



LACONRAD

# KARRIERE-RESET

Vom Bürojob in Deutschland  
zur Programmleiterin in Südostasien  
– so erreichst du Deinen Traumjob

EINE FALLSTUDIE MIT SCHRITT-FÜR-SCHRITT-ANLEITUNG

# AUSGANGSLAGE

Jasmin ist Mitte 30, hat eine akademische Ausbildung und arbeitet seit zehn Jahren erfolgreich bei einer großen Entwicklungsorganisation in Berlin. Sie hat sich nach dem Studium beworben und konnte direkt als Projektmitarbeiterin einsteigen. Über die Jahre ist sie bis zur Teamleiterin aufgestiegen.

Als Führungskraft eines 8-köpfigen Teams war ihr Berufsalltag von vielen Routineprozessen geprägt. Die hohen administrativen Anforderungen, die Abstimmungen im Haus und mit Geldgebern und die umfangreiche Personalführung nahmen viel Zeit in Anspruch, während die operative Projektarbeit, die sie früher gemacht hatte, von ihren Mitarbeitenden erledigt wurde.

Jasmin vermisste die operative Arbeit und das direkte Engagement in Projekten. Gemeinsam mit ihrem Mann spielte sie daher mit dem Gedanken, eine Stelle im Ausland anzunehmen, die ihr die Möglichkeit bietet, wieder operativ tätig zu werden und etwas Neues aufzubauen. Der Zeitpunkt war ideal, da die beiden Kinder noch im Vorschulalter waren.

## DARUM GEHT'S ...

Jasmin wollte mehr als nur einen Bürojob - sie vermisste das Gefühl, etwas zu gestalten und bewirken zu können.



Eine interne Stellenausschreibung hatte Anfang des Jahres ihre Aufmerksamkeit geweckt: Es wurde eine Programmleiterin für ein Klimaprojekt in Südostasien gesucht. Dabei handelte es sich um ein Neuvorhaben, finanziert über öffentliche Mittel.

Die Aufgaben der zukünftigen Programmleitung umfassten die konzeptionelle Aufbauarbeit des Programmes und seine erste Umsetzung, die Rekrutierung eines Teams, der Beziehungsaufbau mit möglichen Kooperationspartnern und der Aufbau eines funktionierenden Programmbüros vor Ort.

Diese Position erfüllt die Kriterien, die Jasmin vorher für sich definiert hatte: ein attraktiver Ortswechsel sowie die Wiederaufnahme der operativen Arbeit, ohne ihre Führungsposition aufzugeben. Der einzige Haken: Jasmin hatte leider keine nennenswerten Fachkenntnisse im Bereich Klima. Trotzdem war sie entschlossen, sich zu bewerben und es zu versuchen.

Mit dieser Ausgangslage kam sie in das Mentoring, welches eine Kollegin ihr empfohlen hatte: „**Wenn Du ein konkretes Ziel hast, bringt dich LaConrad dorthin!**“. Die Kollegin hatte sich selbst für einen neue Stelle als Führungskraft mentoren lassen und war überzeugt: Die Methode von LaConrad ist sehr hilfreich, um Andere souverän von sich zu überzeugen.

Das Mentoring von Jasmin umfasste eine achtwöchige 1:1 Begleitung, die hauptsächlich online stattfand. **Ziel des Mentorings** war es, erfolgreich die Bewerbungsgespräche zu absolvieren.

Einmal pro Woche traf sich Jasmin mit ihrer Mentorin, um sich auf die Bewerbungsgespräche vorzubereiten. Jasmin durchlief in dieser Zeit **einen klar strukturierten Prozess**, der sie für die angestrebte neue Rolle qualifizieren sollte.

Hier in dieser Fallstudie sind die wesentlichen und entscheidende Schritte aufgeführt, die Jasmin unternommen hat, um erfolgreich in der Bewerbungsphase aufzutreten und die Entscheidungsträger von sich zu überzeugen.

# SCHRITT #1: DIE GRUNDHALTUNG KLÄREN

Im ersten Schritt des Mentoring-Intensivprozesses lag der Schwerpunkt auf der Klärung von Jasmins Grundhaltung. Die Haltung, die wir haben, ist tief in uns allen verwurzelt und wird durch bewusste und unbewusste Muster geprägt, die wir oft aus unserer Kindheit und Jugend mitnehmen. Diese Haltungen beeinflussen, wie wir die Welt sehen, Entscheidungen treffen und letztendlich, wie wir in beruflichen Kontexten agieren.



