

STRUSS & CLAUSSEN

PERSONAL DEVELOPMENT

Von Beginn an

Woran sich junge Menschen
bei der Studien- und Berufswahl
am besten orientieren

Mitten im Leben

Warum berufliche
Entscheidungen nicht nur
den Job, sondern alle
Lebensbereiche betreffen

Auf jeder Ebene

Wie Unternehmen Persönlich-
keitsentwicklung fördern und
Potenziale heben können



**Wie wir werden,
wer wir sind**

**Die eigene Persönlichkeit verstehen
und entwickeln – im Job und im Leben.**

Liebe Leser*innen,

so elementar diese Fragen klingen, so abstrakt und komplex sind sie. Sie zu stellen, bildet den Ausgangspunkt unserer Arbeit bei Struss & Claussen Personal Development, sie individuell zu beantworten, ist unser Anspruch. Unsere Aufgabe ist es, für jedes Wenn ein Dann zu finden. Oder wie wir es sagen: für jede und jeden den richtigen Platz. Wo der sein könnte, fragen sich Jugendliche nach dem Abitur genauso wie Mütter und Väter nach der Elternzeit, Manager*innen vorm nächsten Karriereschritt oder Unternehmer*innen beim Generationswechsel. So unterschiedlich ihre Lebenssituationen auch sind: Sie alle sind gleichermaßen auf der Suche. Gleich ist deswegen auch der Ansatz, mit dem wir sie bei Struss & Claussen dabei begleiten.

Unabhängig vom Alter und Anlass verspüren die meisten Menschen eine intrinsische Motivation, sich zu entwickeln. Gemeint ist der Wunsch nach persönlichem Wachstum, nach Erfüllung. Nie waren die Entfaltungsmöglichkeiten so groß, nie war die Entscheidung für das „Eigene“ so schwer. Die Herausforderung auf dem Weg dorthin besteht in der inneren Loslösung von Erwartungen, von äußerem Druck und Zwang, um zu dem vorzudringen, was den Kern ausmacht. Dabei unterstützen wir mit unserer tiefgehenden Persönlichkeitsanalyse.



Jungen Menschen hilft der Blick auf sich selbst dabei, ihren Fokus auf die Innen- statt die Außenwelt zu legen, um „eine Richtung zu bekommen“ und Sicherheit zu gewinnen (S. 18). Auch wer seinen Weg schon gemacht und Lebenserfahrung gesammelt hat, profitiert von der Auseinandersetzung mit sich selbst. Sie kann zum Katalysator für alle Lebensbereiche werden: Wie in einem Mobile sind persönliche Entwicklung, Familie, Gesundheit, Partnerschaft, Karriere miteinander verbunden. Gerät eines in Bewegung, schwingen die übrigen mit (S. 30).

Sich mit sich selbst zu beschäftigen, hat aber nicht nur eine individuelle, sondern auch eine gesellschaftliche Komponente. Denn wer sich kennt, versteht und wertschätzt, kann mehr Verständnis für andere aufbringen. Darin liegt ein Potenzial für Geschäftsführer*innen, Inhaber*innen, Führungskräfte und Mitarbeiter*innen. Sollen die Führungspersönlichkeit gestärkt oder die Zusammenarbeit gefördert, die Motivation erhöht oder eine Nachfolgerin oder ein Nachfolger gefunden werden: Beispiele zeigen, dass unsere Herangehensweise neue Perspektiven eröffnet und sich für unterschiedlichste Ebenen der Personalentwicklung eignet (S. 50).

Möglich ist unsere Arbeit nur durch unsere Klientinnen und Klienten, die uns ihr kostbarstes Gut schenken: ihr Vertrauen. Mit unserem Team (S. 58) treten wir jeden Tag den Beweis an, dass wir es wert sind. Weil auch wir uns immer wieder hinterfragen, entwickelt sich Struss & Claussen stetig weiter (S. 6, 64). Unser Antrieb ist es, Leistungen zu erbringen, die Sie persönlich und wirtschaftlich wachsen lassen. Wir würden uns freuen, Sie dabei begleiten zu dürfen. ♦

Ragnild Struss,
Gründerin und Partnerin

Ragnild Struss

Johann Claussen,
Inhaber und Partner

Johann Claussen

Wer bin ich, wenn ich wirklich ich selbst bin?
Was passt zu mir, wenn ich mein Potenzial entfalte?
Wie sieht mein Leben aus, wenn es mir entspricht?

Von Beginn an

- 16 Die Qual der Wahl**
Die Phase der beruflichen Orientierung steht für vieles – Chancen, Träume, Visionen. Aber auch für große Fragezeichen.
- 20 Alles auf Anfang**
Entscheidungen zu treffen, bleibt eine wiederkehrende Herausforderung. Jeder Ausbildungsschritt bringt neue Optionen mit sich.
- 68 Step up! Karrierewege**
Das Förderprogramm zeigt sozial benachteiligten Jugendlichen eine berufliche Perspektive auf.

Mitten im Leben

- 30 Zeit für ein Warum und Wofür**
Immer mehr Menschen erlauben sich auch mitten im Berufsleben, ihren Weg zu hinterfragen – und neue Möglichkeiten aufzutun.
- 32 „Es ist eine Gabe“**
Titelbild: Kirsten Lindemann suchte einen Beruf und fand ihre Berufung – in einem Job, von dem sie gar nicht wusste, dass er existiert. Eine Reportage.
- 36 Um jeden Preis**
Als Richter ist Marcus Mohr es gewohnt, Urteile für andere zu fällen. In der Beratung ging er mit sich selbst ins Gericht. Ein Erfahrungsbericht.

Auf jeder Ebene

- 46 Von der Personal- zur Persönlichkeitsentwicklung**
Damit Unternehmen und Organisationen erfolgreich sind, muss vieles stimmen – von der Führung über die Strukturen bis hin zum Teamspirit.
- 50 Case Studies**
Egal, welche Herausforderung ansteht: Immer sind es die Menschen, die sie bewältigen müssen, um die es im Kern geht. Unterschiedliche Fälle veranschaulichen, wie Struss & Claussen dabei unterstützt.

Rubriken

- Über Struss & Claussen**
 - 6** Zwischen Psyche und Performance: Interview mit Ragnhild Struss und Johann Claussen
 - 12** Milestones von Struss & Claussen: Veränderung in Schritten
 - 58** Einheit in der Vielfalt: Stimmen aus dem Team von Struss & Claussen
 - 70** Die Welt von Struss & Claussen in Zahlen
- Aus dem Netz**
 - 22** Bin ich zu lieb, um Karriere zu machen? Ein Blogbeitrag.
 - 38** Mein*e Chef*in nervt – was sagt das über mich aus? Ein Blogbeitrag.
 - 64** On air: der Podcast von Struss & Claussen
- 72 Impressum**



16

Was kommt nach dem Abitur? Die 19-jährige Romy wünscht sich einen Plan für ihre Zukunft.



30

46



Zwischen Psyche und Performance: Persönlichkeit im Leistungskontext

Interview mit Ragnild Struss und Johann Claussen

Anlässe, sich selbst zu hinterfragen, warten in jeder Lebensphase – ob nach dem Schulabschluss oder dem Studium, im Verlauf der Karriere oder vor großen Entscheidungen. Für Ragnild Struss und Johann Claussen sind sie mehr als nur Chancen: Das Leben in allen seinen Bestandteilen so zu gestalten, wie es

der eigenen Persönlichkeit entspricht, sehen beide als Auftrag. Für das Individuum und ihr Unternehmen *Struss & Claussen Personal Development*. Wie sie dabei unterstützen, welche Themen sie umtreiben und voranbringen, erzählen sie im „Küchengespräch“ im Büro von Struss & Claussen.

Das Unternehmen besteht bereits seit 2003. Was hat sich seit der Gründung verändert?

Ragnild: Stetiger Wandel ist in der DNA des Unternehmens enthalten, aber im Kern gleichgeblieben ist seit dem Tag, an dem ich quasi in meinem Wohnzimmer den ersten Klienten beraten habe, dass ich noch heute eine unfassbare Dankbarkeit für meinen Job empfinde. Ich sehe es als Privileg, mich mit dem Erkenntnisobjekt Menschen beschäftigen zu dürfen. Damals war ich eine One Woman Show, heute haben wir ein fantastisches Team von mehr als 20 Kolleginnen und Kollegen. Zu den einschneidenden Veränderungen gehört der Umzug in den Moorfuhrweg. Mit dem Bezug neuer Räumlichkeiten haben wir 2008 den Grundstein für die weitere Entwicklung gelegt. Der Einstieg von Johann als Geschäftsführer und ab 2019 dann als Mitinhaber hat das Unternehmen noch einmal ganz neu ausgerichtet. Wir verstehen uns als lernendes System, bilden uns weiter und nutzen immer wieder neue diagnostische Verfahren. Außerdem haben wir unser Angebot digitalisiert und können ortsunabhängig Kundinnen und Kunden aus aller Welt beraten – auf Deutsch und auf Englisch. Alles bleibt also anders.

Wie kam es zu „und Claussen“?

Ragnild: Im Laufe der Jahre haben wir uns immer breiter aufgestellt. Inhaltlich heißt das, dass wir inzwischen Privatpersonen jeden Alters, Unternehmen und institutionelle Kunden beraten, Vorträge, Workshops und Coachings anbieten. Personell bedeutet das, dass unser Team enorm gewachsen ist, was hohe Anforderungen an die Qualitätssicherung stellt. Wir haben den Anspruch, dass alle Kundinnen und Kunden gleichermaßen professionell und fundiert beraten werden und daher einen Fokus auf die interne Ausbildung unserer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter gelegt. Je größer Angebotspalette und Team wurden, umso mehr musste ich managen. Und umso weniger Zeit hatte ich für das, was mir am Herzen liegt: die eigentliche Beratung. Deswegen habe ich mich entschieden, die Unternehmensführung zu teilen.

Johann: Ich stand damals vor der Frage, ob ich promovieren soll, weiter als Wissenschaftlicher Leiter und Dozent für Wirtschaftspsychologie arbeite oder mich beruflich verändere. Also ein Thema, mit dem Kundinnen und Kunden unser Büro aufsuchen. In diese Überlegung hinein kam der Vorschlag einer gemeinsamen Bekannten, Ragnild kennenzulernen, die damals jemanden für die Geschäftsführung gesucht hat. Ich habe dann selbst den Beratungstag erlebt, die Testverfahren

absolviert, Einblick in die Arbeit gewonnen und festgestellt: Das ist eine Kombination aus allem – wissenschaftlich, analytisch, menschlich und unternehmerisch. Da stand die Entscheidung fest. Als wir in der Zusammenarbeit gemerkt haben, dass wir uns beruflich gut ergänzen und uns vorstellen können, das Unternehmen auf lange Sicht gemeinsam weiterzuentwickeln, war es ein logischer Schritt, Mitinhaber zu werden.

»Für uns persönlich heißt *Personal Development* auch, dass wir mit und an unseren Kundinnen und Kunden wachsen dürfen.«

Wie lebt ihr den „Personal Development“-Begriff nach innen?

Ragnild: Alle Mitarbeiter*innen durchlaufen dieselben psychologischen Testverfahren wie unsere Klientinnen und Klienten. Dadurch weiß jede*r Einzelne – und wir natürlich auch –, wo die individuellen Stärken und Entwicklungsfelder liegen. Wir wollen durch unsere Art der Führung dazu beitragen, dass alle ihre Stärken stärken und ihr Potenzial voll entfalten können – und zwar auch crossfunktional. So können z. B. Berater*innen im Marketing oder Vertrieb unterstützen, wenn sie Talente in diesem Bereich haben, also besonders kontaktfreudig und kommunikationsstark sind. „Zuerst der Mensch, dann die Stelle“, ist eines unserer Credos.

Johann: „Personal Development“ meint, dass wir die Entwicklung nicht nur auf individueller Ebene, sondern auch auf unternehmerischer vorantreiben. Wir erweitern unser methodisches Vorgehen, konzipieren neue Produkte und erschließen neue Bereiche. Für uns persönlich heißt „Personal Development“ auch, dass wir mit und an unseren Kundinnen und Kunden wachsen dürfen. Bei unserer täglichen Beratungsarbeit – im wertschätzenden und vertrauensvollen Raum – sind wir auch immer selbst gefragt und versuchen, einen stetigen eigenen Entwicklungsprozess zu gestalten. ▶

Was ist der schönste Moment in der Beratung? Wann war sie erfolgreich?

Ragnild: Mein besonderes Interesse gilt dem Verständnis meines Gegenübers. Ich möchte erkennen, wer vor mir sitzt. Zu versuchen, die Welt des anderen mit seinen Augen zu sehen und mit seinen Worten zu beschreiben, ihn dort abzuholen, wo er steht, und von dort aus auf eine zukünftige Entwicklung zu schauen, ist mir ein Anliegen. Als besonders schön erlebe ich unsere Arbeit in den Momenten, in denen ich merke, dass mein Gegenüber sich erkannt fühlt und dadurch offen ist für diesen Schritt. Wenn mir gespiegelt wird, dass jemand eine Tür im Inneren zu einem neuen Raum aufgemacht hat, den sie oder er vielleicht gehnt, aber den Schlüssel dazu bisher nicht gefunden hat, dann war der Tag für mich als Beraterin ein voller Erfolg.

Welche Beratungen sind euch in besonderer Weise in Erinnerung geblieben?

Johann: Jede Beratung ist auf ihre Weise besonders. Natürlich gibt es welche, die sehr emotional sind, eine tiefgreifende Erkenntnis enthalten oder einen großen Schritt initiieren. Aber solche „Magic Moments“ sind kein Maßstab. Im Gegenteil: Manchmal sind es minimale Veränderungen, die viel bewegen. Ein neues Hobby zum Beispiel. Meist „arbeitet“ es nach der Beratung in unseren Klientinnen und Klienten weiter, sodass wir gar nicht immer daran teilhaben, was die Analyse und die Empfehlungen auslösen. Dann freuen wir uns, wenn im Nachhinein z. B. eine Postkarte von der Pilgerreise eintrudelt, die wir fürs Sabbatical empfohlen haben, oder ein Brief mit der Visitenkarte, auf der derselbe Arbeitgeber, aber eine neue Position steht.

Struss & Claussen verbindet Menschlichkeit und Klarheit, emotionale Tiefe und pointierte Analyse. Was macht für euch den Reiz an dieser Spannweite aus?

Johann: Für uns sind das keine Antipole, sondern komplementäre Aspekte im Sinne einer dynamischen Ganzheit. Wir erlauben uns, über die Grenzen von Disziplinen hinwegzudenken. Plakativ könnte man sagen: Wir denken ganzheitlich wie Heilpraktiker*innen und liefern Ergebnisse wie Unternehmensberater*innen. Letztlich geht es bei unserer Arbeit immer um die Persönlichkeit im Leistungskontext. Deswegen braucht es den Blick in beide Richtungen: in die Psyche und auf die Performance, auf die weichen Faktoren, die sich hart auszahlen. Uns ist es wichtig, dass beide im Gleichgewicht sind.

Wann ist die Ideen geboren, das eigene Business aufzuziehen? Und wie war der Weg dorthin?

Ragnild: Wer mich kennt, weiß, dass Herausforderungen mich motivieren. Als ich im Studium eine Kommilitonin zur Karriereberatung begleitet habe, dachte ich sofort: Das geht besser! Also habe ich im Rahmen einer Seminararbeit einen Business Plan aufgestellt und die Idee ist dank vieler Unterstützer ausgereift. Danach bin ich mit meinem Vorhaben zu einem Steuerberater gegangen und habe wie in einem Elevator Pitch darum geworben, dass er mich berät. Und dann habe ich einfach losgelegt, noch während des Studiums. Viele fanden diesen Schritt damals sehr mutig, aber Mut braucht man eigentlich nur, wenn man gegen die Angst arbeiten muss. Die hatte ich nicht. Für mich fühlte sich der Schritt natürlich an, genau das, was meine innere Stimme mir gesagt hat. Außerdem war ich jung, hatte kaum Verpflichtungen und eine geringe Fallhöhe.

» Mut braucht man eigentlich nur, wenn man gegen die Angst arbeiten muss.«

Wie findet man seine innere Stimme?

Johann: Die Antwort ist einfacher als der Weg dorthin: mit Selbstbewusstsein. Die Basis dafür bildet eine ausführliche Selbstanalyse, damit wir unbewusste Persönlichkeitsanteile erkennen und bewusste in Worte fassen können. Nur was wir wissen, können wir auch steuern. Das Maß des Selbstbewusstseins gibt Auskunft darüber, wie gut man seine eigene Persönlichkeit, Werte und Ziele kennt. Ein stabiles Selbstvertrauen steht für die innere Sicherheit, sich auf den eigenen Wert und die persönlichen Fähigkeiten verlassen zu können. Um innere Impulse ernst zu nehmen, ist ein positives Selbstwertgefühl eine wichtige Voraussetzung. Denn oft hören und vertrauen wir unserer inneren Stimme nur, wenn wir sie auch für wertvoll und wichtig erachten und uns dementsprechend gut behandeln. Unserer inneren Stimme zu folgen, sollte keine Option sein, auf die wir vielleicht zurückkommen. Um eigene Lebenszufriedenheit und das Gefühl von Erfüllung zu steigern, ist es selbstverpflichtend.

Wie lautet euer persönlicher Top-Tipp für jugendliche Kundinnen und Kunden?

Ragnild: Ich würde keinen Tipp geben, sondern einen Wunsch äußern, nämlich, dass Jugendliche den Mut haben, Entscheidungen von innen nach außen zu treffen. Es gibt für jede*n einen richtigen Platz, jede*r hat das Recht auf ein erfülltes Leben. Die Nadel im Heuhaufen der schier unendlichen Möglichkeiten zu suchen, ist eine Aufgabe, die absolut nicht kleinzureden ist, sondern tatsächlich belastend sein kann. Ich würde mir wünschen, dass kein Numerus Clausus, kein finanzielles Limit, keine familiären oder gesellschaftlichen Aufträge vorgeben, wofür sich jemand entscheidet. Sondern einzig und allein die Persönlichkeit und das individuelle Potenzial.

Johann: Mit 17 Jahren ist das sicher noch nicht so einfach zu greifen, aber im Grunde geht es um die Beziehung, die man zu sich selbst hat. Um zu mir selbst eine gute Beziehung zu haben, muss ich mich kennen. Ich darf anerkennen, was ich gut kann, und muss mich versöhnen mit dem, was ich ablehne oder wovor ich sogar Angst habe. Die Auseinandersetzung mit sich selbst findet nicht nur als Prozess alleine im stillen Kämmerlein statt, sondern kann etwas sein, das im Austausch mit dem Umfeld ganz natürlich abläuft. Jede*r kann in ihrem bzw. seinem Freundeskreis üben, ehrlich zu sich und anderen zu sein, ehrlich Feedback zu geben, respektvoll miteinander umzugehen und weniger zu bewerten. Das ist der erste Schritt.

