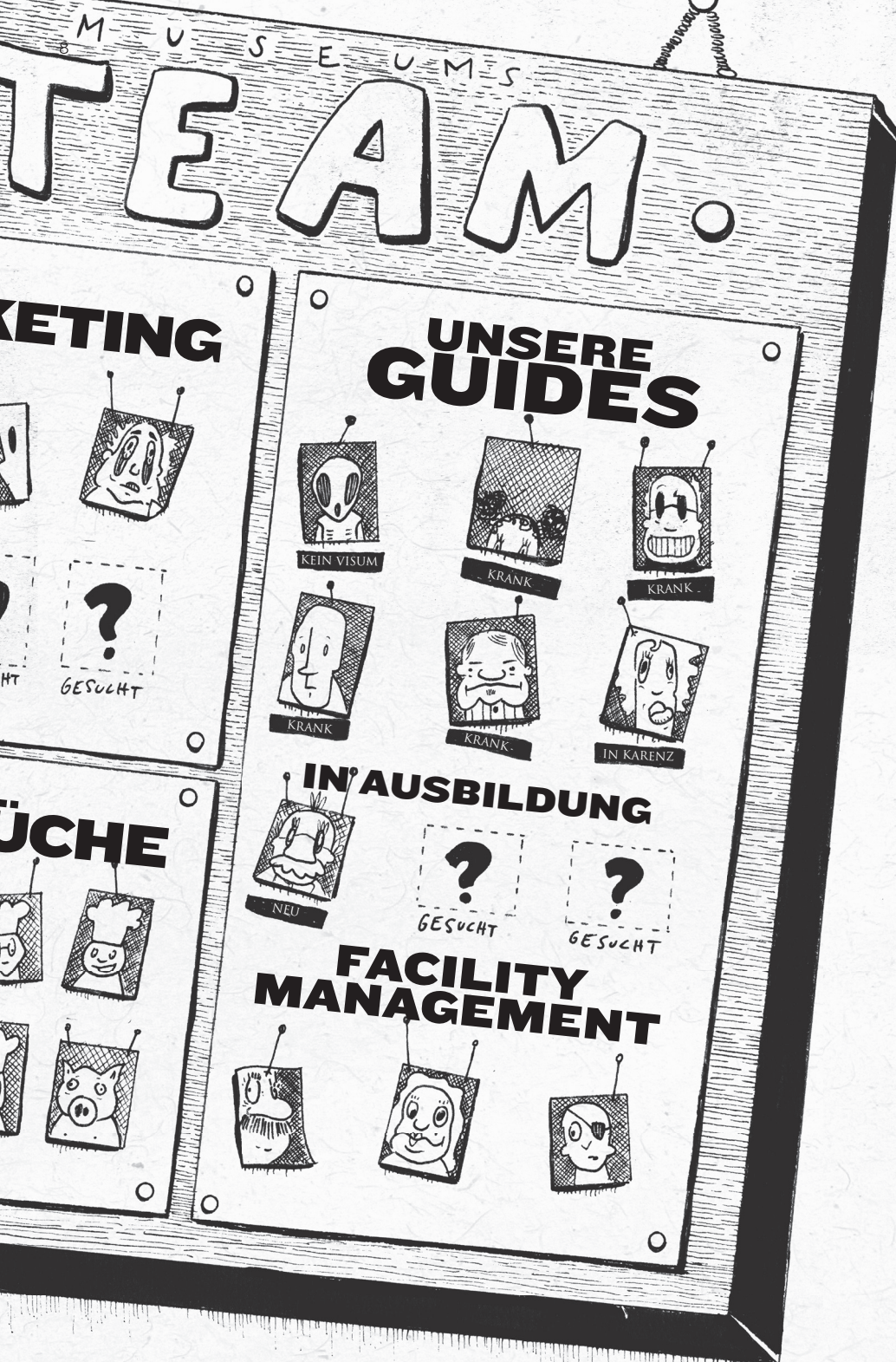




Willkommen im MoLL, dem Museum of Lousy Leadership

Es freut mich außerordentlich, dass Sie den Weg in unser Haus gewählt und gefunden haben.

Von Beginn an war ich gleich Feuer und Flamme für diese Idee. Nämlich, in vielfältiger Form zu zeigen, wie sich mieses Managen und fragwürdiges Führen in der Leadership-Praxis abspielt. Dem eine Extra-Bühne zu geben, was uns immer wieder begegnet, aufwühlt und oft ratlos zurücklässt.

Nicht nur eine Bühne, sondern deren viele.