Um ein **authentisches und selbstbewusstes Auftreten** zu entwickeln, ist es essenziell, sich dieser Muster bewusst zu werden. Hierbei leitete die Mentorin Jasmin durch eine gezielte **Selbstreflektion**, um ihre inneren Überzeugungen und Werte zu identifizieren. Dabei spielten folgende Aspekte eine Rolle:

- **Bewusste und unbewusste Muster:** Wir alle tragen Muster in uns, die unser Verhalten prägen. Diese können förderlich sein, aber auch hinderlich. Durch Reflexion und Selbstarbeit konnten Jasmin diese Muster erkennen und verstehen, warum sie in bestimmten Situationen so reagiert wie sie reagiert.
- **Innerer Kompass:** Das Ziel der Reflektion war es, Jasmin zu helfen, ihre Muster als inneren Kompass zu nutzen. In dem Masse, wie Jasmin erkannte, woher ihre Reaktionen und Verhaltensmuster kamen, konnte sie auch dazu stehen und sich fragen: Ist dies gut, um mein Ziel zu erreichen oder muss ich etwas anders machen? Und wenn ja, was? Und wie?





Sich selbst im Alltag zu beobachten, festzuhalten, wie die eigenen Reaktionen in bestimmten Momenten sind, hilft, Muster zu erkennen.

Ein wichtiger Bestandteil dieses Prozesses war eine Selbstbeobachtungsaufgabe. Jasmin beobachtete zu Beginn des Mentorings aufmerksam, in welchen Situationen sie besonders stark oder unwohl reagiert. Diese Beobachtungen halfen ihr, tieferliegende Muster zu erkennen und infrage zu stellen.



## Ergebnis von Schritt #1:

Jasmin erkannte verschiedene hinderliche Muster und Prägungen aus ihrer Kindheit und Jugend und konnte diese ihren heutigen Handlungen und Gefühlen zuordnen. Dies half ihr, ihr Unwohlsein in bestimmten Situationen besser einzuordnen und damit umzugehen.

# SCHRITT #2: KÖRPERSPRACHE UND KOMUNIKATION

Vorab eine gute Nachricht: **Jede Frau kann beeinflussen, wo sie im beruflichen Umfeld steht.** Viele Frauen denken, dass sie nur fachlich-inhaltlich besser sein müssen, um ihre Karriere voranzutreiben. Fachliches Wissen ist jedoch nur die Basis. Wahres „Besser sein“ bedeutet auch, sich durchzusetzen, sichtbar zu sein und die eigenen Ideen überzeugend zu vertreten. Sich durchsetzen heißt nicht, rücksichtslos zu agieren, sondern andere zu überzeugen und zu begeistern. **Der Schlüssel dafür ist das Verständnis und die gezielte Nutzung von Kommunikationsprozessen.**



## Kommunikationsprozesse im beruflichen Kontext verstehen lernen

- Es gibt **zwei Arten von Kommunikationssystemen** in Gruppen, nämlich die **hierarchische Kommunikation und die non-hierarchische Kommunikation.** Der Unterschied ist, dass die hierarchische vertikal von oben nach unten und vice versa abgrenzt, während die non-hierarchische eher Verbindung zwischen den Gesprächspartnern herstellt und aufrechterhält. Diese Kommunikation verläuft horizontal. Beide Arten sind nützlich in den jeweiligen Situation - manchmal erfordert die Situation ein schnelles Durchgreifen, ein anderes Mal muss integrativ gewirkt werden.

Und dann gibt es noch die non-verbale Art zu kommunizieren, also im Bereich der **Körpersprache wie Gestik, Mimik Körperhaltung.** Aber auch wie jemand den Raum betritt – schnell und leise oder forsch und direkt – wir merken sofort unbewusst, ob wir es hier mit einer selbstbewussten Person zu tun haben oder eher nicht.

Als Jasmin verstanden hatte, dass **nicht das WAS , sondern das WIE entscheidend ist**, konnte sie viel überzeugender ihre Botschaft an die Gesprächspartner im Bewerbungsprozess richten.

