

Wie Manager lernen

Das Schlagwort von der Krise als Chance ist seit einem Jahr aktueller denn je.

Insolvenzen, Bankenpleiten, Arbeitsplatzverluste: die Liste des Scheiterns ist lang und in der heutigen Arbeitswelt gehören Niederlagen zum Alltag. Da dem Scheitern in Deutschland ausschließlich ein Makel anhaftet, ist es höchste Zeit umzudenken und Misserfolge neu zu bewerten, um sie als Chance begreifen zu können.

Im angelsächsischen Raum beispielsweise gilt das Motto: Wenn du einen Misserfolg erleidest, versuche es eben noch einmal!

In Deutschland hingegen leben wir – und dies gilt insbesondere für Manager in Großunternehmen wie auch im Mittelstand – in dem Gefühl, niemals scheitern zu dürfen. Jeglicher Schiffbruch wird tabuisiert und es herrscht der Mythos vor, Erfolg zu haben sei der Normalzustand. Diese Haltung verstellt den Weg

zu der Einsicht, dass man eine Niederlage für sein weiteres Handeln nutzbar machen und in einen neuen Anfang integrieren könnte.

„Gescheites Scheitern“ bedeutet, dass man offen ist für neue, erfolgversprechende Wege. Aber kann man überhaupt lernen, klug zu scheitern?

Der Extrembergsteiger und Abenteurer Reinhold Messner hat einmal gesagt, dass ihm seine gescheiterten Expeditionen im Rückblick eigentlich lieber seien als die erfolgreichen, da hauptsächlich sie ihm zum Erfolg verholfen hätten. „Wäre ich nie gescheitert, wäre ich nicht mehr am Leben“, behauptet er. Eine ganz spezielle Form der Krisenbewältigung stellt das Mentoring dar. Gerade erfahrene Manager erweisen sich nicht selten als weiterbildungsunwillig und provozieren damit ein Stück weit Misserfolge nicht nur für sich selbst, sondern auch für Ihre Mitarbeiter. Sich in ein Seminar zu setzen kommt für sie oft einfach nicht in

Frage. Aber der Methode des Mentoring gegenüber zeigen sie sich zunehmend aufgeschlossen. Im Tandem von Jung und Alt, von Erfahrung und modernem Wissen, lernt nicht nur die Nachwuchskraft, sondern auch der Mentor! Sein Wissen wird durch den Input von frischem Uniwissen und internen Schulungsmaßnahmen quasi upgegradet. So können sich sowohl die Nachwuchskraft als auch der Mentor weiterentwickeln. Wird dieses Lerntandem dann noch durch einen erfahrenen Coach begleitet, kann ein fast perfektes Lernszenario gestaltet werden, das der Krise einiges entgegenzusetzen hat und wichtiges Wissen nachhaltig konserviert. Nicht umsonst bleiben Mentees dem Unternehmen im Schnitt länger treu als andere Nachwuchskräfte!

*Waltraud Steinborn,
Internationales Schulungszentrum TSI
www.tsi-bonn.de*