

Lebens- + Karrierewege (neu) entdecken
Individuelle Möglichkeiten erweitern
Visionen + Ziele entwickeln
Er Erfahrungen gewinnen und nutzen
Strategien erfolgreich umsetzen

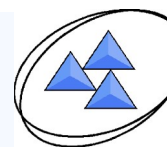
Dr. Carola Lünborg



Der Lebens- und Karrierepfad Grundlagen zur beruflichen (Neu-)Orientierung

- Whitepaper -

www.dr.luenborg.de



Inhaltsverzeichnis

Was erwartet Sie in diesem Whitepaper?	Seite 3
---	----------------

Überblick über den Lebens– und Karrierepfad	Seite 4
--	----------------

Kurzbeschreibung zur Phase „Zeit der Suche“	Seite 6
--	----------------

Kurzbeschreibung zur Phase „Einstieg“	Seite 7
--	----------------

Kurzbeschreibung zur Phase „Entwicklung“	Seite 8
---	----------------

Kurzbeschreibung zur Phase „Plateau“	Seite 9
---	----------------

Kurzbeschreibung zur Phase „Sackgasse“	Seite 10
---	-----------------

Kurzbeschreibung zur Phase „Erdbeben“	Seite 11
--	-----------------

Kurzbeschreibung zur Phase „Ausstieg“	Seite 12
--	-----------------

Die Verbindung mit dem Lebens– und Karriereschloss	Seite 13
---	-----------------

Literaturhinweise	Seite 13
--------------------------	-----------------

Weitere Publikationen von Dr. Carola Lünborg

Zum Thema Lebens– und Karriereplanung (eWorkbooks)	Seite 14
---	-----------------

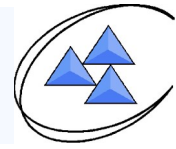
Zum Thema Führung und Management mit Hilfe systemischer Ansätze	Seite 14
--	-----------------

Zum Thema Bewerberinterview und Potentialanalyse ((eBooks)	Seite 15
---	-----------------

Zum Thema Führung und Management (eBooks)	Seite 16
--	-----------------

Zum Thema Mitarbeitenden-Förderung (Whitepaper - eBooks in Planung)	Seite 17
--	-----------------

Informationen zur Autorin und Impressum	Seite 17
--	-----------------



Was erwartet Sie in diesem Whitepaper?

Die symbolische Landschaft des Lebens- und Karrierepfades mit den 7 Phasen

- ◆ Zeit der Suche
- ◆ Einstieg
- ◆ Entwicklung
- ◆ Plateau
- ◆ Sackgasse
- ◆ Erdbeben
- ◆ Ausstieg

vermittelt Anregungen für die eigene aktuelle Lebenssituation und weitere Entwicklungsmöglichkeiten.

Jede dieser Phasen hat ihre Besonderheiten, Eigenarten, Vorteile, schönen und günstigen Eigenschaften - und ihre Risiken, Gefahren, Nachteile und ungünstigen Seiten. Im dazugehörigen eWorkbook finden sich dazu jeweils detaillierte Beschreibungen sowie passende Übungen mit Anleitungen.

In diesem Whitepaper können Sie sich einen ersten Eindruck über diese Symbole verschaffen. Auf Seite 4 erhalten Sie zunächst einen Überblick über den Lebens– und Karrierepfad und die 7 Phasen sowie ihre Symbolik.

Seite 5 bietet einen ersten genaueren Blick auf das Symbolbild des Lebens– und Karrierepfades selbst bevor dann auf den Seiten 6 - 12 Kurzbeschreibungen der einzelnen Phasen folgen.

Die einzelnen Weg-Stationen bezeichnen wir als Phasen, weil eine „Station“ meist nicht scharf von den anderen getrennt erlebt wird, sondern eher eine gleitend in die andere übergeht. Die einzelnen Phasen überlappen sich also, und so gibt es dazwischen immer wieder Grauzonen, wo der Mensch sich zum einen Teil noch in der vorangegangenen, zum anderen Teil bereits in einer oder sogar mehreren neuen Phase(n) befindet.

Da es in diesen Grauzonen manchmal nicht klar erkennbar ist, wie es weitergeht, kann es hier auch vorkommen, dass sich der Mensch verirrt - und nicht oder jedenfalls nicht so, wie es für ihn sinnvoll wäre, in eine neue Phase seines Lebenspfades gelangt.

Ein weiteres Problem kann sein, dass Phasen gefühlsmäßig miteinander verwechselt und dann für die eigentliche Situation eher ungeeignete Schritte eingeleitet werden, um in eine andere Phase zu gelangen. Manchmal erscheint es auch so, als ob kein Weg aus einer bestimmten Phase heraus führt.

Dieses Whitepaper soll Ihnen eine Entscheidungshilfe verschaffen, ob es sich für Sie lohnen kann, sich mit Ihrem Lebens– und-Karrierepfad, den einzelnen Phasen und den im eWorkbook angebotenen Übungen und Hilfsmitteln näher zu beschäftigen, die Ihnen Wege aufzeigen können, um einzelne Phasen bewusst zu starten oder auch zu verlassen bzw. sie bewusst so zu gestalten, dass Ihre Ziele und Wünsche erreichbar werden.

Überblick über den Lebens- und Karrierepfad

Wir können uns den Lebens- und Arbeitszyklus eines Menschen vorstellen wie das Wandern auf einem Pfad, der durch unterschiedliche Landschaften führt und ihn zu den verschiedensten Lebensstationen bringt – also der Lebens- oder auch der Karrierepfad, wobei der Begriff „Karriere“ hier so verwendet wird, dass „Karriere“ alles sein kann, was dem Leben eines Menschen Sinn vermittelt.

Das Symbol der Lebenslandschaft weist auch darauf hin, dass es bei der Lebens- und Karriereplanung wichtig ist, sich aus „Mauern“ des Denkens zu befreien - und sich einen weiten Horizont, einen weiten Blick zu gönnen, um alle Möglichkeiten erfassen zu können.

Bei dem in 7 Phasen beschriebenen Lebenspfad ist nicht notwendigerweise eine in bestimmten Schritten aufeinander folgende Phasenentwicklung bezogen auf das biologische Alter unterstellt. Man kann davon ausgehen, dass die meisten Menschen die beschriebenen Karriere-Phasen mehrmals erleben.



