

Neuer Mitarbeiter: Gut soll er sein, aber nicht besser als ich

Wie damit umgehen, wenn der Top-Mitarbeiter besser ist als der Chef? Tipps von der Friseurmeisterin und Persönlichkeitstrainerin Simone Herrmann.

Sie alle kennen die Situation: Der Chef stellt eine neue Mitarbeiterin ein. Diese Mitarbeiterin – nennen wir sie Jutta – möchte neue Aufgaben mit mehr Verantwortung. Der Chef – nennen wir ihn Axel – ist glücklich, endlich jemanden zu finden, der versteht, worauf es ihm ankommt und hochmotiviert ist. Auch der Chef ist Teil des Teams und arbeitet genau wie Jutta im Salon am Kunden. Jutta engagiert sich vom ersten Tag an und ist sich ihrer Erfolge sehr bewusst. Sie arbeitet extrem effizient und mit großem Erfolg. Schnell baut sie sich ihre Stammkunden auf und bringt immer wieder Verbesserungsvorschläge zur Optimierung. Axel fühlt sich entlastet und lehnt sich zurück. Er lässt Jutta schalten und walten, denn es ist ja toll, eine so engagierte Mitarbeiterin zu haben.

Beide sind gleichermaßen geltungsbedürftig und beide sind ständig besorgt, wie sie beim Gegenüber ankommen. Jutta ist aber anders als ihr Chef, ein Typ, der Gefühle und Tiefgang eher ausblendet und sich voll und ganz auf den Erfolg konzentriert. Während Jutta unermüdlich arbeitet um ihr Leistungs-Image zu erhalten, pflegt der Chef seinen individuellen Stil – ihm ist wichtig, anders und einzigartig zu sein. Auch ist sein Lob tagesformabhängig, mal lobt er Jutta und mal beachtet er sie gar nicht – ohne dass ihm sein widersprüchliches Verhalten selbst bewusst ist.

Aufgrund der außergewöhnlichen Leistung von Jutta fängt Axel an, sich mit ihr zu vergleichen – schließlich ist er ja der Chef und es ist sein Unternehmen. Jutta fängt an alles an sich zu ziehen und auch die Stammkunden von Axel für sich zu gewinnen. Das Verhältnis fängt an zu kippen. Der Chef findet die Art und Weise, wie Jutta alles an sich zieht (aus seiner Sicht ohne Rücksicht auf Verluste) nicht in Ordnung. Er tut sich allerdings schwer, das zu kommunizieren. Das frustet ihn und er hat immer öfters schlechte Laune, die Jutta zu spüren bekommt.

Auch Jutta ist mehr und mehr verärgert und frustriert. Aus ihrer Sicht bekommt sie zu wenig Anerkennung von Axel für ihre

Erfolge. Für sie ist es Ansporn und Motivation mit dem Chef zu konkurrieren. Denn sie möchte auf keinen Fall schlechter werden, jetzt wo alles so gut läuft. Axel hat auf diese Spielchen keine Lust. Und Jutta würde den Chef, den sie anfangs so gut fand, am liebsten loswerden, weil er es nicht drauf hat.

Axel ist im Kampf mit seinen Gefühlen und dem Verstand, welcher ihm sagt, dass sie eine Top-Mitarbeiterin ist, tolle Umsätze macht und man sie nicht verlieren darf. Wochen später kündigt Jutta und macht sich selbstständig. Und Axel ist erleichtert, dass Jutta ihm die Entscheidung – ihr zu kündigen oder sich irgendwie mit ihr zu arrangieren – abgenommen hat. Gleichzeitig trauert er Jutta nach, da er eine umsatzstarke, engagierte Mitarbeiterin verliert, die ihm nun Konkurrenz macht.

Gute Führung über Intuition

Axel ist ein Chef-Typ 4, der zu extremen Gefühlsschwankungen und starken Emotionen neigt. Der typische Führungsstil vom Chef-Typ 4 ist: Gute Führung geschieht intuitiv und mit viel Gefühl. Er schwankt in den Extremen, das er zuerst glücklich ist eine Top-Kraft gefunden zu haben und dann sieht er seine Felle davonschwimmen. Typ 4-Menschen vergleichen sich ständig. So wie sich Axel mit Jutta vergleicht. Mit dem Ergebnis, dass sie sich entweder besonders toll oder besonders schlecht fühlen.

In diesem Fall hat er das Gefühl, dass seine Mitarbeiterin Jutta besser ist als er. Zumindest ist das so seine Wahrnehmung, unabhängig davon ob das wirklich der Fall ist. Damit fühlt er sich in seinem Selbstvertrauen geschwächt. Das passt ihm ganz und gar nicht.

Nicht von Emotionen leiten lassen

Axel ist vom Typ her zu sehr auf sich fokussiert. Er versucht Vorbild zu sein und das authentisch vorzuleben, was er von seinen Mitarbeitern erwartet. Das ist aber bei Jutta nicht möglich, da sie ihr eigenes Ding macht. Für ihren Erfolg ist sie zu allem bereit. Axel aber kann neben ihr nicht mehr so gut brillieren. Und das ist sein Problem.

Er empfindet Neid. Und macht sich selber innerlich klein. Er lässt sich zu sehr von seinen Gefühlen leiten. Der Chef-Typ 4 führt extrem gut, wenn das Herz dabei ist und er verliert das Interesse wenn die Herausforderung vorbei ist. Jutta ist ein Typ 3. Sie ist erfolgs- und leistungsorientiert. Dieser Typ wird beflügelt von Konkurrenz und Aussicht auf Gewinn. Sie braucht Erfolge, Bestätigung und Lob. Da der Chef aber zu sehr mit sich selber beschäftigt ist, bemerkt er das nicht mehr.

Die große Lernaufgabe des Chefs ist: sich weniger von seinen Gefühlen leiten zu lassen und sich auf die Sache zu konzentrieren. Klar zu bleiben, und Dinge weniger persönlich zu nehmen.

Anzeige



Dank einem bewussten ICH zum erfolgreich handelnden Salonleiter

Im Salonalltag werden die Salonleiter in einer Art und Weise gefordert, die sie in ihrer Ausbildung nicht oder nur wenig erlernt haben. Weg vom Kreativen und Handwerklichen hin zum Leiter eines Geschäftes, das Profit abwerfen muss und eines Teams, das geführt werden will. Durch das Erkennen des eigenen Enneagramm-Typs wirken Sie dem „Autopiloten“ Ihres Verhaltens entgegen, erschließen sich neue Wege der persönlichen Entwicklung und werden zum bewussten Team- und Salonleiter.

Termin: 14. + 15. Oktober 2012
Ort: Seminarzentrum Rückersbach, Nähe Aschaffenburg
Preis: 480 Euro plus MwSt.
 (incl. Tagespauschale und Seminarunterlagen, ohne Übernachtung)

Die Referentin: Simone Herrmann, Ravensburg

Anmeldung und Infos:
 Enneagramm@work GbR
 Haagackerweg 1, 69493 Hirschberg-Großsachsen, Tel 06201 / 87 92 645
 E-Mail: kontakt@enneagramm-at-work.de
 www.enneagramm-at-work.de