

**DAS
KLEINE
BUCH
DER GROSSEN
MYTHEN**

Karriere

Constanze Kleis

Frankfurter Allgemeine Buch

Bibliografische Information der Deutschen Nationalbibliothek
Die Deutsche Nationalbibliothek verzeichnet diese Publikation in der
Deutschen Nationalbibliografie; detaillierte bibliografische Daten sind
im Internet über <http://dnb.dnb.de> abrufbar.

Frankfurter Allgemeine Buch

© FAZIT Communication GmbH
Frankfurter Allgemeine Buch
Frankenallee 71–81
60327 Frankfurt am Main

Umschlag, Layout und Satz: Zarka Ghaffar
Druck: CPI books GmbH, Leck
Printed in Germany

1. Auflage
Frankfurt am Main 2020
ISBN 978-3-96251-085-5

Alle Rechte, auch die des auszugsweisen Nachdrucks, vorbehalten.



Mir hat auch
niemand

gesagt, wie man
Kapitalist **wird.**



Dagobert Duck

Inhalt

Karriere wird gemacht ...	9
Mythos 1 Jeder Aufstieg braucht ein Netzwerk	13
Mythos 2 Ohne Coaching geht nichts	25
Mythos 3 Wer nicht im Ausland war, mindert seine Karrierechancen empfindlich	35
Mythos 4 Den Blendern gehört die Welt	45
Mythos 5 Wer ganz nach oben will, braucht einen Dokortitel	55
Mythos 6 Ohne Fleiß kein Preis	65
Mythos 7 Digitales Lernen ist die Schnellstraße in die Zukunft	75
Mythos 8 Erfolgreich ist, wer den Erfolg will	85
Die Autorin	95

Karriere wird gemacht ...

Wie geht Erfolg? Was muss man tun, um ganz nach oben zu kommen? Diese Frage bewegt die Menschen, seit der erste festgestellt hat, dass ein anderer mehr hat als er: mehr Macht, mehr Besitz, mehr Bedeutung, mehr Anerkennung. Ebenso lange suchen wir nach Wegen, die uns zuverlässig den Aufstieg bringen. Zumal es ja durchaus menschenmöglich zu sein scheint. Schließlich schaffen es auch andere immer wieder auf Chefsessel, in Vorstände und Führungspositionen mit Einfluss und damit auch zu geradezu legendären Spitzeneinkommen.

Aber wie? Was machen sie anders als die, die in den Niederungen der Arbeitswelt hängen bleiben? Dort, wo man seinen Namen noch buchstabieren muss und gar nicht erst versuchen sollte, was ein prominenter Fernsehkoch kürzlich an einem der Abfertigungsschalter des Frankfurter Flughafens lautstark reklamierte: „Wissen Sie eigentlich nicht, WER ich bin?!“

Stimmt, was der Volksmund sagt, dass es ohne Fleiß keinen Preis gibt? Aber warum werden dann zum Beispiel Altenpflegerinnen so schlecht bezahlt? Was ist mit dem Gerücht, dass jeder seines Glückes Schmied sein soll? So wie es der Erfinder, Politiker und Autor Benjamin Franklin in den seinerzeit noch

nicht Vereinigten Staaten von Amerika in die Welt setzte? Bereits mit 20 Jahren hatte er sich 13 Tugenden erdacht, mit denen er und schließlich jeder andere aus eigener Kraft seines Schicksals Lenker werden würde. Sein Credo „Was hilft es, bessere Zeiten zu wünschen und zu hoffen? Ändert euch nur selbst, so ändern sich auch die Zeiten.“ Damit wurde er immerhin Präsident. Aber wie hat es dann sein Nachfolger Donald Trump 300 Jahre später auch ohne eine einzige der Franklin-Tugenden an die Spitze der USA geschafft?

Umgekehrt haben sicher sehr viele Frauen über diese Tugenden verfügt, aber längst nicht mit dem gewünschten und erwarteten Erfolg. Das führt zur nächsten Idee, wie man Karriere machen könnte: Einfach das zu tun, was andere getan haben, um so weit zu kommen. Sich die Karriere bei anderen abzugucken und also die Biografien der Erfolgreichsten zu lesen. Offenbar ein großes Bedürfnis. Der Buchmarkt ist seit Jahrzehnten voller Wegweiser an die Spitze, verfasst von Menschen, die dort längst ihr Basislager aufgeschlagen haben und nun mit der Aussicht locken, ihre vermeintlichen Generalschlüssel für die Sonnenseiten des Arbeitslebens gern weiterzugeben. Daneben offerieren auch Erfolgscoaches, Karriereberater, Motivationstrainer, Seminaranbieter, Lebenshilfe-

Experten uns Suchenden Steigbügel für die Spitzenplätze des Lebens. Natürlich mit Erfolgsgarantie.

