

König/Feldner: Patrizia die Praktikantin

Patrizia Schonger (18) war verwirrt. Nein, das lag nicht daran, dass sie im nächsten Jahr ihr Abi machen wollte. Ihre schulischen Leistungen waren nämlich gut, sehr gut sogar. Und deshalb würde sie ihre Matura locker als Klassenbeste absolvieren.

Das lag auch nicht daran, dass sie gerade im Betriebspraktikum bei der KomTech AG steckte. Das Praktikum war nämlich klar strukturiert und interessant. Es machte ihr sogar richtig Spaß.

Nein, sie irritierte der Text, den sie gerade lesen musste. Nächste Woche würde sie den Firmenchef Sokrates Storm ein paar Tage lang begleiten. Und als Vorbereitung dazu hatte man ihr einen Aufsatz zum Managementhandeln gegeben, den sie schlicht und ergreifend nicht so recht verstand. Der Artikel stammte von Juliane Feldner, der Managementberatern von KomTEch. Aber Patrizia wäre nicht Patrizia, wenn sie sich nicht zu helfen wüsste. Kurz entschlossen rief Sie die Autorin des Artikels an. Und, oh Wunder: Nach nur zweimaligem Klingeln begrüßte Sie eine überraum sanft und freundlich klingende Stimme mit fränkischem Akzent. Sofort sprudelte es aus Patrizia heraus:

„Hallo Frau Feldner, mein Name ist Patrizia Schonger, das ist ja toll, dass ich sie so schnell erreiche. Ich habe nämlich ein paar ganz wichtige Fragen an Sie. Meine erste und wichtigste Frage: Das, was Sie da über Managementhandeln schreiben, das kann doch kein normaler Mensch alles können und beachten oder etwa doch? Sind Manager Übermenschen? Ich werde nämlich nächste Woche einen richtig erfolgreichen Manager kennenlernen und ich will mich da schon mal drauf einstellen. Aber eigentlich will ich mich gar nicht darauf einstellen. Wenn das wirklich ein Übermensch oder Halbgott ist, dann will ich ihn gar nicht kennen lernen. Da wüsste ich ja gar nicht, wie ich mich verhalten und was ich mit ihm reden sollte ...“

„Hallo Frau Schonger. Nein, Manager sind keine Übermenschen oder Genies. Die Manager, die ich kenne, sind so normal wie Sie und ich. Mit denen können Sie auch ganz normal plaudern.“

„Aber die müssen sich doch extrem überfordert fühlen, wenn die all das, was Sie da schreiben, können und beachten sollen. Mir schwirrt ja allein vom Lesen ihres Textes der Kopf.“

„Ach wissen Sie Frau Schonger, ich durfte einmal im Cockpit eines ECE mitfahren. Mir schwirrt noch jetzt der Kopf, wenn ich an all die komplizierten Dinge denke, die der Zugführer da auf der Strecke zwischen Führt und Frankfurt beachten und beherrschen musste. Und während die Landschaft bei 250 km/h vorbeiflitzte, trug er bei jeder Entscheidung die Verantwortung für das Wohl von 600 Menschen im Zug hinter ihm. Ich glaube, überall dort, wo Menschen hochkomplexe Sachen leiten, müssen sie sehr viele Aufgaben erledigen, die auf Außenstehende oft verwirrend wirken. Die Manager selbst erleben das zumeist anders: zum einen, weil Sie viel Routine besitzen. Zum anderen, weil sie als gute Manager viel delegieren können. Der Zugführer muss den ICE ja auch nicht selbst warten oder die Strecke überprüfen oder die Fahrkarten der Kunden kontrollieren. Der, bei dem ich damals im Cockpit saß, sagte ganz bescheiden: „Eigentlich habe ich nur darauf zu achten, ob in meinem Führerstand ein rotes Lämpchen aufleuchtet. Und wenn das der Fall ist, muss ich den richtigen Schalter umlegen.“

„Na ja, ich weiß nicht. Sie sagen ja, die Manager müssen auch Beziehungen managen. Mit Schalter umlegen, ist es dabei ja nicht getan. Als es in der Beziehung mit meinem Ex-Freund kriselte, habe ich das auch versucht. Hat aber nix gebracht. Der Döskopp hat gar nicht gemerkt, dass es gekriselt hat. Dann hab´ ich mit ihm Schluss gemacht, aber das war dann kein Schalter mehr, das war die Notbremse.“

„Ihr Ex wäre wohl weder ein guter Zugführer noch ein guter Manager. Denn beide müssen rote Lämpchen rechtzeitig leuchten sehen. Aber anders als der Zugführer braucht der Manager nicht unbedingt immer selbst den „Schalter“ umzulegen. Er muss aber jemanden kennen, der das kann. Im Klartext: Gute Manager brauchen nicht unbedingt selbst die Konflikte in ihrem Team zu moderieren. Aber sie müssen diese Konflikte wahrnehmen und gute Konfliktmoderatoren an der Hand haben.“

„Das verstehe ich jetzt.“

„Aber Sie haben vorhin gesagt, das wäre nur Ihre erste Frage.“

„Stimmt. Ich habe tatsächlich noch eine zweite: Könnten Sie vielleicht in einem Satz so richtig schön übersichtlich und verständlich zusammenfassen, was ein Manager jetzt alles können sollte? Was ist seine Kernkompetenz?“

„Wenn er etwas braucht, dann sind das a) Geduld, b) Übersicht und c) Konzentrationsfähigkeit - auch und vor allem in Stress-Situationen. Denn überall da, wo Menschen zusammenarbeiten, kommt es stets anders als gedacht. Denn der Mensch heißt Mensch, weil er vergisst und weil er verdrängt, aber auch: weil er schwärmt und glaubt, sich anlehnt und vertraut.“

„Das haben Sie aber sehr schön gesagt, Frau Feldner“

„Danke, aber das ist nicht von mir, sondern von Herbert Grönemeyer.“

„Ach, und wer ist das? Ein Kollege von Ihnen?“

„Nein, ein Sänger aus Bochum.“

„So was. Aber egal: Vielen lieben Dank Frau Feldner, dass Sie mit mir gesprochen haben.“

„Das habe ich sehr gerne gemacht Frau Schonger. Melden Sie sich ruhig, wenn Sie noch weitere Fragen haben.“

