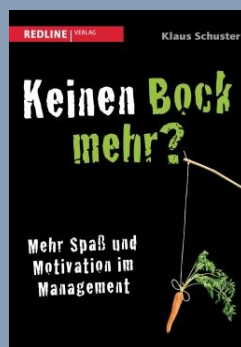


Gestatten, DER Schuster!



Kontakt:



Klaus Schuster
Management Consulting
Jamnikarjeva ul. 43, SLO – 1000 Ljubljana,
Tel. +386 1 4234263
Fax +386 59 961791
E-Mail: klaus@schuster.si
URL: <http://www.klausschuster.eu>

Pressekontakt:



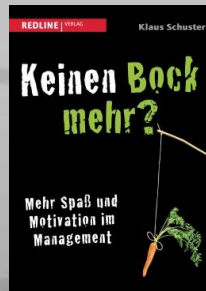
PS:PR
Agentur für Public Relations
Uferstr. 39, 50996 Köln
Tel. +49 221 778898-0
Fax +49 221 788898-18
E-Mail: info@pspr.de
URL: <http://www.pspr.de>



Inhaltsverzeichnis

Gestatten, DER Schuster!	3
Drei Bücher in weniger als drei Jahren	4
Mit Herz und Verstand	6
Interview: Frech wie Schuster	8
Eine bewegte Vita	10
Klaus Schuster in der Presse	11
Anhang 1: Warum können Manager keinen Spaß?	12
Anhang 2: Leseprobe zu <i>Keinen Bock mehr?</i>	16





Gestatten, DER Schuster!

Bierernst geht es zu auf Deutschlands Chefetagen. Führungskräfte motivieren sich durch Geld, protzige Karossen und Machtspielchen. Bis zum Anschlag gestresst, hetzen sie ohne Privatleben von Termin zu Termin und stehen der einen Frage gegenüber: „Was erwischt mich zuerst, Burnout oder Herzinfarkt?“

So denkt Otto Normalverbraucher und... ein großer Teil davon stimmt leider. Gesundheit, Glück und Privatleben kommen oft zu kurz in der Dauerhatz nach Ergebnissen und Erfolgen. Die Aufrechten werden zerrieben zwischen Leidenschaft, Erfolgsdruck und Fremdbestimmung und die Frustrierten jagen Status-Chimären nach, um sich für ihr Leid notdürftig zu entschädigen.

Was diesen Managern fehlt, weiß einer ganz genau: Klaus Schuster, der „Andersmanager“, der Typ, der den Spaß ins Management bringt – den aber richtig: Spaßgewinn ohne Leistungsminus und Seriositätsverlust.

Emotional Leadership gegen den Frust im Management

Job ist Job und Schnaps ist Schnaps, und die Arbeit ist kein Ponyhof. Diese Sprüche kennt Klaus Schuster aus seiner eigenen Zeit im Top-Management in- und auswendig. Heute glaubt er nicht mehr daran. Seine Devise: Nicht der Erfolg bringt den Spaß, sondern der Spaß bringt den Erfolg. Und Spaß ist nichts, für das man sich schämen soll, sondern der Treibstoff, der aus Opfern und Marionetten selbstbestimmte Architekten des Systems werden lässt.

Spaß im Management bedeutet allerdings nicht, auf Spesenkosten über die Stränge zu schlagen, sondern sein Umfeld und seine Emotionen so zu managen, dass Stressoren und Frustrationslöser minimiert und positive Affekte aktiviert werden. Entweder man ändert den belastenden Ablauf oder überdenkt seine Haltung, sofern der Prozess in Stein gemeißelt ist. Klaus Schuster weiß, wie man Mitarbeiter dazu bringt, ihre Jobs nicht an den Chef zu delegieren, wie man Herr über wildgewordene Sekretariate wird, statt deren Diener zu sein und wie man Vorgesetzte strategisch auskontert, die mit unsinnigen Aufgaben nerven.

Klaus Schuster propagiert dabei keine tiefenpsychologischen Klimmzüge und keinen Krieg gegen betriebswirtschaftliche Notwendigkeiten. Er erinnert an die einfachen Dinge, die Führungskräfte auf dem Weg nach oben oft vergessen haben und die den Unterschied ausmachen zwischen Lust und Frust in der Führungsetage.

11 Managementsünden, die Sie vermeiden sollten

1. Arbeiten Sie sich zu Tode!



2. Erzählen Sie keinem, was Sie vorhaben!

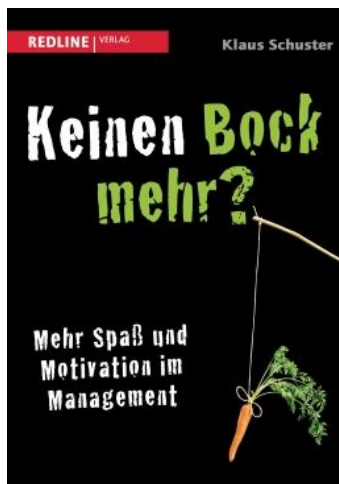


3. Stellen Sie die falschen Leute ein!





3 Bücher in weniger als 3 Jahren in 4 Sprachen, 7 überraschende Führungsprinzipien, 11 Managementsünden, 2500 XING-Kontakte, 5.000 Mitglieder in seiner XING-Managementsünden-Gruppe und: Mehr als 10.000 Führungskräfte lesen Klaus Schusters Bücher...



Der neue „Schuster“

Keinen Bock mehr – Mehr Spaß und Motivation im Management

ISBN 978-3-86881-327-2
Redline Verlag, München 2012

Das freche Management-Tool

Führungskräfte streben nach fetten Boni und protzigen Karossen. Sie sind umgeben von einer Armada Kaffee kochender Sekretärinnen und lassen es auf Dienstreisen krachen. Das ist das schiefe Bild des Managements in der Öffentlichkeit.

Doch was viele Managerinnen und Manager wirklich suchen, sind nicht Macht und Statussymbole. Spaß im Job ist das, was Führungskräfte am meisten vermissen. Erfolgsdruck, Sachzwang und Fremdbestimmung sind der Alltag. Der Spaß bleibt auf der Strecke. Immer mehr Manager landen auf der Couch und beim Kardiologen.

Keine Lust mehr auf den Knochenjob? Schluss mit der Tretmühle!

Wie man Spaßbremsen löst, ohne flüchtigen Verführungen auf den Leim zu gehen: Klaus Schuster kennt die besten Strategien für mehr Erfolg durch weniger Stress.

Keinen Bock mehr? ist freches Management-Tool und cleverer Coach in einem.

