

Sascha Schmidt

Ganzheitliche Karriereplanung

Ein Leben in Balance

1. Auflage 2012
Winfried Prost Edition Ganzheitlich
© Gerhard Hess Verlag
Rilkestr.3
88427 Bad Schussenried
<http://www.Gerhard-Hess-Verlag.de>

ISBN 978-3-87336-936-8

Gesamtherstellung; Gerhard Hess Verlag

Sascha Schmidt

Ganzheitliche Karriereplanung

Ein Leben in Balance

Winfried Prost Edition Ganzheitlich

im

Gerhard Hess Verlag

Inhalt

Vorwort des Herausgebers	7
Einführung	9
1. Karriereplanung: Wechseln oder nicht, das ist die Frage	13
Ihre Persönlichkeit • Ihre Interessen • Ihr Fakten-Check • Ihre ganzheitliche Karriereplanung • Anregungen zur Selbstreflexion	
2. Profilschärfung: Fokus auf persönliche Stärken	27
Was macht mir Spaß? • Sind meine Schwächen vielleicht Stärken? • Die Fremdwahrnehmung • Anregungen zur Selbstreflexion	
3. Vorstellungsgespräch: Erste Hilfe für mehr Gelassenheit	41
Aktivieren Sie Ihren Selbstwert und Ihr Selbstvertrauen • Plan B gegen diffuse Ängste • Ziele für persönliche Klarheit • Gelassenheit für erfolgreiche Gespräche • Anregungen zur Selbstreflexion	
4. Arbeitsvertrag: Grundlagen für erfolgreiches Verhandeln	55
Beziehungsebene • Subjektive Wahrnehmung • Interessenlage • Anregungen zur Selbstreflexion	
5. Gehaltsverhandlung: Wie aus Zahlen gemeinsame Interessen werden	67
Klären Sie Ihre Vorstellungen • Erweitern Sie das Lösungsfeld • Klären Sie Entscheidungskompetenzen • Anregungen zur Selbstreflexion	
6. Arbeitsvertrag: Persönlicher Sicherheitscheck vor der Unterschrift	79
Vergleichen Sie den Vertrag mit Ihrem Lebenskonzept • Lösung: Dilemma-Botschaft • Anregungen zur Selbstreflexion	

7. Achtsamkeit: Damit der Karriereschritt kein privater Stolperstein wird 87

Beschreiben Sie die Ist-Situation • Formulieren Sie Ihre Zielvorstellung
• Identifizieren Sie Ihre Schlüsselpersonen im Leben • Kommunikation:
Führen Sie einen ehrlichen Dialog • Anregungen zur Selbstreflexion

8. Time to say good-bye: Der richtige Abschluss mit dem alten Job 101

Abschied und Rückblick • Exitgespräch • Übergangszeit • Anregungen zur Selbstreflexion

9. Die ersten 100 Tage: Fünf Tipps für den Start im neuen Job 109

1. Punkt: Lernen, lernen und lernen • 2. Punkt: Keine großen Ankündigungen • 3. Punkt: Beziehung zu den Mitarbeitern • 4. Punkt: Führung muss spürbar sein • 5. Punkt: Selbstreflexion • Anregungen zur Selbstreflexion

10. Führungskompetenz: Wie Sie Souveränität und Charisma gewinnen 119

Persönliche Identität • Souveränität • Legitimation • Anregungen zur Selbstreflexion

11. Coaching: Worauf Sie achten sollten 131

Was ist Coaching? • Wann ist Coaching sinnvoll? • Wie finde ich einen Coach? • Worauf muss ich achten beim Coaching-Prozess? • Anregungen zur Selbstreflexion

12. Wie die Work-Life-Balance zur Life-Balance wird 143

Lebensfeld: Beruf • Lebensfeld: Privates Umfeld • Ihre Persönlichkeit hält die Balance – oder nicht • Anregungen zur Selbstreflexion

Schlusswort 155

Vorwort des Herausgebers



Wir sind auf dem Weg. Jeder auf seinem eigenen. Wir entwickeln uns dabei weiter und wollen uns verwirklichen. Zugleich müssen wir unsere wirtschaftliche Existenz sichern.

