)

[Welche Vorteile haben Sie durch das Instrument der "Bewerbereigenselektion"?](#)

[Wie positionieren Sie sich in der Gehaltsfrage?](#)

[Randaspekte im Bewerbungsprozess](#)

Angebote für Hochschulen

[Workshop Gehaltsverhandlung - Arbeitsvertrag - Networking](#)

[Getting 'Xing's done - mit Business-Networking zum Traumjob](#)

[Bewerbungstraining](#)

[Workshop "Softskill Training"](#)

[Gehaltsverhandlungen und Jahresgespräche](#)

["elevator pitch" und "networking"](#)

[Training Assessmentcenter](#)

[Workshop: "pole position" für Beruf und Karriere](#)

[Workshop: Karriereplanung für Akademiker](#)

Angebote für Privatkunden

[Karrierecheck im Rahmen eines Einzelcoachings](#)

[Servicepaket "Die ersten 100 Tage"](#)

Impulsvorträge

[\(ca. 30 Minuten\)](#)

[Networking](#)

[Gehaltsverhandlungen](#)

[Vorstellungsgespräche](#)

[Der Golden Profiler of Personality, kurz G.P.O.P.](#)

[Elevator Pitch](#)

Der Referent

[Kontakt](#)

Angebote für Firmen

Workshop: Wie Sie gute Mitarbeiter finden!

Der professionelle Bewerbungsprozess

Wie finden Sie in einem Markt, in dem die Nachfrage nach qualifizierten Bewerbern höher ist als das Angebot, gute Mitarbeiter für Ihre Firma?

Die Antwort lautet: "Durch Professionalität im gesamten Bewerbungsprozess!" Von der Stellenanzeige über einen transparenten Bewerbungsablauf bis hin zu strukturierten Vorstellungsgesprächen haben Sie viele Möglichkeiten, sich vom Wettbewerb abzuheben, um den für Sie passenden Bewerber zu rekrutieren.

Wir zeigen in dieser Veranstaltung auf, worauf es dabei ankommt. Zu den Inhalten:

[Wie lassen sich Kosten im Personalmanagement reduzieren?](#)

[Wie formulieren Sie Stellenanzeigen so, dass die richtigen Kandidaten angesprochen werden und motiviert sind, sich zu bewerben?](#)

[Wie interpretieren Sie Lebensläufe und die dazugehörigen Arbeitszeugnisse richtig?](#)

[Wie erkennen Sie die Persönlichkeit des Bewerbers, seine beruflichen, wirtschaftlichen und privaten Ziele und stellen damit sicher, dass er in das vorhandene Team passt?](#)

[Wie führen Sie Vorstellungsgespräche strukturiert, so dass alle Bewerber im Anschluss objektiv vergleichbar werden?](#)

[Welche Vorteile haben Sie durch das Instrument der "Bewerbereigenselektion"?](#)

[Wie positionieren Sie sich in der Gehaltsfrage?](#)

[Randaspekte im Bewerbungsprozess](#)

Ort: Tübingen
Zeit: auf Anfrage

Wie lassen sich Kosten im Personalmanagement reduzieren?

Kosten lassen sich reduzieren ...

- ... durch optimierte Vorselektion der Bewerber. Neben den vom Bewerber eingereichten schriftlichen Unterlagen kommen im Vorfeld der Einladung zu einem persönlichen Gespräch die folgenden Selektionskriterien in Betracht: Telefoninterviews / Videointerviews (Skype o.ä.) oder das Einfordern von Arbeitsproben / Hausaufgaben.
- ... durch Bewerber, die eine ausreichende Qualifikation besitzen, aber auch nicht überqualifiziert sind. Dadurch besteht die Möglichkeit, bei der Einstellung in der Gehaltsfrage nicht an die Grenzen des Machbaren gehen zu müssen, sondern den Mitarbeiter und das Gehalt über mehrere Jahre zu entwickeln.
- ... durch niedrigere Fluktuation, die u.a. dadurch erreicht wird, dass (1) geprüft wird, inwieweit die Karriereziele des Bewerbers und die Entwicklungsmöglichkeiten innerhalb der Firma deckungsgleich sind. (2) Zudem können Lohnnebenleistungen wie eine durch den Arbeitgeber finanzierte betriebliche Vorsorge, Lebensarbeitszeitmodelle etc. angeboten werden. Ferner (3) dadurch, dass Mitarbeiter bei der Gehaltsfrage richtig geführt und entwickelt werden.
- ... durch einen stringenten und transparenten Bewerbungsprozess (richtiges *Timing*) der sicherstellt, dass der Wunschkandidat nicht in letzter Minute abspringt.
- ... durch das Instrument der "Bewerbereigenselektion". Die Bewerbereigenselektion hat das Ziel, den Bewerber mit allen für die Tätigkeit relevanten Informationen im Vorfeld zu versorgen - auch den negativen. Früher oder später findet er die negativen Faktoren ohnehin heraus, was zu Loyalitätsproblemen und vorzeitigem Stellenwechsel führen kann.
- ... dadurch, dass der Bewerber neben der Stellenanzeige im Vorfeld eines ersten Gespräches eine umfangreiche Bewerberinformation erhält. Diese Bewerberinformation vermittelt die Informationen zur Stelle und zur Firma so detailliert, dass bereits im ersten Gespräch Themen angesprochen werden können, die sonst üblicherweise erst im zweiten Vorstellungsgespräch angesprochen werden.

Wie formulieren Sie Stellenanzeigen so, dass die richtigen Kandidaten angesprochen werden und motiviert sind, sich zu bewerben?

- Der Platz in einer Anzeige ist begrenzt. Wir zeigen auf, wie eine optimale Firmendarstellung gelingt abseits der bekannten Sätze: "Wir sind Marktführer", "Wir bieten leistungsgerechte Bezahlung", u.v.a.m.
- Wir zeigen auf, wie eine Tätigkeit motivierend beschrieben wird, und der Bewerber keine erkennbaren Widersprüche findet oder substantielle Fragen ungeklärt sind, wenn er sich zu einer Bewerbung entschließt.

Wie interpretieren Sie Lebensläufe und die dazugehörigen Arbeitszeugnisse richtig?

