

PRESSEGESPRÄCH

Karriereerfolg durch Authentizität?

Ein neues Buch zeigt, warum Authentizität und ein postheroisches Karrieremanagement die Erfolgsfaktoren der Zukunft sind.

Ist es heutzutage noch möglich, Karriere zu machen und dabei man selbst bleiben? Hat man in Zeiten knapper Arbeitsplätze überhaupt noch eine Wahl? Kurz: Kann man auch im Beruf authentisch sein? Ja. Man sollte es sogar. Dafür plädiert der Autor Sven Brodmerkel in seinem Buch „Faktor A: Authentisch Karriere machen“. Denn Unternehmen seien dafür da, die Karrieren ihrer Mitarbeiter zu verwirklichen. Nicht nur diese These wird bei einigen für Stirnrunzeln sorgen. Auch seine 20 postheroischen Karriereregeln entsprechen kaum den üblichen „wie Sie sich beim Vorstellungsgespräch am besten verkaufen“-Ratgebern. Eigeninteresse statt Anpassung als Erfolgsstrategie? Ein Gespräch dazu mit dem Autor:

Was bitte ist eine postheroische Karriere?

Eine postheroische Karriere sucht die Selbstverwirklichung – auch und gerade im Berufsleben. Dabei sind Kreativität, Spaß und Entwicklung entscheidender als Status und Position, Sicherheit und Macht. Eine postheroische Karriere kennt beispielsweise nicht nur den vertikalen Weg nach oben, sondern auch Seitenwege, wenn diese mehr Erfüllung bringen. Damit unterscheiden sich postheroische Karrieren deutlich von den Werten der Nachkriegsgeneration, deren Sicht auf Arbeit stark von Werten wie Kontinuität, Sicherheit, Status und Pflichterfüllung geprägt waren. Und das Gute: Die Entwicklung der Wirtschafts- und Arbeitswelt erfordert geradezu eine postheroische KarriereEinstellung.

Sie sprechen in diesem Zusammenhang vom „Inspirationszeitalter“.

Was meinen Sie damit?

Der Begriff „Inspirationszeitalter“ drückt für mich den wahren Kern der zukünftigen Arbeitsanforderungen aus. Wir sprechen zurzeit alle vom „Informationszeitalter“. Aber Informationen alleine sind nicht viel Wert, wenn man sie nicht filtern, verarbeiten und miteinander in Beziehung setzen kann. Deshalb weisen alle Prognosen von Zukunftsforschern auch darauf hin, dass die Jobs der Zukunft von der Fähigkeit zum Umgang mit Ambiguität, tiefem kulturellem Verständnis und Kreativität bestimmt sein werden. Alle Arbeitsplätze, die sich dagegen in reine Informationseinheiten, klare Prozesse und Arbeitsschritte untergliedern lassen – von der Buchhaltung bis zur Programmierung – sind dagegen von der Auslagerung in Niedriglohn-Länder bedroht. Kreativität, Ideen, Andersartigkeit sind die Zukunftsthemen. Und auch deshalb ist es für den Einzelnen vernünftig, seine Andersartigkeit, seine Authentizität zu kultivieren.

Das klingt ziemlich egoistisch?

Vielleicht sollte man es „aufgeklärten Egoismus“ nennen. Was ganz bestimmt nicht gemeint ist, ist eine skrupellose Ellenbogenmentalität. Das ist genau das Gegenteil einer postheroischen KarriereEinstellung. Denn dabei geht es darum, den Platz zu finden, an dem man seine Stärken und Interessen am besten leben kann - gemeinsam mit anderen. Und das ist eigentlich auch im Interesse der Unternehmen. Wer will schon Mitarbeiter, die nur Dienst nach Vorschrift tun? Aber betrachten wir doch mal die aktuelle Gallup-Umfrage zur Loyalität von Arbeitnehmern gegenüber ihrem Unternehmen. Demnach verspüren 87 Prozent der Arbeitnehmer keine emotionale Bindung zu ihrem Unternehmen und haben innerlich bereits gekündigt.

Woran liegt das?

Eine gute Frage. Als wesentlicher Frustfaktor wird der Führungsstil von Vorgesetzten genannt. Das stellt sich natürlich die Frage, wer die falsche Einstellung hat – der Mitarbeiter oder die Führungskraft? Meine Vermutung: Beide. Führungskräfte bevorzugen pflegeleichte Mitarbeiter, und die Mitarbeiter spielen das Spiel mit. Unternehmen und Vorgesetzte bräuchten mehr Mut für unbequeme Mitarbeiter und unbequeme Ideen. Und Mitarbeiter mehr Mut, authentisch – und damit gegebenenfalls auch unbequem – zu sein. Nur durch Reibung entsteht ja bekanntlicherweise Energie. Diese Energie konstruktiv zu kanalisieren wäre dann Aufgabe einer postheroischen Führungskraft. Die Managementberaterin Prof. Dr. Brigitte Witzer hat hierzu ein schönes Buch geschrieben: „Die Zeit der Helden ist vorbei.“

Aber nicht alle sind dieser Ansicht. Sind Unternehmen wirklich dazu da, den Mitarbeitern bei der Selbstverwirklichung zu helfen? Und sprechen nicht gerade alle von der „Generation Praktikum“, also zahlreichen gut ausgebildeten Menschen, die sich von einem Kurzeitjob zum nächsten hangeln, ohne Aussicht auf eine feste Anstellung?

