

CHANCEN DER BERUFLICHEN VERÄNDERUNG OPTIMAL NUTZEN

Sich weiterbilden um weiterzukommen. Seine Laufbahn gezielt und effizient planen, dabei aber offen und flexibel bleiben. Das sind Gebote unserer Zeit. Noch nie waren die beruflichen Perspektiven so weitgefächert, noch nie war das Angebot an Weiterbildungsmöglichkeiten so vielfältig wie heute. - Eine sorgfältige Evaluation ist auf alle Fälle angezeigt. Es gilt, aus der Vielfalt das individuell Bestmögliche zu machen. Im folgenden Artikel werden die Kriterien zur persönlichen Laufbahnplanung ausgeleuchtet und mit Fallbeispielen illustriert.

Phasen der Neuorientierung sind im Berufsleben relativ häufig: Ein weiterer Karriereschritt, eine Zusatzausbildung, verschiedene Möglichkeiten für die weitere berufliche Laufbahn, der Wunsch nach einer beruflichen Veränderung, der Wiedereinstieg ins Berufsleben. Neuorientierung kann aber auch von aussen provoziert werden, etwa bei Reorganisation des Betriebes, bei Verlust der Arbeitsstelle, im Zusammenhang mit Outplacementverfahren.

Wie können Veränderungen vorbereitet werden, damit sie dem beruflichen Fortkommen und einer besseren Lebensqualität dienen?

1. Schritt: Inventar aufnehmen

In einem ersten Schritt geht es darum, dass wir über uns selbst ins Klare zu kommen. Persönliche Vorlieben und Abneigungen verändern sich. Auch unsere Ansprüche sind nicht immer die gleichen. Es empfiehlt sich, ein Inventar der aktuellen Interessen aufzunehmen. Dabei sollten wir uns auch immer wieder fragen, ob ein Wunsch, ein Interesse wirklich von uns selbst kommt oder ob wir (ganz oder zu einem Teil) auch von anderen Personen beeinflusst werden. Die Unterscheidung ist wichtig. Impulse von aussen können sehr wertvoll sein. Sie können uns aber auch auf einen Weg leiten, der uns nicht wirklich entspricht. Besonders leicht geschieht dies bei der ersten Berufs- bzw. Studienwahl: Vorbilder, Ideale, Wunschvorstellungen bewirken oft, dass in jungen Jahren eine Richtung eingeschlagen wird, die nicht den wirklichen Fähigkeiten und Neigungen entspricht. Die Folgen? Die Betroffenen haben wenig Freude an der Arbeit, sind gestresst, vielleicht enttäuscht, weil der erhoffte Erfolg ausbleibt, fühlen sich unausgefüllt und auf unbestimmte Art unzufrieden. Herausforderungen wird ausgewichen, die Frustration steigt, je nach dem sind auch leichte oder schwerere gesundheitliche Störungen zu verzeichnen. Das darf nicht sein!

• Analyse der persönlichen Kompetenzen

Den wesentlichen Teil der Entscheidungsgrundlage bildet eine ehrliche und umsichtige Analyse des bisherigen Berufslebens und der aktuellen Situation. Damit können die persönlichen Kompetenzen ermittelt werden. Am besten orientieren wir uns an konkreten Fragen (vgl. Kasten) und notieren die Antworten. So entsteht ein Katalog, der laufend ergänzt oder auch korrigiert werden kann, eine Liste von fachlichen und persönlichen Kenntnissen und Vorlieben.

- **Feststellen der persönlichen Bedürfnisse**

Zur Bestandesaufnahme gehört auch, dass wir uns über unsere Bedürfnisse klar werden (vgl. Kasten). Sind uns diese deutlich, können wir realistischer planen. Wer in absehbarer Zeit eine längere Weltreise unternehmen will, wird den Beginn einer Zusatzausbildung besser auf die Zeit danach ansetzen. Wer ein Haus bauen möchte und keine Erbschaft in Aussicht hat, wird kaum mit einer Teilzeitstelle zufrieden sein - ausser man legt selber Hand an beim Bauen. Wer sich intensiv seiner Familie widmen möchte, schätzt es vielleicht, wenn er oder sie (vorübergehend) im Beruf nicht auch noch ausgesprochen stark auf andere eingehen muss.

