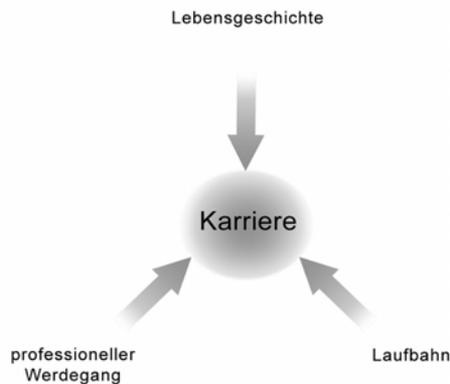


# Karriere reflektieren und gestalten: Schlüsselkompetenzen zum (Über-)leben im Wandel

Prof. Dr. phil. habil. Kornelia Rappe-Giesecke  
Vortrag auf der Fachtagung Dialog Soziale Arbeit  
FH Hannover 2.2.2010



Berufsbiographien in der Phase  
des gesellschaftlichen Wandels  
von der Industrie- zur  
Wissensgesellschaft



Vom old zum new career contract - Sicherheit ade!

Von Arbeitsplätzen zum Arbeits-Mix (angestellt, freiberuflich, core-work, ehrenamtlich, etc)

Von planbaren zu fraktalen Berufsbiographien - Die Normalität der ‚Brüche‘

Von alten zu neuen Werten: Was ist gutes Leben und gute Arbeit?

Vom Angestellten zum ‚Arbeitskraftunternehmer‘ – die Gefahr der Ökonomisierung des ‚Selbst‘

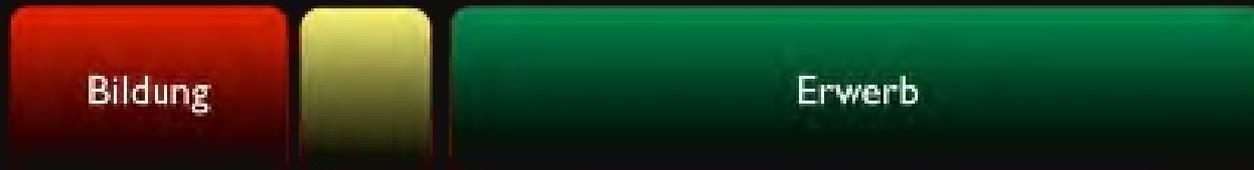
Von der ‚äußeren Karriere‘ zur ‚inneren Karriere‘

The image shows a comparison between two professional archetypes: 'Industrial Man' and 'Creative Man/Woman'. The background features silhouettes of people in business attire. The table lists various values and priorities for each group.

Industrial Man	Creative Man/Woman
Karriere	Lebensqualität
Status	Work-Life Balance
Geld	Spielräume
Disziplin	Engagement
Sicherheit	Challenge

# Industrielle Erwerbsbiographie

Ausbildung



# Wissens-Erwerbsbiographie



# Die Selfness-Karriere

Was gibt mir  
Energie?

Mit wem will  
ich arbeiten?

Wer bin ich?  
Was macht mich  
UNVER-  
WECHSELBAR?

Wie will ich leben?

Was ist meine  
Botschaft?

Creative Work, Studie des Zukunftsinstitutes 2007

© Studie creative work: [www.zukunftsinstitut.de](http://www.zukunftsinstitut.de) 2007

Die nötige Schlüsselkompetenz : Karriere- und Lebensgestaltung

# Berufliche Standortbestimmung

- *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?

# Berufliche Standortbestimmung 2

- *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?

# Berufliche Standortbestimmung 3

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

*Ihre momentane Situation:* Zu wie 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 Bedürfnisse, Wünsche, Ideale und Werte an Ihrem derzeitigen Arbeitsplatz

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

Sie können Ihre Bedürfnisse, Wünsche, Ideale und Werte an Ihrem derzeitigen Arbeitsplatz verwirklichen?

- Wunderbar! 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?**

Sie können Ihre Bedürfnisse, Wünsche, Ideale und Werte an Ihrem derzeitigen Arbeitsplatz *überwiegend* verwirklichen ?

- Fragen Sie sich was Sie unternehmen können, um **ungünstige Rahmenbedingungen**, die Ihnen 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.

Sie können Ihre Bedürfnisse, Wünsche, Ideale und Werte an Ihrem derzeitigen Arbeitsplatz kaum noch oder gar nicht verwirklichen?

- 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?

