



Das Bananen-Prinzip

Das habe ich nun davon: Inzwischen bin ich der Kummerkasten-Onkel vom Dienst. Erst neulich beschwerte sich eine leitende Angestellte eines Unternehmens bei mir: „Was soll ich bloß machen? Die neue Kollegin ist eine Katastrophe! Der Chef hat sie eingestellt.“ Wahrscheinlich ist die Gute die Tochter eines Kumpels vom Chef. Der Haken: Die Tochter kriegt nichts auf die Reihe.

Weil das so ist, schickt man sie inzwischen nur noch Kaffeekochen und Kopieren. Selbst das bewältigt sie nicht. Einmal vergisst sie drei Seiten zu kopieren, dann übersieht sie die Rückseiten, dann lässt sie die Originale im Kopierer liegen... Als ich diese Geschichte meiner Bekannten erzählte, immerhin Personalleiterin in einem großen Industriebetrieb, sagte sie bloß: **„Oje, der Chef stellt Mitarbeiter ein! Warum lässt er das nicht die Personalabteilung machen?“** Dumme Frage, weil die P-Abteilung nicht nach Oberweite, Nasenfaktor, Haarfarbe und Kumpelfaktor einstellt! Die leitende Angestellte, die sich bei mir beklagte, hatte eine ganz andere Frage: „Darf unser Chef das überhaupt?“ Ja, er darf. Aber er muss nicht.

Ganz offensichtlich ist dieser Chef ein schwacher Chef. Auch ich bin vielen „Kumpels“ verpflichtet. Auch ich werde oft gefragt, ob ich einen Job für diesen oder jenen hätte oder zumindest einen besorgen könnte. Immer antworte ich: „Schickt mir den Burschen/das Mädels vorbei und ich klopfe ihn/sie auf die grundlegenden Qualifikationen ab!“ Und wenn der Kandidat nichts taugt, dann nehme ich den unglücklichen Kumpel und Vater beiseite, erkläre ihm stichhaltig, woran es mangelt, lasse mich von ihm bestätigen, „Ja, so ist mein Sohn, ich kenn ihn doch!“ und spreche eine Empfehlung aus, wo er sich die fehlenden Qualifikationen holen kann. Und keiner meiner Kumpels hat mir deshalb bis heute die Freundschaft aufgekündigt. Im Gegenteil. Die wollen doch auch nicht, dass ihr Kind ein Unternehmen durcheinander bringt und den Ruf der Familie schädigt!

Wenn es denn nicht anders geht, wenn der Kumpel einen erpressen kann, selbst dann sollte man keine Pflaume ohne weiteres einstellen. Sondern mit einem expliziten Personalentwicklungsauftrag an den entsprechenden Vorgesetzten und zusätzlich einen Mentor. Ich kenne einen Generaldirektor mit sozialer Ader, der manchmal nicht Nein sagen kann. Dann aber schnappt er sich den betroffenen Abteilungsleiter und einen erfahrenen Mentor und sagt zu beiden: „Ihr kriegt einen Neuen! Achtung! Der kriegt nichts auf die Reihe. Bitte bildet den für mich aus. Ich stehe in der Pflicht. Bringt ihm das kleine Einmaleins bei! Ihr habt was bei mir gut!“ Das haut immer hin.



Wer diesen expliziten Entwicklungsauftrag nicht ausspricht, ist ein Blödmann, der sich selber ins Bein schießt. Weil er damit Gerüchte provoziert. Die leitende Angestellte, die sich bei mir beklagte, fragte mich zum Beispiel: „Wenn der Chef so eine Pfeife einstellt, muss er doch Hintergedanken haben. Soll die Neue uns etwa ausspionieren?“ Das ist Schwachsinn! Wenn der Chef einen Spion schickt, dann doch keinen Clown, sondern einen kompetenten Menschen, dem man den Spion niemals ansehen würde. Aber auf so einen ausgemachten Unfug kommen die Leute, wenn der Chef den entscheidenden Personalentwicklungsauftrag nicht ausspricht.

Kommen wir zum letzten Glied in der Problemkette: Ich habe der klagenden Angestellten den Kopf gewaschen. Das volle Programm. Waschen, legen, fönen. Ist die denn von allen guten Geistern verlassen? Warum mauert sie sich selber in der Opferhaltung ein? Warum übernimmt sie nicht die Verantwortung für ihr direktes Arbeitsumfeld? Selbst die römischen Sklaven waren eigenständiger!

Nachdem sie wieder aus der Ohnmacht erwachte, ging sie zurück an ihren Arbeitsplatz, schnappte sich die inoffizielle Meinungsführerin ihrer Arbeitsgruppe, nahm die Neue beiseite und sagte ihr: „Wie du dich hier aufführst, ist inakzeptabel. Wir sind alles Spezialisten für Sandstrahlssysteme und du kannst nicht mal Kopieren. Du bringst hier alles durcheinander. Das stellen wir jetzt ab. Die Tina und ich werden dir alles beibringen. Das wird hart. Für uns alle. Aber nach spätestens drei Monaten hast du’s dann drauf.“ Die Neue heulte los. Weil sie zwar inkompetent ist, aber nicht blöd. Die wusste schon lange, dass sie allen nur noch auf die Nerven ging. Seither hängt sie sich rein, bis die Knochen knacken. Wie ich höre, macht sie sich gut. Was, wenn nicht? Dann wird die Angestellte dem Chef vorschlagen, die Neue innerbetrieblich an eine Stelle zu versetzen, die ihren Fähigkeiten entspricht. Und nun sagen Sie: War das alles so schwer?

Nein. Es wird nur dadurch schwer, dass alle Beteiligten sich so naiv, feige und denkfaul verhalten. Und den Mund nicht aufkriegen! **Leute, nun mal ehrlich: Man kann doch über alles vernünftig reden, wenn man vernünftig drüber nachgedacht hat.** Man muss sich doch nicht künstlich das Leben schwer machen. Und vor allem mir nicht. Moment mal, was hupt da in der Mailbox? Oh nein, schon der nächste Kummerkasten-Kummer ...