

BODO JANSSEN
DIE STILLE
REVOLUTION

BODO JANSSEN
DIE STILLE
REVOLUTION

FÜHREN MIT SINN
UND MENSCHLICHKEIT

ARISTON 

Der Verlag weist ausdrücklich darauf hin, dass im Text enthaltene externe Links vom Verlag nur bis zum Zeitpunkt der Buchveröffentlichung eingesehen werden konnten. Auf spätere Veränderungen hat der Verlag keinerlei Einfluss. Eine Haftung des Verlags ist daher ausgeschlossen.

Bibliografische Information der Deutschen Bibliothek

Die Deutsche Bibliothek verzeichnet diese Publikation in der Deutschen Nationalbibliografie; detaillierte bibliografische Daten sind im Internet unter <http://dnb.ddb.de> abrufbar.



Verlagsgruppe Random House FSC® N001967

© 2016 Ariston Verlag in der Verlagsgruppe Random House GmbH,
Neumarkter Str. 28, 81673 München

Alle Rechte vorbehalten

Beratung: Stefan Linde

Redaktion: Evelyn Boos-Körner

Umschlaggestaltung: Hauptmann und Kompanie, Zürich
unter Verwendung eines Motivs von Monique Wüstenhagen

Satz: Leingärtner, Nabburg

Druck und Bindung: GGP Media GmbH, Pößneck

Printed in Germany

ISBN 978-3-424-20138-3

Pflicht ohne Liebe macht verdrießlich
Verantwortung ohne Liebe macht rücksichtslos
Gerechtigkeit ohne Liebe macht hart
Wahrheit ohne Liebe macht kritiksüchtig
Erziehung ohne Liebe macht widerspruchsvoll
Klugheit ohne Liebe macht gerissen
Freundlichkeit ohne Liebe macht heuchlerisch
Ordnung ohne Liebe macht kleinlich
Sachkenntnis ohne Liebe macht rechthaberisch
Macht ohne Liebe macht gewalttätig
Ehre ohne Liebe macht hochmütig
Besitz ohne Liebe macht geizig
Glaube ohne Liebe macht fanatisch

VERMUTLICH AUS DEM TAOISMUS

*Für meine Frau Claudia und meine Kinder
Julius, Milla und Enna*

Inhalt

TEIL I

| | |
|--|----|
| Hochmut kommt vor dem Fall | 9 |
| 1 Ein Schlag ins Gesicht | 11 |
| 2 Wider den Gehorsam | 27 |
| 3 Hildegards Disziplin – und die Weisheit hinter den Mauern | 39 |

TEIL II

| | |
|---|-----|
| Wer sich selbst gefunden hat, der kann nichts mehr auf dieser Welt verlieren | 57 |
| 4 Ein Leben an der Oberfläche – und die Entführung | 59 |
| 5 »Ist das der Tod?« | 71 |
| 6 Die laute Stille | 83 |
| 7 Widerstand gegen Shareholder – und für ein Jugendherbergsmodell | 99 |
| 8 Schiffbruch ohne Leuchtturm? | 115 |
| 9 Eine Vision von glücklichen Menschen | 129 |

| | |
|--|-----|
| 10 Mitarbeiter auf dem Weg ins Kloster | 151 |
| 11 Ein Unternehmer als Coach | 165 |
| 12 Leben statt reden | 187 |

TEIL III

| | |
|---|-----|
| Was wir sind und was wir sein können | 199 |
| 13 Upstalsboom, so einzigartig wie sein Name | 201 |
| 14 Der Norden tut Gutes | 215 |
| 15 Moin, moin, Ruanda | 229 |
| 16 Tour des Lebens – auf den Kilimandscharo | 233 |
| 17 Die Seehotel-Story | 255 |
| 18 Neue Gesinnung statt neuer Managementmethoden | 265 |
| Das Abenteuer geht weiter | 279 |
| Literarische Begleiter | 283 |
| Film-Links | 287 |

TEIL I

Hochmut kommt vor dem Fall¹

¹ Die Bibel, Spr. 16,18

1 | Ein Schlag ins Gesicht

Es klopfte an meiner Tür, es war ein Montagmorgen im Januar 2010. »Ich bin da«, sagte Herr Gaukler, ein Mann um die fünfzig mit leicht ergrauten Schläfen, modernem Stoppelhaarschnitt, dennoch kein Jungspund, nichts von allem, was seinen Nachnamen rechtfertigen würde. Stattdessen wirkte er angenehm gesetled, mit ausgeprägt sensiblen Gesichtszügen, seine Statur war eher von kräftiger Natur. Einen solchen Menschen konnte bestimmt nichts so leicht umhauen.

