



»» Vernetzen will gelernt sein

Wie schaffe ich es, mich mit den wichtigen informellen und formellen Entscheidungsträgern im Unternehmen zu verdrahten? Oder, warum schnappt mir immer mein Kollege die spannenden Projekte vor der Nase weg, obgleich rein sachlich gesehen ich genauso geeignet wäre?

Die eigene Wahrnehmung im Unternehmen hängt nicht immer nur von der subjektiven Leistungsfähigkeit des Einzelnen ab, sondern oftmals von der Wahrnehmung, die andere über einen haben. Da kann es passieren, dass ein eher durchschnittlicher Leistungsträger mit den wichtigen Aufgaben beauftragt wird und dadurch die Gelegenheit bekommt, im Unternehmen zu glänzen.

Woran liegt das?

Die reine Leistungsbereitschaft / -fähigkeit ist nur die halbe Miete auf der Karriereleiter. Neben der reinen fachlichen Qualifikation müssen die Manager von morgen beweisen, dass sie parketttauglich sind. Ob beim Small Talk am Rande einer Firmen- oder Kundenveranstaltung oder bei einer gemeinsamen Aufzugfahrt mit den Kollegen / dem Vorgesetzten - es punktet derjenige, der es versteht, aus der Situation heraus die richtige Konversation zu machen. Das kann dann sehr gut ein Gespräch über die aktuellen Sportereignisse oder die letzte kulturelle Veranstaltung sein - wichtig ist, es muss zur Situation passen. Völlig daneben ist das Ansprechen von Firmeninterna, wenn der Rahmen (Zeit / Ort) dafür nicht stimmt. Dazu sollte besser eine persönliche Besprechung angesetzt werden.

Ein weiteres wichtiges Stimmungsbarometer sind gemeinsame Mittagessen. Im anglo-amerikanischen Geschäftsleben drückt nichts so sehr das Ansehen eines Einzelnen aus, wie das gemeinsame Mittagessen mit den Kollegen resp. die zwanglose Gruppierung auf Firmenveranstaltungen. Frei nach dem Motto "Never lunch with losers" werden schnell die Kollegen aussen vor gelassen, die auf der imaginären Popularitätsliste weit unten stehen.

Leistungsträger müssen trotzdem nicht Trübsal blasen. Wenn sie es schaffen, ihre fachliche Kompetenz mit sozialer Intelligenz gut auszuspielen, werden sie auf jeden Fall auf dem Weg nach oben genügend Unterstützer / Mentoren finden, die gerne bereit sind, als Karrierebeschleuniger zu fungieren.

Über den Autor

Sabine Hansen ist Principal der renommierten Personalberatung Heidrick & Struggles. Sie hat eine Vielzahl von Suchprojekten für führende Strategie- und Prozessberatungen sowie Technologieunternehmen erfolgreich durchgeführt und



»» Vernetzen will gelernt sein

konzentriert sich heute u.a. auf Suchen nach Managern der 1. und 2. Führungsebene in den Industrien: Professional Services/Technology/Real Estate. Ihre Klientenliste beinhaltet u.a. spezialisierte Beratungshäuser (Einkauf/ SCM/ Health Care) sowie internationale Technologie-Unternehmen.

Vor ihrem Eintritt bei Heidrick & Struggles Anfang 2001 war Sabine Hansen mehr als sechs Jahre als Marketingleiterin im europäischen Management-Team bei Novell für die Einführung globaler Marketingprogramme in Europa verantwortlich. Als direkte Ansprechpartnerin für den damaligen CEO und heutigen Chef von Google, Dr. Eric Schmidt, baute sie die Partnerschaft mit dem World Economic Forum auf. Ihre Karriere startete sie Anfang der 90er Jahre bei Booz Allen & Hamilton als Recruiting-Koordinatorin für die deutschsprachigen Länder.

Frau Hansen ist Diplom-Kauffrau und hat den Abschluss als "Master of Business Administration" an der WHU Koblenz und der Northwestern University, Kellogg Graduate School of Management, Evanston, erworben. Seit Oktober 2005 ist Frau Hansen im Vorstand der Ehemaligenvereinigung "In-Praxi e.V." www.in-praxi.org der WHU für die EMBA Relations verantwortlich.