(...)

Wie erkennen Sie die Persönlichkeit des Bewerbers, seine beruflichen, wirtschaftlichen und privaten Ziele und stellen damit sicher, dass er in das vorhandene Team passt?

- Fragen zu persönlichen Zielen im beruflichen, privaten und wirtschaftlichen Bereich sind sensible Gesprächsthemen. Leistungsmerkmale wie Teamfähigkeit, Stressresistenz, Stärken und Schwächen u.v.a.m. zu hinterfragen erfordert behutsames Vorgehen. Viele Bewerber verlieren sich bei ihren Antworten in auswendig Gelerntes aus Bewerbungsbüchern.
- Durch die richtige Fragetechnik und, wenn dies im Einzelfall sinnvoll ist, geeignete Testverfahren, finden Sie heraus, ob der Bewerber in Ihr Team paßt und seine Karrierevorstellungen mit den Möglichkeiten Ihres Hauses zur Deckung gebracht werden können.

Wie führen Sie Vorstellungsgespräche strukturiert, so dass alle Bewerber im Anschluss objektiv vergleichbar werden?

- Das strukturierte Vorstellungsgespräch hat zum Ziel, allen Bewerbern die gleichen Fragen zu stellen. In der Regel sind dies pro Gespräch ca. 20 bis 30 Fragen nebst verschiedenen der Stelle angemessenen (Rechen-) Aufgaben. Somit soll eine objektive Vergleichbarkeit hergestellt werden.
- Über 3000 Fragen zu allen relevanten Unternehmensbereichen und Hierarchieebenen stehen hierfür zur Verfügung. Sie bekomme alle Instrumente an die Hand, ihre Gespräche zukünftig strukturiert zu führen.
- Nach dem ersten und zweiten Vorstellungsgespräch, und nachdem die Instrumente der Hausaufgaben / Arbeitsproben eingesetzt wurden, liegen viele subjektive und objektive Eindrücke zum Bewerber vor. Sie erfahren hier, wie Sie die große Vielzahl an Informationen systematisch ordnen können, um sie zu einem transparenten und nachvollziehbaren Entscheidungsprozess zusammenzuführen.
- Die hierzu eingesetzten Instrumente beschränken sich nicht nur auf die klassische positiv/negativ-Liste, wie sie bei Investitionsentscheidungen Standard ist.
- Ferner gehört dazu das "strukturierte Interview", in dessen Verlauf allen Bewerbern die gleichen Fragen und die gleichen Aufgaben gestellt werden.
- Und es gehört dazu eine transparente Auswertung, bei der den einzelnen Kriterien für die Einstellung Punkte für den Grad der Zielerreichung zugewiesen werden mit einer entsprechenden Gewichtung.

Welche Vorteile haben Sie durch das Instrument der “Bewerbereigenselektion”?

- Es liegt in der Natur der Sache, dass der Wahrheitsgehalt einzelner Antworten des Bewerbers zu seiner Person und seinen Kompetenzen im Vorstellungsgespräch (teils stark) schwankt.
- Der Grundgedanke der “Bewerbereigenselektion” besteht darin, die Kandidaten in einer frühen Phase der Bewerbung mit allen relevanten Informationen zu versorgen. So wird ihnen ermöglicht, selbst zu entscheiden, ob die Stelle mit ihren langfristigen Zielen in Einklang zu bringen ist.
- Die so genannte “Bewerberinformation” enthält diese relevanten Fakten. Sie ist der verlängerte und ausführlichere Arm der Stellenausschreibung. Die Bewerberinformation hat das Ziel, jene Kandidaten zum Rückzug zu bewegen, für die die Randbedingungen der Stelle nicht passend erscheinen. Sie motiviert im Umkehrschluss die Bewerber, ehrliches und nachhaltiges Interesse zu zeigen, wenn die Stelle ihren Vorstellungen entspricht.

Wie positionieren Sie sich in der Gehaltsfrage?

- Für viele Mitarbeiter ist das absolute Gehalt heute nicht mehr das alleinige Kriterium für Zufriedenheit. Wenn Sie einen Beitrag leisten zur so genannten “work-life-balance”, flexible Arbeitszeiten oder Home-Office anbieten, erreichen Sie eine hohe Mitarbeitermotivation und sparen gleichzeitig Kosten auf der Lohnseite.
- Welche Instrumente in welchem Umfang und auf welchen Positionen sinnvoll sind, erfahren Sie in der Veranstaltung.

Randaspekte im Bewerbungsprozess

Wie entdecken und heben Sie die Potentiale weiblicher Bewerber?

- Weit über 300 Coaching-Gespräche mit weiblichen Bewerbern haben aufgezeigt, dass sich diese Zielgruppe überproportional viele Gedanken macht, wie sie auf Fragen rund um das Thema Familie und Beruf antworten soll. Vermeiden Sie daher jede Art von Fragen in diese Richtung.
- Sie erfahren hier, welche Instrumente sie einsetzen können, um gute weibliche Kandidatinnen für ihr Haus zu gewinnen - und wie Sie sich mit diesem Thema vorbildlich vom Wettbewerb abheben.

Wie nutzen Sie Jahresgespräche, um mehr über die Karriereziele ihrer Mitarbeiter zu erfahren?

- Das Jahresgespräch ist eine Gelegenheit, Bilanz zu ziehen in der Zielerreichung. Es ist auch eine Chance herauszufinden, was der Mitarbeiter langfristig erreichen möchte und wie er langfristig motiviert werden kann.
- Wir zeigen auf, mit welchen Mitteln (außer Gehalt) Mitarbeiter gefördert und motiviert werden können.

Bachelor versus Master

- Für viele Tätigkeiten ist der Abschluss "Master" nicht zwingend erforderlich. Sie sparen Geld, wenn Sie einen Kandidaten mit dem Abschluss "Bachelor" einstellen und diesen im eigenen Hause nach Bedarf entwickeln oder sich entwickeln lassen.
- Wann ein Kandidat mit Bachelor-Abschluss für Sie geeignet ist, und wann ein Kandidat mit Master-Abschluss die bessere Wahl ist, das erfahren Sie hier.

