

Interview zur Wertklärung

Anleitung: Diese Fragen stammen aus dem Interviewleitfaden, mit dessen Hilfe ich am Beginn von Karriereberatungen mit meinen Kunden versuche die Werte zu klären, die leiten. Sie können den Boden ausfüllen oder falls Sie diese Fragen lieber im Gespräch klären wollen, suchen Sie sich einen Freund/ eine Freundin oder Bekannten, der oder die Sie anhand des Leitfadens interviewt und es mit Ihnen auswertet. Wählen Sie nicht Ihren Partner oder Ihre Partnerin und niemanden aus der Firma oder Organisation, in der Sie arbeiten. Diese Personengruppe ist entweder nicht neutral genug oder erfährt Dinge, die ihr vielleicht besser nicht bekannt wären. Alle Hauptfragen sollten beantwortet werden, die detaillierteren nur wenn sie hilfreich und unterstützend sind. Sie profitieren noch mehr, wenn Sie das Interview auf Tonband aufnehmen, es in Ruhe anhören und sich intensiv zuhören. Was fällt Ihnen auf: Wo stocken Sie, wo sind Sie begeistert beim Erzählen, was irritiert Sie beim Anhören?

Wenn Sie sich lieber allein und schriftlich mit den Fragen auseinandersetzen, gehen Sie so vor: Drucken Sie sich das Dokument aus, lesen Sie sich alle Fragen durch und beginnen Sie mit der, die Sie am meisten anspricht und wozu Ihnen gleich etwas einfällt. Versuchen Sie nicht zu lange zu überlegen, antworten Sie so spontan wie möglich. Beantworten Sie die Hauptfragen und von den detaillierteren nur diejenigen, die Ihnen hilfreich erscheinen.

- *Was ist für Sie das Wichtigste im Berufsleben?
Worauf würden Sie ungern verzichten?
Welche sind die zentralen Werte, die Sie dabei leiten?*

.....
.....
.....
.....

Ihre momentane Situation: Wie viel davon können Sie an Ihrem jetzigen Arbeitsplatz verwirklichen?

.....
.....

- *Wann ist Ihr Arbeitsleben und Ihr Privatleben in einer für Sie guten Balance?
Oder ist es Ihnen lieber, beide Bereiche nicht so stark voneinander zu trennen?*

.....
.....
.....
.....

Ihre momentane Situation: Haben beide den Stellenwert in Ihrem Leben, den Sie Ihnen gern geben würden?

.....
.....

- *Was ist für Sie „richtige“ produktive, sinnvolle Arbeit für Sie?*
Wann sind Sie bei der Arbeit ganz im Einklang mit sich?
Welche Arbeit ist nicht sinnvoll und produktiv und erzeugt bei Ihnen Langeweile, Unwillen oder andere negative Gefühle?

.....
.....
.....
.....

Ihre momentane Situation: Wie ist das prozentuale Verhältnis zwischen sinnvoller, befriedigender und nicht sinnvoller, unbefriedigender Arbeit? Was überwiegt?

.....
.....

- *Was ist für Sie die absolute Horrorvorstellung in Ihrem Berufsleben?*

.....
.....
.....
.....

Ihre momentane Situation: Wie oft kommt es derzeit zu solchen Ereignissen?

.....
.....

- Wann möchten Sie am liebsten kündigen?
Haben Sie selbst schon mal gekündigt und warum?

.....
.....
.....
.....

Ihre momentane Situation: Gibt es derzeit solche Anlässe und Gründe – wie heißen sie und wie viele sind es?

.....
.....

- *Wie und womit kann man Sie belohnen?* (z.B. mehr Geld, mehr Selbständigkeit und Unabhängigkeit, mehr fachliche Wertschätzung Ihrer Arbeit, Aufstieg, mehr Sicherheit, anderen geholfen zu haben etc....)
Wer kann das?
Wessen Lob und Wertschätzung ist Ihnen wichtig?

.....
.....
.....
.....

Ihre momentane Situation: Haben Sie genügend Belohnungen, um das zu tun, was Sie tun müssen? Bekommen Sie genügend Lob von Personen, auf deren Urteil Sie Wert legen?

