



WAS HAT

**MEIN CHEF DAVON,
DASS ES MICH GIBT?**



Der wirkungsvollste Punkt
für Arbeitnehmer,
ihren (eigenen) Arbeitsplatz
dauerhaft zu sichern.

KARL PILSL

Wirtschaftsjournalist in den USA

Copyright © 2005-2006 by Karl Pils,
Millennium Vision, Inc.

2. Auflage, November 2006
unveränderter Nachdruck

Alle Rechte vorbehalten.
Nachdruck oder Reproduktion, auch auszugsweise,
nur mit schriftlicher Genehmigung des Verlages.

Erschienen im Verlag:
Verlag Gute Nachricht GmbH
Freyunger Str. 53 a · D-94146 Vorderschmiding
Telefon 08551 9149-0 · Fax 08551 9149-14
E-Mail: office@verlag-gute-nachricht.de
www.wirtschaftsrevolution.de

ISBN: 3-935760-07-8

**Was hat
MEIN CHEF
davon,
dass es mich gibt?**

Der wirkungsvollste Punkt
für Arbeitnehmer,
ihren (eigenen) Arbeitsplatz
dauerhaft zu sichern.

Karl PilsI

Einleitung

Einleitung	6
Widmung	11
Was ist ErVOLLg?	13
Kapitel 1: Arbeit gibt es genug	15
Kapitel 2: Neues Denken	27
Kapitel 3: Was sucht ein Arbeitgeber?	47
Kapitel 4: Gibt es für mich eigentlich den Traumjob?	57
Kapitel 5: Die Kirschen in Nachbars Garten	77
Kapitel 6: Die Gewissensfrage	81
Kapitel 7: Die 10 Gebote	83
Kapitel 8: Niemals arbeitslos werden folgende Personen ...	97
Kapitel 9: Welche Rolle spielt die Ethik?	107
Kapitel 10: Ich möchte gerne mehr verdienen!	111
Kapitel 11: Ich möchte gerne befördert werden!	119
Nachwort	127
Über den Autor	128

Einleitung

Liebe Leserin, lieber Leser,

ich freue mich sehr, dass ich mit diesem Buch einen Beitrag dazu leisten darf, in schwierigen Zeiten Menschen zu helfen, ihren Arbeitsplatz zu sichern.

Das ist eine der größten Sorgen dieser Zeit, die Menschen bewegt und ihnen die Freude raubt.

Eines möchte ich gleich vorausschicken: **Seinen Arbeitsplatz sichert jeder Mensch grundsätzlich selbst.** Nicht sein Betriebsrat, auch nicht sein Chef, sondern **er selbst.** Und niemand kann ihn daran hindern. Denn es kommt immer auf den Einzelnen darauf an, mit welcher Einstellung er die Dinge tut und wie attraktiv er sich für andere macht.

Darf ich Ihnen zwei zukunftsentscheidende Fragen stellen:

Wie attraktiv sind Sie für Ihren Chef?

Was hat Ihr Chef davon, dass es Sie gibt?

Wenn Sie dieses Buch lesen, werden Sie stark ermutigt werden und viel Zuversicht für Ihren weiteren Lebensweg bekommen. Es gibt Hoffnung für Sie, auch wenn Sie derzeit in einer schwierigen Phase Ihres Lebens stehen.

Menschen mit einem guten Willen haben immer Hoffnung!

Menschen, die bereit sind, ihr Bestes zu geben, haben immer wieder eine neue Chance.

Menschen, die wissen, dass es im Leben darum geht, anderen Menschen Nutzen zu stiften, um dadurch selbst Nutzen zu

erfahren, werden immer wieder feststellen, dass die Chancen und Möglichkeiten trotz weltweiter Rezession und wirtschaftlicher Probleme größer sind als die Probleme und Schwierigkeiten, denen sich jeder täglich gegenüber sieht.

Ich möchte gerne, dass Sie zu den attraktivsten Mitarbeitern gehören, die Ihr Unternehmen hat, und dadurch einen gesicherten Arbeitsplatz haben.

Das wünscht Ihnen Ihr

Karl Pils!

Drei Gruppen von Menschen, denen ich empfehle, ihre derzeitige Aufgabenstellung neu zu überdenken:

1. Der Unternehmer als *Leader*

Seine Spezialisierung ist in erster Linie darauf ausgerichtet, seine Mitarbeiter zu Persönlichkeiten und Spitzen-Experten zu formen, die jederzeit in der Lage und bereit sind, *Spitzenleistungen* zu erbringen.