Wie arbeiten Sie Mitarbeiter professionell ein?

- Sie haben hohen Aufwand betrieben, um den richtigen Kandidaten zu gewinnen. Im nächsten Schritt gilt es, die Probezeit so zu gestalten, dass der Kandidat durch Mentoring und Coaching schnell heimisch wird. Wir zeigen auf, welche Aspekte es dabei zu beachten gilt.

Wie gestalten Sie Absagen richtig?

- Eine Absage ist immer eine Enttäuschung für den Bewerber. Doch selbst an dieser Stelle können Sie noch Punkte sammeln und dafür sorgen, dass man sie in guter Erinnerung behält. Vielleicht empfiehlt der abgelehnte Bewerber sie trotzdem weiter.

Wie wickeln Sie Reisekosten ab?

- Wie wäre es, wenn Sie die Reisekosten direkt vor Ort begleichen?

Wann bekommt Ihr Kandidat den Arbeitsvertrag?

- Gängig ist die Lösung, dem Wunschkandidaten nach dem 2. Vorstellungsgespräch den Arbeitsvertrag zu schicken. Doch dadurch verlieren Sie wertvolle Zeit. Wir sprechen über Alternativen zu diesem Vorgehen.

Angebote für Hochschulen

Workshop Gehaltsverhandlung - Arbeitsvertrag - Networking

Mit einer erfolgreich geführten Gehaltsverhandlung qualifizieren Sie sich für den ersten Karriereschritt. Dazu benötigen Sie Verhandlungsgeschick und Diplomatie, und Sie sollten Energie, Motivation und Selbstvertrauen ausstrahlen. Die optimale Selbstdarstellung und solide Kenntnisse möglicher Gehaltsbestandteile sind die Voraussetzung für ein Einstiegsgehalt, welches über dem Marktdurchschnitt liegt. Anhand von Arbeitsverträgen erfahren Sie Ihre Verhandlungsspielräume. Rollenspiele und Übungen festigen das erarbeitete Wissen.

Um gezielt die wichtigen Menschen kennenzulernen, die Sie beruflich weiterbringen, benötigen Sie ein eigenes Netzwerk. Am Beispiel der Businessplattform XING wird gezeigt, wie Netzwerke funktionieren und was beim Aufbau und der Pflege von Kontakten zu beachten ist. Der Workshop besteht aus drei Modulen:



Modul I: Gehalts- und Qualifikationsanalyse

Die Gehalts- und Qualifikationsanalyse zeigt auf, welche Einstiegsgehälter im angestrebten Berufsumfeld gezahlt werden. Sie erhalten hierzu einen Fragebogen zu Ihrem bisherigen beruflichen Werdegang. Er stellt die Grundlage der Analyse dar.

Modul II: Workshop zum Thema Gehalt, Arbeitsvertrag und Netzwerken

Modul III : Feedback- und Perspektivengespräch nach dem Workshop

In dem individuellen Auswertungs- und Perspektivengespräch fließen die Informationen aus der Gehalts- und Qualifikationsanalyse ein. Auf Wunsch bekommen Sie ein Feedback zu Ihren Bewerbungsunterlagen und Ihrem XING-Profil. Sie erhalten wertvolle Informationen für die nächsten Karriereschritte.

Die Veranstaltung beinhaltet die Module I bis III und zusätzlich bei Interesse ein telefonisches Erstgespräch mit dem Referenten vor dem Seminar. Hier können Sie mit Ihren individuellen Fragen und Erwartungen den Workshop in Teilen mitgestalten.

Veranstalter: Plonka Karriereberatung GbR, Referent: Stephan Plonka
Teilnehmer: Absolventen, Teilnehmerzahl: max. 20

Getting 'Xing's done - mit Business-Networking zum Traumjob

Für Personalberater und Headhunter gewinnt die Businessplattform www.XING.de zunehmend an Bedeutung. Wenn Sie dort mit einem aussagekräftigen Profil vertreten sind, bedeutet dies u.a. Sichtbarkeit für Personalberater und Wettbewerbsvorteile bei der eigenen Suche nach interessanten Arbeitgebern.



Die Veranstaltung besteht aus drei Teilen:

Teil 1

Im Rahmen eines Präsenzworkshops vermitteln wir Ihnen die erforderlichen fachlichen Grundlagen für die Erstellung eines eigenen XING-Profiles oder die Optimierung Ihres bereits vorhandenen. Zur Karriereplanung lernen Sie, Ihre persönlichen Neigungen und Potentiale optimal darzustellen.

Teil 2

Aufbauend auf diesen Grundlagen entwickeln Sie unter unserer Anleitung Ihr eigenes XING-Profil. Dieses Profil wird den gängigen Suchkriterien von Personalberatern entsprechen.

Teil 3

Im Rahmen eines "Webinars" zeigen wir, wie Sie Personalentscheider finden, ansprechen und aktiv wie passiv auf sich aufmerksam machen.

Bewerbungstraining

Ein Personalentscheider nimmt sich bei der ersten Sichtung der Bewerbungsunterlagen ca. 20 Sekunden Zeit, um zu entscheiden, ob ihm Ihre Bewerbung interessant oder weniger interessant erscheint. Um die Weichen also gleich richtig zu stellen, sollten Sie die Antworten zu den folgenden Fragen kennen:

- Wie beschaffen Sie sich Hintergrundinformationen zu Ihrem möglichen neuen Arbeitgeber?
- Personalentscheider sind vielbeschäftigte Menschen. Wie bekommen Sie die gefragten Damen und Herren ans Telefon?
- Wie setzen Sie das Telefon ein, um Detailinformationen zu der ausgeschriebenen Stelle zu erfahren?
- Wie treffen Sie mit Ihrem Anschreiben ins Herz des Entscheiders und wecken den Wunsch, Sie persönlich kennen zu lernen?
- Wie präsentieren Sie die Erfolge Ihrer bisherigen beruflichen Laufbahn prägnant im Anschreiben und im Lebenslauf?

Und dann rechnen Sie im Vorstellungsgespräch bitte mit Fragen zu Ihren Stärken, zu Ihren Zielen, zum Thema Gehalt und vielen anderen kniffligen Themen.

