

# Inhaltsverzeichnis

<b>1 Einführung</b>	1
<b>2 Definieren Sie Ihre Karrierewünsche</b>	5
2.1 „Leidenschaft“ versus „Ehrgeiz“	8
2.2 Finden Sie Ihre echte Leidenschaft	10
2.2.1 Warum es manchmal so schwierig ist, unseren tiefen Wunsch ausfindig zu machen	11
2.2.2 Wege zu unserem tiefen Wunsch	12
2.2.3 Die Bedeutung des tiefen Wunsches für Ihre persönliche Karrierestrategie	13
<b>3 Karrierestrategie – Ein Fünf-Stufen-Plan</b>	15
3.1 Definieren Sie Ihr berufliches Wunschziel	20
3.1.1 Lebensstil	21
3.1.2 Die Art der Tätigkeit	23
3.1.3 Ihre persönliche und berufliche Entwicklung	25
3.2 Erweitern Sie Ihre Erfahrungsbasis!	26
3.2.1 Wie Sie Ihre Erfahrungsbasis erweitern	27
3.3 Analysieren Sie Ihre Erfahrungs- und Kompetenzlücken	30
3.4 Seien Sie wachsam, welche neuen Möglichkeiten sich bieten	31
3.5 Seien Sie mutig!	32

## X Inhaltsverzeichnis

<b>4 Karrieremöglichkeiten bewerten</b>	35
4.1 Sechs Schritte zur Bewertung eines Stellenangebots	37
4.2 Wie kann der Stellenwert einer Position bestimmt werden?	41
4.2.1 Struktur der Organisation	42
4.2.2 Entscheidungsgremien und Delegation von Autorität	43
4.2.3 Prozesse	43
4.3 Was ist das richtige Gehalt?	44
4.4 Wie viele Änderungen (Unternehmen, Funktion, Land) kommen für Sie infrage?	45
4.5 Priorisierung von Karriereoptionen	47
4.5.1 Priorisierungsmatrix	47
4.5.2 Abbildung von Karriereoptionen in der Matrix	50
4.6 Stakeholder-Plan	51
4.6.1 Erstellen Sie eine Liste der Stakeholder	52
4.6.2 Die Perspektive der Stakeholder einnehmen	53
4.6.3 Persönliche Aspekte	56
4.6.4 Beziehen Sie die Stakeholder mit ein	57
4.7 Ein einfaches Werkzeug, um bessere Karriereentscheidungen zu treffen	57
<b>5 Treiben Sie Ihre berufliche Entwicklung voran</b>	63
5.1 Seien Sie der CEO Ihrer Karriere	65
5.2 Richten Sie Ihren persönlichen Karriere-Beirat ein!	65
5.3 Chancen des Learnings-on-the-job	68
5.4 Umgekehrte Nachfolgeplanung	72
5.4.1 Grenzen der traditionellen Nachfolgeplanung	73
5.4.2 Gespräch mit Rolf Pfeiffer	75
5.5 Das „Diamantprinzip“ des Karrieremanagements	78
5.5.1 Zwei Karrierephasen	78
5.6 Die ersten 100 Tage im neuen Job	80
5.6.1 Die handlungsorientierte Schule	80
5.6.2 Die lernorientierte Schule	81
5.6.3 Wer hat recht – die handlungs- oder die lernorientierte Schule?	82
5.6.4 Es hängt von Ihnen ab!	82
5.6.5 Es kommt auch auf die Situation an	83
5.6.6 Fazit	84
5.7 Schreiben Sie Ihren Wunsch-Lebenslauf	84
5.8 Denken Sie groß! Die Baby-Elefanten-Geschichte	85

