

Wie du einen besseren Chef findest, bei dem du dich wirklich weiter- entwickeln kannst



**Geheimnisse,
die Chefs
normalerweise
Bewerbern nicht
verraten**

- Wie du schon in der Bewerbungsphase erkennst, ob ein Chef was taugt
- Welche Fragen du stellen solltest, um vor dem Arbeitsbeginn rauszufinden, ob du dich in der neuen Stelle weiter entwickeln kannst
- Wie du schon vor Vertragsunterzeichnung raus findest, ob das neue Team klasse ist
- Wie du zu dem Mitarbeiter wirst, den die besten Chefs suchen

Von **Stefan Merath** Unternehmer, Bestsellerautor und Coach von Gewinnern bei Great Place to work und Top Job.

Wie du einen besseren Chef findest, bei dem du dich wirklich weiterentwickeln kannst

Nach vielen Umfragen liegt der häufigste Grund, warum Mitarbeiter kündigen, in schlechten Vorgesetzten: keine Wertschätzung, keine spannenden Aufgaben, keine Weiterentwicklungsmöglichkeiten. Und in der Regel haben schlechte Vorgesetzte auch ein schlechtes Team mit schlechter Stimmung.

Wenn du also darüber nachdenkst, in einem tollen Team zu arbeiten, eine neue Stelle zu suchen und dort dauerhaft zu bleiben, dann sollte dein erstes Bewertungskriterium die Qualität deines neuen Chefs oder deiner neuen Chefin sein. Wir bei Unternehmercoach nennen diese besonderen Unternehmer¹ in Anlehnung an den Kampfsport „Schwarzgurt-Unternehmer“. Ein Schwarzgurt-Unternehmer ist nicht der, der besonders viel Kohle verdient und das größte Unternehmen hat, sondern der, der nicht nur das Leben seiner Kunden, sondern auch seiner Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter nachhaltig bereichert. Er agiert aus einer inneren Haltung der Ruhe, konzentriert sich auf das Wesentliche und macht deshalb nur wenig Überstunden, hat viel Zeit für Nachdenken und Austausch und ist genau deshalb erfolgreich.

Stell dir mal vor...

... dein Chef würde sich für dich, deine Potenziale und Entwicklungswünsche wirklich interessieren und sich deshalb nicht nur beim Jahresgespräch mal Zeit nehmen, sondern regelmäßig alle 2 Wochen und zusätzlich noch nach Bedarf. Und er würde dir Herausforderungen geben, die dir wirklich entsprechen.

... ihm wäre der Team-Spirit und die Freude jedes einzelnen an der Arbeit wichtiger als irgendwelche Zahlen.

... er wäre in der überwiegenden Zeit nicht im Stress, sondern ansprechbar.

... er würde den Rahmen setzen, für Klarheit und sinnvolle Ziele sorgen und dem Team dann den Freiraum geben, diese auch zu verfolgen.

... er wäre offen für Feedback und nähme sich dieses auch zu Herzen.

Zu schön, um wahr zu sein? Bei den meisten Chefs leider ja... Aber eben nicht bei Schwarzgurt-Unternehmern!

¹ Ich spreche hier von Unternehmerinnen und Unternehmern und nicht von Führungskräften, weil meine Spezialisierung kleine und mittlere Unternehmen (KMU) und nicht Konzerne sind. Und beides sind durchaus unterschiedliche Welten: In KMU hast du als Mitarbeiter wesentlich mehr Freiheit, Vielfalt, Entwicklungs- und Gestaltungsmöglichkeiten – in Konzernen die stabileren Strukturen, die besseren Benefits sowie bessere Karriere-/Aufstiegsmöglichkeiten. Erster Tipp also: Entscheide, was dir wichtiger ist und bewirb dich dann gezielt entweder bei KMU oder einem Konzern.

Schwarzgurt-Unternehmer werden allerdings nicht so geboren, sondern haben hart dafür trainiert und sich gezielt weiterentwickelt. Ich weiß das, weil ich selbst seit über 25 Jahren Unternehmer bin und mich selbst, sowie tausende Unternehmer (unsere Kunden), trainiert habe. Darunter auch Gewinner bei Great Place to Work.

Wie findest du also solche Chefinnen oder Chefs? Da gibt es 2 Aspekte:

1. Lerne, wie du wirklich gute Vorgesetzte schon in der Bewerbungsphase erkennen kannst.
2. Entwickle dich zu dem Menschen, den diese Chefs suchen.

