

REDLINE | VERLAG

Klaus Schuster

Manager- Krankheiten

Von **A**
wie **Alphatier-Tollwut**
bis **Z** wie **Zampanitis**



Klaus Schuster

Manager- Krankheiten

Von **A**
wie *Alphatier-Tollwut*
bis **Z** wie *Zampanitis*

Klaus Schuster

Manager- Krankheiten

Von **A**
wie *Alphatier-Tollwut*
bis **Z** wie *Zampanitis*



REDLINE | VERLAG

Bibliografische Information der Deutschen Nationalbibliothek:

Die Deutsche Nationalbibliothek verzeichnet diese Publikation in der Deutschen Nationalbibliografie; detaillierte bibliografische Daten sind im Internet über <http://d-nb.de> abrufbar.

Für Fragen und Anregungen:

schuster@redline-verlag.de

1. Auflage 2014

© 2014 by Redline Verlag, ein Imprint der Münchner Verlagsgruppe GmbH,
Nymphenburger Straße 86
D-80636 München
Tel.: 089 651285-0
Fax: 089 652096

© der Originalausgabe

Alle Rechte, insbesondere das Recht der Vervielfältigung und Verbreitung sowie der Übersetzung, vorbehalten. Kein Teil des Werkes darf in irgendeiner Form (durch Fotokopie, Mikrofilm oder ein anderes Verfahren) ohne schriftliche Genehmigung des Verlages reproduziert oder unter Verwendung elektronischer Systeme gespeichert, verarbeitet, vervielfältigt oder verbreitet werden.

Redaktion: Ulrike Kroneck, Melle-Buer
Umschlaggestaltung: Maria Wittek, München
Umschlagabbildung: unter Verwendung von shutterstock.com
Satz: Georg Stadler, München
Druck: CPI books GmbH, Leck
Printed in Germany

ISBN Print 978-3-86881-540-5
ISBN E-Book (PDF) 978-3-86414-682-4
ISBN E-Book (EPUB, Mobi) 978-3-86414-375-5

Weitere Informationen zum Verlag finden sie unter

www.redline-verlag.de

Beachten Sie auch unsere weiteren Imprints unter
www.muenchner-verlagsgruppe.de

Inhalt

Vorwort mit Stethoskop	11
A	
Alphatier-Tollwut	15
B	
Besserwisseritis.....	18
Bläh-Ego.....	19
Bürokratenwahn	21
Bulldozer-Syndrom	24
C	
Cäsaren-Wahn.....	28
<i>Pick-up-Therapie</i>	30
D	
Darling-Syndrom	34
Demand Rejection.....	36
Dynaxität	38
E	
Ego-Tripping	42
Entscheidungskampf.....	43
<i>Fragezeichen-Therapie</i>	45
Eskapismus.....	46
<i>Komplementär-Therapie</i>	48
Eventitis	50

F

Familienflucht.....	54
Fanfarensucht.....	56
Fettarsch.....	58
Feuilletonoia	60
Fokusitis	62
<i>Harvard-Therapie</i>	65

G

Gehirnstau	68
------------------	----

I

Impressionitis	71
Info-Inkontinenz	73

K

KABA-Komplex.....	77
Kann-ich-Illusion	79
<i>Stille Therapie</i>	81
Klassischer Knall	83
Kleiner-Mann-Syndrom	87

L

Lemmingitis	91
-------------------	----

M

Manager-Myopie.....	95
<i>Reflexionstherapie</i>	97
Meeting-Koller	98
<i>Das Google-Rezept</i>	99
Mick-Jagger-Syndrom	100

Morbus Machete	103
<i>Wert-Therapie</i>	105

O

Opferdenke	108
Osterhasen-Syndrom	110
<i>Absurde Intervention</i>	112

P

Postler-Syndrom	116
Presch-Pest	118
Prozess-Starre	120
Pseudomanagement	122
<i>ZFG-Therapie</i>	125

Q

Quick Fix.....	128
----------------	-----

R

Restriktivitis.....	131
Rotkäppchen-Syndrom	133

S

Sandwich-Selbstmord.....	136
Scheißegal-Syndrom	137
Schlepperitis.....	140
Schredder-Krankheit	141
Stretch Call.....	143
Stundenschinderei	146
<i>7-Step-Explizierung</i>	147