<b>6 Unternehmenskultur bewerten</b>	89
6.1 Die ungeschriebenen Spielregeln	94
6.1.1 Der sichtbare und der unsichtbare Teil des Eisbergs	94
6.1.2 Wie kann man mehr über diese ungeschriebenen Regeln erfahren?	96
6.2 Interner Wettbewerb	100
6.3 Durchbrechen der Entmündigungsspirale	102
6.3.1 Was blockiert Empowerment?	102
6.3.2 Die Teufelsspirale	102
6.3.3 Die Spirale durchbrechen	104
6.3.4 Ändern Sie die Perspektive!	104
6.4 Vertrauensmanagement – wie Sie das Vertrauen in Ihrer Organisation stärken können	104
<b>7 Vertiefung der Selbstwahrnehmung</b>	109
7.1 Wie können Sie mehr über sich selbst erfahren?	112
7.1.1 Wer bin ich?	112
7.1.2 Welche Quellen kann ich nutzen, um mehr über mich zu erfahren?	113
7.1.3 Führung ist eine lebenslange Lernreise	114
7.2 Seien Sie narzisstisch und lieben Sie Ihre Schwächen	116
7.3 Nutzen Sie Feedback für Ihre berufliche Entwicklung	118
7.3.1 Barrieren für Feedback	118
7.3.2 Empfehlungen	119
7.4 Nutzen Sie die Werkzeuge zur Personenbewertung	120
7.4.1 Bin ich ein High Potential?	120
7.4.2 Sollten Mitarbeiter über ihr Potenzial informiert werden?	123
7.4.3 Leadership Assessment: Pro & kontra	125
7.5 Was Kunst für Ihre berufliche Entwicklung bedeuten kann	130
7.5.1 Interview mit Prof. Dr. Tom Sommerlatte	130
7.6 Management der eigenen Energie	132
7.6.1 Passen Sie gut auf sich auf!	133
7.6.2 Wie man ein „Corporate Athlete“ wird	133
7.6.3 Wir sind verantwortlich für unsere „Maschine“ (Körper und Geist)	134

## XII Inhaltsverzeichnis

<b>8 Als Führungskraft wachsen</b>	137
8.1 Dienende Führung: Betrachten Sie Führung als einen Dienst für Ihr Team!	139
8.1.1 Traditionelle Sichtweise	139
8.1.2 Führung als Dienstleistung	139
8.1.3 Führung ist eine lebenslange Lernreise	141
8.1.4 Fragen Sie Ihr Team nach dem Servicelevel Ihrer Führung	141
8.2 Warum wir die Macht der Führungskräfte reduzieren müssen	142
8.2.1 Neues Führungsverhalten ist erforderlich	142
8.2.2 Befähigung der Teams	145
8.3 Welche Führung brauchen selbstorganisierte Teams?	145
8.3.1 Transformation der Führung	145
8.3.2 Führungsprofile	146
8.3.3 Influencing Skills	147
8.4 Millennial-Führungskräfte: Was wir von ihnen lernen können	147
<b>9 Einen gelungenen Karrierestart hinlegen</b>	149
9.1 Berufseinstieg – Wie wählen Sie Ihren ersten Arbeitgeber?	151
9.2 Wie Sie schon früh in Ihrer Karriere internationale Erfahrungen sammeln können	153
9.2.1 Internationale Erfahrung ist ein Wettbewerbsvorteil	154
9.2.2 Entwickeln Sie Ihre interkulturelle Sensibilität	154
9.2.3 Wie sammelt man internationale Arbeitserfahrung?	154
9.2.4 Wie man die internationale Jobsuche vorbereitet	156
9.3 Sind interne Beratungsabteilungen eine smarte Karriereoption?	157
9.3.1 Interne Beratung/Projektmanagementbüro	158
9.3.2 Groß angelegte Reorganisationsprojekte	158
9.3.3 Kleinere Organisationsprojekte	159
9.3.4 Was sind die wichtigsten Erfolgsfaktoren eines solchen Teams?	159
9.3.5 Könnte dies ein guter Karriereschritt für Sie sein?	160
9.4 Nutzen Sie die sozialen Medien, um Ihr Profil auf dem Arbeitsmarkt zu stärken	161
9.5 Vier Schritte zum Drehen Ihres Video-Lebenslaufs	162
9.5.1 Die Arbeit am Inhalt kommt zuerst!	163
9.5.2 Technische Ausrüstung für die Aufnahme	164

	<b>Inhaltsverzeichnis</b>	<b>XIII</b>
9.5.3	Aufnahme des Lebenslauf-Videos	165
9.5.4	Nachbearbeitung	166
9.5.5	Veröffentlichung	166
<b>10</b>	<b>Resümee</b>	<b>167</b>
10.1	Karriereplanung ist ein kontinuierlicher Lernprozess	167
10.2	Verlieren Sie keine Zeit	169
	<b>Literatur</b>	<b>173</b>