

Der Umgang mit einem (unfähigen) Chef

Es gibt nicht nur die kompetenten Chefs, sondern auch solche, die ihre Mitarbeiter nicht führen können. Dabei macht es einen Unterschied, ob Mitarbeiter über zu viel Arbeit jammern oder die Motivation leidet. Fehlende Führungsqualitäten können sich negativ auf den Arbeitsalltag der Mitarbeiter auswirken oder sogar zur Kündigung führen. Die richtige Einstellung und einige praktische Tipps können beim Umgang mit einem führungsschwachen Chef helfen.



Jeder beschwert sich hin und wieder über seinen Chef. Denn es gibt nicht nur die kompetenten Chefs, sondern auch solche, die ihre Mitarbeiter schlichtweg nicht führen können. Das Verhalten eines Ranghöheren – ob nun Projektleiter, Abteilungsleiter oder eine andere Führungskraft im Unternehmen – wird dann zum Gesprächsthema. Beim Mittagessen mit Kollegen oder Freunden wird zum Beispiel über die vielen Aufgaben oder fehlendes Büromaterial gejammert.

Führungskräfte haben es nicht einfach: sie müssen Aufgaben delegieren, organisieren und planen, Unternehmensziele einhalten und für die Probleme der Mitarbeiter da sein. Meist werden sie nicht ausreichend auf ihre Position vorbereitet oder aus falschen Gründen zum Chef gemacht. Zum Beispiel weil sie mit ihrem Fachwissen glänzen oder immer gute Ergebnisse erreicht haben. Oft fehlt es Führungskräften aber an Führungsqualitäten oder sozialen Kompetenzen. Die Folge: Alle haben Stress, die Motivation leidet, die Produktivität sinkt oder Mitarbeiter kündigen.

Dabei macht es einen wesentlichen Unterschied, ob sich Mitarbeiter beklagen, weil sie ihrer Meinung nach zu viel Arbeit bekommen oder ob sie frustriert nach Hause gehen und Stress das Arbeitsverhältnis belastet. Im zweiten Falle handelt es sich nicht um menschliche Schwächen, sondern um fehlende Führungskompetenzen des Chefs. Und diese können sich sogar negativ auf die Gesundheit der Mitarbeiter auswirken.

Zu Problemen mit einem Chef mit Führungsschwäche kommt es, wenn er:

- Aufgaben nicht delegiert,
- keine Entscheidungen trifft,
- bei Konflikten zwischen Mitarbeitern nicht hilft,
- eigene Mitarbeiter bei wichtigen Entscheidungen ignoriert,
- nicht auf Mobbing im Team reagiert,
- wichtige Informationen zurückhält.

Die richtige Einstellung und einige praktische Tipps können Ihnen bei der Zusammenarbeit mit Ihrem führungsschwachen Chef helfen:

Das Verhalten des Chefs verstehen

Bevor Sie Ihren Chef als unfähig erklären, sollten Sie Ihren Blick auf sich selbst richten. Prüfen Sie, ob Vorurteile Sie bei der Bewertung seiner Kompetenzen beeinflussen. Eifersucht auf die Chefposition oder eine Abneigung gegenüber Autoritäten könnten zum Beispiel Ihre Einschätzung trüben.

Bedenken Sie auch, dass Sie vielleicht nicht alle relevanten Informationen über Ihren Chef haben. Sie sollten nicht zu schnell Ihr Urteil fällen. Möglicherweise steht Ihr Chef unter Druck und nimmt Sie sogar in Schutz. Versuchen Sie, mehr über Ihren Vorgesetzten zu erfahren und sich in seine Lage zu versetzen. Hinterfragen Sie Ihr Urteil und bedenken Sie dabei: Niemand ist unfehlbar. Und wenn der Chef aus Ihrer Sicht Fehler macht oder Defizite hat, so muss er nicht gleich komplett unfähig sein.

Aufgaben zum Mittelpunkt machen

Auch wenn Ihr Chef Schwächen hat, müssen Sie zusammenarbeiten. Vielleicht sind Sie sogar auf ihn angewiesen, um Ihre Karriere voranzutreiben. Konkretisieren Sie Ihr Anliegen, indem Sie Ihrem Chef genau sagen, was Sie von ihm erwarten. Zum Beispiel, dass Sie gerne Input für Ihre Arbeit haben, dass Sie einem Kollegen vorgestellt werden oder die Erlaubnis für einen neuen Kundenkontakt erhalten möchten. Möglicherweise kann Ihr Chef bei spezifischen Aufgaben nicht helfen. Dann gibt es vielleicht Alternativen. Zum Beispiel können Sie andere Führungskräfte oder Kollegen um Unterstützung bitten.