Wichtige Fragen, die in diesem Zusammenhang auftauchen, können z.B. sein:

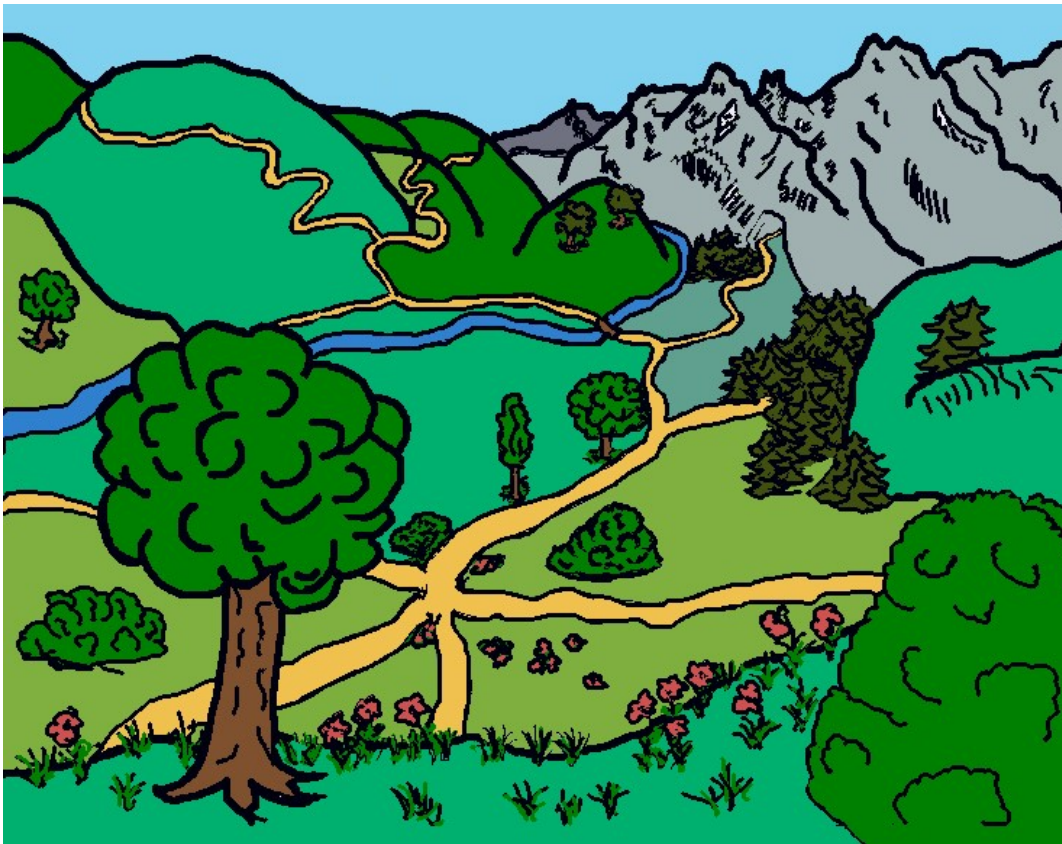
- ◆ Wodurch sind die Phasen gekennzeichnet, wo liegen jeweils Chancen und Gefahren?
- ◆ Wie erkennt man, wann man sich in einer bestimmten Phase befindet, und wie kann man sich bewusst zu einer anderen hinbewegen?
- ◆ Wie stellen sich die eigenen Stärken und Schwächen im Umgang mit den unterschiedlichen Phasen dar?
- ◆ Wie kann man diese Erkenntnisse nutzen, um die Phasen so zu gestalten, dass sie möglichst viel Erfüllung und Sinn vermitteln und in der persönlichen Entwicklung weiterbringen?

Überblick über den Lebens- und Karrierepfad

Was gibt es in der Lebens- und Karrierelandschaft an Details zu betrachten?

Sie sehen eine Landschaft mit Bergen und Tälern, mit Ebenen und Schluchten, mit schmalen und breiten, mit krummen und geraden Wegen, die sich durch diese Landschaft hindurchschlängeln.

Es gibt weites, offenes, ebenes Gelände in dieser Landschaft, auf dem das Gehen wahrscheinlich leicht fällt, der Blick weit vorausseilen kann und wo der Weg von Blumenwiesen und einzelnen Bäumen gesäumt wird, die zum Ausruhen einladen.



Dann gibt es Wegkreuzungen, wo entschieden werden muss, in welche Richtung es weitergeht. Berge versperren den Blick auf wichtige Teile einzelner Wege; wo sie hinführen, wird nur jemand herausfinden, der sich auf sie einlässt.

Dunkle Wälder sehen Sie in dieser Lebenslandschaft, die Schatten und Kühle oder auch Dunkelheit und Gefahr verheißen können. Hohes Felsgebirge sehen Sie, mit schmalen Graten und steilen Abhängen, Geröllfeldern und Gletschern. Die Wege dort sind wahrscheinlich schmal und mühevoll.

Jede/r von uns geht einen eigenen Weg in dieser symbolischen Lebenslandschaft. Sie soll Ihnen mit den Bildern von den wichtigsten 7 Phasen des Lebens- und Karrierepfades Anregungen für Ihre eigene aktuelle Lebenssituation und Ihren weiteren Lebenspfad vermitteln. Eine Kurzbeschreibung dieser 7 Phasen finden Sie auf den folgenden Seiten.

