

Regine Trat

Das etwas andere
Fachbuch für Führungskräfte

Erwähnenswert

Die Gewohnheit ist der natürliche Feind der Begeisterung

10 Kurzgeschichten von
Erwin Erwähnermann & Erhart Stummermann

RTVerlag

RTVerlag

www.erwaehnwenswert.com

© Verlag Regine Trat, München April 2012

Alle Rechte vorbehalten

Umschlaggestaltung: Regine Trat

Illustrationen: Regine Trat

Druck und Bindung: Flyer Alarm

Grafik: Christina Villalta

ISBN 978-3-9815225-0-1



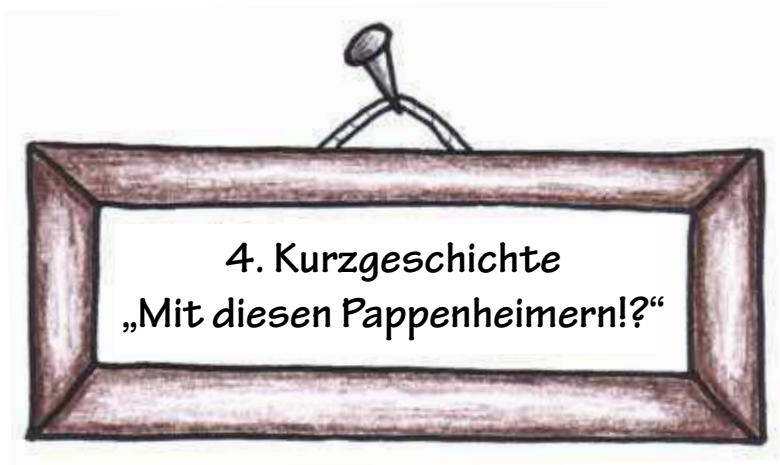
Anmerkung der Autorin

In Anbetracht dessen, dass heutzutage kaum eine Führungskraft die Zeit aufbringen kann, um lange Abhandlungen über die besten und neuesten Techniken erfolgreicher Führung zu studieren, habe ich mich in diesem Buch darauf konzentriert, sämtliche Aussagen, Tipps & Tricks in kleinen leicht verdaulichen Portionen darzubieten. Zugegeben, in Summe sieht es aus wie „leichte Kost“... doch der „Genießer“ wird schnell bemerken, dass es die „Portionen“ in sich haben.

In diesem Sinne, guten Appetit!

Herzlichst Ihre

Regine Trat



In dieser Kurzgeschichte erfahren Sie, wie Sie als Führungskraft mit Aufgaben umgehen können, die nicht zu Ihrer Zufriedenheit erfüllt wurden ...

„Erhart ärgert sich“

Erhart ärgert sich über alle Maßen. Ist er denn nur von Idioten umgeben?! Dabei waren die Vorgaben, die es zu erfüllen galt, doch mehr als deutlich von ihm angeordnet worden. Und nun das! Mickrige, halbvertrocknete Früchte trägt der Baum! Saftig sollten sie sein! Saftig und rot, verdammt noch mal! Das wird Konsequenzen haben ... aber hallo! Das wird ein Donnerwetter geben, das sie ihr Lebtage nicht mehr vergessen. Mit mir nicht!

Wir halten fest:

- Erhart ist extrem verärgert.
- Die Mitarbeiter sollten dafür zu sorgen, dass der Baum saftige Früchte trägt. Das hat aber offensichtlich nicht geklappt, denn Erhart sieht keine einzige saftige Frucht ...
- Noch nicht einmal das Erinnerungsschild mit der Aufschrift „TUN!“, das er extra aufgestellt hatte, hat geholfen. Denn ... man sieht es ja deutlich am Ergebnis! Diese Vollpfosten haben es eben nicht GETAN!
- Erhart steht kurz vorm Herzinfarkt.
- Er fragt sich, wieso immer er so viel Pech mit den Mitarbeitern hat.
- NIE halten sie sich an die Abmachungen. NIE tun sie, was man ihnen sagt!
- Er ist völlig verzweifelt. Wie soll er es mit diesen Pappenheimern jemals zu was bringen?

„Erhart Rumpelstilzchen“



... armer Erhart!