Ganze zehn Räume sowie etliche Räume dazwischen sind so entstanden. Räume, die Sie hier besichtigen und auf sich wirken lassen können. Die visuelle Gestaltung des Hauses entstammt den genialen Künsten von Tom Gasperlmair. Besuchen Sie auch seinen Workspace „aplacefortom.com“.

Wer sich intensiver mit der Materie beschäftigen und noch tiefer eintauchen will, findet in

**„Echt jetzt, Chef?
Unvermögen, Unverfrorenheit und andere
Ungereimtheiten im Management“**

meinem früheren Werk, allerlei Ansätze zur Erklärung oder zumindest zum besseren Verständnis dieser teils beängstigenden Phänomene. Inklusiv einer nicht ganz ernst zu nehmenden Typologie des Bad Management.

Unsere aufmerksamen und stets bemühten Mitarbeiter*innen werden Ihnen die Besonderheiten des Hauses näherbringen. Mal sehen, wer heute Dienst hat. Egal. Auf wen auch immer Sie stoßen, Sie sind bei ihm oder ihr in guten Händen.

Ich will Sie nun nicht länger aufhalten. Eines noch: Wählen Sie Ihren Weg durch das Haus mit Bedacht. Überlegen Sie gut, worauf Sie sich da einlassen, seien Sie auf der Hut. Manch ein Exponat ist schon ein sehr starkes Stück.

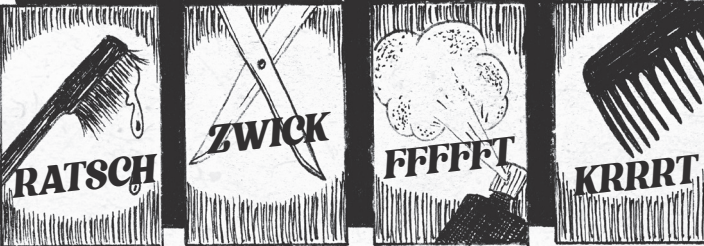
Ich wünsche Ihnen viel Vergnügen auf Ihrem Rundgang. Und: Machen Sie sich auf die eine oder andere Überraschung gefasst!

Herzlichst,
Klaus Theuretzbacher
(Kurator des Museum of Lousy Leadership)

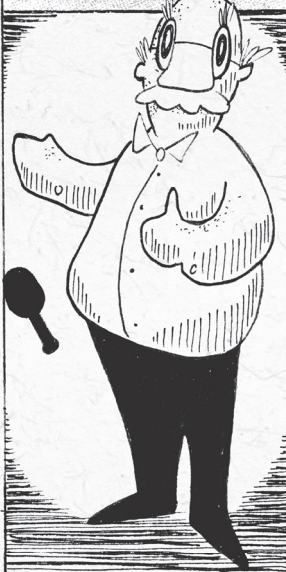


Was zum ... **SIE SIND SCHON HIER?**
Wie spät ist es? Oh mein Gott, erster Tag
im neuen Job und schon die Zeit überse-
hen - eieiei, wie peinlich! Ist mir so noch
nie passiert ... 60 Dienstjahre und immer
on time, bis jetzt zumindest. Bitte, bitte
entschuldigen Sie, ich bin gleich bereit
und für Sie da, ich muss nur noch kurz ...

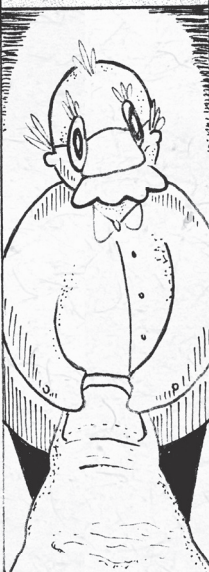
... zum Guidestyling!



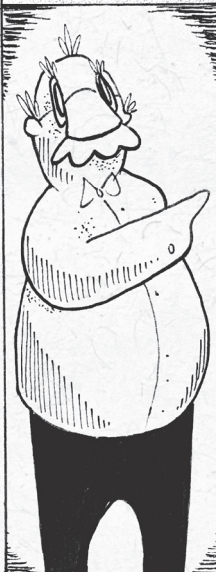
Aaaah, fertig - traumhaft!
Fühle mich wie neugebo-
ren und bin bereit!



Guido Ganz,
sehr erfreut! Ihre
Anreise war gut?



Oh, habla espanol?
No problema, allí
está la audioguía.

