

## Schlägt eine Beförderung auf die Ohren?

Ephraim Kishon hat schon 1974 darüber geschrieben, dass niemand zuhört. Ich verzichte auf ein Zitat, weil ich dafür eine Bewilligung brauche. Nebenbei: Diese Marketingstrategie werde ich nie verstehen. „Wenn du Werbung für uns machen willst, musst du uns zuerst fragen, und vielleicht wollen wir dann auch noch Geld dafür.“ Na ja, selber schuld.

Es gibt ja auch schöne Beispiele aus dem Führungsalltag wie z.B. diesen Dialog (und wenn Sie meinen, der ist erfunden, täuschen Sie sich):

Vorgesetzter: „Ich schlage vor dass wir A machen.“ Teammitglieder: „Das halten wir für keine gute Idee, weil...wir sind viel eher für B, das hat mehr Vorteile...“. Zehn Minuten später fasst der Chef zusammen: „Gut, dann sind Sie also einverstanden, dass wir A machen. Das nächste Thema...“

So passiert. Übertrieben, Einzelfall? Nun, eine der meistgehörten Klagen von Angestellten ist, dass ihnen ihre Chefs nicht zuhören. Das sollte schon zu denken geben.

Woran liegt es denn? Früher hat es einige Zeit gedauert, bis man die höheren Managementetagen erklimmen hatte, da liess sich das Phänomen noch gut mit Altersschwerhörigkeit erklären (Gnade uns Gott, wenn die bei Trump noch dazukommt...). Aber seit die Topmanager immer jünger werden und das Phänomen nicht nachlässt, sind neue Theorien gefragt. Ist es psychosomatisch? Sind Beförderungen ganz einfach schlecht für die Ohren?

Vielleicht verliert man ja auch die Lust hinzuhören, weil eh keiner mehr was Kritisches sagt, sobald man der Boss ist. Aber das ist gerade dabei, sich zu ändern, und Führungskräfte tun gut daran, hinzuhören.

Eigentlich ist es ja ganz einfach: Wenn Sie etwas hören wollen, sollten Sie darauf achten, was Ihr Gegenüber sagt.

Zuhörfähigkeit ist eine vernachlässigte Schlüsselkompetenz. Auf ganz vielen sehr relevanten Ebenen:

- Individuell: sich selber zuhören, der eigenen Seele und dem eigenen Körper, ist eine der grössten Ressourcen punkto Stressmanagement, und eine der besten Versicherungen gegen Burnout.
- Gegenüber Anderen und in Teams: alle reden von dringend nötiger Innovation. Nun, Sie werden nicht innovativ sein, wenn Sie nichts lernen. Und sie werden nichts lernen, wenn Sie keinen Input zulassen, sprich: zuhören.
- Im Markt: wie gut hören Sie Ihren Kunden zu und können deren Reaktionen und Inputs für Entwicklung und Innovation verwerten?
- Im Umgang mit der VUKA-Welt: agiles Management, agile Führung, agile Entwicklung, agile Organisation, schön und gut: das klappt aber nur, wenn Sie dauernd in alle Richtungen gut zuhören. Wenn Sie das also nicht können, sollten Sie es zackig lernen.
- Gegenüber Stakeholdern: verantwortungsvoll und nachhaltig agieren heisst auch, im Dialog bleiben – ohne zuhören wird das schwierig...

Zuhörfähigkeit kann matchentscheidend sein. Schauen Sie mal, ob Sie das auf dem Radar haben als strategische Schlüsselkompetenz. Nicht umsonst heisst eine Faustregel für die Weiterentwicklung: „Die Hälfte der Arbeit ist, eine Frage richtig zu stellen. Die andere Hälfte ist, die Antwort zu hören.“

Taubheit ist tödlich, zumindest für Unternehmen. Nicht zuhören ist so, als würden Sie immer nur ausatmen – das geht nicht lange gut...

Also: Ohren spitzen, das lohnt sich.