Was ratet ihr erwachsenen Kundinnen und Kunden: Muss Arbeit immer erfüllen?

Johann: Was als erfüllend erlebt wird, ist ein sehr individuelles, subjektives Empfinden. Erfüllung tritt dann ein, wenn man dem nachgehen kann, was dem Wesen in seinen Werten und Wünschen entspricht. Arbeit kann einen Teil davon abdecken. Nach unserer Auffassung ist die Einzelne oder der Einzelne in ein komplexes System aus vielen Bestandteilen wie z. B. Familie, Beziehungen, Arbeit, Freizeit eingebunden, die alle miteinander vernetzt sind. Alle Bereiche und unterschiedlichen Rollen leisten einen Beitrag zur Erfüllung. Nur wenn alle in angemessenem Umfang gepflegt werden, kann es ein inneres Gleichgewicht geben. Natürlich verschieben sich Prioritäten in unterschiedlichen Lebensphasen. Aber eine Grundaufmerksamkeit für alle Säulen des Lebens ist überdauernd. ▶



Ragnild Struss

Gründerin und Partnerin
Struss & Claussen Personal Development

Ausbildung

Studium „Internationale BWL“ an der European Business School sowie „Master of Organizational Psychology“ am Kurt Lewin Institute of Psychology und an der Fern-Universität Hagen

Auslandsaufenthalte in Nizza, San Francisco, Miami, Paris

Zusatzbildungen

Psychotherapeutin (staatl. Zulassung nach HPG)
NLP-Master (DVNLP)

Anwendungs- und Trainerlizenzen für u. a. Gallup Strengths Finder, Big Five, Profiler of Personality, Motivatorenanalyse, Reiss Profile, Enneagramm

Autorschaft

Autorin wissenschaftlicher Publikationen wie z. B. „Work Life Balance von jungen Führungskräften und Unternehmensberatern“ und „Umgang mit Selbst- und Fremdbild in Unternehmen“

Autorin für den Struss & Claussen Karriere-Blog und Kolumnistin bei SPIEGEL online, Podcasterin

Herzensprojekte

Gründerin von Toni Knows
(Online-Studienwahltest)

Gründerin von *Step up! Karrierewege e. V.*
Mentorin bei *Teach First Deutschland*



Johann Claussen

Inhaber und Partner
Struss & Claussen Personal Development

Ausbildung

Ausbildung zum Schifffahrtskaufmann mit anschließender Tätigkeit in London (UK)

Studium „Wirtschafts- und Kulturpsychologie“ (B.A.) in Potsdam sowie „Organisations- und Personalpsychologie“ (M.A.) an der BSP Berlin

Zusatzausbildungen

Systemischer Berater (isb Wiesloch)

Analytischer Intensivberater (BSP Berlin)

Anwendungs- und Trainerlizenzen für u. a. Big Five, Motivatorenanalyse, Enneagramm

Berufserfahrung

Mehrjährige Arbeit in der qualitativen und tiefenpsychologischen Marktforschung

Organisationspsychologische Projekte in Start-ups

Wissenschaftlicher Leiter und Dozent an der BSP

Autorschaft

Autor wissenschaftlicher Publikationen wie z. B. „Unternehmenskultur aus wirtschafts- und kulturpsychologischer Perspektive“ und Autor für den Struss & Claussen Karriere-Blog, Podcaster

Engagement

Stellvertretender Vorsitzender von Step up! Karrierewege e. V.

Ragnild: Selbstverständlich ist es möglich, dass jemand ihre oder seine Erfüllung in einem Hobby sieht statt in einem Beruf. Nehmen wir an, jemand ist leidenschaftliche*r Kitesurfer*in. Dann braucht sie oder er vielleicht „nur“ einen Beruf, der ihr oder ihm ausreichend Zeit und Geld verschafft, um dem Hobby nachgehen zu können. Der Job muss nicht Heilsbringer sein. Er darf aber auch nicht in der Form wehtun bzw. selbstverletzend sein, dass er ein Verbiegen verlangt. Nicht man selbst sein zu können, sorgt auf Dauer für Unwohlsein.

Was entgegnet ihr berufserfahrenen Menschen, die bezweifeln, in der Beratung viel Neues zu erfahren?

Ragnild: Ich möchte niemanden missionieren – das ist nicht unser Ansatz. Ich lade die Menschen vielmehr ein, sich noch einmal neu kennenzulernen und sich selbst die Erlaubnis zu erteilen, weiter wachsen zu dürfen. Jeder möchte Freude vergrößern und Leid verringern oder vermeiden. Und so sind wir in unserer Kindheit schon früh damit beschäftigt, mit unserem Verhalten genau darauf hinzuwirken. Unbewusst entwickeln wir Muster und Anpassungsstrategien, die im Erwachsenenalter zum Teil gar nicht mehr erforderlich oder hilfreich sind. Deswegen geht es in der Beratung berufserfahrener Klientinnen und Klienten darum, sich zu fragen, wie man eigentlich der Mensch geworden ist, der man ist, welche Anteile man davon pflegen und welche neuen ergänzen möchte. Und – was sehr wichtig ist – wie man dysfunktionale Muster in Zukunft ablegt.

Johann: Wir alle haben blinde Flecken. Die Wahrnehmung richtet sich auf das, was wir sehen wollen. Mit der Beratung für berufserfahrene Kundinnen und Kunden versuchen wir, den Blick wieder etwas zu weiten, zu beleuchten, was im Dunkeln geblieben ist – unbewusste Anteile mehr ins Bewusstsein zu bringen, und damit neue Angebote dafür zu machen, wie die Welt vielleicht auch aussehen könnte.

Kann nach eurer Auffassung jede*r Karriere machen?

Ragnild: Der Begriff „Karriere“ wird häufig eindimensional mit Erfolg in Verbindung gebracht. Das greift aus unserer Sicht zu kurz. Denn ich kann auch sehr erfolgreich in etwas sein, ohne Zufriedenheit zu verspüren. Wir treffen auf Klientinnen und Klienten, die von außen betrachtet auf eine „steile Karriere“ schauen, sich aber trotzdem leer fühlen. Es geht also nicht um Eigenschaften, die vermeintlich bessere Erfolgchancen haben als andere. Die gibt es nicht. Es geht um Karriere-Konzepte, die zu den eigenen Eigenschaften passen,

persönlich zufriedenstellen und dadurch Erfolg versprechen. Jede*r kann – oder besser gesagt: sollte – ihre oder seine eigene Karriere machen. Und die beginnt im Kopf beim Verständnis von Karriere. Weil die Frage oft an uns gerichtet wird und es uns besonders wichtig ist, Karriere anders, nämlich frei von jeder Bewertung, individuell zu betrachten, habe ich dazu einen Blogbeitrag verfasst (S. 22).

Johann: Fast alles ist für jede*n möglich – die Frage ist nur, zu welchem Preis: Wenn wir jemandem empfehlen, kein*e Notfallchirurg*in zu werden, sondern lieber Anästhesist*in, kann sie oder er das natürlich trotzdem machen und auch erfolgreich sein. Die Wahrscheinlichkeit ist nur sehr groß, dass sie oder er dafür eine höhere Anpassungsleistung erbringen muss, also häufiger an den eigenen Entwicklungsfeldern arbeitet statt in den Stärken.

Wo liegen die Herausforderungen, wenn ihr in Unternehmen berätet?

Ragnild: Es wenden sich die unterschiedlichsten Unternehmen an uns. Das Spektrum reicht vom international agierenden Konzern über das Familienunternehmen bis hin zum Start-up. Sich in das konkrete Setting hineinzudenken, die Strukturen und Beziehungen zu verstehen, stellt die erste Herausforderung für uns dar. Genauso divers wie unsere Unternehmens-Kunden sind ihre Anliegen. Ob wir Führungskräfte schulen, beim Teambuilding unterstützen oder in der Familie nach einer passenden Nachfolgerin oder einem passenden Nachfolger suchen: Keine Aufgabe, kein Angebot ist wie das andere. Es gibt nicht das Standard-Produkt von uns, sondern für jede*n eine spezielle Lösung. Das macht es aber auch so reizvoll für uns.

Johann: Eine weitere Herausforderung ergibt sich aus dem klassischen Dreiecksvertrag. Meist sind es die Inhaber*innen, Gründer*innen oder Personaler*innen, die eine Leistung bei uns beauftragen – nicht diejenigen, die dann selbst daran teilnehmen sollen oder dürfen. Das heißt, bevor wir mit Teilnehmerinnen und Teilnehmern ins Tun kommen können, müssen wir uns mit allen auf eine gemeinsame Zielsetzung einigen. Veränderung bedarf einer intrinsischen Motivation – und keiner oktroyierten HR-Maßnahme.

» Das, was uns triggert, korrespondiert in der Regel mit einer inneren Entwicklungschance.«

Wer sind eure Vorbilder?

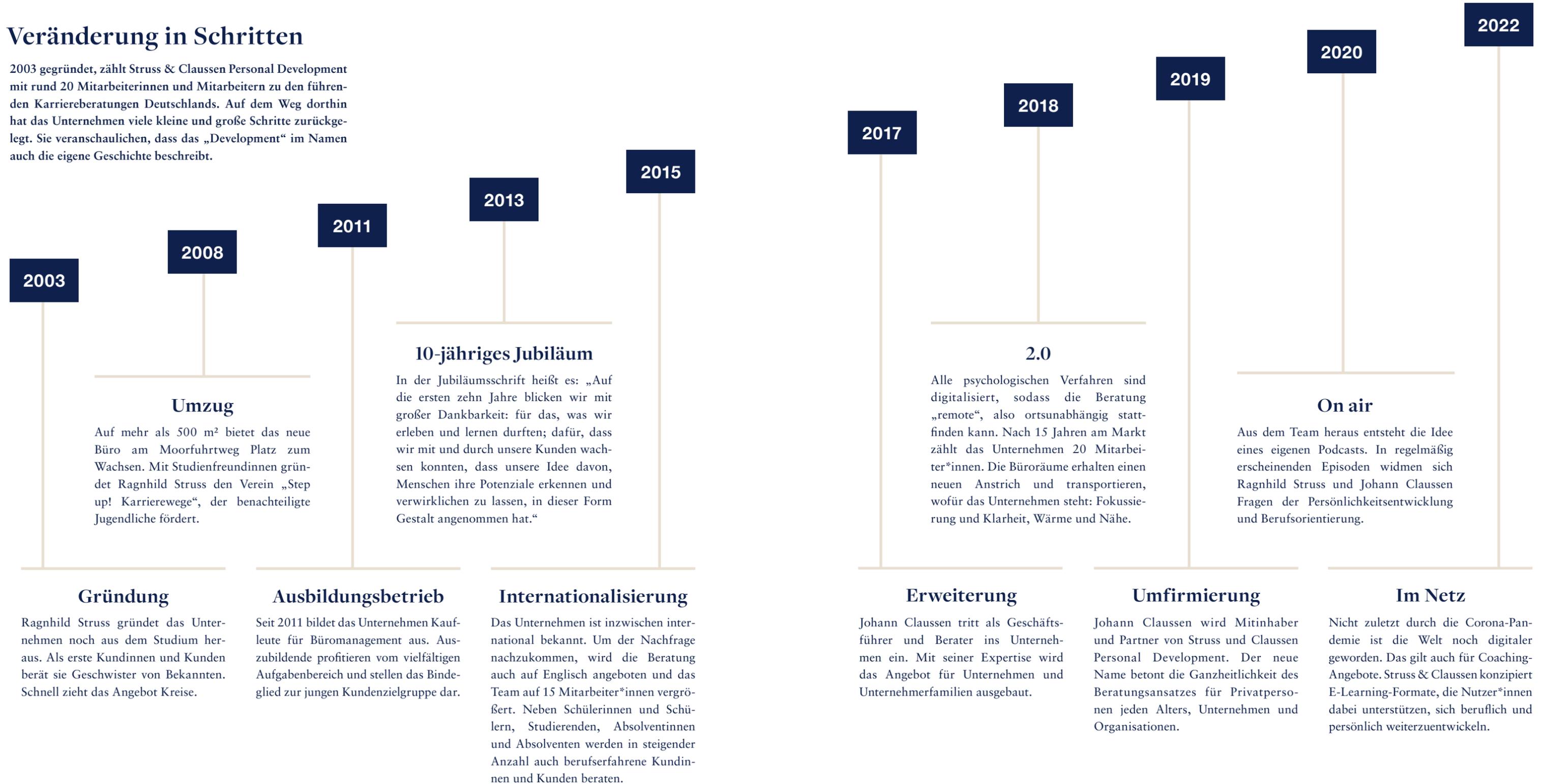
Johann: Unserem Verständnis nach sind Vorbilder Menschen, die uns ansprechen, weil sie uns mit unserem eigenen – oft ungelebten – Potenzial in Kontakt bringen. Das muss nicht immer nur positiv sein, manchmal ärgern wir uns auch über Menschen, die im Grunde genommen eigene nicht realisierte Talente spiegeln. Wir regen unsere Klientinnen und Klienten immer dazu an, sich selbst zu fragen, wer sie aus welchen Gründen beeindruckt. Das, was uns triggert, korrespondiert in der Regel mit einer inneren Entwicklungschance. Wenn ich zum Beispiel jemand bin, die oder der sich in ihrer oder seiner Meinung zurückhält, es eher anderen recht macht als sich selbst und nie auf den eigenen Vorteil bedacht ist, kann es sehr gut sein, dass mich besonders die Menschen triggern, die genau das ausleben, was ich ausspare. Diese „Vorbilder“ halten mir den Spiegel vor und fordern mich heraus, darüber nachzudenken, auf welche Anteile ich neidisch bin, welche mir vielleicht abgewöhnt oder aberzogen wurden. Das sind dann unterdrückte Anteile, die sich auf der Ebene der Potenzialentwicklung eigentlich entfalten möchten.

Ragnild: Es ist auch eine schöne Übung, sich zu fragen: Was finde ich toll an den Menschen um mich herum oder auch an bekannten Persönlichkeiten? Dieser positive Fokus ist eine Brücke zum eigenen Potenzial. Das, was mich an anderen Menschen, aber auch zum Beispiel an Protagonistinnen und Protagonisten in Filmen oder Romanen berührt, das sind Erinnerungen an die eigene Heldenreise, an die eigene Entwicklung, den eigenen Lebensweg, mit den Chancen und Potenzialen, die in jeder Einzelnen oder jedem Einzelnen ruhen. Ich persönlich habe nicht ein oder zwei Vorbilder, sondern ein Kabinett an Anteilen, die ich an anderen schätze und selbst versuche zu leben. ♦

Milestones

Veränderung in Schritten

2003 gegründet, zählt Struss & Claussen Personal Development mit rund 20 Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern zu den führenden Karriereberatungen Deutschlands. Auf dem Weg dorthin hat das Unternehmen viele kleine und große Schritte zurückgelegt. Sie veranschaulichen, dass das „Development“ im Namen auch die eigene Geschichte beschreibt.



Was kommt nach dem Abitur?
Die 19-jährige Romy wünscht sich, endlich
einen Plan für ihre Zukunft zu haben.

Von Beginn an

Alles kann, nichts muss: Die Phase der beruflichen Orientierung steht für vieles – Chancen, Träume, Visionen. Aber auch für große Fragezeichen. Struss & Claussen unterstützt Schüler*innen, Studierende, Absolventinnen und Absolventen dabei, sie einzutauschen gegen innere Ausrufezeichen und positive Aussichten.

Die Qual der Wahl

Die Frage, wie es nach der Schule weitergeht, stellt junge Menschen vor eine Herausforderung. Selten wurde sie als so groß erlebt wie heute, nie waren die Optionen zahlreicher. Im Gegensatz zu früher sind familiäre Aufträge und Erwartungen rar geworden. Viele Eltern wünschen sich nur, dass ihre Kinder glücklich werden. Freiheit und Unterstützung auf der einen fordern Eigenverantwortung und Initiative auf der anderen Seite. Wie werde ich denn glücklich? Das fragen sich auch Romy und Oscar, die jeweils einen Tag bei Struss & Claussen verbringen.

Sich gezielt mit sich selbst zu beschäftigen und der eigenen Persönlichkeit auf den Grund zu gehen, ist für viele Jugendliche ungewohnt. Dass der Fokus mehr im Außen als im Innen liegt, hat unterschiedliche Ursachen: Der Markt der Möglichkeiten lockt mit schillernden Angeboten. Soziale Medien zeigen, was andere machen, wie schön und bunt ihre Welt ist. Die eigene zu erforschen, dafür bleibt im straffen Stundenplan von G8-Abschlüssen wenig Zeit. Zu Hause

verschwimmen oft die Grenzen; das Verhältnis zu den Eltern ist freundschaftlicher geworden. Doch die fehlende Reibung macht es paradoxerweise nicht immer leichter. Denn gegen etwas zu sein, kann auch dabei helfen, den eigenen Standpunkt zu finden.

So wird die Qual der Wahl für viele zur Belastung. Fast die Hälfte der Schüler*innen gibt in einer Befragung des Deutschen Zentrums für Hochschul- und Wissenschaftsforschung (DZHW)

an, sich ein halbes Jahr vor dem Abschluss schwerzutun. Mehr als 20.000 Bachelor- und Masterstudiengänge gibt es alleine in Deutschland, über 300 verschiedene Ausbildungsberufe stehen zur Auswahl. Jedes Jahr kommen neue hinzu. Fächer differenzieren sich weiter aus: Was früher „einfach BWL“ war, ist heute ein breites Feld von International Management bis E-Commerce. Richtet man den Blick zusätzlich ins Ausland, wird es für viele unüberschaubar. Kein Wunder, dass sich Jugendliche nach dem Abschluss immer öfter für eine Auszeit entscheiden. Um erst mal durchzuatmen, sich selbst zu finden – und am besten eine Idee für die Zukunft. Mehr als ein

» Ich bin neugierig auf das, was kommt! «

Drittel wählt inzwischen den Weg eines Gap Years. Doch auch im Brückenjahr klärt sich die Frage nicht von alleine. Der Wunsch nach Orientierungshilfe ist daher groß und führt Jugendliche wie Romy und Oscar zu Struss & Claussen.