Einer der beiden Aspekte alleine wird nicht reichen – letztlich muss es für beide Seiten passen. Deshalb gehe ich im Folgenden auf beide Punkte intensiver ein.

Wie du wirklich gute Chefs schon in der Bewerbungsphase erkennst

Angesichts des Fachkräftemangels und der demographischen Entwicklung bewerben sich Unternehmen heute auch bei Mitarbeitern und Mitarbeiterinnen. Deshalb werden sie versuchen, sich in der Bewerbungsphase entsprechend positiv darzustellen.

Willst du hinter die hübsche Fassade schauen, dann musst du dir erstens die Zeit nehmen, das neue Unternehmen und den neuen Chef etwas genauer anzuschauen. Vom Erstkontakt bis zur Vertragsunterzeichnung in nur 24h - das ist zwar modern, aber nicht wirklich klug.

Und du musst dich zweitens trauen, Fragen zu stellen – nicht nur dem Chef oder der Chefin, sondern auch dem Team. Idealerweise Fragen, auf die die meisten nicht vorbereitet sind, weil du dann eher die Wahrheit als die Fassade erkennst. Manche dieser Fragen benötigen etwas Mut. Aber ganz ehrlich: Lieber ein bisschen Mut als ein oder zwei Jahre im falschen Job abzuhängen...

Worauf du bei der Bewerbung achten solltest:

- Schlechte Chefs haben ihren Laden nicht im Griff und befinden sich deshalb dauernd in irgendwelchen Zwangssituationen. Kunden zahlen nicht und nerven, Mitarbeiter gehen, kein Geld auf dem Firmenkonto, permanente Kriseneinsätze und dementsprechend viele Überstunden. **Gute Chefinnen, gute Chefs sind innerlich frei.** Sie befinden sich nicht in Zwangssituationen. Könnte dir eigentlich egal sein, ob die Chefin frei ist oder nicht – nur das hat indirekt Konsequenzen für dich. Du als Mitarbeiter musst das nämlich ausbaden.

Frage also nach, wie viele Überstunden der Chef macht, ob es häufiger Kriseneinsätze gibt, wie das Unternehmen finanziell dasteht, wie das Verhältnis zu den Kunden und Kundinnen ist. Oder wie lange es dauert, wenn man als Mitarbeiter Redebedarf hat, bis man von der Vorgesetzten einen Termin bekommt. Gute Chefs haben Zeit für ihre Mitarbeitenden. Frage auch, ob der Chef einfach heute entscheiden könnte, morgen für 3 Wochen in den Urlaub zu fahren. Gute Vorgesetzte können das.

Vielleicht denkst du gerade: „Ich würde mich niemals trauen das zu fragen!“ Kann ich verstehen. Eine schlechte Chefin könnte empört oder sogar verärgert sein, das stimmt. Eine gute Chefin wacht bei solchen Fragen auf, weil sie spürt, dass du die richtigen Fragen stellst. Wenn du den Mut hast, erkennst du weniger an der konkreten Antwort, sondern vor allem an der Reaktion auf deine Fragen, wenn du vor dir hast.

- Gute Chefs sind gute Chefs geworden, weil sie **an sich gearbeitet haben**. Unternehmersein ist heute wahnsinnig komplex. Neben dem Wissen, das das Unternehmen fachlich anbietet, braucht man Ahnung von Marketing, Strategie, Menschen, Psychologie, Teamentwicklung, Führungsmethoden, Moderation, Konfliktmanagement, Finanzen usw. Wer da nicht wenigstens einige hundert Bücher gelesen, zwei Dutzend Seminare besucht und mit mehreren Coaches gearbeitet hat, betreibt Unternehmersein nur als Hobby. Und wer Unternehmersein nur als Hobby betreibt, wird von der erstbesten Krise aus der Bahn geworfen und die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter müssen dann die Folgen dieser Orientierungslosigkeit tragen.

Frag also deine neue Chefin: Was war das wichtigste Buch, das sie über das Unternehmersein (also zu Unternehmensführung und nicht fachlich!) gelesen haben? Und wann haben sie das letzte Buch zu dem Thema gelesen? Besuchen sie Seminare zu Unternehmertemen? Haben sie einen Coach? Du kannst auch soft einleiten, indem du erzählst, wie wichtig dir Weiterentwicklung ist und sie dann fragen, ob ihr dieses Thema auch wichtig ist. Falls die Antwort Ja ist, kannst du die obigen konkreten Fragen nachschieben.

