

Mario A. Huber

**CHEF,
JETZT
REICHT'S!**

***88 kritische
Motivationsfehler,
und wie Sie diese
vermeiden.***



Herzlichen Dank für den Erwerb dieses Buches.

Damit beweisen Sie, dass es Ihnen wichtig ist, kritische Motivationsfehler in Ihrer täglichen Arbeit zu vermeiden

Ich bin 1964 geboren und seit mehr als 36 Jahren im Arbeitsleben tätig. Dadurch habe ich jede Art von Vorgesetzten und Chefs gehabt,

die man sich vorstellen kann. Hier, in diesem Buch finden Sie eine Sammlung aller Motivationskiller, die ich bisher erfahren habe.

Viel Spaß beim Lesen und beim Umsetzen.

Ich widme dieses Buch allen Chefs und Vorgesetzten, aber auch allen Kolleginnen und Kollegen, mit denen ich bisher zusammenarbeiten durfte und auch musste.

Ich habe so viel über alle Facetten der menschlichen Persönlichkeit gelernt. Es war alles dabei, vom bewundernswerten Vorgesetzten bis zum unbarmherzigen Narzissten.

Vielen Dank für den gemeinsamen Weg, auch wenn er nicht immer vergnüglich war. Ich habe viel gelernt. Und letztlich sind meine gemachten Erfahrungen der Grund für dieses Buch.

Mario A. Huber

Chef, jetzt reicht's!

**88 kritische Motivationsfehler,
und wie Sie diese vermeiden.**

Impressum

© 2021 Mario A. Huber

Verlag: tredition GmbH, Hamburg
ISBN: 978-3-347-24132-9 (Paperback)
ISBN: 978-3-347-24133-6 (Hardcover)
ISBN: 978-3-347-24134-3 (e-Book)

Verlag & Druck:
tredition GmbH
Halenreihe 40-44
22359 Hamburg

Das Werk, einschließlich seiner Teile, ist urheberrechtlich geschützt. Jede Verwertung ist ohne Zustimmung des Verlages und des Autors unzulässig. Dies gilt insbesondere für die elektronische oder sonstige Vervielfältigung, Übersetzung, Verbreitung und öffentliche Zugänglichmachung.

Bibliografische Information der Deutschen Nationalbibliothek:
Die Deutsche Nationalbibliothek verzeichnet diese Publikation in der Deutschen Nationalbibliografie; detaillierte bibliografische Daten sind im Internet über <http://dnb.d-nb.de> abrufbar.

Inhaltsverzeichnis

Vorwort

Kapitel I

Die Todsünden der Chefs und Vorgesetzten

Die Kardinalfehler der Chefs und Vorgesetzten

Die Fehler der Chefs und Vorgesetzten

Kapitel II

Die Kardinalfehler der Vorgesetzten und Kollegen

Die Fehler der Vorgesetzten und Kollegen

Die Fehler der Vorgesetzten und Kollegen

Kapitel III

Die Todsünden unter Kollegen

Die Kardinalfehler unter Kollegen

Der große Fehler unter Kollegen

Das Wichtigste zuerst:

Wenn man einen Menschen richtig beurteilen will, so frage man sich immer:

“Möchtest du den zum Vorgesetzten haben?”

Kurt Tucholsky

Ich habe dieses Buch geschrieben, weil ich daran glaube die Arbeitswelt ein wenig besser und humaner machen zu können. Wir leben in einer Welt, in der viele Arbeitnehmer mit einer sehr stressigen beruflichen Situation umgehen müssen. Jedes Jahr werden es mehr Arbeitnehmer, die psychologisch betreut werden müssen oder in einer psychosomatischen Einrichtung Heilung ihrer erkrankten Seele suchen. Warum ist das so? Genau diese Frage habe ich mir auch gestellt.

Es liegt zu einem großen Teil, an dem Druck der von den Vorgesetzten oder Chefs ausgeübt wird. Sei es aktiv oder passiv mit den hier von mir zusammengestellten Motivationskillern.

Ich habe in meinen über 36 Berufsjahren unglaublich viele Führungsfehler erlebt, und es jedes Mal deutlich gespürt, wie meine Motivation Stück für Stück angegriffen und schließlich zerstört wurde. Dieses Buch soll allen helfen, die entweder selber als Vorgesetzter merken, dass ihr Führungsstil nicht funktioniert, oder den Mitarbeitern die mit diesem Buch die Motivationskiller erkennen und ihren Vorgesetzten oder Chef direkt oder indirekt mit ihren Fehlern konfrontieren möchten.