Subscriptio praecox	149
Suppenvergiftung	151

T

Tacetis	155
Teamluxation	156
Temporaltuberkulose	158
Therapieresistenz	160
Total Denial	163
Trigger Happiness	165

U

Überkompensation	169
Unanständigkeit	170

V

Verantwortungsdiffusion	174
Versprecheritis	176
Verzettelei	178

W

Wirkindolenz	182
Wurschtel-Kommunikation	184
<i>Shoe Box Solutions</i>	185

Z

Zampanitis	188
Nachwort statt Baldrian	190
Über den Autor	191

»Kranke Manager sind ein Firmenrisiko.«

Eva Mayer-Wolk in der FAZ.NET (19.9.2001)

»Wahnsinns-Typen: Wie gestört muss man sein, um Besonderes zu leisten?«

*Kerstin Bund und Marcus Rohwetter in der ZEIT online
(22.8.2013)*

Vorwort mit Stethoskop

»Mein Chef is a bisserl deppert!«, tobt der CEO, er ist Wiener und knallt seinen Bürobecher auf den Tisch: »Unser geschätzter CEO fliegt letzten Dienstag samt Assistentin mit der Gulfstream ein, steigt im 5-Sterne-Hotel ab und fährt in der S-Klasse mit Chauffeur vor – nur um uns in zwei Stunden Meeting zu sagen, wir müssten drastisch Kosten sparen! Der spinnt doch!« Nein, tut er nicht.

Wenn ein Manager heute per Budgetkürzung seinen Mitarbeitenden mit dem Rasenmäher die Butter vom Brot nimmt und sich morgen einen neuen Firmenwagen leistet, wenn eine Managerin ihren besten Mitarbeiter feuert, weil sie seine Kompetenz fürchtet, wenn ein Bankmanager um 16 Uhr mit faulen Subprime-Krediten das Weltfinanzsystem ruiniert und um 18 Uhr, als sei nichts gewesen, seelenruhig mit Frau und Kind am Abendbrottisch sitzt, ist er nicht »verrückt«. Dann hatte er einen Anfall.

Manager und Managerinnen sind außergewöhnliche Menschen. Wenn sie krank sind, sind sie nicht normal krank. Sie liegen nicht wie ganz normale, gewöhnliche Menschen mit schniefender Nase ostentativ vor sich hin leidend warm zugedeckt im Fernsehsessel und schlürfen Tee. Nein, Manager leiden an Krankheiten, an denen sich die moderne Medizin bislang die Zähne ausbeißt: Gerade noch redet man ganz normal mit dem Kerl, und fünf Sekunden später hat er Zypern ruiniert. Anfallartig. Das macht sie so gefährlich – die Krankheit und die infizierten Führungskräfte. Gerade eben fragen sie dich noch nett nach deiner

Familie – und im nächsten Augenblick hauen sie dir ein Todesmarsch-Projekt rein, dass dir speiübel wird. Was machen Sie, wenn Ihnen das passiert?

Wie behandeln Sie so eine Vorgesetzte? Sicher nicht wie einen »normalen« Menschen. Denn sie ist ja krank. Was ist die Therapie für Vorgesetzte mit Anfall? Das hat Ihnen sicher noch kein Management-Training verraten. Hier erfahren Sie's. Und wenn es Sie erwischt?

