

# Triadische Karriereberatung

Prof. Dr. phil. habil. Kornelia Rappe-Giesecke  
Vortrag im Seminar Human Resource Management  
Fakultät IV der FH Hannover 6.5.2010

## Berufsbiographien in der Phase des gesellschaftlichen Wandels von der Industrie- zur Wissengesellschaft

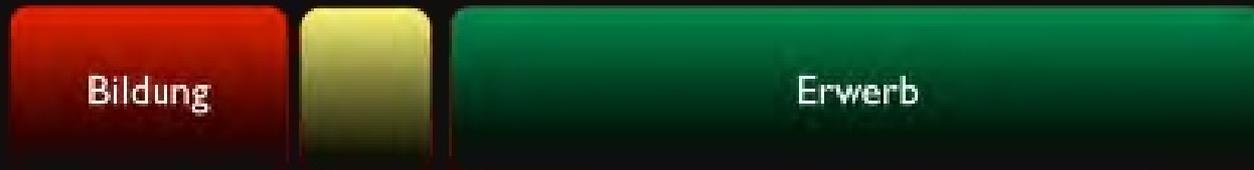
Industrial Man	Creative Man/Woman
Karriere	Lebensqualität
Status	Work-Life Balance
Geld	Spielräume
Disziplin	Engagement
Sicherheit	Challenge

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

- Vom old zum new career contract - Sicherheit ade!
- Von Arbeitsplätzen zum Arbeits-Mix (company-work, project-work, creative core-work, home-work, care-work)
- Von planbaren zu fraktalen Berufsbiographien - Die Normalität der ‚Brüche‘
- Vom Angestellten zum ‚Arbeitskraftunternehmer‘ – die Gefahr der Ökonomisierung des ‚Selbst‘
- Von der ‚äußeren‘ zur ‚inneren Karriere‘: Was ist gutes Leben und gute Arbeit?

# 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?

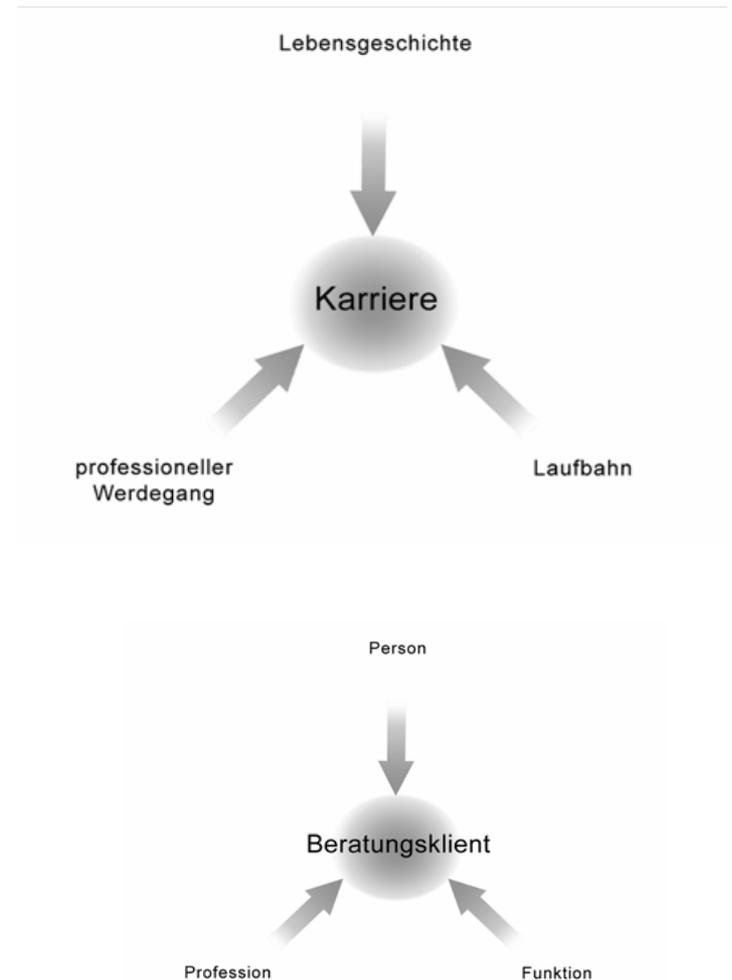
Creative Work, Studie des Zukunftsinstitutes 2007