In der Veranstaltung erfahren Sie, wie Sie diese Klippen sicher umschiffen und mit welchen eleganten Methoden Sie quasi automatisch vom ersten ins zweite Vorstellungsgespräch kommen.

Modul I: Telefonisches Kennenlernen vor dem Seminar

Hier haben Sie die Möglichkeit, spezielle Fragen an mich zu richten und somit die Veranstaltung in Teilen mit zu gestalten. Außerdem schauen ich mir auf Wunsch Ihren Lebenslauf vor dem Seminar an. Zur Vorbereitung auf das Seminar erhalten Sie in diesem Telefonat eine kleine "Hausaufgabe".

Modul II: Seminar Bewerbungstraining

Im Stil eines Workshops durchlaufen Sie an diesem Nachmittag / Abend alle relevanten Meilensteine einer erfolgreichen Bewerbung: erstes Telefonat, Anschreiben, Lebenslauf, Vorstellungsgespräche, Gehaltsverhandlung und Arbeitsvertrag.

Modul III: Feedback- und Perspektivengespräch

Nach dem Seminar haben Sie ca. 14 Tage Zeit, die erarbeiteten Themen zu vertiefen. Dann treffen wir uns zu einem persönlichen Feedbackgespräch, in dem wir die ggf. überarbeiteten Bewerbungsunterlagen anschauen. Sie erhalten letzte Tipps für die anstehende Bewerbungsphase.

Workshop “Softskill Training”

*“We hire them because of their qualifications
and fire them because of their personality.”*

(Jack Welch, CEO General Electric 1981-2001)

Wer Karriere machen will, braucht Persönlichkeit. Fachwissen ist wichtig, aber heute nicht genug. Kenntnisse über eigene Begabungen, Präferenzen und Verhaltensweisen sind entscheidend. Softskills lassen sich trainieren - und sie zu beherrschen verspricht erfolgreiche Bewerbungsgespräche, das erfolgreiche Bestehen von Assessmentcentern und das aktive Gestalten und Positionieren im heutigen oder zukünftigen Unternehmen.

Wer seine Kompetenzen in diesem Bereich kennt, kann sich mit seinem Profil konstruktiv auseinandersetzen und es weiterentwickeln. Kommunikatives Auftreten, Rhetorik und soziale Kompetenz sind Schlüsselfaktoren. Trainieren Sie am Tag der Veranstaltung diese so wichtigen Qualifikationen lebendig und praxisbezogen.

Ihre Vorteile / Ihr Gewinn

- Erfahren Sie mehr über Ihre Talente und darüber, wie Sie diese zielorientiert einsetzen können.
- Erfahren Sie, was Führungskräfte auszeichnet, und wie ein Team, das sich aus unterschiedlichen Charakteren zusammensetzt, lernt, besser zu kooperieren und Synergien zu nutzen.
- Erhalten Sie ein Feedback, wie Sie von anderen wahrgenommen werden. Entnehmen Sie daraus Anregungen, wie Sie sich und Ihre Persönlichkeit noch besser im beruflichen Umfeld einbringen können.

Modul I: Selbstbild

Persönlichkeit ist der Schlüssel zum Erfolg. Der Golden Profiler of Personality (von John P. Golden, auch bekannt als MBTI) ist eine Analyse zur Selbsteinschätzung. Er erfasst und beschreibt persönliche Verhaltensweisen und Potentiale. Der Fragebogen zum G.P.O.P. wird im Vorfeld des Seminars online ausgefüllt.

Das Ergebnis wird selbstverständlich streng vertraulich behandelt. Eine entsprechende Datenschutzerklärung erhalten Sie mit der Anmeldung.

Modul II: Fremdbild

In der Präsenzveranstaltung agieren Sie in unterschiedlichen Rollen. Während des Workshops werden Selbstpräsentation geübt sowie gruppendynamische Fallstudien durchgeführt. Am Ende des Tages geben die Teilnehmer einander Feedback.

Modul III : Feedback- und Perspektivengespräch

In dem individuellen Auswertungs- und Perspektivengespräch fließen alle Erkenntnisse und Beobachtungen aus den einzelnen Modulen zusammen. Ziel ist es, die individuellen beruflichen Herausforderungen durch den Einsatz Ihrer Persönlichkeit und Ihrer Talente souveräner zu bestehen.

Gehaltsverhandlungen und Jahresgespräche

Mit einer erfolgreich geführten Gehaltsverhandlung qualifizieren Sie sich für den nächsten Schritt auf der Karriereleiter. Sie benötigen Verhandlungsgeschick und Diplomatie. Sie sollten Energie, Motivation und Selbstvertrauen ausstrahlen. Nehmen Sie nicht nur Ihr Gehalt in den Fokus. Spannen Sie den Bogen deutlich weiter. Tauchen Sie ein in eine Gesamtzielplanung im privaten, beruflichen und wirtschaftlichen Bereich. Beschäftigen Sie sich mit der eigenen Person, mit Ihren Stärken, Talenten und Präferenzen.

Die Veranstaltung zeigt unter anderem auf, wie Sie die Vorbereitung zu einem Jahresgespräch oder einer Gehaltsverhandlung nutzen, um Klarheit über die nächsten Karriereschritte zu gewinnen. Anhand von Arbeitsverträgen erfahren Sie Ihre Verhandlungsspielräume. Rollenspiele und Übungen festigen das erarbeitete Wissen. Der Workshop besteht aus drei Modulen.

Modul I: Gehalts- und Qualifikationsanalyse

Die Gehalts- und Qualifikationsanalyse zeigt auf, wie Sie mit Ihrem Gehalt im Markt positioniert sind im Vergleich zur Referenzgruppe, d.h. zu Menschen mit ähnlicher Ausbildung und Berufserfahrung. Sie erhalten hierzu einen Fragebogen zu Ihrem bisherigen beruflichen Werdegang. Er stellt die Grundlage der Analyse dar.

Alle Angaben und die Ergebnisse werden selbstverständlich streng vertraulich behandelt. Eine Datenschutzerklärung erhalten Sie mit der Anmeldung.

