

Raus aus der Karriere-Sackgasse

Trägheit, aber auch egoistische Chefs können zu beruflicher Stagnation führen. Was tun?

Dieses Gefühl kennen viele: Die Kollegen schaffens nach oben, während man selber im ewig gleichen Job verharrt. Laufbahnexperte Wolfgang Kayser über Auswege aus der Karrieresackgasse.

VON KARIN KOFLER

Herr Kayser*, was sind die häufigsten Gründe, weshalb Menschen stehen bleiben in ihrer beruflichen Entwicklung?

Wolfgang Kayser: Das ist sehr vielfältig. Aber häufig führt Verharren im Status quo zur beruflichen Stagnation. Man ist in einer bestimmten Position etabliert und vernachlässigt aus dieser Trägheit beispielsweise sein Netzwerk, das für das Weiterkommen sehr wichtig ist. Oft verhindert aber auch das System die Weiterentwicklung. Wenn eine Person ihren Job sehr gut macht, kann genau das ein Karrierekiller sein.

Zu gut, um befördert zu werden?

Ja. Vorgesetzte haben nicht unbedingt ein Interesse daran, ihre besten Leute gehen zu lassen. Ich hatte unlängst so einen Fall in der Praxis. Der betroffene IT-Spezialist war eine geschätzte Kapazität in seiner Abteilung. Deshalb wurde mit ihm nie über ein berufliches Weiterkommen geredet.

Was soll man tun, wenn man merkt, dass Kollegen oder Kolleginnen im Lift nach oben an einem vorbeiziehen, während man selber auf dem ewig gleichen Posten verharrt?

Das ist eine Falle, in die viele tappen: Sie vergleichen sich mit den anderen, die es vermeintlich besser haben, die schneller vorwärtskommen, mehr verdienen etc. Doch dieses Denken bringt nichts. Es macht unzufrieden und unglücklich.



Zu gut, um befördert zu werden?

Aber es ist doch nur menschlich, dass man sich mit anderen vergleicht.

Natürlich. Wir stehen in einem Wettbewerb. In unserer Gesellschaft wird der hierarchische Aufstieg in einer Organisation sehr stark anerkannt. Deshalb auch die Eifersucht auf diejenigen, die nach oben kommen. Aber ich stelle fest, dass häufig überhöhte Erwartungen betreffend den Aufstieg da sind. Viele glauben, sie würden dadurch mehr Erfüllung erleben. Nicht selten ist das Gegenteil der Fall.

Die Rolle des Chefs wird verklärt?

In der Tendenz, ja. Auch Chefs können stecken bleiben. Es gilt auch zu beachten, dass die Hierarchien in den Unternehmen immer flacher werden. Das schränkt die Möglichkeiten zum Aufstieg ganz real ein. Hier ist ein Umden-

ken erforderlich. Der Begriff Karriere wird künftig eine andere Bedeutung bekommen.

Trotzdem: Was raten Sie Personen, die im Job stehen bleiben

Sie sollten in aller Ruhe überlegen, was ihnen bei der Arbeit und im persönlichen Umfeld wichtig ist, was sie glücklich macht und welche Fähigkeiten sie mitbringen. Dabei hilft es, verschiedene Perspektiven einzunehmen. Sind die Ziele erst mal definiert, sollte das eigene Netzwerk auf Personen überprüft werden, die einem beim Erreichen dieser Ziele nützlich sein könnten. Das fällt nicht allen leicht.

Warum?

Es entspricht nicht der Art der Schweizer, sich anderen Leuten «aufzudrän-

gen», die eigenen Leistungen nach aussen zu tragen.

Mit wie viel Zeitaufwand muss jemand rechnen, wenn er zu Ihnen ins Karriere-coaching kommt?

Den einen genügt schon eine Sitzung oder ein Minicoaching von 25 Minuten, um die nötigen Inputs zu erhalten. Wer unabhängig von Zeit und Ort sein will, kann sich auch per Mail beraten lassen.

Welchen Einfluss hat die angespannte Wirtschaftslage auf das Karriereverhalten der Menschen?

Die Angst vor dem Arbeitsplatzverlust wirkt sich bei vielen lähmend auf die beruflichen Aktivitäten aus. Die Veränderungsbereitschaft sinkt. Man sollte aber den Mut haben, mit dem Vorgesetzten auch in solchen Zeiten über die persönliche Weiterentwicklung zu reden. Entscheidend ist, Verständnis für die Situation des Chefs, der unter Druck ist, zu signalisieren, statt nur Forderungen zu deponieren.

Wie können berufstätige Mütter, die nur noch Teilzeit arbeiten, verhindern, dass sie in Sachen Karriere abgemeldet sind im Unternehmen?

Wichtig ist, dass auch sie ihr Netzwerk, so gut es geht, weiterpflegen. Ferner sollten sie sich den Grundsatz «Tue Gutes und sprich darüber» verinnerlichen. Gerade Teilzeiter sind darauf angewiesen, ihre Leistungen intern gut zu verkaufen, um wahrgenommen zu werden.



