

Todsünden und Karrierekiller

- Fehler vermeiden



Todsünden und Karrierekiller

Natürlich entscheidet sich niemand freiwillig und vorsätzlich dafür, sein eigenes Fortkommen zu sabotieren. Daher widmen wir den Vorschlägen für eine positive Karriereentwicklung wesentlich mehr Raum.

Manchmal passiert es einem einfach so. **Oh je, ein Fehler!** Leider kommt die Erkenntnis in diesen Fällen häufig zu spät oder es wird versucht die Folgen zu vertuschen. Die Berater von der CAS Personalberatung stellen häufig wiederkehrende Fehler bei Kandidaten fest und bieten Unterstützung bei der Entwicklung von Lösungsszenarien.

Wer führen will muss sich auch führen lassen. Er sollte Menschen begeistern können und Teams formen können. Hier sind Beispiele, wie es nicht geht bzw. wie Sie das Blatt wenden können.

Ehrgeiz ist eine positive Voraussetzung für persönlichen Erfolg – **Selbstüberschätzung ist ein Karrierekiller**. Häufig wollen neue Mitarbeiter oder Jobumsteiger vom ersten Tag an zeigen, dass sie "echte Macher" sind. Karriere ist für sie eine ständige Herausforderung und Motivation. Vermeiden Sie an dieser Stelle Überheblichkeit und Arroganz. Überzogener Ehrgeiz verbaut den Blick für die Realität im Tagesgeschäft, Sie laufen Gefahr überheblich zu wirken. Setzen Sie sich mit Ihren Kritikern in besonderem Maße auseinander, gerade sie sind wichtig - sie bewahren Sie vor den schlimmsten Fehlern. Die Gradwanderung zwischen Selbstüberschätzung und Selbstbewusstsein ist fließend. Darin liegt eine Gefahr: Beratungsresistenz und Selbstherrlichkeit sind ein Karriere-Defizit

Vernachlässigen Sie nie Ihr Netzwerk! Wer macht mit wem? Wer zieht an welchen Strängen? Wer ist der temporäre Favorit und wer verliert gerade an Einfluss? Begeben Sie sich aus der Beobachterrolle in die Rolle des Akteurs. Informieren Sie Ihr Netzwerk und kommunizieren Sie direkt mit allen Beteiligten. Aktive Netzwerkpflge macht 2/4 des beruflichen Erfolgs aus, 1/4 des Erfolgs geht auf das Konto Ihres persönlichen Rufes und Images sowie ein weiteres 1/4 auf das was Ihre Leistung ausmacht. Auch der private Kontakt nach Feierabend fördert die Karriere, viele Stellen in den Unternehmen gehen unter der Hand weg. - Das riecht nach Fettenwirtschaft und so ist es auch. Ob Sie wollen oder nicht - es gibt sie überall.

Wer **keine Ziele** hat, der darf sich nicht wundern, wenn er nirgendwo ankommt. Karrieren werden gemacht, heißt es. Das setzt aktives Handeln im Rahmen einer klaren Zielkonzeption voraus. Wir treffen als Personalberater immer wieder Kandidaten, die zwar behaupten, ein Ziel zu haben, aber sich nicht genügend mit der Umsetzung beschäftigen. Spitzenleistungen erfordern immer die volle Konzentration auf ein konkretes Ziel. Der Zielereichung werden die Aktivitäten untergeordnet. So verhindern Sie Aktionismus im beruflichen Umfeld.

(...)

Die innere Kündigung wird auch „Fall Out“ genannt. Diese Punkt nimmt eine besondere Rolle bei den Karrierekillern ein. Man versteht darunter eine Distanzierung von der beruflichen Pflichtenfüllung und eine Minimierung des Arbeitseinsatzes bis hin zu einem gerade noch vertretbaren Ausmaß oder auch Mindestmaß. Der Mitarbeiter reduziert seine Tätigkeiten auf einen Dienst nach Vorschrift. Er übersieht oder verweigert Arbeitsanweisungen, weist auf seinen Arbeitsvertrag hin, wenn Leistungen eingefordert werden und hört auf konstruktiv und pro-aktiv zu arbeiten und zu denken. Besonders bei Fusionen, Übernahmen und

Reorganisationen von Unternehmen ist der „Fall Out“ zu beobachten. Aktuelle Erhebungen zufolge haben 24 % der deutschen Beschäftigten innerlich gekündigt.

Mögliche Ursachen:

(...)

Eine wirkliche Kündigung der Arbeitsstelle zieht der Mitarbeiter nicht in Erwägung, da keine vergleichbare oder bessere Stellung in Aussicht steht. Häufig ist vielmehr mit Einbußen oder sogar Arbeitslosigkeit zu rechnen. Diese Situation ist für den Beteiligten in jedem unbefriedigend und er sollte dringend Alternativen erwägen. Je länger die Situation durchlebt wird, desto eher werden die Spuren auch nach Außen hin erkennbar. Von innerer Kündigung Betroffene Mitarbeiter können die folgenden Charakteristika aufweisen:

(...)

