

NACHGEFRAGT

bei Michael Francesco Gschwind (43), Arbeitspsychologe und
Inhaber von mfgschwind Human Consulting, Basel.

«Veränderungen als Chance sehen»

**Michael Gschwind, wie sollten Mitarbeitende einem Chefwechsel
idealerweise begegnen?**

Michael Gschwind: Man sollte dem neuen Chef eine Chance geben und ihm gegenüber tolerant sein. Vielleicht ist diese Person bei Stellenantritt genauso nervös wie ihre künftigen Mitarbeitenden und muss erst einen Weg mit dem neuen Team finden.

**Manchmal wird künftigen Chefs ein gewisses Verhalten
nachgesagt. Wie sollte man damit umgehen?**

Gschwind: Viele Mitarbeitende sind sehr streng mit neuen Chefs. Rasch werden dann Urteile über ihr Versagen gefällt und Ressentiments aufgebaut. Stattdessen sollten Mitarbeitende offen und neugierig sein auf das, was kommt, und Veränderungen annehmen. Denn mit dem Neuen werden auch alte, vielleicht verkrustete Strukturen aufgebrochen.

**Was kann man tun, wenn die Chemie zwischen Mitarbeitenden und
Chef einfach nicht stimmt?**

Gschwind: Dann sollte der Mitarbeitende das direkte Gespräch mit seinem neuen Vorgesetzten suchen. Ist das nicht möglich, weil die zwischenmenschlichen Defizite zu gross sind, kann sich der Mitarbeitende je nach Organisation an die Personalabteilung wenden. Ich finde es jedoch nicht ideal, hinter dem Rücken des neuen Vorgesetzten zu agieren.

Was kann denn der Mitarbeitende sonst noch tun?

Gschwind: Wenn man mit jemandem gar nicht auskommt, liegt das auch an einem selbst. Der Mitarbeitende sollte sich also hinterfragen, ob sich ihm durch die Veränderungen nicht auch Chancen bieten.

Welche Chancen könnten das sein?

Gschwind: Der Mitarbeitende muss sich entscheiden, ob er unter diesen Umständen am richtigen Ort ist. Ein Chefwechsel bietet auch Gelegenheit, selbst Veränderungen anzustreben.

**In wirtschaftlichen Krisenzeiten versuchen die meisten
Mitarbeitenden aber, berufliche Veränderungen nach Möglichkeit
zu vermeiden.**

Gschwind: Es besteht eine gewisse Tendenz, dass wegen äusserer Umstände organisatorische Strukturen verhärtet bleiben. Reibungen setzen jedoch auch Dynamik frei. Vielleicht ist der Mitarbeitende unter den Anforderungen des neuen Chefs lediglich falsch eingesetzt und wäre mit neuen Aufgaben viel glücklicher. Um dies zu bestimmen, sollte er sich dementsprechend einbringen.