Romy wollte nach dem Abitur eigentlich auf Reisen gehen. Doch wie bei vielen Mitschülerinnen und Mitschülern haben sich auch ihre Pläne durch die Corona-Pandemie zerschlagen. Früher als geplant wird es nun „ernst“ für sie. Ihrer Beratung bei Struss & Claussen blickt sie ebenso gespannt wie erwartungsfroh entgegen. „Ich bin neugierig auf das, was kommt!“, sagt die 19-Jährige, als es am Morgen endlich losgeht. Zunächst einmal warten viele Fragen auf Romy. Am Ende werden es weit mehr als 1.000 sein. Die verschiedenen Testverfahren, die zum Einsatz kommen, arbeiten heraus, was sie motiviert und zu Leistung anspornt, wie sie kommuniziert und interagiert, in welchen Bereichen Talente angelegt sind. Übungen, in denen gezeichnet, geknobelt und sortiert wird, unterbrechen die Arbeit am PC. Die Vielzahl der diagnostischen Testverfahren ermöglicht es den Beraterinnen und Beratern

» Viele Fragen haben mich ins Grübeln gebracht. «

aus dem Team von Struss & Claussen, ein differenziertes Bild der Persönlichkeit ihrer Klientinnen und Klienten zu erhalten. Ergebnisse zu interpretieren und einzuordnen, dazu dienen persönliche Gespräche. Im strukturierten Tiefeninterview liegt der Fokus darauf, die Welt des Gegenübers zu verstehen, den Blick auf sich, andere und das Leben im Allgemeinen. Die individuelle Auffassung von Karriere, Glück und Erfüllung kann kein Testverfahren alleine erfassen. Was genau versteht jemand darunter, erfolgreich zu sein? Inwiefern spielen Berufe anderer Familienmitglieder eine Rolle? Welche Bedeutung

hat Arbeit überhaupt? Dafür sind die Berater*innen von Struss & Claussen in psychologischer und systemischer Gesprächsführung geschult.

Gemeinsam wird ein wertschätzender Blick auf die Stärken geworfen, die Kundinnen und Kunden mitbringen. Oft können junge Menschen leicht benennen, worin ihre Schwächen liegen, aber nicht, was sie von anderen abhebt, worin sie besser sind und was für sie bedeutsam ist. „Viele Fragen haben mich ins Grübeln gebracht“, gesteht Romy im Austausch mit ihrem Berater. Nur ein Thema wird ausgespart: eigene Ausbildungs- oder Studienideen. Manchmal haben Jugendliche schon eine Ahnung, wohin der Weg sie führen könnte. Sie sollen sie den Tag über für sich behalten, damit die Analyse auch wirklich das ist, was sie sein soll: objektiv und ehrlich, professionell und persönlich. ▶



Während Romy zum Bleiben gezwungen ist, will Oscar nach Deutschland zurück. Die letzten Schuljahre hat er auf einem Internat in England verbracht. Nun möchte er in der Heimat ein Studium oder eine Ausbildung aufnehmen. Aber was ist mit seinem Abschluss hierzulande möglich? Und was davon passt zu ihm? Von der Beratung bei Struss & Claussen hat er durch Bekannte erfahren. „Ich wäre froh, eine Richtung zu bekommen“, beschreibt er seine Erwartung an den Tag. „Ich möchte etwas finden, das für mich sinnvoll ist, und wissen, was kommt.“

Der Vormittag vergeht auch für Oscar wie im Flug. Trotzdem ist er froh, als er nach dem Gespräch mit seiner Beraterin

» Ich fühle mich bestätigt. Das gibt mir Sicherheit.«

erst einmal in der Mittagspause durchschnaufen kann. Anschließend stehen weitere Tests auf dem Programm. Kundenspezifisch werden am Nachmittag Aufgaben zusammengestellt, die die Eignung für bestimmte Richtungen überprüfen. Uhrmacher*in zu werden oder Zahnmedizin zu studieren, sind zum Beispiel nur dann wirklich treffende Emp-

fehlungen, wenn sie der Persönlichkeit und den Fähigkeiten entsprechen. Kognitive Leistungstests – u.a. zum räumlichen Vorstellungsvermögen – sind bei Struss & Claussen aber kein ausschlaggebendes Kriterium, sondern lediglich ein Indikator dafür, was voraussichtlich leichter von der Hand gehen oder eine Herausforderung darstellen wird. Denn die Erfahrung zeigt, dass viele Hürden genommen werden können, wenn Anreiz und Motivation groß genug sind.

Am Ende eines intensiven Tages steht die Ergebnispräsentation, zu der Klientinnen und Klienten Begleitpersonen einladen. Häufig sind das die Eltern, Partner*innen oder enge Vertraute. Für das Abschluss-



gespräch stellen die Berater*innen von Struss & Claussen alle Ergebnisse zusammen und setzen sie in einen Kontext, der Empfehlungen vor dem Hintergrund der Persönlichkeit nachvollziehbar macht. Wegleitend ist das, was Klientinnen und Klienten in ihrem Wesen auszeichnet. „Ich habe mich total darin wiedergefunden, wie meine Persönlichkeit beschrieben wurde“, sagt Romy erstaunt. Der Transfer auf mögliche Optionen ist zugleich individuell und konkret. Wo, an welcher Hochschule und unter welchen Voraussetzungen ein Studium aufgenommen werden kann und wer eine geeignete Ausbildung anbietet, ist ebenso Bestandteil wie die Aussicht auf das, was danach folgt – auf Branchen und Arbeitsumfelder, Tätigkeiten und Entwicklungsmöglichkeiten. „Ich fühle mich bestätigt. Im Vorfeld hatte ich schon erste Ideen. Ich war erleichtert, als manche davon unter den Empfehlungen waren, und habe verstanden, weshalb andere ausgeschlossen wurden. Das gibt mir Sicherheit“, fasst Oscar seinen Eindruck zusammen. Romy verlässt das Büro mit vielen neuen Impulsen: „Von einigen Studiengängen und Programmen hatte ich vorher noch nie gehört.“ Sie blickt der Zeit nach dem Abitur nun positiver entgegen. „Aus der Reise wird zwar vorerst nichts. Aber ich habe viele Tipps bekommen, wie ich das Gap Year trotzdem super nutzen kann.“ Auch bei Oscar hat sich etwas verändert: „Ich weiß jetzt, was kommt. Und das ist gut.“ ♦



Elterninterview

Mit welchen Erwartungen sind Sie in den Tag gegangen?

Eine befreundete Familie hatte uns die Beratung empfohlen. Daher wussten wir schon in etwa, was auf uns zukommt und was wir erwarten dürfen. Dieselbe Klarheit, die unsere Freunde erlangt hatten, haben wir uns auch erhofft.

Wie haben Sie das Abschlussgespräch erlebt?

Als sehr positiv und bestärkend. Für mich als Mutter war es unheimlich schön zu sehen, dass sich meine Wahrnehmung meines Sohnes mit dem deckt, was in der Analyse herausgearbeitet wurde.

Was hat Sie am meisten überrascht?

Ich war verblüfft, wie jemand Fremdes so schnell ein Verständnis für Oscar erlangen konnte. Etwas, worum ich mich als Mutter sein ganzes Leben bemühe. Es war faszinierend, wie viele kleine Puzzleteile zu einem Ganzen zusammengefügt wurden.

Was hat sich durch den Tag bei Oscar verändert?

Ich erlebe ihn motivierter und zuversichtlicher. Es ist spürbar, dass er Lust auf das bekommen hatte, was nach der Schule beginnen könnte. Die Perspektive hat ihn angespornt.

Wie lautet Ihr Resümee?

Unser persönliches Fazit ist, dass wir mit unserer jüngeren Tochter auf jeden Fall wiederkommen werden.



Alles auf Anfang

Nach dem Abschluss ist vor dem Abschluss: Entscheidungen zu treffen, bleibt auf dem Weg in die Berufswelt eine wiederkehrende Herausforderung. Jeder Ausbildungsschritt bringt neue Erfahrungen und Optionen mit sich. Struss & Claussen begleitet daher nicht nur Schüler*innen, sondern auch Auszubildende, Studierende, Absolventinnen und Absolventen.

Für Auszubildende und Studierende

Hätte, wäre, könnte: Wer sich für eine Ausbildung oder ein Studium entschieden hat, ist zwar einen großen Schritt weiter, aber nicht immer frei von Zweifeln. War es wirklich die richtige Wahl? Oder gibt es etwas, das besser zu mir passt? Soll ich es durchziehen? Oder doch abbrechen? Struss & Claussen berät junge Menschen, die bereits eine Richtung eingeschlagen haben, und bringt verlorene Sicherheit zurück.

Für Absolventinnen, Absolventen und Berufseinsteiger*innen

Einsteigen oder umsteigen? Weitermachen oder weiterbilden? Darum geht es in der Beratung für Absolventinnen, Absolventen und Berufsanfänger*innen. Auch nach der Ausbildung, dem Bachelor- oder Masterstudium sind die Optionen vielfältig. Soll ich mich direkt um einen Job bewerben? Und wie finde ich den richtigen? Oder lieber umorientieren? Spezialisieren? Ein Gap Year einlegen? Struss & Claussen erarbeitet individuelle Karrierewege, die den persönlichen Zielen entsprechen.

Georgina, 25 Jahre

wollte nach ihrem Bachelor-Studium den passenden Beruf finden und arbeitet nun selbständig

„Bei Struss & Claussen wurde ich ermutigt, alle Optionen ins Auge zu fassen – egal, wie unkonventionell sie erscheinen. Individualität und Authentizität stehen bei der Beratung im Vordergrund und halfen mir, meinen persönlichen Weg zu finden. Und das schon zweimal! Nach dem Abitur habe ich dank der Beratung ein Literatur-Studium in England aufgenommen und für mich wertvolle Erfahrungen gesammelt. Der Abschluss stellte mich erneut vor eine Richtungsentscheidung. Struss & Claussen zeigte mir, wie ich meine Leidenschaft für das Intellektuelle mit meiner Liebe, anderen Menschen zu helfen, kombinieren kann. Das hat mich bestärkt, den Schritt in die Selbständigkeit als Mindset Coach zu gehen.“

Website: www.georginaries-mindsetcoach.de
Instagram: @georgina_ries



Heinrich, 28 Jahre

brach zwei Studiengänge ab und absolviert nun eine Ausbildung zum Kaufmann für Büromanagement

„Unschlüssig aufgrund der vielen Möglichkeiten, habe ich Unterschiedliches ausprobiert – ohne dabei sicher zu sein, was wirklich zu meinem Charakter und meinen Stärken passt. Die Beratung bei Struss & Claussen hat mir Klarheit verschafft und dazu geführt, dass ich mich umorientiert und eine Ausbildung statt eines Studiums aufgenommen habe. Dass ich nun selbst Teil des Teams von Struss & Claussen bin und wiederum anderen dabei helfe, ihnen Weg zu finden, macht mir große Freude.“

Magdalena, 24 Jahre

wechselte Studienfach und -form und studiert nun dual „Hebammenwissenschaft“

„Struss & Claussen hat meine inneren Gedanken zu Berufswünschen sortiert. Die Beratung hat mir geholfen, eigene Stärken besser zu verstehen, und Richtungen aufgezeigt, in denen meine Bedürfnisse erfüllt werden. Die Analyse bei Struss & Claussen hat mich dazu inspiriert, praktische Arbeit und Studium direkt zu kombinieren. Nun bin ich werdende Hebamme und habe erstmals das Gefühl, an der richtigen Stelle angekommen zu sein.“



Kooperationen mit Schulen und Hochschulen

Herauszufinden, was wirklich passt, ist eine Aufgabe, bei der auch Bildungseinrichtungen unterstützen. In Hamburg ist Berufsorientierung beispielsweise ein verpflichtender Bestandteil des Curriculums und beschäftigt nicht nur Schüler*innen und Eltern, sondern auch Lehrkräfte. Struss & Claussen leistet in dieser Findungsphase einen Beitrag und bringt Erfahrungen aus fast 20 Jahren Studienberatung ein. Ob in der Lehrer*innenbildung, an Projekttagen oder bei Elternabenden: In anschaulichen Vorträgen und praktischen Workshops vermitteln wir Tipps und Anregungen, wie die Berufsorientierung gelingen kann.

Ist der Studienstart erst mal geschafft, verschieben sich die Fragestellungen: An Hochschulen informiert Struss & Claussen im Rahmen von Schnuppertagen oder Campus-Gesprächen z. B. zum Berufseinstieg, zu Bewerbungen oder Gehaltsverhandlungen. Unterschiedliche Formate für Kleingruppen oder ganze Jahrgänge sind sowohl vor Ort als auch online möglich.



Bin ich zu lieb, um Karriere zu machen?

#Karriere

Blogbeitrag von **Ragnhild Struss**

Wer erfolgreich sein will, muss eine knallharte Autoritätsperson sein, stets auf dem eigenen Recht beharren und dabei im Zweifel „über Leichen gehen“? Persönlichkeitsmerkmale wie Dominanz, Durchsetzungsstärke und Furchtlosigkeit werden gemeinhin besonders stark mit einer steilen Karriere assoziiert, während Sensibilität, Freundlichkeit und Zurückhaltung zum Teil sogar als hinderlich gelten. Zu Recht? Oder sind die sanften Eigenschaften vielleicht die heimlichen „Karriere-Booster“?

Der Fehler beginnt im Grunde bereits bei überholten Assoziationen mit Begriffen wie „Erfolg“ oder „Karriere“. Denn beides ist letztlich eine Frage der individuellen Definition. Während die oder der eine danach strebt, eine Position als Vorstandsvorsitzende*r eines großen Konzerns zu erreichen, bedeutet Erfolg für die andere oder den anderen, möglichst unabhängig zu agieren und zum Beispiel eine kleine Privatpraxis zu eröffnen. Wieder andere finden ihre Erfüllung in der Kombination vieler unterschiedlicher Tätigkeiten – etwa einer Anstellung in Teilzeit, kreativen Hobbys und gemeinnützigen Aktivitäten. So sehr sich diese Jobs und Erfolgsdefinitionen voneinander unterscheiden, so stark variieren auch die Anforderungen, die sie an Menschen stellen. Je nach Position und Arbeitsumfeld sind unterschiedliche Eigenschaften, Fähigkeiten und Stärken gefordert. Was in einem Beruf ein Nachteil, ist in anderen Bereichen ein regelrechter „Karriere-Booster“. Somit gibt es grundsätzlich nicht den einen Persönlichkeitstyp, der als Garant für Erfolg gilt – und eben auch keine Eigenschaft, die grundsätzlich hinderlich für eine Karriere ist. ▶

Karriere beginnt im Kopf

Es lohnt sich, einen Schritt zurückzugehen und die eigene Überzeugung zu überprüfen: Was führt zu der Annahme, „zu lieb“ für eine steile Karriere sein zu können? Ist dieser Glaubenssatz tatsächlich eigenes Gedankengut? Oft sind es übermittelte und nicht weiter hinterfragte Binsenweisheiten, wie „Nur die Harten kommen in den Garten“, „Wer nicht wagt, der nicht gewinnt“ oder „Das Leben ist ein Konkurrenzkampf“, die sich seit unseren Kindheitstagen wie Mantras in unseren Köpfen verankert haben und uns suggerieren, dass nur Härte und Wagemut uns voranbringen. Hinzu kommt ein verzwickter Selbstsabotage-Mechanismus: Wenn ich ständig denke „Ich bin ein Weichei, aus mir wird nie etwas“, schärfe ich damit – ob ich will oder nicht – meine Wahrnehmung für Situationen, in denen ich vermeintlich nicht hart oder durchsetzungsstark genug agiere. Nach und nach werde ich mich auf diese Weise immer weiter in meinem Glauben bestärken, bis ich mir absolut sicher bin: Ich bin zu lieb, um Karriere zu machen.

Das führt zu nichts! Deshalb ist es im ersten Schritt wichtig, das eigene Karriereverständnis zu definieren und den überholten Gedanken- und den Wahrnehmungsfokus grundlegend zu revidieren und zu optimieren. Der oben beschriebene Mechanismus funktioniert schließlich genauso gut auf positiver Ebene: Unsere Gedanken steuern unsere Gefühle. Je mehr ich mich auf positive Erfahrungen fokussiere und optimistisch denke, desto mehr Möglichkeiten werden mir ins Auge fallen – und desto wahrscheinlicher wird es, dass ich eben doch Wege finde, um Erfolg nach meiner persönlichen Definition zu erlangen.

Die Stärken der Sensitivität

Viele Menschen tun sich schwer damit, zu erkennen, wo ihre persönlichen Stärken liegen. Das kann zum einen an einer erfolgreichen Selbstsabotage nach dem oben beschriebenen Muster liegen – zum anderen aber auch daran, dass unsere Stärken für uns seit unserer Kindheit selbstverständlich sind. Wir haben uns so sehr an sie gewöhnt, dass wir sie für nichts Besonderes halten und nicht wahrnehmen, welche beruflichen Potenziale sich dahinter verbergen. Oder – und dann ist der Super-GAU perfekt – wir übersehen sie nicht nur, sondern verleumden unsere wunderbaren Charaktereigenschaften obendrein als Schwächen. Das ist meist dann der Fall, wenn wir sie in einem bestimmten Kontext als hinderlich empfinden und dabei verdrängen, unter welchen anderen Umständen diese Eigenschaft förderlich sein könnte.

Ebenso verhält es sich bei Ihnen, wenn Sie sich durch die Überschrift dieses Artikels angesprochen gefühlt haben, vermutlich mit den Eigenschaften „lieb“, „sensibel“, „mitfühlend“ oder „sanft“. Lassen Sie sich zum Umdenken anregen! All Ihre wunderbaren Charakterzüge können Sie gezielt als Stärken nutzen, um die Weichen für Ihren beruflichen Erfolg zu stellen:

Teamplyer*innen

Ihre friedliche, ausgleichende und allparteiliche Art macht Menschen wie Sie zu den geborenen Teamplayerinnen und Teamplayern. Man hat Sie gerne mit an Bord, da Sie für eine angenehme und harmonische Atmosphäre sorgen. Sie können Ihren Mitmenschen die Wünsche von den Augen ablesen und kümmern sich darum, dass es jedem*jeder gut geht.

Machen Sie sich diese Stärke zu Nutze, indem Sie in Meetings bewusst die Rolle des Mediators bzw. der Mediatorin einnehmen: Wenn Ihre dominanteren Kolleginnen und Kollegen mit ihren Meinungen vorpreschen, sich in Rage reden und keinen gemeinsamen Nenner finden, können Sie sich als Vermittler*in einschalten, sich in die unterschiedlichen Perspektiven hineinversetzen und Konsens herstellen. Damit erleichtern Sie allen Beteiligten die Zusammenarbeit und etablieren sich als wichtiger Bestandteil des Teams.



Dienstleister*innen

Der Kunde bzw. die Kundin ist bei Ihnen König*in: Um seinem*ihrem Anliegen vollends nachkommen zu können, sind Sie sich für nichts zu schade, arbeiten stets hart und gründlich. Seine*ihre Bedürfnisse können Sie instinktiv antizipieren und perfekt bedienen.

Nutzen Sie Ihr gutes Gespür für die Wünsche Ihrer Kundinnen und Kunden und Ihre hohe Serviceorientierung, um sich bei Ihrem Arbeitgeber bzw. Ihrer Arbeitgeberin unentbehrlich zu machen. Sorgen Sie dafür, dass Ihre guten Leistungen und die hohe Zufriedenheit Ihrer Kundinnen und Kunden sichtbar werden: Sprechen Sie über Ihre Erfolge und feiern Sie sie!

