

Persönlichkeit macht Karriere

Auf der Suche nach dem Perfect Fit: Wie finde ich einen Job, der zu mir passt?

Von Stephanie Schorp

Der ehemalige Formel-1-Weltmeister Niki Lauda fragte sich einst, nachdem er viele Jahre erfolgreich Rennen gefahren war: „Warum soll ich wie ein Trottel mit den anderen im Kreis fahren?“ Viele stehen irgendwann im Berufsleben vor der Frage: Warum tue ich mir das alles an? Warum stehe ich jeden Morgen auf und mache, was ich mache? Sicher: Weil wir Geld zum Leben brauchen. Aber Sinn definiert sich anders. Hier geht es um Inspiration, Gestaltungsfreiheit und darum, etwas bewirken zu können.

Früher arbeiteten Menschen, um ihr Leben zu bestreiten. Spaß oder Selbstverwirklichung standen nicht auf der Agenda. Je besser es der Gesellschaft ging, umso mehr manifestierte sich der Wunsch nach Erfüllung und Berufung im Job. Das Ziel der Gegenwart: eine Arbeit, die zu einem passt, die sich gut ausführen lässt und für die man belohnt und entlohnt wird. Unter dieser Prämisse wächst derzeit auf allen Hierarchieebenen die Bereitschaft, sicheres Land zu verlassen und neue Ufer zu erkunden. Junge Menschen wandern blitzschnell ab, wenn die Jobsituation nicht den eigenen Vorstellungen entspricht. Langjährige Mitarbeiter suchen neue Chancen, kündigen scharenweise mitten in Krisenzeiten oder werden kurzerhand abgeworben. Die Verweildauer von Vorständen und Topführungskräften sinkt. Auf der Suche nach Erfolg, Zufriedenheit und Sinn rotieren Topkräfte von Schreibtisch zu Schreibtisch.

Ob angestellt oder selbstständig – immer mehr ringen damit, eine Tätigkeit zu finden, die ihren persönlichen Ansprüchen entspricht. Und hier schlummert direkt der Hase im Pfeffer: Wer einen Job finden will, der zu einem passt, muss wissen, wie er selbst tickt. Um heutzutage Karriere zu machen, braucht es den Perfect Fit zwischen Persönlichkeit und Position. Der gelingt, wenn Menschen sich gründlicher als je zuvor mit ihren Wünschen, Zielen, Prägungen sowie den eigenen Bedürfnissen und Talenten auseinandersetzen: Was will ich? Was bringe ich mit? Wie denke, fühle und handele ich?

Knick, Bruch oder Push: Karriere ist individuell

Früher funktionierte Karriere verhältnismäßig standardisiert. Aufsteiger konnten sich an zahlreichen Eckpfeilern orientieren und Erfolgsbeispielen nacheifern. Manch einer kopierte schlicht die Laufbahn eines Vorbilds: Wahl der Ausbildung, Erfahrungen im Ausland, Eintritt in den Konzern, Kontakt zu bestimmten Namen, Aufstieg durch Fleiß, Engagement, die richtigen Projekte oder Förderungen. Bei diesem Wettbewerb sprangen alle über die gleiche Latte – nur möglichst höher und weiter als die Konkurrenz.

New Work funktioniert anders. Inzwischen sind berufliche Laufbahnen so individuell wie die Menschen, die sie machen. Wer beruflich Siege feiern will, sollte nicht um jeden Preis versuchen, veralteten Vorstellungen zu folgen oder die Erfolgsrezepte anderer nachzukochen. Karrieren werden geformt von der eigenen Persönlichkeit, den individuellen Lebensentscheidungen und Ansprüchen. Berufliche Erfüllung erweist sich als komplexes Zusammenspiel zahlreicher Faktoren, als Konglomerat von Kompetenzen, Talenten, Zeitgeist und Situation. So vielfältig, wie Unternehmen, Jobs und deren Anforderungen inzwischen geworden sind, so unterschiedlich gestalten sich auch die Zugänge. Trotzdem gibt es für jeden einen Platz, der ihn oder sie vom Rohdiamanten zum Brillanten schleift.