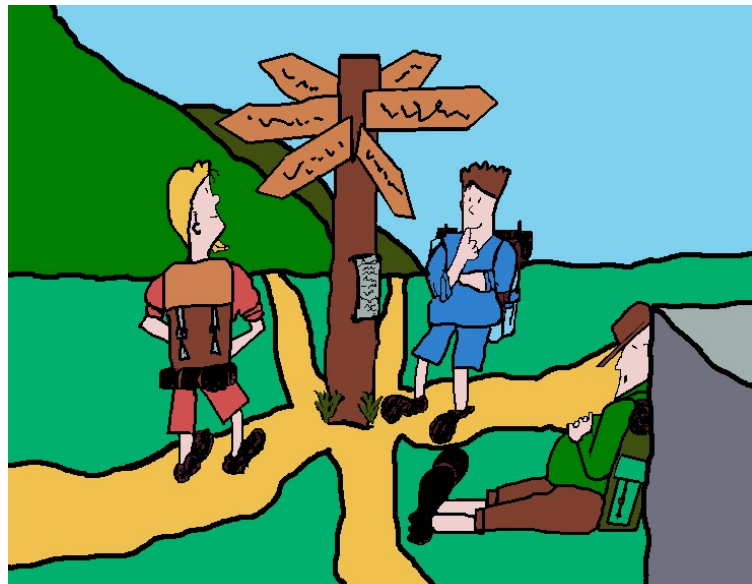
Kurzbeschreibung zur Phase „Zeit der Suche“

Diese Phase stellt den Beginn eines Karrierepfades dar, der aber zu verschiedensten Zeiten und Situationen im Leben immer wieder neu eintreten kann. Zeit der Suche heißt vor allem:

- ♦ Verschiedene Möglichkeiten prüfen, sie gedanklich durchspielen,
- ♦ mit anderen darüber reden, sich Informationen über verschiedene Wege besorgen,
- ♦ auf dem einen oder anderen Weg schon einmal probeweise zwei, drei Schritte gehen,
- ♦ erste Erfahrungen gewinnen, sich aber möglichst noch mehrere Möglichkeiten offenhalten,
- ♦ sich selbst für die Suche genügend Zeit lassen, aber die Suche aktiv betreiben.

Zeit der Suche“ ist eine Anfangsphase, die einerseits spannend und aufregend sein kann, weil ja noch so vieles unklar ist; die freudige Aufbruchstimmung bei uns wecken kann und die Hoffnung auf das, was hinter dem Horizont liegt. Andererseits kann die Zeit der Suche auch Befürchtungen und Ängste in uns wachrufen: Die Unklarheit ist beunruhigend, manchmal bedrückend, wir fühlen uns hin- und hergerissen zwischen verschiedenen Alternativen, wir zweifeln, ob wir auch die richtige Wegentscheidung treffen werden.

**„Zeit der Suche“
 bedeutet
 vor allem:
 Sich orientieren,
 eine neue
 Richtung finden.**



Eine Zeit der Suche liegt dann vor, wenn ich einen (Neu-)Anfang, eine neue Richtung in meinem Lebens- und Karrierepfad für wichtig und richtig halte, weil

- ♦ ich in der Phase „Entwicklung“ ein Ziel erreicht habe und jetzt nach dem nächsten Ziel Ausschau halte (Ausbildung, Studium, erster Job, neue Karrierestufe etc.) oder
- ♦ ich auf meinem bisherigen Weg nicht weiterkomme und nicht in die Phase „Sackgasse“ geraten möchte - oder mich gerade aus ihr befreit habe oder
- ♦ ich die Phase „Erdbebengebiet“ überwunden habe und mir Neues aufbauen will und muss oder
- ♦ ich eine Phase „Ausstieg“ beschlossen und eingeleitet habe und für Neues offen bin.

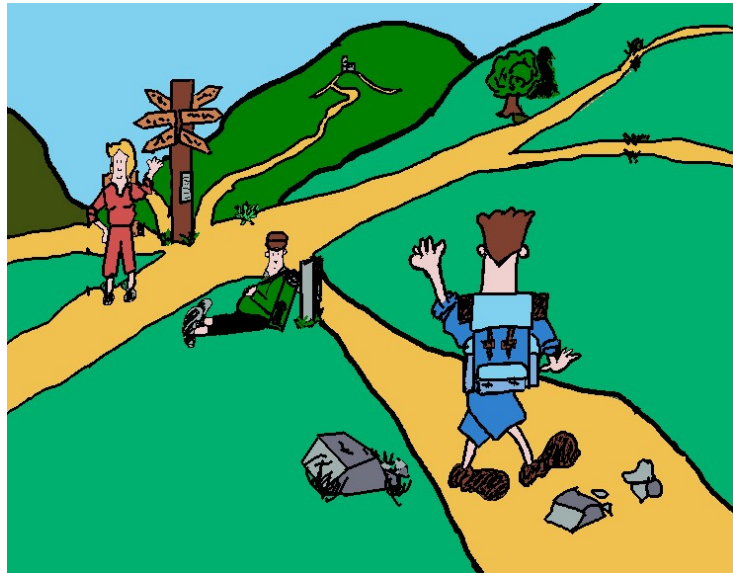
Kurzbeschreibung zur Phase „Einstieg“

Die Phase Einstieg folgt meistens auf eine Zeit der Suche und wird hoffentlich von freudiger Erwartung, Hoffnung und positiver Erwartung geprägt sein. Die Zeit der Suche ist abgeschlossen, es geht nun vorwärts in die Zukunft, die dann in eine Phase Entwicklung mündet, die den Wünschen und Vorstellungen unserer „Lebenswanderer“ entspricht.

Allerdings: Ein „Einstieg“, eine gravierende Veränderung auf dem Lebensweg, verläuft tatsächlich nicht immer ganz ohne „Stolpersteine“ (s. Bild):

- ♦ Die mit dem Einstieg verbundenen hohen Erwartungen sind vielleicht nicht realistisch, Schwierigkeiten wurden nicht im voraus einkalkuliert.
- ♦ Ich laufe u.U. Gefahr, bei den ersten Schwierigkeiten zur Zeit der Suche zurückzukehren, weil ich meine, dass ein anderer Weg doch leichter sein könnte.
- ♦ Es könnte auch sein, dass ich zu stolz bin, um einen einmal gewählten Einstieg wieder zu verlassen, obwohl ich zur Ansicht komme, dass dieser Weg doch nicht der Richtige für mich ist.

