

Schwerpunktthema:

Strategien für Stellensuche und Bewerbung



© Trueffelpix - fotolia.com

Über Strategien, Haltungen und Glück bei der Stellensuche.

Anne Jurema war als Friedensfachkraft in Guatemala. Nach der Rückkehr richtete sie ihre Stellensuche konsequent auf das Ziel Friedensarbeit aus. Inzwischen arbeitet sie in Berlin bei der deutschen Sektion der ärztlichen Friedensorganisation IPPNW. »03

Berufliche Reintegration: Vom Niger an die Elbe.

Im Niger hat Michael Konow einen regionalen Handwerksdachverband unterstützt. Heute arbeitet er in führender Position bei der Handelskammer Hamburg. In seinen Augen sind die Voraussetzungen für diese berufliche Kontinuität schon vor der Ausreise in den Niger zu suchen. »06

Von virtuellen und realen Netzwerken.

Antje Schultheis, Trainerin für berufliche Entwicklung, empfiehlt digitale soziale Netzwerke als wertvolle Plattformen für die Jobsuche. Richtig karrierewirksam werden diese nach ihrer Erfahrung, wenn die digitalen Kontakte durch persönliche ergänzt und lebendig gestaltet werden. »12



Inhalt dieser Ausgabe

Über Strategien, Haltungen und Glück bei der Stellensuche ____ 03

i Infos, Literaturtipps, Links zum Schwerpunktthema ____ 05

Erfolgreiche berufliche Reintegration: Vom Niger an die Elbe ____ 06

Ausschreibung, Bewerbung, Auswahl: Die Passung macht's ____ 08

Strategien für den verdeckten Arbeitsmarkt: Nicht nur die Spitze des Eisbergs im Blick haben ____ 10

Nützlich bei der Stellensuche: Virtuelle und reale Netzwerke ____ 12

i Literaturtipp ____ 13

Messen und Kongresse: Erstklassige Kontaktforen ____ 14

Wir über uns ____ 15

Bildung ____ 16

Erfahrungsbericht: Sozialmanagement für Führungskräfte ____ 17

Arbeitsmarkt ____ 18

transfer: Schreiben Sie uns ____ 19

Die nächsten Seminare des Förderungswerks ____ 20

Impressum

Herausgeber ist das AGdD Förderungswerk für rückkehrende Fachkräfte der Entwicklungsdienste, Meckenheimer Allee 67-69, 53115 Bonn, Deutschland.

Telefon: 0228 908 993-0, info@agdd.de

Redaktion: Dieter Kroppenberger, Maternus Thöne/
www.TK-SCRIPT.de, Heidi Hampe (verantw.). Namentlich gekennzeichnete Beiträge geben nicht unbedingt die Meinung des Herausgebers wieder.

Herstellung: TK-SCRIPT, Druck: Druckservice Zillekens

Zuschriften richten Sie bitte an: Redaktion *transfer*, AGdD Förderungswerk. Nachdruck – auch auszugsweise – nur mit Genehmigung von AGdD Förderungswerk. *transfer* erscheint dreimal jährlich für Entwicklungshelfer/innen vor und nach ihrer Rückkehr aus dem Entwicklungsdienst.

26. Jahrgang – Ausgabe 3 – Dezember 2015

Editorial

Liebe Leserin, lieber Leser,

der Einsatz im Entwicklungsdienst ist befristet. Und so stehen – abgesehen von wenigen Beurlaubten, „Familienzeitler/innen“ und Ruheständler/innen in spe – alle Rückkehrenden vor Fragen wie: Was will ich zukünftig beruflich machen? Wie sind meine Chancen auf dem Arbeitsmarkt? Wie gehe ich vor bei Stellensuche und Bewerbung?

Der Arbeitsmarkt in Deutschland ist derzeit – toitoitoi – günstig für Stellensuchende. Rückkehrer/innen bringen neben hohen formalen Qualifikationen viele – auch in Europa – begehrte Kompetenzen mit. So sind die Voraussetzungen für einen gelungenen Wiedereinstieg gut. Und doch ist die Stellensuche meist eine herausfordernde, mitunter stressreiche Zeit mit viel Auf und Ab, mit Vorfreude und Enttäuschung, wenn es nicht geklappt hat mit einer Bewerbung, mit Unsicherheiten, ob man alles „richtig“ macht. Auch die Sorge, wie lange die Suche dauern „darf“, ist in Beratungsgesprächen immer wieder ein Thema. Denn die insgesamt positive Arbeitsmarktstatistik ist das eine. Das andere ist die konkrete Stellensuche im Einzelfall, die eben manchmal etwas weniger und manchmal etwas mehr Geduld und Arbeit erfordert.

In dieser *transfer* berichten zwei Rückkehrer/innen von ihren Erfahrungen. Anne Jurema wurde während ihres Einsatzes in Guatemala klar, dass sie mit Friedens- und Konfliktarbeit ein berufliches Feld gefunden hat, in dem sie auch ihre Zukunft sieht. Jetzt arbeitet sie als Projektreferentin bei einer Friedensorganisation. Sie schreibt, dass ihre Begeisterung und innere Klarheit ihr geholfen haben, im Bewerbungsprozess zu überzeugen – und mit eigenen Zweifeln und Verunsicherungen fertig zu werden. Michael Konow hat sehr schnell eine Stelle als Referent bei der Handelskammer Hamburg gefunden und ist dort inzwischen stellvertretender Geschäftsführer. Weil ihm Geschichten von Kollegen, die monatelang erfolglos nach einer Stelle suchten, Sorgen machten, befasste er sich schon frühzeitig von Niamey aus mit dem deutschen Arbeitsmarkt. Er findet die kritische Reflexion

des EZ-Aufenthaltes wichtig, um souverän mit provokanten Fragen im Vorstellungsgespräch umgehen zu können.

Einen Perspektivwechsel bietet der Beitrag von Nicole Friegel. Die Leiterin des Bereichs Interne Services beim Deutschen Akademischen Austauschdienst (DAAD) beschreibt den Prozess der Personalrekrutierung und gibt damit Einblicke in Sichtweisen von Arbeitgebern und Personaler/innen.

Die Personalberaterin Stephanie Boeker rät Stellensuchenden, sich nicht ausschließlich auf Stellenausschreibungen zu konzentrieren sondern auch auf dem „verdeckten Arbeitsmarkt“ zu suchen. Sie erläutert, was darunter zu verstehen ist und wie er funktioniert.

Möglichkeiten, digitale und „echte“ persönliche Netzwerke für die Stellensuche zu nutzen, beleuchtet Dr. Antje Schultheis. Sie ist Beraterin und Trainerin für berufliche Entwicklung im Non-Profit-Bereich und Geschäftsführerin des Job- und Kompetenzforums Spinnen-Netz.

Auch Messen und Kongresse bieten Chancen, Kontakte für die Stellensuche und berufliche Weiterentwicklung zu knüpfen. Brigitte Simsek, Personalentwicklerin und Karrierecoach, gibt Tipps und Empfehlungen für die Vorbereitung und Planung eines Messebesuchs.

Wir freuen uns, wenn diese Beiträge für Ihre individuelle Stellensuche nützlich sind. Wenn Sie darüber hinaus für Ihre Anliegen persönlichen Austausch und Beratung suchen oder ein Feedback zu Ihrem CV oder Bewerbungsschreiben haben möchten, können Sie gerne mit uns Kontakt aufnehmen. Wir sind für Sie da.

Wir wünschen Ihnen eine anregende Lektüre sowie viel Glück, Gesundheit und Erfolg für Ihre Pläne und Vorhaben im Jahr 2016.

Heidi Hampe

Mut zum Träumen: Über Strategien, Haltungen und Glück bei der Stellensuche

“Du brauchst eine Strategie zur beruflichen Wiedereingliederung!” Das war der Satz, den mein Mann letztes Jahr öfters sagte. Ich weiß noch, dass das in meinen Ohren merkwürdig klang. Es klang nach Schlachtplänen, Selbstmanagement und Verwaltungsaufgabe zugleich. Aber irgendwie auch ein bisschen vernünftig. Doch was sollte das sein, eine “Strategie zur beruflichen Wiedereingliederung”? Ich würde halt hier und da nach Stellen gucken, Bewerbungen schreiben und hoffen, dass irgendetwas schon klappen würde. Oder? Im Endeffekt war es ganz so anders nicht. Schließlich entzieht sich so vieles bei der Stellenfindung der individuellen Kontrolle und Einflussnahme. Andererseits haben wir aber auch Möglichkeiten, unser Glück ein wenig herauszufordern und zu beeinflussen. Und davon soll hier die Rede sein.

Berufsfeld gefunden

Zwischen 2011 und Ende 2013 war ich als Friedensfachkraft mit der GIZ in Guatemala. Dort habe ich eine NGO in einem Projekt der psychosozialen Gemeindearbeit und zivilen Konfliktbearbeitung unterstützt. Vorangegangen waren schwierige und qualvolle Jahre der Arbeit an einer Doktorarbeit, die ich nach über zwei Jahren abbrach. Zur selben Zeit hatte ich glücklicherweise eine Mediationsausbildung begonnen, die mich so fesselte, dass ich nicht nur den Mut fand, meine Doktorarbeit an den Nagel zu hängen, sondern auch nach Stellen im Bereich Konfliktbearbeitung Ausschau zu halten. Während meiner Tätigkeit als Friedensfachkraft in Guatemala wurde mir klar, dass ich in der Friedens- und Konfliktarbeit endlich ein berufliches Feld gefunden hatte, das mich begeisterte und in dem ich mich auch in der Zukunft sah und weiter entwickeln wollte – und zwar zunächst einmal in Deutschland und eigentlich nur in Berlin.

Gespräche, Beratung, Coaching

Aber war das nicht total arbeitsmarktweltfremd? Gab es in dem Bereich überhaupt



Anne Jurema bei einer Mediationsschulung in Santa María Cahabón, Guatemala

mehr als eine handvoll Stellen in Deutschland? Und dann bitte schön auch noch in Berlin? War Friedens- und Konfliktarbeit überhaupt ein Berufsbild oder doch nur eine vorübergehende Modeerscheinung – als Qualifikation beliebt, aber auf dem Arbeitsmarkt nicht gefragt? Würde ich mit meinem Lebenslauf überhaupt eine Chance haben? Diese Fragen stellte ich mir zwar, aber zum Glück hörte ich auf meine innere Stimme und richtete meine Stellensuche auf das Ziel Friedensarbeit aus. Meine Begeisterung und innere Klarheit halfen mir sicher auch, in Bewerbungsschreiben und Gesprächen überzeugender zu wirken und mit Zweifeln und Verunsicherungen in dem Prozess besser fertig zu werden.

Im Umgang mit Selbstzweifeln und Ängsten haben mir Gespräche geholfen: mit Freund/innen, meinem Partner und auch mit professionellen Berater/innen. So habe ich beispielsweise vor einem Bewerbungsgespräch einmal eine Coaching-Stunde genommen oder im Rahmen einer Weiterbildung eine

Zukunfts-Aufstellungsübung gemacht. Auch das Angebot des AGdD Förderungswerks, Feedback zum CV und zu Bewerbungsschreiben zu bekommen, habe ich in Anspruch genommen. Auf diese Weise habe ich meine Erfahrungen und Fähigkeiten in meinem Lebenslauf sicherlich um einiges attraktiver darstellen können. Auch habe ich zum ersten Mal in meinem Leben vor einem Bewerbungsgespräch in die “Erfolgreich bewerben”-Literatur einen Blick geworfen. Im Nachhinein würde ich sagen, dass für mich das einzig wirklich Wichtige daran war, mir im Vorfeld eine konkrete Antwort auf die Frage nach meiner Motivation zu überlegen und zu wissen, warum ich denn nun die Richtige für die Stelle sein sollte, und für beides auch schon ein paar Formulierungen parat zu haben.

Acht Bewerbungen in fünf Monaten

Bei der Stellensuche ging ich also eher offensiv vor. Bei den Bewerbungen war ich selektiv. In fünf Monaten schrieb ich nur



acht Bewerbungen, die Mehrzahl davon mit klarem Bezug zur Friedens- oder Konfliktarbeit und alle für Stellen in Berlin. Denn ja, solche Stellen gab es, wenn auch nicht wie Sand am Meer! In drei der acht Fälle wurde ich zum Vorstellungsgespräch eingeladen. Und eines davon war erfolgreich! Ich habe mir also auch Zeit genommen und Zeit gelassen, um eine Stelle zu finden. Meine private Situation erleichterte und erforderte dies in gewisser Weise: Denn ich war im dritten Monat schwanger, als ich nach Berlin zurückkehrte. Ich hatte zwar vor Vertragsende vom Ausland aus noch drei oder vier Bewerbungen geschrieben und wurde auch sogar zu einem Gespräch eingeladen. Als dies dann aber nicht klappte, konzentrierte ich mich darauf, die Zeit meiner Arbeitslosigkeit und Schwangerschaft, so gut es ging, für Fortbildungen im Bereich Traumaarbeit und systemische Beratung und für andere Projekte zu nutzen.

