



ERFOLG & MANAGEMENT (HR-MAGAZIN)

Sag dem Chef die Meinung: Selbstbewusste Mitarbeiter erzielen bessere Ergebnisse

Gut arbeiten, 500 Bäume pflanzen! Wir machen die Arbeitswelt menschlicher und ökologischer, z.B. durch unser [gut dokumentiertes Engagement](#) zum Klimaschutz. Als [Verlag Best of HR – Berufebilder.de®](#) mit [einzigartigem Buchkonzept](#) und [eKursen](#) bieten wir über 20 Jahre Erfahrung im Corporate Publishing – mit Kunden wie [Samsung](#), [Otto](#), [staatlichen Institutionen](#). Von der [Top20-Bloggerin Simone Janson](#), referenziert in [ARD](#), [ZEIT](#), [WELT](#), [Wikipedia](#).

Bildrechte: Bildmaterial erstellt im Rahmen einer kostenlosen Kooperation mit Shutterstock. .

PHILIP SEMMELROTH 14.12.2020 8 MIN. LESEZEIT 5876 6654

Wer als Unternehmer erfolgreich werden will, muss akzeptieren, dass er niemals alles schaffen wird. Das Geheimnis liegt daher in der Fokussierung auf die Maßnahmen mit der größten Wirkung. Und auf guten, Selbstbewussten Mitarbeitern.





Hier schreibt für Sie: Philip Semmelroth hilft Firmen, profitabler zu werden. [Profil](#)

Inhalt - Mehr Wissen, PDFs Bücher und persönliche Beratung hier | Verbergen |

Das Mindset entscheidet über den Output
Unsicherheit vernichtet Umsatz
Erfolgslebnisse sind wirksamer als Erklärungen
Rituale sind wichtiger als Willenskraft
Selbstzweifel sind der Feind des Erfolgs
Business ist wie Sport
Der Unternehmer als Engpass
Ihr Leben wird niemals einfacher. Aber SIE werden besser



Das Mindset entscheidet über den Output

Es sind nicht die Talente und Fähigkeiten, die darüber entscheiden, wie leistungsfähig ein Mitarbeiter ist. Arbeitsergebnisse sind davon abhängig, wie sehr Menschen sich selbst einbringen und wie stark sie willens sind, ihre vorhandenen Ressourcen maximal zu nutzen. Daher werden hoch qualifizierte Mitarbeiter immer wieder von anderen in den Schatten gestellt, die einfach weniger zweifeln. Der Schlüssel dazu ist der innere Dialog. Dieser kann Teams ins Handeln bringen oder auch davon abhalten.

Von Geburt an speichert unser Gehirn Informationen. In den meisten Situationen (Elternhaus, Schule, Ausbildung) können wir nicht steuern, wer da etwas auf unsere Festplatte schreibt. Das Programm in unserem Kopf wird von Menschen mit eigener Agenda gestaltet. Wer selbst die Verantwortung für sein Leben übernehmen will, ob als Unternehmer oder Mitarbeiter, sollte daher sein „Lebensprogramm“ kritisch prüfen.

Als Führungskraft müssen Sie aktiv darauf einwirken, wie das Programm der Mitarbeiter in ihrem Umfeld aussieht. Psychologen sprechen vom inneren Dialog, weil unser Verhalten stark dadurch bestimmt wird, was wir über uns selbst denken. Es hat erheblichen Einfluss auf die eigene Performance, ob im mentalen Selbstgespräch regelmäßig entmutigende Sätze fallen wie „Das schaffst du eh nicht“ oder ob der Dialog von optimistischen Glaubenssätzen geprägt ist wie: „Es ist noch kein Meister vom Himmel gefallen“ oder „Wer sich anstrengt, wird belohnt“.

Tipp: Text als **PDF (bitte Anleitung lesen!)** herunterladen oder für wenig mehr **Buch zum Thema mit Rabatt bzw. eKurs** buchen. Aktionen oder News per **Newsletter!**



Unsicherheit vernichtet Umsatz

Ein Erfolgsmoment in jedem Unternehmen ist daher der Grad des Selbstbewusstseins der Mitarbeiter. Mit dem Selbstbewusstsein wächst die Leistungsfähigkeit. Selbstbewusste Menschen sind überzeugender, schlüpfen seltener in eine Opferrolle und sind weniger abhängig von externer Motivation. Selbstbewusstsein reduziert Unsicherheit – das ist gerade im Kundenkontakt von zentraler Bedeutung.