**Die Phase
„Einstieg“
bedeutet
vor allem:
Entscheiden
und Handeln.**



Ein Einstieg liegt dann vor, wenn

- ♦ ich mich für eine Alternative entschieden habe und auf diesem gewählten Pfad zum ersten Mal ins „Rampenlicht“ trete (vielleicht bewusst noch zur Probe) und/oder
- ♦ ich herauszufinden versuche, ob das, was ich von diesem Pfad erwarte, auch eintritt und/oder
- ♦ andere beginnen, das, was ich tue, wahrzunehmen und zu bewerten - d.h. ich erhalte Feedback zu meinem Tun und/oder
- ♦ ich überprüfe, inwieweit mein Tun meinen Erwartungen und den Erwartungen anderer, mit denen ich es auf diesem Karrierepfad zu tun habe, entspricht - und entscheide mich evtl. auch für „Kurskorrekturen“.

Kurzbeschreibung zur Phase „Entwicklung“

Eine Phase Entwicklung folgt natürlich häufig auf Suche und Einstieg, dies ist aber nicht zwangsläufig so. Sie ist die bedeutendste Phase für innere und äußere „Karriere“. Wenn die Phasen „Zeit der Suche und „Einstieg“ gelungen sind, sollte die Phase „Entwicklung“ eigentlich gut voran kommen.

Diese Phase kann durchaus unvorhergesehene Hindernisse und Schwierigkeiten aufweisen, die Sie jedoch nicht vorm Weitergehen abschrecken müssen, wenn Sie von Ihrem Weg und dem angestrebten Ziel überzeugt sind.

Beide Personen auf dem Bild haben offenbar schon eine längere Wegstrecke zurückgelegt, einige Schwierigkeiten konnten überwunden werden, z.B. ein Berg (s. links oben), ebenso eine Schlucht, die über evtl. etwas wackelige Bretter zu überqueren war. Nun scheint der Lebensweg bequem und breit zu sein, Steine gibt es nur am Rande, der Weg führt durch eine grüne Landschaft mit Blumen am Weg. Die beiden Wanderer gehen allerdings mit diesem Entwicklungsweg sehr unterschiedlich um - das kann im Sinne ihrer jeweiligen Ziele sein - sich aber auch evtl. als Risiko erweisen ...

**Die Phase
„Entwicklung“
bedeutet also
vor allem:
Wachsen, lernen
und sich
entfalten.**



Eine Entwicklung liegt dann vor, wenn Sie die folgenden Fragen positiv beantworten können:

- ♦ Bringt mir dieser Weg die gewünschte Erfüllung?
- ♦ Habe ich (noch) ein bestimmtes Ziel auf meinem Weg, auf das ich mich kontinuierlich zu bewege?
- ♦ Habe ich auf meinem Weg soviel Möglichkeiten zu wachsen und mich zu entwickeln, wie ich mir vorgestellt habe?
- ♦ Stimmt die eingeschlagene Richtung für mich oder sind „Kurskorrekturen“ sinnvoll? (Evtl. neue Zeit der Suche?)
- ♦ Stimmen die Anforderungen meines Weges mit meiner Leistungsfähigkeit/Leistungsbereitschaft überein?
- ♦ Stimmt die Entwicklungsgeschwindigkeit für mich?

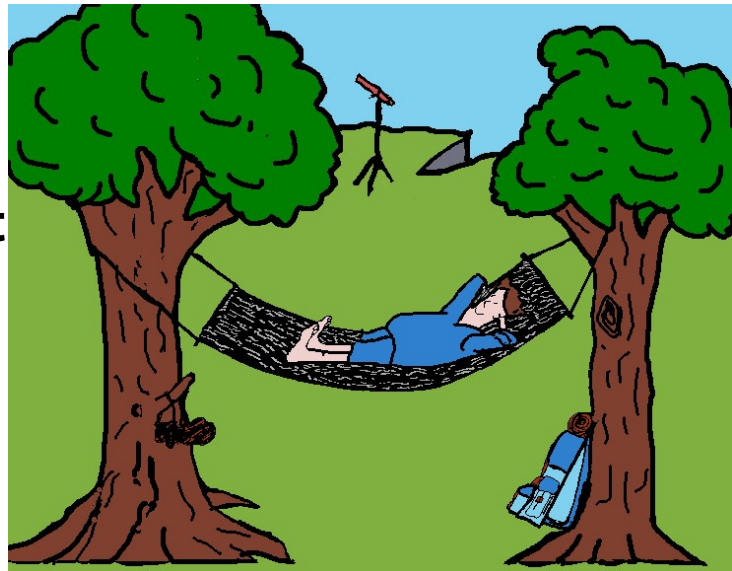
Kurzbeschreibung zur Phase „Plateau“

Diese Phase ist nicht zwingend erforderlich, schon gar nicht in einer bestimmten Reihenfolge bzgl. der übrigen Phasen. Sie kann zu unterschiedlichen Zeiten im Leben sinnvoll und hilfreich sein. Die Phase Plateau ist eine Übergangsphase, die zu unterschiedlichen Zeiten im Leben sinnvoll sein kann, z.B.

- ♦ nach einer Phase „Ausstieg“, bevor eine neue „Zeit der Suche“ begonnen wird;
- ♦ als vorläufige Unterbrechung der Phase „Entwicklung“, wenn ein bestimmtes Ziel erreicht wurde und nicht ganz klar ist, wie die Entwicklung von da an weiter gehen soll;
- ♦ nach einer Phase „Sackgasse“ oder „Erdbeben“, wenn zwar die eigentliche Krise überwunden erscheint, aber die volle Energie noch nicht wieder hergestellt ist - der Lebens-„Akku“ noch nicht zu 100% aufgeladen wurde.

Risiken in der Phase Plateau können sich zeigen, wenn z.B. das „Ausruhen“ zu lange in Anspruch genommen wird. Oder, dass unser Wanderer auf dem Bild einfach abwartet, dass sich die Zukunftsaussichten quasi von selbst ergeben. Dies kann dann zu Enttäuschungen führen.

Die Phase „Plateau“ bedeutet vor allem: Ausruhen und über den Lebenspfad nachdenken.