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

Die nötige Schlüsselkompetenz : Karriere- und Lebensgestaltung

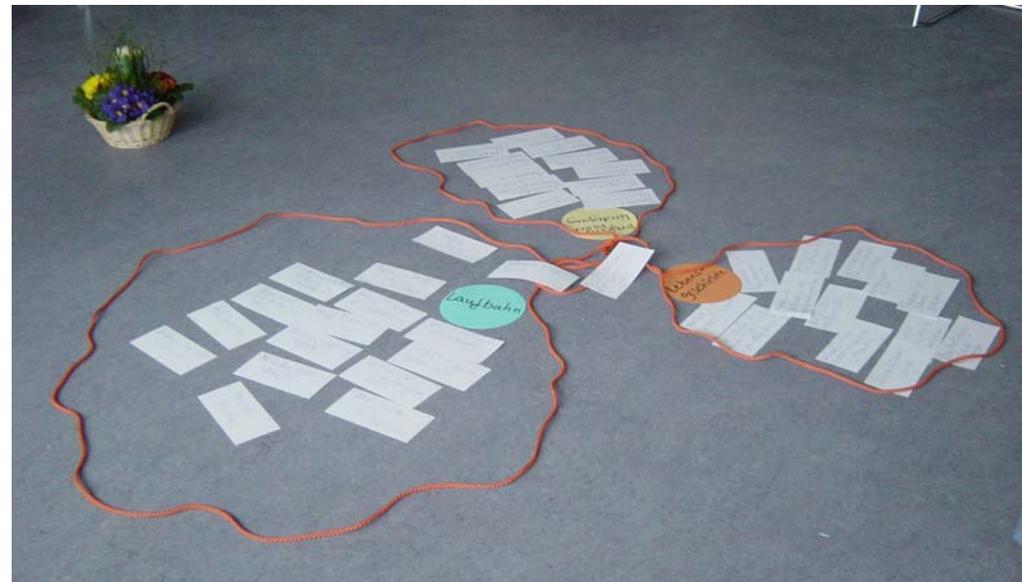
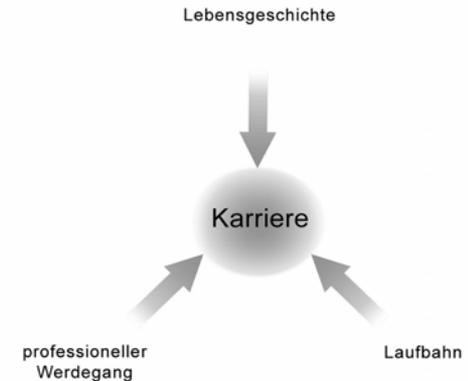
# Karriereberatung und -planung – state of the art

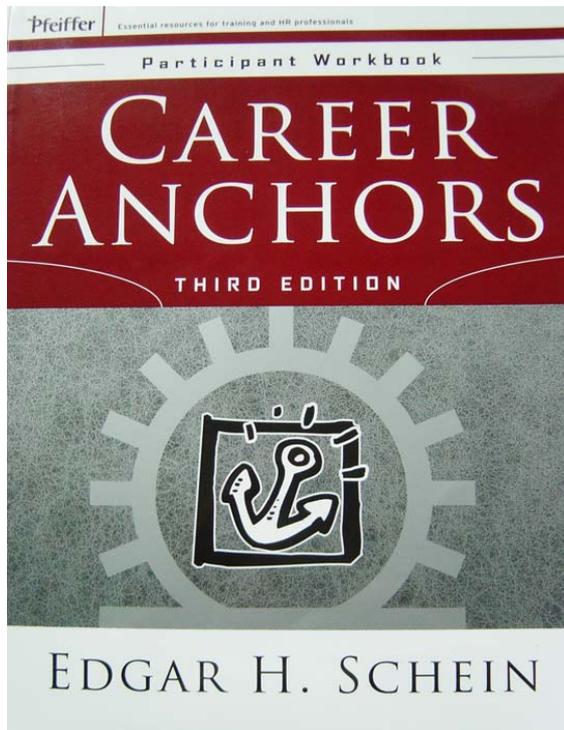
- Karriere im traditionellen Sinn meint meist nur eine Dimension - die Laufbahn
- In der *Triadischen Karriereberatung* versteht man unter Karriere das *emergente Produkt* des Zusammen- und Gegeneinanderwirkens von Laufbahn, Werdegang in der Profession und Lebensgeschichte
- Der Klient wird als Person,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



