

# Erfahrungsbericht zum Buch

## Eine retrospektive Überprüfung eines beruflichen Richtungswechsels

„Ihr Buch ist ein echter Begleiter“

*Von Udo Stähler, Interim-Manager*

### **Vorbemerkung**

Über den Bericht in der WirtschaftsWoche 47/2013 – genauer gesagt über bestimmte Passagen des Berichts hinweg, wäre ich wohl nicht zum Leser des „Sieg der Silberrücken“ geworden. Die WirtschaftsWoche beschreibt beispielsweise mit dem, der „kein Freund von halbherzigen Sachen“ ist, einen Manager, der nach „20 Jahre Turbokarriere bei Daimler“ mit allen Begleiterscheinungen wie Burnout, Trennung von der Familie usw. nun das gleiche Lebensmodell als Gründer der veganischen Lebensmittelkette „Veganz“ weiterführt. Jedenfalls konnte ich nicht erkennen, dass Jan Bredack dieses Managerleben grundsätzlich in Frage gestellt hat. Und solche Aus- und Umsteiger-Stories gesetzelter Manager interessieren mich nicht.

Erst die Aussage von Sophia von Rundstedt in diesem WirtschaftsWoche-Bericht, dass es „ums gezielte Umschalten“ geht, "um die Lust, dem Leben einen neuen Sinn zu geben“ öffnet mich wieder für das Thema. Und lässt mich weiterlesen. So dass ich nun zur Geschichte von Karsten Deege komme: Der Wechsel vom Versicherungsmakler im Osten - „wir lebten wie die Könige“ - zum Schreiner hat eine andere Qualität als vom Auto- zum Vegi-Food-Europe-Supermarket-Manager. Erst in dem mutigen Bekenntnis des früheren Versicherungsfachmanns erkenne ich die Änderung der Lebenseinstellung, der Wertigkeiten, die mich interessiert.

### **Auf der Suche nach einer kulturellen Reflexion der Neuorientierung**

Der Reiz des Buches bestand für mich vor allem darin, mit dem SISCA-Modell meinen eigenen Weg, genauer die Entwicklung meines eigenen Geschäftsmodells einem kritischen Review zu unterziehen. Da ich insbesondere darüber nachgedacht habe, ob ich die richtige Dienstleistung („Generalist“ statt Spezialist) anbiete, war mir Ihr Buch ein wichtiges Prüfungswerkzeug.

Bei der Vorbereitung meines Vorhabens, insbesondere beim Aufbau meiner Homepage, glaubte ich zu erkennen, dass ich diesen Job (Generalist) inhaltlich bereits gemacht hatte, ohne dabei arbeitsrechtlich selbständig gewesen zu sein. Bei meiner Entscheidung zum selbstständigen „Generalisten“ wurde ich u.a. von einem Berater und Trainer für Interim Manager in Bonn unterstützt, wohingegen alte Geschäftspartner mehrheitlich eher „traditionell“ den Spezialisten suchten.

Ihr Buch lenkt überzeugend und systematisch den Blick überwiegend auf die Phasen der Entscheidungsfindung (SISCA). Es kommt zudem meinem Umgang mit dem Alltäglichen sehr entgegen, wenn die systematischen Erläuterungen Ihres Modells von den kontinuierlich auftauchenden Strukturelementen wie den *Impulsen aus der Wissenschaft* und den *Gedankenausflügen* begleitet werden. Ganz abgesehen davon, dass Ihre Porträtpartner das Thema lebendiger machen.

Der Hinweis von Claus-Peter Simon, dass Sie zudem das Thema Neuorientierung auch kulturell reflektieren, hat sich für mich insoweit bestätigt, als Ihre Silberrücken eben nicht Gegenstand eines Wald-und-Wiesen-Ratgebers wurden, sondern Sie die Veränderungen der Einstellungen zu Arbeit im Hintergrund sprechen lassen.

## Erst mal orientieren: Scan

Erste Beruhigung. Bin nicht losgelaufen, ohne die Startbedingungen gecheckt zu haben: Wo will ich hin, wo stehe ich und was gebe ich auf. Nach den ersten erfolglosen Bewerbungen war mir klar, dass ich nur ein Risiko habe: „...das Risiko, das wir uns nicht erlauben können, nicht einzugehen (S.20, Zitat Hollmann/Daniels 2011)“.