Stellensuche und Elternzeit

Als mein Kind dann um die sechs Monate alt war, begann ich langsam mit der Stellensuche – wohlwissend, dass ich im Grunde noch ein halbes Jahr Elternzeit vor mir hatte. Aber die Perspektive des Rückblicks beschönigt auch ein wenig: Denn zugleich war es natürlich auch belastend, in Elternzeit zu sein ohne die Sicherheit, auf eine Stelle zurückkehren zu können. Ein paar Dinge möchte ich daher zur berühmten "Vereinbarkeit" von Beruf und Familie noch anmerken. Mein Mann und ich sind nach einer Phase von Kopfzerbrechen über beruflich gute Zeitpunkte des Kinderkriegens dem Motto gefolgt: "Kinder passen nie und sind immer eine gute Idee". Diese klare Prioritätssetzung habe ich als Erleichterung erlebt. Nach der Geburt unseres Sohnes erlaubte ich mir, ein halbes Jahr überhaupt nicht über meine berufliche Zukunft oder Strategien der Stellensuche nachzudenken. Die Sätze meines Mannes, ich könne ja zum Beispiel beim Wickeln oder Stillen einfach mal ein bisschen nachdenken über so eine "Strategie", habe ich halb empört, halb belustigt von mir gewiesen. Ich war Tag und Nacht voll und ganz damit beschäftigt, unseren Sohn kennen zu lernen und in meine neue Rolle als Mutter hineinzuwachsen. In meinen Bewerbungen habe ich mein junges Mutterdasein nicht verschwiegen, wie es mir manche geraten hatten, da angeblich



Anne Jurema
Diplom-Soziologin, Mediatorin
2011 - 2013: Guatemala, GIZ

einige Arbeitgeber immer noch nicht gerne junge Mütter einstellen. Ich kann zwar jede Frau verstehen, die Informationen über Elternzeit oder Alter der Kinder aus diesem Grund vielleicht lieber weglässt. Dass Frauen und Mütter in diesem Land überhaupt darüber nachdenken, ob und wie sie ihr Muttersein in Bewerbungen erwähnen, finde ich allerdings schon erschreckend.

Seit zwei Monaten arbeite ich nun als Projektreferentin bei der deutschen Sektion der ärztlichen Friedensorganisation IPPNW (International Physicians for the Prevention of Nuclear War) – und habe nicht nur ein tolles Team, sondern darf mich auch jeden Tag mit meinen Herzensthemen beschäftigen: mit Frieden und psychosozialer Gesundheit, Medical Peace Work, Global Health und der Gesundheitsversorgung von Flüchtlingen sowie mit einem Austauschprogramm für Medizinstudierende in und aus (Post)Konflikt-Ländern. Manchmal kann ich mein Glück selbst noch nicht fassen. Mein abschließender Tipp: Glaubt auch Ihr an Euer Glück!

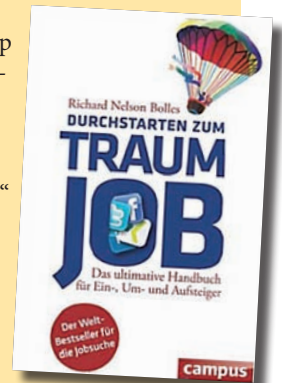
Anne Jurema

Für weitere Information:
www.ippnw.de
www.medicalpeacework.org

Literatur zum Thema Bewerbung

Angebot und Bandbreite der Bewerbungsliteratur sind groß. Seit Jahren mit vielen Publikationen vertreten sind die beiden Autorenduos Hesse/Schrader und Püttjer/Schnierda – mit umfangreichen Büchern, die alle Schritte des Bewerbungsprozesses abdecken, und solchen zu einzelnen Aspekten wie schriftliche Bewerbung, Initiativbewerbung, Vorstellungsgespräch oder Assessment Center. Die Webseiten der beiden Autorenduos bieten Hinweise auf die erhältlichen Bücher, eBooks etc. Ebenfalls empfehlenswert ist beispielsweise der Duden-Ratgeber „Professionelles Bewerben – Von der Stellensuche zum erfolgreichen Vorstellungsgespräch“.

Ein ganz anderer Typ Ratgeber ist „Durchstarten zum Traumjob – Das ultimative Handbuch für Ein-, Um- und Aufsteiger“ von Richard Nelson Bolles. Hier stehen die Frage, welcher Beruf zu den individuellen Fähigkeiten passt, und die Methoden der Jobsuche im Zentrum. „Es gibt immer freie Stellen – man muss nur wissen, wie man sie findet!“, verspricht der Klappentext.



Wer das Geld für Bewerbungsratgeber sparen möchte, kann sich bei vielen Jobbörsen, wie etwa Stepstone, zu den verschiedenen Aspekten von Stellensuche und Bewerbung auch kostenlos informieren.

Im Assessment-Center überzeugen

Assessment-Center (AC) oder der Einsatz einzelner Elemente ist bei vielen Personalentscheider/innen sehr beliebt. Auch hier ist Vorbereitung möglich und empfehlenswert. Umfangreiche Informationen bietet beispielsweise das Buch „Assessment-Center erfolgreich bestehen – Das Standardwerk für anspruchsvolle Führungs- und Fachassessments“ von Johannes Stärk.

„Wie viele Smarties passen in einen Smart?“

Auch Logikaufgaben wie diese gehören zum denkbaren Spektrum dessen, was einem im Vorstellungsgespräch oder Auswahlverfahren begegnen kann. „Das Insider-Dossier: Brainteaser im Bewerbungsgespräch, 140 Übungsaufgaben für den Einstellungstest“ bereitet darauf vor. Aber auch die klassischen Fragen im Vorstellungsgespräch sind oft schon Herausforderung genug. Bewerbungsbücher bieten wertvolle Anregungen und helfen, sich auf übliche und häufige Fragen vorzubereiten, wie „Warum sollten wir ausgerechnet Sie einstellen?“ Eine gute Übung sind Bewerbungstrainings mit simulierten Vorstellungsgesprächen oder individuelles Coaching. Hier kann man im geschützten Raum üben und Feedback erhalten.

Bewerben bei internationalen Organisationen

Wichtige Hinweise für die Stellensuche bei Internationalen Organisationen wie den Vereinten Nationen und Musterbeispiele für Lebenslauf und Anschreiben bietet die Website des Auswärtigen Amtes im Themenbereich „Ausbildung und Karriere“, „Internationale Organisationen und EU“. Individuelle Beratung erteilt das „Büro Führungskräfte zu Internationalen Organisationen (BFIO)“ der Arbeitsagentur.

Info:
www.auswaertiges-amt.de
www.arbeitsagentur.de

Europass Lebenslauf

Der Europass Lebenslauf ist eine Vorlage zur Gestaltung des individuellen Lebenslaufes. Die Europass-Website bietet eine vorgefertigte Maske, den sogenannten Lebenslauf-Editor. Dort trägt man seine persönlichen Angaben zu Person, Berufserfahrung, Schul- und Berufsbildung sowie Kompetenzen und Sprachkenntnissen ein. Das kann man online vornehmen – oder sich das Formular herunterladen. Darüber hinaus gibt es einen Leitfaden und Musterbeispiele in deutscher Sprache und auch anderen EU-Sprachen. Der Europass ist ein Service der EU.

Info:
www.europass-info.de
<http://europass.cedefop.europa.eu/de>

Individuelle Beratung zu Stellensuche/Bewerbung

Unabhängig von der persönlichen Beratung durch die örtliche Arbeitsagentur können (ehemalige) Entwicklungshelfer/innen und ihre mit ausgereisten Partner/innen schon während des Auslandseinsatzes das Beratungsangebot des Förderungswerkes der AGdD nutzen. Dazu gehört auch Feedback zu Lebenslauf und Bewerbungsschreiben.

Info:
info@agdd.de

Trainingsprogramm für Arbeitssuche/Bewerbung

Das auf der Website der Bundesagentur für Arbeit frei zugängliche Trainingsprogramm bietet Videos sowie Übungen und Checklisten zu persönlicher Situationsanalyse, Kompetenzbilanz, Anschreiben, Lebenslauf und Vorstellungsgespräch.

Info:
www.arbeitsagentur.de, weiter Bürgerinnen und Bürger, Weiterbildung, E-Learning, Bewerbungstraining

Jobbörsen im Internet

Neben Stellenangeboten – überwiegend aus der Wirtschaft – bieten folgende Jobbörsen viele Anregungen zu den Themen Stellensuche und Bewerbung:

www.arbeitsagentur.de
www.monster.de
www.stepstone.de

www.jobware.de
www.stellenanzeigen.de

Daneben gibt es viele spezialisierte Jobbörsen, zum Beispiel zu folgenden Bereichen:

Bildung

www.bildungsserver.de/jobboerse

EZ / Internationales



Stellenmarkt Fachkräfte

Stellenmarkt Freiwillige

www.entwicklungsdienst.de
www.epojobs.de
www.jobs-io.de
www.reliefweb.int/jobs
www.cinfo.ch
www.developmentaid.org/jobs
www.devnetjobs.org
www.jobs4development.com

Geo-Berufe

www.geojobs.de

Grüne Berufe

www.greenjobs.de
www.stellenmarkt-umweltschutz.de

Nachhaltigkeit

www.csr-jobs.de
www.jobverde.de
www.nachhaltigejobs.de

Öffentlicher Dienst

www.bund.de (Jobbörse)
www.interamt.de

Soziales

www.stellenmarkt-sozial.de

Stiftungen

www.stiftungen.org (Stellenmarkt)

Wissenschaft und Forschung

www.academics.de

Suchmaschinen für die Jobsuche im Internet

www.careerjet.de
www.jobboerse.com
www.jobturbo.de
www.kimeta.de

„Kataloge“ mit Job-Börsen

www.arbeitsagentur.de
http://crosswater-job-guide.com/

Listen mit weiteren Jobbörsen finden Sie im internen Bereich unter:

www.agdd.de/foerderungswerk.de



Erfolgreiche berufliche Reintegration Vom Niger an die Elbe

Bei den Rückkehrtagen Anfang 2011 hieß es für mich, Abschied vom (ehemaligen) DED und der Entwicklungszusammenarbeit zu nehmen. Zwei Jahre Arbeit als Entwicklungshelfer in der nigrischen Hauptstadt Niamey gingen nun endgültig zu Ende. Noch einmal erlebte ich mit kollegialen Gesprächsrunden und partizipativen Gruppenarbeiten all das, was den DED anders, aber auch liebenswürdig machte. Und dann plötzlich diese eine Frage: „Wann kannst Du für Dich von einer geglückten Reintegration sprechen?“. „Erst einmal richtig ankommen...“, hieß es von links, „Freunde wiedersehen...“, von rechts. Dann meine Marschroute für die Jobsuche: „attraktive Arbeit, attraktiver Arbeitgeber, attraktiver Standort“.

Heute, gut fünf Jahre später, kann ich sagen, dass meine Rückkehr – gemessen am eigenen Maßstab – geglückt ist. Nach nur einem Monat Arbeitslosigkeit habe ich als Referent in der Abteilung Finanzwirtschaft bei der Handelskammer Hamburg, also in einer der schönsten Städte der Welt, angefangen. Nach einer weiteren Station in der Standort- und Regionalpolitik bin ich nun als persönlicher Referent des Hauptgeschäftsführers und stellvertretender Geschäftsführer tätig. Rückblickend glaube ich, dass diese schnelle berufliche Reintegration kein

Zufall war und dass die Gründe hierfür teils auch schon vor der Ausreise in den Niger zu suchen sind.

Die Rückkehr schon früh geplant

Was Entwicklungshelfer sind, ist im Entwicklungshelfer-Gesetz (EhFG) klar geregelt: Sie leisten „in Entwicklungsländern ohne Erwerbsabsicht (einen) Dienst, um in partnerschaftlicher Zusammenarbeit zum Fortschritt dieser Länder beizutragen“. Von der Konstruktion her ist der Entwicklungsdienst immer eine befristete Tätigkeit. Dies habe ich von Anfang an akzeptiert. Nie ist es mein Ziel gewesen, als „ewiger Entwicklungshelfer“ von einer Organisation zur nächsten zu gehen und in der EZ „hängenzubleiben“. Natürlich waren ethische und moralische Motive für mich der Anlass, den sicheren Job bei einer staatlichen Förderbank in Deutschland aufzugeben, ein paar Jahre Hilfe zur Selbsthilfe zu leisten und damit einen, wenn auch kleinen Teil dazu beizutragen, die Armut in den am wenigsten entwickelten Ländern zu mindern, um danach sensibilisiert und weltoffen zurückzukehren. Aber auch „Entwicklungshilfe in eigener Sache“ war ein Grund für meine Ausreise in den Niger: Diplom-Kaufmänner und -frauen

mit Praktika und Auslandsstudium gibt es viele, doch wer kann schon Wirtschaftsförderung in Westafrika in seinem Lebenslauf vorweisen?

