

### Arbeitsvermittlung

#### **Seminare für Arbeitsvermittler/innen und alle anderen Beteiligten aus Einrichtungen, die sich mit der Durchführung von Arbeitsvermittlung befassen**

In den Fort- und Weiterbildungen werden umfangreiche Dokumentationen und Arbeitsmaterialien in Form von Modulmappen an die Teilnehmer\*innen ausgehändigt.

Am Ende des Moduls wird den Teilnehmer\*innen ein Zertifikat ausgehändigt.

Bitte beachten Sie unsere allgemeinen Geschäftsbedingungen.  
Eine Anmeldung per Fax ist bis drei Tage vor Veranstaltungsbeginn möglich.

Veranstaltungsorte: **Köln, Gütersloh und Berlin**

Informationen zum Programm und zur Anmeldung erhalten Sie in unseren Büros in Köln und Gütersloh.

#### **Büro Köln:**

**Theodor-Heuss-Ring 23, 50668 Köln**  
Tel. 0221 – 77 109 258  
mobil: 0171 – 860 58 89  
e-mail: [lauxen-spangenberg@t-online.de](mailto:lauxen-spangenberg@t-online.de)  
[info@lauxen-spangenberg.de](mailto:info@lauxen-spangenberg.de)

#### **Büro Gütersloh:**

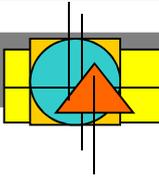
**Hermann-Lietz-Str. 44, 33334 Gütersloh**  
Tel. 05241-220 34 35  
Fax: 05241-220 34 36  
e-mail: [lauxen-spangenberg@t-online.de](mailto:lauxen-spangenberg@t-online.de)

Preis: € 160,00 pro Tag zzgl. gesetzl. MwSt. = € 190,40 und eventuell anfallende Übernachtungs- und Verpflegungskosten.

Zur Anmeldung benutzen Sie bitte unser Anmeldeformular, das Sie ausgefüllt per Email, Post oder Fax (05241-220 34 36) an uns zurücksenden.

**Wir freuen uns auf Sie !**

**Alle Seminare können auch als Inhouse-Fortbildung, als Online-Seminare und/oder Webinare gebucht werden.  
Sprechen Sie uns an!**



## Arbeitsvermittlung

### Vermittlungsmanagement

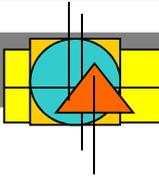
Arbeitsvermittlung ist ein komplexer Prozess, der nur durch das Zusammenspiel verschiedener Kräfte zum Erfolg führt. Das Vermittlungsmanagement beschäftigt sich mit den einzelnen Arbeitsschritten innerhalb der Vermittlungstätigkeit und behandelt Beispiele für die praktische Anwendung. In Form von Übungen und Rollenspielen gibt dieses Modul Gelegenheit, die elementaren Arbeitsschritte praktisch zu üben.

<b>Zielgruppe:</b>	Arbeitsvermittler/innen, Fallmanager/innen, Mitarbeiter/innen in Beschäftigungs- und Qualifizierungsunternehmen.
<b>Ziele:</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>➤ Sicherheit in der Arbeitsvermittlung erlangen</li><li>➤ Abläufe und Aufgaben innerhalb der Arbeitsvermittlung kennen und anwenden lernen</li><li>➤ Erweiterung der Handlungskompetenz</li><li>➤ Wege der Vermittlungsarbeit kennen und anwenden lernen</li></ul>
<b>Inhalte:</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Suchstrategien</li><li>• Stellenorientierte Vermittlung</li><li>• bewerberorientierte Vermittlung</li><li>• Formen der Kundenansprache (Telefonakquise, In- und Outbound Telefonate, Argumentations- und Akquisestrategien, Gespräche)</li><li>• Einsatz von Förderinstrumenten</li></ul>

### Arbeitsmarktmanagement

Die Entwicklung von Berufsbildern und Beruhsanforderungen sowie das Erkennen von aktuellen Trends und Bewegungen im regionalen Arbeitsmarkt sind von besonderer Bedeutung für die nachhaltige Integration von Arbeitssuchenden. Dieses Modul betrachtet die verschiedenen Facetten dieser Thematik und zeigt Wege auf, diese in die praktische Arbeit einfließen zu lassen.

