

# Der Ohnmacht mit Macht begegnen

Von Klaus Grochowiak

Die Fachabteilung einer großen Bank erhielt von ihrem Finanzvorstand den Auftrag, die Konsequenzen eines Schuldenschnitts griechischer Staatsschulden zu eruieren. Die Chefin dieser Abteilung war davon wenig begeistert, da sie sich in dieser Materie nicht gut genug auskannte, während sich an dem Punkt einer ihrer, mit ihr konkurrierenden, Mitarbeiter, als Spezialist profilieren konnte.

Die Einigung der europäischen Finanzminister auf Bürgschaften für die Kredite, nahm dem Thema dann jedoch die Brisanz. Der Finanzvorstand teilte der Abteilungsleiterin insofern mit, dass es zwar zunächst in den Hintergrund rücke, doch auf kleiner Flamme durchaus weiter bearbeitet werden solle.

Sie informierte ihren „speziellen“ Kollegen daraufhin derart, dass das Projekt eingestellt sei und er dies an alle anderen Mitarbeiter der Abteilung, die seit Wochen an diesem Projekt arbeiteten, zu kommunizieren habe.

Diesem kam das merkwürdig vor und er überlegte, sich beim Vorstand über die Anweisung zu vergewissern. Da dies jedoch ein offenes Misstrauensbekunden seiner Vorgesetzten gegenüber gewesen wäre, ersann er etwas anderes: Er versandte eine E-Mail an die komplette Abteilung, in der er sachlich mitteilte, dass er um 10:30 Uhr von Frau Dr. XY die Anweisung bekommen habe, die Arbeiten am Projekt „Schuldenschnitt Griechenland“ umgehend einzustellen. Den Vorstand setzte er ins Carbon Copy.

Keine 14 Tage später hatte dieser die Kündigung der Abteilungsleiterin auf dem Tisch. Was war geschehen?

Mitarbeiter eines großen Teams, können durch besondere Situationen in eine Zwickmühle geraten. Doch sie müssen sich den Entscheidungen ihrer Chefs nicht „hilflos“ ausgeliefert fühlen. Es gibt meistens Mittel und Wege den Kopf aus der imaginären Schlinge zu ziehen, indem man einen klugen Schachzug setzt.

Hier hat der Betreffende niemanden denunziert und doch für Transparenz gesorgt. Damit hat er das Heft des Handelns gleichzeitig übernommen, ohne die Verantwortung für die Konsequenzen tragen zu müssen. Die Folge: die Kündigung seiner direkten Vorgesetzten.

Klaus Grochowiak, Coach und NLP- Experte zeigt daran auf, wie Mitarbeiter in vermeintlich schwierigen Machtkonstellationen ihren Ohnmachtsgefühlen abhelfen können, indem sie die Situation für sich umwidmen und zu nutzen wissen. Das führt zu Handlungskompetenz und bringt Sicherheit.

## Einige vertiefende Tipps dazu:

1. Empfinden Sie Angst vor einer Konfrontation, dann sollten Sie dagegen angehen. Hört sich lapidar an, ist aber grundlegend. Häufig sind diese Ängste auf Kindheitsprägungen zurückzuführen, die bearbeitet gehören, wenn sie zu Beinchenstellern werden. Unverarbeitete kindliche Autoritätskonflikte auf den Chef zu projizieren, untergräbt die eigene Glaubwürdigkeit.
2. Üben Sie sich in Respekt und Sachlichkeit: Diskutieren Sie mit Ihrem Chef, aber beachten Sie die angebrachte Höflichkeit. Das drückt Souveränität aus und bringt in Konfliktsituationen Ihre informelle Macht zum Ausdruck. Wer laut wird, zeigt seine Ohnmacht – wer gelassen bleibt, strahlt Selbstsicherheit aus.
3. Absprachen und mündlich getroffene Vereinbarungen können bestritten werden. Halten Sie deshalb Ihre Ergebnisse schriftlich fest. Unterschriebene Protokolle wirken genauso absichernd wie eine Mailantwort. Sorgen Sie immer dafür beweisen zu können, was entschieden wurde.
4. Die Machtinteressen Ihres Vorgesetzten können konträr verlaufen zu denen, die in seiner Hierarchie übergeordnet sind. Wenn Sie dergleichen divergierende oder sich ausschließende Anweisungen wahrnehmen, ist es wichtig nicht zwischen die Fronten zu geraten. Machen Sie Ihren Blickwinkel deshalb ganz weit und verengen Sie ihn nicht nur auf Ihre unmittelbare Ebene.
5. Manchmal kann und manchmal sollte man einer Konfrontation nicht unbedingt ausweichen. Manchmal sollte man sie sogar aktiv suchen, um die eigene Position zu bestimmen. So erfahren Sie mehr über die Macht, die Sie im Unternehmen tatsächlich besitzen. Aber Vorsicht: Übernehmen Sie sich nicht und wägen Sie sorgfältig ab, wann Sie dies tun und mit wem Sie es aufnehmen! Nichts ist schmerzhafter, als ein Schuss, der nach hinten losgeht.
6. Überlegen Sie sich am Anfang eines Konflikts generell, was der schlimmste, aber immer noch realistische Ausgang dieses Konflikts für Sie sein könnte, und stimmen Sie dem dann – wenn Sie können – innerlich zu. Dann haben Sie bereits viel gewonnen, bevor es richtig losgeht.
7. Zur Vorbereitung auf einen Konflikt ist es immer nützlich, ihn auch aus der Perspektive des anderen wahrzunehmen. Im NLP gibt es dafür die Übung „Position 1 - 2 - 3“. Diese können Sie allein oder mit einer vertrauten Person durchführen. Gehen Sie wie folgt vor:

Legen Sie drei Blätter auf den Boden. Auf dem ersten Blatt steht „Ich“, auf dem zweiten Blatt steht der Name Ihres potenziellen Konfliktpartners und auf dem dritten Blatt steht „Meta-Position“.

Dann stellen Sie sich der Reihe nach auf die einzelnen Blätter und nehmen die Gefühle in Ihrem Körper wahr (Herz, Bauch, Hals usw.) Geben Sie diesen Gefühlen Namen wie Angst, Unsicherheit, Ärger usw.

Je besser Sie sich vorstellen können, Ihr Konfliktpartner zu sein, desto eher bekommen Sie einen Eindruck davon, wie es ihm bzw. ihr in diesem Konflikt geht. Dies führt häufig dazu, dass man sich erst dann darüber bewusst wird, dass der andere auch Gefühle hat bezüglich dieses Konflikts.