11 Managementsünden, die Sie vermeiden sollten

4. Machen Sie am besten alles selbst!

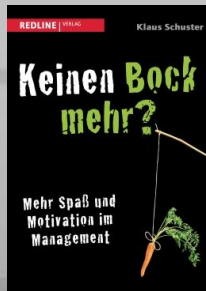


5. Nur ja nix unterschreiben!



6. Demotivieren Sie Ihre Mitarbeiter!





11 Managementsünden, freche Vögel & keinen Bock mehr



11 Managementsünden, die Sie vermeiden sollten – Wie Führungskräfte sich um Karriere, Verstand, Ehepartner und Spaß bringen

ISBN: 978-3-86881-038-7

Redline Verlag, München 2009

Man trifft sie in jedem Unternehmen: Führungskräfte, die am liebsten alles selber machen und glauben, die anderen können rein gar nichts. Sie hüten sämtliche

Informationen wie Staatsgeheimnisse, halten Mitarbeitermotivation für unproduktive Gefühlsduselei und machen so den Berufsalltag für sich und alle anderen zur Hölle.

Klaus Schuster bringt in seinem Buch diese und andere Missstände auf den Punkt und beschreibt mit viel Humor die elf häufigsten Sünden im Management. Dabei zeigt er ganz konkret, dass es auch anders geht.



Der freche Vogel fängt den Wurm – 7 überraschende Führungsprinzipien für mutige Manager

ISBN: 978-3-86881-038-7

Redline Verlag, München 2010

Wer hätte gedacht, dass man mit Laissez-faire, Lästigkeit oder schlechtem Benehmen mehr erreicht als mit herkömmlichen Managementprinzipien? Und dass

Die-Sau-rauslassen, Es-sich-leicht-machen oder Den-Vorstand-vergessen sich durchaus positiv auf die eigene Karriere auswirken können?

Dieses Buch liefert sieben erfrischend freche und außergewöhnliche Wege, um im Management weiterzukommen – nämlich genau jene, an die die klassische Lehre nicht einmal zu denken wagt. Die Prinzipien sind bestechend einfach, aber ihre Umsetzung erfordert eine gehörige Portion Mut.

Manager-Coach Klaus Schuster rät: Trauen Sie sich doch einfach! Denn wohlüberlegte Frechheit siegt und setzt sich gegen den Mainstream durch. Super-Manager zeichnen sich gerade dadurch aus, dass sie sich was trauen – nicht irgendetwas, sondern genau das Richtige.

11 Managementsünden, die Sie vermeiden sollten

7. Haben Sie keinen Spaß!



Jetzt mal den Spaß beiseite... es geht heute um unsere neue Gämmbärchen-Kollektion mit Wackelohren!

8. Reden Sie Chinesisch!

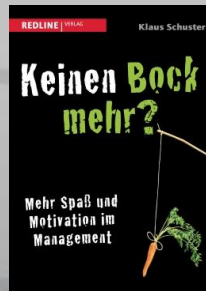


Der Text ist nicht zu verstehen, aber er klingt zumindest wichtig!

9. Managen Sie schneller als Sie denken können!



Bevor ich über das Projekt nachdenken muss, denke ich, ich delegiere es besser an SIE!



Berater, Management Coach und Speaker mit Herz & Verstand



Vorträge mit Herz und Verstand

Nachhaltigkeit in Vorträgen ist ein heikles Thema. Allzu oft verlassen die Patienten mit neuem Elan den Operationssaal, doch der Effekt der Behandlung ist nicht von Dauer.

Klaus Schusters Vorträge leben von der Balance zwischen größtmöglichen Wissenstransfer und anhaltender Motivation – auch zum Weiterlernen. Seine humorvolle Art, den Finger in die Wunden des beruflichen Alltags zu legen und praktisch erprobte Heilungsmethoden zu vermitteln, macht Spaß und spornt an.

Und: Klaus Schuster weiß, wovon er spricht. Als ehemaliger Top-Manager kennt er die größten Zipperlein, die Führungskräfte und Mitarbeiter quälen und die zusätzlich zum jeweiligen Schmerzfaktor immer auch chronisch sind.

Die Vortragsthemen

- NEU! „Keinen Bock mehr? Emotional Leadership: Der Spaß bringt den Erfolg!“
- "Der freche Vogel fängt den Wurm"
- "Frech verkaufen! Die Trau-dich!-Methode"
- "Die Sünden der Manager. Kann denn Führung Sünde sein?"

Trainings mit Herz und Verstand

Was für Vorträge gilt, gilt für Trainings gleichermaßen. Viel Geld in der Weiterbildung wird dadurch verpulvert, dass fast ausschließlich Wissen vermittelt wird. Das ist zwar absolut nötig, nützlich und gut, aber leider nicht ausreichend. Denn Wissen ohne Herz und Verstand kommt in der Praxis nicht an. Auch die beste didaktische Aufbereitung nutzt nichts ohne Praxisbezug und wenn sie mehr in einen Kopf hinein trichtern will als der aufnehmen kann.

Die Seminarthemen

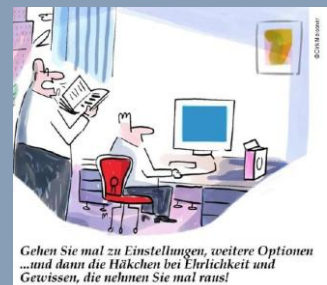
- NEU! „Keinen Bock mehr? Berge versetzen mit Emotional Leadership“
- "Frech verkaufen! Die Trau-dich!-Methode"
- „Die Sünden der Manager. Kann denn Führung Sünde sein?“

11 Managementsünden, die Sie vermeiden sollten

10. Setzen Sie Frauen nur zum Kaffeekochen ein!

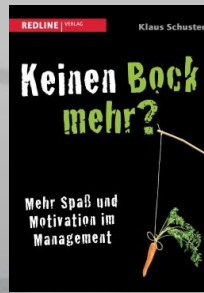


11. Seien Sie ein gewissenloser Schuft!



12. Die zwölfte Sünde gibt's bestimmt!





Coachings mit Herz und Verstand

Ganz oben ist es einsam – und nicht nur da. Viele Führungskräfte suchen ein Executive Coaching mit Herz und Verstand, weil es de facto kaum kompetente und diskrete Ansprechpartner auf Augenhöhe für Top-Führungskräfte gibt. Andere Führungskräfte stehen vor schwierigen Herausforderungen, die sie mit einem erfahrenen Coach im Rücken sehr viel schneller, leichter und erfolgreicher bewältigen. Wieder andere möchten ihre Karriere in die richtigen Bahnen lenken, endlich den Karrieresprung schaffen oder Patt-Karrieren wieder flott machen.

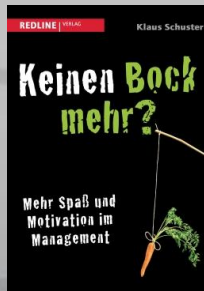
Unternehmer wollen im Coaching neue Ideen, Innovationen und Investitionen fernab vom operativen Tagesgeschäft mit einem verschwiegenen und kompetenten Strategiepartner zu besprechen. Und viele Führungskräfte schicken danach ihre Fachkräfte ebenfalls ins Coaching, damit deren Projekte besser laufen, Leistungsziele endlich erreicht werden, der drohende Burnout eines High Potential abgewendet werden kann – oder einfach, damit das Team wieder funktioniert, damit sie sich in der Öffentlichkeit wirksam präsentieren können, oder, oder, oder...