Hinzu kommt der Reiz, es noch einmal wissen zu wollen (→ „Der Kreis schließt sich“, Pöppel 2012). Sie geben Hinweise auf Ängste (S.21 ff), mit denen wir alle einfach rechnen müssen. Meine berufliche Neuausrichtung betreffend, bin ich nicht Talkmaster geworden (s. *Erläuterung unten: Insight, DISG-Persönlichkeitstest*). Nicht etwa, weil ich in meinem Findungsprozess davor zurückschreckte, mich „aus Vertrautem zu lösen und unbekanntes Gelände zu betreten“ - im Gegenteil, so etwas spornt mich regelrecht an - sondern Dank einer intuitiven Abneigung vor clownesker Hybris<sup>1</sup>.

Obwohl Ihr Buch i.d.R.<sup>2</sup> die Projektierung von Weggabelungen beschreibt, gelten m.E. Ihre Hinweise auch für Menschen, die das, was sie bisher gemacht haben, neu zusammenstellen und unter anderen Rahmenbedingungen „wiederbeleben“. Auch in meinem Fall würde ich nicht von einer Weggabelung sprechen, sondern von einem „Wechsel der Erscheinungsform“.

## Was ist mein Ding? Insight

Bereits in der „Bestandsaufnahme in der Lebensmitte – Können, Wollen, Sein“ (S.45) geben Sie erfreuliche Hilfestellung. Zur „kulturellen Dimension“ der Neubestimmung, Arbeit als Teil des Wirkens der Person, gehört die Selbstprüfung. Sie werden leider nicht verhindern, dass

---

<sup>1</sup> Siehe auch zu: Create - Die Architektur Ihres Vorhabens; Können, Wollen, Sein

<sup>2</sup> Beim vormaligen Daimler-Manager und Veganz-Gründer Jan Bredack liegt diese definitiv nicht vor. Er hat lediglich die Branche gewechselt.

Kandidaten in esoterischen Seminaren die Selbstfindung vermissen, obwohl Sie dem (Teil)Projekt eine klare Agenda geben: Können, Wollen. Sein.<sup>3</sup>

Wunderbarer Hinweis: Der Unterschied von Fähigkeiten und Eigenschaften (S.50). Wir wollen und können nun die Chance nutzen, mit uns eins zu sein. Die Übereinstimmung dessen, was uns ausmacht, rückt näher. Das Privileg haben nicht viele. Bei mir: Der Erfolg meines Vorhabens zeigt sich nicht in erster Linie pekuniär, sondern in der Zufriedenheit mit dem, was ich tue (→ der Kreis schließt sich).

In „Melancholie und Übermut“ (S.57) stellen Sie die Temperamenten-Lehre von Hippokrates vor. Gerade, weil ein Merkmal der Bestandsaufnahme in der Lebensmitte die Frage ist, „was mein Ding ist“, ist dies eine wichtige Hilfestellung und bei mir erneute Beruhigung: Ende 2012 habe ich mich bei einem einschlägigen Coach im Rahmen einer New-Placement-Beratung einer DISG – Analyse<sup>4</sup> unterzogen. Zu meiner Überraschung war ich kein D (Dominanter) sondern ein „lupenreiner“ I (Initiativler). Also mehr Talkmaster denn kaufmännischer Geschäftsführer.

## Ja Nein: Select

Zugegeben. Etwas anderes wollte ich nicht entscheiden. Siehe Talkmaster<sup>5</sup>. Nach dem Ja<sup>6</sup>, war die entscheidende Frage das Wie. Osborns Problemlösungsmodell (S.90) wäre damals hilfreich gewesen und SMART (S.91) hat die „Schwachstelle“ meines Geschäftsmodells gezeigt:

**S** konkret und eindeutig → na ja ,

**M** messbar → ✓,

**A** attraktiv → ✓,

**R** realistisch → ✓

**T** Zeitplan → ✓.

Eh' ich nun retrospektiv doch noch ins Grübeln kam, war dann „Ist es das richtige Ziel“ (S.96) ganz hilfreich. Die Prüfung der Chancen, Stolpersteine, Rahmenbedingungen, Wohlfühl-Faktoren und Widerstände ist enorm wichtig, um nicht auf den ersten Metern frustriert wieder auf Los zurückzugehen.

