

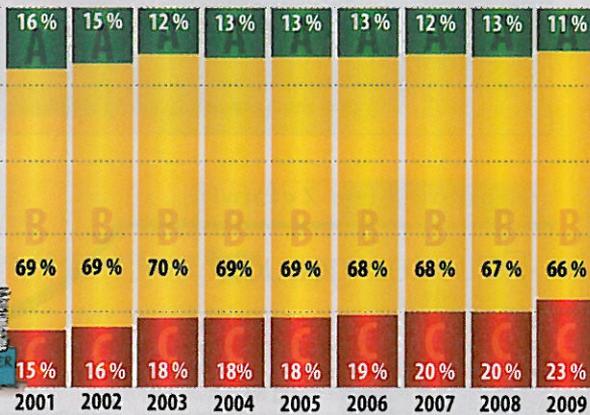
# Wie Sie Ihren Chef beeindrucken

Engagierte und motivierte Mitarbeiter sind gefragt

Die Fachwelt hat es geahnt, seit Ende März 2010 steht es nun fest: Die Zahl der motivierten und engagierten Mitarbeiter in Deutschland hat weiter abgenommen. So das Ergebnis des Gallup Engagement Index 2009, einer Umfrage unter Arbeitnehmern. Das weltweit tätige Marktforschungsinstitut misst jährlich die Motivation und das Engagement von Mitarbeitern sowie deren emotionale Bindung zum Unternehmen.

## Engagement Index

DEUTSCHLAND



Basis: Arbeitnehmer/innen ab 18 Jahre • Quelle: Gallup

hig mit motiviert gleichsetzen. Und die Bibel macht auch keinen Hehl daraus, was mit „Unmotivierten“ geschehen soll. Jesus kommt dreimal in seinen Weinberg, um zu sehen, ob der Feigenbaum Frucht bringt. Interessant dabei ist, dass er dem Weingärtner nicht nur sagt: „Hau ihn ab.“ Sondern, ihm gleich die Erklärung liefert: „Weil er dem Boden die Kraft entzieht.“ Mitarbeiter, die nicht zum Erfolg beitragen, müssen wissen, dass sie der Organisation Kraft entziehen (vgl. Lukas 13,6–9).

Wie aber kann ein Arbeiter oder Angestellter zum Juwel für seinen Betrieb werden?

Gerade als Christen sollen wir doch mit gutem Beispiel voran und fleißig sein, um damit auch Gott die Ehre zu geben. Lesen Sie sieben Tipps, die helfen, exzellente Arbeit zu leisten, und durch die Sie Ihren Chef begeistern werden.

### 1. Die Komfortzone verlassen: Den inneren Schweinehund überwinden

Viele von uns haben sich in ihrer Komfortzone recht kuschelig eingerichtet: Alles hat seine Ordnung und Routine. Allerdings gilt auch: „Wer rastet, der rostet!“. Überwinden Sie Ihren inneren Schweinehund! Kommen Sie in die Wachstumszone und Sie werden entdecken, dass noch viel mehr in Ihnen steckt, als Sie bisher vermutet hatten. Hilfreich ist eine Liste mit Dingen, die zeigt, was in Zu-

Die neuen Zahlen sind alarmierend: Nur noch 11 % der deutschen Arbeitnehmer sind engagiert, handeln unternehmerisch und sind loyal zu ihrem Arbeitgeber. Dies sind die sog. „A-Mitarbeiter“. 2008 waren es noch immerhin 13 %. Die große Anzahl der Arbeitnehmer (66 %) sind „B-Mitarbeiter“. Sie sind nur gering an ihr Unternehmen gebunden und leisten Dienst nach Vorschrift. In Amerika nennt man solche Mitarbeiter „9-to-5er“. Das heißt: Sie kommen um 9 Uhr und gehen pünktlich um 17 Uhr und leisten in der Zeit gute Arbeit. Überstunden sind allerdings nicht vorgesehen, besondere Anstrengungen auch nicht. Noch dramatischer angestiegen ist allerdings die Zahl der Mit-

arbeiter, die innerlich gekündigt haben (C-Mitarbeiter). 23 % der Arbeitnehmer (2008 waren es noch 20 %) haben ihren Job satt, sind demotiviert und demotivieren durch ihre Einstellung zur Arbeit ihre Kollegen.