Dafür änderte Jasmin Folgendes:

- ihre **Sprechweise** – Jasmin lernte, nicht zu schnell sprechen, sondern in kurzen, klaren Sätzen zu reden. Nach wichtigen Aussagen legte sie eine kurze Pause am Satzende ein. Auch lernte sie, den Tonfall zum Schluss des Satzes zu senken und nicht fragend nach oben zu richten – so wie es zahlreiche Frauen tun, um Zustimmung zu erlangen..
- ihre **Körpersprache** war das Element, mit der sie ihre Worte unterstreichen konnte – eine aufrechte Haltung und guter Blickkontakt mit den Gesprächspartnern, offene Gesten statt verschränkter Arme und eine zugewandte Haltung. Damit sie ihre Körperspannung beibehalten konnte, übte Jasmin die Power-Pose ein, die sie vor dem Bewerbungsgespräch für 2 Minuten für sich einnehmen sollte. Diese Pose sorgt für erhöhtes Testosteron und reduziertes Cortisol. Das bedeutet: die im Körper stattfindenden chemischen Prozesse helfen, eine bessere Körperpräsenz auszustrahlen.

## Ergebnis von Schritt #2:

Durch das Verständnis und die Anwendung dieser Kommunikationsstrategien konnte Jasmin ihre eigene Überzeugungskraft erheblich steigern. Sie ist von Natur aus eher eine zierliche, kleine Person. Nichtsdestotrotz hat der gezielte Einsatz von Körpersprache ihren Worten das notwendige Gewicht verliehen.



# SCHRITT #3: PRÄSENTATIONSTECHNIKEN

Im nächsten Schritt des Mentoring-Intensivprozesses lag der Fokus auf die Entwicklung effektiver Präsentationstechniken. Eine klare und überzeugende Präsentation ist entscheidend, um in Bewerbungsgesprächen und im beruflichen Kontext zu punkten. Jasmin nutzte die „magische Drei“, um ihre Antworten strukturiert und einprägsam zu gestalten.



## Warum die „magischen Drei“?

Viele Präsentationen, sei es eine Powerpointpräsentation, eine freie Rede oder auch die eigene Vorstellung zu Beginn eines Bewerbungsgesprächs, sind viel zu überladen und mit Fachbegriffen gespickt - das macht es dem Zuhörer manchmal ganz schön schwer, den Inhalt gut zu erfassen.

.Das Geheimnis einer guten Rede – ob frei oder gut vorbereitet, ob fünf Minuten lang oder eine halbstündige Präsentation – besteht darin, dass sie meist auf drei Aspekte basiert. Das kann ganz banal „Einleitung – Hauptteil – Schluss“ sein. Oder es können drei Aspekte in den einzelnen Abschnitten sein. Das menschliche Gehirn kann sich am besten drei Aspekte merken und einprägen. Deshalb gilt: Wenn Du sicher sein willst, dass Deine Rede verstanden wird, wende die „magischen Drei“ an.

Es gibt aber auch noch weitere Stellschrauben, die es den Gesprächspartnern ermöglicht, interessiert Jasmins Präsentation zu folgen. So baute Jasmin gezielt Redewendungen in ihrer Selbstpräsentation ein, die die Aufmerksamkeit der Gesprächsteilnehmenden sicherten.



# SO HAT JASMIN ES GEMACHT ...

Um die Aufmerksamkeit zu Beginn zu sichern, startete Jasmin mit einem **starken Einstieg**, der sich ganz direkt an das Gegenüber wandte: „Ist es für Sie in Ordnung, wenn ich meine eigenen Erfahrungen mit dem Thema XY in den Mittelpunkt dieser Präsentation stelle? Diese verdeutlichen nämlich sehr gut, warum ich mich hier bewerbe...“.

Bei der üblichen Abfrage der Stärken/Schwächen wählte Jasmin **drei Unterthemen**, die ihre (Führungs-)Persönlichkeit erkennen lassen, in diesem Falle waren es **drei Meilensteine** in der beruflichen Laufbahn: die Übernahme von Führungsverantwortung als Teamleiterin, ihr Umgang mit der eigenen Vorgesetzten sowie ihr Führungsverhalten in einer herausfordernden Situation mit einem Mitarbeiter. **Die Struktur der drei Aspekte half Jasmin, die Informationen klar und verständlich zu präsentieren.**

## Zusätzliche Tipps, von denen Jasmin profitierte:

- **Etwas Unvergessliches teilen:** Jasmin vermied den Fehler, den viele machen: den eigenen Lebenslauf nochmals nachzuerzählen. Stattdessen wählte Jasmin mit der Mentorin eine beeindruckende Erfahrung aus, die den Gesprächspartnern in Erinnerung bleiben sollte.
- **Monologe vermeiden:** Nichts ist für eine Präsentation schlimmer, als wenn die Kandidatin scheinbar endlos in ihren Erzählungen auftritt. Jasmin versuchte, von Beginn an einen Dialog zu führen, indem sie auch Fragen an die Gesprächsteilnehmenden richtete.
- **Fokus liegt auf Ergebnisse:** Zahlreiche Aktivitäten auflisten? Mitnichten! Besser: Jasmin betonte die Resultate, die sie erreicht hatte.
- **Klar und präzise sprechen:** Jasmin sprach langsam, machte kurze, klare Sätze und vermied es, ohne Punkt und Komma zu reden – das ist die Königinnendisziplin