Im EhFG steht zudem, dass Entwicklungshelfer „unter Berücksichtigung der besonderen Erfahrungen und Kenntnisse, die (sie) sich während des Entwicklungsdienstes (...) angeeignet (haben), vermittelt und beruflich gefördert werden.“ In der Realität gestaltet sich die berufliche Wiedereingliederung oftmals schwierig. Geschichten von ehemaligen Kollegen, die monatelang erfolglos nach einer neuen Stelle suchten, bereiteten mir große Sorgen. Deshalb verfolgte ich sehr frühzeitig von Niamey aus über Jobportale und Tageszeitungen den deutschen Arbeitsmarkt. Ich aktualisierte meine Bewerbungsmappe und ließ mir ein Zwischenzeugnis ausstellen. Erste Testbewerbungen zeigten, dass eine Jobsuche von Afrika aus wegen des hohen Aufwands für Bewerber und Unternehmen wohl nicht erfolgreich sein würde. Zumindest konnte ich aber erahnen, in welchen Branchen mir meine eher generalistischen und für manchen exotischen Erfahrungen von Nutzen sein könnten.

Direkt nach der Rückkehr verschickte ich gezielt über zwanzig Bewerbungen. Von Absagen oder Vorstellungsgesprächen, in denen deutlich wurde, dass man mit meinem Afrika-Aufenthalt nichts anfangen konnte, ließ ich mich nicht verunsichern. Schließlich ist eine Bewerbung immer ein wechselseitiger Prozess: Nicht nur der Arbeitgeber muss einen wollen, er muss auch zu einem selbst passen. Und wenn der Entwicklungsdienst von vornherein für Unverständnis sorgt, dann lässt das auf fehlende Offenheit schließen. Das sollte jeder ehemalige Entwicklungshelfer im Hinterkopf behalten.

Immerhin führte bei mir jede vierte Bewerbung zu einem Vorstellungsgespräch. Am Ende hatte ich sogar die Auswahl zwischen mehreren Angeboten. Die Handelskammer Hamburg hat mich vom Vorstellungsgespräch an mit ihrem ernsthaften Interesse für meine ungewöhnliche Laufbahn und mit ihren vielfältigen Tätigkeiten überzeugt.



Foto: ©privat

Michael Konow mit einem Vertreter des nigrischen Handwerksverbandes FRANI während einer Messe in Burkina Faso

Meine Erfahrungen im Niger sind hier ein deutlicher Mehrwert. Kein Wunder: Schließlich ist die Handelskammer Hamburg 2003 mit dem Projekt „Einführung der dualen Berufsbildung und der Reorganisation der Industrie- und Handelskammer in Madagaskar“ selbst zum Akteur der EZ geworden.

Up-to-Date bleiben

Entwicklungshelfer begegnen häufig dem Vorurteil, dass sie während ihres Auslandsaufenthalts „verbuschen“ und weltfremd werden, was in Einzelfällen durchaus zutreffen mag. Ein wirksames Mittel gegen die eigene „Verbuschung“ war für mich der hauseigene DSL-Anschluss. So konnte ich die politischen und wirtschaftlichen Debatten in Europa verfolgen und war stets „up-to-date“ bei Entwicklungen in meinen bisherigen Studien- und Arbeitsschwerpunkten. Mit Hilfe des Internets konnte ich auch ein postgraduales Fernstudium im Bereich „Nachhaltige Entwicklungszusammenarbeit“ an der TU Kaiserslautern beginnen. Weiterbildung und aktuelles Wissen signalisieren zukünftigen Arbeitgebern, dass man ohne lange Einarbeitung eingesetzt werden kann. Und mit meiner Masterarbeit^{*)} „Die deutschen Industrie- und Handelskammern als Akteure der nachhaltigen Entwicklungszusammenarbeit“ habe ich ein Thema gefunden, das Elemente der alten und neuen Arbeit gewinnbringend verbindet.

Wertvolle EZ-Erfahrungen

Im Niger unterstützte ich zwei Jahre lang den regionalen Handwerksdachverband der Hauptstadtregion Niamey, die *Fédération Régionale des Artisans de Niamey* (FRANI). Ziel war es zunächst, zusammen mit fünf Gemeinden partizipativ eine Wirtschaftsförderungsstrategie zu erarbeiten und umzusetzen. Dies erwies sich jedoch sehr schnell als nicht realisierbar, so dass die organisatorische Entwicklung der Partnerorganisation im Vordergrund stand. Arbeiten in Afrika heißt häufig, dass es zunächst einen Schritt nach vorne geht, dann wieder zwei zurück, bevor sich ganz langsam erste Erfolge einstellen. Oft sieht man die Wirkungen erst nach vielen Monaten. Dies erfordert viel Geduld, Ausdauer und ein hohes Maß an Frustrationstoleranz. Diese Eigenschaften sollte man auch im Bewerbungsprozess als besondere Stärken darstellen.



Michael Konow
Diplom-Kaufmann, M.A. Nachhaltige
Entwicklungszusammenarbeit
2009 - 2011: Niger, DED

Um die ursprüngliche Idee der Entwicklungsmaßnahme – die partizipative Wirtschaftsförderung – umzusetzen, war es wichtig, die FRANI mit staatlichen Akteuren zu vernetzen. Ein Jahr nach meiner Ankunft standen wir im Kontakt mit allen Bürgermeistern der Hauptstadt und mit den Gemeinderäten. Sogar bei der Tourismus- und Handelsministerin standen uns die Türen offen. Wir planten erste Maßnahmen, um das nigrische Handwerk im eigenen Land zu fördern. Die Vorbereitungen für die nationale Handwerksfeier 2010 liefen auf Hochtouren, als am 18. Februar Maschinengewehrsalven zu hören waren und schwere Geschosse auf den Präsidentenpalast abgefeuert wurden. Das Militär putschte und setzte den Präsidenten Tandja ab. Die Militärjunta besetzte sämtliche bedeutsamen Ämter neu. Damit verloren wir alle wichtigen Ansprechpartner in Gemeinden und Ministerien. Das Ergebnis monatelanger Arbeit drohte zunichte gemacht zu werden, Sponsoren sprangen ab. Mit viel Feingefühl und Durchhaltevermögen gelang es uns, die ehemaligen Ko-Organisatoren zu überzeugen, im Boot zu bleiben und neue nigrische Sponsoren zu gewinnen. Das Ergebnis konnte sich sehen lassen: Zur zehntägigen Handwerksfeier kamen viele Besucher und Aussteller, das Echo in den Medien war sehr gut und die Handwerker sichtbar stolz auf das Erreichte.

Natürlich besteht an meiner heutigen Arbeitsstätte keine Gefahr, dass Ansprechpartner und Kollegen gewaltsam abgesetzt

werden. Eine positive Lebenseinstellung und eine gewisse Frustrationstoleranz schaden aber auch im deutschen Arbeitsalltag nicht, denn die Arbeitsbelastung ist häufig hoch, Abstimmungsprozesse verlangen viel Geschick und nicht jedes eigene Arbeitsergebnis überzeugt alle Adressaten direkt.

Kritische Reflexion als Erfolgsfaktor

Für sehr wichtig halte ich die kritische Reflexion über Erfolge und Misserfolge während der EZ-Zeit, um diese auf neue berufliche Kontexte übertragen zu können. Und das ist gerade in der Bewerbungsphase von Bedeutung. Denn zunächst muss auf Papier gebracht werden, wieso man sich wieder für einen Job außerhalb der EZ interessiert, welche Fähigkeiten man (weiter)entwickelt hat und wieso diese gerade für den neuen Arbeitgeber von Nutzen sind. Auch hilft die kritische Reflexion des EZ-Aufenthaltes, auf provokante Fragen in Bewerbungsgesprächen souverän zu reagieren. Denn Sätze wie „Wieso haben Sie Ihre Laufbahn unterbrochen, um zwei Jahre Urlaub zu machen?“ testen zunächst die eigene Stressresistenz und können auch eine Chance sein, den Entwicklungsdienst als Mehrwert für Bewerber und Arbeitgeber darzustellen.

Positiver Blick zurück

Nun – fünf Jahre zurück in Deutschland – denke ich gerne an meine Zeit im Niger zurück. Sicherlich bin ich in Afrika nicht zu einem anderen Menschen geworden. Auch sehe ich mich nicht unbedingt als Botschafter meines Partnerlandes. Dennoch war mein Entwicklungsdienst ein einschneidendes Erlebnis, das mich Demut gelehrt hat und es mir erlaubt, differenzierter über die Herausforderungen eines in Deutschland immer noch mit Ressentiments belegten Kontinents zu urteilen.

Aus dem Niger erreichen mich von Zeit zu Zeit E-Mails von ehemaligen Arbeitskollegen. Besonders freut mich zu lesen, dass der FRANI die Organisation der letzten Handwerksfeier ohne externe Hilfe geglückt ist.

Michael Konow 

^{*)}Die Arbeit steht zum Download zur Verfügung:
<http://hdl.handle.net/10419/102273>



Ausschreibung, Bewerbung, Auswahl Die Passung macht's



©Ilja Biletski, fotolia.com

Zwei Aspekte stehen bei der Suche nach einer geeigneten beruflichen Tätigkeit im Vordergrund:

a) Welchen Arbeitgeber nimmt man als „attraktiv“ wahr? Und b) Welche Tätigkeit ist angesichts des Angebots auf der einen Seite sowie der eigenen Qualifikationen und Interessen auf der anderen Seite adäquat? Ausgehend von diesen Überlegungen eröffnen sich dann zwei Möglichkeiten: Entweder die Bewerbung auf eine explizit ausgeschriebene Stelle oder aber eine Initiativbewerbung. Welcher der beiden Wege ist der bessere?

Wie so oft, lässt sich diese Frage nicht abschließend beantworten. Letztlich kann es sinnvoll sein, mit beiden Optionen zu arbeiten. Dennoch zeigen unsere Erfahrungen, dass Bewerbungen auf konkrete Stellenausschreibungen eine größere Aussicht auf Erfolg haben – und dies aus mehreren Gründen: In der Regel identifizieren Arbeitgeber einen speziellen Personalbedarf und möchten dann genau diesen decken. Dagegen gelingt es Bewerber/innen bei Initiativbewerbungen oft nur unzureichend, ihre Motivation und Qualifikation für eine unspezifische Interessensbekundung darzulegen, sie werden recht allgemein formulieren müssen.

Außerdem ist die Zuordnung von Initiativbewerbungen zu offenen Positionen trotz aller Filterungsmöglichkeiten, die Online-Bewerberportale heutzutage bieten, oft sehr schwierig. Dies hat uns beim DAAD beispielsweise dazu bewogen, sogar Praktika explizit auszuschreiben und interessierte

Kandidat/innen einem regulären – wenn auch verschlankten – Auswahlprozess zu unterziehen. Unsere Erfahrungen mit diesem Vorgehen, insbesondere auch die positiven Rückmeldungen der Praktikanten, bestärken uns in dieser Auffassung.

Kongruente Profile gewünscht

Unser grundsätzliches Ziel bei der Personalauswahl ist es, im Rahmen eines professionellen, systematischen und transparenten Prozesses Bewerber/innen zu identifizieren, deren fachliches und persönliches Profil möglichst kongruent mit dem Anforderungsprofil der zu besetzenden Stelle ist. Es liegt auf der Hand, dass die Zufriedenheit auf Seiten des Arbeitgebers und die der neuen Mitarbeitenden höher, die Motivation größer und die Arbeitsleistung stärker sein werden, je besser Anforderungsprofil und persönliches Profil übereinstimmen. Dem Arbeitgeber muss deshalb daran gelegen sein, die Stellenausschreibung möglichst aussagekräftig und konkret zu gestalten – sowohl in Bezug auf die inhaltliche Beschreibung der zu besetzenden Position als auch auf die Darstellung der notwendigen Qualifikationen, Kompetenzen und beruflichen Erfahrungen.

Am Anfang steht die Bewerbung...

Ist die ausgeschriebene Position wirklich interessant für mich? Das ist sicherlich eine der Hauptfragestellungen beim Lesen einer Stellenausschreibung. Die Frage erscheint zunächst lapidar, wir machen jedoch immer wieder die Erfahrung, dass Bewerber/innen, die sich sehr fundiert mit der ausgeschriebenen Position auseinandergesetzt haben,

weitaus

größere Erfolgsaussichten haben als jene, die „einfach mal ihren Hut in den Ring werfen.“ Man sollte daher die Inhalte der Tätigkeit genau studieren und einen möglichst umfassenden Abgleich sowohl mit dem eigenen Profil als auch mit den eigenen Interessen vornehmen.

Andererseits muss man sich auch bewusst sein, dass das beschriebene Stellenprofil die Idealvorstellung eines Arbeitgebers widerspiegelt, die nur in den seltensten Fällen hundertprozentig von Bewerber/innen erfüllt werden kann. Dennoch ist natürlich eine möglichst große Übereinstimmung zwischen Stellenbeschreibung, -anforderung und persönlichem Profil wünschenswert.

