

Michael Bandt
Ralf Schmitt

Ich bin total beliebt, es weiß nur keiner

Die Hölle, das sind die anderen.

Jean-Paul Sartre, Geschlossene Gesellschaft

Der Misserfolg hat einen Segen,
der mir verklärt den trübsten Tag:
Er macht uns beliebter bei den Kollegen,
als ein Erfolg es je vermag.

Oscar Blumenthal

Michael Bandt
Ralf Schmitt

Ich bin total beliebt, es weiß nur keiner

Ein Survivalguide durch die Kollegenhölle

orell füssli Verlag

© 2013 Orell Füssli Verlag AG, Zürich

www.ofv.ch

Alle Rechte vorbehalten

Dieses Werk ist urheberrechtlich geschützt. Dadurch begründete Rechte, insbesondere der Übersetzung, des Nachdrucks, des Vortrags, der Entnahme von Abbildungen und Tabellen, der Funksendung, der Mikroverfilmung oder der Vervielfältigung auf andern Wegen und der Speicherung in Datenverarbeitungsanlagen, bleiben, auch bei nur auszugsweiser Verwertung, vorbehalten. Vervielfältigungen des Werkes oder von Teilen des Werkes sind auch im Einzelfall nur in den Grenzen der gesetzlichen Bestimmungen des Urheberrechtsgesetzes in der jeweils geltenden Fassung zulässig. Sie sind grundsätzlich vergütungspflichtig.

Redaktion: Olaf Schulte

Lektorat: German Neundorfer

Illustrationen: Bettina Lawrenz

Umschlaggestaltung und Motiv: Hauptmann & Kompanie Werbeagentur, Zürich

Druck: fgb • freiburger graphische betriebe, Freiburg

ISBN 978-3-280-05501-4

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



Inhalt

Vorwort	7
Ein ganz normaler Tag beginnt	10
Teil 1 Typenlehre	13
Der Misserfolgsvermeider	14
Die korrekte Sybille	21
Mr. Facebook	31
Frau Tarnkappe	42
Die Befindlichkeiterin	49
Der ewige Entertainer	58
Der Hochgeher	70
Die Rücksichtforderin	78
Die Bored-Identität	86
Fräulein Jaja-Sofort	91
Herr Macht	100
Dr. Know	107
Peter Panic	115
Mr. Distance	123
Teil 2 Zwischenspiel	135
Teil 3 Die Leitbildtagung	139
Der ultimative Bürokollegenhöllen-Test	140

Auflösung der psychologischen Analyse	
Ihrer sozio-emotionalen Bürohöhlenkollegenkompetenz . . .	215
Nachwort	217
Danksagung	221

Vorwort

Mein Name ist Michael Schmitt. Man kann sagen, ich arbeite in einer mittelgroßen Firma einer mittelinteressanten Branche im mittleren Management. Ich weiß, Sie durchschauen jetzt schon meine Strategie, ein Buch zu schreiben, das möglichst viele Menschen anspricht, aber das nehme ich gerne in Kauf.

Schließlich möchte ich nicht ein Buch schreiben für alle blondgelockten Bäckerlehrlinge, die südwestlich von Passau leben, mit einem camouflagefarbenen Elektroroller zur Arbeit kommen und nebenberuflich in einem illegalen Piercing-Studio in Tschechien arbeiten. Das wären mir zu wenige potenzielle Käufer.

Klingt marktorientiert? Mag sein. Dieses Buch ist aber auch eine Liebeserklärung an die Leistungsgesellschaft. Zugegeben, eine bitterböse Liebeserklärung – aber doch eine Liebeserklärung. Ich glaube, das nennt man »Stockholm-Syndrom«, wenn man anfängt, das zu lieben, was einen kaputt macht.