Die Bedeutung der eigenen Biografie

Heute geht es darum, sich selbst genau kennenzulernen. Wer in seinem Beruf Erfolg und Sinn finden will, muss sich mit seiner Persönlichkeit auseinandersetzen, die Bedeutung der eigenen Biografie verstehen, Vorlieben, Wünsche, Sehnsüchte kennen, Prägungen, Grenzen, Werte akzeptieren. Besonders die Herkunft beeinflusst den Karriereweg. Unser Gepäck – positiv wie negativ – öffnet unterschiedliche Türen zum persönlichen Weg nach oben. In was für eine Familie bin ich hineingeboren? Wie sah das Umfeld aus? Was habe ich von (Groß-)Eltern mitbekommen? Wie bin ich geworden, was ich heute bin? Was macht mich als Mensch aus?

Die einen haben als Kind bereits im Laden der Eltern geholfen und unternehmerischen Spirit gespürt. Die nächste wuchs in einer Akademikerfamilie auf oder hat als einzige in der Familie Abitur gemacht. Was jemand als Kind an Glaubenssätzen, Werten und Tugenden mitbekommt, gibt Orientierung für das spätere Leben und Arbeiten. Dabei geht es nicht darum, was die Verwandten konkret geleistet haben. Es geht darum, was das mit einem selbst gemacht hat. Dieser Sozialisationsaspekt ist neben der Persönlichkeit, den Lebensentscheidungen und Rahmenbedingungen elementarer Aspekt für die eigene Karriere. Ob eine Person jenseits fachlicher Expertise und Soft Skills auch das richtige Mindset für eine bestimmte Aufgabe mitbringt, liegt oftmals in ihrer Sozialisation begründet.

Karrieretypen: Bin ich Stratege, Champion oder Seeker?

Auf der Suche nach dem persönlichen Sinn hemmt so manchen die Angst vor den eigenen Fußabdrücken. Viele fürchten, mit einem zu großen Bruch im Lebenslauf und einer mutigen Entscheidung den eigenen Aufstieg zu zerstören. Ein Beispiel: Jemand hat erkannt, dass ihn ein Leben als Vorstand belastet und seinen Perfect Fit als Mitarbeiter oder Unternehmer gefunden. Andere könnten diese Mammutaufgabe als Rückschritt deuten. In verstaubten Köpfen – ob dem eigenen, denen der Kunden oder Unternehmen – gibt es auf dem Weg nach oben keine Abzweigung oder Umwege, kein rückwärts oder Spurwechsel. Doch so mancher scheinbare Karrierebruch erweist sich in Wirklichkeit als persönlicher Push.

Wer einen Wechsel zwischen Konzern und Familienunternehmen und zurück als Karriereknick interpretiert, beweist ein hierarchisches Verständnis, wie es in der Old Economy üblich war. Diese eindimensionale Vorstellung ist überholt. Manchmal ist der Spurwechsel zwischen beiden Pfaden genau die richtige Wahl. Der Israeli Shai Agassi etwa gründete mit 24 sein erstes Start-up, wurde mit 34 Vorstand des deutschen Softwarekonzerns SAP und trat 2007 noch vor seinem 40. Geburtstag als Manager wieder ab, um erneut Unternehmer zu sein. War der Ausstieg aus dem SAP-Vorstand nun das Scheitern eines Quereinstiegs? Oder wohnte das Umfeld einem Karrieresprung bei, der die Grenzen der Konzerndenke aufzeigte? Auf die Perspektive kommt es an.