*Wolfgang Kayser ist Inhaber der Wolfgang Kayser Consulting in Jönköping. Der diplomierte Ing. HTL berät Menschen und Organisationen in beruflicher Weiterentwicklung und Konfliktmanagement.

JOKER TEMPORÄR- + DAUERSTELLEN
Unsere Erfahrung ist Ihr Gewinn



Armin Rüttimann Karin Vogt

Unsere Dienstleistungen:

- Kaufmännische Berufe
- Industrie + Technik
- Medical /Pflegerberufe
- Medizinischer Notfallpool
- Kaderstellen
- Temporär
- Try & Hire
- Dauerstellen

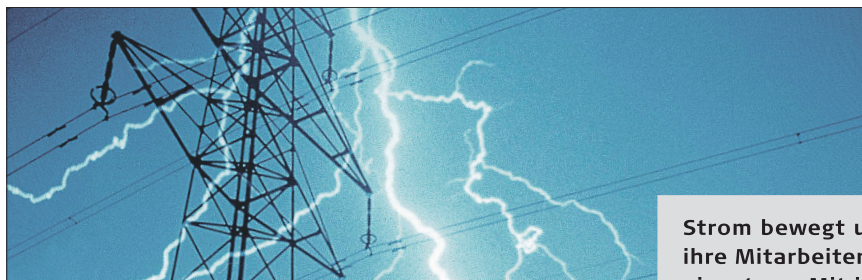
5000 Aarau Tel. 062 834 81 81	8640 Rapperswil Tel. 055 222 88 44
5400 Baden Tel. 056 200 17 77	3600 Thun Tel. 033 227 24 24
4051 Basel Tel. 061 227 87 87	5610 Wohlen Tel. 056 619 79 19
3011 Bern Tel. 031 310 47 47	6300 Zug Tel. 041 729 17 17
8953 Dietikon Tel. 044 743 82 42	8001 Zürich Tel. 044 213 60 60
4600 Olten Tel. 062 287 40 40	

www.jokerpersonal.ch

Handelschule KV Aarau
www.hkvaarau.ch
Handelschule KV Aarau, Erwachsenenbildung, Bahnhofstrasse 46, 5001 Aarau



ABB Technikerschule, Baden
Höhere Fachschule HF für edg, anerkannte Bildungsgänge



swissgrid

Strom bewegt unser Leben. Und wir bewegen Strom: Swissgrid ist stolz auf ihre Mitarbeitenden, die sich täglich für die Versorgungssicherheit in der Schweiz einsetzen. Mit ihrer Fachkompetenz und Dynamik sind sie Teil unserer Energie.

1958 war der «Stern von Laufenburg» ein Meilenstein der Stromwirtschaft: Das französische, deutsche und schweizerische Höchstspannungsnetz wurden auf Schweizer Boden zusammengeschlossen. Es ist der Ursprung von Swissgrid.

Swissgrid wächst an neuen Aufgaben

Am selben Ort sucht die Zukunft heute neue Pioniere. Denn ab 2013 schreiben wir wieder Geschichte. Mit der Übernahme der Netzinfrastrukturanlagen wird die Versorgungssicherheit der Schweiz für die kommenden Generationen angegangen. Eine Herausforderung. Eine weitere Pioniertat. Denn neue Technologien wie Smart Grids kommen, während der Strombedarf weiter steigt. Gesellschaft und Wirtschaft auf ein versorgungssicheres, leistungsfähiges, effizientes Stromnetz mit tieferen Betriebs- und Netzkosten zählen. Wir investieren deshalb bis 2030 gegen fünf Milliarden Franken in Ausbau- und Erneuerungsprojekte.

Sie gestalten die Zukunft!

Wir suchen Menschen mit Pioniergeist, Zuverlässigkeit und hohen Qualitätsansprüchen, die die Zukunft des Stromnetzes mit uns gestalten wollen. Für uns – die Schweiz.

Mehr als 280 Mitarbeitende sind bereits dabei. Gehen Sie mit Swissgrid auf den Weg in die Zukunft! 50 Stellen sind in verschiedenen Bereichen offen. Swissgrid sucht überall die besten Köpfe. Besuchen Sie uns im Web auf www.swissgrid.ch/jobs und erfahren Sie mehr.

Das Team Asset Management sucht Sie als:

- Gruppenleiter Instandhaltung
- Manager Instandhaltung
- Gruppenleiter Projektieren Leistungsbau
- Projektleiter Übertragungsleitungen
- Spezialist Leitungen
- Gruppenleiter Projektierung Unterwerke

Projektleiter Unterwerke

Spezialist Unterwerk

Sachbearbeiter Technische Dokumentation

Datenmanager Asset Management

Sachbearbeiter Genehmigungsmanagement

Gruppenleiter Vertrags- und Genehmigungsmanagement

Spezialist Netzentwicklung

Spezialist Netzstandard

Asset Management Strategie

Spezialist Technischer Support

Bewerben Sie sich online unter www.swissgrid.ch/jobs. Thomas Lauber (Human Resources) steht Ihnen für Fragen unter +41 58 580 34 41 gerne zur Verfügung.