

NEWSLETTER

September 2020

Muss ich meinen Chef wirklich führen? Teil 7

Liebe Leser, ich verwende die männliche Form „Chef“ nicht aus einer despektierlichen Haltung heraus, sondern der Einfachheit halber. Mögliche Irritationen bitte ich zu entschuldigen.

Im sechsten Teil behandelte ich das Thema der spezifischen Stärken, Schwächen und Defizite des Chefs. Nebst den inhaltlichen Komponenten, welche von grosser Bedeutung sind, behandelte ich auch die Frage: Wie kann ich aus der Beachtung einen Nutzen für Beide erzielen.

Heute will ich mit wesentlichen eher grundsätzlichen Hinweisen und Tipps diese Serie fortsetzen. Folgenden Aspekten messe ich in diesem Zusammenhang herausragender Bedeutung zu:

- Rückmeldung – Kritik und Feedback
- Fairness
- Umgang mit Überraschungen
- Persönliche Einschätzung des Chefs
- Fähigkeit zum Gedankenlesen

Aber der Reihe nach:

Rückmeldung – Kritik und Feedback

Der grundlegende Unterschied besteht nicht darin, dem Chef die eigene Meinung zu sagen, sondern ob diese Meinung als Angebot und Aufzeigen von Wirkungen (Feedback) gedacht ist oder ob die Äusserungen klare oder verdeckte, positive wie negative Bewertungen beinhaltet (Kritik). Beide Formen der Rückmeldung sollten vom Chef erwünscht und immer in einer akzeptablen Form erfolgen. Dies bedeutet, dass der Mitarbeitende seinen Chef immer vorher fragen sollte. Ort, Zeitpunkt, Umfang und Intensität sind stets so auszurichten, dass der Grundsatz

der Reversibilität (Umkehrbarkeit) beachtet wird. Ansonsten kann eine gut gemeinte Rückmeldung zu einem echten Bumerang werden und die Beziehung nachhaltig stören.



Fairness

Hier geht es nicht nur um das selbstverständliche Einhalten aller geltenden Regeln, dies ist eher ein Compliance-Thema, sondern um das vorbeugende Warnen und im Zweifel sogar Bewahren vor den „verdeckten Fettnäpfen“ in der Organisation. Dies gilt besonders, wenn der Chef noch nicht so lange im Amt ist und/oder neu in der Organisation tätig ist. Lassen Sie ihn/sie

nicht in peinliche Situationen geraten. Verhindern Sie, wenn es irgendwie geht, blamable Auftritte. Sie sind ja sein/ihr Mitarbeiter und als solche fällt es auch auf Sie zurück.

Umgang mit Überraschungen

Positive Überraschungen sind eher selten und werden hier am Rande behandelt. Die Lebenserfahrung zeigt, dass Überraschungen - egal welcher Art - führen nahezu immer zu Änderungen von Handlungsplänen und erzeugen somit nicht in jedem Fall wirkliche Freude. Beim Auftauchen von Problemen kann das sogar erhebliche Auswirkungen haben. Deshalb informieren Sie Ihren Chef so früh als möglich über alle Entwicklungen. Möglicherweise kann er/sie noch korrigierend oder abmildernd eingreifen. Ihn vor vollendete Tatsachen zu stellen, führt nicht nur zu übelster Laune, sondern häufig auch zu nicht korrigierbaren Zuständen. Überlegen Sie immer für sich selbst, wann spätestens würden Sie gern von dem Umstand Kenntnis haben: zum Beispiel beim Stau auf der Autobahn, vor oder nach der letzten Abfahrt?



Persönliche Einschätzung des Chefs

Auch wenn es sich nicht im ersten Moment vollständig erschliesst, es gab und gibt Gründe warum er/sie Ihr Chef ist. Ein Kardinalfehler im Umgang ist daher das Unterschätzen. Aus welchen Gründen dies auch immer geschieht, aus akademischer Überheblichkeit, aus purer Unkenntnis oder aus mangelnder Recherche, es wirkt Klima vergiftend und rächt sich mit grosser Sicherheit, denn Chefs sind diesbezüglich sehr nachtragend. Solange er/sie im Amt ist, sitzt er/sie am längeren Hebel, ob das nun gerecht ist

oder nicht, es ist so! Es bleiben somit zwei Möglichkeiten: Entweder man verlässt seinen Chef, um nicht in seinen Sog zu geraten oder man arbeitet mit aller Macht am gemeinsamen Erfolg. Allerdings hat das auch Grenzen. Einen nachweislich unfähigen Chef sollte man lieber heute als morgen verlassen. Aber bitte nicht schlecht über ihn reden, so etwas fällt immer auf einen selbst zurück!

Fähigkeit zum Gedankenlesen

Merken, Spüren und Ahnen sind zwar Fähigkeiten, die allgemein gewünscht und erwartet werden, aber alle Erfahrung zeigt, sie sind nur sehr schwach ausgeprägt. Ob diese Fähigkeiten just in dem nötigen Ausmass vorhanden und aktiviert sind, ist höchst fraglich. Sowie diese bei Ihnen selbst nicht in jedem Fall aktiv sind, so geht es wahrscheinlich auch Ihrem Chef. Also vertrauen Sie nicht darauf, sondern kommunizieren sie angemessen, klar, knapp und eindeutig. Versichern Sie sich ob und was Ihr Chef wirklich verstanden hat, das beugt Missverständnissen vor und bewahrt gegenseitig vor Enttäuschungen.

St. Gallen im September 2020

Haben Sie Fragen zu den Themen Führung, Coaching, Ausbildung, Training, Beratung? Lorenz Meister steht Ihnen für ein erstes unverbindliches Gespräch gerne zur Verfügung. Kontaktieren Sie ihn.



Lorenz Meister, Trainer und Coach
lorenz.meister@hsp-con.ch