



Für den einen ist Karriere die Angestelltenlaufbahn, für den anderen der Weg als Unternehmer. Wichtig ist, sich die eigenen Ziele deutlich zu machen. Foto: Alimdi-net

Jeder hat seine eigenen Ziele

Ob man erst am Beginn seiner Karriere steht oder sich als Berufserfahrener weiterentwickeln will – man braucht konkrete Ziele und den Mut, den Schritt ins Ungewisse zu wagen, lautet der Rat von Karrierecoach Harald Dill. Weder Anpassung noch Aufmüpfigkeit sind hilfreich.

EVDOXIA TSAKIRIDOU

VDI Nachrichten, München, 23. 4. 10, cha

VDI Nachrichten: Gibt es überhaupt eine gültige Definition von Karriere?

Dill: Karriere bedeutet berufliche Entwicklung. Für den einen ist es die Angestellten-Laufbahn für den anderen der Weg als Unternehmer.

Was ist bei Absolventen wichtig für einen guten Start?

Engagement, Interesse und Kontaktfreudigkeit. Engagement heißt, Einsatz bringen. Am Anfang auch Überstunden. Dabei ist natürlich Interesse an den Aufgaben und den Zusammenhängen

im Unternehmen, aber auch an den Menschen, wichtig. Um die eigene Karriere wirklich zu entwickeln, ist außerdem eine ausgeprägte Kontaktfreudigkeit erforderlich.

Sollen Berufserfahrene sich anpassen oder lieber aufbegehren, um ihre Karriere voranzubringen?

Weder die eine noch die andere Haltung ist wirklich hilfreich. Wenn Sie nicht wissen, was Sie wollen, sind alle Anstrengungen sinnlos. Es ist sehr wichtig, sich seiner Lebensziele bewusst zu werden. Mit einer entsprechenden Vorbereitung können Sie viel konkreter, zielorientierter und selbst-

bewusster Ihre Ziele kommunizieren.

Für manche Chefs liegt in der Beförderung kein Nutzen, schließlich verlieren sie damit einen guten Mitarbeiter.

Den Mitarbeiter würde die Führungskraft so oder so verlieren. Wenn er ihn selbst nicht entwickeln kann, wird er sich die Möglichkeiten außerhalb des Unternehmens suchen. Es liegt im Interesse des Unternehmens, gute Mitarbeiter zu halten

und zu fördern. Ich kann Ihnen da von einem guten Beispiel aus meiner Berufspraxis berichten: Einer meiner Klienten fragt einen hervorragenden Mitarbeiter, was mit ihm los sei, er würde sich immer mehr aus dem Team zurücknehmen. Dieser Mitarbeiter sagte ihm, er sei unzufrieden. Er sehe keine Entwicklung im Unternehmen. Außerdem habe er schon ein Vorstellungsgespräch bei einem Mitbewerber geführt. Mein Klient lies seine Kontakte im

ZUR PERSON

Harald Dill

- ▶ Harald Dill, 47, hat seine Karriere der Familientradition entsprechend als Zimmermann begonnen.
- ▶ Schnell merkte er, dass diese Arbeit ihn nicht erfüllte.
- ▶ Er machte eine geschäftstherapeutische Ausbildung, studierte Betriebswirtschaftslehre sowie

Arbeits- und Erfolgsmethodik. Seit 2002 arbeitet er freiberuflich als Coach und Trainer im Bereich Change Management, Führung, Krisenmanagement, Konfliktmanagement, Kommunikation & Präsentation, Work-Life-Balance und Karriereentwicklung. et

Konzern spielen und konnte seinem Mitarbeiter eine Führungsposition vermitteln. Alle Beteiligten haben dabei gewonnen.

„Eine gezielte Karriereentwicklung ist Teil der Geschäftsstrategie“ – solche Versprechen erweisen sich in wirtschaftlich schlechten Zeiten schnell als hohle Phrasen. Viele Mitarbeiter arbeiten aus Angst vor einem Jobverlust noch härter und sind dabei wie gelähmt. Besonders hoher Arbeitseinsatz aus Furcht, gekündigt zu werden, ist eine häufige Strategie. Kurzfristig kann das sinnvoll sein, zum Beispiel in der Probezeit. Langfristig ist sie kontraproduktiv: Die Angst bleibt, der Stress steigt, die Sinnhaftigkeit des Tuns sinkt. Am Ende droht ein Burn-out. Auch in solchen Situationen sind



Foto: Archiv

„Menschen, die kommunizieren können, brauchen sich um ihre Karriere keine Sorgen zu machen.“

Karriere-Coach Harald Dill

klare Ziele hilfreich, um den Weg aus dem Dilemma zu finden. Was viel wichtiger ist: zu handeln, den Sprung in die Unsicherheit hinein zu wagen. Dazu braucht

man Mut. Wenn Klienten zu mir kommen, ist genau das ihr Problem: keine Ziele und Furcht vor dem, was passieren kann, wenn man so handelt, wie man es für richtig hält.

Was ist entscheidend für die Karriere: der Kopf oder der Arbeitsmarkt?

Es gibt sehr viele Rahmenfaktoren, die Ihre Karriere beeinflussen können. Ich schlage meinen Klienten vor, unternehmerisch zu denken: Was braucht der Arbeitsmarkt am dringendsten? Wofür sind die Arbeitgeber bereit, Geld zu investieren? Welche Lösung können Sie mit ihren Fähigkeiten anbieten? Es ist das klassische Schlüssel-/Schloss-Prinzip, Sie haben Kompetenzen, und diese müssen auf das Anforderungsprofil passen.

Müssen Ingenieure andere Fähigkeiten trainieren als beispielsweise Wirtschafts- oder Geisteswissenschaftler, um beruflich weiterzukommen?

Wir leben im Informationszeitalter: Was wir alle brauchen, ist Wissen. Wissen basiert auf Informationen und der Fähigkeit, danach zu handeln. Um diese Fähigkeit zu entwickeln, brauchen wir eine innere Haltung, die uns dabei unterstützt, Kontakt und den Dialog mit anderen zu suchen: um gemeinsame Ziele zu erreichen und gemeinsame Visionen zu verwirklichen. Menschen, die kommunizieren können, brauchen sich um ihre Karriere keine Sorgen zu machen.

INFO

▶ www.harald-dill.de

Ein neues Umfeld eröffnet Ihnen exzellente Perspektiven.

SMC – Ihre Überholspur ins Top Management bei Siemens.

Machen Sie den nächsten Schritt hin zu einer erfolgreichen Karriere im Siemens Top Management.

Sie beraten für Ihr Leben gern – Sie lieben die Abwechslung, die Herausforderungen, den Teamgeist. Gleichzeitig möchten Sie die Weichen für Ihre zukünftige Karriere stellen. Das Top Management ist Ihr langfristiges Ziel? Dann kommen Sie zu Siemens Management Consulting. Wir bereiten Sie exzellent für Ihre spätere Verantwortung in der Linie vor. SMC, als Talentpool für das Top Management bei Siemens, bietet Ihnen die Möglichkeit, eine leitende Position in einem der weltgrößten Technologieunternehmen zu übernehmen. Im Rahmen globaler Strategieprojekte in unseren Geschäftsdteilungen und Regionalgesellschaften haben Sie die außergewöhnliche Chance, sowohl Ihre Fachkenntnisse als auch Ihr persönliches Netzwerk weiterzuentwickeln – und dies auf Top Management Ebene. Work Life Balance und die Aufstiegsperspektive in eine Führungsposition – beides finden Sie bei SMC.

www.siemens.com/smc

SIEMENS

Siemens
Management
Consulting