

Einen guten Manager spürt man nicht

25.06.2008, 11:55 | Handel, Wirtschaft, Finanzen, Banken & Versicherungen

Pressemitteilung von: *Königskonzept Helmut König*

Wo es gut läuft, ist der Chef überflüssig

In manchen Unternehmen, so scheint es, ist der Chef überflüssig. Die laufenden Vorgänge und Prozesse werden zügig abgewickelt und die Mitarbeiter sind mit Freude und engagiert bei der Arbeit. Es gibt wenige Rückfragen in andere Abteilungen, da alle Prozesse gut beschrieben und allen bekannt sind. Auftauchende Probleme werden schnell in kleinen Gruppen oder Teams besprochen und entschieden. Die Umsetzung der Lösung und die Kontrolle des Erfolgs erfolgt gemeinsam, und die Unterbrechung der laufenden täglichen Arbeit ist minimal. Das ist eigentlich der Traum aller Unternehmen und deren Mitarbeiter, aber wie sieht oft die Realität in der breiten Masse aus?

Chaos, Chaos überall

Die Einkaufsverhandlung über den Erwerb der nächsten Briefmarke führt der Chef. Vorgänge und Prozesse liegen in Warteschleifen, weil Kollegen nicht anwesend sind und keine Vertretungen organisiert sind. Alle Entscheidungen trifft der Chef nach dem Motto: „Was kümmert mich mein Geschwätz von gestern“. und „Entscheidungen werden nicht begründet sondern durchgesetzt“. Nach Lösungen braucht man nicht zu suchen, man hat ja den seinen Vorgesetzten zur Entscheidung. Wenn der nicht da ist, bleibt der Vorgang halt liegen. Probleme werden benutzt, um Mitarbeiter nieder zu machen und Kunden haben gefälligst zu warten, bis sie dran sind. Letzteres sagt keiner, aber danach denkt und handelt jeder. Und alle haben Angst um ihren Arbeitsplatz, weil es dem Unternehmen nicht gut geht – berechtigterweise.

Übertreiben zeigt Wege

Es gibt eine Regel, die sagt: vermittele 300% damit 50% im Gedächtnis des Zuhörers verbleiben. Wenn auch das Chaos in zuletzt beschriebenen Unternehmen nicht überall so extrem zutrifft, so finden sich doch sehr viele Firmen und deren Mitarbeiter in Teilbereichen oder in abgeschwächter Form wieder. Dabei führt dieses Chaos noch zu einem ganz anderen Problem: Unternehmen verbringen einen großen Teil der täglichen Arbeit damit, Kunden zu beschwichtigen, nach Entscheidungsträgern zu suchen und sich zusammen mit Kollegen über das tägliche Chaos zu beschweren. Da sind unsinnige und überflüssige Überstunden vorprogrammiert und es bleibt keine Zeit, sich um das zu kümmern, wofür man im Betrieb eigentlich zuständig ist.

Gute Manager sind Nichtskönner

Je weniger ein Manager die Fachbereiche seiner Abteilung, seines Unternehmens beherrscht, desto besser. Je mehr er darüber weiß, umso größer die Gefahr, dass er sich in die Arbeit seiner Mitarbeiter einmischt. Seine Aufgabe ist nicht, die Arbeit seiner Mitarbeiter zu machen, seine Aufgabe ist, seine Abteilung optimal aufzustellen. Dazu muss er einen groben Überblick über seinen Bereich haben und für seine Mitarbeiter optimale Arbeitsbedingungen schaffen. Er muss die richtigen Mitarbeiter für jeden Arbeitsplatz finden oder entwickeln und durch Übertragung von Entscheidungsbefugnissen dafür sorgen, dass die besten Entscheidungen schnell an den entscheidenden Stellen getroffen werden können. Er braucht dazu natürlich auch Kontrollmechanismen, um die Effektivität seines Bereiches messen zu können. Letztendlich muss er seine Abteilung nach außen vertreten und verteidigen und Entscheidungen von außen zusammen mit dem Team seiner Abteilung diskutieren, damit die Umsetzung erfolgen kann. Die tägliche Arbeit seiner Abteilung muss problemlos laufen, egal, ob er da ist oder nicht.

Menschen statt Vorschriften

Für einen Manager sind also ganz andere Fähigkeiten gefragt, als man gemeinhin denkt. Menschenführung, Delegationsfähigkeit, Teamfähigkeit sind ungleich wichtiger als Fachwissen. Natürlich auch Entscheidungsfähigkeit,

Autorität und Durchsetzungsvermögen, aber das an den richtigen Stellen. Und nicht zu vergessen Menschenkenntnis, denn neben den fachlichen Fähigkeiten von Mitarbeitern besteht ein Team immer auch aus Menschen mit ihren Eigenarten, die im Team zueinander passen sollten, damit es gut funktioniert. Die klassische Konfrontation, die man zwischen verkäuferisch und organisatorisch denkenden Menschen kennt, ist hier das typische Beispiel für Eskalationspotential.

Umdenken statt selber machen

Was eigentlich nach Nichtskönnen aussieht, ist also in Wirklichkeit eine ungemein wichtige Aufgabe, die Fähigkeiten werden nur noch nicht in dem Maße anerkannt, wie es notwendig wäre. Unternehmenskulturen, die bei ihrer Auswahl auf den neuen Typ des Managers setzen, sind erfolgreich im Markt, man schaue nur auf die großen Beispiele bei Ebay oder Google. Sie sind auch ungleich effektiver als andere, weil sie viel weniger Zeit mit Rückfragen, Reklamationen und Kollegen- oder Mitarbeiterschelte verbringen und diese Zeit in ihre eigentlichen Aufgaben stecken können. Effektiv arbeiten, motiviert mit einer positiven Einstellung zum eigenen Unternehmen macht Spaß und ist ungemein erfolgreich. Dabei kostet es nur den Wegfall von Arroganz, Überheblichkeit, Besserwisserei, Demotivation und falscher Autorität.

Portrait

Dies ist ein Artikel von Königskonzept. Wir sind ein Beratungsunternehmen mit Schwerpunkt Vertrieb und Organisation. Wir geben regelmäßig zu Managementthemen Fachartikel heraus. Alle bisher erschienen Artikel finden Sie unter <http://koenigskonzept.de/fachartikel.php>

Bilder und ein Profil des Autors finden Sie unter <http://www.koenigskonzept.de/downloads/hk-info.zip>

News-ID: 222011 • Views: 132 (Stand: 27.07.2026)

Link zur Pressemitteilung:

<https://www.openpr.de/news/222011/Einen-guten-Manager-spuert-man-nicht.html>