

Eine Anleitung zum Glücklichen sein – Selbstverantwortung in Ihrer Karriereentwicklung

Von Felix Hirschburger*

Ihre eigene Karriere hängt hauptsächlich von drei Elementen ab: Vom Unternehmen, Ihren Vorgesetzten und insbesondere von Ihnen selber. Das Unternehmen bildet den Rahmen der Möglichkeiten und Ihre Vorgesetzten können Sie im Idealfall unterstützen; doch Sie selber müssen die Initiative ergreifen und Ihre Karriere aktiv vorantreiben – die Verantwortung liegt klar bei Ihnen.

Dieser Artikel soll Ihnen aufzeigen, wie Sie Ihre Karriere proaktiv managen und das Beste aus Ihrer aktuellen Situation heraus holen können. Wenn wir kurz darüber reflektieren, welchen Stellenwert der Job in unserem Leben hat und dann betrachten, wie wenig professionell die meisten von uns die nächsten Schritte ihrer beruflichen Entwicklung planen, wird klar: es besteht

Handlungsbedarf! Wenn Sie Führungskraft oder Unternehmer sind und sich fragen, weshalb Sie sich auch um das Karrieremanagement Ihrer Mitarbeitenden kümmern sollten, gibt es zwei Antworten: 1. bleiben gute Mitarbeitende länger dem Unternehmen erhalten, wenn ihre Karriereentwicklung ernst genommen wird und 2. ist wohl der wichtigste Erfolgsfaktor einer Unternehmung der Grad des Engagements seiner Mitarbeitenden. Kurz, ein aktives Karrieremanagement hat einen stark positiven Effekt auf Retention und Engagement. Dies wiederum wirkt sich direkt auf die Leistung und somit auf die wirtschaftlichen Kennzahlen aus.

Mit unserer 37-jährigen Erfahrung im Bereich des Karrieremanagements entwickelten wir ein Erfolgsmodell, das einerseits einfach umzusetzen ist und andererseits auf best practice beruht. Wenn Sie Ihre Karriere selbstverantwortlich managen möchten raten wir Ihnen diesen Artikel aktiv durchzuarbeiten. Das Modell greift nämlich nur, wenn Sie die hier gestellten Fragen konkret beantworten (am besten mit Stift und Papier), das Ganze reflektieren und anschließend einen Entwicklungsplan für sich ausarbeiten. Wenn Sie das tun, garantieren wir Ihnen ein besseres Verständnis dafür, welche Schritte Sie planen müssen, damit Sie in Ihrer Arbeit noch erfolgreicher und eben glücklicher werden. Begin-

nen wir mit dem ersten und wohl wichtigsten Element:

1. PERSON

Seien Sie sich Ihrer Stärken bewusst

Was kann ich am besten?

Durch Aus- und Weiterbildungen, Berufserfahrung und auf vielen anderen Wegen haben Sie Fähigkeiten, Kenntnisse und Kompetenzen erworben. Dies sind Ihre Stärken und Ihr Wert auf dem Arbeitsmarkt. Natürlich sprechen wir hier auch von persönlichen Eigenschaften, Fähigkeiten, Talenten oder Neigungen, die Sie besonders auszeichnen. Inwiefern sind Sie einzigartig? Was schätzen andere an Ihnen? Was ist Ihr Talent? Was bringen Sie Ihrer Unternehmung?

Was möchten Sie tun?

Ihre anvisierte, zukünftige Tätigkeit soll für Sie interessant sein und Ihren Fähigkeiten entsprechen. Menschen, die einer Beschäftigung nachgehen, die ihnen gefällt und ihren Fähigkeiten entspricht, sind zufriedener und erfolgreicher. Natürlich spielen bei dieser Frage auch Werte, die Ihnen im Leben wichtig sind, eine tragende Rolle.

Welche Prioritäten gibt es in Ihrem Leben?

Ihre berufliche Zielsetzung sollte auch Ziele und Präferenzen Ihres Privatlebens berücksichtigen. Dazu gehören beispielsweise private Zukunftspläne, Arbeits- bzw. Wohnort und Einkommen. Fragen Sie sich, was hinter Ihrem beruflichen Ziel steht, was Ihr Antrieb ist.

