

# Chancen & Karriere

ARBEIT, STELLENMARKT UND WEITERBILDUNG IN TIROL · JOBS.TT.COM

Samstag, 15. April 2023 Nummer 104

## Die Handbremse am Karriereweg lösen



Karriereblockaden sind häufig „Kopfblockaden“, sagt Karrierecoach Ewald Mader. Er rät, destruktive Glaubenssätze in motivierende Überzeugungen umzuwandeln.

Foto: iStock/fizkes

Gleichbleibendes Gehalt und keine Beförderung in Sicht: Wohl jeder Berufstätige erlebt einmal einen beruflichen Stillstand. Häufig blockieren sich Menschen in ihrer Entwicklung selbst, sagt Karrierecoach Ewald Mader.

*Wohl jeder gelangt mal an einen Punkt, an dem die Karriere stockt. Wann wird das zum Problem?*

**Ewald Mader:** Wenn die Karriere stockt, schwindet oft auch die Motivation und dann sollte man genauer hinsehen und sich überlegen, welche Gründe für den Karrierestillstand vorliegen. Natürlich gibt es externe Faktoren, die eine Karriereentwicklung blockieren können. Aber meiner Erfahrung nach ist es selten ausschließlich das Arbeitsumfeld, das für einen Karrierestillstand verantwortlich ist. Viel häufiger scheitern wir an den eigenen, inneren Barrieren.

*Was verstehen Sie unter „inneren Barrieren“?*

**Mader:** Innere Barrieren sind negative Glaubenssätze und hinderliche Überzeugungen. Dabei handelt es sich um un-

bewusst Gelerntes. Ein Beispiel: „Erfolg muss schwer erarbeitet werden.“ Diese Überzeugung ist nichts anderes als eine Gewohnheit für unser Gehirn. Und Gewohnheiten kann man natürlich ändern.

*Wie schwierig ist es, innere Blockaden zu lösen?*

**Mader:** Häufig ist der Betroffene blind für die inneren Barrieren. Dann wird der Grund für den Karrierestillstand im Außen gesucht, beim Unternehmen, beim Vorgesetzten oder in der eigenen mangelnden fachlichen Qualifikation. Änderungen im Außen bringen dann meist auch nicht den gewünschten Erfolg, weil die inneren Blockaden dies verhindern und scheinbare Erfolge immer wieder zunichtemachen.

*Wie kann man innere Barrieren lösen?*

**Mader:** Erst die Erkenntnis, dass die Überzeugungen nicht in Stein gemeißelt sind, macht uns frei. Glaubenssätze lassen sich „reframen“. Nehmen wir den Glaubenssatz „Erfolg muss schwer erarbeitet werden“. Das ist oftmals ein von den Eltern oder von den Vorfahren übernommener Glaubenssatz und dahinter kann sich ein geringer Selbstwert verstecken. Die Erkenntnis ist schon die halbe Miete. Dann fällt das Umdeuten, also das „Reframing“, leicht. Bei unserem einfachen Beispiel wird aus „Erfolg muss schwer erarbeitet werden“ der neue Glaubenssatz „Erfolg fällt mir leicht“. Als Nächstes ist die Wiederholung hilfreich. Je öfter mein Gehirn den neuen Glaubenssatz hört, desto schneller nimmt es diesen als wahr an. Tief im Inneren bewegt sich



**Häufig ist der Betroffene blind für die inneren Barrieren.“**

Ewald Mader  
(Karrierecoach)

ein Zahnrad, das die inneren Grundmuster verändert und Raum für Erfolg schafft. Das Verändern von Blockaden ist übrigens die Grundlage für jeden Erfolg. Ganz gleich, was unter Erfolg verstanden wird, ob Traumkarriere, finanzielle Freiheit, soziales Engagement oder glückliche Familie.

*Abgesehen von den Glaubensätzen, wie stehen wir uns sonst noch bei der Karriere selbst im Weg?*

**Mader:** In meinen Coachings merke ich, dass ein Karrierestillstand häufig auch mit einer unzureichenden Sichtbarkeit zusammenhängt. Oftmals stehen Denkweisen wie „Die Führungsebene muss ja sehen, was ich leiste“ der Karriere im Weg. Hier zeigt sich ein deutlicher Unterschied zwischen Frauen und Männern. Frauen haben nach wie vor die Tendenz, zu zurückhaltend zu sein und etwa zu wenig über ihren Gehalt zu verhandeln. Allein dadurch bedingt sich ein großer Teil der noch immer sehr ungleichen Löhne zwischen den Geschlechtern.

