

# Die Angst vor dem Chef

Sind der Chef oder die Chefin wirklich die unbeliebtesten Gesprächspartner wie Studien zeigen, und welche Folgen hat das? Das – im Zeichen von steigenden Burn-Out-Raten – topaktuelle Thema beleuchtete der k47-Businessstark am Freitag, 27. Jänner 2012.

**Z**um 12. Mal begrüßte Direktor Jochen Ressel im k47 Business Member Club zum Themenkreis „Performance Management“. Gastgeber Dr. Lambert Gneisz, Erfinder der Performer®-Methode diskutierte am Podium unter der Moderation von Mag. Regina Gruber, CMC (Geschäftsführerin CorpFeedback) mit 50 Gästen und den Fach-Referenten Dr. Brigitte Bösenkopf (Generalsekretärin Arbeitsgemeinschaft für Präventivpsychologie, Buch-Autorin und seit mehr als 20 Jahren Wirtschaftstrainerin) und Performer-Anwender Direktor Manfred Führer (technischer Direktor SMZ-Ost Donaueschingen und Einsatzleiter beim Samariterbund in Krisensituationen).



instrumenten können das Vertrauen in den Chef erhöhen, um dieses Risiko abzufangen.

Im internationalen Katastrophenschutz zeige sich, dass persönliche Ängste auf den Einsatzleiter projiziert werden, betont Direktor Führer. Umso wichtiger ist dort ein einwandfreies kollegiales Verhältnis, um den Teammitgliedern die Angst zu nehmen.

## Verantwortung der Führungskräfte: Burn-Out bis Suizid

Klare Signale, wie bei einer Ampel, sorgen für Erleichterung im Leben einer Führungskraft, erklärt Dr. Lambert Gneisz seine Messmethodik, die aufzeigt, wie Führungsleistung wahrgenommen wird. Seit 10 Jahren bietet Dr. Gneisz Führungsimpulse und liefert „ent-emotionalisierte“ Stimmungsbilder aus dem Unternehmen.

Als größte Risikofaktoren beschreibt er die Angst um den Arbeitsplatz, Mobbing und das Übersehen von wertvollen Mitarbeiteransätzen im Tagesgeschäft durch den Geschäftsführer. Erschreckend sind Mitarbeiteraussagen wie: „Warum dürfen Führungskräfte terrorisieren und ruinieren ...“ oder „Es gibt Menschen, die sehnen sich nach dem Tod ...“ Wie groß muss die Verzweiflung sein, dass Mitarbeiter Todessehnsüchte entwickeln? Offenbar fehlt es an Vertrauen, um Probleme offen anzusprechen. Könnte das mit Führung zu tun haben?

## Fazit

Führungskräfte vollziehen einen Balanceakt zwischen Nähe und Distanz und tun gut daran, kritische Themen frühzeitig zu erkennen und rechtzeitig gegenzusteuern. Zielgerichtete Kommunikation und die Abklärung von wenigen, aber wichtigen Dingen mit anschließender Ergebnisreflexion können die Angst vor dem Chef im Tagesgeschäft wirksam abbauen.

Wiederkehrende Einladungen zum Dialog via Internet haben sich zur Prävention bestens bewährt. Dr. Gneisz: „Die Wirkung der eigenen Führungsarbeit zu sehen ist naturgemäß der größte blinde Fleck von Führungskräften. Das kann zu teuren Problemfeldern führen und wäre durch einen modernen Führungsdialog zu vermeiden.“

Mehr unter: [www.derPerformer.at](http://www.derPerformer.at)

## Von der Angst- zur Feedback-Kultur

Eine deutsche Studie bestätigt, dass 88 % der Arbeitnehmer Konflikte und Angst mit dem Chef verbinden, jeder fünfte deutsche Arbeitnehmer hegt zeitweise sogar Hassgefühle gegen seinen Chef. Dr. Brigitte Bösenkopf erläutert die Gründe für diese „Angst“. In streng hierarchisch geführten Unternehmen haben Autorität und Kontrolle eine hohe Bedeutung.

Wenn jedoch Menschen generell Angst am Arbeitsplatz haben, „stimmt in der Unternehmenskultur etwas nicht“. Die Folge sind extreme Stresszustände, die von erhöhten Krankenstandstagen bis zum Burn-Out führen. Der daraus entstehende wirtschaftliche Schaden ist massiv. Entgegensteuern können Führungskräfte in dieser Situation effektiv durch eine gute Feedbackkultur. Wertschätzender Umgang, auch bei Kritikpunkten, und Offenheit mit und zu den Mitarbeitern, den Vorgesetzten oder Teamkollegen schaffen und erhalten einen Zustand – frei von Angst.

## Balanceakt für Führungskräfte zwischen „Offenheit und Nähe“

Direktor Manfred Führer stellte dar, dass Angst aus weiteren Gründen entsteht. Eine schlechte Organisationsstruktur, unklare Zuständigkeiten und eine nicht ausgewogene Balance zwischen Respekt, Distanz und Kollegialität münden in Angst bei Mitarbeitern. Übt der Vorgesetzte Druck aus, eskaliert die Lage. Eine offene Gesprächskultur und der Einsatz von modernen Dialog-