»Bitte, setzen Sie sich«, sagte ich, nachdem wir uns vorgestellt hatten. Ich bugsierte ihn zu einer Sitzecke.

»Dann erzählen Sie doch mal genau, was in den letzten Jahren so alles gelaufen ist«, forderte Bernd Gaukler mich auf, nachdem er tief ins weiche Leder gesunken war.

Ich berichtete über all das Grandiose, über die gute Entwicklung seit meinem Einstieg in das elterliche Unternehmen, schwärmte ihm von kybernetischem Management und Sensibilitätsmodellen vor, von all diesen Dingen, die mit dem Umgang von Komplexität zu tun und uns zu einem einzigartigen Unternehmen gemacht hatten. Zwischendurch blickte ich Herrn Gaukler an. Ich selbst war, wie so häufig, mal wieder hochgradig begeistert von dem, was ich da von mir gab, aber mein Gegenüber schien nicht im Geringsten beeindruckt zu sein. Er guckte mich nur ernst an, dabei war ich es gewohnt, dass meine Zuhörer bei meinen Ausführungen mit glänzenden Augen Zustimmung signalisierten und mir verbal auf die Schultern klopfen: »Toll, Herr Janssen!« Oder: »Schön,

Herr Janssen!« Doch nichts dergleichen, Herr Gaukler schaute mich einfach nur emotionslos an und verfolgte weiter meinen Monolog, den ich, ohne mich von seiner Zurückhaltung beeindrucken zu lassen, fortsetzte.

»Wieso bin ich dann da?«, fragte mein Gegenüber schließlich, als ich nach einer halben Stunde sämtliche heroischen Taten meinerseits zum Besten gegeben hatte. »Was soll ich hier, wenn alles so toll ist? Oder ist die Bilanz am Ende doch nicht so positiv? Sie hatten mir am Telefon etwas anderes erzählt.«

»Na ja, es gibt da das eine oder andere, das ich ja bereits angesprochen hatte.« Zähneknirschend musste ich das zu- und ihm damit recht geben. »Und vielleicht ist es möglich, dass Sie sich dieser kleinen Schwierigkeiten annehmen können.«

Obwohl im Unternehmen alles perfekt zu sein schien, hatte sich eine Unruhe in der Firma und auch bei mir eingestellt, die größer und größer wurde. Mitarbeiter kündigten, Mitarbeiter wurden gekündigt, in den Hotels wurde von einer hohen Fluktuation gesprochen, die Zahlen derjenigen, die sich krankmeldeten, waren steil nach oben gestiegen. Parallel bewarben sich immer weniger Leute bei uns und ich hörte aus unserem Umfeld vermehrt, dass wir als Arbeitgeber nicht sonderlich angesehen waren. »Bevor du bei Upstalsboom angekommen bist, musst du schon wieder gehen« – so oder ähnlich lautete die Aussage, mit der die Gangart in unserem Unternehmen charakterisiert wurde. Nicht angenehm. Offenbar hatten wir keinen guten Ruf. Bei damals gut vierhundert Mitarbeitern (heute sind es rund sechshundertfünfzig) war das etwas, was ich nicht einfach ignorieren konnte.