Kunden haben heute fast überall die Wahl zwischen zahlreichen Anbietern. Sie entscheiden sich in der Regel für den, der sein Produkt am überzeugendsten präsentiert. Kunden kaufen, was ihnen am wenigsten Angst macht, nicht, was unter Abwägung aller fachlichen Spezifikationen möglicherweise das Optimum wäre. Diese Details können sie in der Regel gar nicht einschätzen. Die Folge ist: Unsichere Verkäufer vernichten Umsatz.

Erfolgserlebnisse sind wirksamer als Erklärungen

Achten Sie schon bei der Einstellung darauf, ob jemand an sich und seine Fähigkeiten glaubt. Mit Zaghafte und Jasagern können Sie kein Team aufbauen, das das Tagesgeschäft irgendwann ohne Sie stemmt. Auch den Tipp, eine positive Fehlerkultur zu etablieren – Fehler als Lernerfahrung zu tolerieren, statt sie zu sanktionieren – haben Sie sicher schon gehört. Darüber hinaus gibt es nur drei Wege, um Menschen in ihren Überzeugungen und ihrem Verhalten zu beeinflussen:

- ✓ über das Denken (also über die Ansprache mit Theorie und rationalen Informationen),
- ✓ über das Fühlen (also über Emotionen und Erlebnisse) und
- ✓ über das Handeln.

Wenn Sie auf das Denken setzen, stoßen Sie in der Regel auf bereits vorhandene Überzeugungen. Im Konfliktfall werden die neuen Impulse dann als „unwahr“ eingestuft und verworfen, zumindest aber skeptisch betrachtet und schnell wieder vergessen.

Daher empfiehlt sich, in der Mitarbeiterführung auf das eigene Handeln zu setzen. Im Unternehmensalltag bedeutet das kontrollierte Herausforderungen, die Mitarbeiter zwingen, ihre Komfortzone zu verlassen, und die ihnen gleichzeitig Erfolgserlebnisse verschaffen. Nur das „Selber machen“ wirkt nachhaltig auf das eigene Denken, Fühlen und Handeln. Wer Dinge macht (ob unter Anleitung oder nach Wissensvermittlung), kommt zu Ergebnissen. Dadurch verändern sich Gefühle und Gedanken. Die Aufgabe an Führungskräfte lautet daher, Mitarbeiter auch mal einen Schubs zu geben, damit sie sich auf neue Spielfelder trauen.



Rituale sind wichtiger als Willenskraft

Menschen werden erfolgreicher, wenn ihre Resultate weniger abhängig sind von ihrer Willenskraft. Der Grund dafür ist simpel: Der „freie Wille“ ist gar nicht so frei. Er befindet sich ständig im Gefecht mit Ausflüchten, Gegenargumenten oder unbewussten Prägungen, nicht wissend, ob Niederlagen temporär oder dauerhaft sind. Schlafmangel, Stress, negatives Feedback vom Kunden oder eine kleine Erkältung sind nur einige der Faktoren, die Einfluss darauf nehmen, wie leistungsfähig (und leistungswillig) ein Mensch tagsüber tatsächlich ist. Es gilt daher, die Erbringung wichtiger Aufgaben so zu organisieren, dass diese ohne einen willentlichen Anlauf durchgeführt werden können. Je weniger Selbstmanagement dafür gefragt sind, desto höher ist die Wahrscheinlichkeit, dass gewünschte Ergebnisse auch dann erreicht werden, wenn das Leistungsniveau nicht gerade Vorbildcharakter hat.

Um dies sicherzustellen, gilt es, Rituale zu definieren, die zum Beispiel den Akquiseprozess oder die Kontaktfrequenz mit Kunden betreffen. Die Erarbeitung solcher Routinen, die auf das Unternehmen maßgeschneidert sind, lohnt sich. Wenn Mitarbeiter einer bewährten Routine folgen, kommen Sie automatisch zu überzeugenden Resultaten. Das wiederum stärkt ihr Selbstvertrauen und ebnet ihnen den Weg zu weiteren Erfolgserlebnissen.

