

- Unser berufliches System enthält einige zentrale Bausteine, die Sie kennen müssen. Sie verstehen dann die speziellen Regeln in den einzelnen Sachkapiteln besser -

2.1 Als Angestellter sind Sie abhängig beschäftigt

Diese Abhängigkeit ist eine zentrale Basis Ihres Berufslebens. Ignorieren Sie sie niemals. Sie gilt für Berufseinsteiger, für Fachspezialisten, für untere, mittlere und obere Führungskräfte gleichermaßen und uneingeschränkt. Sie gilt in wesentlichen Bereichen ebenso für angestellte Geschäftsführer und Vorstandsmitglieder trotz ihrer Sonderstellung als Organ der jeweiligen Gesellschaft. Aber sie wird von den Betroffenen nur allzu gern wenn schon nicht vergessen, dann doch zumindest verdrängt.

Sie ist übrigens auch wesentlicher Bestandteil offizieller Definitionen. So heißt es in „Der große Brockhaus“: „Angestellte: abhängig Beschäftigte mit monatlicher Gehaltszahlung.“

Der Angestellte ist abhängig von Unternehmen, die ihn einstellen, ist dort abhängig von Weisungen und dem Wohlwollen seiner Vorgesetzten. Da er im Regelfall von seinem Gehalt seine wirtschaftliche Existenz bestreitet, bleibt diese Abhängigkeit von sozial stärkeren Partnern zeit seines Berufslebens bestehen.

Das hat Konsequenzen:

- Diese Abhängigkeit gebietet das Ausrichten wesentlicher Teile des eigenen beruflich relevanten Handelns auf die Ansprüche der Arbeitgeberseite. Wenn ich spätestens ab Studienende bis zum Renteneintritt von einer bestimmten Gruppierung abhängig bin oder sein werde, ist es ebenso sinnvoll wie klug, mich

an den Vorstellungen dieses stärkeren Partners zu orientieren. Das Ausrichten des Lebenslaufes/Werdeganges mit allen Details nur an eigenen Wünschen und Ideen bei gleichzeitigem bewussten oder unbewussten Ignorieren der arbeitgeberseitigen Vorstellungen wäre zumindest naiv, teils gefährlich und schnell existenzbedrohend. Gleichwohl wird es in der Praxis nur allzu oft „gern genommen“. Daraus müssen zwangsläufig Konflikte resultieren.

- Wer eine solche Abhängigkeit nicht mag, sollte nicht ausgerechnet die Laufbahn eines abhängig Beschäftigten einschlagen. Alternativen sind z. B. die Selbstständigkeit (mit ihrer Abhängigkeit vom Kunden), eine „reiche Heirat“ (mit ihrer Abhängigkeit vom vermögenden Partner), die Politiker-Laufbahn (mit ihrer Abhängigkeit vom Wähler) oder eine Existenz als Künstler (mit der Abhängigkeit vom zahlenden Publikum). Erst eigenes (gern auch ererbtes) Vermögen oder weitgehende Bedürfnislosigkeit befreien nachhaltig von dieser Einschränkung.
- Damit ist – neben der fachlichen und persönlichen Qualifikation – die Anpassungsbereitschaft ein zentrales Anforderungskriterium, wenn ein Angestellter gesucht oder beurteilt wird. Viele berufliche Probleme haben ihre Ursache darin, dass diese Anpassungsbereitschaft unbefriedigend ist. Sie ist jedoch unverzichtbar in einer (Berufs-) Welt, in der Sie stets dem maßgeblichen Urteil anderer unterworfen sind.
- Allzu große Ansprüche an weitgehende (berufliche) Selbstverwirklichung, an uneingeschränkte fachliche Erfüllung und an ein permanentes „Tun, was mir Spaß macht“ wären nicht sehr realistisch. In einem Abhängigkeitsverhältnis findet die freie Entfaltung der Persönlichkeit ihre natürlichen Grenzen. Wenn viele Angestellte dennoch im beruflichen Bereich Zufriedenheit erreichen und Freude an ihrer Arbeit haben, dann deshalb, weil sie die gesetzten Grenzen akzeptieren, sich daran ausrichten und geschickt mit den Gegebenheiten des Systems umgehen, in und von dem sie leben.

