

IM WIEGESCHRITT

Ist Arbeiten wie Tanzen? Wenn ja, dann bringt es das Unternehmen voran



IT TAKES TWO TO TANGO: Gemeinsam mit Mitarbeitern kommen Manager zu Lösungen

Ein guter Zuhörer“, steht da, „kann im Dickicht der Probleme die Lösungen wachsen hören.“ Oha. Ist das jetzt noch Managersprech oder schon Psycho-Babble? Louis Cauffman und Kirsten Dierolf ist bewusst, dass sie auf einem schmalen Grat balancieren, wenn sie Ansätze aus der Psychologie in die Unternehmenswelt übertragen wollen. Die Coaching-Experten kennen den Widerstand unter Führungskräften, der auftaucht, sowie Psychologen ihre Erkenntnisse „auf die Geschäftswelt anwenden, ohne den leisesten Schimmer zu haben, wie es im Business wirklich aussieht“. Entsprechend

Lösungstango

Louis Cauffman & Kirsten Dierolf



Wer Probleme sucht, wird Probleme finden – und sich damit herum-schlagen müssen. Viel klüger ist es, Ausschau nach Lösungen zu halten. Das ist gar nicht schwer.

Carl-Auer, 270 S., 29,95 €

vorsichtig tasten sich Cauffman und Dierolf an ihre Zielgruppe heran. Auf dass ihre Botschaft ankommen möge. Sie lautet: Managen ist das Lösen von Problemen. Und die Art, wie man diese Probleme angeht, entscheidet darüber, wie sie gelöst werden.

Wer sich auf Probleme stürzt, um Schuldige zu identifizieren und dann die Fehlerquelle auszumerzen, landet zwangsläufig beim „Blamestorming“: Wer hat es verbockt? Das lösungsorientierte Management kümmert sich darum nicht, sondern um das, was funktioniert. „Probleme interessieren uns nur insofern, als sie uns mit Hinweisen auf die möglichen Lösungen versorgen“, schreiben Dierolf und Cauffman. Es gilt,

die vorhandenen Stärken zu stärken.

Zugegeben, vom Ansatz ist das nicht weit entfernt vom Neurolinguistischen Programmieren und verwandten „Denk positiv“-Hirmanipulationen. Auch Cauffman und Dierolf ist daran gelegen, ein „Yes-Setting“ aufzubauen. Aber wenn andere ideologisch werden, beginnt bei dem Duo – endlich – der Tango: „Sie führen, folgen, bewegen sich zu verschiedenen Rhythmen und versuchen, als harmonisches Ganzes zu funktionieren, ohne dabei jemanden anzurempeln.“

Die Tanzschritte, mit denen sich diese Ziele erreichen lassen, vermitteln Cauffman und Dierolf gern. Aber tanzen geht nur miteinander, Chef und Mitarbeiter. Entweder stellt man sich aufeinander ein, oder man trampelt ständig auf den Füßen des anderen herum. „It takes two to tango“: Das ist das Ziel.

Wer seine Mitarbeiter als Kostenfaktor sieht und nicht als Ressource schätzt, wird diesen Tango kaum tanzen wollen. Ohne echten und persönlichen Kontakt wird's ein Geholper. Ziele setzen, okay, aber Komplimente verteilen? Geht's noch? Nein, so geht es nicht. Dann bleibt es halt wie in der Disco: Jeder tanzt für sich allein. Michael Prellberg □