Selbstzweifel sind der Feind des Erfolgs

Rituale sollen den eigenen Willen nicht ersetzen, sind aber in bestimmten Fällen von Vorteil, weil sie diesen Willen unterlaufen. Viele Mitarbeiter verfügen über wichtige Fähigkeiten oder Talente, bremsen sich in der Umsetzung aber selbst aus. Ihr Wille wirft ihnen Knüppel zwischen die Beine: der Wille zu zweifeln, der Wille, irgendetwas anderes zu erledigen, der Wille, sich vielleicht doch noch etwas besser vorzubereiten.

Diese typischen Verhaltensmuster gilt es zu durchbrechen. Wer weniger zweifelt, schneller in die Umsetzung kommt, schafft mehr Ergebnisse. Nicht alle Resultate werden auf Anhieb überzeugen. Doch nur durch kontinuierliches Ausprobieren, Messen und Auswerten lässt sich die beste Strategie entwickeln, um planbar gewünschte Ergebnisse zu erreichen. Und nur auf diesem Weg verbessert sich das Leistungsniveau der Mitarbeiter.

Business ist wie Sport

Ob als Soloselbstständiger oder mit Mitarbeitern: Wer unternehmerisch erfolgreich werden will, wird das immer nur im Team schaffen. Deshalb ist es wichtig, dass Sie regelmäßig trainieren und darauf achten, Engpässe und Schwachstellen auszugleichen. Es ist durchaus möglich, dass bestimmte Aufgaben nicht von allen Mitspielern in identischer Art und Weise übernommen werden können, doch das macht Ihre Mitarbeiter nicht zu schlechteren Menschen. Das führt nur dazu, dass Sie die Positionen ergebnisorientiert anders besetzen müssen.



Beim Fußball würde niemand den Verteidiger rechts außen kritisieren, weil er im Sturm zu wenig Tore schießt. Doch Menschen, die häufig hervorragende Arbeit im Vertriebsinnendienst leisten könnten, sind in vielen Unternehmen gezwungen, außendienstliche Aktivitäten durchzuführen, was zu schlechten Ergebnissen führt. Wer sich mehr Zeit dafür nimmt, sicherzustellen, dass er die richtigen Mitarbeiter mit den richtigen Fähigkeiten und Talenten an den richtigen Stellen einsetzt, unterstützt das Team bestmöglich und steigert die Wettbewerbsfähigkeit des Unternehmens.

Der Unternehmer als Engpass

Ein Problem ist, dass viele Menschen dazu neigen, andere „erziehen“ zu wollen: vom Nachbarn, der zu wenig gegen den Löwenzahn im Garten unternimmt, bis zum Mitarbeiter, der anders tickt als man selbst. Dabei lassen Führungskräfte außer Acht, dass in vielen Unternehmen der größte Engpass durch den Unternehmer selbst entsteht. Eine Firma wird niemals größer als die Ambitionen des Unternehmers. Daher muss auch dieser Faktor bei einer Engpass-orientierten Wachstumsstrategie stets berücksichtigt werden. Ein visionärer Gründer ist nicht immer auch ein guter Geschäftsführer, der es versteht, das Tagesgeschäft voranzutreiben und die Firma zu entwickeln. Mit Training und externer Unterstützung lassen sich viele Defizite ausgleichen. Voraussetzung ist allerdings, immer wieder zu überprüfen, welche Engpässe aktuell die größten Wachstumshindernisse verursachen. Dann können Sie sich gezielt um die Beseitigung dieser Engstellen kümmern.

Niemand ist überrascht, dass Menschen, die in einer bestimmten Sportart besser werden wollen, mit einem Trainer schneller außergewöhnliche Ergebnisse erreichen. Niemand erwartet von sich selbst, dass er eine neue Sportart automatisch professionell beherrscht. Deshalb suchen sich Menschen Hilfe. Doch wenn sie sich selbstständig machen oder ein Unternehmen gründen, sind dieselben Menschen plötzlich davon überzeugt, allen Herausforderungen allein begegnen zu können, obwohl sie diese „Sportart“ gar nicht kennen. Auf diese Weise verschenken Unternehmer regelmäßig Potenzial.