„Erwin forscht“

Erwin lebt unter demselben Himmel wie Erhart, und auch er wird im Alltag durchaus mit Situationen konfrontiert, die ihm nicht wirklich gefallen. Situationen, in denen er schmerzlich feststellen muss, dass es einen Unterschied gibt zwischen dem, was er erwartet oder auch gefordert hatte, und dem, was er letztlich als Ergebnis erhält.

Doch Erwin, der sich für eine unterstützende Haltung seiner Mitarbeiter entschieden hat, will sich nicht „ärgern“, sondern wählt einen ganz anderen Ansatz.

Er hat sich einen „Trick“ zugelegt: Immer, wenn er kurz davor ist, sich über ein unzureichendes oder gar fehlendes Ergebnis zu ärgern, fragt er sich schnell: „Warum hat es nicht geklappt?“. Und ruckzuck wird aus Ärger Interesse.

Das unangenehme Gefühl „oberflächlicher Wut“ (welches er noch von früher kannte) verschwand fast vollständig. Fortan verspürte er den unwillkürlichen Drang, „in die Tiefe zu gehen“. Grad so, als müsse er unbedingt „tief in die Erde eindringen“, um die Stelle, an der die Wurzeln des „Baumes“ kein Wasser bekommen, genau zu orten. Denn schließlich hatte ja auch Erwin, ebenso wie Erhart, festgestellt, dass sein „Baum keine saftigen Früchte“ trägt!

Die „Technik“, die er dafür nutzte, war ebenso bekannt wie simpel: Er suchte das Gespräch mit dem betroffenen Mitarbeiter. Jedoch, statt ihn anzubrüllen (was er, ehrlich gesagt, manchmal sehr gerne gemacht hätte!), verkündete er ihm, dass er einfach „verstehen“ möchte, woran die Sache scheitert, und fügte hinzu, dass er dafür dessen Meinung und Sicht anhören wolle. Letztlich ging es darum, eine für alle Beteiligten frustrierende Lage zu lösen.

„Warum?!“

Er beobachtete, dass das Gerüst dieser Gespräche aus Fragen bestand, und dass er fast immer dieselben Fragen stellte:

- „Warum klappt es nicht“?
(spricht: „Warum tust du nicht, was du tun solltest?“)
- ... das war sozusagen die „Eröffnungsfrage“

Die anderen Fragen folgten im nahezu gleichen Atemzug:

- „Willst du es nicht?“ oder „kannst du es nicht?“
- „Fehlen dir die nötigen Werkzeuge oder Informationen?!“
- „Fehlt dir Wissen auf dem Gebiet? Sollen wir nachschulen?!“

Doch all diese Fragen zielten letztlich in eine und dieselbe Richtung:

- „Was kann ich für dich tun, damit es in Zukunft klappt?!“

Und je nach Fall gab es dann die unterschiedlichsten Versionen:

- „Welche Werkzeuge oder Mittel brauchst du noch von mir, damit es in Zukunft klappt?“ „Was muss geschehen, damit du dich in Zukunft mit der Sache identifizieren kannst?“ etc. etc.

Diese „Fragerei“ gab ihm zwar den Kosenamen „Erwin, der Forscher“, doch sie verschaffte ihm Dynamik (und ich denke wir sind uns einig ... das ist allemal besser als „Erwin, der Choleriker“). Manchmal hatte er das Gefühl, mit diesen Fragen in ein Wespennest gestochen zu haben, und die Gespräche dauerten selten unter einer Stunde.

(!) Doch vor allem beobachtete er, dass die jeweiligen Mitarbeiter selbst, und teils zum ersten Mal, konzentriert nachdachten, um ihm konkrete Gründe nennen zu können, die sie davon abhalten, das vereinbarte Pensum zu erfüllen.

Als Erwin einst von einem jungen Abteilungsleiter gefragt wurde, wie er es schafft, auch bei den größten Pannen so ruhig zu bleiben, antwortete er: „Wer sich zu viel ärgert, mein lieber Jochen, kriegt einen Herzinfarkt. Ich ziehe es vor, Wurzeln zu erforschen“. Der irritierte Blick des jungen strebsamen Menschen motivierte Erwin kurzerhand, seine Worte in Bilder zu fassen, und es entstand folgende Skizze ...

„Erwin der Forscher“