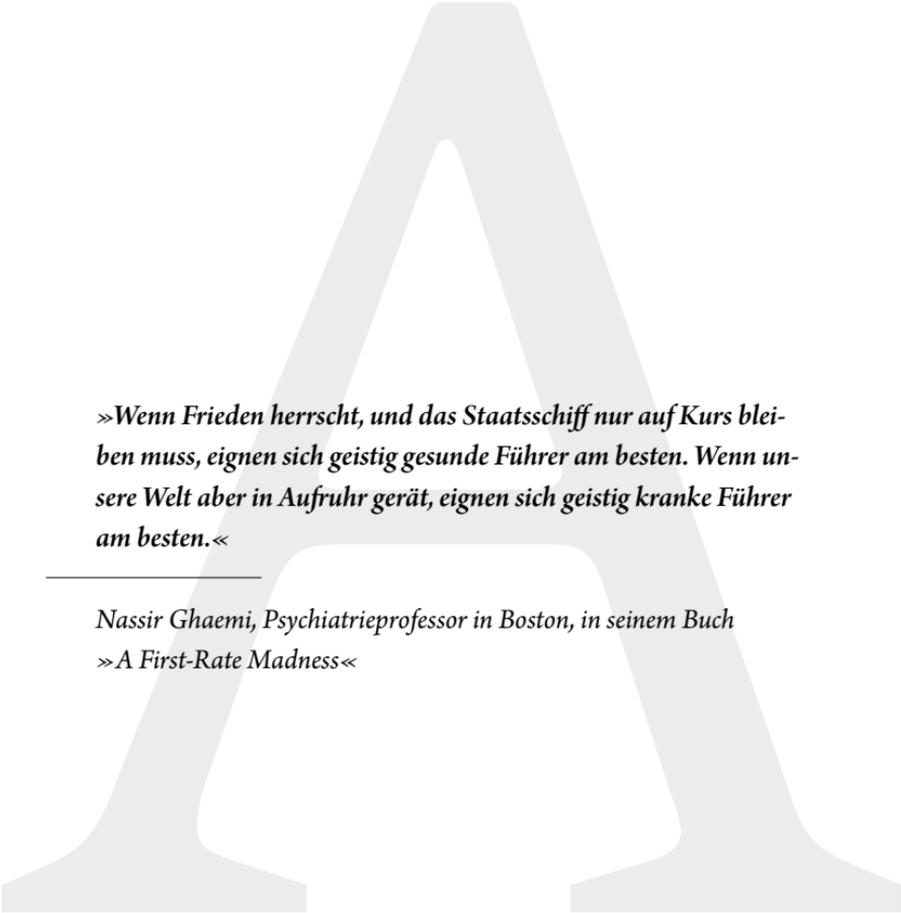
Das ist die weitaus stärker beunruhigende Frage. Ich verdanke ihr praktisch meinen Job als Berater, Coach und Trainer. Denn in jedem Executive Coaching kommt irgendwann der Augenblick der Wahrheit, in dem der Coachee sich bei der Diskussion einer akuten Situation an den Kopf greift und fragt: »Große Güte! Wie konnte mir denn das passieren?« Wie konnte er sich derart vergessen? Wie konnte sie bloß so die Fassung verlieren? Wie konnte er eine derartige Fehlentscheidung treffen? Warum hat sie in der akuten Krisensituation mal wieder exakt das Falsche gesagt? Wie konnte er seine Ziele so galaktisch verfehlen? Weil er und sie einen Anfall hatten.

Dass Manager krank sind, ahnt der Laie. Leider sind die Krankheiten, die er erahnt, die falschen. Magengeschwür? Burn-out? Tinnitus? Kreuzweh? Stressbedingte Psychosomatik? Das sind doch keine Krankheiten – für einen echten Manager, eine echte Managerin. Das sind Bundesverdienstkreuze des Impression-Managements auf der Teppichetage: »Schau dir mal den Müller an, dieses Weichei! Hatte noch keinen einzigen Burn-out und will schon bei der Strategiefindung mitreden! Was für eine Anmaßung!« Nein, was die führungspenthouse-unkundige Ärzteschaft für Manager-Krankheiten hält, darüber können echte Führungskräfte nur lachen.

Die wirklich echten Krankheiten, mit denen Manager ihre Karriere und das Weltfinanzsystem, ihre Familien und Nationen, ihre Unternehmen, den Jahresbonus und sich selbst ruinieren – die findet man(ager) bisher nirgends. Sie sind tabuiert. Wir brechen dieses

Tabu. Höchste Zeit auch. Denn das Management ist malader denn je. ManagerInnen auf der ganzen Welt rufen nach Prävention, Immunisierung, Therapie und Reha. Höchste Zeit fürs DMM 2.0, für das Diagnostische und Therapeutische **Manual fürs Management**. Sie halten es in Händen: alle Diagnosen, alle Therapien, die ganze Prävention, die komplette Immunisierung.

Bitte großzügig anwenden!