<b>Ziele:</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>➤ Kenntnisse über unterschiedliche Berufsbilder und Berufsfelder erlangen</li><li>➤ Informationsquellen optimal erschließen</li><li>➤ Trends und Entwicklungen des Arbeitsmarktes erkennen</li></ul>
<b>Themen:</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Berufsbilder und Beruhsanforderungen (Entwicklungstrends, Wissensmanagement, Informationsquellen)</li><li>• Arbeitsmarktanalyse (Trends, regionale Arbeitsmarkt, Auswertung Arbeitsmarktstatistiken)</li><li>• Arbeitsmarktpolitik (Programme und arbeitsmarktpolitische Instrumente)</li></ul>



## Arbeitsvermittlung

### Bewerberorientierte Stellenvermittlung / Passgenaue Arbeitsvermittlung

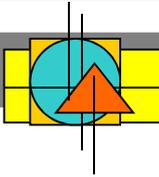
Das Fundament einer erfolgreichen, d.h. nachhaltigen Vermittlung liegt in der Passgenauigkeit von Arbeitsuchenden und Arbeitsangebot. Durch den konsequenten Gebrauch der Instrumente der Potentialanalyse werden aussagekräftige Bewerber/innenprofile erstellt und die Beherrschung effektiver Methoden der Firmenakquise und der Beurteilung von Arbeitsplätzen schaffen weitere Voraussetzungen für den Vermittlungsprozess.

<b>Ziele:</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>➤ Kennen lernen der Arbeitsschritte innerhalb der Arbeitsvermittlung</li><li>➤ Akquisestrategien kennen und anwenden</li><li>➤ Kundenansprache in Form von Telefonaten üben</li><li>➤ Bedeutung der Betriebsbesuche kennen lernen</li><li>➤ Aufgaben der Arbeitsvermittlung anwenden und umsetzen können</li></ul>
<b>Themen:</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Stärken- u. Fähigkeitsprofil / Potentialanalyse</li><li>• Arbeitgeberrecherche / Suchstrategien / Vermittlungsstrategien</li><li>• Kundenansprache / Erstkontakt zu Arbeitgebern</li><li>• Telefonakquise / Kalt- und Warm-Akquise</li><li>• Betriebsbesuche zur Informationsgewinnung</li><li>• Anforderungsprofil, Beurteilung von Arbeitsplätzen</li><li>• Matching - Abgleich von Fähigkeits- und Anforderungsprofil</li><li>• Vorstellungsgespräche</li></ul>

### Stellenorientierte Arbeitsvermittlung

Ausgangspunkt der stellenorientierten Arbeitsvermittlung ist immer eine offene Stelle. In diesem Modul werden die Unterschiede zur bewerberorientierten Arbeitsvermittlung deutlich gemacht, und die sich daraus als notwendig ergebende unterschiedliche Vorgehensweise erläutert und anhand der konkreten praktischen Umsetzung erarbeitet.

<b>Ziele:</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>➤ Anforderungen an die Arbeitsschritte einer stellenorientierten Arbeitsvermittlung kennen</li><li>➤ Unterschiede zur bewerberorientierten Arbeitsvermittlung erkennen und berücksichtigen</li><li>➤ kundenorientiertes Vorgehen</li></ul>
<b>Themen:</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Unterschiede „stellenorientierte – bewerberorientierte Arbeitsvermittlung“</li><li>• Arbeitsschritte</li><li>• Kundenansprache</li><li>• Matching</li><li>• interne Schnittstellen</li></ul>



## Arbeitsvermittlung

### Stellenakquise, Anforderungsprofile und Betriebsakquise

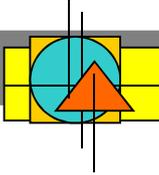
In diesem Crash-Kurs geht es um Akquisestrategien bei der Erschließung offener Stellen, d.h., um die verschiedenen Möglichkeiten der Praktikumsplatz-, Ausbildungsplatz- und Stellenakquise, die Daten für das Anforderungsprofil (Stellenprofil), sowie die Vorgehensweise bei der Betriebsakquise.

<b>Ziele:</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>➤ Die verschiedenen Suchstrategien effektiv und effizient zu nutzen</li><li>➤ Formen der Kundenansprache kennen und anwenden lernen</li><li>➤ Darstellung des eigenen institutionellen Dienstleistungsproduktes</li><li>➤ Daten für die Erstellung von Anforderungsprofilen zielsicher ermitteln und verarbeiten</li></ul>
<b>Themen:</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Suchstrategien am Arbeits- und Ausbildungsmarkt</li><li>• Stellenmärkte im Internet</li><li>• Strategien der Kundengewinnung</li><li>• Institutionelles Dienstleistungs- und Produktpaket</li><li>• Institutionenprofil</li><li>• Anforderungsprofil</li></ul>

### Berufskunde in der Arbeitsvermittlung

Kenntnisse über die Struktur der Berufe, über verschiedene Berufsbereiche, Berufsordnungen, Berufsgruppen, Berufsklassen und Berufsbilder, über Aufgaben und Tätigkeiten, Qualifikationsanforderungen, Beschäftigungsmöglichkeiten und Perspektiven bilden eine der Grundlagen für eine zielgenaue und erfolgreiche berufliche Beratung und Integration.

