

## UMSETZUNGSHILFE Nr. 5

### Werden Sie ein guter Mitarbeiter

Dezember 2009

Enrico Briegert & Thomas Hochgeschurtz

---

Wer beurteilt in Ihrem Unternehmen Ihre Arbeitsleistung? Wer hat entscheidenden Einfluss auf Ihre Gehaltsentwicklung? Wer entscheidet über die Besetzung attraktiver Stellen? Wer entscheidet über die wichtigsten Projekte?

Ist alles Chefsache. Deshalb gilt: **Jeder Mitarbeiter ist nur so gut, wie er die Erwartung seines Vorgesetzten erfüllt.**

Um ein guter Mitarbeiter zu werden, müssen Sie vorher die Erwartungen Ihres Vorgesetzten kennen. Welche Ergebnisse erwartet der Chef? Viel wichtiger jedoch, welche Zusammenarbeit bevorzugt der Vorgesetzte?

Theoretisch setzt sich jeder Chef am Anfang der Arbeitsbeziehung mit seinen Mitarbeitern zusammen, um ausführlich seine Erwartungen zu erklären. Sie kennen ihn jedoch, den Unterschied zwischen Theorie und Praxis.

Mit den folgenden 6 Umsetzungshilfen steigen Ihre Erfolgchancen, ein guter Mitarbeiter zu werden und Ihren Vorgesetzten von Ihren Ideen zu überzeugen:

#### **1. Nach den Erwartungen fragen.**

Fragen Sie, die für sie relevanten Vorgesetzten nach ihren Erwartungen an Ihre Arbeitsweise und Arbeitsleistung. Sie müssen nicht sämtliche Erwartungen erfüllen. Aber Sie sollten vorher wissen, welche Erwartungen Sie nicht erfüllen möchten oder können. Sparren Sie sich endlose Iterationsschleifen.

#### **2. Arbeiten Sie umsetzungsorientiert.**

Verstecken Sie sich nicht hinter Analysen, Zweifeln und Bedenken. Was letztendlich zählt sind Ergebnisse. Deshalb bevorzugen Vorgesetzte häufig Mitarbeiter mit klarer Umsetzungsorientierung. Zeigen Sie Lösungen auf und nicht Probleme.

### 3. Überraschungen vermeiden.

Von einem Chef wird erwartet, dass er zu jedem Zeitpunkt alles unter Kontrolle hat. Deshalb sind selbst positive Überraschungen unangenehm. Geben Sie gerade bei schlechten Neuigkeiten, bei auftretenden Problemen, dem Chef ausreichend Zeit, diese zu verarbeiten und Lösungsstrategien zu entwickeln.

### 4. Loyalität zeigen.

Vertrauen ist die zentrale Voraussetzung für jede Beziehung. Ohne Loyalität ist keine erfolgreiche Zusammenarbeit möglich.

### 5. Passen Sie Ihre Arbeitsweise an den bevorzugten Arbeitsstil Ihres Vorgesetzten an.

Auch wenn Vorgesetzte offiziell nach den neuesten und besten Managementmethoden arbeiten, haben sie ihren persönlichen Arbeitsstil. Dieser ist von Mensch zu Mensch, also auch von Vorgesetzten zu Vorgesetzten, unterschiedlich. Indem Sie diese Besonderheiten berücksichtigen, steigern Sie Ihre Erfolgswahrscheinlichkeit. Passen Sie deshalb Ihre Arbeitsweise, vor allem Ihren Präsentations- und Kommunikationsstil, entsprechend an.

Analysieren Sie ihren Vorgesetzten. Welchen Arbeitsstil bevorzugt ihr Chef?

- Detail verliebt oder Helikopterblick?
- E-Mail-Kommunikation oder lieber Telefonat?
- Aufgabenorientierter Führungsstil, oder eher mitarbeiterorientiert?
- Analyse oder Umsetzung im Mittelpunkt?
- Interessiert stärker das Ergebnis, oder die Vorgehensweise?
- Bevorzugte Arbeitszeit frühmorgens oder lieber spät am Abend? Lärche oder Eule?
- Risikobereitschaft oder Risiko vermeidend?

Wenn Ihr Vorgesetzter beispielsweise gerne im Detail arbeitet, dann liefern Sie ihm auch den dazugehörigen Zahlensalat. Wenn er jedoch den Helikopterblick bevorzugt, würden Sie ihn mit Kolonnen von Zahlen eher langweilen, unter Umständen gar nerven.

## 6. Vernetzen Sie sich in die Chefetage.

Wenn Sie Ihr persönliches Berufsglück ausschließlich in die Hände des direkten Vorgesetzten legen, haben Sie schnell schlechte Karten. Was passiert, wenn der jetzige Vorgesetzte morgen nicht mehr da ist? Haben Sie dann auf der Chefebene noch genügend Unterstützer? Deshalb ist ein belastbares Netzwerk, auch zu anderen Entscheidern, eine wichtige Erfolgsvoraussetzung.

**Zum Schluss ein Hinweis für Vorgesetzte:** Tragen Sie selbst Führungsverantwortung? Machen Sie es Ihren Mitarbeitern einfacher. Äußern Sie Ihre Erwartungen offen und klar. Schließlich sind schlechte Chefs der häufigste Kündigungsgrund. Mitarbeiter kündigen nicht die Zusammenarbeit mit dem Unternehmen, sondern die Zusammenarbeit mit ihrem Chef auf.

Viel Erfolg bei der Umsetzung! Enrico Briegert & Thomas Hochgeschurtz

### Ressourcen:

**Bossidy, Larry (2007):** What Your Leader Expects of You. Harvard Business Review, April.

**Hochgeschurtz, Thomas (2009):** Konsequenz. Das Buch zum Nicht-Technischen-Training. Ikotes.

**Owen, Jo (2007):** Manage your boss, Industrial and Commercial Training, Vol.39, No.2.

**Es gibt nichts Gutes, außer man tut es!** (Erich Kästner)

### Impressum:

**Autoren & Herausgeber:** Enrico Briegert & Thomas Hochgeschurtz

**Kontakt:** [kontakt@briegert-hochgeschurtz.com](mailto:kontakt@briegert-hochgeschurtz.com)

**Info:** [www.briegert-hochgeschurtz.com](http://www.briegert-hochgeschurtz.com)

Die Umsetzungshilfen erscheinen monatlich zu ausgewählten Problemstellungen der täglichen Führungspraxis und werden auf [www.briegert-hochgeschurtz.com](http://www.briegert-hochgeschurtz.com) veröffentlicht. Sie können die Umsetzungshilfe auch abonnieren. Dazu schicken Sie bitte eine E-Mail an: [abo@briegert-hochgeschurtz.com](mailto:abo@briegert-hochgeschurtz.com).