



Persönliches Wachstum als entscheidender Wettbewerbsvorteil

In den meisten Unternehmen wird zwar einiges für die fachliche Weiterbildung der Mannschaft getan, aber sehr wenig für die persönliche Weiterentwicklung. Dabei liegt gerade hierin das entscheidende Potenzial gegenüber dem Wettbewerb.

VON VOLKMAR VÖLZKE*

In meinen Workshops stelle ich gerne eine Frage: «Wer im Raum liest mindestens ein Buch zur persönlichen Weiterentwicklung pro Monat?» Meist meldet sich kein Einziger. Ich mache es einfacher: «Ein Buch pro Quartal?» Wieder meldet sich fast nie jemand. «Pro Jahr?» Vereinzelt findet sich der eine oder andere. Ich schätze den Anteil auf vielleicht zehn bis 15 %. Und wohlgemerkt: Ich rede hier von qualifizierten Angestellten in etablierten Unternehmen, nicht von beliebigen Leuten «von der Strasse». Und ich ergänze auch, dass

es ja nicht Bücher sein müssen, sondern auch Videokurse, Audioprogramme und ähnliches. Das ändert nichts an den Ergebnissen.

Weiterentwicklung oder Status quo. Warum ist das überhaupt ein Problem? Nun, stellen Sie sich die Entwicklung und Implementierung einer Strategie oder einer beliebigen wichtigen Initiative vor. Ich erlebe praktisch jedesmal zwei Gruppen von Personen: Die einen nehmen das vermittelte Wissen begierig auf, machen sich Notizen, suchen selbstständig nach weiteren Wissensquellen, geben Bücher in ihren Abteilungen weiter und einiges

mehr. Mit anderen Worten: Diese Personen nutzen jedes Projekt als eine Möglichkeit zur persönlichen Weiterentwicklung.

Und dann gibt es die andere Gruppe (und das ist fast immer die grosse Mehrheit): Die Leute nehmen neue Ideen und Wissen nur gegen grössere innere Widerstände auf, wenden meist nichts davon an und warten darauf, dass man ihnen genau sagt, was sie als Nächstes lesen sollen, tun das meist aber nur halbherzig. Diese Personen sehen neue Ideen und Initiativen primär als eine Bedrohung ihres Status quo – natürlich meist unbewusst.

Statisches vs. dynamisches Mindset.

Professorin Carol S. Dweck von der Stanford University hat diesen Unterschied in ihrem Buch «Mindset» («Selbstbild» auf Deutsch) beschrieben. Auf Basis zahlreicher Studien fand sie heraus, dass es zwei grosse Gruppen von Menschen gibt, wenn es um die persönliche Weiterentwicklung geht: Leute mit einem dynamischen Selbstbild glauben, dass sie im Prinzip alles im Leben erreichen können, wenn sie laufend an sich arbeiten. Diese Leute sehen Veränderung immer als Chance und tragen aktiv dazu bei.

Die andere Gruppe – Leute mit einem statischen Selbstbild – sind genau das Gegenteil: Für sie ist jemand entweder talentiert oder nicht. Wenn man es nicht ist, lohnt sich auch keine Anstrengung.

Der Unterschied in den Folgen könnte grösser kaum sein: Wenn Sie einen hohen Anteil Personen mit dynamischem Selbstbild haben, werden Initiativen viel schneller und wirksamer vorangetrieben; es macht mehr Spass, die Innovationskraft steigt und auch die Verlässlichkeit. Bei einer Mehrheit von Personen mit statischem Selbstbild sieht es genau andersherum aus: Initiativen bleiben stecken, man kämpft meist «gegen Windmühlen», die Atmo-



sphäre ist negativ, und es gibt nur wenig Eigeninitiative.

Die gute Nachricht: Man kann sich selbst ändern. Den von mir immer wieder angewendeten Prozess dafür beschreibe ich im Text weiter hinten.

Die Rolle des richtigen Mindsets. Zunächst noch kurz eine Einordnung, warum in den Schulungsprogrammen in Unternehmen zwar fachliche Themen durchaus adressiert werden, die Weiterentwicklung der eigenen Persönlichkeit aber nur sehr wenig (bei den meisten Unternehmen sogar gar nicht).

Letztlich basiert jeder nachhaltige persönliche Erfolg auf den sechs Elementen, wie in der Grafik (oben) dargestellt. Im Bild wird ersichtlich, dass wir für nachhaltigen Erfolg immer Elemente wie gute Strategien, wirksame Methoden und eine hohe Produktivität brauchen. Ausserdem müssen wir unseren Fortschritt aktiv steuern und die Massnahmen laufend anpassen. Dazu braucht es dann noch herausragendes Leadership von uns selbst und unserem Team (wenn wir eines führen). Worauf es aber am meisten ankommt, ist der unterste Block: «Mindset & Energie». Das ist das Fundament.

Dies ist aus dem vorgängig beschriebenen Grund so: Nur mit dem optimalen Mindset und der nötigen laufend generierten Energie werden die anderen Elemente überhaupt erst ihre Wirkung entfalten.