Ich hatte die schlechten Nachrichten ernst genommen. So wie jedes traditionell ausgerichtete Unternehmen sie ernst genommen hätte. Eine Task Force nach der anderen war eingerichtet worden, um auftretende Vakanzen zu füllen. Aber von einer dauerhaften Lösung konnte bei diesem Notfallmanage-

ment keine Rede sein, denn die ständigen Improvisationen zogen eine Dynamik nach sich, die für Hektik sorgte. Es war doch eine absurde Situation, überlegte ich. Da erwirtschaftete ich für unseren mittelständischen Betrieb mit unzufriedenen Mitarbeitern steigende Umsatzzahlen im zweistelligen Millionenbereich; sogar Mitbewerber, größer als wir, waren auf uns aufmerksam geworden. Dennoch konnte ich mir nicht vorstellen, dass diese ungewöhnliche Konstellation auf Dauer tragbar war. Vielleicht brauchte ich mehr Mitarbeiter, die sich speziell um die Belange der Belegschaft kümmerten. Bislang hatte ich dafür eine Halbtagskraft, aber sie konnte die Hundertschar höchstens verwalten. Obwohl ich vorrangig in Zahlen und Systemen dachte, waren Zweifel bei mir aufgetreten. Gut, ja, wir könnten Unterstützung gebrauchen.

»Willst du dich nicht mal mit jemandem austauschen, der sich im Bereich Mitarbeiter gut auskennt?« Einer meiner Führungskräfte, Sergio, den ich von diesem Spagat, den wir da betrieben, sorgenvoll berichtet hatte, gab mir diese Empfehlung.

»Dazu wäre ich sofort bereit, aber ich wüsste nicht, wer dafür infrage käme.«

»Versuch es mit Bernd Gaukler, der ist seit 2002 Personalchef im Hamburger Nobelhotel Atlantic und eine Eminenz in diesem Bereich. Zudem engagiert er sich in der Handelskammer und kümmert sich intensiv und mit hervorragenden Ergebnissen um den Nachwuchs. Wenn einer helfen kann, dann er.«

Ich nahm den Hinweis auf. Am Telefon hatte Bernd Gaukler ruhig und gelassen gewirkt, er hörte aufmerksam zu, als ich ihm von der um sich greifenden Unruhe, der Fluktuation der Mitarbeiter und der rasant gestiegenen Krankheitsquote im Unternehmen erzählte. Er wisse ja selbst am besten, dass die Hotellerie von einem Fachkräftemangel geplagt sei. Anschei-

nend hätte Upstalsboom überhaupt keine Anziehungskraft mehr für potenzielle Mitarbeiter, und das, obwohl wir inzwischen eine ganz ordentliche Größenordnung erlangt hätten. Die Risse im Personalfundament wären jedoch immer schwerer zu kitten. Am Ende des Gesprächs einigten wir uns darauf, dass er, Bernd Gaukler, nach Emden kommen wolle. Und aus diesem Grund war er jetzt da und saß bei mir im Büro.

Nachdem ich ihm dann »das eine oder andere« ausführlich erläutert hatte, erwiderte er seelenruhig: »Gern werde ich mir ein Bild von den Problemen hier im Unternehmen machen. Als erste Maßnahme kann ich Ihnen Folgendes vorschlagen – ich reise durch alle Hotels und spreche mit den Menschen.«

»Das soll kein Hindernis sein.«

»Aber ich brauche dafür Zeit, viel Zeit. Ich brauche ein halbes Jahr, um mit allen Mitarbeitern sprechen zu können.«

Im ersten Moment war ich empört. So empört, dass ich mich von meinem Platz erhob. Nein, das konnte nicht sein. Wieso will der denn jetzt ein halbes Jahr lang nur mit den Mitarbeitern sprechen, auch noch mit allen, und sonst nichts tun? »Sprechen« fiel für mich damals eindeutig in die Kategorie »nichts tun«. Auch Herr Gaukler wollte sich gerade von seinem tiefen Sitz lösen, als ich mich mit einem Seufzer wieder niederließ. Tat ich das freiwillig? Ein für uns finanzielles Schwergewicht wie Bernd Gaukler ein halbes Jahr fulltime zu bezahlen, das strapazierte eindeutig unsere Verhältnisse. Und dann wollte er in den sechs Monaten nichts anderes tun, als mit den Menschen zu plaudern. Gab es da nicht professionellere Wege? War ich da einem Scharlatan aufgefressen?

Offensichtlich nicht, denn mein erster Impuls, meine Überreaktion, hatte keinen Bestand. Ich selbst hatte das Wort »Innovation« auf meine ostfriesischen Freiheitsfahnen geschrieben.