# Standortbestimmung mit der Basistriac'

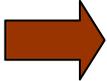
- Diese Übung mache ich als Aufstellung mit Klienten in Einzelarbeit: Welche Themen sind hier im Moment wichtig?
- Dann arbeitet man an Optionen für Karriereentscheidungen mit den drei Programmen
  - Werteklä rung
  - Biographieanalyse
  - Profilentwicklung





- *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*

## Zur Bedeutung von Werten

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

# Karriereanker und woran man sie erkennt



*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*

- Was ist für Sie das Wichtigste im Berufsleben?
- Worauf würden Sie ungern verzichten?
- Was sind die zentralen Werte, die Sie leiten?
- Was ist für Sie die absolute Horrorvorstellung in Ihrem Berufsleben?
- 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 Gefühle?
- Wie und womit kann man Sie belohnen?
- Wer kann das?
- Von wem nehmen Sie Lob und Wertschätzung an?
- Wie sollte Ihr Chef sie führen? Wie nicht?
- Gibt es ein Motto, eine Philosophie für Ihr Arbeitsleben?

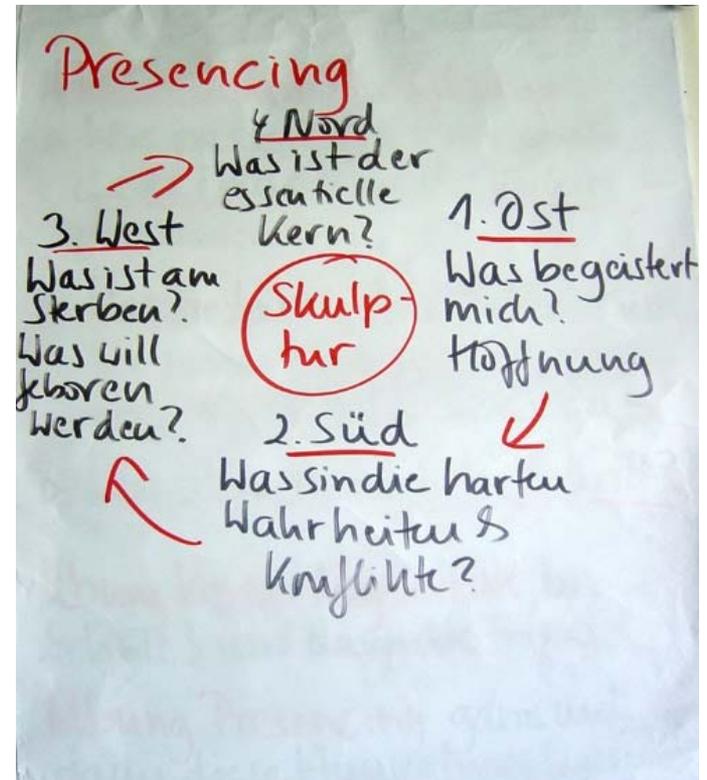
# Kreative Verfahren der Visionsentwicklung

- „Es ist das Jahr 2015 und es ist beruflich und privat alles so geworden wie Sie es sich gewünscht haben. Wie ist es dann?“
- Negativliste: „Was soll 2015 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.“



