



EXCELLATOR

SUCCESS & HEALTH

FÜR FACH- & FÜHRUNGSKRÄFTE

7

stille
KARRIEREKILLER

Fehler, die kluge Menschen machen –
ohne es zu merken.

ANSGAR NAGEL

30+ Jahre Geschäftsleiter · 10.000+ Platzierungen

BMW · Siemens · Lufthansa · Commerzbank

VORWORT

Du bist gut. Sonst wärst Du nicht da, wo Du bist.

Trotzdem ziehen Kollegen an Dir vorbei, die weniger qualifiziert sind.

Du machst Weiterbildungen. Du arbeitest mehr. Du hoffst, dass Dein Chef erkennt, was Du leistest. Und nichts passiert.

Das Problem ist nicht Deine Leistung. Das Problem sind sieben kleine Fehler – die Du wahrscheinlich täglich machst, ohne sie zu bemerken.

Ich habe in 30 Jahren als Geschäftsleiter über 10.000 Kandidaten bei den größten Konzernen Deutschlands platziert – BMW, Siemens, Lufthansa, Commerzbank. Und hunderte Beförderungentscheidungen selbst getroffen.

Hier sind die sieben Karrierekiller, die ich am häufigsten gesehen habe. Plus konkrete Hinweise, wie Du sie behebst.

Lies sie ehrlich. Erkennst Du Dich? Dann hast Du den ersten Schritt gemacht.

— Ansgar Nagel

01

Sie warten, bemerkt zu werden.

Statt sicherzustellen, dass man sie nicht übersehen kann.

Wer darauf wartet, dass sein Chef sein Potenzial erkennt, wartet oft vergeblich. Entscheider befördern wen sie sehen – nicht wen sie suchen müssten. Sichtbarkeit ist keine Frage von Selbstdarstellung. Sie ist eine Frage davon, die richtigen Momente bewusst zu nutzen.

| FALSCH DENKEN | RICHTIG DENKEN |
|---|--|
| „Wenn ich gut genug bin, wird mein Chef es schon erkennen.“ | „Ich Sorge dafür, dass meine Ergebnisse sichtbar bei den richtigen Menschen ankommen.“ |

DER MIKRO-HEBEL

→ Schreibe jeden Freitag drei Sätze an Deinen Chef: Was war diese Woche das wichtigste Ergebnis? Konkret, kurz, ohne Floskeln.

FRAG DICH SELBST

→ Wann hast Du das letzte Mal aktiv über Dein Projekt gesprochen – bei jemandem, der nicht Dein direkter Vorgesetzter ist?

02

Sie vermeiden Konflikte.

Und werden deshalb nicht als Führungskraft wahrgenommen.

Wer immer harmonisch ist, wird als angenehm erlebt – aber selten als führungsstark. Wer nie eine unbequeme Position vertritt, bekommt keine Führungsverantwortung. Konflikte führen heißt nicht streiten. Es heißt: klar Position beziehen, auch wenn es schwierig wird.

| FALSCH DENKEN | RICHTIG DENKEN |
|---|--|
| „Ich will nicht anecken. Lieber sage ich nichts.“ | „Ich vertrete meine Position klar – auch wenn sie unbequem ist.“ |

DER MIKRO-HEBEL

→ Im nächsten Meeting, in dem Du anderer Meinung bist: Sag es. Beginne mit "Ich sehe das anders" und dann Deine Begründung.

FRAG DICH SELBST

→ In welchem Meeting der letzten zwei Wochen hättest Du eine klare Meinung gehabt – und sie aus Angst zurückgehalten?

03

Sie reden über Probleme.

Statt Entscheidungen zu präsentieren.

Der Unterschied zwischen jemandem, der befördert wird, und jemandem, der es nicht wird: Der eine bringt Probleme. Der andere bringt Probleme – und seinen Lösungsvorschlag dazu. Entscheider wollen keine Komplikationen hören. Sie wollen Optionen sehen, zwischen denen sie wählen können.

| FALSCH DENKEN | RICHTIG DENKEN |
|--|---|
| „Wir haben da ein Problem mit dem Kunden, was machen wir jetzt?“ | „Wir haben ein Problem. Ich sehe drei Lösungswege. Mein Favorit ist Option B. Was meinst Du?“ |

DER MIKRO-HEBEL

→ Bevor Du das nächste Problem ansprichst, schreibe Dir drei Lösungsoptionen auf. Bringe immer Problem plus Vorschlag. Nie Problem allein.

FRAG DICH SELBST

→ Wann hast Du das letzte Mal ein Problem bei Deinem Chef abgeladen – ohne mindestens zwei Lösungsoptionen dabei zu haben?

04

Sie sind überall nett.

Und nirgendwo klar.

Klarheit wird mit Führungsstärke assoziiert. Wer nie eine klare Meinung hat – aus Angst jemanden zu verletzen – wird als schwach wahrgenommen. Nicht als empathisch. Empathie und Klarheit schließen sich nicht aus. Im Gegenteil: Klare Menschen sind oft die hilfreichsten.

| FALSCH DENKEN | RICHTIG DENKEN |
|--|---|
| „Das könnte man so oder so sehen, beides ist legitim.“ | „Ich sehe das so – und hier ist meine Begründung. Du siehst es anders, ich verstehe Deine Sicht. Wir entscheiden uns trotzdem.“ |

DER MIKRO-HEBEL

→ Streiche die Wörter "eigentlich", "vielleicht" und "ich denke mal" aus Deinen Sätzen. Sie schwächen jede Aussage. Sag stattdessen: "Ich denke" oder "Meine Empfehlung ist".

