

Inhaltsverzeichnis

Vorwort V

Einführung 1

Erstkontakt Beruf – Der Realitätsschock erster Arbeitstag 1

I Das Rüstzeug oder: Die Kompetenzen, die ich habe – und was ich sonst noch so alles bräuchte 5

1 Ingenieure und Naturwissenschaftler mit einzigartiger Startposition 7

Was wir können ...

... und was wir lernen 9

Die Startposition 10

Sortieren können – wie logisch wir doch sind 10

Grundannahmen 11

Gut, dass wir Sachen zweimal machen können, oder? 12

Die Grenzen des Wissens 13

Fragen hilft 14

Stressfest 17

Umgang mit Unbekanntem 18

Die Grenzen unserer Ausbildung 19

Der Blickwinkel 22

Und der Schatz, aus dem wir schöpfen können: ein Beispiel 22

Endlich ein Kunde 25

2 Soft Skills – alles nur Geschwätz? 27

Abgrenzungen 28

Die Sachebene 29

Die Beziehungsebene 30

Jetzt wird's ganz hart – ein Gedicht 31

Der Mensch und das Team 33

Die Mondlandung als Teamerfolg 34

Teamtheorie und Teamzusammensetzung 36

Teamrollen nach Belbin 37

Rollenspiele	40
Die Praxis ist oft anders	41
Ein Beispiel	42
Weitere Kompetenzen	43
Die Aufgabe: Male ein Haus	45
Ein Lied ist ein Lied ist ...	48
Das Gespräch	49
Die Feinheit der Sprache	50
Hören wir zu	51
Interpretation des Gesagten	53
Sprache lügt nicht	54
Wenn Sprache und Handlungen zum Krieg führen	55
Rückmeldung geben und nehmen	56
Lob	56
Tadel	57
Schmerz, Trauer, Mitgefühl	58
Abweichungen von der Norm	59
Fremd- und Selbstbild	61
Menschen führen	63
Das Vorstellungsgespräch	65
Kleine Zusammenfassung	68
Was uns antreibt	68
Treiber von Entscheidungen	69
Grundsätze	70
Annahmen	71
Regeln	72
Unerwünschte Nebenwirkungen	73
Motive	74

3 Das bisschen Wirtschaft – oder: Was man sonst noch zum Überleben braucht 77

Sie müssen die Sprache der Wirtschaft erlernen	77
Geld verdienen	78
Kennzahlen und ihre Bedeutung	79
Die Basis ist bereits vorhanden	81
Umsatz	81
Kosten	82
Kosten strukturieren	82
Organisation	85
Wirtschaft können Sie auf vielen Wegen lernen	86
Learning by doing	87
Mitarbeiter	88
Mentoren	88
Zeitungslektüre	89
Internet	89

Fachseminare	90
BWL-Studium	90
Welches Wissen für Sie dann wichtig wird – GuV und Bilanz	91
Gewinn ist noch nicht alles – von der Rentabilität und den Opportunitätskosten	94
II Landkarte der Möglichkeiten – was man mit den Kompetenzen so alles anstellen kann (im studierten Fach und anderswo)	97
4 Fachliche Dimension – eigenes Fach oder nicht eigenes Fach?	99
Warum man sich über verschiedene Optionen Gedanken machen darf ...	99
Beim Blick über den Tellerrand kann man in viele sehr unterschiedliche Richtungen blicken	101
Tätigkeitsfeld – oder: Wie fachnah möchte ich eingesetzt werden?	103
Fachnaher Einsatz ermöglicht eine maximale Kontinuität der inhaltlichen Arbeit	104
Eine Kombination aus Fachwissen und fachfremden Elementen sollten Sie einsetzen, wenn Sie schon immer gerne über den Tellerrand hinausgeschaut haben	109
Völlig fachfremde Positionen bieten Ihnen Entwicklungsmöglichkeiten jenseits der traditionellen Pfade	114
5 Dimension Größenordnung: <i>Does size matter?</i>	119
Unternehmensumfeld – oder: Wie sollte die Struktur beschaffen sein, in der ich arbeite?	119
Die vier Unternehmenstypen unterscheiden sich entlang vieler verschiedener Dimensionen	121
Je nach Unternehmenstyp haben Sie einen ganz anderen Gestaltungsspielraum bzw. ein unterschiedlich eng definiertes Aufgabengebiet	122
Im Großunternehmen werden Sie wahrscheinlich eher als Spezialist tätig sein	122
Im Mittelstand werden Sie eine höhere Flexibilität benötigen	123
Als Selbstständiger werden Sie den maximalen Gestaltungsspielraum haben	124
Bei „öffentlichen Unternehmen“ sind Sie meist auch als Spezialist tätig	125
Die Strukturen und Prozesse, die Sie in den Unternehmen vorfinden, werden sehr unterschiedlich sein	125
In Großunternehmen haben Sie klarer definierte Strukturen und eindeutiger vorgegebene Prozesse	125
Mittelständische Unternehmen sind häufig geprägt von historisch gewachsenen Strukturen	126
In kleinen Unternehmen sind häufig weder Prozesse noch Strukturen detailliert vorgegeben	127

