

DAS GLÜCK IN DER FERNE SUCHEN

WER VON EINER INTERNATIONALEN KARRIERE DAUERHAFT PROFITIERT

Geld macht nicht glücklich – aber es beruhigt. Diese ebenso schlichte wie einleuchtende Volksweisheit ließe sich auch auf internationale Karrieren übertragen: Wer sich beruflich international ausrichtet, macht schneller Karriere und verdient mehr Geld, ist deswegen aber nicht unbedingt glücklicher. Dies jedenfalls das ernüchternde Ergebnis einer der größten Metastudien zum Thema Berufserfolg (siehe auf dieser Seite: Wissenschaftlich betrachtet...). Die Forscher der Universität von Georgia haben alle wichtigen Veröffentlichungen zu diesem Thema seit 1980 verglichen und konnten klar nachweisen, dass international arbeitende Menschen objektiv mehr Geld verdienen als Stubenhocker und auch, dass sie in schnelleren Zyklen befördert werden. Zufriedener oder gar glücklicher sind sie deswegen noch lange nicht.

DAZU TOP-MANAGEMENT-COACH
EBERHARD HAUSER

→ Viele Top-Leute schildern mir im Coaching dieses Dilemma: Ehrgeizig haben sie bereits in ihrer Ausbildung Praktika im Ausland absolviert, haben im Berufsleben jede Chance ergriffen, sind ohne Zögern nach Shanghai, Mumbai oder Johannesburg gegangen, haben sich dort durchgebissen und vieles erreicht. Im Coaching offenbart sich oft die Kehrseite: Verein-

samung, Ängste, Burn-out. Erst im Verlauf der Coachinggespräche reift die Erkenntnis: Echte Zufriedenheit findet man nicht an einem bestimmten Ort, sondern nur in sich selbst. Glücklich wer dies in der Fer-



EBERHARD HAUSER ist als Management Coach einer der bekanntesten Berater Deutschlands und Vorstand im Deutschen Bundesverband Coaching (DBVC). Sein Unternehmen hauserconsulting (www.hauserconsulting.com) gehört mit über 30 Business Coaches zu den Top-Adressen.

ne gemeinsam mit einem Partner erfahren kann. Denn ein stabiles soziales Netz, Familie und gute Freunde sind immer noch die besten Voraussetzungen für eine gelungene Kombination von Glück und Erfolg.

WISSENSCHAFTLICH
BETRACHTET...

EIN FORSCHERTEAM der University of Georgia hat die Ergebnisse von mehr als 120 Studien miteinander verglichen und kam zu folgendem Ergebnis: Wer internationale Erfahrung hat, verdient mehr Geld und wird häufiger befördert – ist subjektiv aber nicht unbedingt zufriedener mit seiner Karriere als die Daheimgebliebenen.
Quelle: Personnel Psychology 2005, 58, S. 367-408

KARRIERE BREMSE

HEUTE: STÄRKEN ALS SCHWÄCHEN AUSGEBEN

EINE DIPLOMATISCHE Antwort hat manchmal auch Nachteile: dann nämlich, wenn Ihr Gegenüber wissen will, wie gut Sie sich selbst kennen: Wem auf die Frage nach seinen Schwächen nichts anderes einfällt als „ich bin ungeduldig“ oder „ich will zu viel auf einmal“, der wird kaum mehr als einen Punkt auf der Langweiler-Skala gewinnen. Denken Sie stattdessen ernsthaft über die Frage nach und haben Sie Mut zur Lücke!

KARRIERE MACHT BEI MIR...

Manager erklären, was ihre Top-Leute vom Rest unterscheidet

Ich suche mir als Mitarbeiter immer Menschen mit Ecken und Kanten. Am liebsten starke Persönlichkeiten, die interessante Lebensläufe haben und die mich als Führungskraft herausfordern. Dies sind meist Menschen, die nicht immer den direkten Weg gegangen sind, sondern ihren Horizont durch einige Schleifen und Umwege erweitert haben. Nach meiner Erfahrung fällt es diesen Menschen leichter, wirklich etwas zu bewegen, weil sie innerlich unabhängiger sind. Ein makelloser Lebenslauf macht mich dagegen immer etwas misstrauisch und ich frage mich: Was ist das Besondere an diesem Men-

schen? Was kann er oder sie besonders gut? Wenn ich das nicht erkennen kann, dann nützt es ihm nichts, einen Top-Abschluss und beeindruckende Praktika in Buenos Aires, New York oder wer weiß wo absolviert zu haben. Im Zweifelsfall entscheide ich mich dann eher für einen etwas undiplomatischen Studienabgänger, der früher einmal Fähnleinführer bei den Pfadfindern war oder eine Schreinerlehre gemacht hat.

