



## ABC-Methode

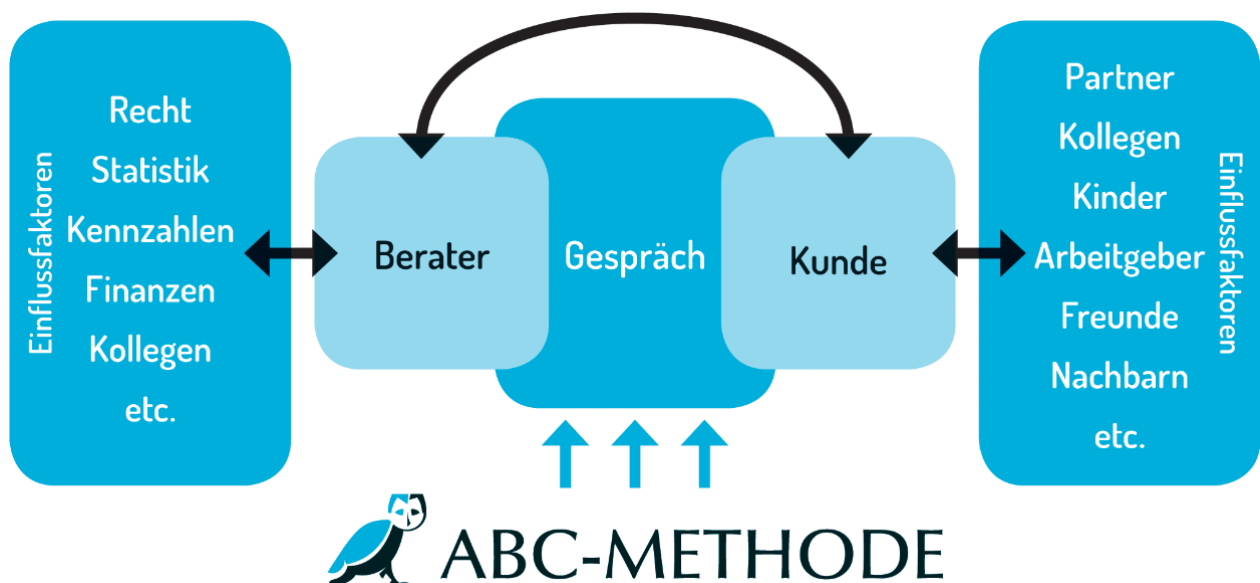
### für über 50jährige

Die ABC-Methode zur potenzial-orientierten Beratung und Vermittlung in der Arbeitsverwaltung ist wissenschaftlich fundiert und wird in ganz Deutschland erfolgreich in zahlreichen JobCentern und bei Maßnahmeträgern eingesetzt. Gerade die Beratung von älteren Langzeitarbeitslosen, die unzählige Bewerbungen hinter sich haben und mit dem sozialen Abstieg sowie der Angst vor drohender Altersarmut kämpfen, stellt professionelle Betreuer vor besondere Herausforderungen. Die ABC-Methode setzt an den besonders kritischen Punkten an und ermittelt Einstellungen (Attitudes), Balance und Kompetenzen (Competences).

### Die persönliche Ebene

Mit Hilfe des ABC-Profiles kann **gegenseitiges Verständnis** aufgebaut werden. So lässt sich beispielsweise mit der besonderen **Herausforderung des Altersunterschieds** und des damit verbundenen Misstrauens des Kunden gegenüber dem häufig deutlich jüngeren Berater („was will der mir schon erzählen ...“) besser umgehen. Der Kunde erkennt sich im Profil und im Gespräch mit seinem Fallmanager wieder, erfährt **Akzeptanz** und öffnet sich.

Das ABC-Profil stellt eine wirksame Gesprächsbrücke zwischen Kunde und Berater dar, es unterstützt den raschen **Aufbau von Vertrauen**, Ängste werden besprechbar. Die objektivierende Instanz der ABC-Analyse ermöglicht einen schnelleren und tieferen **Zugang zum Kunden**.



### Berufliche Neuorientierung

Häufig ist in dieser Altersgruppe die Tätigkeit in dem ursprünglichen Beruf nicht mehr gut realisierbar. Oft ist das erlernte Wissen nicht mehr aktuell. Im ABC Dynamic Managing können auf Basis der **Talente und persönlichen Merkmale** vollkommen neue **Alternativen** aufgezeigt werden (berufliches Querdenken). Im ABC Dynamic Managing können unabhängig von Branchen Kernkompetenzen und berufliche Alternativen ermittelt werden. Kunde und Berater werden gleichermaßen effektiv bei der **beruflichen Neuorientierung** unterstützt.

Das gleiche Verfahren ermöglicht umgekehrt die Suche nach besonders **geeigneten Personen für eine zu besetzende Stelle** oder Maßnahme.

