

Wirtschaftliche Unabhängigkeit von Top Managern...



Wirtschaftliche Unabhängigkeit von Top Managern

Fast mit Ehrfurcht und unausgesprochenen Fragezeichen – mehr in seiner Stimme als in seinen Worten – gesteht mein guter Freund Peter: „Unser neuer Vorstand hat seinen Job gar nicht nötig. Der Aufsichtsrat hat sich extra für jemanden entschieden, der wirtschaftlich unabhängig ist.“

Ich höre vor allem die Fragezeichen

Prompt frage ich mich: Aha? Wie wirkt sich das im Alltag aus?

Läuft der neue Vorstand entspannt durch die Organisation und lässt seine neue Crew wissen: „Das hier habe ich gar nicht nötig.“?

Fragt sich, was Sie als Mitarbeiter denken.

Teilen Sie Peters Ehrfurcht oder sprechen Sie Ihre Fragezeichen aus?

Wirtschaftlich unabhängige Top Manager – für alle eine bewusste Entscheidung

Diese Facette der Top Management Besetzung lädt zu vielen Reflexionen ein.

Beleuchten möchte ich davon 3:

1. Welche Beweggründe haben die Entscheider, mit Vorliebe wirtschaftlich unabhängige Manager in verantwortungsvolle Funktionen zu bringen?
2. Wie wirkt sich die Motivation des finanziell abgesicherten Top Managers auf neue Funktionen, schwierige „Assignments“ oder Zeitverträge aus? Was ist sein ROI (Return on Invest) und wie reagiert sein direktes Arbeitsumfeld?
3. Welche Lösungsansätze helfen in der Motivationsfantasie und im Erwartungsmanagement? Wie sehen Idealempfehlungen aus?

Der ausfinanzierte Top Manager – die möglichen Besetzungsmotive des Aufsichtsrats

Gründe, sich für Vorstände zu entscheiden, die ihren Job wirtschaftlich nicht brauchen, können so lauten:

1. Ein ausfinanzierter Manager, der sich diesen wirtschaftlichen Status erarbeitet hat, signalisiert damit, er hat es geschafft und hat bereits erfolgreich gewirtschaftet.
2. Dieser Manager lässt sich weniger aus persönlichem Überlebenskampf oder vermeintlicher Raffgier auf die neue Funktion ein, sondern vielmehr aus inhaltlichem Interesse an der Aufgabenstellung.
3. Der wirtschaftlich unabhängige Vorstand wirkt nach außen unbestechlich, frei in seinen Entscheidungen und weniger beeindruckbar.

Sie wissen noch mehr Gründe? Ihr Feedback interessiert mich.

Dazu die Personalleiter

Mitarbeiter erspüren 1:1 die Motivlage des neuen Vorstands. Ob offen kommuniziert oder nicht, sie wissen umgehend, mit welchem Nimbus und welchem Commitment der Vorgesetzte dem Unternehmen und seinen Mitarbeitern begegnet.

Mitarbeiter wollen Klarheit

Mitarbeiter suchen Orientierung, vor allem in der Anfangsphase nach der Beauftragung.

Sie wollen wissen, welche persönliche Meinung der neue Vorgesetzte zur aktuellen Unternehmenssituation hat.

Sie wollen seine Absichten kennen und sich daran ausrichten können. Ob er zu einschneidenden Veränderungen greift oder sich für die Fortsetzung des bisherigen Weges entscheidet: Im Zentrum steht für die Mitarbeiter die klare offene Auseinandersetzung.

Sich ernstgenommen zu fühlen, beginnt bei ihnen damit, im Dialog mit dem neuen Chef zu direkten Adressaten zu werden. Wenn sie den Vorgesetzten sehen und einschätzen können, leiten sie daraus eine Indikation für ihren weiteren Weg in der Organisation ab.

Wenn sie erkennen, der neue Vorgesetzte interessiert sich für den Geschäftsgegenstand und baut dazu inhaltliche Nähe auf, entwickeln sie rasch Wertschätzung und Vertrauen.

Hält sich der neue Vorstand an dieser Stelle bedeckt, kriert er ein Vakuum, das sich bald mit Mutmaßungen, Gerüchten und Unterstellungen füllt.

Orientierung und Kontrolle – auch für den Vorstand selbst – sind am ehesten durch einen möglichst frühen, qualitativ wertvollen Austausch gegeben.

Auch Top Manager suchen Klarheit – über ihre eigenen Anliegen

Wenn Sie als Top Manager wirtschaftlich unabhängig sind, kann sich das auf Ihr Entscheidungsverhalten positiv und befreiend auswirken. Sie strahlen große Unabhängigkeit aus, und Ihr Umfeld reagiert darauf. Wirtschaftliche Freiheitsgrade vermitteln eine gewisse Unerreichbarkeit und Unbetroffenheit. Ihre eigentlichen Motive für die Vertragsentscheidung mögen inhaltliche Herausforderungen, Sendungsbewusstsein oder Idealismus sein. Ihre Umgebung wird Ihnen noch viele andere Gründe nachsagen.

