

Die Kraft des "Seins"

Heutzutage haben die meisten Führungskräfte schon alles gehört. Sie sind mit den meisten Theorien zu Führung und Management vertraut und ihr Interesse für neu verpackte Modelle und Workshops ist gering. Führungskräfte sind in der Regel hochkompetente Menschen mit grosser Entwicklungsbereitschaft, herausragendem Engagement für ihre Aufgaben und einer extremen Leistungsorientierung. Sie sind es gewohnt, hart zu arbeiten für Resultate und Erfolge. Doch sind sie auch glücklich, dankbar und zufrieden? Wie oft nehmen sie sich die Zeit, nichts zu tun und einfach zu reflektieren? Oder wie oft ziehen sie sich zurück, um ihr Leben neu auszurichten auf mehr Erfolg, grössere Befriedigung und mehr Lebensfreude? Die Kraft des "Seins" wird im Vergleich zur Kraft des "Tuns" stark unterschätzt.

Wenn man einer Führungskraft hilft, die Kraft des "Seins" zu verstehen, besteht die erste Herausforderung darin, sie zum Entschleunigen zu ermutigen, um die latenten Gefühle und Bedürfnisse wieder vermehrt zu spüren und die Inspirationen, die im Nichtstun entstehen, wahrzunehmen und zu schätzen. Anstatt sich eine weitere Kompetenz anzueignen, kann sich die Entwicklung von Führungskräften darauf konzentrieren, bewusster zu werden, ihre Vision und ihren Purpose klar zu sehen und einen Weg zu finden, das eigene (Arbeits-)leben ganzheitlich auf Freude, Sinn und Stärken in einem viel weiteren Sinne auszurichten.

Es gibt fünf wichtige Schritte, die Führungskräfte unternehmen können, um sich in diesem Bereich zu entwickeln:

1. Handeln Sie aus dem richtigen Paradigma heraus.

Auf dem Weg zum Erfolg wird es immer wieder zu Paradigmenwechseln kommen. Sie machen sich meist dann bemerkbar, wenn unser Erfolgsrezept nicht mehr

greift. Als Schülerin oder Schüler mussten wir gute Noten bekommen. Als Berufstätige ist es nicht mehr wichtig, gute Noten zu haben, sondern viel wichtiger ist es, mit Kolleg*innen und Kollegen, Vorgesetzten sowie Kund*innen zurechtzukommen. Wenn wir das geschafft haben werden wir feststellen, dass es bei einer Beförderung nicht mehr so sehr darauf ankommt, gemocht zu werden, sondern Werte und Ergebnisse zu generieren. Je grösser die Projekte und Ziele werden, desto mehr müssen wir das Ruder herumreissen, Menschen beeinflussen und ein ideales Umfeld schaffen, in dem die Mitarbeitenden Höchstleistungen erbringen können. Führungskräfte müssen sich des Paradigmenwechsels von der Fach- zur Führungsebene bewusst sein!

2. Gleichgewicht zwischen Altruismus und Ego.

Die Harvard Review veröffentlichte einen Artikel, der beweist, dass nur altruistische Menschen, die erfolgreich sind, bewundert werden. Egoisten hingegen werden beneidet, was ihnen auf Dauer zum Verhängnis werden kann. Das Paradoxe dabei ist, wir kommen zwar voran indem wir wettbewerbsfähig sind, sollten uns plötzlich altruistisch verhalten. Die besten Führungskräfte schaffen ein Gleichgewicht zwischen ihrem eigenen Erfolg und dem Erfolg anderer. Wenn andere nicht von unseren Erfolgen profitieren, werden sie keinen Grund haben, uns langfristig zu unterstützen. Anerkennung und Dankbarkeit tragen viel dazu bei, bei Andern Integration, Unterstützung und Bewunderung zu fördern. Nur wenn wir echte Empathie zeigen, uns authentisch verhalten und die Menschen in unserem Umfeld zu Mitgewinnern machen, werden wir langfristig erfolgreich sein.

3. Erkennen Sie die wichtigsten Erfolgsfaktoren Ihrer Tätigkeit und setzen Sie diese um.

Wir alle kennen den Ratschlag "work smarter not harder". Aber wie kann man das tun? Oft können Führungskräfte nicht noch härter arbeiten – sie sind bereits an ihrem Limit. Es hilft, darüber nachzudenken, was in einem Job wirklich den Unterschied bewirkt. Wichtig ist, die erwartete Wertschöpfung und Ziele unserer Arbeit zu kennen und zu verstehen. Wenn wir wissen, wie Ergebnisse und Leistungen beobachtet und gemessen werden, fällt es uns leichter, unsere wichtigsten Erfolgsfaktoren zu definieren und uns auf diese Kriterien zu konzentrieren und den Rest weglassen.



4. Polieren Sie die 6 Kompetenzsilos.

Es gibt nur sechs Kompetenzsilos, die in unserem Arbeitsleben von Bedeutung sind: Selbstmanagement, Fachwissen, Sozialkompetenz, operatives Management, Führung und Vision/Strategie. Selbstmanagement ist die Grundlage für alles, und ein gutes Selbstmanagement zu erreichen, ist anspruchsvoll. Einige der wichtigsten Elemente sind, Grenzen zu setzen und zu schützen, die Erwartungen an uns selbst und andere zu steuern, uns selbst richtig einzuschätzen und ausreichend anzustrengen, ohne zu übertreiben und uns selbst auszubeuten. Kurz gesagt: Langfristige Optimierung statt kurzfristiger Maximierung ist entscheidend für nachhaltigen Erfolg und Zufriedenheit.

5. Für nachhaltiges Glück und anhaltenden Erfolg auf Ausgewogenheit achten.

Um langfristig glücklich und erfolgreich zu sein, ist es wichtig, Raum für alle Interessen und Werte zu schaffen. Die Berücksichtigung aller Bereiche, die uns wichtig sind, ist ein Muss: Gesundheit, Familie, Freunde, Arbeit, Interessen, unser Platz in der Gesellschaft, Lernen und Entwicklung, Ruhe, für andere da sein, kreativ sein... Die Liste ist fast endlos und all diese Dinge brauchen Zeit. Wenn wir uns auf das konzentrieren, was uns glücklich macht, was für uns Sinn macht und auf das, was uns stark macht, kommen wir unserer eigenen optimalen Lebensbalance nahe.

Durch Reflexion und die Kraft des "Seins" statt des "Tuns" können sich Führungskräfte nicht nur im Kopf, sondern vor allem auch im Herzen weiterentwickeln. Sie werden dadurch bewusster, resilienter, zufriedener, belastbarer, erfolgreicher und glücklicher.