## Ergebnis von Schritt #3

Jasmin stellte sich in verschiedenen Szenarien vor, in denen sie diese Techniken anwenden könnte. Durch gezielte Übungen und die Anwendung der „magischen Drei“-Regel konnte Jasmin ihre Präsentationstechniken erheblich verbessern. Sie war nun in der Lage, ihre Fähigkeiten und Erfahrungen klar und überzeugend darzustellen, was ihr in den Bewerbungsgesprächen einen entscheidenden Vorteil verschaffte.

## SCHRITT # 4: KLARE POSITIONIERUNG

Obwohl die ausgeschriebene Stelle im Bereich Klima angesiedelt ist, verlangte die Position primär nach Führungskompetenzen. Jasmin musste sich **eindeutig als Managerin positionieren**, die in der Lage ist, ein Team zu leiten und strategische Entscheidungen zu treffen. Für die fachliche Tiefe genügte es, ein klares Bild des Themas zu haben und zu wissen, wo man sinnvoll ansetzen muss, um die Inhalte des Programmes strategisch erfolgreich gestalten zu können.



Für die Vorbereitung des Bewerbungsgesprächs war es weniger relevant, was das zukünftige Programm beinhalten sollte – die Inhalte sollten ja erst im Laufe des ersten Jahres gemeinsam mit den Partnern und basierend auf den aktuellen Herausforderungen erarbeitet werden.

Viele Bewerberinnen für Führungspositionen versuchen als Fachexpertinnen zu überzeugen und setzen sich selbst unter Druck, für ein bestimmtes Problem eine Lösung anbieten zu müssen. **Dies ist eine Fehleinschätzung**, denn als Führungskraft sind in erster Linie Kompetenzen im Management gefragt. Fachwissen, z.B. über Strategien zum Aufbau von Klimaresilienz, spielt eine Rolle für ausgeschriebene Positionen, die fachliche Beratung beinhalten.

# SO HAT JASMIN ES GEMACHT ...

Um als „zukünftige“ Programmleiterin eines Vorhabens in zweistelliger Millionenhöhe überzeugen zu können, bereitete sich Jasmin systematisch auf folgende Aspekte des Managements vor:

- Welche **strategisch-relevanten Fragen** stellen sich v.a. in der Aufbauphase im ersten Jahr?
- Welche **Kernprozesse** müssen für die Aufbauphase definiert werden?
- Was sind die **Managementbereiche und -aufgaben** einer Führungskraft?

Aus der Perspektive der „zukünftigen“ Programmleiterin stellt sich die Frage nach den Inhalten des Programmes dann anders dar. Jasmin legte den Fokus auf Aspekte, die es ermöglichen, in den ersten Wochen und Monaten nach Beginn des Programmes wichtige Richtungsentscheidungen zu treffen. So fragte sie nicht danach, welche konkreten Inhalte gefördert werden sollten, sondern sie fragte sich, welche örtlichen Bemühungen unterstützt werden könnten, um die Klimaresilienz im Land nachhaltig zu stärken? Welche Möglichkeit haben internationale Entwicklungsagenturen, um einen sinnvollen Beitrag im Land leisten zu können?

## Ergebnis von Schritt #4

Indem Jasmin sich bewusst nicht als Fachexpertin, sondern als Führungskraft positionierte, qualifizierte sie sich für eine Einsatz als Programmleiterin in Südostasien. Das war es, was gesucht wurde.

# SCHRITT #5: UMGANG MIT KRITISCHEN FRAGEN

In einem nächsten Schritt wurden kritische Fragen identifiziert, auf die Jasmin eine klare Antwort geben musste. Hier liegen weitere Stolpersteine, denn hier wird genau auf den Inhalt geachtet: Der mögliche Arbeitgeber möchte sicher gehen, dass die Bewerberin überlegt an Herausforderungen herangehen kann.



