

Neuorientierung

8. August 2007 – Sylvia Müller / Markus Koch



Fit bleiben für den Arbeitsmarkt

Nichts ist so unveränderlich wie der Wandel. Mehr noch als in allen anderen Bereichen des Lebens gilt diese Weisheit für die Arbeitswelt. Wer fit bleiben will für den Arbeitsmarkt, muss sich deshalb ständig neu orientieren und ein Leben lang lernen.



Unsere Arbeitswelt ist geprägt vom steten Wandel. Neue Berufe tauchen auf, für die es weder Ausbildungen noch Abschlüsse und Ausweise gibt, traditionelle verschwinden. Neue Geschäftsmodelle entstehen, alte und mit ihnen die Arbeitsstellen werden überflüssig.

Auch die Arbeitnehmer und -Arbeitnehmerinnen haben sich – nollens volens – von der Idee eines «Le-

bensberufs» verabschiedet.

Das Ausschau Halten nach neuen Betätigungsfeldern, Aufgaben und Positionen ist heute Alltag. Offen für Neues zu sein ist nicht nur für Arbeitslose und im Beruf unerfüllte oder unzufriedene Menschen, sondern auch für zufriedene Angestellte Pflicht. Oder, um es frei nach Gorbatschow zu sagen: Wer sich beruflich nicht ständig neu orientiert, den bestraft das Leben.

Neuorientierung heisst dabei zuerst einmal sich selbst und seinen beruflichen Ist-Zustand zu analysieren. Welches sind meine Stärken und Schwächen? Was will ich? Wie zufrieden, erfüllt bin ich mit der gegenwärtigen Arbeitssituation? Welche Möglichkeiten habe ich?

Diese Analyse kann sich im stillen Kämmerlein vollziehen, zumal es

genug Literatur und Informationen zum Thema gibt. Oftmals hilft aber auch der Beizug weiterer Personen, sei dies ein Freund, der Chef oder ein Laufbahnberater. Wichtig ist, sich für die Neuorientierung und Standortbestimmung Zeit zu nehmen, keine Angst zu haben, sich auch selbst in Frage zu stellen, und ergebnisoffen zu sein. Aufgrund dieser Analyse kann dann das weitere Vorgehen auf festem Fundament geplant werden, sei dies nun die Suche nach einer neuen Stelle, der Karrieresprung in derselben Firma oder eine Weiterbildung.

www.jobs.ch

Das gesamte Dossier zum Thema «**Neuorientierung**» mit vielen Checklisten, Literatur- und Linktipps finden Sie auch online zum Durchklicken auf jobs.ch. Und lesen Sie auch unsere anderen Dossiers rund um die Themen Stellensuche, Bewerbung und Weiterbildung.

» www.jobs.ch/tipps

Die eigene Standortbestimmung

Was will ich? Was kann ich? Am Anfang jeder beruflichen Neuorientierung steht die Standortbestimmung.

Viele Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen stellen irgendwann fest: «Das ist es nicht. Ich will etwas anderes. Weg hier.» Nur wohin? Im Mittelpunkt der Neuorientierung müssen die Fragen stehen: «Was will ich?» und «Was kann ich?». Im Rahmen einer Selbstanalyse und Standortbestimmung werden diese meist schwierig zu beantwortenden Fragen systematisch beantwortet.

Die Selbstanalyse dient dabei nicht nur der fachlichen/beruflichen Entwicklung, sondern auch der Persönlichkeitsbildung, da beide untrennbar miteinander verbunden sind. Führen Sie deshalb eine Selbstanalyse regelmässig durch, auch wenn sie aktuell keine neue Stelle suchen. Egal ob alleine oder mit Hilfe von Fachpersonen, folgende Fragen sollten gestellt werden:

- Welche fachlichen und beruflichen Stärken/Fähigkeiten und Schwächen habe ich?
- In welchen Situationen habe ich meine Fähigkeiten erworben bzw. unter Beweis gestellt?

