

Verkäufer sollten ihren Chef feuern, wenn seine Führung eine dieser 8 Verhaltensweisen zeigt:



Was?!? Den eigenen Chef feuern? Das geht doch nicht, werden Sie sagen. Doch – es geht und es ist höchste Zeit, wenn sich Ihr Chef nicht zu der Führungskraft entwickelt, die er sein sollte. Es scheint zunächst ja undenkbar zu sein, den eigenen Chef zu feuern. Viele Mitarbeiter arbeiten lieber in einer miserablen Situation, als etwas zu unternehmen, um diese zu verbessern. Sie werden den Chef einfach nicht feuern. Sie haben noch nicht einmal in Erwägung gezogen, es zu tun. Sie merken auch nicht, dass sie es tun könnten. Denn im Tagesgeschäft ist es sehr viel einfacher, einen Chef zu ertragen, der eine leere Hülse ist, als ihn zu feuern und einen neuen zu bekommen.

*Nolle in causa est, non posse praetenditur. –
Nicht wollen ist der Grund, nicht können nur der Vorwand.*
Seneca

Leider haben viel zu viele Führungskräfte einen inneren Hohlraum, in dem wesentliche Inhalte und Werte fehlen. Dagegen ist das ständige Bemühen um Machterhalt für die eigene Person ausgeprägt. Es sind die gewieften Taktiker und Opportunisten, die sich allein auf solche Aktivitäten konzentrieren, die helfen, das Ego zu stärken und die eigenen (meist materiellen) Ziele zu erreichen – auf Kosten anderer. In den meisten Fällen ist es Angst vor Macht-

verlust, die zu diesem inneren Hohlraum führt, der sich dann als übertriebener Egoismus zeigt. Kooperation mit den Mitarbeitern und optimale Leistungsfähigkeit im Team bleiben bei einem solchen Arbeitsklima letztendlich auf der Strecke.

Wenn Sie also wissen, dass Ihr Chef vor allem aus dem genannten inneren Hohlraum besteht, sollten Sie wirklich aufhören, Tag für Tag am Arbeitsplatz aufzutauchen und nichts zu verändern. Es gibt zwei gute Alternativen, die Sie wahrnehmen können: Entweder Sie werden aktiv und unterstützen Ihren Chef auf dem Weg in die positive Richtung oder Sie feuern ihn.

8 Indikatoren, die anzeigen, dass es Zeit ist, den Chef zu feuern.

1. „Zuckerbrot und Peitsche“ ist die Sprache, die Verkäufer verstehen
„Diese einfache Methode war schon immer hilfreich - sogar im Mittelalter, als noch ganz große Kriege die Geschichte bestimmten. Wenn dabei ein paar Leute auf dem Weg zum Sieg auf der Strecke bleiben, zeigt das nur, dass ich in meiner Führung sehr konsequent sein kann - sein muss!. Die Guten belohnen - die Schlechten bestrafen. Dieses Erfolgsrezept gilt auch heute uneingeschränkt, selbst wenn die Produkte und Dienstleistungen anspruchsvoller und komplexer geworden sind.“

Fragen Sie sich deshalb: „Erkennt mein Chef die veränderte Verkaufssituation mit all seiner Komplexität an und handelt danach?“

2. Der Chef schätzt seine Position mehr als seine Mitarbeiter.

„Ich bin der Mittelpunkt meines Teams – das muss jedem bewusst sein. Meine Position habe ich mir hart verdient – sie verleiht mir Respekt und auch die notwendige Macht und Autorität, um zu steuern und stets kontrollieren zu können. Die Mitarbeiter folgen meinen Anweisungen genau, weil sie wissen, dass es keine Alternativen dazu gibt.“

Fragen Sie sich deshalb: "Wenn mein Chef diese Position nicht hätte und keine darauf basierende Autorität, würde ich ihm trotzdem folgen?"“

3. Der Chef erklärt: Ziel erreicht – Auftrag erfüllt – Punkt!

„Ich bin für die Zielerreichung verantwortlich. Das ist mein absoluter Fokus. Mit anderen Dingen wird man sich nur verzetteln. Die Mitarbeiter meines Teams sollten das genauso tun wie ich – immer genau zielorientiert handeln. Ist die Aufgabe erledigt – dann sofort die nächste anpacken. Für Schnickschnack wie Seminare besuchen haben wir keine Zeit – das ist im Grunde nur „auf der faulen Haut liegen“ und bringt nichts. Ich stelle nur Mitarbeiter ein, die kompetent sind und die ihr Wissen und Können voll in unsere Arbeit investieren.“

Fragen Sie sich deshalb: "Entwickelt mich mein Chef proaktiv weiter und ermutigt mich, die nächste Entwicklungsstufe zu erreichen?"“

4. Mitarbeiter haben dafür zu sorgen, dass sie ihren Chef perfekt unterstützen.

„Ich verlange 100%ige Loyalität von meinen Verkäufern. Das gilt für mich als Chef der Abteilung und für meine Anweisungen, die widerspruchslös zu befolgen sind. Wenn ich glänzend dastehe, genügend Lorbeer ernte, strahlt das auch auf meine Mitarbeiter in ausreichendem Maße ab. Die Mitarbeiter sind dafür verantwortlich, dass die Aufgaben erfolgreich erledigt werden. Sollte etwas schiefgehen, werde ich den Schuldigen finden und zur Rechenschaft ziehen.“

Fragen Sie sich deshalb: "Habe ich das Gefühl, dass mein Chef daran interessiert ist, mich zu fördern?"“

5. Mitarbeiter müssen wie ein Uhrwerk funktionieren

„Zu den Mitarbeitern muss ich immer einen gewisser Abstand halten. Zu viel Nähe ist im Arbeitsprozess nur schädlich. Es ist wichtig, dass alle im Team stets aufgabenorientiert denken und handeln. Um persönliche Probleme der Verkäufer kann ich mich nicht kümmern – dafür gibt es psychologisch geschulte Therapeuten. Diese Fachleute können sich um die

Das komplette 5-seitige Whitepaper erhalten Sie sofort kostenlos

an Ihre E-Mail-Adresse als PDF-Dokument zugesandt.

Geben Sie als Stichwort ein: [Whitepaper – YOU'RE FIRED!](#)

