

## Zauberhafte Chefs

Diese Überschrift regte mich kürzlich an, einen Artikel in der Wochenendausgabe der Berliner Zeitung etwas genauer zu lesen. Zumal ich gerade Gelegenheit hatte, mich im Rahmen eines Trainings für Führungskräfte mit dem Thema „Chefs“ intensiv zu befassen. Zugegeben, ich war nicht übermäßig begeistert an einem solchen Training teilzunehmen. Themen wie „Aktives Zuhören“, „Zeitmanagement“, „Feedback geben“, „Teamrollen“ oder „Führen mit Zielen“ klangen nicht so wahnsinnig spannend. Alles schon mal gehört... dachte ich. Aber wie immer kommt es anders. Aber darauf komme ich gleich zurück.

Zunächst, was hat es mit den zauberhaften Chefs auf sich? In dem genannten Artikel stellt der Journalist Ruprecht Hammerschmidt eine interessante These auf. Er meint, die Autorin Joanne Rowling habe in den Figuren ihres neuen Harry Potter Buches typische Managermerkmale und Verhaltensmuster karikiert. Da sei der fiese Lord Voldemort, der von seinen Anhängern bedingungslosen Gehorsam verlange und nur seinen eigenen Vorteil sehe. Nicht nur Gegner würden aus dem Wege geräumt, auch seine Anhänger müssten Zittern, wenn sie ihre Aufgaben nicht zu seiner Zufriedenheit erledigten. Oder der Minister für Zauberei, Cornelius Fudge, der ein typisches Verhalten von Führungskräften zeige: Ihm gehe es vor allem um Machterhalt und nicht um Sachinhalte, er wittere überall Verschwörungen und begegne seinen Mitarbeitern voller Misstrauen. Da ist der narzistische Chef, der Lehrer für Zaubersprüche, Severus Snape, der die Menschen um sich in Freunde und Feinde einteile und der keine Möglichkeit auslasse, Menschen, die er nicht mag, öffentlich zu demütigen. Alle Aufmerksamkeit beanspruche er für sich und kann den Erfolg anderer nicht ertragen. Aber auch die Lehrerin für Verwandlung, Minerva McGonagall, an sich eine sympathische Frau, habe beträchtliche soziale Defizite. Sie behandle im Gegensatz zu Snape alle gleich streng und könne ihre Gefühle nicht zeigen. Beziehungen zu ihren Mitarbeitern könne sie nicht aufbauen und handle stets nüchtern und sachlich.

Zum Schluss, sozusagen als Lichtblick, bleibt noch Albus Dumbledore, der Schulleiter von Hogwarts. Er sei das genaue Gegenteil von Lord Voldemort. Er erkenne vor allem die Stärken seiner Mitarbeiter und führe durch überzeugen und Humor. Seine Ziele verfolge er dennoch mit Entschiedenheit. Also, die perfekte Führungskraft. Zurück zum Ausgangspunkt: Training für Führungskräfte. Nachdem ich diesen Artikel gelesen hatte, erschienen mir die fünf Seminartage nochmals in anderem Licht. Abgesehen davon, dass sich die Vorbehalte gegenüber dem angebotenen Trainingskurs, angesichts der anregend dargebotenen

theoretischen und praktischen Inhalte und Übungen, rasch verflüchtigten, so erschien plötzlich das Thema soziale Kompetenz von Führungskräften in neuem Licht. Führungskräfte sind natürlich nicht so ohne weiteres in Schubkästchen zu stecken, wie es der oben erwähnte Artikel glauben machen will. Schwarz/Weiß taugt wie immer im Leben bestenfalls zum besseren Verständnis von Problemen. Aber an der sozialen Qualität der Arbeit von Führungskräften zu arbeiten, ist eine legitime und notwendige Aufgabe jeder Personalabteilung, die es mit einer produktiven Unternehmenskultur ernst meint.

Wirtschaftlich erfolgreiche Unternehmen verwenden viel Zeit, nicht nur auf die fachliche Qualifizierung ihrer Führungskräfte. Denn der Unternehmenserfolg und das soziale Klima im Unternehmen werden maßgeblich von den Fähigkeiten der Führungskräfte beeinflusst. Jedes Unternehmen ist gut beraten, insbesondere den sozialen Führungsqualitäten ihrer leitenden Mitarbeiter große Aufmerksamkeit zu schenken. Ansonsten haben wir in der GASAG natürlich jetzt schon nur Dumbledors als Führungskräfte. Oder?

*Gaskeker - Unternehmensmagazin der GASAG  
Ausgabe II/2004  
Klaus Haschker*