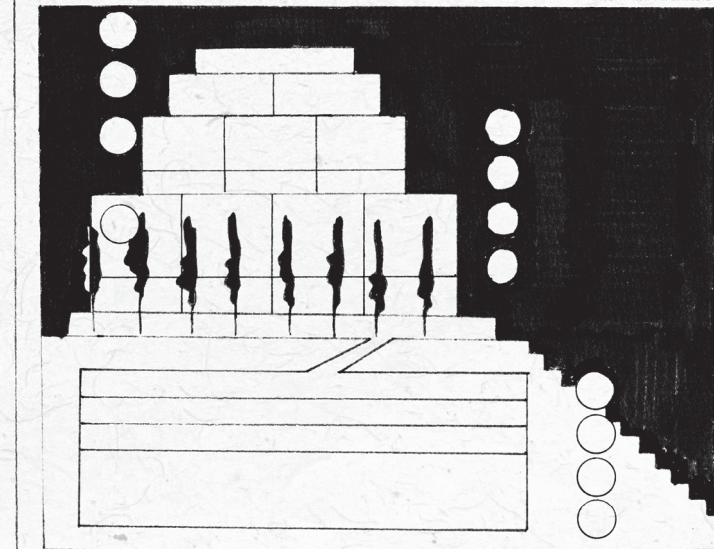


Und für alle anderen nochmals: **HERZLICH WILLKOMMEN!** Alle da? Nein, noch nicht, wir
wollen also noch zuwarten. Ich kann Ihnen ja inzwischen schon mal ein bisschen was erzäh-
len, Ihnen näherbringen, wo Sie hier gelandet sind, was es mit dem Haus und all seinen Be-
sonderheiten auf sich hat und wer Sie nun auf diesem Rundgang begleiten wird. Beginnen
wir doch mit dem Letzten, das ist am leichtesten.

Mein Name ist Guido, in Echt heiße ich natürlich anders, aber hier als Ihr Guide bin ich Gui-
do. Guido Ganz, um genau zu sein. Ich werde Ihnen die wichtigsten Infos zur Orientierung in
diesem Haus vermitteln. Denn – glauben Sie mir! – hier wollen Sie sich nicht verlaufen und
schon gar nicht verloren gehen und gefangen bleiben.



Da wird es Bilder zu sehen geben und anderes und Lieder zu
hören. Gerne können Sie, ja, Sie sollen sogar selbst aktiv werden.
Zum Beispiel lauthals mitsingen. Die Anregungen auf Ihre eigenen
Erfahrungen übertragen. Und daran mitwirken, dass die Räume
noch besser zur Geltung kommen. Wir werden die Galerie der lau-
sigen Leitbilder betrachten, einige größere Säle und manch ver-
borgene Kammer betreten.



Jeder Raum hat hier seinen speziellen Schwerpunkt, quasi eine
Facette des fragwürdigen Führens. Denn genau darum geht es,
zu seiner Illustration wurde dieses Haus gestaltet. Um zu zeigen,
welch abstruse Formen und Gestalten lausiges Leadership entwik-
keln kann. Je nachdem, welchen Scheinwerfer man darauf richtet.

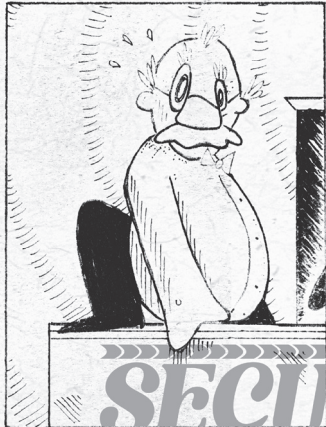
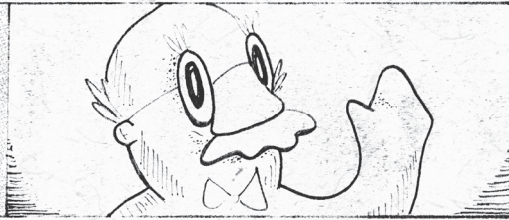
Wenn wir uns auf
den Verbindungs-
wegen zwischen
den Räumen treffen,
habe ich etwas ganz
Besonderes für Sie:
eine oder, besser
gesagt, mehrere
Geschichten.

Sie können diese
als Fortsetzungs-
geschichte hören
oder auch mittendrin
beginnen oder ganz
am Ende.

Wie Sie wollen.



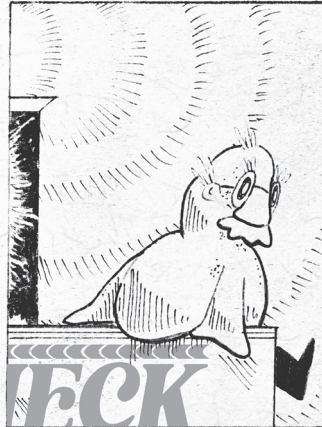
Dies gilt übrigens für das gesamte Haus. Wählen Sie Ihre Route, wie es Ihnen beliebt, lassen Sie sich von Ihren Vorlieben, aber auch von Ihren inneren Abgründen leiten ... Ach, ich verquatsche mich – es ist meine Begeisterung für das Haus und seine wunderbaren Ausstellungsstücke, ja, für alles, was Sie hier vorfinden.



