

Herzlich Willkommen zum Impulsvortrag

Von der Potenzialanalyse zur Potenzialentfaltung

Karrierekonferenz Kurswechsel, Frankfurt 29.9.2017

Dr. Claudia Eilles-Matthiessen

Leitfragen zum passenden Karriereziel

Was bewegt mich?
(Motive)

Was ist mir wichtig?
(Werte)

Was kann ich?
(Kompetenzen und
Potenziale)

Was darf ich?
(innere Erlaubnis)

Was will ich?
Entwicklungsziele
und
Karriereziele

Kompetenzen und Potenziale

**Was kann ich?
Was könnte ich?
(Kompetenzen
und Potenziale)**

Von der Potenzialanalyse zur Potenzialentfaltung

**Potenziale und Kompetenzen sind
-auch- ein Zuschreibungsphänomen.**

Von der Potenzialanalyse zur Potenzialentfaltung

**Potenzialentdeckung ist eine Folge
der Aufmerksamkeitsfokussierung.**

Von der Potenzialanalyse zur Potenzialentfaltung

Potenziale werden erschlossen.

„Datenquellen“

	„subjektiv“	„objektiv“
Selbstwahrnehmung	Motivation Emotionen Erfolgs- und Stimmigkeitserfahrungen	Erfolge Misserfolge Biographische Fakten Ergebnisse von Fragebögen
Fremdwahrnehmung	Feedback Zuschreibungen	Qualifikationen Leistungsbewertungen Noten, Evaluationen Ergebnisse von Leistungstests und Assessments

Von der Potenzialanalyse zur Potenzialentfaltung

**Potenzialentfaltung heißt auch
Würdigung des Vorhandenen.**

Von der Potenzialanalyse zur Potenzialentfaltung

Potenziale und Kompetenzen werden durch Kontexte aktiviert, aber auch irritiert.

Von der Potenzialanalyse zur Potenzialentfaltung

**Potenzialentfaltung bedeutet auch,
kompetenzförderliche Kontexte zu
suchen, zu schaffen und zu nutzen.**

Motive

**Was bewegt
mich?
(Motive)**

Motive und Emotionen

Motive sind der Motor für das Handeln.

Werden Motive und Bedürfnisse erfüllt resultieren positive Emotionen wie Zufriedenheit, Stolz oder Freude.

Negative Emotionen wie Angst, Unbehagen oder Ärger signalisieren, dass Motive oder Bedürfnisse verletzt oder frustriert werden.

Grundmotive

- Sicherheit
- Beziehung
- Leistung
- Autonomie
- Selbstwert

Der Karriereanker von Edgar Schein



Der Karriereanker ist das karrierebezogene Motiv, das jemand keinesfalls aufzugeben gewillt ist bzw. das Bedürfnis, welches die höchste Priorität hat.

DER KARRIEREANKER

Wie entsteht ein Karriereanker?

Im Verlauf des beruflichen Werdegangs entwickelt sich ein „Selbstkonzept“, welches Antworten auf folgende Fragen enthält:

- Welches sind meine besonderen Fähigkeiten? Meine Stärken und Schwächen?
- Welches sind die Bedürfnisse, Motivationen und Ziele in meinem Leben?
- Welches sind meine Werthaltungen, die Hauptkriterien, mit denen ich meine Tätigkeiten beurteile? Wie wohl fühle ich mich mit meinen Tätigkeiten?

Die acht Karriereanker

1. Technische/ funktionale Kompetenz
2. Befähigung zum General Management
3. Selbstständigkeit/ Unabhängigkeit
4. Sicherheit/ Beständigkeit
5. Unternehmerische Kreativität
6. Dienst oder Hingabe für eine Idee oder Sache
7. Totale Herausforderung
8. Lebensstil-Integration

Die acht Karriereanker

Technische/ funktionale Kompetenz

- Menschen, die ein besonderes Talent als auch eine hohe Motivation für eine bestimmte Art von Arbeit besitzen
- wollen dieses Talent einsetzen und bis zur Expertise weiterentwickeln
- fühlen sich zu Arbeitsbereichen hingezogen, in denen sie besonders qualifiziert sind
- Tätigkeit muss in erster Linie fachliche Herausforderung darstellen

Typische Berufe:

Ingenieur/in, Forscher/in, Jurist/in mit Spezialgebiet

Die acht Karriereanker

Befähigung zum General Management

- Interesse an Führen und Gestalten
- Ehrgeiz, innerhalb einer Organisationshierarchie aufzusteigen
- wollen Verantwortung für wichtige Entscheidungen tragen
- Schlüsselwerte: Vorankommen auf der Karriereleiter, hohes Einkommen
- herausfordernde Tätigkeiten, verschiedenartig gelagerte und umfassende Aufgaben
- Eher Generalisten statt Spezialexpertise

Typische Berufe:

Menschen im Top-Führungspositionen

Die acht Karriereanker

Selbstständigkeit/ Unabhängigkeit

- Bedürfnis, Arbeit auf die ihnen eigene Art mit dem eigenen Rhythmus zu erledigen
- Hohes Autonomiebedürfnis
- wollen eigene Normen als Bewertungsmaßstab anzulegen
- empfinden Tätigkeit innerhalb eines Unternehmens als Einschränkung ihrer persönlichen Freiheit

Typische Berufe:

freie Tätigkeiten, freie Berufe, Künstler/innen

Die acht Karriereanker

Sicherheit/ Beständigkeit

- wollen sich abgesichert und frei von Sorgen fühlen können
- berufliche Zukunft soll vorhersehbar sein
- sich inhaltlich ganz der Aufgabe widmen
- Streben nach Anstellungen in Unternehmen, die ihnen eine dauerhafte Beschäftigung garantieren können
- bevorzugen beständige und vorhersehbare Tätigkeiten

Typische Berufe:

Beamte, Menschen in sehr großen Unternehmen

Die acht Karriereanker

Unternehmerische Kreativität

- Drang, etwas Eigenes auf die Beine zu stellen
- z.B. Gründung eigener Firma, Entwicklung neuer Produkte oder Dienstleistungen
- Drang, etwas schaffen zu müssen

Typische Berufe:

Unternehmer/innen, Existenzgründer/innen, Geschäftsführer/innen

Die acht Karriereanker

Dienst oder Hingabe für eine Idee oder Sache

- wollen Werte von zentraler Bedeutung (Sinn) in ihrer Arbeit verwirklichen
- sind stärker auf diese Werte fixiert, als auf die Entwicklung bestimmter Fähigkeiten oder auf eine Tätigkeit in einem bestimmten Funktionsbereich
- wollen Welt auf irgendeine Art verbessern
- ihre persönlichen Werte sollen in Beruf zum Tragen kommen

Typische Berufe:

Politiker/innen (?), Menschen in helfenden Berufen und politischen Organisationen

Die acht Karriereanker

Totale Herausforderung

- Suchen regelmäßig neue Herausforderungen, Grenzerfahrungen
- Erfolg ist das Überwinden unüberwindbarer Hindernisse, das Lösen unlösbarer Probleme oder das Bezwingen überlegender Gegner
- Tätigkeit muss immer wieder Möglichkeit bieten, sich selbst zu behaupten

Typische Berufe:

Sportler, Außendienstmitarbeiter, Marineflieger, Manager

Die acht Karriereanker

Lebensstil-Integration

- Beruf muss sich in persönlichen Lebensstil integrieren lassen
- Suche nach einer Möglichkeit, die Bedürfnisse des Einzelnen mit denen der Familie bzw. den privaten Wünschen und der Karriere in Einklang zu bringen
- Flexibilität
- Work-Life-Balance

Was darf ich?

Was darf ich?
(innere Erlaubnis)

Innere Erlaubnis

Sind die inneren Ampeln auf „grün“?

Klärung und Würdigung von zum Beispiel

- Parafunktionalen Loyalitäten
- Ambivalenzen im Umgang mit dem Karriereziel
- Schutz- und Sicherheitsbedürfnissen

Tipps zum Lesen

- Eilles-Matthiessen, Claudia, Janssen, Susanne & Osterholz-Sauerländer, Antje (2007). Schlüsselqualifikationen kompakt. 2. Aufl. Bern: Huber (Fachbuch)
- Müller, Mirjam (2017). Karriere nach der Wissenschaft. Berufsfelder für Promovierte. Campus: Frankfurt. (aktuell und praxisorientiert)
- Schein, Edgar H. (2005). Karriereanker. Die verborgenen Muster in ihrer beruflichen Entwicklung. 10. Auflage, 2005. Beratungssozietät Lanzenberger Dr. Looss Stadelmann Darmstadt – Berlin – München. (Ausführliche Beschreibung allen 8 Karriereanker)
- Storch, Maja (2010). Machen Sie doch, was Sie wollen. Huber: Bern. (Bei Entscheidungskonflikten)

Zu Bewerbungsverfahren gibt es diverse Bücher des Autorenteam Hesse/Schrader.

Wer sich für Möglichkeiten der Selbsthilfe im Umgang mit Anspannung (etwa vor Bewerbungen) interessiert, wird bei Michael Bohne fündig.

Ansonsten kann man auch mal den Strength Finder von Gallup durchführen, um den eigenen Potenzialen auf die Spur zu kommen.

Von der Potenzialanalyse zur Potenzialentfaltung

**„Nur Persönlichkeiten bewegen die
Welt, niemals Prinzipien“**

(OSCAR WILDE)

Vielen Dank für Ihre wertvollsten
Ressourcen: Aufmerksamkeit
und Zeit :)

Dr. Claudia Eilles-Matthiessen
Friedensstraße 9
60311 Frankfurt
www.plan-c-frankfurt.de
mail@claudia-eilles.de
0172/9609311
069/ 272 732 40