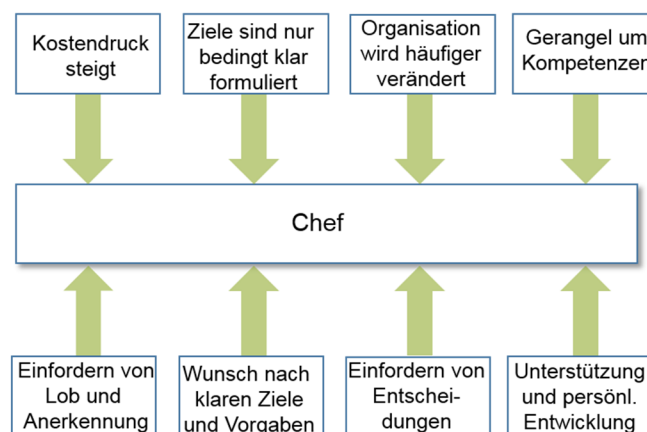


„Wie motiviere ich meinen Chef?“

Nein, das ist kein Schreibfehler. Und mit „Chef“ sind nicht nur die männlichen Kollegen gemeint, sondern natürlich auch die Chefinnen. Dieser Aufsatz ist auch nicht für Führungskräfte gedacht sondern für Mitarbeiter, die durch die Arbeit Ihres Chefs selber Karriere machen möchten. Sie glauben, das kann nicht funktionieren? Aber natürlich funktioniert das. Gut, ein kleiner Haken ist schon dabei: Der Chef muss so von ihnen motiviert werden, dass er Spaß an ihren Arbeitsergebnissen hat, die Sie ihm liefern. Und schon wird er sich für sie einsetzen und für sie arbeiten und schon werden sie erfolgreich werden. So einfach ist das.

Chefs befinden sich in der Regel in der klassischen „Sandwichposition“. Von oben wird gedrückt, von unten wird geschoben. Druck von oben wird nach unten durchgereicht, Lob und Anerkennung manchmal auch. Ob ein erfolgreicher Chef seine Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter an dem Erfolg partizipieren lässt und diese ebenfalls erfolgreich macht, ist fraglich. Fest steht aber, dass ein nicht erfolgreicher Chef auch nichts unternehmen wird, seine Mitarbeiter erfolgreich zu machen. Daher ist der Ansatz „Wenn der Chef durch meine Arbeit Erfolg haben will, dann soll er mich gefälligst auch motivieren, damit ich Spaß an meiner Arbeit habe“ emotional nachvollziehbar, kann aber leider kontraproduktiv sein. Denn es gibt es kleines, aber leider wesentliches Problem: Ein sehr guter Chef hat sehr gute Mitarbeiter, ein guter Chef hat schlechte Mitarbeiter. Somit liegt es in Ihrem persönlichen Interesse, möglichst einen sehr guten Chef zu haben, damit dieses Image auch auf sie abfärbt.



Nun sind Mitarbeiter oft von der Förderung und Fürsprache seines direkten Vorgesetzten abhängig. Die Motivation und das Interesse von Ihrem Chef, Sie zu fördern, sind aber maßgeblich von dem Nutzen abhängig, den er durch sie hat. Im Umkehrschluss bedeutet es, dass Sie die beste Chance haben erfolgreich zu sein, wenn Ihr Vorgesetzter erfolgreich ist.

Natürlich kann man sich jeden Tag und am Wochenende abrackern, aber letztendlich wird der Chef dafür belohnt und nicht sie. Das Risiko ist definitiv zu hoch. Schöner ist es natürlich, wenn der Chef die Arbeit macht und sie trotzdem Erfolg haben. Damit sich der Chef für Sie stark macht, müssen sie ihn in einen Motivationsstatus versetzen, dass er für sie arbeitet. Sie können zwischen der passiven und der aktiven Methode wählen.

Erfolg hat, wer andere erfolgreich macht!

Bei der **passiven Methode** analysieren Sie die Gewohnheiten Ihres Chefs: Was ist für ihn wichtig? Welche Themen diskutiert er gerne? Was sind die Hobbys? Wohin fährt er in den Urlaub? Besorgen Sie sich Hintergrundinformationen und kommen Sie bei passender Gelegenheit auf diese Punkte zu sprechen. Seien sie eine angenehmer Gesprächspartner und glänzen sie mit Fachwissen auf den Gebieten, die ihr Chef besetzt hat. Aber Vorsicht: Wenn sie mehr wissen als er, halten sie sich bezgl. mancher Aussagen dezent zurück. Der Chef muss Nummero Uno bleiben. Weitere Nachteil bei dieser Methode: Sie werden als Einschmeichler wahrgenommen und nicht als professioneller Mitarbeiter. So schnell sie akzeptiert werden, so schnell wird man sie fallen lassen.

