

1 Führen nach oben



Herr Müller ist Führungskraft eines Konzerns. Er fühlt sich vom eigenen Chef nicht gut geführt. Er bekommt wenig Feedback. Eine Orientierung mit Leitplanken gibt es nicht. Er fühlt sich unklar in seiner Rolle. Im Tagesgeschäft wird darüber nicht gesprochen. Scheinbar keine Zeit. Die „Nicht-Führung“ trübt nicht nur die Stimmung von Herrn Müller, sondern auch seinen Output. Er hat nun genug geschwiegen. Er will seinen Chef nun endlich seine Meinung verpassen. Und zwar so richtig. Man ahnt es schon: nach langem beidseitigem Schweigen, mal loszupoltern, bringt es wohl nicht.

► **Wir empfehlen ihm, seinen Vorgesetzten nicht zu „überfallen“.**
Auch hier: [Kultur-Begegnungs-Modell – aber wie?](#)



Vom reinen Senden zum Fragen stellen, Zuhören und Wirklichkeitsabgleiche machen

Herr Müller kündigt Idee, Inhalte und wesentliche Fragen für ein Gespräch per Email an. Er bekommt sofort einen Termin. Im Gespräch selber erkundet er zunächst die Sichten seines Chefs. Danach! soll er natürlich all seine Punkte vorbringen. Es wird auf fruchtbareren Boden fallen.



Schritt 1: Planetenforscher mit einem Fragedrehbuch

Es gibt 100e kluge Fragen für eine Planetenarbeit“, um seinen Vorgesetzten mit Fragen zu führen. Eine Auswahl:

- Zu wieviel % passt Ihnen die Zusammenarbeit mit mir grundsätzlich?
- Womit sind Sie in den letzten Wochen zufrieden gewesen?
- Was macht es für Sie leicht, mit mir zusammen zu arbeiten?
- Wo sehen Sie derzeit meine Schwächen und Begrenzungen?
- Wie würden Sie diese priorisieren hinsichtlich existentiell oder eher unwichtig?
- Ihre Rolle bezogen auf mich: Wie zufrieden sind Sie mit Ihrer Führung bezogen auf mich?
- Womit sind Sie nicht zufrieden?
- Was mutmaßen Sie, was mich an Ihrer Führung begeistert... zufrieden macht... mich zu einer guten, profitablen Version für unser Unternehmen macht?
- Was denken Sie, was mir hinsichtlich Ihrer Führung fehlt ... zu wenig ist ... zu viel ist?

1 Führen nach oben



Training

von _____

► Wir laden Sie ein, sich am „Führen nach oben“ selbst zu üben – zur Selbstreflexion, um von uns Feedback zu erhalten, und natürlich für Ihr KBM-Zertifikat.



Reflexion

- Wie würden Sie Ihre Führungsbeziehung miteinander beschreiben?



Ich als Mitarbeiter

- Was wollten Sie Ihrem Chef schon immer mal sagen oder bei ihm erreichen, was ihn bislang nicht erreicht hat?
- Wie sind Sie es bisher angegangen?
- Wie würden Sie es mit dem neuen Wissen versuchen?
- Welche Fragen würden Sie Ihrem Chef stellen, um seinen Planeten zu erkunden und Ihre eigenen Anliegen zu erreichen?



Ich als Chef

- Wenn ich selber Chef von Mitarbeitern bin: Wie könnte ich den Fall „Herr Müller“ nutzen?
- Wie könnte ich meine Mitarbeiter ermutigen, mich so zu „führen“, dass wir eine noch bessere Leitungs-gemeinschaft werden?
- Die Frage: „Na zufrieden?“ – könnte etwas einfältig sein.