Networker*innen

Sie haben stets ein offenes Ohr, sowohl für die beruflichen als auch für die privaten Themen Ihrer Kolleginnen und Kollegen? Mit Ihrer empathischen und kontaktfreudigen Art nehmen Sie Anteil an Erfolgen sowie an Misserfolgen und mögen es, wenn alle für ihre Stärken und Schwächen gleichermaßen geschätzt werden. So sind Sie für viele unterschiedliche Anliegen die „Go-to-Person“ in der Firma.

Ist Ihnen bewusst, dass Sie es aufgrund Ihrer feinfühligkeit schaffen, mit den unterschiedlichsten Menschen umzugehen? Ob Abteilungsleiter*innen, anspruchsvolle Kundinnen und Kunden oder komplizierte Kolleginnen und Kollegen – Sie fühlen sich in jede*n hinein und treffen den passenden Ton. Diese Fähigkeit können Sie nutzen, um sich ein großes, positiv gestimmtes berufliches Netzwerk aufzubauen. Beliebt und angesehen zu sein, ist im Arbeitskontext bekanntlich von enormem Vorteil.

Förderer*innen

Dank Ihrer empathischen Stärke erkennen Menschen wie Sie das Leistungspotenzial jedes*jeder Einzelnen. Im Business geht es für Sie nie nur um Zahlen oder Gewinn – sondern immer auch um die Menschen. Sie verstehen sich als Potenzialentwickler*in, Motivator*in und Coach*in, der*die andere Teammitglieder zur Eigeninitiative ermutigt und möchte, dass jede*r seine*ihre bestmögliche Leistung abrufen kann.

Diese Stärke können Sie auf unterschiedliche Art und Weise nutzen. Falls Sie nicht ohnehin in einem therapeutischen oder coachenden Bereich arbeiten, können Sie in einem großen Unternehmen beispielsweise neben Ihrer Hauptbeschäftigung als Mentor*in tätig werden und neue Mitarbeiter*innen bei ihrer Einarbeitung unterstützen. Das verleiht Ihnen zusätzliche Autorität und Ansehen innerhalb des Unternehmens. Zudem zeugt diese Stärke von idealen Führungsqualitäten: Sie können Bestleistungen in Teams hervorrufen, indem Sie die Aufgaben optimal potenzialorientiert delegieren und dank Ihrer Empathiefähigkeit immer die richtigen, motivierenden Worte für Ihre Mitarbeiter*innen finden. ▶



Das passende Arbeitsumfeld

Haben Sie bereits versucht, die genannten Tipps zu beherzigen, finden in Ihrem Arbeitsumfeld aber keinerlei Möglichkeiten zu deren Umsetzung? Falls Sie mit Ihren weichen Eigenschaften und Fähigkeiten gefühlt keinerlei Wertschätzung erfahren und ständig anecken, sollten Sie darüber nachdenken, ob Sie dort richtig aufgehoben sind.

In der Regel arbeiten besonders sensible, empathische und gebende Menschen am liebsten für, mit oder am Menschen. Besonders leistungssteigernd wirkt sich ein offenes und vertrauensvolles Arbeitsumfeld auf sie aus, in dem sie persönlich gebraucht werden, Nähe und ein wertschätzendes Miteinander unter den Kolleginnen und Kollegen herrscht, man sich auch mal über private Dinge austauschen kann und sie vielleicht eine serviceorientierte, lehrende, beschützende, pflegende, beratende, verkaufende oder unterstützende Rolle einnehmen können. Oft bieten sich auch Tätigkeiten im sozialen Bereich an: Vielleicht sorgen Sie sich besonders um bildungsferne Schichten, möchten vom Aussterben bedrohte Tierarten retten oder für bessere Nahrungsmittelpreise kleiner Bäuerinnen und Bauern in Afrika kämpfen?

Fokus auf die eigenen Bedürfnisse

Die starke Konzentration auf Personen in ihrem Umfeld führt bei sehr empathischen Menschen häufig dazu, dass ihre eigenen Bedürfnisse in den Hintergrund rücken und sie vergessen, was SIE eigentlich wollen. Nehmen Sie sich daher bewusst Zeit für sich und machen Sie sich intensiv Gedanken über Ihre persönlichen Anforderungen an Ihren Job. Fragen Sie sich zum Beispiel: Möchte ich eine führende Position innehaben? Und wenn ja, weshalb? Weil es mich persönlich erfüllen würde? Oder weil ich das Gefühl habe, das gehöre zu einer erfolgreichen Karriere dazu?

Nehmen Sie Abstand von stereotypen Vorstellungen, Vergleichen mit anderen und Fragen wie „Bin ich ‚zu dies‘ oder ‚zu das‘?“. Denn wenn Sie Ihre persönliche Definition von Erfolg gefunden haben, die mit Ihren Eigenschaften, Fähigkeiten und Potenzialen im Einklang steht, werden Sie merken: Sie sind gut so, wie Sie sind – und verfügen damit über die besten Voraussetzungen für eine erfüllte Karriere. ♦

Mehr von Struss & Claussen gibt es online



Blog

strussundclaussen.de/karriere-blog



Instagram

[@strussundclaussen](https://www.instagram.com/strussundclaussen)



Podcast

strussundclaussen.de/podcast



Eigene Potenziale nutzen:
Katharina Bittel wollte sich nach
der Elternzeit beruflich verändern
– und persönlich treu bleiben.

Mitten im Leben

Vieles erreicht, vieles noch vor sich:

**Mit den Jahren wächst häufig nicht nur die Berufs- und Lebens-
erfahrung, sondern auch der Wunsch, sich selbst mehr Raum zu geben.
Struss & Claussen berät berufserfahrene Klientinnen und Klienten
dabei, die richtigen Schritte zu gehen, um neue Türen zu öffnen.**

Zeit für ein Warum und Wofür

Immer mehr Menschen erlauben sich auch mitten im Berufsleben und mit vielen Jahren der Arbeitserfahrung, ihren Weg zu hinterfragen – und neue Möglichkeiten aufzutun.

Glücklich im Job? Laut Umfragen können die meisten Arbeitnehmer*innen da nur mit dem Kopf schütteln. Die Gründe hierfür sind so vielfältig wie die Anliegen unserer berufserfahrenen Klientinnen und Klienten. „Hard Facts“ wie das Gehalt oder die Aufgaben sind längst nicht die einzigen Motoren für einen Veränderungswunsch. Auch zwischenmenschliche Aspekte rufen Wechselgedanken hervor – vom schlechten Kollegenverhältnis bis zur mangelnden Anerkennung. Und manchmal kommt schlicht das Leben dazwischen. Wer sich zum Beispiel um den Nachwuchs

kümmert, eine Auszeit nimmt oder Angehörige pflegt, hat anschließend oft einen anderen Blick auf den Beruf und möchte die Zukunft neugestalten. Dabei geht es nie um den Job alleine, sondern immer um eine rundum erfüllende Lebensplanung, in der die Arbeit den richtigen Platz findet.

Einmal ins Berufsleben eingetreten, stellt sich häufig ein Automatismus ein – die nächste Stelle, das nächste Projekt, der nächste Titel. Man richtet sich ein, wird sicherer, gewinnt Routine. So erging es auch Jonas Schulte. „Plötzlich war ich in der Mühle, die das Arbeitsleben nun einmal ist. Ich sah die Jahre schneller

an mir vorbeiziehen, als es mir lieb war. Und dann habe ich mich gefragt, wie ich überhaupt an diesen Punkt gekommen bin und ob ich da eigentlich hinwollte“, sagt er rückblickend. Er sollte gerade befördert werden. Eigentlich eine gute Sache. Trotzdem war er sich unsicher, suchte nach einer Standortbestimmung. Fachlich und menschlich. „Mein Ziel war es, mich mit der Beratung auf die Herausforderungen der neuen Position vorzubereiten: Was kann ich? Woran muss ich arbeiten? Außerdem wollte ich wissen, wie ich mich persönlich weiterentwickeln kann. Nicht nur auf dem Papier in Form einer neuen Stelle.“



Auch Katharina Bittel wurde befördert: zur Mutter. Nach ihrer Elternzeit wollte sie etwas Neues wagen und an Altes anknüpfen, Beruf mit Familie kombinieren. „Als jahrelange Galeristin habe ich ein sehr gutes Netzwerk im nationalen Kunstmarkt aufgebaut. Die Verknüpfung von Kunst und wirtschaftlichen Aspekten finde ich hochspannend und treibt mich an. Doch mit Blick auf meine finanziellen Ziele sah ich in diesem Markt viele Hürden vor mir. Sich selbstständig machen? Oder angestellt sein? Welche Möglichkeiten gibt es für meine Persönlichkeitsstruktur vor dem Hintergrund, dass ich einen beruflichen Wiedereinstieg auch mit meiner Familie vereinbaren möchte?“, fasst sie ihre Gedanken vor der Beratung zusammen.

Mit unterschiedlichen Erwartungen kommen beide zu Struss & Claussen, durchlaufen Testverfahren und Gespräche. „Ich habe mich gefühlt, als würde ich von einem mentalen Scanner durchleuchtet“, beschreibt Katharina Bittel ihren Eindruck vom Tag. Im Vorfeld

habe man eine Vorstellung davon, was einen erwartet, und trotzdem sei es „live“ erstaunlich, wie umfangreich und tiefgehend der Ansatz, wie vielschichtig die Auseinandersetzung mit sich selbst ist.

» Ich wurde nicht nur effizienter und produktiver im Arbeitsalltag, sondern habe vor allem mehr Spaß bei der Sache.«

Gleichermaßen überrascht sind dann auch beide vom Ergebnis ihrer jeweiligen Beratung. „Dir wird ein Spiegel vorgehalten und du siehst dich zwar selbst, wie du dich auch kennst, aber in einem ganz neuen Licht“, sagt Jonas Schulte. Wie genau die Analyse auf ihn zutrifft, über-

wältigt ihn noch heute. „Spannend fand ich, dass die Kompetenz durch berufliche Erfahrung erhöht wird, letztlich aber die Persönlichkeitsstruktur viel wichtiger für die erfolgreiche Ausrichtung ist“, ergänzt Katharina Bittel. Wenn sie ihr Erlebnis bei Struss & Claussen in einem Begriff beschreiben sollte, lautete er Selbstwirksamkeit. „Meine Beraterin sagte zu mir: ‚Diese Wege sehe ich für Sie. Die Entscheidung über Ihre Zukunft liegt bei Ihnen. Sie können sie mit viel Selbstvertrauen treffen.‘ Dadurch habe ich einen guten Schub bekommen, die Dinge in die Hand zu nehmen und selbstbewusst zur Tat zu schreiten.“

Auch bei Jonas Schulte sind es neben den Empfehlungen und Tipps einzelne Gedanken, die ihn bis heute beschäftigen. Oft erinnere er sich an eine Analogie aus seiner Abschlusspräsentation zurück und zitiert seine Beraterin: „Stellen Sie sich vor, Ihre Fähigkeiten, Talente und das, was Sie von Ihrem Job erwarten, fahren ein Auto. Jetzt gerade sitzen bei Ihnen Attribute am Lenkrad, die Ihnen zwar wichtig sind, Sie aber nicht zu 100 Prozent glücklich machen. Auf der Rückbank sitzen solche, die viel mehr Ihrem Sein entsprechen, aber von Ihnen weniger Raum bekommen. Sie sollen die Punkte auf dem Vordersitz nicht ignorieren, sondern sicherstellen, dass die Punkte auf dem Rücksitz auch mal fahren dürfen und eine entsprechende Gewichtung bekommen.“ Dieses Bild helfe ihm dabei, immer wieder „nachzjustieren“ bei seinen Prioritäten. „Ich konnte meinen Fokus im Job so anpassen, dass ich mich auf Punkte konzentriere, die besser zu meinen Talenten und zu meiner Persönlichkeit passen. Ich wurde dadurch nicht nur effizienter und produktiver im Arbeitsalltag, sondern habe vor allem mehr Spaß bei der Sache.“ ♦



„Es ist eine Gabe“

Kirsten Lindemann suchte einen Beruf und fand ihre Berufung – in einem Job, von dem sie gar nicht wusste, dass er überhaupt existiert.

Fotos: Philip Eggers

Es ist frühmorgens an einem Samstag im Juni. Während andere noch schlafen, ist Kirsten Lindemann bereits hellwach. Sie packt ihre Sachen für den Tag – ein Kleid, ein Mikrofon, eine Flasche Wasser und natürlich: ihre Mappe. Die Mappe ist in mattes Seidenpapier eingebunden, darauf steht ihr Name. Die Sonne scheint, der Wetterbericht verspricht bis zu 26 Grad. Optimale Bedingungen für ihren heutigen Auftrag. Fast zwei Jahre lang wurde der Tag minutiös geplant. Aber das Wetter kann alles durcheinanderbringen. Sie steigt ins Auto. Von Hamburg aus geht es Richtung Lüneburger Heide, in gut zwei Stunden wird sie da sein. Ihre Augen leuchten. „Dann mal los!“, sagt sie. Es ist kein Tag wie jeder andere. Es ist ein Hochzeitstag.

Vor fünf Jahren entschloss sich die 37-jährige Hamburgerin zu einer Beratung bei Struss & Claussen. „Für mich war ein Job schon immer mehr als nur ein Job. Ich wollte mich verwirklichen, mit etwas erfolgreich sein, das mir voll und ganz entspricht“, erzählt sie. Nach ihrem Studium der Literatur-, Medien- und Theaterwissenschaft stieg sie bei einem TV-Sender ein und betreute als Redakteurin viele Jahre bekannte Fernsehformate. Doch sie blieb rastlos. Ein Job bei einer Reederei für Luxuskreuzfahrten brachte sie zum Tourismus, der Tourismus schließlich ins Stadtmarketing. Traumjobs – eigentlich.

„Mit Anfang 30 habe ich mich einfach nur leer gefühlt. So, als wäre ich immer ganz nah dran gewesen und doch stets am falschen Ort.“ Mit der Idee, eine Beratung in Anspruch zu nehmen, tat sie sich zunächst schwer. „Um Hilfe zu bitten, hat mir das Gefühl des Versagens gegeben, so als könne ich mein Leben nicht selbst in die Hand nehmen.“ Und doch steckte sie fest und wollte keine Zeit mehr damit verlieren, über das Unveränderliche zu lamentieren: das Unternehmen, den Chef, die Aufgaben, den Mangel von diesem und das Stören an jenem. „Ich wollte mich nicht mehr machtlos fühlen“, sagt sie rückblickend. Also griff sie zum Hörer und vereinbarte einen Termin.

Das Angebot klang verlockend: ein Berater, ein Tag, ein Ausweg aus der Sackgasse, auf dem Silbertablett präsentiert. Zu schön, um wahr zu sein. „Während der schriftlichen Tests habe ich mich wie im Abitur gefühlt, im One-on-One mit meinem Berater ein wenig wie beim Anamnesegespräch und nach den vielen Stunden höchster Konzentration wie nach einer sehr, sehr langen Gipfelbesteigung. Ich weiß nicht, was ich erwartet hatte“, erzählt sie und lächelt. Heute kann sie sagen: Es hat sich gelohnt. „Besonders ist mir natürlich die Präsentation am Ende des Tages in Erinnerung geblieben. Wann steht schon mal jemand Wildfremdes an einem Flipchart und referiert über mich?“



Die Heide erstreckt sich rechts und links der Landstraße, keine Wolke ist am Himmel zu sehen. „Wir sind gleich mitten in einem Naturschutzgebiet. Wer hier falsch abbiegt, bekommt ein Knöllchen“, sagt sie. Es ist nicht ihr erster Besuch auf dem Anwesen. Das traditionelle Reetdachensemble von 1920 ist eine feste Größe in der Region.

„Es war ein wohlwollender, wenn auch schonungslos ehrlicher Blick auf mich. Es hat natürlich auch wehgetan. Aber mein Berater war auf meiner Seite, das hat man zu jedem Zeitpunkt gemerkt“, erinnert sie sich und schaltet – nur beim Autofahren – einen Gang herunter. „Ich habe mich gesehen und erkannt gefühlt. Er hat mich auf Stärken aufmerksam gemacht, die mir trotz realistischer Selbsteinschätzung überhaupt nicht bewusst waren. Und er

hat mich enttarnt in Bezug auf die Probleme, die in meinem Arbeitsumfeld immer wieder aufgetaucht waren und mich unglücklich gemacht hatten. Vor allem aber hat er mich nicht alleine gelassen mit diesen Erkenntnissen, sondern mich mit auf die Reise in Richtung einer neuen Vision für die Zukunft genommen.“

» Mein Berater hat mich mit auf die Reise in Richtung einer neuen Vision für die Zukunft genommen.«

Im Fall von Kirsten Lindemann traten zwei Themenkomplexe zutage, die für ihre berufliche Zukunft geklärt werden mussten. Zum einen ging es um die grundsätzliche Entscheidung: Angestelltenverhältnis oder Selbständigkeit, Sicherheit oder Freiheit? Für beides hatte sie aus ihrer privaten Biografie heraus gute Gründe und brauchte einen Kompromiss. Zum anderen ging es um das Was ihrer Tätigkeit: Sie wollte sichtbare Erfolge produzieren, war jedoch auf der Suche nach einem höheren Sinn als ihn gewöhnliche Unternehmensziele bieten. Und nicht zuletzt ging es auch darum, sich zu zeigen: nicht mehr in der zweiten Reihe zu stehen, sondern mit ihren Fähigkeiten in Erscheinung zu treten. „Ich weiß noch genau, wie es sich angefühlt hat, als das Wort fiel. An den Adrenalinstoß, diesen Kick.“ ▶

Was ihr Berater ihr empfohlen hatte, war tatsächlich alles andere als gewöhnlich: Traurednerin, ein relativ junger Job in einer seit den 2000er Jahren erwachsenen und hochgradig individualisierten Hochzeitsindustrie. „Ich hatte noch nie von diesem Beruf gehört, noch nie als Gast eine weltliche Trauung erlebt. Aber Hochzeiten habe ich schon immer geliebt.“ Plötzlich ergab alles einen Sinn. „Es war, als würden mir die buchstäblichen Schuppen von den Augen fallen“, sagt Kirsten Lindemann triumphierend.