Beratung mit Herz und Verstand

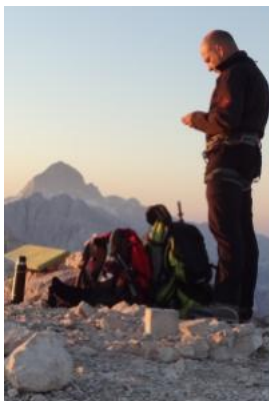
Berater werden meist ausschließlich dafür bezahlt, dass sie beraten. Dabei bleiben Sie allerdings trockenen Fußes im Elfenbeinturm und dozieren ihr Fachwissen zwar durchaus kompetent, aber stets mit aus einer gewissen Praxisferne heraus.

Klaus Schuster und sein Beraterteam mit Herz und Verstand packen mit aufgerollten Ärmeln an. Sie fahren den Gabelstapler. Sie stehen am Point of Sale und machen Abverkauf. Sie begleiten den Außendienst auf seinen Fahrten durchs Land, bis er seine Absatzziele erreicht. Sie setzen zusammen mit dem Kunden, seinen Führungskräften und Mitarbeitern die Konzepte auch tatkräftig um, die sie austüfteln. Und sie helfen so lange bei der Umsetzung, bis sich der Erfolg einstellt.





Interview: Frech wie Schuster – Was Manager wirklich wollen



Herr Schuster, was wollen Manager wirklich?

Ist doch klar: Dicke Boni, fette Firmenwagen und blonde Sekretärinnen – oder George Clooney als Sekretär, wenn's eine Managerin ist. Jetzt im Ernst: Das glauben Politiker, Journalisten, Professoren und Hollywood scheinbar. Tatsächlich ist das Quatsch. Das *haben* viele Manager zwar, aber *wollen* tun Führungspersonlichkeiten etwas ganz anderes: echte Herausforderungen, herausragende Leistungen und vor allem in Ruhe ihre Arbeit erledigen, ohne dass ständig jemand dazwischenfunkt.

Wodurch zeichnen sich Spitzenleute aus?



Das ist einfach: Durch Spitzenleistung, wie die Tautologie schon sagt. Der entscheidende Dreh: Spitzenleute wissen im Gegensatz zum Normalmanager, woher Spitzenleistung kommt. Auf Dauer leistet Herausragendes in Beruf, Ehe, Kindererziehung und dem Rest vom Leben nur, wer Freude daran hat.

In „Keinen Bock mehr?“ propagieren Sie die Hohe Kunst der Emotional Leadership. Was bedeutet das?

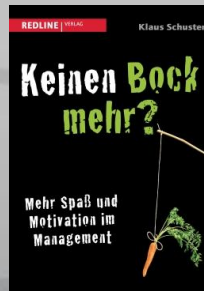


Es geht ja nicht nur um den Spaß bei der Arbeit und im Leben, sondern um sämtliche Emotionen – und vor allem deren sogenannter affektiven Aktivierung. Der Normalmensch sagt passiv: „Hoffentlich wird's bald wieder besser. Hoffentlich bin ich bald wieder gut drauf.“ Der Emotional Leader sagt sich: Ich manage aktiv jene Gefühle und Stimmungen und äußeren Umstände, die mich zur Spitzenleistung beflügeln.

Verraten Sie uns die drei größten Spaßbremsen im Management?



Ganz simpel: Vorgesetzte, Fremdbestimmung und, zu Recht oder Unrecht, frustrierte Ehepartner. Das sagt Ihnen jeder Manager, jede Managerin – hinter vorgehaltener Hand oder beim Coaching. Offen sagt das natürlich keiner. Ein unkommunikativer Vorgesetzter, die galoppierende Fremdbestimmung und ein Beziehungspartner, der nicht mitzieht, sind die größten Spaßkiller im Management.



**Ihre Spaßprinzipien klingen fast schon universell.
Funktioniert Emotional Leadership auch im Alltag eines Nicht-Managers?**



Aber selbstverständlich! Und das aus gutem Grund: Die ersten Emotional Leader waren keine Corporate Leader. Das waren Ihre Oma und mein Großvater, wenn sie Dinge sagten wie: „Junge, man kann sich auch zu Tode arbeiten! Der Spaß gehört zum Leben.“ Wenn Sie so wollen, ist die Bibel die Basis der Emotional Leadership: „Du sollst dem Ochsen, der da drischt, nicht das Maul verbinden!“ Das steht in 5. Mose 25,4.

Wie findet man die richtige Dosis Frechheit Vorgesetzten gegenüber, ohne aufmüpfig zu wirken?



„Frech“ im Beruf und im restlichen Leben heißt ja nicht unverschämt, also: „Chef, du blöder Hund, da hast du Mist gebaut!“ Sondern offene, ehrliche und direkte Kommunikation, aber immer eben auch wertschätzend, also: „Chef, da lief etwas nicht ganz glücklich, nämlich ...“ Man darf alles sagen, wenn man es respektvoll sagt – aber die meisten Leute kuschen heutzutage eben lieber.

In Ihrem ersten Buch sprechen Sie von elf Managementsünden. Was macht diese Sünden so verführerisch?



Das, was jede Verführung verführerisch macht: Wir können nicht widerstehen, weil ein attraktiver Lohn winkt. Wenn ich mich zu Tode arbeite, bewundern mich alle – und Bewunderung schlägt Gesundheit. Wenn ich meinen Mitarbeiter zusammenfalte, dann gelte ich als harter Hund – Image schlägt Produktivität. Wenn ich Frauen nur zum Kaffeeholen schicke, gelte ich als cooler Typ unter meinen Chauvi-Kollegen – also warum sollte ich der Versuchung widerstehen? Bringt ja kurzfristig nichts. Nur langfristig – und so einen weiten Blick haben nur die wenigsten.

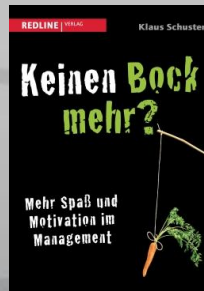
„Keinen Bock mehr?“ ziert eine Mohrrübe auf dem Cover. Warum?



Die Rübe ist das Wappengemüse des modernen Managers: Er ist in Wirklichkeit kein Master of the Universe, wie Tom Wolfe unterstellte, sondern ein armes Schwein, ein blöder Esel, der hinter der von Märkten, Konkurrenz, Vorgesetzten und Rahmenbedingungen vorgehaltenen Mohrrübe herhechelt. Und dafür wird er dann noch von Politik, Presse und Öffentlichkeit angeprangert, wenn er sich an der sauer verdienten Bonus-Rübe verschluckt. Doch genau davon will jeder Manager los, der was auf sich hält: Keiner will wirklich ein Esel sein – daher das Buch.

Macht Ihnen Ihr Job Spaß?

Unbedingt! Aber auch erst, seit ich Spaß und Arbeitsfreude an erste Stelle gesetzt habe. Seither hab ich beides: Spaß bei der Arbeit – und den erwünschten Erfolg.



