

# Startup Valley.news

Europas großes Magazin für Start-ups, Gründer und Entrepreneur

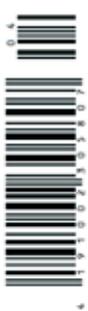
ISSUE 04/2022



## NFT & Metaverse The Next Big Bang!

THE FOUNDER MAGAZINE

DE 5,80€ - AT 6,70€ - CH 8,90 SFr.





**Der Spurwechsel  
zwischen beiden Pfaden  
ist inzwischen leichter.**

# VOM START-UP ZUM KONZERN UND ZURÜCK

Warum Aufsteiger für eine authentische Karriere mit Konventionen brechen dürfen

**Text:** Stephanie Schorp

Karrieren sind heute so individuell wie die Menschen, die sie machen.

**D**ie Folgen der Pandemie haben nicht nur die Lebenssituation des Einzelnen, sondern besonders die Arbeitswelt durchgewirbelt. Lockdown und Co. verursachten einen regelrechten New-Work-Boost: Homeoffice, Gesundheitsschutz, Digitale Tools, Sicherheit und Selbstverwirklichung ... Bedürfnisse und Anforderungen haben sich ver-

schoben oder ganz auf den Kopf gestellt. In dynamischen Zeiten, in denen alles möglich und nichts vorhersehbar scheint, wächst bei den Menschen der Wunsch, ihre berufliche Situation zu ändern, den Job zu wechseln, sich selbstständig zu machen, unbekannte Ufer zu erkunden und neuen Sinn zu finden.

Gleichzeitig fürchten viele, mit einem zu großen Bruch im Lebenslauf und einer intuitiven, mutigen Entscheidung die eigene Karriere zu zerstören. In so manchen Köpfen gibt es auf dem Weg nach oben keine Abzweigung, keinen Rückwärtsgang oder Fahrbahnwechsel. Doch diese eindimensionale Vorstellung von Karriere ist überholt. Wer beruflich Siege feiern und Erfüllung finden will, sollte nicht um jeden Preis versuchen, veralteten Vorstellungen zu folgen oder die Erfolgsrezepte anderer zu kopieren. Den einen Karriereweg gibt es nicht mehr. Karrieren sind heute so individuell wie die Menschen, die sie machen. Sie werden geformt von der eigenen Persönlichkeit und Biografie, den eigenen Lebensentscheidungen und Ansprüchen.

Die Tendenz zum einzigartigen, unkonventionellen Weg nach oben repräsentiert zwar keine völlig neue Entwicklung, doch sie nimmt ungekannte Dimension an. Zwar gab es früher ebenso unterschiedliche Zugänge zur Arbeitswelt, doch jeder konnte sich – anders als heute – an deutlich mehr Eckfeilern und Erfolgsfaktoren orientieren.

## **Klassische versus unkonventionelle Wege**

Vor einigen Jahren etwa war der Job als Werkstudent in einem großen Konzern ein bewährter Start ins obere Management. Einmal den Fuß in dieser großen Tür, lassen sich die nächsten Schritte leicht vorhersagen: Assistenz, Projektmanager, Teamleitung, Abteilungschef ... Ein anderer traditioneller Weg im Bereich der Beratung war die McKinsey-Karriere. Sie heißt so, weil Menschen aufsteigen, indem sie von McKinsey weggehen. Ganze Konzernvorstände sind heute mit Leuten besetzt, die vorher bei McKinsey in die Karriere gestartet sind. Natürlich führen ähnliche Wege auch aus anderen Unternehmen heraus in der Regel zu einem Kunden, den man einst betreut hat.

Neben diesen klassischen Wegen gibt es noch viele weitere Aufstiegschancen. So vielfältig wie heute Unternehmen, Jobs und deren Anforderungen geworden sind, so bunt gestalten sich auch Karrieren. Viele Berufsstarter fürchten, dass sie sich für immer zwischen Entrepreneurship und Konzernlaufbahn entscheiden müssen. Doch der Spurwechsel zwischen beiden Pfaden ist inzwischen leichter – und manchmal genau die richtige Wahl. Schließlich geht es darum, der eigenen Persönlichkeit zu folgen und nicht blind den üblichen Karrierestationen nachzueifern.

