



Chef-Management

These 1: Chefinnen und Chefs haben grundsätzlich gute Absichten

Sie versuchen das Beste aus ihrer Situation zu machen. Dabei verhalten Sie sich wie Eltern so oft: Sie wollen das Beste, stellen es aber nicht besonders geschickt an.

Chefs können Sie nur ärgern, wenn Sie sich ärgern lassen. Sie entscheiden sich für Ihre Reaktionen und sollen deshalb auch die Verantwortung für die Konsequenzen übernehmen – im Guten wie im Schlechten.

These 2: Es lohnt sich, mit der Chefin, dem Chef gut auszukommen

Eine Beförderung hängt nur zu 10 % von Ihrer Leistung ab, aber zu 90 % von Ihrer Selbst-PR und Ihrer Beziehung zum Vorgesetzten. Ihr Chef ist auch nur ein Mensch. Behandeln Sie ihn so, wie Sie von ihm behandelt werden möchten: wertschätzend, aufmerksam, grosszügig, offen, fair. Je besser Sie mit Ihrem Chef auskommen, desto besser kommen Sie in beruflich voran. Achtung: Lieb-und-nett-Falle!

These 3: Schwächen von Chefinnen und Chefs können Sie zu Ihren Chancen machen

Er ist überfordert? Dann machen Sie sich unentbehrlich! Er kümmert sich um nichts? So haben Sie Freiraum, Ihre Arbeit selbst zu gestalten! Er ist ein kreativer Chaot? Dann können Sie Ihr Talent als ordnende Hand beweisen!

These 4: Sympathische Selbst-PR wirkt karrierefördernd

Eigenlob kommt nicht immer gut an. Wenn ein Mitarbeiter oder eine Kundin Sie lobt, sagen Sie: „oh, danke, sagen Sie dies doch meinem Chef!“ Präsentieren Sie Ihre speziellen Erfolge als gemeinsame Erfolge.

These 5: Vorteile fürs Unternehmen und den Chef stimmen milde

Stellen Sie nicht Ihren Vorteil ins Zentrum, wenn Sie vom Chef etwas wollen. Machen Sie ihm auch kein schlechtes Gewissen. Überzeugen Sie ihn, dass es zu seinem Vorteil und zum Vorteil des Unternehmens ist, beispielsweise eine Weiterbildung, die Sie finanziert haben möchten.

These 6: Wer fordert, wird gefördert

Fragen Sie nicht ob, sondern wie. Wie schaffe ich es, bei der Aufstiegsrunde vorne mit dabei zu sein? Wie erreiche ich es, eine Gehaltserhöhung zu bekommen? Setzen Sie Grenzen, seinen Sie nicht wie ein Pfadfinder allzeit bereit.

These 7: Vertrauen ist die Basis für eine gute Zusammenarbeit

Achten Sie auf einen effizienten und effektiven Informationsfluss. Halten Sie Abmachungen und Termine ein. Sprechen Sie nicht schlecht über Ihren Chef. Loyal sein.

These 8: Eine positive Grundeinstellung weckt Akzeptanz

Vermitteln Sie verbal und nonverbal, dass Sie Ihre Arbeit mögen. Kritisieren Sie nicht unangemessen und verbreiten Sie weder schlechte Stimmung noch Gerüchte. Stehen Sie ab und zu „in die Schuhe des Chefs“, um seine Haltung und seine Argumente zu verstehen.

These 9: Gemeinsamkeiten stärken die Beziehung

Eigentlich möchten Mitarbeitende und Vorgesetzte dasselbe: Erfolg, befriedigende Tätigkeiten, ein angenehmes Umfeld, Arbeit die Sinn und Spass macht und mit der man etwas bewegen kann. Wer die Gemeinsamkeiten herausstreicht, wer mögliche Lösungen statt Probleme serviert, wird eher eine gute Beziehung zum Chef haben als Menschen, die sich als Opfer fühlen.

These 10: Chef und Mitarbeitende haben beide Anteil an der Beziehung

Der Chef ist verantwortlich für seine Befindlichkeit. Der Mitarbeitende ist verantwortlich für seine Befindlichkeit. Gute Chefs unterstützen ihre Mitarbeitenden darin, sich wohl zu fühlen, clevere Mitarbeitende helfen mit, dass sich ihre Chefs wohlfühlen können.