



Karriereberatung: Tendenzen und Entwicklungen

Prof. Dr. Kornelia Rappe-Giesecke
Fachtag für Karriereberatung an der FH
31.10.2008

Differentielle Karriereberatung

- Es kann kein Karriereberatungskonzept für alle Klientengruppen und Beratungsanlässe geben!
Die vorhandenen Konzepte mit ihrem Allgemeingültigkeitsanspruch scheitern immer an bestimmten Anfragen.
- Wir brauchen eine **allgemeine Karriereberatungstheorie** und **differentielle Karriereberatungskonzepte**
- Welche **Typologie** soll der differentiellen Karriereberatung zugrunde gelegt werden?

Typologiebildung

Typologiebildung nach Kundengruppen

- Nach Funktionen: Führungskräfte, Fachkräfte, Studierende....
- Nach Alter und Lebensphase: Berufseinstieg, Wiedereinstieg, Ausstieg....
- Bildungsstand: Akademisierte Professionen, Facharbeiter, Ungelernte...
- Professionen

Typologiebildung nach Settings

- Einzelberatung
- Arbeit mit frei zusammengestellten Gruppen
- Trainings im Rahmen von PE/FE
 - Freiwillig
 - Verpflichtend

Typologiebildung 2

- Typologiebildung nach **Beratungsformaten**
 - Reine Karriereberatung
 - Crossover mit anderen Formaten wie Coaching

- Typologiebildung nach **Auftraggebern**
 - Zweierkontrakt (Auftraggeber= Kunde)
 - Dreieckskontrakt: Auftraggeber ist die Führungskraft, Mitarbeiter bekommt die Beratungsleistung
 - Viereckskontrakt: Personalentwicklung vermittelt, Führungskraft ist Auftraggeber

Typologiebildung 3

□ Typologiebildung nach **Ankerkombinationen**?

Mein nächstes Forschungsprojekt: Statt Persönlichkeitstypen der Psychologie zu übernehmen, Ankertypologien aus der Triade der ersten drei Anker zu entwickeln.

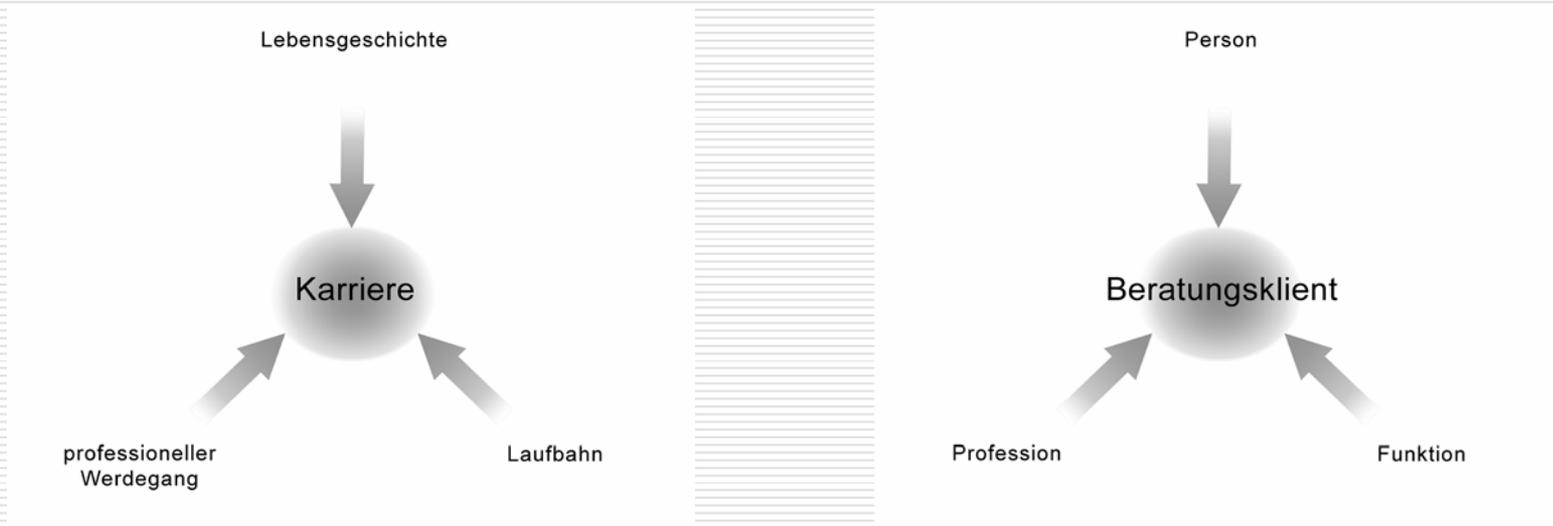
Das wäre eine Feindifferenzierung innerhalb des Konzept!