HARALD LABBOW, Direktor bei Hauck & Aufhäuser Privatbankiers KGaA, München



KARRIERE IM AUSLAND

SPRUNGBRETT ODER FALLE?

TEXT: DR. ROLF DAHLEMS

Die globale Wirtschaft erfordert mehr denn je Flexibilität, insbesondere aber auch Mobilität von Fach- und Führungskräften. Für viele Manager und Experten eröffnen sich internationale Karrieren. Allerdings sollte

man sich über die Chancen und Risiken eines internationalen Karrierewegs im Klaren sein. Eine Gegenüberstellung von Chancen und Risiken sowie Fallstudien können Sie bei Ihrer Entscheidungsfindung unterstützen:

| | CHANCEN | RISIKEN |
|--------------------------------|--|---|
| Persönliche Entwicklung | Umgang mit anderen Lebensweisen, Gewohnheiten und Werten öffnet den Horizont | Schwierige Adaption an fremde Umwelt mit notwendigen Verhaltensänderungen; ungewohnte Führungsmethoden sind notwendig |
| Familie Soziales | Neue Kultur und Bekannte / Freunde bereichern das Leben, Kinder lernen Fremdsprache | Je nach „Exotik“ des Landes leben Ausländer in „International Communities“ mit wenig Kontakt zu den Inländern; eventuell Schulprobleme, Krankenversicherung mangelhaft |
| Zeitpunkt | Möglichst früh zu Beginn der Karriere oder als „letzter Schliff“ vor der Übernahme einer Geschäftsführungsfunktion | Mehrere Stationen in unterschiedlichen Ländern ohne wirkliche Karriereentwicklung stempeln zum „Auslands-Spezialisten“ ab, eine Top-Verwendung im Inland wird unwahrscheinlich und Geschäftsführungen von Auslandsgesellschaften werden fast immer mit dortigen Inländern besetzt |
| Karriere | Da alle Unternehmen heute international agieren ist Auslandserfahrung ein klarer Pluspunkt | Zu lange oder in mehreren Ländern mindert die Chance der „Wiedereingliederung“ in Deutschland; deutsche Headhunter verlieren die Kandidaten vom „Radarschirm“ |

> FALLSTUDIE

KARRIERE-FALLE DURCH AUSLANDSAUFENTHALTE

Georg Obermark* kam 1993 nach Singapur. Als Leiter der Vertriebsgesellschaft eines Maschinenbau-Unternehmens aus Ostwestfalen traf er auf ein schon entwickeltes Geschäft mit ca. USD 30 Mio. Umsatz. Die Maschinen für die Nahrungsmittel-Industrie waren sehr begehrt, da sie technisch führend waren. Der 42-Jährige Ingenieur hatte auch vorher im Vertrieb gearbeitet. Zunächst bei einem anderen Unternehmen des Anlagenbaus, dann seit fünf Jahren bei seiner jetzigen Firma mit regionaler Zuständigkeit für Nordeuropa (Großbritannien und Skandinavien). Die Geschäfte in Singapur entwickelten sich gut, doch nach drei Jahren beging er den entscheidenden Fehler seiner Karriere. Ein britisches Wettbewerbsunternehmen trat an ihn heran

und offerierte ihm die Gesamtleitung aller Aktivitäten im asiatischen Raum, was einem Umsatzvolumen von mehr als USD 250 Millionen entsprach. Obermark unterschrieb den 3-Jahres-Vertrag mit dem Gefühl, danach wäre er dann „reif“ für die Übernahme einer Vorstandsposition in Deutschland, wohin er, nicht zuletzt aus familiären Gründen, zurückkehren wollte. Leider hatte er nie den Kontakt zu deutschen Headhuntern gepflegt. Diese suchen zwar Vorstände für Jobs in Deutschland, aber primär in Deutschland und Westeuropa, vielleicht noch in den USA. Er war weg vom Radarschirm. Hinzu kam sein Alter von 48 Jahren und seine ausschließliche Asienenerfahrung in den letzten sechs Jahren. Damit war er in der „Schublade“: Asien-Spezialist! *Name erfunden



SIGNIUM INTERNATIONAL zählt zu den Ersten im Executive-Search weltweit tätigen Unternehmensberatungen. Seit Jahrzehnten begleitet Signium International durch den Aufbau einer globalen Organisation eine Vielzahl von Klienten in deren spezifischen Auslandsmärkten in Europa, Asien und Amerika.