Angesichts dieser doppelten Herausforderung geraten die meisten Menschen gelegentlich in Zwiespälte, empfinden Spannungen, werden unsicher, fühlen sich von Entscheidungszwängen überfordert, träumen von Alternativen und fragen sich, welcher Weg der richtige sei und wie sie ihn im Ernstfall konkret erreichen.

In solchen Momenten wünscht man sich vielleicht einen kompetenten, unparteilichen und zugleich wohlwollenden Klärungshelfer, mit dem man gemeinsam seine Situation anschauen kann, und mit dem man seine Sorgen, Ängste und Fragen offen besprechen kann, ohne sich dabei rechtfertigen oder verteidigen zu müssen.

Sascha Schmidt hat sich in vielen Coachings mit Führungskräften als ein solcher Gesprächspartner bewährt. Er versteht es auf einfühlsame und behutsame Art, seine Gesprächspartner bei der eigenständigen Entwicklung von Lösungen und neuen Perspektiven zu unterstützen.

In diesem Karrierebuch spricht er mit der ihm eigenen Klarheit zu seinen lesenden Gesprächspartnern und regt sie mit vielen, teils sehr persönlichen Fragen zu einer vertieften Selbstreflexion an. Darum kann die Arbeit mit diesem Buch bereits einen hohen Coachingwert haben und Sie auf Ihrem persönlichen Weg erheblich unterstützen.

Wenn Sie dann mit Sascha Schmidt persönlich sprechen wollen, werden Sie ihn finden.

Winfried Prost

Herausgeber und Präsident des Verbandes

Ganzheitliches Führungs- und Persönlichkeits-Coaching

Einführung



Stellen Sie sich vor, Sie wollen von Hamburg mit dem Auto nach München fahren. Es gibt zwei grundsätzliche Möglichkeiten dies zu tun:

1. Sie nehmen die Autobahn. Dies ist der direkte und schnellste Weg. Straßenkarten, Reiseführer und Navigationen legen Ihnen das nahe. Je nachdem, mit welchem Auto Sie unterwegs sind, wird die Reise kürzer oder länger dauern. Und: Wenn Sie sich nicht an die Geschwindigkeitsbegrenzung halten, ein bisschen drängeln, dann könnten Sie sogar schneller als der Durchschnitt sein.

2. Sie fahren abseits der Autobahn gen Süden. Ein Experiment, denn Sie wissen nicht, zu welcher Zeit Sie ankommen, da hinter jedem Hügel eine neue Kurve oder Ortschaft liegt, die eventuell zur Langsamkeit zwingt. Sie werden zugleich Orte und Landschaften entdecken, die Sie zweifeln lassen, ob München wirklich das beste Ziel für Sie ist.

Die Autobahn ist Sinnbild für den typischen Weg von beruflichen Karrieren. Nicht jeder darf rauf, denn Sie müssen mit einem Vehikel unterwegs sein, was mindestens 60 km/h fährt. Nicht jeder kann Arzt werden, es bedarf des Studiums hierfür. Wer sich an die Regeln hält, der wird sein Ziel erreichen. Kommt es zum Stau, ist man wohl nicht der Einzige mit dem

Ziel, und wenn man hinten steht, ist man sicherlich nicht der Erste. Sitzen Sie im Porsche, geht alles automatisch schneller. Es wird Ihnen Platz gemacht, ohne dass Sie drängeln müssen. Falls Sie das auch noch tun und nicht erwischt werden, dann sind Sie der Erste in München. Haben Sie schon einmal von einem arbeitslosen Arzt einer deutschen Eliteuniversität gehört?

Abseits der Autobahn dauert alles mehr Zeit – egal in welchem Auto Sie sitzen. Wenn Sie als Ziel haben, schnell nach München zu kommen, dann sollten Sie diesen Weg nicht wählen, denn Sie verlieren Zeit und Energie. Wenn Sie jedoch offen über Ihr Ziel sind, dann könnte ein Abstecher in die Landschaft Unerwartetes und Neues für Sie offenbaren.

Nicht jeder ist freiwillig auf der Reise in seinem Beruf. Viele Startschüsse zu einer Laufbahn sind biographisch bedingt – zum Beispiel bei der Übernahme des väterlichen Betriebs. Dagegen ist natürlich nichts einzuwenden, zugleich sollte die Entscheidung, das Erbe der Familie anzutreten, bewusst getroffen sein. Für jeden Weg gilt, dass man sich im Klaren sein sollte, wozu man sich aufmacht. Neben rationalen Gründen (Geld, Studium etc.) spielen dabei unbewusste Faktoren eine nicht zu unterschätzende Rolle: Bewusstsein lenkt und Unbewusstsein lenkt!