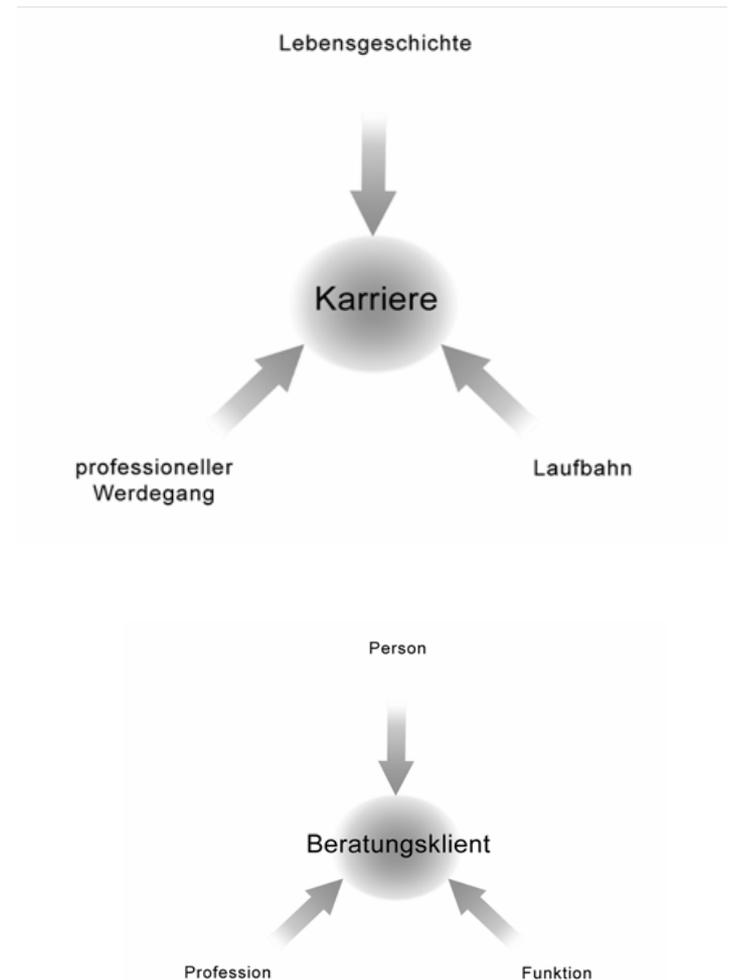
## Negativbilanz 2

- Vielleicht hilft es Ihnen **einen Vertrag mit sich selbst zu schließen**, der Ihnen eine zeitliche Orientierung gibt. Ich habe oft erlebt, dass es für die Betroffenen hilfreich war zu wissen, dass es wird 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?

[www.rappe-giesecke.de](http://www.rappe-giesecke.de) ⇒ Triadische Karriereberatung ⇒ Anleitungen zur beruflichen Standortbestimmung

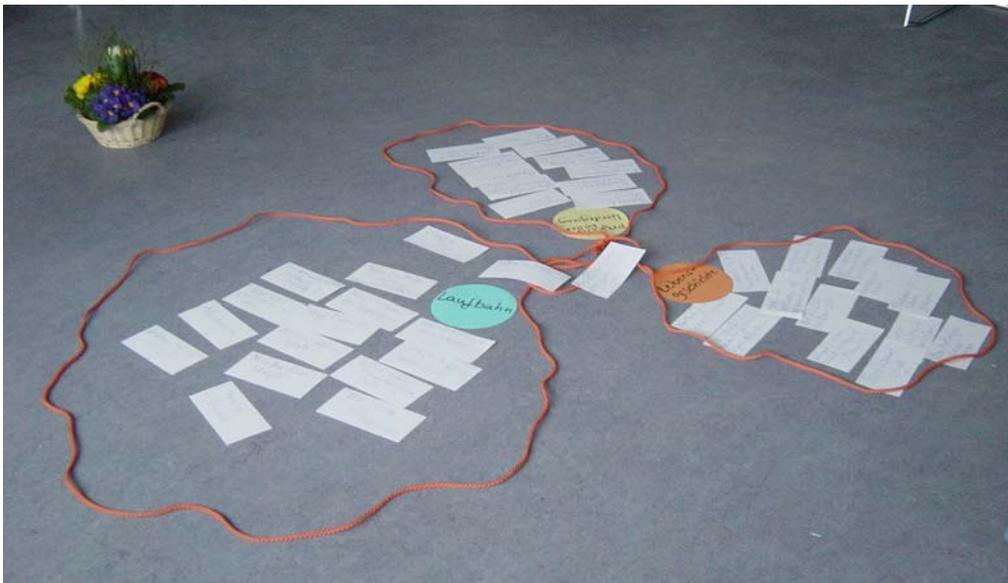
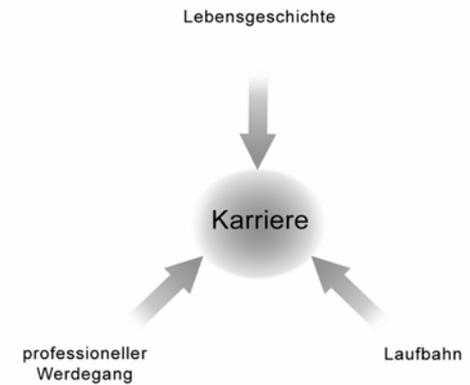
# Wie macht man heute Karriereberatung und was versteht man unter Karriere?

