MANDANTENBRIEF 12 / 2012



KARRIERE II "KARRIERE— BREMSEN"

Durch eine entsprechende Verhaltensweise kann man relativ leicht die Karriere weiter vorantreiben (siehe der vorherige Mandantenbrief 11/2012), aber auch – das ist die Alternative – die Karriere verlangsamen bzw. sogar zum Stoppen bringen. Um Karriere machen zu können, ist es notwendig, sich auf bestimmte Richtlinien, Tendenzen und Trends einzustellen. Derjenige Manager, der dazu nicht bereit ist, wird relativ schnell am eigenen Leibe erfahren, daß Karriere zu machen nicht immer ganz leicht ist.

Verhaltensweisen, die wir als typische "Karriere – Bremsen" bezeichnen, sind

Tunnelblick

Es kommt immer wieder vor, daß Manager sich zu stark fokussieren, sich so stark auf ihre Aufgabenstellung konzentrieren, daß es zu einem "autistischen Weltbild" kommt. Gerade die heutige Zeit lebt vom "Blick über den Tellerrand".

• Loyalität bis hin zur Selbstaufgabe

Natürlich wird von Mitarbeitern eines Unternehmens erwartet, daß diese sich loyal dem Unternehmen gegenüber verhalten, sodaß man problemlos und ohne anzustoßen läuft, indem man dem Unternehmen Loyalität entgegenbringt. Dies kann jedoch schnell in "blinder Gefolgschaft" enden, insbesondere dann, wenn positiv-kritische Äußerungen nicht getätigt werden, bzw. nicht erwünscht sind.

Blinde Karrieregeilheit

Eine gegenteilige Eigenschaft der zu 100%igen Loyalität schreiben wir denjenigen Managern zu, die auf jede sich bietende Gelegenheit aufspringen, um eine höhere Hierarchiestufe, um mehr Geld, um mehr, mehr, mehr zu ergattern. Irgendwann werden diese Manager feststellen, daß bei der Karriere nicht der Opportunist langfristig erfolgreich ist, sondern derjenige, der bereit ist eine entsprechende nachvollziehbare Leistung zu erbringen.

• Unternehmenskultur nicht beachtet

Nach wie vor gilt die alte Weisheit: "nicht jeder Mitarbeiter paßt in jedes Unternehmen" – man muß sich eben ausreichende Zeit und Ruhe für Vertragsverhandlungen einräumen, um zu beachten, ob das nächste Unternehmen von den "soften Faktoren" her tatsächlich in ein persönliches, langfristiges Karrierekonzept paßt.

Das falsche Geschlecht

Die Quotenregelung soll "par ordre du mufti" alte, zum Teil bewährte Usancen verändern. Problematisch wird es dann, wenn der betreffende Manager mehr oder weniger direkt aus seinem Umfeld hört, daß die Karrieremöglichkeiten eingeschränkt sind, da man das "falsche Geschlecht" hat.

• Unkoordinierte Berufs - und Lebensplanung

Wer kennt das Szenario nicht: endlich hat man einen guten Kandidaten für eine bestimmte Aufgabenstellung gefunden und dann sagt der Kandidat dennoch ab, da "die Heimatfront" es ihm / ihr nicht gestattet, umzuziehen, der Lebenspartner einen anderen beruflichen Rhythmus hat, die Schulpflicht der Kinder einen Strich durch die Rechnung macht – es paßt nicht.

Fazit:

Einen erfolgreichen Karriereplan zu entwickeln und umzusetzen, ist manchmal schwieriger, als man glaubt. Eine Karriere "in den Sand" zu setzen, geht heutzutage schneller und ist leichter, als man sich vorstellen kann.

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