

Systemfehler: Führungskräfte in der Verantwortung

13.10.2014, 18:19 | Handel, Wirtschaft, Finanzen, Banken & Versicherungen

Pressemitteilung von: *Carsten Somogyi, Speaker - Trainer - Coach*

Presseagentur: *I love Presse & PR*



Bild: Carsten Somogyi

Dienst nach Vorschrift, Stress, hohe Krankenstände, sinkende Umsätze - Demotivierte Mitarbeiter schaden der Firma und stören das Betriebsklima. Dabei ist Mitarbeiter-Frust meist hausgemacht. Trainer Carsten Somogyi zu Ursachen und Lösungsmöglichkeiten.

Low Performer oder Mindestleister, so bezeichnen Führungskräfte Mitarbeiter, die nur Dienst nach Vorschrift machen.

Erschreckend dabei - es gibt sie in fast jedem Unternehmen. So gehen einer Gallup-Studie zufolge nur elf Prozent der Deutschen engagiert ihrer Arbeit nach. Ganze 66 Prozent besetzen lediglich eine Planstelle und treten kaum in Erscheinung. Unglaubliche 20 Prozent sind sogar Störenfriede.

Vormals engagierte Mitarbeiter werden zu Menschen, die im Unternehmen unauffällig ihr Dasein fristen, doch sehen Führungskräfte die Ursachen nur selten bei sich. Viele fühlen sich sogar in ihrem Vorurteil bestätigt, dass Mitarbeiter nur dann motiviert arbeiten, wenn eine Festanstellung, eine Beförderung oder mehr Geld locken. Demotivierte Mitarbeiter schaden dem Betriebsklima, behindern Arbeitsabläufe und schmälern das Betriebsergebnis. Aber warum bringen Mitarbeiter nur noch Minimalleistung und tragen die Low Performer die alleinige Verantwortung?

„Ein klares Nein“, sagt Trainer und Unternehmensberater Carsten Somogyi. „Zwar sind die Ursachen für eine innere Kündigung vielfältig und haben auch einen individuellen Charakter, doch laufen sie alle auf eines hinaus: Mitarbeiter sind mit ihrer Arbeitssituation, dem Unternehmen oder ihrer Führungskraft unzufrieden.“

Wenn es an Wertschätzung mangelt, Mitarbeiter sich mit ihren Fähigkeiten nicht einbringen können oder den Sinn ihrer Arbeit nicht sehen, ist das der Nährboden für Unzufriedenheit. Auch Über- oder Unterforderung tragen dazu bei, dass Menschen keine Freude mehr an ihrer Arbeit haben. Stress, Neid, Intrigen, Mobbing, Konkurrenzkampf, Fluktuation und ein hoher Krankenstand sind die sichtbaren Zeichen für ernst zu nehmende "Systemfehler". Die Aufgabe von Führung ist es, solchen Entwicklungen entgegenzuwirken.

Innerbetriebliche Kommunikation – Schlüssel zum Unternehmenserfolg

Mitarbeiter müssen sich auf das Unternehmen, Unternehmensziele, ihre Aufgaben und auch ihre Führungskraft einlassen wollen. Dazu gehört Kommunikation – ohne Schuldzuweisung, Bewertung oder Verurteilung. „Eine gute innerbetriebliche Kommunikation ist die Basis für Verständnis, Klärung, Anpassung und Entwicklung, doch genau hier liegen die Schwierigkeiten“, sagt Carsten Somogyi und führt weiter aus:

„Der Unternehmenserfolg hängt immer mehr davon ab, wie es Führungskräften gelingt, Widerstände aus dem Weg zu räumen, Mitarbeiter-Potenziale zu entfalten, Motivation und Einsatzwillen zu stärken und die Unternehmensvision zu vermitteln. Dabei trennt oftmals die bestehende Hierarchie und autoritäres Verhalten die Kommunikation. Menschen sollten sich auf Augenhöhe begegnen können. Meinungen, Bedürfnisse und Wünsche sollten offen kommuniziert und entsprechende Maßnahmen gemeinsam umgesetzt werden.“

Dazu kann jeder seinen Beitrag leisten, indem er sein eigenes DenkFühlHandeln hinterfragt. Zum Beispiel: Welche Erwartungen habe ich? In welcher Rolle sehe ich mich im Unternehmen? Warum fühle ich mich über- bzw. unterfordert? Was brauche ich, um zufrieden und glücklich zu sein? Wie bin ich anderen von Nutzen? Ist mein Verhalten wertschätzend und auch zielführend? Oft liegen die wahren Probleme im Inneren der Persönlichkeit. In einem Coaching oder Training können versteckte Glaubenssätze, Verhaltensmuster, Ängste, Abhängigkeiten und Überzeugungen erkannt und aufgelöst werden.“