<b>Ziele:</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>➤ Verstehen der Systematik und Ordnung der Berufe und berufskundliches Grundwissen erlangen</li><li>➤ erkennen, welche Qualifikationsanforderungen in verschiedenen Berufsfeldern an die/den Arbeitssuchenden gestellt werden</li><li>➤ lernen, Informationsquellen (z.B. BIZ, BiBB, Berufenet etc.) zu erschließen und gezielte Recherchemöglichkeiten zu nutzen</li></ul>
<b>Themen:</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Erarbeitung der Berufssystematik</li><li>• Definition Zielberuf und Jobfamilie</li><li>• Was für Alternativen zum Zielberuf gibt es?</li><li>• Wie sieht f. bestimmte Zielberufe die Jobfamilie aus?</li><li>• Welche Qualifikationsanforderungen sind für welchen Berufsbereich erforderlich und unterstützend?</li><li>• Wie stelle ich fest, welche Qualifikationen der Arbeitssuchende benötigt, um wieder in seinem Zielberuf oder innerhalb der Jobfamilie arbeiten zu können?</li><li>• Welche Suchstrategien / Internetsuchstrategien können genutzt werden?</li><li>• Übungsbeispiele z.B. aus den Bereichen Baugewerbe, Sozialberufe, Hotel- und Gaststättengewerbe, Kaufmännische Bereich</li></ul>



## Arbeitsvermittlung

### Arbeitsvermittlung spezifischer Kundengruppen

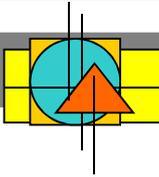
Passgenaue Arbeitsvermittlung ist ein Prozess, der die individuellen Fähigkeiten und Bedürfnisse des Einzelnen in den Vordergrund stellt. Diese Grundausrichtung kommt umso mehr zum Tragen, wenn sich zu den individuellen Aspekten weitere Aspekte auf Grund der Zugehörigkeit zu spezifischen Kundengruppen addieren. Es scheint zunächst banal, dass die Vermittlung Jugendlicher und junger Erwachsener anders verlaufen soll als die Vermittlung eines 50-jährigen langzeitarbeitslosen Handwerkers. Doch es gibt eine Fülle von Unterschieden, die Arbeitsvermittler/innen berücksichtigen.

<b>Ziele:</b>	➤ Besonderheiten der Kundengruppe und die spezifischen Anforderungen an die Vorgehensweise innerhalb des Integrationsprozesses kennen lernen und anwenden
<b>Themen:</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Lebensphasen, Laufbahnentscheidungen und Übergänge</li><li>• Kooperationspartner und wirtschaftliche Kunden</li><li>• Aktivierungs- und Integrationsstrategien</li><li>• Diversity-sensible Ansätze in Beratung und Vermittlung</li><li>• Arbeit und Beruf – überall dasselbe?</li><li>• Aktivierungs- und Integrationsstrategien</li><li>• Ansprache und Gewinnung von Arbeitgeber/innen</li><li>• spezifische Profilinginstrumente</li><li>• Besonderheiten unterschiedlicher Kundengruppen</li><li>• Aktivierungs- und Integrationsstrategien</li><li>• erfolgreiche Ansprachekonzepte – „Türöffner“</li></ul>

### Stellensuche/Recherche für unterschiedliche Kundengruppen

Für unterschiedliche Kundentypen und Kundengruppen gibt es unterschiedliche Wege der Stellensuche und unterschiedliche Recherchestrategien. Dieses Modul betrachtet die Zusammenhänge und die sich daraus ergebenden Anforderungen an die Herangehensweise. Es werden Chancen, Möglichkeiten und Grenzen der jeweiligen Unterschiede in den Blickpunkt gerückt.

<b>Ziele:</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>➤ Informationsquellen kennen lernen, erschließen und optimal nutzen</li><li>➤ Recherchestrategien sicher und praxisorientiert anwenden</li><li>➤ Wissensmanagement erfolgreich anwenden</li><li>➤ Erweiterung der Handlungskompetenz</li></ul>
<b>Themen:</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Welche Recherchestrategien stehen zur Verfügung?</li><li>• Welche Recherchestrategien eignen sich für welche Kundengruppen?</li><li>• Welche Wege der Stellensuche können genutzt werden?</li><li>• Wie können die unterschiedlichen Wege der Stellensuche optimal für die jeweilige Kundengruppen bzw. Kundentyp angewendet werden?</li><li>• Möglichkeiten und Grenzen der unterschiedlichen Wege der Stellensuche</li></ul>



