

Beck kompakt

Spaßbremse Chef

Tipps zum souveräneren Umgang mit schwierigen Vorgesetzten

Bearbeitet von
Von Katrin Seifarth

1. Auflage 2018. Buch. 128 S. Kartoniert
ISBN 978 3 406 72716 0
Format (B x L): 10,4 x 16,1 cm

[Wirtschaft > Wirtschaftswissenschaften: Allgemeines > Wirtschaftswissenschaften:
Sachbuch und Ratgeberliteratur](#)

Zu [Inhaltsverzeichnis](#)

schnell und portofrei erhältlich bei

The logo for beck-shop.de features the text 'beck-shop.de' in a bold, red, sans-serif font. Above the 'i' in 'shop' are three red dots of varying sizes. Below the main text, the words 'DIE FACHBUCHHANDLUNG' are written in a smaller, red, all-caps, sans-serif font.

beck-shop.de
DIE FACHBUCHHANDLUNG

Die Online-Fachbuchhandlung [beck-shop.de](#) ist spezialisiert auf Fachbücher, insbesondere Recht, Steuern und Wirtschaft. Im Sortiment finden Sie alle Medien (Bücher, Zeitschriften, CDs, eBooks, etc.) aller Verlage. Ergänzt wird das Programm durch Services wie Neuerscheinungsdienst oder Zusammenstellungen von Büchern zu Sonderpreisen. Der Shop führt mehr als 8 Millionen Produkte.

die sich selbst klein und unterlegen fühlen. Diese Menschen sind dem Vorgesetzten dann qua Hierarchie hoffnungslos ausgeliefert. Gefühlt laufen sie ohnehin schon nicht aufrecht durchs Leben. Und dann kriegen sie täglich noch eins auf den Deckel.

Besonders hart trifft mich dieser Typ Chef, wenn ich in der Vergangenheit einer cholerischen und launischen Bezugsperson in Form von Vater, Mutter, Lehrer oder Trainer ausgesetzt war. Dann werden ganz viele unschöne Erinnerungen wach, auf die ich liebend gerne verzichten könnte.

Welche Gefühle lösen die Launen und Aggressionen der Krawallschleuder bei Ihnen aus? Versuchen Sie, diese möglichst konkret wahrzunehmen, z.B. Wut, Ausgeliefertsein, Ohnmacht etc. An wen erinnert er mit diesem Verhalten? Nehmen Sie zunächst einfach nur wahr, ohne zu bewerten.

Was Sie ihm geben sollten

Viele Menschen reagieren mit extrem starken Emotionen wie Wut, Verachtung oder massiver Hilflosigkeit auf diesen so unberechenbaren Typ Chef. Dadurch fällt es besonders schwer, einen kühlen Kopf zu bewahren, das Verhalten des anderen an sich abprallen zu lassen oder gar den Ehrgeiz zu entwickeln, das eigene Verhalten zu verändern. Das Gefühl, ungerecht und wenig wertschätzend behandelt zu werden, ist zu massiv.

Grundsätzlich braucht dieser Vorgesetzte aufgrund seines Unterlegenheitsgefühls besonders viel Loyalität und Rücken-deckung von seinen Mitarbeitern. Er schafft sich das ihm so massiv fehlende Gefühl von Augenhöhe durch Aggressionen und Unberechenbarkeit, welche die Mitarbeiter auf Distanz halten. Sorgen Sie daher ebenso für eine gesunde Distanz, indem Sie ihm wenig Persönliches erzählen und ihn auch wenig Persönliches fragen. Er könnte damit ohnehin nicht gut umgehen. Der von Ihnen gewünschte Effekt, z. B. durch private Geschichten mehr Nähe herzustellen, wird eher noch mehr Distanz und sogar Argwohn hervorrufen.

