

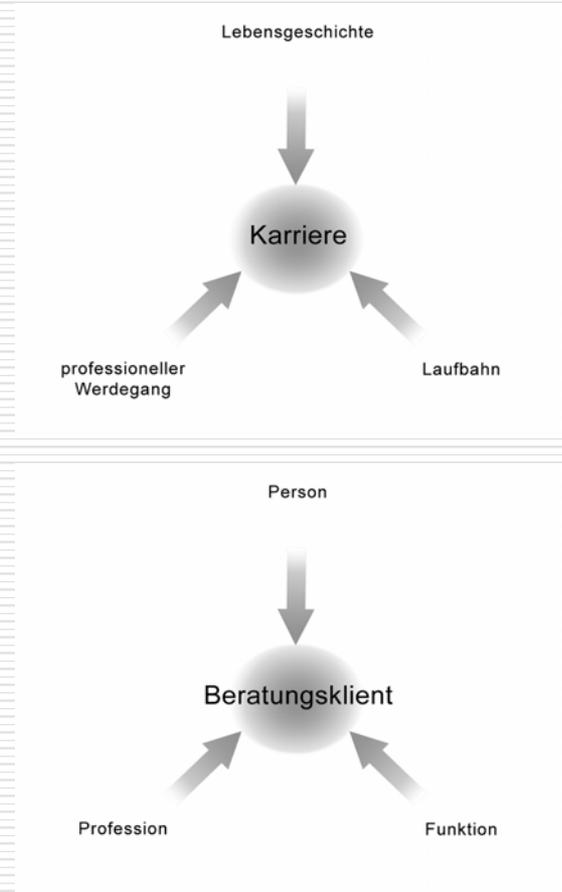
# Triadische Karriereberatung für Studierende

---

Prof. Dr. phil. habil. Kornelia Rappe-Giesecke  
Vortrag beim Verband für Bildungs- und  
Berufsberatung - Regionalgruppe Nord  
in Hannover am 18.9.2009

# Was verstehe ich unter Karriere?

- Karriere im traditionellen Sinn meint 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.



# Differentielle Karriereberatung

---

- Es kann kein Karriereberatungskonzept für alle Zielgruppen, Beratungsanlässe und Rahmenbedingungen geben.
  - Die vorhandenen Konzepte mit ihrem Allgemeingültigkeitsanspruch scheitern immer an bestimmten Anfragen- die Übertragbarkeit ist immer ein Problem.
- Nötig ist eine *allgemeine Karriereberatungstheorie* und *differentielle Karriereberatungskonzepte*, die Setting, Programme und Verfahren variieren.
- Damit variieren auch die Anforderungen an die Qualifikationen der BeraterInnen – z.B. die Notwendigkeit von Fach- und Branchenwissen neben Beratungskompetenz

# Programme der Karriereberatung

---

- Es gibt drei essentielle Programme - wodurch sich Karriereberatung von anderen Beratungsformaten unterscheiden lässt
- Werteklärung
- Biographie- und Laufbahnanalyse
- Profilentwicklung
- und mehrere fakultative wie Rollen- oder Organisationsanalyse, die auch im Coaching angewandt werden

# Karriereplanung für Studierende

---

- Seit 15 Jahren integrativer Bestandteil von Weiterbildungsstudiengängen
- Anwendung des Konzepts Triadischen Karriereberatung in zwei Seminaren mit Studierenden in Pflege und Sozialpädagogik
- Mein Konzept ist für die Begleitung von Fach- und Führungskräften der mittleren Jahre im Einzelsetting indiziert. Für die Zielgruppe der Studierenden und das Setting: Seminargruppe habe ich es modifiziert.
- Ich schildere im folgenden das Seminarkonzept und erläutere daran die professionellen Programme der Karriereberatung sowie deren Anwendbarkeit in diesem Fall



