

SCHWERPUNKT KARRIERETOOLS

AUFWÄRTS IST NICHT DIE EINZIGE OPTION IM BERUF**Interview mit Dr. Rosina Gasteiger von Barbara Sommerhoff**

Für die einen bedeutet der Beruf die Chance, sich immer wieder neuen Herausforderungen zu stellen, um Erfolge zu kämpfen, sich selbst unter Beweis zu stellen. Für andere stehen die Vertrautheit und Sicherheit einer festen Bezugsgruppe, die Verbindlichkeit von Absprachen und die materielle Sicherheit im Vordergrund. Eine Führungskraft sollte wissen, welchem Typus ein Mitarbeiter angehört, um ihn im Sinne des Unternehmens, aber auch zu seiner eigenen Zufriedenheit zu fördern.



Dr. Rosina Gasteiger

Frau Gasteiger, Sie erläutern in Ihrem Buch „Laufbahnentwicklung und -beratung. Berufliche Entwicklung begleiten und fördern“ den Unterschied zwischen beruflicher Laufbahn und Karriere. Warum ist diese Unterscheidung wichtig?

„Karriere“ bezeichnet überwiegend Erfolg im Sinn von linearem beruflichem Aufstieg, dem damit verbundenen sozialen Status sowie dem entsprechenden Gehalt. Beim Begriff „Laufbahn“ ist die Trennung zu anderen Lebensbereichen weniger scharf. Hier spielt die persönliche Zufriedenheit mit der beruflichen Tätigkeit eine größere Rolle. Nach diesem Verständnis hat auch eine Hausfrau eine Laufbahn. Diese Unterscheidung ist im Grunde für jeden relevant, der seine berufliche Entwicklung selbstverantwortlich gestalten möchte. „Was kann ich, was möchte ich, worauf möchte ich keinesfalls verzichten und welche Möglichkeiten habe ich?“, sind Fragen, die es auf der Suche nach Erfüllung im (Berufs-)Leben

zu klären gilt. Auch für Führungskräfte ist es wichtig zu wissen, ob ein Mitarbeiter lieber viel arbeiten und Personalverantwortung übernehmen kann und möchte oder mehr Wert auf die Vereinbarkeit von Berufs- und Privatleben legt. Je klarer die Ziele und Anforderungen von Seiten des Mitarbeiters und der Organisation sind, desto besser können gemeinsame Perspektiven ausgelotet werden.

Basis einer Laufbahnberatung ist die ganzheitliche Betrachtung eines Menschen, seiner Persönlichkeit, seines Temperaments und seiner mentalen Stärken. Ist ein Vorgesetzter für diese Rolle die Idealbesetzung?

Diese Aufgabe birgt durchaus Konflikte. Einerseits sollen Vorgesetzte ihre Mitarbeiter fördern, andererseits haben sie in ihrer Rolle die Interessen des Unternehmens zu vertreten. Von daher ist es für Führungskräfte wichtig, über ein gewisses „Handwerkszeug“ wie z. B. das RISE-Modell zu verfügen, um potenzielle Rollenkonflikte zu reflektieren.

Die Frage von Zufriedenheit im Beruf ist immer auch eine Frage von Hol- und Bring-

schuld. Was muss jeder einzelne Berufstätige tun, um den richtigen Platz in der Arbeitswelt zu finden? Und wo findet er qualifizierte – und finanzierbare – Unterstützung?

Als Erstes sollte jeder für sich regelmäßig Fragen wie „Was macht mich aus?“, „Was will ich?“ und „Was kann ich?“ klären. Hier kann es hilfreich sein, seinen persönlichen „Karriereanker“ zu bestimmen, also das, worauf man keinesfalls verzichten möchte. Dann ist es nicht ganz unerheblich, zu prüfen, inwieweit Berufs-Wunsch und Arbeitsmarkt-Realität zusammenpassen. Qualifizierte Unterstützung bei der Gestaltung der eigenen Laufbahn bieten beispielsweise Coaches, die nach den Richtlinien der International Coach Federation arbeiten. Manche Arbeitgeber unterstützen ihre Mitarbeiter bei ihrer Laufbahnentwicklung durch den Zugang zu bestimmten Online-Instrumenten (z. B. www.careerinnovation.com), die teilweise auch die Arbeit mit einem professionellen Coach einschließen (z. B. www.intelligentcareer.net). —

Kontakt: office@barbara-sommerhoff.de



Was macht mich aus?