

Meine Entscheidungen werden gekippt

Es kommt häufiger vor, dass Ihr Chef von Ihnen getroffene Entscheidungen nachträglich verändert oder sogar zurücknimmt. Damit könnten Sie vielleicht leben, aber was Sie am meisten dabei stört, ist dass Ihre Mitarbeiter verunsichert werden, ja sogar manchmal abwarten, ob nicht von oben noch eine Korrektur erfolgt. Die Situation erinnert Sie an Elternpaare, die gegensätzliche „Befehle“ erteilen. Als Folge davon kümmert sich der Nachwuchs weder um den einen noch um den anderen.

Einige Fragen, die Sie sich stellen sollten:

1. Sind Ihre Verantwortungsbereiche klar definiert?

Wenn es hier Grauzonen in der Definition der Verantwortung gibt, bestehen Sie darauf, dass umgehend klare Verantwortlichkeiten festgelegt werden. Schalten Sie die Personalabteilung ein. Weisen Sie auf die Nachteile der derzeitigen Situation hin.

2. Sind Ihnen die Kriterien bekannt, anhand denen Ihr Chef die Änderungen einleitet?

Prüfen Sie anhand Ihrer bisherigen Erfahrungen, an welchen Stellen bzw. bei welchen Themen Ihr Chef sich veranlasst sieht einzuschreiten. Versuchen Sie Zusammenhänge zu erkennen. Beantworten Sie die Frage: Welches Risiko wäre mein Chef eingegangen, wenn er meine Entscheidung übernommen hätte?

3. Sind diese Änderungen auch nach außen hin (Kundenkreis) spürbar?

Analysieren Sie, ob Außenstehende von der Situation erfahren könnten. Machen Sie darauf aufmerksam, welchen Negativeindruck ein solcher Zickzackkurs „draußen“ hinterlässt, wie stark das Image des Unternehmens darunter leiden kann.

4. Welche Auswirkungen haben die Änderungen auf die Produktivität Ihrer Abteilung?

Prüfen Sie, inwieweit die Produktivität Ihrer Abteilung unter den Entscheidungen ihres Chefs leidet. Rechnen Sie, so weit möglich, die Schäden in finanzielle Größen um.

5. Wirkt Ihr Chef nur in Ihren Bereich hinein oder auch in den Ihrer Kollegen?

Gehört dieses Einmischen zum normalen Arbeitsstil Ihres Chefs, so suchen Sie Verbündete in Ihrem Kollegenkreis, um hier eine Änderung einzuleiten. Betrifft es nur Ihre Abteilung, dann führen Sie ein gut vorbereitetes Gespräch mit Ihrem Chef, diskutieren sie offen alle Punkt an. Zeigen Sie ihm auch auf, wie sein eigenes Image im Unternehmen beeinträchtigt wird.

Zusammenfassung

Der wichtigste Punkt bei diesem Thema ist, die wahren Gründe Ihres Chefs für seinen Führungsstil herauszufinden. Möchte er Sie bewusst "klein" halten, vielleicht aus Angst vor der innerbetrieblichen Konkurrenz? Dann nehmen Sie ihm die Angst durch Ihr Verhalten. Glaubt er, Ihnen so besser „helfen“ zu können, so beweisen Sie ihm, dass Sie seine Hilfe zwar schätzen, aber ohne seine Entscheidungen auch das vereinbarte Ziel erreichen.

Was könnten die Gründe für das Verhalten Ihres Chefs sein?

Die Angst vor Veränderungen?

Eigene Unsicherheit, ob die Entscheidung richtig ist?

Die Angst, die neue Situation nicht mehr zu überschauen?

Die Befürchtung, dass sich sein bisheriges Vorgehen als weniger effektiv herausstellt?

Unsicherheit im Befehlen erzeugt Unsicherheit im Gehorchen