Aus dieser Abhängigkeit im beruflichen Sektor resultieren Einschränkungen, die in anderen Bereichen des Lebens nicht bestehen: Als Staatsbürger genießen Sie im politischen und gesellschaftlichen Umfeld Freiheiten, die Ihnen als Angestellter im Unternehmen verwehrt sind: So haben Sie das Recht, jederzeit frei und offen in Wort und Schrift Ihre Meinung über die politische Führung des Landes ganz allgemein und im Detail zu äußern und dabei durchaus auch sehr kritisch vorzugehen. Ein Versuch jedoch, entsprechend massive Kritik an den Personen oder der Arbeit der Unternehmensleitung Ihres Arbeitgebers zu äußern, könnte den Verlust Ihrer beruflichen Existenz nach sich ziehen.

Dieser im System verankerte Abhängigkeitsaspekt hat eine zentrale Bedeutung, zahlreiche der nachfolgenden Detail-„Spielregeln“ leiten sich von ihm ab.

2.2 Das „System“ ist wie ein großes Spiel

Einem völlig Außenstehenden zu erklären, wie unser berufliches System letztlich „funktioniert“, ist schwierig bis unmöglich. Der absolute Laie ohne eigene Praxis auf diesem Gebiet wird vieles kaum verstehen können und auch nur „unter Protest“ akzeptieren wollen.

Das ist grundsätzlich verständlich. Denn dieses System ist weder durchgängig logisch, noch gerecht, es „menschelt“ an allen Ecken und Enden, reine Sachargumente spielen oft keinesfalls die Rolle, die ihnen gebührt, Entscheidungen sind nicht nur mitunter falsch, sondern vielfach schlicht „nicht nachvollziehbar“ und manche Vorstandssitzung ähnelt durchaus schon einmal der Auseinandersetzung von kleineren Kindern im Sandkasten.

Der (noch) Außenstehende (typisches Beispiel: Student) wird Aussagen wie dieser oft mit Skepsis begegnen. Aber die Akzeptanz steigt mit zunehmender Berufserfahrung. Der erprobte Manager um 45 wird häufig lächelnd nicken und insgesamt Zustimmung signalisieren:

Der Vergleich des Systems mit einem großen, komplexen und stets spannenden „Spiel“ kommt dem Ziel, den einzelnen Teilnehmer am Berufsleben auf das Umfeld einzustimmen, schon recht nahe. Sofern Sie diese Deutung akzeptieren, verstehen Sie viele Zusammenhänge intuitiv. Außerdem kommen Sie auf der Basis zu einem besseren Verständnis der eigenen Rolle, die Sie darin „spielen“:

- Es geht nicht ausschließlich um fachliche Leistung, keineswegs gewinnt immer der beste „Spieler“.
- Glück und Zufall spielen eine entscheidende Rolle.
- Jederzeit können Sie ohne eigenes Verschulden eine Art „Karte“ ziehen, auf der steht, „gehe ins Gefängnis“, aber ebenso „rücke vor auf den Bahnhof“.
- Sie dürfen das gesamte „Spiel“, so ernst es auch ist, nicht zu verbissen sehen, Sie dürfen Ihren Humor dabei nicht verlieren.
- Siege verführen weniger leicht zu Hochmut, Niederlagen weniger schnell zur Verzweiflung, wenn Sie dem Spielgedanken folgen.
- Es macht Spaß, in einem großen „Spiel“ mitzuwirken, Züge zu gestalten, Strategien zu entwickeln, taktisch geschickt zu operieren – wenn es für Sie nicht „das Leben“, sondern nur ein (allerdings wichtiger) Teil davon ist.
- Sie erwarten von einem Spiel keine umfassende Gerechtigkeit – Sie akzeptieren, dass manchmal auch Blender und Hasardeure siegen und anständige, hochqualifizierte Menschen verlieren. Ausreißer dieser Art sind, wie es einmal ein Politiker über das politische „Spiel“ formuliert hat, der Preis, den wir für allgemeines Wohlergehen zahlen müssen.

- Die erlaubten, die zwingend erforderlichen und die verbotenen Spielzüge sind verbindlich festgelegt. Manches davon verstehen Sie sofort, manches leuchtet Ihnen im Laufe der Zeit ein, anderes bleibt Ihnen rätselhaft. Das ist nicht tragisch: Ein Tennisspieler muss nur wissen, dass da ein Netz ist und was er damit darf oder nicht. Er spielt nicht besser, wenn er den Grund weiß, warum es genau so hoch ist wie es ist.
- Die etwas distanzierte, spielerische Betrachtung des Systems und Ihrer Mitspieler darin erlaubt Ihnen eine sportliche Einstellung gegenüber Kollegen, Mitarbeitern und Chefs: Sie erkennen, warum die im Rahmen ihrer Interessen so handeln und dass nicht jede vermeintlich gegen Sie gerichtete Aktion als Angriff gemeint war.