## Arbeitsvermittlung

### Vermittlung und Begleitung von Selbständigen und Existenzgründern

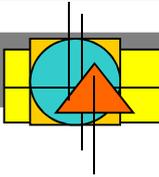
Durch angemessene Vermittlung und Begleitung von Selbständigen / Existenzgründer/innen wird eine situationsgerechte Beratungspraxis ermöglicht, die einvernehmlich und konfliktbewusst die Grundlagen für eine erfolgreiche Integrationsarbeit schafft. Das Modul hat zum Ziel, die Vermittlung und Begleitung von Selbständigen / Existenzgründer/innen zu konkretisieren, sie einzuschätzen, sie zu beherrschen und sie somit gewinnbringend anzuwenden und praxisorientiert umzusetzen.

<b>Ziele:</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>➤ Existenzgründungsvorhaben spezifizieren</li><li>➤ situationsgerechte Vermittlung und Begleitung praktizieren</li><li>➤ Strategien der Umsetzung kennen und anwenden</li></ul>
<b>Themen:</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>• grundlegende Kenntnisse und Informationen die für ein Existenzgründungsvorhaben benötigt werden (Markt- und Standortanalysen, Bussinessplan etc.)</li><li>• Strategien, Konzepte zur Existenzgründung</li><li>• Begleitung während der Existenzgründung</li><li>• Vermittlungsstrategien für ehemalige Selbständige</li><li>• Spezifische Akquisitionsstrategien</li><li>• Überzeugungs- und Argumentationsstrategien</li><li>• praktische Übungen</li></ul>

### Vermittlung von über 50ig-jährigen Arbeitssuchenden

Die Stellenakquise für Arbeitssuchende, die Leistungen nach dem SGB II beziehen und älter als 50 Jahre sind, erfordert einen besonderen Aufwand. Im Rahmen des Moduls bieten wir unterschiedliche Themen und Fragestellungen an, die gerade für die Arbeit mit Arbeitssuchenden über 50 Jahre geeignet sind. Zu nennen sind hier z.B. auch die Workshops und Dialogrunden für Mitarbeiter/innen die wir rn bundesweit durchführen.

<b>Ziele:</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>➤ Sicherheit im Auftreten gegenüber potentiellen wirtschaftlichen Kunden, den Bestandskunden und den „abgewanderten“ Kunden</li><li>➤ Erhöhung der Professionalität im Rahmen des Kundenbindungsmanagement</li><li>➤ Durch die unterschiedlichen Akquisestrategien Stellen akquirieren</li></ul>
<b>Themen:</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Bewerberorientierte Stellenvermittlung</li><li>• Akquisemethoden / Arbeitgeberrecherche / Suchstrategien</li><li>• Kundenansprache (Telefon- / Kalt- / Warmakquise)</li><li>• Einwände / Einwandbehandlung</li><li>• Offener Umgang mit schwierigen Vermittlungskunden, wie präsentiere ich mich?</li><li>• Kommunikationstraining / Krisengespräche führen</li><li>• Betriebsbesuche zur Informationsgewinnung</li><li>• Erstellung / Analyse des betr. Anforderungsprofils</li><li>• Beurteilung von Arbeitsplätzen / Kundenbindung</li><li>• praktische Übungen</li></ul>



## Arbeitsvermittlung

### Vermittlung von Bewerber/innen mit multiplen Vermittlungshemmnissen

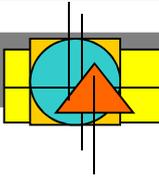
Die Vermittlung von Arbeitssuchenden mit multiplen Vermittlungshemmnissen stellt eine besondere Herausforderung für die Vermittler/innen und für die Fallmanager/innen dar. Das bedeutet sowohl unterschiedliche Vermittlungsstrategien in Bezug auf die Arbeitssuchenden anzuwenden und auf der anderen Seite ganz spezifische Strategien der Kundenansprache bei den wirtschaftlichen Kunden durchzuführen. Diese Strategien werden im Seminar praxisbezogen erarbeitet und angewendet. Das Seminar hat zum Ziel, dass angemessene Handlungsstrategien sicher in der Praxis angewendet und regional umgesetzt werden.