Auf den ersten Blick haben Sie vielleicht den Eindruck, Bücher wie dieses gäbe es schon wie Sand am Meer, aber das hier ist anders. Im Gegensatz zum Wettbewerb verzichte ich gänzlich auf »wissenschaftliches« Herunterbeten von »Umfrageergebnissen«, »Statistiken« und dergleichen. Statistiken und Umfragen kann man fälschen, das wahre Leben nicht. Ich habe mein BWL-Diplom zwar nur mit Ach und Krach bestanden, aber ich stehe beruflich bestens da. Und vor allem: Ich habe wirklich etwas zu sagen über das wahre Berufsleben. Ich bin selber mittendrin und gehe auch dahin, wo's wehtut. Und da, wo ich bin, tut's *oft* weh! Sie lesen dieses Buch, Sie werden mein Zeuge.

Betrachten wir einmal die Gruppe unserer Kollegen als eine Zwangsgemeinschaft. Früher hat dieser Gruppenzwang dazu geführt, dass ich mich regelmäßig wahnsinnig über meine Kollegen geärgert habe – das hat mich nicht weitergebracht. Dann hat mir ein Coach erklärt, dass sich andere Menschen nie ändern, sondern dass man sich selbst ändern müsse. Also habe ich mein Konzept geändert: Jetzt schreibe ich ein Buch darüber.

Ein Buch über meine Kollegen, die ich wohl in diesem Leben nicht mehr in der Lage sein werde zu lieben. Eine Typologie der Kollegen, die in unserer unmittelbaren Umgebung arbeiten und uns daran hindern, ungestört unsere Aufgaben zu erfüllen. Ein Buch darüber, warum ich in einer mittelgroßen Firma, in einer mittelinteressanten Branche, nur im mittleren Management arbeite. Ein Buch über meine Nein-Kollegen.

Die Definition eines Nein-Kollegen: ein Kollege, der zur Tür hereinkommt, und man denkt sofort: Nein! Kollegen also, die, ohne es zu merken, den Betrieb aufhalten, positive Entwicklungen blockieren, miese Leistungen abliefern, schlechte Stimmung verbreiten, absichtlich kein Deodorant verwenden oder einfach nur nerven.

Über den oder die wir, schon wenn er oder sie den Raum betritt, sofort denken: O Gott, nicht der oder die! Dann schalten wir unser unverbindlichstes Lächeln an, damit der Kollege das nicht bemerkt. Damit uns aber auch nicht ein anderer Kollege, dem wir unvorsichtigerweise bereits erzählt haben, wie sehr uns dieser Kollege nervt, nachsagen könnte, wir seien falsch, unaufrichtig oder feige.

Also lächelt man so unverbindlich, wie man nur kann, und denkt sich seinen Teil. Und genau diesen Teil schreibe ich in dieses Buch. Denn, würde ich diesen Teil einfach aussprechen, gäbe es in meiner mittelinteressanten Firma Krieg. Aus Gründen des sozialen Friedens also und mich der Hoffnung hingebend, möglichst viele Leser (und vor allem: Käufer!) anzusprechen, schreibe ich ein Buch, das allen Menschen gewidmet ist, die von Nein-Kollegen genauso genervt sind wie ich, und ihnen helfen soll, mit solchen Kollegen besser zurechtzukommen.

Ich stelle die Behauptung auf: JEDER, der auch nur drei Arbeitskollegen hat, kennt mindestens einen der Typen, die ich in diesem Buch beschreiben werde. Ich gehe sogar so weit, zu behaupten: Übersteigt die kollegiale Sippengröße Ihrer Firma die zwanzig, werden Sie ALLE Typen wiedererkennen!

Nur der Vollständigkeit halber: Wenn ich bei der Beschreibung der einzelnen Typen von »Kollegen« spreche, meine ich natürlich damit automatisch auch immer »Kolleginnen« – und umgekehrt. Da will ich ganz gerecht sein und bin ein großer Freund der Gleichstellung!