# Seminar Berufsbiographien und Karriereplanung – Studiengang Soziale Arbeit und Sozialpädagogik

---

- 1 Einheit: Was ist Karriere?  
Begriffsklärung – mentale Modelle  
– Typologien – Triadisches Modell  
von Karriere
- 1 Einheit: Gesellschaftliche  
Rahmenbedingungen von  
Karrieren heute  
Der alte und der neue Kontrakt,  
De-Institutionalisierung und  
Individualisierung der  
Erwerbsbiographie  
Selbstökonomisierung  
(Arbeitskraftunternehmer)  
Karriereplanung und –reflexion als  
Bildungsaufgabe
- 2 Einheiten: Die Bedeutung der  
Werte
- 2 Einheiten: Die Entwicklung von  
Zukunftsvisionen
- 2 Einheiten: Profilentwicklung
- 1 Einheit: Übergangsphasen
- 1 Einheit: Abschluss  
Themen abschließen und  
persönliche Ergebnissicherung

# Das Programm Werteklärung

---

## Erhebung von Daten und Analyse der Daten

- Werte, die aus der persönlichen Biographie heraus entstanden sind
- Werte der erlernten Profession
- Werte der Organisation, mit denen der Klient konfrontiert ist
- Werte der Kunden/ des Klientel, mit denen der Klient konfrontiert ist
- Bewußte und unbewußte Visionen - Träume
- Wie sieht die ideale Stelle/ das ideale Unternehmen aus?
- Wie sieht das ideale Verhältnis von Privatem und Beruflichen aus?
- Der Sinn meiner Arbeit/meines Engagements für die Gesellschaft/ Gemeinschaft- Mission und Auftrag (selbst gewählte und übernommene)
- Meine Verortung im Unternehmen, in der Familie, in der Gesellschaft

## Auswertung und Umsetzung

- Handlungsoptionen sondieren, die aus der Analyse entstehen
- Reflexive Verstärkung von Werten, Prämierungskorrektur oder Wertesubstitution
- Bedeutung dieser Ergebnisse für Entscheidungs- und Handlungsoptionen

Auszug aus: Triadische Karriereberatung, EHP Verlag Köln 2008

# Die Bedeutung der Werte

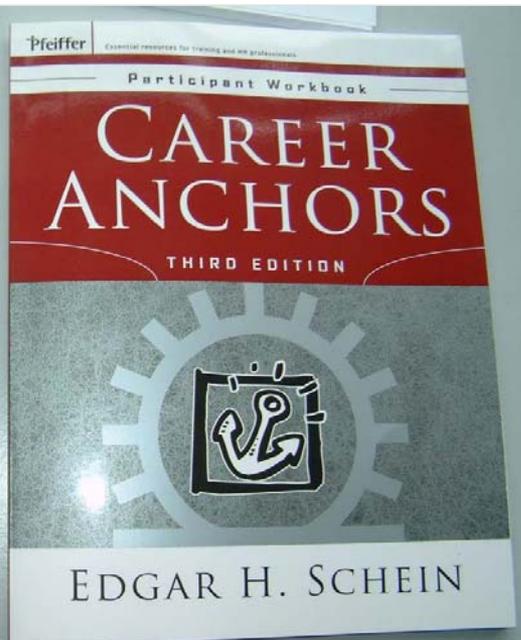
---

## Umsetzung des Programms im Seminar

- Die Karriereanker – Paarinterview mit modifiziertem Leitfaden - Übung zur Erhebung von Werten in der eigenen Biographie
- Werteanalysen: Verstehen eigener und anderer Karriereanker Transkripte von Interviews mit Berufstätigen mit diesen Anker