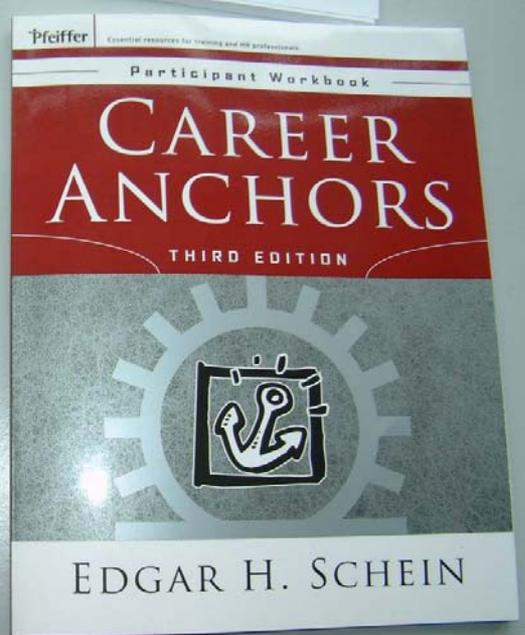
- Karriere im traditionellen Sinn meint meist nur eine Dimension- die Laufbahn
- In der *Triadischen Karriereberatung* versteht man unter Karriere das *emergente Produkt* des Zusammen- und Gegeneinanderwirkens von Laufbahn, Werdegang in der Profession und Lebensgeschichte
- Der Klient wird als Person, als Professional und als Funktionsträger verstanden.  
Die vorhanden Beratungskonzepte prämiieren meist eine Dimension auf Kosten der anderen – je nach Herkunft unterschiedlich.



# Standortbestimmung mit der Basistriade

- Diese Übung mache ich als Aufstellung mit Kunden in Einzelarbeit
- Welche Themen sind hier im Moment wichtig?





## Zur Bedeutung von Werten

- Meine These ist, dass man fundierte und prognostisch günstige Karriereentscheidung nur dann treffen kann



### Die Karriereanker nach Edgar Schein

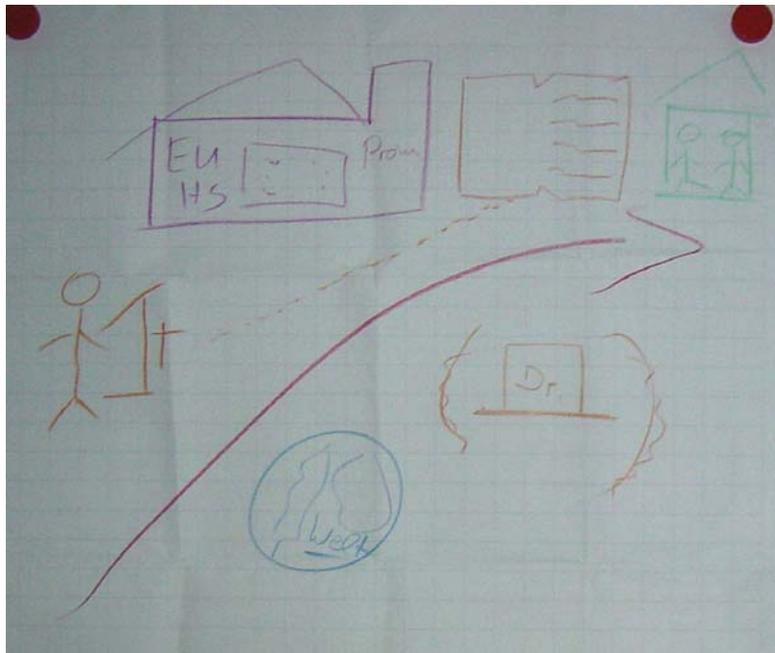
- Befähigung zum General Management
- Dienst und Hingabe für eine Sache oder Idee
- Fachliche Kompetenz
- Lebensstilintegration
- Selbständigkeit und Unabhängigkeit
- Sicherheit und Beständigkeit
- Totale Herausforderung
- Unternehmerische Kreativität

wenn man die *Werte*, die einen steuern und die strukturellen *Wertkonflikte* zwischen den einzelnen Werten kennt.

- Man sollte die Werte, die die relevanten Umweltsysteme haben, in denen man arbeitet oder arbeiten will, kennen und die Spannungen, Übereinstimmungen und Konflikte dieser Werte mit den eigenen handlungsleitenden Werten verstehen

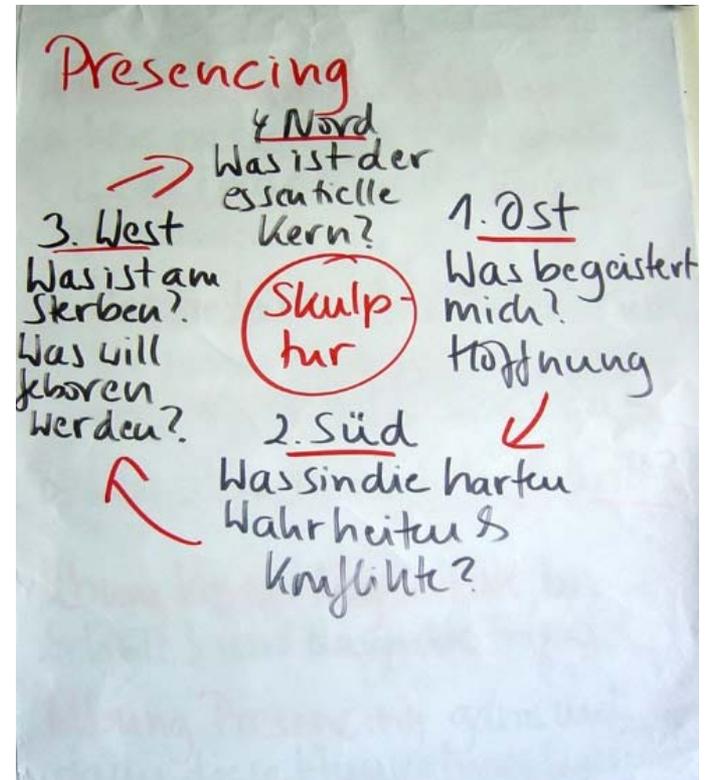
# Kreative Verfahren der Visionsentwicklung

