

Kurzzusammenfassung des Buches

Kennen Sie diese Situation? Der Mitarbeiter ruft an: „*Chef, wir haben hier ein Problem*“. In der Folge hört der Chef aufmerksam zu und am Ende des Gespräches hat plötzlich der Chef das Problem des Mitarbeiters. Auf geheimnisvolle Weise hat sich der „*Monkey*“ vom Mitarbeiter zum Chef herübergehängt und sitzt nun vergnügt auf der Schulter des Chefs.

Was ist Ausweg aus dieser gefährlichen Situation? Nachdem Edlund im ersten Teil seines Buches („*Monkey Business*“) auf leicht verständlichem Wege die Grundlagen herleitet, die Psychologie des Monkey Business und die trickreichen Strategien der Mitarbeiter erklärt, geht es im zweiten Teil des Buches um konkrete Gegenstrategien („*Monkey Management*“). Es werden acht in der Praxis erprobte Gegenstrategien vorgestellt, mit denen sich erfolgreiche Manager die Monkey-Plage vom Leib halten. So zum Beispiel die Strategie des Abblockens. Manager sind weniger gut für ihre Mitarbeiter erreichbar, erzwingen mehr Vorbereitung oder arbeiten über den Stellvertreter-Ansatz oder mit sogenannten „*Monkey-Jokern*“. Systematisches „*Wegcoachen*“ der Monkeys ist eine weitere Gegenstrategie: Der Mitarbeiter darf seinen Affen zwar ins Büro des Chefs mitbringen, muss ihn anschliessend aber in „*bearbeiteter Form*“ wieder mitnehmen. Neben richtigem „*Wegdelegieren*“ geht es auch um die Etablierung von Monkey-Spielregeln mit dem Ziel, neue Verhaltensstandards zu etablieren und Mitarbeiter konsequent zum eigenständigen Handeln zu „*erziehen*“.

Schliesslich werden im Kapitel „*Steigerung der persönlichen Wirksamkeit*“ zahlreiche in der Beratungs-Praxis erprobte Techniken und Methoden vorgestellt, die dem Manager dabei helfen, effektiver zu sein. So etwas die „*Harvard Problemsolving Method*“, bei der Manager und Mitarbeiter systematisch Probleme lösen, anstelle Monkeys hin und her zu schieben. Oder Techniken wie die „*Minomi Methode*“, bei der der Manager seinen „*Return on Meeting*“ ausrechnet und so wertvolle Zeit einspart. Überaus hilfreich sind auch Email-Spielregeln, die dem Phänomen des „*Zumüllens des Managers mit CC-E-Mails*“ entgegenwirken oder etwa das „*3-Min-Call-Back-System*“, das dem Manager dabei hilft aus einem Mitarbeiterkontakt das Maximum an herauszuholen.