



## **Lange Nacht der Karriere – HsLu 2014**

Besten Dank für die Aufmerksamkeit und die regen Diskussionen. Nachfolgend die Zusammenfassung der wichtigsten Inhalte der Präsentationen.

### **18.30 Uhr    Tipps und Tools zur Karriere-Planung**

#### **Was bedeutet Karriere? (Rückmeldungen)**

- Spass und Geld
- Erfolg und Wertschätzung
- Zufriedenheit und im Einklang sein
- Entwicklung

#### **Karriereziele sind wichtig – Tipp: Schriftlich festhalten**

- Persönliche Karriereplanung ist wichtig.
- Wo zieht es mich hin? Den eigenen Stärken und Vorlieben folgen.
- Eigene Vision schriftlich festhalten und immer wieder überprüfen.
- Zur Karriereplanung gehört auch eine Lebensplanung und der Respekt vor der eigenen Individualität.
- Nicht nur auf die Karriere sehen, sondern auch auf die anderen Lebensfelder achten.

#### **Karrierehilfe Passion**

- Es gibt keinen Erfolg ohne Passion. Passion im Sinne von Begeisterung, Freude, Zielstrebigkeit, auf die eigenen Energien schauen.

#### **Strategische Karriereplanung**

- Es ist wichtig, eine Vision der eigenen Karriere zu haben.
- Die abgeleiteten Ziele dürfen nicht zu spezifisch ausfallen, so dass immer Platz ist, flexibel auf Möglichkeiten zu reagieren.
- „Wer Tore schießen will, muss sich freistellen“.

## **Perspektivenwechsel: Was suchen die Unternehmungen?**

- Sie suchen Mitarbeitende, die mit Engagement ihren Beitrag an die Unternehmensziele leisten.
- Das Institut Gallup beschreibt den Unternehmenserfolg als Wirkungskette zwischen engagierten Mitarbeiter -> zufriedenen Kunden -> Unternehmenserfolg.
- Ausgangslage für engagierte Mitarbeiter ist, die richtigen Leute in den richtigen Positionen mit den geeigneten Führungskräften zu finden.
- Richtige Leute sind Mitarbeitende, die Talent, Lernfähigkeit und Lernwilligkeit mitbringen.

## **Der Start in die Karriere**

- Der Start darf kein Kompromiss sein.
- Die Firma, die Produkte und Dienstleistungen, das Team und der Vorgesetzte müssen passen.
- Grössere Firmen bieten in der Regel den Vorteil, dass die Entwicklungsmöglichkeiten grösser sind, dass mehr Knowhow zur Verfügung steht und dass eine Talentförderung systematischer erfolgt
- Der Wechsel von einer Grossunternehmung in eine kleinere Firma ist immer möglich, umgekehrt ist es viel schwieriger.

# **19.30 Uhr Performance Management / Assessment**

## **Wie vermeidet man Nervosität und Unsicherheit beim Vorstellungsgespräch?**

- Die gute Vorbereitung ist wichtig. Informationen über die Firma, das Management, die Produkte und Dienstleistungen einholen.
- Für sich zurücklegen, warum die ausgeschriebene Stelle und die eigene Persönlichkeit gut zusammen passen.
- Sich auf die wichtigsten Fragen vorbereiten: „Was sind ihre Stärken?“, „Was sind ihre Schwächen?“, „Wo wollen sie in 5 Jahren beruflich sein?“, „Wieso sollen wir gerade sie nehmen?“, usw. Tipp: Fragen schriftlich beantworten. Tipp: sich nicht auf die eigene Schlagfertigkeit verlassen und davon ausgehen, dass spontan was Kluges einfällt!
- Vorstellungsgespräch mental durchgehen – mehrere Male.
- Vorstellungsgespräch im Vorfeld üben.

## Wie trete ich erfolgreich auf?

- Echtes Interesse zeigen.
- Offen, authentisch, integer, korrekt, nicht bluffen.
- Auf die Frage der eigenen Schwächen vorbereitet sein und eine Schwäche benennen und dafür auch ein Beispiel wissen. Diese eine Schwäche klar zu beschreiben genügt.
- Eine andere Schwäche beschreiben als die standardmässig gelernten „Ungeduld“ und „Perfektionismus“.
- Wichtig. Alle weiteren „Schwächen und Fehler“ muss der Arbeitgeber selber herausfinden. Es macht keinen Sinn „überehrlich“ eigene Schwächen und Unzulänglichkeiten zu outen.
- Als Vorbereitung auch die Frage: „Würde ich mich selber anstellen?“

