

[Home](#) > [Karriere](#) > Führungsstil: Ich Chef - du nix?[Stellenmarkt](#)

5. Juli 2018, 18:53 Uhr Führungsstil

Ich Chef - du nix?



Ehrliches Feedback ist wichtig - in beide Richtungen. (Foto: Rawpixel.com/Unsplash)

Viele Führungskräfte müssen erst lernen, dass sie nicht immer Recht haben - und ihre Mitarbeiter frei entscheiden können, ob sie ihnen folgen.

ANZEIGE

Von *Larissa Holzki*

Feedback

Wollen Sie mir denn auch noch etwas sagen? Was kann ich an meinem Führungsverhalten verbessern? In vielen Unternehmen sind solche Fragen in den Jahresgesprächen zwischen Vorgesetzten und Mitarbeitern zum Standard geworden. In der modernen Arbeitswelt sollen Führungskräfte ihr Team um Feedback bitten. Dabei wissen die Beteiligten, dass die Antworten weitgehend nichtssagend sein werden: "Die meisten Mitarbeiter sagen ihrem Chef in diesen künstlichen Feedback-Situationen, was sie alles toll an ihm finden", sagt Kurt Frehe. Als Führungskraft in verschiedenen Firmen hat es der Organisationsentwickler selbst erlebt.

So falsch sich die Lobhuderei für viele Mitarbeiter anfühlt, so peinlich kann es für den Vorgesetzten sein: "Ich fand das immer höchst unangenehm und habe versucht, das so kurz wie möglich zu halten", sagt Frehe. Kritische Worte habe er als junge Führungskraft aber auch nicht hören wollen.



So leicht lassen sich Chefs manipulieren

Viele Vorgesetzte finden ihre eigenen Ideen am besten und setzen ungern Vorschläge von Mitarbeitern um. Gut, dass sie mit einfachen Methoden auszudrücken sind. *Von Larissa*

Holzki [mehr ...](#)

Ein Chef muss es zugleich schaffen, sich nicht jede Lästerei zu Herzen zu nehmen und Kritik zu beherzigen. "Es gibt eine fließende Grenze von einer gewissen Gelassenheit hinüber zu Arroganz", sagt Frehe. Er selbst hätte das fast zu spät erkannt: "Wenn man anfängt, sich über Kritik lustig zu machen, und nicht merkt, dass das ein Abwehrmechanismus ist, kann das katastrophale Folgen haben." Diese Selbstreflexion fehlt unerfahrenen Führungskräften oft. Er habe damals große Ambitionen gehabt, das Unternehmen weiterzuentwickeln, und nicht gemerkt, dass er sich Unterstützung erst verdienen muss. "Ich habe gedacht, ich bin jetzt hier Geschäftsführer, und alle tun, was ich sage."

Mitarbeiter entscheiden jeden Tag neu, ob sie folgen

Heute geht Frehe davon aus, dass Mitarbeiter jeden Tag neu entscheiden, ob sie ihren Vorgesetzten folgen. Als Geschäftsführer des Hamburger Unternehmens Inmuto holt er sich ständig Feedback ein, und zwar am liebsten spontan, zum Beispiel wenn er spürt, dass sich die Stimmung ändert, und nicht weiß, wieso. "Ich führe ein Geschäftsleitungsmeeting und merke, dass ein Teil des Teams sich plötzlich nicht mehr beteiligt. Dann schlage ich eine Kaffeepause vor und frage einen Vertrauten, ob ich gerade unbemerkt Mist gebaut habe", sagt Frehe.

Ob ein Teamleiter ernsthaft um Feedback bittet oder nur so tut als ob, merken Mitarbeiter schnell, ist die Erfahrung des Unternehmers. Nach seinen Fehlritten zu Karrierebeginn hat er sich das Vertrauen erst erarbeiten müssen. Für den Anfang empfiehlt er die Selbstoffenbarung. "Ich habe gesagt: Ich habe verstanden, dass ich dabei bin, euch zu verlieren, und das ist das Letzte, was ich will - lasst uns gemeinsam nachdenken, was ihr braucht, um euch hier mit Leidenschaft einzubringen."

WEITERLESEN NACH DIESER ANZEIGE

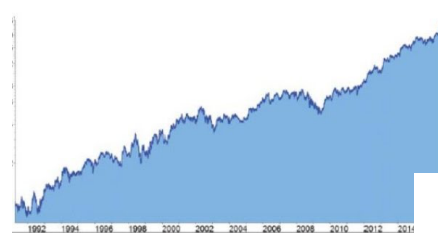
Anzeigen

Hannover: TYPO3-Profi gesucht



Nettes Team, 25 Leute. Integrator, FE, JS, PHP? Setze Deine Schwerpunkte selbst!
bitmotion.de/iehs

Dividenden-Könige 2018



Diese 20 Aktien sind selbst in Krisenzeiten sicher & stabil! 20 Pflicht-Aktien fürs Depot.
hoerse.de

Das Gerede an der Kaffeemaschine habe er damit nicht ganz abstellen können, den Ton aber wohl verändern können. "Ich glaube, danach hat ab und zu mal einer gesagt: Wir können hier lange lästern, aber ich finde, ein paar Seiten an unserem Chef tun uns als Firma richtig gut."