Mein Vater war Landwirt. Er sagte schon immer: „*Ein Super-Bauer ist nicht einer, der selbst viel Milch gibt mit einem hohen Fettgehalt, sondern ein Super-Bauer ist einer, der sich in seinem Stall Kühe hält, die viel Milch geben mit hohem Fettgehalt.*“ Und ich kann mich noch gut erinnern: Mein Vater war schon als Landwirt ein Super-Motivator. So freundlich und motivierend, wie er mit den Kühen sprach, das wäre für viele Unternehmer ein gutes Beispiel.

Ein Leader ist jemand, der andere Menschen zum persönlichen *Erfolg* führt. Nicht treibt, sondern führt. Er macht etwas aus seinen Mitarbeitern. Er spezialisiert sich auf People-Building und diese Menschen bauen dann erfolgreich sein Unternehmen.

Unternehmer sein ist in erster Linie „*People-Business*“! Was ein Leader aus seinen Mitarbeitern macht, ist viel wichtiger als was er ihnen bezahlt. Was aus einem Menschen wird, ist entscheidend im Leben, nicht unbedingt, wie viel Geld man jemanden bezahlt hat (um ihn dann gerade noch rechtzeitig als Frühpensionist zu „entsorgen“).

Ihre Mitarbeiter, die Sie zu Persönlichkeiten geformt haben, werden es Ihnen danken.

2. Der Betriebsrat als *Motivator*

Der Betriebsrat ist in meinen Augen dafür verantwortlich, die Arbeitsplätze dauerhaft sichern zu helfen. Im Interesse eben derer, deren Interessen er als Interessensvertreter vertreten sollte.

Arbeitsplätze können jedoch dauerhaft nur gesichert werden, wenn das Unternehmen gute Gewinne schreibt. Gute Gewinne schreibt man nur, wenn jeder Mitarbeiter an dem Platz, an dem er gestellt ist, täglich seinen Beitrag dazu leistet und genauso wie der Unternehmer daran interessiert ist, dass das Unternehmen Gewinne schreibt. Arbeitsplätze sichert man nicht dadurch, dass man fordert, sondern dadurch, dass man zu den Gewinnen des Unternehmens seinen Beitrag leistet. Wenn die Rechnung für das Unternehmen stimmt, dann erst ist es möglich, den gerechten Anteil aus dem Gewinn für die Mitarbeiter zu fordern. Das ist doch logisch.

Wenn ein Betriebsrat wirklich daran interessiert ist, die Arbeitsplätze seiner Anvertrauten langfristig zu sichern, dann sollte er sich als Motivator des Unternehmens verstehen und sich gemeinsam mit den Arbeitnehmern täglich folgende Frage stellen:

„Was können wir heute gemeinsam und individuell tun, um die Erträge des Unternehmens zu verbessern?“

Und hier gibt es für jeden einzelnen Mitarbeiter viele Ansatzmöglichkeiten, z.B. den Nutzen für den Kunden erhöhen, die Attraktivität für den Kunden erhöhen, die Kosten senken helfen, die Effizienz verschiedener Arbeitsgänge steigern helfen usw.

Die Frage ist nur: Wer lehrt den Mitarbeiter, täglich in diese Richtung zu denken?

Das ist meines Erachtens eine der wesentlichen Aufgaben des Betriebsrates, wenn es ihm wirklich darum geht, seinen anvertrauten Arbeitnehmern die Arbeitsplätze langfristig zu sichern.

3. Der Arbeitnehmer als *Kleinunternehmer*

Meiner Ansicht nach ist es wichtig, dass sich jeder Arbeitnehmer als eigener Unternehmer sieht und seine Spitzenleistung einem Unternehmen anbietet.

Jeder Mensch ist ausgestattet mit bestimmten Problemlösungsfähigkeiten. Diese sind sein Leistungspaket.

Seine Zielgruppe ist ein Unternehmer (sein Chef), der jene Probleme besonders brennend verspürt, die der Arbeitnehmer mit seinem Leistungspaket besonders gut lösen kann. Und so „vermarktet“ er seine Talente und Fähigkeiten und wird dafür entsprechend entlohnt.

Ich bin fest davon überzeugt, dass immer mehr Unternehmer Ausschau halten werden nach Menschen, die sich der Tatsache bewusst sind, dass sie nur dafür bezahlt werden, Probleme zu lösen.

Lohn- bzw. Gehalts-Empfänger sind „out“.

Problemlöser sind „in“.

Der Unternehmer bezahlt Ihnen für Ihre Problemlösung dann die entsprechende Pro-Vision (*für die Vision*)!

Sie sagen jetzt vielleicht: Pro-Vision? Ich will keine Provision, ich will ein Gehalt.

Auch ein Gehalt oder Lohn oder Honorar ist eine Pro-Vision!