Übernehmen Sie die Führung

Resignieren Sie nicht. Konzentrieren Sie sich auf das, was für Ihr Unternehmen, Ihr Team oder Ihre Kunden wichtig ist und versuchen Sie, diese Lücken zu schließen. Zeigen Sie Führungsqualitäten und lernen Sie aus den Fehlern Ihres Chefs. Manche Vorgesetzte schätzen das. Denn es entlastet sie. Testen Sie aus oder sprechen Sie Ihren Chef direkt darauf an:

- Womit kann ich Sie entlasten?
- Ich kann das auch gerne alleine entscheiden.
- Ich brauche nur Ihre Zustimmung.
- Ich habe mir Folgendes überlegt ... Wäre das in Ordnung?

Wenn Sie entsprechende Eigeninitiative zeigen, dann entlasten Sie Ihren Chef. Manche sind froh darüber, andere fühlen sich bedrängt – und fürchten um ihre Position. Sie sehen in Ihnen vielleicht sogar einen Konkurrenten. Beobachten Sie, was für Ihren Chef akzeptabel ist und wo er die Grenzen sieht.

Aber vielleicht haben Sie ja wirklich mehr Führungsqualität als Ihr Chef. Wenn das allgemein

anerkannt wird, könnte es auch Ihrer Karriere dienen.

Überlegen Sie gut, bevor Sie andere bewerten

Seien Sie vorsichtig, wenn Sie sich über Fehler oder nicht getane Arbeit Ihres Chefs beschweren. Beachten Sie informelle Regeln und achten Sie auf die Unternehmenskultur. Einige Führungskräfte sehen es nicht gerne, wenn ein Mitarbeiter einen anderen oder gar sie selbst kritisiert oder bloßstellt.

Um Hilfe bitten

Vertrauen Sie sich jemandem außerhalb Ihres Unternehmens an. Zum Beispiel einer guten Freundin, Ihrem Partner oder einem externen Berater. Erklären Sie dieser Person Ihre Situation; schildern Sie, wie dadurch Ihre Arbeit beeinflusst wird. Sie sind nicht indiskret, wenn Sie nach Rat suchen. Außenstehende haben eine andere Betrachtungsweise und können oft wertvolle Tipps geben.

Schützen Sie sich

Bauen Sie einen emotionalen Schutzwall auf. Fehlende Führungskompetenzen können sich negativ auf Ihren Spaß bei der Arbeit und auf Ihre Gesundheit auswirken, wenn Sie diese zu nah an sich heranlassen. Richten Sie Ihren Blick auf die positiven Seiten Ihres Arbeitsalltags beziehungsweise auf das, was Sie glücklich macht: der gewählte Beruf, nette Kollegen oder erfüllende Aufgaben. Gedanken lassen sich steuern und Sie entscheiden, welche Emotionen Sie zulassen. Falls Ihnen dies nicht möglich ist, sollten Sie in letzter Konsequenz überlegen, ob Sie die Abteilung oder das Unternehmen wechseln sollen.

Die Tipps in Kürze:

- Zeigen Sie Mitgefühl und Verständnis für Ihren Chef. Führungskräfte müssen verschiedenste Aufgaben gleichzeitig bewältigen und stehen oft unter Druck.
- Schaffen Sie sich psychologische Inseln, damit sich Ihr Verhältnis zum Chef nicht negativ auf Ihr Wohlbefinden auswirkt.
- Konzentrieren Sie sich auf die positiven Seiten Ihres Unternehmens und darauf, was Sie als Mitarbeiter beitragen können.
- Halten Sie Ihrem Chef keine seiner Fehler vor.
- Beschweren Sie sich nicht bei Vorgesetzten Ihres Chefs, wenn Sie potenzielle Auswirkungen nicht einschätzen können.

Falls keine der Strategien im Umgang mit Ihrem Chef hilft – verlassen Sie Ihre Abteilung oder gar das Unternehmen.

