



## Praktisch gesehen: Das 1x1 der Karriereplanung

Mag. Bernadette Harra  
FH OÖ Management GmbH



## **Mag. Bernadette Harra**

**Leitung Personalmanagement und -entwicklung  
FH OÖ Management GmbH**

- Studium Wirtschaftswissenschaften an der JKU, berufsbegleitend
- Diverse Ausbildungen im Personalbereich
- Verantwortlich für Personalmanagement und PE im Maschinenring Österreich
- Erfahrung in der Arbeitskräfteüberlassung und Industriemontage
- Kaufmännische Projektabwicklung, Export in der VA TECH Hydro GmbH
- Verkaufserfahrung in der Hypo Landesbank AG

# Agenda

## ● Karriereplanung

- Welche Fragen sollten Sie sich vorab stellen?
- Erwartungen von AbsolventInnen
- Laufbahnmodelle
- AbsolventInnen als Führungskräfte von morgen
- Trainee-Programm vs. Training on the job
- Wie wählen Sie Ihren „richtigen“ Arbeitgeber aus?
- Wechselhäufigkeit
- Erwartungs-Wirklichkeit-Differenz
- Eigene Einstellung als Motor zur Zielerreichung

# Karriereplanung



**Sie müssen wissen,  
was Sie wollen und  
was Sie nicht  
wollen!**

# Wie plant man „Karriere“?



**Karriere ist individuell und liegt zum Großteil in Ihrer Verantwortung.**

## **Hilfsmittel zur Karriereplanung können sein:**

- Möglichkeiten zur Potentialermittlung
- Laufende Interaktion mit anderen
- Karriereberatung durch Externe
- Karriereplanung heißt Eigenverantwortung

# Welche Fragen sollten Sie sich stellen?



- Wie hoch ist Ihre Karriereorientierung?
- Welches Ausmaß nehmen Ihre Freizeitaktivitäten ein?
- Sind Sie ehrenamtlich engagiert – wie oft, Dauer?
- Gibt es familiäre Verpflichtungen / Familienplanung?
- Was ist meine Lebensvision?
- Sehen Sie sich in einer Führungs- oder Fachkarriere?
- Wie sollte der Job sein, den Sie machen möchten?

Tipp: Nützen Sie Trainee Programme zur Orientierung

# Erwartungen von AbsolventInnen

## Drei erkennbare Tendenzen:

- Karrieremotivation
- Freizeitorientierung
- Alternatives Engagement

## In den ersten Jahren Verschiebungen möglich

## Erkennbare Trends aus dem Rekrutring:

- Arbeitsplatzsicherheit
- Flexible Arbeitszeitmodelle, Freizeit
- Vergütung und Incentives
- Aufstiegsmöglichkeiten, Arbeitszufriedenheit

**Seien Sie zielorientiert  
aber:  
Bleiben Sie flexibel!**



# Laufbahnmodelle

## Führungslaufbahn:

- Hierarchischer Aufstieg in die nächsthöhere Ebene
- Entspricht dem traditionellen Karriereverständnis
- Impliziert Entscheidungskompetenz, Macht, Ansehen und hohes Gehalt

## Fachlaufbahn:

- SpezialistIn ohne Personalverantwortung
- Zuwachs an fachlicher Kompetenz, nicht Managementaufgaben
- zB. Fachkräfte, IT Bereich

## Projektlaufbahn:

- Aufstieg innerhalb der Projekthierarchie
- Oft Sprungbrett für Führungs- oder Fachlaufbahn

# AbsolventInnen als Führungskräfte von morgen



Als AbsolventIn ohne Berufserfahrung sind Sie nicht automatisch sofort Führungskraft.



- Führung basiert auf viel Erfahrung und persönlicher Reife.
- Ein Unternehmen besteht nicht ausschließlich aus „Häuptlingen“, es benötigt auch exzellente „Indianer“.
- Ein Auslandsaufenthalt berechtigt nicht automatisch zur Annahme einer Führungsfunktion.

Tipp: Lernen Sie von Ihren Vorgesetzten.

# Trainee-Programm vs. Training on the job



## Trainee Programm:

- Mehrere Personen werden auf einmal in die Organisation eingeführt
- Formalisiert

## Training on the job:

- Spezifisch auf eine Person angepasst
- Weist höheren Spezialisierungsgrad auf

# Wie wählen Sie Ihren „richtigen“ Arbeitgeber aus?



## Brauchbare Kriterien:

### Wie fühlen Sie sich im Bewerbungsgespräch?

- Wie wird mit Ihnen als BewerberIn umgegangen?
- Bei Initiativbewerbungen: warum lädt man Sie ein?

### Personalentwicklung:

- Umsetzung der PE im Unternehmen
- Gibt es Laufbahnmodelle?

