



Grafik: Marius Pawlitza

Typen im Team

Der Dilettant

Keine Ahnung, keine Meinung, kein Konzept. Dilettanten stehen sich vor allem selbst im Weg. Wir geben Tipps für den täglichen Umgang mit diesen Menschen.

Ein Dilettant ist ein Nicht-Fachmann, ein Amateur. Ursprünglich kommt der Begriff aus der Kunst, wird aber heute gerne für Menschen verwendet, die eine Beschäftigung sagen wir „unprofessionell“ ausführen. Im Freizeitbereich kann das eine tolle Sache sein, etwa bei der Fußballmannschaft, deren Spieler aus Spaß an der Bewegung über den Rasen rennen und nicht, weil sie unbedingt gewinnen wollen. Oder bei der „Laienspieltruppe“, die mit Begeisterung wochenlang an einer Theateraufführung feilt, auch wenn der eine oder andere noch immer den Text nicht kennt. In diesen Beispielen beschäftigen sich alle freiwillig und ohne Druck mit einer Sache, die ihnen Spaß macht.

Es gibt leider auch Beispiele, wo Dilettanten eine Menge Unheil anrichten. Als klassisches Beispiel gilt der römische Kaiser Nero, der angeblich Mutter und Gattin ermorden ließ, weil sie seine Kunst nicht zu schätzen wussten. Seine letzten Worte sollen gewesen sein: „Welch ein Künstler stirbt in mir.“ Zwischen diesen Extremen begegnen uns Dilettanten oft im Berufsalltag – sei es als Kolleginnen oder als Chefs.

Der einfachste Fall des Dilettanten ist der „Binnix“ – das kommt von „Ich bin nichts und ich kann nichts“. Ein solcher Typ lächelt viel, um seine dauernde Unsicherheit zu verbergen. Die Unsicherheit rührt von mangelndem Selbstbewusstsein, das seine Ursachen oft noch in der Kindheit hat. Unrealistische Erwartungen der Eltern sind oft der Grund, warum Dilettanten immer so tun, als könnten sie etwas statt zu fragen. Sie fühlen sich deplatziert und schauen neidvoll auf die anderen, die es ihrer Meinung nach immer besser haben.

Kleine Schritte helfen

Als Mitarbeiter versuchen sie oft, anspruchsvolle Tätigkeiten aus Angst vor Kritik zu umgehen. Ständig grübeln sie über die vermeintliche Überforderung nach oder stürzen sich in Dinge, die sie nicht beherrschen – und disqualifizieren sich durch unbedachtes Handeln selbst. In beiden Fällen nehmen die negativen Gefühle bei allen Beteiligten zu und die Situation eskaliert.

Meistens ist Unterstützung durch Außenstehende nötig, um dem Betroffenen die Angst vor einer Beurteilung zu

nehmen. Hilfreich ist hier eine Strategie der kleinen Schritte. Stecken Sie überschaubare Etappen als Ziel, die in einer angemessenen Zeit erreicht werden sollen. Dabei sollte man mit einfacheren Aufgaben beginnen und sich langsam steigern. Wer Bewertungen nicht als Gefahr, sondern als Chance zur Verbesserung versteht, kann sie zu seinem Vorteil nutzen und aus der „Dilettanten“-Ecke heraus kommen.

Komplizierter wird die Sache, wenn der Chef dilettantische Züge trägt. Er kann dabei durchaus ein großartiger Arzt, aber als Praxisorganisator überfordert sein. Solche Chefs haben oft die Angewohnheit, wenig direkten Kontakt mit ihren Mitarbeitern zu suchen. Oft vermeiden sie kritische Themen oder schieben Entscheidungen hinaus. Arbeitspsychologen beschreiben zwei Unterarten des dilettantischen Chefs: Die eine Hälfte neigt zur Überkontrolle und powert damit sich und die Mitarbeiter aus. Die andere Hälfte ist selbst ohne Ziel und Plan und lässt alles laufen. So oder so: Wenn die fachliche und soziale Unterstützung beim Chef fehlt, hat dies bei den Mitarbeiterinnen nicht selten die innere Kündigung zur Folge.

Ein Gespräch kann in diesem Fall mehr schaden als nutzen. Die Unsicherheit macht es den dilettantischen Chefs fast unmöglich, offen über das Thema zu reden. Aber ziehen Sie sich deshalb nicht ins Schneckenhaus zurück. Statt zu grollen, sollten Sie trotzdem versuchen, dem Chef die nötige Anerkennung entgegen zu bringen. Sie schaffen damit ein besseres Arbeitsklima und erleichtern auch sich selbst die Arbeit. ■

Serie Typen im Team

In dieser Serie geben wir Tipps zum Umgang mit schwierigen Chefs und Kolleginnen.

- Der Choleriker
- Der Soldat
- Der Egoist
- Der Erbsenzähler
- Der Dilettant**