Heißt das, Sie sollten das Berufsleben vorrangig mit leichter Hand gestalten, sich etwa nicht mehr um Erfolge bemühen, nicht engagiert für den „Sieg“ (wie immer Sie den definieren) kämpfen? Das nun heißt es ganz gewiss nicht! Betrachten Sie einmal Tennis-, Fußball- oder Golfspieler bei der Ausübung ihres Sports: Da wird Kampfgeist ebenso unübersehbar deutlich wie ernsthaftes Bemühen um eine Top-Leistung. Aber ein guter Spieler vergisst schon bei seinem sportlichen Tun nicht – und erst recht nicht danach –, dass der Gegner kein Feind, dass ein nicht errungener Sieg nicht das Ende aller Hoffnungen ist. Er akzeptiert, dass der Gegner ihn angriff, aber er weiß, dass dies nicht ihm persönlich galt, sondern dass der andere so handeln musste, um seinerseits zum Erfolg zu kommen.

Wie bei manchen anderen Kapiteln dieses Buches auch, schadet es nichts, wenn Sie diesem zunächst mit gesunder Skepsis begegnen. Aber behalten Sie die Aussagen im Hinterkopf: In so mancher beruflichen Situation, für die Sie keine Erklärung finden, hilft eine Rückbesinnung auf das „große Spiel“.

2.3 Nur wer die Regeln kennt, kann das Spiel gewinnen

Für den Golfer, Tennisspieler oder Fußballer ist es selbstverständlich: Mein Spiel folgt Regeln – und die muss ich kennen. Sehen Sie sich im Zweifelsfall nur einmal das Handbuch des Golfsports an. Schon der Anfänger wird es lesen und studieren, weil er sich auf dem Platz nicht blamieren möchte und weil er sonst keine Chance hätte, jemals gewinnen zu können.

Das Berufsleben ist ungleich wichtiger, es hängt für jeden einzelnen Teilnehmer sehr viel mehr davon ab, ob er gewinnt oder verliert (einschließlich der Existenz ganzer Familien) – nur kümmert sich kaum jemand rechtzeitig um die Regeln dieses besonderen Spiels. Gründe dafür lassen sich nur vermuten.

Es gibt – wie dieses Buch zeigt – diverse Weichenstellungen im Berufsleben, die später kaum oder gar nicht mehr korrigierbar sind. Wenn Sie zum vorhandenen Karriereziel den falschen Berufseinstieg wählen, wenn Sie fachlich interessanten Sachaufgaben den Vorzug geben, ohne an den Fortschritt in Sachen Aufstieg zu denken, wenn Sie sich auf eine vermeintlich herausfordernde fachliche Schiene setzen lassen, die sich als Sackgasse entpuppt – stets gefährden Sie damit das Erreichen anspruchsvoller beruflicher Ziele.

Bewusst etwas zu tun, ist die eine Sache. Aber eines Tages arbeitslos zu werden, auf dem Arbeitsmarkt nicht mehr begehrt zu sein und sich sagen zu müssen „Hätte ich nur gewusst, dass ich gegen so viele Regeln verstoßen habe, . . .“, ist ebenso traurig wie vermeidbar.

Das Ignorieren vorhandener oder – schlimmer noch – das Gestalten eigener Grundsätze ohne Kenntnis der Zusammenhänge führt mit Sicherheit zu beruflichen Problemen. Ganz ausschließen lassen sich letztere nie: Auch im Straßenverkehr können Sie alles richtig machen und dennoch einen Unfall haben.

Und um das hier schon einmal zu erwähnen: Auch die beste akademische Ausbildung vermittelt diese Regelkenntnisse kaum bis gar nicht. Das System setzt hier voll auf Eigeninitiative der einzelnen „Spieler“.