Falls du dich nicht direkt traust, das zu fragen, dann frag einen der Mitarbeiter. Ich würde mich das an deiner Stelle aber trauen: Schlechte Chefs sind pissed über die Frage und da willst du sowieso nicht arbeiten. Gute Chefs erkennen einen Gleichgesinnten.

Ganz nebenbei: Ein Chef, der sich selbst nicht weiterbildet, wird sich auch kaum um deine Weiterbildung kümmern. Wieso sollte er? Deshalb ist das eine der Schlüsselfragen!

- Gute Chefs haben ein **gutes Team**. Schlechte Chefs behaupten das auch. Deshalb braucht es etwas Differenzierung. In einem guten Team arbeiten gute Leute zusammen, mit hohem Freiraum und zugleich enger Bindung. Sie haben ein gemeinsames Ziel, hohes Vertrauen untereinander und werden von ihren Vorgesetzten unterstützt und gestärkt. **Daraus ergeben sich deine Fragen: Welche Qualifikationen haben die anderen im Team? Welchen Freiraum und welche Unterstützung gibt es vom Chef? Lass dich nicht mit Worthülsen abspeisen, sondern frag nach typischen Beispielen. Was wird konkret getan, um das Vertrauen untereinander zu stärken? Und frag, wenn es irgendwie möglich ist, mehrere Mitarbeiter und die Chefin oder den Chef getrennt voneinander: Was ist euer gemeinsames Ziel?** Zum Beispiel kannst du diese Fragen schon bei der telefonischen Terminvereinbarung an die entsprechende Mitarbeiterin stellen. Wenn du da deutlich unterschiedliche Antworten bekommst, hat dieses Team eher keinen guten Chef. **Und beobachte: Wenn beim Bewerbungsgespräch außer dem Chef noch andere anwesend sind: Wer bekommt wie viel Raum?** Meist sind ja eher wichtigere Mitarbeiter dabei. Wenn nicht mal die was zu sagen haben, ist das ein kein gutes Indiz für deine Zukunft.
- Gute Vorgesetzte haben als einen der höchsten Werte **Selbstverantwortung**. Bei allen geht mal was schief. Das führte bei mir selbst dazu, dass ich vor rund 20 Jahren mit meiner ersten Internet-Firma in die Insolvenz ging. Natürlich hätte ich sagen können, dass die Krise der New Economy damals dran schuld

war. Aber rückblickend war das Beste, dass ich bewusst die Entscheidung traf, die Verantwortung dafür selbst zu übernehmen. Ich war schuld.

Das brachte mich überhaupt erst dazu zu lernen, wie man ein herausragender Unternehmer wird. Und das wiederum führte dazu, dass ich zum Beispiel als Corona los ging, genau wusste, was zu tun ist: Obwohl wir als Seminaranbieter von den Lockdowns hart getroffen waren, hatten wir ganz ohne staatliche Unterstützung oder Ausweichen auf Online-Angebote keinerlei Umsatzeinbußen durch Corona. Bei schlechten Chefs sind immer die anderen schuld: Mitarbeiter, Banken, das Virus oder sonst wer. **Frage also nach Situationen in der Vergangenheit des Unternehmens, die nicht so gut liefen oder die herausfordernd waren. Frag dann, wie es dazu kam und wie damit umgegangen wurde. Ist jemand anderes schuld, dann such dir einen anderen Vorgesetzten. Übernehmen der Chef oder die Chefin die Verantwortung, lass sie im Rennen.**

- **Schwarzgurtunternehmer haben klare Prioritäten.** Und diese beginnen nicht beim Geld oder den Ergebnissen. Sie beginnen beim Team (Energie/Verbindung), gehen über die Weiterentwicklung des Menschen hin zu den Ergebnissen und zum Schluss den Prozessen. Warum? Erstens ist Arbeitszeit Lebenszeit und Menschen, die mit sich im Reinen sind, verschwenden diese Zeit nicht an Zahlen und andere Äußerlichkeiten. Zweitens steht das Team über dem Einzelnen, weil die Teamqualität alles bestimmt. Das sieht man schön an Mannschaftssportarten: Wenn das Team nicht zusammenwirkt, können die einzelnen Spielerinnen und Spieler noch so gut sein.