Entscheidend bei einer Stellenanalyse sollte aber letztlich sein, dass man sich für die Position wirklich interessiert und seine Motivation auch darlegen kann. Im Zweifel kann man in einem Vorstellungsgespräch das Gegenüber davon überzeugen, dass man trotz der ein oder anderen nicht vollständig ausgeprägten Kompetenz für den Job geeignet ist, weil man mit viel Enthusiasmus an die Aufgabe herangehen möchte und sich sehr genau überlegt hat, wie das Profil der Stelle am besten auszufüllen ist.

Zuerst schriftlich überzeugen

Der erste Schritt ist dann die schriftliche Bewerbung. Um zu überzeugen, muss diese deutlich machen,

- wer sich bewirbt (personenbezogene Informationen),
- wieso die Stelle individuell interessant ist (Motivation),
- welche Fachlichkeit mit eingebracht werden kann (Fachkompetenz),

- über welche weiteren für die Position notwendigen Kompetenzen man verfügt (Sozial-, Methoden-, ggf. Führungskompetenzen),
- welche Ziele man als Bewerber/in verfolgt (Zielsetzung),
- dass man als Bewerber/in weiß, welche Ziele der DAAD mit seiner Arbeit verfolgt, wofür er steht (Interesse am Arbeitgeber).

Auch wenn es eine Selbstverständlichkeit sein sollte: Die Bewerbung muss auch sprachlich überzeugen, sollte orthografisch einwandfrei sein und formell mit einem ansprechenden und strukturierten Layout beeindrucken. Ärgerlich sind Rechtschreib- und Zeichensetzungsfehler sowie offensichtliche Unkenntnis, wie man ein Bewerbungsanschreiben und einen Lebenslauf gestaltet. Hierzu gibt es mittlerweile unzählige Ratgeber.

Entlarvend ist, wenn – was tatsächlich vorkommt – der Name der Ansprechpartner/in oder des Arbeitgebers falsch geschrieben sind. Dies schürt Zweifel an Sorgfalt und Interesse. Auch wenn oft „weniger ist mehr“ gilt, sollte das Bewerbungsschreiben nicht allein aus einer sehr überschaubaren Zahl allgemeiner Sätze bestehen. Wichtig sind vollständige Informationen im Lebenslauf (Personendaten, Abschlüsse, Berufserfahrung, weitere Kenntnisse), beginnend mit den aktuellsten Daten, das heißt: chronologisch absteigend.

Wichtig ist auch, dass man die Bewerbungsunterlagen so zusammenstellt, dass man keine großen Anstrengungen aufbringen muss, relevante Informationen zu finden und zu lesen. Personalauswahl ist nämlich immer zeitintensiv.

Zu beachten ist zudem, dass in der Mehrzahl der Fälle die Bewerbungen über Online-Bewerbertools bereitgestellt werden. Wir beim DAAD arbeiten seit einigen Jahren mit einem entsprechenden Tool und nehmen grundsätzlich keine Papierbewerbungen mehr entgegen.

...und dann folgt die Auswahl

Auf der Grundlage einer Betriebsvereinbarung schreiben wir im DAAD zunächst alle Stellenausschreibungen intern aus. Externe Ausschreibungen sind in der Regel vorgesehen, wenn wir die Stelle (voraussichtlich) nicht intern besetzen können.



Nicole Friegel
Leiterin des Bereichs Interne Services,
DAAD – Deutscher Akademischer
Austauschdienst

Der Auswahlprozess selbst stützt sich bei uns im Haus auf ein oder zwei Vorstellungsgespräche, in Abhängigkeit von der Position, die es zu besetzen gilt. In einem ersten Schritt laden wir die Bewerber ein, die wir aufgrund der Unterlagen als die geeignetsten Kandidat/innen ansehen. Das „Wir“ bezieht sich sowohl auf den Personalbereich, der unter anderem die formalen, persönlichen Kriterien prüft, als insbesondere auch auf den Fachbereich, der die Bewerbungen unter inhaltlichen Gesichtspunkten bewertet. Sollten wir im Anschluss an eine erste Vorstellungsrunde den Bedarf sehen, weitere Kandidat/innen einzuladen, so erfolgt dies sukzessive.

Unser Auswahlverfahren

Wir führen keine Assessment-Center durch, unsere Auswahlgespräche werden jedoch entlang eines strukturierten Interviewleitfadens geführt. Dieser prüft sowohl die fachlichen Aspekte als auch alle weiteren Kompetenzen, die uns für eine Mitarbeit im DAAD essenziell erscheinen. Darüber hinaus wollen wir die Bewerber/innen natürlich persönlich kennenlernen und schauen, wie sie zu uns passen. Es geht also um einen Gesamteindruck, den wir erhalten möchten – aber sicherlich auch darum, die Möglichkeit zu geben, einen Eindruck vom DAAD als Arbeitgeber zu gewinnen. Der strukturierte Interviewleitfaden erlaubt uns eine bessere Vergleichbarkeit der Kandidat/innen, vermittelt aber auch, dass

wir uns um Gerechtigkeit und Transparenz bemühen.

Nach Abschluss des Gesprächs bewerten Fachbereich und Personalreferat gemeinsam die thematisierten Kompetenzbereiche entlang eines standardisierten Bewertungsforschulars. Dieses Formular beinhaltet im Wesentlichen zwei Komponenten: eine numerische Bewertung pro Dimension, aber auch eine stichwortartige Auflistung von Stärken und Lernfeldern, die wir im Gespräch festgestellt haben.

Allein diejenigen, die einen vorab definierten Zielwert erfüllen, kommen als potenzielle Kandidat/innen für die Stellenbesetzung in Frage; gleichzeitig erlaubt uns der Zahlenwert, eine Rangfolge zu erstellen.

Positiv wirkt immer, wenn ein Bewerber sich offensichtlich sehr gut auf das Gespräch vorbereitet hat; d.h. wenn er über Wissen über den DAAD und die Position verfügt. Der erste Eindruck sowie Auftreten, Kommunikationsverhalten bis hin zum letzten Eindruck bei der Verabschiedung spielen selbstverständlich ebenfalls eine große Rolle.

Stellensuche rechtzeitig beginnen

Beim DAAD z.B. vereinen wir eine Belegschaft mit vielen unterschiedlichen Kompetenzen und (beruflichen) Erfahrungen, Bewerbungen von Rückkehrer/innen aus dem Entwicklungsdienst werden daher bei uns ebenso offen und interessiert wahrgenommen wie andere auch.

Wichtig ist es allerdings, die Zeitdauer von Bewerbungsprozessen nicht zu unterschätzen. Ich halte es daher für empfehlenswert, frühzeitig – etwa sechs Monate vor Beendigung des Einsatzes – auf Stellensuche zu gehen, den Arbeitsmarkt zu beobachten, Referenzen zu erbitten und Kontakte zu interessanten Arbeitgebern rechtzeitig (wieder) zu beleben.

Nicole Friegel



Strategien für den verdeckten Arbeitsmarkt Nicht nur die Spitze des Eisbergs im Blick haben



© niyazz, fotolia.com

Immer wieder liest man über den „verdeckten“ Arbeitsmarkt und dessen ausgeprägtes Potenzial. Was ist damit aber genau gemeint? Gibt es ihn wirklich und wenn ja, wo?

Nach Wikipedia „bezeichnen Personalverantwortliche als verdeckten Arbeitsmarkt die Stellen, die ohne eine öffentliche Ausschreibung besetzt werden. Im Unterschied hierzu versteht man unter dem öffentlichen Arbeitsmarkt alle Stellenausschreibungen, die über Webseiten, Jobportale sowie Stellenanzeigen in Printmedien ausgeschrieben werden.“

Personalexperten halten den verdeckten Markt für sehr viel größer als den öffentlichen, genau lässt sich dies aber nicht beziffern. Häufig werden Größenordnungen zwischen 70 und 80 Prozent genannt.

Im Umkehrschluss bedeutet es aber, dass Bewerber/innen, die sich in ihren Bewerbungsbemühungen ausschließlich auf offizielle Stellenausschreibungen konzentrieren, nur einen geringen Marktanteil berücksich-

tigen. Im Grunde benötigen daher Bewerber/innen eine gute Portion Glück, um ausschließlich über Stellenausschreibungen zum beruflichen Ziel zu gelangen.

Aus meiner Erfahrung möchte ich den Begriff „verdeckter Arbeitsmarkt“ noch weiter fassen. Wie sieht es die Praxis aus? Vakante Stellen entstehen unter anderem durch Neuschaffung von Jobs oder das altersbedingte Ausscheiden von Beschäftigten. Die Personalverantwortlichen stellen dann einen aktuellen Personalbedarf fest. Bei ihren ersten Überlegungen, wer für die Stelle geeignet ist, berücksichtigen sie in der Regel zunächst vor allem ihr persönliches Netzwerk: Wen kennt man im internen oder externen Umfeld? Wer passt optimal auf die betreffende Stelle? Oder wer könnte interessante Kandidat/innen empfehlen?

Von der Feststellung des Personalbedarfs bis hin zur konkreten Stellenausschreibung und Vorauswahl können dann mehrere Wochen bis Monate vergehen. Und das ist genau der richtige Zeitpunkt, um sich aktiv ins Spiel zu

bringen. Sind Stellen erst einmal offiziell ausgeschrieben, konkurriert man oft mit sehr vielen und gut qualifizierten Mitbewerbern.

Mit Initiative den Markt erschließen

Es gibt also einen hohen Arbeitsmarktanteil von Stellen, die nicht oder noch nicht ausgeschrieben sind. Das gilt grundsätzlich für alle Branchen und für jede Organisationsform. Beim verdeckten Arbeitsmarkt geht es nun darum, sich in die Köpfe der Entscheider zu spielen, um eine kurz- und langfristige Präsenz zu erzielen. Zielsetzung ist es, sich einen Namen zu machen und die „eigene Marke“ am verdeckten Arbeitsmarkt bekannt zu machen und dauerhaft zu platzieren.

Wenn man den verdeckten Arbeitsmarkt erschließen will, man muss auf der einen Seite wissen, wer man ist, was man kann und was man will bzw. wo man hin will. Auf der anderen Seite muss man Rechercheprofi, „Jobsearcher“ in eigener Sache, werden: Wo finde ich das, was ich will? Beides setzt ein hohes Maß an Eigeninitiative voraus. Aus meiner Sicht lohnt sich aber der Aufwand und finden Sie auf diesem Weg am ehesten die Stelle, die wirklich zu Ihnen passt. Das bedeutet, dass Sie rechtzeitig vor Ihrem geplanten Jobeinstieg, also schon vom Aus- und land aus mindestens sechs bis acht Monate im Voraus aktiv werden sollten.

Schritt 1: die Standortbestimmung

Für die Ich-Analyse, im Sinne einer Standortbestimmung, empfiehlt es sich, eine persönliche Kompetenzbilanz vorzunehmen. Eine Inventur der eigenen Persönlichkeitseigenschaften, der Stärken und Schwächen sowie der beruflichen Handlungskompetenzen. Wie haben Sie sich durch den Auslandseinsatz verändert? Welche zusätzlichen Kompetenzen haben Sie erworben? In der langjährigen Zusammenarbeit mit Rückkehrer/innen ist mir immer wieder aufgefallen, dass die eigenen Kompetenzen nicht deutlich und differenziert wahrgenommen werden. Die Einteilung in

Fachkompetenz, strategische und soziale Kompetenz, Führungskompetenz und persönliche Kompetenz kann hilfreich sein, um die eigenen Kompetenzen zu clustern. Neben der Fachkompetenz zählen in der Personalauswahl insbesondere die persönliche Kompetenz und die sogenannte Umfeldqualifikation. Wie passen Sie von Ihrer Persönlichkeit in das neue Umfeld, die Kultur der Organisation oder des Unternehmens. Das wesentliche Kriterium ist, ob die „Chemie“ zwischen Ihnen als Bewerber und der Organisation stimmt. Des Weiteren sollten Sie im Rahmen der Ich-Analyse Ihre persönlichen und beruflichen Interessen vertiefend hinterfragen. Für was können Sie sich uneingeschränkt begeistern und wie schaffen Sie es, aus diesen Themengebieten ein eigenes Berufsziel zu entwickeln?

Schritt 2: Marktanalyse vornehmen

Nach der gezielten Ich-Analyse ist das eigene Rollenverständnis, für was man steht, was man kann und wo man hin möchte, klarer umrissen und die Marktanalyse kann beginnen: Wer braucht Sie? Wie können Sie den Arbeitsmarkt Ihrer Branche im ersten Schritt verstehen?

Hier benötigen Sie viel Recherchegeschick und einen eigenen Projektplan. Neben dem Internet gibt es umfangreiche Nachschlagewerke, auch als Datenbanken wie zum Beispiel das Firmenverzeichnis Hoppenstedt zu Organisationen und Firmen. Wichtige Informationsquellen sind außerdem Pressemitteilungen, Berufsverbände oder Veranstaltungen wie Fachmessen, Vorträge und Tagungen.