2.4 Es geht um das Ziel – der Weg ist nur der Weg

Bei der Gestaltung der beruflichen Laufbahn sind ständig Entscheidungen zu treffen: Welchen Arbeitbertyp wähle ich, für welche Tätigkeitsrichtung entscheide ich mich, welche an mich herangetragenen Angebote lehne ich ab, welche akzeptiere ich, wie lange darf ich in einer bestimmten beruflichen Position ohne weitere Karrierefortschritte verweilen, wann darf ich, wann muss ich gegebenenfalls das Unternehmen wechseln, bleibe ich in der Branche oder strebe ich in eine andere? Alles das sind Schritte auf Ihrem beruflichen Weg.

Einzelne Schritte können, ja der ganze Weg kann, Beispiele gibt es genug, jeweils richtig oder falsch gewählt werden. Aber für diese Einstufung und damit für die Wahl des jeweils richtigen Wegabschnitts ist ein berufliches Ziel unabdingbar! Ohne Zielsetzung lässt sich niemals ein richtiger Weg festlegen, lässt sich ein eingeschlagener Weg nicht beurteilen.

Sie müssen vom Studienende an stets wissen, welche Zielsetzung Sie beruflich erreichen wollen. Dann verbinden Sie Ihre Startposition („wo stehe ich heute?“) auf Ihrer symbolischen persönlichen „Landkarte“ per Lineal mit Ihrem Ziel – daraus ergibt sich der ideale Weg für Sie. In der Praxis lässt sich dieses Ideal nie verwirklichen; wie auf der richtigen Landkarte wird daraus eine „Straße“ mit Kurven, Abzweigungen, zwangsläufigen Umwegen.

Aber: Sie können sich nicht am Beginn Ihrer „Reise“ einfach ins Auto setzen, sich ziellos in irgendeiner Richtung auf den Weg machen und hinterher fragen: „War das richtig?“ „Welches Ziel wollten Sie denn erreichen?“, wird die zwangsläufige Gegenfrage sein, ohne die Antwort darauf gibt es keine vernünftige Entscheidung über den richtigen Weg.

Sie brauchen am Beginn Ihrer Berufslaufbahn ebenso ein Ziel, wie Sie am Start Ihres Studiums wissen mussten, welches Ergebnis am Ende stehen sollte: Für den Dipl.-Kaufmann war ein anderer Weg einzuschlagen als für den Dipl.-Psychologen oder – Ingenieur. Ein Vorlesungsplan im Erstsemester, der zum Studienziel „Assessor“ passt, hätte für Dipl.-Physiker als „völlig falsch“ eingestuft werden müssen. Dieses recht banal erscheinende Prinzip gilt im Beruf weiter. Das entsprechende Wissen darum ist jedoch nicht sehr weit verbreitet.

Das Ziel sollte eine zumindest grob umrissene Position sein. Positives Beispiel: „Ich will ins gehobene Management eines internationalen Automobilherstellers.“ Damit liegt der Weg dorthin weitgehend fest. Und damit liegt auch fest, welche Wege absolut die falschen wären. Nach dem „Schaun wir mal“-Prinzip einfach irgendwo anzufangen, beispielsweise im mittelständischen Maschinenbauunternehmen und dann mit 40 Jahren zu beschließen, doch eher Vorstandsmitglied eines Konzerns der Telekommunikation werden zu wollen, wird im Normalfall nicht zum Erfolg führen: Viel zu lange führte der Weg in die für das neue Ziel falsche Richtung. Vergessen Sie nicht: Sie haben für den Weg nur eine begrenzte Zeitspanne zur Verfügung, dann muss das Ziel erreicht sein. Da ist keine große Reserve für Umwege vorgesehen.

Aber auch die Zielsetzung allein ist noch nicht die Lösung: Denn Sie haben es mit dem praktischen Leben zu tun – das sich niemals über die 40 Jahre einer Berufstätigkeit zwischen 27 und 67 konkret planen lässt: Die Umfeldbedingungen ändern sich, die Unternehmen verändern sich und auch Sie werden einem Wandel Ihrer Wünsche und Vorstellungen unterworfen sein. Banales Beispiel: Bei Ihrem Eintritt in den Ruhestand wird es Berufe geben, von denen Sie beim Start in das Berufsleben noch nichts wussten, andere werden entfallen.