> NACHGEFRAGT N° 2
FÜNF FRAGEN AN DR. ROLF DAHLEMS
Managing Partner
Signium International

1 Auf welche Frage sollte ein Kandidat bei Ihnen im Interview immer gefasst sein?

Wenn es einen Laden gäbe, in dem man Eigenschaften kaufen könnte, welche Eigenschaft würden Sie sich kaufen?

2 Welche sind die aktuellen Top-Führungsqualitäten bei Kandidaten?

Persönlichkeit und Vorbild, Leistungs- und Risikobereitschaft, Berechenbarkeit, sozio-emotionale Führerschaft.

3 Wie wichtig sind modischer Style und gepflegtes Äußeres bei der ersten Begegnung mit einem Personalberater?

Eine einfache Regel lautet: Man trägt zum Interview die Kleidung, die man auch in der diskutierten Position tragen würde, wenn man gerade eine Präsentation vor dem Vorstand gibt.

4 Welche Positionen würden Sie am liebsten vermitteln und warum?

Positionen in der Politik. Es ist zum Teil haarsträubend, mit welchen Mechanismen und Begründungen in den letzten Jahren Minister berufen wurden, Positionen in großen internationalen Organisationen für Deutschland besetzt wurden oder Parteiposten vergeben werden.

5 Bin ich ab 40 noch interessant für Headhunter?

Nach wie vor bzw. inzwischen wieder werden obere Führungspositionen erst ab 40 Lebensalters besetzt. Neben hervorragenden fachlichen Fähigkeiten bedarf es nämlich auch einer gewissen Lebenserfahrung, um auf höherer Unternehmensebene die vielfältigen menschlichen Strömungen zusammenbringen und auszugleichen, ohne dabei den Blick auf das Ziel und die entsprechende Marschgeschwindigkeit aus den Augen zu verlieren.

Mehr dazu:

WWW.GQ-MAGAZIN.DE/KARRIERE

Aktuelle Headhunter-Positionen auf Experteer

| Position | Headhunter | Branche | Ort | Gehaltsbenchmark* |
|----------------------------------|--|----------------------------|------------|-------------------|
| Senior Vice President Operations | PSD Group | Informationstechnologie | München | → 200.000 € + |
| Senior Berater | QMI - Quality Management International | Beratung | Hamburg | → 100.000 € + |
| Regional Sales Officer | Hisearch GmbH | Werbung & PR | NRW | → 150.000 € + |
| Leiter Konzerncontrolling | Vires conferre | Controlling | Berlin | → 100.000 € + |
| Director Quality Management | oprandi & partner | Life Science | München | → 130.000 € + |
| Geschäftsführer Werbeagentur | Selecteam | Werbeagenturen | Berlin | → 100.000 € + |
| Key Account Manager | PERIT Consulting GmbH | Softwareunternehmen | Düsseldorf | → 150.000 € + |
| Geschäftsführer Vertrieb | v. Rundstedt & Partner GmbH | Automobil- und Fahrzeugbau | NRW | → 130.000 € + |

Diese und vergleichbare Spitzenpositionen finden Sie unter www.gq-magazin.de/stellen **experteer.de**

*Der Experteer-Gehaltsbenchmark trifft keine Aussage über die tatsächlich vom konkreten Unternehmen für die angebotene Position gezahlte Vergütung. Vielmehr handelt es sich um Zielgehälter von Marktführern des jeweiligen Branchensegments, wie diese auf Grundlage von Brancheninformationen ermittelt wurden. Der Gehaltsbenchmark kann bei den jeweiligen Unternehmen um bis zu 15% über- bzw. unterschritten werden (in Einzelfällen sind auch höhere Abweichungen möglich). Das konkret zu erzielende Gehalt ist zudem abhängig von Faktoren wie Geschick bei Gehaltsverhandlungen, der Leistung der Mitarbeiter und der Berufserfahrung. Außerdem spielen Größe und Standort des Unternehmens eine Rolle.