Im Rahmen der veränderten Arbeitswelt und Digitalisierung spielen auch die sozialen Netzwerke eine zentrale Rolle, insbesondere die beiden Netzwerke LinkedIn und Xing. Wie sieht konkret Ihr persönliches Netzwerk aus? Mit wem können Sie persönliche oder telefonische Orientierungsgespräche führen, um die angestrebte Branche wirklich zu verstehen und sich gleichzeitig bekannt zu machen? Wen kennen Sie bzw. welchen Kontakt können Sie wieder aktivieren?

Schritt 3: Strategien für die Marktansprache

Nachdem Sie ein Verständnis für Ihren favorisierten Arbeitsmarkt gewonnen haben,



Stephanie Boeker ist Diplom-Psychologin und seit vielen Jahren Beraterin und Partnerin beim Zentrum für Management- und Personalberatung, Edmund Mastiaux und Partner, Bonn, www.zfm-bonn.de. Ihre Schwerpunkte sind Talent- und Karrieremanagement, Personalsuche und -auswahl, psychologische Eignungsdiagnostik, Managementtraining und Potenzialanalysen.

gilt es im nächsten Schritt, eine Strategie für Ihre Marktansprache zu entwickeln. Die Frage ist: Wie machen Sie Ihre Zielgruppe auf sich aufmerksam? Wenn man den verdeckten Arbeitsmarkt für sich erschließen will, braucht man nicht nur ein klares Selbstverständnis im Sinne einer Ich-Marke, man muss diese auch präzise schriftlich sowie mündlich kommunizieren können. Allgemeinplätze und durchschnittliche Bewerbungsbemühungen nach dem Gießkannenprinzip führen nach meiner Erfahrung nicht zum Erfolg.

Eine gute Initiativbewerbung ist keine Blindbewerbung, sondern sehr gezielt und präzise aufgebaut. Auf der Grundlage Ihres konkreten Kompetenzprofils und Ihrer Recherchebemühungen sind Sie nun gut in der Lage, eine treffende Bewerbung zu adressieren. Bei der Initiativbewerbung sind sie selbst aufgefordert, ein Qualifikations- und Erfahrungsprofil auszuarbeiten und entsprechend in Ihren Unterlagen zu kommunizieren.

Den verdeckten Arbeitsmarkt für sich zu erschließen, heißt vorrausschauend zu agieren, ein Konzept zu erstellen, dies über längere Zeit konsequent weiterzuentwi-

ckeln und bei den relevanten Zielgruppen umzusetzen. Wie geht das und was braucht es dazu?

Zunächst geht es darum, sich in den weiter oben bereits aufgeführten Kompetenzbereichen stetig weiterzuentwickeln, auch auf eigene Kosten. Fragen Sie daher nicht nur, was Ihre Firma für Sie tun kann, fragen Sie sich vielmehr, was Sie in Ihre eigene Entwicklung investieren müssen. Bauen Sie sich nach und nach Ihr eigenes Netzwerk auf und pflegen Sie es. Zeigen Sie sich in Ihrer Branche, indem Sie regelmäßig Fachartikel verfassen, einen Blog einrichten, Fachvorträge halten oder auch branchenspezifische Veranstaltungen besuchen. Alles das ist Kommunikation.

Seien Sie im Netz nicht nur präsent, sondern nutzen Sie vielmehr die Möglichkeiten, sich bewusst zu präsentieren. Nur wer sichtbar ist, kann gefunden werden.

Wenn sie sich so verhalten, ist die Wahrscheinlichkeit hoch, dass sich der verdeckte Arbeitsmarkt Ihnen öffnet: Sei es, dass ein Headhunter Sie gezielt anruft und Ihnen eine Position anbietet. Oder dass Branchenkollegen auf Sie zukommen, um Sie auf Stellen aufmerksam zu machen. Die Krönung: Andere empfehlen Sie bei anderen, ohne es Ihnen zu sagen und ohne, dass Sie es jemals direkt erfahren.

Somit geben Sie Ihrer beruflichen Entwicklung genau die Impulse, die es braucht, um auch zukünftig den eigenen individuellen Weg erfolgreich zu gehen.

Die geschilderten Aktivitäten erfordern bei Ihnen eventuell ein Umdenken. Viele Bewerber lassen sich von dem beschriebenen Vorgehen abschrecken, da sie eher das Gefühl haben, sich bei anderen anbieten zu müssen. Dabei geht es doch um einen Austausch auf Augenhöhe. Sie haben eine interessante Arbeitsleistung, Erfahrung und Persönlichkeit anzubieten und die Organisation hat eine interessante Position zu vergeben. Es gilt bei der erfolgreichen Bearbeitung des verdeckten Arbeitsmarktes, eigene Schwerpunkte zu setzen, den eigenen Weg zu finden und dann auch zu gehen.

Viel Erfolg!

Stephanie Boeker 



Nützlich bei der Stellensuche

Virtuelle und reale Netzwerke



Virtuelle soziale Kontakte durch „echte“ Begegnungen intensivieren

Wenn heute von sozialen Netzwerken die Rede ist, so versteht man darunter meist digitale Netzwerke und Online-Dienste wie etwa Facebook oder Xing, die eine Online-Community umfassen und im virtuellen Raum agieren. Wie sinnvoll sind diese für die Stellensuche?

XING, LinkedIn, epojobs für die Stellensuche

Zum Besteckkasten des virtuellen Netzwerkers gehören heute unverzichtbar eigene Aktivitäten in den sozialen Medien: So können Sie beispielsweise auf Xing, einem vor allem beruflich genutzten deutschsprachigen Netzwerk, Ihr Profil darstellen und Arbeitgeber auf sich aufmerksam machen. Verwenden Sie dabei gute bedeutungstragende Begriffe, auf die sowohl Suchmaschinen als auch Expert/innen reagieren. Treten Sie innerhalb von XING themenorientierten Gruppen wie beispielsweise dem „entwicklungspolitischen Praxisnetzwerk in deut-

scher Sprache“ bei, das einen Stellenmarkt und Möglichkeiten zum fachlichen Austausch bietet. Weitere interessante Gruppen sind „Aid & Development Professionals“ oder die „Drehscheibe Nachhaltigkeit“.

Das englischsprachige und international aufgestellte Pendant zu XING ist LinkedIn. Hier empfiehlt es sich, ein Profil in Englisch anzulegen. Bei LinkedIn tummelt sich auch die international ausgerichtete IZ-Community. Im Stellenmarkt werden Ihnen Ausschreibungen vorgeschlagen, die zu Ihrem Profil passen. Pflegen Sie beide Netzwerke aktiv und heben Sie in Zeiten aktiver Arbeitssuche Ihren Status auf die Premiummitgliedschaft an. Sie können dann nicht nur sehen, wer Ihr Profil „besucht“ hat, Sie werden durch diesen Impuls der Statusänderung leichter von professionellen Headhuntern oder von interessiert die Netzwerke „durchstöbernden“ Arbeit- oder Auftraggebern entdeckt. Auch bei thematisch fokussierten Stellen-

portalen wie bei epojobs können Sie Ihr Profil als Stellengesuch platzieren und so Personaler/innen auf sich aufmerksam machen.

Facebook eher privat

Facebook wiederum sollten Sie nicht zum beruflichen Netzwerken nutzen. Falls Sie dennoch Arbeitgeber und Kolleg/innen unter Ihren „Freunden“ haben, prüfen Sie sorgfältig die Wahl Ihrer „Likes“ oder schränken diese nur auf persönliche Freunde ein.

Blogs und weitere Aktivitäten

Wer sich aktiv in entwicklungspolitische Fachdiskurse einbringen möchte, kann auch einen Blog betreiben oder twittern: So schafft man sich in kurzer Zeit einen beachtlichen Bekanntheitsgrad und einen guten Ruf.

Es gibt eine ganze Reihe weiterer digitaler Netzwerke oder Foren entlang enger fachlicher und methodischer Themen, die ebenfalls empfehlenswert sind. Aber unterschätzen Sie nicht den Zeitaufwand, der damit verbunden ist, all diese Foren auch regelmäßig zu „bespielen“.

Nicht nur virtuell netzwerken

Soziale Netzwerke werden nach meiner Erfahrung erst dann authentisch und karrierewirksam, wenn sie durch persönliche Kontakte ergänzt und lebendig gestaltet werden – nur so kann Vertrauen entstehen. Dabei spielen „echte“ Begegnungen, Tagungen oder Weiterbildungen eine große Rolle. Symbolisches Kapital kann man zwar passiv durch Netzwerkzugehörigkeiten akkumulieren und mehren: Dadurch gewinnt auch das berufliche Renommee, ähnlich wie bei einer Auflistung von Referenzen und Verbandsmitgliedschaften.

Das soziale Kapital wird jedoch erst dann aktiv nutzbar, wenn es durch persönliche Begegnungen und Gespräche mobilisiert wird. Sonst schlafen Kontakte ein, Gesichter und Namen geraten in Vergessenheit. Sobald Sie auf einer Tagung oder einer



Dr. Antje Schultheis
Beraterin und Trainerin für berufliche
Entwicklung im Non-Profit-Bereich
www.as-empowerment.de
Geschäftsleiterin des Job- und Kompetenz-
forums www.spinnen-netz.de

Fachmesse auf ehemalige Kolleg/innen oder Vorgesetzte treffen oder sich mit gezielten Wortbeiträgen beteiligen, gelangen Sie als engagierte Interessierte oder fachliche Expert/innen in den Blickpunkt. Wenn Sie dann noch dezent einstreuen, dass Sie beispielsweise in Kürze eine Weiterbildung abschließen oder sich beruflich neuorientieren wollen, kursiert bald die Information, dass Sie für demnächst freiwerdende Posten ins Spiel gebracht werden können. Dies ist wichtig, da der überwiegende Teil der beruflichen Positionen im entwicklungspolitischen Bereich nach meiner Beobachtung auf informellem Wege besetzt wird. Zur rechten Zeit am rechten Ort zu sein, klingt nach einer altmodischen Binsenweisheit, aber mittlerweile gibt es große Untersuchungen über das „Quäntchen Glück“. Die einen nennen es „Serendipity“, die anderen „Kairos“ – sprich sein Schicksal aktiv in die Hand nehmen. Oder noch anders: Es geht darum, Gelegenheiten (von persönlichen) Begegnungen beim Schopf zu ergreifen, ohne allerdings aufdringlich zu werden – zielorientiert, aber absichtsarm und ergebnisoffen.

Der Soziologe Mark Granovetter hat in seinen Netzwerkstudien herausgearbeitet, dass vor allem die etwas weitläufigeren sozialen

Bindungen Vertrauen und Sozialkapital transportieren, wohingegen die engen Kontakte eher den Verdacht erwecken, dass man als „Steigbügelhalter“ jemanden nur aus Sympathie und nicht aus fachlicher Überzeugung empfiehlt.

Der feine Unterschied zwischen Vetternwirtschaft und dem professionellen Fädenknüpfen beim themenbezogenen Netzwerken besteht eben in dem gemeinsamen thematischen Interesse und fachlichen Austausch ohne persönliche enge Bindung.

Netzwerke sorgen für Informationsvorsprung

Hilfreich für die berufliche Positionierung und Entwicklung sind auch die vielen verschiedenen Netzwerke thematischer oder methodischer Art: So gibt es Netzwerke für Fundraisingexperten, Führungskräfte, Trainer/innen und Berater/innen, Projektmanagement-Fachleute etc.

In diesen unterschiedlichen Netzwerken zirkulieren oft entscheidende Informationen über Arbeitsstellen oder Bewegungen in bestimmten Arbeitsmarktsegmenten und bei den zugehörigen Arbeitgebern.

Die thematisch-fachlichen Netzwerke formieren sich häufig entlang von Studiendisziplinen oder auch von Themenschwerpunkten wie beispielsweise „Anpassung an den Klimawandel“ oder aktuell zur flüchtlingspolitischen Situation. Zudem empfehlen sich die Rückkehrernetzwerke, wie das der AGdD oder von ASA, die ebenso hilfreich sind wie einige der Alumni-Netzwerke von Stiftungen oder Nachwuchsprogrammen, die ein Leben lang halten.

Zudem tummeln sich im Sustainability International Development Chapter (in Bonn, Hamburg und Berlin) zahlreiche Expert/innen der Entwicklungsszene. Rund um das Forum Umwelt und Entwicklung gibt es weiterhin die themenspezifischen Arbeitsgruppen, die vorrangig Fachreferent/innen aus unterschiedlichen Mitgliedsorganisationen zusammenbringen, aber auch offen für thematisch interessierte und engagierte Einzelpersonen sind.