Manchmal frage ich mich, warum unsere mittelgroße Firma überhaupt noch auf dem Markt ist, denn niemand, den ich bei uns arbeiten sehe, vollbringt Spitzenleistungen. Vielleicht stimmt es ja doch: Das Ganze ist immer mehr als die Summe der einzelnen Teile. Eins plus eins ist eben oft nicht zwei, sondern drei. Selbst wenn, wie in meiner Firma, einige Nullen dabei sind ...

Egal, wie hart wir arbeiten, von oben kommen in regelmäßigen Abständen bedrohlich klingende Wasserstandsmeldungen im Sinne von »schlechte Absatzzahlen«, »schwaches Geschäftsjahr« oder einfach nur »Krise«. Bankenkrise, Eurokrise, Megakrise oder Krisenkrise.

Danach geistert immer für einige Wochen das Wort »Kurzarbeit« durch den Flur. Aber wenn man lange genug dabei ist, weiß man: Diese Worte gehören zum normalen Management-Wording.

Die beruhigende Erkenntnis: Sie kommen – aber sie gehen auch wieder.

Also entspannt bleiben und weiterarbeiten! So gut es eben geht, trotz aufkommender Hysterie. Wenn ich das Ganze kritisch betrachte, bin ich mit dieser Haltung, die dafür sorgt, dass ich mich durch solche Drohszenarien von oben nicht mehr extra motivieren lasse, für meine Vorgesetzten ein solcher Nein-Kollege. Aber auch das ist mir egal, denn dieses Buch handelt ja nicht davon, wie ich, Michael Schmitt, ein Ja-Kollege für alle anderen werde, sondern davon, wie ich lerne, dass mich ein Nein-Kollege nicht mehr so leicht aus der Fassung bringt.

Ein ganz normaler Tag beginnt

Lassen Sie mich, bevor ich zu meiner geplanten Beschreibung der verschiedenen Nein-Kollegen komme, einmal den Beginn meines normalen Berufsalltages erläutern, vielleicht finden Sie sich ja ein Stück weit wieder.

Ich betrete morgens das Büro, das aus Gründen der maximalen Identifikation überall in Deutschland, oder sagen wir besser im gesamten deutschsprachigen Raum, liegen könnte, und schicke ein möglichst freundliches Hallo, Moin, Grüezi, Servus, Grüß Gott oder einfach nur Guten Morgen in jede angrenzende Abteilung. Gerade so freundlich, dass niemand denken könnte, ich sei schlecht gelaunt, aber auch genau so zurückhaltend, dass keiner glauben könnte, ich hätte es nötig, mich bei ihm beliebt zu machen.

Jeden Tag ertappe ich mich dabei, mich ernsthaft zu fragen, ob mir dieser Balanceakt meiner sozialen Firmenpositionierung gelungen ist oder nicht. Als erste Tat des Tages hole ich mir einen Kaffee. Mit schlechtem Gewissen zwar, ich habe ja gerade erst begonnen zu »arbeiten«, aber ich hole ihn mir trotzdem. Ich fühle mich dann immer wie ein Musiker, der die Bühne betritt und Applaus bekommt, obwohl er noch keinen Ton gespielt hat. Auf dem Weg zurück, mit der vollen Tasse in der Hand, überlege ich mir, wie ich mich rechtfertigen könnte, sollte mich jemand darauf ansprechen, warum ich, ohne bisher einen Finger krumm gemacht zu haben, schon eine Kaffeepause nötig hätte.

»Das geht Sie gar nichts an«, und: »Kümmern Sie sich um Ihren eigenen Kram« werden regelmäßig als Beweis meiner mangelnden Schlagfertigkeit von meinem inneren Zensor abgelehnt. »Das sind

eben die Privilegien des mittleren Managements« kommt in die engere Wahl.