# Die 8 Karriereanker nach Edgar Schein

---



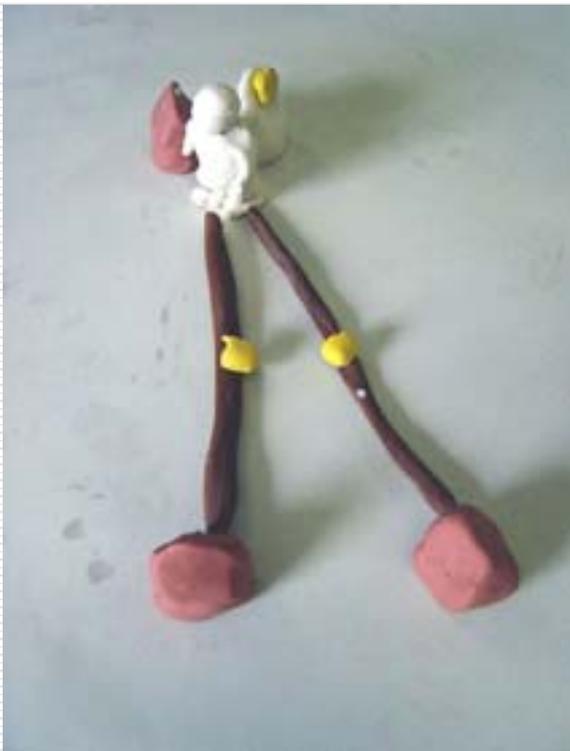
Befähigung zum General Management  
Dienst und Hingabe für eine Sache oder Idee  
Fachliche Kompetenz ( Technisch Funktionale)  
Lebensstilintegration  
Selbständigkeit und Unabhängigkeit  
Sicherheit und Beständigkeit  
Totale Herausforderung  
Unternehmerische Kreativität

# Die Entwicklung von Zukunftsvisionen

---

- ❑ Kreative Verfahren der Visionsentwicklung  
Übung Bild und  
Negativliste – nicht  
die Presencing Übung!
- ❑ Abgleich der Vision mit  
den Anker





# Das Programm Biographie- und Karriereanalyse

---

## Erhebung von Daten

- Analyse des professionellen Werdegangs
- Analyse der Berufsbiographie bezogen auf die Übernahme von Funktionen
- Analyse der persönlichen Biographie
- Bedeutung der familialen Biographie für den Lebens- und Karriereweg
- Wichtige Entscheidungssituationen, Einschnitte, Brüche und Krisen, Erfolge in der Biographie

## Bewertung der Daten

- Zusammenwirken der drei Biographielinien: persönlich, als Professional und Funktionsträger (Auseinanderlaufen der Linien, roter Faden, Treiber)
- Auswertung der verschiedenen Datentypen: Muster
- Positionsbestimmung: Wo stehe ich jetzt im Lebenslauf zwischen Zukunft und Vergangenheit?

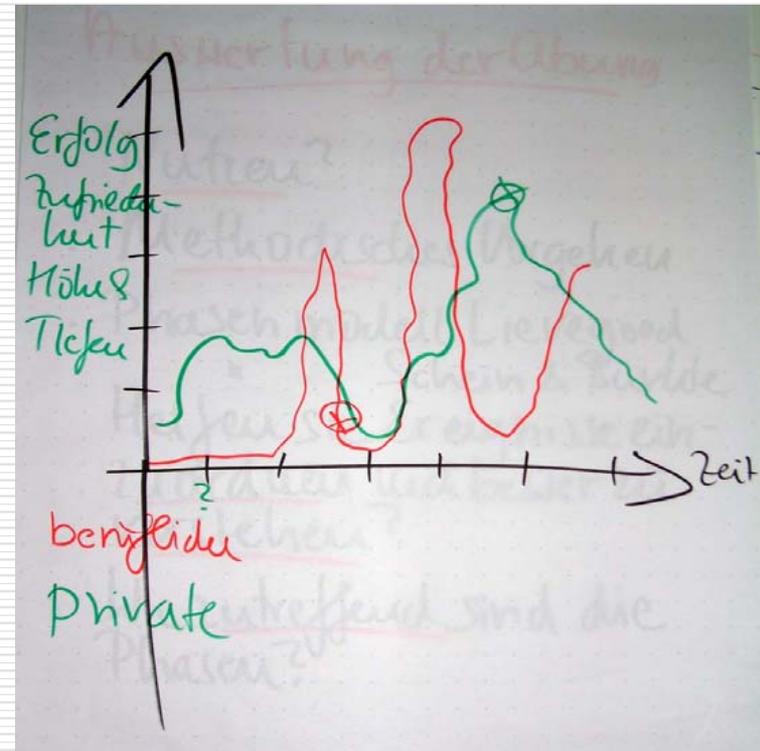
## Umsetzung

- Optionen für die Gestaltung des weiteren Weges
- Notwendige Veränderungen in der Einstellung/Haltung/ Bewertung von Karriere und Lebenslauf
- Maßnahmen