Den Vorgesetzten oder Chef kann man sich in der Regel nicht aussuchen. Beim Bewerbungsgespräch lernt man normalerweise seinen Chef oder Vorgesetzten kurz kennen, und das war es dann auch schon wieder. Beim Bewerbungsgespräch besteht noch die Möglichkeit, bei einem sehr unsympathischen Auftritt des Chefs oder Vorgesetzten die Reißleine zu ziehen. Aber erst nach der Einstellung stellt man üblicherweise fest, wie gut oder schlecht man mit ihm oder ihr zurechtkommt, wie man behandelt wird und welche Fehler die Vorgesetzten machen.

Normalerweise ist die Motivation und die Hoffnung beim beruflichen Neuanfang sehr groß. Man bemüht sich alles Neue zu lernen, sich an die jeweiligen Sitten und Gebräuche anzupassen und möglichst schnell die geforderte Leistung zu erbringen. Es kommt sehr auf die Unternehmenskultur an, wie gut oder schlecht man gefördert wird. Das Firmenklima ist oft abhängig von der Ertragssituation. Je besser der Ertrag, umso besser ist meistens das Klima in der Firma. Allerdings gibt es Ausnahmen, wenn z. B. viel zu wenig Mitarbeiter viel zu viel Arbeit leisten müssen. Permanente Überlastung führt zu Stress und auch oft zu Aggressionen unter den Mitarbeitern.

Eine zusätzliche Belastung sind Motivationsfehler jeder Art.

Ich unterscheide zwischen Todsünden, den Kardinalfehlern und den Fehlern, wenn es um die Motivation geht. Todsünden sind Tabubrüche, die nicht mehr gutgemacht werden können. Kardinalfehler dagegen, kann man mit viel Einsatz wieder gutmachen. Fehler kann man ohne großen Aufwand korrigieren.

Was geschieht nun, wenn sich ein Vorgesetzter eine Todsünde leistet? Die Gefühle des Mitarbeiters oder Mitarbeiterin werden

verletzt. Diese Wunde kann nicht mehr heilen. Beim Kardinalfehler werden ebenfalls die Gefühle verletzt, aber mit einer Entschuldigung und durch das Ausbleiben weiterer Motivationsfehler kann die Motivation wieder hergestellt werden.

Aus welchen Gründen muss unbedingt darauf geachtet werden, dass die Motivation der Mitarbeiter nicht beschädigt wird?

Ist das nicht logisch? Nur höchst motivierte Mitarbeiter identifizieren sich mit dem Unternehmen und dessen Ziele, und leisten gerne 100%. Jedes Mal, wenn die Vorgesetzten einen Motivationsfehler machen, sinkt die Leistungsbereitschaft bis hinab auf ein Leistungslevel, das so niedrig ist, dass gerade noch die Kündigung wegen Leistungsverweigerung vermieden wird.

Darum muss das Hauptziel JEDES Mitarbeiters mit oder ohne Führungsverantwortung sein, die Motivation zu steigern und Motivationsfehler zu vermeiden. Wie das geht? Mit Empathie, aber dazu später mehr.

Wie geht man als normaler Angestellter oder Arbeiter am besten mit diesem Buch um?

Sinnvollerweise erst einmal mit dem Durchlesen.

Sind Sie tatsächlich ein Mitarbeiter, der unter einem Vorgesetzten oder Chef und deren Motivationskillern leidet, dann gibt es mehrere unterschiedliche Vorgehensweisen.

Sie können Ihren Chef oder Vorgesetzten, am besten unter vier Augen, mitteilen wie sehr Sie unter seinem falschen Verhalten leiden, und wie schwer es DESWEGEN für Sie ist, Ihre Motivation aufrechtzuerhalten. Sollte Ihr Chef oder Vorgesetzter das nicht einsehen, können Sie ihm zur Unterstützung dieses Buch, mit einem Lesezeichen an der richtigen Stelle, überreichen.

Sie können dies auch passiv machen, indem Sie dieses Buch mit Lesezeichen versehen, Ihrem Chef oder Vorgesetzten in die Post oder auf den Schreibtisch legen. Ja es gehört sicherlich Mut dazu, dem Chef oder Vorgesetzten klar zu machen, was er oder sie verkehrt macht, und wie schädlich sein oder ihr Verhalten für Ihre Motivation ist.

Aber was geschieht, wenn Sie es nicht tun? Sie leiden weiter, verlieren jegliche Motivation, schleppen sich nur mit Grauen in die Arbeit und leiden an jedem einzelnen Tag Ihres Lebens. Vielleicht versuchen Sie sich mit ein wenig Alkohol zu trösten, hängen die gesamte Freizeit am Fernseher oder PC-Monitor und versuchen dem Grauen des Alltags zumindest kurzfristig zu entfliehen. Schade, so stelle ich mir kein erfülltes Leben vor.