Wie sollte ich sonst die Unruhe, die Hektik unter den Mitarbeitern in den Griff bekommen, wenn nicht durch ein innovatives Vorgehen? Außerdem: Bernd Gaukler war mir vom ersten Moment an sympathisch. Ein großer Pluspunkt. Und er hatte Vorschusslorbeeren von einem meiner besten Mitarbeiter erhalten, da musste an seinem Vorgehen doch etwas dran sein.

»Gut«, sagte ich, nachdem ich mich von dieser Überraschung erholt hatte, »wenn Sie glauben, dass das das Richtige ist, so stimme ich dem zu. Gehen Sie in die Hotels und sprechen Sie mit den Mitarbeitern. Danach schauen wir, wie es weitergeht.«

Das machte er dann auch. Und so hatte ich einen neuen Mitarbeiter, denn Bernd Gaukler kündigte nach sieben Jahren im Hotel Atlantic Kempinski und fing bei Upstalsboom an. Kurz nach unserem Gespräch verschwand er und unternahm eine Tour durch die Hotels. Viel hörte ich nicht von ihm, ich ließ ihn aber auch in Ruhe, froh darüber, dass es jemanden gab, der sich um die Mitarbeiterprobleme kümmerte. Dadurch brauchte ich mich nicht weiter mit ihnen zu beschäftigen, sondern konnte mich auf meine Zahlen, Daten und Fakten konzentrieren, auf das, was ich nicht nur am liebsten tat, sondern auch als meine Hauptaufgabe betrachtete. Noch war ich der zahlenfixierte und zielmanagement-besessene Betriebswirt, der erst zu der Erkenntnis gelangen musste, dass es die Menschen sind, die den Erfolg eines Unternehmens ausmachen.

Genau ein halbes Jahr später, nach vielen Gesprächen mit über zweihundert Mitarbeitern, stand Bernd Gaukler erneut vor meiner Bürotür. Er klopfte dezent, aber bestimmt. Da wusste einer, dass es besser war, ihn eintreten statt draußen warten zu lassen. Dieses Mal zog er meinen riesigen Schreib-

tisch mit den Stühlen der Sitzecke vor und setzte sich mir aufrecht gegenüber. Sein Gesichtsausdruck war ernst.

»Herr Janssen, ich habe ein Problem«, begann er.

Mit einem Lächeln erwiderte ich: »Probleme haben wir in der Regel nicht, maximal Herausforderungen, und unter normalen Umständen Aufgaben, die es zu bewältigen gilt.«

»Nein, Herr Janssen, ich habe wirklich ein Problem.«

»Na, dann legen Sie mal los. Was ist denn Ihr Problem?«

»Ich arbeite mittlerweile für zwei Unternehmen.«

Zwei Unternehmen? Ich war völlig von den Socken. »Wieso zwei Unternehmen? Haben wir amerikanische Verhältnisse, geht nun auch bei uns in Deutschland der Trend zu Zweit- und Drittjobs? Verdienen Sie hier nicht genug, dass Sie einen Zweitjob annehmen mussten? Reicht Ihnen das Gehalt nicht, das wir Ihnen bieten?« In Gedanken fügte ich noch hinzu: Das hatten wir nicht vereinbart. Noch eine zweite Beschäftigung! Mit wem hatte ich es da zu tun?

»Herr Janssen, da haben Sie mich wohl missverstanden. Ich brauche keinen Zweitjob. Es ist nicht so, wie Sie gerade denken. Mit meinem Gehalt bin ich zufrieden.«

»Wie ist es denn dann?«, hakte ich nach, noch immer völlig perplex. Ungläubig sah ich ihn an.

