

Resonanzraum Arbeitsplatzakquisition

**Erfahrungsaustausch – Best Practice –
Feinjustierungsmöglichkeiten**

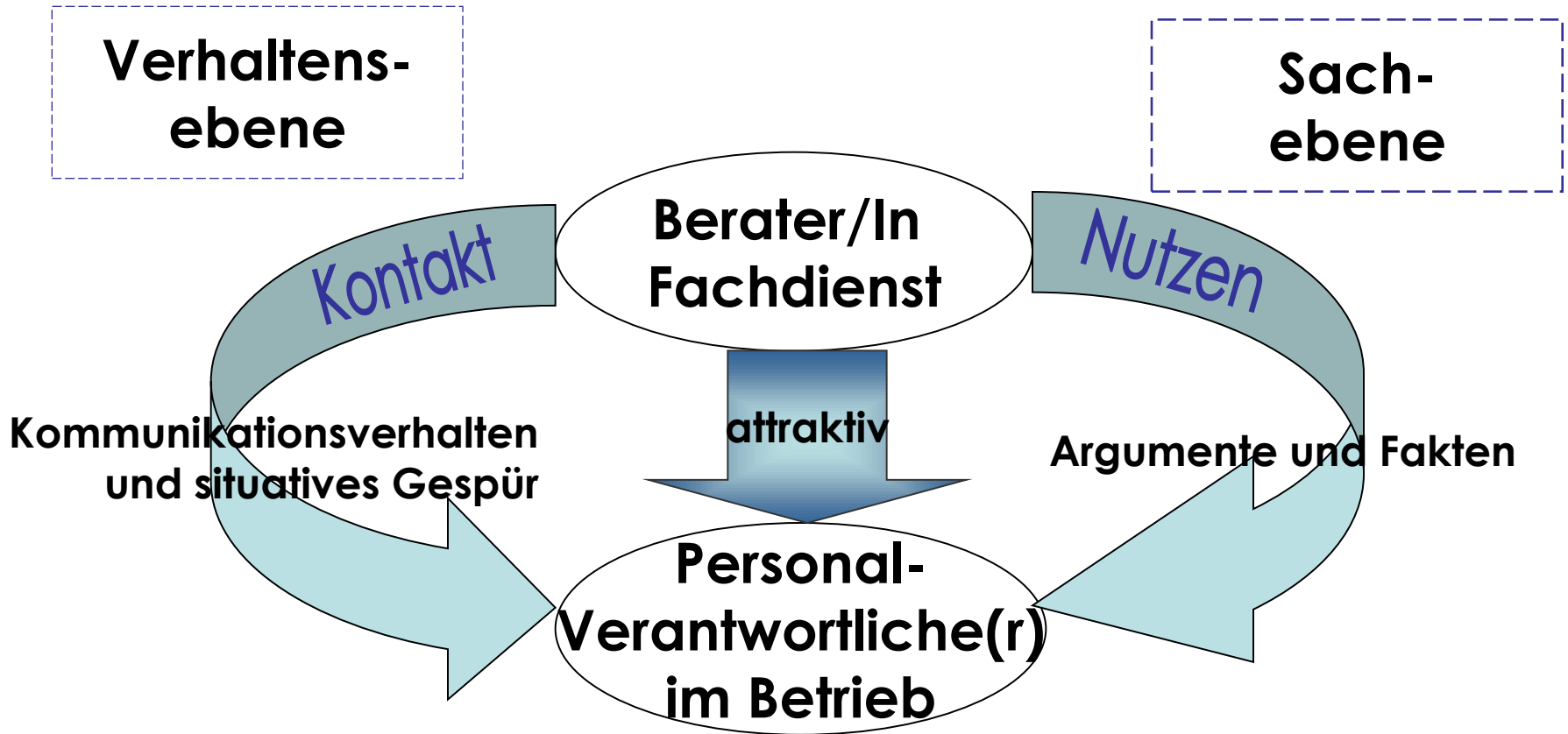


**Workshop für Fachkräfte
im Rahmen der
Arbeitsassistentz Fachtage
von dabeiBildung**

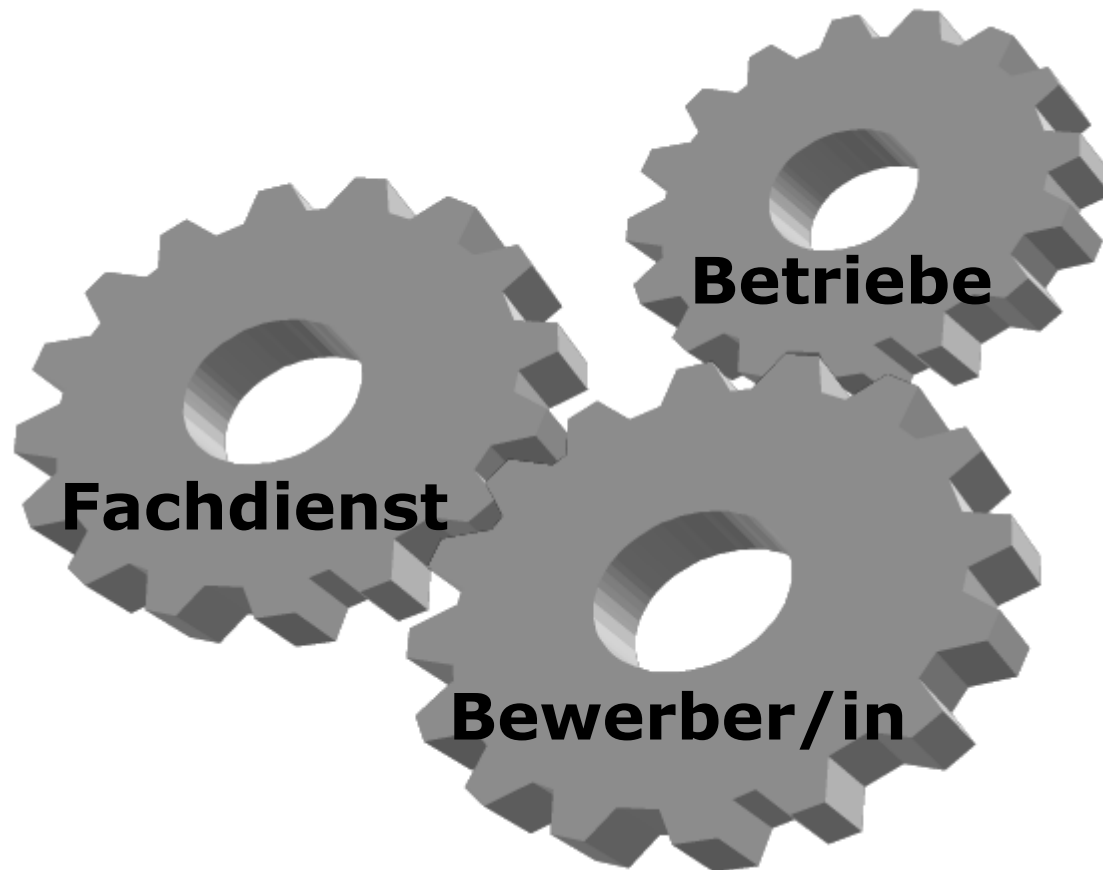
Wien 10. Oktober 2018

Jürgen  Länge

Erfolg der Akquise



Felder der Vorbereitung



Vorbereitung Fachdienst

- Idee
- Zielbetriebe recherchiert
- Strategie geklärt
- Argumente für Kooperation + Bewerber/In parat (6 Nutzen-Ebenen)
- (individuelles) Angebot für Betrieb geklärt
→ interessante Präsentation
- Identifikation mit dem Auftrag
- Fachliche Kompetenz
- Klares Rollenverständnis
- Positive Ausstrahlung
- Hohe Kommunikationsfähigkeit