Klaus Schuster: eine bewegte Vita

Klaus Schuster Management Consulting gegründet 11/2006

Klaus Schuster machte seinen Traum wahr und gründete sein eigenes Beratungsunternehmen mit Sitz in Ljubljana. Seither berät, trainiert und coacht er Führungskräfte aller Hierarchieebenen und deren Mitarbeiter in allen deutschsprachigen Ländern sowie im gesamten adriatischen Raum.

Združenje Manager 09/2007 – 11/2010

Als Vorstandsmitglied des slowenischen Managerverbandes begleitete Klaus Schuster federführend die Gründung der Foreign Managers' Section und wurde ihr erster Präsident.

Österreichische Volksbanken: Volksbank Serbien 04/2003 – 10/2006

Als verantwortlicher Projektleiter entwickelte Klaus Schuster die Strategie und leitete die rechtliche Umwandlung der Trust Banka in die Volksbank Serbien. Danach leitete er im Vorstand die Bereiche Organisation, IT, Zweigstellenentwicklung, Controlling, Produktmanagement, Marketing und Human Resources.

Österreichische Volksbanken: Volksbank Slowenien 12/2001 – 04/2003

In einer Krise der Volksbank Slowenien wirkte Klaus Schuster als Troubleshooter. Im Anschluss übernahm er als Vorstandsmitglied die Bereiche Back Office, Organisation, IT und Controlling.

Österreichische Volksbanken 04/2001 – 11/2001

Die Grundlage für seine Vorstandskarriere legte Klaus Schuster mit etlichen Projekten, zum Beispiel der Fusion zwischen dem Privatkundenbereich der Österreichischen Volksbanken AG und der Volksbank Wien.

Volksbank Mürztal-Leoben 09/1992 – 03/2001

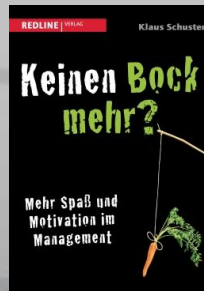
Klaus Schuster begann seine Bankkarriere zuerst als Kreditberater, dann als Leiter der Kreditabteilung und schließlich als Vorstandsassistent. Zwischendurch war er im Auftrag der Bank Geschäftsführer des ersten Lokalradios in der Obersteiermark.

Die frühen Jahre 09/1978 – 08/1992

Nach Abschluss der Lehrzeit bei einem alteingesessenen Elektrohändler stieg Klaus Schuster bald zum Filialassistenten und später zum Filialleiter auf.

Formale Qualifikationen und persönliche Interessen

- MBA der IEDC BLED International School of Management
- AAA Alumni Achievement Award 2011 der IEDC Bled School of Management
- zertifizierter International Project Manager der Universität Graz
- Einzelhandelstrainer, begeisterter Bergsteiger und... Österreichischer Skilehrwart



Klaus Schuster in der Presse

Brutal ehrlich sind seine Befunde, ironisch gemildert ihre Darstellung: „Wenn der Skipper in der Kombüse den Pudding rührt, wer steuert dann auf der Brücke das Schiff durch die Klippen?“

Leadership

In seinen Vorträgen und Beratungsgesprächen schilderte er anonymisierte Beispiele von falschem Führungsverhalten, das er bei sich und anderen beobachtet hatte. Und siehe da, diese Methode funktionierte!

Business Bestseller

Wer lernen will, Organisationsstrukturen zu optimieren und die richtigen Erfolgsstrategien zu verfolgen, der kommt an diesem etwas anderen Managementseminar in Buchform nicht vorbei.

Exporters Weekly

Schuster muss es wissen: Vor seiner Tätigkeit als Berater war er Vorstand einer Bankengruppe. Daher belässt es Schuster nicht beim Abstieg. Er verrät auch, wie man an der Spitze bleibt.

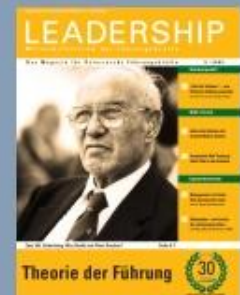
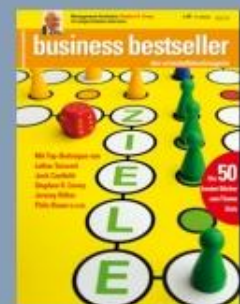
Kurier Wien

Wer hätte gedacht, dass man mit Laissez faire, Lästigkeit und schlechtem Benehmen mehr erreicht als mit herkömmlichen Prinzipien? ... Dabei dürfte er keiner sein, der wegen praktischer Erfolglosigkeit ins Autorenfach gewechselt ist. Er war Vorstand einer internationalen Bankengruppe, hat mit seinem Team die Volksbank in Serbien aufgebaut und als Troubleshooter des Vorstands die slowenische Volksbank reorganisiert.

Chefinfo

Der frühere Bankvorstand provoziert mit kernigen Sprüchen, dahinter stecken handfeste Führungsgrundsätze.

Tiroler Tageszeitung





ARCHIV

LESESTOFF

Von Jochen Mai am 26. Januar 2012 - 12:00 Uhr // 1 Kommentar

Keinen Bock mehr – Warum können Manager keinen Spaß?

EIN GASTBEITRAG VON [KLAUS SCHUSTER](#)

Manager haben den geilsten Job der Welt. Manager und selbstverständlich Managerinnen sind immer voll gut drauf, super (eigen)motiviert, total erfolgssüchtig, uneingeschränkt leistungsfähig und haben verboten viel Spaß an der Arbeit... Ach ja? Ja, so stellt sich Lieschen Müller, mancher Fabrikarbeiter, Feuilletonredakteur und Politiker das Management vor. Die Wirklichkeit sieht anders aus. So: *Tristesse dorée*...



Management war schon immer ein eher stressiger Job, weshalb seit jeher Führungskräfte zu mir ins Executive Coaching kamen, um sich für besondere Herausforderungen fitmachen zu lassen. Das war ich gewohnt. Vor ungefähr einem Jahr änderte sich das: In meiner bescheidenen Coaching-Klausur schlugen immer mehr Führungskräfte aller Hierarchieebenen, vom Vorstand bis zum Gruppenleiter, mit einem seltsamen Chief Complaint auf: „Ich habe eine anspruchsvolle Arbeit, ein gutes Gehalt, eine sichere Position, aber – und verraten Sie das bloß keinem! – Spaß hab ich nicht wirklich bei der Arbeit.“

Ich dachte erst: Get out of here! Das ist aber mal ein Luxusproblem! Als die Anfragen epidemische Ausmaße annahmen und parallel dazu die Statistiken für Burnout, Boreout, Erschöpfungsdepression und den halben Katalog der Psychosomatik in die Stratosphäre schossen, dachte ich das nicht mehr. Ich dachte nicht mehr, ich fragte:

Wie viel Spaß haben Sie?