Wie du die Prioritäten rausfindest? **Frag entweder, in welche Prioritätenreihenfolge die Chefin diese 4 Aspekte bringt: Ergebnisse, Menschen, Team, Prozesse. Richtig wäre: Team-Mensch-Ergebnisse-Prozesse. Oder noch besser: Frag, wie ein Team-Meeting normalerweise abläuft.** Wenn es da nur um Ergebnisse oder Prozesse geht, nicht aber um die Teamenergie, die gemeinsamen Lernschritte oder das Flow-Erleben, dann handelt es sich eher nicht um einen guten Arbeitgeber. Und noch was: wenn Weiterentwicklung angeblich wichtig ist, dann **frag nach den konkreten Möglichkeiten der Weiterentwicklung.** Ein paar Fortbildungen gibt es fast überall, einige spannende Projekte, in denen man was lernt, noch öfter. Aber wirklich gute Chefs haben Wege gefunden, wie Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sich BEI der Arbeit permanent weiterentwickeln können. Idealerweise die ganzen 40 Stunden pro Woche. Frag danach! Die meisten werden noch nicht mal die Frage verstehen 🙄 Aber ob du lediglich die üblichen 3 Fortbildungen pro Jahr machst oder dich 40 Stunden pro Woche, und zwar jede Woche, weiterentwickelst, macht für dich und dein Leben einen radikalen Unterschied.

- **Gute Chefs sind ehrlich.** Im Umgang mit sich selbst aber auch mit anderen. Im Umgang mit sich selbst ergeben sich aus der Ehrlichkeit Weiterentwicklungsmöglichkeiten. Im Umgang mit anderen reduziert die Ehrlichkeit – auch wenn sie im ersten Moment manchmal hart ist – die Konflikte. **Frag also offen nach den Punkten, an denen der Unternehmer in der Vergangenheit mal Fehler gemacht hat. Und wenn du da Ehrlichkeit spürst, dann frag nach Punkten, die auch jetzt nicht so toll sind.** Wichtig: wenn dir solche Problemstellen genannt werden, ist das viel besser, als wenn dir suggeriert wird, dass alles super ist. Dies zeigt nämlich, dass sich die Chefin des Problems bewusst ist und vermutlich schon an der Lösung arbeitet. In diesem einen Fall solltest du also das Unternehmen vorziehen, das auf den ersten Blick schlechter wirkt. Und du kannst auch daraus schließen, wie in diesem Unternehmen mit Konflikten umgegangen wird: Werden sie unter den Teppich gekehrt oder aktiv angegangen?

- Gute Chefinnen haben **Voraussicht**. Das bedeutet, dass sie einerseits eine Zielvorstellung haben, wo sie mit ihrem Unternehmen hinmöchten und diese auch klar kommunizieren können. Und diese Zielvorstellung macht sich nicht an Umsatzzahlen fest, sondern ist eher qualitativer Natur. Andererseits haben sie auch Klarheit, was sie in unerwarteten Situationen tun. Ein befreundeter Unternehmer sagte zu Beginn von Corona, als sein Umsatz auf 0 zurück ging: „Ich freue mich auf die kommende Zeit, weil genau für solche Situationen habe ich mich ausgebildet!“ Also er hatte rund 40 Mitarbeiter, keine Einnahmen mehr und freute sich!!! Krass, oder? Und weil er sich vorbereitet hatte, musste er in dieser Zeit niemanden kündigen. Er fragte zuerst auch nicht nach seinem Kontostand, sondern danach, wie er seinen Kunden helfen könnte. So bekam er Ende 2021 mehrere Auszeichnungen für seine Unterstützung seiner ganzen Branche.

Frage also danach, wo die Unternehmerin hinwill. Und frag danach, wie es deinem Chef in einer Krisensituation ging. Und wie der Unternehmer mit zukünftigen unerwarteten Situationen umgehen wird. Frag ruhig auch etwas tiefer nach! Kommt da nur heiße Luft, ist's kein guter Chef.

Übrigens: Auch Chefs und Chefinnen sind nur Menschen. Du wirst kaum jemand finden, der auf 100 Prozent der Fragen die richtige Antwort gibt. Aber 80-90 Prozent sollten es schon sein. Mach dir bewusst: es geht hier um dich! Und das Leben ist zu kurz, um es mit schlechten Chefs zu vergeuden. Nimm also nicht den erstbesten Job, sondern wähle bewusst unter mehreren Arbeitgebern und lass dir Zeit herauszufinden, welcher Vorgesetzte der oder die Richtige ist. Selbst dann, wenn du denkst, dass deine Lebenssituation und deine Finanzen diese Zeit nicht hergeben: Die Alternative ist, ein Jahr später schon wieder nach einem neuen Job zu suchen und dieselben Probleme wieder zu haben.