Wichtig ist zu wissen, dass jedes Motiv seine Beflügelung und seine Begrenzung mitbringt. Der Wunsch nach Selbstverwirklichung und inhaltlicher Erfüllung kann genauso verletzt und zerstört werden, wie Egostreben und Eitelkeit, wenn wir nur uns selbst etwas beweisen wollen. Top Manager sind vor dem Hintergrund wirtschaftlicher Freiheit ebenso verletzbar und intrinsisch gebunden wie Manager mit rein materiellem Interesse.

Die Ego-Falle

Halten uns Ego-Motive in einer Position, verharren wir oft viel hartnäckiger und kämpfen umso verbissener um unser Image und den persönlichen Sieg, als wenn wir materielle Verluste durch einen Positionswechsel auffangen oder in ihrem Schaden begrenzen können. Der Ego-Tod durch Gesichtsverlust kostet uns sehr viel mehr als eine finanzielle Einbuße. Das macht manchen Top Manager zu einem unnachgiebigen Kämpfer – weit über die Ratio hinaus. Positiv formuliert sind das Durchhaltevermögen, Verlässlichkeit und Commitment.

Die Erwartungshaltung der anderen

Der Aufsichtsrat oder andere Entscheider erwarten vom freien Manager Kampfgeist, wirkungsvolle Strategien und mutige Entscheidungssouveränität – vor dem Hintergrund bereits bewiesenen Erfolgs. Sie setzen auf Siegertypen.

Kunden wollen von Gewinnern kaufen. Mitarbeiter wollen an Helden, Retter und Ikonen mit klarer Richtungsvorgabe glauben können.

Das alles gilt übrigens ganz genauso für Top Manager, die noch lange für ihr Auskommen arbeiten dürfen.

Die Lösung liegt in den Händen aller

... und ist so einfach, dass sie sich erst naiv liest. Die meisten Manager unterschätzen ihre Wirkkraft und leben lieber die Unterlassungssünde, statt sich aus ihrer Isolation in den echten Kontakt zu wagen.

Für die **Top Manager** gilt: Was viele Manager im neuen Umfeld erfolgreich macht, greift auch hier.

1. Gehen Sie in Kontakt und zeigen Sie sich – egal, in welche Position Sie eintreten.
2. Verschaffen Sie sich Orientierung über Ihr Umfeld und geben Sie Orientierung – über Ihre Beweggründe und noch viel mehr über Ihre Werthaltungen.
3. Ergründen Sie das Geschäftsmodell und seinen Kerngegenstand sowie die installierten Prozesse aus wirklichem Interesse. Ihre Anregungen fallen auf guten Boden, wenn Ihr Interesse ehrlich und Ihre Kenntnisse fundiert sind. Sich einzulassen erhöht die Akzeptanz mehr als Vorgaben und Ansagen.
4. Bauen Sie verbindliche Beziehungen innerhalb Ihrer direkten Umgebung auf.
5. Sorgen Sie für hierarchieübergreifenden Austausch und für verbindliche Gesprächs- und Kommunikationsformate mit Ihren direkten Mitarbeitern.
6. Entwickeln neue und stärken Sie bestehende Beziehungen außerhalb Ihrer Organisation.
7. Suchen Sie aktiv Gesprächspartner in ähnlichen Funktionen über Ihre Branche hinaus. Es geht um Vertrauensbildung, weniger um Netzwerke. Die wenigsten Top Manager haben echte Partner auf ihrem eigenen Niveau.
8. Entwickeln Sie einen strategischen Plan, den Sie mit ihrem Team teilen.
9. Das Wichtigste: Vereinen Sie Ihre direkten Mitarbeiter zu einem wirklichen Team, das sich aufeinander und auf Sie einlässt. Je stärker und kohäsiver Ihr Team ist, desto wirkungsvoller sind Sie selbst.

Als **Mitarbeiter** unterstützt Sie eine **positive Haltung**:

1. Geben Sie Feedback und halten Sie aus, dass der neue Top Manager noch nicht an Feedback gewöhnt ist.
2. „Expectations Management“ – ein neues Modewort mit Lösungsansatz: Klären Sie die gegenseitigen Erwartungen. Lassen Sie sich die Messkriterien Ihres Managers erklären und mit Beispielen hinterlegen. Er lernt dabei, seine Führung zu definieren und seinen Anspruch zu präzisieren. Sie lernen ihn besser einzuschätzen.
3. Versuchen Sie Ihren Manager im Gespräch zu verstehen. So löst sich der Mythos um die scheinbaren Motive leichter auf. Daraus ergibt sich Vertrauen. Dialoge bestehen aus Fragen und Zuhören.

Fazit: Die Vernetzung mit der Organisation, ihrem Geschäftsgegenstand und ihren Menschen räumt Motivfantasien weitgehend aus und schafft ein gegenseitiges Einlassen und eine belastbare Bindung.

Sie haben es längst erkannt: Was hier für wirtschaftlich unabhängige Manager gilt, unterstützt auch den nicht ausfinanzierten Arbeitnehmer.

Teilen Sie Ihre Erfahrungen mit mir.