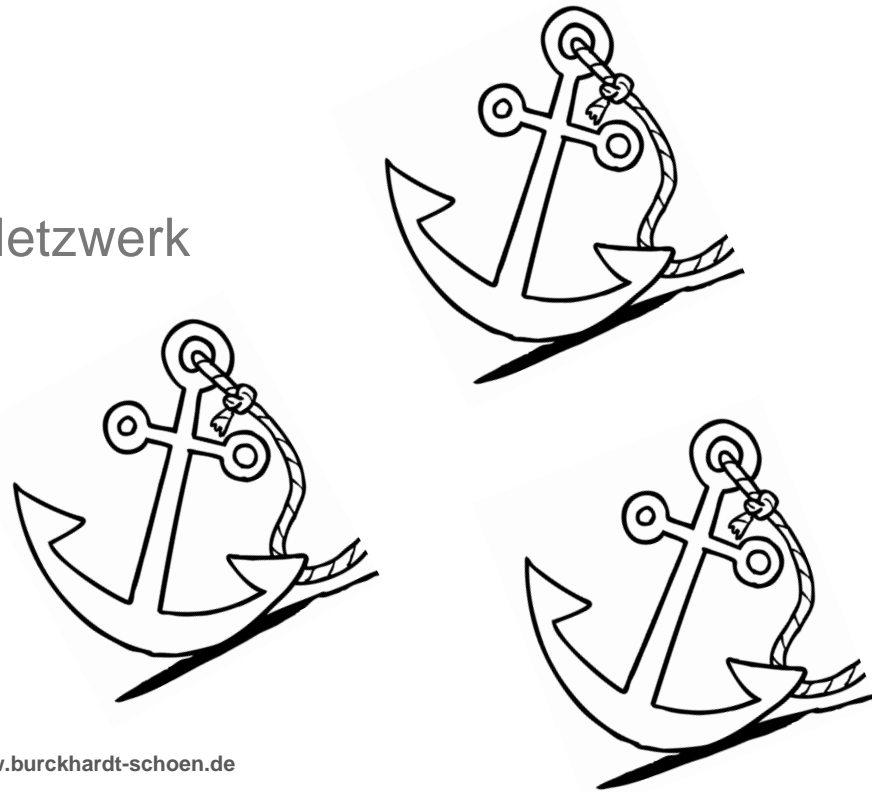


Neue Wege im Beruf? Orientierung & Karriereberatung

Die Karrieranker nach Edgar Schein

Workshop Diploma Alumni-Netzwerk
Anne Burckhardt-Schön



11. Oktober 2023

anne burckhardt-schön | info@burckhardt-schoen.de | <https://www.burckhardt-schoen.de>

Unsere AGENDA

19.30 – 19.40 Kurze Vorstellungsrunde | Einstieg in das Thema

19.40 – 20.10 Die Karriereanker von Edgar Schein im Überblick | Break Out Sessions

20.10 – 20.20 Erfahrungen teilen | Spotlights: Generation Z & HR Perspektive

20.20 - 20.30 Nächste Schritte | Feedback



Bild: pexels, Ann Poan

Was Sie als Arbeitgeber über uns wissen sollten:

#1

Wir stehen in den Startlöchern! Gen Z'ler sind die Arbeitnehmer von morgen und werden bereits in wenigen Jahren den Großteil der Arbeitnehmerschaft ausmachen.

#2

Wir bringen frischen Wind in die Unternehmen. Manchmal ist es an der Zeit, alte Zöpfe abzuschneiden – auch wenn es bequemer ist, Gewohnheiten beizubehalten. Wir sind offen für Veränderungen und werden mit unseren Skills den Nerv der Zeit treffen!

#3

Wir ebnen den Weg für die zukünftige Arbeitswelt und das bedeutet, dass wir auch für die nachfolgenden Generationen Vorreiter sein werden.

WER ist heute dabei?



- Name
- Studium
- Suche Job zum 01.01.2024 bzw.....

