

Der eigene Beitrag zum Erfolg – Barack Obama

Erschienen bei NZZ Online am 15.11.2012

Frank Arnold gilt als einer der anerkanntesten Managementberater Deutschlands und der Schweiz. Zu den Kunden seiner Unternehmensberatung ARNOLD Management gehören zahlreiche internationale Unternehmen des Mittelstands sowie börsennotierte Konzerne. Frank Arnold berät Vorstände zu den Themen Unternehmenskultur und Unternehmensstrategie. In der Unternehmensberatung ist der promovierte Wirtschaftswissenschaftler seit 1999 tätig. Darüber hinaus ist Dr. Frank Arnold weltweit als Bestsellerautor erfolgreich und international als Redner gefragt.

Auf dem Bild Präsident Barack Obama bei einer Pressekonferenz im East Room des Weissen Hauses am 14.11.2012

„Frage nicht, was dein Land für dich tun kann, sondern, was du für dein Land tun kannst.“ John F. Kennedy, US-amerikanischer Präsident (1917-1963)

In aller Regel werden Mitarbeiter im Unternehmen darauf angesprochen, ob sie sich an einem Projekt oder Arbeitskreis beteiligen möchten. Oder ob sie auf eine vakante Stelle wechseln wollen. Oft geht dabei die Aktivität von Führungskräften der nächsthöheren Ebene aus.

Dieses Standard-Procedere birgt aber gewichtige Nachteile: Wer für welche Aufgabe geeignet erscheint und letztlich angefragt wird, entscheiden Personen, die nicht immer ein umfassendes Bild über den Adressaten haben (können). Nur dieser selbst kennt all seine Fähigkeiten und Ambitionen. Hinzu kommt: Bei diesem klassischen Vorgehen bekommen Mitarbeiter fast immer nur solche Aufgaben zugewiesen, bei denen sie sich schon

bisher bewährt haben, bei denen sie die nötige Qualifikation schon bewiesen haben.

Wirksame Führungskräfte bieten sich daher selbst für dispoible Aufgaben an. Gerade, wenn diese außerhalb ihres angestammten Fachgebiets liegen, weckt das positives Interesse. Damit dokumentieren sie zudem, dass sie bereit sind, Verantwortung für die gesamte Organisation zu übernehmen. Langfristig ist es auch für die eigene Karriere förderlicher, zu fragen, was man für das Unternehmen tun kann, als standardmäßig auf Angebote zu warten oder diese einzufordern – und abgesehen davon, ist es auch wesentlich interessanter. Führungskräfte, die sich kontinuierlich selbst neue Aufgabengebiete erschließen, können die eigene Freude an der Arbeit durch die frischen Erfahrungen immer wieder beleben.

Um sich derart proaktiv anbieten zu können, ist es wichtig, die eigenen Fähigkeiten (eben auch bisher im Unternehmen nicht oder kaum genutzte) zu kennen. Nur so kann man in einer sich bietenden Situation schnell genug reagieren.

Umgesetzt – der Management-Blog von Frank Arnold

Aufgaben und Denkanstöße:

- Bieten Sie Ihre Mitarbeit bei Projekten in Ihrer Firma an, bei denen Ihre Kollegen das nicht erwarten würden. Das überrascht positiv, bringt Sie ins Gespräch und erweitert Ihre Kenntnisse und Ihren Einflussbereich.
- Analysieren Sie all Ihre Fähigkeiten und hinterfragen Sie, welche davon Sie bisher in Ihrer Organisation nicht oder nur zu wenig eingesetzt haben – und warum? Bringen Sie mehr Ihrer Talente ein! Beide Punkte können Ihr Arbeitsleben interessanter machen und Sie für bisher nicht erkannte Aufgaben empfehlen.
- Übernehmen Sie auch dann und wann Aufgaben, die nicht direkt in Ihren Bereich gehören und/oder die unbeliebt sind; so demonstrieren Sie, dass Sie bereit sind, etwas für das Unternehmen zu tun ohne immer sofort eine Gegenleistung zu erwarten.