Dabei haben sich in den vergangenen Jahren wie das Gold aus dem Schlamm des Klondike ein paar vermeintlich todsichere Steilvorlagen für den Aufstieg herauskristallisiert. Es sind acht Karriere-Glaubenssätze, über die seltene Einigkeit herrscht. Als wäre Moses damals noch mit einer zusätzlichen Steintafel vom Berg Sinai gekommen – auf der unter anderem zu lesen war, „Du brauchst einen Auslandsaufenthalt“ oder „Ohne Coaching geht nichts“. Mittlerweile gelten die vermeintlichen Leuchtstreifen an die Spitze als so zuverlässig, dass keiner mehr fragt: Stimmt das überhaupt? Was bringen diese Regeln? Führen sie tatsächlich ans Ziel oder doch bloß in eine Sackgasse? Gibt es nicht lohnendere Erfolgsbeschleuniger?

Fragen, die in diesem kleinen Büchlein beantwortet werden. Es widmet sich den acht größten Karrieremythen und stellt somit die ganze Herde goldener Kälber auf den Prüfstand, um die sich so viele Erwartungen und Hoffnungen ranken. Am Ende werden Sie vielleicht klüger sein, möglicherweise Ihren eigenen Weg gefunden haben – aber ganz sicher eine Erfolgs-Fake-News von einem wirklich wertvollen Tipp unterscheiden können. ●



**Die Strafe für
den *Erfolg* liegt
darin, dass man
mit **Leuten** *zusam-*
mentreffen muss,
die man früher
meiden konnte.**



Norman Mailer

Mythos 1

Jeder Aufstieg braucht ein Netzwerk

„Mittagessen ist für Verlierer!“, meinte einst Börsenspekulant Gordon Gekko in dem Film „Wall Street“. Der ist einige Jahre alt, aber das hat nichts an der Kernbotschaft geändert: Die bloße Nahrungsaufnahme in der großen Arbeitspause bringt einen nicht voran. Es sei denn, man verbindet das Angenehme mit dem Nützlichen, also den Lunch mit dem Networking. Wie man überhaupt möglichst keine Gelegenheit auslassen sollte, emsig Beziehungen zu knüpfen. Zu den „richtigen“ Menschen, also zu solchen mit Karriere-Mehrwert.

„Geh nie allein essen“ lautet deshalb nicht nur der Titel eines Buches von US-Network-Guru Keith Ferrazzi, sondern auch der Imperativ für Aufsteiger. Das Credo: Gute Beziehungen sind der Anfang von allem. Befeuert wird die Theorie von Studien, die bestätigen, dass sich der Aufstieg keinesfalls vor allem exzellenten Abschlüssen und Leistungen verdankt. Das sei, so Christian Stegbauer, Netzwerkforscher und Professor an der Goethe-Universität in Frankfurt am Main, ohnehin nur ein Ideal, das wir

„in Wahrheit nirgendwo verwirklicht“ finden. „Auf dem Papier kann ein Bewerber noch so gut sein – im Zweifel sind dem Arbeitgeber die Nähe und Loyalität eines anderen wichtiger“ (SPIEGEL, 26.08.2017). Wir mögen, was bekannt ist, weil es uns vertraut vorkommt, und eben nicht den unbekanntem Überflieger, also die sprichwörtliche Katze im Sack. Das macht das legendäre „Vitamin B“, zum bevorzugten Türöffner und das Netzwerk zum Schlüsseldienst für den Erfolg.

Laut Schätzungen des Instituts für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung werden etwa ein Viertel der neu besetzten Stellen über persönliche Kontakte vergeben. Kein Wunder, wenn der Netzwerkkosmos als Hoffnungsträger für den Erfolg mittlerweile fast mehr Sterne zählt als die Milchstraße. Darunter kostenpflichtige Platzhirsche wie Xing oder LinkedIn, deren Nutzerzahlen sich in den vergangenen fünf Jahren mehr als verdoppelt haben. So zählt Xing 17 Millionen User. LinkedIn kommt auch auf stattliche 14 Millionen im deutschsprachigen Raum. Daneben gibt es sicher Tausende branchenbezogene und fachspezifische Netzwerke, Business-Clubs und Interessenverbände, Alumnivereinigungen und die Dinosaurier der Szene – die so genannten Service-Clubs