Um Ihre Karriere voranzutreiben, müssen sie wissen, welche Fähigkeiten Sie auszeichnen und einzigartig machen. Jeder berufliche Erfolg, bzw. jede Leistung ist ein Indikator für eine oder mehrere Fähigkeiten, die Sie besitzen – und häufig auch für Eigenschaften Ihres Charakters. Analysieren Sie Ihre kleinen und grossen Erfolge, um Ihre Kompetenzen zu entdecken, Ihren potentiellen Markt zu definieren, in Ge-

Erhältlich im App Store

Available on the Android Market

Die kostenlose App von seminar.INSIDE mit dem täglichen Gratis-Tipp für Erfolg im Alltag. Jetzt downloaden: im App Store oder Android Market.

seminar.INSIDE
das Magazin für erfolgreiche Weiterbildung und Meetings

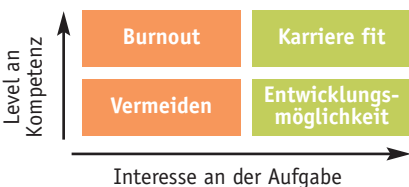
sprächen Ihren Wert zu beschreiben oder alternative Tätigkeiten zu finden, die noch besser zu Ihnen passen. Im Karrierecoaching empfehlen wir unseren Kandidaten mindestens 10 solche Erfolgsgeschichten zusammenzutragen, in denen sie eine aktive Rolle eingenommen haben. Eine herausfordernde und sehr lohnenswerte Arbeit.

Ihre Interessen einschätzen

Ein ebenfalls wichtiger Aspekt bei Ihrer beruflichen Entwicklung ist die Auseinandersetzung mit Ihren persönlichen Interessen. Was hat Ihnen in den bisherigen Positionen gefallen und was nicht? Welche Aufgaben möchten Sie übernehmen, welche Probleme lösen? Erinnern Sie sich an eine berufliche Situation, in der Sie in einer Aufgabe so vertieft waren, dass Sie die Zeit völlig vergessen haben?

Berufliches Ziel

Indem Sie sich intensiv Gedanken darüber machen, welche Vorstellungen Sie von Ihrer beruflichen Zukunft haben und die dazu passenden Zielvorstellungen formulieren, können Sie schon heute die Richtung Ihrer beruflichen Entwicklung festlegen. Wo möchten Sie beruflich und privat in drei bis fünf Jahren stehen? Wie soll Ihre Arbeitssituation aussehen? Je klarer Ihre Vorstellungen über langfristige Ziele sind, desto einfacher wird für Sie der nächste Karriereschritt zu meistern sein. Wenn Sie ihn nicht proaktiv steuern, finden Sie sich vielleicht in einer Situation wieder, in der Sie eine Aufgabe ausführen müssen, die Sie weder gerne noch gut tun und man dennoch eine top Leistung von Ihnen erwarten. Dies ist für Sie selber und Ihre Karriere eine wirklich schlechte Ausgangslage.



Ziel sollte sein, etwa 80% Ihrer Aufgaben im Quadranten «Karriere fit» zu haben. Dies gibt Ihnen auch die Energie, um an Ihren Entwicklungsmöglichkeiten zu arbeiten.

2. LEISTUNG

Seien Sie sich Ihres Rufes bewusst Hier ist die Formel für die Entwicklung Ihrer Karriere:

* **Felix Hirschburger** ist Consultant und Executive Coach bei Lee Hecht Harrison. In dieser Funktion führt er unter anderem für Firmen Workshops zum Thema Karriereentwicklung durch und berät Einzelpersonen in ihrer beruflichen Standortbestimmung.



LHH ist schweiz- und weltweit führend in der beruflichen Neuorientierung und Expertin in der Entwicklung von Führungskräften und Schlüsselpersonen. Weitere Informationen finden Sie unter: www.lhh.ch

Ruf □ Leistung (individuell und im Team) □ Netzwerk = Karriereentwicklung

Ihr Ruf ist gewichtiger und stärker als Ihr Lebenslauf. Doch was genau meinen wir mit «Ruf»? Hier geht es vor allem darum, welche Geschichten andere über Sie erzählen. Wir alle haben einen Ruf, sei es in der Familie oder bei der Arbeit. Sie erhalten Ihren Ruf, indem Sie in Aktion treten und Sie jemand dabei beobachtet oder über Sie etwas erfährt. Dies wird dann beurteilt, Sie erhalten ein Art Label dafür und dieses Label entspricht dann Ihrem Ruf. Die genau gleiche Handlung von unterschiedlichen Personen in unterschiedlichen Kontexten durchgeführt, kann zu einem ganz anderen Ruf führen. Wenn z.B. ein Devisenhändler seinen Arbeitstag mit der Zeitungslektüre beginnt, wird dieser anders beurteilt, als wenn ein Informatiker dies tut.

Eine wichtige Aufgabe für Sie ist also das Überprüfen Ihres Rufes. Fragen Sie öfters nach Feedback. Sie können jederzeit vertrauensvolle Kollegen oder Ihre Vorgesetzten bitten, Informationen, die diese über Sie hören, mit Ihnen zu teilen. Hier geht es nicht darum herauszufinden, wer etwas gesagt hat. Wichtig ist nur, was gesagt wurde. Weshalb kommt man zu Ihnen? Wofür sind Sie bekannt in der Unternehmung? Fragen Sie sich auch, welches die zwei oder drei wichtigsten Personen sind, die Einfluss auf Ihren Ruf haben. Sie können Ihren Ruf jederzeit korrigieren oder positiv beeinflussen, vor allem auch damit, welche Geschichten Sie über sich und Ihre Arbeit erzählen.