Wann immer ich Führungskräfte traf – und ich treffe jede Woche jede Menge – fragte ich: „Unter uns: Wie viel Spaß haben Sie bei der Arbeit?“ Sobald ich das fragte, fiel mein Terminplan um. Die Führungskräfte fanden kein Ende. Sie erzählten mir von Powerpoint-Karaoke, Bullshit-Bingo und entscheidungsschwachen Chefs. Sie erzählten mir von Terminplänen, auf denen am Montagmorgen bereits die ganze Woche dicht war „und 90 Prozent der Termine sind nicht mal von mir!“ Sie erzählten mir von geradezu unglaublicher Fremdbestimmung, unnötigen Machtspielen, Sitzungstourismus, Pseudoplanung und strangulativer Bürokratie, die immer stärker ihre Arbeitsfreude massakrierten.

Was ist es bei Ihnen? Ich weiß, eine dumme Frage: Wenn man damit mal loslegt, findet man kein Ende. Also versuchte ich es mit einer intelligenteren Frage:

Wie gehen Sie damit um?

Lösung 1: Prostitution

Jobs & Stellensuche

Finden Sie jetzt Ihren Traumjob in unserer **Jobbörse** mit vielen Tipps und Tricks für bessere Bewerbungen!

Und einen Überblick über alle wichtigen Jobmessen des Jahres liefert Ihnen unser **Karrierekalender**.

Das könnte Sie auch interessieren:

- Alle Mallachen – Wo haben Sie mehr Spaß: zuhause oder im Büro?
- Öffentlichkeitsarbeit – Warum klassische PR-Manager nichts (mehr) taugen
- Digitaler erster Eindruck – Warum Sie keinen täuschen können
- Wie Sie mehr Spaß am Job bekommen
- Am Limit – Kurze Deadlines sorgen für mehr Spaß

Viele Führungskräfte beantworteten die Frage mit nackter Prostitution: Man(ager) verkauft sich. Man akzeptiert Gehalt und Bonus, Firmenwagen und tolles Büro, Reisespesen und Firmenkreditkarte nicht nur als Entlohnung für geleistete Arbeit, sondern auch als Schmerzensgeld für den Stress und die fehlende Freude.



Ich muss bei den ersten dieser Antworten mit hängendem Kiefer dagestanden sein, denn viele schoben erklärend hinterher: „Das funktioniert in den ersten Jahren prima – wie Rauchen, Saufen und Ruhm auch“, wie mir ein Vorstandsmitglied erklärte: „Dann kommt der Bumerang zurück – wie beim Rauchen, Saufen und Ruhm auch – was man schon an der beachtlichen Zahl der Kollegen erkennt, die in die eigene Tasche wirtschaften: Die sind eigentlich nicht kriminell.“

Die wirtschaften seiner Meinung nach bloß deshalb in die eigene Tasche oder gehen unverantwortbare Risiken ein, „weil selbst 20 Millionen Euro nicht genug Hurenlohn wären für diesen Riesenscheißmegafrust!“ – wörtliches Zitat eines Spartenleiters. Prostitution scheint auch keine Lösung. Was ist mit Karriere?

Lösung 2: Karriere

Als ich noch Abteilungsleiter war, frustete mich mein ansonsten absolut kollegialer AUA-Chef gewaltig: Anfliegen – Umhauen – Abhauen war seine Devise. Regelmäßig vor dem Wochenende pflanzte er mir noch „was ganz Tolles, das wir unbedingt machen müssen“ auf meinen ohnehin überquellenden Schreibtisch. Ich dachte: „Warte, bis ich im Vorstand sitze! Dann bin ich derjenige, der anderen das Wochenende versaut! Mit Karriere raus aus dem Frust!“ Denkste. Als ich im Vorstand anlangte, wollte mein Aufsichtsrat ständig neue Analysen, Berichte und Strategiewechsel, beschwerte sich alle Nase lang über „schleppende“ Projekte und war nie mit den Zahlen zufrieden. Frauen denken: „Beim nächsten Mann wird alles anders!“ Männer denken: „Bei der nächsten Beförderung wird alles anders!“

Und beide liegen daneben. Wie jene, die Stress mit Success verwechseln.

Lösung 3: Herzinfarkt

„Je größer mein Stress, desto wichtiger bin ich!“ Stress als Bundesverdienstkreuz, sozusagen. Auch das hielt ich für eine akzeptable Lösung, bis mir ein renommierter Manager-Doktor verriet: „Das ist kein Erfolgsrezept, sondern der beste Weg in den Infarkt oder den Burnout!“ Jetzt war ich selber gefrustet. Ich hatte bereits Monate zum Frust im Management recherchiert und wusste noch immer nicht: Wie coache ich Manager da raus? Da traf ich Branson.



Spaß im Management – Utopie oder Notwendigkeit?

Okay, es war nicht der Branson. Aber er sah und war ihm so ähnlich, dass ich ihn irgendwann Dick nannte. Die Parallele war offensichtlich: „Dick“ war Junior Vice President seiner Firma und hatte eine Riesenfreude an seiner Arbeit. Und wie der richtige Richard war auch „Dick“ herausragend erfolgreich in seiner Branche. Und spätestens hier wurde aus dem Luxusproblem die Entdeckung meines Lebens: Spaß und Erfolg sind hundertprozentig korreliert.

Finden Sie auch? Ja, das fanden neun von zehn, denen ich es in meiner Begeisterung erzählte – und neun von zehn verstanden es verkehrt herum. Wie mir eine Abteilungsleiterin sagte: „Ist doch klar: Wenn du erfolgreich bist, hast du auch mehr Spaß bei der Arbeit!“ Entschuldigung, das ist banal. Das kracht doch erst, wenn Sie das wie Branson, Buffett, Madonna und andere Erfolgstypen auf den Kopf stellen: „Der Spaß bringt den Erfolg“, wie mir ein herausragend erfolgreicher Institutsleiter verriet.

Als ich diesen Satz in einen kleinen Feldtest gab, sagten mir 95 Prozent der befragten Führungskräfte: „Unterschreibe ich!“ (Die restlichen fünf Prozent verfolgten noch die obigen Lösungen 1 bis 3). Als ich einige dieser 95 Prozent verblüfft fragte, warum sie dann auf meiner Coaching-Couch saßen, sagten sie: „Ich weiß das, aber ich kann das nicht!“

Typisches *Knowing-Doing-Gap*, wie Pfeffer/Sutton sagen würden.

Warum können Manager keinen Spaß?

Den entscheidenden Hinweis gab mir die Geschäftsführerin eines großen Familienbetriebs: „Momentan hat der Spaß ein Loch. Aber vielleicht wird es nach der Frühjahrsmesse etwas ruhiger!“ Ihre Spaß-Strategie war offensichtlich: Warten auf den Spaß. Ich wunderte mich: Seit wann warten Manager? Bis zur Messe waren es noch neun Wochen! Neun Wochen Frust? Sie nahm das offensichtlich in Kauf. Was ihre Mitarbeiter in Kauf nehmen mussten, ahnte sie nicht.