»Wenn Frieden herrscht, und das Staatsschiff nur auf Kurs bleiben muss, eignen sich geistig gesunde Führer am besten. Wenn unsere Welt aber in Aufruhr gerät, eignen sich geistig kranke Führer am besten.«

*Nassir Ghaemi, Psychiatrieprofessor in Boston, in seinem Buch
»A First-Rate Madness«*

Alphatier-Tollwut

Fallbeispiel

Der Chef faltet seine Sekretärin zusammen: »Warum haben Sie das nicht gemerkt? Der Vertipper ist doch offensichtlich!«

»Tut mir leid, ist mir nicht aufgefallen.«

»Kommen Sie! Sie haben das doch gar nicht durchgelesen!«

»Doch! Das habe ich! Aber mir fiel echt nichts auf!«

»Ich fasse es nicht! Jeder Azubi hätte das bemerkt!«

Et cetera ad infinitum, bis die Sekretärin fast losheult. Hinterher sagt sie zu einer Kollegin: »Was ist das für ein Unmensch? Ich hab doch schon den Fehler eingestanden, und der trampelt immer noch auf mir rum. Der ist doch krank!« Natürlich. Aber wie heißt seine Krankheit?

Ursachen

Dieser Chef ist ein Alphatier. Eigentlich passen Alpha-Fauna und Management nicht zusammen. Denn Alphatiere wollen nicht managen – sie wollen gewinnen. Immer. Und deutlich. Wenn sie dann gewinnen, empfinden sie das (unbewusst!) als so geil, so irre, so adrenalingeladen, dass sie leicht in Blutrausch geraten und nicht mehr aufhören können zu gewinnen. Das erklärt, warum Alphatiere niemals nachgeben oder einlenken, sondern auch mal bis zur Erschöpfung verbal auf am Boden Liegende einprügeln.

Im Tierreich löst der als Unterwerfungsgeste dargebotene Hals beim Duell-Gewinner eine Beißhemmung aus – bei menschlichen Alphatieren den Blutrausch. Dagegen ist ein tollwütiger Pitbull so zahm wie Paris Hiltons Chihuahua.

Fremdtherapie

Wenn Sie einem manischen Alphetier, dem noch der abgerissene Arm seines letzten Opfers aus den Lefzen hängt, erklären, dass ein menschliches Wesen so etwas nicht macht – passen Sie auf Ihren eigenen Arm auf! Niemand würde einem amoklaufenden Rottweiler »Pfui, Bello!« zurufen – also versuchen Sie das lieber nicht mit einem menschlichen Rottweiler. Das funktioniert nur, wenn Sie der Silberrücken-Alpha sind – aber warum sollten Sie das tun? Das würde Ihnen als Zeichen von Schwäche ausgelegt, und die Horde der bislang untergeordneten Alphas würde Sie massakrieren. Höflichkeit, Freundlichkeit und Menschlichkeit gelten Alphetieren nicht als edle Tugenden, sondern als Schwäche.

Eigentherapie

So unmöglich die Fremdtherapie ist, so einfach ist die Eigentherapie. Man muss sich lediglich bewusst machen: Je heftiger einer prügelt, desto heftiger lässt er vor dem Auge des geschulten Diagnostikers die Hose runter und gesteht: »Ich hab's nötig! Ich fühle mich nur dann groß, wenn ich andere kleinmachen kann!« Wenn einem das mal klar wird, beißt man sich lieber in den eigenen Hintern, als seine verbalen Reißzähne in fremde Hosenböden zu schlagen.

Ein Manager erzählt: »Neulich schwafelte ein Kunde wirklich dummes Zeug – zehn Minuten lang. Ich bekam immer größere Augen und wurde immer stiller. Endlich bemerkte er seinen kolossalen Blödsinn und meinte trocken: »Na, das war wohl nix!« Ich hätte am liebsten gesagt: »Und das merken Sie schon nach zehn Minuten? Gratuliere!««

Aber dann dachte der Manager sich: »Mensch, hast du's so nötig?« Und sagte: »Ach, vergessen Sie's! Darf ich Ihnen mal zeigen, wie wir konzeptionell aus dieser Sackgasse rauskommen?« Souveränität ist das beste Gegengift gegen Tollwut.