Ich bin auch schon ...



... gespannt auf alles, ...

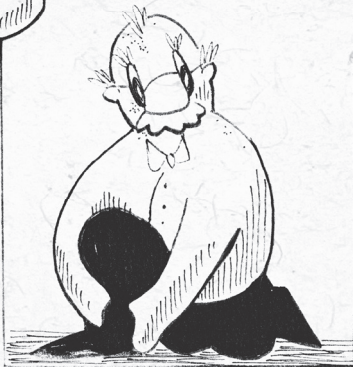
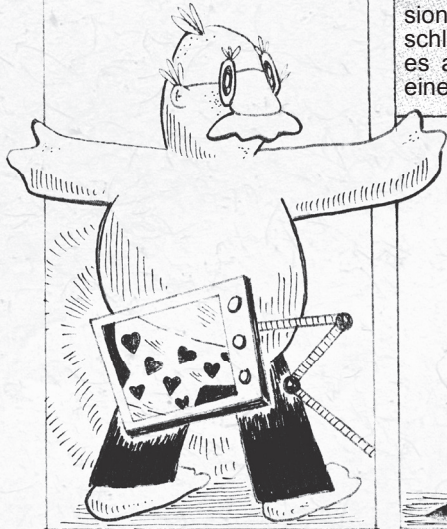


... ist für mich ...

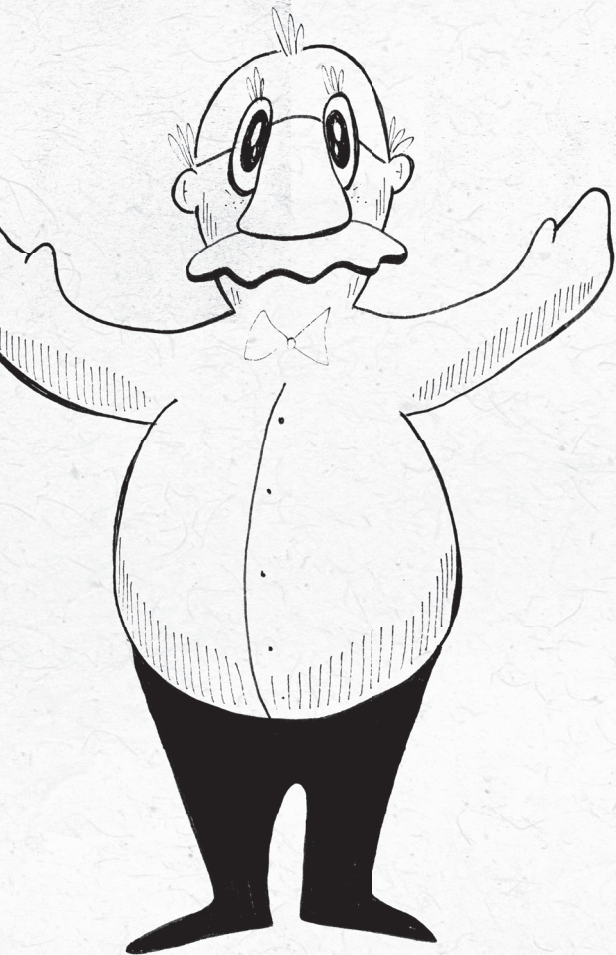
... auch das erste Mal, dass ich hier durch das Haus führen darf - spontane Aushilfsanstellung, Sie wissen ...

... vielleicht, wie das ist. Back in Action, zurück aus dem Ruhestand, meine vielleicht letzte Mission! Nebenbei bemerkt, damit ein bisschen meine Pension aufpeppen, auch nicht schlecht. Nun denn, gehen wir es an. Folgen Sie mir bitte in einen der zehn Räume ...

