

Ein Schweizer Uhrenhersteller verabredete ein Wettrudern gegen eine Firma mit Sitz in Hong Kong, das auf dem Bielersee ausgetragen werden sollte.

Beide Firmenmannschaften hatten lange und hart trainiert, die Schweizer während der Arbeitszeit, die Chinesen in ihrer Freizeit. Die Schweizer Firma hatte zudem in Zusammenarbeit mit allen Mitarbeitern Benchmarks festgelegt und ein Leitbild formuliert.

Als der große Tag kam, waren beide Mannschaften topfit, doch trotz Schweizer Zeitmessung gewannen die Chinesen das Rennen mit einem Vorsprung von zwei Kilometern. Nach dieser Niederlage war das Schweizer Team äußerst deprimiert, die Moral sank auf den Nullpunkt und die Presse forderte Dopingkontrollen oder sprach von einem Sonderfall Schweiz.



Das obere Management entschied, dass der Grund für diese Niederlage unbedingt herauszufinden sei. Ein Projektteam wurde beauftragt, das Problem zu untersuchen, eine Studie zuhanden des Managements zu erstellen und geeignete Strategien zu empfehlen.

Nach umfangreichen Untersuchungen fand man heraus, dass bei den Chinesen zwanzig Personen ruderten und eine Person steuerte, während im Schweizer Team eine Person ruderte und zwanzig steuerten.

Das obere Management engagierte sofort eine renommierten Firma für Human Research Consulting, die eine Studie über die Struktur des Schweizer Teams anfertigen sollte. Nach einigen Monaten und beträchtlichen Kosten kamen die Berater zum Schluss, dass zu viele Leute steuerten.

Um einer weiteren Niederlage gegen die Chinesen vorzubeugen, wurde die Teamstruktur geändert: Es gab jetzt vier Steuerleute, zwei Obersteuerleute, einen Steuereinschreiber und sein Assistent, einen Generalsekretär mit Stellvertreter und Beisitzer, zwei Inspektoren, einen wissenschaftlichen Mitarbeiter, ein mittleres Kader, eine Kontrollstelle und einen Ruderer. Für den Ruderer wurden begleitende Weiterbildungskurse obligatorisch erklärt und ein Leistungsbewertungssystem eingeführt, um ihm mehr Motivationsanreize zu geben. Sein Aufgabenbereich wurde erweitert, ein Pflichtenheft für ihn erstellt und man räumte ihm mehr Verantwortung ein.

Bei der nächsten Regatta gewannen die Chinesen mit einem Vorsprung von drei Kilometern!

Nun musste etwas Entscheidendes geschehen, da war man sich sowohl beim Businesslunch als auch an der Cüpli-Bar einig. Als Sofortmassnahme sprach das obere Management für sich namhafte Boni, für das mittlere Kader einen Kredit für drei zehnmonatige Burn-out-Urlaube. Den wissenschaftlichen Mitarbeiter empfahl man der hiesigen Universität für die Ehrendoktorwürde und die Inspektoren stiegen zwei Gehaltsklassen. Für den Ruderer arbeitete man einen Sozialplan aus und half ihm bei der beruflichen Neuorientierung. Der Budgetposten „Neues Boot“ wurde belassen, da er im Rahmen der Wirtschaftsförderung von der öffentlichen Hand subventioniert wurde. Als Restrukturierung wurden aber die Ruder verkauft und kostengünstig schlankere Ruder angeschafft.

Für die Steuerleute wurde eine interne Party organisiert. Eine Homestory in der Hauszeitung hob hervor, dass sie mit ihrer Proaktivität ein noch schlechteres Abschneiden verhindert hatten. Der Beraterfirma wurde ein Lob ausgesprochen und das eingesparte Geld wurde dem oberen Management in Form von Anteilscheinen am neuen Golfplatz ausbezahlt.

TEXT NACH EINER WANDERKOPIE, ILL. „RUDERN“, FOTO: LDs

**Schreibe diese Geschichte so um, dass sie noch besser der Wirklichkeit entspricht.**

**Beachte:**

1. „Schweizer Uhrenhersteller“ sind durch „Erziehungsdirektion des Kantons ...“ zu ersetzen.
2. Die Konkurrenten wären nicht die Chinesen, sondern die Finnen
3. Anstatt um eine Ruderregatta würde es sich um die PISA-Erhebung handeln.
4. Den Ausdruck „beträchtliche Kosten“ könnte man belassen, ebenso Business-Lunch und Cüpli-Bar.
5. Anstatt Ruderer wäre einzusetzen: Lehrerin, Lehrer, LehrerIn, Lehrperson oder Lehrkörpermitglied (auch schon gehört) oder – eine solche perfekt geschlechtsneutrale Bezeichnung könnte man in einer antizipierten Brainstorming-Session entwickeln - LehrkörpermitgliedIn.

\*Die SWATCH-Gruppe z.B. ist nämlich ein bereits ein Erfolgsmodell, wogegen die Erziehungsdirektorenkonferenz in dieser Hinsicht noch beträchtliches Ausbaupotential aufweist.