

Business News

World Report

The World's
Welt Report
Newsletter

The World's
Welt Report
Newsletter

36. Jahrg. No. 75

Redaktion Wirtschaft, Politik, Technologie, Forschung, Unternehmen Online

August 2014

Das Vermögen eines Unternehmens sind die Mitarbeiter und deren Entwicklung zur Persönlichkeit, Führungskraft und Aufgabenstellung

Hamburg/München, 6. August 2014 Seite 1+2

Hamburg/München, 6. August 2014 (epa)

Interview: Zwei Seiten mit Carsten Somogyi !

Mit dem Blick ins Unbewusste zu neuen Chancen!

Coach oder Trainer: Wer kennt den Unterschied?

Der unabhängige Referent, Trainer und Mentalcoach Carsten Somogyi inspiriert in seiner Arbeit Führungskräfte und Mitarbeiter gleichermaßen. Der Mensch steht dabei im Mittelpunkt, denn es geht immer um die Entwicklung der Persönlichkeit, egal welche Inhalte vermittelt werden. Sein Blick in die Seele verhilft den Menschen zu tiefgreifenden Erkenntnissen und neuem Handeln.

Wie unterscheiden Sie den Coach vom Trainer?

Der Trainer bildet aus, gewährleistet den Wissenstransfer, trainiert Methoden und unterstützt dabei, das Gelernte anzuwenden. Trainings dienen dem gezielten Auf- und Ausbau bestimmter Verhaltensweisen, dem Erlernen des „idealen Vorgehens“. Individuelle Bedürfnisse sind wichtig, stehen aber nicht im Mittelpunkt - es geht um Verhaltensweisen.

Der Coach dagegen arbeitet „am Menschen“, an seinem Inneren, reflektiert und gibt Hilfe zur Selbsthilfe. Im Gegensatz zum Training ist es ein Beratungsprozess. Begleitet findet der Klient (s)eine eigene Lösung. Der Coach nimmt ihm dabei nichts ab, gibt keine Lösungen vor – er gibt Hilfe zur Selbsthilfe. Während ein Trainer Lösungen vorgeben und trainieren muss, ermöglicht der Coach dem Einzelnen durch Hinterfragen und „Infragestellen“, seinen Weg zu finden.

Meine Erfahrungen haben gezeigt, dass viele Mitarbeiter in den Unternehmen gut ausgebildet und fachlich versiert sind. Die Probleme, die es dennoch gibt, liegen oft im Inneren der einzelnen Persönlichkeit. Es gilt versteckte Glaubenssätze,

Verhaltensmuster, ungesunde Abhängigkeiten, Ängste und alte Überzeugungen zu erkennen und aufzulösen.

Wie wirkt sich gutes Coaching aus?

Ich habe in der Arbeit mit Menschen immer wieder gesehen, dass jede Veränderung mit der Änderung des eigenen „DenkFühlHandelns“ beginnt. Da liegt der Schlüssel zur Zufriedenheit, zu Erfolg, Freiheit, Glück und auch Gesundheit. Der Mensch wendet sich ab von seinem eigenen Gejammer, hört auf zu klagen, zu heulen, zu schimpfen und besinnt sich auf das, was wirklich wichtig ist für ihn.

Können Sie das noch etwas näher erklären?

Ich spreche hier vom Kausalitätsprinzip. Es besagt: Wie innen so im Außen.

Das heißt, da ich weiß, dass die Menschen alle HABEN wollen, was auch immer, ist es mein Bestreben, ihnen zu helfen, mehr zu SEIN. Denn um mehr zu HABEN müssen wir zuerst mehr SEIN. Und solange wir nicht ändern wer oder wie wir SIND, werden wir immer nur das HABEN, was wir bereits besitzen. Das Ziel ist also, sich im ersten Stepp seiner Selbst bewusst zu werden, um dann im zweiten Stepp zu SEIN...

Sie erwähnten das „DenkFühlHandeln“. Können Sie uns das näher erläutern?

Um Hindernisse, mentale Blockaden, Angst, Unzufriedenheit, Wut, Frust, Eifersucht, Neid, Überforderung und all diese unschönen Gefühle zu verstehen und zu transformieren, muss einem die Wechselwirkung innerer und äußerer Zusammenhänge erst einmal klar werden. Deshalb geht es in meiner Arbeit immer darum, einen Bewusstwerdungsprozess anzustoßen, denn jeder Veränderung im Handeln, geht eine Veränderung des Denkens voraus. Deshalb erreicht man eine Veränderung der äußeren Lebensumstände nur durch ein verändertes „DenkFühlHandeln“ im Inneren.

Wann nimmt ein Unternehmen Ihre Hilfe in Anspruch?

