



Bild: Komolo Tavan - stock.adobe.com

Auf zum „SUPER-LEADER“!

Autor

Joachim Simon, Braunschweig, ist selbständiger Berater und Coach für (angehende) Führungskräfte

Um ein echter Leader zu werden, genügt es nicht, fachlich und analytisch brillant zu sein. Hierfür sind weitere Kompetenzen nötig. Diese sollten (angehende) Führungskräfte gezielt entwickeln.

Es gibt Menschen, die wollen mehr. Vielleicht kennen Sie solche Personen oder gehören sogar selbst dazu. Sie möchten Dinge voranbringen, Neues schaffen und Verantwortung tragen, wo andere zurückweichen. Hierfür

sind sie auch bereit, Höchstleistungen zu erbringen und schrecken selbst vor komplexen, risikoreichen Aufgaben nicht zurück. Sie sind mutig und gehen bis an ihre Grenzen - zuweilen sogar darüber hinaus. Solche Charaktere erkennt man oft daran, dass sie bereits in sehr jungen Jahren Verantwortung übernehmen: zum Beispiel im Sportverein als Nachwuchstrainer oder Mannschaftsführer. Nicht selten schlägt ihr Herz auch für wettbe-

werbsorientierte Einzel-, Kampf- oder Extremsportarten.

Leistungsträger sind anderen oft suspekt

Doch was geschieht mit solchen Potenzialträgern oder High Potentials in Unternehmen? Die meisten von ihnen glauben, sie würden dort mit Handkuss begrüßt, und ihnen stehe eine steile Führungs- oder Managementkarriere bevor. Dies trifft selten zu. Die Wahrheit ist: Vielen Unternehmen sind solche Mitarbeiter suspekt, denn sie fühlen sich von ihrer Energie und ihrem Wunsch, Dinge zu gestalten, herausgefordert und zuweilen überfordert. Also legt man ihnen Fesseln an und lässt sie nicht in Lenker- und Gestalter-Positionen aufsteigen.

Viele junge Menschen mit dem Potenzial, die Welt zu verändern, werden in rein fachlichen und administrativen Jobs festgehalten - mit Tätigkeiten, bei denen sie alle zehn Minuten unterbrochen werden, unsinnige Mails beantworten sowie dies und jenes prüfen müssen. Und daneben fachsimpeln die älteren Kollegen über ihren neuen Grill und trinken den fünften Becher Kaffee.

Sich kümmern statt jammern

„Lehrjahre sind keine Herrenjahre“ lautet ein altbekannter Satz, den auch viele ambitionierte Führungsanwärter noch verinnerlicht haben und kaum hinterfragen. Also bleiben sie Jahre in einem Umfeld stecken, das sie nicht fördert. Wie können junge Potenzialträger einen solchen Karrierestau umgehen? Generell gilt: Menschen, die sich als Lenker, Innovatoren und Entrepreneur sehen, dürfen nicht ihr wertvolles Potenzial verschleudern, indem sie brav darauf warten, dass sie irgendwann mit Mitte 30 oder Anfang 40 vielleicht zum Zug kommen. Und: Es macht keinen Sinn, den Unternehmen, für die man gerade tätig ist, die Schuld zu geben. Das Einzige, was hilft, ist ein zielgerichtetes Arbeiten an der eigenen Persönlichkeit und Kompetenz.

Erfolgsfaktor „Super-Leadership“

Hierzu zählt die Kompetenz, die eigenen Fähigkeiten optimal zur Geltung zu bringen - indem man sich als Person weiterentwickelt und die nötigen Rahmenbedingungen schafft. Diese Kompetenz, welche die renommierten US-amerikanischen Wirtschaftspsychologen

Charles C. Manz und Henry P. Sims „Super-Leadership“ nennen, gilt heute als zentrale Führungskompetenz. Sie beinhaltet die Fähigkeit zur Selbstführung und -steuerung.

Dahinter steckt die Erkenntnis: Wer andere Menschen führen möchte, muss zunächst sein eigenes Handeln optimieren können. Dies setzt das Beherrschen gewisser verhaltensbezogener Strategien (wie Selbstbeobachtung, -reflexion und -belohnung) sowie das Beherrschen gewisser kognitiver Strategien (wie das Erreichen von Zielen als belohnend empfinden, in Möglichkeiten statt Hindernissen denken) voraus. Wichtig ist zudem die als emotionale Kompetenz oder Intelligenz bezeichnete Fähigkeit, sich in die Gedanken- und Gefühlswelt anderer Personen hineinzuversetzen und den eigenen Gefühlshaushalt zu steuern.

Leader sind keine „lonely heros“

Zweifellos müssen Leader eine Vision haben. Doch sie müssen auch andere Menschen für sich und ihre Ideen begeistern können. Wer es nicht schafft, die Emotionen und Bedürfnisse anderer zu verstehen, zu respektieren und Verbindungen aufzubauen, wird zum „lonely hero“ und geht als Leader unter. Wenn Sie dies vermeiden möchten, erkennen und analysieren Sie Ihre Schwächen, und arbeiten Sie daran! Fragen Sie sich unter anderem:

- Bin ich oft überrascht, wenn andere irritiert auf meine Aussagen reagieren?
- Sind, wenn etwas schlecht läuft, aus meiner Sicht meist die anderen schuld?
- Fällt es mir schwer, nachzugeben und Kompromisse einzugehen?
- Werde ich schnell ungeduldig?
- Ist es mir weitgehend egal, was andere über mich denken?
- Kann ich andere Menschen nur schwer für meine Ideen und Ziele begeistern?

Entwickeln Sie Ihre emotionale Kompetenz, und erlernen Sie die Kunst der Selbst- und Menschenführung, denn: Diese Skills sind in der von rascher Veränderung und sinkender Planbarkeit geprägten digitalen Welt für den Führungserfolg wichtiger denn je.

www.chemietechnik.de/1911ct607