Wenn du dich dann noch an die folgenden Tipps hältst, hast du die Auswahlmöglichkeit unter vielen Stellen. Einfach, weil alle, die einigermaßen was draufhaben, dich als Mitarbeiter haben wollen.

Entwickle dich zu dem Menschen, den Schwarzgurt-Unternehmer® suchen

Wenn du nun die gute Chefin oder den guten Chef erkannt hast, ist erst die Hälfte der Arbeit getan: Sie müssen auch den – nicht nur fachlich – guten Mitarbeiter in dir erkennen. Und dazu wirst du an dir arbeiten müssen, ein guter Mitarbeiter, sozusagen ein Schwarzgurt-Mitarbeiter für sie zu sein. Genau wie sie umgekehrt an sich gearbeitet haben, um guter Chef für dich zu sein.

Das Folgende mag im ersten Moment merkwürdig klingen: Schwarzgurt-Unternehmerinnen und Schwarzgurt-Unternehmer® arbeiten nicht für Geld. Aber sie sind wirtschaftlich erfolgreich und haben es deshalb in der Regel nicht mehr nötig, noch zu arbeiten. Sie arbeiten auch selten für Anerkennung, einfach weil sie schon genug Selbstwert besitzen. Sie arbeiten, weil die Tätigkeit ihnen Freude, Erfüllung und Sinn gibt. Und sie lieben es, gemeinsam mit positiven Menschen (ihren Mitarbeitenden) etwas für andere positive Menschen (ihre Lieblingskunden) zu tun und darin permanent besser zu werden. Sie suchen Menschen, die darin ähnlich sind wie sie selbst. **Also sie suchen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, denen ihre eigene persönliche Weiterentwicklung sehr wichtig ist.** Damit ist eigentlich alles gesagt, aber wahrscheinlich willst du es noch etwas konkreter 😊