- Vor der Entscheidung für ein Studium oder einen Arbeitsplatz: Wie ausgeprägt sind die geforderten Schlüsselqualifikationen bei mir?
- Welche Stärken und Schwächen resultieren aus meiner Ausbildung?
- Welche Stärken und Schwächen ergeben sich aus meiner Persönlichkeit und meinem Charakter?
- Wie sehen mich die anderen - im Gegensatz zu mir selbst?
- Wie kann ich meine Stärken weiter ausbauen und gleichzeitig meine Schwächen verringern?
- Was sind meine beruflichen und persönlichen Zielvorstellungen? Lassen Sie sich Zeit um diese Fragen zu beantworten – und sich besser kennen zu lernen. Wenn Sie das Ergebnis niederschreiben und aufbewahren, geben Sie sich selbst die Möglichkeit, die Befragung nach einiger Zeit zu wiederholen, die Ergebnisse zu vergleichen – und festzustellen, was sich verändert hat.

Checkliste

Die 10 Gebote des Erfolgs!

Beruflichen Erfolg kriegt man nicht geschenkt, man muss sich ihn verdienen. Folgende Massnahmen seien dazu empfohlen:

- 1 **Perspektivwechsel** - Betrachten Sie sich doch durch die Brille eines anderen auf sich: Fragen Sie sich mal ganz ehrlich, ob Sie diese Person – sich selbst – fördern oder gar befördern würden?
- 2 **Selbstanalyse** - Welche Person wollen Sie darstellen? Wollen Sie als eine souveräne, verantwortungsbewusste Mitarbeiterin oder als ausgeflippte Kreative mit ständig neuen Ideen gelten? Entscheiden Sie sich!
- 3 **Umprogrammierung** - Erklären Sie die Zukunft zur Gegenwart: Welches Ziel haben Sie? Sagen Sie Ihrem Unterbewusstsein, dass der Ziel-Zustand schon in der Gegenwart erreicht ist.
- 4 **Ausstrahlung** - Bitte recht freundlich: Starten Sie Ihren Tag mit einem Lächeln. Recken Sie sich, strecken Sie sich, lächeln Sie sich morgens mindestens eine Minute im Spiegel an.
- 5 **Kritikfähigkeit** - Jammern bringt nichts: Wenn Sie mit etwas unzufrieden sind, sprechen Sie es an. Das zeigt, dass Sie sich Gedanken machen und lösungsorientiert arbeiten.
- 6 **Mentales Training** - Machen Sie aus sich einen Gewinner: Vertrauen Sie der Macht Ihrer Gedanken. Was Sie heute von sich denken, wird sich morgen erfüllen.
- 7 **Begeisterung** - Entscheiden Sie sich für Ihren Job: Tun Sie die Dinge, die sie tun, begeistert und voller Elan. Menschen möchten begeistert werden.
- 8 **Erscheinung** - Arbeiten Sie an Ihrem Aussenbild: Stimmen Ihre Ausstattung, Ihre Mailings, Ihre Website mit Ihrem persönlichen Auftritt überein?
- 9 **Kontakte** - Bauen Sie ein Netzwerk auf: Empfehlungen und Beziehungen sind der Schlüssel zum Erfolg. Aber beachten Sie: Netzwerke basieren auf Geben und Nehmen.
- 10 **Kommunikation** - Tue Gutes und rede drüber: Sie haben Ihre Aufgaben erfolgreich erledigt? Dann erzählen Sie es weiter, und berichten Sie vor allem Ihrem Vorgesetzten davon.

Und denken Sie immer daran: Nur wer sich ins rechte Licht rückt, wird nicht übersehen.

Quelle: Focus-Online (<http://www.focus.de/jobs/karriere/selbstmarketing>)



Nur wenn ich weiss, wo ich stehe, kann ich die Zukunft planen

Was kann die oder der Einzelne tun, damit sie oder er in dieser unsicheren Zeit nicht den Boden unter den Füssen verliert?

Claire Barmettler: In erster Linie sehr genau beobachten, was rundum, in meiner Firma, aber auch darüber hinaus, im gesellschaftlichen und politischen Umfeld passiert. Beobachten heisst wach bleiben für die realen, aktuellen Ereignisse. Es lässt sich immer wieder feststellen, dass Leute, die ihre Stelle verlieren, das gar nicht gecheckt haben, bis es so weit war – weil sie ihre unmittelbare Umgebung zu wenig genau verfolgten.

Dann muss ich also auch fragen, was meine eigene Position ist?

Diese «Sicht nach innen», ist sehr wichtig, und zwar regelmässig: Wo stehe ich? Bin ich überhaupt noch am richtigen Ort? Genüge ich den Anforderungen noch?

Gibt es dafür einen Tipp?