Noch im selben Jahr stellte sie sich bei einem renommierten Hamburger Rednerinnenteam vor und wurde aufgenommen. Sie begleitete ihre Kolleginnen auf Hochzeiten, lernte Abläufe kennen, erhielt Stimm- und Stage-Coaching. Das

Schreiben musste sie nicht lernen, die Worte sprudelten nur so. „Meine erste eigene Trauung war unbeschreiblich. Ich habe es unendlich genossen. Und das Feedback war überwältigend. So etwas gibt es in keinem anderen Beruf.“

» Meine erste Trauung war unbeschreiblich. So etwas gibt es in keinem anderen Beruf.«

Fünf Jahre später hat sie neben ihrem Hauptberuf, der ihr weiterhin die nötige Sicherheit gibt, ihr eigenes kleines Unter-

nehmen gegründet. PRETTY LITTLE WONDERS steht für moderne freie Trauungen im Premium-Segment. Von Sylt bis zum Starnberger See und sogar auf Mallorca hat sie Paaren die alles entscheidende Frage gestellt und ist immer wieder überwältigt von der Stimmung, die während der Zeremonie entsteht, und der Dankbarkeit, die ihr entgegengebracht wird. „Ein Brautvater sagte einmal zu mir: ‚Es ist mehr als ein Job, es ist eine Gabe.‘“ Im Gegensatz zu Vollzeitrednern bietet sie lediglich bis zu 10 Termine im Jahr an, um die Paare intensiv betreuen zu können und sich selbst den besonderen Zauber zu bewahren. „Ich will davon nicht leben müssen. Stattdessen habe ich etwas gefunden, das mir ganz nebenbei die Freiheit gibt, all das zu sein, was ich immer sein wollte.“



Denn eine Rednerin hat viele Gesichter: Sie ist Journalistin, Schriftstellerin, Psychologin, Gastgeberin und Moderatorin in einer Person. Der Aufwand für eine maßgeschneiderte Zeremonie ist groß – und vielfältig: intensive Gespräche mit dem Paar, den Familien, Freundinnen und Freunden, danach das zurückgezogene Schreiben der Rede und schließlich die große Show, bei der das geschriebene Wort lebendig wird, bewegt und berührt. „Mir gefällt jeder Teil des Jobs. Und das Beste ist: Der deutsche Wortschatz umfasst 150.000 Wörter – das sind genug für jede ganz individuelle Liebesgeschichte. Es wird also nie langweilig.“

„Sie haben Ihr Ziel erreicht“, vermeldet das Navigationssystem, als der Wagen hält. Neben dem reetgedeckten Haupthaus wird bereits die Bestuhlung für die Trauung aufgebaut. Der erste Gang führt Kirsten Lindemann allerdings zur Braut. „Die Anspannung vor der Trauung ist natürlich enorm“, sagt sie. „Da muss man Sicherheit geben.“ Ihre Gesichtszüge sind weich, die Stimme klingt warm. Die Aufgabe fühle sich nie als Geschäftsbeziehung an, sie sei eine Dienstleistung am Herzen.

Die schriftliche Dokumentation, die ihr nach der Beratung bei Struss & Claussen überreicht wurde, hat Kirsten Lindemann immer wieder zur Hand genommen. „Sie ist mein ‚Röntgenbild‘. Dort ist alles offengelegt, sichtbar. Ich kann mir meine empfindlichen Stellen vor Augen führen, wenn sich Muster wiederholen, oder mich bestärken, wenn Zweifel aufkommen.“

Bleibt nur noch eine Frage zu klären: warum sie selbst keinen Ring am Finger trägt. „Privat war ich ehrlich gesagt genauso rastlos wie beruflich“, gibt sie zu. Vielleicht helfe ihr die Beschäftigung mit der Liebe auch bei diesem Thema, hatte ihr Berater ihr damals mit auf den Weg gegeben. Mittlerweile lebt sie seit vier Jahren in einer festen Partnerschaft – ganz ohne Trauschein. Sie lacht: „Man kann sich seine Rede ja schließlich nicht selbst schreiben.“ ♦

Website
www.prettylittlewonders.de

Instagram
[@_prettylittlewonders_](https://www.instagram.com/_prettylittlewonders_)

» Ich habe etwas gefunden, das mir ganz nebenbei die Freiheit gibt, all das zu sein, was ich immer sein wollte.«

Um jeden Preis

Als Richter ist Marcus Mohr es gewohnt, Urteile für andere zu fällen. Bei Struss & Claussen ging er erstmals mit sich selbst ins Gericht – eine lohnenswerte Erfahrung.

Eigentlich hatte er an diesem Nachmittag etwas ganz anderes vor. Ein privates Treffen in Berlin. Doch die Familie hatte ihn überredet. Denn Marcus Mohr hielt die Beratung, die seine Lebensgefährtin ihrer Tochter bei Struss & Claussen gebucht hatte, eigentlich für „völlig überflüssig“. Aber gut, er konnte die Argumente nachvollziehen. Und mit Argumenten kann man ihn knacken. Also begleitete er die beiden. Es dauerte zehn Minuten, bis er sich selbst fragte: „Wann kann ich das auch haben?“

„Ich dachte, meine Partnerin und die Beraterin hätten sich abgesprochen“, so passgenau war die junge Frau beschrieben. Fasziniert lauschte er der Analyse und den Empfehlungen. „Ich wusste gar nicht, was in Hamburg alles möglich ist.“ Neue Möglichkeiten! Noch beim Verabschieden vereinbarte er einen Termin für sich selbst.

„Als Jurist denkt man klassisch“, sagt Marcus Mohr. Studium, Referendariat, Staatsexamen. Alles mit hervorragenden Noten. Anschließend war er als wissenschaftlicher Mitarbeiter an der Bucerius Law School tätig und schloss seine Promotion mit Auszeichnung ab. Als Associate in einer Hamburger Großkanzlei entwickelte er sich zum Experten für Arbeitsrecht und wurde von einem Mandanten abgeworben. Bei einem der führenden Kommunikationskonzerne Deutschlands

kletterte er die Karriereleiter hinauf bis zum Mitglied der Geschäftsleitung. Er wechselte die Abteilungen, tauschte juristische Themen gegen Managementaufgaben, führte ein Team von 90 Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern und verwaltete Milliarden-Deals. Bis er sich im Guten von seinem Arbeitgeber trennte. „Am Anfang ist immer vieles neu und spannend. Man bringt Dinge auf Spur, hat Erfolg. Und dann irgendwann nach ein paar Jahren fangen sich die Themen an zu wiederholen“, stellt Marcus Mohr fest. „Routine macht mir einfach keinen Spaß, sie erfüllt mich nicht.“ Für ihn war es Zeit, auszusteigen und sich eine neue Herausforderung zu suchen.

» Routine macht mir einfach keinen Spaß, sie erfüllt mich nicht. «

In die Auszeit, die er sich nehmen wollte, fiel ein Stellenangebot des Hamburger Arbeitsgerichts. Und so wurde aus dem Reformator und Restrukturierer „Herr Richter“. Das Spannungsfeld zwischen Business World und Beamtentum, zwischen Performance und Paragrafen war ihm von Anfang an bewusst. Aber es sollte ja auch nicht die letzte Station sein.

Es vergingen zwei Jahre, drei, dann sogar vier. Und Marcus Mohr fragte sich, ob er doch heimisch werden sollte in seiner sicheren Position. Eine Antwort auf diese Frage zu erhalten, war sein Minimalziel für die Beratung bei Struss & Claussen.

„Nach zwei Minuten waren wir mit dem Thema durch“, schmunzelte er. „Meine Beraterin schaute mich im Interview an und fragte: ‚Wollen Sie wirklich darüber reden?‘“ Auftrag erledigt, Fokus geändert. „Danach ging es um die Themen, die eigentlich dahinterstehen. Wo liegen meine Stärken? Was triggert mich? Was kann ich mir Gutes tun?“, erinnerte sich Marcus Mohr. Die Gespräche und Tests empfand er als „harte Arbeit an sich selbst“. „Wenn auch in toller Atmosphäre“, ergänzte er lachend. Es sei ein Austausch auf Augenhöhe gewesen, bei dem er sich richtig angesprochen und abgeholt gefühlt habe.

Seine Abschlusspräsentation verfolgte er so aufmerksam wie eine Verhandlung. Er auf der einen, seine Beraterin auf der anderen Seite. Die Argumentation der Gegenseite war sehr schlüssig: Eigenschaften, die Marcus Mohr durchaus auch kritisch an sich betrachtete, sind kontextabhängig absolut gefragt. Hart für die Sache zu kämpfen, unbequeme Wahrheiten auszusprechen und Vorhaben um jeden Preis durchzusetzen – alles Kompetenzen. Der Bedarf, zu sanieren, neu zu organisieren und zu strukturieren,

ist in vielen Branchen da. Er sollte seine Talente annehmen, wertschätzen und dort einsetzen, wo auch andere sie schätzen. „Das bin ich“, wurde ihm klar, „und dafür gibt es ein passendes Umfeld!“ Sein Urteil in eigener Sache stand schnell fest: „Im Grunde“, resümiert er ohne jede Enttäuschung, „habe ich nichts Neues erfahren. Aber ich habe Dinge übersetzt bekommen in berufliche Eigenschaften und vor allem auch Möglichkeiten. In drei Stunden – Gespräch und Präsentation zusammen – hat es nicht einen einzigen Satz gegeben, den ich nicht nachvollziehen konnte.“

Ein paar Wochen sind seit der Beratung vergangen. Marcus Mohr sitzt an seinem Schreibtisch und schaut auf seinen Ordner von Struss & Claussen. „Viele Sätze haben einen Nachhall“, bestätigt er. Was sich seither getan habe? Er schmunzelt: „Ich habe meinen Sportbootführerschein

» Wer ist man – als Mensch und beruflich? Das sollte man für sich selbst immer mal wieder hinterfragen. «

abgelegt. Der stand schon lange auf der Liste.“ Der große Mehrwert der Beratung bestehe für ihn darin, dass sie eben mehr ist als eine Berufsberatung. Ein Stapel Bücher liegt neben ihm. Bücher, die er empfohlen bekommen hat. „Wenn man das Interesse hat, sich weiterzuentwickeln, sich zu verändern, muss man am Ball bleiben. Ansonsten absorbiert einen der Alltag.“ Deswegen hat er das laufende Jahr unter ein Motto gestellt:

Gelegenheiten schaffen. Die Beratung hat ihm unterschiedliche Optionen aufgezeigt, er weiß, wonach er sucht und was er ausschließen kann. Marcus Mohr ist fest davon überzeugt: „Es wird sich etwas ändern.“

In einer Sache muss er sich nachträglich schuldig bekennen: voreingenommen gewesen zu sein. „Viele der Tests kennt man und hat sie im Laufe des Berufslebens schon mal gemacht. Die Schlussfolgerungen sind oft sehr allgemein. Der entscheidende Punkt ist: Bei Struss & Claussen sind sie nur eine Stütze. Die Hauptanalyse findet in den Gesprächen statt.“ Für ihn ist klar, dass er nicht zum letzten Mal im Winterhuder Büro war. „Wer ist man – als Mensch und beruflich? Wo passt das? Das sollte man für sich selbst immer mal wieder hinterfragen. Am besten mit professioneller Unterstützung.“ ♦



Mein*e Chef*in nervt – was sagt das über mich selbst aus?



Viele Arbeitnehmer*innen kommen mit ihrer oder ihrem Vorgesetzten nicht klar. Ob es sich um übertriebene Pedanterie, Rechthaberei oder mangelnde Organisationsfähigkeit handelt: Manche Führungskräfte sind einfach furchtbar – oder nicht? Dass einige Verhaltensweisen anderer Menschen uns auf die Palme bringen, verrät viel über eigene verdrängte Charakteranteile.

Wir alle haben individuelle Eigenarten und womöglich seltsam anmutende Angewohnheiten. Ebenso verhält es sich bei unseren Vorgesetzten, die auch nur Menschen sind. Während wir bei anderen Personen öfter ein Auge zudrücken, was ihre Spleens angeht, bewerten wir das Verhalten unserer Chefin oder unseres Chefs mitunter besonders kritisch und reagieren teilweise sehr emotional darauf. „Wieso hat sie oder er schon wieder ...“, „Wie kann sie oder er nur ...“ oder „Immer muss sie oder er ...“, regen wir uns auf. Doch gerade solch intensive Reaktionen können darauf hindeuten, dass die Ursache unseres Problems mit dieser Person eigentlich in uns selbst liegt. Um diesen Zusammenhang zu verdeutlichen, möchte ich mit einem kleinen Exkurs in die Psychologie C. G. Jungs beginnen. ▶

Der Schatten unserer Persönlichkeit

Laut dem Psychoanalytiker Carl Gustav Jung besteht unser Selbst aus zwei verschiedenen Teilen: dem Ich, welches unsere bewusste Vorstellung von uns darstellt, mit der wir uns identifizieren, und dem „Schatten“. Letzterer enthält alle Persönlichkeitsanteile, die wir selbst nicht bewusst wahrnehmen, weil es sich dabei um unterdrückte, unerwünschte und verdrängte Wesenszüge handelt. Interessanterweise können andere Menschen solche Schattenanteile an uns oft klar sehen, während wir selbst einen „blinden Fleck“ haben und sie trotz Selbstreflexion nur schwer identifizieren können.

Im Schatten befinden sich Charaktereigenschaften und Impulse, bei denen uns in der Kindheit von unseren Bezugspersonen gespiegelt wurde, dass sie unerwünscht bzw. „schlecht“ seien. Als Reaktion haben wir diese Teile fortan unterdrückt, um die Liebe der Eltern nicht zu verlieren. Auch im weiteren Verlauf unseres Lebens prägen uns unsere Erfahrungen in Freundschaften, Partnerschaften oder im Berufsleben und sorgen dafür, dass wir weitere Anteile unserer Persönlichkeit in den Schatten verschieben. Solange wir uns nicht bewusst mit unseren Schattenaspekten auseinandersetzen und versuchen, diese in unser Selbst zu integrieren, bahnen sie sich in Form von unangenehmem Verhalten oder als Krankheitsbilder ihren Weg an die Oberfläche. Das kann unsere Beziehungen, unsere Gesundheit und schließlich unsere Lebenszufriedenheit negativ beeinflussen.

If you spot it, you've got it

Wie aber erkennen wir, ob es sich bei der intensiven Genervtheit über unsere*n Vorgesetzte*n um das Wirken persönlicher Schattenanteile handelt? Am einfachsten gelingt es, wenn wir nach dem Motto „If you spot it, you've got it“ urteilen: Sobald wir eine Verhaltensweise an einem Menschen „spotten“, die uns sehr aufregt, verärgert oder in anderer intensiver Form bewegt, haben wir selbst damit auf irgendeine Weise ein unverarbeitetes Thema in unserem Schatten. Die Schattenanteile sind dabei nicht zwingend „negativ“ – es kann sich um Aspekte handeln, die wir in uns ablehnen, aber auch um Dinge, die wir uns selbst nicht erlauben, auf die wir neidisch sind und die wir noch entwickeln möchten.

Indem wir die Aspekte identifizieren, die wir an unseren Vorgesetzten stark ablehnen, werden wir zuverlässig auf unsere Schattenanteile gestoßen. Insofern können uns gerade unsere „Feindinnen“ und „Feinde“ – Konkurrentinnen und Konkurrenten, Frenemies und „furchtbare“ Chefinnen und Chefs – bei unserer eigenen Persönlichkeitsentwicklung unterstützen. Im Grunde projizieren wir unseren Schatten auf die andere Person: Regen wir uns beispielsweise immer wieder über die Besserwisseri unseres Teamleads auf, sollten wir uns fragen, wie es um unser eigenes Bedürfnis, Recht zu haben, bestellt ist. Vielleicht beanspruchen wir für uns selbst, „besser Bescheid zu wissen“, und fühlen uns deshalb von einem Gegenüber bedroht, welches vermeintlich rechthaberisch ist. Oder wir wurden als Kind dafür getadelt, „belehrend“ oder „altklug“ zu sein, und versuchen nun mit aller Macht, diese Art in uns zu unterdrücken. Eine andere Person, die sich „ungehemmt“ so gibt, kann in uns Empörung oder heimlichen Neid auslösen.



Wie Vorgesetzte uns triggern und was wir daraus lernen können

Warum ausgerechnet Chefinnen und Chefs in uns heftige Reaktionen auslösen können, die mit unseren Schattenanteilen in Verbindung stehen, liegt an ihrer Position: Im hierarchischen Gefüge stehen sie über uns – und erinnern viele Menschen unbewusst an das Verhältnis von einem Kind zu seinen Eltern. So wie unsere ersten Bezugspersonen uns im Rahmen ihrer Erziehung dazu „gezwungen“ haben, bestimmte Verhaltensweisen zu unterdrücken, sind wir in gewisser Weise auch der Chefin oder dem Chef gegenüber verpflichtet, unerwünschte Aspekte unserer Persönlichkeit in den Schatten zu verbannen. Zwar kann theoretisch jeder andere Mensch uns in Bezug auf unsere Schattenanteile triggern – bei Vorgesetzten ist aufgrund des Machtgefüges jedoch besonders viel Potenzial dafür gegeben.

Wie Sie Ihre eigenen Schattenthemen im Verhältnis zu Ihrer Chefin bzw. Ihrem Chef identifizieren und durch Reflexion darüber auflösen können, möchte ich anhand zweier Beispiele erläutern: ▶

„Meine Chefin ist so dominant“

Es regt Sie immer wieder auf, was Ihre Chefin sich alles rausnimmt, wie bestimmt und direktiv sie auftritt und wie selbstverständlich sie sich in ihrer Machtposition präsentiert.

Was das über Sie aussagt:

Je mehr Sie sich daran stören, dass eine andere „viel Macht besitzt“ oder sich dominant verhält, desto stärker ist dieses Thema wahrscheinlich in Ihrem Unterbewusstsein am Arbeiten. Fragen Sie sich, wie es um Ihr eigenes Machtstreben bzw. Dominanzverhalten bestellt ist. Vielleicht haben Sie sich bislang noch gar nicht damit auseinandergesetzt und es scheint Ihnen auch nicht wichtig zu sein – während Sie insgeheim Ihre Vorgesetzte darum beneiden. Reflektieren Sie, in welchen Situationen und bei welchen Themen Sie mehr für sich selbst eintreten, sich an erste Stelle setzen oder anderen klar Ihre Meinung mitteilen müssten, um Ihr eigenes (berechtigtes) Streben nach mehr Dominanz zu verwirklichen.



„Mich nervt die Verplantheit meines Chefs“

Ihrer Ansicht nach vergisst Ihr Vorgesetzter häufig Termine, erinnert sich nicht an Absprachen und kommt oft unpünktlich. In seinen Dokumenten macht er viele Flüchtigkeitsfehler und Sie ärgern sich sehr über seine mangelhafte Organisation wichtiger Themen.