Bernd Gaukler zögerte einen Moment, dann antwortete er: »Ich arbeite einmal für ein Unternehmen, wie Sie es mir vor einem halben Jahr beschrieben haben, und dann arbeite ich für ein Unternehmen, wie Ihre Mitarbeiter es mir beschrieben haben. Und das eine hat mit dem anderen nichts zu tun. Sie sprachen von einer hervorragenden Führung und einer tollen Entwicklung, Ihre Mitarbeiter redeten allerdings von einem Unternehmen, in dem sie sich schlecht geführt fühlen und in dem eine miserable Stimmung herrscht.«

Nicht wirklich beeindruckt, kam mir Ralph Waldo Emerson in den Sinn, von dem amerikanischen Philosophen und

Freigeist stammt der Ausspruch: »Für zwei unterschiedliche Geister kann ein und dieselbe Welt den Himmel oder die Hölle bedeuten.« Ich hatte diesen Aphorismus in einem anderen Zusammenhang vernommen, als es um das Finden einer gemeinsamen Grundlage gegangen war. Ich wollte jetzt aber nicht glauben, dass Emersons Erkenntnis auf Upstalsboom zutraf. Nein, das konnte nicht stimmen. Wir befanden uns doch in einer Art Hochstimmung, waren auf einem guten Weg. Und nun kam dieser Typ und erzählte mir etwas von schlechter, nein miserabler Stimmung. Offensichtlich war Gaukler zu einem falschen Zeitpunkt unterwegs gewesen, hatte mit den falschen Leuten gesprochen und die falschen Fragen gestellt. Seine Ansicht, die er mir da präsentierte, konnte ich partout nicht teilen. Dieses Geschwafel hatte auch nicht ansatzweise eine belastbare Qualität. Es schmeckte mir nicht. Es war nicht valide, er hatte mir keine Daten präsentiert, keine Fakten und schon gar keine Zahlen.

Erneut stieg Empörung in mir auf: Was bildet der sich eigentlich ein? Ein halbes Jahr durch die Gegend zu gurken und mit Menschen zu quatschen, um mir dann zu sagen, wie Upstalsboom tickt? Nein, nicht mit mir. An dem, was er mir da präsentierte, war nichts relevant. Doch mein Verhalten war einzig und allein eine Abwehrreaktion, denn mein neuer Mitarbeiter hatte mir, ohne dass ich mir dessen bewusst war, einen Spiegel vorgehalten, mit einem Bild von mir, das ganz anders war als das, das ich von mir hatte. Doch gegenüber meinem Berichterstatter zeigte ich mich aufgeschlossen, beherrscht und verständnisvoll, insgeheim kochte es in mir, ich spürte meinen Puls förmlich rasen.

Bernd Gaukler war aber noch nicht fertig. »Und was mir auch noch aufgefallen ist: Ich habe die Mitarbeiterkultur als angstgeprägt erlebt.«

»Angst bei den Mitarbeitern?« Angst hatte ich bislang nur bei uns in der Geschäftszentrale kennengelernt, als die Angst vor den Shareholdern so vieles gelähmt hatte und wir uns daher so unfrei gefühlt hatten. Aber diese Angst war wohl kaum zu allen Mitarbeitern durchgedrungen, sondern hatte vor allem die Personen der Geschäftsleitung betroffen. »Wovor haben die Mitarbeiter Angst?«, fragte ich reserviert nach.

Der ehemalige Personalchef des Hotel Atlantic räusperte sich. »Da gibt es die Angst, den Job zu verlieren, weil man irgendwo anecken könnte. Dann Angst vor Ihnen und den anderen Führungskräften.«

»Wovon sprechen Sie? Das ist mir zu pauschal, das können nur subjektive und vor allem einzelne Eindrücke sein.« Bernd Gaukler zuckte mit keiner Wimper. »Können wir das Ganze vielleicht valide gestalten?« Ich musste mich sehr zusammennehmen. »Können wir Ihre Behauptung auf eine Zahlen-, Daten-, Fakten-Basis stellen, mit denen wir Ihre Aussagen fundiert belegen? Ich kann doch ohne belastbares Material keine Entscheidungen treffen, geschweige denn Maßnahmen einleiten, die eine Veränderung herbeiführen.«

Gaukler legte bedächtig seinen Kopf zur Seite. »Das lässt sich ganz einfach bewerkstelligen, wir machen eine Mitarbeiterbefragung, digital und anonym. Da haben die Mitarbeiter die Möglichkeit, sich zu äußern, dann haben Sie die Ergebnisse schwarz auf weiß und können sehen, was es mit der Stimmung im Unternehmen auf sich hat.«

Darauf gab es nur eine Antwort, wenn ich nicht völlig die Augen vor dem verschließen wollte, was mir gerade gesagt worden war. »Ist mir recht«, erwiderte ich vorsichtig.