## Auf welche Kompetenzen wird bei einem Assessment geschaut?

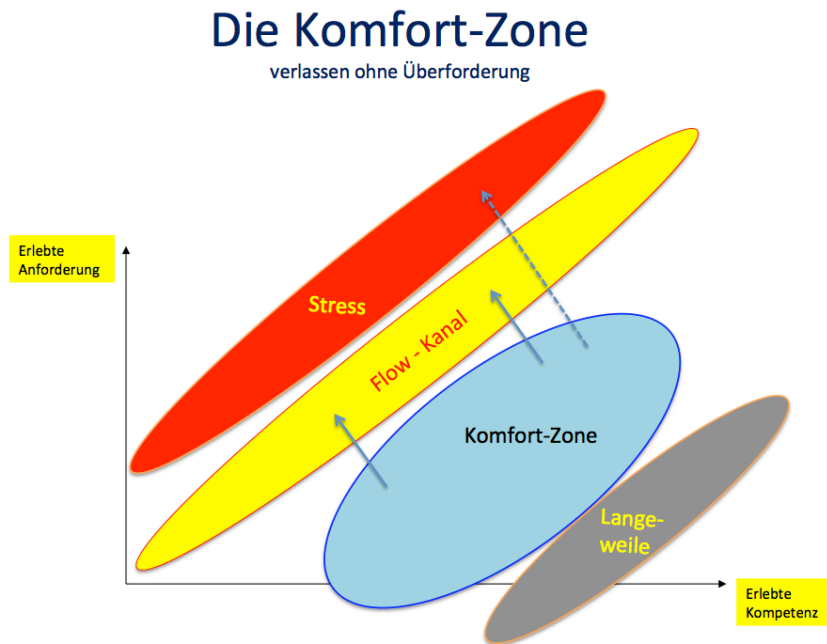
- Das Assessment Team sucht den oder die am besten geeigneten Bewerberinnen und Bewerber nach im vorneherein bestimmten Kriterien aus.
- Sie haben die Aufgabe „qualitätenbezogen“ zu beobachten und besonders zu überprüfen, ob die Kandidaten diese Qualitäten auch tatsächlich leben.
- Es ist daher hilfreich, auch bei der Bewerbung, immer konkrete Beispiele zu erwähnen.
- Qualitäten, die in einem Assessment besonders wichtig sind: „Helikoptersicht“ – „Stärke in der Analyse“ – „Vorstellungskraft“ – „Realitätssinn“ – „Führungsqualität“.

## Braucht es Selbstvertrauen und Mut?

- Auf jeden Fall muss man sowohl bei der Bewerbung wie auch im Assessment Selbstvertrauen ausstrahlen. Dazu ist wichtig, dass man sich seine Stärken wirklich gut überlegt, dass man für sich eine Liste der bis anhin grössten Erfolge notiert (alle Arten von Erfolg wie „Skirennen gewonnen“, „Tolle Arbeit geschrieben“, „Interview mit Frau X.“, „Lernerfolge im Praktikum“, „Soziales Engagement“, usw.).
- Auf jeden Fall braucht es auch immer wieder Mut und den Willen, die eigene Komfortzone zu verlassen, „rote Linien“ zu überschreiten, an die Grenze der eigenen Fähigkeiten zu gehen. Das lohnt sich. Die Amerikaner sagen, dass jenseits der Komfortzone „the magic happens“. Persönliches Wachstum braucht diese Schritte. Karriere bedeutet, stetig zu wachsen, eigenen Kompetenzen zu erweitern und grössere Verantwortungsbereiche zu übernehmen.

## Wie vermeide ich Stress?

- Es ist wichtig, die Komfortzone immer wieder zu verlassen und diese laufend auszudehnen. Der Schritt darf jedoch nicht so gross sein, dass Angst und Stress ausgelöst wird. Lieber kleine, dafür konstante Schritte.



## 20.30 Uhr Gestartet in die Arbeitswelt, was jetzt?

### Was sind die Erwartungen und was braucht es für ein gutes Gelingen?

- Die Erwartungen an eine neue Mitarbeiterin, einen neuen Mitarbeiter sind hoch!
- Wichtige Dimensionen sind: „Kennenlernen der Organisation“ – „Strategie der Unternehmung“ – „Kommunikation und Beziehungen“ – „Engagement“ – „Zugehörigkeit“ – „eigene Vitalität“.
- Damit Engagement gelingt, muss das ganze Gefüge stimmen. „Klarheit der Aufgabe“ – „Stimmiger Arbeitsplatz“ – „Klarheit der Ziele“ – „Unterstützung durch die Führung“ – „Zugehörigkeit“ – „Beitrag zum Unternehmenserfolg“ – „eigenes Wachstum“.
- Niemand kann vom ersten Tag an seine Leistung bringen. Es braucht Zeit, in der Regel mindestens 6 Monate. Da hilft auch kein Perfektionismus.

