

Laufbahnberatung

Karriereanker geben Orientierung

Ein Fragebogen zur Erfassung von sogenannten Karriereankern macht Werthaltungen und Bedürfnisse sichtbar. Das Institut für Angewandte Psychologie in Zürich hat den Fragebogen weiterentwickelt und stellt ihn im Internet zur Verfügung.

Von Marc Schreiber und Stefan Spiegelberg. Marc Schreiber leitet das Zentrum für Berufs-, Studien- und Laufbahnberatung am IAP Zürich. Stefan Spiegelberg ist sein wissenschaftlicher Assistent.

– Hr. P. hat eine Bilderbuchkarriere hinter sich und hat es bis zum Manager in der Gesundheitsbranche gebracht. Und doch stellt die Arbeit für ihn eine enorme Quelle der Unzufriedenheit und Belastung dar. Er wäre eigentlich lieber als Experte tätig, anstatt Koordinations- und Führungsaufgaben wahrzunehmen. Zwischen einem zentralen Bedürfnis von Hrn. P. und seiner beruflichen Situation klafft also eine Lücke. Das Konzept der Karriereanker hilft, solche Diskrepanzen aufzuzeigen: Hr. P. erreicht im entsprechenden Fragebogen auf der Skala «funktionale/technische Kompetenz» denn auch einen hohen, auf der Skala «General Management» aber nur einen mittleren Wert. Die beste Lösung liegt zwar nicht auf der Hand, kann aber im Beratungsprozess – auch unter Einbezug der übrigen Karriereanker – erarbeitet werden.

Äussere und innere Karrieren

Das Konzept der Karriereanker hat der Arbeits- und Organisationspsychologe Edgar Schein in den 1960er-Jahren vorgestellt. Schein unterscheidet zwischen einer äusseren und einer inneren Karriere. Die äussere (objektive) Karriere bezieht sich auf die Bilderbuchkarriere, mit schnellem hierarchischem Aufstieg, hohem Lohn, Prestige und Status. Im Gegensatz dazu beinhaltet die innere (subjektive) Karriere einer Person die folgenden drei Komponenten:

- Werthaltungen: Was ist mir wichtig?
- Bedürfnisse, Motivationen und Ziele: Was treibt mich an?
- Fähigkeiten, Fertigkeiten und Kompetenzen: Was kann ich? Was kann ich gut?

Zusammengefasst werden diese Komponenten als Karriereanker bezeichnet. Im Modell der Karriereanker geht es immer

darum, wie sich eine Person selbst einschätzt. Dieses Selbstbild entwickelt und festigt sich auf der Basis von Erfahrungen und Rückmeldungen aus der Arbeitswelt.

Das Modell der Karriereanker nach Schein wurde nun weiterentwickelt. Neu gehen wir von neun unterschiedlichen Karriereankern aus:

- Technische/funktionale Kompetenz
- General Management
- Selbständigkeit/Unabhängigkeit
- Sicherheit/Beständigkeit
- Unternehmertum
- Kreativität
- Dienst oder Hingabe für eine Idee oder Sache
- Totale Herausforderung
- Lebensstil-Integration

Der ursprüngliche Anker «Unternehmerische Kreativität» wurde in «Unternehmertum» und «Kreativität» aufgeteilt. Dies aufgrund der Überlegung, dass das Unternehmertum zwar meist eine kreative Komponente beinhaltet, umgekehrt das Bedürfnis nach Kreativität aber nicht zwangsläufig zur beruflichen Selbständigkeit führt.

Erfassung der Karriereanker

Karriereanker können mithilfe eines Fragebogens und eines Interviews erfasst werden. Der Fragebogen ist eine Selbstanalyse und bezieht sich ausschliesslich auf die Werthaltungen (Was ist mir wichtig?) sowie die Bedürfnisse, Motivationen und Ziele (Was treibt mich an?) – man spricht hier zusammenfassend von Karriereorientierungen. Dieser Fragebogen ist im Internet in einer deutschsprachigen Version frei zugänglich (siehe

Kasten) und wurde im Gegensatz zu früheren Versionen anhand von empirischen Daten einer Reliabilitäts- und Validitätsüberprüfung unterzogen.

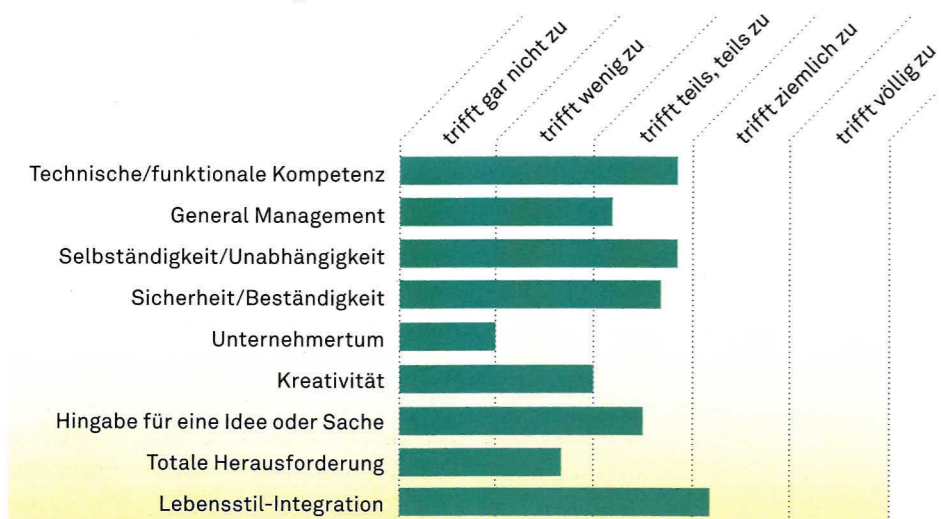
Fähigkeiten, Fertigkeiten und Kompetenzen als dritte wichtige Komponente können ebenfalls in Selbstreflexion analysiert werden. Diese Komponente wird aber gemäss den Vorstellungen von Schein mithilfe eines halbstandardisierten Interviews identifiziert. Schein hat dazu einen ausführlichen Leitfaden publiziert. Im Interview werden verschiedene Laufbahnabschnitte im Detail besprochen und analysiert. Fähigkeiten werden den Werthaltungen und Bedürfnissen gegenübergestellt, und mögliche unternehmensinterne oder auch externe Laufbahnoptionen werden erarbeitet. –

Die gedruckte, ursprüngliche Version des Karriereankers und weitere Materialien sind erhältlich unter www.lalosta.de.

Online-Plattform mit Fragebögen zur Laufbahnplanung

Der Fragebogen zu den Karriereorientierungen ist einer von fünf Fragebögen, die auf der neuen Online-Plattform laufbahndiagnostik.ch kostenlos zur Verfügung stehen. Nach der Registrierung und dem Ausfüllen eines Fragebogens wird ein individuelles Profil erstellt, das mithilfe der integrierten Erklärung interpretiert werden kann. Personen, die diese Plattform im Rahmen einer Beratung verwenden, können die Auswertung an die Beratungsperson weiterleiten. Die Plattform kann auch von Privatpersonen genutzt werden, die sich anhand der Fragebögen systematisch mit ihrer beruflichen Laufbahn auseinandersetzen wollen. www.laufbahndiagnostik.ch

Berufliche Werthaltungen und Bedürfnisse



Die Auswertung des Fragebogens zeigt, wie stark die diversen Karriereanker ausgeprägt sind.

Quelle: laufbahndiagnostik.ch