<b>Ziele:</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>➤ Vermittlungsmethoden und Vermittlungsstrategien kennen und anwenden lernen</li><li>➤ Argumentations- und Überzeugungsstrategien sicher anwenden können</li><li>➤ Umsetzungsstrategien der unterschiedlichen Vermittlungsmethoden praxisorientiert anwenden</li></ul>
<b>Themen:</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Vermittlungsmethoden für Kunden mit multiplen Vermittlungshemmnissen</li><li>• Spezifische Bewerber/innenprofile</li><li>• Argumentations- und Überzeugungsstrategien für Arbeitssuchende / für wirtschaftliche Betriebe</li><li>• Arten von Betrieben und die adäquate Ansprache</li><li>• Spezifische, spezielle Ansprache von wirtschaftlichen Kunden</li><li>• Akquisitions- und Umsetzungsstrategien</li><li>• praktische Übungen</li></ul>

### Diagnostikmodelle und Arbeitsvermittlung von U 25 Jährigen

Die Arten des Profiling bei Jugendlichen / jungen Erwachsenen unterscheiden sich erheblich vom Profiling Erwachsener. Die Gesprächsführung mit diesen Gruppen wird jeweils anders verlaufen und andere Anforderungen stellen. Außerdem kommen andere Forderungen in Bezug auf Arbeitgeber/innen auf den/die Arbeitsvermittler/in zu, andere Förderleistungen kommen zum Tragen, andere Suchstrategien, andere Kundenansprachen usw. usw. Die angebotenen Module berücksichtigen diese spezifischen Anforderungen für spezifische Kundengruppen und vermitteln das jeweils adäquate „Handwerkszeug“.

<b>Ziele:</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>➤ Besonderheiten von spezifischen Kundengruppen bei der Integrationsarbeit kennen und berücksichtigen</li><li>➤ verschiedene Akteure einbinden</li><li>➤ spezifische Instrumente beherrschen und anwenden</li></ul>
<b>Themen:</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Übergänge Schule-Ausbildung-Beruf / Schule-Arbeit</li><li>• spezifische Profilinginstrumente (z.B. DIA-TRAIN, Hamet)</li><li>• Profiling und Fähigkeitsprofile</li><li>• Unterschiede und Anwendungsmöglichkeiten</li><li>• Kooperationspartner und wirtschaftliche Kunden</li><li>• Aktivierungs- und Integrationsstrategien</li></ul>



## Arbeitsvermittlung

### Arbeitsvermittlung von Migrant/innen

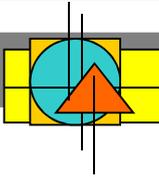
Passgenaue Arbeitsvermittlung ist ein Prozess, der die individuellen Fähigkeiten und Bedürfnisse des Einzelnen in den Vordergrund stellt. Diese Grundausrichtung kommt umso mehr zum Tragen, wenn sich zu den individuellen Aspekten weitere Aspekte auf Grund der Zugehörigkeit zu spezifischen Kundengruppen addieren.

<b>Ziele:</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>➤ Besonderheiten von spezifischen Kundengruppen bei der Integrationsarbeit kennen und berücksichtigen</li><li>➤ spezifische Instrumente beherrschen und anwenden</li></ul>
<b>Themen:</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>• spezifische Profilinginstrumente</li><li>• Besonderheiten</li><li>• Diversity-sensible Ansätze in Beratung und Vermittlung</li><li>• Arbeit und Beruf – überall dasselbe?</li><li>• Ansprache und Gewinnung von Arbeitgeber/innen</li> <li>• Besonderheiten unterschiedlicher Kundengruppen</li><li>• Aktivierungs- und Integrationsstrategien</li><li>• erfolgreiche Ansprachekonzepte – „Türöffner“</li></ul>

### Matching / Abgleich Bewerber/innenprofil und Anforderungsprofil

Matching, als Abgleich des individuellen fachlichen und persönlichen Bewerber/innenprofils mit dem Anforderungsprofil in Frage kommender Arbeitsstellen, führt umso viel versprechender zum Erfolg, je größer die Übereinstimmungen sind. Insofern erfordert Matching ein sorgfältiges Vorgehen. Um dabei den Arbeits- und Zeitaufwand angemessen zu halten, sind entsprechende standardisierte und strukturierte Vorgehensweisen unerlässlich. Vor diesem Hintergrund werden in diesem Modul die Möglichkeiten einer Verschlüsselung der unterschiedlichen Kundendaten erörtert, die eine standardisierte Verarbeitung und einen spezifischen Abgleich ermöglicht.

