

## BERUFSBILD ASSISTENZ

# Mal eben kurz den Chef retten

Unsere w@o-Kolumnistin Katharina Münk hat ein neues Buch geschrieben. Darin vollzieht sie nicht nur eine Bestandsaufnahme des Berufsbildes, sie appelliert auch an die Stakeholder der Branche, dem Beruf endlich wieder ein starkes Profil zu geben. Ein Gespräch über die Zukunft des Assistenzberufes.



Katharina Münk hatte früher manchmal Mordgelüste, wenn sie an ihren Chef dachte. Davon ist die Autorin von Sachbüchern und Romanen längst abgekommen.

### **w@o: Ist Ihr Buch ein Ratgeber, eine Chronik oder ein Appell?**

**Katharina Münk:** Es ist Chronik und Appell zugleich. Mir fehlte bisher ein Buch, das für Assistentinnen und Führungskräfte gleichermaßen wirklich beschreibt, wer wir sind und was wir tun. Denn aus dieser mangelnden Transparenz resultiert die mangelnde Wertschätzung, die uns teils immer noch entgegengebracht wird. Das Buch soll Impulse geben: Assistentenkräften für ihre zukünftige Ausrichtung und Führungskräften und Personalern für die Erkenntnis, was alles möglich sein kann.

**w@o: Office-Professionals, Sekretärinnen, Assistenzkräfte, die Vielfalt an Berufsbezeichnungen ist ebenso auffällig wie die Heterogenität in der Ausbildung und die Unterschiedlichkeit in der Aufgabenvielfalt und dem Verantwortungsgrad. Befinden sich Assistenzkräfte in einer Identitätskrise?**

**Münk:** Irgendwie schon. Wir sprechen da von einer Identitätskrise, die von innen und außen kommt. Es ist wie bei einem guten Markenunternehmen, das braucht vor allem erst einmal ein Label. Wenn ich erst erklären muss, was ich eigentlich mache, dann stimmt etwas nicht. Ein solches Label bekommen wir aber nur, indem wir uns für einen Begriff entscheiden, ihm ein Stellenprofil verpassen und ihn mit unserer Persönlichkeit füllen. Dafür eignen sich die Begriffe „Sekretärin“, „Assistentin“ oder „Office Managerin“ gleichermaßen. Ich selbst mag den Begriff „Sekretärin“ durchaus.

**w@o: Ihr neues Buch heißt: „Mal eben kurz den Chef retten“. Wollen sich Vorgesetzte von uns denn retten lassen?**

**Münk:** (lacht) Ich befürchte, wir müssen die Chefs vor sich selbst retten! Dazu gehört, dass wir uns verabschieden von den bestehenden Rollenbildern – auf beiden Seiten des Schreibtisches. Wir werden die Chefs nicht gänzlich vom

Skypen, Doodeln, Chatten und „One-teamen“ abhalten können, und je jünger wir selbst sind, umso weniger wird uns das stören. Unsere Aufgabe wird es vor allem sein, für Vorgesetzte „Quality-Time“ zu schaffen, Zeit, in der sie das tun, was sie eigentlich tun sollten: Führen. Wir werden uns in Zukunft sehr viel mehr in Informations- und Prozessoptimierung qualifizieren müssen. Und die sogenannten Soft-Skills werden wichtiger denn je werden – auch oder gerade wenn der Chef die noch „lernt“.

**w@o: Nicht wenige Assistenzkräfte haben das Gefühl, von der Technologie überrannt zu werden – und vielleicht schon übermorgen nicht mehr gebraucht zu werden. „Chefs brauchen keine Schreibkraft mehr, sie sind selbst zu einer geworden“, schreiben Sie. Müssten also nicht vielmehr die Sekretärinnen und Sekretäre gerettet werden?**

**Münk:** Stellen-Einsparungen und immer mehr Zeitarbeitsverträge lassen sich nicht leugnen. Nur noch circa 30 Prozent aller Assistenzkräfte arbeiten heute noch in der klassischen One-to-One-Konstellation für einen Vorgesetzten. Letzteres könnte geradezu wieder zu einer wertvollen Marktnische werden.

Andernorts müssen wir mit Akademikerinnen im Job konkurrieren. Die Rettung kann nur über Qualifizierung und Fokussierung laufen, letztendlich über die Fragen: „Welche Assistentin, welcher Assistent will ich sein? Was kann ich gut? Was kann ich zu den Unternehmenszielen beitragen? Wie könnte eine Laufbahn für mich aussehen?“

**w@o: Wie könnte eine solche Laufbahnplanung aussehen?**

**Münk:** Das könnte eine interne Laufbahn, also auf die Unternehmensziele ausgerichtet, sein. Mit einer „Mädchen-für-alles-Position“ verfeuern wir uns. Hinzu kommt die Gefahr, dass unsere Handgriffe als diffuse Unterstützung oder gar Kleinigkeit gesehen werden und somit ihr unverzichtbarer Beitrag zur Gesamtleistung nicht wahrgenommen wird. Warum sollte man in den Unternehmen nicht drei Laufbahnszenarien mit Trennschärfe anbieten: die klassische PA, die Teamassistentin und die Projektsteuerung. Ich kenne zum Beispiel eine Assistentin, die sich innerhalb ihres Unternehmens in Absprache mit ihrem Chef sehr früh dafür entschieden hat, sich qualifizierteres Wissen in den Themen Reisemanagement und Recht anzueignen. Heute ist sie Expertin der Firma für diese Themenkombinati-

~~Briefpapier 2 ct~~

~~Brief drucken 4 ct~~

~~Umschlag 3 ct~~

~~Porto 70 ct~~

~~Handling 3 Minuten~~

Briefe versenden so einfach wie E-Mails.  
Alles zusammen ab 62 ct.

on. Egal für welche Laufbahn man sich entscheidet, wichtig ist, dem Chef und dem Unternehmen ein klares Profil mit Mehrwert bieten zu können.

