Die Fachzeitschrift
für erfolgreiche Unternehmer
und Top-Manager

KMU MAGAZIN

Nr. 03

März 2022
25. Jahrgang
CHF 22.–

Strategie & Management

Mobilität: Automobile Trends und neue Fahrzeuge für das Flottenmanagement **18**

Marketing & Vertrieb

Integrierte Kommunikation:
Fünf B2B-Trends **58**

Mensch & Arbeit

Psychologie:
Die animalische Seite im Business **66**

Forschung & Entwicklung

Sharing Economy:
Instrumente für Sharing-Prozesse **84**

Persönlichkeitsentwicklung

Mit Persönlichkeit und Charisma zum erfolgreichen Leader

Nicht jede Führungskraft wird als Leader geboren. Manchmal rutscht man einfach hinein in die Führungsverantwortung – und merkt oft zu spät, dass man noch gar nicht so weit ist. Umgekehrt nimmt man manchmal erst mit etwas Abstand wahr, dass jemand sich als starke Führungskraft gezeigt hat – ohne auf dem Papier eine zu sein.

› Antje Heimsoeth

Persönlichkeit zu definieren, ist ebenso schwierig, wie pauschal zu sagen, was eine gute Führungskraft ausmacht. Auch wenn es Eigenschaften gibt, die wir starken Persönlichkeiten zuschreiben: Authentizität, Durchsetzungsvermögen, Fleiss, Mut, Optimismus, Selbstdisziplin, Verantwortungsbewusstsein, Überzeugungskraft oder Zielstrebigkeit. Wichtig ist vor allem eines: die Bereitschaft, sich selbst immer wieder zu reflektieren, Handlungs- und Denkmuster wahrzunehmen und diese Erkenntnisse als Basis für die Bereitschaft zur ständigen Veränderung und für persönliches Wachstum zu nutzen.

Verantwortung übernehmen

Erfolgreiche Führungskräfte brauchen eine stabile und starke Persönlichkeit. Sie ist Voraussetzung und zugleich das Ergebnis einer regelmässigen Selbstwahrnehmung und Selbsterkenntnis. Wir sind ganz bei uns selbst und können so Verständnis für andere aufbringen. Wir sind innerlich gefestigt und können deshalb Veränderungen zulassen. Wichtige Eigenschaften gerade in den schwierigen Zeiten, wie wir sie alle gerade durchleben.

Einige Führungskräfte haben sich in den letzten Monaten zu starken Führungspersönlichkeiten entwickelt. Andere haben das Handtuch geworfen. Eines ist in all der Zeit aber noch deutlicher geworden: Übernehmen Führungspersönlichkeiten ihre Verantwortung nicht, werden sie ihrer Rolle nicht gerecht, werden schwierige Zeiten noch viel unerträglicher – für Mitarbeiter, für Teams, ja für das ganze Unternehmen.

kurz & bündig

- Erfolgreiche Führungskräfte brauchen eine stabile und starke Persönlichkeit. Sie ist Voraussetzung und zugleich das Ergebnis einer regelmässigen Selbstwahrnehmung und Selbsterkenntnis.
- Zeigen sich Führungskräfte verletzlich und verwundbar, macht sie das menschlich und zugleich stark – und genauso werden sie von Mitarbeitern auch wahrgenommen.
- Je schneller und besser wir es schaffen – unabhängig von persönlichem Befinden und den Dingen, die von aussen auf uns einströmen –, Persönlichkeit zu entwickeln, umso eher erleben wir mentale Gesundheit, Erfolg und Lebensqualität.

Veränderungen zulassen

Als Führungskraft alte, gern gefahrene Strassen zu verlassen und im Gehirn aus Trampelpfaden neue Autobahnen entstehen zu lassen, geht nicht von heute auf morgen. Aber an Veränderungen – innen wie aussen – kommen wir nicht mehr vorbei. Zumindest das hat uns die Pandemie gelehrt, und vieles doch möglich gemacht, was für uns vorher und in dieser Schnelligkeit undenkbar erschien.

Wenn wir uns nur einen Teil davon bewahren können, steht unserer kontinuierlichen Persönlichkeitsentwicklung nichts mehr im Wege. Verstehen Sie mich bitte nicht falsch: Es geht mir dabei keineswegs um den in den letzten Jahren forcierten permanenten Optimierungswahn. Es geht vielmehr darum, sich unter ganz individuellen Gesichtspunkten weiterzuent-

wickeln – immer im eigenen Sein-Dürfen und nicht im Vergleich mit anderen.

Sich menschlich zeigen

Gedanken und Gefühle kommen und gehen. Ob wir sie wahrnehmen, steht auf einem ganz anderen Blatt. Die Corona-Pandemie steht hier nur stellvertretend für viele andere tägliche Herausforderungen in Unternehmen. Ob es das zerstörte Geschäft nach einer Flutkatastrophe ist, die Frage, wie man möglichst schnell klimaneutral wird oder welche weiteren neuen Bestimmungen nach der Wahl auf uns zukommen.

Tatsache ist: Neue Erfahrungen sind immer verbunden mit Unsicherheiten und Angst. Wir alle haben oft keine Blaupause dafür, so lange wir auch im Geschäft sind – vieles ist für uns alle neu. Vielleicht kann sich die eine oder andere Führungskraft dadurch allerdings etwas besser in ihre Mitarbeiter hineinversetzen und nachvollziehen, warum diese sich bisweilen nicht sofort und gerne auf Veränderungen einlassen wollen.