Ich werde meist gerufen, wenn entweder die Umsatzzahlen nicht mehr stimmen oder zunehmende Unzufriedenheit, Frust, Ärger, Unlust (soll heißen: Dienst nach Vorschrift) und Desinteresse die Stimmung

Business News

World Report

The World's
Welt Report
Newsletter

The World's
Welt Report
Newsletter

36. Jahrg. No. 75

Redaktion Wirtschaft, Politik, Technologie, Forschung, Unternehmen Online

August 2014

Das Vermögen eines Unternehmens sind die Mitarbeiter und deren Entwicklung zur Persönlichkeit, Führungskraft und Aufgabenstellung

Hamburg/München, 6. August 2014 Seite 1+2

der Mitarbeiter beschreibt. Dann wird ein objektiver Blick von außen nötig. Wenn ein Mitarbeiter innerlich schon gekündigt hat, führt die Ratlosigkeit und Verzweiflung oft auch zu Krankheitsausfällen und zur Fluktuation.

Was ist dann zu tun?

Das Vermögen eines Unternehmens ist das, was seine Mitarbeiter „vermögen“. Schon deshalb muss das Wohlbefinden der Mitarbeiter im Fokus stehen. Der Mensch braucht eine **Aufgabe** und sollte nach seinen GABEN eingesetzt werden. Wer die Freude an seiner Arbeit selbst und bewusst empfinden kann, ist auch leistungsstark.

Was raten Sie den Unternehmen, um Veränderungen zu erzielen, um auch Höchstleistungen zu bewirken?

Ich gehe davon aus, dass es zu annähernd 80 Prozent am Mitarbeiter selbst liegt, wie sein Wohlbefinden ist. Er ist verantwortlich für seine Einstellung und innere Motivation. Die anderen 20 Prozent kommen von außen, werden also von den Rahmenbedingungen bestimmt. Wenn es nun im Unternehmen darum geht, etwas für die Mitarbeiter zu tun, ist immer ganz schnell die Rede von weniger Druck, flexibleren Arbeitszeiten und mehr Pausen. Wenn man aber weiß, dass der Mitarbeiter selbst den größten Einfluss auf Somogyi liebt es, Menschen unkonventionell wachzurütteln und auch Mut zu machen. Millionen Menschen engagieren sich heute ehrenamtlich. Jeder kann hier frei etwas dazu beitragen, dass das Gemeinwohl Fortschritte macht. Warum sollte das nicht auf Mitarbeiter im Unternehmen übertragbar sein? Somogyi rät Führungskräften dies einfach zu versuchen: Geben Sie ein gemeinsames Projekt vor und setzen Sie die Mitarbeiter entsprechend ihren Fähigkeiten und Talenten sinnvoll und eigenverantwortlich ein. Wenn man ihnen dabei den nötigen Freiraum zur Entfaltung lässt, fördert und fordert das die Menschen. **Hans Hein-Becker**

seine Leistungsfreude hat, dann sollten Führungskräfte ihn dabei unterstützen. Dazu müssen sie nah am Menschen und nah am Geschehen sein.

Es ist wichtig, dass sie dabei stets den Menschen wertschätzend und respektvoll gegenüber treten. Führung wird gerne angenommen, „vorgeführt werden“ dagegen nicht. Eine Führungskraft sollte die Stärken der Mitarbeiter stärken und ihre Schwächen managen.

Menschen sind zu Topleistungen fähig, wenn man ihnen Freiraum zur Entfaltung lässt, sie einen Sinn in ihrer Arbeit erkennen, sie ein Ziel haben und sich auch selbst motivieren können. Das gilt natürlich auch für Spitzenleistungen in Teams. Sie sind nur möglich, wenn jedem Einzelnen bewusst ist, welche individuellen Stärken ihn ausmachen und niemand sich vor Fehlern fürchten muss.

Erfolge sind ohne Fehler nicht möglich, schließlich basieren sie auf Erfahrungen. Wer seinen Mitarbeitern nicht klarmacht, dass Fehler passieren dürfen und sogar müssen, verursacht Unsicherheit und Ängste.

Es ist faszinierend, wie die Veränderung der inneren Einstellung das Verhalten und die Wirkung nach außen ändert. Das Erkennen dieses kausalen Zusammenhangs motiviert die Mitarbeiter und öffnet sie dafür, eigene Veränderungen anzugehen. Das macht ihr Tun effektiver und das Unternehmen insgesamt erfolgreicher.

Haben Sie selbst ein Lebensmotto?

Nun, vielleicht nicht gerade ein Motto. Mein persönliches Ziel ist es, meinem Leben Sinn zu geben. Ich möchte eines Tages als Bereicherung diese schöne Welt verlassen.

