# MANDANTENBRIEF 11 / 2012

## KARRIERE I
## „Karriere – Beschleuniger“

Karriere zu gestalten ist keine Selbstverständlichkeit, sondern eine Kunst. Die erfolgreiche Karriere hängt von bewussten und zielgerichteten Agieren, von angestrebten Umständen ab, aber auch von Glück und Zufall. Gleichwohl gibt es eine Reihe an Kriterien, die bei einer positiven Karrieregestaltung zu beachten sind:

- **Aktive Rolle**

Interessant ist, daß einige Manager grundsätzlich nur zur nächsten Hierarchiestufe „berufen“ bzw. „gebeten“ wurden, andere haben sich aktiv darum bemüht. „Wenn das Glück vorbei kommt, muß man eben draußen vor der Tür stehen“ – dieser Spruch macht deutlich, daß der jeweilige Manager schon eine aktive Rolle spielen muß.
Konsequenterweise ist es wichtig, wenn man sich karrieremäßig orientiert, dass der jeweilige Manager eine aktive (pro-aktive) Handlungsweise an den Tag legt. Es sollte deutlich gemacht werden, was „ich“ gemacht habe, was „ich“ bewirkt habe, um zu dokumentieren, dass man für Chancen und Alternativen offen ist.

- **Der richtige Manager zum richtigen Zeitpunkt am richtigen Platz**

Interessant ist die Aussage von Opfern beispielsweise eines Verkehrsunfalls, die von sich sagen: „ich war zur falschen Zeit am falschen Ort“. Das Unternehmens-, Markt- und Konjunkturumfeld muss permanent daraufhin analysiert werden, ob sich endogene oder exogene Faktoren ergeben, die einen maßgeblichen Einfluß auf die derzeitige Karriere-Konstellation haben, bzw. haben könnten.

- **Karriere** durch
  - **Leistung** ist sicherlich eine der wichtigsten Ingredienzien, um überhaupt Karriere zu machen. Man sollte sich als ein leistungs- und ergebnisorientierter Manager positionieren und darstellen können. Nicht das Bemühen um eine Lösung zählt, sondern das erzielte Ergebnis.
  - **„Vitamin B“** mag durchaus möglich sein – jedoch wenn man in der neuen Aufgabenstellung nicht die erwartete Leistung bringt, kann dies durchaus „tödlich“ sein.
  - **Netzwerke** können durchaus Tür und Tor öffnen, jedoch auch hier gilt, daß die individuelle, nachvollziehbare Leistung eindeutig der wichtigste Karrieregarant ist.

- **„Richtige“ Taktung**

Ein Karriereschritt ist oft mit einem Wechsel von einem Unternehmen zum anderen verbunden. Hier stellt sich die Frage, ob die Unternehmenswechsel zu kurz hintereinander oder aber kaum oder nie stattgefunden haben. Zweifelsohne ist das ehemalige Bild eines lebenslangen Verweilen in einem Unternehmen nicht mehr zeitgemäß, jedoch sollte die Verweildauer in einem Unternehmen so lange sein, daß nachvollziehbar nicht nur eine bestimmte Leistung erbracht wurde, sondern auch das positive Ergebnis der Aktivitäten des jeweiligen Stelleninhabers sichtbar ist.

- **Internationalität**

Eine internationale Erfahrung ist heutzutage unumgänglich insbesondere, um die unterschiedlichen Nationalitäten und Mentalitäten kennengelernt zu haben.

* * *

Bei diesen Aktivitäten sollte deutlich werden, daß man vorzugsweise ein Manager sein sollte, der „über den Tellerrand“ hinaus denken und handeln kann. Diese Fähigkeit wird sehr oft dadurch unter Beweis gestellt, daß man beispielsweise Sonderprojekte erfolgreich bearbeitet hat. Last but not least ist es wichtig, eine breite funktionale Erfahrung (nicht nur in einem einzigen Funktionsbereich) gewonnen zu haben

**Fazit:**
Nicht jeder Manager paßt in jedes Unternehmen; vielmehr kommt es auf die passende Unternehmenskultur an, letztlich auf den passenden Vorgesetzten und ein klares Verständnis davon, was der Manager und das Unternehmen voneinander erwarten.

* * *

Die TRUST MANAGEMENT CONSULTANTS Gruppe bietet aktive Karriereberatung auf individueller Basis an und steht Ihnen als Gesprächspartner jederzeit zur Verfügung.

Ihre
TMC
TRUST MANAGEMENT CONSULTANTS