<b>Ziele:</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>➤ Die Möglichkeiten einer Verschlüsselung der unterschiedlichen Kundendaten erreichen, die eine standardisierte Verarbeitung und einen spezifischen Abgleich ermöglicht</li></ul>
<b>Themen:</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Matching / Abgleich des Bewerber/innenprofils mit dem Anforderungsprofil</li><li>• Welche Arbeitsschritte beinhaltet das Matching?</li><li>• Welche Parameter eignen sich für die Verschlüsselung?</li><li>• Wie wird die Verschlüsselung strukturiert?</li><li>• Welche Kundendaten werden wie durch wen verschlüsselt?</li><li>• Welche Suchbegriffe ergeben sich aus der Verschlüsselung, damit die Kundendaten gezielt gefunden werden?</li><li>• Welche Schlussfolgerungen ziehe ich als Arbeitsvermittler/in aus den Ergebnissen des Matchings? Wie gehe ich als Arbeitsvermittler/in weiter vor? Welche Mindestübereinstimmung macht einen Vermittlungsversuch sinnvoll?</li></ul>



## Arbeitsvermittlung

### Profiling und Bewerber/innenprofil

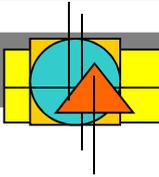
Profiling oder Profil-Erstellung bedeutet eine systematisch und professionell erstellte Analyse der Fähigkeiten, Neigungen und Hemmnisse von Arbeitsuchenden und dient dazu, die subjektive Ausgangslage des/der Arbeitsuchenden bezüglich seiner/ihrer Wiedereingliederungschancen präzise zu erfassen (Diagnose / Bewerber/innenprofil). Profiling und Bewerber/innenprofil sind Ausgangslage für die Suche auf dem regionalen Arbeitsmarkt (Prognose). Dem folgt der Abgleich (Matching) mit dem Ziel, die nächsten Schritte der Eingliederung bedarfsorientiert einzuleiten.

<b>Ziele:</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>➤ Profilinginstrumente kennen und anwenden</li><li>➤ Systematische Integrationsbemühungen</li><li>➤ Unterstützungsmanagement bei der Anwendung des Profiling</li><li>➤ Konzepte zur Durchführung von Profiling unter Berücksichtigung der institutionellen Rahmenbedingungen</li><li>➤ Optimierung der Eingangsphase</li></ul>
<b>Themen:</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Grundlagen des Profiling</li><li>• Anwendungsbereiche, Arten und Funktionen des Profiling</li><li>• Komponenten des Profiling (Diagnose, Prognose)</li><li>• Instrumente des Profiling (Fragebogen, Testverfahren, Interviews, Assessment)</li><li>• Profiling als Grundlage für die Strategiewahl</li><li>• Eingliederungsstrategien nach Bedarfsgruppen</li><li>• Profilerstellung anhand von Praxisbeispielen</li></ul>

### Marketingstrategien in der Arbeitsvermittlung Kundenpflege, Kundenbindungsmanagement

Kunden zu binden, Kontakte zu pflegen, neue Kunden zu gewinnen sind elementare Bestandteile der Arbeit von Arbeitsvermittler/innen, denn ohne den Kunden „Arbeitgeber/in“ sind Vermittlungen nicht zu realisieren. Dennoch wird der Punkt Marketing im Tagesgeschäft oft vernachlässigt. Dieses Modul schärft den Blick für die Notwendigkeit von Marketingstrategien und vermittelt die wesentlichen Methoden des Kundenbindungsmanagements, wie Neukundenmanagement, Zufriedenheitsmanagement und Wiedergewinnungsmanagement.

<b>Ziele:</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>➤ Verschiedene Marketingstrategien kennen lernen</li><li>➤ Bezug zum eigenen Angebot herstellen</li><li>➤ Eigene Marketingmaterialien gestalten lernen</li><li>➤ Kundenpflege und Kundenbindung optimieren</li></ul>
<b>Themen:</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Kundenbeziehungsmanagement - Kundenbindung / Kundenpflege</li><li>• Kundenpflege nach der Arbeitsvermittlung</li><li>• Marketingstrategien in der Arbeitsvermittlung</li><li>• Präsentationen</li><li>• Dialogmarketing</li><li>• Marketing im Jahresverlauf</li></ul>



## Arbeitsvermittlung

### Bewerbungsstrategien und Selbstmarketing

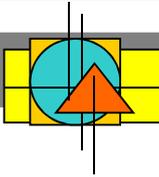
In diesem Modul werden die drei Hauptformen der bekannten Bewerbungsstrategien (klassische Bewerbung, Multimediale Bewerbung und neue Selbstvermarktung) vorgestellt. Zu den einzelnen Strategien, die sich für unterschiedliche Bewerber/innengruppen eignen, werden jeweils typische Beispiele betrachtet und die Unterschiede herausgearbeitet.