Auszug aus dem Buch: Karriereberatung, EHP Verlag Köln 2008

# Biographie- und Karriereanalyse

- Modelle von Lebensphasen und von Karrierephasen vorstellen: Input und Verarbeitung
- Übung Timelinearbeit
- Die Bedeutung der familialen Aufträge und der familialen Modelle für die Gestaltung von Leben und Arbeit (Genogrammarbeit) Kommentar



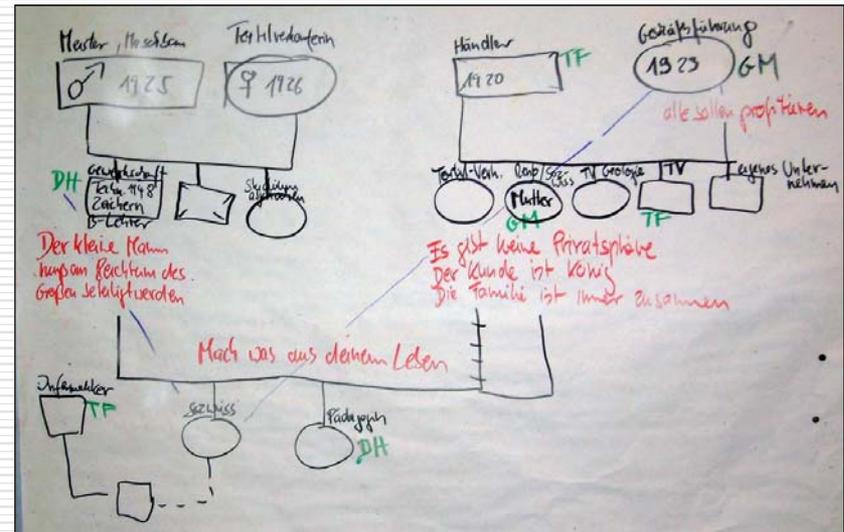
# Genogrammanalyse in der Karriereberatung

Geburts- und Sterbedatum, Stellung in der Geschwisterreihe

Berufe, Berufswechsel, Laufbahnen

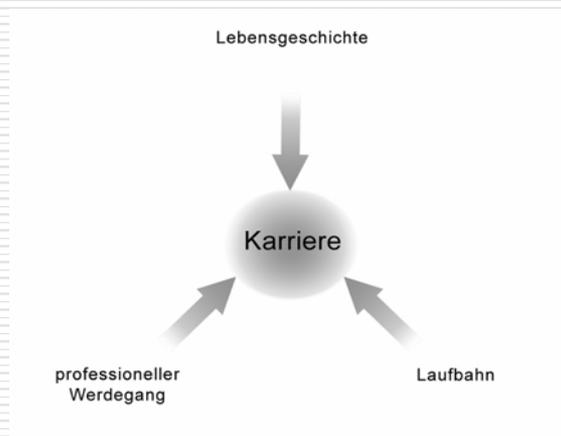
Position in der Familie in Bezug auf die Sicherung ihrer ökonomischen Basis und Die Botschaften an die nächste Generation darüber, wie man leben und arbeiten sollte und von welchen Werte man sich leiten lassen sollte

Die ausgesprochenen und unausgesprochenen Erwartungen an die nächste Generation: Was soll sie genau so oder anders machen.



# Standortbestimmung mit der Basistriade

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



# Das Programm Profilentwicklung

---

## Erhebung von Daten

- ❑ Fachlich-professionelles Wissen, formelle Qualifikationen und Kompetenzen
- ❑ Funktional - organisationales Wissen, formelle Qualifikationen und Kompetenzen
- ❑ Persönliche Stärken, Schwächen und Kompetenzen
- ❑ Talente
- ❑ Erfahrungen in Branchen, Organisationstypen, Aufgabengebieten

## Bewertung und Umsetzung

- ❑ Kernkompetenzen: Zusammenwirken von persönlichen, professionellen (fachlichen) und funktionalen Kompetenzen
- ❑ Profil entwickeln und festhalten
- ❑ Abgleich dieses Profils mit Optionen

