

MIT ZMP & DIPL. PSYCHOLOGIN
NADJA MATYSIAK



Teil 12

Hallo Frau Matysiak!

Wie bekomme ich meine Chefin dazu, dass sie mir mehr zutraut und mich dafür weniger kontrolliert?

Jeder angefertigte HKP, jeder einzelne Bestellvorgang oder die noch so kleinste Leistungseingabe: Erst muss alles zum Check-up vorgelegt werden. Die Folge: Neben genervtem Augenrollen die lähmende Tatsache, dass Abläufe ins Stocken geraten, die um einiges schneller erledigt werden könnten. „Kontrolle ist gut, Vertrauen ist besser“, denkt ihr zurecht in solchen Momenten – wenn es doch nur so einfach wäre.

Grundsätzlich strebt jeder Mensch danach, das Gefühl von Glück zu vermehren und Gefühle wie Leid und Schmerz zu vermeiden. Der Haken an diesem Prinzip ist allerdings, dass nicht jeder den gleichen Dingen im Leben dieselbe Bedeutung beimisst. So vermittelt es dem einen Chef ein Gefühl von Sicherheit, wenn er über alle Vorgänge in der eigenen Praxis Bescheid weiß. Irgendwie auch nachvollziehbar, denn schließlich haftet der Praxisinhaber für die Fehler seiner Mitarbeiter. Ein anderer Chef zeigt genau das gegenteilige Muster: Er empfindet es als lästig, alle Vorgänge unter die Lupe zu nehmen und vermeidet jegliche Form der Kontrolle. Nicht ganz ungefährlich. Ein gesundes Mittelmaß zwischen den beiden Polen Kontrolle und Vertrauen scheint demnach der gesunde Weg zu sein. Es zeigt: Die Werte sind verschieden, und sehr häufig haben wir es auch im Miteinander mit genau diesen wertebedingten Konflikten zu tun.

Was hilft, wenn die Chefin überall mitmischt und nicht loslassen kann?

Versucht das Praxisleben mit den Augen der Praxisinhaberin zu betrachten. Sie handelt für sich und für ihre eigenen Bedürfnisse – nicht gegen euch. Wertet es nicht als Angriff oder gar Misstrauen, sondern betrachtet es als ein Ausdruck des Selbstschutzes. Im Umgang braucht es deshalb ein wenig Fingerspitzengefühl und Mut, um sich der Situation zu stellen:

1. Sprecht es an

Bittet um ein Gespräch und thematisiert es. Betont zunächst eure Loyalität gegenüber der Praxis und erklärt eure Sichtweise, wie es euch mit der Situation ergeht. Gerade wenn ihr in eurem Bereich routiniert seid und es sehr unwahrscheinlich ist, dass euch permanent Fehler unterlaufen, besteht eigentlich kein Grund zur Sorge. Es kann sogar sein, dass ihr

gewisse Fertigkeiten verlieren könntet, wenn sie euch zu wenig zutraut werden und ihr damit unterfordert seid.

2. Loslassen, um zu gewinnen

Nennt die Nachteile, die ihr wahrnehmt und führt den möglichen positiven Effekt für eure Chefin vor Augen. Zum Beispiel könnte sie sich erlauben, sich mehr zu zurückzunehmen und zu entspannen und hätte in der Folge mehr Zeit für anderes. Dies könnte wiederum positive Auswirkungen auf die gesamte Stimmung und das Arbeitsklima haben. Die Kontrolle ein Stückweit abzugeben, geht aus ihrer Sicht mit Verlust einher, umso wichtiger ist es, ihr den Gewinn schmackhaft zu machen, den sie erhält, wenn sie euch mehr Vertrauen schenkt.

3. Beobachtet und verstärkt die positiven Ausnahmen

Das Gespräch liegt nun hinter euch. Veränderungen brauchen Zeit und vor allem eines: ein positives Feedback. Haltet mit einer detektivischen Spürnase Ausschau nach den noch so kleinsten Veränderungen und meldet sie zurück. „Hey Chefin, mir ist aufgefallen, dass ich heute die Leistungseingabe gemacht habe, ohne dass Sie mir über die Schulter geschaut haben. Das hat sich echt gut für mich angefühlt. Danke.“

Bei allem Verständnis: Verbiegt euch nicht und bleibt euch selbst treu. Seid authentisch, denn so bringt ihr die beste Leistung – und habt langfristig Spaß an eurer Arbeit. Das wird eure Chefin hoffentlich erkennen und wertschätzen.

Nadja Matysiak

Diplom-Psychologin und ZMP

Trainerin für Kommunikation- und Stressmanagement

Ihr habt auch eine Frage an unsere Autorin? Dann schreibt ihr gern!

Bäumerplan 32 · 12101 Berlin

E-Mail: info@schrittwagen.de

www.facebook.com/schrittwagen · www.schrittwagen.de