- „Es ist das Jahr 2013 und es ist beruflich und privat alles so geworden wie Sie es sich gewünscht haben. Wie ist es dann?“
- Negativliste: „Was soll 2013 auf keinen Fall mehr so sein wie heute?“
- Abgleich der Vision mit den Anker



# Kreative Verfahren 2: Presencing

- „Entwickeln Sie eine Skulptur, die ihre gegenwärtige Situation (Ihre Welt) und die Potentiale, die darin liegen, zum Ausdruck bringt.“



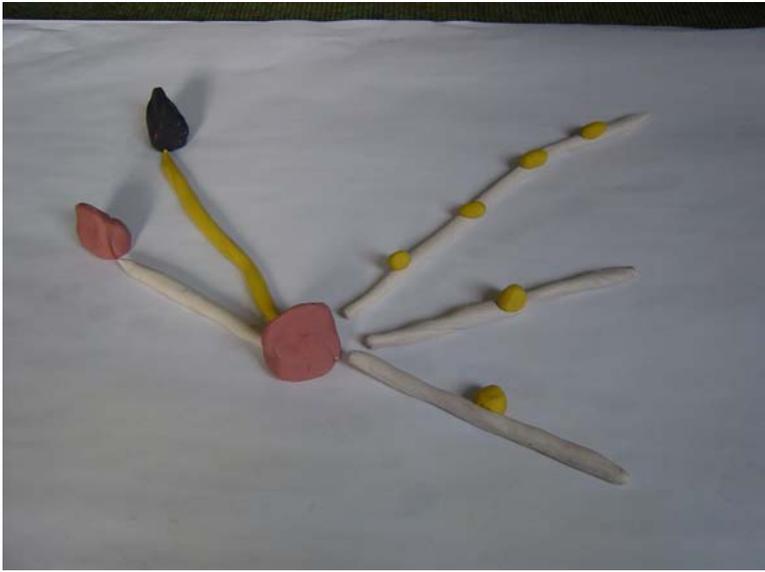


Phase 1



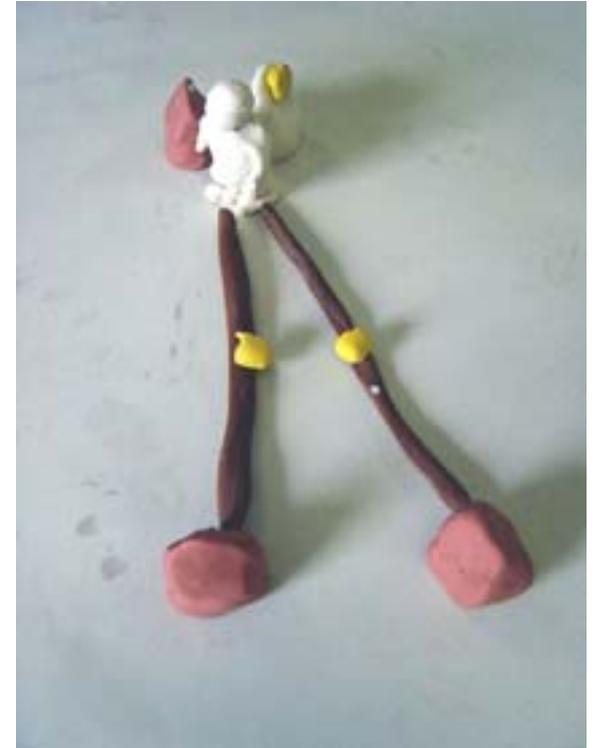
Phase 2





Phase 1

Phase 2



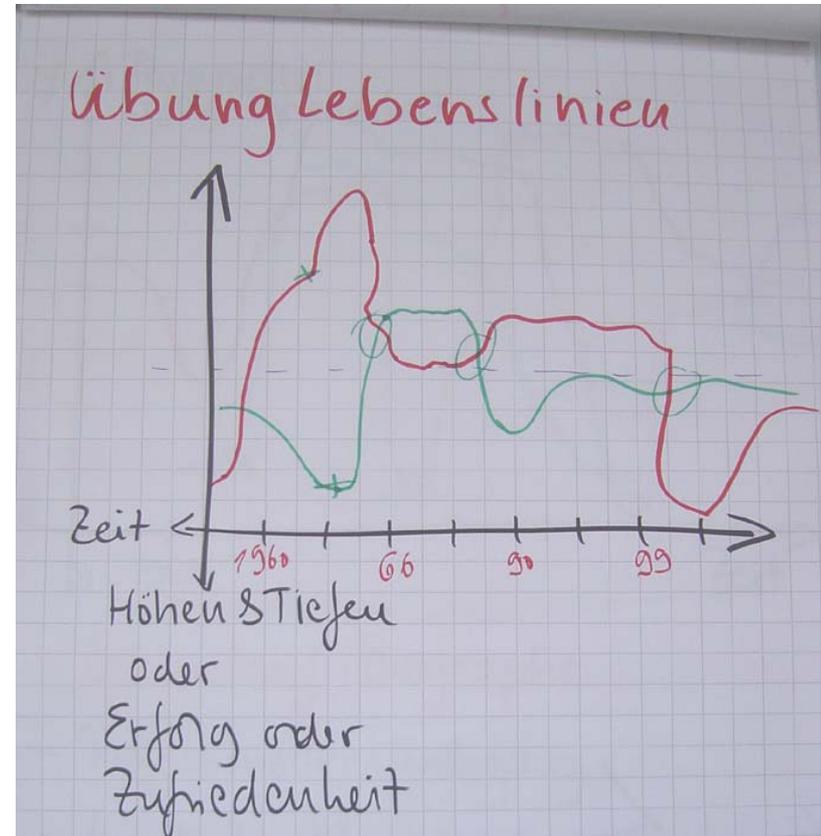
Phase 3

# Biographie- und Karriereanalyse

Manchmal muss man sich über seinen bisherigen Weg klar werden, ehe man eine Entscheidung trifft:

## Arbeit mit der Timeline

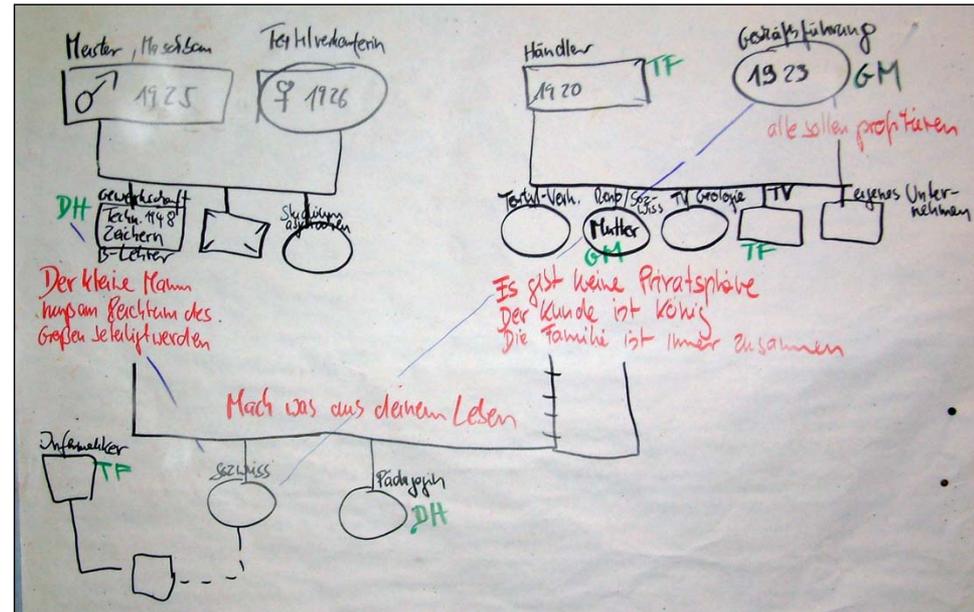
- Welcher Parameter steht für mich auf der Y Achse?
- Welche waren die Muster in Entscheidungssituationen?
- Was ist der rote Faden?
- Wie passt die berufliche und die persönliche Entwicklung zusammen?
- Mit welchen Ressourcen habe ich in der Vergangenheit derartige Situationen bewältigt?



# Genogramm-Analyse in der Karriereberatung

Die Bedeutung der familialen Aufträge und der familialen Modelle für die Gestaltung von Leben und Arbeit

- Geburts- und Sterbedatum, Stellung in der Geschwisterreihe
- Berufe, Berufswechsel, Laufbahnen
- Position in der Familie in Bezug auf die Sicherung ihrer ökonomischen Basis und
- Die Botschaften an die nächste Generation darüber, wie man leben und arbeiten sollte und von welchen Werte man sich leiten lassen sollte
- Die ausgesprochenen und unausgesprochenen Erwartungen an die nächste Generation: Was soll sie genau so oder anders machen?

