

VDI

VDI-Karrierefürer

FIND YOUR WORLD- LIFE-BALANCE



Eine Sonderpublikation der

VDI nachrichten



VOM SUCHEN UND FINDEN DES RICHTIGEN JOBS - MIT DEM KARRIERE-KOMPASS

Welche Fertigkeiten und Fähigkeiten haben Sie? Was sind Ihre Ziele? Möchten Sie beispielsweise Menschen führen? Wie wichtig ist Ihnen Ihr Gehalt und was bedeutet Ihnen Ihre Work-Life-Balance? Der Coach Michael Schwartz zeigt auf, wie Sie Ihren Karriere-Kompass richtig steuern – auf dem Weg zum Job, der zu Ihnen passt.

Spätestens wenn die letzten Klausuren geschafft und der Bachelor oder Master greifbar nahe sind, stellt sich die Frage nach dem „Was jetzt“?

Eine oft instinktive Reaktion ist, so schnell wie möglich auf dem Arbeitsmarkt unterzukommen – fast egal, in welchem Job. Wer diesem inneren Antreiber unmittelbar folgt, verpasst es, wichtige Weichen für die Zukunft zu stellen.

Seien Sie sich Ihrer individuellen Fähigkeiten bewusst

Die Wahl des Studiums, die Fächerzusammenstellung und die fachlichen Schwerpunkte sind wichtige Indizien für die eigenen Stärken und Interessen. Das ist ein Teil des beruflichen Kapitals. Dieses Wissen sollte für den persönlichen Karriere-Kompass gut genutzt werden. Voraussetzung dafür sind Kenntnisse über sich selbst, die eigenen

Fähigkeiten und Kompetenzen. Aus Sicht eines Arbeitgebers sind Sie als Ingenieurin oder Ingenieur von hohem Interesse. Sieht man sich die aktuellen Zahlen des VDI-/IW-Ingenieurmonitors dazu an, so fehlen der Wirtschaft heute über 100.000 Ingenieurinnen und Ingenieure. Ihren persönlichen Wert als potenzieller Arbeitnehmer beurteilen Personalchefs vor allem aufgrund einer Mischung Ihrer Soft Skills und Ihrer Hard Skills. Was sind Hard Skills? Das sind einerseits die erworbenen Fachkompetenzen (Hochschulausbildung, andere Ausbildungen) sowie weitere berufliche Qualifikationen und Zertifikate. Soft Skills unterteilen sich wiederum in drei Kategorien: Die Methodenkompetenz, die Individualkompetenz und die Sozialkompetenz. Diese drei Kompetenzen beschreiben Ihre analytischen, persönlichen und sozialen Fähigkeiten. Je besser Sie sich selbst kennen, je genauer Sie Ihre Fertigkeiten und Fähigkeiten beschreiben und präsentieren können, desto wertvoller er-

Ziele setzen

Schon früh kann man sich selbst prüfen, ob die Fach- oder die Führungskarriere besser in die eigenen Entwicklungspläne passt. Für eine Fachkarriere spricht, wenn Neugierde und Wissensdurst für ein konkretes Fachgebiet groß sind. Zudem sind Liebe für Details und das Streben, immer auf dem aktuellen Stand seines Fachgebiets zu sein, hilfreich. Die eigene Motivation, Neues zu entdecken, wird von zahlreichen Arbeitgebern gerne gesehen, da diese Eigenschaft neue Innovationen hervorbringt. In vielen technischen Branchen ist deswegen die Fachkarriere hoch angesehen und gut bezahlt. Unterschiedliche Studien belegen einen Trend, dass in der so genannten Generation Y (zwischen 1980 und 2000 geboren) mehr als die Hälfte anstelle einer Führungskarriere lieber eine Fachkarriere verfolgen, um ihre persönlichen Stärken und Begabungen für ihren weiteren Berufsweg zu nutzen. Wer also selber nicht gerne führen möchte und Interesse hat, Innovationen voranzubringen, sollte sich gut überlegen, eine Fachkarriere einzuschlagen.

Wer sich hingegen vorstellen kann, Verantwortung für Mitarbeiter zu übernehmen und diese anzuleiten, dem könnte eine Führungskarriere bevorstehen. Weitere förderliche Eigenschaften hierfür sind Begeisterung bei anderen wecken zu können, Strategieinteresse oder Organisationstalent.

scheinen Sie den Entscheidern bei der Personalauswahl. Und beherrscht man die Selbsteinschätzung von Hard- und Soft Skills gut, so kommen weitere Einschätzungen und Erkenntnisse hinzu, um sich dank seines individuellen Karriere-Kompasses zu orientieren.

Übrigens ist weder die eine noch die andere Entscheidung für alle Zeiten festgelegt. Im Laufe der Zeit entwickelt jeder zusätzliche Fähigkeiten und sammelt Erfahrungen, die einem den Übergang zur jeweils anderen Karriereform ermöglichen.



Wie viel Geld ist mir wichtig?

Robert Bosch sagte über die Bezahlung seiner Mitarbeiter, dass er nicht gute Löhne zahle, weil er zu viel Geld habe, sondern er habe viel Geld, weil er gute Löhne zahle. Dieser Weisheit haben sich seitdem viele weitere Unternehmenslenker angeschlossen. Deshalb gehört der Ingenieurberuf zu den bestbezahlten Akademikerberufen in Deutschland. Untersuchungen gehen zwar davon aus, dass die Generation Y sich deutlich weniger an hohem Einkommen orientiert als andere Generationen vor ihr. Doch ganz individuell sollte sich jeder Berufsanfänger fragen, wie viel ihm oder ihr hohes Einkommen bedeutet. Dementsprechend kann man seine Karriereplanung gestalten. Sind die Planungen von hohem Einkommen geleitet, spricht mehr für eine Führungslaufbahn bei einem großen Konzern als bei einer humanitären Non-governmental organization (NGO). Sind die ideellen Werte hingegen Treiber der Überlegungen, so könnten die Ingenieurfähigkeiten auch bei Entwicklungshilfeprojekten eingesetzt werden, bei denen die Bezahlung eher überschaubar sein könnte.

