



Da waren's nur noch Neun

Wolfgang Schur, Günter Weick

Eichborn Verlag; 2002

240 Seiten

Euro 20,50

Rekrutiert in einem teuren und aufwändigen Auswahlverfahren und gelockt mit einem "spannenden Traineeprogramm, das nur die Besten der Besten durchlaufen dürfen", tritt Martin Guter als Trainee in ein erfolgreiches IT-Unternehmen ein. Während er verschiedene Abteilungen durchläuft - was sich als wesentlich unspektakulärer erweist als angekündigt - erlebt er immer wieder, wie sehr gute und erfahrene Mitarbeiter das Handtuch werfen. Schließlich gerät der Held der Erzählung selbst in Bedrängnis und muss eine Menge Tricks anwenden, um nicht selbst Opfer einer Intrige zu werden.

In Form einer durchaus gelungenen Dreiteilung verstehen es die beiden Autoren, mehrere Stränge miteinander zu verbinden. In zwanzig Kapiteln behandeln sie typische Fehler in der Personalführung, jeweils ergänzt mit konkreten und praktikablen Hinweisen darauf, "was betroffene Mitarbeiter tun können". Parallel dazu verläuft die Schritt für Schritt erzählte lebensnahe Geschichte des jungen Romanhelden, der in den ersten Monaten seiner neuen Tätigkeiten besagte Fehler beobachtet, miterlebt und teilweise selbst durchleidet.

Auch wenn viele der angeführten Führungsfehler wie "vernachlässige die guten Mitarbeiter, die du bereits hast, während du keine Kosten und Mühen scheust, neue Talente zu suchen" oder "lasse einen Indianer mehreren Häuptlingen dienen" wahrlich keine neuen Erkenntnisse sind, hebt sich dieses Buch doch in mehrfacher Hinsicht von anderen ab: Erstens erinnert das Buch im Romanteil an einen spannenden Erlebnisbericht eines Freundes, der bei einem abendlichen Glas Wein den ganz normalen Wahnsinn in seiner Firma schildert. Dabei ertappt sich wohl jeder Leser immer wieder bei dem Gedanken, "das habe ich selbst schon erlebt" – und falls der Leser zufällig Führungskraft ist vielleicht: "Upps, so habe ich selbst schon mal agiert", was durchaus zu mehr Bewusstsein über die möglichen Wirkungen und Konsequenzen dieses Verhaltens bei den eigenen Mitarbeitern führen kann. Zum zweiten beschränken sich die Autoren nicht darauf, mit erhobenem Zeigefinger Führungskräfte und ihre Führungsfehler zu geißeln, sondern sie behandeln auch die Gründe dafür, die oft weniger mit der Person, aber viel mit den in den Unternehmen üblichen Strukturen, Mustern und Regeln zu tun haben. Drittens geben sie konkrete Tipps, die über das weitverbreitete Täter-Opfer-Schema hinausreichen, eigene Anteile bewusst machen und dadurch helfen, Ohnmachtsgefühle zu überwinden und selbst aktiv zu werden.

Fazit: Eine ebenso spannende wie erhellende Lektüre für Führungskräfte, die wissen wollen, wie sie mit oft sehr einfachen Mitteln (.z.B. ein wenig mehr Bewusstsein für motivierende oder demotivierende Wirkung bestimmter Aussagen oder Verhaltensweisen) die Zufriedenheit ihrer Mitarbeiter steigern können.