Auszug aus dem Buch: Karriereberatung, EHP Verlag Köln 2008

# Profilentwicklung

---

- ❑ Talente – Übung > Details nächste Folie
- ❑ Bolles Ansatz des Life-Work-Planning -Input
- ❑ Kompetenzbilanzen- Input
- ❑ der Ideale Arbeitsplatz - Übung > Details nächste Folie
- ❑ Aktive Bewerbungsstrategien – Input > Details nächste Folie

# Talente: Meine ‚Talentfragen‘

---

- 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?

# 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
- ?

# Bürkle's Aktive Bewerbungsstrategien als Input

---

- 1. Schritt **Eignungsanalyse** durch Stärkenerforschung
  - Fach-, Branchen-, Stab oder Linien-, Führungserfahrungen
  - konzeptionelle Fähigkeiten Kommunikationsfähigkeit
  - Persönlichkeit, Kreativität

Mit welcher Kombination unterscheide ich mich von vergleichbaren Bewerbern?

- 2. Schritt: **Neigungsanalyse**
  - Das liebste Betätigungsfeld
- 3. Schritt: **Problemlösungsfähigkeitsanalyse**
  - Welche Probleme löse ich zur Zeit?
  - Welche könnte ich lösen?
  - Welche Unternehmen bräuchten mich als Problemlöser?
- 5. Schritt Umsetzung in **Bewerbungsstrategie**: Bedarfsanalyse bei Unternehmen

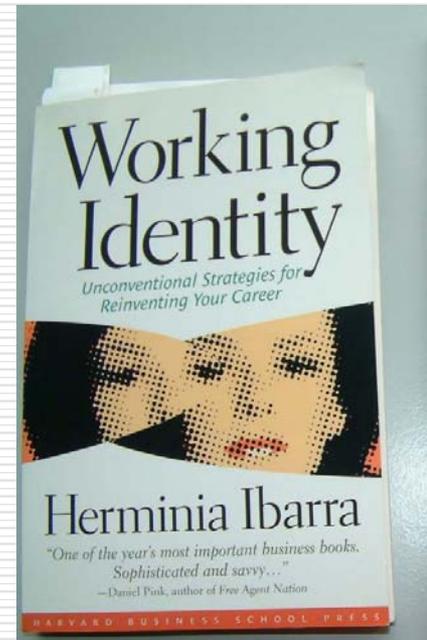
# Übergangsphasen in Karrieren

---

1 Einheit: Rite des Passage – Dynamik von Übergangsphasen und

Maximen für die Gestaltung von Übergängen nach 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.



# Abschluss des Seminars

---

- ❑ Ergebnissicherung
- ❑ Persönlich: mein nächster Schritt.
- ❑ Was nehme ich mir vor für die letzte Phase des Studiums, fürs das Praktikum, das Anerkennungsjahr, Jobsuche? Selbstkontrakt
- ❑ Anregungen für meine künftige Arbeit als Angestellte, Selbständige, Führungskraft

# Fazit

---

- ❑ Man kann die Programme der Triadischen Karriereberatung in der Arbeit mit Studierenden anwenden
- ❑ Man muss die Verfahren sorgfältig auswählen und modifizieren (Arbeit in der Gruppe, Erfahrungsstand)
- ❑ Die Studierenden erlernen Verfahren der Karrierereflexion ( Bildungsaufgabe!) und setzen sich mit ihren mentalen Modellen von Karriere auseinander
- ❑ Die Übungen setzen sofort reflexive Prozesse Ingang. Die aufeinander aufbauenden Übungen, ‚Hausaufgaben‘ und das in Beziehungsetzen der einzelnen Auswertungsergebnisse geben Ihnen eine gute Orientierung für den nächsten beruflichen Schritt (laut Evaluation)

# Mehr lesen

---

- [www.rappe-giesecke.de](http://www.rappe-giesecke.de)
- Triadische Karriereberatung – Begleitung von Professionals, Führungskräften und Selbständigen  
EHP Verlag Bergisch Gladbach 2009

