

Aus: Qualifier 7/99.

Persönliche Entwicklungsplanung in New York: Blick in die Zukunft

Auf begeistertes Echo stieß ein Karriereworkshop für US-Infineon-Mitarbeiter in New York. Tenor: Bitte mehr davon. Berufliche Weiterbildung gehört zu den Themen, die niemals an Aktualität verlieren. Aus diesem Grund hat SQT den Mitarbeitern der Infineon-Technology erstmals ein dreitägiges Seminar zur Karriereplanung angeboten. Mitarbeiter dreier US-Infineon-Standorte trafen sich in East Fishkill/New York, um folgenden Fragen auf den Grund zu gehen: Was will ich? Was kann ich? Was muss ich tun, um mein Ziel zu erreichen? Zwei Manager aus der Region referierten zum Thema "Persönliche Karriereplanung" und gaben umfassende Auskunft über die neuesten Entwicklungen bei Infineon. "Das Feedback der Teilnehmer war durchweg positiv", resümiert SQT-Trainerin Christiane Fricke. Aufbauend auf diesen Erfolg, sollen in nächster Zeit verstärkt solche Workshops abgehalten werden.

Aus: Qualifier 10/2000.

Personalentwicklung: Durchstarten mit 40

Mit viel Elan und Dynamik kommen junge, hochqualifizierte Mitarbeiter ins Unternehmen. Sie steigen schnell im Unternehmen auf und übernehmen Verantwortung. Und was ist zehn oder fünfzehn Jahre später? Viele Mitarbeiter und Führungskräfte des mittleren Management haben erfahren, dass vertikale Karriere nur noch bedingt möglich ist und üben spezialisiert Tätigkeiten auf einem relativ hohen Niveau aus.

Mit dem "Kompass-Prozess" bekommen erfahrene Mitarbeiter und Führungskräfte die Instrumente in die Hand, eigeninitiativ den weiteren Weg ihrer beruflichen Entwicklung anzugehen.

Der Kompass-Prozess wurde vor drei Jahren in der Zentralabteilung Technik der Siemens AG von Wolfgang Mai gemeinsam mit externen Partnern implementiert und seitdem mehrmals jährlich mit guten Erfahrungen durchgeführt. Zum neuen Geschäftsjahr wird das Seminar federführend durch Siemens Qualifizierung und Training (SQT) umgesetzt und bereichsübergreifend für alle Mitarbeiter von Siemens angeboten.

Mit Kompass erhalten die Teilnehmer die Gelegenheit, sich Transparenz zu verschaffen über ihre Erfahrungen, ihre Stärken und Schwächen, ihre beruflichen und privaten Wünsche und Ziele. Im Abgleich mit den Entfaltungsmöglichkeiten im Unternehmen werden in einem Gestaltungsplan neue berufliche Arbeitsmöglichkeiten entworfen. Die Firma profitiert von Mitarbeitern, die ihre Ziele und die Gestaltungsmöglichkeiten in ihrem Umfeld in Einklang bringen und sich motiviert und mit Spaß neuen Herausforderungen stellen.

Was hat Kompass Ihnen gebracht?

Kircher: "Besonders hilfreich war der Erfahrungsaustausch mit Kollegen aus unterschiedlichen Bereichen, Hintergrund und persönlichen Eigenschaften zu Standortbestimmung und Evaluierung des eigenen Marktwertes." Wunsch: "Durch Kompass wurde mir klar, was ich wirklich will und auch was ich nicht will. Das Kompass-Seminar bot mir den Freiraum und die Umgebung, diese Problematik zu reflektieren und Klarheit zu gewinnen."

Was ist das Wesentliche, was sich nach dem Kompass-Prozess für Sie verändert hat?

Kircher: "Ein Auslandsaufenthalt, den ich damals am wenigsten erwartet hätte."

Wunsch: "Meine innere Grundhaltung hat sich gewandelt. Ich stehe jetzt voll zu meinem Weg, zweifle nicht mehr und fühle mich wesentlich freier bei meinen Entscheidungen."

Was sind die drei wichtigsten Dinge, die Sie aufgrund Ihrer Erfahrung bei der Umsetzung des Vorhabens weitergeben möchten?

Kircher:

- "(1) Rechtzeitig Weichensituationen erkennen und die darin liegenden Chancen wahrnehmen.
- (2) Kämpfen um die Sache und der Überzeugung willen und Ringen um die richtige Entscheidung.
- (3) Sich selber treu bleiben."

Wem würden Sie Kompass empfehlen?

Kircher: "Allen Mitarbeitern mit zirka fünf bis sieben Jahren Berufserfahrung bei Siemens."

Wunsch: "Ganz besonders empfehle ich Kompass Menschen, die eine innere Unzufriedenheit mit ihrer gegebenen Lebenssituation verspüren und die Hilfe bei der persönlichen Zielplanung suchen. Sie haben oft das Gefühl: "Das kann's doch noch nicht gewesen sein."

Roland Kircher leitet seit dem 1. Mai 2000 das Siemens Corporate Technology Department in Peking. Dr. Jürgen Wunsch ist interner Berater für Veränderungsmanagement bei der Siemens Zentralstelle Personal.