Diese sagten mir: „Wenn sie so mau drauf ist, baut sie öfter Mist und wir müssen das wieder geradebiegen!“ Die Mitarbeiter hatten die Regression zwischen Stimmung und Leistung, zwischen Mood und Management besser verstanden als die Vorgesetzte! Und ich verstand: Spaß bei der Arbeit? Darf man nicht haben. Muss man haben, sonst gerät man auf die Verliererstraße.

Warum passiert den Bransons dieser Welt das nicht? Weil die nicht nur vom Spaß wissen, die können das auch. Sie warten nicht auf den nächsten Spaß, sie managen ihn aktiv. Schon zwei Bürotüren weiter sagte mir die Muster-Direktrice des Familienbetriebs: „So ein Riesenstress, noch neun Wochen bis zur Messe und unsere Chefin wartet passiv, dass alles von alleine besser wird? Das kann ich nicht. Ich bin für meine Leute verantwortlich, also muss ich auch aktiv für Stimmung sorgen!“ Das tat sie. Sie machte Spaß-Management! Das ist albern?

Natürlich ist Spaß albern! Deshalb managen die Bransons dieser Welt nicht „bloß“ Spaß, sondern sämtliche positiven Affekte bei der Arbeit (und in Familie, Beziehung, Ehe ...). Das nennt man *Emotional Leadership*. Dafür haben diese Emotional Leaders regelrecht Spaß-Strategien entwickelt.

Ich erinnere mich in diesem Zusammenhang an den Entwicklungsleiter eines Anlagenbauers. Er sagte: „Seit ich die Entwicklung leite, habe ich in fünf Jahren kein CAD-Sheet mehr gezeichnet. Das frustet!“

Typen wie Branson fallen auch in diese Frustrlöcher, aber sie finden dort wieder raus, indem sie ihre Spaß-Faktoren identifizieren: Madonna zum Beispiel muss sich ständig neu erfinden, sonst macht ihr selbst das Millionen-Scheffeln keinen Spaß. Diese Eigeninnovation ist einer ihrer Spaß-Macher. Und auf diesen Spaß-Macher stellt sie ihr Business ab. Der erwähnte Entwicklungsleiter kannte seine Spaß-Macher nicht, hatte mir einen von ihnen jedoch unabsichtlich verraten: Er fühlt sich eigentlich als Konstrukteur.

Damit war die Sache geritzt. Ich schlug ihm vor: „Managen Sie die Projekte nicht bloß. Geben Sie einigen auch eine kleine Konstruktionsskizze mit. Dann machen Sie das, was Sie laut Position tun müssen – und haben wieder Ihren Spaß dabei.“ Er riss die Augen auf. Er hatte sein Aha-Erlebnis: Wenn man(ager) erst mal mit oder ohne Unterstützung herausgefunden hat, was die eigenen Spaß-Faktoren sind, kann man diese problemlos in jede beliebige Aufgabe reinschmuggeln – als Führungskraft hat man die Freiheit dafür – und schlägt zwei Fliegen mit einer Klappe: Mehr Spaß und deshalb (noch) mehr Erfolg. Das ist Emotional Leadership.

Wo es hingeht

Mittlerweile bedaure ich Manager, die sich über Stress und Druck in ihrem Job beklagen. Die haben den Schuss noch nicht gehört, beziehungsweise noch nichts von Emotional Leadership: Jede Führungskraft ist selbstverständlich auch für den Spaß im Job, in der Familie und im Leben verantwortlich. Das erst macht sie zur Kraft, die führt – auch im eigenen Leben.

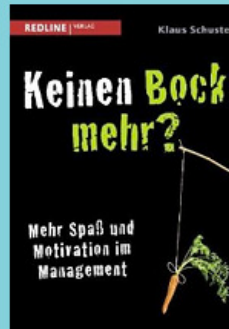


Anders gefragt: Wer sollte es sonst für Sie tun? Die Umstände? Der Vorgesetzte? Jeder Manager ist für den Spaß am Leben selbst verantwortlich. Die Instrumente für diese Innere Führung gibt die Emotional Leadership an die Hand. Ich jedenfalls tummle mich gerne in Kreisen dieser Emotional Leader. Sie sind erfolgreich, sie haben Freude an der Arbeit, sie sind durchwegs sehr sympathisch und in ihrer Umgebung können wir jeden Tag erleben, wie viel Spaß der Job – jeder Job! – und das Leben – jedes Leben! – machen kann, wenn man den Bogen raus hat: Emotional Leadership.

Über den Autor



Klaus Schuster war lange Jahre Vorstand und Troubleshooter in internationalen Banken bevor er sein eigenes Unternehmen gründete. Jetzt coacht, trainiert und berät er Manager und ihre Mitarbeiter. Und er schreibt Business-Bestseller: „11 Managementsünden, die Sie vermeiden sollten“ und „Der freche Vogel fängt den Wurm“.



Eben erscheint sein neuestes Werk: „Keinen Bock mehr?“, das den Frust im Management und Emotional Leadership beleuchtet.



- Twitter
- Facebook
- WWW
- Bio

4
 1
 56
 10
 17
 Artikel drucken

- arbeit
- boreout
- buch
- bundesverdienstkreuz
- burnout
- druck
- herzinfarkt
- hurenlohn
- job
- keinen bock mehr
- klaus schuster
- luxusproblem
- management
- manager
- schmerzengeld
- spaß
- stress

Name (erforderlich)

Dazu passt auch:



- Allemallachen – Wo haben Sie mehr Spaß: zuhause oder im Büro?
- Öffentlichkeitsarbeit – Warum klassische PR-Manager nichts (mehr) taugen
- Digitaler erster Eindruck – Warum Sie keinen täuschen können
- Wie Sie mehr Spaß am Job bekommen
- Am Limit – Kurze Deadlines sorgen für mehr Spaß

Spamschutz: Summe aus 5 + 8 ? *

Kommentar senden

Über nachfolgende Kommentare benachrichtigt werden.

Klaus Schuster

Keinen Bock mehr?

Mehr Spaß und Motivation im Management

REDLINE | VERLAG

© des Titels »Keinen Bock mehr?« (ISBN 978-3-86881-327-2)
2012 by Redline Verlag, Münchner Verlagsgruppe GmbH, München
Nähere Informationen unter: <http://www.redline-verlag.de>

1 Feuer' deinen Boss

»Da kommt mir zugute, dass ich es aus Leidenschaft und Überzeugung mache und nicht aus anderen Motiven.«

Rüdiger Grube, Vorstandsvorsitzender der Deutschen Bahn

»Mach kaputt, was dich kaputt macht.«

68er-Spruch

Fühl dich frei!

Hat Gott Spaß bei der Arbeit?

Aber hallo! Er ist allmächtig! Er kann tun und lassen, was er will. Wenn das mal keinen Spaß macht!