Ein gutes Mittel ist es, sich zu erkundigen, was die Jungen, die in

Als Laufbahnberaterin weiss Claire Barmettler, wie es möglich ist, den Wandel positiv zu sehen und die damit verbundenen Chancen zu nutzen. Im Gespräch mit jobs.ch erklärt sie, wie wichtig dabei der die persönliche Standortbestimmung ist.



Claire Barmettler führt zusammen mit Reinhard Schmid das S&B Institut für Berufs- und Lebensgestaltung AG in Bülach.

der Firma neu angestellt werden, mitbringen. Die Jüngeren schätzen es sogar, dass sich jemand für ihre Qualifikationen interessiert. Nur wer auf diese Art offen ist, bleibt bei den Leuten – und das ist ja auch das Ziel.

Wenn ich dann merke, «hallo, da tut sich etwas!» – dann kann ich auch reagieren.

Nun kann reagieren sehr vieles bedeuten...

...aber es darf sicher nicht heissen: Laden runter! Im Gegenteil, wenn ich von reagieren rede, meine ich damit, aktiv werden. Ich kann nicht einfach da sitzen und warten, bis eine junge Kollegin angestellt wird, die das Web beherrscht, weil sie eine entsprechende Weiterbildung mitbringt.

Damit ist der Beruf abgedeckt...

Nicht nur, denn Weiterbildungen haben immer auch eine persönliche Komponente: Sie bringen mich menschlich weiter, sie öffnen den Blick über die eigene Arbeitswelt hinaus.

Zurück zu Ihrer Aussage, es sei wichtig zu beobachten, was sich rund herum tut. Wie gehe ich dabei vor? Indem ich beispielsweise die Stelleninserate lese und darauf achte, wie sie formuliert sind, was für Qualifikationen und Eigenschaften gefragt sind – und zwar nicht nur in meiner eigenen Firma. Ein gutes Beispiel dafür sind die so genannten Soft factors wie Sozialkompetenz oder Kommunikationsfähigkeit.

Was raten Sie Leuten, die sich nicht offensiv verhalten?

Am gefährlichsten ist es, sich in Si-



Dossier: Neuorientierung

cherheit zu wiegen, denn das ist fast immer eine falsche, trügerische Sicherheit.

Aber brauchen wir Menschen nicht gerade diese Sicherheit im Leben? Selbstverständlich. Die Frage ist nur, woher sie kommt. Beruht sie einfach darauf, dass ich ja schon seit so und so vielen Jahren in der Firma bin und dass immer alle begeistert sind, wenn ich wieder einmal einen Kegeleabend organisiere? Oder fühle ich mich sicher, weil ich weiss, dass ich mit meinem Wissen à jour bin? Dass ich in meinem Beruf noch mitkomme und kein Auslaufmodell bin? Es gibt auch für berufliche Qualifikationen so etwas wie ein Ablaufdatum!

Nur ist es nirgends aufgedruckt. Nein, ich muss es selber herausfinden. Und zwar immer wieder: Der einmalige Checkup genügt nicht, es braucht regelmässigen Service. Ich kann diese Arbeit, bei der ich über meine eigenen Bücher gehe, selber anpacken. Unterstützung gibt es aber auch durch Gespräche mit Ausenstehenden oder mit einer professionellen Beratung.

Und wenn ich zum Schluss komme, es geht mir gut. Heisst das, dass

«kein Handlungsbedarf» besteht, wie ein Politiker sagen würde?

Das ist eine gefährliche Haltung, eben die der trügerischen Sicherheit, der Selbstzufriedenheit. Die besten Voraussetzungen für zukunftsgerichtete Entscheidungen bietet die «konstruktive Unzufriedenheit». Damit meinen wir einen Zustand, in dem der Wunsch nach einer Änderung klar vorhanden ist, ohne dass der Frust lähmend wirkt. Das ist der richtige Moment, um Veränderungen zu planen.

Veränderungen planen: Setzt das nicht Aktivität, Eigeninitiative voraus?

Sicher. Ohne eigene Initiative läuft gar nichts. Wir können diese Haltung auch Selbständigkeit oder unternehmerisches Denken nennen. Und: In Bezug auf unser eigenes Leben müssen wir alle Unternehmerin oder Unternehmer sein, «Lebensun-

ternehmer». Selbständigkeit ist eine Einstellung, die ständig mit Neuem



rechnet und die Strategien entwickelt, wie ich damit umgehen kann. Die Veränderung wird zum Normalfall.