Die Konsequenz: In Zwei- bis Dreijahresphasen sind die Zielsetzung und die Wegplanung zu überarbeiten. Dabei könnten Ziele reduziert oder erweitert werden – aber stets mit Berücksichtigung des bisher zurückgelegten Weges. Denn radikale Kurswechsel erfordern nicht nur sehr viel Zeit und Energie, sondern auch das Eingeständnis, einen großen Teil der eingesetzten eigenen Ressourcen auf einem falschen Weg vergeudet zu haben.

Mit dem Primat des Zieles über den Weg folgen Sie dem üblichen Denken in unserem Kulturkreis. Aber auch der Weg lässt sich attraktiv und interessant gestalten. Nur eine Devise wie „Ich will nur tun, was mir Spaß macht“, passt nicht.

Ist sogar bereits der Weg das Ziel, dürfen Sie nicht erwarten, eines Tages anspruchsvolle Resultate des beruflichen Bemühens vorweisen zu können. Statt Bergsteiger gewesen zu sein, der interessante Gipfel erobert hat, waren Sie dann Spaziergänger, der dort einbog, wo es „schön“ zu werden schien. Erlaubt ist auch das . . .

2.5 Entscheidend ist, was dem Markt gefällt

Jeder Produktentwickler, jeder kreative Gestalter von Prozessen kennt das Problem: In der Marktwirtschaft entscheidet der zahlende Kunde, ob ein Produkt „gut“ ist, ob es ankommt, ob es gekauft wird.

Für den Angestellten sind die Arbeitgeber potenzielle (oder bereits vorhandene) „Kunden“. Sie müssen seine angebotene Leistung „kaufen“, der „Preis“, den sie zahlen, ist das Gehalt.

Auf jedem Markt, auch auf dem für Arbeit, gilt: Es hat überhaupt keinen Zweck, mit rein logischen Überlegungen, mit Denkansätzen wie „die müssten aber doch akzeptieren, . . .“ zu operieren. Kunden aller Art wollen im Rahmen ihrer(!) Vorstellungen zufriedengestellt werden. Sie entscheiden souverän, was ihnen gefällt, welche Art von Qualifikation sie überzeugt und welche nicht.

So wie man sagt, dass der Köder dem Fisch schmecken muss und nicht dem Angler, müssen Sie als Angestellter die berufsrelevanten Daten Ihres Werdeganges auf die Wünsche und Vorstellungen der potenziellen „Käufer“ ausrichten (entsprechend arbeitet heute jede industrielle Produktentwicklung). Das umfasst Studiendetails ebenso wie Laufbahngestaltung, Dienstzeiten pro Arbeitgeber, die Frage des „roten Fadens“ im fachlichen Bereich des Lebenslaufs, Zeugnisausagen und zahlreiche weitere Details.

Jedes Unternehmen, das „am Markt vorbei“ produziert, wird scheitern. Das droht auch jedem Arbeitnehmer, der die Erwartungen seiner derzeitigen und/oder künftigen „zahlenden Kunden“ missachtet.

Leider wird gerade diese Regel gern ignoriert oder übersehen. Dafür gibt es einen durchaus einleuchtenden Grund: Solange Sie in einem ungekündigten Arbeitsverhältnis stehen und selbst gerade nicht wechseln wollen, scheint es das Problem nicht zu geben. Sie haben Ihren Job, niemand mäkelt an Ihrer Qualifikation herum, es gibt keinerlei Schwierigkeiten mit Ihrem Werdegang. Sie müssen aber jederzeit mit dem Zwang zum Arbeitgeberwechsel rechnen. Und dass Ihr heutiger Arbeitgeber Sie noch nicht entlassen hat, ist kein Indiz dafür, dass ein neuer Sie als Bewerber akzeptieren würde.

Fazit: Es ist nicht nur von Bedeutung, ob Ihre derzeitige oder anstehende berufliche Tätigkeit Ihnen gefällt. Gefallen muss sie auch dem Leser späterer Bewerbungen. Gehen Sie davon aus, dass es diese künftigen Bewerbungen geben wird – ob Sie wollen oder nicht.

2.6 Informationen über den Markt liegen auf der Straße

Sie haben jederzeit kostenlosen und aufwandsarmen Zugang zu nahezu allen relevanten Informationen über das, was der Markt fordert. Die überaus zahlreichen veröffentlichten Stellenangebote in den entsprechenden Rubriken der Internetstellenbörsen, der Tages- und Fachzeitungen sowie die Offerten auf den Homepages insbesondere größerer Unternehmen zeigen Ihnen, welche Art von Positionen es überhaupt gibt, welche und wie viele Stellen rund um Ihr Fachgebiet offen sind und welche Anforderungen gestellt werden.

