

Wie bringt man dem Chef eine vernünftige Strategie bei? (Daily Dueck 349, Oktober 2019)

Gunter Dueck, www.omnisophie.com

Laut der Ernst & Young Jobstudie 2019 (leicht zu finden beim Googeln nach „EY Jobstudie 29019“) halten rund ein Drittel der Mitarbeiter von der Strategie ihrer Chefs bzw. ihres Unternehmens wenig bis gar nichts! Jedenfalls verbreitet das eine Mitteilung der dpa, die zum Beispiel in der Berliner Morgenpost kommentiert wurde. Die dpa hat vielleicht eine umfangreichere Studie einsehen dürfen. Ich finde diese Zahlen in der publizierten Studie allerdings nicht. In der dpa-Meldung interpretiert einer der beiden Studien-Leiter, der EY-Personalexperte Markus Heinen, dieses fehlende Vertrauen der Mitarbeiter in die Strategie ihrer Chefs als Warnsignal. „Gelingt es nicht, die Belegschaft bei der Ausrichtung auf die Zukunft mitzunehmen, könne das zu Unruhe und zur Abwanderung von Fachleuten führen.“

Aha. Ich schimpfe ziemlich oft über Studien. Man kann ja gerne Leute bis zum Umfallen nach Ihrer Meinung fragen. Aber die Interpretation könnte doch tiefsinniger sein, finde ich. Die Studie beginnt mit der mehrmaligen Betonung, dass es sich um eine „repräsentative“ Studie handle. Gleich danach wird festgestellt, man habe exakt je fünfzig Prozent Männer und Frauen befragt. Das ist bestimmt absichtlich so gemacht worden, damit keiner mault. Aber dann ist die Studie absolut nicht repräsentativ, weil es zum Beispiel 21 Mio. männliche Erwerbstätige gibt und 19 Mio. weibliche. Danach folgt gleich eine Frage, ob Mitarbeiter denken, sie hätten Aufstiegschancen. Raten Sie mal, was die antworten? Die Jüngeren sagen öfter Ja als die Älteren. Die Interpretation von EY: Die Jüngeren haben mehr Optimismus! Ich dachte, die Jüngeren würden einfach öfter befördert, weil sie noch unten sind. Was hat das bloß mit Optimismus zu tun? Nächste Frage: „Wünschen Sie sich mehr Aufstiegsmöglichkeiten?“ Diese Frage bejahen heute MEHR Leute als früher. EY interpretiert: Das Interesse an Aufstieg ist deutlich gestiegen. Ich denke nach: Kann es vielleicht so sein, dass es kaum noch Aufstieg inmitten von Massenentlassungen und Kürzungen, Beförderungs- und Einstellstopps gibt? Na, in dieser Lage wünschen sich mehr Leute Aufstiegsmöglichkeiten, weil es eben gerade gar keine mehr gibt, und NICHT, weil die Leute karrieregeil geworden sind. Ich kann noch lange weitermeckern, was man aus den Zahlen alles so vollkommen sonnig von der Beraterseite herausinterpretiert. Sorry, das war eine notwendige Abschweifung, damit Sie gleich schlucken können, was ich jetzt zur Diskussion stelle.

Wenn ein Drittel der Mitarbeiter von der Strategie des Unternehmens wenig oder gar nichts halten – was, bitte, könnte der Grund sein? Ich verrate Ihnen einen möglichen, den Sie als Manager vielleicht brandneu finden und sicher unter Querdenken verarbeiten werden: Die Strategie des Unternehmen IST SCHLECHT. Darauf kommen Berater nicht. Sie bringen dem Chef eines Unternehmens nur für viel Geld bei, die Strategie „Weiter so wie immer, aber dabei stark profitabel wachsen“ so genial schwallend zu erklären, dass die Mitarbeiter sich dafür begeistern.