Ein Plateau liegt dann vor, wenn ich

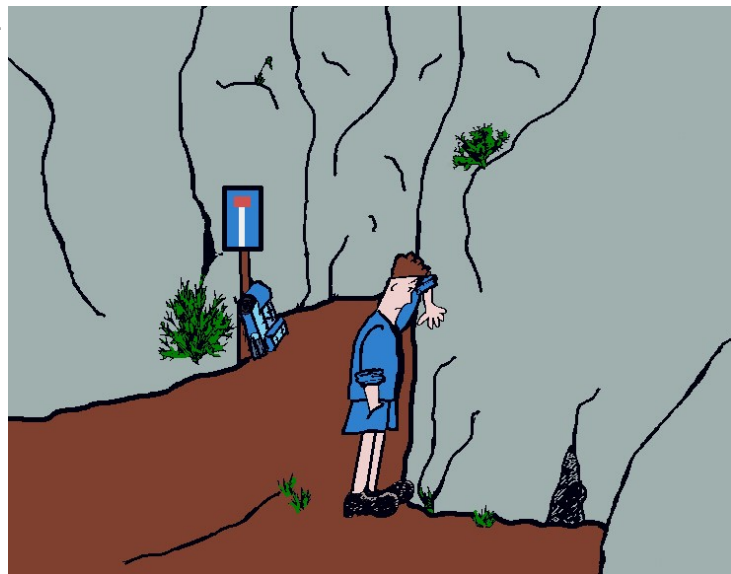
- ♦ ein bestimmtes (Zwischen-) Ziel erreicht habe.
- ♦ zunächst nicht klar sehe, ob oder wie es weitergeht.
- ♦ mir eine Erholungspause gönne, um neue Kraft zu tanken.
- ♦ einen Standort erreicht habe, von wo ich mir in Ruhe einen Überblick über die weitere Lebens- und Karrierelandschaft verschaffen kann.
- ♦ Oder: Wenn ich ungeduldig werde, aber der richtige Zeitpunkt für den nächsten Schritt noch nicht gekommen ist.
- ♦ Oder: Wenn ich das Weitergehen verzögere aus Bequemlichkeit, Ängstlichkeit und nicht aus Neigung.

Kurzbeschreibung zur Phase „Sackgasse“

Auch diese Phase muss (hoffentlich) nicht in jeder „Karriereentwicklung“ eintreten und wird wohl nicht bewusst herbeigeführt, da sie nicht sehr angenehm ist. Leider gibt es auf dem Lebens– und Karrierepfad auch Wege, die beschwerlich, frustrierend, kräftezehrend sind - die Phase Sackgasse symbolisiert eine solche Variante. Sie bringt uns evtl. in Situationen, wo wir den Eindruck haben, dass der Weg, den wir doch so zuversichtlich eingeschlagen haben, nirgends hinführt.

Charakteristisch für die Phase Sackgasse - im Gegensatz zum Erdbebengebiet - ist, dass sie nicht durch ein einmaliges Ereignis, nicht durch einen „Paukenschlag“ erreicht wird, sondern dass wir vielmehr langsam und während einer gewissen Zeitspanne hineingeraten. Erste Anzeichen, dass die Umgebung sich einengt, der Weg schmaler wird, werden meist zunächst übersehen. Erster Frust, Ärger, Unzufriedenheit wird weggedrängt („Man kann sich doch nicht wegen jeder Kleinigkeit so anstellen!“), sie nehmen aber in zunehmendem Maße die Kraft und den Willen, weiterzumachen.

**„Sackgasse“
bedeutet
vor allem:
Verlust von
innerer Energie
ausgleichen.**



Eine Sackgasse liegt dann vor, wenn

- ♦ der eingeschlagene Pfad keine positive Herausforderung mehr bietet, ich aber auch keinen Ausweg sehe.
- ♦ mir nichts mehr so richtig Spaß macht.
- ♦ bei mir Gefühle der Langeweile sich abwechseln mit Ärger und Aggression oder mit Selbstmitleid.
- ♦ die Menge an Arbeit mich überfordert, ich scheinbar nichts richtig fertig bekomme.
- ♦ ich das Gefühl habe, dass meine Lebensenergie langsam abnimmt, ich „vom inneren Kapital“ lebe.
- ♦ ich es als schwierig empfinde, vielleicht zuerst einmal rückwärts zu gehen, um weiter vorwärts zu kommen.

Kurzbeschreibung zur Phase „Erdbeben“

Auch diese Phase muss natürlich nicht eintreten. Sie unterscheidet sich von der Sackgasse u.a. dadurch, dass meistens ein bestimmtes Ereignis von außen, auf das der Mensch keinen Einfluss hat, alles durcheinander bringt und eine Veränderung erzwingt. Das „Erdbeben“ im Lebens- und Karrierepfad symbolisiert eine Phase im Leben, in der - oft plötzlich und unerwartet - ein Ereignis eintritt, das alles Bisherige in Frage stellt, wo das Gefühl entsteht, dass nichts mehr so sein wird, wie es einmal war.

Man spricht bei solchen Lebenskrisen auch von „Ereignisbrüchen“ - so wie auf dem Symbolbild des Erdbebens sich vor dem Lebenswanderer plötzlich die Erde aufriss, ein tiefer Riss entsteht, der ihn von Teilen seiner bisherigen Ressourcen (das Zelt) trennt, wo auch rundherum scheinbar nur Abgründe zu sehen sind und er sich wahrscheinlich völlig allein und hilflos fühlt. Er scheint aktuell wie gelähmt zu sein - in einer Art „Schockstarre“. Oft wird das Ereignis, das die Krise ausgelöst hat, geleugnet: „Das kann doch nicht wahr sein...“, „Das darf doch nicht mir passieren ...!“

**„Erdbeben“
bedeutet
vor allem:
Lebenskrise
und Sinnverlust
überwinden.**



Ein Erdbeben liegt dann vor, wenn

- ♦ eine Veränderung, eine Entwicklung stattfindet, die ich als sehr schmerzhaft und/oder beängstigend, gefährlich, zerstörerisch erlebe (Krankheit, Trennung, Tod eines nahestehenden Menschen, Verlust des Arbeitsplatzes u.a.).
- ♦ ich mich gegenüber diesem Geschehen hilflos fühle.
- ♦ mir das Gefühl von Sinnerfüllung im Leben abhanden kommt.
- ♦ ich mich von „Sachzwängen“ eingeengt, unter Druck gesetzt, in zunehmendem Maße wie gelähmt fühle.
- ♦ dieses Geschehen eine unüberhörbare Aufforderung für mich ist, etwas anders (oder Anderes) zu tun als bisher, um damit neuen Sinn in meinem Leben zu schaffen.