In der ganzheitlichen Karriereberatung liegt der Fokus sowohl auf Ihren bewussten als auch unbewussten Beweggründen. Ziel ist, Ihre beruflichen Entscheidungen im Einklang mit Ihrer

Persönlichkeit zu treffen. Voraussetzung dafür ist, dass Sie Ihre Persönlichkeit kennen.

Dieses Buch richtet sich an Menschen, die sich mit Ihrem beruflichen Werdegang mit einer eventuell neuen Perspektive auseinandersetzen wollen. Es ist kein klassischer Ratgeber für mehr Erfolg und Aufstieg im Job. Es ist gedacht als zusätzliche Anregung zur bestehenden Karriereratgeber-Literatur.

Der rote Faden dieses Buches ist der Gedanke des Starts („Will ich mich beruflich verändern?“), des darauf folgenden Weges („Worauf sollte ich bei der Richtungswahl und Kräfteinteilung achten?“) und des Zieles („Wie schaffe ich es, gestärkt und nicht geschwächt anzukommen?“). Alle Kapitel sind so aufgebaut, dass sie für sich gelesen und genutzt werden können. So können Sie selber bestimmen, ob Sie dem roten Faden folgen oder sich auf ausgewählte Themen konzentrieren wollen. Jedes Kapitel endet mit Anregungen zur Selbstreflexion, die Sie unterstützen bei der ganzheitlichen Karriereplanung.

Noch ein Hinweis: Alle Beispiele des Buches sind fiktiv, enthalten aber viele Elemente, die ich in meiner Coaching-Praxis und in meiner Arbeit als Personalberater erlebe. Die Namen und Rahmenbedingungen sind grundsätzlich geändert.

Sascha Schmidt

1. Karriereplanung: Wechseln oder nicht, das ist die Frage



Es gibt eine Faustregel, um den beruflichen Veränderungsbedarf zu bestimmen: Ein Tag pro Woche ohne Spaß im Job ist ok. Bei zwei Tagen sollten Sie an interne oder externe Veränderungen denken. Bei drei Tagen ohne Lust und Freude haben Sie den Ab- oder Weitersprung nicht geschafft. Wie geht es Ihnen?

Einseitig an der Regel ist, dass scheinbar nur der Jobwechsel als Ausweg gesehen wird. Geschickter ist es, den Jobwechsel als eine Möglichkeit zu sehen. Alternativ dazu können Sie überprüfen, welche Veränderungen im bestehenden Job von Nöten sind, um wieder Freude zu haben. Es kann sein, dass es noch ganz andere Wege gibt, die Ihnen noch nicht bewusst sind.

Damit die berufliche Veränderung nicht bedeutet, dass Sie vom Regen in die Traufe kommen, sollten Sie sich mit Ihrer persönlichen Agenda auseinandersetzen. Dazu zählen individuelle Ziele sowie Wünsche, Bedürfnisse und Ängste. Um diese zu entdecken macht es Sinn, dass Sie sich intensiv Ihrer Persönlichkeit, Ihren Interessen sowie den Fakten in Ihrem Leben zuwenden.

Ihre Persönlichkeit



Über die Portale der antiken Welt schrieb man: „Erkenne dich selbst!“

Über den Pforten unserer neuen Welt sollte stehen: „Sei du selbst!“

Oscar Wilde

Die Selbsterkenntnis ist Voraussetzung für die eigene Selbstentfaltung. Die Beschäftigung mit sich selbst kostet Zeit und Energie. Es lohnt sich jedoch allemal. Wie ein Baum seine Lebenskraft aus den Wurzeln zieht und sich dann entfaltet, so schöpfen Sie Ihre Lebensenergie aus den Einflüssen Ihrer Biographie. Die ersten Wurzeln bestimmen den weiteren Wachstumsverlauf. Sind sie schwach ausgebildet, so steht der Baum auf wackeligem Grund. Sind sie zu stark in eine Richtung gewachsen, wird es den Baum in eine unflexible Schiefelage bringen.