Zum Schluss bin ich dann froh, dass mich keiner darauf angesprochen hat, und stelle die Tasse auf meinen Schreibtisch. Ich bin immer wieder darüber erstaunt, wie oft ich den Kaffee zwar geholt und abgestellt, aber vor lauter schlechtem Gewissen keinen Schluck getrunken habe. »Na ja, ich war einfach zu beschäftigt«, beruhige ich mich. Dann fahre ich erst mal meinen Rechner hoch. Da dies eine Zeitlang dauert, schlendere ich rüber ins Nachbarbüro und checke meinen Beliebtheitsgrad. Ich plaudere, scherze, nehme Anteil, wahre dabei aber immer eine gesunde Distanz. Nach etwa sieben Minuten – mein Rechner müsste inzwischen hochgefahren sein – verabschiede ich mich wieder: »Na dann, frohes Schaffen, ich geh erst mal meine Mails checken«, rufe ich, einen Tick zu laut. Ich habe mal in einem Ratgeberbuch für Führungskräfte gelesen, drei Prozent lauter sprechen als notwendig bringt dreißig Prozent mehr Aufmerksamkeit. Interessant, nicht? Wenn ich richtig gut gelaunt bin, rufe ich manchmal auch so etwas wie: »Na dann, frohes Schaffen, ich geh erst mal meine *Mädels* checken ... uuups, Freud'scher Versprecher! Ha-haha.« Mit einem Lachen ein Gespräch zu beenden, habe ich in demselben Ratgeber gelesen, das stärke die soziale Bindung. Ich lache auch drei Prozent lauter als notwendig. Solche Weisheiten kann man doch schließlich auch kombinieren, oder nicht?

Danach lasse ich erst mal meine Assistentin kommen. Monika könnte es aufgrund ihres einfachen Gemüts fast in die Liste der Nein-Kollegen schaffen, aber nur *einfach* zu sein, genügt nicht. In dem schon oben erwähnten Ratgeber stand auch, dass ein gutes Team, in diesem Fall eine Fußballmannschaft, funktioniert wie Klavierspielen: Drei müssen spielen können, und die restlichen acht tragen das Klavier in die Wohnung. Oder so ähnlich. Monika trägt. Sie kommt also nicht auf die Liste. Monika ist so etwas wie die gute Seele der Abteilung und gleichzeitig meine Assistentin. Wobei das Wort »Assistentin« sehr weit gefasst sein muss. Denn manchmal behandle ich sie, als wäre sie das letzte Glied der Informations-

Nahrungskette, und manchmal erklärt sie mir, wie man bei einer E-Mail die Signatur einrichtet. Dann fühle ich mich, als sei sie meine Betreuerin, und ich rechne jeden Moment damit, dass sie mir den Speichel vom Mund wischt. Man könnte sagen, wir haben ein sehr ambivalentes Hierarchieverhältnis. In einem zweiten Managementratgeber habe ich mal gelesen, dass Hierarchie etwas ganz Natürliches sei, aber die Kunst sei es, in seinem Hierarchieverständnis sehr flexibel zu sein.

Ein Beispiel: Monika ruft mir von draußen von ihrem Schreibtisch durch die offene Tür zu: »Che-e-f!« Dank des Ratgebers zwingt sie mich, nicht zu antworten: »Wenn du etwas von mir willst, dann komm rüber, du blöde Pute!« Nein, ich hebe meine Stimme und säusele so süß ich kann: »Was denn, Monika?« Verstehen Sie, was ich damit sagen will? Sie haben immer die Chance. Seien Sie nicht der Sklave Ihrer Position, der Knecht Ihrer Hierarchiestufe! Natürlich hätten Sie auch aufstehen, zu ihr gehen und sagen können: »Meine liebe Monika, ich halte es für wenig angebracht, per Zuruf mit mir zu kommunizieren. Bequemen Sie sich bitte in Zukunft zu mir, wenn Sie etwas von mir möchten.« Aber das hätte nichts geändert. Klar, es wäre deutlich freundlicher gewesen als der Blöde-Pute-Satz und hätte auch Ihre Position gestärkt, Ihre Chefrolle ausgebaut, aber – Sie wären doch Sklave! Sklave von einem Bild, das Sie sich von sich selbst als Chef gemacht hätten.