Verschiedene Routen entstehen auch durch heterogene Karrieretypen. Menschen forcieren ihren Erfolg unterschiedlich stark. Befinden sich zwei Personen auf gleichwertigem Level, war der Weg vielleicht trotzdem anders motiviert. Der eine verfolgte systematisch sein Ziel, der andere wurde förmlich hingeschoben. Wer seine Persönlichkeit richtig einschätzen will, sollte seinen Karrieretypus kennen. Hier drei prominente Kategorien:

➤ **Karrierestrategie**

„Karrierestrategen“ erstellen bereits früh einen klaren Plan. In diesem steht genau, was der Zielstrebige als nächstes anstrebt – ein Wechsel nach oben, aus dem Stab in die Linie, der Sprung in einen neuen Markt, Dienstleistungen auf Englisch, neue Produkte und Services, aus dem Konzern in

den Mittelstand oder umgekehrt – auf jeden Fall nach oben. Dafür schaffen die Aufsteiger gezielt Möglichkeiten, suchen Chancen, nutzen Enabler oder helfen dem Plan auch mal mit der Brechstange nach. Der von gesundem Erfolgswille Getriebene sucht keinen Status quo fürs Leben, sondern immer den nächsten Schritt auf seinem Erfolgspfad.

➤ **Hidden Champions**

Wer ein „Hidden Champion“ ist, erkennt das daran, dass Headhunter anklopfen, ein großer Kunde sich meldet oder Angebote auf ihn zukommen. Hier eilen Reputation, Vita oder Erfolgsbeispiele voraus. Der Champion hatte gar nicht auf dem Zettel, Projekt x mit voranzutreiben, Kunde y zu unterstützen oder andere neue Perspektiven eröffnet zu bekommen. Die Neugier treibt ihn jedoch, sich auf neue Gespräche einzulassen. Es kann ja nicht schaden, sich anzuschauen, was da draußen auf einen warten könnte. Manchmal müssen Unternehmen, Kunden oder Initiativen um diese Kandidaten kräftig kämpfen, meistens lohnt sich die Zusammenarbeit am Ende für beide.

Gendernotiz: Unter denen, die ihre berufliche Laufbahn minutiös planen, sind Männer überrepräsentiert. Wer gar nicht an einen Next Step denkt, obwohl es passen könnte, sind mehrheitlich Frauen. Diese Geschlechterdifferenz liegt an einem schwer zu lösenden Problem: Männern fällt es leichter, nach dem Studium die nächsten Jahrzehnte zu planen, weil ein Kind ihre Karriere nicht unterbricht. Frauen können ihre Laufbahn genauso planvoll angehen, werden aber immer noch häufiger unterbrochen.

Dazu kommt eine Generationendifferenz. Älteren Kandidaten ab 50 sind deutlich stärker auf Aufstieg gepolt. Bei jüngeren Männern hingegen merkt man die sehr langsame gesellschaftliche Transformation der Geschlechterrollen. Das mit dem „Ich als Mann gehe arbeiten, du bleibst bei den Kindern“ funktioniert so nicht mehr.

➤ **Jobseeker**

Beim „Jobseeker“ haben die Weichenstellungen bereits stattgefunden. Ob beruflich oder privat, etwas ist passiert, das den bisherigen Job infrage stellt, beenden wird oder bereits beendet hat. Jobseeker suchen sehr aktiv neue Projekte und Positionen. Sie haben ihr LinkedIn-Profil kürzlich in Szene gesetzt, sich bei mindestens einem Jobportal einen Account angelegt und sind jetzt auf der Suche nach einer Herausforderung, die zur gestellten Weiche passt. Oft sollen Coaches, Mentoren und Headhunter dabei helfen. Der große Vorteil für Unternehmen: Diese Suchenden sind sofort verfügbar. Natürlich ist Verfügbarkeit kein Aufstiegsgarant, aber sie eröffnet neue Chancen. Es gibt Positionen, Projekte und Anfragen und gute Deals, bei denen das entscheidendes Kriterium ist.

