

Der perfekte Chef

Autor: Stephanie Koydl, Thorsten Cziharz
Keywords: Kommunikation, Motivation, Verhalten
Gesamtseitenzahl: 3
Gesamtwortzahl: 748

SOPHIST GmbH
General Manager: Christine Rupp,
Dipl. Information Technology (FH)
Roland Ehrlinger
Vordere Cramergasse 13
90478 Nürnberg
Deutschland

fon: **+49 (0)9 11 40 900-0**
fax: **+49 (0)9 11 40 900-99**

E-Mail: **heureka@sophist.de**
Internet: **www.sophist.de**

Copyright © 2011 by SOPHIST GmbH

Publikation urheberrechtlich geschützt. Alle Rechte, auch die der Übersetzung, des Nachdrucks und der Vervielfältigung oder Teilen daraus, vorbehalten. Kein Teil der Publikation darf in irgendeiner Form, egal welches Verfahren, reproduziert oder unter Verwendung elektronischer Systeme verarbeitet werden, vervielfältigt oder verbreitet werden.
Dies gilt auch für Zwecke der Unterrichtsgestaltung. Eine schriftliche Genehmigung ist einzuholen. Die Rechte Dritter bleiben unberührt.

Wir wollen hier keinem unterstellen, dass er kein guter Chef ist, aber woran liegt es, dass es manche Chefs schaffen, dass Ihre Mitarbeiter begeistert von ihnen reden und andere froh sind, wenn sie den ihrigen möglichst wenig sehen?

Woran es liegen mag, können Sie hier nachlesen.

Gemäß dem Motto: Wer nicht fordert, der nicht fördert

Die meisten Mitarbeiter wollen von sich aus gute Leistungen bringen und brauchen von daher wenig Motivation. Oftmals reicht es aus, sich nicht in die Arbeit einzumischen bzw. nicht zu demotivieren. Ein kluger Mann hat mal gesagt: „Die wichtigste Aufgabe einer Führungskraft besteht darin, seinen Mitarbeitern Erfolgserlebnisse zu ermöglichen.“

Das soll nicht bedeuten, dass man tun und lassen kann, was einem gefällt. Wichtig ist, dass der Chef klare Anforderungen an seine Mitarbeiter kommuniziert, Ziele vereinbart und auch überprüft, ob die Vorgaben eingehalten und die gesetzten Ziele erreicht werden.

R-E-S-P-E-C-T

Eigentlich sollte es eine Selbstverständlichkeit sein, dass der Chef seinen Mitarbeitern den gleichen Respekt entgegen bringt, wie diese ihm. Die Realität sieht häufig leider anders aus.

Oft genug gibt es Kollegen, die in eine leitende Position befördert werden und plötzlich zum Ekelpaket mutieren. Das zeigt vor allem eines, dass dies eine falsche Entscheidung war. Gute Vorgesetzte interessieren sich für ihre Mitarbeiter und haben auch Verständnis dafür, wenn diese mal einen schlechten Tag haben. Gute Vorgesetzte sind auch als Chefs gut geerdet und behandeln ihre Mitarbeiter nicht von oben herab.

Kritik und Konflikt

Ja, auch Chefs machen mal Fehler und nein, er ist nicht besser als seine Mitarbeiter, denn auch Chefs sind nur Menschen. Ein guter Vorgesetzter weiß, dass niemand unfehlbar ist.

Daher kann der gute Chef es nicht nur aushalten, wenn die Mitarbeiter anderer Meinung sind als er und sie ihm dies sagen. Nein, er fordert sie geradezu auf, ihm zu widersprechen, wenn sie bestimmte Dinge anders sehen. Er spielt nicht die beleidigte Leberwurst, sondern nimmt die Kritik ernst und ändert ggf. sein Verhalten.

Ein guter Chef geht auch Konflikten nicht aus dem Weg oder versucht, sie auszusitzen. Gibt es zum Beispiel ein Problem mit einem Mitarbeiter, dann sucht er zeitnah das klärende Gespräch mit ihm.

Hin und Her, Hü und Hott

Es ist für Mitarbeiter hilfreich, wenn bestimmte Abläufe immer gleich sind, sozusagen ritualisiert. Natürlich muss sich ein Team weiterentwickeln, verbessern und auch mal auf eine neue Situation flexibel reagieren. Ändert ein Chef jedoch im Wochenrhythmus seine Meinung oder widerspricht seinen getroffenen Aussagen, ist es mehr als schwierig.

Ein guter Vorgesetzter ist berechenbar. Das heißt, er reagiert auf ein bestimmtes Ereignis oder Verhalten immer auf die gleiche Art und Weise. Für die Mitarbeiter wird er dadurch verlässlich, sie wissen, woran sie sind.

Wischwaschi-Ansagen - das ist nicht die Art eines guten Vorgesetzten. Der gute Chef ist klar in seinen Äußerungen und lässt keine Zweifel daran, was er von seinen Mitarbeitern erwartet. Vorteil für letztere: Sie wissen immer, woran sie sind.

Das gilt auch, wenn der Chef mit der Leistung des Mitarbeiters nicht zufrieden ist. In diesem Fall soll er dies klar kommunizieren und nicht um den heißen Brei herum reden.

Aber natürlich ist es auch mehr als willkommen mal ein Lob zu hören ☺

Informationsaustausch

Nichts stört Mitarbeiter mehr – wenn man Umfragen glaubt – als der Mangel an Information. Gute Chefs wissen das und handeln entsprechend. Hier gilt das Motto "Schweigen ist Silber, Reden ist Gold". In regelmäßigen Meetings und Konferenzen und über E-Mails halten sie die Mitarbeiter über die Geschäftsentwicklung, neue Strategie oder Strategieänderungen, über den aktuellen Stand der Zielerreichung, anstehende Umstrukturierungen und so weiter auf dem Laufenden. Vor allem die Weitergabe von Informationen, die unmittelbar das Arbeitsgebiet der jeweiligen Mitarbeiter betreffen, ist für den guten Vorgesetzten eine Selbstverständlichkeit.

Humor ist wenn man trotzdem lacht

Nein, das soll nicht bedeuten, dass der Chef ständig einen aus der Witzekiste zieht (Kennen sie den schon..?) Aber gemeinsames Lachen stärkt das Gefühl der Zusammengehörigkeit und hilft nicht alles so verkniffen zu sehen, auch und gerade wenn die Situation schwierig und die Lage ernst ist. Wenn mal jemand wieder etwas verbockt hat, könnte man z.B. so reagieren: "Ein guter Chef macht nicht alle Fehler selbst, er gibt auch seinen Mitarbeitern eine Chance."
Dazu noch ein Zitat eines intellektuellen Schwergewichts. Es stammt von dem Dichtertitanen William Shakespeare und lautet: "Um ernst zu sein, genügt Dummheit, während zur Heiterkeit ein großer Verstand unerlässlich ist."

Übrigens: Den perfekten Vorgesetzten wird es vielleicht nie geben; aber ist das ein Grund, nicht danach zu streben?

Ihre SOPHISTen