Finden Sie über einen Zeitraum von einigen Monaten gar keine oder nur extrem wenige Stellen, auf die Ihre Qualifikation passen könnte, ist das ein Alarmsignal: Es besteht die Gefahr, dass Sie sich „am Markt vorbei“ entwickeln!

Im Rahmen einer sinnvollen Existenzsicherung ist jedem Angestellten dringend zu raten, einmal pro Quartal, mindestens pro Halbjahr, eine systematische Analyse des Stellenmarktes durchzuführen und die Resultate mit der eigenen Qualifikation abzugleichen. Durch die Einleitung entsprechender Maßnahmen ist sicherzustellen, dass die eigene Qualifikation wieder näher an die Vorstellungen des Marktes heranrückt (z. B. durch innerbetriebliche Versetzung, Bemühungen um andere Aufgabenfelder, zielgerichtete Weiterbildung).

Die Stellenangebote können Sie auch als Informationsbasis nutzen, wenn Sie einen Wechsel erwägen: Prüfen Sie vorher, ob es für die Qualifikation, die Sie ca. drei bis fünf Jahre nach Übernahme der jetzt angestrebten Position hätten, überhaupt einen Markt gibt. Ob Sie den Schritt in diese Richtung gehen, ist Ihre Entscheidung – aber Sie sollten in jedem Falle wissen, welche Konsequenzen er hätte.

Dabei spielen absolute Zahlen ebenso eine Rolle wie Relationen: In Situation A sind Sie beispielsweise einer von nur zehn entsprechend qualifizierten Bewerbern auf dem Markt, es wird pro Jahr eine Stelle dieser Art ausgeschrieben. In Situation B sind Sie einer von tausend, es werden pro Jahr hundert Stellen ausgeschrieben. B ist besser! Sie haben dort hundert Chancen im Jahr, sich durchzusetzen, bei A nur eine, dann ist für zwölf Monate Schluss. Mathematisch sind Ihre Chancen in beiden Fällen gleich (schlecht), psychologisch ist Ihre Situation in B eine ganz andere.

2.7 Wer vom Standard abweicht, muss vorsichtig sein

Sieht man von Genies und Überfliegern einmal ab, gilt: Das Geheimnis des beruflichen Erfolges ist es, so zu sein wie die anderen in diesem Bereich auch – aber 10 % besser. Das reicht, um an die Spitze zu kommen.

Deutlich schwieriger wird der Erfolg zu erreichen sein, wenn Sie – ob besser oder nicht – in wesentlichen Kriterien tatsächlich „anders“ sind als der Standard auf diesem Gebiet.

Das beginnt in der Schule und setzt sich über das Studium hinaus in der beruflichen Praxis fort: Für nahezu alles hat sich diese Art „Norm“ herausgebildet. Das umfasst das Alter bei den jeweils wichtigen Lebensabschnitten (Schulabschluss, Examen), setzt sich über die Ausbildungsqualifikation fort und findet seinen Höhepunkt im beruflichen Tagesgeschäft. Die „Norm“ umfasst Äußerlichkeiten (u. a. Bart, Kleidung) ebenso wie Aspekte des persönlichen Auftretens und Verhaltens, den Arbeitsstil, die Leistungsbereitschaft und – fähigkeit und setzt sich fort in Bereichen wie privater Lebensstil, Hobbys und Freizeitaktivitäten.

Selbstverständlich wird hier nicht der Durchschnitt als erstrebenswertes Ideal hingestellt. Aber wenn Sie erkennen, dass Sie in einem oder mehreren Kriterien nicht der Norm Ihres Umfeldes entsprechen, seien Sie wachsam. Überlegen Sie, ob es nicht in einigen Punkten ratsam sein könnte, dem Beispiel der anderen zu folgen, bis die eigene Position hinreichend gefestigt ist, um bestimmte Abweichungen vom Standard abzufedern.