Es geht um Ihr Leben, lassen Sie sich nicht quälen, tun Sie etwas dagegen. Sollten Sie die Situation am Arbeitsplatz nicht ändern können, dann wechseln Sie. Love it, change it or leave it. Mehr Möglichkeiten gibt es nicht.

Wie geht man als Chef oder Vorgesetzter am besten mit diesem Buch um?

Zunächst mit dem Durchlesen.

Sind Sie jemand mit Führungsverantwortung, dann werden Sie schnell erkennen, welche Fehler Sie machen und wie schwer diese sind. Bingo. Dann können Sie an Ihren Fehlern arbeiten, und diese schnellstmöglich abstellen.

Was ist der Kernpunkt dieses Buches? Nun, es geht um Empathie. Die Fähigkeit sich in andere hineinzusetzen und herauszufinden, wie belastend das eigene Verhalten für die geistig-seelische Konstitution der Mitarbeiter ist. Nichts aber auch gar nichts ist wichtiger als die Gesundheit. Und für die geistig-seelische Gesundheit sind auch Sie als Chef oder Vorgesetzter verantwortlich.

Wenn Sie alles falsch machen wollen, dann befolgen Sie die folgenden Sätze:

Seien Sie niemals und auch wirklich niemals empathisch. Zeigen Sie einfach in keiner Situation Mitgefühl mit Ihren Mitarbeitern. Interessieren Sie sich nicht dafür, wie es denen geht, die für Sie und Ihr Unternehmen täglich aufstehen und ihre Leistung bringen. Lernen Sie auch nicht dazu.

Entwickeln Sie sich nicht weiter. Bleiben Sie einfach der Chef, der nur und wirklich nur an der Maximierung seines Profits interessiert ist. Erwarten Sie, dass Ihre Mitarbeiter wie Roboter funktionieren und keine Gefühle, Wünsche, Sorgen, Erwartungen und Ängste haben. Gehen Sie davon aus, dass mit der Überweisung der Löhne und Gehälter alle Ihre Pflichten erledigt sind. Lassen Sie sich vom Geld regieren, und nicht von Menschlichkeit.

Jetzt mal im Ernst: Wie haben wir denn in den letzten 6 Millionen Jahren überlebt? Indem jeder seinen Egotrip durchgezogen hat? Oder vielmehr, indem wir uns alle gegenseitig unterstützt und geholfen haben? Was macht uns denn zu einem sozialen Wesen? Dass wir uns gegenseitig wahrnehmen, mit allen unseren Bedürfnissen, Hoffnungen, Ängsten und auch Rücksicht darauf nehmen? Ist nicht jede menschliche Gemeinschaft immer eine Zweckgemeinschaft mit dem Ziel für jedes Mitglied das Beste zu erreichen?

Die Situation am Arbeitsplatz ist außergewöhnlich. Normalerweise teilen wir das kostbarste das wir haben, nämlich unsere konstant weniger werdende Lebenszeit, nur mit Menschen die wir mögen und in deren Gesellschaft wir uns wohlfühlen. Am Arbeitsplatz ist das nicht möglich. Hier werden wir mit Menschen in einem Raum gesteckt, mit denen wir privat nichts zu tun haben wollen. Aber wir müssen mit ihnen mehr Zeit verbringen, als mit unseren Liebsten. Das ist bereits eine nicht geringe Belastung, auch wenn wir uns daran gewöhnt haben.

Somit muss von JEDER Seite, JEDES abwertende, beleidigende oder bedrohende Verhalten auf alle Fälle vermieden werden. Denn ein solches Verhalten führt zu Stress und der Ausschüttung von Stresshormonen. Die Motivation sinkt und die Gesundheit leidet.

Wer dagegen in einem wertschätzenden Umfeld arbeiten und sich entwickeln kann, wer bestätigt und unterstützt wird, der wird Dopamin, Endorphin oder sogar Oxytocin ausschütten und sich rundherum wohlfühlen. Die Motivation steigt. Derjenige geht dann auch gerne die Extra-Meile.

Ich bediene mich in diesem Buch an einer sehr deutlichen Sprache, denn mir ist es wichtig verstanden zu werden. Wenn Sie sich ertappt fühlen, dann nehmen Sie es bitte persönlich.

Herzliche Grüße
Mario A. Huber
01.01.2021