5 Arbeitsgruppen

- A.) Wege/Quellen, um Betriebe zu finden bzw. Kontakte anzubahnen
- B.) Kriterien für attraktive und seriöse Bewerberdarstellung
- C.) Reframing / Umschreibung „schwieriger“ Eigenschaften bzw. Diagnosen psych. Erkrankung beim Arbeitgeber-Erstkontakt
- D.) Argumente sammeln (Nutzen für Betriebe)
- E.) Kontaktpflege – Formen und Themen

Felder der Vorbereitung Betriebe

- Betriebe finden
- Tätigkeiten identifizieren
- Nutzen finden und attraktiv darstellen
- Einstellung zu Betrieb
Wirtschaft, Branche



AG 1: Wege/Quellen, um Betriebe zu finden bzw. Kontakte anzubahnen

- Erfahrungsaustausch anhand beiliegender Liste
- Priorisierung vornehmen
 - ✓ Top 5
 - Flop 3

AG 2: Kriterien für attraktive und seriöse Bewerberdarstellung

- Was
sage ich über meine(n) Klient*in
- Wann
und
- Wie
und
- was sage ich nicht?

Anregungen für Reframing

Das VERHALTEN betrachten nicht die Diagnose !

- Welchen guten Grund gibt es für dieses Verhalten?
- Aus der Perspektive des/der Klient*in heraus die Bedürfnisse, Wünsche und Motive in Zusammenhang mit dem störenden Verhalten bringen
- Welche Fähigkeiten stecken in dem störenden Verhalten, und in welchem Kontext stellen sich diese als Ressourcen dar?

Systemische Haltung: Jedes Verhalten erfüllt in einem bestimmten Kontext (frame) auch eine Funktion.

Bedingungen für die Beschäftigung schwerbehinderter Menschen

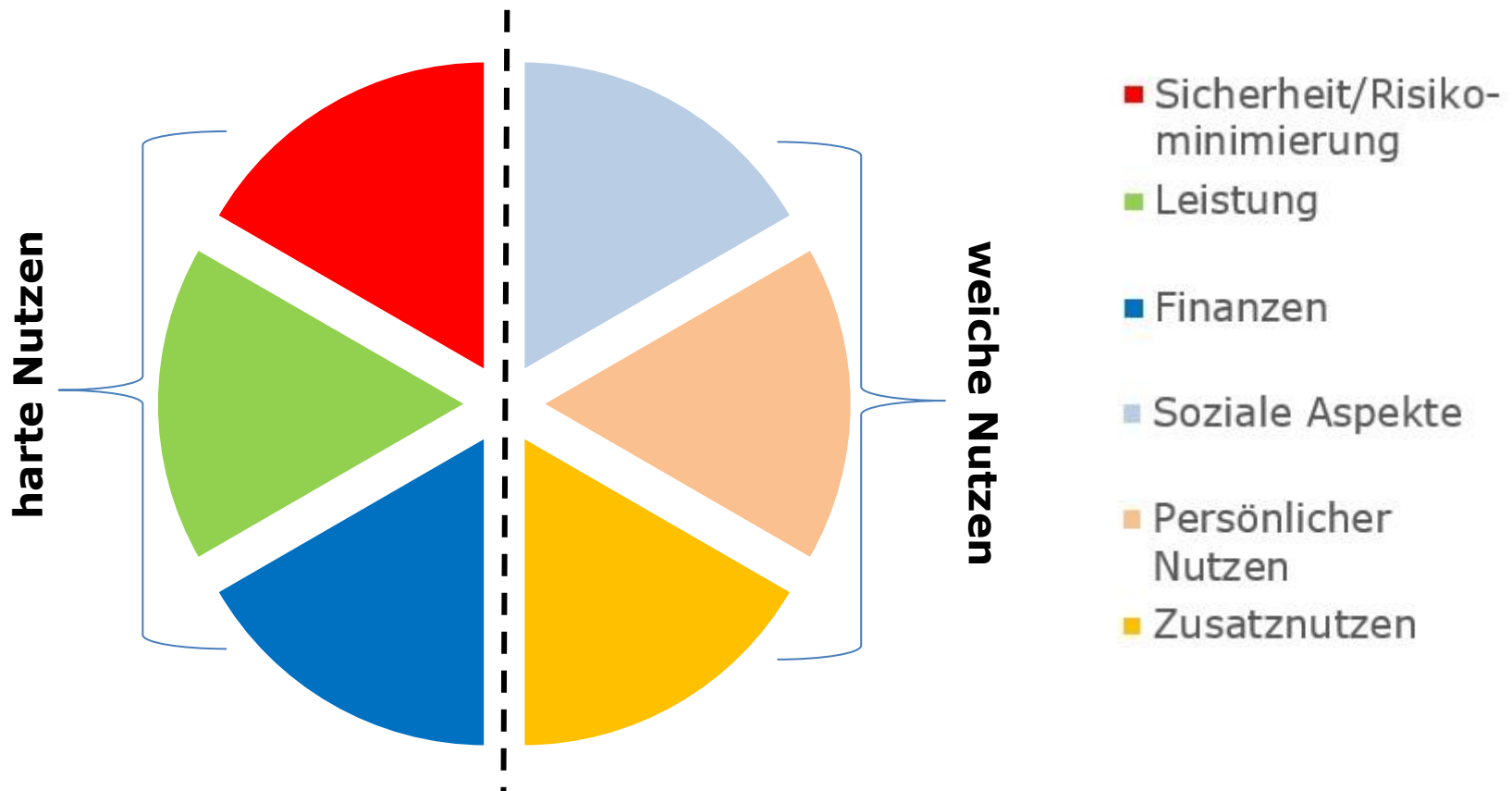
Voraussetzung: Personalbedarf!