- Übernimm die Verantwortung für das, was du tust. Wir sind zwar nicht für alles (aber doch für das meiste) verantwortlich, was uns geschieht. Wir sind immer verantwortlich für das, wie wir auf etwas reagieren. Beispiel: Ich falle durch eine Prüfung. Nun kann ich das Blame-Game spielen: Die Prüfung war unfair, viel zu schwer und die Prüfkommision sowieso gegen mich. Oder ich kann mich hinsetzen und mich so vorbereiten, dass ich bei der Wiederholung jede Art von Prüfung auch beim gemeinsten Prüfer bestehe. Ob du so oder so reagierst, ist allein deine Entscheidung. Wenn du das weiterdenkst, gilt das auch für deine Gefühle. Übrigens, es kann auch sein, dass du gerade einen richtigen Idioten als Chef hast. Aber auch den hast du dir selbst ausgesucht und es ist immer noch deine Entscheidung, jetzt gerade für ihn zu arbeiten. Jeder spielt mal das Blame-Game, aber je öfter du die Verantwortung übernimmst, desto mehr veränderst du dich. **Reflektiere dich: Wo sagst du, dass jemand anderes schuld sei? Und wo sagst du, dass du dich jetzt nicht anders entscheiden kannst, weil XY? Frag dich nach deinem Anteil daran, auch wenn es schmerzt. Trainiere sooft wie möglich, Verantwortung zu übernehmen.**
- **Wachse als Persönlichkeit permanent.** Das ist die Fortsetzung der Verantwortungsübernahme. **Läuft dein Projekt schlecht, dann frag dich nach deinem Anteil daran. Und dann entwickle dich an diesem Punkt. Läuft deine Beziehung zuhause schlecht, dann frag dich nach deinem Anteil daran. Und dann entwickle dich an diesem Punkt. Und läuft dein Leben nicht in die Richtung, in die es soll, dann arbeite an deinem Bild von deinem Leben und entwickle dich zu einem Menschen, der dieses andere Leben leben kann. Und wenn alles gut läuft? Dann arbeite an deinen Fähigkeiten, andere an diesem schönen Leben teilhaben zu lassen.** 😊 Wie man das macht? Ganz einfach: Bücher, Seminare, Videos, gutes Umfeld, Coaches...
- Finde **Freude, Erfüllung und Sinn** in deiner Tätigkeit. Freude und Erfüllung findet man in seiner Tätigkeit, wenn man weiß, was man gerne tut und dies ein klein wenig außerhalb seiner Komfortzone macht. Angenommen, du spielst gerne Tischtennis. Jetzt hast du einen Gegner, gegen den du immer gewinnst. Das fühlt sich zwar prima an, ist aber auf Dauer echt langweilig. Wenn du einen Gegner hast, gegen den du immer verlierst, macht das auch keinen Spaß. Am besten ist ein Gegner, der ein bisschen besser ist als du. Dann bist du hellwach, kannst lernen, hast Spaß und wenn du gewinnst, bist du berechtigterweise stolz drauf. Genau dasselbe gilt in der Arbeit: **Gewöhne dir an, Dinge, die du gerne tust, immer etwas außerhalb deiner Komfortzone zu tun. Und gewöhne dir an, Dinge, die zu deinem Job gehören, gerne zu tun.** Am einfachsten geht das, wenn du mit jemandem sprichst, der eine zwar notwendige, aber für dich langweilige Tätigkeit gerne macht. **Finde heraus, was dieser anderen Person daran gefällt und übernimm den für dich passenden Teil.** Sinngefühl hingegen ergibt sich durch den Beitrag, den deine Tätigkeit für die Entwicklung anderer oder der Welt leistet. Steine klopfen ist sinnlos, eine Kathedrale bauen (was letztlich auch nur Steine klopfen ist) für Gläubige sinnvoll. Ob sinnlos oder sinnvoll hängt letztlich nur von deiner Wahrnehmung der Welt ab. **Schaff dir eine Welt-sicht, die es dir einfach macht, Sinn im Alltag zu empfinden.** Idealerweise macht das Unternehmen ein Sinnangebot, das in deiner Weltsicht eine Bedeutung hat.
- **Liebe Menschen!** Klingt vielleicht ein bisschen komisch, ist aber enorm wichtig, weil ein Unternehmen letztlich aus Menschen besteht und Leistungen für Menschen erbringt. Wenn man diese nicht mag, werden Sinngefühl, Freude und Erfüllung schwierig und man schafft sich selbst unnötig Konflikte. Menschen zu lieben beginnt damit, sich selbst zu lieben. Nicht im Sinne von Egoismus, sondern im

Sinne der Selbstannahme. Menschen, die sich selbst nicht lieben oder sich einen geringen Selbstwert zuweisen, sind letztlich nur mit sich selbst beschäftigt. Entweder funktionalisieren sie andere Menschen nach der Art: „Ich helfe dir, damit du mich liebhasst“. Oder sie haben gar keine mentale Energie für andere Menschen übrig, weil sie immer nur an ihren eigenen Selbstwert denken. Damit haben sie in der Regel weder Interesse, etwas für andere Menschen (Kunden) zu tun, noch sich in ein Team zu integrieren. **Ob du die Menschenliebe mit der Muttermilch mitbekommen hast oder mit einem Dankbarkeits- oder Erfolgs-Journal, einem Coach oder Meditation aufbaust, ist letztlich egal.** Ohne Menschenliebe wird es schwierig, in ein Dreamteam zu kommen und dort zu bleiben.

Ach ja, Schwarzgurt-Unternehmerinnen® lieben ihre Kunden und Mitarbeitenden und suchen logischerweise auch nach Bewerbern, die das tun.

- Nimm **Äußerlichkeiten** wie Geld, Beförderungen, Benefits oder Anerkennung gerne an, aber mach sie nicht zu deinem vorrangigen Antreiber oder Auswahlkriterium. Ich greife nochmal das Tischtennis-Spiel von oben auf: Wer wird wohl eher gewinnen? Der, der permanent zur Anzeigetafel schielt oder die, die auf den Ball schaut? Ist völlig logisch: Die, die auf den Ball schaut und sich auf das Spiel konzentriert. Dann macht das ganze Spiel noch mehr Freude und man gerät eher in den Flow. Und dann werden witzigerweise völlig nebenbei auch die Ergebnisse besser und damit die Belohnungen größer. **Also: Überlass die Anzeigetafel sich selbst und konzentriere dich ausschließlich aufs Spiel und deine Freude daran. Du entwickelst dich schneller, hast mehr Freude und die Belohnung fällt – manchmal etwas zeitversetzt – auch größer aus.**

Wenn du es wirklich krachen lassen willst, dann geh mal in einem Gedankenspiel ins Extrem: Würde ich auch ohne Bezahlung diese Tätigkeit machen? Einfach weil sie mich erfüllt, ich dabei lernen und wachsen kann, ich mit spannenden Menschen zusammenarbeite und ich damit die Welt verbessern kann? Selbstverantwortung: Wenn nein, was kannst du ändern? Entweder deine Einstellung oder deinen Arbeitsplatz? (Hinweis: natürlich sollte gute Leistung auch gut bezahlt werden, aber das Gedankenspiel ist trotzdem extrem wertvoll).