Modul II: Workshop

In der Präsenzveranstaltung (halber Tag) durchlaufen Sie anhand praktischer Übungen und Rollenspiele alle relevanten Stationen zur Vorbereitung Ihres Jahresgesprächs bzw. Ihrer Gehaltsverhandlung.

Modul III : Feedback- und Perspektivengespräch nach dem Workshop

In dem individuellen Auswertungs- und Perspektivengespräch fließen die Informationen aus der Gehalts- und Qualifikationsanalyse und den Beobachtungen und Erkenntnissen aus dem Workshop ein. Sie erhalten wertvolle Informationen für die nächsten Karriereschritte.

Die Veranstaltung beinhaltet die Module I bis III und zusätzlich ein telefonisches Erstgespräch mit dem Referenten vor dem Seminar. Hier haben Sie die Gelegenheit, mit Ihren individuellen Fragen und Erwartungen den Workshop mit zu gestalten. Auf Wunsch analysiere ich Ihren Lebenslauf, verbunden mit Anregungen zur besseren Positionierung.

“elevator pitch” und “networking”

Stellen Sie sich vor, Sie betreten einen Aufzug und neben Ihnen steht der Personalchef Ihres Wunschernehmens. Sie haben 2 Minuten Zeit, sich optimal zu präsentieren und sich so interessant darzustellen, dass Ihr Gesprächspartner Sie näher kennenlernen möchte.

Ziel der Veranstaltung ist, dass die Teilnehmer diese zweiminütige Präsentation, den “elevator pitch”, für sich ausarbeiten und entwickeln. Hierbei werden wir uns intensiv mit Ihren Stärken und Talenten und bisherigen Erfolgen auseinandersetzen. Auf Wunsch halten wir das Ergebnis mit einer Videokamera fest.

Vielleicht werden Sie im Anschluss an das Gespräch gebeten, Ihre schriftlichen Bewerbungsunterlagen einzureichen? Damit Sie den bisherigen positiven Eindruck fortsetzen können, erarbeiten wir die Grundlagen einer erfolgreichen schriftlichen Bewerbung.

Nachdem Sie nun erfahren haben, wie Sie sich im Gespräch und in Schriftform darstellen, möchten Sie vielleicht gezielt auf die Suche nach interessanten Menschen gehen und sich ein eigenes Netzwerk aufbauen? Wie Netzwerke funktionieren, was beim Aufbau und der Pflege von Kontakten zu beachten ist, dieses Thema rundet den Workshop ab.

Hierbei erfahren Sie, wie die Plattform XING (www.xing.de) funktioniert, und wie Sie durch gezieltes Networking interessante Kontakte finden, die Sie beruflich weiterbringen.



Die Veranstaltung besteht aus drei Modulen.

Modul I: Telefonisches Kennenlernen vor dem Seminar

Hier haben Sie die Möglichkeit, spezielle Fragen an mich zu richten und somit die Veranstaltung in Teilen mit zu gestalten. Außerdem schauen ich mir auf Wunsch Ihren Lebenslauf vor dem Seminar an.

Modul II: Workshop

Hier erarbeiten wir uns die Grundlagen des “networking” und anhand zahlreicher Übungen lernen und erleben Sie, sich optimal im Gespräch und in der schriftlichen Bewerbung zu präsentieren. Ihr ganz persönlicher “elevator pitch” wird im Anschluss auf Wunsch auf Video aufgezeichnet.

Sie erfahren weiter, wie ein optimales Bewerberprofil auf der Plattform XING aussehen sollte, damit Sie von Personalberatern und Headhuntern gefunden werden.

Modul III : Feedback- und Perspektivengespräch

In dem individuellen Auswertungs- und Perspektivengespräch schauen wir uns den Videomitschnitt und Ihren Lebenslauf an. Sie bekommen von mir weitere Tipps und Hinweise zur optimalen Selbstdarstellung.

Training Assessmentcenter

Sie bewerben sich in der Gruppe, lösen unter Beobachtung verschiedene Aufgaben, müssen sich durchsetzen, wieder zurücknehmen und mit dem „Gaspedal“ der Selbstdarstellung und Positionierung dosiert umgehen. Das sind die spannenden Herausforderungen, wenn Sie zu einem AC eingeladen werden.

In diesem Workshop gibt es wertvolle Tipps, wie Sie unter Zeitdruck Aufgaben lösen, und Sie erfahren, worauf es Entscheidern bei einem AC wirklich ankommt. Lernen Sie, die Gruppe, deren Mitglied Sie sind, schnell und sicher einzuschätzen. Wer seine Kompetenzen kennt, kann sich mit seinem Profil konstruktiv auseinandersetzen und es weiterentwickeln. Kommunikatives Auftreten, Rhetorik und soziale Kompetenz sind Schlüsselfaktoren. Trainieren Sie am Tag der Veranstaltung diese so wichtigen Qualifikationen lebendig und praxisbezogen.

Ihre Vorteile / Ihr Gewinn

- Erfahren Sie mehr über Ihre Talente und darüber, wie Sie diese zielorientiert einsetzen können.
- Erfahren Sie, worauf Entscheider achten, und warum Sie bei allen Aufgaben stets authentisch bleiben sollten.
- Durchlaufen Sie 4 typische Übungen, die in vielen ACs verwendet werden.
- Auf Wunsch führen wir für Sie eine Datenbankrecherche durch und prüfen, ob Informationen zu dem AC, zu dem Sie eingeladen wurden, verfügbar sind.
- Erhalten Sie ein Feedback, wie Sie von anderen wahrgenommen werden. Entnehmen Sie daraus Anregungen, wie Sie sich und Ihre Persönlichkeit noch besser im beruflichen Umfeld einbringen können.

Modul I: Telefonisches Kennenlerngespräch

Hier haben Sie die Möglichkeit, spezielle Fragen an mich zu richten und somit die Veranstaltung in Teilen mit zu gestalten. Außerdem schauen ich mir auf Wunsch Ihren Lebenslauf vor dem Seminar an. Zur Vorbereitung auf das Seminar erhalten Sie in diesem Telefonat eine kleine „Hausaufgabe“.