**w@o: Projektassistenz, persönliche Assistenz, Teamassistenz – genau diese drei Stellenprofile beschreiben Sie am Ende des Buches hin als praxisfähigen Unterbau für die Ausrichtung des Berufsbildes. Glauben Sie, die Vorgesetzten und Kollegen der Generation Y und allen, die darauf folgen, werden diese drei benötigen?**

**Münk:** Wenn wir von den Vorgesetzten der Generation Y und folgenden sprechen, machen wir eigentlich nichts anderes als Schubladen in unserem Kopf auf und zu. Am Ende handelt es sich um ganzheitliche Entwicklungen in Unternehmen, nicht so sehr um bestimmte Generationen. Wovon ich überzeugt bin, ist, dass es immer Teams geben wird, es wird immer Geschäftsführer geben, Hierarchien werden flacher, aber nicht gänzlich abgeschafft werden, und es wird immer eine Nachfrage nach Projektextpertise geben. Viele jüngere Führungskräfte wissen gar nicht, welche Art von Assistenz sie eigentlich wollen und brauchen. Kein Wunder: Sie kommen aus einem Team heraus und sollen plötzlich führen. Da könnten wir geradezu ihre letzte Rettung sein, indem wir gemeinsam mit ihnen fixieren, was sie alles an uns delegieren können und wie fokussiert ihr Tag als Führungskraft, oh Wunder, aussehen könnte.

**w@o: Bei der Recherche zu Ihrem Buch haben Sie gemerkt, dass es gar nicht so einfach ist zu beziffern, wie viele Assistenzkräfte es bundesweit überhaupt gibt. Von 400 000 bis vier Millionen ist Ihnen alles untergekommen. Auch in Sachen Gehalt und anderer statistischer Daten gibt es offensichtlich noch viele Leerstellen. Was sagt das über das Berufsbild aus?**

**Münk:** Leider sagt das aus, dass das Berufsbild in der Außenwahrnehmung nicht angemessen stattfindet. In den Köpfen scheinen noch alte Rollenbilder verankert zu sein, Presseartikel über Assistenzkräfte werden immer noch mit Bildern von Sekretärinnen aus den 50er und 60er-Jahren bebildert. Um damit aufzuräumen, bräuchten wir eine sehr gut gesteuerte Presse- und Öffentlichkeitsarbeit – und auch mehr Zusammenarbeit unter den Stakeholdern, den Bildungsträgern, Berufsverbänden, Handelskammern und Unternehmen.

**w@o: Sie haben am Ende Ihres Buches fünf Schlüsselkompetenzen für die Zukunft des Sekretariats formuliert: Wissens- und Datenmanagement, Mobility Management, People Management, Qualitätsmanagement und Sicherheit und Vertrauen. Bleiben wir mit diesen Kompetenzen unersetzbar?**

**Münk:** Ersetzbar ist jeder – das gilt auch für alle anderen Berufe. Doch angesichts der wohl auch für Personaler schier undurchschaubaren Vielzahl an Qualifikationen, Abschlüssen und Online-Zertifikaten in unserer Branche, ist es wichtig, sich auf Kernkompetenzen zu besinnen, die karriere- und laufbahnfähig sind. Uns droht sonst eine Verwässerung und vor lauter Flexibilität eine Beliebigkeit des Berufsbildes. Insofern sind auch die Personaler gefragt: Welche Assistenzkräfte wollen sie genau in den Unternehmen? Wollen sie Spezialisten, wollen sie PA's oder wollen sie Jemanden, der Teams steuern kann? Und wäre es nicht sinnvoll, ein unternehmensinternes Qualitätssiegel aufzulegen, welches auch jungen „Sekretariats-Trainees“ die Möglichkeit gibt, nach oben zu rücken? Lassen Sie uns diese Fragen aktiv einbringen statt darauf zu warten, dass andere sie für uns beantworten. Im Übrigen haben wir ein Feature, das man momentan mühevoll versucht in Siri, Alexa und Co. zu programmieren: Vielfalt. Wir sind alle einzigartig. Und ganz ohne Schnittstelle. Denn ob Alexa nicht weiter in der Cloud aufzeichnet, wenn ihr Nutzer „Alexa Stop“ gesagt hat, ist äußerst fraglich. Verschwiegenheit ist nicht programmierbar.

**w@o: Die meisten der oben genannten Schlüsselkompetenzen kann man sich nicht gänzlich durch Bildung aneignen. Muss man als Sekretärin geboren werden?**

**Münk:** Ja, eigentlich ist es wie in jedem Beruf: Wenn wir mit der Berufswahl ein glückliches Händchen gehabt haben, dann ruft dieser Beruf genau die Fähigkeiten bei uns ab, die wir in uns tragen – und macht diese stark. ←

Die Fragen stellte Annette Rompel

### Zum Weiterlesen

Mal eben kurz den Chef retten. Die heimlichen Führungskräfte im Unternehmen, von Katharina Münk, Campus Verlag, 2017, 286 Seiten, 18,95 Euro

Jetzt noch schnell anmelden und ein Buch gratis erhalten: Die ersten 100 Anmelder zu einem Workshop oder Vortrag auf der Messe career@office am 26. September 2017 in Köln erhalten je ein Exemplar des Buches von Katharina Münk gratis. Anmeldung unter [www.careeratoffice.de](http://www.careeratoffice.de). Der Rechtsweg ist ausgeschlossen.