Deshalb ist es ein Rätsel, weshalb Sie überhaupt noch hier sind: Sie sind doch Manager! Fast allmächtig. Herrscher über Leben und Tod. Sie können mit einem Fingerschnipsen Dutzende Leute kündigen – oder gnadenhalber weiter beschäftigen. Sie können walten und gestalten, wie es Ihnen beliebt. Also müsste es doch wohl für jeden von uns ein Leichtes sein, unsere Arbeit so zu organisieren, dass wir genügend Freude dabei haben.

Sie halten sich vor Lachen schon den Bauch? Ich auch. Denn so stellt sich lediglich Lieschen Müller mit der Milchkanne die Welt vor. Tatsächlich ist die wirkliche Welt völlig anders: Lincoln befreite die Sklaven. Die Manager, Ärzte, Lehrer und Hausfrauen hat er vergessen. Deshalb rufen mich schon morgens um halb sieben Vorstände aus dem Auto an, auf der Fahrt zum Großkunden oder zum Büro und sagen: »Ach Klaus, das kotzt mich heute wieder derart an!«

Ich frage dann oft bewusst provokant: »Aber warum denn? Du hast es doch bis ganz nach oben gebracht! Du hast Macht, Einfluss, Erfolg und jede unternehmerische Freiheit!« Und dann sagt der Manager leise, mit oder ohne bitteres Lachen, während draußen der Lärm der Rushhour tobt: »Welche Freiheit denn? Unsere Produkte sind bis aufs i-Tüpfelchen definiert, die Preise fest, die Budgets verabschiedet, die Märkte saturiert, der Aufsichtsrat macht mir Druck, das Bauamt blockiert seit Wochen unseren Neubau. Und der Kunde, den ich gleich besuche, winkt zwar mit einem Riesenauftrag, diktiert mir wegen der Riesensumme aber gleichzeitig, wann ich aufs Klo darf. Ich bin zwar auf dem Papier Vorstandsvorsitzender, aber in Wahrheit nichts Besseres als ein Filialleiter.«

So ergeht es uns allen mehr oder weniger. Diese verdammten Sachzwänge! Und der Mann am Band oder der Maschine schaut uns neidisch an und denkt, wie gut wir es doch haben. Der Mann hat keine Ahnung:

Für Freude im Job musst du frei sein!

Wie gesagt: Ob Sie dazu Freude oder Spaß oder sonst was sagen, ist nicht wichtig. Was ich damit meine, wissen Sie ganz genau: das positive Gefühl bei der Arbeit, weswegen wir das Ganze überhaupt erst auf uns nehmen. Von diesem positiven Affekt sieht der Manager heutzutage nicht mehr viel. Er ist weitgehend fremdbestimmt, was übrigens laut Erkenntnis der Arbeitsmedizin der größte Stressor im Managerleben ist – und nicht die vielbeschworene Überlastung. Was ein Managerleben verkürzt und die Gesundheit ruiniert, ist nicht der Stress, sondern der Zwang.

Fremdbestimmung ist eine Super-Spaß-Bremse.

Und nicht nur im Management. Obwohl wir in der westlichen Welt einen ungeheuren Wohlstand genießen, verhagelt ganz vielen Men-

schen die Fremdbestimmung den Arbeitstag: Wer an der Kette liegt, hat nicht viel Spaß im Leben.

Crash-Coaching

Was schränkt Sie ein? Was raubt Ihnen die Freiheit? Welche Ketten hängen Ihnen am Bein? Machen Sie eine ehrliche Bestandsaufnahme. Wir können keine Ketten sprengen, die wir verdrängen. Nur die, die wir bewusst ins Fadenkreuz nehmen. Was nehmen Sie aufs Korn?

Und dann? Wie schließt man Ketten auf? Mit dem Mund. Der Manager, der mich morgens um halb sieben aus dem Auto angerufen hat, hat das ganz richtig gemacht: Er hat angerufen.

Spaß-Macher 1

Sie spüren die Spaß-Bremse? Reden Sie darüber!

Übrigens: Eine handliche Übersicht aller Spaß-Macher finden Sie am Ende jedes Kapitels. Nutzen Sie sie. Wie Sie Handy und PC benutzen: als Tool.

Zurück zum ersten Spaß-Macher: Emotional Leadership beginnt mit der Artikulation. Ich kann nur managen, worüber ich reden kann. Das ist so trivial wie leider oft schwierig: Mit wem denn? Wenn der Manager, der mich damals um halb sieben anrief, sein Leid seiner Frau klagen würde, was würde sie sagen? Er weiß es. Denn sie hat es schon zu ihm gesagt. Mehrfach. Nämlich: »Was hast du denn? Du hast doch einen tollen Job. Wir haben ein schönes Haus, zwei liebe Kinder. Sei doch nicht immer so unzufrieden!« Kein Wunder, dass der Manager nicht vor acht Uhr abends nach Hause kommt. Wenn ihn nicht mal seine eigene Familie versteht. Wenn seine eigene Familie ihn nicht nur nicht aus seinen Ketten befreien möchte, sondern die Ketten auch noch schön-redet. Also spricht er eben mit seinem Coach oder dem besten

Freund oder mit seiner Sekretärin. Damit ist auch das Rätsel gelöst, warum so viele Chefs etwas mit ihren Sekretärinnen anfangen (s. Kapitel 3).

Nicht weil Sekretärinnen meist super aussehen – die Chef-Gattinnen sehen meist mindestens genau so gut aus und wesentlich teurer. Sondern weil die Sekretärinnen oft die einzigen Menschen auf der Welt sind, die überhaupt kapieren und mitreden können, wenn der Manager von Fesseln erzählt, die außer ihm offensichtlich kein anderer Mensch sehen kann. Warum tut es so gut, mit der Sekretärin zu reden?

Wenn wir uns nur fünf Minuten vernünftig mit jemand unterhalten können, kommen uns selber meist die besten Ideen, unsere Ketten zu sprengen.

Bevor der Mensch also den ganzen Scheiß weiter in sich reinfrisst, mit sich rumschleppt, ein Geschwür davon bekommt, sich innerlich davon auffressen lässt und am Ende alle Freude bei der Arbeit verliert, sollte er mit jemandem reden.

Jetzt ändert sich mein Leben!

- Sie brauchen einen verständnisvollen und erfahrenen Gesprächspartner für den Austausch auf Augenhöhe.
- Suchen Sie sich einen. Wenn's kein Familienangehöriger, Kollege oder Mentor ist, sollte es ein Coach sein.
- Reden Sie nicht nur mit ihm/ihr, wenn die Kacke am Dampfen ist.
- Sondern einmal alle ein bis zwei Wochen. Muss nicht lange sein – aber intensiv.
- Es gibt kaum eine andere Maßnahme, die Ihr Leben derart verbessern wird. Wenn der Coach gut ist. Aber das ist eine Sache der Auswahl.

Dieser Austausch auf Augenhöhe befreit und weckt Lösungen. Das funktioniert schon bei normalen Jobs tadellos und das funktioniert noch viel besser bei Bullshit-Jobs.