Im Mentoringprozess entwickelte Jasmin gemeinsam mit der Mentorin folgende thematische Cluster:

- **Fragen zur Person Jasmin** – dies richtete sich auf ihre Selbstpräsentation und ihre Kompetenzen
- **Fragen zum Programmaufbau** - welche Aspekte sind vorrangig? Wo würde Jasmin ansetzen, um strategisch vorzugehen?
- **Fragen zur Positionierung des Programmes im Kontext** - wo sind hier die Ansatzpunkte? Wie wirbt sie beispielsweise für Partnerschaften?
- Und **Fragen zum Teamaufbau** - worauf achtet sie bei der Zusammenstellung eines Teams? Was sind ihre Schwerpunkte bezüglich Personalführung?



## SO HAT JASMIN ES GEMACHT ...

Die Mentorin hatte für jedes Cluster **ein Frageset** von ca. 10 Fragen festgelegt, auf die sich Jasmin dann schriftlich vorbereitete. In der Vorbereitung achtete Jasmin darauf, dass die Antworten weitestgehend der Drei-Punkte-Regel entsprachen.

In der anschließenden **Simulation der Interviewsituation** wurde dann vor allem auf Kohärenz von Körpersprache, Tonalität und Gestik mit klaren inhaltlichen Positionen geachtet: Wie formuliert Jasmin die Antworten – klar und deutlich im Sinne einer Aussage oder aber erklärend und erläuternd? Wie tritt sie auf – mit selbstbewusster, aufrechter Haltung oder signalisiert sie unbewusst ein „Flüchten-aus-der-Stresssituation“? Es wurden mehrere Durchgänge vorgenommen, bis Jasmin mühelos und selbstverständlich überzeugen konnte. Dies ist in der Tat **eine Sache der Wiederholung**, in der man nur besser werden kann, je öfter man die Situation durchspielt.

## Ergebnis von Schritt #5

Jasmin übte die Beantwortung sowohl für sich allein als auch mit ihrer Mentorin als Feedbackgeberin. So wurden die Antworten selbstverständlicher und es fiel ihr von Mal zu Mal leichter, auf die Fragen zu antworten. Jasmin entwickelte sogar eine Haltung der aufmerksamen Gelassenheit – überzeugender kann man nicht sein.

# SCHRITT #6: FOKUS AUF STRATEGISCH RELEVANTE PROZESSE

Natürlich geht es auch um Inhalte. Aber diese Inhalte sind keine fachlich-sektorale Inhalte. Mit der Positionierung als Führungskraft, die das Programm aktiv managen will, stellte sich die Frage nach den Schwerpunkten im ersten Implementierungsjahr.



Jasmin entwickelte mit ihrer Mentorin folgende Punkte, die weitgehend auch ihrem Vorgehen entsprechen würden:

- **Priorisierung im ersten Jahr:** Identifikation von Implementierungsstrategien und Schlüsselmaßnahmen; Aufbau von Prozessen und Strukturen; Monitoring und Evaluation der Fortschritte
- **Zusammenarbeit mit Kooperationspartnern:** Netzwerkaufbau und -pflege; Verhandlungstechniken und Kooperationsstrategien; Anbahnung von langfristigen Partnerschaften und Allianzen
- **Teamaufbau:** Rekrutierung von ersten Mitarbeitenden für das operative Geschäft und das Backoffice; Einarbeitung der Mitarbeitenden; Teamorganisation

# SO HAT JASMIN ES GEMACHT ...

Nachdem diese Punkte so festgelegt waren, arbeitete Jasmin Hauptbotschaften für das Bewerbungsgespräch heraus. Sie formulierte auch diese schriftlich aus und nutzte dafür die „ich-Form“. Hier sind einige Beispiele:

- „**Im ersten Jahr werde ich mich vor allem** auf die Pilotierung von einzelnen Massnahmen **fokussieren**, um herauszufinden, wie eine Implementierung in diesem Kontext erfolgreich gestaltet werden kann. Wir können dann die Konsolidierung des Programmes im zweiten Implementierungsjahr angehen und haben bereits wesentliche Erfahrungen gemacht. ...“
- „Die Auswahl der Kooperationspartner **muss meiner Meinung nach vor allem strategisch erfolgen**: Wer von den möglichen Partnern hat eigene Kapazitäten in Form von bestimmtem Wissen oder einen direkten Zugang zur Zielgruppe? ...“
- „Meist nehme ich die Auswahl der ersten Mitarbeitenden anhand der festgelegten Aufgaben vor, die sich im ersten Implementierungsjahr stellen: Je nachdem wird beispielsweise mehr fachliches Wissen benötigt, gute Beziehungen zu bestimmten Partnern oder ein exzellenter Zugang zur Zielgruppe. ...“
- „Mit den vorgesetzten Stellen **möchte ich eine enge und gute Kommunikation pflegen**, da ein Backup gerade in der Aufbauphase essenziell ist. ...“

**Hauptbotschaften sind wie der vielzitierte rote Faden:** Zum einen halfen sie Jasmin, sich nicht während des Gespräches zu verzetteln. Zum anderen konnte Jasmin auch an dieser Stelle die Gesprächssituation durchspielen und sich überlegen, welchen Punkt sie wo einbringen wollte.