<b>Ziele:</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>➤ Möglichkeiten und Unterschiede verschiedener Bewerbungsstrategien kennen und anwenden</li><li>➤ sinnvolle Übertragung der einzelnen Strategien und Methoden auf die tägliche Integrationsarbeit</li><li>➤ Verbesserung der Eingliederungschancen</li></ul>
<b>Themen:</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Beschaffung und Organisation von Informationen auf 3 Ebenen</li><li>• Setzung realistischer Ziele</li><li>• Informationsmanagement</li><li>• Strategien entwickeln<ul style="list-style-type: none"><li>○ klassische Papierbewerbung</li><li>○ neue Selbstvermarktung</li><li>○ multimediale Bewerbung</li></ul></li><li>• Erfolgsfaktoren</li><li>• Beispiele aus und für die Praxis</li></ul>

### Qualitätsstandards in der Arbeitsvermittlung

Qualitätsstandards dienen auch in der Arbeitsvermittlung dazu, effektiv und effizient – und damit erfolgreich zu sein. In diesem Modul werden dafür die Grundlagen geschaffen, indem entsprechende Erfolgskriterien, Kennzahlen und Prozessabläufe sowie deren Messung gemeinsam betrachtet und die Umsetzung vor Ort erarbeitet werden.

<b>Ziele:</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>➤ Erlernen der Vorgehensweise bei der Entwicklung von Qualitätskriterien in der Arbeitsvermittlung</li><li>➤ Methoden zur Umsetzung von Standards entwickeln lernen</li></ul>
<b>Themen:</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Leistungsschritte und Leistungskette in der Arbeitsvermittlung</li><li>• Qualitätskriterien in der Arbeitsvermittlung</li><li>• Qualitätsstandards in der Arbeitsvermittlung</li><li>• Definition von Standards</li><li>• Einhaltung von Standards</li><li>• Prüfen der Qualität</li><li>• Dokumentation als Hilfsmittel und Grundlage</li><li>• Wirkungscontrolling in der Arbeitsvermittlung</li></ul>



## Arbeitsvermittlung

### Ergebnisorientierte Gesprächsführung in der Arbeitsvermittlung

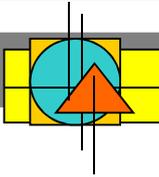
Dieses Modul vermittelt die Befähigung, die Wirkungsweise von Kommunikation im Beratungsprozess einzuschätzen, sie zu beherrschen und sie gewinnbringend umzusetzen. Ziel ist eine systematische Gesprächsführung, an deren Ende ein Ergebnis steht. Erreicht wird dies durch eine ergebnis- und lösungsorientierte Gesprächsführung und entsprechende Fragetechniken.

<b>Ziele:</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>➤ ziel- und lösungsorientierte Beratungsansätze anzuwenden</li><li>➤ situationsgerechte Beratung zu praktizieren</li><li>➤ Arbeitsbeziehungen zu gestalten</li></ul>
<b>Themen:</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Ziel-, lösungs- und ressourcenorientierte Ansätze der Beratung und der Gesprächsführung</li><li>• Gestaltung von Arbeitsbeziehungen mit den Kunden</li><li>• Zielvereinbarungs- und Zwischengespräche</li><li>• Umgang mit Einhaltung und Nichteinhaltung von Verbindlichkeiten</li><li>• Gesprächsführung / Fragetechniken</li><li>• Überzeugungs- und Argumentationsstrategien</li><li>• Einwände / Einwandbehandlung</li><li>• Blockaden erkennen und aufbrechen</li><li>• Kommunikationshürden und -chancen</li><li>• Alltägliche Gesprächssituationen mit verschiedenen Kunden beherrschen</li><li>• z.B. Kunden mit überzogenen Erwartungshaltungen</li></ul>

### Kundenansprache am Telefon

Die schnellste, und scheinbar auch bequemste Art, Verbindung aufzunehmen, ist das Telefon. Jeder nutzt diese einfache Möglichkeit zu kommunizieren – und zumindest im privaten Bereich ohne größere (Verständigungs-) Probleme. Doch wie sieht es aus, wenn das Telefon zum effektiven Arbeitsmittel werden soll? Die für den effektiven und effizienten Einsatz des Telefons als Arbeitsmittel notwendigen Praktiken, wie z.B. Überzeugungsstrategien, Produktnutzengewinn und Einwandbehandlung, werden gemeinsam erarbeitet.

<b>Ziele:</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>➤ Das Telefon als Arbeitsmittel effektiv und effizient einsetzen</li><li>➤ Argumentationsstrategien anwenden</li><li>➤ Nutzen- und Produktgewinn verdeutlichen</li><li>➤ Wirkungsweise des Mediums Telefons kennen lernen</li></ul>
<b>Themen:</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Positive Eröffnung</li><li>• Kontaktaufnahme / Ansprache (Kalt- und Warmakquise) / Kurzpräsentation</li><li>• Entwicklung eines persönlichen Gesprächsleitfadens</li><li>• Argumentationsstrategien</li><li>• Körpersprache am Telefon</li><li>• Entwicklung eines positiven Gesprächsklimas</li><li>• Ziel- und Dialogorientiertes Telefonieren</li><li>• Interesse wecken und überzeugen</li><li>• Verbindlicher Abschluss des Telefongesprächs</li></ul>