## **Was gilt es zu beachten beim Start in eine neue Unternehmung?**

- Beide Seiten setzen hohe Erwartungen in das neue Vertragsverhältnis. Tipp: vor dem ersten Arbeitstag die eigenen Zielsetzungen und Erwartungen schriftlich festhalten und dann regelmässig überprüfen.
- Als Novice im Unternehmen fällt einem zu Beginn vieles auf, was bemerkenswert ist. Bitte sofort notieren. Nach kurzer Zeit nimmt man den Stallgeruch an bzw. eine gewisse Betriebsblindheit ist nicht zu vermeiden.
- Wichtig bei jedem Neustart in einer Unternehmung ist, dass ein konkretes Einführungsprogramm erstellt wird. Fehlt dieses, dann muss man sich selbst eines zusammenstellen. Wichtig ist dann, dieses tatsächlich vollständig abuarbeiten (Meilensteine nach 3 Monaten – 6 Monaten – 1 Jahr).
- Wir haben davon gesprochen, dass es nicht nur Bringschulden gibt, sondern auch Holschulden. Doch wie weiss man, was es zu „holen“ gilt. Dafür ist wichtig, dass man vom ersten Tag an offen auf die Mitarbeitenden zu geht, dass man seinen Chef und die Personalabteilung gut nutzt und dass man keine Angst hat, Fragen zu stellen. Sich jeden Tag einmal zu blamieren und täglich einmal zu sagen, „ich brauche Unterstützung“ ist viel besser, als zu versuchen, keine Fehler zu machen.
- Geduld lohnt sich oft. Öfters passiert, dass junge Mitarbeiter nach relativ kurzer Zeit den Eindruck erhalten, dass die Firma keine Perspektive für sie mehr bietet. Der Chef ist 32, alle Stellen sind besetzt, es gibt ja gar keine Entwicklungsmöglichkeit. Doch die Dynamik in jedem Betrieb ist hoch und immer wieder gehen neue Entwicklungschancen auf.

## **Werde ich bei künftigen Veränderungen berücksichtigt? Werde ich Karriere machen können?**

- Darüber muss man sich regelmässig unterhalten, spätestens beim jährlichen Mitarbeitergespräch. Gibt es in dieser Firma ein Talentmanagement? Wie werde ich von meiner Firma gesehen? Gibt es ein Talentranking? Bin ich da bei den Besten dabei? Wenn nicht, was fehlt mir noch? Wie kann ich das verbessern?
- Welche Pläne hat die Firma mit mir? Welche Entwicklungschancen gibt es?

## **Wie lange sollte ich mindestens in einer Position oder bei einer Firma bleiben?**

- Mindestens 2 Jahre.

## **Was, wenn es von Anfang an gar nicht stimmt?**

- Die Probezeit ist wichtig. Tipp: in den ersten Wochen darauf schauen, dass „es“ stimmt und Unsicherheiten sofort ansprechen. Wenn es wirklich nicht passt, unbedingt noch während der Probezeit das Vertragsverhältnis auflösen!

## Wie vermeide ich Karrierehemmer?

- Klarheit in der eigenen Rolle, der eigenen Aufgabe und den eigenen Zielen ist zentral. Dazu gehört auch, dass man immer klare Vorgesetztenverhältnisse hat. Tipp: Immer nur einen Vorgesetzten akzeptieren, keine Matrix zulassen!
- Die Beziehungsfähigkeit muss stimmen – es braucht zwischenmenschliches Geschick.
- Der Umgang in einer komplexen Umgebung muss gelernt werden – Verhältnis zu Führungskräften, Kunden, Mitarbeitern, Kollegen muss adäquat sein – Immer wieder ist man auch gefordert, mit Mehrdeutigkeit und Widersprüchen gut umgehen zu können.
- Andere muss man inspirieren und motivieren können. Verhandeln gehört dazu und auch effektiv im Team zu arbeiten.
- Unternehmerisches Denken ist wichtig. Tipp: Würde ich diese Investition tätigen oder würde ich diese Aktion durchführen, wenn das meine Firma wäre?
- Mit Anstand und Charakter handeln, ethisch, werteorientiert, integer und vertrauensvoll.
- Offen und zugänglich sein, gut zuhören können und auch eine Portion Humor hilft.
- Persönliche Flexibilität zeigen, paradoxe Situationen meistern, sich selber weiterentwickeln, besonders auch „on the job“, lern- und veränderungsbereit sein. Oft fördern von der Firma herangetragene Entwicklungsmöglichkeiten die eigene Karriere auf ungeahnte Weise.
- Die Unternehmensziele immer im Auge behalten und mit allen Aktivitäten auf diese zuarbeiten. Sich gut organisieren und eigene Leistungsprobleme sofort ernst nehmen.

## Wie schaue ich auf eine gute Balance?

- Das Gleichgewicht zwischen Beruf- und Privatleben muss stimmen.
- Eine gesunde Lebensführung ist absolut notwendig, um die eigene Leistungsfähigkeit und Lebensfreude zu erhalten.

**Wünsche ihnen eine erfolgreiche Karriere. Für Fragen stehe ich ihnen gerne zur Verfügung. Jede Rückmeldung freut mich.**



Charles Bürgler  
Bürgler Consulting, 6052 Hergiswil  
041 630 37 70 – 079 237 23 06

<http://www.buergler-consulting.ch>