... aber davor gibts gleich mal wie angekündigt, frisch aus dem Nähkästchen:

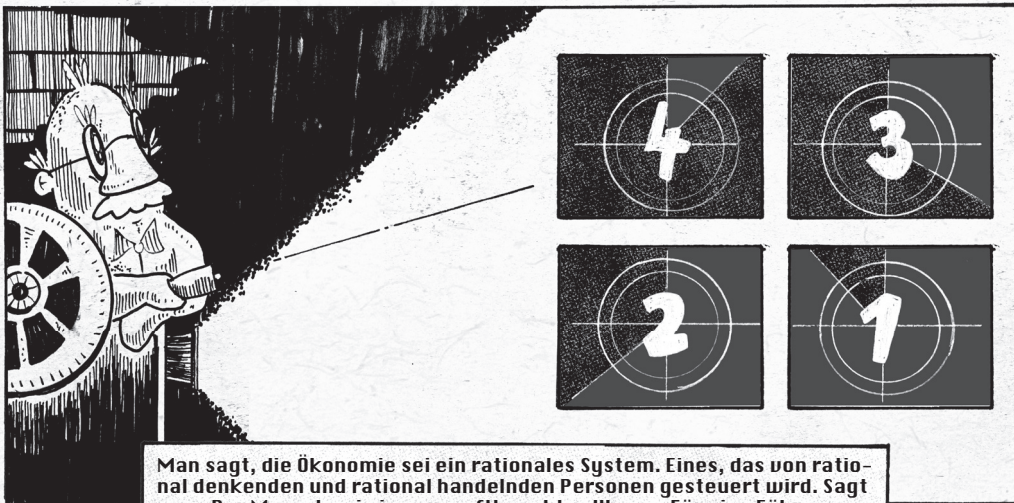


Eine kurze
Einstiegsgeschichte.

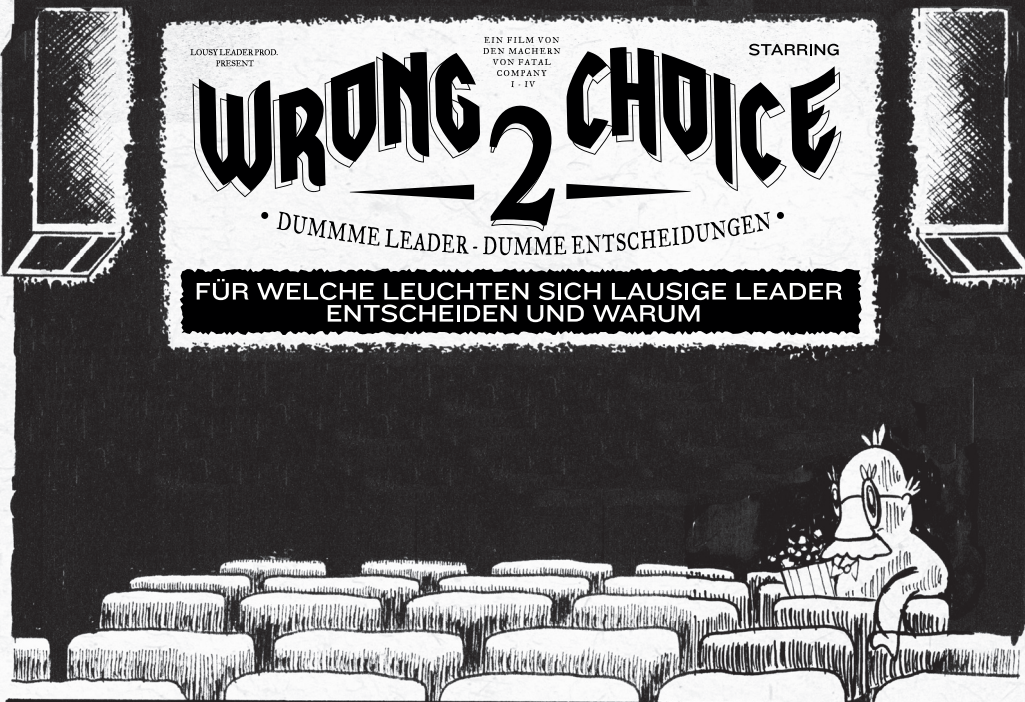


Think big.

Kommen Sie näher. Ich will Ihnen eine Geschichte erzählen. Eine Geschichte, die sich tatsächlich so oder vielleicht auch ein bisschen anders zugetragen hat. Vor einiger Zeit kam mein guter alter Freund Sven Binder auf mich zu und meinte, er müsse unbedingt loswerden, was sich da in ihm in den letzten Monaten aufgestaut hatte. Nun, hören Sie selbst, was er mir berichtete.

