

Aufsteigen im Wildgehege

Selbst im wildesten Büroschungel, umringt von Affen, ist **KARRIERE** machbar – und zwar mit richtiger Planung, zuverlässigen Verbündeten und Ausdauer.

➔ **BLICK AUFS GROSSE GANZE.** Sich niemals komplett im Strudel der Alltagsprobleme verlieren, sondern immer wie eine Führungskraft denken: Wo steht das Unternehmen? Welche Herausforderungen gibt es? Wo wollen wir in Zukunft hin?

➔ **MENTOREN FINDEN.** Ein Mentor sollte in der Firmenhierarchie unbedingt über dem unmittelbaren Vorgesetzten stehen und an seinen persönlichen Erfahrungen teilhaben lassen. Schließlich wird er sein „Ziehkind“ fördern und befördern wollen.

➔ **SELBSTMOTIVATION.** Auch in widrigen Situationen die Leidenschaft für die Arbeit behalten und immer das Licht am Ende des Tunnels sehen.

➔ **NETWORKING.** Beziehungen pflegen und sich Vertraute schaffen, in anderen Abteilungen und auch außerhalb des Unternehmens.

➔ **REPUTATION AUFBAUEN.** Stellen Sie sicher, dass Ihre Kompetenzen auch wahrgenommen werden, ohne dass Sie selbst mit Ihren Erfolgen prahlen müssen: online genauso wie durch Mundpropaganda!

➔ **PERSÖNLICHE KRAFTTANKSTELLEN IM ALLTAG FINDEN.**

Erfolgsmenschen wissen, wo sie ihre Batterien schnell wieder aufladen können, und legen Wert auf eine ausgeglichene Work-Life-Balance.

➔ **VORAUSSCHAUEN.** Bringen Sie sich in den übergeordneten Abteilungen schon jetzt ein und eignen Sie sich die entsprechenden Kenntnisse an, dann ist der nächste Karriereschritt greifbar nahe und macht lästige Kollegen rasch vergessen.

➔ **DURCHHALTEN.** Auch wenn Kollegen vor Ihnen befördert werden, arbeiten Sie zuverlässig weiter. Künftige Führungskräfte wie Sie zeigen absolute Loyalität zum Unternehmen.

➔ **NIEMALS AUFGEBEN.** Bei Rückschlägen wieder mit vollem Elan an die neue Feinjustierung des persönlichen Karriereplanes gehen.

➔ **FÜHRUNGSQUALITÄTEN BEWEISEN.** Lernen Sie, andere zu motivieren, zu organisieren und Strategien für Konfliktlösungen zu entwickeln.

Wer wirklich etwas erreichen will, braucht – selbst unter den besten Voraussetzungen – Kraft und Willensstärke. Unter widrigen Umständen, wie sie im Büroalltag herrschen, darf es ruhig die doppelte Portion davon sein. Christoph Trauttenberg, Österreich-Chef der Personal- und Karriereberatung Michael Page, empfiehlt daher, „seine persönlichen Krafttankstellen im Alltag zu finden und seine Ziele klar zu definieren“.

Menschen, die ihre Ziele benennen können und die in der Lage sind, nach außen zu signalisieren, dass sie diese verfolgen, sind anderen gegenüber klar im Vorteil. Wenn es darum geht, die Karriere zu befördern, sollte man also zielorientiert vorgehen. Aber große, hehre Ziele erscheinen meist in weiter Ferne. Ausschlaggebend für die Umsetzung ist das Verbindungsstück zwischen „Wollen“ und „Handeln“. „Nach meiner Erfahrung steht darauf meist „Mut“, sagt Motivationstrainerin Sabine Asgodom, die das Buch „Generation Erfolg“ schrieb. Der Mut zur Umsetzung kommt durch den richtigen Blickwinkel, der jenen Weg fokussiert, der durch den Dschungel zum Ziel führt. Denn Ziele lassen sich am besten in kleinen Etappen erreichen, Schritt für Schritt. Etappenziele bescheren zudem Erfolgserlebnisse, die weiterhin motivieren.

