



TUN!

ZTN -Tipp Mai 2017



ZTN Training & Consulting · Österreich - Deutschland - Schweiz - Liechtenstein · www.ztn.biz

Der Silberrücken

Wahrscheinlich kennen Sie diesen Ausdruck nur als Bezeichnung für den Anführer einer Gorillaherde.

Dass es Silberrücken aber auch im Privat- und Arbeitsleben unter uns Menschen gibt, lernte ich vor einigen Jahren von meinem Sohn.

Wie jedes Jahr waren wir mit unseren Kindern (25 und 27) und deren „Anhang“ im Skiurlaub.

Ein Abend war für ein Nachrodeln reserviert.

Ich bin kein Fan von Nachrodeln: Man sitzt gemütlich auf einer Hütte, muss dann wieder in die Kälte hinaus, die Stimmung ist zerrissen und Rodeln auf harten Pisten ist auch nichts für meinen Rücken.

Am Ende des Rodelausflugs kommunizierte ich meine fehlende Lust auch vor der Familie.

Am nächsten Tag war die Stimmung beim Frühstück schlecht.

Auf Nachfragen erklärte mein Sohn: „Wenn der Silberrücken schlechte Laune hat, ist die Stimmung in der „Herde“ auch schlecht!“

Es ging um meine negative Einstellung zum Rodeln und meine damit verbundene schlechte Laune vom Vorabend!

„Du bist hier als Vater der Silberrücken“ erklärte mein Sohn weiter „und Deine schlechte Laune steckt alle anderen an!“

Was hat das jetzt mit Führung zu tun?

Führungskräfte sind Silberrücken!



Wenn ein „normaler“ Mitarbeiter schlechte Laune hat, wird das von den Kollegen i.d.R. problemlos hingenommen.

Beim Chef ist das etwas anderes!

Hier fühlen sich Mitarbeiter schlecht behandelt, machen sich Sorgen, dass sie etwas falsch gemacht haben, dass es Probleme in der Firma gibt oder dass ein unangenehmes Thema bevorsteht.

Da reicht schon einmal ein vergessener Gruß!

Auch ein unbedachtes Wort des Chefs über Kollegen, Kunden oder das eigene Unternehmen hat beim Mitarbeiter ganz andere Auswirkungen:

Sorgen, Ängste, Missmut entsteht schneller als im Kollegengespräch.

Die Führungskraft ist auch Vorbild für die Mitarbeiter:

Wenn der Chef schimpfen kann, kann das der Mitarbeiter auch (und oft noch besser)

Dann als Chef die Mitarbeiter wieder „einzufangen“ wird schwer.

Wie leicht werden diese dann unfreundlich zu Kunden am Telefon, lassen jedes abteilungsübergreifendes Denken vermissen oder schimpfen über die eigene Firma.

Wenn dann der Chef „kundenfreundliches oder abteilungsübergreifendes Verhalten“ einfordert, haben die Mitarbeiter dagegen eine gute Begründung oder können sich hinter dem vorherigen Verhalten des Chefs gut verstecken.

In unserer Skiurlaubsdiskussion erklärte ich meinem Sohn, dass ich aber hier gar nicht als „Silberrücken“ auftreten möchte, sondern als normales Familienmitglied, das auch mal schlechte Laune haben mag.

Mein Sohn erklärte mir, dass es hier nicht um das „Mögen“ geht, sondern man sei Silberrücken kraft seiner Position.

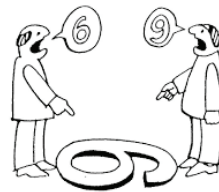
Genauso geht es einer Führungskraft!

Viele (gerade junge oder teamorientierte) Führungskräfte wollen gar nicht Führungskraft sein, sondern

sehen sich als normales Teammitglied mit ein paar Sonderaufgaben.

Aber auch diese Führungskräfte müssen verstehen, dass das nicht so ist.

In dem Moment, in dem ich vom Mitarbeiter zur Führungskraft werde, verändert sich der Blickwinkel meiner ehemaligen Kollegen zu mir.



Mein Verhalten wird anders beobachtet, ich diene eher als (jedenfalls: schlechtes ☹) Vorbild als vorher, meiner Kommunikation wird anderes Gewicht beigelegt.

Dessen muss ich mir als Führungskraft bewusst sein und mein Verhalten entsprechend überprüfen!

Das gilt natürlich auch für das Thema „Entscheidungen“ treffen.

Natürlich will jeder Mitarbeiter gerne mitsprechen, wenn es um Themen geht, die ihm wichtig sind, es gibt aber den Punkt, wo eine Führungskraft Entscheidungen treffen muss und nicht alles seinen Mitarbeitern überlassen darf.

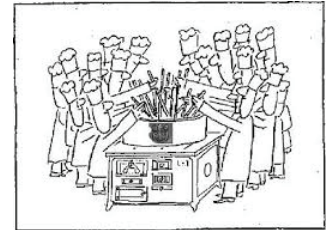
Ich habe eine Situation bei einem Kunden erlebt, die das verdeutlicht. Es ging um den Schichtplan eines Restaurants:

Die Mitarbeiter waren untereinander zerstritten, über die Schichteinteilung des Chefs wurde immer gemotzt.

Jetzt kam der Schichtleiter auf die Idee, als Teambuildingmaßnahme die Mitarbeiter selbst über den Schichtplan bestimmen zu lassen.

So sollte die Stimmung verbessert werden.

Ergebnis war ein heilloses Durcheinander und verstärkter Streit im Team.



Hier muss ich als Führungskraft eine Entscheidung treffen, auch wenn mir diese nicht leicht fällt und ich vielleicht autoritär auftreten muss.

Auch wenn es mir nicht gefällt:

Als Führungskraft bin ich ein „Silberrücken“ und muss mich auch so verhalten!

Ich sollte als Führungskraft immer wieder kritisch überprüfen, wie ich mich verhalte, wie ich kommuniziere, wie ich meiner Vorbildrolle gerecht werde und welche Auswirkungen das auf mein Umfeld haben kann.

Nachrodeln mag ich trotzdem nicht – aber als Silberrücken muss man auch mal schlechte Stimmung in der Herde aushalten können!



Kai Heß
Kai Heß

ZTN Training & Consulting

Dazu passen u.a. unsere Trainings:

Handwerkszeug des Führens:

- ▶ Grundlagen der Führung
- ▶ 4-Säulen der Führung
- ▶ Führungskommunikation



Vom Mitarbeiter zur Führungskraft:

- ▶ Handwerkszeug des Führens
- ▶ Spannungsfeld zwischen Führungskraft und "Kollege sein"
- ▶ Verantwortung übernehmen