

Superpower 2.0

Positive Führung

Michael Kres

Einleitung

Die Forschung zeigt, dass positiv geführte Unternehmen erfolgreicher sind als solche, die "klassisch" geführt werden. In positiv geführten Unternehmen fällt es Menschen einfacher, **authentisch** zu sein und in ihrer Arbeit einen **Sinn** zu finden, was sich dann positiv auf den Erfolg auswirkt. Doch wie gelingt Unternehmen das?

Es geht nun nicht darum, dass alle Mitarbeitenden ihrer eigenen Logik folgen und tun, was sie wollen. Primär geht es bei Authentizität darum, sich seiner **inneren Welt bewusst** zu werden, gemäss der eigenen **Werte** zu leben und in der Lage zu sein, **Zugehörigkeit und gute Beziehungen** zu schaffen. Positiv führen kann man also am besten, wenn man sich selbst kennt und gemäss seinen Wertvorstellungen lebt, sich also in erster Linie selbst führt. Nicht umsonst meint Peter Drucker, einer der grossen Management-Denker:

«Your first and foremost job as a leader is to take charge of your own energy and then help orchestrate the energy around you.»

Peter Drucker

Es ist wie im Flugzeug: Wenn die Sauerstoffmaske fällt, dann müssen wir sie erst selbst anziehen, bevor wir anderen helfen können. Erst wenn die eigene Energie gut ist, können wir auch sicherstellen, dass sie um uns herum positiv wird. Positive Führung verlangt also – paradoxerweise – einen gesunden Fokus auf sich selbst. Und hierfür muss man sich mögen mit all seinen Macken und Eigenheiten, wissen, was einem guttut und dieser positiven Energie den nötigen Raum geben.

Sinn, als zweites, entsteht dann, wenn Menschen den Eindruck haben, dass das, was sie tun, wichtig ist. Hierfür braucht es einen Kontext, der den Menschen dies bestätigt. Positive Führung gibt den Menschen das Gefühl, **wichtig zu sein und gebraucht zu werden**. Wenn die Coaches von Newkom also positiv führen wollen, dann müssen sie sicherstellen, dass ihre Mitarbeitenden sich selbst Gedanken über ihre Authentizität

machen können und den Rahmen dafür schaffen, dass sie ihre Tätigkeit als sinnvoll wahrnehmen.

Wie erreichen wir positive Führung?

Positive Führungskräfte kennen die Werte und Stärken ihrer Mitarbeitenden. Sie fördern ihre Mitarbeitenden so, dass sie selbst positive Erfolgserlebnisse haben und selbstsicherer werden. Wir nutzen hier konsequent **Appreciative Enquiry** als Methode, Mitarbeitende zu entwickeln (Vgl. Abb. 1). Bei dieser Methode liegt der Wert auf der Beobachtung, dessen **was**, unabhängig der Situation, **gut läuft**. So kann auch, wenn wir etwa nicht im Zeitplan für ein Projekt liegen, die Tatsache, dass wir engagiert und voller Elan arbeiten, eine Quelle für die Entwicklung sein. Basierend auf dem, was wir gut tun, diskutieren wir sodann mögliche Zukünfte: Wie soll es in **Zukunft** sein? Was können wir tun, um weiterzukommen? Wie können wir unseren Elan so einsetzen, dass wir trotzdem schneller vorankommen? In dieser Phase des **gemeinsam erarbeiteten Designs** werden die Menschen in die Lösung eingebaut, sie fühlen sich als Teil des Prozesses und sind so, erfahrungsgemäss, viel eher zu konstruktiven Lösungen in der **Umsetzung** bereit.

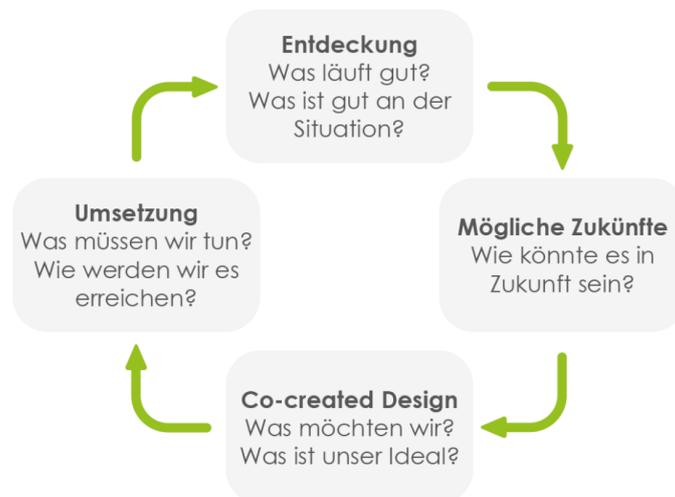


Abb 1. Appreciative Inquiry

Positive Führung verlangt beides – einerseits die entsprechende Anleitung von Führungskräften – andererseits aber auch die positive Selbstführung der Mitarbeitenden selbst. Nützlich hat sich hier das **Self-Care Vision Board** erwiesen: eine Visualisierung dessen, was mir guttut. Aktivitäten, um sich selbst Sorge zu tragen, können emotional, physisch, spirituell oder sozial sein. Die Idee ist es nun, die Mitarbeitenden dazu zu motivieren, regelmässig etwas zu tun, dass ihnen in einer oder mehrerer dieser Kategorien guttut.

Ein Self-Care Vision Board ist eine visuelle Repräsentation von Bildern, Illustrationen oder Worten, die Menschen stärken. Wir leiten sie dazu wie folgt an:

Schritt 1: Brainstorming zu Aktivitäten, die einem guttun

Ermöglichen Sie Ihren Mitarbeitenden, eine Liste von **Aktivitäten** zu erstellen, die ihnen guttun.

Schritt 2: Sammeln von Bildern, die diese Aktivitäten repräsentieren

Lassen Sie Ihre Mitarbeitenden positive Bilder finden, die diese Aktivitäten darstellen. Diese findet man im Internet, in Magazinen oder etwa auf persönlichen Fotos.

Schritt 3: Sammeln von Worten, die diese Aktivitäten repräsentieren

Nicht jeder Mensch denkt in Bildern. Lassen Sie Ihre Mitarbeitenden Worte suchen, die die stärkenden Aktivitäten beschreiben.

Schritt 4: Visualisieren der Ideen

Im Schritt 4 tragen lassen Sie Ihre Mitarbeitenden die Bilder und Worte auf einem Blatt Papier oder einer sonstigen Oberfläche zusammenstellen, sodass eine persönliche Collage erstellt.

Lassen Sie Ihre Mitarbeitenden das fertige Self-Care Vision Board an einem gut sichtbaren Ort aufstellen. Es dient so nicht nur als regelmässige Inspiration für sich selbst, sondern lässt sich auch wunderbar in Diskussionen mit Kollegen einbauen. Nehmen Sie als Führungskraft das Self-Care Vision Board ebenfalls als Anlass, um mit dem Mitarbeitenden zu sprechen: Was wurde schon erreicht? Wo besteht noch Handlungsbedarf? Wie kann ich als Führungskraft dazu beitragen, dass mögliche Hindernisse überwunden werden? Sie merken schon: ein Self-Care Vision Board ist mehr als ein Bild, es dient der Verständigung, dem Schaffen von Gemeinschaft und der gegenseitigen Entwicklung. Insofern ist es eine wunderbare Umsetzung von positiver Führung. Probieren Sie es aus. Es lohnt sich!

Wir freuen uns auf den Austausch mit Ihnen!

ProMove TM
Bahnhofstrasse 37
CH-8001 Zürich
www.promovetm.com
info@promovetm.com