Auch die Bereitschaft, Rückschläge verkraften zu können, kleine Durststrecken durchzustehen und immer wieder an der Feinjustierung der persönlichen Karriereziele zu arbeiten, macht laut Personalberater Trauttenberg erfolgreiche Menschen aus, „und solche sollte man sich ruhig als Vorbilder suchen“. Zudem sind stabile Netzwerke und ein guter Mentor die beste Versicherung für die persönliche Karriere. Networking ist essenziell. In großen Unternehmen durchaus auch intern, um Fürsprecher und Vertraute in anderen Abteilungen zu haben, die einen empfehlen. Das erleichtert den Wechsel und

den Aufstieg. Auch außerhalb des Unternehmens schafft aktive Netzwerkpflege ein Gefühl der sozialen Absicherung und erweitert außerdem deutlich die Perspektive. „Einer unserer größten Konkurrenten, im Executive Search“, gesteht Personalberater Trauttenberg, „ist das private Netzwerk der Kunden.“

Aber auch beim Networking gilt es stets, das eigene Profil zu schärfen und nicht auf das Selbstmarketing zu vergessen. Nur wer seine Leistung auch nach außen hin für andere sichtbar machen kann, wird auf die Dauer beruflich erfolgreich sein. An Mitarbeitern, die heimlich, still und leise in ihren Bürowänden vor sich hin schufteten, geht die Beförderung garantiert vorbei. „Der größte Wahn ist, zu glauben: Es reicht doch, wenn ich gut bin. Nein, es braucht schon einen hellen Spot auf Sie, damit Sie gesehen werden“, meint Asgodom. „Selbst-PR heißt: hörbar und sichtbar werden. Den Mund aufmachen, Position beziehen, ein Profil gewinnen.“ Nur so ist man auch automatisch vor den Angriffen der Affenhorde gefeit.

Denn Menschen, die souverän wirken, scheinen jeder Situation gewachsen zu sein und strahlen eine geistige Unabhängigkeit aus. Beruflich sind sie anderen gegenüber im Vorteil. Souveränität ist in erster Linie die Fähigkeit, sich nicht provozieren zu lassen und selbstbestimmt zu handeln. Das heißt nicht etwa nur Scheuklappen runter und das eigene Ding durchziehen. Schließlich ist der Blick über den Tellerrand immer Grundvoraussetzung für die Öffnung hin zum Neuen, zur Veränderung und schlussendlich zum Aufstieg. Aber die Erkenntnisse, die man aus dem Weitblick gewinnt, sollten immer in klare persönliche Entscheidungen münden. Oder, wie Trauttenberg es formuliert: „Souveränität heißt, sich von anderen ruhig Feedback geben zu lassen, aber dann die eigenen Entscheidungen zu treffen.“

Wenn man auch Situationen meistert, die nicht so einfach sind, ist Karriere immer möglich.“

CHRISTOPH TRAUTTENBERG
GF MICHAEL PAGE ÖSTERREICH



► Kollegen brauchen Sie eine dickere Haut – man muss nicht jedes Wort auf die Goldwaage legen.“ Und weiter: „Dass Arbeit Spaß machen muss oder Berufung sein soll, ist ein veraltetes Konzept aus den Jahren der Vollbeschäftigung – und diese sind bekanntlich vorbei.“

Eine offensivere Reaktion auf die Tatsache, dass die Arbeitswelt nun einmal kein Ponyhof ist, stellt der bewusste Aufbau von Resilienz dar. „Resilienz ist die Fähigkeit, herausfordernde Situationen zu bewältigen. Sie entwickelt sich nur aus positiven Emotionen“, definiert die Beraterin Elke Schrittmesser diesen Ansatz. Sie gibt Tipps, wie man sich nicht nur gegen Mobbing und andere Übergriffe wehrt, sondern auch dazu gelangt, seine Situation selbst zu gestalten und sich durchzusetzen, ohne dabei gleich zum reißenden Raubtier zu werden (siehe Seite 49).

EVOLUTIONSSPRUNG IN Y. Noch stärker nach außen, auf Kommunikation und Netzwerke hin ausgerichtete Strategien muss entwickeln, wer anstrebt, selbst in der Hierarchie weiter nach oben zu kommen. Für Christoph Trauttenberg, Geschäftsführer des auf Fach- und Führungskräfte spezialisierten Personalberaters Michael Page in Österreich, sollte man dafür bereit sein, auch Rückschläge zu verkraften, Durststrecken durchzustehen und immer wieder an der Feinjustierung der persönlichen Karriereziele zu arbeiten. Zudem sollte man es verstehen, Netzwerke auch außerhalb des direkten eigenen Arbeitsbereiches aufzubauen, einen einflussreichen Mentor zu gewinnen, und sich grundsätzlich erfolgreiche

HEADHUNTER HANS JORDA: „Statussymbole erodieren zusehends. Jetzt kommt es bei Führungskräften auf die Persönlichkeit an.“

Menschen zum Vorbild nehmen. Und, so die Motivationstrainerin Sabine Asgodom, es komme auch darauf an, seine Leistung sichtbar zu machen. „Der größte Wahn ist, zu glauben: Es reicht doch, wenn ich gut bin. Nein, es braucht schon einen hellen Spot, damit Sie gesehen werden“, meint die Expertin.

