Helmut Seidel Andreas Bauer

Erfolg macht glücklich?

LESEPROBE

Erfahrungen zweier Manager

MEDIA VERLAG

„Autsch! Das hatte gesessen!“ Tom war unter den Worten seiner Frau förmlich zusammengezuckt. Dabei hatte sie ihm nur eine ehrliche Frage gestellt. Doch die hatte es in sich.

Nach einem langen Arbeitstag hatten sie abends zusammengesessen, um sich über das am Tag Erlebte auszutauschen. Lena, die als Krankenschwester im mobilen Pflegedienst hingebungsvoll der Aufgabe nachgeht, pflegebedürftige ältere Menschen medizinisch zu betreuen, erzählte von den Geschehnissen ihres Tages. „Alles so ähnlich wie immer“, dachte Tom insgeheim, während er sich dabei ertappte, in Gedanken bereits die To-do-Liste des nächsten Tages zu priorisieren und über die anstehende Geschäftsreise nach Übersee anlässlich eines ins Stocken geratenen Projekts nachzudenken.

Doch dann berichtete Lena von einer Begegnung, die sie besonders berührt hatte und die ihn aufhorchen ließ. Ein pflegebedürftiger älterer Mann, der während seines Arbeitslebens als Direktor einer Bank erfolgreich gewesen war und Führungsverantwortung für mehr als 200 Mitarbeiter hatte, war nach seinem Eintritt in den Ruhestand schwer an Creutzfeld-Jacob erkrankt. Gezeichnet von dieser heimtückischen Krankheit, war er nun zum Pflegefall geworden. Sichtlich bewegt beschrieb Lena, wie dieser während ihres Besuchs trotz seiner krankheitsbedingt verkrampften Gesichtsmuskeln versucht hatte, sie anzulächeln und wie ihm dabei aufgrund seiner einhergehenden Gesichtslähmung der Speichel unkontrolliert aus den Mundwinkeln gelaufen war. Dabei schaute Lena

Tom in die Augen und stellte ihm in ihrer authentischen Art die Frage, die ihn aus allen geschäftlichen Überlegungen riss: „Dieser Mann kann nichts mehr leisten. Und nun, du großer Manager: Was ist dieser Mann in deinen Augen jetzt noch wert?“

Diese Frage traf ihn völlig unvorbereitet. Er war tief betroffen. Vom Schicksal dieses Mannes, von der aufrüttelnden Frage, auf die er keine Antwort hatte – aber noch viel mehr von seiner eigenen oberflächlichen Sicht, mit der er Leistung, Erfolg und den Wert von Menschen bisher betrachtet hatte.

In seinem beruflichen Umfeld wurde der Wert eines Mitarbeiters an dessen Initiative, Einsatz und seiner Leistung festgemacht. Bei Nick war das genauso, wie bei den meisten Unter-

nehmen in dieser Welt. Dieser Wert, der in den jährlichen Bewertungsrunden von Führungskräften zahlenmäßig eingeschätzt und bewertet wurde, war das Koordinatensystem, das über Bonus und Entwicklungsperspektiven und schließlich auch über Macht entschied. Diese Logik ließ für Tom nur einen Schluss zu: im Job volle Power geben, weitere Projekte initiieren, sich auf neue Gebiete wagen, Innovationen vorantreiben – und vor allem: keine Schwäche zeigen. Kurzum: Leistung heute, morgen, übermorgen. Immer zu den Leistungsträgern gehören, um als erfolgreich zu gelten – und als wertvoll.

Tom war in einer Phase, in der der Job viel Freude machte. Human Resources Manager in einem großen Produktionswerk, nahe dran an

den Menschen, nahe dran an den Produkten. Das war sein Ding. Tom hatte Spaß, sich zu engagieren und einzusetzen und sich einfach voll reinzuhängen. Es lief rund: positives Feedback von Kollegen, Kunden und Chefs. Das spornte Tom zusätzlich an, und er erhöhte seinen Einsatz weiter: „Meine Arbeit ist eine Freude, ich übe sie gerne aus und finde sie sehr sinnvoll." Chapeau! Oder doch nicht? Lenas Frage nach dem Wert des erkrankten ehemaligen Bankdirektors wog schwer.

Ihm schoss so vieles gleichzeitig durch den Kopf: „Doch was, wenn Leistung wie bei diesem Bankdirektor nicht mehr möglich war? Was dann? Und was ist mit Menschen, die in ihrem Job nicht erfolgreich sind? Welchen Wert hatten sie?"