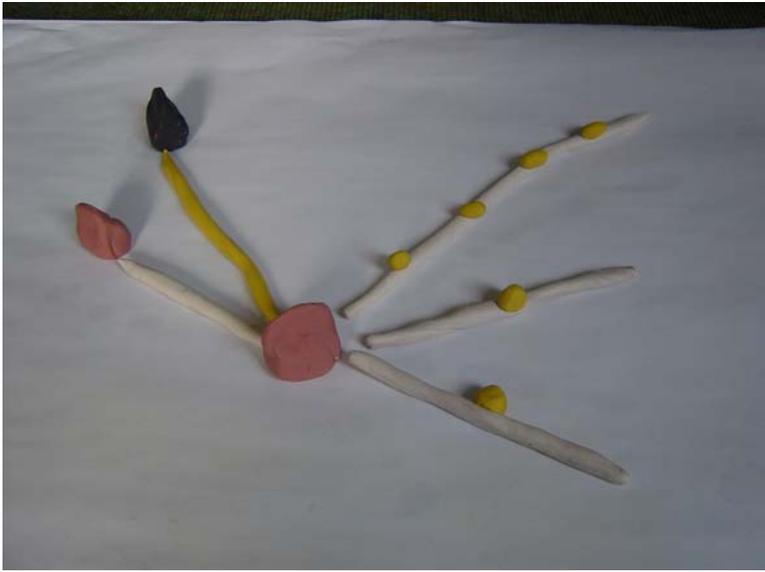


Phase 1



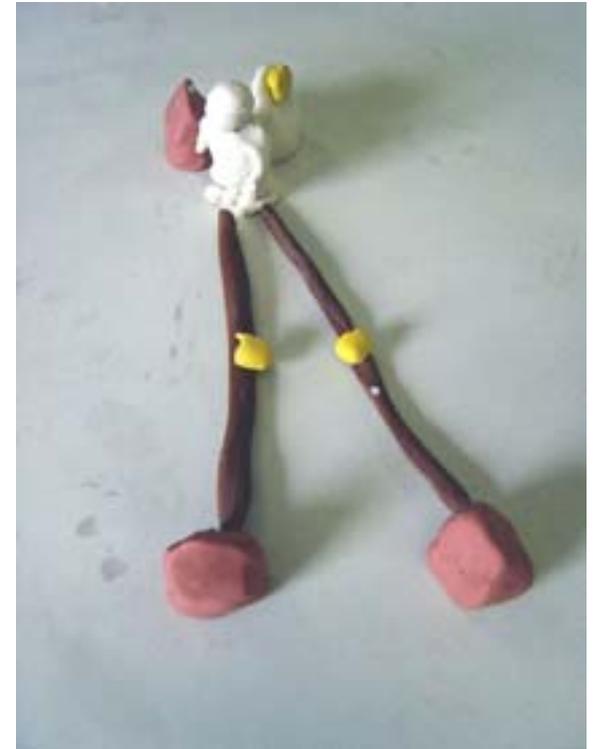
Phase 2





Phase 1

Phase 2



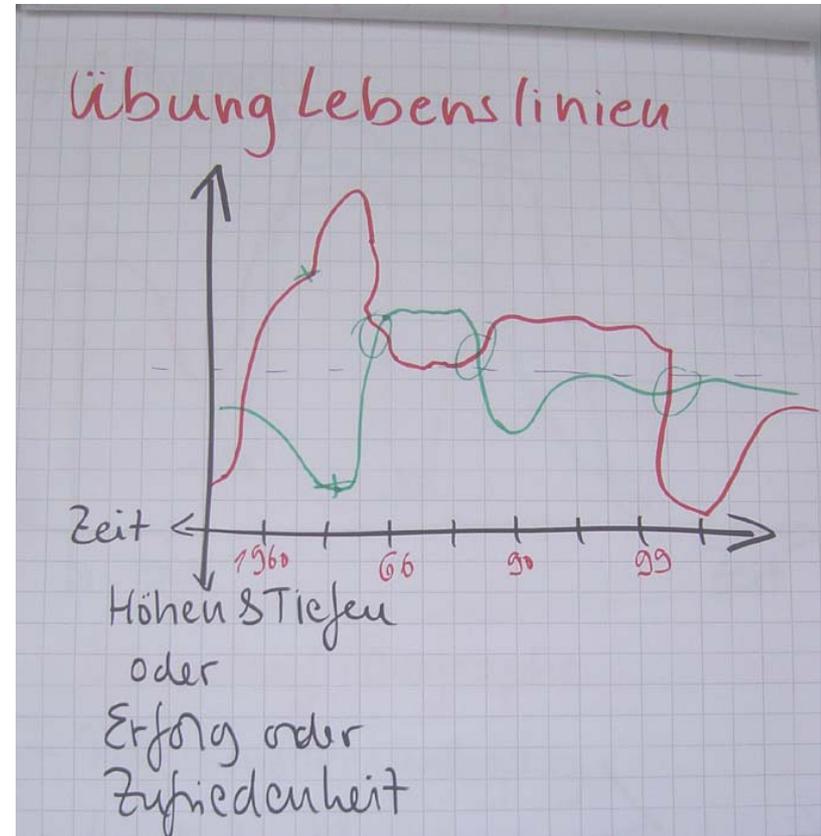
Phase 3

# Biographie- und Karriereanalyse

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

## Arbeit mit der Timeline

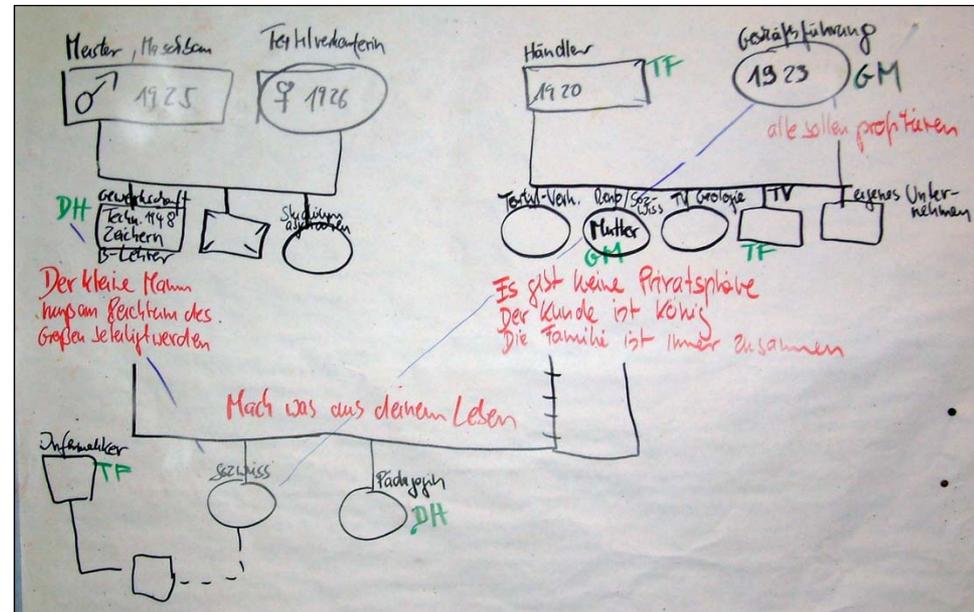
- Welcher Parameter steht für mich auf der Y-Achse?
- Welche waren die Muster in Entscheidungssituationen?
- Was ist der rote Faden?
- Wie passt die berufliche und die persönliche Entwicklung zusammen?
- Mit welchen Ressourcen habe ich in der Vergangenheit derartige Situationen bewältigt?



