

Berufliche Neuorientierung für Bundeskanzlerinnen – und Bundeskanzler

Die deutsche Bundeskanzlerin verlässt die Politbühne, ebenso vor ein paar Wochen der österreichische Kanzler. Wie geht es weiter mit den beiden Polit-Stars? Angela Merkel diktierte den Journalisten in die Notizbücher, auf die Frage, was sie denn nun machen werde: «Viel schlafen und dann herausfinden, was mich eigentlich interessiert!»

Das tönt erstaunlich, wenn man bedenkt, dass Politgrößen wie Angela Merkel oder Sebastian Kurz viel herumgekommen sind. Sie haben unzählige Menschen, Unternehmen und Organisationen kennengelernt und zahlreiche Themen in den letzten Jahren bearbeitet und sich dabei eine exzellente Fachkenntnis angeeignet.

Warum also soll sich eine ex-Kanzlerin, ein ex-Kanzler oder generell gesagt eine ex-Managerin oder ein ex-Manager mit solchen Fragestellungen auseinandersetzen, wie:

- wer bin ich (geworden)?
- was kann ich (nach all den Jahren)?
- was will ich (künftig tun)?

Grund 1

Im beruflichen Alltag fehlen oft Ruhe und Zeit, die eigene Position und Tätigkeit sowie die eigene Person zu reflektieren und zu hinterfragen. Der Terminkalender ist über Jahre hinweg prallvoll und die Outlook-Kalender geben den nächsten Termin immer schon bekannt.

Klar, strukturiert und übersichtlich eine Standortbestimmung ins Auge zu fassen, ist keine einfache Übung, rein zeitlich betrachtet.

Grund 2

Eigenbild und Fremdbild können mit der Zeit diffus werden, weil an der Spitze eines Staates, eines Unternehmens oder einer Organisation sich die Top-Cracks in grossem Umfange mit «Ja-Sagern» umgeben. Von diesen Prätorianergarden sind wenig bis gar keine Einsprüche und Komplikationen zu erwarten. Meist entwickeln sich über die Zeit enge Bande mit Abhängigkeiten und Freundschaften.

Grund 3

In vielen Geschäftssituationen können sich Top-Führungskräfte nicht mehr 100% so zeigen, wie es ihrem Temperament, ihrem Habitus und ihren Charaktereigenschaften entspricht. Kollegialbehörden wie der Schweizer Bundesrat sind ein Paradebeispiel dafür, wie stark die Dehnbarkeit der eigenen Persönlichkeit getestet wird. Die Frage stellt sich somit sehr stark: Wer bin ich eigentlich? Wofür stehe ich ein?

Grund 4

Was sind meine Ziele? Was sind meine Visionen? An der Spitze einer Organisation geht es vielfach um die Ziele der Organisation, der Stakeholders, der Sponsoren und weniger um die persönlichen Ziele. Persönliches preiszugeben ist nicht für alle Ohren geeignet. Sich über seine persönlichen Ziele Gedanken zu machen ist ein höchst intimer Prozess. Ein gutes Vertrauensverhältnis mit einem externen Sparringpartner ist die erforderliche Startbasis, um eine unvoreingenommene Auslegung zu erhalten. Darüber hinaus muss ein Sparringpartner die Fähigkeit haben, positiv zu provozieren, den Kreativprozess anzukurbeln und herausfordernde Themen auf den Tisch zu bringen.

Grund 5

Was sind meine Talente und in welchem Kontext will ich diese einsetzen? Erstaunlicherweise sind bei Erstbefragungen bei Top-Führungskräften die eigenen Talente nicht immer vollumfänglich bekannt oder bewusst. Die Fokussierung auf die eigenen Naturtalente, gepaart mit Offenheit und Neugierde für ein neues Umfeld, begünstigen den Prozess der beruflichen Standortbestimmung in hohem Masse. Wir können heute davon ausgehen, dass die beiden Politgrössen mit hoher Wahrscheinlichkeit einen «doppelten beruflichen Salto» auf das Parkett legen werden: Neue Funktion und neue Branche!

Fazit

Eine Standortbestimmung ist keine Wochenend-Veranstaltung, sondern ein zeitlicher Prozess von 6 – 8 Wochen. Zudem hat eine Standortbestimmung nur so viel Wert, wie Top-Führungskräfte bereit sind, Zeit in sich selbst und mit ihrem Sparringpartner zu investieren: Innehalten, einen Boxen-Stopp einlegen, Überlegungen anstellen, ob die persönlichen Ziele tatsächlich mit den eigenen Talenten, dem eigenen Potenzial und den Vorlieben übereinstimmen oder ob Korrekturen angezeigt sind.

In diesem Sinne wünsche ich allen Bundeskanzlerinnen, Bundeskanzlern sowie Top-Führungskräften viel Inspiration und Energie bei ihrer persönlichen Standortbestimmung.



Mark Schneider
Geschäftsführer
Grass & Partner AG
www.grassgroup.ch