

Lieber zuschauen oder mitgestalten?

Mitläufer oder Mitwirkender?



Anwesend oder Am Ball

Wie Sie Ihr berufliches
Leben erfolgreich
realisieren

Aktiv am richtigen Arbeitsplatz?

Vielleicht kennen Sie Kollegen, die morgens zur Arbeit kommen und einem das komisch-seltsame Gefühl geben, dass diese sich irgendwann einmal in die Firma "verirrt" haben und dort "hängen geblieben" sind – und die davon ausgehen, dass die Firma bis zum Rentenalter das Gehalt bezahlen wird – eher ein Trugschluss, wenn man in die Wirtschaftszeitungen schaut.

Bei Nachfragen haben diese Menschen meist sehr plausible Gründe, die dazu geführt haben, dass sie auf dem Posten sind, den sie gerade haben.

Was Unternehmen heute brauchen

Was Unternehmen in Zeiten des globalen Wettbewerbs brauchen, sind nicht passive Mitläufer, sondern aktive Mitspieler, die mit Ideen und Tat zum Erfolg beitragen.

Das primäre Ziel eines Unternehmens ist es, Kundenbedürfnisse besser oder schneller als die Konkurrenz zu erfüllen und dies effektiv an die Zielgruppen zu vermitteln – denn nur so lässt sich das Überleben der Organisation sichern.

Um dieses Ziel zu erfüllen, müssen Führungskräfte und Leistungsträger des Unternehmens in der Summe mehr zur Wertschöpfung beitragen als sie Aufwand verursachen.

So wie eine Mannschaft im Sport nur gemeinsam gewinnen kann, wird auch ein Unternehmen langfristig nur überleben, wenn alle Mitarbeiter ihren fairen Beitrag zum Erfolg leisten.



Die Frage in Richtung einiger Teammitglieder

Was tun mit Mitarbeitern, die an ihrem aktuellen Arbeitsplatz nicht zum Unternehmenserfolg beitragen?

Zuerst ist Transparenz angesagt. Manchen Mitarbeitern ist völlig unklar, woran ihre Leistung überhaupt gemessen wird, weil es nie präzise besprochen wurde.

Hier sollten klare [Leistungskenngrößen](#) oder "Key Performance Indicators" gemeinsam definiert und später monitoriert werden – denn sonst weiß niemand, wo man wirklich steht. Dies ist eine der Aufgaben des jeweiligen Abteilungs- oder Team-Leiters.

Hier können maßgeschneiderte [Trainings](#) und [Beratungen](#) helfen. Ich habe erlebt, dass Mitarbeiter dadurch "aufblühen" und überraschend gute [Ergebnisse](#) bringen können.

Wann den "Reset-Knopf" betätigen?



Falls die Leistungen nicht erbracht werden, sollte man vertraulich besprechen, ob eine persönliche oder familiäre Notsituation vorliegt, bei der man vielleicht helfen kann.

Manchmal ist das Drücken des "Restart-Button" sinnvoll – im Sinne eines internen Neubeginns mit neuen Chancen in einem anderen Team oder anderen Geschäftsfeld.

Falls aber die gesamte Bandbreite von Maßnahmen langfristig keinen Erfolg bringt, sollte bei unverbesserlichen Bremsern und Bedenkenträgern auch eine Trennung im gegenseitigen Einverständnis kein Tabuthema sein.

Denn: Wenn man Lowperformer jahrelang im Glauben lässt, es wird schon irgendwie weitergehen, tut man weder dem Unternehmen noch dem Betroffenen einen Gefallen. Bei einem Engpass werden diese Minderleister die ersten sein, die gehen müssen – oft zu deren völligen Überraschung.

Was bedeutet das für Sie persönlich?

- 1) Übernehmen Sie persönlich Verantwortung für Ihre aktuelle Situation.
- 2) Zeigen Sie Ihr Engagement für laufende oder geplante Vorhaben, so dass Kunden und Firma davon profitieren.
- 3) Zeigen Sie, was Sie drauf haben. Sie haben meist mehr Freiraum als Sie denken.
- 4) Wenn Sie meinen, in einer anderen Abteilung besser aufgehoben zu sein, bewerben Sie sich dort.

5) Sie werden erstaunt sein, was Sie erreichen können, wenn Sie [Chancen mutig ergreifen](#) und beherzt handeln.

Mehr

Audio und Video auf:

<https://www.umbachpartner.com/de/mitlaeufer-oder-mitwirkender-gestalten-sie-ihre-zukunft>

Newsletter gratis beziehen:

<https://www.umbachpartner.com/de/management-newsletter>