- **Möglichst hohe Sicherheit:**
 - ggf. Beratung/Unterstützung/ Rücktrittsrecht (89%)
- **Leistungsfähigkeit** muss gegeben sein (79%)
- **Finanzielle Hilfen** wenn nötig (59%)
- **Soziale Aspekte** (41%)



Nutzen für Betriebe (= Argumente)

Nur klar erkennbare Nutzen bewegen den Verantwortlichen des akquirierten Betriebes zur Zusammenarbeit!



Vorbereitung – Präsentation des/ der Klienten/In durch den Fachdienst

- Kennen, Vertrauen, Beratungskontrakt
- Einstellung zu Klient/In
- Fähigkeitsprofil
- Attraktive + seriöse Präsentation (geeint mit Klient/In)



Klient/In

Attraktive Bewerberpräsentation (1)

Vorrangig:

- **Arbeitsleistung**
- **Fähigkeiten**
- **positive Eigenschaften**

Nachrangig:

- **Behinderung**

Attraktive Bewerberpräsentation (2)

- Bewerber/In bildhaft beschreiben in Bezug auf avisierte Tätigkeit (eher Umgangssprache)
- Sagen, dass/warum Sie sich für ihn/sie einsetzen
- Einschränkungen in Stärken einbetten = Sandwichmethode
 - zuerst Stärken + Fähigkeiten
 - dann nötige Einschränkungen (mit Kompensationsmöglichkeit)
 - dann wieder Stärken + Hauptstärke

Attraktive Bewerberpräsentation (3)

Umgang mit Einschränkungen

- Mit Klient/In geklärt, was wie gesagt werden kann
- Selektive Authentizität
 - Nur was wirklich relevant ist
 - So früh und viel wie nötig
 - Umgangssprache, eher keine Diagnosen
- Gewendet (in der Vorbereitung)
- Verbunden mit Kompensationsmöglichkeiten
- Sandwichmethode
- Mehr Redezeit für Stärken, weniger für Einschränkungen

Kontaktpflege

- mindestens 1 x/Jahr
- i.d.R. kurze Gespräche (persönlich und/oder tel.)
- angekündigt/vereinbart
- ggf. zusätzlich aus aktuellem Anlass
- mit (für Gesprächspartner/In) interessanten Themen (auch ohne Klienten- oder Akquisebezug)
- Aktives Empfehlungsmarketing anstoßen





*Ich wünsche Ihnen
bestes Gelingen
Mut, Erfolg, Freude
und viele interessante
Begegnungen bei Ihren
Akquisitionsgesprächen*