Pro-Vision ist nämlich alles, was dafür bezahlt wird, dem Unternehmer bei der Realisierung *seiner Vision* geholfen zu haben. Wenn Sie Ihrem Chef dabei helfen, *seine Vision* zu realisieren, dann haben Sie pro Vision des Chefs gearbeitet und er bezahlt Ihnen dafür gerne die *Provision*.

Auf die Auszahlungsform der Provision kommt es dabei nicht an. Ob man es dann *Lohn* nennt, oder *Gehalt* oder *Werksvertrags-honorar*, die Ursache für die Bezahlung bleibt immer eine Leistung – pro Vision (*für die Vision*).

Denken Sie daher daran: Sie müssen sich als Kleinunternehmer im größeren Unternehmen verstehen und auch als solcher behaupten, indem Sie dort eine Spitzenleistung erbringen, die in den Augen des Chefs eine Problemlösung darstellt, und zwar auf dem Weg zur Realisierung *seiner Vision*.

Daher die alles entscheidende, tägliche Frage eines Arbeitnehmers:

„Was hat mein Chef davon, dass es mich gibt?“

Davon hängt ab, ob Ihr Arbeitsplatz langfristig gesichert ist oder nicht.

Warum soll Ihr Chef Sie auch beschäftigen und bezahlen, wenn er eigentlich nicht viel davon hat, dass es Sie gibt?

Sie sind ja hier um Probleme zu lösen, nicht um Probleme zu machen. Stimmt's?

**Was ist der Unterschied
zwischen einem
MIT-UNTERNEHMER und einem
MIT-GESELLSCHAFTER?**

Ganz einfach:

**Der MIT-UNTERNEHMER
unternimmt etwas mit mir.**

**Der MIT-GESELLSCHAFTER
leistet mir nur Gesellschaft.**

**Ihren Traumjob
finden Sie am ehesten
in der Firma,
in der Sie jetzt arbeiten,
wenn Sie Ihre Arbeit
ganz einfach mit der
Einstellung beginnen,
als wäre es bereits
Ihr Traumjob.**

KAPITEL 5

Die Kirschen in Nachbars Garten

Viele Mitarbeiter denken, dass es in einer anderen Firma besser wäre.

Darf ich Ihnen etwas sagen:

Ich habe in meiner mehr als 25-jährigen Laufbahn als Berater und Seminarleiter Hunderte Firmen erlebt. Und die Probleme sind eigentlich überall die gleichen.

Die Mitarbeiter sehen an anderen Firmen in der Regel die positiven Seiten, in der eigenen Firma konzentrieren sie sich aber auf die negativen Seiten, Erlebnisse und Umstände.

Darf ich Ihnen noch etwas sagen:

Woanders ist es nicht besser. Viele sind schon vom Regen unter die Traufe gekommen, nur weil sie meinten, woanders wäre es besser.

Nein, das Klima, in dem wir arbeiten, kreieren wir weitgehend selbst.

Ich darf wirklich sagen: Überall wo ich hinkomme, gibt es Freude, etwas zum Lachen, einen positiven Geist und Optimismus. Ganz einfach deswegen, weil ich dies in mir trage und daher überall hin mitnehme, wo ich hinkomme. Dann stecke ich andere Menschen mit meiner positiven Haltung an und ermutige diese Menschen das Gleiche zu tun. Wir konzentrieren uns auf die positiven Dinge, unsere Stärken und Möglichkeiten, die Chancen und die wunderbaren Erlebnisse aus der Vergangenheit.

Das Gleiche ist aber auch umgekehrt möglich. Wenn Sie in allem zuerst die Probleme, die Fehler und die Schwächen erkennen, dann wird sich das nicht ändern, auch wenn Sie die Firma wechseln. Sie bestehen sich überall selbst der vielfältigen Möglichkeiten, sich freuen zu können. Die Art und Weise wie Sie denken, nehmen Sie überall hin mit.

Daher ein guter Rat von mir:

Bleiben Sie dort wo Sie sind und beginnen Sie bei sich selbst, eine neue Atmosphäre der positiven, freudigen Haltung zu kreieren. Und Sie werden sehen, wie sicher das funktioniert.

Hermann Kessler sagte schon: „Ändere du dich, dann wird sich auch deine Umgebung, deine Situation, dein Leben etc. verändern!“

Es beginnt immer bei uns selbst. Schon in der Bibel steht:

„Es geschehe dir, wie du geglaubt hast.“

Also schauen Sie nicht in Nachbars Garten. Die Kirschen dort sind genauso süß oder sauer wie im eigenen Garten. Beginnen Sie, sich auf die positiven Seiten Ihrer Firma zu konzentrieren und Sie werden feststellen, wie viele positive Seiten Ihr Chef, Ihre Produkte, Ihre Firma insgesamt hat.