Auch das Hinterfragen seiner Entscheidungen oder Anweisungen sollten Sie zunächst vorsichtig angehen. Erst wenn er das Vertrauen hat, dass Sie ihm nicht in den Rücken fallen oder an seinem Stuhl sägen, haben Sie eine Chance, die Beziehung zu diesem Vorgesetzten persönlicher zu gestalten und auch einmal Kritik zu äußern. Achten Sie darauf, dass Sie diese Kritik eher als Fragen formulieren im Sinne von: „Was hältst du davon, wenn wir es so machen?“ Dann fühlt er sich nicht hinterfragt, sondern empfindet es als Frage nach seiner Expertise und Entscheidung. Das ist nicht einfach, weil sie ihn durch Fragen gefühlt noch höher heben, als er sich selbst schon aufstellt, am Ende zahlt es sich aber aus. Vermeiden Sie es jedoch, ihm zuviel Kontra zu geben. Dies bestärkt ihn in seiner Aggression. Druck erzeugt immer Gegendruck.

Hieraus ergibt sich ein weiterer Punkt, nämlich der, dass Sie ihm immer deutlich das Gefühl geben sollten, dass er der Chef ist. Er muss die Hierarchie ganz klar spüren, um sich sicher zu fühlen.

Worte und Sätze, die er sicher gerne aus Ihrem Mund hört und die Sie bewusst verwenden können, sind:

- „Das ist Deine Entscheidung.“
- „Hier brauche ich mal deine Expertise.“
- „Was meinst Du dazu?“
- „Ich möchte, dass dein Bereich gut dasteht.“
- „Wenn wir es so machen, erreichst du dein Ziel schneller und effizienter.“

Worte und Sätze, die Sie vermeiden sollten, sind:

- „Wenn ich du wäre, würde ich...“
- „Das halte ich für falsch.“

Im Fall eines akuten Wutausbruchs ist es empfehlenswert, diesen an sich abprallen zu lassen und nicht mit Abwehr zu reagieren, denn in diesem Augenblick ist er für Argumente ohnehin nicht zugänglich.

Wenn Sie den Wunsch verspüren, Kritik anzubringen, suchen Sie dafür einen passenden Moment aus, das heißt unter vier Augen und wenn seine Laune gut oder zumindest nicht schlecht ist. Dann hört er sich Ihre Argumente am ehesten an. Lassen Sie ihn dabei unbedingt mithilfe der oben erwähnten Satzbeispiele gesichtswahrend aus der Situation gehen.

Es kostet sicher ein bisschen Mühe, über den eigenen Schatten zu springen und den Chef auf einen kleinen Sockel zu stellen. Fakt ist: Wenn Sie ihn nicht auf den Sockel stellen, macht er es wieder selbst, und wie er das macht, erleben Sie ja tagtäglich. Je mehr Sie ihm das Gefühl geben, der Boss zu sein, umso weniger muss er sich an Ihnen abarbeiten.

Wie kann ich mich ihm gegenüber anders aufstellen?

Wenn Ihr Chef seine Launen und Aggressionen zum Besten gibt, denken Sie sich innerlich aus der Situation heraus. Sie können sich beispielsweise in die Vogelperspektive begeben und von außen auf das Geschehen schauen. Dabei können Sie sich die Frage stellen: „Was hat ihn denn emotional gerade wieder bewegt, dass er so reagiert? Wie fühlt er sich wohl gerade?“ Das ist wesentlich hilfreicher, als ihn für sein Verhalten zu verurteilen oder zu verachten. Manchmal tut einem der Chef dann fast schon leid und das wiederum schafft Augenhöhe. Sie fühlen sich dann nicht mehr klein und unterlegen, sondern eher überlegen, weil Sie verstehen, was er selbst sicher nicht versteht und vielleicht sogar seine innere Ohnmacht spüren.

