



Standortanalyse
**6 Schritte auf dem Weg zur richtigen
Position**

von Gudrun Happich



Foto: Galileo. Institut für Human Excellence

Inhalt

1. Schritt: Was will ich wirklich?.....	3
2. Schritt: Was sind meine U's und W's?.....	4
3. Schritt: Gibt es meine U's grundsätzlich im aktuellen Unternehmen, Umfeld?.....	5
4. Falls ja: Was kann ich selbst tun, um dem aktuellen Umfeld zum Wandel zu verhelfen?..	5
5. Falls nein: Verändern oder suchen.....	5
6. Auf den Weg machen!.....	5

Standortanalyse

6 Schritte auf dem Weg zur richtigen Position

von Gudrun Happich

Viele Leistungsträger wollen nicht mehr in den bisherigen Hierarchien und Führungsmodellen verharren. Sie wollen ihre Macherqualitäten schneller und sinnvoller einsetzen können, als es die "alten" Organisationsstrukturen zulassen. Deshalb stelle ich in sechs Schritten vor, wie Sie erkennen, ob Sie schon am richtigen Platz sind oder wie Sie dort hinkommen.



Gudrun Happich ist Executive Business Coach.

Foto: Galileo. Institut für Human Excellence

Veränderungen beginnen immer bei uns selbst. Deshalb starten wir damit, zu klären, was Sie wirklich wollen, was Ihre Motive und Werte sind. Im zweiten Schritt analysieren Sie das Jetzt; die Standortanalyse zeigt Ihnen Ihre Wunsch-Bedürfnisse und Ihre Unbedingt-Notwendig-Kriterien (U-Kriterien) auf. Danach vergewissern Sie sich, ob Ihr aktuelles Umfeld Ihre U-Kriterien erfüllt und was Sie dafür tun können. Im letzten Schritt gehen Sie los!

1. Schritt: Was will ich wirklich?

Wenn der Zugang zu den eigenen Werten glückt, stoßen wir zum Wesenskern vor - zu Ihren Leidenschaften, zu dem, was Sie wirklich wollen. Sobald wir tatsächlich im Einklang mit unseren Werten und Motiven agieren, fällt uns alles leicht und wir bringen beste Ergebnisse. Hier gilt das "Gesetz der geringsten Anstrengung" oder das "Gesetz der Leidenschaft und Leichtigkeit".

Das Schöne daran ist, dass auch Suchen und Finden der eigenen Werte mit innerer Freude und positiven Gefühlen wie Lust, Leidenschaft und Leichtigkeit verbunden ist. Allein deshalb lohnt es sich schon, den eigenen Werten nachzuspüren.

Sie stellen sich zwei wichtige Fragen:

- Was macht Ihnen Spaß, was könnten Sie den ganzen Tag tun?

Gemeint ist Spaß im Sinne von innerer Freude, Begeisterung, tiefer und innerer Zufriedenheit, Leidenschaft, Lust, Leichtigkeit. Was gibt Ihnen eine innere Befriedigung? Haben Sie ein gutes Gefühl dabei, wenn Sie sich vorstellen, es nicht nur stunden- sondern tagelang, wochen- oder monatelang zu tun?

- Warum macht das so großen Spaß?

Was motiviert Sie, dies zu tun? Was genau steckt dahinter?

Manchmal fällt es nicht so leicht, diese Fragen zu beantworten. Viele von uns sind so von ihrer täglichen Arbeit in Beschlag genommen, dass sie kaum einmal über das nachdenken, was ihnen im Grundsätzlichen wichtig ist. Gelingen kann dies nur, wenn Sie mit Ihrer emotionalen Ebene in Kontakt kommen. Es kann sinnvoll sein, sich hierfür eine Auszeit zu nehmen, um die Gedanken einmal wirklich laufen zu lassen.

2. Schritt: Was sind meine U's und W's?

"Wo stehe ich eigentlich?" Mit einer Standortanalyse ziehen Sie eine Bilanz Ihrer aktuellen beruflichen Situation. Sie notieren dabei auf vier separaten Blättern, was gut ist und so bleiben sollte (Plusliste), was schlecht ist und sich ändern sollte (Negativliste).

Ihre Ideen, wie Sie die aktuelle Situation verbessern könnten oder was Sie sich wünschen, halten Sie in der Wunschliste (W-Liste) fest. Die wichtigste Liste ist die Unbedingt-Notwendig-Liste (U-Liste), dort sammeln Sie, welche Gegebenheiten für Sie unbedingt erfüllt sein müssen.

Der Fragenkatalog als Hilfestellung zur Standortanalyse

- Wie groß ist das Unternehmen?
- Wie alt ist das Unternehmen?
- Wie ist das Unternehmen aufgestellt?
- Welche Unternehmenskultur gibt es, welche Regeln und Gepflogenheiten haben die Branche, das Unternehmen, die Abteilung?
- Welcher **Führungsstil**¹ dominiert?
- Wie ist die Organisationsstruktur? Wie viele Hierarchiestufen gibt es?
- Wie groß ist mein Gestaltungsspielraum? Wie sollte mein Verantwortungs- und Entscheidungsspielraum sein?
- Welche Möglichkeiten der Weiterentwicklung gibt es?
- Wie ist das Verhältnis zu Vorgesetzten, Kollegen, Leitung, Mitarbeitern?
- Was ist der Einsatzort?
- Was sind die konkreten Tätigkeiten und Aufgabengebiete?
- Wie sind die Arbeitszeiten?
- Wie erfolgt die Entlohnung?