## Ergebnis von Schritt #6

Jasmin belegt den Perspektivenwechsel als Managerin und Führungskraft durch die kurze Beschreibung eines klaren strategischen Vorgehens.

# SCHRITT #7: DER GROSSE TAG NAHT – WAS ES KURZ VORHER NOCH ZU TUN GIBT.

Im Wesentlichen sind die wichtigsten Schritte gemacht – kurz vor dem eigentlichen Bewerbungsgespräch sollten keine Dokumente mehr auf die Schnelle gelesen werden. Es darf sich eine gewisse Vorfreude und Ungeduld einstellen.



Jasmin gönnte sich am Tag vorher einen ausgiebigen Spaziergang und ging gedanklich nochmals die eine oder andere Sache durch. Sie stellte sich das Bewerbungsgespräch vor und sah sich selbst selbstbewusst alle Fragen beantworten. Nach eigenem Bekunden fühlte Jasmin eine Ruhe aufkommen: Sie hatte sich während acht Wochen intensiv vorbereitet. In diesem Vorbereitungsprozess ist ein inneres Bild entstanden, das sie als eine souveräne Führungskraft zeigt. Sie sah sich bereits als Managerin in Gesprächen mit dem Team oder den Partnern. Sie fühlte sich viel sicherer als zu Beginn, da sie nicht Fachwissen „lernen“ musste, sondern eine andere Haltung entwickelte: Sie sah in erster Linie die Aufgabe, die vor ihr lag und die angegangen werden wollte. Das war ein neues Gefühl für Jasmin.

## Ergebnis von Schritt #7

Jasmin führte ein zweistündiges Gespräch mit den beiden Vorgesetzten der Programmleitung sowie einer Mitarbeitenden der HR-Abteilung. **Noch am gleichen Abend erhielt sie die Bestätigung, dass sie ihren Traumjob antreten könne.**

Jasmin erhielt auch ein **Feedback** zu ihrem Auftreten: **Sie ist in jeder Beziehung überzeugend aufgetreten** – ihre zukünftigen Vorgesetzten sind sich sicher, dass Jasmin die Herausforderungen dieser Position mit der richtigen Grundhaltung angehen wird.

Damit hat sich Jasmin gegenüber anderen, fachlich geeigneteren Bewerbern durchgesetzt.



# NUN BIST DU AN DER REIHE !

Du willst nicht die nächsten Jahre hinter Deinem Schreibtisch am Computer versauern?  
Du willst Erfahrungen sammeln, die Dir für Deine weitere Laufbahn nützlich sein können?  
Dann kann ich Dich gerne unterstützen ...

Wie?

**Du hast verschiedene Möglichkeiten**, wenn Du mit mir arbeiten willst.

- **Abonniere meinen Newsletter** – alle 14 Tage erhältst Du einen frischen Impuls um Deinen Turbo anzuschmeißen. Hier teile ich wertvolle Insights wie andere Frauen ihre Herausforderungen gemeistert haben und ihren Weg gestaltet haben. Ausserdem erfährst Du hier als erstes, wenn ich die Tore zu meiner Monatschallenge oder mein Mentoringprogramm öffne.

[HIER GEHT ES ZU MEINEM NEWSLETTER "...AUF DEN PUNKT GEBRACHT!"](#)

- Du kannst mir auch **auf Social Media folgen** – ich bin auf LinkedIn und auf Instagram:

[HIER GEHT'S ZU MEINEM LINKEDIN ACCOUNT](#)

- **Du kannst mich auch direkt kontaktieren**, wenn Du auf die Schnelle ein Feedback brauchst für eine Herausforderung, die du hast – schreibe mir eine Mail, wenn du Interesse an einem 1:1 - Speedcoaching hast: [info@conrad-consult.ch](mailto:info@conrad-consult.ch). (30 Minuten für 49,- €)

Ich freue mich auf Dich!

Beste Grüsse,

*Candia*