»Der Fisch stinkt vom Kopf her«, das ist eine norddeutsche Redensart, die auch Altkanzler Gerhard Schröder gern benutzte. Er sagte das immer dann, wenn Führungskräfte in der Politik, in Parteien, Verbänden oder in der Industrie Fehler

gemacht oder umstrittene Entscheidungen getroffen hatten. Im Kopf sitzt nämlich das leicht verderbliche Gehirn. Mit anderen Worten: Die Führungskräfte einer Organisation oder eines Unternehmens sind verantwortlich, wenn es Probleme gibt, nicht der einzelne Mitarbeiter. Die Mitarbeiter können noch so fleißig sein, die Existenz eines Unternehmens werden sie, wenn es hart auf hart kommt, nicht retten können. Das hatte ich auch in den begrenzten Semestern meines BWL-Studiums gelernt: Ein Unternehmen wird auf allen Ebenen einzig und allein von den Führungskräften geprägt. Aber was sollten diese Gedanken? Bei Upstalsboom gab es keine Probleme, schon gar nicht, was meine Person betraf. Ich hatte doch dafür gesorgt, dass sich das Unternehmen mit meinen zukunftsweisenden und zum Teil aus St. Gallen stammenden komplexitätskompatiblen Managementmethoden seit 2005 gut entwickelt hatte.

Aber Gauklers pauschale Aussage hinterließ bei mir ein schlechtes Gefühl. Traf sie vielleicht einen meiner blinden Flecken? Schon 2006 hatte ich eine Mitarbeiterbefragung gemacht, damals war die Initiative von mir ausgegangen. Das Ergebnis war nicht gut ausgefallen, um es mal harmlos auszudrücken. Im Grunde waren die Ergebnisse so schlecht gewesen, dass eine Veröffentlichung und Konsequenzen in der Praxis zur Verbesserung der Situation für mich nicht infrage kamen. Also ignorierte ich die Mitarbeiterbefragung und meine Nachbearbeitung bestand darin, die gesammelten Werke in der untersten Schublade meines Schreibtischs verschwinden zu lassen.

Aber wieso hatte ich das Gefühl, dass Bernd Gaukler in seinem Kopf eine Idee hatte? Wieso nahm ich ihn überhaupt ernst? Hätte ich ihn nicht mit der Frage »Was wollen die Leute jetzt schon wieder?« abspeisen sollen? Genau. Und hätte ich die schlechte Stimmung bei den Mitarbeitern nicht

auch als Gejammer abtun können? Machte ich jedoch nicht. Gab es da womöglich eine Ahnung, dass seit meiner ersten Umfrage kaum eine großartige Verbesserung eingetreten war? So sehr ich versuchte, das Gespräch mit Gaukler zu verdrängen, es klappte nicht. In diesen Spiegel, den er mir vor Augen gehalten hatte und den ich am liebsten zertrümmern wollte, musste ich dieses Mal schauen. Kränkung hin, Kränkung her. Schon einmal hatte ich weggeguckt, und das war im Nachhinein betrachtet krachend in die Hose gegangen. Noch Jahre später haben sich die Mitarbeiter nach den Ergebnissen der ersten Mitarbeiterbefragung erkundigt. Und weil die Ergebnisse in der untersten Schublade meines Schreibtisches lagen, waren diese Fragen sehr unangenehm.

Nach drei Monaten klopfte es abermals an meiner Bürotür, genauso selbstbewusst wie zuvor. Bis auf die Vorbereitungen für die Befragung hatte ich wenig von ihrer Durchführung mitbekommen. Hie und da sah ich Plakate, auf denen die Mitarbeiter dazu eingeladen wurden, an der Befragung teilzunehmen. Ansonsten lief alles sehr geräuschlos ab. Vor dem jetzigen Besuch von Bernd Gaukler hatte ich noch vernommen, dass die Beteiligung mit knapp über fünfzig Prozent der befragten Mitarbeiter normal sei, insbesondere unter Berücksichtigung meines Fauxpas im Umgang mit den Ergebnissen der ersten Mitarbeiterbefragung. Die Hälfte der Mitarbeiter erinnerte sich wohl noch und war der Meinung, dass eine Beteiligung sinnlos sei, da sich anschließend ohnehin nichts ändern würde. Nichtsdestotrotz war ich angesichts der bevorstehenden Kunde der neuen Ergebnisse frohen Mutes. Mein Selbstwertgefühl war so hoch, nichts konnte es erschüttern. Noch nicht.