Apropos Chef, ich selbst habe natürlich auch einen, und ich möchte ihm die Ehre zuteil werden lassen, als erster Nein-Kollege in meinem Buch erwähnt zu werden.

TEIL 1

Typenlehre

Der Misserfolgsvermeider – Siegfried Plech

Sie kennen wahrscheinlich noch die alten Cowboy-Filme. In denen bekam der Cowboy immer, wenn er ins Gefängnis musste, eine Eisenkugel inklusive Kette an die Füße geschmiedet, um ihm im Falle einer Flucht das Fortkommen zu erschweren.

Und genauso wie diese Eisenkugel den Sträfling am Fortkommen hindert, so hindert mein Chef mich am Vorwärtskommen in unserer Firma, denn er ist ein von mir so genannter *Misserfolgsvermeider*. Ich bin mir sicher, Sie haben in Ihrer Firma auch so eine Bremse, so einen Blockierer, so einen Klotz am Bein jedes geplanten Fortschritts. Das Fatale daran ist, dass diese Blockierer gar nicht sofort als solche zu erkennen sind. Denn sie verklären ihr Bremsen, Erstarren, ihr Nichtstun permanent zur bewussten Strategie der Vorsicht, des Weitblicks und ihrer Erfahrung.

Lassen Sie mich dies genauer ausführen und dafür etwas ausholen. Gehen wir mal davon aus, dass man die Menschen in zwei Gruppen einteilen kann. Da sind auf der einen Seite die Erfolgssucher und auf der anderen die sogenannten *Misserfolgsvermeider*. Die Erfolgssucher suchen, wie der Name schon sagt, den Erfolg. Ich hoffe, lieber Leser, wir beide zählen uns zu dieser Gruppe und ich muss diesen Typus hier nicht weiter beschreiben.

Die anderen, die zur zweiten Hälfte der Menschheit gehören, vermeiden den Misserfolg. Das sind Menschen wie mein Bereichsleiter, der Herr Plech. Herr Siegfried Plech sagt andauernd so Sätze wie: »Ich *will ja nicht*, dass es am Ende heißt, der Herr Plech wäre ...« Oder: »Ich *will ja nicht*, dass die andern denken, ich sei ...« Und damit am Ende niemand über den Herrn Plech etwas Negatives sagen kann, macht er pro-

phylaktisch erst mal das, was jeden Fehler vermeidet, nämlich: nichts! Herr Plech weiß immer schon im Voraus, wie ein Projekt ausgeht, nämlich: schlecht! Seine grundsätzliche Weltsicht lautet: Die Welt steckt voller Gefahren, und ich werde meine Firma davor bewahren.

Jetzt ist es in meinem Fall aber auch noch so, dass unser *Misserfolgsvermeider* auch noch mein direkter Vorgesetzter ist. Das heißt, es passiert regelmäßig Folgendes: Ich liege nachts wach, weil ich mit einem Projekt, sagen wir im Bereich Öffentlichkeitsarbeit, nicht zufrieden bin. Ich wälze mich im Bett herum, grübele, zermartere mir das Hirn, was man besser machen, wie man die Außenwirkung unserer Firma verbessern könnte – es sollen dabei aber keine zusätzlichen Kosten entstehen. Plötzlich ein Blitz, eine Idee trifft mich, ich bin auf einmal hellwach, schieße aus dem Bett und schreibe meine Idee nieder, damit sie nicht verloren geht. Am nächsten Tag laufe ich, frisch geduscht, frisch rasiert, mit perfekter Frisur und messerscharf gebügeltem Hemd, ich will nicht sagen *glückstrunken*, nennen wir es einfach einmal *zuversichtlich* mit meiner neuen Idee zu meinem Chef, um ihm davon zu berichten.