Natürlich kannte er, als erfahrener Human Resources Manager, das Instrumentarium und die Gespräche, die in solch einer Situation wichtig und hilfreich sind. Dennoch war er sehr nachdenklich geworden.

Wird der Wert eines Menschen wirklich durch seine Leistung definiert? Sind Menschen, die weniger Leistung erbringen, weniger wertvoll? Und wer ist schon jeden Tag in der Lage, seine Top-Leistung abzurufen? Doch wenn meine Leistung meinen Wert bestimmt, dann bräuchte es dauerhaft diese Top-Leistung, um als wertvoll zu gelten und Karriere zu machen. Mal angenommen, Leistung und Wert wären nicht identisch: Wer oder was bestimmt dann meinen Wert als Mensch?

Der „goldene Moment“ ereignete sich einige Zeit später. Tom dachte:

„Endlich kommt Licht ins Dunkel.“ Und wieder war es eine Frage, die ihm eine neue Perspektive eröffnete – diesmal war es die eines Coaches, Bert von Keiz:

„Wer ist wichtiger für euer Unternehmen, euer CEO oder du?“, eröffnete er.

„Natürlich unser CEO“, erwiderte Tom schnell.

„Genau“, erläuterte Bert von Keiz, „denn er erbringt den größeren Nutzen für die Firma. Seine Entscheidungen sind viel weitreichender, seine Verantwortung um vieles größer als deine.“

„Anschlussfrage: Wer hat den größeren Wert als Mensch, euer CEO oder du?“

Und wie bereits bei der ersten Frage antwortete Tom: „Unser CEO.“

„Überleg nochmal!“, bohrte sein Coach nach.

Doch in Toms Logik war es klar: Für ihn war der CEO als Mensch wertvoller als er.

Bert von Keiz schmunzelte nachsichtig und begann: „Es gibt einen grundlegenden Unterschied zwischen dem Nutzen eines Menschen und seinem Wert. Der Nutzen, den ein Mensch erbringt, das ist sein Arbeitseinsatz, die Verantwortung, die er trägt, seine Leistung und die Ergebnisse, die er beiträgt. Mit anderen Worten: Nutzen ist individuell messbar.“

Und der Coach führte weiter aus: „Demgegenüber steht der Wert eines Menschen. Dieser ist weder messbar noch verhandelbar. Der Wert eines Menschen ist unabhängig von seiner Leistung. Er ist ihm von Gott gege-

ben. Vor Gott ist jeder Mensch gleich wertvoll. Selbst ein CEO. Denn jeder ist in seiner Art ein einzigartiges Original. Und dieser Wert ist in Gottes Augen unverhandelbar."

„Und was bedeutet das?" Tom wollte es wirklich wissen.

„Das bedeutet in der Konsequenz, dass es in einer Leistungsbewertung um den messbaren Nutzen geht, den ein Mitarbeiter für die Firma hat. Es geht dabei aber nicht um den unverhandelbaren Wert, den ein Mensch – in diesem Fall der Mitarbeiter – hat", führte Bert von Keiz weiter aus.

[…]

[Auszug aus „Erfolg Macht Glücklich?" S.130–133]

Helmut Seidel / Andreas Bauer
Erfolg Macht Glücklich?
Erfahrungen zweier Manager
Sachbuch
192 Seiten
16,95 €
MEDU Verlag
ISBN 978-3-96352-146-1

MEDU Verlag
Schloss Philippseich
63303 Dreieich

Telefon: +49 (0) 6103/ 31 25 470
E-Mail: info@medu-verlag.de
Homepage: www.medu-verlag.de

Welchen Sinn haben mein Leben
und meine Arbeit?
Wie kann es gelingen, erfüllt zu
arbeiten und dabei den eigenen Werten
treu zu bleiben?
Was bedeutet für mich Erfolg? Macht?
Glück?
Und was bleibt im Rückblick?

Die beiden Manager Nick und Tom beschreiben authentisch ihre Erfahrungen, wie sie als gläubige Menschen in der Businesswelt agieren. Dabei erleben sie, dass es immer wieder einzelne Begegnungen in unterschiedlichsten Lebenssituationen sind, die ihrem Leben neue, überraschende und richtungsweisende Möglichkeiten eröffnen.
Die Geschichte von Nick und Tom ist eine Geschichte von Freundschaft, von Treue, von einem Perspektivwechsel und von einer Umkehr. Sie handelt von einer Vision und von Ereignissen, die so niemals planbar oder auch nur vorstellbar gewesen wären.