

Ulf Brandes

Diplom-Physiker

Ulf Brandes, unterstützt Unternehmen dabei, fortschrittliche Organisationsmodelle in ihre bestehende Kultur zu integrieren. Nach dem Physik- und VWL-Studium war er zunächst im internationalen Management bei Procter & Gamble und später bei eBay tätig. Seit einem Lehrgang bei Don Tapscott dem Autor und Professor für Managementlehre im Jahre 1998 befasst er sich mit modernen Innovationsansätzen und Online-Plattformen sowie emergenten Entwicklungs- und Entscheidungsprozessen. Ulf Brandes ist Mitglied der britischen Royal Society (RSA) und zertifizierter Scrum Master, Product Owner, Projektleiter, UML Designer und IT-Architekt. Mit seiner Frau und seinen drei Kindern lebt er in Berlin.

1. Was zeichnet für Sie einen attraktiven Arbeitgeber aus?

Freiräume für Eigenverantwortung und Entfaltung; ebuliche Kollegen; und das ernsthafte Bemühen aller, um den Stück der Welt mehr Nutzen als Schaden zu berechnen.

2. Und was macht einen Arbeitgeber für Sie sofort unattraktiv?

Strukturen, die menschliche Zöpfe erschweren statt fördern: Abteilungen, die nur sich selbst dienen; das Prinzip "teile und herrsche"; Mikromanagement, individuelle Boh: und Silo-Denken.

3. Können Sie die Generation Y mit einem Satz beschreiben?

Über einen Kamm scheren kann man sie so wenig wie die Nachkriegsgenerationen — doch vielen scheint tiefere Werte wie Echtheit, Gemeinschaft und Nachhaltigkeit mehr zu bedeuten als der Welllauf um Privilegien wie Dienstwagen, Dienstwagen und Kellerschwimmbad.

4. „Management Y“ ist für Sie die Kombination aus klassischem Management und den Ideen der Generation Y. Ist das nicht so, als wolle man sich mit einem analogen Modem ins Breitbandinternet einwählen?

Auch damit ist man zumindest im Netz, das ist viel wert. Entscheidend ist der Versuch, eine Brücke zu bauen statt die alte Welt zu verwerfen oder sich in ihr zu verbannulieren.

5. Sie möchten Firmen dabei helfen, attraktiv und zukunftsfähig zu werden. Aber mal ehrlich, wie soll denn Arbeit jemals attraktiv werden?

Viele flüchten sich in Freizeit, dabei könnten wir uns beim Arbeiten ebenso sinnvoll einbringen und entfalten. Die Praxisbeispiele im Buch zeigen, dass das geht.

6. Welche Unternehmen sind in Ihren Augen da vorbildlich?

Gerade vielen Mittelständlern liegt es ehrlich am Herzen, dass ihre Mitarbeiter ihren Job und ihre Kunden lieben können. Im Buch stellen wir vor, wie das bei einigen aussieht.

7. In welchen Momenten hilft es Ihnen, auch im Job Ihre eigene Persönlichkeit einzubringen?

Sobald wir meinen, unsere Persönlichkeit nicht einbringen zu können, machen wir uns entweder zu klein, oder wir entdecken unsere Grenzen... Beides ist ein schöner Anlass zur Reflexion!

8. Nach Y kommt Z: Wagen Sie einen Ausblick, wie die Generation Z das Management Z wandeln wird?

Die Idee von "Verbundenheit statt Rivalität" wird sich weiter verbreiten. Management Z: Das wird nach dem "Wertewandel Y" die Kunst sein, eine hochproduktive Gemeinschaft zu kultivieren.

9. Und was kommt danach ...?

Nach "Z"? Wow... Wenn ich mich frage, was uns Menschen immer erfüllt hat und was nicht: vielleicht eine post-materialische Renaissance der Beziehungsgenialität? Mit weniger Ressourcen unser Glück in tiefer Erlebnissen statt in dünnen Ersparenissen suchen?

Ulf Brandes, Pascal Gemmer, Holger Koschek, Lydia Schültken:

Management Y. Campus Verlag 2014.

ISBN 978-3593501581. 34,99 Euro