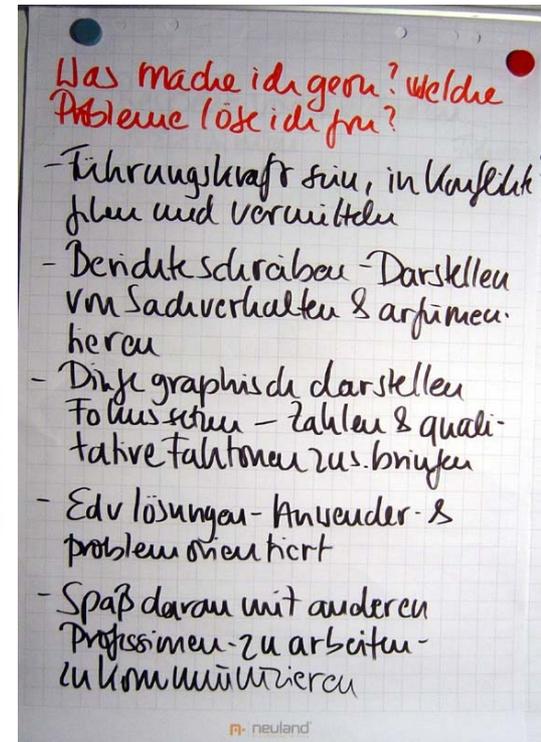
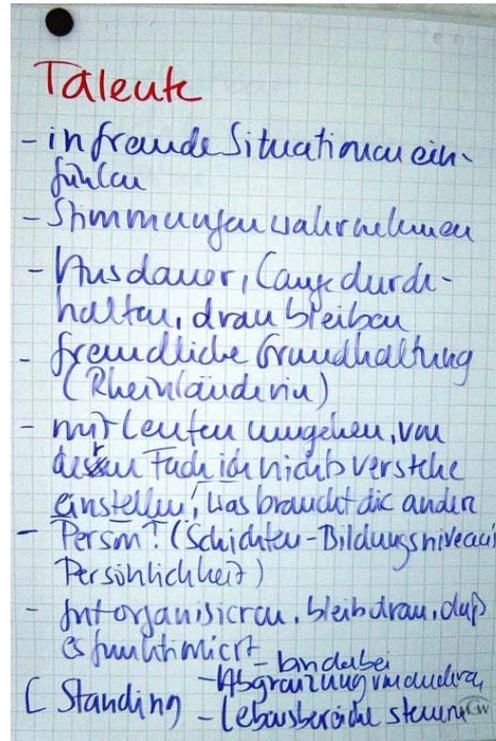


# Profilentwicklung: Talente

- Was machen Sie wirklich gern?
- Was füllt Sie aus?
- Wo ist Ihre Energie?
- Was fällt Ihnen leicht?
- Welche Gaben haben Sie?
- Was steht Ihnen einfach zur Verfügung?
- Was können Sie einfach?