Kurzbeschreibung zur Phase „Ausstieg“

Die Phase Ausstieg bedeutet nicht zwangsläufig Ausstieg aus dem Berufsleben, sondern generell Ausstieg aus einer bestimmten - privaten oder beruflichen - Situation, deren Aufrechterhaltung nicht mehr für sinnvoll gehalten wird. Die Phase „Ausstieg“ ist eine Übergangszeit, ähnlich wie die Phase „Plateau“ und geht normalerweise in eine neue Phase „Zeit der Suche“ über.

Ein Ausstieg ist meistens selbst bestimmt und klingt zunächst einmal recht einfach, vielleicht sogar verlockend. Aber das Ende von etwas, das wir kennen, das uns vertraut ist, verursacht auch oft Unsicherheit und Befürchtungen.

Das Bild zur Phase Ausstieg symbolisiert Einiges davon, z.B.: Die Wanderin versucht gerade diesen „Ausstieg“, in dem Sie sich vom festen Boden (einem breiten, bequemen Weg) entfernen und in den Ballon einsteigen möchte. Die Strickleiter ist sicher etwas wackelig, die Sprossen sind nicht so leicht zu erklimmen. Wird sie es schaffen, oder am Ende doch aufgeben und auf dem gewohnten Weg bleiben?

**Ein „Ausstieg“
bedeutet vor allem:
Gewohntes
aufgeben,
offen sein
für Neues.**



Ein Ausstieg liegt dann vor, wenn

- ♦ ich eine bestimmte Situation, die meinen bisherigen Lebensweg geprägt hat, drastisch verändere.
- ♦ ich etwas bisher Bestehendes aufgebe, etwas beende.
- ♦ ich diese Veränderung, dieses Beenden aktiv und willentlich und selbstverantwortlich durchführe.
- ♦ ich mit diesem Ausstieg, d.h. mit dem Beenden von etwas, mit dem Abschiednehmen von etwas gleichzeitig den Wunsch nach bzw. der Vorstellung von einem Neuanfang verbinde.
- ♦ ich mich vom Vergangenen im guten Sinne trenne und mich mit ganzer Energie dem Neuen zuwende.

Die Verbindung mit dem Lebens– und Karriereschloss

Wofür „LIVES“ als übergreifendes „Motto“ dieser Workbookreihe genau steht, können Sie auch aus dem Logo der Titelseite ablesen - aber hier noch einmal die Abbildung:

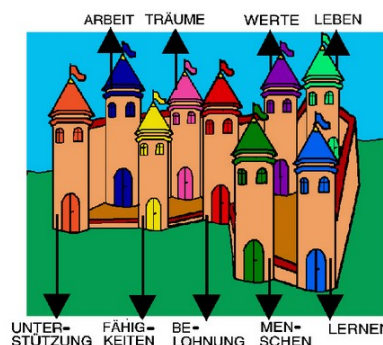
Der „Lebens– und Karrierepfad“ steht damit als Symbol für persönliches Wachstum und individuelle Entwicklung - also eher für die Dynamik im Leben.

Das „Lebens– und Karriereschloss“ (Tool II) symbolisiert dagegen das ergänzende Symbol für „Stabilität“ und „Bleibendes“, auf das ich mich als Individuum verlassen kann, auch wenn meine Wanderung auf dem „Lebenspfad“ manchmal etwas unruhig oder stürmisch werden kann.

Das „Schloss“ bietet spezielle Hilfen zur Formulierung und Realisierung von Zielen und Visionen, mit Hilfe derer ich mich auf dem „Lebens– und Karrierepfad“ besser orientieren kann.

Die Tools können unabhängig voneinander genutzt werden, sind jedoch inhaltlich miteinander verbunden, sodass sie sich - wenn gewünscht - ergänzen können. Details zum Angebot s. auch Seite 14.

Lebens- + Karrierewege (neu) entdecken
Individuelle Möglichkeiten erweitern
Visionen + Ziele entwickeln
Erfahrungen gewinnen und nutzen
Strategien erfolgreich umsetzen



Literaturhinweise

- | | |
|--|---|
| Balz, H.J.;
Plöger, P.: | Systemisches Karrierecoaching: Berufsbiografien neu gedacht, Göttingen/Bristol 2015 |
| Bridges, W.: | Transitions: Making Sense of Life's Changes, Cambridge 2004 |
| Bridges, W.: | Managing Transitions, Making the Most of Change, 3. Auflage, Boston 2009 |
| Hirth, R.;
Sattelberger, T.;
Stiefel, R.Th.: | Dein Weg zur Selbstverwirklichung, München, 2. Auflage 1994 |
| Hopkins, Walter P.: | A Goal is a Dream Taken Seriously, Trainer Guide, King of Prussia, 1986 |
| Königswieser, R.;
Exner, A.: | Systemische Intervention, Hamburg 1999 |
| Spencer, S.A.;
Adams, J.D.: | Life Changes. Growing Through Personal Transitions, New York 2002 |

Weitere Publikationen von Dr. Carola Lünborg

Zum Thema Lebens- und Karriereplanung (eWorkbooks)

eWorkbook: Der Lebens- + Karrierepfad

- Grundlagen zur beruflichen (Neu-)Orientierung

Wir können uns den Lebens- und Arbeitszyklus eines Menschen vorstellen wie das Wandern auf einem Pfad, der durch unterschiedliche Landschaften führt und ihn zu den verschiedensten Lebensstationen bringt. Die symbolische Lebenslandschaft soll mit Bildern der wichtigsten 7 Phasen Anregungen für die eigene aktuelle Lebenssituation und den weiteren Lebenspfad vermitteln.



eWorkbook: Das Lebens- und Karriereschloss

- Grundlagen für berufliche Visionen und Ziele

Ziel der Arbeit mit dem Lebens- und Karriereschloss ist die Gestaltung einer Vision für die Lebens- und Karriereplanung, aus der konkrete Ziele abgeleitet werden können als Basis für realistische Aktivitäten zur beruflichen (Weiter-)Entwicklung. Die 9 Türme des Lebens- und Karriereschlosses symbolisieren die wichtigsten Bestandteile für diese Ziele.