Meine wichtigste Frage,
die ich heute mitgebracht habe.....

Was bestimmt unsere berufliche Entwicklung?



Laufbahn oder Karriere?



Karriereverständnis

klassisch

- Unbefristetes Beschäftigungsverhältnis
- Aufstieg in der Hierarchie
- Sozialer Aufstieg
- Finanzielle Vorteile

zeitgemäß

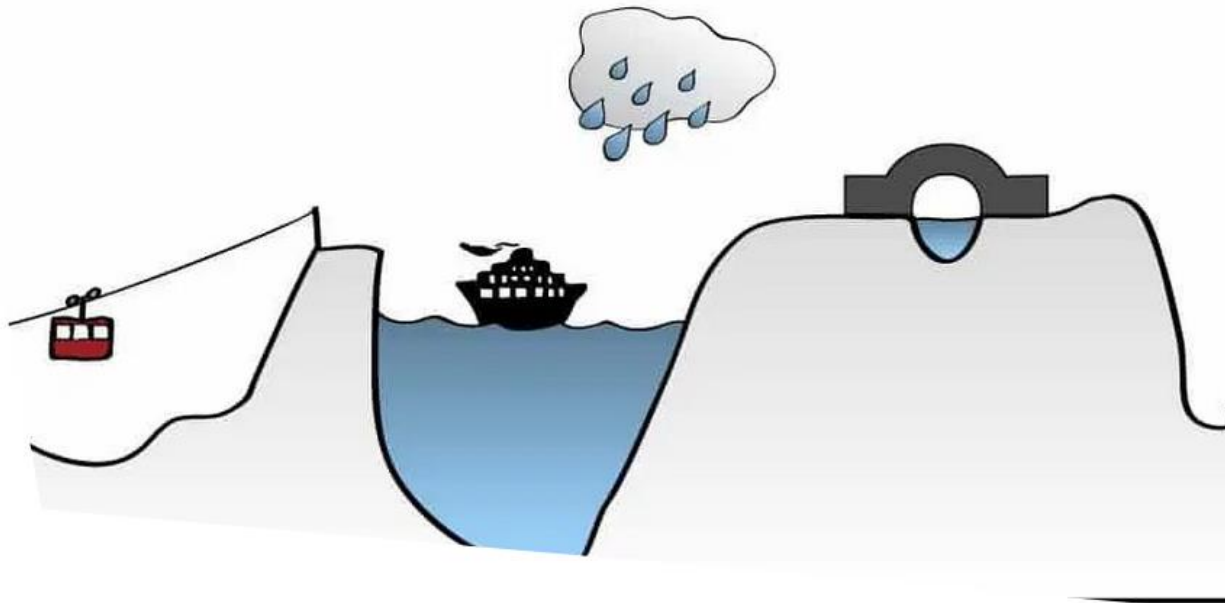
- Flachere Hierarchien
- Employability
- Lebenslanges Lernen
- Work-Life-Balance
- Agilität

Kampf auf der Karriereleiter



Plastik von Peter Lenk

Plan vs. Realität – Von der Karriereplanung zur Karrieregestaltung



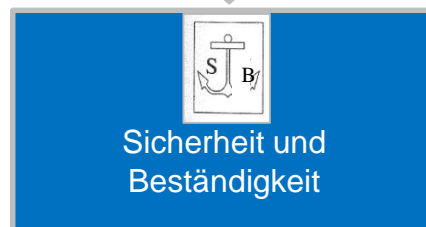
Unterschiede in der Bewertung von Karrieren - Erfolg ist nicht immer das, was man auf den ersten Blick sieht



Familie & Beruf - ein Spannungsfeld?
















Die 8 Karriereanker nach Edgar Schein für alle beruflichen Ausrichtungen



Die 3 Anker mit den höchsten Werten zählen.....