Die innere Kündigung zieht Folgen für den betroffenen Betrieb und Mitarbeiter nach sich. Letztlich sinkt die Produktivität in einem Maße, dass durch den Mitarbeiter nicht mehr das erwirtschaftet wird, was er kostet. Darauf hin wird das Unternehmen zu betriebswirtschaftlichen Konsequenzen gezwungen.

(...)

Offene **Fehler oder Dummheiten**, wie üble Nachrede über den aktuellen Arbeitgeber und Vorgesetzte im Gespräch mit Kollegen und Mitarbeitern sind außerordentlich häufig zu beobachten. Auch hier wollen wir darauf eingehen, dass **Nestbeschmutzer** nirgendwo besondere Anerkennung finden und dem Arbeitsprozess schaden. Jede üble Nachrede auf aktuell und ehemalige Arbeitgeber, Vorgesetzte und Kollegen fällt auf den Nestbeschmutzer zurück.

Destruktive Kritik. Wenn Sie kritisieren, dann bitte im Zusammenhang mit konkreten Verbesserungsvorschlägen und an den richtigen Adressaten. Gehen Sie mit Ihrer berechtigten Kritik, sowie den Verbesserungsvorschlägen immer erst zu den vom kritisierten Prozess betroffenen Personen. Allen anderen gehen Sie auf die Nerven und reißen mit dem Hintern Gebäude ein, die Sie mit den Händen selber aufgebaut haben.

Ein schleichender Karrierekiller besteht in der **Missachtung der gelebten Werte** (Kultur) eines Unternehmens. Ihre Kollegen können Ihnen das Leben zur Hölle machen. Immer wieder zu beobachten sind Mitarbeiter, die nicht in die Unternehmensumgebung passen, deren Werte und Persönlichkeitsmerkmale nicht mit der Umgebung harmonieren. Beginnend mit Engagement und Konfrontationsverhalten und endend beim Umgang mit Zahlen, dem Verhalten vor und während Meetings. Achten Sie daher besonders auf die **Umgebungsharmonie** bei der Auswahl Ihres Arbeitgebers, wie wir es bereits im Kapitel **Schärfen Sie Ihre Profil** heraus gearbeitet haben. Wichtig dabei sind vor allem Ihre Chefs in der Reporting-Linie. Es ist häufig passiert, dass erfolgreiche Mitarbeiter in Unternehmen gewechselt sind, wo eine komplett unterschiedliche Kultur Erfolge unmöglich machten.

Beispiel:

(...)

Wie bereits im Beispiel erwähnt, gibt es in jedem Unternehmen ungeschriebene Gesetze, feste Spielregeln. Diese sind Teil der Unternehmenskultur - jedoch oft verdeckt. Diese Spielregeln werden nur selten offen von den Unternehmen kommuniziert. Eine empfehlenswerte Strategie für die ersten Wochen lautet deshalb: beobachten und im Zweifel schweigen. Finden Sie heraus, wer die informellen Führer sind, welche Freiheiten Sie sich nehmen können und was man von Ihnen erwartet.

Den Begriff **Teamfähigkeit** finden Sie heute in jeder Stellenanzeige. An Gruppen- und Projektarbeit führt in den Unternehmen kein Weg mehr vorbei. In Projektgruppen lässt sich perfekt üben, wie man verschiedene Charaktere am besten führt: den Selbstdarsteller bremsen, dem Kreativen Raum geben, den Schüchternen locken, die Bedenken des Kritikers prüfen, die Detailverliebtheit des Tüftlers kanalisieren. Mangelnde Teamfähigkeit wird Aufstiegswilligen irgendwann zum Verhängnis.

Wer **Informationen vorenthält** oder nur zu seinem eigenen Nutzen einsetzt, der wird das Erreichen von Gesamtzielen gefährden. Übertriebener Karriereehreiz zeigt sich oftmals darin, dass jemand auf Kosten seiner Kollegen vorwärts kommen will. So macht man sich keine Freunde. Diesen schleichenden Karrierekiller beobachtet man sehr häufig in Sachbearbeiterfunktionen und bei unteren Führungsschichten. Diese Mitarbeiter werden auch nie weiter kommen, denn sie werden schnell überführt.

Beispiel:

(...)

Es gibt nun mal überall Dummköpfe auf der Welt, und einige von denen werden Vorgesetzte. Persönliche Rängeleien und Eitelkeiten verhindern den Erfolg eines Unternehmens. Die sowieso endende Karriere von Hartmut wurde schnell beendet. Jeder im Management Team fragte sich: „Kann ich mich auf den noch verlassen?“ Die Kompetenzen von Hartmut wurden konsequent beschnitten. Sechs Monate später war er entmachtet und wurde zum externen Berater ohne Personalverantwortung ernannt.



Für weitere Informationen wenden Sie sich an:

Janina Ney
CAS Competitive Advantage Strategies
Personalberatung

Ignaz-Günther-Str. 10
D-83629 Weyarn

Tel. : +49 (0) 8020 – 905 785
Info: www.cas-hr.com
E-Mail: janina.ney@cas-hr.com

Möchten Sie den kompletten Artikel kostenlos downloaden, dann klicken Sie [hier](#).