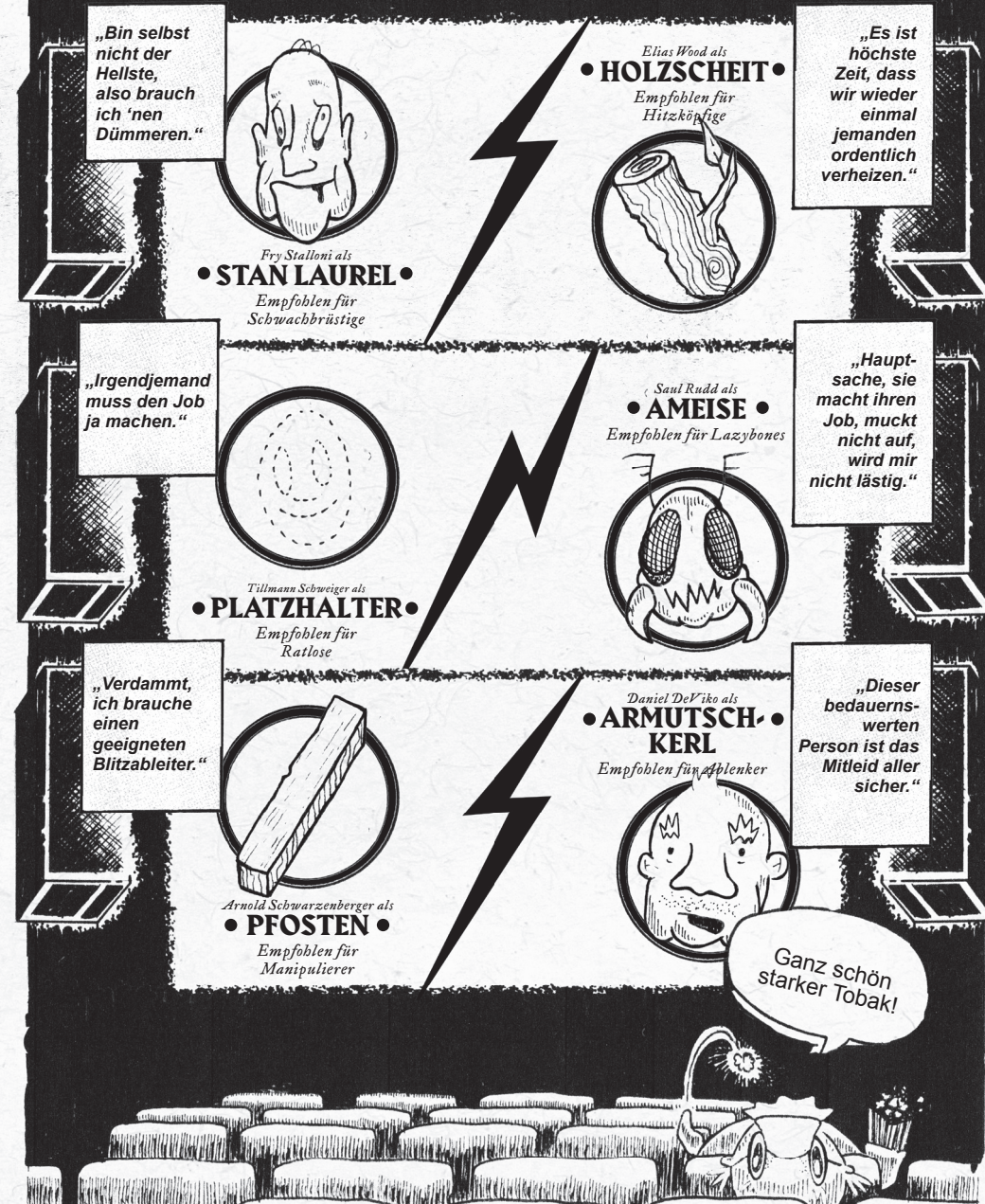


Man sagt, die Ökonomie sei ein rationales System. Eines, das von rational denkenden und rational handelnden Personen gesteuert wird. Sagt man. Der Mensch sei ein vernunftbegabtes Wesen. Für eine Führungskraft gelte das ganz besonders. Sagt man.



Man sagt auch, es gehe bei Personalentscheidungen um Objektivierung. Also um möglichst objektive Auswahlprozesse. Vor allem bei Führungspositionen. Und dass man stets die am besten passende Person wähle. Vor allem für Führungsjobs. Sagt man. Jedoch ...

In der alltäglichen Praxis läuft das schon mal ganz anders. Erinnere dich, wie du damals den Kopf geschüttelt hast. Nachdem du erfahren hast, für wen sich das Management als neuen Head of Irrendwas entschieden hat. Wahrscheinlich hast du dich gefragt, nach welchen Kriterien da ausgewählt wurde. Welcher Teufel die Entscheider geritten haben mag... Je nach persönlichem Befinden und herausragender eigener Stärke (ähm, oder so) greifen sie u.a. auf folgende Modelle zurück:



... und dann ist da auch noch die Vorgehensweise echter lausiger Leader. Umfangreiche Recherchen, gewandte Gesprächsführung, elabourierte Fragetechniken, systematische Erprobung und weitere bewährte Auswahltools - wer braucht das schon? Wozu der ganze Aufwand, wenn es doch viel easier, viel smarter geht ... ?!