Was das über Sie aussagt:

Machen Sie sich zunächst klar, dass dies bereits eine subjektive Bewertung Ihres Vorgesetzten ist, und hinterfragen Sie, ob es sich dabei wirklich um objektive Tatsachen handelt oder um Ihre ganz persönliche Einschätzung. Überlegen Sie, warum Sie dieses (vermeintliche) Verhalten so aufregt, indem Sie das Kernthema – in diesem Fall „Unorganisiertheit“ – identifizieren und darüber reflektieren, wie dieses in Ihrer Psyche besetzt ist. Da gibt es nun zwei Möglichkeiten: Entweder sind Sie sehr streng mit sich selbst und erlauben sich keinerlei Imperfektion – dann ist die Kritik an Ihrem Chef in Wirklichkeit die an dem Teil in Ihnen, der auch gerne einmal die Zügel etwas lockerer lassen würde. Sie beneiden womöglich Ihren Chef darum, dass er sich ein solches Verhalten „herausnimmt“, während Sie sich nicht erlauben, es auszuleben. Ist bei Ihnen der unbewusste, vielleicht von den eigenen Eltern übernommene Glaubenssatz „Ich bin nur liebenswert, wenn ich gewissenhaft bin“ am Wirken – und fühlt sich deshalb jegliche Abweichung davon als bedrohlich an? Oder Sie befürchten, im Grunde ähnlich zu sein, lehnen Ihren eigenen „verpeilten“ Anteil aber in sich ab und sind jedes Mal sauer auf sich selbst, wenn Sie mal wieder eine Frist verpennt haben. Dann schimpfen Sie im Grunde über sich selbst und nicht über Ihren Chef. Versuchen Sie, sich allen möglichen Interpretationen Ihrer Schattenthemen zu öffnen. Der Prozess kann unangenehm sein, aber Ihre Persönlichkeitsentwicklung kann gerade davon stark profitieren.



Fazit

Zum Abschluss sei erwähnt, dass Sie selbstverständlich nicht bei jedem Verhalten Ihrer Chefin oder Ihres Chefs den Fehler bei sich selbst suchen müssen. In Fällen von „Bossing“, dem systematischen Mobbing einer angestellten Person durch ihre*n Vorgesetzte*n, sollten Sie darauf achten, sich zu schützen und Ihre Grenzen abzustecken. Bevor Sie jedoch Ihrer Chefin bzw. Ihrem Chef (oder anderen Personen) eine negative Intention unterstellen, überprüfen Sie zunächst immer, ob Ihre persönlichen Schattenaspekte durch ein bestimmtes Verhalten getriggert worden sind. Sich den eigenen Anteil an Konflikten, Fehlkommunikation und Antipathie klarzumachen, bietet nicht nur die Chance auf Wachstum, sondern kann auch die Beziehung zu Ihrem Gegenüber nachhaltig verbessern. Und sollte es nicht „Ihr Thema“ sein, dann sollten Sie über einen Wechsel des Arbeitsplatzes nachdenken. ♦

Um das Beste aus sich und dem Unternehmen herauszuholen, gehen Entscheider*innen neue Wege.

Auf jeder Ebene

Die Summe aller Teile: Damit Unternehmen und Organisationen erfolgreich sind, muss vieles stimmen – von der Führung über die Strukturen bis hin zum Teamspirit. Struss & Claussen hilft B2B-Kunden dabei, einen Mehrwert zu erzielen. Für sich selbst und die Mitarbeiterschaft, für die Zufriedenheit und die Bilanz.

Von der Personal- zur Persönlichkeitsentwicklung

Täglich geht Potenzial verloren: Zwei von drei Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern haben laut Gallup Engagement Index nicht immer die Gelegenheit, das zu tun, was sie am besten können. Höchste Zeit, umzudenken.

Dass nur 16 Prozent der Beschäftigten für ihre Arbeit brennen, ist für Arbeitgeber*innen ebenso fatal wie für die persönliche Berufszufriedenheit. Fakt ist: Menschen tragen ihre Persönlichkeit mit ins Unternehmen. Ihre Stärken und Schwächen genauso wie die besonderen Talente und blinden Flecken, die Werte und Bedürfnisse. Das gilt für Inhaber*innen, Geschäftsführer*innen, Fach- und Führungskräfte ebenso wie für alle übrigen Mitarbeiter*innen. Jede*n Einzelne*n darin zu erkennen, setzt Potenziale frei. Unternehmen kön-

nen die persönliche Entwicklung fördern und gleichzeitig wirtschaftlich profitieren – von mehr Motivation, Loyalität und Produktivität. Weiche Faktoren, die sich hart auszahlen.

Was dafür erforderlich ist, ist eine Weiterentwicklung des Personalwesens. Um genau zu sein: eine Vertiefung. Menschen – egal, welcher Hierarchieebene – wollen einen Beitrag leisten, der für sie persönlich von Bedeutung ist. Deswegen muss man auch hier ansetzen: bei den inneren Beweggründen und Motiven. Sich selbst und andere in dieser Tiefe zu betrachten,

ist mehr als eine „Feelgood-Maßnahme“. Denn der individuelle Erfolg der Einzelnen sichert letztlich auch den unternehmerischen Erfolg.

Die Themen, bei denen Struss & Claussen bisher bereits unterstützt hat, sind so vielfältig wie unsere B2B-Kunden. Ob es z.B. um die Mitarbeiter*innenbindung in der Arztpraxis, den Generationswechsel im Familienunternehmen oder die Führungskultur im Konzern geht: Mit unserer organisations- und persönlichkeitspsychologischen Erfahrung können wir für jedes Anliegen ein passendes Angebot erstellen. ♦



Struktur & Leitbild

Wonach streben wir? Nach welchen Grundsätzen handeln wir? Wie wollen wir arbeiten? Wie sollen Teams organisiert sein? Struss & Claussen bietet Formate an, die sich dem Leitbild und der Ausrichtung von Unternehmen und Organisationen widmen. Strukturen sind heute im Wandel: Agiles Arbeiten und New Work verlangen nach neuen Verantwortlichkeiten, innerhalb derer individueller Spielraum besteht. Struss & Claussen hilft dabei, Wege zu entwickeln, die zum Wesen und organisationalen Muster des Unternehmens passen. Ein Fokus liegt auf der Partizipation aller Beteiligten, die eine gemeinsame Vision zu gelebter Praxis werden lässt.

Familienunternehmen & Unternehmerfamilien

Wie verbinden wir Familie und Unternehmen miteinander? Wie können wir trotzdem private und berufliche Rollen voneinander trennen? Die Familie als kleinste gemeinschaftliche Einheit bildet ein eigenes System mit Strukturen und Dynamiken zwischen den einzelnen Mitgliedern. Sie zu erkennen und bewusst zu steuern, ist ein Erfolgsfaktor von Familienunternehmen. Struss & Claussen unterstützt Unternehmerfamilien dabei, dass sich alle Akteurinnen und Akteure in ihrer Rolle und Persönlichkeit wahrnehmen und wertschätzen, um im gegenseitigen Verständnis füreinander auf gemeinsame Ziele hinzuwirken.

Nachfolge & Generationswechsel

Wer soll übernehmen? Wer möchte? Wie kann ein Übergang sinnvoll gestaltet werden? Ein Unternehmen oder eine Organisation abzugeben, kann gefühlt schwieriger sein, als sie aufzubauen. Dabei bieten Veränderungen die Gelegenheit, an ihnen zu wachsen – als System, Familie und als Einzelperson. Um diese Chance ergreifen zu können, müssen Beteiligte den Spagat schaffen, Altes zu wahren und Neues zu wagen. Voraussetzung dafür ist ein hohes Maß an Reflexion und Anerkennung. Struss & Claussen unterstützt Beteiligte dabei, die Grundlage für Zusammenarbeit und Weiterentwicklung zu schaffen.

Teambuilding & Mitarbeiter*innenbindung

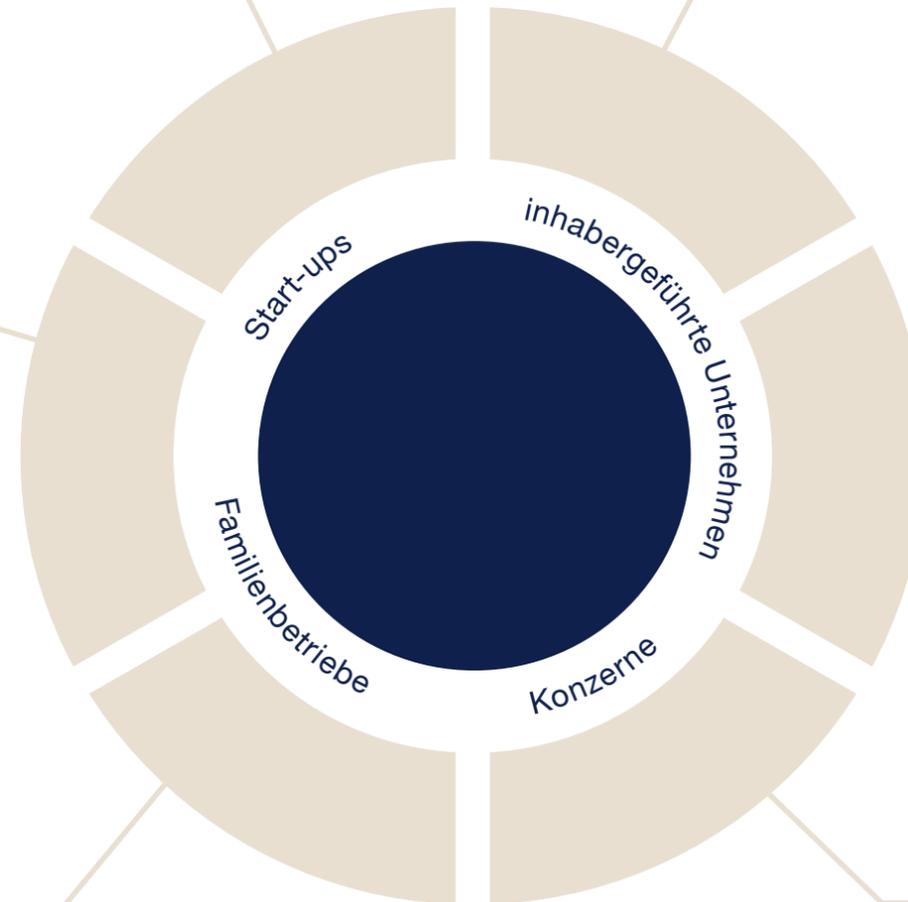
Wie arbeiten wir zusammen? Wie funktionieren wir gemeinsam? Wie sehen einzelne Rollen aus – jetzt und in Zukunft? Agil oder klassisch, neu oder eingespielt, digital oder physisch: Ob Teams erfolgreich arbeiten, hängt maßgeblich davon ab, wie gut sich jedes Mitglied selbst kennt – in der Persönlichkeit genauso wie in den Kommunikations- und Informationsbedürfnissen. Struss & Claussen leitet Teams an, auf individueller und kollektiver Ebene einen „Working Mode“ zu finden. Um Mitarbeiter*innen langfristig zu binden, entwickeln wir Formate, die dem natürlichen Wunsch nach Wachstum und Entwicklung intern Raum geben.

Motivation & Kommunikation

Was treibt zu Höchstleistung an? Was brauchen Mitarbeiter*innen? Der Zusammenhang ist so offensichtlich wie entscheidend: Je motivierter Mitarbeiter*innen sind, umso leistungsfähiger und gleichzeitig zufriedener sind sie. Individuelle Antreiber zu kennen, ist daher auf persönlicher und unternehmerischer Ebene der Schlüssel zu mehr Erfüllung und Effizienz. Struss & Claussen ermittelt für Einzelpersonen und Teams, welche Motive anspornen und über Durststrecken hinweghelfen. Als ein Einflussfaktor wird dabei auch thematisiert, wie Kommunikationsbedürfnisse erfasst und bedient werden können.

Führungsstil & Kultur

Was macht gute Führung aus? Wie lässt sich darauf hinwirken? Führung beginnt immer mit gelungener Selbstführung. Struss & Claussen unterstützt Führungskräfte dabei, eigene Stärken und Herausforderungen, Muster, Werte und Motivatoren zu erkennen, um im Verständnis für sich selbst auch mehr Verständnis für die individuelle Andersartigkeit von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern entwickeln zu können. Innerhalb von Unternehmen und Organisationen ist der Führungsstil Teil ihrer Kultur. Deswegen befasst sich Struss & Claussen auch mit der organisationspsychologischen Perspektive auf die Kulturentwicklung.



Case Studies

International agierende Konzerne, kleine und mittelständische Unternehmen, inhabergeführte Betriebe, Agenturen, Institutionen oder Familienunternehmen stehen vor unterschiedlichen Herausforderungen. Doch immer sind es die Menschen, die sie bewältigen müssen, um die es im Kern geht. Alle Organisationen sind in gleicher Weise darauf angewiesen, die Einzelne oder den Einzelnen nicht nur mitzunehmen, sondern im Hinblick auf das Unternehmensziel im besten Sinne seines Potenzials einzubinden. Unterschiedliche Fälle aus unserer langjährigen Arbeit mit B2B-Kunden veranschaulichen, wie Struss & Claussen dabei unterstützt.



Case #1: Die neue Generation 50+

Anliegen

Wenn das Alter die 50er-Marke überschreitet, entsteht oft das Bedürfnis, sich neu zu sortieren: Der Renteneintritt liegt noch in weiter Ferne, gleichzeitig sorgen jüngere Kolleginnen und Kollegen für Zweifel an der eigenen Leistungsstärke. Auch im Privaten stellt sich die Frage, ob man es „noch mal wissen will“, sich vielleicht einen Traum erfüllt oder etwas ganz Neues ausprobieren. Der Kunde möchte seine Mitarbeiter*innen der „neuen Generation 50+“ in dieser Lebensphase unterstützen und dazu animieren, den Fokus auf das eigene Potenzial zu lenken.



SCHWERPUNKT

Motivation & Kommunikation



KUNDE

Ein großes Hamburger Konsumgüterunternehmen

Ansatz

Authentisch und selbstbestimmt zu leben und zu arbeiten, ist Gradmesser für die eigene Zufriedenheit, und Zufriedenheit wiederum der Motor für Leistungsbereitschaft – in jedem Alter. Im Rahmen eines eintägigen Workshops ermittelt Struss & Claussen mit Mitgliedern der „neuen Generation 50+“, wie es ihnen gelingt,

- individuelle Stärken zu ermitteln und in alters- und generationsübergreifenden Teams einzubringen
- bisher nicht genutzte Talente zu identifizieren und freizusetzen
- eigene Motivatoren zu erkennen und in die Arbeit zu integrieren
- Hürden für eine spannungsfreie Kommunikation zu überwinden
- Erwartungen an sich selbst und das berufliche Umfeld zu reflektieren
- eine individuelle Vision für sich zu entwickeln

Vorab durchlaufen die Teilnehmer*innen Testverfahren der Eignungsdiagnostik und Persönlichkeitsanalyse. Im Workshop übertragen zwei Trainer*innen die Ergebnisse auf das Privat- und Arbeitsleben der Teilnehmer*innen. Methoden, die individuelle Werte und Motive thematisieren, steigern den Erkenntnisgewinn im Hinblick auf die persönliche und berufliche Entwicklung. Eine Mappe mit Resultaten und Übungen regt dazu an, die Impulse des Workshops „weiterzudenken“. Nach 8 Wochen wird bei allen Teilnehmerinnen und Teilnehmern persönlich nachgefasst.

Ergebnis

Im Anschluss an den Workshop wurden Organisatorinnen, Organisatoren und Teilnehmer*innen nach ihren Eindrücken gefragt:

„Ich glaube, das war der beste Workshop in meinen 25 Jahren Berufsleben!“ — Workshop Teilnehmerin

„Der Workshop war für die langjährigen Mitarbeiter augenöffnend und hat zu einer nachhaltigen Einstellungsänderung geführt.“ — HR Business Partner

Der Workshop wird regelmäßig wiederholt.

Case #2: Female Empowerment

Anliegen

Ob Beratung, Kreation, Management oder HR – die Aufgaben in einer Kreativagentur sind vielfältig. Dabei besteht die Herausforderung nicht nur darin, im eigenen Bereich zu brillieren und „seine Frau zu stehen“, sondern auch an den Schnittstellen zwischen den Abteilungen erfolgreich mit den Kolleginnen zu interagieren. Weibliche Führungskräfte unterstützt die Agentur mit einem Mentoring-Programm. Der Kunde möchte ein Kick-off-Event dazu nutzen, Mentees individuell zu fördern, Mentorinnen in ihrer Rolle als Coach zu stärken und die Tandems optimal aufeinander einzustellen.



SCHWERPUNKT
Führungsstil & Kultur



KUNDE
Eine der größten deutschen Kreativagenturen

Ansatz

Tiefgreifendes Selbstverständnis und Wissen um die eigenen Stärken bilden nicht nur die Grundlage für erfolgreiches Selbstmanagement, sondern helfen auch bei der Optimierung zwischenmenschlicher (Arbeits-)Beziehungen. In einem andert-halbtägigen Workshop steht das Empowerment der Mentees und Mentorinnen im Fokus. Es wird erreicht durch:

- ein starkes Bewusstsein für die eigene (Berufs-)Persönlichkeit
- Wertschätzung eigener Kompetenzen und Anerkennung der Entwicklungsfelder in der beruflichen Rolle
- Sensibilität für Eigen- und Fremdwahrnehmung
- effektiven Umgang mit Konflikten
- Aufbau einer Feedback-Kultur
- Mut zur authentischen Selbstpräsentation

Struss & Claussen nimmt für jede einzelne Teilnehmerin eine individuelle Standortbestimmung vor, liefert umfassende Persönlichkeitsbeschreibungen und Anregungen, wie Stärken und Talente optimal in den Job einfließen können. Gemeinsam mit dem Mentoring-Tandem werden Entwicklungs- und Unterstützungsthemen erarbeitet. Anschließend durchlaufen Mentorinnen und Mentees getrennt voneinander Übungen. Struss & Claussen berät Mentorinnen, wie sie ihre betreuende Rolle für

alle gewinnbringend ausfüllen und die Roadmap für ein positives Mentoring gestalten können. Um die Impulse des Workshops auf die tägliche Arbeit zu übertragen, werden Aufgaben verteilt. Mit zeitlichem Abstand zum Workshop erhalten die Teilnehmerinnen einen „To-do Reminder“.

Ergebnis

Im Nachgang haben wir diese Rückmeldung vom Kunden erhalten:

„Das Feedback all unserer Teilnehmerinnen war positiv – von ‚sensationell gut‘ bis zu ‚unverzichtbar‘. Was es für uns zu einem echten Gewinn gemacht hat, war der zweitägige Mix aus Theorie und Praxis, mit Leben gefüllt durch die professionelle wie menschliche Qualität der Trainer*innen. Sie haben jeder Teilnehmerin einen persönlichen Deep Dive ermöglicht und alle erhielten eine nachhaltige, sehr umfangreiche und gute Grundlage für das konkrete Umsetzen in die individuelle Führungsrolle. Wir wollen dieses Coaching zu einem festen Bestandteil unseres Mentorinnen-Programms machen.“

— Geschäftsführerin

Das Format ist inzwischen fester Bestandteil des Mentoring-Programms und wird für jeden Jahrgang von Struss & Claussen durchgeführt.