Digital und doch persönlich

Virtuelle und persönliche Netzwerke – das müssen nicht verschiedene Welten sein: Es gibt auch Mischformen, die den digitalen Komfort mit der Lebendigkeit der persön-

lichen Kontakte kombinieren: So bietet das berufliche Netzwerk „www.spinnen-netz.de. ArbeitMitWirkung“ ein Stellenportal für den Non-Profit-Bereich mit Fokus auf den entwicklungspolitischen und interkulturellen Bereich. Bei Netzwerktreffen in sechs Städten können sich die Netzwerkmitglieder zu aktuellen beruflichen Trends und Arbeitsmarktbereichen informieren und austauschen.

Zudem versorgen sich die Mitglieder über die interaktive Online-Plattform vor Bewerbungen mit wertvollen Vorabinformationen zu den ausschreibenden Organisationen. Darüber hinaus bietet das Netzwerk seinen Mitgliedern auch ein Mentoringprogramm und Sprechstunden zur beruflichen Orientierung.

Dr. Antje Schultheis

Larissa Vassilian: Das Buch zur Jobsuche im Social Web



Das erfrischend gestaltete Buch bietet einen Überblick über Trends und Gestaltungsideen für die Jobsuche im Social Web. „Es beschreibt zunächst, wie Sie mithilfe von Reputation Management und Personal Branding das Bild von Ihnen in den sozialen Medien gestalten können, ohne dabei künstlich oder gekünstelt zu wirken.“

Weiter geht es um die Besonderheiten der verschiedenen Onlinedienste und Tipps für die Online-Bewerbung. Das im Oktober 2013 erschienene Buch gibt es als Print- und eBook-Ausgabe.



Messen und Kongresse Erstklassige Kontaktforen

©akademika

Jobmesse akademika in Nürnberg

Jobmessen, Fachmessen, Kongresse und Firmenkontaktevents bieten viele Möglichkeiten, um Kontakte mit potentiellen Arbeitgebern aufzunehmen. Jobmessen sind die Klassiker bei der Jobanbahnung, Fachmessen eher etwas für Kandidat/innen mit Interviewqualitäten. Durch Fachgespräche oder diplomatisches Nachfragen lässt sich mit Fingerspitzengefühl und etwas Glück herausfinden, welche Mitarbeiter in einzelnen Bereichen des Unternehmens oder der Organisation gesucht werden und welche Art von Bewerbung sinnvoll ist.

Wie kann ich als Bewerber/in vorgehen, um in der Fülle der Begegnungen und Eindrücke einer Messe erfolgversprechende Kontakte zu knüpfen und die Informationen und Einblicke zu gewinnen, die mir bei der Stellensuche helfen? Und vor allem: Was sollte ich im Vorfeld vorbereiten? Was ist beim Messeauftritt beachten? Übrigens: Vor manchen Firmenkontaktmessen werden zusätzlich Veranstaltungen angeboten, in denen Interessierte erfahren, wie sie sich attraktiv auf der Messe mit Fragen platzieren und Jobangebote in Erfahrung bringen können.

1. TOPIC: Gründlich recherchieren und vorbereiten

Wer Fachmessen, Job- und Firmenkontaktmessen zur Jobanbahnung nutzen möchte, sollte sich gründlich vorbereiten. Als Karrierecoach empfehle ich, vor der Messe die Firmenliste der teilnehmenden Unternehmen auszuwerten. Erstellen Sie eine Kurzübersicht zu jenen Unternehmen oder Organisationen, die Sie kontaktieren möchten.

Das gehört zu Ihrer perfekten Vorbereitung:

- aktuellen Messekatalog und Ausstellerverzeichnis einsehen
- Firmen von Interesse im Internet recherchieren
- dargebotenes Rahmenprogramm studieren und gegebenenfalls anmelden
- Visitenkarte und/oder Namensschild aktualisieren und anstecken
- Bewerbungsunterlagen in Kurzform in die Tasche packen
- Notizblock mit Firmenliste bereitlegen

2. TOPIC: Zeitmanagement beim Messebesuch

Nehmen Sie sich an einem Messetag nicht zu viel vor. Für jedes Gespräch am Messestand sollten Sie genügend Zeit einplanen. Ein Gespräch kann fünf, aber auch 15 bis 20 Minuten dauern. Nach sechs Stunden Messebesuch sind Sie meist nicht mehr frisch genug, um ein optimales Gespräch zu führen. Deshalb empfehle ich, Pausen an der frischen Luft einzulegen, gesunde Stärkung und zum ersten Studium der neuen Info-Materialien an einem ruhigen Platz zu entspannen. Gute Planung ist nicht nur für die Besuche an den Messeständen sinnvoll, sondern auch für das Rahmenprogramm mit Unternehmenspräsentationen, Fachvorträgen und Expertenrunden. Planen Sie Ihr Tagespensum mit den einzelnen Programmteilen.

3. TOPIC: Welcher Auftritt ist angemessen?

Ich empfehle ein Business-Outfit, genau so, wie Sie auch zu einem Vorstellungsgespräch erscheinen. Je nach Branche ist das unter-



Brigitte Simsek, MBA
Personalentwicklerin und Karrierecoach
www.bs-consult.eu
1987 - 1992: Saudi Arabien, GTZ
1995 - 1997: Simbabwe und Sambia, DED

schiedlich. Wenn Sie sich beispielsweise um eine Stelle im Grünen Bereich bewerben, reichen oft Hemd, Sakko und moderne Jeans. Wer eine Aufgabe mit öffentlichem Auftritt anstrebt, sollte im Anzug oder Kostüm erscheinen.

Die ersten drei Minuten sind entscheidend. Unternehmensvertreter werden Ihnen mit Interesse entgegen kommen, nun gilt es, zu begeistern. Setzen Sie Akzente, an die man sich positiv erinnert. Üben Sie vorab eine kurze und prägnante Darstellung Ihrer Kompetenzen (Elevator Pitch!). Wecken Sie Neugier: an Ihrer Person, Ihren Qualifikationen und Ideen. Bereiten Sie gezielte Fragen zum Unternehmen, Ihrer Wunschposition und dem entsprechenden Ansprechpartner vor.

4. TOPIC: Das wichtigste Dokument - Ihr Lebenslauf

Der Lebenslauf, gerne auch in Kurzform oder als Kompetenzcard (Postkarte im amerikanischen Format, mit den wichtigsten Eckdaten zu Kompetenzen und Entwicklungspotential), ist bei Messebesuchen die Visitenkarte, die Bewerber/innen zurücklassen können. Dabei ist das Bewerbungsfoto zwar keine Pflicht, die Mehrzahl der Firmen möchte jedoch Bewerbungsunterlagen mit Foto sehen. Ich empfehle deshalb, Ihren Unterlagen ein professionelles Bewerbungsfoto beizufügen, denn ein Foto transportiert Sympathiefaktoren und hat einen höheren Erinnerungswert.

Jobmessen

Jobmessen sind erstklassige Foren für den erfolgreichen Dialog zwischen Unternehmen und Fach- und Führungskräften. Hier können Sie sich an den Messeständen im direkten Gespräch mit Mitarbeiter/innen der Personal- und Fachabteilungen interessanter Unternehmen informieren. Stellen Sie ausgewählten Ansprechpartnern Ihre persönlichen Fragen zur Unternehmenskultur, zu Anforderungsprofilen, konkreten Einstiegs- und Karrieremöglichkeiten und zum weiteren Bewerbungsverfahren.

Was Sie bei Jobmessen erwarten können:

1. Bewerbungsunterlagen-Check

2. Karriere-Coaching

3. Info-Package und Live-Kontakte

Nutzen Sie die Chance und erfahren Sie in persönlichen Gesprächen mehr über Ihr Wunschunternehmen. Bewerben Sie sich direkt am Messestand für Ihren Wunschjob.

4. Reputation-Check

Personalentscheider erstellen professionelle Web-Profile ihrer Kandidaten und nutzen diese als Entscheidungshilfe bei der Rekrutierung. Hier erleben Sie, welche Informationen über Sie dem Unternehmen zugänglich sind.

5. Job-Wall

An der Job-Wall finden Sie tagesaktuelle Angebote der Aussteller – vom Praktikum bis zum Direkteinstieg.

5. TOPIC: Was sollte ich nachhalten?

Tragen Sie die Ergebnisse Ihrer Interviews und Anknüpfungspunkte mit genauen Kontaktdaten in ein Formblatt ein, um sie später auszuwerten.

Die wichtigen Kontakte sollten nachbearbeitet werden:

- Namen der Ansprechpartner in einzelnen Abteilungen notieren
- Aufgabengebiete und Schwerpunkte herausarbeiten
- Organigramm recherchieren
- Joboptionen festhalten
- vollständige Bewerbungsunterlagen online, über das Jobportal des Unternehmens oder via Postweg versenden

Brigitte Simsek

Wir über uns



Die Arbeitsgemeinschaft der Entwicklungsdienste (AGdD) ist der Dachverband der sieben Organisationen, die Fachkräfte nach dem Entwicklungshelfergesetz entsenden und in dieser Funktion staatlich anerkannt sind. Als Dachverband sind wir gut vernetzt und befassen uns mit allen Fragen, die den Entwicklungsdienst betreffen.

Unsere Angebote

Darüber hinaus ist unsere wichtigste Aufgabe die Unterstützung von Rückkehrer/innen. Wir bieten individuelle Beratung zu allen Themen der beruflichen Entwicklung, ein zielgruppenspezifisches Seminarprogramm sowie finanzielle Fortbildungsförderung an. Außerdem recherchieren wir aktuelle branchenspezifische Informationen und stellen Tipps rund um die Stellensuche und Bewerbungsverfahren zusammen. *transfer* ist hierfür unser zentrales Medium.

All diese Angebote sind im „Förderungswerk“ der AGdD gebündelt. Unsere Erfahrung basiert auf der Kenntnis vielfältiger Geschichten der Rückkehr, spannender Berufsbiographien und langjähriger Kontakte mit ehemaligen Fachkräften. Wir freuen uns über jede neue Anfrage und ermutigen alle, die derzeit noch im Entwicklungsdienst sind, sich frühzeitig mit der Rückreise zu befassen und bei Bedarf auf uns zuzukommen.

Für 2016 haben wir uns vorgenommen, unser Angebot noch zu verbessern: Wir planen den Aufbau eines Online-Portals, speziell für Rückkehrerinnen und Rückkehrer – und Sie haben die Möglichkeit, Ihre Wünsche und Ideen in die Planung und Gestaltung einzubringen. Noch im Dezember starten wir eine Online-Befragung, aber auch danach sind Anregungen willkommen. Schreiben Sie uns.

Zum Jahresende blicken wir an dieser Stelle aber nicht nur nach vorne, sondern auch zurück.

Neuaufstellung als Team

Ende Februar ist Frau Prsa, seit 2012 Leiterin des Förderungswerks, aus der AGdD ausgeschieden, im Juni hat Dr. Gabi Waibel die Geschäftsführung übernommen (s. *transfer* 02/2015). Im Zuge dessen konnte Hartwig Euler von den geschäftsführenden Aufgaben der AGdD entlastet werden; diese hatte er lange Zeit zusätzlich zu den eigenen, als Geschäftsführer des AKLHÜ (Arbeitskreis „Lernen und Helfen in Übersee“), wahrgenommen. An dieser Stelle sei ihm für sein hohes Engagement gedankt. Im Oktober haben wir das 20-jährige Dienstjubiläum von Heidi Hampe gefeiert. All die Jahre hat sie die Redaktion von *transfer* geleitet, das Seminarprogramm gestaltet und Hunderte von Beratungsgesprächen geführt. Nun hat sie sich gewünscht, ihre Arbeitszeit zu reduzieren. Einen Teil ihrer Aufgaben übernimmt seit Oktober eine neue Kollegin: Brigitte Binder verstärkt seitdem als Bildungsreferentin unser Team.

Neben den personellen Veränderungen haben wir uns auch räumlich verändert: im September sind wir umgezogen. Die neuen Büroräume in der Bonner Innenstadt teilen wir uns mit dem AKLHÜ. Es gibt viele fachliche, institutionelle und logistische Überschneidungen zwischen den beiden Vereinen; als Bürogemeinschaft wollen wir diese nutzen und kreativ gestalten.

In 2016 haben wir viel vor. Kontaktieren oder besuchen Sie uns:

- Dr. Gabi Waibel – Geschäftsführung
- Brigitte Binder – Seminare
- Heidi Hampe – *transfer*
- Annette Höroldt – Sekretariat, Beratungstermine, Seminare (Teilnehmerkommunikation)
- Andreas John – Fortbildungsförderung

InfoWeb Weiterbildung (IWWB)

Mit der Metasuchmaschine des InfoWeb Weiterbildung (IWWB) kann man nach allgemeinen, politischen, wissenschaftlichen und beruflichen Fort- und Weiterbildungsangeboten unterschiedlicher Angebotsformen (Seminare und Kurse, Fernunterricht, E-Learning, CBT) suchen. Derzeit ist die Suchmaschine mit 96 regionalen und überregionalen Weiterbildungsdatenbanken vernetzt.