Persönliche Entwicklung hört nie auf

Ein weiterer Aspekt des Karriere-Kompasses sind die beruflichen Entwicklungsziele. Viele Ingenieurinnen und Ingenieure wählen das Berufsbild, weil ihr Wunsch groß ist, ein spezielles Thema zu bearbeiten oder zu lösen. Sind zum Beispiel die Erforschung und der Ausbau nachhaltiger Energiegewinnung ein persönliches Bedürfnis, sollten Berufswahl und -weg der Verfolgung dieses Anliegens dienen.

Begeisterungsfähigkeit ist für viele Manager eine der bestbezahlten Eigenschaften der Welt. Denn Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sind dann besonders gut, wenn sie sich für ihr Themengebiet begeistern und sich mit ihrer Arbeit identifizieren können. Deshalb

sollte auch ihre persönliche berufliche Leidenschaft Teil Ihres Karriere-Kompasses sein.

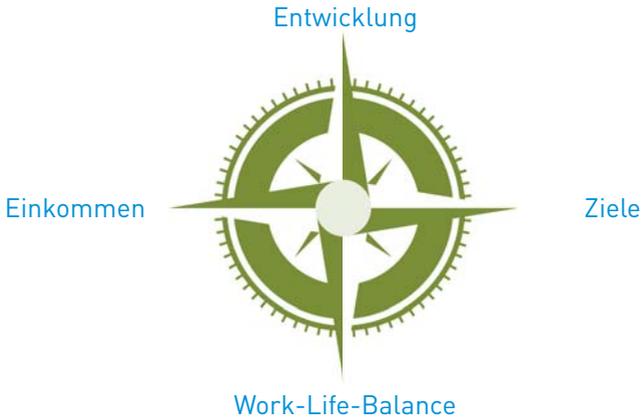
Wunsch nach Work-Life-Balance

Untersuchungen zeigen, dass in der Generation Y der Wunsch nach flexiblen Arbeitszeiten besonders ausgeprägt ist. Keine gute Work-Life-Balance zu haben ist für etwa 90 Prozent der Hochschulabsolventen eine unattraktive Vorstellung. Befragt man Ingenieurinnen und Ingenieure nach ihrer Präferenz zwischen herausfordernden Aufgaben und guter Work-Life-Balance, so entscheiden rund zwei Drittel, dass ihnen in diesem Fall die flexiblen Arbeitszeitmodelle wichtiger wären.

Doch was ist mit dem Thema Work-Life-Balance eigentlich konkret gemeint? Nicht gemeint ist eine paritätische Aufteilung von 50 zu 50. Bei dem Ausgleich von Berufs- und Privatleben geht es vor allem darum, für sich persönlich ein gesundes Maß zu finden. Welcher Aspekt am Ende überwiegt und ob ein Verhältnis von 80 zu 20 oder 40 zu 60 rauskommt, liegt bei jedem selbst. Jede Ingenieurin und jeder Ingenieur haben ihre eigene innere Uhr, die anzeigt, wann ein Ungleichgewicht von Arbeits- und Privatleben erreicht ist. Vielen Hochschulabsolventen gehen Fragen durch den Kopf wie: „Passt das in mein Lebenskonzept?“, „Was sagt meine Partnerin/mein Partner dazu?“, „Habe ich noch Zeit für Sport und Musik, für die Familie, für mich?“. Die Vorbilder der vorherigen Generation haben mit hohen Scheidungsraten, Arbeitsstress und damit einhergehenden Krankheiten einige negative Zeichen für die Generation Y gesetzt. Viele wollen es deswegen anders machen als ihre Eltern.

Doch vor allem Berufseinsteiger, die es besonders gut machen wollen, neigen oft dazu, ihr Leben komplett nach dem Job auszurichten. Das geht einige Zeit gut, kann aber zu

Karriere-Kompass



Gefühlen der Überforderung und/oder zu gesundheitlichen Problemen führen. Auch immer mehr Arbeitgeber erkennen, dass die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter ein gesundes Work-Life-Balance-Verhältnis haben sollten. Denn die Produktivität im Unternehmen steigt, wenn ausgeglichene, kreative und motivierte Ingenieurinnen und Ingenieure kein Ausfallrisiko durch Überforderung mitbringen.

Umso bewusster man sich der einzelnen Aspekte des Karriere-Kompasses ist, desto genauer wird der Einstieg und die Steuerung der individuellen Karriereplanung.

MICHAEL SCHWARTZ

CoachKom
Köln

Michael Schwartz arbeitet als Kommunikations- und Organisationsberater sowie als Coach. Schwerpunktmäßig begleitet er Ingenieure und technische Organisationen. 15 Jahre war der Diplom-Volkswirt und zertifizierte Coach zuvor in führenden Positionen im VDI beschäftigt. Schwartz gestaltete maßgeblich Organisationsumstrukturierungen mit und entwickelte als Führungskraft einen modernen Ansatz, um Beschäftigte mitzunehmen.

