



Jens-Uwe Meyer: Fest im Sattel.
Insider-Strategien zur Jobsicherung.

MEHR ZUM THEMA

[Managementbuch.de Startseite](#)

[Wirtschaft/Management](#)

[Politik/Gesellschaft](#)

[Biografien](#)

[Rhetorik](#)

[Zeitmanagement](#)

[Bewerbung/Neuorientierung](#)

[Verhandeln](#)

[Führung](#)

[Marketing](#)

[Change-Management](#)

[Belletristik](#)

[Geschenktipp](#)

Weil das Hemd näher ist als der Rock

ManagementBuch.de: Sie waren selbst in der Position, dass Sie Mitarbeiter in einer Umstrukturierungsphase entlassen mussten. Und jetzt schreiben Sie ein Buch, das Mitarbeitern hilft, ihren Job zu sichern. Warum?

Jens-Uwe Meyer: Ich habe früher als Mitarbeiter Entlassungswellen miterlebt und dabei oft den Eindruck gehabt, dass es bei der Auswahl der Entlassungskandidaten sehr ungerecht zugeht. Ein Kollege von mir wäre von dem einen Chef um ein Haar wegen mangelnder Qualifikationen entlassen worden, von dem nächsten wurde er auf einen der wichtigsten Posten des Unternehmens versetzt. Als ich selbst Mitarbeiter entlassen musste, habe ich mich um Gerechtigkeit bemüht und vor meinen Entscheidungen Rücksprache mit anderen Führungskräften gehalten. Und ich war erstaunt zu erfahren, wie massiv die Wahrnehmung von Mitarbeitern durch verschiedene Vorgesetzte voneinander abweicht: Der eine sagt "entlassen", der andere sagt "unser bester Mann" bzw. "unsere beste Frau". Interessant war dabei, dass die Mitarbeiter, die es schaffen, die Wahrnehmung ihrer Chefs für sich positiv zu beeinflussen, besser abschnitten als die, die es dem Zufall überließen.

MB: Heißt das, ich muss meinen Chef manipulieren?

Jens-Uwe Meyer: Manipulieren ist nicht das richtige Wort. Aber ich muss wissen, was mein Vorgesetzter für gut und für schlecht hält und ich muss mich auf sein Wertesystem einstellen. Es hilft ja nichts: Er bzw. sie ist der Boss, nicht ich. Ich muss mir überlegen, mit welchen Kompetenzen ich mich positionieren muss, damit Vorgesetzte nicht einen völlig falschen Eindruck von mir bekommen.

MB: Kommt das häufiger vor?

Jens-Uwe Meyer: Oh ja, sehr oft. Es trifft vor allem die Mitarbeiter, die nur durch Leistung überzeugen wollen und die sich dagegen sträuben, ihre eigenen guten Leistungen auch zu erwähnen. Der Gedanke "Mein Chef sieht das schon, davon bin ich überzeugt" ist nicht nur falsch, er ist sogar gefährlich. Ich habe als Manager viele Diskussionen darüber erlebt, wer entlassen werden soll und wer bleiben soll. Über die fleißigen Arbeitsbienen, die still und zuverlässig ihre Arbeit erledigen, dabei aber keinem positiv auffallen, wird sehr oft zuerst diskutiert.

MB: Was empfehlen Sie Mitarbeitern?

Jens-Uwe Meyer: Vom ersten Tag in einem neuen Job an aktiv daran arbeiten, die eigene Position zu sichern. Das Wertesystem des Chefs analysieren statt es zu verurteilen, die wichtigen Qualitäten zur Schau stellen statt darauf zu setzen, dass es schon irgend jemand bemerken wird und vor allem darauf zu achten, dass man nicht überflüssig wird. Das geht - gerade in Zeiten von Umbrüchen - schneller als man denkt.

Jens-Uwe Meyer ist ausgebildeter Polizeikommissar, berichtete als Reporter über den US-Wahlkampf und aus Krisengebieten im Nahen Osten, absolvierte ein MBA-Studium und wurde Programmdirektor eines Radiosenders. 2006 gründete er das Unternehmen "Die Ideologen - Gesellschaft für neue Ideen". Außerdem ist er ein gefragter Referent und Trainer. Das Buch Fest im Sattel, Insider-Strategien zur Jobsicherung, ist vor kurzem im Campus Verlag erschienen.

Jens-Uwe Meyer, Fest im Sattel, Insider-Strategien zur Jobsicherung, Campus 2007, 224 Seiten

(N24.de, Managementbuch.de)

Jetzt bestellen bei
