

Karriere&Bildung

nachrichten.at/karriere

ÖÖNachrichten | SAMSTAG, 9. FEBRUAR 2013

Wenn die erste Geige auf die Oboe hört

Das gesamtheitliche Denken in Orchestern wäre für Betriebe ein großes Vorbild

Von Sigrid Brandstätter

LINZ. Vom Umgang mit Fehlern könnten Betriebe viel von Orchestern lernen. Der Dirigent, Musikmanager und jetzige Autor von Management-Büchern, Christian Gansch aus Amstetten, sprach vor Führungskräften der Maxi-Marktkette und mit den ÖÖNachrichten.

ÖÖN: Die Führungskräfte, mit denen Sie arbeiten, sind das allesamt Musikliebhaber?

Gansch: Nein, nicht unbedingt. Ich nutze die orchestrale Metapher als Inspiration für unternehmerische Prozesse. Die meisten Menschen haben keinen Schimmer, was bei einem Neujahrskonzert auf der Bühne passiert. Selbst Freunde, die ins Konzert gehen, ahnen es nicht und wollen es nicht wissen.

Was wollen sie nicht wissen?

Etwa, dass ein Orchester aus mehr als zehn Abteilungen besteht, dass jede Abteilung zwei bis drei Führungskräfte und Stellvertreter hat, dass die Führungskräfte ihre Abteilung vom Instrument aus dirigieren. Viele glauben, der Dirigent macht alles, das ist Unsinn. Sie haben bei den Wiener Philharmonikern internationale Top-Spezialisten, die ihre Abteilung dirigieren. Der Dirigent organisiert nur das Wechselspiel der Kräfte auf hohem Niveau. Ich habe manchmal das Gefühl, Führungskräfte verstehen mich besser als Musikliebhaber.

Da stimmt mein Laieneindruck, den Donauwalzer spielen die Philharmoniker, egal, wer vorn steht?

Einerseits ja, andererseits hat jeder Musiker seine persönliche Vorstellung vom Stück. Deswegen braucht es den Dirigenten, um alle auf ein Ziel auszurichten.

Womit wir bei der Parallele zur Wirtschaft wären.

Der Dirigent muss seine Vision orchestrieren und moderieren. Man braucht ihn nicht, um alles zu dominieren, wie viele glauben. Er ist nicht der große Boss, sondern soll mit seinen Führungskräften ein harmonisches Bild zu erzeugen.

Im Orchester wird viel unmittelbarer Kritik ausgetragen als in der Wirtschaft.

Ja, da kann sich keiner verstecken. In der Wirtschaft hört man, das Problem löse sich von selbst, der geht ja in 20 Jahren in Rente. Ein Top-Orchester kann niemanden mitschleppen, der nicht seine präzise Leistung bringt. Wenn jemand in der Generalprobe dreimal sein Solo versemmt, fragen 30 Leute, schaffen Sie es am Abend oder brauchen wir Ersatz? Es ist eine schonungslose Leistungsgesellschaft, mit unmittelbarem Feedback.

Wer so Mitarbeiter mit Fehlern konfrontiert, wäre nicht lange als Führungskraft erfolgreich.

Nein. Das passiert mir in Österreich immer, dass man das Aufzeigen von Fehlern als Brüskierung Einzelner bewertet. Doch so läuft es überall, wo Exzellenz entstehen soll: Sie müssen die Fehler schonungslos ansprechen. Mit lieb sein kommt man nicht weiter. Es steht doch zweifelsfrei fest: Paradeun-

ternehmen wie BMW oder voestalpine können nicht auf Basis individueller Befindlichkeiten agieren, sondern im Kontext einer gemeinschaftlichen Entwicklung.

Gleichzeitig sagen Sie, Konfliktkultur entsteht durch den sinnvollen Gebrauch von Herz und Hirn. Brauchen Manager mehr Herzensbildung?

Absolut. Es braucht weniger Leitbilder auf PowerPoint-Folien, sondern mehr Vorbilder aus Fleisch und Blut.

Was können Führungskräfte in Unternehmen von denen im Konzertsaal lernen?

In der Wirtschaft stelle ich viele Ressortegoisten fest. Marketing, Produktion – jeder kocht sein Süppchen. Im Orchester interessiert sich die Führungskraft der ersten Geigen für das erste Horn, obwohl sie es nicht spielen kann. Sie hören aufeinander und sie handeln miteinander. Dieses Vom-Ich-zum-Wir-Gefühl trotz unterschiedlicher Interessen, das kann man sich vom Orchester abschauen. In Betrieben arbeiten Spezialisten oft ihr Programm ab, ohne sich für den anderen zu interessieren.

Das wäre die Aufgabe der Führungskräfte, dies aufzubrechen.

Ja. Aber nicht nur die des Dirigenten. Der Konzertmeister der Philharmoniker braucht nicht den Dirigenten, um sich mit der ersten Oboe abzusprechen. Das macht er, weil er gesamtheitlich denkt.

Der 52-jährige gebürtige Amstettner lebt in München. Er kennt die Arbeit in Orchestern und im Management.



Wozabal
Unternehmensgruppe

KEY ACCOUNTER/IN

Unser Unternehmen: Marktführer in der Reinigung und Aufbereitung von Miettextilien und Mietwäsche in ÖÖ und Salzburg, verlässlicher Partner maßgeblicher Unternehmen aus Industrie u. Gewerbe sowie dem Gesundheits- u. Sozialwesen.

Ihre Aufgaben: Akquisition von neuen und Betreuung bestehender Kunden im Geschäftsfeld Industrie und Gewerbe; Organisation und Steuerung des Vertriebs in Abstimmung mit internen Stellen, v.a. Produktion und Logistik.

Ihr Profil: Mehrjährige Erfahrung im gehobenen Außendienst, vorzugsweise in Industrie und Gewerbe; nachweisliche Verkaufserfolge; gute Kommunikationsfähigkeiten, Einsatzfreude, Führungseignung.

Unser Angebot: Vertriebsaufgabe mit Karriereperspektive in einem verantwortungsvoll und modern geführten Traditionsunternehmen; Dienstwagen; Einkommen ab € 3.000,- brutto/Monat mit der Bereitschaft zur Überzahlung.

KÖNIG Managementberatung, Strasserau 6, 4010 Linz
Tel. 0732 / 7804 - 357, E-Mail: karriere@koenig.cc

KÖNIG
EXECUTIVE SEARCH

Mein Weg zur Matura

Unsere Kurse zur Berufsreifeprüfung starten jetzt!

„In nur 2 Jahren hatte ich die 4 Prüfungsfächer für die Berufsreifeprüfung am BFI in der Tasche.“

„Das Beste daran war, dass ich nicht weit fahren musste. Die BRP-Kurse finden am BFI praktisch überall in ÖÖ statt.“

„Die BRP-Trainer am BFI haben mir in jeder Situation geholfen und mir das Gefühl gegeben, dass ich es schaffen werde.“

„Meinen beruflichen Aufstieg verdanke ich der Berufsmatura!“

„Wenn man mit Engagement bei der Sache ist, kann man die Berufsreifeprüfung schon gut schaffen.“

www.bfi-ooe.at service@bfi-ooe.at BFI-Serviceline: 0810 / 004 005

... mehr Chancen im Leben

bfi
Berufsförderungsinstitut ÖÖ