Ihre Vorgesetzten sind die wichtigsten Ambassadoren für Sie, denn die meisten Leute werden diese betreffend Feedback über Sie fragen. Ihr Ruf wird Ihnen Türen öffnen oder schliessen. Fragen Sie sich auch immer wieder, ob Ihr Ruf mit Ihrem Karriereziel übereinstimmt. Wenn Sie auf

eine Art wahrgenommen werden, jedoch anders gesehen werden möchten (resp. ein anderes Karriereziel anvisieren), sollten Sie unbedingt aktiv werden und an einer neuen Positionierung arbeiten.

Netzwerken

Netzwerken ist ein langfristiger Prozess, bei dem es darum geht Vertrauen aufzubauen. Bildlich gesprochen sähen Sie Samen, wässern diese und kümmern sich kontinuierlich ums Gedeihen. Es geht immer darum, anderen zu helfen und herauszufinden, was Sie benötigen. Somit wissen Sie auch schnell, wen Sie für welche Information kontaktieren können. Wie bei einem Bankkonto, müssen Sie auch hier zuerst etwas einzahlen, bevor Sie abheben können.

Ihr Ziel sollte es sein, Ihr Netzwerk kontinuierlich zu entwickeln. Unterschätzen Sie auch niemals die Kontakte Ihrer Kontakte; meistens sind es diese, die einem Türen zu neuen Möglichkeiten öffnen.

Wer gehört zu Ihrem Netzwerk? Denken Sie an Ihre Unternehmung, Ihr persönliches Umfeld, ehemalige Kollegen, Freunde vom Sportclub, usw. Ganz wichtig, überlegen Sie sich auch, wer Sie in Ihrer Karrierefrage unterstützen könnte. Denken Sie daran, Sie müssen in die Interaktion treten, denn Karrieren entstehen immer in Gesprächen.

3. ORT

Seien Sie sich Ihres Umfeldes bewusst

Inwiefern ändert sich Ihre Arbeitswelt?

Machen Sie sich Gedanken zu Tendenzen in der Branche, im Unternehmen, im Geschäftsbereich und im Arbeitsbereich. Was sind die grossen Trends für Ihren Bereich und was bedeutet das für Ihre berufliche Entwicklung?

Wie sicher ist Ihre Position? Ist Ihre Arbeitsstelle essentiell für die Unternehmung und trägt sie direkt zur Wertschöpfung bei? Wenn dies nur indirekt ist, z.B. als interner Trainer für eine Bank, dann versuchen Sie mehr in Richtung direkte Wertschöpfung zu gehen, z.B. als Trainer in einer spezialisierten Unternehmung für Trainings für Banken.

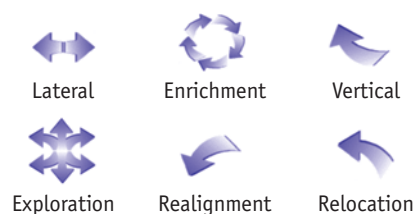
4. MÖGLICHKEITEN

Setzen Sie smarte Ziele

Welche Ziele haben Sie?

Karriere machen muss nicht immer einen hierarchischen Sprung (Vertical) bedeu-

ten. Welche dieser sechs Möglichkeiten passt momentan am ehesten zu Ihrer Situation und welcher folgt als nächster?



© MasteryWorks 2010

Wie können Sie einen Business Case für Ihre Karriere-Optionen entwickeln? Mit wem sollten Sie diesen Business Case besprechen? Gibt es Projekte oder Aufgaben, die Sie übernehmen könnten? Oder macht es für Ihre Karriere Sinn, z. B. 20% für eine andere Abteilung zu arbeiten, um so Ihr Wissen gezielt zu erweitern? Es gibt viele Möglichkeiten, seien Sie kreativ. Behalten Sie aber dabei immer auch Ihr Karriereziel im Auge, damit die Entwicklung Sie wirklich einen Schritt vorwärts bringt. In gewissen Fällen ist es nötig, nicht zu seinem direkt Vorgesetzten zu gehen und bei einer Hierarchiestufe höher anzuklopfen. Denn kurzfristig denkende Manager lassen oft gute Mitarbeitende nicht weiter ziehen. Wenn es niemanden gibt, der Ihre Position übernehmen kann, wird es allenfalls viele Gründe geben, weshalb Ihre Weiterentwicklung nicht machbar ist.

