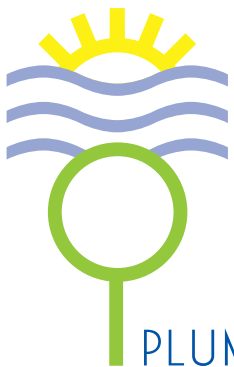




„Karneval und Unternehmensführung“

- ein humorvoller Versuch, Parallelwelten miteinander zu verbinden -



Der Karneval ist in vollem Gange. Alaaf.

Für die einen der reine Frohsinn – für die anderen der reine Wahnsinn.



Wie auch immer Sie dazu stehen – die „fünfte Jahreszeit“ bietet sich herrlich an, um einmal hinter die Kulissen des „organisierten Humors“ zu schauen und die Frage zu stellen, was eine Führungskraft vom Karneval, genauer gesagt von den „Machern“ des Karnevals, lernen kann.

Es gibt viel zu organisieren, abzustimmen, zu delegieren, zu terminieren zu telefonieren und zu tun. Kurz: **Karneval ist eine gute Gelegenheit, Managementtechniken mit Leben zu erfüllen.**

Am Beispiel einer x-beliebigen Karnevalsgesellschaft, die es sich zur Aufgabe gemacht hat, vielen Menschen Freude zu schenken, Sitzungen durchzuführen und den Kindern und Erwachsenen am Rande einer Karnevalszugstrecke „Kamelle“ zuzuschmeißen, nutzen wir im folgenden die Möglichkeit, die konkreten Anforderungen an „Karnevals-Manager“ unter die Lupe zu nehmen und sie mit denen in „normalen“ Unternehmen zu vergleichen. Dies geschieht natürlich auf eine humorvolle Art und Weise, die es je doch an Ernsthaftigkeit nicht vermissen lassen soll. Denn: Immerhin sind wir mitten im Karneval und dies ist eine ziemlich ernst zu nehmende Sache. Nun dann...

Alles beginnt mit der Idee, die klar definiert sein muss. Was ist das genaue Ziel?

- Freude schenken? (= soziales Engagement)
- Geld verdienen? (= Profitabilität)
- Einen positiven / bleibenden Eindruck hinterlassen, der dazu führt, dass Sitzungsgäste gerne wiederkommen? (= Kundenbindung).
- Kontakte zum allgemeinen und individuellen Nutzen herstellen (= Netzwerke)
- Brauchtumpflege


Ist die Zielsetzung geklärt - was meist aufgrund eines Vorstandsbeschlusses einer solchen Organisation geschieht - gilt es die Massen (hier: Mitglieder) zu elektrisieren und für das oder die ausgerufenen Ziele zu gewinnen.

Unternehmerisch wäre es wahrscheinlich so besser ausgedrückt:

Es gilt, die Mitglieder zu motivieren.

Dies ist in einer ernsthaft humorvollen Organisation eine sehr anspruchsvolle Aufgabe, da dort (in den meisten Fällen) die klassischen Instrumente der „betrieblichen Motivations- bzw. Manipulationstheorien“ nicht zur Verfügung stehen. Schade!





Der Vorsitzende einer Karnevalsgesellschaft, der Sitzungspräsident, ebenso die Geschäftsführung und weitere „wichtige Organe“ (erinnert wirklich alles an ein sehr wichtiges und internationales Unternehmen) haben unterschiedliche Möglichkeiten, Mitarbeiter (natürlich meine ich hier Mitglieder) „hinter sich zu bringen“.

Ordentliche und außerordentliche Mitgliederversammlungen, Einzelgespräche, Teammeetings (hier heißen diese eher *Stammtisch*) und Beiratssitzungen sind nur einige Maßnahmen, die wiederum stark an die „Tools“ der modernen Unternehmensführung erinnern.

Es werden Beziehungen genutzt (in Köln sagt man: *geklüngelt*), Netzwerke innerhalb des Unternehmens (meine: innerhalb der Gesellschaft) aufgebaut und in unterschiedlichen Zusammenhängen sogenannte „Primus inter pares“ auserkoren, die sich durch die Erledigung „besondere Aufgaben“ eine exponierte Position „erarbeiten“ dürfen.