Mediziner, Psychologen und Wissenschaftler vieler Fachrichtungen diskutieren gerne darüber, wann die persönliche Biographie beginnt. Ist es zum Zeitpunkt der Zeugung oder erst mit der Geburt? In der naturwissenschaftlichen Forschung werden immer mehr vorgeburtliche Einflüsse ernst genommen und verifiziert.

Die Einflüsse pränataler und frühkindlicher Erfahrungen sind

gravierend für unsere Entwicklung. In der Transaktionsanalyse wird von der Bildung eines Lebensskriptes gesprochen, welches uns begleitet und steuert. Verkürzt ist das Skript ein Plan und eine Sichtweise auf das Leben, welches in der Kindheit unter dem Einfluss der Eltern gebildet wird. Das Skript beeinflusst unser Denken, Fühlen und Handeln in wichtigen Aspekten unseres Lebens. Die Entscheidung, einen Job zu wechseln oder nicht, ist oft ein gravierender Aspekt.

Das Skript bildet sich hauptsächlich in den Lebensjahren von null bis sieben heraus. Hier entwickeln Kinder eine Überlebensstrategie für ihre Umwelt – insbesondere innerhalb der Herkunftsfamilie. Ein Säugling ist auf Gedeih und Verderb auf das Wohlwollen der Mutter angewiesen, ansonsten wird es verhungern. Also hat die Natur ihm das Babylächeln mitgegeben. Es lächelt und aktiviert somit die Muttergefühle und -instinkte.

Als Kleinkind und Kind passt es sich weiter an seine Umgebung an. Es entwickelt instinkartig Verhaltensstrategien, die ihm die Liebe der Eltern sichern. Unter diesem Gesichtspunkt ist es absoluter Quatsch, einem Jungen zu sagen „Indianer kennen keinen Schmerz!“. Was wird er machen? Zähne zusammenbeißen und durch, damit Papa ihn weiter lieb hat. Daraus kann sich ein Glaubenssatz bilden, der lautet „Zeige niemals Deine Gefühle!“ oder „Sei stark!“

In der Transaktionsanalyse nennt man das: Antreiber. Sie sind wesentlicher Bestandteil eines Lebensskriptes. Antreiber

sind verinnerlichte Anweisungen, denen wir unbewusst fast zwanghaft folgen. Typische Antreiber sind:

- Sei der Beste!
- Beeil Dich!
- Sei perfekt!
- Arbeite hart!
- Streng Dich an!
- Mach es anderen recht!
- Sei stark!

Für uns als Kind waren die Antreiber überlebensnotwendig. Gemein ist nur, dass sie sich fest in unser Unterbewusstsein verankert haben. Und so wird unser heutiges Verhalten häufig noch von Antreibern gesteuert, die wir rational nicht greifen können. In der Kindheit waren sie wichtig für die Entwicklung, heute können sie uns bremsen.

Herr Klein war ein erfolgreicher Techniker in einem Maschinenbauunternehmen. Als er zum Abteilungsleiter befördert wurde, hatte er seine Arbeitszeiten nicht mehr im Griff. Aus einer 40 bis 50 Stunden Woche als Facharbeiter wurden 60 bis 70 Stunden als Manager. Er war verwundert darüber, dass seine bisher genutzten Zeitmanagement-Fähigkeiten nicht mehr funktionierten. Er erkannte selber, dass ihm der Job als Führungskraft entglitt.

Im Coaching-Gespräch erzählte Herr Klein von seiner Kindheit. Er war ein Einzelkind. Seine Eltern waren beide berufstätig.

tig, sein Vater reiste viel und lange. Seine Mutter arbeitete als Krankenschwester im Schichtdienst. In der Erinnerung wurde ihm bewusst, dass er die schönen Momente des gemeinsamen Familienlebens nie stören wollte mit eigenen Bedürfnissen. Wenn er alles mitmachte, was sein Vater und seine Mutter wollten, dann herrschte Frieden und Harmonie. Wörtlich sagte er: „Ich machte es ihnen immer recht, damit kein Streit aufkam. Dafür war mir die Zeit mit meinem Vater zu kostbar.“

„Mach es anderen recht!“ – Dieser Antreiber aus der Kindheit lenkte immer noch den erwachsenen Techniker im Umgang mit seinen Mitarbeitern. Diese Erkenntnis war der erste Lösungsschritt. Herr Klein vergegenwärtigte sich, dass er im Job nicht seine Familie um sich hatte. Der Antreiber war hier fehl am Platze. Dies war die Initialzündung für sein neues Rollenverständnis als Führungskraft. Mit diesem Bewusstsein gelang es Herrn Klein, seine Arbeitszeit wieder zu regulieren.

