

Februar 2022

Warum es sich lohnt «alternative» Karrieren anzusteuern

Leben wir Karriere oder gehen wir arbeiten? Oder gar beides? Karriere tönt nach Einflussnahme und Geld. Es gibt verschiedene Motivatoren, um eine erfolgreiche und zufriedene Berufskarriere anzustreben. Was steckt dahinter und wo gibt es Gestaltungsmöglichkeiten?

Das Wort Karriere lässt manche Frau «abschrecken». Ich brauche keine Karriere, heisst es oft. Doch was heisst Karriere? Per Definition ist es ein «erfolgreicher Aufstieg im Beruf» oder eine «persönliche Laufbahn eines Menschen in seinem Berufsleben». Gemäss der Ergebnispublikation einer Expertinnenrunde zum Thema «Frauen und Karriere» der Bertelsmann Stiftung, unterscheiden Frauen oft über subjektive (persönliche Weiterentwicklung) und objektive (hierarchischer Aufstieg) Erfolgskriterien für eine Karriere. Karriereentscheidungen können schnell zu komplexen Lebensentscheiden werden, wenn beispielsweise die Rolle als Kindererzieher*in und Führungskraft oder als Fachexpert*in und zugleich ein vielfältiges Leben geführt werden möchte. Die Forderungen und Vorstellungen von Frauen stimmen immer mehr mit zukunftsorientierten Arbeitswelten wie New Work oder agilen Arbeitsformen zusammen. Frauen haben bezüglich dieser Entwicklung eine Vorreiterfunktion; denn auch Männer sehen ihre Karriere zunehmend in einer «horizontalen» anstelle einer «hierarchischen» Entwicklung.

Was sind die persönlichen Skills für alternative und sinnstiftende Karrieren? Grob gesagt sind es die sogenannten Softskills die immer wichtiger werden. Methoden- Sozial- und Persönlichkeitskompetenz. Und genau diese Schlagwörter gilt es für sich persönlich zu ergründen und zu erfahren – Beispielsweise so; was tun Sie gerne, woran merken Sie, was Ihnen Freude bereitet? Bei welcher Tätigkeit oder Arbeitsaufgaben haben Sie das Gefühl von «Flow» (beglückend erlebtes Gefühl, oder restloses aufgehen bei dem was Sie tun)? Was sind Ihre Stärken und Talente? Woran merken Sie, dass die Arbeit und die Verantwortlichkeit Ihnen guttut? Mit solchen Fragestellungen kann im Karriere Coaching herausgefunden werden was einem liegt und zufrieden macht. Talent und Zufriedenheit, zwei wichtige Faktoren für eine erfolgreiche Karriere. Menschen, welche in ihrer Begeisterung und in ihren Talenten arbeiten sind häufig motivierter, erfolgreicher und leistungsfähiger.

Moderne oder alternative Karrieren bieten Entwicklungsmöglichkeiten und Gestaltungsspielraum. Für Servant Leadership beispielsweise ist eine wertschätzende Haltung, zuhören und Dialog führen, sowie ein vertrautes und engagiertes miteinander von enormer Bedeutung. Wie lebt sich diese Rolle mit diesen Skills? Wie begegne ich als Leadership Rolle der Organisation (Mitarbeitenden / Kunden), welche Persönlichkeitsmerkmale zeigen sich in dieser Rolle und welche Werte liegen ihr zugrunde? Moderne und alternative Karrieren bedeuten nicht nur spannende und agile Herausforderungen, sie erfordern eine vertiefte Auseinandersetzung mit der eigenen Persönlichkeit und deren Entwicklung, damit eine passende Karriere / Aufgabe angestrebt werden kann. Ein unrealistisches Selbstbild oder kein Vertrauen in die eigene Fähigkeit und Kompetenz, aber auch «Hochstapelei» fördern eine erfolgreiche Karriere nicht. Ein realistisches (wissen, wie es sich anfühlt) Selbstbild und in die eigene Kraft kommen, gibt Selbstsicherheit, um den zukünftigen Herausforderungen oder dem nächsten Karriereschritt gewachsen zu sein.