Überprüfen Sie, an welche launischen oder cholerischen Person(en) Ihr Chef Sie erinnert. Oft haben wir cholerische Väter, Mütter, die scheinbar grundlos schreien, oder aggressive Trainer und Lehrer als Auslöser unserer Ablehnung. Sollte hier eine Erinnerung wach werden, schließen Sie mit diesen Personen Ihren inneren Frieden. Vielleicht können Sie den Personen sogar verzeihen, jetzt wo Sie wissen, dass oft Hilflosigkeit, Überforderung und Angst hinter solchen Verhaltensweisen stecken. Seien Sie Ihrem Chef doch einfach dankbar, dass er Sie daran erinnert, dass es an der Zeit ist, diese Altlasten loszulassen.

Oder seien Sie ihm dankbar dafür, dass er Sie daran erinnert, dass Sie an Ihrem Selbstbewusstsein, Selbstvertrauen und Selbstwert arbeiten sollten. Denn wenn Sie sich klein und unterlegen oder sogar minderwertig fühlen, dann gibt es an

diesen Themen immer etwas zu basteln, ansonsten würden Sie die Aggressionen an sich abtropfen lassen können.

Auf den Punkt gebracht

Geben Sie der Krawallschleuder das Gefühl, der Boss zu sein, und wählen Sie für Persönliches und für Kritik oder herausfordernde Gespräche einen passenden Moment mit guter oder neutraler Stimmung. Finden Sie den Grund, warum Sie die Launen und Aggressionen nicht an sich abfließen lassen können. Betrachten Sie Ihren Chef als Lernaufgabe.

Typ 3: Der Emotionslegastheniker ohne Kommunikations-Gen

Der Emotionslegastheniker ist oft sehr distanziert und kommuniziert wenig, vor allem nichts Persönliches. Wenn er kommuniziert, dann eher kurz und knapp, sodass seine Anweisungen häufig unklar oder ungenau sind oder Informationen komplett fehlen. Direkter Blickkontakt, Humor und Lachen fallen ihm schwer. Oft verschanzt er sich hinter seinem Smartphone oder Computer, hat wenig Zeit für seine Mitarbeiter und wirkt an Menschen desinteressiert. Mitarbeiter beschreiben ihn als nicht empathisch, wenig wertschätzend und schwer zu greifen. Im Gegensatz zur Krawallschleuder zeigt sich seine Distanziertheit nicht in Aggression, sondern eher in Abschottung nach außen.

Constantin Meyering betritt das Büro, tief versunken in sein Smartphone. Am Büro seiner Mitarbeiter angekommen, grummelt er ein kaum vernehmbares „Guten Morgen“ in seinen Bart. Dass seine Mitarbeiter wieder hinter vorgehaltener Hand über ihn tuscheln, nimmt er nicht wahr. Sein Mitarbeiter Markus Leininger klopft später zaghaft an Constantin Meyerings Tür. „Hast du eine Minute?“ „Eigentlich nicht so wirklich, aber wenn es sein muss.“ Voller Stolz fährt Markus fort: „Ich habe endlich die Lösung zu dem Problem mit den falschen Zahlen im Report, an dem wir so lange herumgebastelt haben.“ Constantin Meyering reagiert zunächst nicht, starrt in seinen Computer und fragt, ohne Markus anzusehen: „Und?“ Markus Leininger fährt überschwänglich damit fort, die Lösung und deren Entstehung zu erzählen. Constantin Meyering starrt weiterhin auf seinen Computer und sein Smartphone, beantwortet parallel zwei Mails. Als Markus mit seinen Ausführungen fertig ist, sagt Constantin zu ihm: „Prima, dann ist das Thema ja gelöst.“ Markus Leininger fährt freudig fort, dass die von dem Problem betroffene Mitarbeiterin ihm als Dank eine Schachtel Pralinen geschenkt habe. Er holt sie hervor und bietet Markus eine Praline an, der ohne eine Mine zu verziehen dankend ablehnt.

