



„Arroganz ist für Manager tödlich“

Der Münchner Personalberater Jürgen B. Herget plädiert für neue Bescheidenheit

Wie kommt die Wirtschaft wieder in Gang? In Politik und Unternehmen werden verschiedene Ansätze diskutiert. Für den Münchner Management- und Personalberater Jürgen B. Herget, 48, spielen dabei zwei Gesichtspunkte eine wichtige Rolle: die Berichterstattung der Medien und das Persönlichkeitsprofil von Führungskräften.

SZ: Entlassungen, Pleiten, Streit um die richtige Politik. Dieses düstere Bild bleibt vielen deutschen im Kopf, wenn sie die Tagesschau gesehen oder Zeitung gelesen haben. Wie groß ist der Einfluss dieser psychologischen Komponente?

Herget: Bedauerlicherweise werden in den meisten Medien nur die Hiobsbotschaften kommuniziert. Dabei sollten die Medien doch konstruktiv dazu beitragen, dass die Stimmung in der Bevölkerung wie vor allem auch in den Unternehmen wieder deutlich besser wird. Doch sind auf Grund dieser lang anhaltenden destruktiven Berichterstattung viele Unternehmer lethargisch geworden und warten darauf, was der Wettbewerb unternimmt, statt selbst aktiv zu werden.

SZ: Welchen Einfluss haben die jüngsten Wahlen auf die Investitionsbereitschaft?

Herget: Ich bin überzeugt, dass die Signale der Wahl verstanden werden. Auch in Berlin sind sie zumindest angekommen. Wir telefonieren täglich mit vielen interessanten Unternehmen und hören dabei immer öfter, dass die Zahlen gut sind, doch die Unsicherheit über die Steuer- und Investitionspolitik hält an.

SZ: Von der guten Stimmung bekommt die Öffentlichkeit wenig mit.

Herget: Dies ist bedauerlicherweise richtig. Wir betreuen jedoch mehrere Unternehmen, die in den vergangenen Monaten unzählige Stellen neu geschaffen haben. Dies wird jedoch kaum mehr wahrgenommen, denn alle Medien konzentrieren sich ausschließlich auf die negative Berichterstattung. Zudem sind Unternehmen heute auch deutlich bescheidener, haben teilweisesogar „Hemmungen“, den tatsächlichen Erfolg nach außen zu kommunizieren. Diese Unternehmer bleiben lieber als stille Gewinner im Hintergrund und genießen ihre Marktposition.

SZ: Für welchen Manager-Typ plädieren Sie?

Herget: Wir brauchen heute wieder gewachsene Manager-Persönlichkeiten, die klare Ziele vorgeben und dies auch überzeugend vorleben. Manager, die Charisma haben und – trotz persönlicher Bescheidenheit – Optimismus verkörpern. Denn wenn ich mich selbst durch schlechte Laune blockiere, kann ich als Manager keine positive Überzeugung nach außen tragen und Mitarbeiter motivieren oder gar begeistern.

SZ: Geht es zu vielen Managern in erster Linie um das eigene Gehalt?

Herget: Kürzlich hatten wir eine Position als Geschäftsführer für einen privaten Radiosender neu zu besetzen. 470 Kandidaten hatten sich gemeldet, fast die Hälfte – primär aus dem Bereich New Economy – war nicht

mehr im Job tätig. Junge Kandidaten mit Anfang 30 halten jedoch in ihren Anschreiben klar fest, dass sie für weniger als 150.000 Euro per annum nicht mehr arbeiten. Diese Arroganz ist tödlich, denn viele werden wohl auf Dauer nicht mehr in das Arbeitsleben reintegriert, da sie nach wie vor in einer „vorgegaukelten“ Welt leben. Heute erwarten Unternehmen, dass neue Führungskräfte klar in Vorleistung gehen und beweisen, dass sie wirklich gut sind.

SZ: Sie sollten sich also über eine Aufgabe und nicht über Geld definieren?

Herget: Vollkommen korrekt. Wichtige Parameter in der heutigen Zeit für Manager sollten sein: Wer bin ich? Was kann ich? Wo liegen meine besonderen Stärken? Denn wir brauchen motivationsstarke Führungspersönlichkeiten, die realisierbare Visionen haben und ihre Aussagen auch vorleben.

SZ: Wie erreicht man diese Klarheit?

Herget: Nachdenken und sich selbst reflektieren. Denn je besser ich mich selbst als Person kenne, desto besser kann ich mich auf meine Aufgabe konzentrieren. Manager müssen sich deswegen selbst in hohem Maße analysieren, so dass sie sich über ihr Ego, also ihre Stärken und Schwächen, auch instrumentalisieren können. Glaubwürdigkeit, Integrität und vor allem Zuverlässigkeit im Umgang mit Mitarbeitern sowie das daraus resultierende Vertrauen in die Person vermitteln auch wieder die notwendige innere Stabilität, die für sich selbst wie auch das Unternehmen zu win-win-Situationen führt.