Bullshit-Jobs

Der dritte Bereichsleiter in fünf Jahren! Und gleich nach dessen Antritt muss Manuela einen Status erstellen, damit der neue Bereichsleiter eine fundierte Basis für eine strategische Neuorientierung hat. Logisch? Blödsinn! Genauer: Bullshit-Job.

Denn jeder seiner zwei Vorgänger hatte denselben genialen Gedanken! »Ich mache den Mist jetzt zum dritten Mal in fünf Jahren!«, sagt Manuela. Danach ist dann regelmäßig ein halbes Jahr Funkstille im Führungsbunker der Bereichsleitung. Dann kommen die externen Berater ins Haus, analysieren zum dritten Mal alle Abteilungen, formulieren schon wieder eine neue Strategie, deren Umsetzung haarklein definiert wird. Und bevor diese dann umgesetzt wird, kommt bereits der nächste Bereichsleiter. Spaß macht das nicht. Tatsächlich verlieren alle Abteilungen darüber so viel Zeit, dass die eigentliche Arbeit auch keine allzu große Freude mehr macht.

Die Arbeit ist schon hart genug. Wer braucht da noch Bullshit-Jobs?

Oder wie Manuela sagt: »Ein einziger Verpeilter kann dir den ganzen Tag versauen!« Was tun?

Spaß-Macher 2

Bekämpfe Bullshit-Jobs!

Niemand sollte Bullshit als gegeben hinnehmen. Dein Vorgesetzter ist nicht Gott. Selbst Gott lässt mit sich reden, wie man hört.

Emotional Leadership ist das Gegenteil von Resignation. Also redet Manuela mit dem neuen Bereichsleiter. Der Bereichsleiter sagt: »Das wusste ich nicht, dass Sie das jetzt zum dritten Mal machen!« Er macht ein paar Abstriche beim verlangten Status. Das bringt etwas Zeit und Freude zurück. Doch das ist Manuela nicht genug. Sie bekämpft den Shit-Job weiter. Sie erstellt zwar den verlangten Status, greift dabei aber weitgehend auf den letzten Statusbericht zurück und aktualisiert lediglich einige Daten. Noch mehr Freiraum gewonnen! In Zahlen: Drei Tage weniger Recherchearbeit, die am Ende sowieso nichts gebracht hätten. Und wenn der Vorgesetzte dahinterkommt? Dann kann man immer noch darüber reden. Wichtig ist doch, dass man(ager) eine Wahlentscheidung trifft:

Sie können immer wählen zwischen Kadavergehorsam und Emotional Leadership.

Gebe Gott, dass wir alle den Mut haben, die richtige Entscheidung zu treffen, wenn es mal wieder so weit ist. Denn:

Der Normalmanager stöhnt bei Bullshit-Jobs und erledigt sie dann brav. Der Emotional Leader verschafft sich erst mal die nötige Handlungsfreiheit – dann erst erledigt er den Job.

Das trauen Sie sich nicht? Guter Einwand. Viele Menschen, selbst mächtige Manager ducken sich und mucken nur hinter vorgehaltener Hand auf, wenn sie Blödjobs kriegen oder ihre Handlungsfreiheit anderweitig beschnitten wird. Sie schicken hinter dem Rücken ihres Chefs E-Mails hin und her: »So ein Idiot!« oder »Wie mir das alles auf den Senkel geht!« Das ist verständlich. Der Emotional Leader macht das anders.

Jetzt ändert sich mein Leben!

- Sie werden bei einer Aufgabe eingeschränkt?
- Verwenden Sie Zeit, Kreativität und Energie auf eine weitgehende Reduktion der Einschränkung.
- Mindestens genau so viel wie auf die Erledigung der eigentlichen Sachaufgabe.

Ich habe zum Beispiel mal bei einem Fotoshooting für einen Werbekatalog mit einem Industrie-Fotografen zusammengearbeitet, dessen Handy alle fünf Minuten klingelte. Es war zum Verrücktwerden: Er konnte sich nie richtig in eine Einstellung vertiefen. Er wurde immer gereizter, das Model wurde auch schon nervös, der Ausleuchter hatte bereits eine Lampe fallen lassen. Langsam begann auch die Qualität der Bilder zu leiden. Ich dachte noch: »So schnell kann der Spaß selbst bei einem Fotoshooting mit Model verloren gehen!« Da entpuppte sich der Fotograf als Emotional Leader.

Als das Telefon das nächste Mal klingelte, nahm er es aus der Westentasche, schaute es kurz an und warf es dann in hohem Bogen in den See, vor dessen malerischer Kulisse wir fotografierten. Er hätte es auch ausschalten können. Aber er ist Künstler. Er wollte mit großer Geste demonstrieren: So eliminiere ich Sachzwänge! Zuerst guckte jeder entsetzt, dann lachten alle. Jeder verstand: So muss man das machen. Der Spaß war wieder da. Die Bilder danach wurden super. Der Prospekt verkaufte richtig gut. Den Handy-Wurf hätten Sie sich nicht getraut? Das ist der springende Punkt:

Spaß-Macher 3

Spaß braucht Mut. Mut, sich auch mal was rauszunehmen.

Es braucht Mut, zum Beispiel seine Kunden für einen Nachmittag in den See zu werfen.

Jetzt ändert sich mein Leben!

- Wann haben Sie das letzte Mal Ihr Handy einfach abgeschaltet?
- Machen Sie das öfter.
- Und: Höchstens zwei- bis dreimal täglich zu festgelegten Zeiten in die Mailbox schauen.

Das fällt uns weiß Gott nicht leicht. Doch wie der Fotograf sagte: »Ich kann mich morgen bei den Kunden entschuldigen, die mich heute nicht erreichten. Aber ich kann morgen nicht mehr die Bilder machen, die ich heute machen muss.« Diese Entscheidung ist erstens mutig und zweitens ..., was? Richtig geraten: eine Prioritätensetzung.

Wer ein Handy wegwirft, wirft kein Handy weg, sondern setzt korrekte Prioritäten: Die aktuelle Aufgabe ist ihm für den Moment wichtiger als jeder Anruf. Genau diese Priorisierung bringt die Freude an der Arbeit zurück, gibt Energie und liefert Spitzenergebnisse: Weil sie fokussiert. Freude kann man nicht erleben, wenn man verzettelt ist. Woher den Mut für diesen Fokus nehmen? Das haben Sie nicht wirklich gefragt? Denn das ist eine blöde Frage: Manager sind von Haus aus mutig – sonst hätten sie die Beförderung in eine Führungsposition nie angenommen. Sie müssen ihren Mut nur hin und wieder neu entdecken – und dazu verwenden, klare Prioritäten zu setzen. Dann kommt auch der Spaß zurück.

Funktioniert dieses Rezept auch, wenn Ihr Vorgesetzter spinnt?

Mein Vorgesetzter spinnt!

Ein Unternehmen startet ein neues Cost-Efficiency-Projekt: »Wir müssen sparen!« Das Unternehmen hat 170 Mitarbeiter, die von einer Personalchefin mit Sekretärin betreut werden. Der Vorstand hat zusammen mit einer externen Beratung eine Scorecard erstellt.