Die acht Karriereanker		Spezifische Merkmale	
 Technische / funktionale Kompetenz	Technisch-funktionale Kompetenz (TF)	sind vorrangig auf fachliche Inhalte ausgerichtet	 Technische / funktionale Kompetenz
 Befähigung zum General Management	General Manager (GM)	streben nach Verantwortung für die Leitung eines Unternehmens oder eines großen Bereichs	 Befähigung zum General Management
 Selbstständigkeit / Unabhängigkeit	Selbstständigkeit und Unabhängigkeit (SU)	wünschen sich Freiheit bei der Ausgestaltung ihrer Arbeit	 Selbstständigkeit / Unabhängigkeit
 Unternehmerische Kreativität	Sicherheit und Beständigkeit (SB)	wünschen sich Kontinuität für das was sie tun und einen sicheren Arbeitsplatz	 Unternehmerische Kreativität
 Dienst oder Hingabe für eine Idee / Sache	Unternehmerische Kreativität (UK)	wollen ihr eigenes Unternehmen führen	 Dienst oder Hingabe für eine Idee / Sache
 Totale Herausforderung	Totale Herausforderung (TH)	suchen die ständige Herausforderung und den Wettbewerb	 Totale Herausforderung
 Lebensstilintegration	Dienst oder Hingabe für eine Idee oder Sache (DH)	geht es in erster Linie um Verwirklichung ihrer Werte	 Lebensstilintegration
 Sicherheit und Beständigkeit	Lebensstilintegration (LS)	möchten ihren Lebensstil im Privaten und im Beruf miteinander verbinden	 Sicherheit und Beständigkeit



1. Stillarbeit:

- Lesen Sie sich die Beschreibungen in Ruhe durch und treffen Sie eine erste Selbsteinschätzung, welches Ihre drei wichtigsten Anker sein könnten.
- Priorisieren Sie anschließend die Reihenfolge von 1-8. Die Anker 1-3 sind Ihre wichtigsten Anker, die Sie darin unterstützen, den für Sie passenden Job zu finden.
Die Anker, die Sie zuletzt wählen, sind eher wenig wichtig für Ihre Wahl.

Sie haben 10 Minuten Zeit.

Die Selbsteinschätzung ersetzt nicht den Test, den Sie bei Interesse nach diesem Workshop für sich machen können.
<https://www.uni-goettingen.de/de/document/download/edc3e1bd75877eaecc1ce4d6f26e2e9f.pdf/Karriereanker-Fragebogen.pdf>

Bild: pexels



2. Kleingruppe:

- Tauschen Sie sich nun zu Ihren Ankerkombinationen aus.
 - Welche Ankerkombination (1-3) halten Sie für sich passend?
 - Begründen Sie Ihre Wahl.
 - Wenn sich die Ankerkombination im Test bestätigen sollte, worauf würden Sie bei Ihrer Jobwahl Wert legen?

Sie haben 10 Minuten Zeit.

3. Plenum

Fassen Sie Ihren Austausch bzw. Wesentliches Ihrer Diskussion für die übrige Gruppe zusammen.

Spezialisten, Experten, Fachkarrieren



Häufiger zentraler Anker: TF - Technisch-funktionale Kompetenz

**bzw. Fachanker Günstige Ankerkombinationen: TF | SU | DH oder
TF | SU | SB oder TF | SU | LS**

Der Schwerpunkt liegt auf der fachlichen Qualifizierung und der Identifikation mit einer speziellen Tätigkeit in Kombination mit dem Wunsch nach Selbstständigkeit und Unabhängigkeit, um über ein höchst mögliches Maß an Freiheit in der fachlichen Arbeit zu verfügen (für beispielsweise innovative Entwicklungen im eigenen Fachbereich).

Der Anker Dienst und Hingabe verleiht dann noch das nötige „Herzblut“ für die entwickelten Produkte oder Dienstleistungen, fördert und fordert jedoch zugleich die Identifikation mit denselben.

Auch die Kombination mit dem Anker Sicherheit | Beständigkeit als auch dem der Lebensstilintegration kommt im Rahmen des Fachankers häufiger vor.