Beide eWorkbooks enthalten vielfältige Anleitungen und Übungen, die zum größten Teil mit interaktiven Textfeldern ausgestattet sind, sodass sie nicht nur online gelesen, sondern auch bearbeitet werden können. Sie sind erhältlich als pdf ohne DRM unter <https://www.xinxii.com/dr-carola-luenborg-106948>

Whitepaper mit detaillierteren Vorab-Infos zu beiden eWorkbooks finden Sie zum kostenlosen Download unter www.dr.luenborg.de

Zum Thema Führung und Management mit Hilfe systemischer Ansätze



Projekt „Gelber Drache“ – Komplexe Führungs- und Managementprobleme mit Hilfe systemischer Ansätze lösen 396 Seiten, Norderstedt 2006, 396 Seiten, erhältlich im Buchhandel

„Projekt Gelber Drache“ vermittelt in neun Kapiteln systemische Problemlösungsansätze. Jedes Kapitel enthält eine Fallstudie und einen Ratgeber, in dem die fachlichen Inhalte praxisorientiert dargestellt werden und Übungsaufgaben Anregungen zur Anwendung geben (z.B. systemisches Fragen, Kraftfeldanalyse, Tetralemma u.a.).

Die Fallstudien sind in eine Rahmenhandlung eingebettet, die eine spannende Story erzählt: Ein Automobilzulieferer möchte über ein Joint Venture Global Player werden. Dafür sind unternehmensinterne Veränderungsprozesse zu realisieren (Parameter in der Wertschöpfungskette, Umstrukturierung, Arbeitsplatzabbau) und externe Störfaktoren abzuwehren, z.B. Werksspionage, feindliche Übernahmeveruche und interkulturelle Schwierigkeiten.

Die folgenden Unterlagen enthalten jeweils Auszüge aus dem o.g. Buch. Sie finden Sie zum kostenlosen Download unter www.dr.luenborg.de:

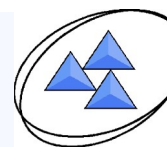
Whitepaper: Die Weisheit der Apogi: Generationenmanagement - Schicksal oder Chance?

Whitepaper: Mitarbeitende im Widerstand: Sind Menschen steuerbar?

Whitepaper: Intrige?! - Wunderfrage, verdeckter Gewinn und andere Merkwürdigkeiten

Whitepaper: Konflikt! - Wechselwirkungen, paradoxe Fragen und „Totzeiten“

Whitepaper: Outplacement oder: Wie dreht man ein „Kraftfeld“ um?



Weitere Publikationen von Dr. Carola Lünborg

Zum Thema Bewerberinterview und Potenzialanalyse (eBooks)



Der Interviewbaukasten **HIT** (Hybrides Interview in Teilstrukturierung) Eignungsdiagnose-Tool für teilstrukturierte Interviews und zur Potenzialanalyse



Teil I: Der wissenschaftliche Hintergrund des Interview-Baukastens:

- ◆ Beschreibung der Schritte im teilstrukturierten Interview, der Fragearten (z.B. Biografische und Simulationsfragen) sowie der Beurteilungsdimensionen/-kriterien/-skalen.
- ◆ Die spezifischen Merkmale, durch die sich der Baukasten von seinen „Quellen“ unterscheidet bzw. wie er deren Nachteile überwindet.
- ◆ Anforderungsanalyse aus der Unternehmensstrategie ableiten, Positionsziele, Fachliche und Personale Anforderungen auf dieser Basis erarbeiten.
- ◆ Anregungen und Beispielformulare für die professionelle Vor- und Nachbereitung der Interviews, d.h. z.B. Interviewplanung, Schulung von Beurteilern und Beurteilerinnen, Dokumentation der Beurteilungsergebnisse der einzelnen Interviewschritte, Hilfsmittel zur Auswahlentscheidung, Entscheidungsbegründung, Feedback an die Kandidaten/Kandidatinnen.

Teil I:
Hintergrund +
Anleitung
zu **HIT**

eBook erhältlich als pdf ohne DRM unter

www.xinxii.de/job-karriere-128/der-interviewbaukasten-hit-teil-i-511799

Teil II: Interview-Bausteine: Wenn Sie mit teilstrukturierten Interviews bereits vertraut sind, aber am „Kernbereich“ des Baukastens Interesse haben, dann finden Sie in Teil II:

- ◆ Detaillierte Definition von 7 Kompetenzdimensionen mit je 7 (= 49) Beurteilungskriterien + verhaltensverankerte Beschreibungen.
- ◆ 70 Beispielfragen zu Interviewschritt 4.
- ◆ 686 Biografische Fragen zu Interviewschritt 5.
- ◆ 343 Simulationsfragen zu Interviewschritt 7.
- ◆ Konkrete Anforderungen + verhaltensverankerte Beurteilungsanleitungen zu den Interviewschritten 2, 3, 4, 5, und 7.

Teil II:
Interview-
bausteine
zu **HIT**

eBook erhältlich als pdf ohne DRM unter

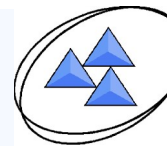
www.xinxii.com/job-karriere-128/bewerbung-133/der-interviewbaukasten-hit-teil-ii-511798

Mit **Teil 1 und 2** können Sie die Gestaltung von professionellen teilstrukturierten Interviews konkret und mit vertretbarem Aufwand planen und höchstmögliche Validität erreichen.

