

Merkmale eines ganzheitlichen Bewerbungstrainings im Rahmen der handlungsorientierten Ausbildung

Die handlungsorientierte Ausbildung, die sich der Förderung von Fach- und Sozialkompetenz verpflichtet, verlangt nach einem ganzheitlichen Bewerbungstraining, das die besonderen Lebensumstände des Bewerbers, seine individuellen Ziele und Wünsche berücksichtigt. Das Konzept eines ganzheitlichen Bewerbungstrainings schließt die Methoden des herkömmlichen Bewerbungstrainings ein und geht über diese inhaltlich wie zeitlich hinaus:

- Die "innere Haltung" des Bewerbers wird in den Mittelpunkt gestellt, alle Aktivitäten werden im Gesamtzusammenhang betrachtet und auf die besondere Lebenssituation des Bewerbers zurückgeführt.
- Der punktuelle Einsatz einzelner Bewerbungstrainingsverfahren ist durch einen über die gesamte Ausbildungszeit sich entwickelnden Bewerbungsprozeß abzulösen.

Der Ausgangspunkt für diese Forderungen an ein qualifiziertes Bewerbungstraining ist die Feststellung, daß es nicht darauf ankommt, massenhaft gleichlautende Bewerbungsunterlagen zu verschicken, sondern daß es wichtig ist, das individuelle Bewerberprofil vor dem Hintergrund der jeweiligen Stellenausschreibung herauszuarbeiten: Es muß deutlich werden, warum der Bewerber meint, aufgrund seiner Fähigkeiten, seiner Berufsgeschichte usw. für die ausgeschriebene Stelle in dem betreffenden Betrieb besonders geeignet zu sein. Seine fachlichen und sozialen Kompetenzen, sein Lebenslauf, sein Alter und sein neuer Beruf werden im Gesamtzusammenhang betrachtet. Es geht darum, die eigene Lebenssituation zu überdenken, Gründe für die Umschulung zu erarbeiten sowie die Motivation zur Ausübung des Berufs abzuklären. Auch die Beschäftigung mit der Behinderung und die Auseinandersetzung mit dem Rehabilitandenstatus gehören zur Entwicklung und Akzeptanz eines Selbstbildes hinzu, mit dem der Teilnehmer auf sich vertrauen und sich den Anforderungen einer Bewerbungssituation stellen kann.

Qualifizierte Bewerbungskompetenzen sind nicht durch ein punktuelles Training mehr oder weniger kurz vor Abschluß der Ausbildung zu erreichen, sondern müssen prozeßhaft über die ganze Ausbildungszeit entwickelt werden. Es muß den Teilnehmern deutlich gemacht werden, daß die gesamte Ausbildung fachliche wie soziale Fähigkeiten vermittelt, die für spätere Bewerbungen von Bedeutung sind.

Umgesetzt werden können diese grundsätzlichen Überlegungen für eine erfolgreiche Bewerbung mit Hilfe verschiedener Aktivitäten, die von den Rehabilitanden an verschiedenen Zeitpunkten der Ausbildung zu erarbeiten sind:

Einige beispielhafte Vorschläge sollen hier kurz dargestellt werden:

- Mit einem Projekt "Leitfaden Bewerbung" könnten die Teilnehmer sich schon zu Beginn der Ausbildung Gedanken über bewerbungsrelevante Aktivitäten machen und deren Bezug zu den einzelnen Ausbildungsabschnitten herstellen.
- Die Rehabilitanden könnten einen persönlichen Lebenslauf für sich selbst schreiben, um sich die Gründe für ihre Berufsentscheidung zu verdeutlichen.
- Stellenanzeigen könnten gemeinsam analysiert werden.
- Berufsbilder könnten besprochen und für die Bewerbung transparent gemacht werden.

- Das Aufspüren geeigneter Stellen könnte geübt werden (Welche Berufsbilder kommen in Frage, wo soll der Teilnehmer nach Stellenangeboten suchen, z.B. Arbeitsamt, Zeitung, bekannte Firmen aufsuchen, Anzeigetafel bei Firmen, T-Online...)
- .
- Mögliche Strategien zur Stellensuche sollten überlegt, der Umgang mit Ablehnung thematisiert werden.
- Möglichkeiten der Kontaktaufnahme sollten vorbereitet und im Rollenspiel erprobt werden:
 - Schriftliche Kontaktaufnahmen aufsetzen, Checkliste für Gespräche erarbeiten.
 - Telefonische Kontaktaufnahmen im Rollenspiel erproben, Checkliste für Gespräche erstellen.
- Sämtliche Bewerbungsunterlagen wie Anschreiben, Lebenslauf, Zeugnisse usw. sollten exemplarisch erstellt werden:
 - Gezielte, individuelle Anschreiben sind zu verfassen.
- Vorstellungsgespräche sind zu proben, Gesprächsregeln zu erarbeiten.
- Der Umgang mit der Behinderung (mit der Alkoholerkrankung) im Bewerbungsschreiben, im Bewerbungsgespräch ist zu thematisieren.
- Externe Berater, z.B. Personalchefs von Firmen, sollten eingeladen werden.

12.02.98 Andrea Naust-Lühr