



TUN!

ZTN-Tipp 04/2022



„Wo muss eine Führungskraft stehen?“

Eine Führungskraft muss immer hinter seinen Mitarbeitern stehen!

Eine „alte“ Führungsregel, die aber nur zum Teil stimmt!

Manchmal muss eine Führungskraft auch vor seinen Mitarbeitern und Mitarbeiterinnen stehen!

Ich habe nach der Wende viele Jahre als Führungskraft bei einer großen deutschen Versicherung in den neuen Bundesländern gearbeitet.

Dabei führte ich ca. 80 Mitarbeiter über mehrere Hierarchiestufen.

Zu einem Treffen meines Führungskreises (also ich als Geschäftsstellenleiter mit meinen Abteilungsleitern) kam überraschend auch mein damaliger Vorgesetzter, der Landesdirektor aus Berlin.

Da wir zu dieser Zeit mit unserer Filiale leider nicht zu den erfolgreichsten Geschäftsstellen in Deutschland gehörten, entwickelte sich schnell eine hitzige Diskussion mit dem Landesdirektor.

Dieser hatte es dabei auf eine meiner Abteilungsleiterinnen abgesehen und ging diese relativ hart an.

Nach Kurzem unterbrach ich das Gespräch und sagte zu meinem Vorgesetzten:

„Bitte lassen Sie meine Mitarbeiterin in Ruhe! Sie macht nur ihren Job, den ich ihr aufgetragen habe. Wenn sie hier Fehler macht, so bin ich dafür verantwortlich. Nehmen Sie mich

in die Verantwortung. Meine Mitarbeiter sind mein Thema.“

Letztlich war es natürlich gefährlich, meinen Vorgesetzten vor den anderen Mitarbeitern zu maßregeln... aber es ging nochmal gut.



Viele Jahre später verließ ich diese Geschäftsstelle.

Zwischenzeitlich waren wir jahrelang zu einer der erfolgreichsten Filialen deutschlandweit geworden.

Am Abschiedsabend kam besagte Abteilungsleiterin auf mich zu und fragte mich, ob mir der Grund für den gemeinsamen Erfolg der Filiale eigentlich bewusst sei:

Damals, bei der Besprechung mit dem Landesdirektor, habe ich mich schützend vor sie und die anderen Abteilungsleiter gestellt und dabei auch meine Karriere aufs Spiel gesetzt. Das haben sie mir nie vergessen.

Noch am Abend dieser Besprechung waren alle Abteilungsleiter (ohne mich) in einer Bar gesessen und sich gegenseitig versprochen, sich für diesen Chef voll einzubringen und einzustehen.

Das war ein Grund ihrer Treue zur Filiale gewesen, auch wenn es natürlich Höhen und Tiefen gab.



Hier bin ich vor meinen Mitarbeitern gestanden. Das war damals vielleicht eine noch unbewusste, aber eine extrem wichtige Entscheidung.

Immer dann, wenn unsere Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen von „außerhalb“ „angegriffen“ werden, müssen wir uns als Führungskräfte vor sie stellen. Sei dies vor „Angriffen“ von anderen Vorgesetzten, aus anderen Abteilungen oder von Kunden (ohne den anderen, den Kollegen oder Kundenanzugreifen).

Hier gilt immer die Regel:



Verantwortung als Führungskraft übernehmen

Schuld hat der Chef oder die Chefin, nicht der einzelne Mitarbeiter oder die Mitarbeiterin.



Im Innenverhältnis gilt dies natürlich nur eingeschränkt: Hier wird das Thema dann entsprechend geklärt!

Wann stehe ich als Führungskraft in diesem Fall hinter meinen Mitarbeitern?

Immer dann, wenn etwas gut geklappt hat, wenn die Abteilung oder Einzelne einen Erfolg erreicht oder eine gute Idee gehabt haben.

Dann ist das immer der Erfolg der Abteilung oder des Mitarbeiters - und der Chef bleibt im Hintergrund.

Nichts ist schlimmer und unangenehmer als ein Chef, der sich im Erfolg seiner Mitarbeiterinnen sonnt und diese in den Hintergrund stellt.

Die Regel ist also ganz einfach:

Bei Gefahr oder Angriff stellt sich der gute Chef schützend vor seine Mitarbeiter, bei Erfolg und guter Leistung bescheiden hinter seine Mitarbeiter!

Und wenn's passt, auch mal mittenrein, wenn es um den Teamgeist geht. 😊

Wenn Sie diese Regel beherrzigen, werden es Ihnen Ihre Mitarbeiter danken!



ZTN Training & Consulting

Dazu passen u.a. unsere Trainings:

Handwerkszeug des Führens:

- ◆ Zeit- und Selbstmanagement
- ◆ Teamführung
- ◆ Individuelle, situative Führung



Kommunikation und Konflikte

- ◆ Lösungsorientierte Denken
- ◆ Konfliktmanagement