Ihr Leben wird niemals einfacher. Aber SIE werden besser

Je älter wir werden, je mehr Geld wir verdienen, je mehr Verantwortung wir bekommen, desto größer werden die Probleme, die wir lösen müssen. Das Leben wird niemals einfacher. Wir werden nur besser. Menschen wachsen, indem sie Probleme bewältigen und sich anschließend in einem Reflexionsprozess noch einmal darüber klar werden, was sie da erreicht haben. Je mehr positive Referenzerlebnisse Menschen haben, desto höher ist die Wahrscheinlichkeit, dass sie daraus Impulse für ihr Selbstvertrauen ableiten. Und Menschen, die über ein höheres Selbstbewusstsein verfügen, kommen schneller ins Handeln, erreichen dadurch schneller (mehr und) bessere Ergebnisse. Selbstbewusstsein reduziert Zweifel, und wer weniger Zweifel hat, handelt öfter, schneller und wirkungsvoller.

Es ist daher elementar, dass in einer Firma sehr viel dafür getan wird, den inneren Dialog der Mitarbeiter auf Erfolg zu programmieren. Wer Menschen immer wieder dabei unterstützt, zu einer besseren Version von sich selbst zu werden und messbar positive Ergebnisse zu erzielen, wird reich belohnt: mit Mehrleistung, mit Loyalität und nicht zuletzt mit eigenverantwortlichem Handeln. Es liegt also am Unternehmer, ob er sich mehr und mehr aus dem Tagesgeschäft zurückziehen und sich auf die Weiterentwicklung seines Unternehmens konzentrieren kann.

Philip Semmelroth

Gut arbeiten, 500 Bäume pflanzen! Wir machen die Arbeitswelt menschlicher und ökologischer, z.B. durch unser [gut dokumentiertes Engagement](#) zum Klimaschutz. Als [Verlag Best of HR – Berufebilder.de](#) mit [einzigartigem Buchkonzept](#) und [eKursen](#) bieten wir über 20 Jahre Erfahrung im Corporate Publishing – mit Kunden wie [Samsung](#), [Otto](#), [staatlichen Institutionen](#). Von der [Top20-Bloggerin Simone Janson](#), referenziert in [ARD](#), [ZEIT](#), [WELT](#), [Wikipedia](#). Hier schreiben über 500 auch international bekannte Fachleute ([→Übersicht](#)) – Führungskräfte, Professoren, Journalisten, Berater ([→Autor werden](#)). Sie finden sich auch immer wieder auf den wichtigsten Bestseller-Listen und setzen mit ihren Texten [messbar](#) Themen in Medien und gesellschaftlichem Diskurs. Hrsg. von [→Simone Janson](#). Autorenfotos wurden zur Verfügung gestellt gemäß [Autorenvereinbarung](#).

2 TEXTE 4995 fin 5733

Alle Texte
von Philip
Semmelroth

AUTOR



Philip Semmelroth hilft Firmen, profitabler zu werden.

Über viele Jahre entwickelte er in seinem IT-Unternehmen die 3P-Strategie; eine Methodik,

die Mitarbeiter leistungsfähiger, Prozesse effizienter und Vertriebsfolge planbar macht. Nach 22 Jahren verkaufte er sein Unternehmen erfolgreich an einen Investor, hält heute Keynotes und führt Coachings durch, um andere bei der Transformation zu einem vertriebsfokussierten Business zu unterstützen. Zu seinen Kunden gehören Unternehmen aus verschiedensten Branchen, er arbeitet national und international.

Website:

<http://www.Philip-Semmelroth.com>



Lesen

Neuste Beiträge

PHILIP SEMMELROTH

14.12.2020

8 MIN. LESEZEIT

5876 fin 6654

ERFOLG & MANAGEMENT (HR-MAGAZIN)

Sag dem Chef die Meinung: Selbstbewusste Mitarbeiter erzielen bessere Ergebnisse

Wer als Unternehmer erfolgreich werden will, muss akzeptieren, dass er niemals alles schaffen wird. Das Geheimnis liegt daher in der Fokussierung auf die... [Mehr Lesen](#)

Beitrag auch in eKursen & Büchern:

[Erfolg – Wie Sie Ihre Position im Unternehmen sichern & Ihre Macht ausbauen](#) (+Buch)

[Erziehungsratgeber für Chefs & Kollegen](#) (+Buch)

[Sag dem Chef die Meinung & behalte den Job](#) (+Buch)