# 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
- 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?

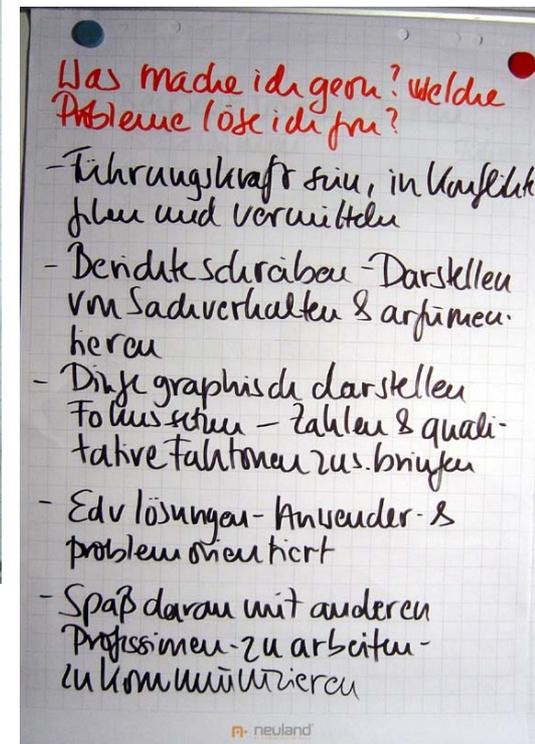
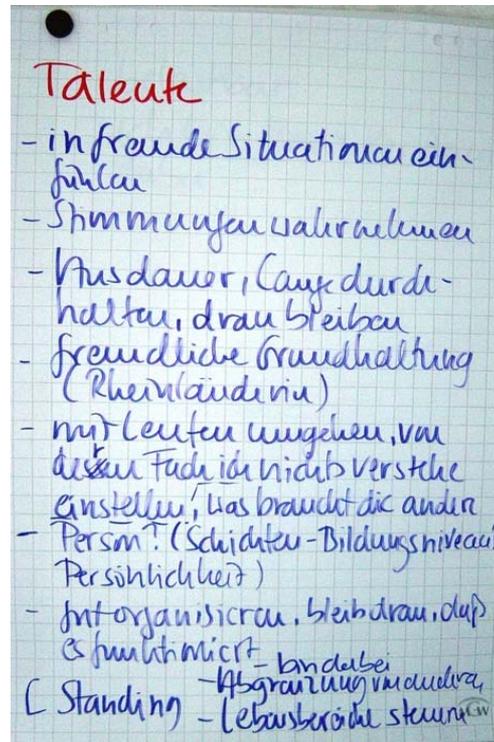


# Profilentwicklung 1: Talente

- 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?

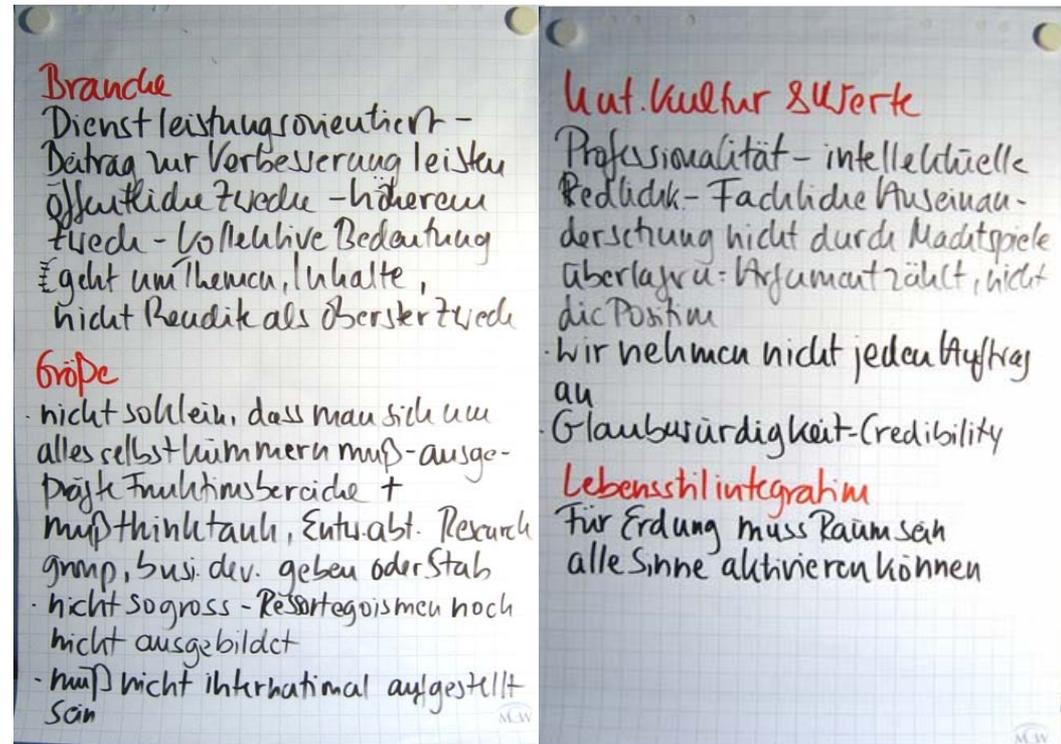
## Zusammenfassung

- Welches sind Ihre Talente?