Viele von uns können es nicht glauben, was manchmal von Tag zu Tag auf uns zukommt, welche Entscheidungen uns abverlangt werden, wie unabsehbar und vor allem wie wenig zu beeinflussen mache Dinge doch sind. Verbunden mit Wut, Verzweiflung und oft auch Unverständnis – Gefühle, mit denen sich Unternehmer und Führungskräfte immer öfter auseinandersetzen müssen. Fakt ist aber auch: Zeigen sich Führungskräfte verletzlich und verwundbar, macht sie das menschlich und zugleich stark – und genauso werden sie von Mitarbeitern auch wahrgenommen.

Willenskraft nutzen

Inwieweit sich Menschen überhaupt verändern können, daran scheiden sich die Geister. Wir sind ein Leben lang fähig, zu lernen und uns weiterzuentwickeln –

unter einer wichtigen Voraussetzung: dass wir es selbst wollen. Es ist der eigene starke Wille, der vieles erst möglich macht. Deutlich mehr jedenfalls, als wenn wir nur dem sozialen Druck nachgeben oder einer Aufforderung von aussen. Fühlen wir uns überredet von jemand anderem, sind wir also nicht überzeugt, dass es unsere Entscheidung ist, und folglich erwacht oft Widerstand. Und der tut weder der Veränderung noch unserer Persönlichkeit gut.

Apropos Persönlichkeit: Ein zentraler Faktor – vor allem einer starken Führungspersönlichkeit – ist, an sich selbst zu arbeiten. Dagegen haben wir als Führungskraft kein Recht, die Persönlichkeit eines Mitarbeiters ändern zu wollen. Was in diesem Umfeld allerdings durchaus sinnvoll ist: dass Führungskräfte Feedback zur Einstellung und zum Verhalten des Mitarbeiters geben.

An Niederlagen wachsen

Wir kommen nicht darum herum, so erfolgreich wir uns auch wähnen, so gut wir unser Metier beherrschen: Niederlagen kommen vor und treiben uns manchmal in Selbstzweifel. Starke Führungskräfte wissen das nicht nur, sondern haben auch eine Strategie dagegen: Erstens verhindert ihr gesunder Optimismus, dass sich diese Selbstzweifel als einschränkende Glaubenssätze negativ auf ihr Handeln auswirken. Zweitens wissen sie, dass man am meisten von denjenigen Menschen lernen kann, die das schon können, was wir gerne können würden – oder wie in diesem Fall, das schon erlebt haben, was man selbst gerade durchleidet.

Wir alle kennen Geschichten von erfolgreichen Sportlern, Künstlern und Unternehmern, die lange auf ihren Durchbruch warten und unzählige Niederlagen einstecken mussten. Eines eint sie alle: Sie haben niemals aufgegeben, weil sie überzeugt waren von ihrer Idee, ihrem Talent, ihren Fähigkeiten – und ihren Zielen.

Starke Führungspersönlichkeiten und solche, die es werden wollen, wissen eines ganz gewiss: Nicht immer gelingt alles auf Anhieb. Manchmal ist etwas schwierig, manchmal langwierig, manchmal fangen wir uns ein blaues Auge ein – und sei es nur mental. Dann hilft die Triple-A-plus-A-Methode: Akzeptieren, Analysieren, Abhaken und Aufstehen (Krone richten, aufstehen, weitergehen). Ich möchte an dieser Stelle noch ein weiteres A dazunehmen: Anlauf nehmen.

Je nachdem, in welchem Kontext das Scheitern passiert, ist es natürlich richtig und wichtig, zunächst einmal auf sich selbst zu schauen. Fragen Sie sich also ruhig: Woran hat es gelegen? Was habe ich persönlich vielleicht falsch gemacht? Aber bitte ohne sich innerlich gleich als Versager abzustempeln! Andere zu kritisieren oder verantwortlich zu machen, bringt uns nicht weiter. Hilfreicher ist, im Detail nachzuforschen: Lag es an der Idee oder an fehlenden Ressourcen?

Auch wenn Scheitern und Veränderung nur bedingt miteinander zu tun haben, bleibt beides im Leben nicht aus – im persönlichen Umfeld ebenso wie in der Führung. Denn die Welt dreht sich unaufhörlich weiter. Unsere (Arbeits-)Welt sieht morgen schon wieder anders aus als heute. Aber eines steht fest: Je schneller und besser wir es schaffen – unabhängig von persönlichem Befinden und den Dingen, die von aussen auf uns einströmen –, Persönlichkeit zu entwickeln, umso eher erleben wir mentale Gesundheit, Erfolg und Lebensqualität. «

Literatur

Erfolgreich mit Persönlichkeit und Charisma

Antje Heimsoeth
Haufe-Verlag 2021
128 Seiten, CHF 12.40
ISBN: 978-3-648-15305-5

Porträt

Antje Heimsoeth
Coach, Trainerin

Antje Heimsoeth ist «Deutschlands renommierteste Motivationstrainerin» (Focus), «Vortragsrednerin des Jahres» 2014 und 2021, «Top 100 Erfolgstrainer» (Magazin Erfolg) und Expertin für die Themen mentale und emotionale Stärke, Positive Leadership, Motivation und Selbstführung. Ihr Know-how beruht auf Praxiserfahrungen, die durch wissenschaftliche Impulse stets untermauert werden. 2019 wurde sie zum Senat der Wirtschaft berufen und ist so Teil eines exklusiven Kreises von Persönlichkeiten aus Wirtschaft, Wissenschaft und Gesellschaft. Zahlreiche Veröffentlichungen über mentale Stärke und Führungsstärke sind diesem Werk bereits vorangegangen.

Kontakt

www.antje-heimsoeth.com, www.heimsoeth-academy.com