Und wenn der Traum nicht klappt? Das sind die Alternativen

Natürlich gibt es auch Menschen, die noch gar nicht gemerkt haben, dass sie beruflich demnächst ein Problem bekommen. Andere stellen ernüchternd fest, dass ihr Traum sich einfach nicht verwirklichen lässt. Wenn sich herausstellt, dass jemand etwas anderes will, die Traumkarriere so aber kaum erreichbar scheint, dann helfen folgende Optionen, trotzdem etwas zu ändern.

▪ **An sich arbeiten:**

Sich selbst so verändern, dass man erfolgreicher wird, ist kein Zuckerschlecken. Aber es lohnt sich dennoch – allein schon, weil man das nicht nur für eine Beförderung oder Gehaltserhöhung tut. Vor allem kämpft jeder für sich selbst. Deshalb geht es bei dieser Aufgabe in erster Linie darum, dass

Menschen, die sich in der Sackgasse fühlen, ihre Stärken, Schwächen und Entwicklungspotenziale besser kennenlernen, an ihnen arbeiten und sie gezielter einsetzen.

▪ **Sich mit dem Job abfinden:**

Wer sich zu sehr über Unerreichtes grämt, verpasst häufig auch den ganzen Rest. Wer sieht, dass er in seinem aktuellen Job nicht über ein gewisses Niveau hinauskommen kann – weil zum Beispiel äußere Umstände im Wege stehen – muss lernen, sich mit dieser Situation abzufinden. Eine „Hier verkümmert ein Genie“-Mentalität frisst Energieressourcen. In dieser Situation empfiehlt sich, das Bild der eigenen Karriere und das Bild eines glücklichen Lebens miteinander zu vergleichen. Ist solch ein Leben ohne weiteren Aufstieg vorstellbar? Wenn ja, spricht alles dafür, sich in seine berufliche Rolle einzufinden und deren Grenzen zu akzeptieren. Vielleicht öffnet das Perspektiven jenseits der Berufstätigkeit: Sinnerfüllung im Garten, in einer Band, im Gemeinderat – am Ende ist die berufliche Stagnation sogar ein Gewinn.

▪ **Etwas anderes suchen:**

Der klassische Unzufriedene meint, dass er einen guten Job macht, dort aber nicht weiterkommt. Er wünscht sich mehr Verantwortung oder Anerkennung. Wer das am aktuellen Arbeitsplatz zu wenig spürt, sucht eben woanders. Die Erfahrung empfiehlt dabei folgende Reihenfolge: erst suchen, dann finden, dann gehen. Fließbandbewerbungen sind vergebene Mühe. Es geht nicht um irgendeinen Job, sondern um eine Perspektive. Dafür brauchen Menschen klare Vorstellungen. Je mehr jemand die Kriterien, die bei einer Jobsuche wichtig sind, für sich beantwortet, desto besser kann er sie suchen. Wer es systematisch angeht, schreibt sich Zielfirmen, Wunschkunden oder Traumprojekte auf. Er prüft Kontakte, die weiterhelfen können. Er beobachtet, wonach von wem an welchen Standorten gesucht wird. Statt zu überlegen, warum jemand gerne dort einsteigen will, überlegt er, wie er seine Fähigkeiten am besten einsetzen könnte.

Selbstständige haben den Vor- und Nachteil, dass sie ihr eigenes Ding machen können. Kein Chef, keine Grenzen. Gleichzeitig müssen sie sich selbst vertrauen, selbst an sich glauben und ihr Tun allein verantworten. Noch individueller geht Karriere kaum. Der Markt gibt schnelles, gutes und manchmal hartes Feedback. Er agiert manchmal genauso ignorant wie ein mieser Vorgesetzter: nämlich dann, wenn er nicht erkennt, was der Unternehmer wert ist, Daraus lässt sich lernen. Mal gewinnt man Kunden, mal verliert man sie, mal wächst man mit Kunden, mal über sie hinaus – bis sich die Karrierefrage nicht mehr stellt und Menschen ihren Sinn im Job vollends gefunden haben.