Wie können Sie die Einflüsse Ihrer Biographie auf Ihre Karriere dingfest machen? Viele Wirkungen sind unbewusst. Schulen Sie Ihre Selbstwahrnehmung. Beobachten Sie Ihre Verhaltensmuster im Job. Was wiederholt sich? Was treibt Sie zu Höchstleistungen? Hinterfragen Sie die Antreiber. Beispiel: Sind die Geldprämien für Topleistungen Ihre Motivation oder das Gefühl, es allen gezeigt zu haben? Je nach Antwort gehen Sie einen Schritt weiter: Wozu ist Ihnen das Geld oder das Gefühl der Überlegenheit wichtig? So können Sie immer tiefer den dahinter liegenden Impulsen auf die Spur kommen.

Wichtig ist, dass Sie unterscheiden. Es gibt Verhaltensmuster, die sind mehr als in Ordnung. Sie fördern ihre Karriere und ihr Wohlbefinden. Hier müssen Sie nicht nachdenken. Kritisch wird es, wenn Sie spüren, dass Sie sich mit Ihrem Verhalten wiederholt selber im Weg stehen. Das können zum Beispiel unangemessene Reaktionen sein, oder Sie wählen sich immer den gleichen Typus Chef, der Sie nicht fördert.

Ein weiterer Indikator ist Ihre Gefühlslage. Minderwertigkeitsgefühle à la „Die Präsentation schaffe ich nicht“ oder „Keiner mag mich hier wirklich“ gehören dazu. Das gilt genauso für Überlegenheitsgefühle wie „Ich alleine manage das Unternehmen“ oder „Alle unter mir sind dumm“. Menschen mit Überlegenheitsgefühlen neigen nicht unbedingt zur Selbstreflexion. Dazu kommt, dass ihr Verhalten auf Basis dieser Grundeinstellung häufig karriereförderlich ist. In Unternehmen, die keinen Wert auf soziale Kompetenz legen, haben diese Kandidaten eine optimale Spielwiese. Umso stärker setzt das Erwachen dann ein, wenn es mal nicht weiter geht.

In der Spurensuche nach biographischen Einflüssen gibt es zwei Ebenen. Zuerst lohnt es sich, in die eigene Kindheit zu schauen. Vergessen Sie dabei nicht, dass Sie so manches nicht mehr wissen oder verdrängt haben. Reden Sie mit Zeugen Ihrer Kindheit. Das sind Mutter und Vater, die Großeltern, Tanten und Onkels, Geschwister und Freunde der Familie. Es hilft ungemein, im Gespräch einfach nur zuzuhören. Oft wird das Wesentliche in einem Nebensatz oder nach einer Periode des gemeinsamen Schweigens gesagt.

Werden Sie nicht fündig, dann wechseln Sie in die zweite Ebene. Hier geht es um eine generationsübergreifende Sicht. Man kann auch von einem Familienbewusstsein sprechen, welches Auswirkungen auf viele Lebensbereiche hat. Familienaufsteller Bertold Ulsamer hat in seinem Buch „Der Apfelfaktor. Wie die Familie, aus der wir kommen, beruflichen Erfolg beeinflusst“ zahlreiche Beispiele dokumentiert. Neugieriges Fragen gepaart mit wachem Interesse und Vermeidung von Urteilen ist der Schlüssel zu vielen Geschichten und Erlebnissen aus der Familie, die helfen, sich selber besser zu verstehen.

Das Gute ist, Sie können hinderliche Einflüsse durch unterschiedliche Methoden auflösen. Das geht von alleiniger Selbstreflexion und Coaching über Familienaufstellungen und energetischen Arbeiten bis hin zur Therapie. Wichtig ist, dass Sie erst einmal wissen, was und warum sie „behindert“ sind. Leitsatz: Nur das, was Sie bewusst angenommen haben, können Sie bewusst abgeben.