FRAG DICH SELBST

→ Würden Deine Kollegen Dich als "klar" oder eher als "nett" beschreiben?

05

Sie glauben, ihr Gehalt spiegelt ihren Wert wider.

Dabei spiegelt es nur ihre Verhandlungsposition wider.

Wer nie verhandelt, bekommt was übrig bleibt. Nicht was er verdient. Gehalt ist kein Automatismus – es ist das Ergebnis einer Entscheidung, die man aktiv treffen muss. Verhandeln ist eine Fähigkeit. Sie lässt sich lernen. Sie kostet wenig Zeit. Sie ist über ein Berufsleben hinweg sechs- oder siebenstellig wert.

| FALSCH DENKEN | RICHTIG DENKEN |
|---|--|
| „Wenn ich gut arbeite, kommt die Gehaltserhöhung von selbst.“ | „Ich bereite mein Gespräch konkret vor: Was habe ich geleistet, was ist der Marktwert, was fordere ich?“ |

DER MIKRO-HEBEL

→ Recherchiere diese Woche Dein Gehalt: Was zahlen Vergleichsunternehmen für Deine Position? Schreibe drei konkrete Zahlen auf. Mit denen gehst Du in die nächste Verhandlung.

FRAG DICH SELBST

→ Wann hast Du das letzte Mal aktiv ein Gehaltsgespräch initiiert – nicht nur abgewartet, was angeboten wird?

06

Sie haben keinen Mentor auf Entscheider-Ebene.

Und wissen nicht, was oben wirklich entschieden wird.

Wer nicht weiß, wie Entscheider denken, navigiert blind. Die meisten Karriereentscheidungen fallen in Gesprächen, die der Betroffene nie hört. Einen Mentor zu finden ist keine Frage von Glück. Es ist eine Frage davon, sich gezielt sichtbar zu machen – bei den richtigen Menschen.

| FALSCH DENKEN | RICHTIG DENKEN |
|---|--|
| „Mein Chef ist mein direkter Bezugspunkt – das reicht.“ | „Ich baue gezielt Beziehungen über meine direkte Hierarchie hinaus auf.“ |

DER MIKRO-HEBEL

→ Identifiziere eine Person in Deinem Unternehmen, zwei Ebenen über Dir. Frag um ein 30-Minuten-Gespräch. Thema: "Ich würde gerne von Ihrer Erfahrung lernen." Das funktioniert in 8 von 10 Fällen.

FRAG DICH SELBST

→ Mit wem in Deinem Unternehmen – außerhalb Deines Teams – hattest Du in den letzten drei Monaten ein bewusstes Gespräch?

07

Sie glauben, Leistung wird automatisch belohnt.

Der gefährlichste Irrtum in jedem Unternehmen.

Leistung ist die Voraussetzung. Nicht die Garantie. Wer gute Arbeit leistet und darauf wartet, dass es jemand bemerkt – verliert gegen jemanden, der genauso gut ist, aber sichtbarer. Das ist nicht ungerecht. Das ist das System. Und wer es versteht, kann es zum eigenen Vorteil nutzen.

| FALSCH DENKEN | RICHTIG DENKEN |
|--|---|
| „Wenn ich gute Arbeit mache, wird sich das schon herumsprechen.“ | „Ich mache gute Arbeit – und ich kommuniziere sie aktiv und gezielt.“ |

DER MIKRO-HEBEL

→ Führe ein Erfolgs-Logbuch. Jeden Freitag eine Zeile: Was war diese Woche mein wichtigstes Ergebnis? Nach 6 Monaten hast Du 26 konkrete Beweise für Dein nächstes Gespräch.

FRAG DICH SELBST

→ Welche drei konkreten Ergebnisse aus den letzten sechs Monaten kennt Dein Chef – weil Du sie ihm aktiv kommuniziert hast?

DER NÄCHSTE SCHRITT

Erkennst Du Dich in einem dieser Punkte wieder?

Dann hast Du den ersten Schritt gemacht.

Aber Erkenntnis allein verändert nichts. Was Du brauchst, ist Klarheit: Wie genau bedienst Du diese unsichtbaren Kriterien, nach denen über Beförderungen entschieden wird? Wie wirst Du gesehen, ohne Dich zu verstellen? Wie verhandelst Du, ohne aufdringlich zu sein?

Genau diese Fragen habe ich für Dich beantwortet.

Auf meiner Seite zeige ich Dir, wie das System dahinter funktioniert. Aus 30 Jahren als Geschäftsleiter. Aus über 10.000 platzierten Kandidaten. Aus hunderten Beförderungsentscheidungen, die ich selbst getroffen habe.

Keine Theorie. Keine Motivationssprüche. Konkretes Insider-Wissen.

→ Hier erfährst Du mehr:

training.excellator.com/beforderung-bekommen

Bis bald.

— Ansgar