Für eine Karriere braucht es auch die passenden Partner (Arbeitgeber, Geschäftspartner oder Kunden). Ein perfekter Match bedeutet auf persönlicher, emotionaler, fachlicher, aber auch finanzieller Ebene eine erfolgreiche Karriere.

Das eigene Potenzial liegt im beruflichen Alltag oft «verborgen». Verborgenen darum, weil Menschen nicht um ihr Potenzial wissen und es darum nicht ausschöpfen.

Dies kann sich im Berufsalltag folgendermassen zeigen: Langeweile, Desinteresse, Müdigkeit, nicht motiviert sein, Stresssymptome etc. Typischerweise geschieht dies nach einigen Jahren in der gleichen Funktion. Der Mensch wächst aus seinen Schuhen heraus und was mal Freude gemacht hat, kann plötzlich erdrückend wirken. Wer nimmt sich schon die Zeit sich selbst aktiv kennenzulernen, um zu erkennen, worin man wirklich gut ist. Persönliche Entwicklung braucht ein Gegenüber für eine Auseinandersetzung mit sich selbst. Der Mehrwert dieser Entwicklung sind auf Menschen zugeschnittene Karrieren. Wenn ich weiss, was zu mir passt, finde ich passende Aufgaben und Herausforderungen wie auch die passenden Partner.

Eine Standortbestimmung / Karriere Coaching kann immer wieder helfen sich zu reflektieren und die Ausrichtung zu justieren und die Segel neu zu setzen, um die Komfortzone vielleicht zu verlassen und neue Karriere Entwicklungen anzupeilen.

Gerne stehen wir Ihnen für weitere Informationen zur Verfügung:

Ursina Weber, Senior Beraterin und Partnerin

<https://www.grassgroup.ch/de/standorte-team/team/ursina-weber>

Grass & Partner Bern, Tel: 031 310 05 60, Mail: bern@grassgroup.ch

Über Grass & Partner

Grass & Partner AG ist das führende Unternehmen im Trennungsmanagement auf Geschäftsleitungs- und Kaderstufe in der Schweiz. Das Out-oder Newplacement-Coaching basiert auf folgenden vier Prinzipien:

1. Es ist ein klar strukturierter Prozess mit offener, transparenter Kommunikation über einen definierten Zeitraum oder bis zum erfolgreichen Start in einer neuen Position oder in die Selbstständigkeit
2. In intensiver und fordernder Zusammenarbeit, gesteuert durch den persönlichen Berater, werden die Kandidaten – aufbauend auf der Kenntnis ihres Potenzial-Portfolios – schrittweise darauf vorbereitet, sich selbst im Arbeitsmarkt zu positionieren und zu vermarkten.
3. Die persönlichen Grass & Partner-Berater sind erfahren und bewährt. Sie alle kennen die Unternehmensrealität durch eigene, mehrjährige Praxis in Managementfunktionen.
4. Auf der Basis eines engen Vertrauensverhältnisses können Kandidaten nicht nur auf das fundierte Know-how des persönlichen Beraters, sondern auch auf das weitläufige Grass & Partner-Netzwerk in der Wirtschaft zugreifen.

Grass & Partner unterstützt jährlich über 500 Persönlichkeiten auf Geschäftsleitungs- und Kaderstufe sowie Fachspezialisten auf ihrer neuen Jobsuche begleitet und dafür durchschnittlich sechs Monate für das Outplacement bis zur erfolgreichen Lösung aufgewendet.

Grass & Partner verfügt über Standorte in Zürich, Basel, Bern, St. Gallen, Zug, Luzern sowie über Kooperationspartner in Genf und Lausanne mit internationaler Ausrichtung. Weitere Informationen: www.grassgroup.ch