Aus der Kombinierbarkeit dieser Merkmale ergeben sich eine Unzahl möglicher Konzepte. Eine Begrenzung ergibt sich aus der Feldkompetenz und Expertise des Beraters. Man kann sich nicht in jeder Profession, Funktion und Organisation auskennen und jedes Setting anbieten!

Wichtig erscheint es mir, daß die Konzepte die ihnen zugrundliegende Typologie offen legen und damit ihre Reichweite benennen!

Wie ist mein Karriereberatungskonzept auf diesem Hintergrund einzuordnen?

- Das **Modell von Karriere** und des **Karriereberatungs - Klienten** gehört zur allgemeinen Karriereberatungstheorie



Wie ist mein Karriereberatungskonzept auf diesem Hintergrund einzuordnen?

□ Die 3 essentiellen Programme:

Wertklärung, Karriereanalyse und Profilentwicklung gehören ebenfalls zur allgemeinen Karriereberatungstheorie

□ Mein Karriereberatungskonzept ist **indiziert** für

■ die Gruppe

- der Führungskräfte,
- der Professionals (akademisierte Professionen) und
- der Selbständigen/ Freiberufler - alle mit Berufserfahrung für das Setting der Einzelberatung und

■ für das Setting der Einzelberatung und

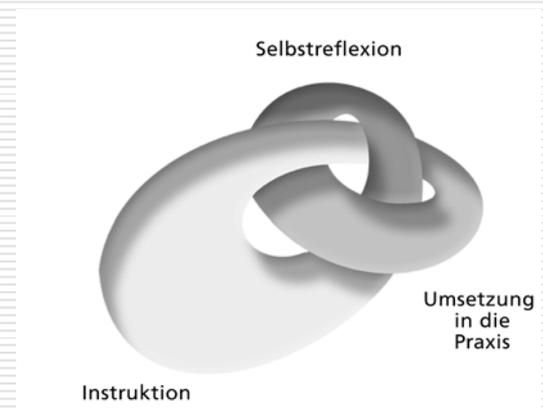
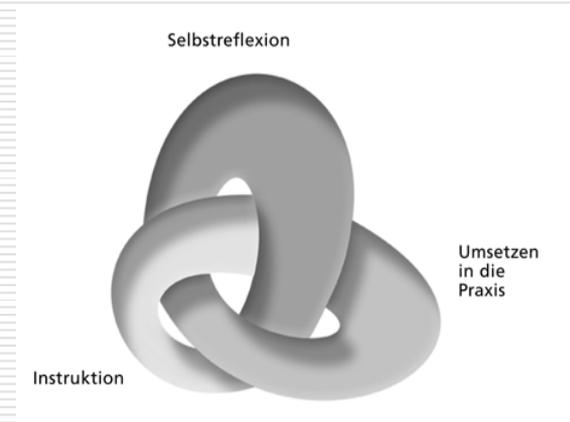
■ für den Typus Auftraggeber, der gleichzeitig Klient der Beratung ist (Zweierkontrakt)

Was ist variabel in den differentiellen Beratungskonzepten?

- Die **Settings**
 - Beteiligte und Verantwortlichkeiten
- **Phasen** des Ablaufs
 - Anzahl der Vorgespräche
 - Die Art der Rückkopplung
 - Die Reihenfolge der Programme
- Die Prämierung der drei **Programme**
- Die **Verfahren**, mit denen in den Programmen gearbeitet wird
- und....

Was ist variabel in den differentiellen Beratungskonzepten?

Variabel ist die Prämierung der **Basisprogramme von Beratung:**
Selbstreflexion – Instruktion –
Arbeit an der Umsetzung



Schluss

- Die Impulsvorträge in den Arbeitsgruppen kann man unter dieser Perspektive als Beitrag zu einer differentiellen Karriereberatung anzusehen
 - Karriereberatung in verschiedenen Settings,
 - mit verschiedenen Auftraggebern,
 - mit unterschiedlichen Kundengruppen und
 - mit Menschen in verschiedenen Lebens- und Karrierephasen