In Unternehmen finden wir dies in der Regel so vor:

In einer Abteilung, in der bspw. keine „weitere Führungsebene“ eingezogen werden soll oder in der kein „Spezialistentum“ gewünscht ist (diese müssten ja gesondert entlohnt werden), der Abteilungsleiter keine Zeit findet, sich mit wichtigen und zeitintensiven Detailaufgaben auseinanderzusetzen, ist schnelle und dauerhafte Unterstützung für den Manager erforderlich.

Gerne werden in solchen Fällen „die besten Mitarbeiter“ mit diesen „besonderen Aufgaben“ betraut. Somit erhalten sie den Sonderstatus des „ersten unter Gleichen“, der - von außen betrachtet – bestenfalls dem des Esels mit der größtmöglichen Belastbarkeit gleichkommt.


Oft hat dieses „kostengünstige Upgrade“ für den Betroffenen zur Folge, dass die „einmaligen Sonderaufgaben“ zur regelmäßigen Routine werden und als zusätzliche Aufgabe bei diesem Mitarbeiter dauerhaft verbleiben.

Ein Narr ist nun, wer denkt, dass dies in „gut“ und „umsichtig“ organisierten Karnevalsgesellschaften auch anzutreffen ist.

Am Beispiel einer geplanten Sitzung erkennen wir weitere Parallelen zwischen den Welten.

- Wann soll die Sitzung stattfinden?
- Wo soll sie stattfinden?
- Wer ist frühzeitig vor Ort, den Saal einzurichten und für die entsprechende Atmosphäre zu sorgen?
- Wer übernimmt die Einlasskontrolle?
- Wer räumt auf?
- Wie viel Zeit brauchen wir für die einzelnen Aktivitäten?
- Wie erkenne ich die Leistung der vielen freiwilligen Helfer an?





Insbesondere die letzte Überlegung wird in erfolgreichen Unternehmen, ebenso wie in erfolgreichen Karnevalsgesellschaften ständig im Mittelpunkt der Überlegungen stehen. Oder glauben Sie, liebe Leserin, lieber Leser, dies etwa nicht?

Nun, Manager, ohne die auch eine Karnevalsgesellschaft ihre Ziele nie erreichen wird, haben also mannigfaltige Aspekte der Unternehmensführung zu berücksichtigen und finden sich auch in ihrer Freizeit (Ja, Sie lesen richtig: Auch für die obersten Karnevalsfreunde ist ihr Engagement ein unentgeltlicher Freizeiteinsatz) ohne diese grundlegenden Fähigkeiten kaum zurecht.

Erfolgreiche Unternehmen unterscheiden sich in gleicher Weise von weniger erfolgreichen Unternehmen wie sich erfolgreiche Karnevalsgesellschaften von weniger erfolgreichen Karnevalsgesellschaften unterscheiden. Nämlich durch das Talent und die Selbstreflektionsfähigkeit der Menschen, die deren Geschicke leiten.

Werden an den strategischen Stellen Manager eingesetzt, die kraftvoll Führung praktizieren – sogenannte Führungskräfte – werden diese wahrscheinlich kraftvollen Gegenwind erfahren. Wir wissen alle – viele aus eigener Erfahrung – dass Druck bestenfalls Gegendruck zur Folge hat.

Werden an den strategischen Stellen hingegen Manager eingesetzt, die durch ihre integrative und integere Art in der Lage sind, Mitarbeiter zur Leistung zu bewegen – sogenannte Führungspersönlichkeiten – sind TOP-Leistungen und konsequente Zielerreichung wahrscheinlich nur eine Frage der Zeit.

Und nun die entscheidende Frage:

Was haben Karnevalsgesellschaften vielen Unternehmen voraus?

Führungspersönlichkeiten, die in der Lage sind, die genannten und weitere hier ungenannte Aufgaben so zu managen, dass sich wirklich restlos alle Mitglieder hinter ihnen versammeln und deren Entscheidungen offen mittragen, weil eine gut gemanagte Gesellschaft eben auch ein Stückchen von jedem einzelnen Mitglied selber ist.

Oder war es gerade umgekehrt, dass dies die Unternehmen den Karnevalsgesellschaften voraus haben? Gerade wo in vielen Fällen behauptet wird, dass man sich gerade dort seine „Sporen erst richtig verdienen muss“?

Wer weiß dies schon genau – machen Sie sich doch Ihr eigenes Bild. „Alaaf“ und „Viel Spaß an der Freud“

Autor: Jörg Plum (Mitglied in einer Karnevalsgesellschaft !!!)