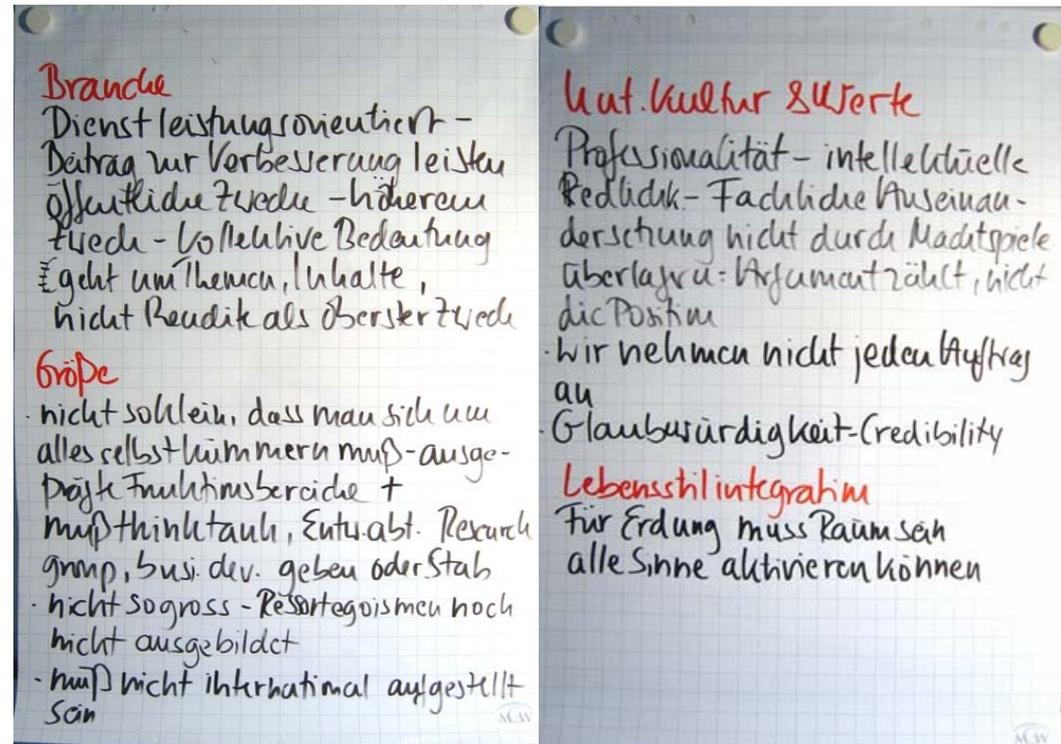
## Zusammenfassung

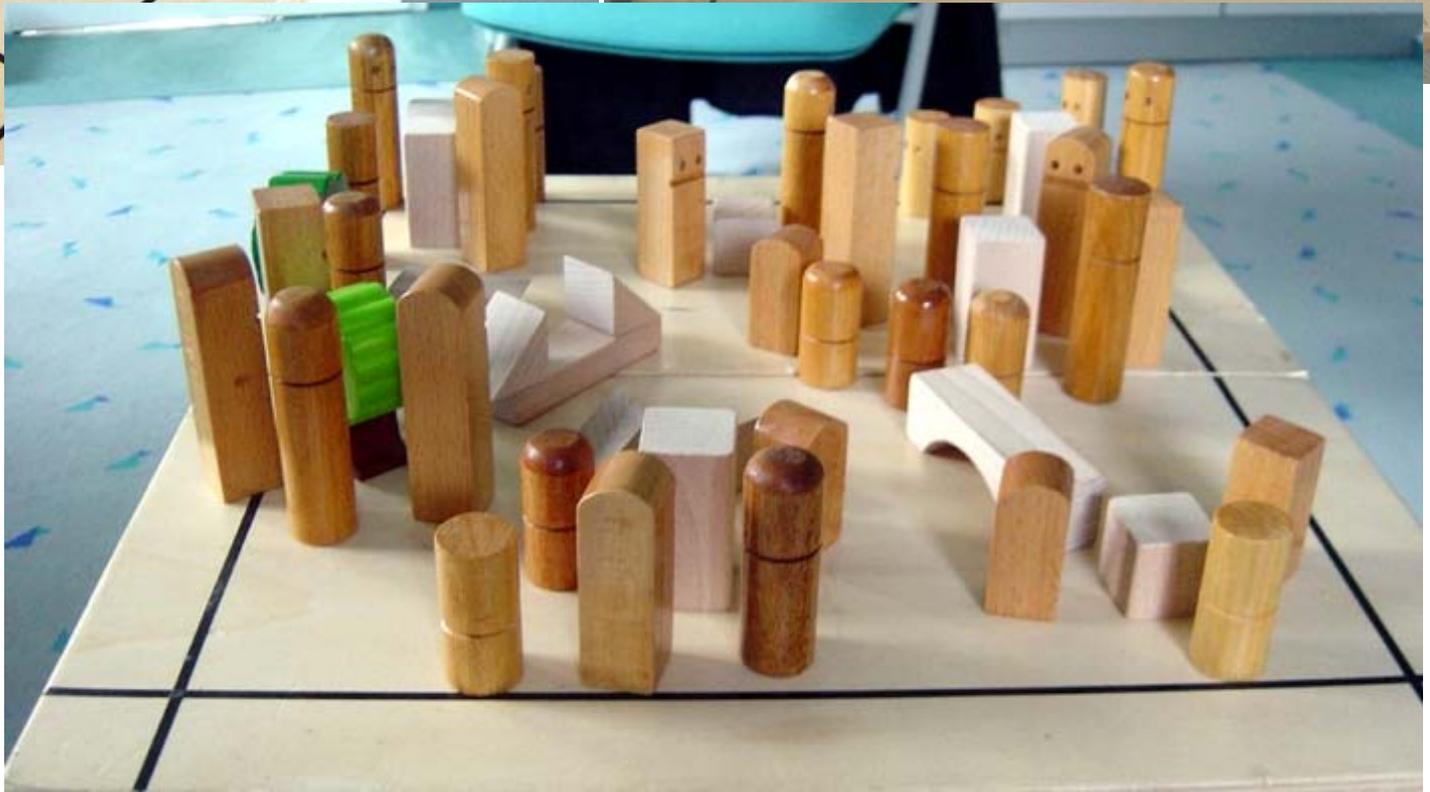