Case #3: Leitung in Zeiten des Wandels

Anliegen

Kaum eine Branche ist so starken Veränderungen unterworfen wie die Medienwelt: Der Journalismus hat sich gewandelt, die Art, wie Medien konsumiert werden und Verlagshäuser Einnahmen erzielen. Daraus ergeben sich Herausforderungen auf unterschiedlichen Ebenen – von der Unternehmensausrichtung über den kollektiven bis hin zum individuellen Umgang mit Umbruchphasen. Der Kunde möchte seinen neuen CEO sowie Mitglieder des Verwaltungsrates dabei unterstützen und unternehmensweit für das Thema sensibilisieren.



SCHWERPUNKT
Struktur & Leitbild



KUNDE
Eine Schweizer Mediengruppe

Ansatz

Hohe Anforderungskomplexität setzt nicht nur ein effizientes Selbstmanagement voraus, sondern vor allem ein profundes Selbstverständnis. Mit anderen Worten: Wer sich selbst kennt, weiß, wie er mit Herausforderungen umgehen kann. Innerhalb der Mediengruppe implementiert Struss & Claussen dieses Leitmotiv durch:

- eine individuelle, eintägige Beratung für CEO, Mitglieder des Verwaltungsrates und der Führungsriege
- eine ausführliche Potenzialdiagnostik im Hinblick auf unternehmerische und persönliche Herausforderungen in Zeiten des Wandels
- begleitende Einzel-Coachings
- einen Impulsvortrag zum Thema Wandlungskompetenzen vor einem größeren Plenum

Die individuellen Beratungen führt Struss & Claussen nach einem mehrstufigen Verfahren durch: Vorgespräch, Diagnostik, Analyse, Interpretation, Handlungsempfehlung und Nachbereitung werden zeitlich voneinander getrennt. Auf diese Weise können Erkenntnisse effizient verdichtet, vertieft und übertragen werden. Die transnationale Zusammenarbeit findet in Teilen digital, per Videokonferenz und im persönlich Kontakt statt, sodass die Qualität einer Vor-Ort-Beratung auf die Entfernung gewahrt wird.

Ergebnis

Der Kunde lässt uns im Nachgang wissen:

„Struss & Claussen unterstützt uns durch persönliche Coachings von erfahrenen Führungskräften und Mitgliedern der Geschäftsleitung. Dabei schätzen wir sowohl die breite als auch differenziert detaillierte Perspektive auf persönliche Stärken und Entwicklungsbereiche, die offen und sehr angenehm angesprochen werden. Die gewonnenen Erkenntnisse werden von allen Teilnehmenden immer sehr geschätzt und wirken sich nachhaltig positiv auf die berufliche und persönliche Entwicklung aus. Außerdem hatten wir Frau Struss zu einem Impulsvortrag eingeladen, der in jeglicher Hinsicht viele positive Rückmeldungen bekommen hat.“

— Leiterin Personal & Mitglied der Geschäftsführung

Case #4: Miteinander vernetzt

Anliegen

Wie bekommt man alle an einen Tisch, wenn es keinen Tisch gibt? Internationale Entwickler*innenteams arbeiten an verschiedenen Standorten weltweit an gemeinsamen Projekten. Gleichzeitig haben alle unterschiedliche kulturelle Prägungen, kommunikative Bedürfnisse und sprachliche Voraussetzungen. Der Kunde möchte Verständigung und Verständnis verbessern, um das Miteinander harmonischer und gleichzeitig effizienter zu gestalten.



SCHWERPUNKT

Teambuilding & Mitarbeiter*innenbindung



KUNDE

Ein soziales Netzwerk für berufliche Kontakte

Ansatz

Sich mit sich selbst zu beschäftigen, macht auch sensibler für die Andersartigkeit anderer Menschen. Das Bewusstsein für die eigenen Bedürfnisse im Kontext des Teams schärft Struss & Claussen durch:

- eine individuelle Persönlichkeitsanalyse für jedes Mitglied
- den Blick auf das Kommunikationsverhalten im Einzelnen und im Team
- die Auseinandersetzung mit Rollen und Rollenverständnissen
- die Entwicklung von Formen des Austauschs und Feedbacks

Im Vorfeld des eintägigen Workshops absolvieren alle Teilnehmer*innen Testverfahren von Struss & Claussen. Im Workshop übertragen zwei Trainer*innen die Ergebnisse auf die Zusammenarbeit im Team. In unterschiedlichen Übungen wird gemeinsam erarbeitet, wie die Stärken und Talente der einzelnen Mitglieder dazu beitragen können, Kommunikationsstrukturen aufzubauen und Teamspirit zu entfalten – auch auf Distanz.

Ergebnis

Die Mitglieder haben persönlich und fürs Team Impulse erhalten, wie sie ihre Zufriedenheit mit der (Zusammen-)Arbeit steigern und den Austausch gestalten können.

Case #5: Familientradition

Anliegen

Familienunternehmen bilden das Rückgrat der deutschen Wirtschaft. Doch die Komponenten von Familie und Unternehmen, die die Bezeichnung so selbstverständlich zusammenfügt, werden nicht selten als Spannungsfeld erlebt: Wie verändert es das Verhältnis zueinander, wenn Vorstellungen voneinander abweichen? Wie kann Verständigung gelingen, wenn das Verständnis an der Generationengrenze aufhört? Zwei Geschwister der nächsten Unternehmergeneration wünschen sich Unterstützung dabei, während der Übergabe individuell und als Team gestärkt zu werden, um mit der Nachfolge Chancen zu ergreifen. In diesem Zuge sollen auch die Rollen, die die einzelnen Mitglieder innerhalb der Familie und des Unternehmens einnehmen, differenziert betrachtet werden.



SCHWERPUNKT

Familienunternehmen & Unternehmerfamilie



KUNDE

Ein produzierendes mittelständisches Unternehmen

Ansatz

Jede*r für sich und beide zusammen: Struss & Claussen widmet sich dem Anliegen, indem die Einzelpersonen separat und als Team mit Beraterinnen und Beratern daran arbeiten:

- ein starkes Bewusstsein für die jeweils eigene Führungspersönlichkeit zu entwickeln
- individuelle Stärken und Entwicklungsfelder in der Führung aufzudecken
- Sensibilität für die Eigen- und Fremdwahrnehmung aufzubauen
- Strategien im Umgang mit Konflikten im (Geschwister-)Team zu erarbeiten
- die Dynamiken und Rollen im Familiensystem und in der Zusammenarbeit miteinander zu vergleichen
- übermittelte Traditionen und gewachsene Strukturen zu überprüfen
- gelebte Werte zu wahren und ggf. neu zu interpretieren
- gemeinsame Visionen für die Unternehmensentwicklung zu entwerfen
- langfristig als Doppelspitze erfolgreich zu führen

Den Auftakt des Coaching-Prozesses bildet eine stärkenbasierte Potenzialdiagnostik. Daran schließt sich ein Termin an, der der Anamnese gewidmet ist und die Ist-Situation analysiert. Berater*innen fügen im Nachgang Testergebnisse und Erkenntnisse des persönlichen Austauschs zusammen und leiten daraus konkrete Entwicklungsempfehlungen für den jeweils individuellen Führungsstil, die Zusammenarbeit und den Organisationsaufbau ab. Ein Fokus liegt darauf, nicht nur die Geschwister zusammenzuschweißen, sondern eine Brücke zwischen den Generationen, zwischen neuen Herausforderungen des digitalen Wandels und alten analogen Wertschöpfungsketten zu schlagen. „Hausaufgaben“ sorgen für einen Transfer in den Arbeitsalltag. Nach zwei Monaten findet ein erstes Folgegespräch statt, das Nach- und Auswirkungen der Beratung thematisiert. Mit weiteren Coaching-Terminen begleitet Struss & Claussen den Kunden fortlaufend.

Ergebnis

Die Geschwister der Nachfolger-Generation haben eine exakte Standortanalyse erhalten, können nun Rollen reflektieren, Aufgaben potenzialgerecht verteilen und individuell in die jeweils passende Führungsfunktion hineinwachsen. Im Umgang mit der „Senior-Generation“ sind Kommunikationsmuster erfasst. Veränderungsimpulse tragen zu einer besseren Verständigung bei.

Case #6: Zwischen gestern und morgen

Anliegen

Das eigene Unternehmen in guten Händen zu wissen – das ist das Hauptanliegen scheidender Geschäftsführer*innen. Eine gelungene Nachfolgeregelung braucht Zeit: Zeit, sich zu lösen, Neuem Raum zu geben und Schnittmengen für den Übergang zu finden. Das gilt auch dann, wenn Vater und Sohn sich als Senior- und Junior-Chef begegnen. Der Kunde möchte diese Phase gut vorbereiten, die eigene Position und die des Nachfolgers definieren und ausgestalten.



SCHWERPUNKT

Nachfolge & Generationswechsel



KUNDE

Ein Mittelständler im Bereich Mineralöl und Petrochemie

Ansatz

Zwischen der Würdigung des Gestern und dem Wandel fürs Morgen liegt ein wunder Punkt. Ihn zu überwinden, erfordert ein hohes Maß an Sensibilität. Struss & Claussen unterstützt den Kunden und seinen Nachfolger dabei, das gegenseitige Bewusstsein für die Errungenschaften und Chancen zu schärfen, indem:

- individuelle Persönlichkeitsanalysen in Gegenwart aller Beteiligten miteinander besprochen werden
- eigene und gemeinsame Vorstellungen von Führung vereint werden
- zusammen Kernwerte definiert werden
- das Verständnis für Rollen und deren Verteilung geklärt wird
- Synergieeffekte herausgearbeitet werden
- eine gemeinsame Vision der nächsten 20 Jahre entworfen wird
- Innovationen der Zukunft neben Methoden der Vergangenheit gestellt werden

Nach separaten Vorgesprächen durchlaufen die Beteiligten verschiedene Verfahren der Persönlichkeitsanalyse und Eignungsdiagnostik. Einzelnen führen sie Gespräche mit einem Berater*innen-Tandem. Die Co-Beratung dient in diesem Fall dazu, Allparteilichkeit zu demonstrieren, ein Nebeneinander und Gleichgewicht aller Interessen zu unterstreichen. Die Berater*innen fassen Ergebnisse zusammen und besprechen sie mit allen Beteiligten in einer gemeinsamen Präsentation. Im Anschluss daran werden konkrete Maßnahmen und nächste Schritte definiert, die die Zukunftsfähigkeit in der schwierigen Marktsituation der gesamten Branche sichern. Gemeinsam wird eine Roadmap für die Übergabe verabschiedet. Ein Folgetermin sorgt dafür, dass Erkenntnisse in den Arbeitsalltag einfließen.

Ergebnis

Die Beteiligten haben eine wertschätzende Haltung einander gegenüber entwickelt und damit die Voraussetzung dafür geschaffen, die Phase des Übergangs und der letztlichen Nachfolge erfolgreich zu bewältigen.



Das Angebot von Struss & Claussen umfasst:

- ein- oder mehrtägige Gruppen-Workshops
- eintägige Einzelberatungen
- stundenweise Coachings für Einzelpersonen oder Personengruppen
- regelmäßige Coachings zur Prozess-Begleitung
- persönlichkeitsorientierte Impuls-Vorträge

Alle Formate sind auch online möglich.

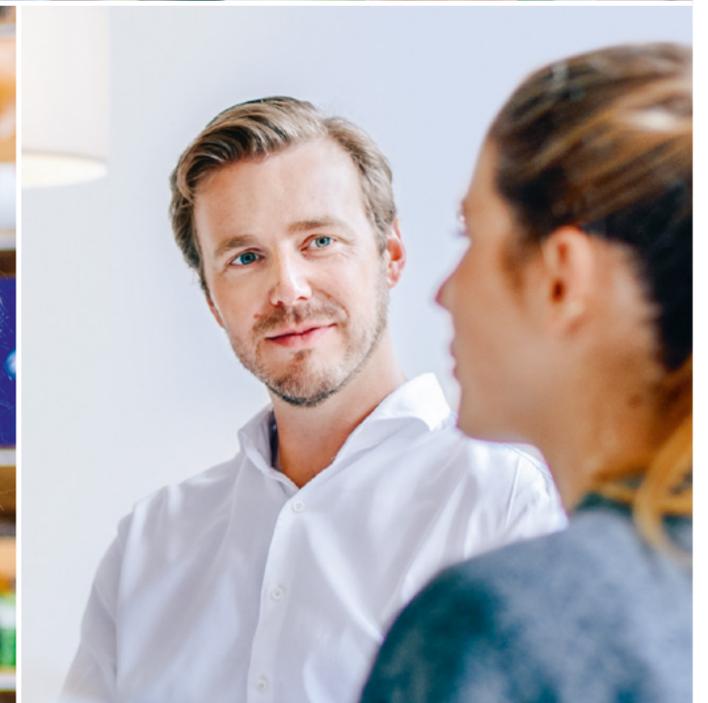


Mitarbeiter*innen im Portrait: Einheit in der Vielfalt

Stimmen aus dem Team von Struss & Claussen

Dass Karrierewege keinem linearen Prinzip folgen, sondern jederzeit eine Wendung nehmen können, ist Leitmotiv unserer Beratung und unserer Personalauswahl. Bei Struss & Claussen arbeiten Menschen mit Abschlüssen aus diversen Richtungen – von Psychologie und Pädagogik über Geschichte und Philosophie bis hin zu Wirtschaftswissenschaften. Bevor unsere

Kolleginnen und Kollegen zu uns gekommen sind, haben sie an anderen Stellen gelehrt, gemanagt und getextet. Heute leisten sie in unterschiedlichen Aufgabenbereichen ihren individuellen Beitrag dazu, das Beratungserlebnis vom ersten Telefonat an positiv zu gestalten. Vier Kolleginnen und Kollegen beschreiben, was ihre Arbeit bei Struss & Claussen für sie ausmacht.



» Vieles unterscheidet Struss & Claussen von anderen Arbeitgebern. «



Jannike Teegen

Assistentin der
Geschäftsführung

Berufsausbildung an der Dr. W. Blindow
Schule Stadthagen zur Assistentin für
Tourismus- und Hotelmanagement

Fundierte Berufserfahrung in der Hotellerie
im In- und Ausland

Mehrjährige Tätigkeit in der Betriebs- und
Teamentwicklung

Was macht deinen Job bei Struss & Claussen aus?

Die Vielseitigkeit und die Abwechslung, das starke Team, die täglichen Herausforderungen, der Umgang mit und der Kontakt zu unseren Kundinnen und Kunden. Außerdem vergeht kein Tag, an dem ich nicht dazulerne.

Wie bist du zu Struss & Claussen gekommen?

Ich komme ursprünglich aus der Hotellerie und wollte mich verändern, meinen Service- und Dienstleistungsgedanken in einem anderen Umfeld ausleben. Dann bin ich auf Struss & Claussen aufmerksam geworden und war sofort Feuer und Flamme für das Unternehmen.

Was ist bei Struss & Claussen anders als bei anderen Arbeitgebern?

Vieles unterscheidet Struss & Claussen von anderen Arbeitgebern: der wunderbare Teamspirit, die super Kolleginnen und Kollegen, die gut funktionierende Kommunikation im Team, das spannende und abwechslungsreiche Arbeitsumfeld und die beiden Chefs, zu denen ich eine sehr schöne Verbindung habe. Das ist in meinem Job besonders wichtig.

Was wolltest du als Kind werden?

Lehrerin oder Balletttänzerin. Fürs Tanzen bin ich mit 1,85m zu groß, und eine Art Lehrerin bin ich als Zuständige für die Auszubildenden, Werkstudentinnen und -studenten bei Struss & Claussen doch noch geworden.

Was meinst du: Was schätzen deine Kolleginnen und Kollegen besonders an dir?

Meine Loyalität, meine Hilfsbereitschaft, meinen unermüdlichen Einsatz und meinen Enthusiasmus.

Was macht deinen Job bei Struss & Claussen aus?

Ganz klar: Vielfältigkeit! Ich recherchiere zu Bildungsthemen, schreibe Newsletter, arbeite an unseren digitalen Produkten, bin Datenschutzbeauftragte. Dadurch gestaltet sich jeder Tag neu!

Wie bist du zu Struss & Claussen gekommen?

Wenn man wie ich Philosophie studiert, geht man eigentlich davon aus, nach dem Abschluss erst mal eine Weile auf Jobsuche zu sein. Als ich dann schon nach kurzer Zeit die Stellenausschreibung bei Struss & Claussen las, passte es perfekt! Jetzt bin ich ein internes Beispiel dafür, was aus Philosophinnen und Philosophen werden kann.

Was ist bei Struss & Claussen anders als bei anderen Arbeitgebern?

Der persönliche und herzliche Umgang miteinander. Man kennt sich so gut und kann sich auch außerhalb des Fachlichen austauschen. Man erhält hier und da spannenden Input – und das jeden Tag.

Welche ist die spannendste Erkenntnis, die du bei Struss & Claussen gewonnen hast?

Dass es einfach unglaublich wertvoll ist, sich selbst zu kennen und zu reflektieren. Diese Erkenntnis durfte ich auch bereits bei Freundinnen, Freunden und Verwandten, die bei Struss & Claussen waren, beobachten. Es ist beeindruckend, zu sehen, wie sehr es sie verändert und bereichert hat.

Was schätzen deine Kolleginnen und Kollegen besonders an dir?

Meine Freude am Recherchieren und am meisten sicherlich, dass ich bei technischen Angelegenheiten sehr hartnäckig bin! :)

» Was aus Philosophinnen werden kann ... «



Ayda Pirmohammadi

Referentin Wissensmanagement
& Digitalisierung

Studium „Geschichte“ (B.A.) und „Philosophie“ mit dem Schwerpunkt Menschenrechte (M.A.) an der Universität Hamburg

Praktische Tätigkeit in einem gemeinnützigen Kulturverein zur nicht-kommerziellen Förderung von Bildung und Kommunikation

Schulbegleitender Aufenthalt in Litauen

» Bei Struss & Claussen habe ich die Empfehlung bekommen, mich als Berater zu bewerben.«



Felix Bornemann
Senior-Berater

Ausbildung zum Hotelfachmann und anschließende Tätigkeit in der gehobenen Hotellerie

Studium an der Hotelfachschule Hamburg mit dem Schwerpunkt „International Hotelmanagement“ (B.A.)

Studien- und berufsbegleitende Auslandsaufenthalte in Australien, Amerika und der Schweiz

Assistenz der Geschäftsführung bei der Surfschule Westerland GmbH

Systemische Coaching-Ausbildung (coachingakademie)

Was macht deinen Job bei Struss & Claussen aus?

Die Vielfältigkeit! Sich immer auf ein anderes Gegenüber einzustellen, lässt keine Monotonie zu. Das Gefühl, jungen Menschen durch die Beratung Sicherheit zu geben und Lust auf die Zukunft zu machen, ist einfach gut – jeden Tag aufs Neue.