Führung hat mit Menschen zu tun

Gute Führung bedeutet, Vorbild zu sein, verantwortungsbewusst zu handeln und Vertrauen zu Mitarbeitern aufzubauen. Dies kann eine Führungskraft durch Offenheit, Ehrlichkeit und Authentizität erreichen. Führung hat nichts mit „managen“ zu tun. Es geht um Persönlichkeitsentwicklung, denn gerade Menschen in Führungspositionen sollten ihr Verhalten reflektieren und auch in Frage stellen können.

Führungskräfte werden von ihren Mitarbeitern nicht an dem gemessen, was sie sagen, sondern an dem, was sie tun. Sie sollten Mitarbeitern selbstbewusst klare Unternehmensziele und den Weg dorthin kommunizieren können. Werden dabei Werte wie Respekt, Wertschätzung, Achtsamkeit und Glaubwürdigkeit mit Leidenschaft vorgelebt, kann man von "wahrer Führung" sprechen.

„Seit Du selbst die Veränderung, die Du bei anderen bewirken willst.“

Personalentwicklung ist der Schlüssel zum nachhaltigen Unternehmenserfolg. Mit einem Coaching oder entsprechenden Training können Führungskräfte und Mitarbeiter eigene Potenziale erkennen und in der Persönlichkeit wachsen. Dabei ist Personalentwicklung an kein bestimmtes Thema gebunden und kommt in vielen Unternehmen als hilfreiches Instrument in Frage.

Carsten Somogyi: „Wenn ich selbst nichts verändere, verändert sich auch nichts! Wer zufrieden, glücklich und erfolgreich sein will, muss bei sich selbst die notwendigen Veränderungen einleiten. Ich bin der Überzeugung, dass jeder Mensch sein Leben verändern kann, wenn Selbstwahrnehmungen, Denk-, Verhaltens-, Glaubens- und Überzeugungsmuster reflektiert und somit bewusst gemacht werden. In meinen Coachings erhalten Menschen einen subjektiven Spiegel, der ihnen zeigt, woher die Ursachen stammen. Die Reflexionsmethode führt zur Selbsterkenntnis: So werden eigene Lebenswerte und Potenziale erkannt, Dinge ergeben wieder einen Sinn und schaffen die Grundlage zur nachhaltigen, seinen persönlichen Zielen entsprechenden Veränderung.“

Mehr Informationen auf der Webseite:

<http://www.carstensomogyi.de>

Facebook: <http://www.facebook.com/Carsten.Somogyi?fref=ts>

Abdruck frei. Wir bitten um ein Belegexemplar als PDF-Datei oder Veröffentlichungs-Link per E-Mail an: info@gruenderplan24.de. Vielen Dank!



Carsten Somogyi über „Finde dein Wozu“

<https://www.youtube.com/watch?v=rSwWQw9SgU8>

Portrait

Carsten Somogyi ist unabhängiger Referent, Trainer und Mentalcoach. In seiner Arbeit inspiriert er Führungskräfte und Mitarbeiter zu neuem “DenkFühlHandeln” und verhilft zu tiefgreifenden Erkenntnissen. Der Mensch steht im Mittelpunkt, egal was trainiert wird. Dabei geht immer um die Entwicklung der Persönlichkeit.

Als Speaker nutzt er dabei philosophische Ansätze sowie persönliche Erfahrungen aus dem Profisport und begeistert als ehemaliger Geschäftsführer die Teilnehmer durch probate Kenntnisse der freien Marktwirtschaft.

Unter Coaching versteht Carsten Somogyi die Begleitung des Menschen zur inneren Freiheit, zu autarkem Selbstwert und Selbstbestimmung. Für den Experten polarisierender Glaubenssätze im Unterbewusstsein ist das “Erkennen des Selbst” elementar.

Als Trainer steht Carsten Somogyi allen Unternehmen zu Verfügung, die ihre Mitarbeiter durch professionellen Wissenstransfer qualifizieren möchten.

News-ID: 820683 • Views: 613 (Stand: 30.07.2026)

Link zur Pressemitteilung:

<https://www.openpr.de/news/820683/Systemfehler-Fuehrungskraefte-in-der-Verantwortung.html>