Seine Tür steht offen. Unser Vorstand ist ein Fan der ODP ... der Open Door Policy ... Ich sage zu mir selbst: »Schmitty – du bist ein Erfolgssucher, nutze deine Chance – carpe diem ...«

»Hallo Chef, hätten Sie mal ein Sekündchen Zeit«, frage ich in fröhlichem Tonfall, »ich denke, ich hab da was Schönes. Ich bin mir sicher, das wird Ihnen gefallen.«

»Na, da bin ich ja mal gespannt.«

»Dürfen Sie sein, Chef, dürfen Sie. Also, ich hab mir da was ganz Tolles überlegt ... palaver ... palaver ... palaver ... Kosten ... sparen ... blablabla ... Selbstkostenpreis ... schwafel ... schwafel ... Synergieeffekte ... blablabla ... zwei Fliegen mit einer Klappe ... Win-win-Situation, wenn nicht Win-win-win-Situation ... Ist das nicht toll?!«

Ich bin also fertig mit meinen Ausführungen. Sehe ihn erwartungsvoll an. Und er nickt auch so mit dem Kopf, als hätte er ein konkretes »Ja« vor dem geistigen Auge, aber ...

Sie ahnen, was kommt ... Erst einmal nichts. Dann, gefühlte zehn Minuten später, atmet er bedeutungsschwanger einmal tief ein und wieder aus, um endlich in der tiefsten Gelassenheit und frei von jeglicher Erregtheit ob meiner tollen Idee etwa Folgendes zu referieren: »Lieber Herr Schmitt, *Ihren* Optimismus möchte ich haben.« Da weiß ich schon, wo die Reise hingeht. »Und ich will Ihre Euphorie auch gar nicht bremsen ..., *aber* ...« – »Ach wirklich?!«, denke ich. Oh, wie ich dieses »aber« hasse.

Es ist DAS Wort für den *Misserfolgsvermeider*, das Wort seines Lebens.

Sie erkennen einen klassischen *Misserfolgsvermeider* an der Frequenz seiner ›Abers‹ ... Einfache Formel zum Mitschreiben: Anzahl der ›Abers‹ geteilt durch Netto-Arbeitsstunden größer eins ist gleich *Misserfolgsvermeider*.

Die Wörter für Erfolgssucher hingegen sind »JA, UND ...?« JA, Herr Schmitt, Ihre Idee ist super, UND Sie können sie gleich dem Vorstand vorstellen.

Aus der Leserperspektive betrachtet: JA, Herr Schmitt, Ihr Buch ist super, UND ich werde es allen meinen Kollegen schenken.

Doch nun wieder zurück zur Realität: »*Aber*, Herr Schmitt, ich glaube, Sie sind da ein klein wenig zu blauäugig. Also, ich an Ihrer Stelle wäre da skeptisch. Stellen Sie sich das bloß nicht zu leicht vor! Glauben Sie denn allen Ernstes, ich hätte so etwas Ähnliches nicht schon längst ausprobiert?! Also ganz ehrlich, ich will ja nicht, dass es am Ende heißt, ich hätte Sie vorher nicht gewarnt. Da sind ja schöne Einzelheiten mit dabei, aber Ihr Plan wird insgesamt nicht funktionieren. Am besten, Sie schlafen noch mal eine Nacht darüber. Da sind mir viel zu viele ungeklärte Faktoren im Spiel. Aber ich denke, wir warten das erst mal ab und schauen, wie sich das Ganze weiterentwickelt. Das läuft uns ja nicht weg. Am besten, Sie bringen Ihre Idee zunächst mal zu Papier, da klärt sich dann häufig schon das meiste. Aber schauen Sie mal, Herr Schmitt, wenn man so was nicht richtig angeht und nicht im Vorfeld alles richtig bedenkt, dann geht da ganz schnell mal was schief. Sie wollen doch nicht, dass Ihre tolle

