

## DEIN SELBSTCOACHING-LEITFADEN

# Was würde mich im Job wirklich glücklich machen?

### Sie wollen eine Position finden, die wirklich zu Ihnen passt?

Dieser Leitfaden hilft dabei, herauszufinden, was Sie im Beruf erfüllt – mit einfachen Fragen, ehrlichen Impulsen und alltagsnahen Übungen.

- WERTE ERKENNEN – WOFÜR WOLLEN SIE ALS HR-LEADER STEHEN?
- FLOW-ZONES ERKENNEN – WANN SIND SIE GANZ IN IHREM ELEMENT?
- WUNSCHUMFELD SKIZZIEREN – IN WELCHEM TEAM ENTFALTEN SIE IHR POTENZIAL?
- VERÄNDERUNG PLANEN – WAS SOLL BLEIBEN, WAS DARF GEHEN?
- DEINE RICHTUNG – WO WILLST DU EIGENTLICH HIN?

### 1 WERTE ERKENNEN – WOFÜR WOLLEN SIE ALS HR-LEADER STEHEN?

#### Was ist Ihnen in Ihrer Rolle wirklich wichtig – jenseits von Titel, Gehalt und Status?

Gerade als erfahrene HR-Führungskraft wirken Sie nicht nur operativ, sondern auch kulturell. Deshalb lohnt sich der Blick zurück: Wo konnten Sie Ihre Überzeugungen leben – und wo wurden Sie ausgebremst?



Denken Sie an zwei berufliche Situationen:

- Eine, in der Sie als HR-Leitung spürbar wirksam waren
- Eine, in der Sie trotz fachlicher Passung innerlich ausgestiegen sind

- Was war in diesen beiden Situationen unterschiedlich?
- Welche Werte wurden respektiert – welche ignoriert?
- Was davon ist für Ihre künftige Rolle unverzichtbar?

## 2 FLOW-ZONES ERKENNEN – WANN SIND SIE GANZ IN IHREM ELEMENT?

### In welchen beruflichen Situationen waren Sie ganz bei sich – fokussiert, produktiv und mit echter Leidenschaft an der Aufgabe?

Als HR-Verantwortliche:r arbeiten Sie oft unter hoher Taktung. Umso wichtiger ist es, Ihre „Flow-Zones“ zu kennen – also genau die Kontexte, in denen Sie aufgehen und Ihre Stärken maximal entfalten können.



Denken Sie an 2-3 berufliche Situationen, in denen Sie Zeit und Raum vergessen haben:

- War es ein Leadership-Programm, das Sie konzipiert haben?
- Eine heikle Change-Situation, die Sie moderiert haben?
- Oder das Coaching einer Führungskraft, das echten Impact hatte?
- ...

→ Welche Aufgaben lagen Ihnen besonders?

→ Wie war das Umfeld (Kultur, Team, Dynamik)?

→ Was davon wünschen Sie sich in Ihrer nächsten Rolle?

→ Was sollte anders sein?

## 3 WUNSCHUMFELD SKIZZIEREN – IN WELCHEM TEAM ENTFALTEN SIE IHR POTENZIAL?

### Wie sollte Ihr berufliches Umfeld gestaltet sein, damit Sie sich entfalten können – menschlich, kulturell und inhaltlich?

Als HR-Leitung wirken Sie nicht nur durch Ihre Kompetenz, sondern auch durch Ihr Zusammenspiel mit anderen. Entscheidend ist, ob Ihr Umfeld Sie trägt oder hemmt.



Erinnern Sie sich an zwei konkrete berufliche Szenen:

- Eine, in der Sie sich gesehen, eingebunden und fachlich geschätzt gefühlt haben
- Eine, in der Sie sich übergangen, eingeengt oder emotional blockiert gefühlt haben

→ Was hat das unterstützende Umfeld ausgezeichnet?

→ Welche Haltung / Dynamik hat in der belastenden Situation gefehlt?

→ Was brauchen Sie von Kolleg:innen, Vorgesetzten oder dem Vorstand, um sichtbar und wirksam zu sein?

#### 4 VERÄNDERUNG PLANEN – WAS SOLL BLEIBEN, WAS DARF GEHEN?

##### **Was soll in Ihrer nächsten Position unbedingt erhalten bleiben – und was möchten Sie bewusst hinter sich lassen?**

Veränderung heißt nicht, bei null zu starten. Es geht darum, gezielt zu entscheiden, worauf Sie künftig bauen wollen – fachlich, strukturell und kulturell.



Formulieren Sie zwei klare Sätze:

- **„Darauf will ich aufbauen“** – z.B. eine Kultur des Vertrauens, strategischer Gestaltungsspielraum, echte Zusammenarbeit mit der Geschäftsführung
- **„Davon will ich mich verabschieden“** – z.B. operativer Overload, Reibungsverluste durch unklare Verantwortlichkeiten, Micromanagement, fehlende HR-Wertschätzung

- Was aus Ihrer bisherigen Rolle möchten Sie unbedingt mitnehmen?
- Was passt nicht mehr zu Ihrem Anspruch oder Entwicklungsziel?

#### 5 DEINE RICHTUNG – WO WILLST DU EIGENTLICH HIN?

##### **Was willst du in den nächsten 2–3 Jahren gestalten, bewirken oder erleben – beruflich wie persönlich?**

Eine klare Richtung gibt Halt – gerade in Phasen der Neuorientierung. Nutzen Sie diesen Moment, um bewusst nach vorn zu schauen.



Schreib einen kurzen Text, beginnend mit: „Es ist Sommer 2027. Ich bin ...“

Du blickst zurück auf eine Phase der bewussten Neuausrichtung – was ist anders?

- Welche Rolle erfülle ich heute – und warum passt sie so gut zu mir?
- Was prägt meine Arbeitsweise? (z. B. strategisch, wirksam, nah an den Menschen)
- Wofür stehe ich im Unternehmen – und außerhalb?
- Mit wem arbeite ich zusammen – und wie fühlt sich das an?
- Was macht meinen Beitrag sinnstiftend und zukunftsrelevant?