

Erkenne Dich selbst, sonst tun es andere

Vielversprechende junge Talente werden im Geschäftsleben oft von Vorgesetzten in einer Art unausgesprochenem Mentoren-Verhältnis gefördert. Die Karrieren der jungen Menschen entwickeln sich dadurch über Jahre sehr vorteilhaft. Wenn sie es in dieser Zeit versäumen, ein gutes Selbstbewusstsein zu entwickeln, kann dies zu einem bösen Erwachen führen.

Peter Näf

Als junge Menschen wissen wir oft nicht genau, worin unsere Stärken liegen und wodurch wir uns auszeichnen. Natürlich gibt es glückliche Ausnahmen von Personen, die schon in jungen Jahren über ein ausgebildetes Selbstbewusstsein verfügen. Dies dürfte vermutlich bis zu einem gewissen Grad eine charakterliche Veranlagung und/oder durch Betreuungspersonen in den prägenden Jugendjahren gefördert worden sein.

Wer eher selbstkritisch veranlagt ist, kann das Glück haben, von Vorgesetzten gefördert zu werden, welche ihre Qualitäten erkennen. Diese setzen sie entsprechend ihren Talenten ein und die so Geförderten entwickeln sich rasch weiter. Wer über die entsprechende Position verfügt und Talente erkennt, kann diese gezielt einsetzen. Diese Konstellation kann über viele Jahre zu beiderseitigem Nutzen gut funktionieren. Die Vorgesetzten nehmen ihre Schützlinge im Rahmen der eigenen Karriereentwicklung an neue Positionen mit. Das geht manchmal bis nach dem vierzigsten Altersjahr der Mentees gut. Irgendwann allerdings kommt es in den meisten Fällen zu einer Zäsur.

Schützling zu sein ist keine Langzeitstrategie

Es sind unterschiedliche Entwicklungen möglich: Die Vorgesetzten finden eine neue Stelle und können ihre Mentee nicht mitnehmen, da das neue Unternehmen andere Pläne hat. Oder die Mentee entwickeln Interessen, die ihre Karriere in eine andere Richtung führen, was eine Trennung

unumgänglich macht. Und nicht zuletzt kann es sein, dass die Lehrlinge eines Tages ausgelernt haben und für die Lehrmeister zur Konkurrenz werden.

Und so sind die bisher gut betreuten Mitarbeitenden plötzlich auf sich gestellt. Wer sich darauf nicht vorbereitet hat, wird feststellen, dass er/sie auf einmal Funktionen übernehmen muss, die bisher der Mentor/die Mentorin abgedeckt hat. Sie müssen entscheiden, in welche Richtung sie sich entwickeln wollen und sich aktiv entsprechende Rollen suchen. Und auch das Selbstmarketing ist in ihrer Verantwortung, denn bisher haben der Mentor/die Mentorin die Positionierung ihrer Schützlinge sichergestellt, ohne dass diese davon viel mitbekommen haben.

Nehmen Sie das Heft in die eigenen Hände

Spätestens in diesem Moment geht es darum, die Karriere in die eigenen Hände zu nehmen. Ist die Situation erst einmal erkannt und der Schock über die neuen Anforderungen überwunden, können die erforderlichen Maßnahmen ergriffen werden. In einer Standortbestimmung lernen die Betroffenen ihre Bedürfnisse und Ziele kennen. Sie entwickeln ein Gefühl für ihre persönlichen Stärken und gewinnen Selbstbewusstsein. Damit sind sie in der Lage, sich erfolgreich zu positionieren.

Wissen ist Macht: Wer Sie gut kennt, der kann Sie entsprechend einsetzen. Achten Sie also darauf, dass Sie selbst im Driver Seat sitzen.

Schon die alten Griechen wussten um die Bedeutung dieses Sachverhaltes. Nicht zufällig steht als Inschrift am Apollotempel von Delphi: Gnothi seauton – erkenne Dich selbst!

[#Coaching](#), [#Selbstbewusstsein](#), [#Storytelling](#)

Weitere Artikel zu Karrierethemen finden Sie auf meiner Homepage www.karrierecoaching.ch/artikel/