Neben der Suche nach Weiterbildungsmöglichkeiten informiert die Website über örtliche Beratungsmöglichkeiten zur Weiterbildung und zu Fördermöglichkeiten von Weiterbildung.

Info:
www.iwwb.de

Kontaktstudium: „Energiewirtschaft“

Das Zentrum für Mediales Lernen (ZML), eine wissenschaftliche Einrichtung am Karlsruher Institut für Technologie (KIT), bietet berufsbegleitende und onlinebasierte Weiterbildungen in Form von MOOCs (reine Onlinekurse) und Kontaktstudien mit Präsenztagen.

Zum aktuellen Angebot gehört beispielsweise das Kontaktstudium „Energiewirtschaft“ vom 15. Februar bis 16. Juli 2016. Es richtet sich an Personen, deren Tätigkeitsbereich die Energieversorgung tangiert. Natur- und Ingenieurwissenschaftler/innen können wirtschaftswissenschaftliche Kenntnisse mit Fokus auf die Energiewirtschaft erwerben. Wirtschaftswissenschaftler/innen können die Weiterbildung nutzen, um Schwerpunkte im Energiebereich zu setzen. Die Kosten liegen bei 2.150 Euro. Darin enthalten sind vier Präsenztage, Studienmaterialien, Onlinebetreuung, die Teilnahme an Prüfungen sowie die Ausstellung eines Hochschulzertifikats nach erfolgreicher Teilnahme. Hinzu kommen Kosten für Fahrten, Unterkunft, Verpflegung, zusätzliche Arbeitsmittel und Nachschlagewerke sowie Telefon, Porto und Datenfernübertragung.

Detaillierte Information und Hinweise auf weitere Kurse bietet die Website des ZML.

Info:
www.zml.kit.edu/

Master: Risk Assessment and Sustainability Management

Diesen viersemestrigen Masterstudiengang bietet die Hochschule Darmstadt in deutscher und englischer Sprache an. Er richtet sich vor allem an Hochschulabsolvent/innen technischer Fächer mit guten Grundlagen in der Betriebswirtschaftslehre oder wirtschaftsnaher Fächer mit gutem Grundwissen in ingenieurwissenschaftlichen bzw. technischen Fächern. Die Zulassung erfolgt auf der Grundlage einer Eignungsfeststellung. Der Semesterbeitrag beträgt derzeit 264 Euro.

Info:
www.h-da.de

Alle Infos sind gründlich recherchiert und dennoch ohne Gewähr. Wir machen immer wieder die Erfahrung, dass sich Angaben zu Terminen, Studieninhalten und -kosten nach Redaktionsschluss kurzfristig ändern.

Fernstudienkurse: „Deutsches Umweltrecht“ und „Europäisches Umweltrecht“

Diese Kurse der Universität Koblenz-Landau wenden sich in erster Linie an Ingenieur/innen und Naturwissenschaftler/innen im Beschäftigungsumfeld Umweltschutz, aber auch an Absolvent/innen anderer Fachrichtungen, die sich beruflich mit den Fragen des Umweltrechts befassen oder eine berufliche Tätigkeit in diesem Bereich anstreben. Für beide Kurse gibt es keine formalen Zulassungsbeschränkungen. Allerdings sind Inhalt und Niveau der Kurse auf Teilnehmer mit Universitäts- bzw. Fachhochschulabschluss oder vergleichbaren Qualifikationen ausgerichtet. Die Kurse starten im April 2016 und dauern ein Semester. Der Kurs „Deutsches Umweltrecht“ beinhaltet vier Seminartage in Koblenz und kostet 890 Euro. Der Kurs „Europäisches Umweltrecht“ beinhaltet zwei Seminartage und kostet 830 Euro. Kosten für Unterkunft und Verpflegung kommen jeweils hinzu. Anmeldeschluss ist der 15. März 2016.

Info:
www.uni-koblenz-landau.de/zfuw

Berufsbegleitender Master: Governance and Human Rights

Seit Oktober 2015 bietet die Professional School der Leuphana Universität Lüneburg gemeinsam mit der Humboldt-Viadrina School-of-Governance-Plattform den Masterstudiengang Governance and Human Rights an. Der Studiengang vermittelt Governance-Prinzipien und ihre Anwendung, um die Etablierung und den Schutz von Menschenrechten voranzutreiben. Die Kurse werden mehrheitlich online stattfinden und ausschließlich in englischer Sprache durchgeführt.

Zugangsvoraussetzungen sind ein abgeschlossenes Hochschulstudium, mindestens einjährige relevante Berufserfahrung und fortgeschrittene Englischkenntnisse. Das berufsbegleitende Studium dauert vier Semester. Es kostet derzeit 9.500 Euro, zuzüglich 200 Euro Semester- und Verwaltungsbeiträge pro Semester. Studienbeginn ist einmal jährlich im Oktober. Die Bewerbungsfrist läuft jeweils bis zum 15. August. Die Zahl der Studienplätze ist begrenzt.

Info:
www.leuphana.de

Master of Science: Nachhaltige Unternehmensführung

Seit dem Wintersemester 2015/2016 gibt es an der Universität Ulm den Masterstudiengang „Nachhaltige Unternehmensführung“. Das viersemestrige Studium richtet sich an Absolventen eines wirtschaftswissenschaftlichen Bachelorstudiums sowie an Absolventen anderer Fachrichtungen mit wirtschaftswissenschaftlichen Basiskompetenzen. Für diesen konsekutiven Masterstudiengang sind derzeit keine Studiengebühren zu entrichten. Der Semesterbeitrag liegt aktuell bei 156 Euro pro Semester.

Info:
www.uni-ulm.de

Weitere Tipps finden Sie auch in älteren *transfer*-Heften, die unter www.agdd.de (im internen Bereich) veröffentlicht sind.

Fernlehrgang: Sozialmanagement für Führungskräfte

Nach langjähriger Tätigkeit in der kirchlichen Entwicklungszusammenarbeit in Äthiopien im Bereich ländliche Entwicklung und Kapazitätsbildung von Partnerorganisationen beschloss ich, nach Deutschland zurückzukehren und mir eine Stelle im Sozialbereich zu suchen. Aufgrund meines Abschlusses in Business Administration dachte ich dabei an Aufgaben mit Führungsverantwortung.

Zunächst wollte ich mich mit den Rahmenbedingungen der deutschen Sozialwirtschaft vertraut machen. Deshalb suchte ich nach einer Möglichkeit, mich möglichst praxisorientiert weiterzubilden. Ich entschied mich für den Fernlehrgang „Sozialmanagement für Führungskräfte, Führen von Non-Profit Organisationen“, den das Forum Berufsbildung e.V. in Berlin anbietet. Die Agentur für Arbeit bewilligte diese Weiterbildungsmaßnahme und übernahm alle Kosten.

Der Fernlehrgang wird in zwei Varianten angeboten – einmal in Vollzeit über sechs Monate und zum anderen berufsbegleitend über ein Jahr. Ich wählte letzteres, um weiterhin dem Arbeitsmarkt zur Verfügung zu stehen.

Der Lehrgang richtet sich an Personen, die praxisnahes Wissen erwerben und ihr Führungswissen vertiefen und auffrischen wollen. Dementsprechend sind die Kursunterlagen, die so genannten Lehrbriefe, aufgebaut: Nach einer allgemeinen Einführung und Verortung des Themas im praktischen Arbeitsumfeld wird zunächst

Fachwissen vermittelt, das anschließend durch praxisnahe Beispiele – teilweise auch mit Übungen – veranschaulicht wird. Jedes Kapitel schließt mit einer Zusammenfassung und einem Wissenstest ab.

Die Lehrbriefe umfassen die ganze Bandbreite managementrelevanter Themenfelder, die für Leitungsaufgaben innerhalb einer Sozialeinrichtung von Bedeutung sind. Die Bereiche Rechtsformen sozialer Einrichtungen, Wirtschaftlichkeit/Controlling, Fundraising/Sponsoring und Qualitätsmanagement fand ich besonders wichtig. Aufgrund des dynamischen Umfeldes möglicher Finanzierungsquellen im Sozialsektor ist es für Führungskräfte von großer Bedeutung, die notwendigen Kenntnisse mitzubringen und den richtigen Mix an Strategien aufbieten zu können, um die Institution konkurrenzfähig am Markt zu platzieren.

Rückkehrer/innen, die aus der Entwicklungszusammenarbeit bereits über Erfahrungen in den Bereichen Personalführung, Projektmanagement und Kommunikation verfügen, können die Bearbeitung dieser Themen als eine Auffrischung ansehen. Diese ist aber aus der speziellen Perspektive des zukünftigen Arbeitsumfeldes im Sozialbereich meines Erachtens durchaus sinnvoll.

Den Fernlehrgang kann man dann wahlweise mit einer Teilnahmebescheinigung oder mit Zertifikat abschließen. Für letzteres ist eine Abschlussarbeit erforderlich.



Dirk Hillerkus
Master in Business Administration,
Diplom-Ingenieur Agrarwirtschaft
1996 - 2002: Äthiopien, DÜ/EED
2004 - 2014: Äthiopien,
Brot für die Welt - EED

Mein Fazit

Abschließend betrachte ich die Weiterbildungsmaßnahme „Sozialmanagement für Führungskräfte, Führen von Non-Profit Organisationen“ als eine sinnvolle Erweiterung und Ergänzung von verschiedenen, auf das Führen von Sozial-Non-Profiteinrichtungen zugeschnittenen Managementkenntnissen. Rückkehrer/innen, die während der EZ-Zeit bereits praktische Management-Erfahrungen sammeln konnten und/oder bereits über Fachwissen in Managementfragen verfügen, kann ich diese Weiterbildungsmaßnahme empfehlen.

Weitere Infos:
www.forum-berufsbildung.de

Ihre Erfahrungen interessieren uns

Auf dieser Seite schildert Dirk Hillerkus seine persönlichen Erfahrungen mit dem Fernlehrgang „Sozialmanagement für Führungskräfte“.

Haben auch Sie vor kurzem eine Bildungsmaßnahme absolviert, die für andere Rückkehrer/innen interessant sein könnte? Möchten Sie sie vorstellen? Dann nehmen Sie Kontakt zu uns auf. Wir freuen uns auf Ihre Mail oder Ihren Anruf.



Arbeitsmarkt aktuell

Im November 2015 waren 2.633.000 Menschen bei der Bundesagentur für Arbeit arbeitslos gemeldet. Damit lag die Arbeitslosenquote in Deutschland bei 6,0 Prozent.



Bundesagentur für Arbeit Statistik

„Die Arbeitslosigkeit ist gesunken, Erwerbstätigkeit und Beschäftigung haben erneut kräftig zugenommen“, sagte der Chef der Bundesagentur für Arbeit, Frank-J. Weise.

Nach Angaben von Eurostat lag die saisonbereinigte Arbeitslosenquote im Euroraum im Oktober 2015 bei 10,7 Prozent und in der EU28 bei 9,3 Prozent. Am niedrigsten waren die Arbeitslosenquoten in Deutschland (4,5 Prozent) und der Tschechischen Republik (4,7 Prozent). In Spanien lag sie bei 21,6 Prozent und in Griechenland im August 2015 bei 24,6 Prozent. In der Schweiz lag die Arbeitslosenquote im Oktober 2015 bei 3,3 Prozent.

Info:
www.arbeitsagentur.de
<http://ec.europa.eu/eurostat>
www.seco.admin.ch

Weihnachtsgeld

Rund 54 Prozent der Beschäftigten in Deutschland erhalten eine Jahressonderzahlung in Form eines Weihnachtsgeldes. Zu diesem Ergebnis kommt eine Online-Umfrage der Website www.lohnspiegel.de, die vom WSI-Tarifarchiv der Hans-Böckler-Stiftung betreut wird und an der sich rund 8.800 Beschäftigte beteiligt haben.

Die Analyse der Befragungsdaten zeigt, dass die Chancen ein Weihnachtsgeld zu erhalten, ungleich verteilt sind. Den größten Unterschied macht es dabei, ob nach Tarifvertrag bezahlt wird oder nicht: Unter den Beschäftigten, in deren Betrieb ein Tarifvertrag gilt, erhalten 72 Prozent ein Weihnachtsgeld. Ist der Arbeitgeber nicht tarifgebunden, können sich nur 42 Prozent über die Sonderzahlung freuen.

Info:
www.lohnspiegel.de

90 Prozent der geförderten Existenzgründer bleiben selbständig

Knapp 90 Prozent der von den Arbeitsagenturen mit einem Gründungszuschuss Geförderten waren rund 18 Monate nach dem Beginn der Förderung noch selbständig. 7,5 Prozent der ehemals Geförderten waren sozialversicherungspflichtig beschäftigt, weniger als 2,5 Prozent arbeitslos. Das geht aus einer im November veröffentlichten Studie des Instituts für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB) hervor.

Nach der Reform des Gründungszuschusses Ende 2011 ist die Nachhaltigkeit der Gründungen damit leicht gestiegen. Vor der Reform lagen die entsprechenden Anteile bei rund 80 Prozent Selbständigen, gut zehn Prozent sozialversicherungspflichtig Beschäftigten und etwas über fünf Prozent Arbeitslosen.

