

Für Sie gelesen

Aktuelle Bücher für Leadership, Personalmanagement und Training

Autor: **Ken Blanchard/John Britt/Judd Hoekstra/Pat Zigarmi**
Titel: Wer hat Mr. Change gekillt? Warum Veränderungen so oft scheitern – und wie wir sie erfolgreich durchsetzen
Jahr: 2010
Verlag: Ariston
Umfang: 160 Seiten
ISBN: 978-3-424-20031-7
Web: www.randomhouse.de/ariston



Mord im Management!

«In einer stürmischen Nacht fuhr Agent Mike McNallys dunkler Wagen am Haupteingang des Unternehmens ACME vor. Ein einzelnes Blaulicht kreiste auf dem Dach des Wagens und warf mit den Gewitterblitzen in der Ferne unheimliche Schatten. McNally stieg aus, klopfte die Asche von seinem Mantel und zog ein letztes Mal an seiner billigen Zigarre.

Das war schon der dritte Mordfall in diesem Monat und alle Opfer hatten den gleichen Nachnamen – Change.» So begann für mich noch nie ein Management-Buch und ich gestehe, es reizt mich irgendwie weiterzulesen – trotz oder vielleicht gerade wegen des Jerry Cotton – Charmes. Überrascht bin ich hingegen nicht über den für betriebswirtschaftliche Literatur ungewohnten Stil. Ken Blanchard pflegte den schon in seinen 01 Minuten Manager-Büchern. Auch andere Autoren setzen erfolgreich auf Geschichten, um Infotainment zu erzeugen (z.B. Elyahu Goldratt für Prozessoptimierung oder Gunter Dueck für mathematische Optimierungsverfahren), manche so geschickt, dass sie es damit sogar auf die Spitzenplätze internationaler Bestsellerlisten schaffen (z.B. Spencer Johnson's «Mäusestrategie»).

Meine Zweifel über den inhaltlichen Wert sind schnell weggewischt. Erstens ist das Büchlein in ein paar Stunden gelesen (grosse Schrift – wenige Seiten) zweitens erkenne ich schon im Inhaltsverzeichnis eine Struktur, die verrät, dass es wirklich um Change Management geht und drittens überwiegt die Neugier darüber, wie die Autoren diesen gewagten Plot angehen.

Zu Struktur und Inhalt

«McNally kannte die Hauptverdächtigen, denn er machte das nicht zum ersten Mal. Die mutmasslichen Täter waren immer die gleichen. Er schlug sein Notizbuch auf und betrachtete die vorbereitete Liste: ...»

Die Liste entspricht dem Inhaltsverzeichnis des Buches. 13 Personen sind für den Tod von Mr. Change verantwortlich. Am Ort des Geschehens vernimmt McNally eine nach der anderen. Da ist zum Beispiel Klara Kommunikation, die sehr schüchtern ist und eine Brille mit schwarzem Rand trägt. Sie hat eine Kehlkopfentzündung (!) und kann daher nur flüstern. McNally nimmt sie in die Mangel (Management-Jargon: Stressinterview), um wie bei allen anderen herauszufinden, wer Change getötet haben könnte. Vielleicht müssen Sie sich zuerst an McNallys Stil gewöhnen; er ist ungeduldig, forsch, belehrend zeitweise aggressiv. Gegen Ende des Gesprächs platzt ihm nicht selten der Kragen und er herrscht die Gesprächspartner an, wirft ihnen an den Kopf, was sie falsch gemacht haben und entlässt sie mit einer wegwerfenden Geste.

«McNally kannte die Hauptverdächtigen, denn er machte das nicht zum ersten Mal.»

Alle diese Stilmittel verwenden die Autoren, um anders als gewohnt in eine zentrale Problematik von Veränderungsprozessen zu tauchen: dem Einsatz und Zusammenspiel des Schlüsselinstrumentariums beim Wandel von Unternehmen (Kultur, Planung, Kommunikation, Training etc.) Um dem Leser klarzumachen, wie die Leute in den dafür

zuständigen Abteilungen ticken, entwerfen die Autoren einen Archetyp, der von McNally vernommen wird. Um ihre jeweilige Kernproblematik herauszuschälen, wird deren Verhalten beschrieben, wo nötig geht McNally aus seinem Besprechungszimmer hinaus, um die Person aufzusuchen – dann nämlich, wenn die äusseren Umstände auch von Bedeutung sind, wie bei Herrn Leistungsmanagement. Nach einer Reihe von 3 Interviews macht sich McNally Notizen. Für uns Leser bedeutet das eine Zusammenfassung der wichtigsten Punkte. Immer geht es darum, wer einen Nutzen vom Abwürgen eines Veränderungsprozesses hätte und wie er das mit seinen Waffen erreichen könnte. Nach allen Interviews werden die Verdächtigen zusammengerufen, um den Mörder zu entlarven. Eine überraschende Wendung schliesst den Krimiteil des Buches.

Für den am Change Management interessierten Leser kommt jetzt aber die Essenz. Jedes der 13 besprochenen Themen Kultur, Engagement, Sponsor, Führungskoalition, Kommunikation, Dringlichkeit, Vision, Plan, Budget, Trainer, Anreiz, Leistungsmanagement und Rechenschaft wird zusammengefasst, es werden wenige, präzise gesetzte

Empfehlungen gegeben und einige Fragen zur Diagnose des eigenen Umgangs im Change gestellt.

Zusammengefasst

Ein Management-Buch als Krimi – geht das? Meine Antwort darauf lautet: Ja und Nein. Manchmal funktioniert es erstaunlich gut, sodass ich mich frage, weshalb nicht mehr graue Theorien in Geschichten verpackt werden. Dann wieder stocke ich, teils wegen des Schreibstils, teils daher, weil Gedanken in mir angestoßen werden, die mich aus der Geschichte hinausziehen.

Das Werk inhaltlich zu unterschätzen, weil hier jemand versucht, den Leser beim Lernen zu unterhalten, wäre aber genauso falsch, wie die Erwartung, einen Patricia Highsmith in Händen zu halten. Wer gerne flüssig durch eine eher schwere Materie hindurchgleitet, präzise und kurze Zusammenfassungen liebt und ganz allgemein ein BWL-Buch lesen will, bei dem er nicht merkt, dass er ein BWL-Buch liest, dem sei «Wer hat Mr. Change gekillt?» ans Herz gelegt.

Gelesen von:

Dr. oec. HSG Philipp Mähr
Goethestrasse 70
9008 St. Gallen
philipp.maehr@maehrconsulting.ch
0041 71 244 95 09