Ihre Interessen



Interesse (lateinisch „von Wichtigkeit sein“): in der Psychologie die individuelle und relativ konstante Bereitschaft, sich mit bestimmten Gegenständen, Zielen, Tätigkeiten und Aufgaben zu beschäftigen, die subjektiv als besonders wichtig empfunden werden.

Der Brockhaus Psychologie

Wesentlich an der Brockhaus-Definition ist der Passus „subjektiv als besonders wichtig empfinden“. Subjektiv meint mein individuelles Bewusstsein. Es besteht unter anderem aus meinen rational wahrgenommenen Gefühlen, Gedanken und meinem Verhalten. Dies kann deutlich von dem abweichen, was mein Gegenüber als wichtig empfindet.

Frau Andresen stieg nach dem Mutterschutz erfolgreich in einen neuen Job als Verlagsmanagerin ein. Sie verzichtete auf den ihr zustehenden Firmenwagen in der Kategorie Audi A6. Stattdessen ließ sie sich den Gehaltsanteil „Auto“ auszahlen. Privat kaufte sie sich einen kleinen Fiat 500. Nun parkte auf den speziell für Mitglieder der Geschäftsführung vorbehaltenen und extra großen Tiefgaragenplätzen ein kleines Auto. Dies führte bei den meist männlichen Kollegen in der gleichen Führungsebene zu Irritationen. Sie äußerten sich durch Belächeln bis hin zu heimlicher Anerkennung im Sinne von „Man würde ja auch verzichten, wenn nicht ... wäre.“

Motivation für den Verzicht von Frau Andresen war eine klare Analyse ihrer Interessen im Karriere-Coaching. Sie kam zu dem Gespräch mit der Bitte, das ihr vorliegende Angebot aus unterschiedlichen Perspektiven zu beleuchten. Auf der einen Seite wollte sie als bisher erfolgreiche Managerin wieder zurück in das Berufsleben. Auf der anderen Seite sorgte sie sich als Mutter um das Wohlergehen ihres Kindes.

Im Coaching habe ich mit ihr einen Interessens-Check durchgeführt. Sie war gefordert, zu folgenden Fragen Antworten zu finden:

- Wozu wollen Sie wieder arbeiten?
- Worauf kommt es Ihnen beim Wiedereinstieg ins Berufsleben an?
- Nach welchen Kriterien beurteilen Sie die Jobangebote?

Schnell stellte sich heraus, dass die gute Betreuung ihres Kindes ein wesentliches persönliches Interesse von ihr ist. Jedes Jobangebot wird von ihr daraufhin geprüft. Im konkreten Fall bedeutet der Verzicht auf einen Firmenwagen mehr Netto-Gehalt. Das sicherte ihr die finanzielle Basis für die verlässliche und gute Kinderbetreuung, die mit den Arbeitszeiten einer Führungskraft kompatibel ist.

Der Tipp, sich auf seine Interessen zu konzentrieren, klingt einfach und banal. Und doch kann es in der Umsetzung schwer sein. Woran liegt dies? Es funken einem gerne Persönlichkeitsanteile dazwischen. Wenn jemand einen ver-

steckten Minderwertigkeitskomplex hat, dann wird es ihm oder ihr schwer fallen, auf das Statussymbol Firmenwagen zu verzichten.

Um Ihre Interessen aufzudecken, helfen Fragen nach Absichten, Zielen oder Zwecken. Sie können sich die Fragen und Antworten in einem inneren Dialog selber stellen. Hilfreich ist es, die Antworten aufzuschreiben, um diese noch später parat zu haben. Sie kommen Ihren Interessen mit einem Fragewort gut auf die Spur. Beginnen Sie ihre Fragen mit „wozu“.

Wozu brauchen Sie einen Audi A6? Die Antworten können sein:

- Um bequem und sicher die langen Dienstreisen vornehmen zu können.
- Um privates Geld zu sparen, da die Nutzung der Tankkarte den steuerlichen Verlust für die Privatnutzung positiv ausgleicht.
- Um meinen Mitarbeitern zu zeigen, dass ich der Chef bin.
- Um auf der gleichen Stufe wie meine Kollegen zu stehen.

Seien Sie ehrlich zu sich selbst. Die ersten zwei fiktiven Antworten werden ihnen leicht fallen. Sie sind verständlich und nachvollziehbar. Die beiden letzten Antworten bedürfen des Mutes. Hier kommen Persönlichkeitsmerkmale hervor, die man sich selber nicht unbedingt eingestehen möchte. Sie bieten Ihnen zugleich die Chance, sich zu fragen, wie Ihr Interesse nach Anerkennung eventuell anders bedient werden kann.

