

Drucken



[Jörg Knoblauch](#)

Misserfolg garantiert

Wutanfall, Faulheit, Selbstgefälligkeit: Das sind die sieben Todsünden der Chefs

Dienstag, 06.01.2015, 11:31 · · von FOCUS-Online-Experte [Jörg Knoblauch](#)



[Vergrößern](#)

[Teilen und Details](#)

dpa/Jens Kalaene Konflikte zwischen Arbeitnehmern und ihren Chefs sind alltäglich.

Schlechte Mitarbeiter schaden dem Unternehmen. Doch schlechte Chefs richten noch viel größeren Schaden an. Leider sind solche Vorgesetzte häufig anzutreffen. An diesen sieben Marotten erkennt man sie.

Die guten Mitarbeiter verlassen schlechte Chefs und suchen sich einen passenderen Arbeitsplatz, an dem ihre Fähigkeiten wertgeschätzt werden und sie ihr Engagement ausleben können. Mit dem Unternehmen kann es dann nur noch bergab gehen.

Die Cheffalle ist zugeschnappt. Raus kommen nur Inhaber und Geschäftsführer, die eine ehrliche Bestandsaufnahme machen, sich etwa von ihren Mitarbeiter beurteilen lassen. Ihren Führungsanspruch verdienen sie sich dadurch neu, dass sie am Unternehmen arbeiten, Visionen entwickeln und umsetzen.

Die sieben Todsünden:

1. Sünde: So macht man das

Vor allem Chefs, die ihre Firma selbst aufgebaut haben, erwarten, dass Mitarbeiter ihre Arbeit exakt so erledigen, wie sie es selbst tun würden. Schließlich kennen sie die Tätigkeiten von der Pike auf. Doch damit nehmen sie ihren Angestellten jegliche Freiheit und Initiative. Vielleicht funktioniert das bei zehn Mitarbeitern. Aber nicht bei 100. Außerdem verzetteln sie sich in Kleinigkeiten. Chefs müssen sich auf Führungsaufgaben und Personal konzentrieren.

2. Sünde: Ich habe doch alles erreicht

Chefs haben es geschafft: Sie sind ganz oben gelandet. Weiterbildung? Das ist etwas für die Mitarbeiter. Aber nicht zu oft, so deren irrige Auffassung, das kostet unnötig und bringt doch nichts. Doch wenn sich der Chef auf den Lorbeeren der Vergangenheit ausruht, tun es seine Mitarbeiter auch. Wer nicht weiter lernt, bleibt stehen und wird überholt. Regelmäßige Impulse durch Seminare, Vorträge oder Bücher sind unabdingbar.

3. Sünde: So ist halt der Markt

In allen Branchen werden der Wettkampf härter und die Gewinnmargen dünner. Deshalb sind Mitarbeiter – selbst Gewerkschaften – in den vergangenen Jahren kompromissbereiter, wenn es um [das Gehalt](#) geht. Doch wer eine produktive Arbeitsatmosphäre und innovative Produkte entwickeln will, muss faire Löhne zahlen. Das gilt von der Putzfrau bis zum Ingenieur. Das ist eine Frage des Anstands und der betriebswirtschaftlichen Vernunft.

4. Sünde: Den mach' ich rund

Vielleicht weil sie Chef sind und ahnen, dass sie ihr Geschäft nicht mehr im Griff haben, beschimpfen und beleidigen manche ihre Angestellten in unschöner Regelmäßigkeit. Überlastet, weil sie meinen, sie müssten sich um alles kümmern, scheinen sie nur noch von Unfähigen umgeben. Doch: Wer eine Führungskraft sein will, darf seinen Frust niemals an seinen Mitarbeitern auslassen. Chefs müssen ihre Mitarbeiter respektieren und wertschätzen.

5. Sünde: Alles ist so groß geworden

Manchen Chefs wächst der Erfolg über den Kopf. Das Unternehmen ist zu schnell und zu stark gewachsen. Mit dem Ergebnis, dass das Geschäft für den Chef, mit seinen bisher entwickelten Fähigkeiten zu komplex geworden ist. Sie sind praktisch ein Mal zu oft „befördert“ worden. Statt sich weiter zu überschätzen und auf Teufel komm' raus ihre Rolle beizubehalten, ist es ehrlicher, einen Geschäftsführer einzustellen, der das Unternehmen besser leiten kann.

Video: Wer mehr weiß als der Chef, muss gehen!

6. Sünde: Das haben wir immer so gemacht

Ein autoritärer Führungsstil, gepaart mit Entscheidungsschwäche ist eine gute Möglichkeit sein bisher erfolgreiches Unternehmen mittelfristig in die [Insolvenz](#) zu treiben. Chefs, die stur an ihrem alten Konzept festhalten und unfähig sind, bessere Entscheidungen zu treffen, stehen bald vor den Trümmern ihrer Arbeit. Märkte ändern sich, Geschäftsmodelle müssen sich weiterentwickeln. Deshalb müssen Chefs Impulse setzen und sie konsequent verfolgen.

7. Sünde: Probieren wir doch mal was anderes

Das andere Extrem – hektische Schnellentscheidungen – funktioniert auch nicht. Wer Prioritäten schneller wechselt, als es Mitarbeiter nachvollziehen können, sorgt für Verwirrung: Was gilt jetzt, fragen die, und legen die Hände in den Schoß, bis sich der Unternehmensnebel gelichtet hat. Doch das wird er nicht, wenn immer wieder eine neue Marschrichtung befohlen wird. Der Chef verliert seine Glaubwürdigkeit und die guten Mitarbeiter gehen. Chefs dürfen nicht allein aus dem Bauch heraus entscheiden, sondern Informationen sammeln, Meinungen ihrer Mitarbeiter einholen und eine verlässliche Strategie entwickeln.

Privat, dpa/Jens Kalaene

Alle Inhalte, insbesondere die Texte und Bilder von Agenturen, sind urheberrechtlich geschützt und dürfen nur im Rahmen der gewöhnlichen Nutzung des Angebots vervielfältigt, verbreitet oder sonst genutzt werden.