

Karriereberatung

Analyse, Diagnose und Gestaltung der Berufsbiographie

Prof.Dr. Kornelia Rappe-Giesecke

Vortrag an der Evangelischen Fachhochschule
am 15.6.2005



Der Forschungsauftrag

Ziel ist die Entwicklung eines wissenschaftlich fundierten und mehrperspektivischen Beratungskonzepts, das Karriereplanung als eine eigenständige Beratungsform etabliert.

Das Konzept soll folgende Aspekte enthalten:

- Wie sieht das ideale Setting von Karriereplanung aus?
- Wann ist Karriereplanung indiziert?
- Wie sieht der Ablauf mit seinen Phasen aus?
- Mit welchen Programmen arbeitet man?
- Welche Verfahren kann man einsetzen?
- Für welche Klientengruppen ist Karriereplanung anwendbar?
- Welche Qualifikationen brauchen Karriereplaner?



Vorgehen

- Empirische Untersuchung von ca. 20 Karriereberatungsverläufen
- Stand der Forschung zu Karriere, Berufsbiographie und Veränderung der Arbeitswelt erheben
- Analyse der in der Literatur vorfindlichen Konzepte und Methoden

Karriere heute

- Kaum noch vorgegebene Karrierewege
- Zu wenige Wege für Fachkarrieren
- Beständige Veränderungen in Organisationen und im Markt
- Immer mehr Brüche in den Berufsbiographien
- Notwendigkeit der Gestaltung des lebenslangen Lernens
- Neue Anforderungen an Arbeitnehmer: ‚Arbeitskraftunternehmer‘(Voß/ Pongratz)
-



Protean Career of the 21 Century

- The career of the 21 century will be protean, a career that is driven by the person, not the organization and that will be reinvented by the person from time to time, as the person and the environment changes

Douglas Hall 1996



Protean Careers 2

- The goal ist psychological success not vertical success
- The career ist managed by the person, not the organization
- The career is a lifelong series of identity changes and continuous learning
- ‚Career Age‘ counts, not chronological age
- The organization provides work challenges and relationships
- Developement is not necessarily formal training or retraining or upward mobility



Protean Careers 3

- Profile for Success
 - From Know-How.....to Learn-How
 - From Job Security.....Employability
 - From Organizational Career.....to Protean Career
 - From Work Self..... .. To The Whole Self

Hall and Mirvis: the new style of management- Career builders or career blockers 1995



Bedarf an Karriereplanung

- Gestaltung der Inneren und äußeren Karriere
- Äußere Ereignisse verarbeiten
- Notwendigkeit der Biographisierung des Lebenslaufs (Kohli)

Klientel der Karriereberatung

- Fach- und Führungskräfte aus not-for-profit- Organisationen und Unternehmen
- Selbständige



Abgrenzung zu anderen Beratungsformen

- Coaching: Funktion und Rolle
- Supervision: Handeln als Professional
- Personalberatung: Vermittlung von Stellen
- Karriereberatung ist Strategieentwicklung für Fach- und Führungskräfte

Strategieentwicklung für den einzelnen Professional

Karriereplanung - Die innere und die äußere Karriere

- Qualifikationen: Wissen und Kompetenzen
- Meine Werte, Visionen und Haltungen
- Meine Stärken und Schwächen= Mein Profil
- Der roten Faden in meiner Berufsbiographie: Meine Muster und meine Kriterien in Entscheidungssituationen
- Aus dem Zusammenwirken dieser Faktoren entsteht meine Kernkompetenz

Kornelia Rappe-Giesecke

Indikationen für Karriereberatung

- Berufliche Entscheidungssituationen:
z.B.
 - Wechsel der Funktion
 - Unzufriedenheit mit dem Arbeitsplatz
 - Drohender Stellenverlust
- Irritationen durch Weiterbildungen
- Krisensituationen
- Wunsch nach bewusster Gestaltung der beruflichen Zukunft ohne Druck

Das triadische Modell von Karriere*

- Karriere wird als das emergente Produkt des Zusammenwirkens von drei Dimensionen verstanden: Person- Profession- Funktion
- Ratsuchende, Organisationen und Berater prämiieren meist eine Dimension auf Kosten der anderen
- Gute Karriereberatung befasst sich mit dem Zusammenwirken dieser Dimensionen im Einzelfall

* vgl.: www.triadisches-denken.de