

Wer geräuschlos funktioniert, lebt gefährlich

Kompetenz schützt nicht vor Jobverlust. Um nicht auf der Abschlusliste zu landen, müssen Manager zuerst die richtigen Infos über sich streuen

JULIA LEENDERTSE

Zwei Drittel der Großunternehmen planen grundlegende Änderungen ihrer Organisation. Das fand IBM bei einer Umfrage unter 750 Firmenchefs aus 20 Branchen aller Industrienationen und Wachstumsmärkte heraus.

Vier von fünf Managern halten betriebsbedingte Kündigungen für die wichtigste Maßnahme zur Kostensenkung. Fazit: Der Einzelne muss wohl bis zur Rente Krisensicherung betreiben. „Wie Manager sich in einer Firma so positionieren, dass sie nicht auf der Abschlusliste landen, können sie von Ex-US-Präsident Bill Clinton lernen“, vergleicht Jens-Uwe Meyer, Amerika-Experte, Coach und Autor („Fest im Sattel – Insider-Strategien zur Jobsicherung“, Campus). Clinton schaffte den Sprung vom No-

Name-Politiker zum Präsidenten. „Mitten im Wahlkampf tauchte dann auch noch Gennifer Flowers auf, mit der Clinton als Gouverneur von Arkansas eine lange Affäre hatte“, erinnert sich Meyer. „Man empfand Clinton als aalglatt.“ Den Turn-around brachte jedoch eine Kommunikationsstrategie, die auf der Überzeugung beruhte, dass Bürger für ihre Wahl nicht viele Infos haben, sondern sich auf einige Fakten konzentrieren. „Auf Grund dieser Fakten bildet sich im Kopf eine eigene Geschichte“, so Clinton-Berater Stan Greenberg. Der Beraterstab musste also herausfinden, welche Geschichte man erzählen musste, damit die Wähler Clinton für ehrlich und kompetent hielten. „Sie legten potenziellen Wählern einige Daten von Clinton vor: geboren in Arkansas, Fa-

milie mit wenig Einkommen, Klassenbester, ging nach Oxford, studierte an der Yale Law School“, so Meyer: „Am Ende war klar, dass sie vor allem diese Story erzählen mussten: Wie sich ein Junge aus armen Verhältnissen nach oben gearbeitet hat.“ Das kam an, Clinton stieg.

Das Prinzip lässt sich auf Managerkarrieren übertragen. „Viele Mitarbeiter glauben, dass Chefs alles über ihre Mitarbeiter wissen“, so Meyer. Das ist aber unmöglich, sobald sie über 40 Leute haben. Dem Gros der Chefs genügen wenige Infos. Meyer: „Wer im Job überleben will, muss lernen, die Macht der zweitklassigen Er-satzinfos zu nutzen. Mitarbeiter müssen nicht sehr kompetent sein, damit ihr Chef sie als gut einstuft. Das Einzige, was Sie unbedingt tun müssen, ist, ihr Wertesystem mit seinem in

Einklang zu bringen.“ Das funktioniert, indem Mitarbeiter das gleiche Werkzeug anwenden, das das Management auf der Suche nach bedeutenden Schwächen und überflüssigen Stärken eines Unternehmens und seiner Mitarbeiter anwendet. Wichtig ist, genau die Qualitäten herauszustreichen, die dem Chef wichtig sind. Ein Buchhalter, der stolz ist, dass er Zahlen genau prüft, wird bei dem Chef nie punkten können, der größten Wert auf Termintreue legt. Das Risiko, dass er verspätet Ergebnisse liefert, ist hoch. Meyer: „In Firmen gibt es viele Chefs, die von der Materie so wenig wissen, dass sie Kompetenz anderer nicht erkennen.“ Was hilft es, wenn Mitarbeiter weitersichtig denken, ihr Chef aber nur kurzfristig? Viele Leute mögen zwar kompetent sein, ihr Vorgesetzter hat

aber leider keine Ahnung, was sie genau tun. Fazit: Es ist gefährlich, geräuschlos zu funktionieren. Chefs beurteilen nur, was sie sehen und hören. Karriereforscher Wolfgang Mayrhofer aus Wien: „Nur Selbstinszenierung zählt.“

Dies erfuhr auch die Einkäuferin einer Kaufhauskette schmerzlich: Sie stellte die Kollektionen so gut zusammen, dass sie nie ihre Kompetenz und ihre Vita zur Schau zu stellen musste. Das Einzige, was Kollegen über sie wussten, war das Gerücht, dass sie mal ein Verhältnis mit einem Boss der Konkurrenz hatte. Als der Umsatz schrumpfte, machte das Marketing Front gegen sie. Ihre Chefs wussten nichts über ihre Qualität und schnappten prompt das Gerücht auf. Das Ende vom Lied: Sie warfen die hoch qualifizierte Frau raus.