---

<sup>3</sup> Hilfreich, Ihr Gedankenausflug „Wohin soll sie Reise gehen“ (S.53) Hilfe zur Selbstprüfung, die in einer solchen Situation unverzichtbar ist. Bei mir gehören Analysieren, Planen, Entwickeln, Texte schreiben, Entscheiden, Argumentieren, Verhandeln und „gegen den Strich bürsten“ zum mich Wohlfühlen.

<sup>4</sup> Persönlichkeitstest auf Basis der vier Grundtypen: Dominanz, Initiative, Stetigkeit und Gewissenhaftigkeit

<sup>5</sup> S. weiter oben: Erstmal orientieren: Scan

<sup>6</sup> Zum Generalisten im Bereich Interim Management

## „Die Architektur Ihres Vorhabens“: Create

Mit der Überschrift „Die Architektur Ihres Vorhabens“ ist eigentlich alles zum Inhalt gesagt. Sie geben wichtige Hinweise, Erläuterungen und Einblicke. Weitere Beruhigung, ich habe (fast) nichts vergessen bei der Vorbereitung; Ausnahme: Die enorme Bedeutung der Steigerung des Bekanntheitsgrades meines Produktes (S.117) habe ich zwar gesehen, aber noch unzureichend „projektiert“.

Die Hinweise im Buch auf die Prüfung der Bedeutung von Netzwerken (XING ist für die Erreichung meiner Ziele lediglich ein „Hygienefaktor“) zeigen, dass ich hier noch Handlungsbedarf habe, zumal mein persönliches Netzwerk aus meiner letzten beruflichen Tätigkeit nur geeignet ist, regelmäßig darauf hinzuweisen, dass es „mich noch gibt“ .

## Nach Trial and Error bzw. systematischer Anleitung: Act

Da ich bereits seit Mitte 2013 kleinere Aufträge übernommen hatte, konnte ich meine Geschäftsidee durch praktische Erfahrungen adjustieren. Obwohl es nicht irgendwann plötzlich losgehen musste, sind Ihre Hinweise z.B. auf die „gefährliche Aufschieberitis“ (S.140) ganz wichtig, den inneren Drückeberger vorzuführen. Das Buch ist auch eine Hilfestellung, Schrittfehler zu erkennen und dann zu handeln.

Ermunternd Ihre Zitation von Krause/Storch<sup>7</sup> 2006: der Reifegrad vom Wunsch zur Tat. Volitionales (S.144) –man höre und staune! – Tun andererseits ist bei mir eher ein Handlungs- denn ein Reflexionsmerkmal. Auch hier: schöne *Impulse aus der Wissenschaft* („die großen Drei nach McClelland“) und Gedankenausflüge („Warum mache ich das eigentlich?“).

Die von Pelz<sup>8</sup> definierten Merkmale eines erfolgreichen Umsetzers (S.150) weisen darauf hin, dass meine persönlichen Voraussetzungen nicht herhalten können, möglicherweise mangelnden Geschäftserfolg in 2014 analog dem Autorennen mit unzureichenden Eigenschaften des Autos zu entschuldigen.

Wer sich der Bestandsaufnahme in der Lebensmitte stellt, stellt sich den Wagnissen der Veränderung nach Lektüre der Silberrücken mit einem soliden Gerüst. So können aus Funken des neugierigen Interesses Flammen des systematischen Voranschreitens werden. „Melancholie und Übermut“ geben Hilfen, sich wieder auf das Ziel zu konzentrieren. Ihr Buch ist ein echter Begleiter.

Udo Stähler, Januar 2014

Stähler Management auf Zeit / Jägerstr.32 / 14467 Potsdam / [www.staehler-management.de](http://www.staehler-management.de) / fon +49331.97930343 / fax +49331.97930344 / mobil +49173.7977755

<sup>7</sup> Zürcher Ressourcenmodell: Die Karriere unserer Wünsche

<sup>8</sup> Studie zum volitionalen Handeln von Managern