Auch wer mit 30 ein Start-up gründet, kann mit 40 noch mal in einen Konzernvorstand abgeworben werden. Es geht sogar noch schneller: Der Israeli Shai Agassi etwa gründete mit 24 sein erstes Start-up, wurde mit 34 Vorstand des deutschen Softwarekonzerns SAP und trat 2007 schon vor seinem 40. Geburtstag als Manager wieder ab, um erneut Unternehmer zu sein. Über seinen Ausstieg aus dem SAP-Vorstand lässt sich diskutieren. War das ein Karriereknick, war der Quereinsteiger am Konzern gescheitert? Oder wohnte das Umfeld vielmehr einem Karrieresprung bei, der die Grenzen des Konzerndenkens aufzeigte? Es kommt auf die Perspektive an.

### Karriereknick, -sprung, -schritt

Wer einen Wechsel zwischen Konzern und Start-up und zurück als „Karriereknick“ interpretiert, beweist ein hierarchisches Verständnis, wie es in der Old Economy üblich war. Da bedeutete Karriere Status und Macht. Sie manifestierte sich durch Statussymbole wie hohe Gehälter, große Büros, Autos mit Fahrern und eine möglichst große Gefolgschaft. Mit der Herrschaft über Tausende Untergebene wie sie ein Großkonzern bietet, kann ein Start-up niemals mithalten.

Wer einen unüblichen Lebenslauf als Karrieresprung empfindet, verbindet sich in der Regel mit dem dynamischen Verständnis der New Economy: „Na klar, als Vorstand kann man Millionär werden – aber als Entrepreneur Milliardär.“ Mit der richtigen Idee zur richtigen Zeit lässt sich Gestaltungsmacht erreichen, von der Manager nur träumen können. Und die einzigen Hierarchien, mit denen Inhaber es zu tun bekommen, sind die, die sie selbst eingeführt haben. Um die Jahrtausendwende sah es kurz so aus, als würde die New Economy die traditionellen Konzerne auffressen. Bis heute übt die Silicon-Valley-Kultur einen starken Einfluss auf die Wirtschaft aus. Allerdings leben heute Start-ups und Konzerne im gleichen ökonomischen System. Mal schluckt ein Kleiner einen Großen, mal ein Großer viele Kleine. Und gelegentlich grasen beide friedlich nebeneinanderher oder profitieren vom anderen.

### Unkonventionelle Entscheidungen als individueller Karriereschritt

Unübliche Bewegungen im Lebenslauf sind am Ende weder automatisch Sprünge noch Knicke – sondern im besten Fall individuelle Karriereschritte, die zur Person passen und eventuell mit Konventionen brechen. Diese Perspektive hält sich weder am alten noch am neuen Unternehmensverständnis fest, sondern denkt vom Individuum aus. Für jeden bedeutet Karriere etwas anderes. Die einen wollen eine höhere Position, mehr Gehalt, größere Verantwortung, ein schöneres Büro. Andere zeitliche und örtliche Flexibilität, eine Aufgabe, die Spaß macht, Sinn stiftet und

auch noch Geld bringt. Ein dritter will vielleicht beides oder eine Kombination davon.

Kurzum: Es gibt nicht mehr den Karrierebegriff. Und es gibt nicht mehr die Karriere. Karrieren sind immer im Plural, und die eigene Karriere ist ein ganz individueller Singular. Sie bildet ein Zusammenkommen vieler Faktoren ab, ein Konglomerat von Kompetenzen, Talenten, Zeitgeist und Situation. Und sie ist auf keinen Fall ein Hindernis, mit 20, 30, 40 oder 50, ein Unternehmen zu gründen, wenn die innere Stimme danach ruft. ■



FotoQuelle: © NELL KILLIUS

## Stephanie Schorp

Die Geschäftsführerin von Comites GmbH gilt als eine der renommiertesten Headhunterinnen. Seit über 20 Jahren beurteilt und entwickelt die Diplom-Psychologin Führungskräfte. comites.com Ihr Buch „Persönlichkeit Macht Karriere“ ist im CAMPUS Verlag erschienen



FotoQuelle: © NELL KILLIUS

**So vielfältig wie Unternehmen geworden sind, so bunt gestalten sich auch Karrieren.**