Neben der Reform kommen aber ebenfalls andere Erklärungen in Betracht: „Die Verbesserungen der Nachhaltigkeit der Gründungen könnten auch auf eine günstigere konjunkturelle Lage zurückzuführen sein“, so die Arbeitsmarktforscher.

Während vor der Reform des Gründungszuschusses ein Rechtsanspruch auf die Förderung bestand, muss der Gründungswillige jetzt den Arbeitsvermittler davon überzeugen, dass seine Existenzgründung förderungswürdig ist. Die Förderung einer Existenzgründung kommt dabei erst dann in Betracht, wenn die Vermittlung in Arbeit oder Ausbildung nicht aussichtsreich erscheint.

Mit der Reform strebte die Politik erhebliche Budgeteinsparungen an. Die Ausgaben-sparziele wurden auch erfüllt: Die Zahl der Geförderten sank von gut 130.000 im Jahr 2011 auf rund 20.000 im Jahr 2012 und damit um mehr als 80 Prozent, und auch die Ausgaben pro Gefördertem gingen im Zuge der Reform zurück. Die Ausgaben für den Gründungszuschuss verringerten sich von 1,7 Milliarden Euro im Jahr 2011 auf rund 220 Millionen im Jahr 2013.

Info:
www.iab.de

Jeder zweite Selbständige in Vollzeit mit überlanger Arbeitszeit

Im Jahr 2014 gaben in Deutschland über die Hälfte der vollzeittätigen Selbständigen (53 Prozent) an, gewöhnlich über 48 Stunden pro Woche zu arbeiten. Dies gilt nach internationaler Konvention als überlange Arbeitszeit. Unter den Arbeitnehmer/innen in Vollzeit betrug dieser Anteil lediglich sieben Prozent. Wie das Statistische Bundesamt anlässlich der Veröffentlichung des Berichts „Qualität der Arbeit – Geld verdienen und was sonst noch zählt“ mitteilt, lag damit im Jahr 2014 der Anteil der Vollzeitwerbstätigen, die gewöhnlich mehr als 48 Stunden pro Woche arbeiten, bei über 12,3 Prozent. Der Anteil der Erwerbstätigen mit überlanger Arbeitszeit ist seit seinem Höchststand im Jahr 2012 (13,6 Prozent) wieder etwas zurückgegangen.

Info:
www.destatis.de

Langzeitarbeitslosigkeit

Die Zahl der Langzeitarbeitslosen verharrt in Deutschland seit 2010 bei rund einer Million. Etwa jeder dritte Arbeitslose ist schon mindestens ein Jahr arbeitslos. Das geht aus einer Studie des Instituts für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB) hervor. Unter den Langzeitarbeitslosen ist der Anteil der Personen, deren Chancen am Arbeitsmarkt eher ungünstig sind, zwischen 2010 und 2014 gestiegen. Im Jahr 2010 hatten beispielsweise 47 Prozent der Langzeitarbeitslosen keinen Berufsabschluss, vier Jahre später 51 Prozent. 2010 waren 21 Prozent der Langzeitarbeitslosen über 55 Jahre alt, vier Jahre später 26 Prozent. Durchschnittlich 1,5 Prozent der Langzeitarbeitslosen wechseln pro Monat in eine ungeforderte Beschäftigung. Für Arbeitslose mit einer Arbeitslosigkeitsdauer von unter einem Jahr ist die Wahrscheinlichkeit etwa sechsmal höher.

Info:
www.iab.de

Karrieremesse: Internationale Organisati- onen und EU-Institutionen

Die Karrieremesse „Berufstätigkeit in internationalen Organisationen und europäischen Institutionen“ findet am Samstag, 23. Januar 2016, in Berlin zum elften Mal statt. Sie wird vom Auswärtigen Amt ausgerichtet und richtet sich an Studierende, Absolventen und Berufstätige, die an einer internationalen Tätigkeit interessiert sind. Aufgrund der vielfältigen Berufsprofile in internationalen Organisationen lohnt sich ein Messebesuch nicht nur für (angehende) Wirtschafts- und Politikwissenschaftler/innen, sondern beispielsweise auch für Fachleute der Informatik, Ingenieurwissenschaften, Chemie, Sozialwissenschaften, Medizin, Geografie oder Verwaltungswissenschaften. Vertreter/innen einer Vielzahl internationaler Organisationen und europäischer Institutionen werden Fragen zu Ausbildungs- und Karrieremöglichkeiten beantworten. Der Eintritt kostet 8 Euro bzw. ab 14 Uhr und für die ersten 150 Besucher/innen 5 Euro.

Info:
www.auswaertiges-amt.de

Fachkräfte in der EZ – Statistik 2014

6.871 Fachkräfte sind im Jahr 2014 in Projekte und Programme der EZ weltweit vermittelt worden, 424 Personen weniger als 2013. Das ergab eine Erhebung des Arbeitskreises „Lernen und Helfen in Übersee“ e.V. (AKLHÜ), an der sich 58 deutsche Entwicklungsorganisationen beteiligt haben. 1.646 Fachkräfte waren langfristig im Einsatz, 5.225 im Rahmen von Kurzzeiteinsätzen (bis zu 6 Monaten). Die meisten Fachkräfte sind in die Region Asien/Pazifik sowie nach Afrika ausgewandert. Die Statistik bietet Daten und Hintergrundinfos zu den unterschiedlichen Dienstarten, zur Zahl der vermittelten und unter Vertrag stehenden Personen, zur regionalen Verteilung der Fachkräfte und zu den Veränderungen im Vergleich zum Vorjahr. Die Publikation „Fachkräfte in der Entwicklungszusammenarbeit 2014“ steht als PDF zur Verfügung.

Info:
www.entwicklungsdienst.de

transfer

Schreiben Sie uns.

Mit *transfer* möchten wir aktiven und zurückgekehrten Fachkräften der Entwicklungsdienste Informatives und Nützliches aus Beruf, Arbeitsmarkt und Bildung mitteilen. Im Mittelpunkt stehen Beiträge von Rückkehrer/innen, die über ihre Erfahrungen mit der beruflichen Reintegration nach dem Auslandseinsatz berichten.

Wir freuen uns, wenn Sie unsere Redaktionsarbeit unterstützen - mit Anregungen oder einem Beitrag. Die nächsten Schwerpunktthemen:

Nr. 1 – April 2016
Arbeitsfeld Migration und Integration
Redaktionsschluss: 12. Februar 2016

Nr. 2 – August 2016
Kommunikation / Öffentlichkeitsarbeit
Redaktionsschluss: 15. Juni 2016

Nr. 3 – Dezember 2016
Beratung
Redaktionsschluss: 14. Oktober 2016

Bitte schicken Sie Ihre Anregungen, Ihren Leserbrief, Ihren Beitrag an die Redaktion *transfer*, AGdD Förderungswerk
Postanschrift: Meckenheimer Allee 67-69, 53115 Bonn
E-Mail: info@agdd.de

Online-Versionen aller *transfer*-Ausgaben seit 1999 finden Sie im internen Bereich unter www.agdd.de/foerderungswerk. Mit Hilfe einer Volltext-Suchfunktion können Sie nach Themen und Stichwörtern recherchieren oder komplette Ausgaben als PDF-Dateien herunterladen.

Jede Ausgabe behandelt ein Schwerpunktthema, zusätzlich werden Informationen zu allgemeinen beruflichen Fragestellungen, zum Arbeitsmarkt und zu Bildungsangeboten gegeben. Schwerpunktthemen der letzten Jahre waren:

2/2015	Arbeitsfeld Umwelt- und Klimaschutz
1/2015	Arbeiten im Nonprofit-Sektor
3/2014	Zivile Konfliktbearbeitung und Friedensarbeit
2/2014	CSR und Nachhaltigkeit
1/2014	Leistungs- und Führungspositionen
3/2013	Humanitäre Hilfe
2/2013	Arbeiten in Wirtschaftsunternehmen
1/2013	Selbständigkeit
3/2012	Arbeiten in der Entwicklungszusammenarbeit
2/2012	Arbeiten im europäischen Ausland
1/2012	Arbeiten im Bildungsbereich
3/2011	Planung, Monitoring und Evaluation
2/2011	Gesundheit
1/2011	Internationale Consultingunternehmen

Die nächsten Seminare des Förderungswerks der AGdD

Kompetenzbilanz:

Berufliche Entwicklungsmöglichkeiten erkennen und erschließen 19. – 21. Februar 2016 in 53604 Bad Honnef

Der Entwicklungsdienst verändert das persönliche und berufliche Profil. Nach der Rückkehr ist es entscheidend, dass Sie Ihre durch den Entwicklungsdienst gewonnenen Kompetenzen erkennen, benennen und deren Stellenwert auf dem Arbeitsmarkt einschätzen können. Angeleitet von einer erfahrenen Diplom-Psychologin mit den Schwerpunkten Personal und Management erarbeiten Sie Ihr individuelles Kompetenzprofil und formulieren Ziele für Ihre berufliche Entwicklung.

Green Jobs: Arbeiten im Umwelt- und Klimaschutz 11. – 13. März 2016 in 53604 Bad Honnef

Das Betätigungsfeld im Umwelt- und Klimaschutz ist sehr breit: Es reicht von der Arbeit in „klassischen“ Umweltorganisationen und internationalen NGOs bis hin zu Tätigkeiten im kommunalen Klimaschutz und anderen Behörden. Auch die Bereiche erneuerbare Energien und Umwelttechnik bieten Rückkehrer/innen viele Möglichkeiten, ihre Fähigkeiten einzusetzen. Im Seminar lernen Sie unterschiedliche Arbeitsfelder kennen und können sich über Einstiegsmöglichkeiten sowie sinnvolle zusätzliche Qualifikationen informieren. Sie haben zudem Gelegenheit zu persönlichen Kontakten mit interessanten Fach- und Führungskräften aus dem „grünen“ Bereich.

Arbeiten in internationalen Organisationen: Anforderungen und Chancen 15. – 17. April 2016 in 53639 Königswinter

Der Entwicklungsdienst kann ein Baustein für eine internationale Karriere sein. Welche Berufschancen bieten internationale Organisationen? Welche Qualifikationen sind gefragt? Was ist wichtig für eine erfolgreiche Bewerbung? Mit Unterstützung von Personalfachleuten und anderen Expert/innen erhalten Sie Einblicke in interessante Tätigkeitsfelder sowie in Verfahren der Personalrekrutierung und Auswahlgespräche. Sie können Ihre Bewerbungsunterlagen in englischer Sprache überprüfen und haben Gelegenheit, individuelle Fragen zu besprechen. Workshop-Sprachen sind Deutsch und Englisch.

Bewerbungstraining und strategische Orientierung für die Stellensuche 03. – 05. Juni 2016 in 64646 Heppenheim

Professionelle Bewerbungsunterlagen sind der Türöffner, um sich bei potentiellen Arbeitgebern zu präsentieren. Doch wie wecke ich das Interesse für mich und meine berufliche Kompetenz? Wie erziele ich die beste Wirkung bei einem Vorstellungsgespräch? Bei diesem Workshop geht es um Ihre individuelle Selbstdarstellung. Durch gezielte Hinweise von Personalfachleuten und ein simuliertes Vorstellungsgespräch mit anschließendem Feedback aus der Gruppe werden Sie fit für Ihre Bewerbungen. Zudem können Sie sich über Strategien einer erfolgreichen Stellensuche informieren.

Teilnahmebedingungen: Teilnahmeberechtigt sind zurückgekehrte Entwicklungs- und Friedensfachkräfte, die mit einem Vertrag nach EhfG tätig waren, sowie mit ausgereiste Partner/innen. Die Zahl der Teilnehmenden ist jeweils begrenzt. Die Teilnahme an mehreren Seminaren ist möglich.

Anmeldung: Wenn Sie bereits unter www.agdd.de/foerderungswerk registriert sind, nutzen Sie dort bitte das Anmeldeformular für Seminare. Alternativ können Sie sich per E-Mail an seminare@agdd.de anmelden. Für „neue“ Rückkehrer/innen halten wir Plätze frei.
Kosten: Für ehemalige Entwicklungshelfer/innen und deren mit ausgereiste Partner/innen übernimmt die AGdD die Kosten für Unterkunft und Verpflegung im Tagungshaus und erstattet im Rahmen vorgegebener Richtlinien die Fahrtkosten innerhalb Deutschlands (maximal DB-Ticket 2. Klasse). Wenn Sie Ihren ständigen Wohnsitz außerhalb des Bundesgebietes haben, müssen Fahrtkostenerstattungen individuell und vorab geklärt werden. Die Eigenbeteiligung beträgt EUR 30 pro Person und Seminar und wird mit den Fahrtkosten verrechnet.

Weitere Informationen unter www.agdd.de/foerderungswerk

Mit finanzieller Unterstützung des: