

Coaching-Letter

seit 2003

Nr. 65, Oktober 2008

Thema:

KARRIERECOACHING: TEIL EINER ERFOLGREICHEN LEBENSPLANUNG? PART 1

INHALT:

- Karriere - Was ist das?
- Beweggründe für berufliches Coaching
- Visionen: frei entwickeln
- Karriereziele: nachhaltig entwickeln

- Und zu guter Letzt...

Karriere-Coaching - Teil einer erfolgreichen Lebensplanung?

von Rolf-Jürgen Damerow

Was hat eigentlich Coaching mit Lebensplanung zu tun, könnte man sich fragen. Und die Karriere, ist sie maßgeblicher Teil unserer *Lebensplanung*?

Im folgenden Beitrag möchte ich mit Ihnen gemeinsam diesen Fragen einmal nachgehen und mögliche Antworten finden.

Doch was genau ist das eigentlich; „die Karriere“?

Brockhaus online erklärt kurz und knapp: „*Karriere: schnelle berufl. oder soziale Laufbahn*“, Wikipedia definiert den Begriff wie folgt:

„Die Karriere oder berufliche Laufbahn (von französisch carrière) ist die persönliche Laufbahn eines Menschen in seinem Berufsleben. Umgangssprachlich wird der Begriff Karriere dabei häufig verbunden mit Veränderung der Qualifikation und Dienststellung sowie sozialem Aufstieg und damit Intragenerationenmobilität, durch die sich auch die Zugehörigkeit zu einer sozialen Schicht ändern kann. In der beruflichen Laufbahn wird zwischen einer Managementkarriere, dem Aufstieg in der Unternehmenshierarchie, und einer Fachkarriere, dem Aufstieg in einer Expertenlaufbahn, unterschieden.“

Folgen wir dieser Definition, so ist die Karriere ein Prozess, der einen großen Teil unseres Lebens begleitet, beeinflusst und prägt. Sie, unsere Karriere, ist etwas sehr persönliches, sie ist einmalig, nicht kopierbar und hat wesentlichen Einfluss auf alle anderen Entwicklungen in unserem Leben, denn sie bestimmt unsere Position in einer sozialen Struktur und damit in der Gesellschaft, in der wir leben.

Was kann uns also bewegen, einen positiven Karriereverlauf zu gestalten und damit eine gute Basis für unsere persönliche Entwicklung in all den anderen sozialen Strukturen außerhalb unseres Berufslebens zu schaffen und warum ist denn Karriere so wichtig für unser Leben?

Wir verbringen etwa 60% unseres bewussten Lebens in unserem beruflichen Umfeld, also den weitaus größten Teil. Diesem Teil besondere Aufmerksamkeit zu schenken erscheint sehr sinnvoll und auch wichtig. Und es stellt sich dann die Frage, wie kann diese Aufmerksamkeit gestaltet werden, wie könne wir aktiv Einfluss nehmen, um einen erfolgreichen Karriereweg zu gehen? Das Nachdenken über diese Frage ist der erste Schritt in eine glückliche berufliche Zukunft.

Betrachten wir den Karriereweg „erfolgreicher“ Menschen, so können wir in vielen Fällen feststellen, dass sie diesen Weg nicht alleine gegangen sind, sie hatten einen Coach. Hierzu gehören Michael Schuhmacher, Maria Furtwängler, Ulrich Wickert und viele andere.

Sie haben sich für eine professionelle Begleitung entschieden, die Einen frühzeitig die Anderen später, oft an Entscheidungslinien im Verlauf ihres Lebens.



Die Vision steht über allem, auch die Vision von der Karriere!

Jeder Mensch hat bestimmte Vorstellungen, eine Vision von seiner beruflichen Zukunft, vielleicht auch Träume, vielleicht aber auch handfeste Erwartungen, die er umsetzen möchte.

Teile dieser Visionen sind in unserem Bewusstsein vorhanden, wir können sie aufrufen, uns mit ihnen auseinandersetzen, sie bewerten und in unsere Zielplanung für die Zukunft aufnehmen.

Und dann gibt es da noch den anderen Teil, der Teil, der in unserem Unterbewusstsein schlummert, den wir nicht genau beschreiben können obwohl wir genau wissen, dass er da ist.

Dieser Teil kann unsere Vision größer machen, vielleicht vollständiger, vollkommener und wenn wir davon träumen, dass diese Vision Wirklichkeit werden könnte, dann werden wir ein großes Gefühl des Glücks und der Zufriedenheit empfinden, aber nur für einen begrenzten Augenblick, denn es ist ja zunächst „nur“ ein Traum.

Es stellt sich also die Frage, wie können wir diese in unserem Unbewussten schlummernden Visionen einer wünschenswerten und lebenswerten Karriere in unser Bewusstsein überführen und wie können wir sie in die Wirklichkeit transferieren?

Eine erprobte und erfolgreiche Methode ist hier das Coaching. Da der Schwerpunkt dieses Coachings die zukünftige berufliche Entwicklung zum Inhalt hat, erscheint es sinnvoll, den Spezialisten auf dem Gebiet zu konsultieren, den Karriere-Coach, denn er wird auch den weiteren Prozess begleiten und zum Erfolg führen.

Die Aufgabe des Karriere-Coachs ist es, uns mit seinen Möglichkeiten und Coaching-Techniken zu unterstützen, selbständig und frei unsere ganz eigene Vision zu entwickeln. Idealerweise ist dies ein ganzheitlicher beruflicher Zukunftsentwurf, den Andere vielleicht als gewagt, visionär oder sogar verrückt bezeichnen würden. Wir werden möglicherweise an Dinge denken, die wir in der Überlegung mit uns selbst nie in Erwägung gezogen hätten, die außerhalb unserer denkbaren Reichweite zu liegen scheinen.

Wenn wir aber diese Vision erst einmal beschreiben können, sie greifbar machen, dann haben wir einen ersten großen Schritt getan.

Und geben hier durchaus auch eine erste Antwort auf unsere Eingangsfrage:

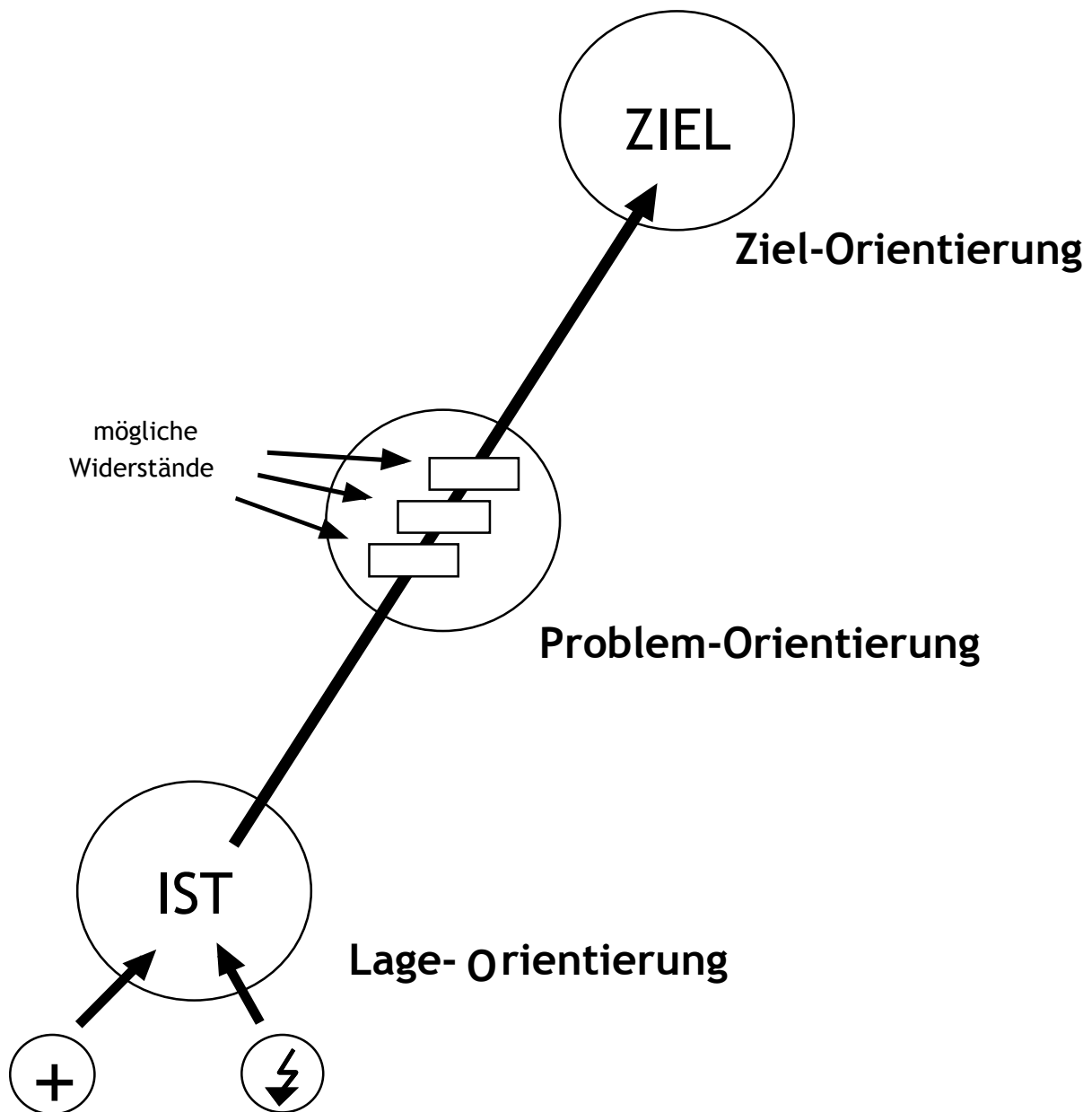
„Karriere-Coaching, Teil einer erfolgreichen Lebensplanung?“

Berufliches Visions-Coaching kann als Teil eines ganzheitlichen Zukunftsentwurfs ein wichtiger Teil einer erfolgreichen Lebensplanung sein...

...und das wünschen wir uns doch wahrscheinlich alle.



Der (steinige) Weg von der Vision zum Ziel



Im nächsten Schritt wollen wir die Karriere-Ziele festlegen!

Nach der Visions-Entwicklung gilt es nun, diese mit konkret definierten Zielen zu versehen.

Viele wünschen sich, einmal Chef zu werden. Soweit die Vision. Aber was für ein Chef genau soll es denn bitte sein? Der eigene Chef? Der Chef eines kleinen Teams hoch spezialisierter Experten? Oder der Chef einer größeren Business-Unit, vielleicht sogar der Chef eines Unternehmens, etwa als Geschäftsführer im Mittelstand? Oder sogar Chef eines Konzerns, der als Vorstand oder CEO die Geschicke des Unternehmens lenkt und dessen kreative Energie wesentlichen Einfluss auf das Leben vieler anderer Menschen nehmen kann.

So wird „der Chef“ vielleicht durch die Qualität der Produkte seines Unternehmens das Leben vieler seiner Kunden angenehmer machen - oder auch zu ihrem Ärger beitragen. Er nimmt zudem Einfluss auf das Leben seiner Mitarbeiter und deren Familien, denn wenn sich die von ihm zum Verkauf freigegebenen Produkte am Markt gut absetzen lassen sind die Arbeitsplätze der Mitarbeiter sicher und die Existenz ihrer Familien nicht in Gefahr.

Unsere beruflichen Ziele sind also direkt mit einer dazu gehörigen persönlichen Verantwortung gekoppelt, die wir auch bereit sind zu tragen, wenn wir die gewünschte Position erreicht haben. Dies ist unter vielen anderen Aspekten ein wesentlicher Teil eines Ziel-Coachings, in dem ein Karriere-Coach seine Coachees auf die Zukunft vorbereitet.

Am Beginn einer Karriere erscheint manches Ziel weit weg, hoch gesteckt, fast unerreichbar.

Es ist vergleichbar mit der Erstbesteigung des Mount Everest, dem höchsten Berg unserer Erde, durch Sir Edmund Hillary.

Neben der Tatsache, dass der erste Versuch im Jahre 1951 kläglich scheiterte und erst der zweite Versuch 1953 den gewünschten Erfolg brachte, hat Sir Edmund Hillary wichtige Dinge aus dem Misserfolg von 1951 in einen großartigen Erfolg umgesetzt.

Da ist zuerst die Zielplanung zu nennen. Hillary hat den Weg „nach oben“ in viele Teilziele untergliedert, in seinem Fall viele Zwischenlager eingerichtet, die er dann mit seiner Mannschaft als jeweilige Basis für das darüber liegende höhere Lager nutzte.

Nur so konnte er sich dem großen Endziel Schritt für Schritt und ohne zu scheitern nähern.

Diese Erfahrung ist durchaus auf unsere Karriere-Ziel-Planung übertragbar. Sicher erreichbare Teilziele macht sie solide, überschaubar und erlaubt Korrekturen. Vielleicht ist Einhalten notwendig, um neue Kräfte zu schöpfen, um dann den strategisch besten Moment zu nutzen und letztendlich den Gipfelsturm zu starten.

Weiterhin hatte Hillarys Zielplanung eine andere wichtige Stütze: Er ist seinen Weg nicht allein gegangen. Eine gute Mannschaft, die motiviert und unterstützend wirkte hat ihn mit getragen. Und auch die letzte Etappe ging er nicht allein, sein treuer Freund, der Sherpa Tenzing Norgay, war bei ihm und sie haben gemeinsam den letzten Schritt auf den höchsten erreichbaren Punkt dieser Erde getan.



Auch diese Ziel-Planungs-Finesse ist übertragbar auf unsere eigene Zukunft. Wir brauchen eine gute Mannschaft um uns herum, die wir selbst aussuchen, die uns unterstützt, die wir motivieren und die uns diese Motivation zurückgibt, die uns ehrliches Feedback gibt und damit stark macht, um unsere Ziel-Planung immer wieder zu überprüfen.

Diese Mannschaft wird möglicherweise immer kleiner, je höher wir steigen, auch das ist vergleichbar mit verantwortungsvollen Positionen in der Wirtschaft. Wir brauchen Feedback und wenn wir ganz oben angekommen sind, dann gibt es nur noch wenige oder sogar niemanden mehr neben uns, der uns Feedback geben will oder kann. Aber vielleicht gibt es doch jemanden, der in unserem Schatten steht und unseren Weg interessiert und zugewandt verfolgt, das könnte z.B. unser Karriere-Coach sein.

Fazit einer guten Zielplanung ist also vor allem, gut erreichbare Teilziele zu planen. Dies schafft Sicherheit und gibt die Möglichkeit für sinnvolle Kursänderungen sowie die ständige Überprüfung und ggf. Angleichung der Zeitachse. Das Ganze sollte im Team stattfinden, um eine breite Basis von Kommunikation und Feedback zu schaffen. Die kleinste Teameinheit wäre hier das Zweierteam, nämlich der Coach und der „Gipfelstürmer“.

Ende Part 1

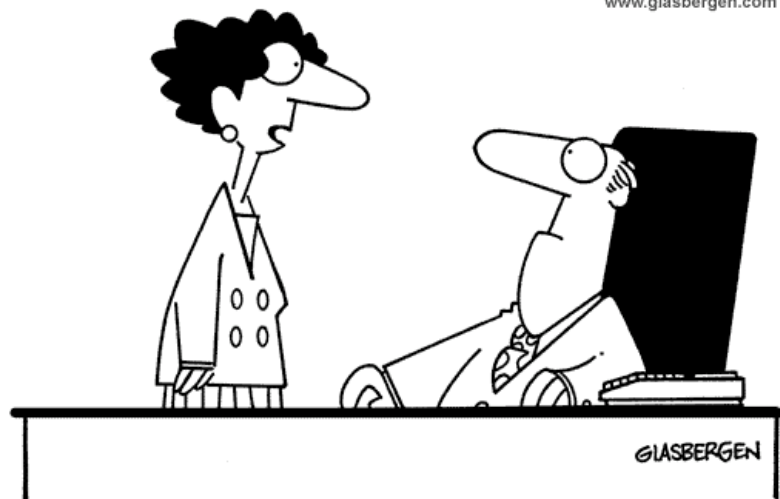
Lesen Sie weiter im kommenden V.I.E.L-Coaching-Letter im November 2008:

In Part 2 seines Beitrags „Karriere-Coaching – Teil einer erfolgreichen Lebensplanung?“ wird Rolf-Jürgen Damerow. darlegen, wie kluge Karrierestrategien gepaart mit gutem Karriere-Controlling auch und gerade in Krisenzeiten erfolgreiche Karrierewege begleiten und notwendige Karriere-Neustarts beflügeln können.



Und zu guter Letzt
hier noch ein Beitrag zum Thema
„Karriere-Coaching“...

Copyright 2001 by Randy Glasbergen.
www.glasbergen.com



“Nobody came back from the Goal Setting Workshop. They all left to find better jobs.”

Etwa:

„Nach dem ‚Ziele und Visions‘-Seminar ist keiner wiedergekommen. Sie haben alle gekündigt um sich bessere Jobs zu suchen.“

Herausgeber: V.I.E.L.[®] Coaching + Training

Ehrlich, Fiolka, Hartung, Rückertl GbR

Redaktion: Ulrich Tormin (V.i.S.d.P.)