.....
.....

- *Wie sollte Ihr Chef Sie führen? Wie nicht?*

.....
.....
.....
.....

Ihre momentane Situation: Zu viel Prozent entspricht der Führungsstil Ihres Chefs Ihrem Ideal?

.....

- *Gibt es ein Motto oder haben Sie eine Philosophie, das und die Sie durch Ihr Arbeitsleben begleitet?*

.....
.....

Ihre momentane Situation: Leben Sie nach Ihrem Motto?

.....

Ziehen Sie Bilanz: Wenn Sie sich Ihre Antworten anschauen oder anhören und sich vergegenwärtigen, können Sie Ihre Werte, Ideale, Bedürfnisse und Wünsche an Ihrem derzeitigen Arbeitsplatz

- verwirklichen
- überwiegend verwirklichen oder
- kaum noch oder gar nicht verwirklichen?

Wenn ersteres der Fall ist, freuen Sie sich über dieses Ergebnis! Fragen Sie sich, wie Sie das erreicht haben. Hatten Sie eine Strategie und wenn nicht, wie haben Sie es geschafft? Was haben Sie getan und nicht getan? Nach welchen Maximen oder Grundsätzen haben Sie gehandelt? Wenn Sie Ihre erfolgreichen Bewältigungsmuster und –strategien kennen, können Sie in neu entstehenden beruflichen Situationen leichter einschätzen, ob sie greifen werden.

Und: Was können Sie tun, um diese befriedigende Situation zu erhalten?

Wenn Zweiteres der Fall ist, fragen Sie sich was Sie unternehmen können, um ungünstige Rahmenbedingungen, die im Interview deutlich geworden sind, zu verändern. Wenn dies nicht möglich ist, sind dann Kosten und Nutzen in der derzeitigen Situation trotzdem noch in Balance? Oder setzen Sie sich eine innere

Frist, wie lange sie diese Situation noch halten oder aushalten wollen und wann Sie beginnen wollen etwas zu unternehmen.

Wenn Sie eine Negativbilanz ziehen müssen, welchen Impuls haben Sie? Schnell etwas ändern, das Ergebnis in Zweifel ziehen, resignieren: ‚ich kann ja doch nichts daran verändern‘. Ist es eine Erleichterung, dass die Situation nun klar ist?

Folgen Sie nicht gleich dem Impuls, lassen Sie die Ergebnisse erst einmal liegen und gucken Sie sich erst in etwa einer Woche die Antworten wieder an – es wird in der Zwischenzeit in Ihnen ohnehin bewusst und unbewusst weiterarbeiten - und fragen sich dann:

- Sind mir die Optionen klar, die ich habe - oder sehe ich keine?
- Weiss ich was ich will?
- Was kann ich jetzt tun? Was ist mein nächster Schritt?
- Schaffe ich es allein oder brauche ich Unterstützung?
- Woher kann die kommen? Partner, Freundeskreis, Bekannte - oder Vorgesetzter bzw. Personalentwicklung? Oder ist mir die Unterstützung durch einen Berater oder eine Beraterin lieber?

Vielleicht hilft es Ihnen einen *Vertrag* mit sich selbst zu schließen, der Ihnen eine zeitliche Orientierung gibt. Ich habe oft erlebt, dass es hilfreich war zu wissen, dass es nicht alles ewig so weitergehen wird, und dass ich kann mir einen inneren Zeitplan schaffen kann, der Grenzen setzt.

- Bis wann will ich was tun?
- Bis wann gebe ich mir Zeit, die Dinge noch weiter zu beobachten um sie besser zu verstehen?
- Wie lange will ich etwas ausprobieren, um zu sehen was sich ändern lässt?
- Wann will ich mir welche Unterstützung holen?
- Bis wann will ich eine Entscheidung getroffen haben?

Ich wünsche Ihnen Erkenntnisse, die am besten gleich oder auch später eine produktive Wirkung entfalten können!

Übung nach: Prof. Dr. Kornelia Rappe-Giesecke: Triadische Karriereberatung - Begleitung von Führungskräften, Professionals und Selbständigen. EHP Verlag, Bergisch Gladbach 2008, S. 191 ff