Ist das nicht etwas gar viel verlangt?

«Am gefährlichsten ist es, sich in Sicherheit zu wiegen»

Diese Situation – die ja für viele bereits Realität ist – löst tatsächlich Verwirrung, Angst und Krisen aus: Der Mensch ist offensichtlich nicht für rasche Veränderungen programmiert, seine «Updates» erfolgen mit Verzögerung. Es gibt aber einen anderen Weg, um in der Unsicherheit festen Boden unter den Füssen zu behalten: Der Mensch muss sich ausserhalb der Arbeit seine Inseln schaffen, wo er ausruhen kann. Er besteht ja nicht

nur aus dem Beruf allein, er ist auch Familienmensch, Freizeitmensch, Mensch unter Freunden, Mensch mit Leidenschaften. Diese Bereiche zu pflegen, ist die beste Prävention gegen Krisen.

Vielen Leuten fehlt für so etwas das Gewusst wie. Stichwort: Beratung, Coaching – Ihr Fachgebiet.

Keine Beratung kann den Betroffenen das Umsetzen abnehmen. Wir sind uns auch bewusst, dass es nicht einfach ist, in zentralen persönlichen

Fragen Hilfe anzunehmen. Unser Konzept ist denn auch so, dass wir unseren Kunden nicht als Helfer begegnen, sondern als Lotsen: Wir zeigen ihnen den Weg an den Klippen vorbei – aber das Steuer nehmen wir ihnen nie aus der Hand. Mein Gegenüber soll selber herausfinden: Wo stehe ich, wohin will ich, wie komme ich dorthin? Es genügt nicht, wenn jemand sagt: «Ich hätte eigentlich Lust, etwas anderes zu machen.» Es muss heissen: «Ich mache dies oder jenes, und mein nächster Schritt sieht ganz konkret so oder so aus.»



Zuerst mal den Chef fragen

Karriere machen geht auch im gleichen Betrieb. Gespräche mit dem Vorgesetzten helfen weiter.

Nicht immer muss man den Arbeitgeber wechseln, um voran zu kommen oder sich beruflich zu verändern. Gerade in grösseren Betrieben bieten sich Chancen für höhere Positionen und andere Betätigungs-



felder – wenn man sich darum bemüht. Den bekanntlich gilt der Prophet im eigenen Land nichts – vor allem, wenn er sich nicht bemerkbar macht. Suchen Sie also das Gespräch mit Ihren Vorgesetzten oder den Personalverantwortlichen, sofern ein gutes Einvernehmen herrscht. Schildern Sie – nicht zuletzt aufgrund

Ihrer Standortbestimmung – Ihre Situation, Wünsche und Ziele. Fragen Sie, inwieweit sich diese in der Firma verwirklichen lassen.

Die Einarbeitung eines neuen Angestellten kostet Firmen mehrere Monatslöhne. Sie sind deshalb – nicht nur in Zeiten der Vollbeschäftigung – interessiert, ihre guten Mitarbeiter zu halten. Und zwar motiviert und einsatzfreudig. Für gute, verlässliche Mitarbeiter werden Chefs und Personalverantwortliche also alles unternehmen, um Ihnen bei der beruflichen Neuorientierung innerhalb des Betriebs zu helfen. Nicht selten beteiligen sie sich auch finanziell an Weiterbildungen oder stellen dafür bezahlte Arbeitszeit zur Verfügung. Verhandeln lohnt sich also in jedem Fall.

Auch Angestellte, die in der Selbstständigkeit ihr Glück suchen wollen, sollten das Gespräch mit den Arbeitgebern nicht scheuen. Nicht selten können so erste Aufträge gebucht werden, was den Start der eigenen Ich AG erleichtert.



Professionell kündigen

Die Kündigung eines Arbeitsverhältnisses – ob fristgerecht oder ausserordentlich – sollten Angestellte gut planen. Insbesondere auch den Zeitpunkt sowie die Art und Weise.