*Welchen Rat können Sie geben?*

**Mader:** Vereinfacht gesagt: Leiste Großes und rede darüber! Hier lässt sich eine machtvolle Gewohnheit etablieren: Gehen Sie mit Ihrem

Wissen und Ihrem Können in die Sichtbarkeit, etwa mit Veröffentlichungen in der Fachpresse. Dies lässt sich in Ihrem Arbeitsumfeld nur schwer ignorieren. Wenn es schon die Führungskraft nicht liest, dann sicherlich andere, die hilfreich sein können. Die Sichtbarkeit eröffnet oftmals neue Perspektiven für die Karriere.

Das Gespräch führte  
Denise Neher

### Zur Person

**Ewald Mader** ist Diplom-Kaufmann und IT-Unternehmer der ersten Stunde. Seit dem Ausscheiden aus der aktiven Unternehmensführung ist er Karrierecoach, Speaker und Autor des Buches „Denken Sie noch oder golfen Sie schon?“. Mader lebt in Berlin.



Wenn Mitarbeiter die klassische Karriereleiter nicht erklimmen wollen, müssen Betriebe umdenken. Foto: iStock/DNY59

## Karriere? Nein, danke!

Dass Mitarbeiter kürzertreten, ist in Tirols Betrieben immer öfter Thema. Die Gründe dafür sind vielfältig.

Von Denise Neher

**Innsbruck** – Gerald (Name von der Redaktion geändert) ist seit vielen Jahren Angestellter bei einem großen Dienstleistungsunternehmen und übt einen Bürojob aus. An einem großen Karrieresprung hatte der 57-Jährige nie sonderlich Interesse. „Ich habe einfach keine Lust, jeden Tag Anzug zu tragen“, lacht Gerald. Dass jüngere Beschäftigte an ihm karrieretechnisch vorbeigezogen sind, störe ihn nicht. „Mir war es immer wichtig, Zeit für Freizeit und Familie zu haben. Mit der Übernahme von Führungsverantwortung wäre dies nicht vereinbar gewesen. Inzwischen bin ich auch nur

teilzeitbeschäftigt“, erklärt der Vater von zwei mittlerweile erwachsenen Söhnen.

Manuela (Name von der Redaktion geändert) ist Akademikerin und hat zwei Töchter im Teenager-Alter. „Ich war zu lange bei den Kindern daheim, um jetzt in meinem anspruchsvollen Job Führungsverantwortung zu übernehmen. Mir wurde kürzlich eine stellvertretende Leitungsstelle angeboten, diese Überlegungen stressen mich“, erklärt die 42-Jährige. Auch sie ist teilzeitangestellt und mit ihrer Karriere, die seit Jahren stagniert, grundsätzlich zufrieden.

Work-Life-Balance ist ein Begriff, der seit einigen Jah-

ren in aller Munde ist und zahlreiche Studien zeigen, dass vor allem jüngere Beschäftigte eine Karriere nicht mehr als Lebensziel ansehen. Das Interesse am Trend „Downshifting“ steigt: „Downshifter“ treten kürzer, reduzieren ihre Arbeitszeit, geben Aufgabenfelder ab und verzichten auf Karriere-schritte.

Auch Andreas Steinmayr, Professor für Empirische Wirtschaftsforschung an der Universität Innsbruck, hat Erfahrungen mit diesem Trend gesammelt: „Ich habe an der Schweizer Universität St. Gallen promoviert, die sich auf die Fahnen schreibt, die Wirtschaftselite auszubilden.

Sogar dort gab es das Thema, dass die Studierenden immer weniger bereit sind, das Privatleben der Karriere unterzuordnen.“ Wenn immer mehr Beschäftigte keine Lust auf Karriere haben, kann dies langfristig spürbare Auswirkungen auf Unternehmen haben. „Unternehmen müssen sich jetzt schon Gedanken über neue Anreizstrukturen machen. Oft sind mögliche Beförderungen ein Anreiz für die Beschäftigten, sich besonders anzustrengen. Wenn Beschäftigte diese Beförderungen aber gar nicht anstreben, fällt dieses Instrument natürlich weg“, erklärt Steinmayr. In den nächsten Jahren verlassen sehr

geburtenstarke Jahrgänge den Arbeitsmarkt. Dies wird in einigen Unternehmen zu einem Führungskräfte-mangel beitragen. Steinmayr weist darauf hin, dass es vermehrt notwendig sein wird, auch für Führungspersonen Arbeitsbedingungen zu attraktivieren. „Wenn wir wollen, dass auch in Zukunft Menschen Führungsverantwortung übernehmen, müssen wir auch hier über mehr Flexibilität durch freie Arbeitszeiteinteilung und Home-Office nachdenken.“ Die Unternehmen sollten sich schon jetzt auf einen drohenden Führungskräfte-mangel einstellen und um ambitionierte und qualifizierte Talente buhlen.