Modul II: Seminar Assessmentcenter Training

In der Präsenzveranstaltung agieren Sie in unterschiedlichen Rollen. Während des Workshops werden Selbstpräsentation geübt sowie gruppendynamische Fallstudien durchgeführt. Sie erleben ein „live“-AC, bei dem Sie Fehler machen dürfen. Besser hier, als bei Ihrem Traumarbeitgeber.

Merke: „Nicht an meinen Erfolgen bin ich gewachsen, sondern an meinen Niederlagen.“
(Quelle: unbekannt).

Modul III : Feedback- und Perspektivengespräch

In dem individuellen Auswertungs- und Perspektivengespräch erfahren Sie, wie Sie bei den einzelnen Übungen und in der Gesamtbewertung “gewirkt” haben. Auf Wunsch schaue ich Ihren Lebenslauf an, und Sie erhalten weitere Tipps zur optimalen Darstellung. Ziel ist es, die individuellen beruflichen Herausforderungen durch den Einsatz Ihrer Persönlichkeit und Ihrer Talente souveräner zu bestehen.

Workshop: “pole position” für Beruf und Karriere

Ihr Studium an der DHBW neigt sich dem Ende zu. Für viele ergeben sich daraus die folgenden Szenarien oder Fragen:

Wie verhandele ich mein erstes Gehalt und vereinbare Ziele?

- Wie verhandeln Sie mit Ihrem Vorgesetzten ein angemessenes, eventuell höheres Gehalt?
- Wie wird eine erfolgreich geführte Gehaltsverhandlung Grundlage für Ihre Karriereplanung?
- Was muss bei der Umstellung Ihres aktuellen Arbeitsvertrages beachtet werden?
- Welche zusätzlichen Gehaltskomponenten gibt es abhängig von der Unternehmensgröße und der Branche?
- Welche freiwilligen Leistungen sind Verhandlungssache?

Werde ich übernommen?

- Wenn diese Frage noch nicht geklärt ist: Wie können Sie den Klärungsprozess beschleunigen?
- Wie entwickeln Sie zeitnah interessante Jobalternativen zum jetzigen Arbeitgeber?
- Welche Networkinginstrumente können Sie einsetzen, damit Firmen sich bei Ihnen bewerben (zum Beispiel die Plattform www.XING.de)?
- Mehr als eine Stellenzusage? Tipps und Tricks, wie Sie den optimalen Job finden.

Welche wirtschaftlichen Fragen ergeben sich durch den Statuswechsel vom Studierenden zum fest angestellten Mitarbeiter?

- Wie beteilige ich den Staat an meinem Vermögensaufbau und an den verschiedensten Vorsorgemaßnahmen?
- Welche Art der “Gehaltserhöhung” wird Ihnen Ihr Arbeitgeber freiwillig geben, wenn Sie ihn danach fragen?

Diese Themen werden im Workshop behandelt.

Termine auf Anfrage

Workshop: Karriereplanung für Akademiker

Langfristiger beruflicher Erfolg wird erheblich von der ersten Tätigkeit nach dem Studium bestimmt. Es gilt, aus mehreren Angeboten *die* Tätigkeit zu wählen, die den persönlichen Stärken und Talenten am besten entspricht. Die eigenen Ziele ohne Umwege erreichen – hierzu leistet die Veranstaltung einen messbaren Beitrag.

Workshop Tag 1

- **Karriereanker:** Nach Edgar H. Schein gibt es acht Karriereorientierungen. Finden Sie heraus, welche Laufbahn Ihre berufliche Entwicklung optimal unterstützt.
- **Golden Profiler of Personality:** Ermitteln Sie Ihre Präferenzen und Ihr Talentprofil.
- **“elevator pitch”:** Lernen Sie, sich zielführend und individuell in 3 Minuten zu präsentieren (mit Videoanalyse).
- Zum Traumjob mit **Businessnetworking:** Werden Sie zum Profi im Netzwerken! So finden Sie die passenden Netzwerke für Ihre berufliche Situation und bewegen sich darin sicher. Dargestellt am Beispiel von XING.de.

Workshop Tag 2

- **Stellenanzeigen:** Schulen Sie Ihre Fähigkeit, Stellenanzeigen richtig zu interpretieren und zwischen den Zeilen zu lesen.
- **Bewerbung:** Wecken Sie Neugier mit Ihrem Anschreiben und Ihrem Lebenslauf.
- **Assessmentcenter:** Optimal bewerben in der Gruppe.
- **Gehalts- und Qualifikationsanalyse:** Informationen zu Einstiegsgehältern und realistischen Gehaltsentwicklungen.

Feedbackgespräch

Im Feedbackgespräch mit dem Dozenten werden alle Ergebnisse betrachtet: Wir schauen Ihren Lebenslauf an, besprechen die Ergebnisse des G.P.O.P und des Karriereankers und analysieren die Videoaufzeichnung Ihres “elevator pitch”. Am Ende des Seminars entwickeln Sie eine präzise Vorstellung, auf welchen Karrierewegen Sie Ihre eigenen Ziele erreichen können - die beruflichen, die privaten und Ihre ganz persönlichen.

Ausführliche Beschreibung einzelner Seminarelemente

Karriereanker

Basierend auf einer Langzeitstudie an der Sloan School of Management am MIT ermittelte Edgar H. Schein acht unterschiedliche Kategorien zur beruflichen Grundorientierung.

- (1) Technische / funktionale Kompetenz
- (2) Befähigung zum General Management
- (3) Selbständigkeit / Unabhängigkeit
- (4) Sicherheit / Beständigkeit

- (5) Unternehmerische Kreativität
- (6) Dienst oder Hingabe für eine Idee oder Sache
- (7) Totale Herausforderung
- (8) Lebensstilintegration

Ihr persönlicher *Karriereanker* setzt sich aus mehreren Aspekten zusammen: Bereiche, in denen Sie besondere Talente oder Fähigkeiten besitzen, sowie persönliche Beweggründe und Werte, die Sie auf keinen Fall aufgeben würden - der Karriereanker ist ein Abbild Ihrer Persönlichkeit. Wissen Sie nichts über Ihren Karriereanker, so können Sie leicht von äußeren Einflüssen und Lebensumständen in berufliche Situationen gebracht oder zu Tätigkeiten gedrängt werden, die sich später als für Sie völlig unbefriedigend herausstellen. Sie haben dann das Gefühl: "Das bin nicht wirklich ich selbst".