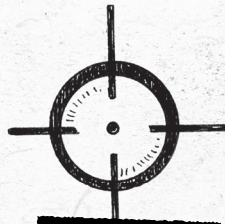
THE DEAD END METHODS

NO RESEARCH. NO QUESTIONS. ONLY FAILURE.
WIE LAUSIGE LEADER VORGEHEN UND ENTSCHEIDEN.

„Ich brauche nur zu schauen, wie jemand beim Empfang steht. Dann weiß ich schon, ob die Person für die Position geeignet ist.“



METHODE
BLITZBEOBACHTUNG



METHODE
SIPPENHAFT

„Der kommt von vornherein nicht in Frage, der stammt ja aus dem Umfeld von Müller.“

„Die erinnert mich an meine Ex. Noch Fragen?“



METHODE
FLASHBACK



METHODE
NEID

„Der Bewerber soll Mitarbeiter der Kollegin Bauer werden? Den vergönne ich ihr nicht.“

„Ja, genau der soll Mitarbeiter der Kollegin Bauer werden, da werden wir alle sehr viel zu lachen haben, hehe!“



METHODE
SCHADENFREUDE

Alles schon mehrfach erlebt, nicht wahr? Fehlt noch eine Spezialität: Wenn lausige Leader interne Stellenbesetzungen zu treffen haben, für welches Vorgehen entscheiden sie sich dann?



METHODE
BYPASSING

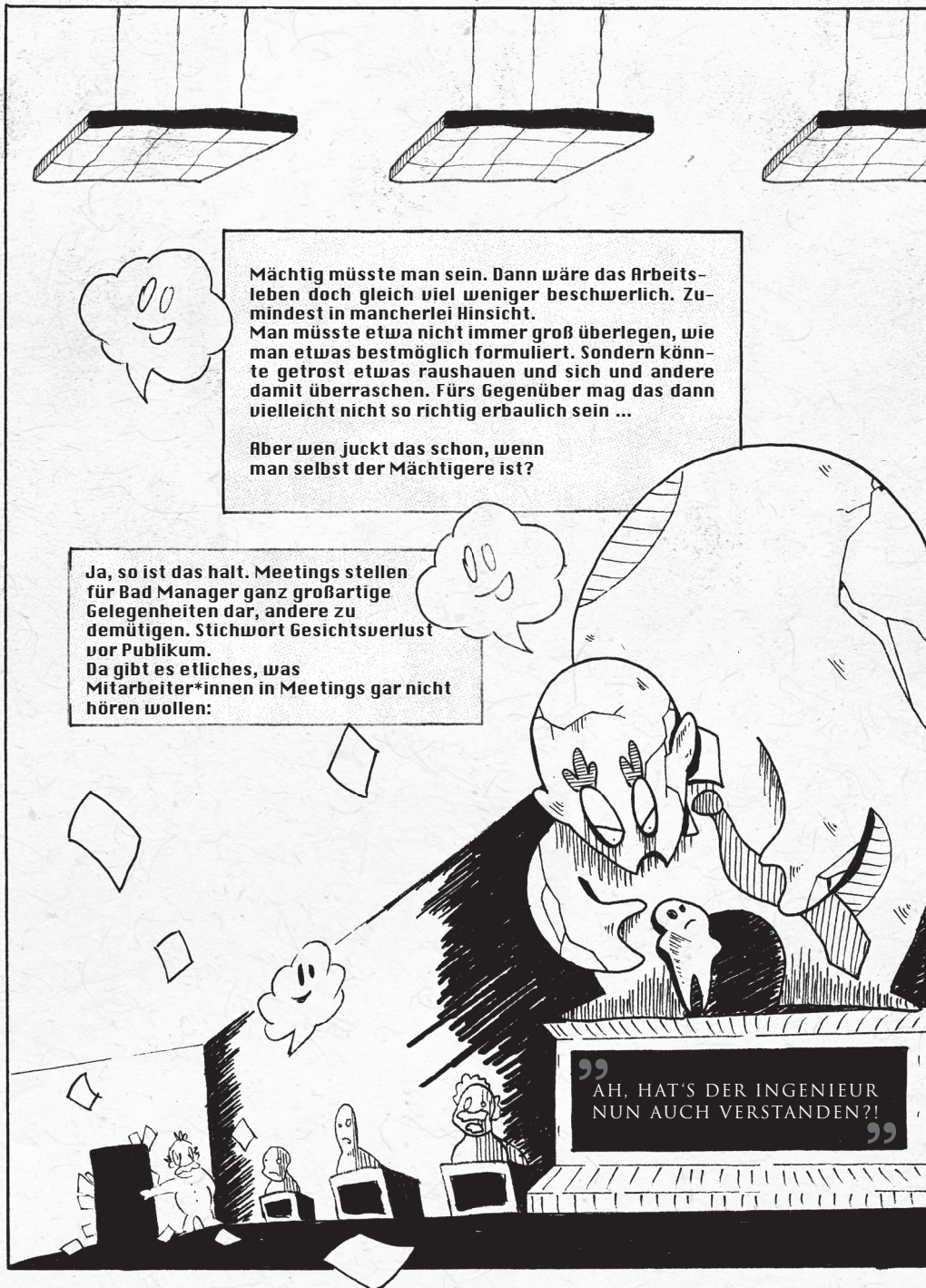
„Man übergehe die aktuelle Führungskraft und spreche direkt eine*n Mitarbeiter*in darunter an. Mit großem Unterhaltungswert für alle Beteiligten.“