5. PLAN

Entwickeln Sie einen Plan

Sie erzielen schnell Resultate, wenn Sie diesen Artikel nochmals durchgehen, die Fragen beantworten und sich die Punkte notieren, bei denen Sie voran kommen möchten. Setzen Sie sich SMARTe Ziele: D.h. Ziele die spezifisch, messbar, attainable (erreichbar), realistisch und tangible (greifbar) sind. Idealerweise schicken Sie diesen Artikel jemandem, der ebenfalls Interesse an der Entwicklung seiner beruflichen Entwicklung hat. Besprechen Sie dann, in welchen Zeitabständen Sie sich über die konkrete Umsetzung Ihrer Massnahmen austauschen werden. Dies schafft Verbindlichkeit. Wenn Sie diese Ziele auch wirklich umsetzen, stehen Ihre Chancen sehr gut, dass dieser Artikel tatsächlich eine Anleitung zum Glücklichen ist. Beginnen Sie gleich heute damit. <

News aus der Bildungslandschaft HF

Berner Bildungszentrum Pflege

Bern-Ausserholligen ist die neue Heimat des Berner Bildungszentrums Pflege (BZ Pflege). Vier Jahre nach der Zusammenführung der Pflegefachschulen des Kantons Bern und zwei Jahre nach dem Spatenstich findet der Schulbetrieb ab dem 17. Oktober 2011 erstmals unter dem gemeinsamen Dach des neuen Campus BZ Pflege in Bern-Ausserholligen statt. Der Campus BZ Pflege ist mit 1000 Studierenden und 200 Mitarbeitenden von volkswirtschaftlicher und städtebaulicher Bedeutung und bietet eine spezielle auf die Bedürfnisse der Pflege Aus- und Weiterbildung ausgerichtete Infrastruktur. <

Umsetzung Rahmenlehrplan

Technikerschulen HF Holz Biel

Auf das Herbstsemester 2011 setzten die Technikerschulen HF Holz in Biel den neuen Rahmenlehrplan der Konferenz der Höheren Fachschulen Technik (KFH-T) in Kraft. Bei der Ausarbeitung des neuen Rahmenlehrplans arbeitete die KFH-T eng mit den Branchenverbänden zusammen. Im Vordergrund stand das Anpassen der Ausbildung an die in den letzten Jahren technisch und technologisch national und international expandierende Holzwirtschaft. Damit soll das Berufsbild der diplomierten Techniker/-innen HF künftig prägnanter und vor allem international positioniert werden. <

Herzliche Gratulation!

Die Höhere Fachschule Uster feiert ihr 50-jähriges Jubiläum

Die Höhere Fachschule Uster (HFU) ist vor 50 Jahren, am 1. November 1961 als «Arbeitsgemeinschaft für Berufliche Weiterbildung Uster» (AWBU) aufgrund der Initiative von fünf Unternehmungen der Region Uster gegründet worden.

1997 ist der Namenswechsel zur bekannten «Technikerschule Uster» vollzogen worden. Im Rahmen des kantonalen Projektes «Bildungszentren» erhielt das Weiterbildungsinstitut 2001 die offizielle Einbettung im Bildungszentrum Uster BZU. Somit konnten fortan Synergien in der Bildung aktiv genutzt werden. Eine win-win Situation für Studierende wie auch für die Schule selber. Aufgrund der Konsolidierung in der Schweizer Bildungslandschaft und Anpassung ans zweite Berufsbildungsgesetz ist 2006 aus der Technikerschule Uster die vom BBT anerkannte Höhere Fachschule Uster (HFU) entstanden.

Die ABB Technikerschule feiert ihr 40-jähriges Jubiläum

Die ABB Technikerschule feierte am 14. Oktober 2011 im Badener Martinsberg ihr 40-jähriges. Die Schule wurde 1971 durch die damalige BBC gegründet. Seit 1973 sind ihre Diplome kantonal und seit 1983 eidgenössisch anerkannt. Nachdem immer mehr Firmen ihren Nachwuchs nach den

NEUE GÖNNERMITGLIEDER

HFWS ■ Höhere Fachschule für Wirtschaft
■ Schaffhausen

Die Höhere Fachschule für Wirtschaft Schaffhausen feiert dieses Jahr ihren 20. Geburtstag. Sie wurde 1991 gegründet und ist seit 1994 eine eidgenössisch anerkannte Höhere Fachschule. Die HFWS Schaffhausen konzentriert sich ausschliesslich auf den Bildungsgang HF Betriebswirtschaft. www.hfw-sh.ch

MBSZ

Die MBSZ – Marketing & Business School Zürich wurde 1996 gegründet und befindet sich im Zentrum von Zürich. Seit einigen Jahren führt sie auch Lehrgänge in Bern durch. Neben den Bildungsgängen HF Betriebswirtschaft und Marketing bietet die MBSZ auch Prüfungsabschlüsse bis zum Marketing- oder Verkaufsführer, diverse NDS-HF und einen MBA an. www.mbsz.ch