»Herr Janssen, ich bringe Ihnen die Ergebnisse.« Bernd Gaukler holte nach seinem Eintreten zwei dicke Pamphlete aus seiner Tasche, die ich mit Spannung betrachtete.

»Und?«

»In Schulnoten ausgedrückt, was denken Sie, wie es ausgegangen ist?« Gaukler musterte mich.

»Ich denke«, sagte ich, ohne zu zögern, »dass wir mit einer Zwei bewertet wurden. Unsere Mitarbeiter können dort arbeiten, wo andere Menschen Urlaub machen, wir bezahlen pünktlich die Löhne, und wir sind auf einem Erfolgskurs, dem keiner unserer Mitarbeiter verborgen bleiben dürfte. Auch spreche ich hier und dort mit ihnen, ja, eine Zwei wird es wohl sein.« Gut, dachte ich noch im Stillen, die Arbeitszeiten entsprechen nicht gerade denen eines Büros, die Löhne sind im Vergleich zu anderen Branchen nicht die besten. Es ist wohl auch nicht jedermanns Sache, das ganze Jahr über auf einer Insel zu arbeiten oder im Winter an den dünn besiedelten Küsten der Nord- und Ostsee, denn an ihnen lagen und liegen die meisten unserer Upstalsboom-Hotels. Aber Hotellerie war nun mal Hotellerie, und Menschen begegnen Menschen, allein das macht unsere Branche schon so einzigartig. Abgesehen davon ist jeder unserer Mitarbeiter freiwillig bei uns, und das sicher auch, weil der Hotelalltag im Gegensatz zu Arbeitstagen in Behörden extrem abwechslungsreich und lebendig ist.

Herr Gaukler reagierte nicht auf meine Bemerkung, er hielt mir nur das oberste Blatt des ersten Pamphlets, auf dem die Ergebnisse der geschlossenen Fragen standen, hin.

»Lesen Sie.«

Und ich las: »Die durchschnittliche Zufriedenheit der Mitarbeiter liegt zwischen Vier und Fünf.« Oha, das war überhaupt nicht das, was ich erwartet hatte. Ernüchterung machte sich augenblicklich breit. Aber nicht lange. Denn schnell hatte ich die passenden Ausflüchte parat, um die Ergebnisse wieder zu konterkarieren. Bernd Gaukler hat offensichtlich einen schlechten Zeitpunkt für die Durchführung der Befragung



Bodo Janssen

Die stille Revolution

Führen mit Sinn und Menschlichkeit

ORIGINALAUSGABE

Gebundenes Buch mit Schutzumschlag, 288 Seiten, 13,5 x 21,5 cm
4 s/w Abbildungen

ISBN: 978-3-424-20138-3

Ariston

Erscheinungstermin: März 2016

Führung ist Dienstleistung und kein Privileg

Ein erfolgreicher Mensch ist nicht unbedingt glücklich, aber ein glücklicher Mensch ist erfolgreich. Eine Lebensweisheit, die Bodo Janssen auf die harte Tour gelernt hat: Als Student wurde er entführt – eine Grenzerfahrung, die den Unternehmersohn auf seine schiere Existenz zurückgeworfen hat. Als er später ins elterliche Unternehmen einstieg, ergab eine Mitarbeiterbefragung niederschmetternde Ergebnisse: ein anderer Chef sollte her. Bodo Janssen begann umzudenken, radikal. Und er entwickelte völlig neue Formen der Unternehmensführung – Grundsätze, die genug Sprengstoff in sich tragen, um unser Verhältnis zueinander in der gesamten Gesellschaft zu verändern. Einer seiner Glaubenssätze: »Wenn jemand als Führungskraft etwas verändern möchte, ist er gut damit beraten, zunächst und ausschließlich bei sich selbst anzufangen.«



[Der Titel im Katalog](#)