(K)ein Start in die falsche Karriere

Egal, welcher Job- oder Persönlichkeitstyp Sie sind: Versuchen Sie nicht, vermeintlich erwünschte Eigenschaften vorzugaukeln und scheinbar Unerwünschtes zu verstecken. Es gibt kein Patentrezept. Jemand hat als emotionaler Familienmensch genauso eine Chance wie als egozentrischer Autist. Es gibt auch keine Totschlägermerkmale, die jede Karriere verhindern. Asoziale Stinktiere können es ebenso nach oben schaffen wie langweilige Bürokraten oder sanfte Altruisten.

Zum Abschluss noch eine Inspiration: Sich etwas anderes zu suchen, muss keinesfalls bedeuten, dass man vorher gescheitert ist. Nicht, wenn man erkannt hat, dass man woanders besser aufgehoben ist. So stand 1892 in Bombay der Rechtsanwalt Mohandas Karamchand Gandhi erstmals nach seinem Studium für einen eigenen Mandanten vor Gericht – und scheiterte krachend: Er schaffte es nicht, vor Gericht den Mund aufzumachen. Unter dem Gelächter des Publikums floh Gandhi aus dem Gerichtssaal und legte den Fall nieder. Drei Jahrzehnte später war aus dem schüchternen Anwalt der Führer der indischen Unabhängigkeitsbewegung geworden.



Stephanie Schorp

Persönlichkeit Macht Karriere

So stellen Sie die Weichen für Ihren eigenen beruflichen Weg

222 Seiten, Hardcover gebunden, 24 Euro

ISBN 978-3-593-51542-7 (Print)

Auch als E-Book (PDF) und EPUB

Campus Verlag, März 2022

[Buchwebsite >>](#)

[Leseprobe >>](#)

Right time, right place, right person: Damit jeder zum Überzeugungstäter wird

In *Persönlichkeit macht Karriere* verrät Headhunterin und Psychologin Stephanie Schorp ihr Insiderwissen. Für sie ist glasklar, worauf es heute bei einer Spitzenlaufbahn ankommt und was die Reise so anspruchsvoll macht. Früher gab es feste Gesetzmäßigkeiten, wie der Aufstieg funktioniert. Heute ist Karriere kein Wettbewerb mehr, bei dem alle über die gleiche Latte springen, kein schneller, höher, weiter. Vielmehr erweist sie sich als komplexes Zusammenspiel zahlreicher Faktoren, als Konglomerat von Kompetenzen, Talenten, Zeitgeist, Situation. So vielfältig, wie Unternehmen, Jobs und deren Anforderungen inzwischen geworden sind, so unterschiedlich gestalten sich die Zugänge. Trotzdem gibt es für jeden einen Platz, der ihn oder sie vom Rohdiamanten zum Brillanten schleift.

Autoreninfo:



Stephanie Schorp weiß, wie es auf den obersten Etagen der Wirtschaft wirklich zugeht. Die Unternehmerin und Geschäftsführerin der Personalberatung Comites perfect placements gilt als eine der renommiertesten Headhunterinnen Deutschlands. Seit über 20 Jahren ist die Diplom-Psychologin mit der Auswahl, Beurteilung und Entwicklung von Führungskräften beschäftigt. Ihre Erfahrungen sammelte sie sowohl im Großkonzern als auch im Mittelstand und in der Beratung. Sie verfügt über diverse Zusatzausbildungen in Coaching, Leadership und im therapeutischen Bereich. Ihren Ansporn, Leadership und Management von morgen besser zu gestalten, nutzt Stephanie Schorp auch als Zen-Leadership-Trainerin und für die Beratungsplattform „Philosophy meets Management“. comites.com / philosophymeetsmanagement.com

Pressekontakt:

PS:PR Agentur für Public Relations GmbH

Corinna Wellnitz

Weißer Str. 115, 50996 Köln

Telefon: +49 221 77 88 98-13

corinna.wellnitz@pspr.de

www.pspr.de