Projektmanagerkarrieren



Häufiger zentraler Anker: TH -Totale Herausforderung

Günstige Ankerkombination: TH | SU | TF oder TH | SU | GM

Der antreibende Basiswert liegt darin, Lösungen für scheinbar unlösbare Probleme zu finden und schwierige Hindernisse zu überwinden - auch hier in der Kombination mit Selbstständigkeit und Unabhängigkeit, das den Wunsch nach der eigenen Gestaltungsfreiheit im Rahmen der Lösungsfindung beinhaltet.

Die Koppelung mit dem Fachanker zeigt die grundsätzlich auch inhaltlich orientierte Ausrichtung, die in der Projektarbeit häufig benötigt wird.

Nicht selten kommt hier auch die Kombination mit General Management vor, das Motiv des Führens und Gestaltens und das Bestreben, verschiedene Elemente (Personen, Fachthemen, etc.) zusammenzubringen und zu steuern.

Leader in strategischen Schlüsselpositionen



Häufiger zentraler Anker: GM - General Management

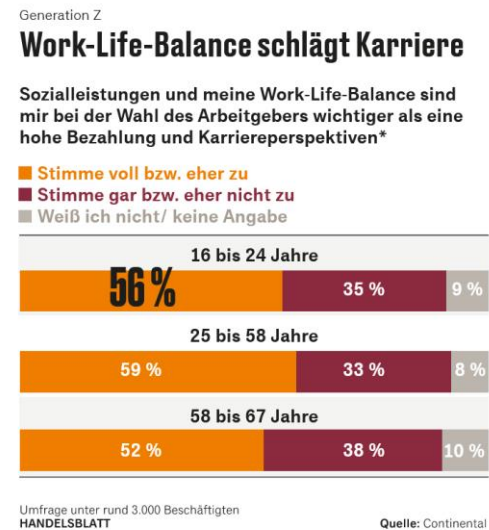
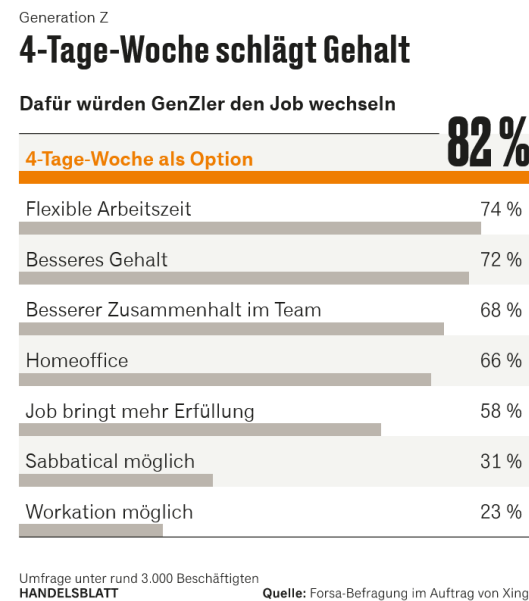
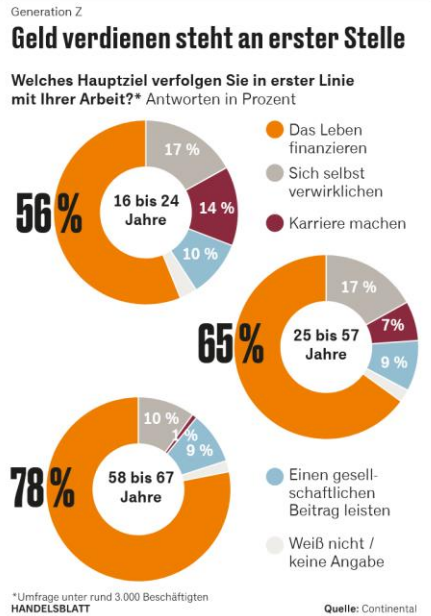
Günstige Ankerkombination: GM | TH | SU

An erster Stelle steht das Interesse am Führen und Gestalten, Spezialisierungen werden als Einengung erlebt. Prämiert wird immer der Unternehmenserfolg und die persönliche Beteiligung daran als auch die Verantwortungsübernahme.

