

Die erste konstruktive Vorstandssitzung der Smarties (Daily Dueck 305, November 2017)

Gunter Dueck, www.omnisophie.com

„Ich eröffne die erste Sitzung unseres nächsten vierjährigen Unternehmenszeitraums. Wir wollen uns auf eine Strategie einigen, die unserem ganzen Unternehmen nachhaltig Erfolg garantiert und die auch unseren Mitarbeitern, Aktionären und Kunden gut vermittelt werden kann. Letztlich verdanken wir allen jenen unsere Existenz.“ – „Das würde ich andersherum sehen. Wir leisten doch die Hauptsache!“ – „Das sehen hier einige so, aber offiziell lassen Sie das Wording bitte einmal so stehen, wie ich es benutze. Sie verstehen sich doch auch sonst bestens auf Floskeln und maulen nicht drum rum. Bitte unterbrechen Sie mich nicht, wir haben keine Zeit. Also: Wir wollen für unsere Stakeholder ein Vorstands-Dream-Team zusammenschweißen und die Aufgaben an die einzelnen Vorstände so verteilen, dass insgesamt der größte Nutzen entsteht.“ – „Das sehe ich nicht so. Der Nutzen muss vor allem für mich selbst erkennbar sein. Und für meine Mitarbeiter. Ich weiß schon, ihr wollt mir Billiglöhner in meinen Bereich reinschieben – nicht mit mir. Da habe ich eine Obergrenze an Toleranz.“ – „Wir reden erst über die Aufgaben, dann erst darüber, wer sie erledigt. Sache geht immer vor Personal.“ – „Für mich gilt das nicht. Ich hatte beim letzten Mal den Bereich autonomes Fahren, Verkehrszukunft und Zukunftsinternet. In einem solchen Bereich kann man rein gar nichts gestalten. Ich wurde gezwungen, irgendeinen modischen Zukunftsfirlefanz zu betreiben und bin dauernd entgleist. Ich will einen neuen Bereich, basta. Ich könnte vielleicht Katastrophenminister sein – so wie Red Adair. Da hätte ich viel zu tun, wenn ich mich unter meinen Pannen-Kollegen so umsehe.“

„Bitte: erst die Sache, die hat Vorrang, erst dann wetzen wir die Messer für das finale Teambuilding.“ – „Ich muss da reingrätschen. Wenn die da aus dem schwarzen Energiebereich die Sitzung unterbrechen dürfen, dann ich auch. Wir müssen die Strategie einem jedem freistellen, denn nur in der Freiheit von Teamzwängen kann sich der Egoismus ad liberalitum entfalten. Ich habe selbst von allen hier am meisten in Face-Styling-Studios und Charisma-Master-Classes verbracht, ich werde die Erfolge unseres Teams stellvertretend für alle im Namen des Unternehmens abgeben, weil ja meine eigenen Erfolge ohnehin stets dominieren, und die Plakate habe ich auch schon fertig...“ – „Stopp, stopp, stopp. Es geht nicht darum, dass wir alle unseren eigenen Senf dazugeben. Ich will jetzt endlich die Vorstandssitzung eröffnen, ich bin schließlich die Vorstandsvorsitzende.“ – „Das möchte ich unterstützen, auch als Frau, ja, das muss gesagt werden. Es gibt so wenige Frauen im Team, wir sollten aber auch alle achtsam und nachhaltig sein, harmonisch und voller Vertrauen. Dieses Vertrauen fordere ich von allen ein – mit allem Nachdruck möchte ich auf eine Willkommenskultur dringen, wobei ich sagen muss, dass mich hier gut die Hälfte der angeblichen ScheinkollegInnen im Managementteam ankotzen, weil sie einfach nicht vertrauenswürdig sind. Bei manchen hier meutern sogar schon die Mitarbeiter.“ – „Das ist normal, die brauchen jetzt nur mal wieder die Knute.“ – „Wir wollen eine Kultur der freiwilligen Partizipation im Gefühle des Einsseins.“ – „Ach was, Sie sind von der Rolle, Leistung muss sich lohnen!“ – „Nein! Bedingungsloses Mega-Gehalt für Wirtschaftsbosse, steuerlose Verbandspräsidenten, Konzernbetriebsräte und Lobbyisten!“ – „Bischöfe!“