Als Markus das Büro verlässt, ruft Constantin ihm hinterher: „Ach, im Bereich von Herrn Heinig gibt es ein ähnliches Problem. Das kannst du ja vielleicht auch noch lösen.“ Markus kennt die Thematik nicht und fragt: „Was genau ist das Problem?“ „Wird er dir schon erzählen...“, antwortet Constantin und versinkt wieder in seinen Mails. Markus ist verzweifelt und denkt: „Den interessiert das überhaupt nicht, was ich mache. Wenn er wenigstens mal die Zähne auseinanderkriegen würde, aber nichts. Jetzt kann ich mir sämtliche Informationen wieder irgendwo zusammensuchen. Wie ineffizient!“

Was oft dahintersteckt!

Der Kommunikationslegastheniker ist häufig ein sehr unsicherer Typ mit einer großen Angst vor Menschen und Angst vor persönlicher Ablehnung. Im Gegensatz zur Krawallschleuder geht es ihm nicht primär darum, als Boss anerkannt zu werden, sondern vielmehr als Mensch. Daher hält er den Kontakt zu anderen Menschen, der im Berufsumfeld nun einmal über Kommunikation erfolgt, möglichst knapp. Denn durch Kommunikation bietet er Angriffsfläche, hier kann Unvorhersehbares passieren und das würde seine Unsicherheit verstärken. Er weicht dem Blickkontakt aus und verschanzt sich daher hinter Geräten und Smartphones. Informationen hält er im Gegensatz zur Krawallschleuder nicht mutwillig zurück, sondern um Gespräche abzukürzen und verunsichernde Nachfragen zu vermeiden.

Nur wenige Menschen kommen überhaupt an diesen Typ Mensch heran, sie haben sich sein Vertrauen mühselig erarbeitet. Das Gefühl, vertrauen zu können, ist dem Emotionslegastheniker oft fremd. Nur ganz selten ist die kommunikative Unfähigkeit wirklich „angeboren“ ohne dahinterliegende Ängste und Unsicherheiten. Emotional ist dieser Typ Mensch meist sehr feinfühlig, und zwar derart, dass er Angst vor seinen eigenen Emotionen hat.

Die Gründe für seine fehlenden Fähigkeiten können sehr vielschichtig sein. Vielleicht war er als Kind ein zurückgezogener Einzelgänger und hat so Kommunikation nicht gelernt. Vielleicht ist er sogar gemobbt oder emotional massiv verletzt worden, sodass er aufgehört hat, zu vertrauen und sich zu öffnen. Auch eine ständige Kritik an seiner Ausdrucksweise oder an fehlendem Augenkontakt oder fehlender Körper-

sprache kann genau diese Themen manifestiert haben, da der Fokus ständig auf seine emotionalen Unzulänglichkeiten gerichtet wurde.

Häufige Glaubenssätze des Kommunikations- und Emotionslegasthenikers sind:

- „Ich kann nicht gut mit anderen Menschen.“
- „Traue niemandem!“
- „Hoffentlich werde ich als Mensch ernst genommen.“
- „Hoffentlich merkt keiner meine Schwachstellen.“

Sie ähneln in Teilen denen der Krawallschleuder, nur der Kompensationsmechanismus geht von Angriff auf Flucht.

Welches Erlebnis mit anderen Menschen könnte Ihren Chef in einen derartigen emotionalen Rückzug gebracht haben? Wovor hat er Angst, dass er so zumacht? Oder hat er das Kommunizieren einfach nicht besser gelernt? Vielleicht können Sie ein wenig Mitgefühl für seine Isolation aufbringen.

Warum reagiere ich so empfindlich auf diesen Typ Chef?

Durch sein passives und ablehnend wirkendes Verhalten ruft dieser Chef-Typ bei den meisten Mitarbeitern das Gefühl hervor, ausgegrenzt zu sein und nicht wahrgenommen zu werden. Und da Zugehörigkeit ein Grundbedürfnis ist, stört uns Ablehnung oder Ausgrenzung besonders.

Wenn ich nun selbst ein sehr kommunikativer Mensch bin, verstärkt sich dieses Problem noch, da meine Kommunika-