



Karriereentwicklung

„Wer von Anfang an genau weiß, wohin sein Weg führt, wird es nie weit bringen“, Napoleon I. Bonaparte, 1769-1821, Kaiser der Franzosen.

1 Berufliches Selbstkonzept

Beruf und Karriere sollten nach Möglichkeit *im Einklang mit unseren zentralen Motiven* stehen, um *beruflichen Erfolg und persönliche Zufriedenheit* zu erreichen. Dies ist auch die Basis einer *nachhaltigen Karriereentwicklung*.

Jeder Mensch entwickelt im Laufe seines beruflichen Werdegangs ein Selbstkonzept, das heißt eine *Vorstellung von der eigenen Persönlichkeit*, und stellt sich dabei z. Bsp. folgende Fragen:

- Welches sind meine besonderen Fähigkeiten und Fertigkeiten, welche Kompetenzen habe ich? Wo liegen meine Stärken und Schwächen?
- Welches sind die Hauptbeweggründe, Bedürfnisse, Motivationen und Ziele in meinem Leben? Was will ich und was will ich nicht?
- Welches sind meine inneren Werthaltungen, die Hauptkriterien, mit denen ich meine Tätigkeit beurteile? Bin ich in einer Organisation tätig oder mit einer Aufgabe betraut, die sich mit meinen eigenen Werten vereinbaren lässt? Wie wohl fühle ich mich bei meiner Tätigkeit? Wie stolz bin ich auf meine Arbeit bzw. wie unangenehm ist mir mein beruflicher Erfolg?

Um diese Fragen für sich selbst klären zu können, ist es durchaus denkbar, dass mehrere Jahre an Berufspraxis ausgeübt werden müssen. Für einen Berufsanfänger dürfte es wesentlich schwieriger sein, diese Fragen für sich zu bearbeiten. Für eine *Führungskraft*, die in einem sich wandelnden Umfeld agiert, *ist es jedoch unerlässlich, sich selbst zu kennen*, das eigene Tätigkeitsfeld zu verstehen und *Konflikte*, die durch den Wandel des Tätigkeitsfeldes mit den eigenen Vorstellungen entstehen können, *zu erkennen und möglichst frühzeitig potenzielle Lösungen dafür zu finden*.

2 Karriereentwicklung

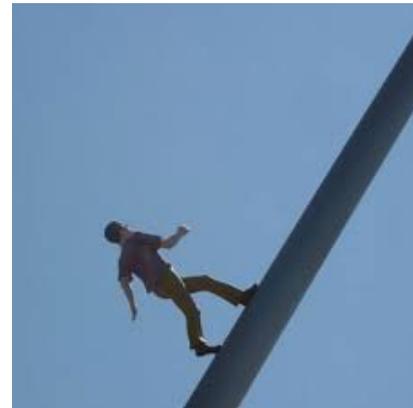
Der Begriff „Karriere“ wird auf verschiedene Art verwendet und kann unterschiedlichste Bedeutungen haben. Ich möchte hier unter diesem Begriff die *Entwicklung des Berufslebens* der betreffenden Person verstehen und *wie diese Entwicklung von dieser Person selbst eingeschätzt wird*.

Aus Sicht des Einzelnen besteht ein beruflicher Werdegang aus mehreren bedeutenden *Phasen*, die sowohl vom Betroffenen als auch von der Gesellschaft als solche erkannt werden. Die mit diesen Phasen verbundenen Zeitspannen können aber, je nach Beruf und Person, deutlich variieren. Edgar H. Schein, einer der Wegbereiter der prozessorientierten Organisationsberatung und Autor rich-



tungweisender Bücher und Beiträge zur Organisationsentwicklung, Karriereplanung und Organisationskultur, identifiziert folgende *Phasen eines beruflichen Werdegangs*:

- Phase 1: Wachsen, Fantasieren und Erkennen
- Phase 2: Lernen und Berufsausbildung
- Phase 3: Eintritt ins Berufsleben
- Phase 4: Grundausbildung und berufliche Sozialisation
- Phase 5: Akzeptanz
- Phase 6: Dauerhafte Beschäftigung und Zugehörigkeit
- Phase 7: Krise der mittleren Jahre
- Phase 8: Schwung erhalten, wiedergewinnen oder Ausklingen lassen
- Phase 9: Loslösung
- Phase 10: (Un-)Ruhestand



Die vorstehend aufgelisteten Phasen können als eine Art *innere Lebensuhr* für jeden Berufstätigen fungieren. Einzelne Phasen können jedoch sehr kurz oder auch lang sein, sich wiederholen und sind nicht unbedingt bestimmten Altersgruppen zuzuordnen.

Der Maßstab, an dem der Einzelne seinen *persönlichen beruflichen Erfolg* orientiert, kann sich sehr von dem Maßstab der Gesellschaft unterscheiden. Tatsächlich hängt die subjektive Definition des Begriffs „Erfolg“ größtenteils vom Verständnis der persönlichen Karriere ab. Jegliches berufliche Vorkommen lässt sich aber nach Edgar H. Schein entlang dreier Dimensionen festlegen, die einer Bewegung innerhalb einer Organisation oder innerhalb eines Tätigkeitsfeldes entsprechen. Diese *drei Dimensionen in der Organisationspyramide* sind:

- Zirkuläre Entwicklung (Funktion): Ausbau der Fähigkeiten und Fertigkeiten
- Vertikale Entwicklung (Rang): Aufstieg
- Radiale Entwicklung (Zugehörigkeit): Einfluss und Macht

Im Coaching können wir mithilfe der von Edgar H. Schein entwickelten „*Karriereanker*“ detailliert auf Ihre *individuellen Kategorien zur beruflichen Grundorientierung*, Ihre Karriereanker, eingehen, um hieraus *Potenziale für Ihre berufliche Weiterentwicklung* abzuleiten.

Schein geht davon aus, dass diese Kategorien auf jeden arbeitenden Menschen zutreffen. Der am stärksten ausgeprägte Karriereanker ist dabei der Bereich bzw. die Kategorie, die für den Einzelnen von solch großer Bedeutung ist, dass er auf diese Orientierung niemals verzichten würde.

Die einzelnen Karriereanker bzw. die einzelnen Kategorien, in denen sich die Karriereanker bewegen, können wir im Coaching ausführlich diskutieren und Ihre *berufliche Ausrichtung* auf dieser Basis *überprüfen*.

Interessiert? Gerne können Sie in einem persönlichen Gespräch oder einem Coaching mehr dazu und über Ihr eigenen Karriereanker erfahren!