Übrigens: es geht nicht darum, dass du das alles perfekt erfüllst. Es geht um die Richtung. Es geht darum, dass wir während unserer Lebenszeit bessere Menschen werden und die Welt für die Menschen nach uns ein kleines bisschen besser hinterlassen.

Schließe nun mal einen Moment deine Augen. Stell dir vor, du hättest einen Schwarzgurt-Unternehmer als Chef gefunden. Er liebt Menschen genau wie du. Er will wachsen genau wie du. Er ist ehrlich zu sich und anderen, genau wie du. Er übernimmt die volle Verantwortung genau wie du. Er erlebt Flow mit seinem tollen Team genau wie du. Ihr arbeitet gemeinsam an einer sinnvollen Aufgabe. Und du hast dabei den nötigen Freiraum, wirklich dein Bestes zu bringen. Wie würde sich das anfühlen? Und wie ist der Unterschied zu jetzt? Ist alles gut, wie es ist? Oder möchtest du etwas ändern?

Und wenn du dich jetzt irgendwo bewerben möchtest, schreib dir einfach nochmal die für dich wichtigen Fragen raus: Es geht um dich, dein Leben und um deine Weiterentwicklung! Dein Leben ist zu kurz, um es mit einem schlechten Chef zu verschwenden.

Ich hoffe, dass du aus diesem kurzen E-Book für dich etwas mitnehmen konntest und nun mehr Klarheit hast, wie du in einem großartigen Team persönlich wachsen kannst und worauf es dann bei einem guten Chef wirklich ankommt. Falls du die Tipps und Anregungen hier spannend fandest, teile das E-Book gerne auf den Socials oder schick es direkt an Menschen in deiner Umgebung, die sich weiterentwickeln und mit einem tollen Vorgesetzten in einem tollen Team arbeiten wollen.

Ich wünsche dir das Beste für deine Entwicklung und deinen Weg.

Stefan Merath

P.S. Falls du jetzt oder später über einen Job-Wechsel nachdenkst:

Wir bieten **Wachstumsmöglichkeiten** in der Nähe von Freiburg im Breisgau – da wo andere Urlaub machen. Falls da aktuell für dich nichts Spannendes dabei ist, kannst du dich auch in unseren **Karriere-Newsletter** eintragen und wir informieren dich über neue Stellen. Oder schau hier bei anderen **Schwarzgurt-Unternehmern** aus anderen Branchen und Regionen nach offenen Stellen.



Über mich: Ich bin seit über 25 Jahren Unternehmer, habe 3 Bestseller geschrieben (davon „**Der Weg zum erfolgreichen Unternehmer**“ mittlerweile in der 23. Auflage) und trainiere seit über 15 Jahren Unternehmerinnen und Unternehmer dazu, herausragend oder gar Schwarzgurt-Unternehmer® zu werden. Viele meiner Kunden gewannen Innovations- oder Strategiepreise oder waren Gewinner bei Great Place to Work oder Top Job.

Unternehmercoach GmbH: Wir entwickeln mit unserem Unternehmertraining, Seminaren und Coachings Unternehmerpersönlichkeiten in Deutschland, Österreich und der Schweiz. Wir betreuen sicherlich eine der größten Unternehmer-Communitys im deutschsprachigen Raum. Und wir bieten dieses Wissen natürlich auch unseren Mitarbeitenden, die wachsen

wollen und gemeinsam ein **herausragendes Team** bilden. Krisen gibt es bei unseren Kunden und Kundinnen eher nicht: Während im Coronajahr 2021 die Gesamtwirtschaft nur rund 3% wuchs, wuchsen unsere Kunden im Durchschnitt um 33%. Und weil unsere Kunden das wissen, gibt es auch bei uns selbst keine wirtschaftlichen Krisen.