Mein Profil bei XINXII finden Sie hier: <https://www.xinxii.com/dr-carola-luenborg-106948>

Weitere Infos zu **HIT zum kostenlosen Download unter www.dr.luenborg.de:**

- ◆ **Whitepaper: WAS? + WARUM? - Anforderungsanalyse für teilstrukturierte Interviews**
- ◆ **Whitepaper: 7 x 7 = 100% - Beurteilungskriterien für teilstrukturierte Interviews**
- ◆ **Whitepaper: Casting-Show oder Validität im Recruiting? Ein Plädoyer für teilstrukturierte Interviews**



Weitere Publikationen von Dr. Carola Lünborg

Zum Thema Führung und Management (eBooks)

Die Motivations-Toolbox

3 x 3 Dutzend Anregungen zur wirkungsvollen Mitarbeitenden-Motivation

Die Motivations-Toolbox hat zum Ziel, Ihnen einen Überblick zu verschaffen über ein großes Spektrum an Möglichkeiten, die Ihnen als Führungskraft zum Thema „Motivation“ zur Verfügung stehen und daraus eine Auswahl zu treffen, die zu Ihnen und Ihren Mitarbeitenden am besten passt



Die ersten 3 Dutzend „Appetitanreger“ für die Mitarbeitenden-Motivation

sind als symbolische Handlungen zu sehen, die Aufmerksamkeit, Interesse, Zuwendung und Anerkennung seitens des/der Vorgesetzten signalisieren. Sie setzen positive Impulse für die Arbeitsatmosphäre, sollten jedoch nicht zur bloßen Geste werden.

Die 3 Dutzend „Chancen“ für die Mitarbeitenden-Motivation

enthalten Tools zum Sichtbarmachen von Wertschätzung, Achtung, Vertrauen, Offenheit sowie Integration und Identifikation, die für Motivation förderlich und wichtig sind.

Die 3 Dutzend „Herausforderungen“ für die Mitarbeitenden-Motivation

bilden die wesentlichen Grundlagen für länger andauernde und intrinsische Arbeitsmotivation. Sie entsteht in erster Linie aufgrund von Erfolgserlebnissen aus Freude an der Arbeit selbst, aus der Befriedigung über persönliche Weiterentwicklung und inneres Wachstum.

Die Changemanagement-Toolbox

3 x 3 Dutzend Anregungen zum erfolgreichen Changemanagement

Die **Changemanagement-Toolbox** gibt vielfältige Anregungen für die Planung und Steuerung von Veränderungsprozessen auf den 3 Ebenen Inhalt, Verfahren und Verhalten, deren Wechselwirkungen den Erfolg beeinflussen.



In den **3 Dutzend Anregungen zur Steuerung der Inhaltsebene** finden Sie Tools für

- A. Change-Grundlagen** (z.B. Mission-/Vision-/Value-Statement)
- B. Strategieplanung** (z.B. Strategy-Map, PESTEL-Methode u.a.)
- C. Strategieumsetzung** (z.B. Balanced Scorecard, SWOT-Analyse u.a.)

Die **3 Dutzend Anregungen zur Steuerung der Verhaltensebene** bieten Möglichkeiten

- D. zum Verständnis der Verhaltensebene im Changeprozess**
(z.B. die 7-phasige Veränderungskurve, Wertebalance u.a.)
- E. zum Umgang mit Widerstand gegen Veränderung**
(z.B. Widerstandarten und -ursachen, Discount-Modell, U-Prozedur u.a.)
- F. zum Umgang mit „Geheimen Spielregeln“**
(z.B. Kraftfeld der „Geheimen Spielregeln“, Probleme und Ursachen u.a.)

Die **3 Dutzend Anregungen zur Steuerung der Verfahrensebene** bieten Tools zu

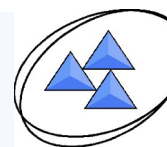
- G. Planung der Changeprozess-Steuerung**
(z.B. 6-Boxen-Modell, 5 Leitprinzipien, Störgrößenanalyse u.a.)
- H. Rollen und Aktionen der Prozess-Steuerung**
(Führungsrollen in Changeprozessen, Steuerungsvarianten u.a.)
- J. Methoden der Changeprozess-Steuerung** (Erfolgsfaktoren der Steuerung in den 7 Veränderungsphasen, Evaluation mit Monitoring-Methoden, Einsatz von Großgruppen u.a.)

Zielgruppen für beide eBooks:

Führungskräfte, Personalentwickler/innen, Berater/innen, Trainer/innen, Coaches.

Die eBooks (pdf ohne DRM) sowie Zusatzinfos finden Sie in folgendem Shop:

<https://www.xinxii.com/dr-carola-luenborg-106948>



Zum Thema Professionelle Mitarbeitenden-Förderung



eBooks in Planung! Whitepaper mit Vorab-Infos:

Whitepaper: Coaching als Führungsaufgabe

Whitepaper: Mentoring: Persönliche Kompetenz von älteren Mitarbeitenden nutzen

Beide Whitepaper erhältlich zum kostenlosen Download unter www.dr.luenborg.de

Informationen zur Autorin und Impressum

Mein beruflicher Werdegang in Stichworten:

- ◆ Studium und Promotion BWL, Universitäten Mannheim und Frankfurt/M.
- ◆ Mehrjährige eigene Führungserfahrung sowie Verantwortung für Führungskräfteaus- und Weiterbildung in einem EDV-Konzern.
- ◆ Viele Jahre Erfahrung als systemische Unternehmensberaterin in unterschiedlichen Branchen mit hochqualifizierten Fach- und Führungskräften aller Ebenen, u.a.
 - ⇒ Führungskräftequalifizierung/-beurteilung/-auswahl,
 - ⇒ Karriereberatung,
 - ⇒ Outplacementberatung,
 - ⇒ Führungskräftecoaching,
 - ⇒ Konfliktmoderation,
 - ⇒ Teamentwicklung,
 - ⇒ Changemanagement,
 - ⇒ Entwicklung und Begleitung von Hochschulabsolventen-AC's, sowie Entwicklungs-AC's.
 - ⇒ Mobbing-Beratung und Mobbing-Prävention,
 - ⇒ Erfahrung in der Personalberatung
- ◆ Eigene Weiterbildung in
 - ⇒ systemischer Organisationsberatung und systemischem Coaching,
 - ⇒ Beratung mit Methoden der Gestalt- und Körperarbeit,
 - ⇒ Steuerung von Blended-Learning- und eLearning-Prozessen,
 - ⇒ MBTI-Lizenz
- ◆ Seit mehreren Jahren bis auf Weiteres:
Autorin von diversen Publikationen für Führungskräfte, Experten und Expertinnen von HR, HRD.

IMPRESSUM

Dr. Carola Lünborg
Eisenacher Weg 22, 68309 Mannheim
Mail: dr.luenborg@t-online.de
Web: www.dr.luenborg.de