



Lesen Sie heute eine kleine Geschichte, die Sie weder als Geschäftsführer noch als Personal-Chefin oder als Mitarbeiterin erleben wollen ...

Stellvertreter-Roulette II

Kuhlmann ist kreidebleich. Soeben hat Berger, sein Leiter Informatik, gekündigt, aus heiterem Himmel, kurz vor den Ferien – ein Super-GAU. Mit allem hat er gerechnet, aber nicht damit. Nie hat Berger auch nur mit einem Satz erwähnt, dass er unzufrieden sei. Jetzt ist Handeln angesagt. In der Geschäftsleitung besprechen sie den Fall rasch und mit einem konkreten Ergebnis. Kuhlmann wird Gander, Berger's Stellvertreter, fragen, ob er sich den Job zutraut. Eigentlich ist der doch kompetent und ganz in Ordnung. Klar, auf den ersten Blick ist Gander kein Berger, aber das muss ja nichts heissen.

Gesagt, getan. Kuhlmann gibt alles und packt diese Chance – er verkauft Gander die Aufgabe gut, und es gelingt ihm, ihn zu ermutigen. Allerdings übersieht er, dass Gander genauso kreidebleich wird, wie er selber es am Vortag war. Und er überhört, dass dieser von der Kündigung seines Chefs nichts wusste. Gander erbittet sich zwei Tage Bedenkzeit, verständlich. Überraschend steht er dann bereits am nächsten Vormittag in Kuhlmann's Büro – und kündigt auch.

Diese wahre Geschichte beweist eins auf jeden Fall: In diesem Unternehmen wurde zu wenig Wert auf starke Stellvertreter-Regelungen gelegt. Dabei sollten diese definiert und von Zeit zu Zeit kontrolliert werden. Weiter unten informiere ich Sie in diesem Zusammenhang gern zu einer echten Innovation – es sei denn, Sie fangen auch ohne diese jetzt gleich schon an, Ihre Stellvertreter-Regelungen zu prüfen. Verständlich wär's, denn Sie können dabei eine Menge gewinnen.

Ein herbstlich-fröhlicher Gruss!



joerg@nzp.ch