# Einige Worte zur Wechselhäufigkeit:



## Faustregel:

- 3 Jahre: ok
- 5 Jahre: muss
- 8 Jahre: zu spät



## Jobhopping: bei Jobwechsel alle 1-3 Jahre

- Jobwechsel gleich nach „honeymoon“ Phase
  - Wirkung: sucht das Weite, sobald es erste Probleme gibt
- In manchem Branchen sogar erwünscht und notwendig

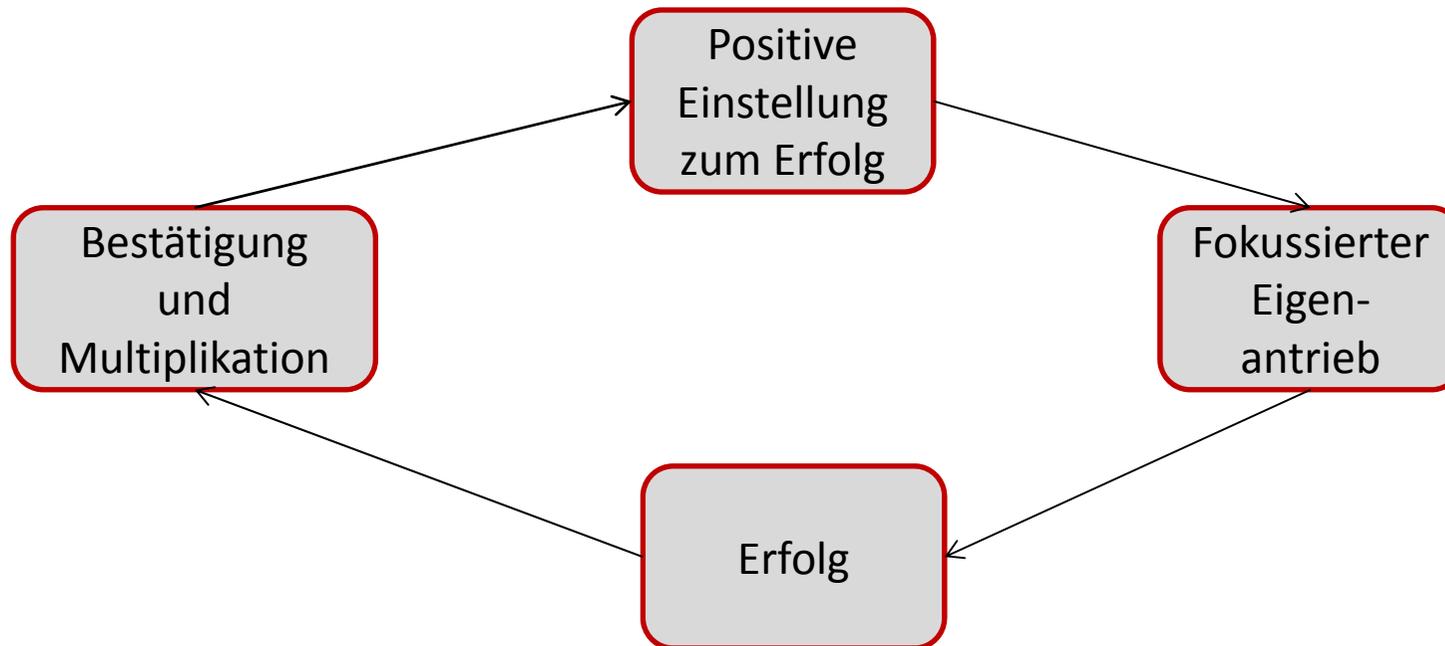
# Erwartungs-Wirklichkeit-Differenz



- Organisation und Arbeitsplatz
- Eigene Person
- Delta zwischen Erwartungen und objektiver Realität: Überraschung (+;-)
- Erwartungsenttäuschungen führen zu Kündigungen innerhalb der ersten 12 Monate (Dunette Studie 1973 ; Ford)

Tipp: Achten Sie auf eine realistische Information über Jobprofil, Strategie und Arbeitsumgebung und gleichen Sie diese mit Ihren Erwartungen ab!

# Die Kraft der eigenen Einstellung



# Karriereplanung...

...es liegt an Ihnen!



# ...und zum Schluss



## Vielen Dank fürs Zuhören und Viel Erfolg!

Mag. Bernadette Harra  
Leitung Personalmanagement und PE

**FH OÖ Management GmbH**  
Franz-Fritsch-Straße 11/3  
4600 Wels/Austria

Tel.: +43 (0)50804-11410  
Fax: +43 (0)7242 44808-77  
Mobil: +43 664 80484 11410  
e-mail: [bernadette.harra@fh-ooe.at](mailto:bernadette.harra@fh-ooe.at)  
Web: [www.fh-ooe.at](http://www.fh-ooe.at)