Ein Beispiel: Wenn ein Verkäufer glaubt, dass er mit seinen Anrufen die potenziellen Kunden belästigt (meist aufgrund mangelnden Selbstwertgefühls), kann man noch so viele gute Ver-

kaufmethoden und -strategien einüben. Diese Person wird immer wieder unbewusst alles tun, um den Kontakt mit möglichen Kunden zu vermeiden. Wichtig: Dieser Mechanismus läuft meist komplett unbewusst ab.

Und hier kommt der Punkt: Wenn man nun in Unternehmen bemerkt, dass bestimmte Personen geschulte Strategien und Methoden nur ungenügend anwenden, glaubt man meist, es läge an diesen Themen. Und man legt noch entsprechend nach – mit fragwürdigem Erfolg.

In fünf Schritten zu einer anderen Einstellung.

Was es in Wahrheit bräuchte, ist die Arbeit an den Denk- und Verhaltensweisen der Person. Bei diesem Prozess kommt es vor allem darauf an, dass jeder nur selbst an seinem Mindset arbeiten kann. Man kann die Änderung am Mindset nicht von aussen anordnen, aber sehr stark unterstützen. Folgende fünf Schritte sind dabei wichtig:

- > Schritt 1: Bewusstsein schaffen. Bei allen wichtigen Änderungen muss immer zuerst das Bewusstsein dafür geschaffen werden, dass ich etwas ändern kann. Das kann man schaffen durch das Heranführen an einfachen Lesestoff zu dem Thema (es gibt gute, kleine Bücher dazu), durch Workshops mit hohem eigenem Arbeitsanteil an sich selbst und durch das schrittweise Übertragen von mehr Verantwortung ohne Kontrolle. Dadurch spüren die Personen, was überhaupt möglich ist.
- > Schritt 2: Glauben an sich selbst stärken. Mangelnde Bereitschaft zu persönlichem Wachstum basiert häufig



VOLKMAR VÖLZKE
ist Erfolgs-Maximierer, Buchautor, Berater, Coach, Speaker.
www.volkmарvoelzke.ch

auf dem Glauben, dass es das nicht wert ist – dass man es selber nicht wert ist. Wer stark an sich glaubt, wird auch mehr für sein Wachstum tun. Hier hilft vor allem volles Empowerment, die Zusammenarbeit in ambitionierten Teams und natürlich persönliches Coaching.

- > Schritt 3: Verantwortung übernehmen. An dieser Stelle sehen wir erste konkrete Verhaltensänderungen: Die Person wird dazu angehalten, schrittweise mehr Verantwortung für die eigene Entwicklung zu übernehmen. Wichtige Hebel hierfür sind das Schaffen von Sicherheit und Fehlertoleranz (denn viele haben das Gefühl, sich lächerlich zu machen, wenn sie zugeben, dass sie gezielt an sich arbeiten).
- > Schritt 4: Massive Aktion. In meinen Workshops zur Kulturänderung halte ich die Leute dazu an, laufend

neues Wissen zu persönlichem Wachstum aufzunehmen, es untereinander zu diskutieren und anzuwenden. Dazu verwende ich Bücher, Artikel, Videoserien (wöchentliche Videos mit Tipps zum persönlichen Wachstum funktionieren hervorragend – am besten für mindestens sechs Monate) und natürlich gemeinsame Arbeit an konkreten Umsetzungen (z.B. wie man selbst deutlich mehr erreicht, wie man mehr Leuten helfen kann etc.).

- > Schritt 5: Gewohnheiten ändern. Am Ende ist es wichtig, den Prozess unumkehrbar zu machen. Es muss also eine Gewohnheit werden, sich ständig weiterzuentwickeln. Ich persönlich empfinde es inzwischen zum Beispiel als Zeitverschwendung, wenn ich während mehr als fünf Minuten Warte- oder Gehzeit nicht ein Audioprogramm höre. Es ist eine Ge-

wohnheit, wenn Sie gar nicht mehr darüber nachdenken, sondern es einfach tun.

Als positives Beispiel vorangehen.

Wenn Sie ein Team führen, ist es natürlich äusserst wichtig, dass Sie selbst mit positivem Beispiel vorangehen. Wenn Sie eine Person mit dynamischem Selbstbild sind (s.o.), brauchen Sie niemand anderen dafür, sondern können einfach starten.

Was Sie als Erstes tun sollten? Lesen oder hören Sie in den nächsten vier bis sechs Wochen drei Bücher zur persönlichen Weiterentwicklung und wenden Sie das Gelernte an. Als Führungsperson starten Sie dann eine Initiative mit Ihrem Team: «Persönliches Wachstum als Schlüssel zu unserem Erfolg». Und wenn einige darüber lächeln, gehen Sie erst recht voran. Auf Ihr Wachstum!

ANZEIGE

Kostenlos, aber nicht umsonst

Die BFU-SafetyKits für Ihr Unternehmen

Jedes SafetyKit enthält: Plakat, Flyer, Präsent für die Mitarbeitenden, Präventionsvideo und Präsentation.

Bestellen: safetykit.bfu.ch



Beratungsstelle für
Unfallverhütung