Durch ein strukturiertes Interview und einen Fragebogen analysieren wir, wie Sie Ihre Entwicklung in der Vergangenheit und Ihre Erwartungen für die Zukunft erforschen und richtig einordnen können.

Golden Profiler of Personality

Der *Golden Profiler of Personality* ist ein in der Personal- und Organisationsentwicklung eingesetztes Verfahren zur Erfassung der Persönlichkeitsstruktur. Persönlichkeit ist der Schlüssel zum Erfolg. Der G.P.O.P. als Instrument der Selbsteinschätzung erfasst und beschreibt persönliche Verhaltensweisen und Potenziale. Er macht bewusst, welche Neigungen man hat und wie man diese für die eigene Karriere- und Lebensplanung nutzt.

elevator pitch

Der *elevator pitch* beschreibt die Fähigkeit, sich in einem Gespräch innerhalb weniger Minuten zielorientiert, kurz und prägnant zu präsentieren. Er beantwortet im Umfeld der Bewerbung zum Beispiel die Fragen: Wer bin ich? Was kann ich? Warum bin ich für die ausgeschriebene Stelle bestens geeignet?

Hierbei handelt es sich um Fragen der Selbstpräsentation, die Bewerbern im deutschsprachigen Kulturkreis eher schwerfallen. In wettbewerbsorientierteren Kulturen hingegen, wie dem angloamerikanischen Raum, ist dieses Instrument häufig bereits in jungen Jahren ein fester Bestandteil der Erziehung. Entsprechend leicht fällt die Selbstdarstellung.

Anhand verschiedener praktischer Übungen werden Sie Schritt für Schritt an Ihren eigenen, persönlichen *elevator pitch* herangeführt.

Schriftliche Bewerbung

Dreißig (30) Sekunden im Durchschnitt: Das ist die Zeit, die sich Personalentscheider bei der ersten Sichtung der Unterlagen für Ihre Bewerbungsmappe nehmen. Das macht deutlich, dass Ihr Anschreiben ins Herz des Lesers gehen muss, damit dieser sich im nächsten Durchgang mit Ihrer Vita näher beschäftigt. Nur so kommen Sie in den Kreis der

Auserwählten, die zum ersten Vorstellungsgespräch eingeladen werden.

Wie das gelingt, und wie Sie mit hoher Wahrscheinlichkeit auch ins zweite Vorstellungsgespräch kommen - das erfahren Sie in diesem Abschnitt des Workshops.

Business Networking

Achtzig Prozent aller Stellen werden unter der Hand vergeben und nie ausgeschrieben. Erfahren Sie, wie Netzwerken wirklich funktioniert, wie Sie - auch ohne sich je beworben zu haben - zu interessanten Vorstellungsgesprächen eingeladen werden. Anhand der Businessplattform XING werden sowohl die Grundlagen des Netzwerkers als auch die praktische Umsetzung anschaulich dargestellt.

Stellenanzeigen richtig lesen

Lesen Sie aufmerksam Stellenanzeigen. Merken Sie etwas? Na klar, alle Firmen sind Marktführer, auf Wachstumskurs, haben ein tolles Betriebsklima, bieten "Machern" außergewöhnliche Chancen, und überhaupt – sie sind die größten, besten und schönsten.

Doch was verbirgt sich hinter diesen markigen Worten? In diesem Teil des Seminars erfahren Sie, wie Sie in Stellenausschreibungen "zwischen den Zeilen" lesen, wen die Firmen wirklich suchen, und womit Sie rechnen müssen, wenn Sie den Job antreten.

Assessmentcenter

Das *Assessmentcenter* (AC) ist speziell im Bereich der Informatik ein gängiges Auswahlverfahren großer Arbeitgeber. Hier gilt es, optimal in einer Gruppe zu agieren. Dieser Seminarabschnitt vermittelt Ihnen, worauf es bei einem AC ankommt, mit welchen Aufgaben Sie rechnen müssen, und wie Sie die Gruppendynamik möglichst schnell erfassen. Die zentrale Aufgabe lautet: Bringen Sie sich charmant und kompetent ins Rennen! Holen Sie die anderen Gruppenmitglieder mit ins Boot und positionieren Sie sich als Macher, ohne dabei aufdringlich zu wirken!

Angebote für Privatkunden

Karrierecheck im Rahmen eines Einzelcoachings

Nach einigen Jahren der Berufserfahrung reflektieren Sie das bis dahin Erreichte und stellen sich folgende Fragen:

- Kann ich meine Stärken, Präferenzen und Potentiale im aktuellen Job optimal einbringen?
- Welche Vorstellungen habe ich persönlich zum Thema Personalverantwortung und Mitarbeiterführung?
- Welche Perspektiven habe ich bei meinem jetzigen Arbeitgeber und welche hätte ich gerne?
- Wie sind Sie mit Ihrem Gehalt positioniert im Vergleich zur Referenzgruppe, d.h. im Vergleich zu Menschen mit ähnlicher Ausbildung und Berufserfahrung?
- Wenn für Sie ein Arbeitgeberwechsel in Frage kommt:
Kenne ich die „dos“ und „don'ts“ bei einem Stellenwechsel?
Worauf muss ich achten, damit ein solcher Schritt erfolgreich wird?

Diese Fragen sind eine kleine Auswahl ...

Der Karrierecheck besteht aus vier Modulen, die auf der folgenden Seite näher beschrieben werden.

Modul I: Golden Profiler of Personality

Persönlichkeit ist der Schlüssel zum Erfolg. Der Golden Profiler of Personality (kurz: G.P.O.P) ist eine Analyse zur Selbsteinschätzung. Er erfasst und beschreibt persönliche Verhaltensweisen und Potentiale. Siehe hierzu auch: <http://www.gpop.info/>

Modul II: Gehalts- und Qualifikationsanalyse

Anhand Ihres bisherigen beruflichen Werdeganges wird ein Profil für Sie erstellt. Das Ergebnis zeigt auf, welches Gehalt Sie im Vergleich zu Ihrer Referenzgruppe erzielen.