»In airplane crashes and chemical industry accidents, (...) in the NASA Challenger and Columbia disasters, (...) a common finding is that lower-ranking employees had information that would have prevented (...) the accident, but either it was (...) ignored or overridden.«

Edgar H. Schein, »Humble Inquiry«

Besserwiseritis

Fallbeispiel

Die Agentur stellt die neue Website der Firma als Betaversion online. Der Manager studiert sie übers Wochenende, ruft dann am Montagmorgen um halb acht den Agenturchef an und sagt: »Warum sind die Überschriften serifenfrei? Der Kontakt-Button ist zu klein, der Zeilenfall zu schmal ...« Und so weiter: 47 Korrekturpunkte. Raten Sie mal: Welchen Job hat dieser Manager? Ist er der Marketing-Chef? Der Hausgrafiker? Nein. Er ist der Geschäftsführer. Ein Geschäftsführer, der einem Layouter Kommas korrigiert? Das ist ja krank!

Pathologie

Die Website wird für 4000 Euro überarbeitet. Kein Mensch merkt den Unterschied (außer dem Mikromanager). Dafür fehlt das Geld bei einem Kundenprojekt. Der Kunde ist sauer und droht mit Konsequenzen. Der Vertriebschef rauft sich die Haare: »Hab ich nicht schon genug Sorgen? Warum tut mir der Geschäftsführer das an? Was hat er nur gegen mich?« Nichts.

Er ist kein Geschäftsführer, er ist Besserwisser. Tag und Nacht sucht er nach Fehlern und wenn er einen findet, springt er aus dem Gebüsch und ruft: »Jetzt hab ich dich!« Armer Kerl. Ist ihm zu helfen?

Wenn es Ihren Chef erwischt

Wer es ständig besser wissen muss, besorgt sich auf diese Weise seine Erfolgserlebnisse. Das ist für alle Gesunden unausstehlich? Aber ein Ansatzpunkt für die Guerilla-Therapie: Kurieren Sie Ihren Chef! Loben Sie ihn für echte Erfolge überschwänglich. Damit nehmen oder mildern Sie bei ihm das Gefühl, er litte an einem Mangel.

Therapie-Anfänger verschätzen sich meist in der Dosis. Sie unterdosieren. Was ist die richtige Dosierung? Einfach: Saturation. Beim

großen Blutbild muss der Anerkennungsspiegel im Blutserum des Vorgesetzten gesättigt sein, sodass Sie eine deutliche Reduktion seiner Ätcherei feststellen können.

Therapie-Ansätze

Viele Menschen mit ätschendem Chef behandeln seine psychotischen Schübe pragmatisch: Sie ignorieren den Anfall. Ein Sachbearbeiter sagte mir mal: »Einmal am Tag muss der Chef den Kopf zur Tür reinstecken und uns unsere Fehler vorhalten. Dann sagen wir brav: »Ja, Chef, ganz schlimm, Chef!« – er ist zufrieden, verschwindet wieder und wir können in Ruhe weiterarbeiten.«

Falls der Chef tatsächlich auf das Beheben von Fehlern besteht, die keine sind, hilft auch die Pick-up-Therapie (s. u.). Widersprechen Sie einem Kranken niemals: »Aber das kostet uns 4000 Euro!« Das verschärft nur den Anfall. Immer zunächst den Faden aufnehmen (Pick-up) – und dann erst Konsequenzen aufzeigen und Maßnahmen vorschlagen: »Ja, das sind fehlerhafte Stellen. Ich würde vorschlagen, dass wir mit Hausmitteln alles eliminieren, was wir können – wenn wir das nach außen geben, kostet uns das nämlich viel Geld.«

Wenn es Sie erwischt

Der beste Schutz gegen unproduktive Fehlerklauberei ist ein gefestigtes Bewusstsein für strategische Ziele, Prioritäten und Werte. Wer weiß, was wirklich wichtig ist, hat keine Zeit für Kinkerlitzchen.

Bläh-Ego

Sekundärnutzen

Wer braucht schon ein aufgeblähtes Ego? Jeder Manager, jede Managerin. Selbstüberschätzung ist kein Makel, sondern Berufsvoraussetzung