

Eine Frage – zwei Meinungen

Mein neu beförderter Chef hat wenig Ahnung von administrativen Abläufen, aber ganz viele Ideen, wie man was machen sollte. Dabei ist es egal, ob er die Projektablage als überflüssig erachtet oder Arbeitsabläufe von anderen Abteilungen infrage stellt. Erschwerend kommt hinzu, dass er sich wörtlich von einer Assistentin nichts sagen lässt. Da hat er völlig recht, er ist der Chef. Aber ich kann nicht zusehen, wie administrative Prozesse im Chaos versinken und Dateien im Nirgendwo verschwinden, während Mitarbeitende verzweifeln, weil Anweisungen nicht umsetzbar sind. Wie können wir dem neuen Chef Hilfe zur Selbsthilfe aufzeigen, ohne ihn blosszustellen?

Franziska, Assistentin



Petra Rohner

Hier stellt sich die Frage, was die Motivation des Chefs ist, die Dinge verändern zu wollen. Einstellung: Wenn ich komme, wird prinzipiell alles geändert, um meine Handschrift zu zeigen? Erwartung und Überzeugung: Als Chef habe ich Vorgaben zu setzen, um meine Mitarbeitenden anzuleiten? Oder ist es der Versuch, seine eigene Überforderung zu kaschieren? Es ist nicht einfach, herauszufinden, welche Motivation Ihren Chef dazu bewegt, für Sie offensichtlich bewährte Abläufe und Strukturen verändern zu wollen. Wie gross die Möglichkeiten der Veränderung sind, hängt nicht nur von der Unternehmensgrösse ab, sondern auch davon, ob die Firma ISO-zertifiziert ist oder nicht. Falls Ihr Arbeitgeber ISO-zertifiziert ist, lassen sich die Abläufe nicht so einfach verändern. In diesem Fall wäre es ratsam, die für die Zertifizierung verantwortliche Person mit ins Boot zu holen. Versuchen Sie, sich in die Position Ihres Chefs zu versetzen, und richten Sie Ihren Blick von aussen nach innen. Was denken Sie mit diesem Blickwinkel über die Prozesse und Ablagetechniken Ihres Unternehmens? Gäbe es eventuell Dinge, die Sie verändern würden? Die Aussage «von einer Assistentin lasse ich mir nichts sagen» deutet für mich darauf hin, dass er vermutlich selber gemerkt hat, dass seine Entscheidungen nicht das Gelbe vom Ei sind. Versuchen Sie doch, Ihren Chef dabei zu unterstützen, zu verstehen, warum eine Arbeit so und nicht anders gemacht wird. Wenn Sie dabei zu erkennen versuchen, worum es Ihrem Chef wirklich geht, können Sie Ihre Kolleginnen und Kollegen vielleicht davon überzeugen, dass ein anderer Ablauf oder Prozess nicht alles Bisherige infrage stellt. Sehen Sie und Ihre Kolleginnen und Kollegen die Veränderungsbereitschaft Ihres Chefs doch als Chance: Gibt es etwas, das Sie schon immer verändern wollten und von seinem Vorgänger bisher stets abgelehnt wurde? Dann nutzen Sie die Chance und verändern Sie.

Petra Rohner ist Inhaberin der PR Consulting GmbH, Erwachsenenbildnerin und gründete die Stiftung SWONET (Swiss Women Network).



Silke Weinig

Viele Mitarbeitende müssen die leidvolle Erfahrung machen, dass jemand, der als Führungskraft arbeitet, nicht automatisch die benötigten Fähigkeiten besitzt. Diese Kompetenzen werden zwar erwartet, aber nicht vermittelt, was dazu führt, dass manche frischgebackene Führungskräfte einen gewissen Aktionismus an den Tag legen, der ihrer fehlenden Erfahrung geschuldet ist – meist gepaart mit Unsicherheit. Stellen Sie sich auf einen längeren Prozess ein, denn Ihr Vorgesetzter muss sich in seine neue Rolle einfinden und Vertrauen gewinnen: gegenüber seinen Vorgesetzten, seinen Counterparts, seinen Mitarbeitenden und vor allem gegenüber sich selbst. Je besser Sie sein Vertrauen stärken, desto eher können Sie ihn für bisher erfolgreiche Abläufe gewinnen. Nehmen Sie seine Perspektive ein, um zu verstehen, warum er was macht. Jedes Verhalten hat einen Grund und zielt auf einen Zweck. Was ist sein Grund? Sein Ziel? Zeigen Sie Verständnis. Manche Ideen entstehen aus Stress und Druck und können mit einem «Gute Idee und ich hätte dazu noch folgenden Vorschlag» abgebremst werden. Versuchen Sie beim Feedback das Wort «aber» mit «und» zu ersetzen, dadurch klingt es zustimmend. Beobachten Sie Ihren Chef: Wann reagiert er positiv, wann negativ? Gibt es Muster? Kritisches können Sie mit etwas Planung verhindern, Gutes durch Anerkennung und Lob positiv verstärken. Damit ist keine Schleimerei gemeint, aber auch Vorgesetzte freuen sich über ein positives Feedback. Es geht darum, Vertrauen aufzubauen, denn das ermöglicht Ihnen Autonomie im Job und bringt auch die Möglichkeit, mehr Gespräche auf Augenhöhe zu führen.

Silke Weinig studierte Wirtschaftsgeografie und Psychologie. Sie ist Trainerin, Coach und Bloggerin für Selbstmanagement.

**Haben Sie auch eine Frage?
Schreiben Sie uns: redaktion@missmoneypenny.ch**