Wie bist du zu Struss & Claussen gekommen?

Zunächst einmal als Kunde: In einer beruflichen Sinnkrise wusste ich nicht mehr, wo mein Platz in der Arbeitswelt ist, und habe eine Beratung bei Struss & Claussen in Anspruch genommen. Dort habe ich die Empfehlungen bekommen, mich doch selbst als Berater zu bewerben. Für mich war das ein Schritt ins Ungewisse, der mir heute unglaublich viel Erfüllung bringt.

Was ist bei Struss & Claussen anders als bei anderen Arbeitgebern?

Das gelebte Motto: Sei, wie du bist, denn das ist gut! Wir pflegen eine sehr offene Beziehungskultur in unserem Büro. Jede*r hat individuelle Stärken, aber auch Entwicklungsspielräume. Und das ist gut so!

Welche ist die spannendste Erkenntnis, die du bei Struss & Claussen gewonnen hast?

Es gibt selten den einen perfekten Weg. Meistens bieten eine Handvoll – zum Teil ganz unterschiedlicher – Optionen die Chance, sich zu entfalten.

Was heißt Personal Development für dich in deinem Job bei Struss & Claussen?

In den täglichen Beratungen lerne ich immer wieder auch etwas über mich selbst und meine eigenen Entwicklungsspielräume. Leben ist ein Prozess, und auf diesem Wege ist es wichtig, sich auch mit den anstrengenderen Themen auseinanderzusetzen und sich nicht nur auf das Leichte und Lustige zu fokussieren.

Was macht deinen Job bei Struss & Claussen aus?

Ganz klar die Abwechslung. Die Kundinnen und Kunden, die ich beraten darf, sind total unterschiedlich, von Schülerinnen und Schülern, Studierenden, über Berufseinsteiger*innen bis hin zu jungen Führungskräften oder Menschen, die sich einfach noch mal umorientieren möchten. Es ist eine Vielfalt, die den Job niemals langweilig werden lässt.

Was ist bei Struss & Claussen anders als bei anderen Arbeitgebern?

Bei Struss & Claussen darf die eigene Persönlichkeit in allen ihren Facetten gelebt werden, was zu einer hohen Zufriedenheit und Motivation beiträgt. Die Grenzen zwischen Berufs- und Privatleben sind sehr fließend, was in der klassischen Berufswelt nach wie vor leider nicht immer der Fall ist.

Welche ist die spannendste Erkenntnis, die du bei Struss & Claussen gewonnen hast?

Ich weiß jetzt, wo meine persönlichen Talente liegen, und darf diese zu beruflichen Stärken entwickeln. Den Fokus auf seine Talente zu legen, sorgt für eine hohe innere Zufriedenheit und ist auch sehr viel erfolgsversprechender, als sich ständig nur mit seinen Schwachstellen auseinanderzusetzen.

Was heißt Personal Development für dich in deinem Job bei Struss & Claussen?

Es geht nicht nur darum, sich fachlich und über die Erfahrung in der Beratung weiterzuentwickeln, sondern auch ganz persönlich – und alles funktioniert zusammen. Im Laufe der Jahre bin ich Mutter zweier Kinder geworden. Bei Struss & Claussen kann ich diese Rolle ausfüllen und beruflich sogar von meinen Erfahrungen als Mutter profitieren.

Was schätzen deine Kolleginnen und Kollegen besonders an dir?

Ich schätze meine Kolleginnen und Kollegen selbst so sehr, dass ich alleine ihretwegen sehr gerne morgens ins Büro komme. Das sorgt bei mir meist für super Laune und eine hohe Motivation. Ich vermute, dass meine Kolleginnen und Kollegen diesen positiven Spirit sehr mitreißend finden.

» Es geht nicht nur darum, sich fachlich weiterzuentwickeln, sondern auch persönlich.«



Jalée Gheiby
Senior-Beraterin und Podcast-Moderatorin

Studium „Marketingkommunikation“ (B.A.) und „International Business“ (Master of Letters) an der University of St Andrews mit den Schwerpunkten Corporate Social Responsibility, Scenario Thinking and Strategy

Mehrjährige Berufserfahrung in der Vermarktung des SPIEGEL-Verlags

Stipendiatin des EU-Programms Leonardo da Vinci mit Auslandsaufenthalten in London, Eindhoven und Helsinki

Weiterbildung „Systemische Beratung für Junior Professionals“ (isb Wiesloch)

Ehrenamt bei Caspalina Deutschland

On air: der Podcast von Struss & Claussen



#Podcast

Interview mit dem Podcast-Team

Regelmäßig heißt es auf den Fluren von Struss & Claussen: Psst, wir sind auf Sendung! Dann nehmen Ragnhild Struss, Johann Claussen und Jalée Gheiby eine neue Folge für unseren Podcast „Von innen nach außen – Struss & Claussen“ auf. Das Büro wird kurzerhand zum Studio, der Plausch unter den Kolleginnen und Kollegen zur Talkrunde on tape. Wie es dazu gekommen ist, erzählen die drei bei einer Aufnahme-Session.



Podcasts sind schon länger im Trend. Was hat euch dazu bewogen, gerade jetzt einen eigenen aufzunehmen?

Ragnild: Die Idee wurde ehrlich gesagt schon vor ein paar Jahren aus dem Team an uns herangetragen. Damals haben wir uns rückblickend etwas geziert und gedacht, dass wir das lieber anderen überlassen. Und dann wurden wir vermehrt eingeladen als Interviewgast in Podcasts wie z.B. „Kasia trifft ...“, „Role Models“ und „On the Way to New Work“. Das hat uns dazu animiert, doch noch selbst in die Produktion einzusteigen.

Warum lohnt es sich, den Podcast zu hören?

Johann: Das „Personal Development“ in unserem Firmennamen ist mehr als ein Platzhalter. Wie persönliche Weiterentwicklung unterstützt werden kann und was sie vielleicht auch behindert, sind Themen, mit denen wir uns tagtäglich beschäftigen. Nicht nur beruflich, sondern leidenschaftlich gerne. Im Podcast haben wir die Gelegenheit, tiefer einzutauchen und Fragen z.B. nach der kindlichen Prägung, verinnerlichten Glaubenssätze und blinden Flecken näher zu beleuchten. Und das auf eine „leicht konsumierbare“ Art. Denn das ist unser Ziel: Hörerinnen und Hörer einzuladen und mitzunehmen bei einem Deep Dive in ihre Persönlichkeit.



Was war ausschlaggebend dafür, dass ihr euch in dieser Konstellation für den Podcast trefft?

Jaléc: Wir kennen Ragnild und Johann nun schon eine ganze Weile und wissen, wie viel sie einerseits zu erzählen haben und wie sehr man sie andererseits anstupsen muss, damit sie aufs Podium, vor die Kamera oder das Mikro treten. Deswegen war klar: Es wird ein Interview-Format geben, in dem wir alles aus ihnen herauskitzeln, was an Erfahrungsschätzen und Kenntnis zu heben ist. Und damit erfülle ich mir ganz nebenbei einen Kindheitstraum: Schon als kleines Mädchen wollte ich mal wie Karla Kolumna werden, die rasende Reporterin aus Bibi Blocksberg. Wo wir wieder beim Thema sind.

Was hat es mit dem Titel auf sich – abgesehen davon, dass er sich so schön auf Struss & Claussen reimt?

Ragnild: Wir greifen damit unsere Überzeugung auf. Damit Menschen ihr Leben als erfüllt empfinden, bedarf es aus unserer Sicht einer Passung mit der eigenen Innenwelt. Das bedeutet: Wenn ich das tue, was meinem wahren Kern entspricht, dann habe ich das Gefühl, wachsen und in meiner Kraft sein zu können.

Johann: Wir erleben es in der Beratung oft, dass Kundinnen und Kunden unzufrieden sind, weil ihre Lebensführung nicht mit ihren inneren Werten und Visionen übereinstimmt – was ihnen häufig nicht bewusst ist. Deswegen setzen wir im Innen an, um den besten Weg dafür zu finden, wie es im Außen wirksam werden kann. In der Beratung wie im Podcast.

Wie oft erscheint eine neue Folge und wo kann man sie hören?

Jaléc: Alle drei Wochen gibt es eine neue Folge. Hören kann man den Podcast auf allen gängigen Plattformen und Apps – und natürlich auf unserer Website. ♦

Step up!

Karriere hat viele Gesichter

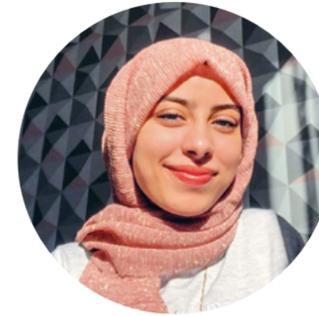
Was Unterstützung bedeutet, hat Ragnhild Struss am Anfang ihrer Karriere selbst erfahren. Früh stand für sie fest, dass sie diese Hilfe erwidern möchte, indem sie sie an andere weitergibt. Mit befreundeten Unternehmerinnen, die sie aus Studienzeiten kennt, gründet sie 2009 den gemeinnützigen Verein Step up! Karrierewege, dem sie heute mit Johann Claussen vorsitzt. Zusammen übernehmen sie gesellschaftliche Verantwortung für sozial benachteiligte Jugendliche.

Wer um seine Stärken und Potenziale weiß, geht motiviert in die Zukunft, hat Lust zum Lernen und Entdecken der Berufswelt. Deshalb engagiert sich Step up! dafür, jungen Hamburgerinnen und Hamburgern eine Perspektive aufzuzeigen und Mut zu machen, auf die eigene Wirksamkeit zu vertrauen. Insbesondere da, wo Bildungsvorbilder in der Familie fehlen, sind Rat und Tat gefragt. Hier setzt das Berufsorientierungsprogramm von Step up! an. Teilnehmer*innen werden über zwei Jahre auf ihrem Karriereweg begleitet und umfassend betreut.



Den Start bildet eine eintägige professionelle Studien- und Berufsberatung, die individuelle Empfehlungen für den persönlichen Werdegang liefert. Wenn die Richtung feststeht, vermittelt Step up! passend dazu Mentorinnen und Mentoren aus der Berufspraxis. Im Laufe der Jahre hat der Verein ein Netzwerk aus Vertreterinnen und Vertretern unterschiedlichster Branchen aufgebaut, die sich darüber freuen, ihre Erfahrungen weiterzugeben und Kontakte für Praktika oder Jobs herzustellen. Außerdem werden Teilnehmer*innen dabei unterstützt, Bewerbungen zu erstellen oder Vorstellungsgespräche zu „proben“. Ein Bewerbungsmappen-Check und Einzelcoaching runden das Programm ab.

Bei Step up! bewerben können sich Hamburger*innen zwischen 15 und 25 Jahren, die die Schule besuchen, bereits eine Ausbildung oder ein Studium aufgenommen, abgebrochen oder beendet haben. Entscheidend sind der Beratungsbedarf und die Motivation. Step up! ist kein „Elite-Stipendium“, sondern schließt eine Lücke zwischen Programmen für besonders leistungsstarke und -schwache Jugendliche. Gefördert wird, wer Biss zeigt, Ehrgeiz hat – und die Leistungen des Programms aus eigener Kraft nicht finanzieren kann. Ganz im Sinne der Chancengleichheit.



Janna

„All diese Erwartungen und sogar noch viel mehr haben sich definitiv erfüllt! Endlich eine professionelle Beratung, mit der ich etwas anfangen kann!“

Mika

„Es fühlt sich gut an, einen Plan zu haben. Einen Plan, für den ich auch in den nächsten sechs Monaten weiterhin alles geben werde und der mich stetig daran erinnert, warum es die richtige Entscheidung war, mich bei Step up! zu bewerben.“



Über diese individuelle Förderung hinaus bietet Step up! kostenfreie Vorträge und Workshops für Schulen an. Im Fokus stehen dabei Bildungseinrichtungen in einkommensschwachen Stadtteilen mit hohem Förderbedarf. Auf diese Weise möchte Step up! möglichst viele junge Menschen erreichen und dazu animieren, ihre Talente zu erkennen, zu schätzen und zu nutzen.

Getragen wird der Verein vom ehrenamtlichen Engagement der Gründerinnen, Mentorinnen und Mentoren sowie von einem kleinen Team; finanziert wird er aus Spenden und Fördermitteln. Um weiterhin Jugendliche wie Mika und Janna unterstützen zu können, ist Step up! auf Zuwendungen angewiesen und bietet verschiedene Optionen – von der Patenschaft für eine Teilnehmerin oder einen Teilnehmer über klassische Spenden bis hin zu „Spenden statt Schenken“-Urkunden.

Für Struss & Claussen ist Step up! ein Herzensprojekt, das in den kommenden Jahren weiter wachsen und viele Karrierewege bereiten soll. ♦

Mehr über Step up! Karrierewege e.V.



Website
stepup-ev.de



Instagram
@stepup_karierewege_e.v



Telefon
040 – 688 79 49 80

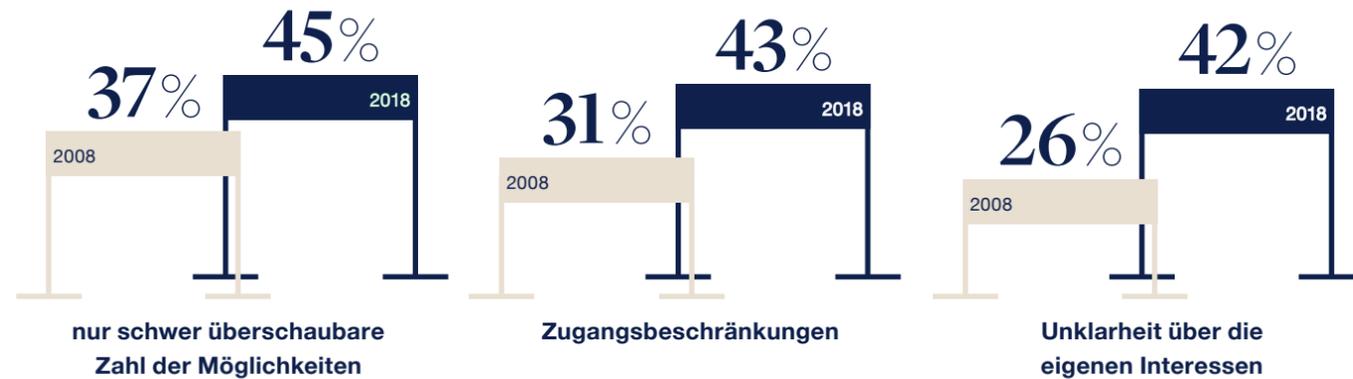


Förderung

Stichwort „Stipendium“
Step up! Karrierewege e.V.
IBAN: DE35 2007 0024 0400 2267 00

Die Welt von Struss & Claussen in Zahlen

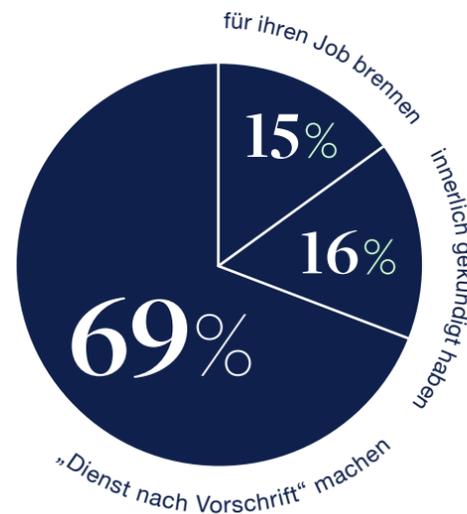
Anteil an Schülerinnen und Schülern, die ein halbes Jahr vorm Schulabschluss folgende Themen als Herausforderung nennen:



Durch 136.890 Studierende, die sich pro Jahrgang nach durchschnittlich 4 Semestern exmatrikulieren, entstehen dem Staat jährlich Kosten in Höhe von

mehr als 1 Milliarde Euro,

Anteil an Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern ab 18 Jahren in Deutschland im Jahr 2019, die ...



Anteil an Erwerbstätigen in Deutschland, die folgende Gründe für eine Wechselmotivation nennen:



Anteil an Familienunternehmen, die folgende Themen bewegen:



Anteil an Mitgliedern der nächsten Unternehmergegeneration, die diese Themen als Herausforderung nennen:



Anteil der Nachwuchsgeneration in Familienunternehmen, der der Meinung ist,



Impressum

Herausgeber

Ragnhild Struss und Johann Claussen
Struss & Claussen Personal Development
Moorfuhrweg 15
22301 Hamburg

Redaktion

Ragnhild Struss (V.i.S.d.P.)
Merle Lindemann
Julia Molina
Johann Claussen

Konzept

Merle Lindemann

Druck

Hartung Druck + Medien GmbH
Asbrookdamm 38
22115 Hamburg

Copyright

April 2021

Gestaltung

Jan Hoorn & Vincent Lange
www.janhoorn.de
Merle Lindemann

Fotografie

Florian Janssen
Philip Eggers
Jonny Caspari / Unsplash
fauxels / Pexels
Bantersnaps / Unsplash
Maksim Goncharenok / Pexels
Daniel Polo / Unsplash
Andrew Neel / Pexels
Khiet Tam / Unsplash

Lithografie

AlsterWerk MedienService GmbH
Billstraße 103
20539 Hamburg

Quellen „Die Welt von Struss & Claussen in Zahlen“:

Deutsches Zentrum für Hochschul- und Wissenschaftsforschung GmbH (DZHW): DZH Brief 03 2020: Die Entwicklung der Studienabbruchquoten in Deutschland. Hannover, 2020.

Gallup Inc.: Engagement Index Deutschland. Berlin, 2019.

Hochschulrektorenkonferenz (HRK): Statistische Daten zu Studienangeboten an Hochschulen in Deutschland. Studiengänge, Studierende, Absolventinnen und Absolventen. Wintersemester. 2020/2021. Statistiken zur Hochschulpolitik 1/2020. Berlin, 2020.

Statistisches Bundesamt: Bildungsfinanzbericht. Wiesbaden, 2019.

Stiftung Familienunternehmen: Deutschlands nächste Unternehmergeneration. Eine empirische Untersuchung der Einstellungen, Werte und Zukunftspläne. 5. Auflage und Schwerpunkt „Strategie“. München, 2020.

Stiftung Familienunternehmen: Die volkswirtschaftliche Bedeutung der Familienunternehmen. 5. Auflage. München, 2020.

Wittener Institut für Familienunternehmen (WIFU): 20 Jahre WIFU – 20 Jahre Forschung zu Familienunternehmen in Deutschland Studie: Was bewegt Familienunternehmer wirklich? Witten, 2018.

STRUSS & CLAUSSEN
PERSONAL DEVELOPMENT

Moorfuhrweg 15 · 22301 Hamburg
040 / 688 79 49 70 · kontakt@strussundclaussen.de

www.strussundclaussen.de

S 5 C