Modul III: Check Lebenslauf

Anhand einer vollständigen Bewerbung - bestehend aus einer Stellenanzeige, einem Anschreiben und dem Lebenslauf - bekommen Sie ein qualifiziertes Feedback hinsichtlich Ihres bisherigen Werdeganges. Wir beleuchten u.a. die Frage nach dem "roten Faden", wie Sie Ihre bisherigen Erfolge darstellen, und ob für Ihren zukünftigen Arbeitgeber schlüssig erkennbar ist, welchen Nutzen und welchen Mehrwert Sie für ihn mitbringen.

Modul IV: Persönliches Feedbackgespräch

In einem persönlichen Gespräch führe ich mit Ihnen die Module I bis III zusammen. Sie erhalten ein qualifiziertes Feedback und schaffen damit für sich die Grundlage, die nächsten Karriereschritte vorzubereiten.

Preis und Leistungen



Sie möchten wissen, ob der Karrierecheck für Sie geeignet ist?

In einem ersten kostenlosen Telefonat nehme ich mir für Ihre Fragen Zeit. Rufen Sie mich gerne unter folgender Telefonnummer an: 07071/96517-21.

Der Karrierecheck beinhaltet die Module I bis IV. Diese werden individuell zusammengestellt. Preis: Sie erhalten nach unserem Telefonat ein individuelles Angebot.

Servicepaket “Die ersten 100 Tage”

Die ersten 100 Tage im Job sind ein entscheidender Zeitraum. Sie positionieren sich und werden Teil eines gewachsenen Sozialgefüges. Unterschiedliche Erwartungen treffen aufeinander. Während bei der Bundeswehr die einheitliche Kleidung und der Dienstgrad die Umgangsformen bestimmen, gelten in der Industrie teils ähnliche, teils andere Regeln. Sie stehen hiermit vor einer kritischen Phase. Innerhalb weniger Monate wird sich entscheiden, ob es sich um einen echten Karriereschritt handelt oder “nur” um den Wechsel des Arbeitsplatzes. Innerhalb kurzer Zeit müssen Glaubwürdigkeit und Vertrauen aufgebaut werden.

Bei diesem Prozess der Einarbeitung begleite ich Sie. In einem Tagesseminar beschäftigen wir uns mit den organisatorischen Abläufen in Unternehmen.

- Sie erfahren die grundlegenden Unterschiede der Zielvereinbarungen im zivilen und im militärischen Bereich.
- Der Golden Profiler of Personality (G.P.O.P., siehe www.gpop.info) gibt Ihnen wichtige Informationen darüber, wie Sie auf andere Menschen wirken.
- Sie lernen die Verhandlungsstrategie nach Harvard kennen und hinterfragen damit die Interessen Ihrer Vorgesetzten und Ihrer Kollegen.
- Firmen möchten Veränderungen anstoßen - diese Botschaft wird oft an neue Mitarbeiter kommuniziert. Auf der anderen Seite existieren eingefahrene Prozesse (“Das haben wir immer schon so gemacht.”). Wie Sie sich in diesem Spannungsfeld sicher bewegen, erfahren Sie in der Veranstaltung.
- Wie gehen Sie mit noch laufenden Bewerbungen um?
- Schwierigkeiten am Horizont? Wie verhalten Sie sich?
- Das Unternehmen hat Ziele - Sie haben Ziele. (...)

Das Seminar beinhaltet zusätzlich ein persönliches Coaching von zwei Stunden.

Impulsvorträge

(ca. 30 Minuten)

Networking

Hier erfahren Sie, wie Sie interessanten Netzwerken beitreten oder sich selbst ein Netzwerk aufbauen.

Gehaltsverhandlungen

Ein Vortrag zum Thema Gehalt mit all seinen Facetten. Sie bekommen Tipps für das nächste Jahresgespräch oder Vorstellungsgespräch. Wenn Sie Personalentscheider sind, erfahren Sie, wie Mitarbeitergespräche zu diesem Thema motivierend geführt werden.

Vorstellungsgespräche

Kurz und knapp wird auf den Punkt gebracht, worauf es bei Vorstellungsgesprächen ankommt, und wie Sie die Vita des Bewerbers richtig deuten.

Der Golden Profiler of Personality, kurz G.P.O.P.

Hier erfahren Sie, wie Sie den Golden Profiler of Personality im Bereich der Personalentwicklung für Führungskräfte wirksam einsetzen. Der G.P.O.P. ist die an den europäischen Kulturkreis angepasste Form des Myers-Briggs-Typenindikator, kurz MBTI.

Elevator Pitch

Der "elevator" ist der Aufzug, der "pitch" das kurze Gespräch: Wie Sie sich in drei Minuten präsentieren, so dass Ihr Gesprächspartner Sie auf jeden Fall näher kennenlernen möchte.

Der Referent

Studium der Elektrotechnik an der Helmut-Schmidt-Universität in Hamburg und Wirtschaftsingenieurwesen an der AKAD in Stuttgart. Arbeit im internationalen Umfeld in leitenden Positionen. Langjährige Tätigkeit in der Personalberatung und -entwicklung.

Seit zehn Jahren ist Herr Plonka aktiv tätig im Bereich der Personalberatung. Er berät Industriekunden und Privatpersonen in vielen Aspekten der Karriereplanung und Personalentwicklung.



- Damit aus Drive & High Potential schnell und zuverlässig die Ergebnisse geschaffen werden, die Sie in Ihrer Berufs- und Lebensplanung anstreben.
- Damit Firmen im hart umkämpften Markt der guten Arbeitskräfte das richtige und passende Personal finden.

Kontakt

Stephan Plonka
Dipl.-Ing., Dipl.-Wirtschaftsing. (FH)
Schwabstraße 10
72074 Tübingen
Tel.: 07071/96517-21
Fax: 07071/96517-22

E-Mail: sp@stephanplonka.de
Xing: http://www.xing.com/profile/Stephan_Plonka
Homepage: www.stephanplonka.de