Idee – und dass an dieser Idee was dran ist, das spüre ich –, dass Ihre tolle Idee, bloß weil man da zu unbedarft rangegangen ist, an ein paar Kleinigkeiten scheitert. Nein, nein, nein, Ihren jugendlichen Überschwang in allen Ehren, aber ich will nicht, dass es am Ende heißt, ich hätte einen meiner besten Männer sehenden Auges ins offene Messer laufen lassen. Das sehen Sie doch ein, Herr Schmitt, nicht wahr?»

»NEEEEEEEEEIIIIIIINNN das sehe ich nicht ein, verdammt nochmal!!!!!!!!!!« – Sage ich natürlich nicht. Kein Wunder, denn das würde ich ja auch nicht sagen, sondern schreien. Ich würde es brüllen, dass die Scheiben klirren. Stattdessen sage ich so was Ähnliches wie: »Herr Plech, dank Ihrer Erfahrung und Ihrer Weitsicht haben Sie bestimmt recht, wenn ich so eine Idee habe, dann gehen manchmal die Pferde mit mir durch. Da verfügen Sie natürlich über viel mehr Kompetenz als ich. Danke für Ihr offenes und ehrliches Feedback und Ihre kollegiale Einschätzung. Ich denke gerne noch mal drüber nach und melde mich dann wieder bei Ihnen. Danke, dass Sie sich so viel Zeit für mich genommen haben.«

»Aber Herr Schmitt, das ist doch selbstverständlich, dafür sind Führungskräfte da«, antwortet Plech jovial und fährt fort: »Dass wir dem Nachwuchs mit Rat und Tat zur Seite stehen.« Danach gehe ich in mein Büro, schließe die Tür trotz ODP hinter mir zu, heute ist: LKIKMAMIBJMRVNMP: »Liebe Kollegen, ihr könnt mich alle mal, ich brauche jetzt meine Ruhe, verdammt noch mal«-Policy. Ich beiße in die Tischplatte und zähle bis 500 000. Denn würde ich das nicht machen, würde ich mein Büro verwüsten oder mir eine Kalaschnikow kaufen und damit meinen Chef in einen Schweizer Käse verwandeln!

Wie Sie schon festgestellt haben, ist dieses Buch kein klassischer Ratgeber, aber eben doch ein Ratgeber. Letzten Endes will man ja mit dem, was man schreibt, die Welt ein bisschen besser machen. Deswegen folgt jeweils an dieser Stelle, also direkt unter jeder Typenbeschreibung in einem grauen Kasten wie diesem, eine Art Verhaltensregel, ein Ratschlag für den Umgang mit dem vorher beschriebenen Kollegentypus. Allerdings mit einer klitzekleinen Einschränkung: Sie als Leser können diese Verhaltensregeln anwenden, ich hingegen werde das in so gut wie allen Fällen nicht tun. Meine Berufsumgebung durch konstruktives Verhalten zu verändern und ihnen in ihrer Entwicklung behilflich zu sein, ist mir offen gesagt zu mühsam. Dazu fehlen mir die Muße, die Lust, die Geduld, die Bereitschaft, die Zeit und damit letztlich das Geld. Sollte ich in meinem nächsten Leben als Millionärssohn geboren werden, mache ich alles anders. Versprochen! Dann werde ich mich durch äußerste Geduld, wertschätzende Anregungen und konstruktive Kritik hervortun, um damit meine Umgebung zum Besseren zu verändern. In diesem Leben, in dieser Firma, in diesem Büro werde ich das nicht tun. Da können diese Vollpfosten von mir aus alle so bleiben, wie sie sind. Und wenn mich irgend so ein Gutmensch fragt, warum ich das so mache, sage ich einfach, *das* sei Toleranz. Ich glaube, dass das sehr oft der Fall ist, wenn Menschen sich als tolerant bezeichnen – dass ihnen eigentlich alle scheißegal sind. Sollten Sie schon in diesem Leben Millionärssohn oder -tochter sein, hier meine dringliche Aufforderung: Befolgen Sie meine Ratschläge für den Umgang mit den in diesem Buch beschriebenen Typen von Mitmenschen – und zwar sofort! Außerdem kaufen Sie bitte ganz viele Ausgaben meines Buches und laden Sie mich auch zu Privatlesungen in Ihre Villa am Comer See ein, ich komme gern! Bitte achten Sie bei der Auswahl Ihrer Gäste darauf, dass entsprechend viele charmante, gutaussehende, blonde Zuhörerinnen anwesend sein werden, die im Anschluss an die Lesung gerne von mir signiert werden möchten, bzw. deren Bücher, Sie wissen schon. Nun richte ich mich auch wieder an alle Nicht-Millionärssöhne und -töchter (hallo Genossen!), hier also der erste Ratschlag, in diesem Fall für den Umgang mit einem *Misserfolgsvermeider*:

Gehen wir von derselben Situation aus wie vorhin, Sie sind also über Nacht auf eine hervorragende Idee gekommen. Jetzt müssen Sie zunächst einmal in die tiefsten Niederungen Ihrer eigenen Existenz hinabsteigen und Ihre (wie Sie wissen: großartige) Idee gedanklich einmal vollkommen in den Staub treten und sich selbst mit so viel Bescheidenheit und Demut übergießen wie möglich. Dann transferieren Sie sich in einen möglichst depressiven Zustand voller Selbstzweifel und Zögerlichkeit. Stellen Sie sich einfach vor, Ihr Vorgesetzter wäre Ihr über alles respektierter Vater und Sie ein kleines, naives Kind, das den großen weisen Mentor um Rat bittet. Gehen Sie in sein Büro und beginnen Sie mit dem Satz: »Lieber Chef, ich bin da wirklich ganz unsicher, ich brauche Ihren Rat.« Dann lassen Sie ihm erst mal Raum, um ihn Sätze sagen zu lassen wie: »Nun setzen Sie sich erst mal, wir zwei finden da schon eine Lösung.« Dann antworten Sie: »Ach nein, ich befürchte, ich habe da nur Flausen im Kopf ...« Er wird etwas sagen wie: »Nur raus mit der Sprache, mein Sohn.« Sie: »Ich glaube, das hat keinen Sinn, da sind noch so viele Fragen ungeklärt ...« Er: »Doch, doch!« Sie wieder: »Na gut. Also, Verbesserungsvorschlag ... palaver ... palaver ... Kosten ... palaver ... Aber ich weiß nicht ... Sparen ... blablabla ... Das funktioniert bestimmt nicht ... Selbstkostenpreis ... schwafel ... schwafel ... Bin mir aber nicht sicher ... Synergieeffekte ... blablabla ... Zwei Fliegen mit einer Klappe ... Hoffe ich jedenfalls ... Win-win-Situation, vielleicht aber auch Lose-lose-Situation ... Schlecht, oder?!«

»NEEEIN!«

»Ach, Sie meinen, da könnte vielleicht etwas dran sein?«

»JAAA, sehr viel sogar. Da muss man vorsichtig sein, da haben Sie natürlich recht, ABER ich spüre deutlich das Potenzial.«

»Wirklich?«

»Wenn ich's Ihnen doch sage! Wissen Sie was? Wir setzen Ihre Idee um, dann werden Sie schon bald sehen, wie recht ICH habe.«

Bingo!

Diese Strategie nenne ich die DDSS, die Devote-Durchsetzungs-Strategie.



Höllensregel 1: Nehmen Sie die Zweifel des Misserfolgsvermeiders vorweg und erklären Sie ihn stets in Ihrem Anliegen zum Ratgeber und Mentor.