

## NZZ Online

### Die erfolgreiche „Tom Sawyer“-Technik – Mark Twain

Erschienen bei NZZ Online am 24.10.2012

---

**Frank Arnold** gilt als einer der anerkanntesten Managementberater Deutschlands und der Schweiz. Zu den Kunden seiner Unternehmensberatung ARNOLD Management gehören zahlreiche internationale Unternehmen des Mittelstands sowie börsennotierte Konzerne. Frank Arnold berät Vorstände zu den Themen Unternehmenskultur und Unternehmensstrategie. In der Unternehmensberatung ist der promovierte Wirtschaftswissenschaftler seit 1999 tätig. Darüber hinaus ist Dr. Frank Arnold weltweit als Bestsellerautor erfolgreich und international als Redner gefragt.

---

*Samuel Langhorne Clemens (1835 –1910), bekannter unter seinem Autorennamen Mark Twain, wurde durch seine wunderbaren Bücher „The Adventures of Tom Sawyer“ (1876) und „Adventures of Huckleberry Finn“ (1885) weltberühmt.*

*„Vielleicht ist es ja Arbeit, einen Zaun zu streichen. Vielleicht auch nicht. Hauptsache, ich mache es gern. An den Fluss gehen kann ich jeden Tag. Aber einen Zaun streichen kann ich nicht oft.“ Die Romanfigur Tom Sawyer in „Die Abenteuer des Tom Sawyer und Huckleberry Finn“ des US-Schriftstellers Mark Twain (1835-1910)*

Das wünscht sich jede Führungskraft: Mitarbeiter, die bereitwillig und voller Enthusiasmus bei Projekten innerhalb der Firma mitarbeiten. Auch wenn diese ihr eigentliches Aufgabengebiet sprengen oder wenn es dafür kein Extra-Salär gibt. Das kann die Implementierung eines neuen EDV-Systems genauso sein wie die Betreuung von Trainees oder ein umfangreiches Benchmarking-Projekt.

Dabei kann die pfiffige Herangehensweise des jungen Tom Sawyer, einer Romanfigur des US-Autors Mark Twain, einen Hinweis geben. Dieser wurde dazu verdonnert, an einem schönen Samstag einen Zaun zu streichen, während seine Freunde an den Fluss zum Baden gingen. Es gelang Sawyer, die anderen zu überzeugen, wie toll und einzigartig es ist, eine Aufgabe gestellt zu bekommen. Am Ende wollten alle mitarbeiten und boten sogar Geschenke an, wenn man sie nur liebe.

Auf einem wesentlich höheren Niveau, aber genauso effektiv, verstehen es einige erfolgreiche Führungskräfte auch, ihre Mitarbeiter zu Extraleistungen zu motivieren. Sie sorgen etwa dafür, dass alle Welt über das neue Vorhaben spricht, dass das Projekt anziehend wirkt, dass es verlockend ist, mit anderen engagierten Menschen genau daran zu arbeiten.

Wirksame Manager sprechen dafür gezielt die „Schlüssel-Mitarbeiter“, die es in jedem Unternehmen gibt, an. Das sind jene Kollegen, die besonders viel Ansehen genießen – etwa aufgrund fachlicher Leistungen, überzeugender Karriere-Wege

## Umgesetzt – der Management-Blog von Frank Arnold

---

oder wegen ihrer besonders guten Verbindungen. Gewinnt man diese für ein Projekt, ziehen sie in aller Regel weitere Mitarbeiter nach.

Klar ist aber: Im heutigen Berufsleben, in dem jeder nur über ein knappes Zeitbudget verfügt, wird es nicht genügen, ein Vorhaben nur „begehrtestwert“ zu machen. Den letzten Anstoß mitzuziehen, kann es geben, wenn man herausstellt, was es für

das Unternehmen, aber nicht zu Letzt auch für jeden Einzelnen persönlich bringt, dabei zu sein – das können Lerneffekte, neue Kontakte oder einfach die Bewältigung eines sinnvollen Projektes sein.

### **Aufgaben und Denkanstöße:**

- Bringen Sie Ihr Projekt immer wieder ins Gespräch, um das Interesse der Beteiligten und Unterstützer aufrecht zu erhalten. Dazu geeignet: Informieren Sie regelmäßige über den Fortgang des Projekts. Berichten Sie auch auf Firmenfeiern, Seminaren oder ähnlichen Veranstaltungen darüber.
- Überlegen Sie, welchen Nutzen in dem Projekt für die einzelnen Parteien liegt. Wie können Sie diesen Nutzen gegeben falls steigern oder ausbauen?