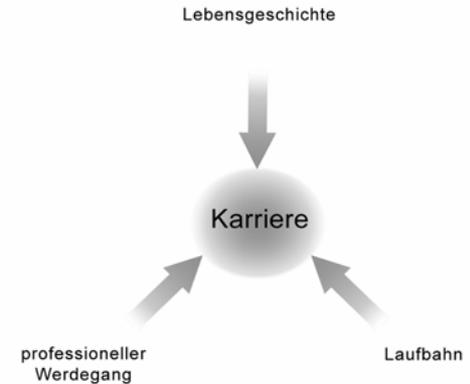


# Profilentwicklung 2: Der ideale Arbeitsplatz

- 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
- ?



# Profilentwicklung in der Triadischen Karriereplanung



## *Erhebung von Daten*

- Talente
- Die ideale Arbeitsumgebung- das ideale Unternehmen
- Erfahrungen in Branchen, Organisationstypen, Aufgabengebieten
- Fachlich-professionelles Wissen, formelle Qualifikationen und Kompetenzen
- Funktional - organisationales Wissen, formelle Qualifikationen und Kompetenzen
- Persönliche Kompetenzen

## *Bewertung und Umsetzung*

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

# Bürkle's Aktive Bewerbungsstrategie auf der Basis der Engpasskonzentrierten Strategie EKS von Mewes

## 1. Schritt *Eignungsanalyse* durch Stärkenerforschung

- Fach-, Branchen-, Stab oder Linien-, Führungserfahrungen
- konzeptionelle Fähigkeiten z.B. 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*: Bedarfanalyse bei Unternehmen



# „test- and- learn- strategy“ statt „plan- and- implement- approach“ 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!

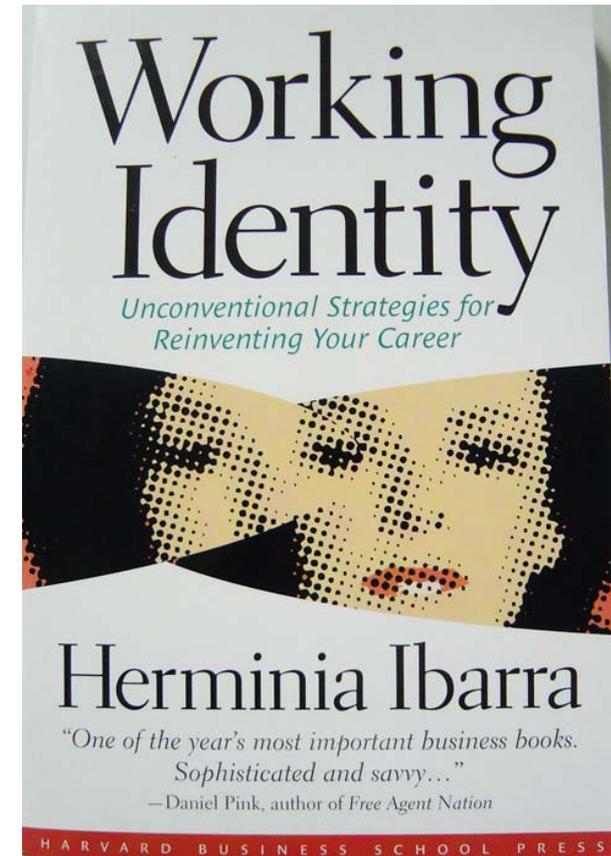
Suche nach Leuten außerhalb Deines bisherigen Netzwerkes, die so sind wie Du sein möchtest!

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!

*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

