

[https://www.b4bschwaben.de/b4b-nachrichten/augsburg\\_artikel,-warum-fuehrungskraefte-nicht-nett-sein-muessen-augusta-netzwerktreffen-mit-markus-jotzo-arid,159800.html](https://www.b4bschwaben.de/b4b-nachrichten/augsburg_artikel,-warum-fuehrungskraefte-nicht-nett-sein-muessen-augusta-netzwerktreffen-mit-markus-jotzo-arid,159800.html)

AUGUSTA Personaldienstleistungen GmbH

# „Warum Führungskräfte nicht nett sein müssen“: AUGUSTA Netzwerktreffen mit Markus Jotzo



Wolfgang Braunmüller und Markus Jotzo. Foto: B4B WIRTSCHAFTSLEBEN

**AUGUSTA**   
PERSONALDIENSTLEISTUNGEN  
Chancen Nutzen mit System

SCHWABEN

[Mehr zum Unternehmen](#)

**Welche Fehler Führungskräfte häufig machen und wie diese vermieden werden können: Das erklärte Speaker, Autor und Trainer Markus Jotzo beim 22. AUGUSTA Personalentscheider Netzwerktreffen.**

[Alle Bilder zum 22. AUGUSTA Netzwerktreffen sehen Sie hier.](#)

Am 20. Oktober 2016 lud AUGUSTA Personaldienstleistungen erneut zum Netzwerktreffen ein. Gastgeber des Abends war die Stadtwerke Energie GmbH. Wolfgang Braunmüller, Geschäftsführer der AUGUSTA Personaldienstleistungen, begrüßte die zahlreichen Gäste. Fachanwalt Stefan Klaus von JuS Rechtsanwälte Schloms und Partner referierte zu „Zeit ist Geld – Flexibilität bei Arbeitszeiten und ihre Grenzen“. Vor allem vor dem Hintergrund des digitalen Wandels und den damit verbundenen, neuen Möglichkeiten wird dieses Thema immer brisanter.

Der zweite Vortrag des Abends kam von Speaker, Autor und Trainer Markus Jotzo. Der Titel lautete „Der Chef, den keiner mochte – warum Führungskräfte nicht nett sein müssen“. Was genau damit gemeint ist, verriet Markus Jotzo im Interview mit unserer Redaktion.

**B4B WIRTSCHAFTSLEBEN SCHWABEN: Herr Jotzo, Sie sagen, Führungskräfte müssen nicht nett sein. Warum nicht?**

Markus Jotzo: Es gibt viele Führungskräfte, die zu nett sind. Nett sein ist häufig sehr gut, aber eben nicht immer. Als Beispiel: Wenn ein Mitarbeiter Fehler macht, sind klare Ansagen notwendig. Das macht nicht immer Spaß, vor allem dem Mitarbeiter nicht. Aber das soll es ja auch gar nicht. Wichtig ist hier, dass aus der Situation etwas gelernt werden kann.

**Warum ist es als Führungskraft oft so schwer, klare Worte zu finden?**

Viele wollen zu sehr gemocht werden. Dieses Motiv steht ihnen im Weg. Dabei werden klare Ansagen von den Mitarbeitern zwar zunächst als unangenehm, im Nachhinein aber häufig als gut empfunden. Wichtig ist, dass Mitarbeiter in die richtige Richtung geführt werden. Damit sich

Lerneffekte einstellen, müssen sie auch gefordert werden. Hinterher sind sie also für die klaren Ansagen oft dankbar. Deshalb heißt mein Thema auch „Der Chef, den keiner mochte“ – und nicht „Der Chef, den keiner mag“.

### **Welche Einstellung hilft Führungskräften denn dabei, diesen Weg zu gehen?**

Am wichtigsten ist es, dass sie ihr Ziel nicht aus den Augen verlieren. Wer sich an einem Ziel orientiert und seine Mitarbeiter auch dorthin führt, erreicht zwar kurzfristig eine Disharmonie, langfristig jedoch Harmonie.

### **Und das motiviert und inspiriert die Mitarbeiter, den Weg mitzugehen?**

Die, die für dasselbe Ziel brennen, schon. Doch nicht alle Mitarbeiter denken so leistungsorientiert. Eine andere Facette davon, dass Mitarbeiter ihren Chef nicht mögen, ist nämlich, dass sie ungern Verantwortung übernehmen. Häufig ist es dann so, dass sie früher schlechte Erfahrungen damit gemacht haben, selber kreativ zu sein. Das kann dadurch passieren, dass ihr Vorgesetzter ihre Ideen geklaut hat oder, dass es die Fehlerkultur im Unternehmen schwer macht, Neues auszuprobieren. Wenn so etwas der Fall ist, engagieren sich viele Mitarbeiter beim nächsten Mal eher ungern. Ihnen muss man dann erst wieder zeigen, dass es Spaß macht, Leistung zu erbringen und Verantwortung zu übernehmen.

### **Was raten Sie Führungskräften, die sich weiterentwickeln wollen?**

Zunächst einmal empfehle ich, dass sie sich anschauen, was sie eigentlich erreichen wollen. Wenn dieses Ergebnis bereits stimmt, dann machen sie wahrscheinlich vieles richtig. Dann rate ich Führungskräften dazu, sich regelmäßig Feedback einzuholen – übrigens etwas, was die meisten nicht tun. Auch jene in einer höheren Position sollten sich regelmäßig weiterbilden – online oder mithilfe von Büchern und Seminaren. Denn es gibt einen eklatanten Unterschied zwischen „ein Führungs-Konzept

kennen“ und „führen können“. Ganz wichtig ist es auch zu beachten, dass jeder Mitarbeiter anders ist. Es gibt kein richtig oder falsch, sondern viele Wege zum Ziel. Und die zu finden und auch zu gehen, das kann man lernen.

*Das Interview führte Rebecca Weingarten*