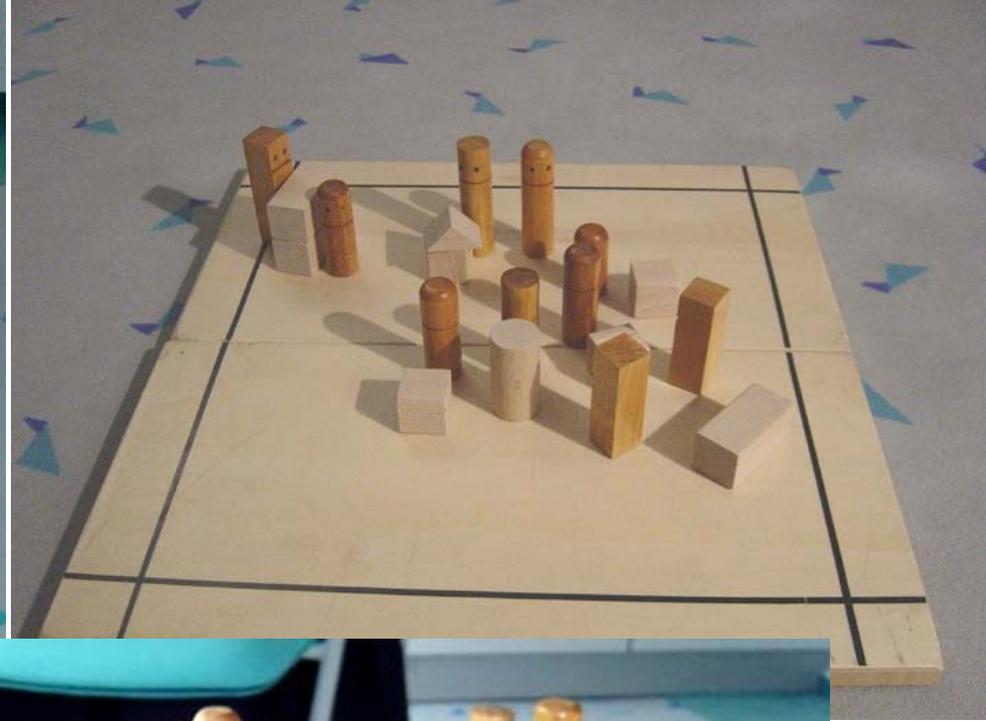
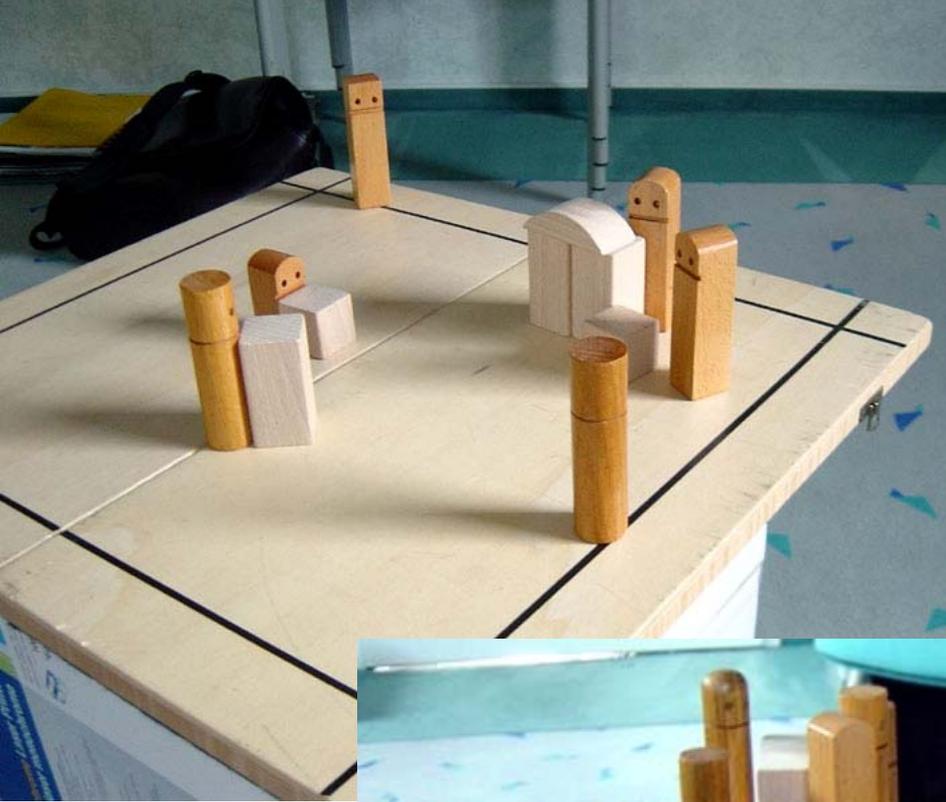
- Welches sind Ihre Talente?



