

Anja Förster / Peter Kreuz, Nur Tote bleiben liegen. Entfesseln Sie das lebendige Potenzial in Ihrem Unternehmen

Campus Verlag, 1. Auflage 2010

ISBN: 978-3-593-39220-2

Dass eine Wüste sich in ein Blumenmeer verwandeln kann haben Förster/Kreuz selbst erfahren (in Phoenix) und nutzen das als Metapher für die schlummernden Potenziale in Unternehmen, die nur darauf warten ebenso geweckt zu werden, wie die Blumensamen im Wüstensand durch den jährlich einmal fallenden Regen. Wie das geht und welche Folgen es haben wird wenn eben keine Veränderung in der Mitarbeiterführung erfolgt wird auf knapp 250 Seiten beschrieben. Hier wird nicht gekleckert, hier wird geklotzt. Es geht gar nicht nur um Unternehmen, sondern jeder Lebensbereich kann wachsen: „Für unsere Schulen. Für unsere Familien. Überall dort, wo Menschen zusammenkommen: Wenn die Voraussetzungen stimmen, lässt sich Wachstum nicht aufhalten.“ Und der Leser ist das Saatkorn! Denn: Nur Tote bleiben liegen.

So reißerisch der Titel, so auch die ganze Aufmachung. Große schwarze Kuller mit weißer Schrift im ganzen Text verteilt, immer wieder Bildmotive, die Aussagen des Textes illustrieren, mitten im Text platziert, das Auge findet keine Ruhe, getreu dem Titel „Nur Tote ...“

Und mir hat es (trotzdem?) Freude bereitet das Buch zu lesen. Ja, zugegeben, ich fühlte mich im Nachhinein bestätigt. Damals, als ich einmal eine mittelgroße Organisation geleitet habe, war meine Mitarbeiterführung vergleichbar mit einigen Überschriften des Buches:

- Verstehe den Wandel! Nutze die Möglichkeiten!
- Agiere selbstbestimmt! Verzichte auf Sicherheit!
- Sei ein Führer! Entlasse die Wächter!
- Binde deine Kunden! Lasse sie frei!
- Denke Unternehmen von innen nach außen! Finde deinen Platz!
- Öffne dich der Welt! Nutze die Intelligenz der Vielen!
- Reiß Mauern ein! Werde transparent!
- Ermögliche Kreativität! Vertraue Ideen!
- Ertrage Nichtwissen! Experimentiere!
- Fördere Rebellen und Querdenker! Lege den Mainstream trocken!
- Hinterfrage Dogmen! Entdecke neue Antworten!

Heute als Coach und Consultant brauche ich die Geschichten von Förster/Kreuz aus realen Unternehmen um sie weiter zu erzählen, als Best Practise, Vorbilder eben. Und davon ist das Buch gespickt. Das Firmenverzeichnis glänzt mit Namen von 3M, Adobe, Alessi über H&M, IBM, Ikea, Pepsi, VW bis zu Yahoo, YouTube und Zappos, insgesamt 103 meist Global Player mit noch mehr (Erfolgs-)Geschichten – von einigen gibt es eben mehr als eine Geschichte zu erzählen. Alles schön übersichtlich verzeichnet am Ende des Werkes. Neben dem Firmenregister gibt es auch noch ein Sachbegriffe- und Personenregister und natürlich ein Quellenverzeichnis.

Orientiert am web 2.0 wird deutlich gemacht, welche Herausforderungen die Zeit in der wir heute leben für die Unternehmensführung bedeutet. Jeder Mensch kann über Blogs für andere zum Fachmann werden, unabhängig von seiner fachlichen Ausbildung, einfach deshalb, weil er interessiert ist und sich seine Qualifikationen selber angeeignet hat. Wie wird dem in Unternehmen Rechnung getragen?

Durch Einstellungen auf der Grundlage von Zeugnissen ... Was wissen Unternehmer und die ganze Führungsriege überhaupt über die (sonstigen) Qualitäten ihrer Mitarbeitenden, wenn sie sich als Wächter über (fremd)bestimmte Aufgaben auführen. Dabei schlummert in manchem Buchhalter vielleicht ein begnadeter Designer. Wenn man das wüsste und würde dann auch noch die Flexibilität in der Unternehmensorganisation haben, dass diese Qualitäten nutzbringend zum Tragen kommen können. Ja, das motiviert. Das motiviert sogar so, dass die eigentlichen Aufgaben bestimmt nicht vernachlässigt werden – meistens zu mindestens.

Und die Kunden erst. World Wide Bazar heißt das Stichwort. Facebook und Twitter sind nur zwei Beispiele dafür. Wer dieses Instrument zu spielen versteht, der wird erfolgreich für seine Kunden sein, sie entwickeln das Produkt ja schließlich mit.

Nicht das nun jemand glaubt, hier werden nur übermütige Phrasen gedroschen. Auch auf die Risiken und Nebenwirkungen wird eingegangen. „Natürlich ist uns klar, dass Transparenz auch missbraucht werden kann. Es wird immer den ein oder anderen Kollegen geben, der diese neue Offenheit dazu nutzt, persönliche Attacken zu reiten.“ (S. 154) Oder: „Neue Mitarbeiter haben es bei CPP nun nicht unbedingt leichter als in anderen Unternehmen. Für jeden neuen Mitarbeiter gilt: Er oder sie muss sich sechs Monate lang behaupten. Okay, ein halbes Jahr Probezeit gibt es überall. Aber bei CPP entscheidet nicht der Chef über Top oder Flop. ... jeder Kollege (hat) das Recht zu sagen: ‚Mit dem komme ich nicht klar‘.“ (S. 167)

Und wie wird den Killerphrasen begegnet, die da lauten, ja, ja, bei denen geht das vielleicht, aber in unserem Unternehmen würde das niemals funktionieren. Mit einem Beispiel natürlich. Von einem preußischen Schneider aus dem Jahr 1795, der unter dem König Friedrich Wilhelm dem II. lebt. Natürlich glaubt dieser Schneider nicht mehr daran, dass sein König ein Gott ist, wie es noch bei den alten Ägyptern oder Römern üblich war. Aber was das aus der Ferne, aus Nordamerika an Gerüchten zu ihm dringt, das ist doch gänzlich unvorstellbar: In den britischen Kolonien regiert sich das Volk selbst, einfach ohne König. Unglaublich, wer beschützt denn dann das Volk, ihn, den Schneider? Unglaublich!?

Woher haben die beiden eigentlich die ganzen Berichte fragt man sich. Ganz schön rumgekommen sind sie scheinbar. Das Buch bietet sehr persönliche Einblicke in Aufenthaltsorte und von Kontakten zu Menschen in der ganzen Welt.

Wirklich viele Ideen sind hier versammelt was getan werden könnte, wer sich allerdings auf die Suche nach Möglichkeiten zur konkreten Umsetzung macht, der schaut am Ende in die Röhre. Für die schrittweise Implementierung und Umsetzung wird man sich dann einen entsprechenden Berater ins Haus holen müssen. Aber das wird ja so ausdrücklich auch nicht versprochen. Nur Tote bleiben liegen, wir nicht.