Der typische Berufsanfänger ist etwa 26 Jahre alt. Kommt jetzt ein Anfänger über einen komplizierten zweiten Bildungsweg und/oder hatte er lange Ausfallzeiten durch Krankheit und ist beim Berufsstart schon Mitte 30, dann kann er kein Standard-Einsteiger mehr sein. Seine Persönlichkeit ist „anders“ geformt, sein höheres Alter führt zu „anders“ ausgeprägten Empfindungen und Erwartungen. Die Vermutung: Gegenüber den Standard-Anfängern wird er irgendwie auffallen. Findet er keinen verständnisvollen Vorgesetzten und keine toleranten Kollegen, drohen Reibungsverluste. Häufig wird er als Bewerber um Standard-Einstiegspositionen auf Skepsis stoßen.

Ähnliche Schwierigkeiten können(!) entstehen, wenn eine Führungsnachwuchskraft einen ausgeprägten Vollbart trägt, wie er in der Zielgruppe „Management“ des Hauses nicht üblich ist, wenn ein Mitarbeiter ein als protzig oder provozierend empfundenen Auto fährt oder sich den abteilungsüblichen Überstunden konsequent mit dem Hinweis verweigert, er leiste in der üblichen Zeit schon mehr als die anderen.

Sollten Sie auf Stellenangebote stoßen, in denen es heißt: „Wir lieben Querdenker und andere Menschen, die jenseits ausgetretener Pfade operieren“, dann lächeln Sie feinsinnig und unterstellen, dass die hier behandelte Regel dennoch gilt. Dann sind die dortigen Angestellten entweder gar keine wirklichen Querdenker und die Formulierung ist ein reiner Blickfang, den eine Werbeagentur geschaffen hat. Oder sie sind tatsächlich alle „quer“ – dann ist das der geltende Standard, von dem Sie nicht mehr als 10 % abweichen sollten. Was immer in Anzeigen steht: Als künftiger Mitarbeiter sollten Sie in wesentlichen Bereichen so sein, denken, arbeiten wie die anderen dort.

Und warum nur 10 % (als grober Richtwert) besser sein, warum nicht 50 oder 100 %? Nicht nur, weil das schwer zu erreichen wäre, sondern auch aus Vorsicht: a) mögen viele Kollegen keine Menschen, die eine ganze Dimension besser oder schneller arbeiten – Sie würden sich unnötig Feinde schaffen, zumindest aber Neider provozieren. Und b) bedeutet Mehrleistung ja auch Mehraufwand, z. T. in erheblichem Maße. Das wiederum muss sich irgendwo auszahlen, z. B. durch Gehaltserhöhungen oder Beförderungen. Die jedoch erreichen Sie mühelos auch mit + 10 %, + 100 % wären fast verschwendet. Und bedenken Sie, dass Ihre Energie vierzig lange Berufsjahre halten soll.

Übrigens: Natürlich ist diese Regel nicht als mathematisches Modell zu betrachten: Es ist unmöglich, dass alle Angehörigen einer Gruppe 10 % besser als die anderen sind. Dieser Gedanke soll nur als Denkanstoß für den Einzelnen dienen.

Und nur keine Angst: Wirkliche Genies werden mit diesen Hinweisen auch nicht ausgebremst – sie lesen erst gar keine Regelbücher, weil Regeln für sie ohnehin nicht gelten. Aber diese speziellen Überflieger sind tatsächlich extrem selten, wir brauchen uns hier um sie nicht zu kümmern.

2.8 Ihr Arbeitgeber ist „Lebensabschnittsgefährte“, nicht Partner für immer

Selbstverständlich gibt es auch heute noch Fälle, in denen ein Angestellter vom beruflichen Start bis zur Pensionierung bei einem einzigen Arbeitgeber beschäftigt ist. Aber wo Sie auch sind und wohin Sie auch gehen: Sie dürfen nicht (mehr) damit rechnen!

Jedes Unternehmen kann heute oder in Zukunft einzelne Mitarbeiter entlassen, Betriebseinheiten schließen oder verkaufen, gänzlich an neue Eigentümer übergehen oder ausgerechnet Ihre organisatorische Einheit als „nicht mehr zur Kernkompetenz des Hauses“ gehörend einstufen. Das bedeutet: Auch wenn Ihnen Ihr Arbeitsplatz heute noch so sicher und ungefährdet erscheint – Sie müssen



<http://www.springer.com/978-3-642-41547-0>

Spielregeln für Beruf und Karriere

Erfolgreich durchs Berufsleben

Mell, H.

2013, XI, 145 S. 2 Abb., 1 Abb. in Farbe., Hardcover

ISBN: 978-3-642-41547-0