



Ein Service von

buchreport

(<http://www.buchreport.de>)

[Management \(home/management.htm\)](http://www.pubiz.de/home/management.htm)

[Mein pubiz](#)

[Marketing/Werbung \(home/marketingwerbung.htm\)](http://www.pubiz.de/home/marketingwerbung.htm)

[Vertrieb \(home/vertrieb.htm\)](http://www.pubiz.de/home/vertrieb.htm)

[Redaktion/Lektorat \(home/redaktionlektorat.htm\)](http://www.pubiz.de/home/redaktionlektorat.htm)

[IT/Herstellung \(home/itherstellung.htm\)](http://www.pubiz.de/home/itherstellung.htm) [Menschen \(home/menschen.htm\)](http://www.pubiz.de/home/menschen.htm)

[Medien \(home/medien.htm\)](http://www.pubiz.de/home/medien.htm) (<https://twitter.com/PubizDe>)

MANAGEMENT, BUCH

Neue Management-Bücher auf Management-Journal.de

Die guten Chefs sind nicht (nur) freundlich

Von Oliver Ibelshäuser

Viele Führungskräfte scheitern an dem alltäglichen Spagat: Bei den Mitarbeitern Sympathiepunkte sammeln und gleichzeitig Autorität ausstrahlen, das gelingt nicht. Versuchen Sie es deswegen auch gar nicht, rät Markus Jotzo.

Mit provokativen Thesen rüttelt **Markus Jotzo** in seinem Buch **„Der Chef, den keiner mochte“** (<http://www.management-journal.de/2014/07/die-guten-chefs-sind-nicht-nur-freundlich.html>) am Bild vom umsorgenden Boss, der die Rollen des Vorgesetzten, des Seelentrösters und Vorarbeiters in einer Person vereinen soll. Jotzo hält nichts davon. Ein echtes Vorbild, so stellt er in seinem **Managementratgeber** unmissverständlich fest, tut am meisten für seine Leute, wenn sie im Job gefördert und gefordert werden.

Wohlfühlprogramme und seelische Streicheleinheiten sind keine Chefsache, denn **„für exzellente Ergebnisse reicht ein gutes Betriebsklima nicht aus“**. Stattdessen sind klare **Ziele**, klare **Anweisungen** und **„der Schulterblick“** erforderlich, um die Leute auf Kurs zu bringen und zu halten.

Top-Leistungen bei kritischen Projekten fordern und abrufen



Dass der Boss aber dennoch viel zur **Motivation** beitragen kann, steht aber natürlich auch für Jotzo außer Frage. Erstklassige Manager, so der Autor, haben den Blick für die **Stärken** und **Schwächen** ihrer Leute und setzen gezielte **Förderprogramme** ein, um das Beste herauszuholen. Vor allem lassen sie ihre Mannschaft laufen, geben den Mitarbeitern Aufgaben, an denen sie wachsen können (und müssen), und nehmen ihnen nicht die **Verantwortung** ab. Das gilt selbst für scheinbare Himmelfahrtskommandos. Kosten halbieren oder Gewinne verdoppeln, Top-Leistungen trotz Personalmangel, all das gilt so lange als unmöglich, bis das Team selber **Ideen sammelt und einfach anpackt**. Der Chef hat dabei die Schlüsselrolle: Er ist der Visionär, der Vordenker, seine Leute die Architekten und Baumeister des Projekts. Der Erfolg wird gemeinsam gefeiert. Und wenn es

danebengeht? Dann "hält der Boss den Kopf hin". Gerade das macht auch einen exzellenten (nicht netten) Chef aus.

Management-Journal – Fazit: Jotzo schwimmt mit seinem Buch gegen den Strom der Managementratgeber, die von **Work-Life-Balance** und Google-Verhältnissen in deutschen Büros schwärmen. Luxus-Kaffeemaschinen und Massageliegen optimieren nicht automatisch die Leistungen der Mitarbeiter, wohl aber Chefs, die genau hinschauen und ihre Leute mit klaren Zielvorgaben und deutlichen Rückmeldungen jeden Tag ein bisschen emporheben.

17. August 2014

« Zurück zu: **Management** (home/management.htm)

Anmelden / Registrieren