### Das Gleichnis vom Weinberg

Diese Entwicklung hat zur Folge, dass es momentan einen „Run“ auf A-Mitarbeiter gibt. Ihnen werden Traumgehälter bezahlt. Auf der anderen Seite werden durchschnittliche oder gar schlechte Mitarbeiter systematisch entlassen. Das darf uns als Christen nicht gleichgültig sein. In der Bibel wird manches Mal von „treuen Knechten“ gesprochen. Das darf man – ins heutige Deutsch übersetzt – ru-



Der Autor, Marcel Dompert, Dipl.-Betriebswirt (FH), Assistent der Geschäftsleitung bei tempus GmbH und Vorsitzender des Fachausschusses „Arbeit mit Kindern im Evangelischen Jugendwerk“ in Württemberg.

VON MARCEL DOMPERT

Foto: iStockphoto.com

kunft anders laufen soll: Weiterbildungen besuchen (vielleicht auch in der Freizeit oder auch auf eigene Kosten), neue Projekte angehen und bereit sein zu investieren: Morgens eine halbe Stunde früher kommen oder abends eine halbe Stunde länger bleiben.

## 2. Den Chef als Kunden verstehen: Zum Lieblingsmitarbeiter werden

Der Kunde bezahlt das Gehalt und im Fall des Angestellten ist eben der Chef der Kunde. Er hat in seinem Kopf ein einfaches Modell: Er unterscheidet zwischen

- A-Mitarbeitern, die den Karren ziehen,
- B-Mitarbeitern, die nebenher gehen, und
- C-Mitarbeitern, die obendrauf sitzen.

Der A-Mitarbeiter bringt exzellente Leistung. Wenn er dann auch noch gute Stimmung verbreitet, hat der Chef die richtigen Mitarbeiter, die Ziele erreichen, Eigeninitiative zeigen, überdurchschnittlich engagiert sind und für ihn die Tore schießen.

Warum nicht den Chef immer wieder positiv überraschen? Wenn Sie die Aufgaben anpacken, die Ihrem Chef wichtig sind und sein Problem lösen, stehen Sie hoch im Kurs.

## 3. Stärken identifizieren: Mit neu entdeckten Stärken sicher im Job

Hier gilt die altbekannte Weisheit: Nicht die Schwächen minimieren, sondern die Stärken stärken. Erkennen, was kann ich am besten und wie kann ich darin noch besser werden. In welche Projekte und Aufgaben können Sie Ihre Stärken einbringen? Was motiviert Sie? Nehmen Sie sich einmal Zeit und überlegen Sie, welche Aufgaben Sie auch noch nachts um drei Uhr motivieren.

Anzeige

# LOCKER

Es ist spannend, täglich mit Kindern und Jugendlichen zusammen zu sein, ihre Gaben hervorlocken und entwickeln zu helfen. Als Lehrer an einer evangelischen Bekenntnisschule bin ich "Locker", ein Lockender zu Bildung und Wissen, zu Kreativität und sozialer Kompetenz, zu Werten und Verantwortung. Und das "Locken" gilt auch für den Glauben: Schülerinnen und Schüler einladen zu einem Leben mit Gott.

Viele der deutschlandweit über 90 christlichen Schulen suchen Lehrkräfte, die ihre persönliche Beziehung zu Jesus Christus auf der Grundlage der Bibel glaubhaft und engagiert vorleben.

Du bist Lehramtsstudent/in oder überlegst, ein Lehramtsstudium zu beginnen? Nimm Kontakt auf über:



[www.wir-suchen-lehrer.de](http://www.wir-suchen-lehrer.de)

Verband Evangelischer  
Bekenntnisschulen

Jakobsbrunnenstraße 1, 60386 Frankfurt am Main  
Tel. 069-42000319, sekretariat@vebs-online.de



## Lehrer werden an einer evangelischen Bekenntnisschule



#### 4. Jobsituation analysieren:

Wo stehe ich und was kann ich gut?