„Man benenne einfach mehrere in Frage kommende Personen und sehe dann genüsslich zu, wie sie sich gegenseitig zerfleischen.“



METHODE
DOGFIGHT

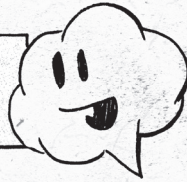
Sag schon, wer kommt dir da jeweils in den Sinn? Wer eurer Führungskräfte ist wofür das beste lebende Beispiel?



Hey, Leute, was fällt euch noch alles ein? „Bonmots“, die - ganz egal, ob unter vier Augen, in einem Meeting oder nur hinterrücks - ihre beabsichtigte Wirkung, nämlich das Gegenüber schlecht aussehen zu lassen, garantiert nicht verfehlen?



Wer als lausiger Leader seine herausragende Inkompetenz besonders effektiv unterstreichen will, greift zu folgenden Hämmern:



„ ICH BIN LEIDER NICHT VORBEREITET, ABER ES WIRD SCHON GEHEN.
(WEIL ICH BIN JA SOWIESO DER/DIE GRÖSSTE UND SCHÜTTE ALLES AUS DEM ÄRMEL.) „



„ GLAUBEN SIE WIRKLICH, ICH ERINNERE MICH NOCH DARAN, WAS ICH GESTERN ENTSCHIEDEN HABE? „



„ WIR HABEN ZWAR KEINE AHNUNG, WIE WIR DIE KÜRZUNGEN HINKRIEGEN UND WER ALLER BETROFFEN IST - ABER VERTRAUT UNS! „



„ IHR MÜSST ARBEITEN, ALS WÄRE ALLES IN ORDNUNG. „



„ WARUM HABEN SIE AM SONNTAG NICHT AUF MEIN MAIL GEANTWORTET? „



„ WOLLEN SIE WIRKLICH IHRE STUNDEN AUFSTOCKEN? KÖNNEN SIE NICHT EINFACH SCHNELLER ARBEITEN? „



„ WOZU ÜBER ZIELE NACHDENKEN, WENN WIR NICHT EINMAL DAS TAGESGESCHÄFT IM GRIFF HABEN? „



„ ICH WEISS GAR NICHT, WAS ICH HIER SOLL. „

Weitere Ideen bzw. Erfahrungen?

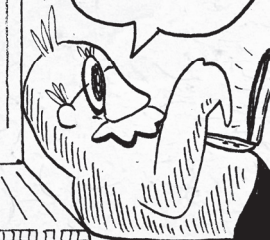
„Schreiben“ reimt sich nicht umsonst auf „Bleiben“. Manch einer jedoch schreibt und vergisst ganz darauf, dass das Geschriebene auch bleibt.



Noch etwas zum Abschluss. Besonders viel anrichten lässt sich mit dieser wunderbaren Funktion „Allen antworten“ - schwupsdiwups, schon gibt es unbeabsichtigt viele Mitlesende, die sich einen Ast lachen.

Manch einem seien daher die Basics der Kommunikation in Erinnerung gerufen. Es empfiehlt sich, vor dem Sprechen, also auch vor dem Drücken des „Senden“-Buttons das Hirn einzuschalten.

...ALLEN ANTWORTEN...



„Sorry, lieber Kunde, da hat mein Team geschlampt.“
•
„Meier, sorgen Sie dafür, dass der Betriebsrat gedemütigt wird.“

So, und jetzt ein Päuschen, Zeit für eine Geschichte!