2. Schritt: Zusatzmeinungen einholen

Dass die Bestandesaufnahme möglichst kritisch und sachlich vorgenommen werden muss, versteht sich von selbst. Trotz allem ist es wahrscheinlich, dass wir uns - zumindest ein Stück weit - anders sehen als die Menschen in unserer Umgebung. Neben der Selbsteinschätzung sollten wir darum auch noch Fremdeinschätzungen einholen. Zugegeben, man muss sich zuerst einmal überwinden - aber es lohnt sich! Die Meinung der andern ermöglicht es uns, die eigene Person aus einer veränderten Perspektive zu sehen. Können wir das zulassen, so gewinnen wir wertvolle Hinweise, erkennen eventuell, dass wir uns einem Ort zu optimistisch eingeschätzt haben, während für uns Selbstverständliches (und darum vielleicht nicht einmal Notiertes) von andern als ganz besondere Stärke erlebt wird.

PERSÖNLICHE KOMPETENZEN

Was mache ich gerne und gut?

(z.B. planen, konstruieren, verkaufen, beraten ...)

Was befähigt mich dazu?

(z.B. Flair für Zahlen, technisches Interesse, handwerkliches Talent, Verhandlungsgeschick ...)

Was überlasse ich gerne anderen, wenn es möglich ist?

(z.B. Detailfragen, Organisationsprobleme, Kundenkontakte, Finanzplanung ...)

Was kann ich, tue es aber mit weniger Freude? Finde ich Gründe dafür?

Was kann ich weniger gut? Weiss ich, woran das liegt?

Wo können wir solche „second opinions“ einholen? Sicher beim direkten Vorgesetzten, sei es beim regelmässigen Mitarbeitergespräch, mit einem Zwischenzeugnis oder im unkomplizierten täglichen Umgang. Auch im Kollegenkreis von Beruf und Privatleben dürften sich Leute finden, die uns ehrliche Antwort und wichtige Informationen geben können. Und haben Sie daran gedacht, dass auch Mitarbeiter wertvolle Informationsquellen sind?

3. Schritt: Neutrale Begutachtung einholen

Die Menschen am Arbeitsplatz, in der Familie und im Freundeskreis kennen uns aus jeweils einer ganz bestimmten Perspektive. Um die Informationen abzurunden lohnt es sich, eine neutrale Einschätzung der eigenen Persönlichkeit vornehmen zu lassen. Möglichkeiten dazu bieten viele an, nicht alle sind gleich aussagekräftig.

© 25. Oktober 1999

Marguerite Spycher – Dipl. Schriftpsychologin – Im Marbach 37 – CH-8800 Thalwil
Handwriting-Assessments® - Graphologische Beratungen für Unternehmen und Private
tel/fax 01/720 79 94 – Internet: www.grapho.ch - e-mail: m.spycher@grapho.ch

PERSÖNLICHE BEDÜRFNISSE

Was muss mir meine Arbeit bringen?

(z.B. Kontakte, Abwechslung, Bestätigung, sichtbare Resultate ...)

Wie ist mein idealer Arbeitsort?

(z.B. ruhig, lebhaft, drinnen oder draussen, mit vielen Leuten, in einem kleinen Betrieb, in einem grösseren Unternehmen, selbständig...)

Wie soll mein Arbeitsweg sein?

(z.B. kurz, spielt keine Rolle, nur mit öffentlichem Verkehr erreichbar ...)

Wie weit soll mich meine Arbeit auslasten?

