

Auffällige Manager? Wahnsinn im Geschäftsleben

10jan2011, [Clemens Widhalm](#)

Verhaltensauffällige Manager? Wahnsinn im Geschäftsleben

Manager jammern über fehlende Einsatzbereitschaft ihrer Leute – was steckt dahinter? Dieser Satz spricht möglicherweise für sich: Das Gejammer der Manager motiviert einfach niemanden. Schließlich gehört Jammern zu jenen Verhaltensweisen, die auf Probleme fokussieren und nicht auf Lösungen. Was Führungskräfte nicht vorleben, kann auch von Mitarbeitern nicht erwartet werden.



Dabei brauchen wir gerade jetzt das Engagement der Mitarbeiter dringender denn je! Gemäß dem globalen Beratungsunternehmen Watson Wyatt übertreffen Unternehmen mit engagierten Mitarbeitern den Mitbewerb um 47% – 202%. Welcher verantwortungsvolle Manager kann auf diese Ressource verzichten?

Damit sich Mitarbeiter mit ihrem Unternehmen identifizieren können und besonderen Einsatz bringen, benötigen sie Vorbilder. Aus Studien wissen wir, dass Führungskräfte sich von ihren Vorgesetzten vor allem wünschen würden, dass sie inspirierend wären (55%), und die wenigsten Vorgesetzten jedoch dafür gehalten werden (11%).

Woher kommen bessere Ergebnisse?

Wahnsinn ist, immer wieder das Gleiche zu tun und andere Ergebnisse zu erwarten. Zu dieser Erkenntnis kam schon Albert Einstein. Der Schlüssel zum Erfolg liegt also im Erwerb neuer Verhaltensweisen. Das sagt sich so leicht – gehört jedoch zu den schwierigsten Unterfangen. Denn alte Gewohnheiten sind nun einmal schwer zu ändern. Im Allgemeinen bestärken Menschen einander noch dazu darin, dass alles so bleibt, wie es ist.

Menschen, die in Unternehmen oder bei Kunden wirklich etwas bewegen können, sind glaubwürdig und vor allem authentisch. Die Kunst bei einem Training zur Weiterentwicklung von Verhalten im Business liegt also darin, Verhaltensentwicklung mit Persönlichkeitsentwicklung zu synchronisieren.

Wahnsinn durch Sinn ersetzen

Menschen werden nur dann bereit sein, ihr Verhalten zu überdenken und weiterzuentwickeln, wenn sie einen Sinn darin erkennen können. Weil ihnen möglicherweise bewusst geworden ist, was bisher alles schief gelaufen ist (hier hilft oft ein verantwortungsvoll durchgeführtes 360°-Feedback) oder weil der dringende Wunsch oder gar Zwang nach veränderten Ergebnissen entstanden ist und so die Veränderungsbereitschaft einfach größer ist. Es gilt also, Eitelkeiten und Bequemlichkeiten durch Sinn und Perspektive zu ersetzen. Das hat auch mit schonungsloser Ehrlichkeit zu tun. Vor allem sich selbst gegenüber.

Haltung

In einer Gesellschaft, in der jeder und alles reflexartig kritisiert wird, werden Menschen gezwungen, sich permanent zu verteidigen. Und das hemmt Veränderungsbereitschaft. Sowohl Führungskräfte als auch deren Coaches tragen also die Verantwortung, eine konstruktive Einstellung zu fördern. Wenn das getan ist, regelt sich vieles von selbst.