
Führungskraft bevorzugt Kollegen: Was tun?

Vergeben Vorgesetzte Projekte gefühlt nur an ihre Buddies oder besprechen Wichtiges ausschließlich mit ihren Vertrauten, fühlen sich andere im Team schnell ausgeschlossen. Manchmal entsteht der Eindruck, die Führungskraft wolle einem Fortschritte und Erfolge verwehren. Wie lässt sich diese Blockade überwinden?

Führungskräftecoach Gudrun Happich rät in einem Beitrag im Netzwerk Xing zunächst zum Perspektivwechsel: Verhalten sich Chefin oder Chef wirklich ungerecht? Oder haben sie gute Gründe für ihr Verhalten, etwa weil sie Projekte den besten Teammitgliedern anvertrauen? Freundschaften müssen Happich zufolge nicht immer mit Klüngerlei gleichbedeutend sein.

Vertrauen der Führungskraft gewinnen

Darüber hinaus findet Happich es wichtig, selbst Verantwortung für Veränderungen zu übernehmen. Sie rät, nicht zu warten, sondern selbst aktiv zu werden. Je nach Position und Karrierelevel kann das etwas anders aussehen.

Hilfreich: eigeninitiativ seine Kompetenzen anbieten. Dabei sei es wichtig, nicht nur auf Probleme hinzuweisen, sondern tatsächlich Vorschläge zu machen. Sind die Lösungsvorschläge gut, wächst mitunter auch das Vertrauen der Führungskraft.

Negative Folgen: Klüngerlei ansprechen

Happich rät zudem: Wer sich verstärkt ins Spiel bringen will, sollte immer im Sinne des Unternehmens argumentieren. Sprich: Nicht kommunizieren, dass man sich ausgeschlossen fühlt, sondern dass man bei bestimmten Besprechungen oder Projekten gerne involviert wäre - weil man selbst etwas beitragen kann oder das Thema den eigenen Bereich betrifft.

Hat der oder die Vorgesetzte tatsächlich Lieblinge und die Klüngerlei negative Folgen für das Unternehmen, ist es an der Zeit, deutlich zu werden. Die Coachin empfiehlt, auf die Missstände hinzuweisen und Vorschläge zu präsentieren, wie sich das Problem lösen lässt.

Quelle: dpa