



Führungsleitbilder: Die richtige Einstellung macht den Unterschied



Der Diplom-Psychologe und Coach Hans-Georg Huber betreut neben Führungskräften in der Wirtschaft auch Spitzensportler unterschiedlicher Disziplinen.

Forum: Was haben Spitzensportler und erfolgreiche Führungskräfte gemeinsam?

Huber: Spitzensportler haben Fähigkeiten, die auch bei Führungskräften gefragt sind und umgekehrt. Fußballspieler beispielsweise müssen teamfähig sein, den Blick fürs Ganze haben, unter Druck optimale Leistungen abrufen können und schnell Entscheidungen treffen können. Dasselbe wird von Managern erwartet. Allerdings spielt im Sport die Technik die Hauptrolle, die durch die richtige Einstellung ergänzt wird. Bei der Mitarbeiterführung hingegen kommt es in erster Linie auf die persönliche Haltung an, denn nur so entsteht die notwendige Glaubwürdigkeit für erfolgreiche Führung.

Forum: Lassen sich Haltung und Einstellung trainieren oder han-

delt es sich dabei eher um feste Persönlichkeitsmerkmale?

Huber: Haltung und Persönlichkeit sind eng miteinander verknüpft und lassen sich nur parallel weiter entwickeln. Wobei kontinuierliche Entwicklung nur dort stattfindet, wo auch die persönliche Komfortzone verlassen wird. Genauso wie ein Sportler manchmal dahin gehen muss, wo es wehtut, um noch besser zu werden. Aber dafür muss man gute Gründe haben.

Die tiefsten Beweggründe für die eigene Weiterentwicklung sind Sinn und Werte, die sich in attraktiven und vor allem auch stimmigen Zielen widerspiegeln. Ein persönliches Führungsleitbild ist dabei ausgesprochen hilfreich. Dieses Leitbild dient dann als Orientierung und Maßstab für kontinuierliches Lernen in alltäglichen Führungssituationen.



Forum: Wie könnte so ein Führungsleitbild aussehen?

Huber: Es sollte nicht mehr als vier bis höchstens sechs kurze Sätze enthalten, die wirklich den Punkt treffen: Was ist für mich der Sinn von Führung? An welchen Werten orientiere ich mich? Über welche besonderen Fähigkeiten verfüge ich? Was will ich bewirken? Und wie will ich für mein Engagement belohnt werden?

Dabei lohnt es sich, an den Antworten auf diese Fragen solange zu feilen, bis sie im Inneren 100 Prozent Zustimmung und Begeisterung freisetzen. Wer mag, kann sich sein persönliches Führungsleitbild in den Time-Planer heften und anfangs immer mal wieder draufschaun, um seine Ziele und Werte präsent zu haben und zu leben. Im Grunde genommen ist dies sehr ähnlich dem Mentaltraining von Spitzensportlern, bei dem man an der richtigen Einstellung für den Wettkampf arbeitet. Nur ist ein Leitbild tiefer und umfassender, weil es rund um die Uhr in den unterschiedlichsten Situationen gelebt wird.

Forum: Beinhaltet ein anspruchsvolles Leitbild mit hoch gesteckten Zielen nicht die Gefahr, an

den eigenen Ansprüchen zu scheitern ?

Huber: Eben nicht. Genau darin unterscheidet sich das persönliche Leitbild ja von den üblichen guten Vorsätzen, die man beispielsweise zu Silvester fasst und dann doch nicht umsetzt. Ein stimmiges Leitbild hat eine so hohe Zugkraft, dass Probleme nur relativ unbedeutende Hindernisse auf dem Weg zum Ziel sind. Dann entsteht aus jeder Niederlage automatisch neue Motivation, es beim nächsten Mal besser zu machen.

Forum: Woran erkennt man, ob das persönliche Führungsleitbild geeignet ist?

Huber: Ein stimmiges Leitbild muss die Lust wecken, führen zu wollen. Das muss ein echtes Anliegen im Sinne eines Herzenswunsches sein. Dann gibt das persönliche Leitbild eine klare Richtung vor, und ist Quelle für Energie und Motivation. Genauso ist es doch bei Leistungssportlern auch. Wenn jemand plötzlich seine Bestleistung nicht mehr erreicht, liegt es meist daran, dass der Spaß an der Sache und die Motivation auf der Strecke geblieben sind.