Die Kombination mit dem Anker Totale Herausforderung lässt den Betreffenden auch schwierige Themen und unpopuläre Entscheidungssituationen angehen und bewältigen.

Selbstständigkeit und Unabhängigkeit haben hier meist eine flankierende Funktion im Rahmen der notwendigen Autonomie in strategischen Gestaltungsprozessen.

Zahlen | Daten | Fakten zur Generation Z



HR-Studie zum Recruiting

So stehen diejenigen hervor, die zum ersten Mal einen Job suchen

Globale Arbeitgeber geben diese als Top-Faktoren dafür an, Kandidat:innen in Betracht zu ziehen



Branchen – Momentaufnahme

Im Finanz-/Bankwesen geht es vor allem um:
Führungskompetenzen (39 %), Universitätsabschluss (28 %), und soziale Medien (17 %)

Das Gesundheitswesen vertraut auf:
Den Auftritt beim Interview (66 %), Erfahrungen durch Praktika/Arbeit (64 %), Abschluss (28 %)

Im Produktionssektor wird folgendes gewünscht:
Erfahrung mit Technologie (39 %)

>> **KMUs setzen stark auf**
Auftritt beim Interview (87 %) und schätzt die Bereitschaft, geringere Bezahlung zu akzeptieren, mehr als Unternehmen anderer Größe (12 % vs. 9-10 %).

Kandidat:innen in Deutschland wünschen sich mehr Sicherheit, Zusammenarbeit und flexible Arbeitszeiten

42%
der globalen Arbeitgeber begannen, flexible Arbeitszeiten anzubieten.

87%
der Kandidat:innen in Deutschland gaben an, dass sie sich sicher in Bezug auf Ihren derzeitigen Arbeitsplatz fühlen.

Nach COVID-19 würde ich mir von einer Arbeitsstelle die folgenden Initiativen wünschen bzw. erwarten:

- Ermöglichung flexibler Arbeitszeiten: **38%**
- Entgeltsicherung: **32,9%**
- Gesundheitsrichtlinien und -regeln: **25,4%**
- Transparente Kommunikation: **24,9%**
- Schulung von Mitarbeitern zu neuen Arbeitsformen: **24,4%**
- Zusammenarbeit im Team: **23%**
- Karriereförderung: **14%**
- Unterstützungsprogramme für Arbeitnehmer, die psychologische Hilfestellung bieten: **9,6%**
- Höhere Sicherheit (sowohl Online- als auch physische Sicherheit): **13,5%**
- Entwicklung hin zu einem stärker auf Homeoffice ausgerichteten Arbeitsumfeld: **18,5%**
- Bereitstellung von Kinderbetreuung für Arbeitnehmer: **16%**
- Schaffung eines integrativen Arbeitsumfelds: **11,8%**
- Verkleinerung des Arbeitsplatzes und Verringerung des von ihm verursachten ökologischen Fußabdrucks: **6,1%**

Traditionelle Instrumente wie Vorstellungsgespräche und Lebensläufe haben immer noch eine hohe Bedeutung im Rahmen der Bewerbung, besonders der Lebenslauf ist für die Kandidat:innen immens wichtig.

Wenn der Lebenslauf eines Kandidat:innen sprechen könnte, würde er:

	Kandidat:innen		Unternehmen
Ziele für die Zukunft erläutern:	18,6%	vs.	36%
Persönlichkeit stärker vermitteln:	35,1%	vs.	57%
Arbeit nicht nur erläutern, sondern unter Beweis stellen:	34%	vs.	50%
Werte aufzeigen:	43,9%	vs.	40%
Helfen, zu zeigen, warum ein/e Kandidat:in der/die geeignetste für eine Arbeitsstelle ist:	23,1%	vs.	38%

Der Lebenslauf soll aus Sicht der Kandidat:innen vor allem die eigene Wertvorstellungen vermitteln.