Bei der **aktiven Methode** geht es nicht um Hobbys, nicht um persönliche Interessenlagen und nicht um Urlaub, sondern um knallharte Arbeits- oder Projektorganisation. Dabei spielen folgende Themen die entscheidende Rolle:

Auftragsklärung

Starten sie bei einem Arbeitsauftrag nicht sofort mit der Bearbeitung, sondern klären Sie zunächst den Auftrag. Am Anfang mag das intensive Nachfassen für den Chef etwas anstrengend sein, aber schon mittelfristig werden Sie erfolgreich sein, da unnötige und aufwändige Rückfragen zu einem späteren Zeitpunkt werden vermieden.

Terminstreue

Terminstreue bedeutet einen sorgsamen Umgang mit der Ressource „Zeit“ und Kommunikation gegenüber dem Chef. Nehmen Sie bei zu erwartenden Terminüberschreitung unverzüglich Kontakt mit Ihrem Chef auf, nennen Sie die Gründe für die mögliche Terminverschiebung und erläutern Sie die bereits eingeleiteten Maßnahmen.

Kreativität

In jedem Prozess stecken viele Arbeitsschritte und Aktivitäten, die man auf unterschiedlichste Art und Weise bearbeiten kann. Wenn der ein Weg nicht zum Ziel führt, nimmt man einen kreativen anderen. Wenn Ihr Chef auch nur ein klein wenig Gespür hat, werden Sie mit Ihrer Kreativität sehr erfolgreich sein.

Alternativen

Die tägliche Arbeit besteht aus vielen großen und kleinen Problemen, mit mehr oder weniger passenden Lösungen. Leider passiert es häufig, dass dem Chef die Probleme zwar aufgezeigt werden, aber in den seltensten Fällen wird eine passende Lösung mitgeliefert. Präsentieren Sie eine Auswahl an Lösungen und liefern eine Priorisierung gleich mit. Ihr Chef wird Sie als Alternativ-Lieferant mögen und Sie häufiger um Rat fragen.

Engagement

Natürlich ist persönliches Engagement sehr lobenswert, besonders dann, wenn es honoriert wird. Das passiert aber leider nicht sehr häufig.

Jeder Mitarbeiter steht daher vor der wichtigen Frage: Wie stark muss ich mich engagieren? Die Antwort ist ausschließlich davon abhängig, ob Sie als Chef einen Alpha- oder einen Beta-Typ haben:

Der Alpha-Typ ist jemand, der nicht aufgibt. Auch nach erheblichen Rückschlägen lässt er nicht locker. Er ist allerdings selten mit dem Erreichten zufrieden und beginnt jede neue Aufgabe wieder mit dem gleichen, starken Engagement.

Der Beta-Typ ist satt, ihm fehlt die innere Motivation. Er wählt sehr genau aus, wo sich ein Engagement überhaupt noch lohnt und sucht nach Auswegen, damit er nicht auffällt. Wenn Sie sich bei so einem Chef zu stark engagieren, dann ist es eher nachteilig als förderlich, denn Sie werden Ihrem Chef zu anstrengend.

Weiterentwicklung

Sind Sie mit dem zufrieden, was Sie erreicht haben? Sind Sie gut organisiert und machen Sie die richtigen Dinge und die Dinge richtig? Eigentlich könnte der Chef schon zufrieden sein, wenn nicht wieder einmal die Forderungen von „ganz oben“ wären, Kosten zu sparen und mehr Aufgaben mit weniger Mitarbeitern zu organisieren. Schauen Sie sich jeden einzelnen Prozess intensiv an und stellen Sie die Frage: „Warum sieht der Prozess so aus, und nicht anders?“.

Überprüfen Sie die Abläufe unaufgefordert und gehen Sie aktiv auf Ihren Chef zu, bevor er zu ihnen kommt. Dadurch können Sie agieren und aktiv gestalten.

Sie sehen, es ist relativ einfach seinen Chef zu motivieren, damit er noch mehr arbeitet um noch erfolgreicher zu werden, damit Sie erfolgreich sein können.

Sie müssen nicht mit allen Punkten gleichzeitig starten. Nehmen Sie sich erst einen Themenkomplex vor, der Ihren Fähigkeiten und Interessen am nächsten kommt. Sobald sich der Erfolg einstellt, nehmen Sie sich das nächste Thema vor und schon bald haben Sie Ihren Chef so weit motiviert, dass er für Sie arbeiten wird.