¹ <http://www.cio.de/karriere/personalfuehrung/2923557/>

3. Schritt: Gibt es meine U's grundsätzlich im aktuellen Unternehmen, Umfeld?

Die Wunschliste ist oft lang, manchmal umfasst sie mehrere Seiten. Das meiste davon sind "nice-to-haves".

Wirklich entscheidend ist jedoch die Unbedingt-Notwendig-Liste. Sie zeigt in (meist) wenigen Punkten auf, was für Sie existenziell notwendig ist, welche Rahmenbedingungen unbedingt erfüllt sein müssen. Fragen Sie sich bei jedem dieser U-Bedingungen, ob Sie auf diesen Punkt auch verzichten könnten, dann käme er stattdessen auf die Wunschliste.

Überlegen Sie also, ob Ihre Unbedingt-Notwendig-Kriterien in Ihrer aktuellen Position Ihres Unternehmens erfüllt werden.

4. Falls ja: Was kann ich selbst tun, um dem aktuellen Umfeld zum Wandel zu verhelfen?

Ihre aktuelle Position erfüllt alle U-Kriterien? Glückwunsch, darauf können Sie aufbauen!

Sofern Sie bei Ihrer Standortanalyse festgestellt haben, dass Sie sich Veränderungen beispielsweise bei Führungsstil, Organisationsstruktur oder Unternehmenskultur wünschen, ist strategisches Überlegen und taktisches Vorgehen angesagt. Am günstigsten ist es, hierbei einen Sparringspartner oder Führungskraftecoach zu Rate zu ziehen.

Gemeinsam mit diesem analysieren Sie, über welche Wege bzw. welche internen Förderer/Fürsprecher Sie die gewünschte Veränderung anstoßen können. Wichtige Aspekte hierbei sind, zu wissen, wem diese Veränderungen auch nutzen und wer dasselbe Interesse hat wie Sie. Zudem sind starke Nutzen-Argumente für die Veränderung hin zu moderner Führung herauszuarbeiten.

5. Falls nein: Verändern oder suchen

In Ihrer aktuellen Position werden ein oder sogar mehrere der Unbedingt-Notwendig-Kriterien verletzt? Dann ist unbedingt - durchdachtes - Handeln nötig! Überlegen Sie, ob diese U-Kriterien dort tatsächlich nicht erfüllbar sind, oder ob die theoretische Möglichkeit durchaus besteht. Bei letzterem suchen Sie sich einen Förderer, Fürsprecher, oder einen Coach, der Sie bei der Erreichung Ihrer U-Kriterien unterstützt.

Falls die U-Bedingungen im aktuellen Umfeld tatsächlich nicht erfüllbar erscheinen, begeben Sie sich auf die Suche, wo es dieses Umfeld geben könnte. Ein Sparringspartner ist hier ebenfalls hilfreich.

Hilfreiche Tipps dazu lesen Sie auch im **Managementbuch "Was wirklich zählt!"** ²

6. Auf den Weg machen!

Wichtig ist, in Unzufriedenheit nicht zu verharren, sondern sich auf den Weg zu machen!

² <http://www.was-wirklich-zaehlt.com/>

Gestalten Sie Ihren Weg mit dem Wissen, dass dies ein Prozess ist - und das gewünschte Ergebnis nicht von heute auf morgen einfach da ist.

Was denken Sie persönlich darüber? Diskutieren Sie gern hier mit mir, ich freue mich auf Ihre Meinung!

Gudrun Happich ist Executive Business Coach.

24.09.2014

IDG Business Media GmbH

Alle Rechte vorbehalten. Jegliche Vervielfältigung oder Weiterverbreitung in jedem Medium in Teilen oder als Ganzes bedarf der schriftlichen Zustimmung der IDG Business Media GmbH. DPA-Texte und Bilder sind urheberrechtlich geschützt und dürfen weder reproduziert noch wiederverwendet oder für gewerbliche Zwecke verwendet werden. Für den Fall, dass in CIO unzutreffende Informationen veröffentlicht oder in Programmen oder Datenbanken Fehler enthalten sein sollten, kommt eine Haftung nur bei grober Fahrlässigkeit des Verlages oder seiner Mitarbeiter in Betracht. Die Redaktion übernimmt keine Haftung für unverlangt eingesandte Manuskripte, Fotos und Illustrationen. Für Inhalte externer Seiten, auf die von CIO aus gelinkt wird, übernimmt die IDG Business Media GmbH keine Verantwortung.



<http://www.cio.de/karriere/personalfuehrung/2971618/>