# Profilentwicklung: Der ideale Arbeitsplatz

- Branche
- Welches Produkt welche Dienstleistung wird produziert?
- Unternehmensgröße
- Rechtsform: Inhabergeführt, AG etc.
- Zentrale, Niederlassung, Ausland,
- Alter des Unternehmens: Neugründung.....
- Ort
- Positionierung ( Funktion, Managementebene ...)
- Aufgabengebiet ( Betreuung, Beratung von Professionals, Verwaltung ....)
- Zentrale Aufgaben
- Wie und von wem werde ich geführt? ( Führungsstil)
- Arbeitsplatz und Umgebung: Team oder allein, Assistenz und Unterstützung, Mitarbeiter?
- Unternehmenskultur und Werte
- Verhältnis von Beruf und Freizeit
- ?





Situations-  
analyse: Der  
jetzige  
Arbeitsplatz

Meine Position  
und Aufgabe in  
der  
Organisation

# Maximen für die Gestaltung von Übergangsphasen in Karrieren nach Herminia Ibarra

Handle und reflektiere dann!

Flirte mit den unterschiedlichen Seiten deines Selbst!

Lebe mit den Widersprüchen in der Übergangszeit!

Mache kleine Schritte!

Übe Dich und überprüfe Dich, indem Du mit neuen Rollen experimentierst!

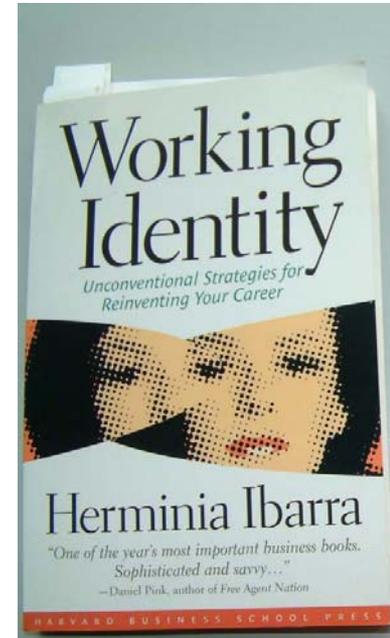
Suche nach Leuten außerhalb Deines bisherigen Netzwerkes, die so sind, wie Du sein möchtest!

Werde initiativ und warte nicht auf inspirierende Eingebungen!

Geh immer wieder auf Distanz, aber bleibe dort nicht zu lange!

Ergreife die Gelegenheiten, die sich eröffnen, wenn Du für Veränderungen bereit bist!

**Schwierig aber wirksam!**



# Mehr lesen.....

im Web: [www.rappe-giesecke.de](http://www.rappe-giesecke.de)

und im Buch: Triadische Karriereberatung –  
Begleitung von Professionals, Führungskräften und Selbständigen  
EHP Verlag Bergisch Gladbach 2008