## Arbeitsvermittlung

### Integrationsmanagement

Zur Integration in den Arbeitsmarkt bedarf es Methoden, mit denen verdeckte, versteckte und vorhandene Potentiale auf der einen Seite erkannt werden können. Außerdem werden benötigte Kompetenzen und Fähigkeiten für die jeweiligen beruflichen Perspektiven herausgearbeitet, die erforderlich sind, um entsprechende berufliche Tätigkeiten möglichst angemessen ausüben zu können. Dieses Modul erläutert diese Methoden und bietet Gelegenheit zur Übung der praktischen Umsetzung.

<b>Ziele:</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>➤ Förderung der beschäftigungs- und ausbildungsorientierten Fähigkeiten</li><li>➤ systematische und strukturierte Erarbeitung und Entwicklung beruflicher Perspektiven</li><li>➤ Effektives und effizientes Matching durchführen können</li></ul>
<b>Themen:</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Profiling / Stärken- und Fähigkeitsprofile</li><li>• Entwicklung beruflicher Perspektiven</li><li>• Matching (Wie?)</li><li>• Förderung der Beschäftigungsfähigkeit</li><li>• Controlling</li><li>• Contracting mit Arbeitssuchenden</li></ul>

### Vermittlungskompetenz steigern

Dieses Modul gibt einen Einblick in die Methoden zeitgemäßer Arbeitsvermittlung und beschreibt erforderliche Rahmenbedingungen. Durch den konsequenten Gebrauch der Instrumente der Potentialanalyse werden aussagekräftige Bewerber/innenprofile erstellt und durch die Beherrschung effektiver Methoden der Akquise und Beurteilung von Arbeitsplätzen werden weitere Voraussetzungen für den Vermittlungsprozess geschaffen.

<b>Ziele:</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>➤ Arbeitsschritte und Leistungskette innerhalb der Arbeitsvermittlung erfolgreich anwenden</li><li>➤ Institutionelle und personelle Anforderungen an eine qualitative Arbeitsvermittlung</li><li>➤ Praxisorientierte Akquise und Bewertung verdeckter, freier Arbeitsplätze durchführen</li><li>➤ Geeignete Akquisestrategien kennen und anwenden</li><li>➤ Zielgerichtete Ansprache von Unternehmen</li></ul>
<b>Themen:</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Arbeitgeberrecherche / Suchstrategien / Vermittlungsstrategien</li><li>• Kundenansprache, Kundengewinnung</li><li>• Erstkontakt zu Arbeitgebern / Telefonakquise</li><li>• Kalt- und Warm-Akquise</li><li>• Betriebsbesuche zur Informationsgewinnung</li><li>• Anforderungsanalyse, Profilierung</li><li>• Beurteilung von Arbeitsplätzen</li><li>• Matching - Abgleich von Fähigkeits- und Anforderungsprofil</li><li>• Beziehungsmanagement und Kundenpflege</li></ul>

**Lauxen-Spangenberg Personal-  
entwicklung & Training GmbH  
Theodor-Heuss-Ring 23  
50668 Köln**

***Verbindliche Anmeldung***

Seminartitel: \_\_\_\_\_

Köln     Gütersloh    Datum: \_\_\_\_\_

Name: \_\_\_\_\_

Vorname: \_\_\_\_\_

Tätigkeitsfeld:

**Rechnungsanschrift**                      **Privat**

Straße: \_\_\_\_\_

Plz: \_\_\_\_\_    Ort: \_\_\_\_\_

Tel. ( \_\_\_\_\_ ) \_\_\_\_\_    Fax: ( \_\_\_\_\_ ) \_\_\_\_\_

e-Mail: \_\_\_\_\_ @ \_\_\_\_\_

**Rechnungsanschrift**                      **Dienstlich**

Arbeitgeber: \_\_\_\_\_

Straße: \_\_\_\_\_

Plz: \_\_\_\_\_    Ort: \_\_\_\_\_

Tel. ( \_\_\_\_\_ ) \_\_\_\_\_    Fax: ( \_\_\_\_\_ ) \_\_\_\_\_

e-Mail: \_\_\_\_\_ @ \_\_\_\_\_

Ich bin damit einverstanden, dass meine Angaben von der Lauxen-Spangenberg Personalentwicklung & Training GmbH zwecks regelmäßiger Zusendung von Informationsmaterialien erfasst werden. Die Teilnahmebedingungen sind mir bekannt und ich erkenne sie mit meiner Unterschrift an.

Datum: \_\_\_\_\_ Unterschrift: \_\_\_\_\_