

NEWSLETTER

Nr. 38 / September 2016

Wann muss man konsequent sein?

von Lorenz Meister

Viele denken über Ihre Existenz im Unternehmen nach und zweifeln, ob sie in der Firma bleiben sollen oder ob sie sich nach einer anderen Stelle im oder ausserhalb des Unternehmens umschauchen sollen: Es gibt hunderte von Gründen für das Bleiben oder das Gehen. Hier sollen fünf Gründe für das Gehen beleuchtet werden.

Wenn man die Möglichkeit hat und die hat man eigentlich immer, ist am Ende immer konsequentes Handeln gefragt! Es ist aber noch nicht Grund genug, dass ein Chef lediglich nicht ganz so ist, wie man es erwartet hat.

Man geht, wenn der Chef inkompetent ist und man nichts mehr von ihm lernen kann

Dieses Urteil darf man sich nicht leicht machen. Vielleicht ist er nur anders, als man es gerne hätte. Wenn man aber, nach ausreichender Beschäftigung mit ihm und dem Problem, zu diesem Ergebnis kommt, sollte man eine neue Stelle suchen. Man sollte seine Zeit nicht länger als notwendig mit inkompetenten Leuten verschwenden. Die Gefahr ist gross, dass man anfängt zu adaptieren.

Man geht, wenn der Chef korrupt ist

Damit ist nicht ein Chef gemeint, der sich bestechen lässt, der betrügt oder stiehlt. Das sind auch Probleme, aber dafür gibt es das Strafrecht und den Staatsanwalt. Ich meine einen moralisch korrupten Menschen; eine Person, die keine Werte hat, auf die man sich nicht verlassen kann. Insbesondere junge Leute müssen unter diesen Umständen eine Stelle rasch wechseln, weil sie sonst selbst moralisch korrupt werden. Sie werden sehr leicht davon angesteckt und glauben dann, so sei es in der Wirtschaft. Es sei normal, keine Werte und Standards zu haben, sich nicht an Regeln zu halten usw. Es ist nicht so. Selbstverständlich operieren alle Führungskräfte gelegentlich mit aller Raffinesse, um Ergebnisse zu erzielen; sie gehen gelegentlich auch an die Grenze dessen, was

moralisch und ethisch als zulässig erscheint. Dies ist und darf keine Entschuldigung sein. Die überwältigende Mehrheit der Unternehmer und Führungskräfte haben Anstand, Moral und ethische Standards. Und solche Menschen muss man sich, wenn man die Wahl hat, als Chefs aussuchen.

Man geht, wenn man wirklich unterfordert ist

Auch hier ist es nichts so einfach wie es tönt! Manche Mitarbeiter leiden ganz einfach an unheilbarer Selbstüberschätzung. Wenn man aber nach gewissenhafter Prüfung zum Ergebnis kommt, dass wesentliche Fähigkeiten und Kenntnisse in dieser Firma und unter diesem Chef nicht gefordert werden, hat man das Recht und sich selbst gegenüber die Pflicht, eine neue Stelle zu suchen.

Man geht, wenn man erreicht hat, was möglich ist

Niemand ist einer Firma Loyalität bis zum Tode schuldig. Ein weit verbreiteter Irrtum! Im umgekehrten Fall findet man es sehr selten. Wenn man nach einigen Jahren harter Arbeit und guter Leistung zum Ergebnis kommt, dass man in dieser Firma nichts weiter erreichen kann, dann ist man legitimiert, zu gehen.

Man geht, wenn man wirklich nichts mehr bewegen kann

Wenn notwendige Veränderungen nicht vorgenommen werden, wenn initiative Leute behindert werden und Besitzstandswahrung das überragende Ziel ist, dann müssen Gedanken zur Neuorientierung erlaubt sein. Selbstverständlich muss auch dieser Punkt sehr gewissenhaft und gründlich durchdacht werden. Nur, dass ein Chef die letzten drei Vorschläge des Mitarbeiters abgelehnt hat, ist noch kein ausreichender Grund. Vielleicht waren die Vorschläge wirklich nicht besonders gut. Ist es aber tatsächlich so, dass man nichts mehr bewegen kann, dann geht man, weil es genügend Firmen und Chefs gibt, die etwas ändern wollen und die entsprechende Leistung auch schätzen und honorieren.

Überlegen Sie gut und seien Sie konsequent!

lorenz.meister@hsp-con.ch