Es ist gut, wenn wir uns immer wieder fragen: Wie sehr strahlen meine Augen, wenn ich über meinen Job rede? Was sind meine Aufgaben? Passen sie zu meinen Gaben und Talenten? Wie gut ist die Arbeit, die ich leiste? Wie komme ich mit meinem Chef und den Kollegen zurecht? Die Antworten auf solche Fragen helfen zu erkennen, ob ich noch am richtigen Platz bin und meine Berufung lebe.

Fall 1		Stärken und Jobsituation passen nicht zusammen. (Rückmeldung der Kollegen: »Das ist nicht dein Ding.«)
Fall 2		Stärken und Jobsituation passen bedingt zusammen. (Rückmeldung der Kollegen: »Was du leistest, ist okay, aber nicht überwältigend.«)
Fall 3		Stärken und Jobsituation harmonieren perfekt. (Rückmeldung der Kollegen: »Wow, niemand kann das so gut wie du!«)

Grafik entnommen aus dem Buch „So behalten Sie Ihren Job“, Campus 2009

#### 5. Ziele setzen: Messbare Ziele motivieren

Haben Sie Ihr Zielfoto klar? Was soll am Ende Ihrer beruflichen Laufbahn stehen? Jetzt noch Schritt für Schritt den Weg

zum Traumjob (dort, wo ich meine Gaben und Talente einbringen kann) festlegen – am besten schriftlich, dann ist eine große Quelle der Motivation erschlossen.

#### 6. Eigen-PR praktizieren: Zeigen, wie gut man ist

Gut und fleißig sein nützt nichts, wenn es keiner merkt. Es gilt das Motto: Tue Gutes und rede darüber. Marketing in eigener Sache zahlt sich aus. Dabei aber nicht zu dick auftragen. Aber eine tolle Leistung beim Namen zu nennen und hinzuzufügen, wer die Idee hatte, schadet nicht.

#### 7. Beziehungen knüpfen: Finde Verbündete auf dem Weg

Netzwerke sind unbezahlbar. Überlegen Sie: Wer könnte mir helfen und wem kann ich helfen? Eins und eins ist in diesem Bereich nicht zwei, sondern wenn die Richtigen zusammenarbeiten, ist das plötzlich fünf, zehn oder auch 20. Wer sich nicht scheut, auch einmal von einem Profi Rat anzufordern, der ist auf einem guten Weg. 📞

#### Weiterführende Informationen und Tipps

Unter [www.SobehaltenSieIhrenJob.de](http://www.SobehaltenSieIhrenJob.de) finden Sie weitere Tipps aus dem im Campus Verlag erschienenen Buch „So behalten Sie Ihren Job“.

Anzeige

## Intensiv-Training für die Arbeit unter Kindern

Eine dreimonatige Weiterbildung in der Schweiz mit den Schwerpunkten: Die geistliche Not des heutigen Kindes, Grundlagen und Methoden der Arbeit unter Kindern, Schulung von Mitarbeitern.

- Für Christen, die in ihrer Gemeinde leitende Aufgaben in der Arbeit unter Kindern wahrnehmen.
- Für Bibelschüler/innen, die eine Intensivschulung wünschen.
- Für Missionare und Missionskandidaten als zusätzliche Ausbildung.
- Für alle, die eine vollzeitliche Arbeit in der KEB anstreben.

Vom 25.09. bis 17.12. 2010

Oder besuchen Sie das erste Modul (6 Wochen) in diesem Jahr und das zweite 2011.

Infos erhalten Sie unter: 0041 62 387-3010 E-Mail: [info@cefeurope.com](mailto:info@cefeurope.com) • Internet: [www.cefeurope.com](http://www.cefeurope.com)

 **Kinder für Christus gewinnen**