Ich erinnere: Der Handel ignorierte lange Amazon, die Automobilunternehmen verlachten Tesla, sie können sich auch nicht vorstellen, dass betrogene Kunden als gebrannte Opfer oder Dieseltrottel dastehen und sich nicht gleich einen Neuwagen kaufen, der vielleicht auch gefakt ist. Die Commerzbank freut sich, wenn die Sparkassen Zweigstellen schließen, weil die Kunden ganz logisch sofort zu ihr rennen; dann schließen sie ihre Filialen auch. Auch hier kann ich seitenlang weitere Beispiele bringen. Diese so genannten „Strategien“ oder Ansichten der Unternehmen stehen öffentlich in der Zeitung, weil die Unternehmen auch dann damit protzen wollen, wenn sie grottenschlecht sind. Dort, in den News, werden sie von Investoren zerrissen, die heute immer öfter Ahnung davon haben – denn auch diese gehören wie die Dieselopfer zu den Gebrannten.

Die Mitarbeiter eines Unternehmens hören alle diese Nachrichten und lesen die Verlautbarungen ihres Unternehmens, einfach deshalb schon, weil sie Angst vor Entlassungen oder anderen Hiobsstrategien haben. Sie lesen, was Kunden und Investoren zu ihrem Unternehmen sagen. Sie wissen selbst, was die Kunden ihnen gegenüber tagtäglich meckern. Sie empfinden sich oft als besser gebildet als ihre Chefs.

Ich komme aus der IT und der Uni, wo die Mitarbeiter eher höhere akademische Grade haben als das Management, ich kenne Unternehmen, die so tolle Star-Berater haben, dass die Top-Top-Manager-Kunden auf sie hören! Aber der eigene Chef fragt sie nicht um Rat, sicher nicht. Frage: Kann es nicht wirklich so sein, dass die Mitarbeiter genug Wissen und Intuition mitbringen, um die Strategie ihres Unternehmens zu beurteilen? Kann es nicht sogar sein, dass Mitarbeiter mehr Zeit auf Strategiegedanken verwenden, weil sie sich Zeit nehmen, die die Chefs nicht haben?

Wenn im Unternehmen noch Faxe rumstehen und wenn es noch Durchschlagpapier gibt, braucht man überhaupt Wissen und Bildung, um zu wissen, dass der Chef nicht mehr von dieser Welt ist? Kann nicht jeder Student nach vier Wochen Auslandsuni sehen, dass in den hiesigen Unis alles zurückliegt?

Die Mitarbeiter verlieren ihren Job, wenn etwas schief geht, der Chef bekommt im schlimmsten Fall einen Abschiebebonus. Kann es vielleicht sein, dass sich Mitarbeiter förmlich danach sehnen, dass ihr Unternehmen eine gute Zukunft, also eine gute Strategie hat?



Quelle: Pixabay

Ich vermute einmal, dass die Strategie eines Unternehmens wirklich schlecht ist, wenn sie von vielen Mitarbeitern, Investoren und Journalisten für untauglich befunden wird. Wie aber bringt man das einem Chef bei? Der ist von Image- und Kommunikationsleuten umgeben, die in ihrem Job immer nur beweisen müssen, dass der Chef stets recht hat, damit das Image über den Tod des Unternehmens hinaus strahlt und leuchtet. Die Deutsche Bank zählt auf ihrer Homepage unter ihren Unternehmenswerten an erster Stelle „Integrität“ auf, natürlich um gewisse Gedanken abzuwehren. VW ..., egal: Viele Unternehmen leben in einem Imagepanzer, der sie so sehr einengt, dass sie sich kaum mehr mit unbefangenen Augen von außen anschauen können. Bei Menschen ist das so: Wenn Selbstbild und Fremdbild stark auseinanderklaffen, sollte man es einmal mit Therapie versuchen. Bei Unternehmen ist das auch so. Punkt.

Oder man holt eben Berater, die Imagebroschüren entwickeln, damit die Mitarbeiter das verordnete Selbstbild einsaugen und einfach nur noch arbeiten. Der agile Mitarbeiter übt sich im Schweigen der Lämmer. Er muckt nicht mehr auf, er antwortet nur manchmal kritisch, wenn er anonym an einer repräsentativen Studie teilnimmt. Er hofft wohl, dass man seine Antworten versteht und richtig einordnet.