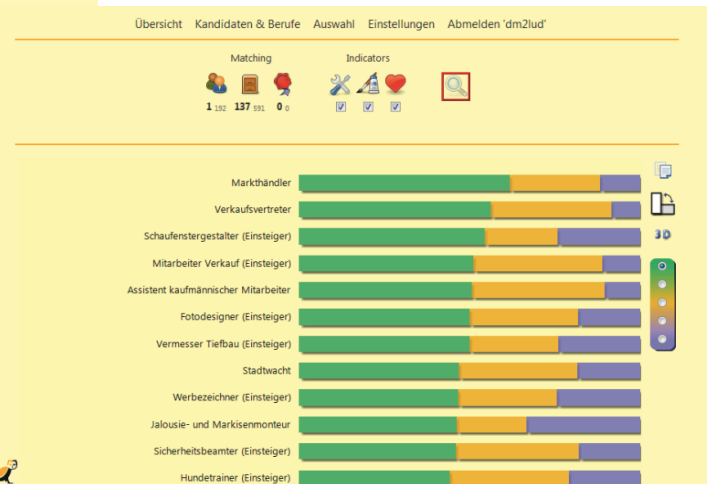
Potenzielle **Arbeitgeber** können ggf. mit einem entsprechenden **Karrierpotenzialbericht oder Arbeitgeberbericht** von den Fähigkeiten des Bewerbers überzeugt werden, **Vorbehalte gegenüber dem älteren Bewerber** können so häufig bereits im Vorfeld **minimiert** werden.

## Wie funktioniert unser innovativer Ansatz?

Wir kombinieren:

- eine starke Fokussierung auf die persönlichen Talente (unabhängig von beruflichen und anderen formalen Vorkenntnissen).
- die Ergebnisse der ABC-Methode mit einer besonderen Gesprächsmethodik.
- einen einfachen und sehr übersichtlichen Vergleich der persönlichen Ergebnisse mit den Erfordernissen von Maßnahmen und Berufen.

Übersicht Kandidaten & Berufe Auswahl Einstellungen Abmelden 'dm2lud'		
Überzeugungskraft		
Indikator	Beschreibung	%
Kann mit Gegenargumenten umgehen	-	72
Argumentiert mit Überzeugung und Begeisterung	Schwerpunktziel: etwas mehr Begeisterung einsetzen, um Einfluss auszuüben	57
Argumentiert verständlich	Schwerpunktziel: zur Sache kommen und Standpunkte begründen (beweisen)	52
Argumentiert wohlüberlegt	Entwicklungspunkt: Standpunkte begründen und relativieren (Emotionen ausklammern)	39
Netzwerkkompetenz		
Indikator	Beschreibung	%
Fördert den Wissensaustausch	Schwerpunktziel: Förderung des Informationsaustausches untereinander	65
Knüpft Kontakte durch Selbstprofilierung.	Schwerpunktziel: sich in Kontakten mit anderen manifestieren	65
Knüpft und pflegt Kontakte mit vielen verschiedenen Personen.	Schwerpunktziel: Kontakte knüpfen, Netzwerkfähigkeit	52
Erfüllt, je nach Situation, mehrere Rollen.	Entwicklungspunkt: weniger einseitig handeln, resolut auftreten und Improvisation wagen	42



## Schnell und sicher ...

- einen ganz neuen, persönlichen Zugang im Gespräch eröffnen und Vertrauen aufbauen.
- zwischen Interessen, Einstellungen und Kompetenzen unterscheiden.
- persönliche Potenziale und Talente unabhängig von formalen Vorkenntnissen erkennen.
- passende Maßnahmen und neue Berufsmöglichkeiten finden.
- den Unterschied zwischen aktuellen Krisen und fehlenden Kompetenzen erkennen.
- geeignete Kandidaten für Maßnahmen und freie Stellen herausuchen.

## Vorteile der ABC-Methode auf einen Blick

- ✓ schnellerer Vertrauensaufbau führt zu schnelleren Ergebnissen – die ABC-Methode als „Beratungsbeschleuniger“
- ✓ Konzentration auf das, was jemand kann und nicht das, was man gelernt hat
- ✓ dynamische Unterstützung bei der beruflichen Neuorientierung
- ✓ einfache Anwendung für die Kunden und leichte Umsetzung für die Betreuer
- ✓ flexibler Einsatz: Sie entscheiden, welche Form der Analyse eingesetzt werden soll.
- ✓ verschiedene Auswertungsstufen bei Bedarf abrufbar, ohne dass eine weitere Messung erforderlich ist

Für vertiefende Informationen zu der ABC-Methode und weiteren Lösungen unseres Hauses für die Arbeitsbereiche Integration von Flüchtlingen (InCheck), berufliche Rehabilitation (die.IMPULS) sowie für die Personalauswahl /-entwicklung in Unternehmen (Profilizer) besuchen Sie uns auf [www.LDSupport.de](http://www.LDSupport.de) oder senden Sie eine Mail an: [Office@LDSupport.de](mailto:Office@LDSupport.de). Für Ihre telefonische Kontaktaufnahme nutzen Sie bitte die ganz unten aufgeführte Telefonnummer.

Das Copyright der L&D Support Instrumente liegt bei der L&D Support in the Spirit of A&J BV. Alle Rechte vorbehalten.

It's about people, their capabilities and possibilities.