

Auflösung zum Chef-Check

Sie haben hauptsächlich Antwort A gewählt

Sie haben einen rücksichtslosen Chef

Sie haben das Pech, einen schlechten Chef erwischt zu haben. Ihm mangelt es gleich an mehreren Führungsqualitäten. Er kann seine Mitarbeiter nicht motivieren, Verantwortung für das Handeln seines Teams schiebt er weit von sich und die Arbeitsatmosphäre ist ihm egal.

Für diese Art von Chef gibt es nur eine Sache, die wirklich zählt: das eigene Image gegenüber der Führungsetage. Er ist nicht dazu bereit, dem Team zur Seite zu stehen, erwartet jedoch permanent Bestleistungen, um sich selbst zu profilieren.

Anzeichen eines schlechten Chefs

Immerhin: Es gibt ein paar typische Merkmale und verräterische Indizien, woran Sie schwache und damit tendenziell fiese Chefs frühzeitig erkennen:

1. Entscheidungsschwäche.

Es gibt immer Unsicherheiten, Fürs und Widrs. Managen heißt, riskante Entscheidungen *trotzdem* zu treffen, weil immer Variablen übrig bleiben. Wankelmütige Manager aber suchen ständig nach neuen Optionen. Sie wollen Fehler vermeiden und vermeiden doch nur eins: das Handeln.

2. Bevormundung.

Wer seine Mitarbeiter wie Kinder behandelt, darf sich nicht wundern, wenn diese irgendwann das Denken einstellen. Mehr noch: Solches Verhalten sorgt dafür, dass keiner mehr Verantwortung übernimmt. Es entsteht eine Kultur der Unselbstständigkeit und des Misstrauens.

3. Kritikunfähigkeit.

Ein Klassiker. Auch Manager sind Menschen und damit fehlbar. Wer jedoch übersensibel auf Kritik reagiert und sich nur noch mit Ja-Sagern umgibt, hat einen sicheren Weg gefunden, von Katastrophen erst dann zu hören, wenn sie nicht mehr zu vermeiden sind.

4. Gesetzestreue.

Regeln sind Leitplanken, die auf Erfahrungen beruhen. Die wenigsten davon sind jedoch mit der Hand Gottes geschrieben und in Stein gehauen. Deshalb dürfen

Sie gelegentlich auch gebrochen oder angepasst werden. Das nennt man dann Reaktionsvermögen und Anpassungsfähigkeit. Ansonsten bieten Traditionen freilich einen guten Vorwand, nichts mehr hinterfragen zu müssen.

5. Eitelkeit.

Es ist ein ehernes Gesetz des Erfolgs: A-Leute umgeben sich mit A-Leuten, B-Leute mit C-Leuten. Soll heißen: Top-Talente erkennt man daran, dass sie die Nähe zu anderen Top-Talenten suchen. Sie schätzen den Austausch untereinander, fürchten sich nicht vor den eigenen Unzulänglichkeiten und sehen in dem anderen eine Bereicherung, ja vielleicht sogar einen Ausgleich der eigenen Schwächen. Anders die zweitklassigen Manager: Sie sehen vor allem ihre Schwächen und sind ständig in Sorge, ein besserer könnte diese offenbaren oder schlimmer – sie überholen. Deswegen umgeben sich die Zweitklassigen am liebsten mit Drittklassigen und fördern diese auch nicht. So bleibt ihr Sattel sicher. Vorläufig.

6. Beraterliebe.

Das klingt vielleicht ungewöhnlich, beweist sich aber oft in der Praxis: Viele Consultants werden gerufen, um unangenehme Entscheidungen zu rechtfertigen. Sie liefern die Show, damit der Chef sagen kann: „Eine unabhängige Studie hat ergeben, dass wir Kosten sparen und Stellen streichen müssen. Ich wollte das ja nicht, aber jetzt...“ Dabei stand das von vorne herein fest. Manager, die zu oft und für jede Kleinigkeit einen Berater einstellen, müssen sich fragen lassen, worin ihre Leistung eigentlich noch besteht. Und vor allem: Warum sie nicht den Schneid haben, für ihre Entscheidungen selber gerade zu stehen?

7. Überstunden.

In vielen Unternehmen gibt es eine objektivierte Messlatte für Einsatz und Leistung: die Zeit. Wer bis spät abends noch im Büro hockt und malocht, gibt alles für die Firma, hat Spaß am Job und diesen im Griff. Wirklich? Nicht selten sind Überstunden nur ein Zeichen für mangelnde Organisation, reine Show oder ein Indiz für private Probleme. Wer abends der letzte im Büro und morgens schon wieder der erste ist, kann sich vielleicht selbst nicht managen. Und wem das schon bei sich selbst nicht gelingt...