



## Den Chef ändern? Vergessen Sie's!

MAREN LEHKY

:: Sie finden manche Verhaltensweisen Ihres Chefs befremdlich, meinen, er sollte sich ändern und möchten ihm offenes Feedback geben oder haben dies bereits getan? Dann befinden Sie sich in guter Gesellschaft all derer, die auch finden: „Einer muss es ihm doch mal sagen!“

Getrieben oft aus den besten Absichten, ein bisschen ausgestattet mit dem Weltverbesserungsgen, höre ich von Coachingklienten Beispiele wie: „Hab ihm nach seiner Rede auf der Betriebsversammlung gesagt, er solle mal die Hände aus den Hosentaschen nehmen, das wäre verbindlicher.“ Oder: „Habe ihm mitgeteilt, dass es schon Gerüchte darüber gibt, dass er ein Verhältnis mit der Produktionsleitung in Dänemark hat, und er solle das lieber beenden.“ Beide Überbringer dieser vielleicht inhaltlich korrekten Anmerkungen sind nicht mehr in ihren Unternehmen, die Verweildauer nach dem ungebetenem Feedback betrug rund ein halbes Jahr plus Kündigungsfrist. Kritisches Feedback nach oben wird oft missverstanden und könnte für die eigene Karriere eher hinderlich sein. Daher ist es hilfreich, kurz innezuhalten.

Warum müssen Sie es sein, die oder der es ihm sagt? Meistens gibt es andere Menschen in seinem Umfeld, die dafür bezahlt werden, dem Chef kritisches Feedback zu geben und ihn um Verhaltensänderung zu bitten: dessen Chef oder Chef-Chef, die Kollegen auf gleicher Ebene, die Freunde oder Partner zu Hause, wenn es etwas Grundsätzliches ist. Aber Sie als direkt Berichtende/r? Ich bringe es auf die kurze Formel: Wenn Sie dafür nicht bezahlt werden und wenn es nicht in Ihrer Stellenbeschreibung steht, dann lassen Sie es sein und schweigen.

Fragen wir uns, warum diese Versuche fast immer zum Scheitern verurteilt sind. 1. Warum sollte der Chef sich ändern? So, wie er ist, ist er dort hingekommen, wo er heute ist. Er glaubt, dass die Mischung seiner Eigenschaften und Verhaltensweisen (offenbar von Erfolg gekrönt) richtig sind. Er sieht also erst einmal keinen Bedarf, sich umzustellen. 2. Was hätte er davon, sich oder sein Verhalten Ihnen gegenüber zu ändern? Würden Sie mehr arbeiten? Wären Sie netter zu ihm, hätte er Vorteile? Wenn nein, warum sollte er es also tun?

Hand aufs Herz: Wie hoch sind unsere Bereitschaft und Fähigkeit, uns als Erwachsene noch zu ändern? Wann haben Sie ein Feedback eines Mitarbeiters genutzt und wurden ein „anderer Mensch“? Wir schaffen es oft schon nicht, unsere eigenen Vorsätze und Vorhaben nachhaltig umzusetzen, warum sollte das auf Bitten anderer klappen?

Prüfen Sie Ihre Motivation, sich am Chef abzuarbeiten, und lassen anderen den Vortritt. Sie werden durch eine geschmeidigere Zusammenarbeit belohnt. Wenn Sie es auch noch schaffen, sich nicht aufzuregen, wenn Ihnen wieder etwas auffällt, umso besser.