MAI 2020

So positionieren Sie sich richtig

ICH KANN UND ICH WILL.

Gehören Sie auch zu den Mitarbeitern, die fleißig sind, immer einen guten Job machen und ihrem Unternehmen gegenüber absolut loyal sind? Dann denken Sie vielleicht auch, dass die nächste Beförderung schon von allein kommen wird, weil ja alle um Sie herum genau wissen, wie gut Sie in Ihrem Job sind und wo Sie in Ihrer Karriere hinwollen.

An dieser Stelle folgt die bittere Wahrheit, dass ein derartiger Automatismus nur in den seltensten Fällen existiert. Warum das so ist? Ganz einfach! Die obige Annahme setzt voraus, dass Ihre Führungskraft Sie jeden Tag bei Ihrer Arbeit beobachtet und ganz genau weiß, welche Arbeit Sie gerne tun und wie Sie sich persönlich Ihre Zukunft vorstellen. Diese Konstellation ist aber ganz und gar nicht die Regel – schon gar nicht bei größeren Unternehmen.

Häufig gibt es getrennte Büros innerhalb eines Betriebes, auf unterschiedlichen Etagen, vllt. sogar unterschiedliche Standorte oder einer von beiden ist häufig in Außendienstterminen unterwegs. Wie soll denn da noch Beobachtung stattfinden? Was die Führungskraft sieht sind Ergebnisse! Zahlen, Daten, Fakten.
Was davon Sie persönlich gemacht haben, oder Ihr Kollege, oder Ihr Team ist auf den ersten Blick nicht sichtbar. Diese Information erhält Ihre Führungskraft nur, wenn Sie konkret darüber sprechen.

SEIEN SIE PRÄSENT.

Nur mal angenommen, Ihr nächstes Ziel ist es Abteilungsleiter zu werden. Dafür haben Sie sich persönlich ein zeitliches Ziel von 2 Jahren gesetzt. Dann sollten Sie jetzt schon wissen, welche Voraussetzungen Sie erfüllen müssen, damit Sie in 2 Jahren, aus Sicht Ihrer Führungskraft, bereit für diese neue Herausforderung sind.

Das heißt Sie brauchen **jetzt** ein Gespräch, damit Sie die richtigen Weichen stellen können, um in 2 Jahren allen Anforderungen Ihrer Führungskraft gerecht zu werden. In diesem Gespräch thematisieren Sie Ihr Entwicklungsziel und erfragen konkret:

- Was muss ich tun, um dieser Position, aus Ihrer Sicht, in 2 Jahren gewachsen zu sein?

- Welche Fähigkeiten und Kompetenzen sind Ihnen für diese Position wichtig und welche davon bringe ich bereits mit?

- Wie kann ich die fehlenden Fähigkeiten und Kompetenzen in den nächsten 2 Jahren erlangen?

- Wer kann mich ggf. dabei unterstützen?

- Mal angenommen, ich erfülle in 2 Jahren all Ihre Anforderungen, werden Sie mich dann bei der nächsten Besetzung berücksichtigen?

FEIERN SIE ERFOLGE!

Vielleicht sind Sie aber auch noch gar nicht so lange im Unternehmen und denken, für gewisse Karriereschritte braucht es mehr Erfahrung und vor allem Unternehmenszugehörigkeit.

Auch dann haben Sie ein To-Do!

Sie müssen aktiv zeigen, was Sie können und vor allem dafür sorgen, dass die wichtigsten Führungskräfte im Unternehmen davon erfahren. Hiermit meine ich nicht „fishing for compliments“ oder was die meisten aus der Schule noch mit „schleimen beim Lehrer“ verbinden. Ganz ehrlich – aus dem Alter sind wir doch alle raus. Es gilt Erfolge auf kleiner Ebene zu feiern: ein Auftrag, der aussichtslos schien und jetzt doch reingekommen ist; der Konflikt mit einem wichtigen Kunden oder Lieferanten, der nun gelöst ist und zu weiteren Umsätzen führt; und und und. Kommunizieren Sie Ihre Erfolge und seien Sie dadurch präsent.

Nicht nur, dass Sie dadurch zu einer besseren Atmosphäre im Betrieb beitragen, da das Sprechen über Erfolge auch die Stimmung positiv beeinflusst. Sie werden gleichzeitig bei Führungskräften positiv und erfolgreich verankert und bei Karrierechancen im Hinterkopf gehalten.

Und darum geht es letztlich: Die Entscheider müssen wissen, wer Sie sind und was Sie können.

Also worauf warten Sie noch?

Weitere Informationen finden Sie auf meiner Website www.barbaranowak.de
oder auf meinen Social Media Kanälen!