

Nachhaltige „Scheiter Rezepte“ für Manager

In den meisten Fällen, so die Erfahrung, zeigt sich, dass persönliche Befindlichkeiten die Hauptursache für das Versagen des Managements darstellen. **Eine provokante Aussage ohne Belastbarkeit?**

Wird eine Aufarbeitung des Scheiterns angestoßen, welche viele Unternehmen nicht anstreben und filtert die persönlichen Aspekte heraus, beziehungsweise analysiert die sachliche „Faktenseite“ der letzten 2 Wirtschaftsjahre im Detail, werden viele Entscheidungen in einem anderen Licht sichtbar und vielleicht nicht mehr ganz so nachvollziehbar. Auch wenn das Sprichwort „im Nachhinein ist man immer klüger“ stimmt, würde es auf der Hand liegen, aus den Fehlern der Vergangenheit zu lernen.



Doch wie viele Manager nehmen sich die Zeit dies auch umzusetzen? Wie viele Manager nehmen sich die Zeit, um eine Analyse ihrer Entscheidungen und dessen Auswirkungen durchzuarbeiten?

In der realen Welt wird das Scheitern eher abgehakt und die Zeit mit der Suche nach einer neuen Anstellung, eines neuen Mandates verwendet, an Stelle einer Aufarbeitung, welche vielleicht eine persönliche Weiterentwicklung bedeuten würde. **Doch wer fragt, beziehungsweise fordert eine Aufarbeitung?** Das Scheitern wird eher als Erfahrungspunkt verkauft. **Ein Manager, welcher noch nie versagt, gescheitert ist, kann doch nicht erfahren sein – oder?**

Also bekommt der Manager wieder ein Mandat und das Spiel beginnt von vorne – doch in der Regel mit einer Veränderung des Salärs und anderen Vergütungen, da der Manager jetzt, nach dem Scheitern, mehr Erfahrung aufweisen kann. Ein Oxymoron in der wirtschaftlichen Welt. Doch scheint es, bei näherer Betrachtung doch so, dass Erfahrung nur dann existent wird, wenn daraus gelernt wird?! Erfahrung zu generieren, ohne aus den Erkenntnissen des Scheiterns gelernt zu haben, wird eher schwierig darzustellen sein.

Doch wie viele zeigen Interesse dies herauszufinden? Wie viele Manager investieren Zeit, um sich zu fragen wie kann ich in Zukunft verhindern, dass diese Vorkommnisse, welche zur Entlassung, zur Insolvenz, zur Nichterreicherung der Ziele geführt haben?

Nun, ist es nicht eher so, dass der Großteil eher mehr Interesse zeigt, sich auf Interviews und neue Herausforderungen zu konzentrieren und die kostbare Zeit nicht der Vergangenheit zu verschwenden? Stehen doch ein höheres Gehalt und das Vergütungspaket im Vordergrund der eigenen Bedürfnisse. **Ist es nicht das Ziel eine neue Insel mit einer Burg, tiefen Gräben**

PRODUKTION IM GESPRÄCH

von M.K.Haman, MSc

und hohen Mauern, für die nächste Anstellung aufzubauen? Das Sicherheitsdenken vieler Manager ist auf Absicherung der eigenen Position und Befindlichkeiten ausgerichtet. Nur leider verzehrt diese persönliche Befindlichkeit die Ressourcenkapazität des Managers, um die wesentlichen Punkte anzugehen. Zum Wohle des Unternehmens. Es hat schon was für sich nicht der Vergangenheit hinterher zu laufen und dort für immer zu verhaften. Und



andererseits ist es gut loslassen zu können und sich einen „NEUEN“ Käse zu suchen. Doch das ist leider in vielen Fällen, nicht Realität. Und somit dreht sich das Rad der Besetzung wieder und die Rochaden der Wirtschaft beginnen von neuem. Alte Gesichter in neuen Positionen und Unternehmungen. Vor allem politisch besetzte Positionen, sind mehr als nur unter der Rubrik „Feedback resistent“ einzuordnen und

versprechen eine Kontinuität der fehlerbehafteten Vorgänge „exzellenter & erfahrener“ Manager – nicht um die jeweilige Organisation stetig weiterzuentwickeln, eher um das persönliche Netzwerk zu festigen, auszubauen und zu stärken.

Doch auch aus diesem Vorgehen kann etwas Gutes abgeleitet werden. Eine für den deutschsprachlichen Raum immer stärker werdender Berufszweig kommt zum Einsatz, um die Scherben und die Scheiter Ruinen wieder zu beleben – der Berufsstand der Interim Manager.