„Hilfe! Ich mache jetzt meine Unterbrechungsfreiheit zur Chefsache.“ – „Chefinnensache.“ – „Hilfe! Ruhe! Eine Frage vorweg in die Runde, bevor ich fortfahre: Wer vertraut hier wem? Gibt es ein paar positive Beispiele? - - - Hallo? Ich warte. Hallo? Immer noch nichts? Ich zähle jetzt still bis hundert. Eins, zwei, ... hundert. Wunderbar. Das war jetzt schön, Sie haben zwei Minuten lang geschwiegen. So, jetzt die Gegenprobe: Wer hasst wen? Oh, jetzt rastet alles aus. Unschön. Ruhe! Ruhe! Das geht zu weit, bitte nicht schlagen. Und wenn nur ins Gesicht, sonst ist es Sexismus. Bitte, nur ins Gesicht äh, wie sagt man, äh, bitte nur in die Fresse nahlen! Schluss! Ruuuuuhe!! Ich bitte unseren ruhig hier sitzenden Altmeister, all die schrecklichen Blutttaten hier ins Protokoll aufzunehmen, uiih, Sie sehen als einziger noch gut aus. Ich frage Sie: Wer vertraut wem? Bitte Wortmeldungen! Haha, wieder Schweigen. Hahaha, alles still. Ich muss nur das Wort Vertrauen aussprechen – zack und Stille, das erinnert mich an einen Frankenstein-Junior-Film, in dem Marty Feldman mit seinem teuflischen Augenrollen das Wort Blücher flüsterte. Dieser Blick! Himmlisch! Seine Augen schauen in ganz verschiedene

Richtungen, genial, wie ein Markenzeichen unseres Teams hier. Na gut, fiel mir nur so ein. Haben Sie sich jetzt inzwischen alle verpfändert und die Sprudelblutungen abgebunden? Können wir uns jetzt endlich auf Sachfragen konzentrieren? Okay, Ruhe. Ach Sie da, Sie brummeln noch?“ – „Die Einengung auf Sachfragen ist unfair, mit Verlaub, weil Sie diesen Problembereich als einzige auf dem Schirm haben und es vielleicht nur geschickt behaupten und dann den Altmeister alles machen lassen. Sie stolzieren doch nur auf Gipfeln und großen Kongressen, laufen auf roten Teppichen, verbrennen eine Riesensumme Profit durch Spenden und Mitesserangebote allerorten, lassen sich feiern, ach, das wissen Sie ja. Und wir hier sind schlussendlich immer an den vielen Fehlern schuld, die uns großzügig zugeschanzt werden, dabei machen wir doch gar nichts. Und was kommt heraus? Sie sind alternativlos.“

„Genau! Lassen Sie uns endlich zum Punkt kommen. Hallo! Hallo! ... Haha. Vertrauen! Vertrauen! Haha... Zu den Sachfragen: die müssen wir flexibel angehen, mal bekommt der Eine recht, mal der Andere. Jeder muss üben, auch einmal die Perspektive zu wechseln. Da schaue ich mir gerade die neue Wendehalsstechnik der demoskopiegetriebenen Ethik an, die sich gerade im Südosten um Anbiederung bemüht. Ich scheine das als Einzige zu können. Na, eben schon deshalb, weil ich das gerne tue. Daher bin ich ja alternativlos. Ich weiß oft am Morgen noch nicht, wozu ich stehe. Dann greife ich noch halbblind müde in den Kleiderschrank und wähle das Tagesoutfit nach einem dieser neuen Schnickschnack-KI-Big-Data-Algorithmen, er heißt Random. Dadurch lege ich die Farbe meines Tages fest – auch eine Strategie.“

Bewunderndes Raunen im Raum. In diesem Moment verstehen alle blitzartig, warum die Vorsitzende heute diesen seltsamen Smarties-Farben-Blazer trägt, nicht uni wie sonst. Sie will wohl damit ausdrücken, dass alle im Raum ein Smartie sind, also zwar smart, aber mit deutlicher Eigenfarbe. Das rührt sie ein bisschen. Sie sind sich in dieser einen Sache ja einig. Sie unterscheiden sich also eindeutig im Aussehen, wenn auch nicht bei einer Blindverkostung. Was aber will die Vorsitzende selbst? Oh, es gibt ja keine schwarzen Smarties?! Warum gibt es rote Smarties auf dem Blazer, sogar verschiedener Röte? Wann trägt sie denn schwarz, wann sieht sie alles in dieser Farbe? Oder sieht sie jetzt rot? Warum denn? Gehört nicht der gegenseitige Hass der verschiedenen Unternehmensbereiche zu unserer Kernkompetenz? Muss der nicht auch vollkommen echt sein, weil doch die Mitarbeiter unsere Authentizität spüren sollen? Sie verlieren sich in Silo-Gedanken.

„Vertrauen! Vertrauen! Haha.“ Die Sitzung geht weiter, sie wird wohl schon nach Mitternacht wirklich eröffnet, wenn manche schon frösteln. Eine hat sich schon in einen wohl beheizbaren Teppich gewickelt.