Wichtigsten Fähigkeiten, nach denen gesucht wird

Qualifikationsmängeln die am häufigsten gesehen werden:

Kommunikation	16%
Informationstechnologie	8%
Problemlösung/ Kritisches Denken	21%
Führungskraft	5%
Teamwork/ Zusammenarbeit im Team	33%
Innovation und Kreativität	12%
Datenanalyse/ -wissenschaft	3%
Technisches Schreiben	1%
Fachkenntnisse/ Technische Kenntnisse	20%
KI/Maschinelles Lernen	3%
Wissenschaft/ Ingenieurwesen	7%
Programmieren/ Codieren	4%
Fertigung	5%
Gesundheitswesen/ Krankenpflege/ Medizin	7%
Telearbeit/ mobiles Arbeiten	3%
Flexibilität	28%
Kundenservice	9%
Engagement	27%
Terminplanung	2%
Freundlichkeit	18%
Verlässlichkeit	43%
Logistik	5%
Mitgefühl:	6%
Sonstiges:	1%

21%
10%
28%
10%
21%
13%
7%
7%
18%
7%
4%
7%
5%
6%
5%
33%
11%
27%
8%
13%
34%
6%
8%
1%



Reflektion

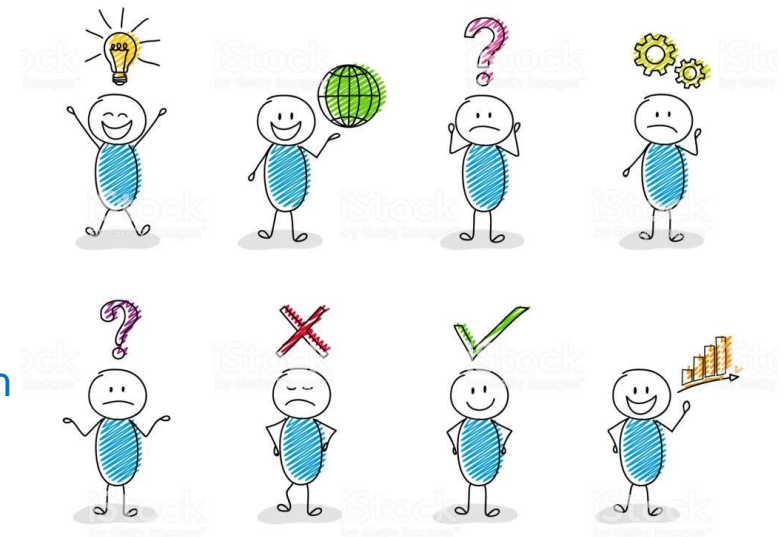


Persönliche Erkenntnisse

- Was hat sich für mich bestätigt?
- Welche neuen Erkenntnisse habe ich gewonnen?
- Wo stehe ich aktuell?

Next Steps

- Meine nächsten **DREI** wichtigsten **To Do`s**
- Mit folgenden Herausforderungen rechne ich



Tools/ Literatur

<https://www.uni-goettingen.de/de/document/download/edc3e1bd75877eaecc1ce4d6f26e2e9f.pdf/Karriereanker-Fragebogen.pdf>

Fragebogen zu den Karriereankern nach Edgar Schein

Career Anchors: The Changing Nature of Careers Self

Edgar H. Schein (Autor), John Van Maanen (Autor)

<https://www.handelsblatt.com/karriere/generation-z-hat-gen-z-zu-hohe-ansprueche/29330818.html>

Berufliche Ambitionen der Generation Z

<https://view.highspot.com/viewer/61dea9c50d6cd5c88c76ec8e>

Generation Z redet Klartext - wie sie den Bewerbungsprozess wahrnimmt

<https://view.highspot.com/viewer/61b3241dc4440ede596b5815>

Monster-Insights: der HR-Bericht 2021