„Öffentliche Unternehmen“ haben eine klare Struktur	128
Auch Ihre Entwicklungsmöglichkeiten und Aufstiegschancen sind abhängig vom Unternehmenstyp	128
In Großunternehmen gibt es meist vorgezeichnete Karrierepfade	128
Im Mittelstand können Sie Ihren Karriereweg meistens stärker selbst mitgestalten	129
In Kleinunternehmen ist alles möglich...	129
Entwicklungsmöglichkeiten im „öffentlichen“ Bereich sind klar vorgegeben	130
Die Dynamik, mit der das Unternehmen auf dem Markt agiert, unterscheidet sich ebenfalls	130
Großunternehmen sind oft geprägt von langsamen Veränderungsprozessen	130
Der Mittelstand ist besser beweglich durch weniger fixierte Strukturen	131
Kleinunternehmen haben die höchste Flexibilität	132
„Öffentliche Unternehmen“ sind relativ starr – müssen es aber auch meist sein	132
Das wirtschaftliche Risiko ist für die vier Typen von Unternehmen unterschiedlich zu bewerten	133
Großunternehmen sind recht robust – aber in Umbruchsituationen vielleicht nicht beweglich genug	133
Das Risiko in einem mittelständischen Unternehmen ist moderat	135
In einem Kleinunternehmen ist das Risiko am größten	137
„Öffentliche Unternehmen“ haben meist nur ein geringes Risiko	137
Die Kultur in den vier Unternehmenstypen weist fundamentale Unterschiede auf	138
In Großunternehmen sollten Sie sich auf einer politischen Bühne bewegen können	138
In mittelständischen Unternehmen herrscht oftmals ein „familiärer Charakter“	139
Die Kultur in einem kleinen Unternehmen ist von einer sehr hohen Dynamik gekennzeichnet	140
In „öffentlichen Unternehmen“ ticken die Uhren anders ...	141
Was Sie jetzt mit all dem Wissen anfangen könnten ...	141

6 Dimension Geografie: *Do you speak intercultural?* 143

Eine Begriffsklärung und ihre Auswirkungen	143
Lebensformen	145
Kleine Blicke in die Geschichte der Mathematik	146
Umgang mit uns selbst	148
Traditionen	149
Sprache und Überlieferung	153
Handlungen	154
Identität, Zeit und Raum	155
Umgang mit anderen	156

Ein Modell für kulturelle Unterschiede	157
Machtdistanz (power distance)	158
Individualismus und Kollektivismus (individualism)	158
Maskulinität (masculinity versus femininity)	158
Unsicherheitsvermeidung (uncertainty avoidance index)	159
Lang- oder kurzfristige Ausrichtung (long term orientation)	159
Praktische Beispiele	160
Die Europäische Union – eine interkulturelle Großbaustelle	162
Andere Länder, andere Verhaltensmuster	165
Aufmerksamkeit ist nötig	167

III Und jetzt? – Was sich ab heute ändern sollte, um diese Frage zu beantworten 171

7 Nur wer das Ziel kennt, kann die Richtung bestimmen	175
Um das Ziel zu bestimmen, sollten Sie sich selbst kennen lernen	177
Was Sie über sich herausfinden sollten	178
Interessen	179
Kompetenzen	180
Wie Sie all das über sich herausfinden könnten	183
Methode 1: „Agenda 2030“	183
Methode 2: „Haftzettel“!	184
Methode 3: „Kritische Selbstbewertung“	186
Ein Plädoyer für den tatsächlichen Einsatz dieser Methoden ...	190
Was sollten Sie außerdem noch tun?	195
Was sollten Sie am Ende haben? Wo sollten Sie stehen?	196

8 Fragen, fragen, fragen – wie man über die Welt da draußen mehr erfährt	199
Screening	200
Fragen, Fragen, Fragen	203
Wer fragt, führt	204
Kontaktaufnahme	207
Vor dem Gespräch	210
Im Bewerbungsgespräch	212
Nach der Einstellung	215

IV Was ich will – nicht was man macht 219

9 Und wenn es ganz anders kommt?	223
Grenzen der Planbarkeit	225
Guten Tag, liebes Risiko – schön, dass du da bist	227
Grenzen der Planbarkeit – das Scheitern	228
Flexibilität hilft	229

Ich möchte nur einen Job ...	231
... oder doch lieber eine Arbeit?	231
Der Realitätstest	232
Das Leben ist eine Reise	234

Stichwortverzeichnis	237
-----------------------------	-----