wie der 1905 gegründete Rotary Club und der 1917 gegründete Lions Club. Nicht zu vergessen auch die Studentenverbindungen, deren Geschichte teilweise bis ins 19. Jahrhundert zurückreichen und die gleichfalls als höchst erfolgreiche Vereinigungen zur gegenseitigen Postenvergabe gelten. Sie alle veranstalten jeweils übers Jahr Dutzende von Treffen, Vorträgen, Tagungen, Fortbildungen, die alle dem guten Zweck dienen, Erfahrungen auszutauschen, den Jobhorizont zu erweitern, noch mehr Visitenkarten zu sammeln. Da kommen pro Kopf und Branche schon mal Terminlisten zusammen, die sich wie der Tourplan eines Grippevirus lesen und man fragt sich, wie man eigentlich vor lauter Business-Tindern noch zum Arbeiten kommen soll.

Aber das ist nicht das einzige Mysterium. Das nächste: Wie soll man es schaffen, all die Kontakte wirklich zu pflegen? Selbst wenn man deutlich weniger hat als Keith Ferrazzi – der sich brüstet, gleich 5000 Menschen zu seinem privaten Netzwerk zu zählen (und vermutlich nebenbei noch eine Druckerei betreibt, für all die Weihnachts-, Geburtstags-, Jubiläums- und Neujahrskarten). Immerhin bringt es allein der durchschnittliche Xing-User in seinem Kontakte-Portfolio auch auf 200 Geschäftsbeziehun-

gen, nicht mitgezählt, die, die außerdem noch in analogen Netzwerken frisch gehalten werden wollen. Und selbst wenn man es – mit Unterstützung von Online-Kalender und Excel-Tabellen schafft, sich regelmäßig bei allen einmal zu melden – nivelliert diese Wahllosigkeit nicht, worum es doch eigentlich geht: eine gewisse Exklusivität, eine, die sich deutlich von einer zufälligen Anwesenheit auf demselben Planeten unterscheidet?

Können wir das überhaupt, uns einander nach dem Gießkannenprinzip qualifiziert beurteilen und empfehlen? Zumal Forscher der Meinung sind, dass unsere Beziehungskapazitäten doch arg beschränkt sind. Laut dem britischen Anthropologen Robin Dunbar beträgt unser Fassungsvermögen, das wir noch leidlich „managen“ können – je nach Hirnkapazitäten –, durchschnittlich 150 Beziehungen. In dieser Zahl sind dann aber auch engste Freunde, die Familie, die oder der Liebste, die Schulkameraden, die Kollegen der letzten Arbeitsstellen enthalten. Das hat Sinn, schließlich muss man sich schon ein wenig nähergekommen sein, um eine Beziehung mit Gefälligkeiten zu belasten oder sich Schürfrechte an den so kostbaren Ressourcen eines anderen zu erwerben: seine Aufmerksamkeit, seine Kontakte, seine

Unterstützung. Aber das braucht Zeit. Zumal der Witz am Klüngeln, an Seilschaften und Buddytum bislang gerade der war, die Grenzen zwischen privat und beruflich eben möglichst fließend zu halten. Das geschah vor Xing & Co. traditionell auf Golfplätzen, in Fußballstadien, Yachtclubs, Opernlogen und Table-Dance-Clubs. Dort lernte man den Menschen hinter dem Curriculum Vitae kennen und damit die Eigenschaften, die letztlich den Ausschlag geben, ob man einen weiterempfehlen oder ihn täglich bei der Arbeit sehen mag. Und nicht nur das. Man traf auch Menschen jenseits des eigenen beruflichen Horizontes und erweiterte damit seinen Aktionsradius. Daneben leistete diese informelle Art des Netzwerkers wertvolle Beiträge zur Diversität – also zur schönen Vielfalt. Mit Strahlkraft auf das berufliche Fortkommen. Ein recht aufwendiges Verfahren zwar, aufwendiger jedenfalls, als sich per Xing zur neuen Position zu gratulieren, aber eines, bei dem man sich tatsächlich näher kam, um damit erst jene Art von Beziehung zu knüpfen, die man später vielleicht wirklich mit einer Empfehlung strapazieren kann.

Ob das so professionell durchorganisierte „Matchen“ von vermeintlich Passendem da mithalten kann, darf bezweifelt werden. Und nicht nur, weil