Es stimmt, die gegenwärtige Situation scheint gegen einige der Thesen zu sprechen. Aber betrachten wir es etwas genauer. Zunächst einmal ist es von Mitarbeitern natürlich falsch, mit den Händen im Schoß darauf zu warten, dass das Unternehmen Ihnen eine Sinn stiftende Arbeit auf dem Silbertablett präsentiert. Bei der postheroischen Karriere geht es ja gerade darum, diese aktiv einzufordern. Und notfalls auch Konsequenzen zu ziehen.

Und zur so genannten „Generation Praktikum“: Das ist wirklich eine bedauerliche Entwicklung. Aber was sind die Gründe dafür? Da kommt vieles zusammen. Zum Beispiel sollten Schulen und Universitäten viel mehr dazu motivieren, individuelle Stärken und beruflichen Neigungen rechtzeitig zu reflektieren. Deshalb will mein Buch dabei auch durch konkrete Übungen Hilfestellung geben. Diese fehlende Ausrichtung kann dann beim Start in das Berufsleben dazu führen, dass man „rumeiert“ und von einem Praktikum zum anderen stolpert. Aber natürlich gibt es auch viele, die wissen, was sie wollen, und trotzdem keine Festanstellung finden. Da kann man sich dann nur über die Kurzsichtigkeit der Unternehmen wundern.

Denn viele Studien sprechen ja von einem bevorstehende Mangel an jungen, gut ausgebildeten Arbeitskräften. Zudem erleben wir derzeit auch noch die höchste Auswanderungswelle seit der Zeit kurz vor dem Zweiten Weltkrieg. Und wer verlässt Deutschland? Hochqualifizierte. Es wäre also klug, sich rechtzeitig um bessere Bedingungen für Berufseinsteiger zu bemühen.

Und noch eine letzte Anmerkung: In kaum einem Land gibt es eine so große Angst vor der Selbstständigkeit wie hier. Was in anderen Ländern als Chance gesehen wird, hat in Deutschland den Ruf eines Notnagels. An dieser Einstellung muss sich dringend etwas ändern. Und auch dafür steht die postheroische Karriere. Denn trotz dieser Probleme gilt: Je authentischer ich bin, desto eher werde ich meine eigenen Stärken ausspielen können. In der Praxis ist das nicht immer einfach. Aber sicherlich besser, als sich jahrelang in einem Beruf quälen, der einem nicht liegt.

Sie sagen, Authentizität sei zum Teil eine Inszenierung. Das klingt ziemlich widersprüchlich?

Aber nur, weil oft ein ziemlich naiv-romantisches Verständnis von Authentizität herrscht. Authentizität ist eben nicht das ungefilterte Ausleben von Gefühlen. Sonst könnte sich ja jeder Choleriker auf seine Authentizität berufen – getreu dem Motto „So bin ich eben“. Wahre Authentizität ist dagegen Arbeit, eine Definition des eigenen Werte- und Verhaltensspektrums. Und wenn ich bewusst aus diesem heraus handele, bin ich authentisch. Deshalb verhalte ich mich gegenüber Freunden immer noch anders als gegenüber dem Chef, und insofern inszeniere ich mich. Aber immer bewusst und gemäß meiner Werte.

Ihr Buch ist nicht nur ein fundiertes Plädoyer, sondern auch ein praktisches Übungsbuch. Für wen ist es geeignet?

Für alle, die sich selber klarer über Stärken, Neigungen und berufliche Ziele werden wollen. Angefangen vom Schüler bis zum Mittdreißiger, der seine Karriere neu justieren möchte. Was mir dabei besonders wichtig war: dort anzufangen, wo andere aufhören. Den Ratschlag „Seien Sie einfach Sie selbst“ hat bestimmt jeder schon einmal gehört oder gelesen. Aber was heißt das eigentlich, man selbst sein? Das Buch will helfen, das herausfinden.

Letzte Frage: Welches ist für Sie die wichtigste der 20 postheroischen Karriereregeln?

(Lacht). Alle 20! Der Favorit ist situationsabhängig. Aber Regel 12 ist fast immer aktuell: „Die Liebe zu Ihrem Job beruht nicht auf Gegenseitigkeit.“ Oder Regel 6: „Portfolio geht über Position und Portemonnaie.“ Und natürlich Regel 19: „Sei eine Marke.“

Vielen Dank für das Gespräch!

Sven Brodmerkel

atelier für authentische kommunikation

Das Buch:

Faktor A: Authentisch Karriere machen.
Erschienen im Ellert & Richter Verlag, Hamburg
ISBN 3-8319-0263-1

Für weitere Informationen:

Ellert & Richter Verlag
Große Brunnenstraße 116-120
22763 Hamburg
tel.: 040 398477-0
info@ellert-richter.de
www.ellert-richter.de

Dr. Sven Brodmerkel
atelier für authentische kommunikation
tel.: 06591 949816
info@svenbrodmerkel.de
www.faktor-a.de