



Fallbeispiel 2

Das erlaubte Spiel mit Strategemen

Wer wird Leitender Oberarzt? Oder: das Haifischbecken Uni-Karriere

Annabels Karriereplan

Annabel Schiffer* (Namen geändert) gilt als ehrgeizig. Sie selbst spürt es nicht, aber alle Außenstehenden würden sie so beschreiben. Es ist ihr leichtgefallen, das Studium der Medizin zu absolvieren, die Facharztausbildung als Internistin in der vorgegebenen Zeit an einer der renommiertesten Uni-Kliniken Deutschland zu durchlaufen.

Sie hat zwei Kinder, der Mann hilft wenig im Haushalt, ist aber sonst unterstützend. Annabels Mutter und das Netz der berufstätigen Freundinnen mit eigenen Kindern kompensieren die Kinderbetreuung. Eine Haushälterin ist seit Jahren vorhanden. So weit so gut.

Annabel hat über Leberkarzinome promoviert, ein eigenes Molekularbiologielabor in der Klinik mit öffentlichen Forschungsgeldern eingerichtet und finanziert so drei Forschungsassistentinnen. Die Habilitation ist noch zwei Publikationen entfernt und nun gilt es, mit zwei männlichen Kollegen um die Stelle des Leitenden Oberarztes (w/m) zu konkurrieren. Annabel ist die stärkste Leistungsträgerin von allen.

Objektiv kann ihr Chef aufgrund ihrer stringenten und hochrangigen Publikationen nicht an Annabel vorbei. Der Frauenanteil in Leitenden Positionen muss gesellschaftlich dringend gestärkt werden, wird zudem von der Politik gefordert. Annabel will auf das Sprungbrett zur Universitätsprofessorin und künftigen Lehrstuhlinhaberin.

Goldfischeich oder Haifischbecken?

Annabels Kollege Nikolaus (*Namen geändert) macht ihr einen Vorschlag: „Wir arbeiten zusammen an dem neuen Projekt und nehmen uns gegenseitig auf die Publikationen. Du hältst mir zweimal die Woche den Rücken fürs Labor frei und ich mache es umgekehrt in der darauffolgenden Woche“. Annabel ist begeistert. Sie hält Nikolaus den Rücken frei, arbeitet seine Patienten mit ab und bleibt abends -trotz des schlechten Gewissens ihrer Familie gegenüber- länger in der Klinik. In der nächsten Woche bittet Nikolaus, dass er noch einmal den Vortritt bekommt. Und wenn Annabel zukünftig in die Forschung will, hat Nikolaus immer wieder etwas Vorrangiges. So geht es sechs Monate. Dann versucht die zuverlässige Annabel, den Pakt mit Nikolaus zu lösen. Nikolaus erklärt ihr lächelnd, sie werde die Karriereleiter wegen der „glass ceiling“ für Frauen nicht hochklettern können. Annabel macht sich keine Sorgen, sie hat bisher alles geschafft. Die exzellenten Forschungsergebnisse und kompetente und liebevolle klinische Führung sprechen für sie. Erst gestern hat sie wieder uniinterne Forschungsgelder eingeworben.

Muss man die 36 Strategeme der Chinesen kennen**?

Aber Annabel hat nicht mit den traditionellen Netzwerken der Männer gerechnet. Martino (*Name geändert) ist zwischenzeitlich öfter zu ihrem gemeinsamen Chef gegangen. Der Chef und Martino forschen -im Gegensatz zu Annabel- an denselben Themen. Martino

mag ein Wasserträger sein und seinen Chef klonen, aber sein Erfolg ist auch der Erfolg des Chefs. Annabel ist fachlich und organisatorisch besser, aber wer kann schon Einserkandidaten leiden? Martino souffliert dem Chef, dass Annabel dem Chef-Team das Forschungsgeld weggenommen habe. Dann unterstellt er Annabel Inselforschung und diese sei nicht zeitgemäß. Und so kommt es, dass sich Nikolaus und Martino gegen Annabel zusammenschließen und gebetsmühlenartig Martinos „Meinung“ über Annabel in allen Kliniksitzen und hinter ihrem Rücken kundtun.

Martino wird der neue Leitende Oberarzt und Nikolaus sein Vertreter. Recht haben und Recht bekommen sind zweierlei Dinge. Annabel ist zwar fleißig, aber unerfahren in der Netzwerkbildung und dem frühzeitigen Erkennen von Strategemen.

Sie schimpft, ist traurig, fühlt sich ausgebeutet, aber das nützt alles nichts. Sie bekommt obendrein den Ruf, streitbar zu sein. Wissen wir doch, Frauen sind streitbar, da wo Männer als durchsetzungsfähig gelten.

Übertreibung gehört zur Veranschaulichung. In dieser wahren Geschichte ist Übertreibung aber nicht nötig. Annabel schafft die Uni-Karriere nicht wie gewünscht: Nicht, weil sie eine Minderleisterin ist, sondern weil sie die legitimen Listen (Chinesisches Strategem 10: „Hinter dem Lächeln den Dolch verbergen; Senger, 2016) nicht (er)kennt.

Ist Annabel gescheitert oder nicht?

Annabel leitet jetzt die Innere Abteilung eines Städtischen Klinikums und hat die Forschung zugunsten ihres Privatlebens an den Nagel gehängt. Auch ein Ausgang! Immer noch eine beachtliche Karriere, wenn auch nicht die ersehnte.

Das schematherapie-fokussierte Coaching (SchefoCo) (Link schematherapie-fokussiertes Coaching) in unserem Institut diente Annabel zur Vorbereitung auf die neue Chefärztinnenstelle und das Verarbeiten des „vermeintlichen“ Scheiterns an der Universitätsklinik.

Erfahrungswissen weitergeben?

Annabel hat ihrem langjährigen Freund Jonas (*Name geändert) ein Karrierecoaching empfohlen. Jonas will Netzwerken lernen und seine Karriere strategisch planen. Bisher hat er alles richtig gemacht. Wir werden sehen, ob er in ein paar Jahren ein Lehrstuhlinhaber einer Exzellenz-Uni geworden ist.

Fazit

Natürlich geht es beim Coaching nicht primär um Genderkämpfe. In erster Linie geht es um das Erarbeiten der formalen und inhaltlichen Karriereschritte und das Wissen um die „weichen“, ungeschriebenen Gegebenheiten und Gesetze in Führungs- und Aufstiegsprozessen, die man nicht nachlesen kann.

** (Harro von Senger: 36 Strategeme für Manager, 2016)