Strengrechtlich bedarf es dafür keiner Formalien – ausser der allfälligen Einhaltung von Kündigungsfristen. Sie kann sogar mündlich oder stillschweigend erfolgen, indem man einfach nicht mehr zur Arbeit kommt – und der Chef dies akzeptiert. Nicht wenige nutzen deshalb die Gelegenheit zur «Kropfleerete»: Endlich können sie Mitarbeitern und Vorgesetzten vor den Latz knallen, was sie jahrelang duckmäuserisch heruntergeschluckt haben, oder faul rumsitzen und Sprüche klopfen, wenn die Kollegen im Abschlussstress sind.

Doch was auch immer vorgefallen sein mag – vergessen Sie's! Ihr Ziel sollte es sein, aufrecht auszuscheiden und kein Geschirr zu zerschlagen. Denken Sie immer daran, dass man sich im Leben immer zweimal begegnet. Und vergessen Sie nicht, dass Sie den Chef oder Mitarbeiter, den Sie zuletzt geschmäht und beschimpft haben, plötzlich wieder vor der Nase haben können. Zudem holen manche Personalverantwortliche

oder Chefs auch Referenzen ein bei ehemaligen Arbeitgebern von potentiellen Angestellten. Und da der letzte Eindruck der Nachhaltigste ist, kann sich «der grosse Knall zum Abschied» in Zukunft als karriereschädigend entpuppen. Bleiben Sie also in jedem Fall sachlich, emotionslos, freundlich – kurzum: professionell.

- Verfassen Sie ein kurzes Kündigungsschreiben, aus dem der Wille zur Beendigung des Arbeitsverhältnisses klar hervorgeht. Vermeiden Sie jegliche Unklarheit oder Doppeldeutigkeit in den Formulierungen. Mehr als die der Höflichkeit geschuldeten Worte bedarf es nicht – aber auch nicht weniger.
- Beachten Sie die gesetzlichen oder vertraglich vereinbarten Kündigungsfristen.
- Senden Sie das Kündigungsschreiben als eingeschriebenen Brief oder übergeben Sie ihn vor Zeugen dem disziplinarischen Vorgesetzten oder Personalver-

Beispiele/Vorlagen

Muster für Kündigungen

Sofern im Arbeitsvertrag keine speziellen Regel festgehalten wurden, muss die Kündigung des Arbeitsverhältnisses kaum Formalien befolgen. Sie muss nicht einmal schriftlich eingereicht werden – praktisch gehört dies allerdings zum guten Ton. Entscheidend ist einzig, ob die Kündigung fristgerecht oder ausserordentlich erfolgt.

Beispiel einer fristgerechten Kündigung:

«Hiermit kündige ich mein Arbeitsverhältnis mit der Firma [xy] unter Einhaltung der Kündigungsfrist per [Datum], beziehungsweise zum nächstmöglichen Termin.»

Der Hinweis auf den «nächstmöglichen Termin» empfiehlt sich, wenn Unklarheit über die Kündigungsfrist besteht. Die Angabe

eines Grunds ist nicht erforderlich und kann mündlich erfolgen.

Beispiel einer fristlosen Kündigung:

«Hiermit kündige ich mein Arbeitsverhältnis mit der Firma [xy] mit sofortiger Wirkung, weil mir seit drei Monaten mein vertraglich zustehendes Gehalt nicht ausbezahlt wurde.»

Da eine fristlose Kündigung, egal von wem sie ausgesprochen wird, nur mit «gewichtigen Gründen» überhaupt möglich ist, müssen diese benannt werden. Diese sind gegeben, wenn beispielsweise der Lohn nicht ausgezahlt wird, man gemobbt wird oder ständig Aufgaben erledigen muss, die gemäss Arbeitsvertrag nicht zum Pflichtenheft zählen.

- antwortlichen.
- Suchen Sie, begleitend zur Kündigung, ein persönliches Gespräch mit den Vorgesetzten. Führen Sie aber keine Grundsatzdebatten.
- Besprechen Sie die Austrittsmodalitäten, vor allem allfällige Verkürzungen der Kündigungsfrist, wenn sie die neue Stelle frühzei-

tig antreten sollten, und halten Sie diese schriftlich fest. Auch der Zeitpunkt der Kündigung sollte gut gewählt sein. Kündigen Sie insbesondere nie ohne Not im Voraus – will heissen: Auf keinen Fall bevor der neue Arbeitsvertrag mit dem neuen Arbeitgeber unter Dach und Fach ist.



Impressum

jobs.ch ag

Carmenstrasse 28

8032 Zürich

044 254 69 00