

FÜHREN – NEIN DANKE!

NOCH NIE WAR ES SO EINFACH, SICH AUCH GEGEN DIE ROLLE ALS FÜHRUNGSKRAFT ZU ENTSCHEIDEN. IMMER MEHR MANAGER TUN DAS AUCH, DENN DIE ANFORDERUNGEN HABEN SICH GEWALTIG VERÄNDERT.



© Gordelik



In einem Gespräch mit einem erfahrenen Customer Service Manager sagte dieser zu mir: „Frau Gordelik, ich würde mich gerne beruflich verändern. Ich möchte eine neue und spannende Herausforderung, aber keine Führungskraft mehr sein.“

Ich muss zugeben, ich habe nicht schlecht gestaunt, wollen doch die meisten Manager und Managerinnen, mit denen ich zu tun habe, Karriere machen und das heißt fast immer, eine Führungsrolle übernehmen. Dabei wollen manche gar nicht führen. Andere können es auch in Wirklichkeit gar nicht. Und wieder andere stehen gerade vor der Frage, welchen beruflichen Weg sie einschlagen wollen und entscheiden sich gegen eine Führungsrolle. Eine wichtige These auf einem Jahreskongress der Deutschen Gesellschaft für Personalführung lautete: „Die wirklichen Bedürfnisse und Fähigkeiten eines Großteils der talentierten Mitarbeiter laufen gar nicht auf eine Führungs- oder Managementaufgabe hinaus.“

Das Bild der Führungskraft verändert sich

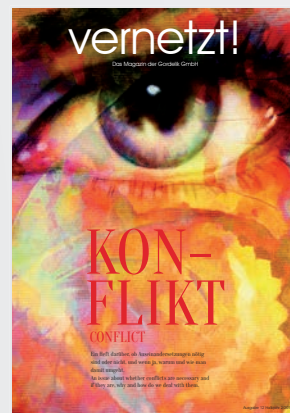
In der Tat hat sich in den letzten Jahren das Bild der Führungskraft stark gewandelt. Eine Frage betrifft die Begehrlichkeit der Rolle. Was früher noch als absolut erstrebenswert galt, weil verbunden mit viel Geld, Ruhm, Anerkennung und sozialem Status, hat heute bei vielen einfach an Wert und Bedeutung verloren. „Haste was, biste was“ ist ein belächeltes Auslaufmodell. Status und damit verbunden seine Symbole betrachten wir gesellschaftlich mittlerweile anders. Wir erinnern uns alle noch an die Sparkassen-Werbung in den 80er-Jahren:

„Mein Haus, mein Auto, mein Boot.“ Den neuen Zeitgeist der Überflüssigkeit des Statusdenkens nahm schon 2010 Dacia in seiner Werbung auf, in der Statusdenken gewitzt ins Lächerliche gezogen wurde. In diesem Werbespot steht ein offensichtlich gut betuchter Mann an einer Notrufsäule am Straßenrand und hinter ihm sein Luxusauto, welches wohl stehen geblieben ist. Aufgeregt beschreibt er sein tolles Auto in allen Details und der Zuschauer denkt sich: „Was für ein Angeber!“ Als er am Ende des Monologs auf den Punkt kommt und um Hilfe bittet, kommt die Antwort aus der Notrufsäule „Haben Sie es schon einmal mit einer Gesprächstherapie versucht?“ Die Werbestrategie für Menschen ohne Statusdenken trifft unseren Zeitgeist.

Jungen Leute sind anders, denken anders, leben anders

Genauso wird man unter jungen Leuten eher belächelt, wenn man für die Karriere buckelt und sich kaputt macht. Auch Geld spielt dabei keine Rolle mehr. Kürzlich interviewte ich einen jungen Mann, Experte für Social Media-Strategien, der gerade von einem Projekt in den USA zurückkam. Auf die Frage nach seinen Gehaltsvorstellungen sagte er, dass sei nicht so wichtig. Er habe schon Jobs gemacht für umgerechnet 40.000 EUR Jahresgehalt und danach waren es im nächsten Job 100.000 EUR. Wichtig sei, dass es ihm Spaß mache. Er lebe sehr bescheiden und Freiraum, Flexibilität und ein tolles Arbeitsklima seien mit keinem Geld der Welt aufzuwiegen. Bescheiden leben, da ist es wieder, das Ende der Statussymbole.

52



Fordern Sie auch das GORDELIK Magazin vernetzt! an.

Gordelik GmbH, www.gordelik.de, Tel: +49 170 9601210, gordelik@gordelik.de

VERNETZT mit Iris Gordelik

Der Preis einer Karriere geht vielen zulasten ihrer Vorstellung von einem glücklichen und zufriedenen Leben. Freunde, Familie, Freizeit und Selbstverwirklichung stehen dabei an vorderster Stelle. Aber auch die Unlust auf interne Ränkespiele und keine Lust auf Personalverantwortung sind Gründe für die Scheu vor dem Aufstieg.

Generation Y, Frauen und 50+

Doch nicht nur die Generation Y steht für die Unlust auf Führen, auch wenn wir das gern als Phänomen der Jungen abtun. Ich kenne etliche Frauen mittleren Alters, die aufgrund der verstärkten Frauenquotendiskussion in den letzten beiden Jahren Vorstandspositionen eingenommen haben und von sich aus wieder den Weg raus gewählt haben, weil sie plötzlich den Kampf gegen die männliche Dominanz als sinnlos erachtet haben. Aber auch Führungskräfte um die 50 herum stellen sich vermehrt die Frage, ob das schon alles war und ob sie so weitermachen wollen. Oft sind die Kinder bereits erwachsen und das Haus ist abbezahlt. Das schenkt ihnen die Freiheit, genau darüber nachzudenken und oft auch mit der Folge, den Karrierehut an den Nagel zu hängen. Manch einer hat auch einfach keine Lust mehr auf die massiven Veränderungen in unserer Wirtschaft, die schlichtweg auch Machtverlust bedeuten: Kunden werden mächtiger, weil sie sich dank Internet zusammenrotten und Firmen tatsächlich wehtun können. Mitarbeiter werden mächtiger, weil es immer weniger davon gibt und sich alle um sie reißen werden. Führen ist nicht mehr herrschen, sondern dienen. Das mag für manch einen eine ungemütliche Arbeitsumgebung darstellen.

Die Bankierslegende Alfred Herrhausen sagte einmal sehr trocken: „Führen muss man wollen.“ Was aber, wenn immer weniger wollen? Offensichtlich werden sich Unternehmen nicht nur Gedanken machen müssen, wie sie für einen immer kleiner werdenden Mitarbeitermarkt ein attraktiver Arbeitgeber bleiben. Sie werden sich auch der Herausforderung stellen müssen, junge Talente zu motivieren, eine hierarchische Karriere einzuschlagen. Quasi ein Modell für Führungskräfte ohne Statusdenken.

AUTORIN: IRIS GORDELIK

//

EINE WICHTIGE THESE AUF EINEM JAHRESKONGRESS DER DEUTSCHEN GESELLSCHAFT FÜR PERSONALFÜHRUNG LAUTETE: „DIE WIRKLICHEN BEDÜRFNISSE UND FÄHIGKEITEN EINES GROßTEILS DER TALENTIERTEN MITARBEITER LAUFEN GAR NICHT AUF EINE FÜHRUNGS- ODER MANAGEMENTAUFGABE HINAUS.“

IRIS GORDELIK

Geschäftsführende Gesellschafterin
Gordelik GmbH