(Habe ich zeitaufwendige Hobbys, eine anspruchsvolle Familie oder will ich mich voll auf den Beruf konzentrieren ...)

Welchen Stellenwert hat für mich die Weiterbildung?

Wie sieht meine private Situation aus?

(Aktuell und voraussichtlich in den nächsten Jahren)

Welchen Spielraum geben mir meine Finanzen?

Wo könnte ich allenfalls Konzessionen machen?

Zur Klärung der vielfältigen Fragen bietet sich die Analyse der Handschrift ganz besonders an. Ein Handwriting-Assessment® gibt umfassende Informationen und bildet darum eine wertvolle Basis. Besondere Fähigkeiten und Neigungen, ausgesprochene Stärken und auch schwächere Seiten unserer Persönlichkeit zeigen sich in der Handschrift. Die wesentlichen Bereiche, über welche ein schriftpsychologisches Gutachten Auskunft geben kann sind im Kasten 3 zusammengestellt.

4. Schritt: Die Einschätzungen vergleichen und einen Entscheid treffen

Während der Auseinandersetzung mit der eigenen Einschätzung und auch im Zusammenhang mit den Gesprächen, die sich sowohl mit Bekannten als auch eventuell mit der Schriftpsychologin ergeben, kristallisieren sich immer mehr Einzelheiten heraus. Oft kommt es vor, dass einem eine Tendenz eigentlich nicht so recht in den Kram passt. Dies vor allem dann, wenn das Selbstbild vermischt ist mit Idealen oder Wunschvorstellungen, die nicht unbedingt der Persönlichkeit entsprechen, aber dennoch sehr ernst genommen werden müssen. Ehrlichkeit sich selber gegenüber ist dann unumgänglich, nur so kann ein erfolgversprechender Weg eingeschlagen werden.

Es wird auch klar, wo Entwicklungsmöglichkeiten bestehen und man kann nun daran gehen, sich um konkrete Lösungen zu bemühen. Auf diesem Hintergrund kann die weitere Laufbahn zielgerichtet und effizient geplant werden.

HANDWRITING-ASSESSMENT® KANN ANGABEN MACHEN ÜBER:

Denkweise

(z.B. abstrakt, logisch, bildhaft, systematisch, situationsbezogen ...)

Fähigkeiten und Neigungen

(z.B. praktisch, theoretisch, mathematisch ...)

Besondere Stärken

(z.B. entwerfen, ausführen, Arbeit im Überblick, Sinn für Details ...)

Kontaktverhalten

(z.B. Vorliebe für zahlreiche, auch wechselnde Kontakte oder für wenige, dafür intensive)

Einstellung zur sozialen Umwelt

(z.B. eher extravertiert oder introvertiert ...)

Bevorzugtes Arbeitsfeld

(z.B. technische Richtung, soziales Gebiet; Arbeit selbständig oder im Team...)

Arbeitsweise

(z.B. systematisches Vorgehen, Reaktion auf aktuelle Situationen, Freude an Improvisationen ...)

Entwicklungsmöglichkeiten

Weniger starke Seiten

Fazit

Die aufgezeigten Schritte sind als ein Prozess zu verstehen, der über längere Zeit läuft und auch nicht immer unterschiedlich intensiv sein muss. Es ist wichtig, dass wir uns bei solch grundlegenden Entscheiden genügend Zeit und Freiraum geben, sonst werden wir relativ bald wieder in einer vergleichbaren Situation sein. Und es soll auch nicht verschwiegen werden, dass anstehende Veränderungen auch Unbehagen und Ungewissheit mit sich bringen - auch dafür müssen wir uns genügend Zeit lassen!

Abschliessend sei erwähnt, dass analoge Prozesse auch auf Unternehmensebene spielen und dass auch die erste Berufswahl bzw. Studienwahl in vergleichbaren Schritten ablaufen sollte.

Karriere 2000, Das Jahrbuch für Weiterbildung (Mit Vorwort von Pascal Couchepin)