Auf der Interessensebene können Sie Ihre Ziele erkunden. Sie werden dabei in Kontakt kommen mit Gefühlen und Werteeinstellungen, die für Sie wichtig sind für eine Entscheidung. Hinterfragen Sie die Karriereangebote in Bezug auf Ihre Interessen. Wenn sie deckungsgleich sind, dann haben Sie eine Basis und sehr gute Chancen auf einen Erfolg. Widerspricht das Angebot Ihren Interessen, dann werden Sie mit der Entscheidung nicht glücklich.

Ihr Fakten-Check

Mein Haus, mein Auto, mein Boot ...

TV-Werbung Sparkasse


Sie kennen die Aufzählung von Fakten, die den Erfolgsmenschen charakterisieren soll. Diese Symbole können blenden. Mit Geld lassen sich viele locken. Doch wenn Sie nur des Geldes wegen gegen Ihre Wünsche und Ziele handeln, dann werden Sie beruflich vielleicht an der Oberfläche erfolgreich sein. Als Mensch besteht akute Gefahr, dass Sie verarmen. Ziel eines ganzheitlichen Karriere-Coachings ist, dies zu vermeiden – ohne die Karriere zu gefährden.

Der Fakten-Check ist ein wichtiger Baustein um die wesentlichen Aspekte des aktuellen oder neuen Jobs zu hinterfragen:

- Wer, was, wann, wo, wie, wie viele ...?
- Was fehlt ...?
- Welche neutralen Kriterien gibt es für ...?
- Wer ist von meiner Entscheidung mit betroffen?

Es liegt an Ihnen, ob Sie die Fakten oder umgekehrt die Fakten Sie beeinflussen. Je mehr Sie sich selber kennen und Klarheit über Ihre Interessen besteht, umso mehr werden Sie positiven Einfluss auf die Fakten nehmen können.

Ihre ganzheitliche Karriereplanung



Gespräche in der Karriereberatung beginnen häufig mit der Klärung von Sachinformationen. Das definiert das Themenfeld. Ihre Chance liegt zugleich darin, dass Sie sich auf dieser Grundlage hinterfragen. Sie werden so auf Ihre eigentlichen Interessen und Ziele stoßen. Diese führen Sie zu Ihrem individuellen Charakter mit seinen Wertausprägungen und Antrieben. Je mehr Sie diese persönlichen Ebenen in Ihre Entscheidungen einbeziehen, desto selbst bestimmter und nachhaltiger wird Ihr Karriereschritt sein. Denn mit diesem Wissen werden Sie die Fakten für Sie angemessen neu bewerten.

Ergebnis eines Coachings bei einer gerade zur Führungskraft beförderten Fachexpertin war, dass sie die Beförderung gar nicht wollte. Sie formulierte Ihren persönlichen Karriereleit-satz für zukünftige Jobangebote: „Karriere bedeutet für mich, dass ich Spaß an meiner Tätigkeit habe.“ Folgerichtig verließ sie jenes Unternehmen und nahm wieder eine Fachposition ein.

Anregungen zur Selbstreflexion



- Vergegenwärtigen Sie sich zentrale Erlebnisse in Ihrer Kindheit. Wie haben Sie die Herausforderungen gemeistert?
- Welche Verhaltensmuster erkennen Sie?
- Beschreiben Sie Ihre Eltern. Was haben sie Ihnen häufig gesagt, welchen Rat für das Leben haben sie Ihnen mitgegeben?
- Wozu machen Sie Ihre Karriere?
- Erfolgte die Berufswahl freiwillig und gerne oder war sie unfreiwillig und erzwungen?
- Wenn Geld keine Rolle spielt, was würden Sie dann tun? Was reizt Sie daran?
- Ermöglicht der derzeitige oder neue Job die Selbstentfaltung Ihrer Persönlichkeit?
- Werden Ihre Interessen berücksichtigt und bedient?
- Stimmen die Fakten und Rahmenbedingungen mit Ihren Wünschen überein?
- Was bietet der neue Job, was der alte nicht hat?
- Was hat der alte Job, was dem neuen fehlt?