Treffen die Beobachtungen des Headhunters Hans Jorda zu, dann wird allzu lautes Trommeln auf Gorillabrüste jedoch bald verstummen. „Die jüngere Generation hat einen ganz anderen Zugang zu Karriere und Status und sie hat die gesünderen Werte“, erklärt der Experte, „dabei arbeitet sie aber nicht weniger, sondern flexibler und selbstbestimmter.“ Jorda ist zwar kein Anthropologe, was er konstatiert, ist aber mehr oder weniger ein Evolutionsgespräch, der zwischen der karriere- und statusorientierten Generation der Babyboomer und der nachrückenden Generation Y passiert sein muss: „Das ist keine Veränderung, das ist ein Umbruch.“ Mit gravierenden Konsequenzen für Führungskräfte: „Die Jungen wollen sich nicht in alten Strukturen langsam hinaufdienen. Sie lassen sich auch zu nichts mehr zwingen, weder mit Peitsche noch mit Zuckerbrot.“

Jorda ist überzeugt, dass sich dadurch die Kultur in den Unternehmen nachhaltig zum Besseren verändern wird. In seiner Argumentation bleibt er beim tierischen Vergleich: „In Schönbrunn gibt es heute ja auch viel größere Freigehege mit mehr Auslauf als früher.“

Cool wie die Jungen

Für den Weg nach oben nahm man früher Opfer in Kauf. In dieser Hinsicht lässt sich viel von den Jungen lernen.

Als erfahrener Headhunter hat Hans Jorda die Karrieren mehrerer Generationen von Topmanagern beobachtet und begleitet. Einen derartigen „Generationenclash“ wie zwischen den heute Etablierten und den ins Berufsleben nachrückenden Jungen hat er aber noch nie erlebt. „Die Jungen haben einen ganz anderen Zugang zu Karriere und Status“, weiß Jorda, „und sie haben in vielem recht.“ Er ist davon überzeugt, dass sie nicht weniger arbeiten als ihre Vorgänger, aber mit einer anderen Einstellung und auch deutlich flexibler. „Für sie ist es normal, um 17 Uhr aus dem Büro zu gehen, um die Kinder abzuholen oder Basketball zu spielen. Dafür arbeiten Sie danach um 23 Uhr noch Mails ab“, so seine Erfahrung. Er charakterisiert ihre Einstellung zu Job und Karriere als entspannter und individualistischer: „Deshalb sind sie unternehmerischer unterwegs, wollen auf jeden Fall nur für eine coole Firma arbeiten.“ Von einigen ihrer Tugenden könnten auch die mittleren Semester durchaus noch etwas lernen:

➔ **SPASS HABEN.** „Tu, was dir Spaß macht, dann wirst du Erfolg haben“, hörten frühere Generationen auch – haben es aber nie voll verinnerlicht, weil es auch andere Optionen gab.

➔ **NEUES WAGEN.** Verharren und Hoffen auf Besserung in unbefriedigenden Konstellationen macht unglücklich und frustriert. Stattdessen besser offen für Veränderung sein, Neues ausprobieren, das Glück selbst in die Hand nehmen.

➔ **KEINE ALPHA-AMBITION.** Hierarchien werden überall flacher; erfolgreiche Start-ups werden meist nicht von einem Alphaner zum Erfolg gebracht, sondern von Teams. Investieren Sie Zeit in die fachliche und persönliche Entwicklung statt ins Verbeißen von Rivalen.

➔ **WENIGER SCHREIBEN, MEHR REDEN.** Vor allem bei Kritik schaukelt sich Mail-Kommunikation zu Konflikten auf. Alter Rat gilt bis heute: „loben schriftlich, kritisieren mündlich“.

➔ **UNTERNEHMERTUM WAGEN.** Markt und Chancen für gute Ideen sind größer denn je – global!