

„Durch Nachahmung lernen“

In den besten Fällen übernehmen Führungskräfte eine Vorbildfunktion für ihre Mitarbeiter: Sie müssen motivieren, die Unternehmenskultur repräsentieren und eine konkrete Linie zum Arbeitsumfeld vorgeben. Was relevant ist, erläutert Personal-Coach Susanna Wieseneder.

KURIER: *Frau Wieseneder, wo beginnt die Vorbildfunktion von Führungskräften?*

Susanna Wieseneder: Zu allererst ist wichtig, dass der Mensch – anthropologisch gesehen – durch Nachahmung lernt. Das müssen Führungskräfte wissen. Sie sind Orientierungsgeber, in guten, wie in schlechten Situationen.

Kann man sich Schwächen überhaupt leisten?

Es ist illusorisch, dass Menschen keine Schwächen haben. Der springende Punkt ist, wie jemand mit seinen Schwächen umgeht. Ich kann daran arbeiten, dass aus einer Schwäche eine Stärke wird und kann nach dem Erkennen von Schwächen Rituale einführen, die sie ausmerzen.

Wie sehr müssen Führungskräfte Vorbilder sein?

Der Anspruch sollte sein, Menschen zu begeistern. Aber Führungskräfte müssen auch Dinge, die ungeliebt oder schwierig sind vorbildlich meistern. Ebenso sollte ein Manager zeigen, dass er loslassen kann.

Inwieweit spielt das Privatleben in die Vorbildfunktion hinein?

Berufliches und Privates spielen auf zweierlei Bühnen. Wichtig ist, dass die Vorbildfunktion nicht aufgesetzt ist, sondern in der Bewusstheit seiner Stärken gelebt wird. Dort spürt man den Leader.

Lebt eine Führungskraft von einem besonders seriösen Auftritt?

Es gibt formelle und informelle Regeln. Der formelle Auftritt muss passen. Aber ich halte wenig von Schablonenhaftem. Es gibt gewisse Stereotypen. Dazwischen liegt aber Individualität.

Wie steht es mit der Sprache der Manager?

Die Kommunikation ist die stärkste Visitenkarte einer Führungsperson. Dabei geht es um das innere Bewusstsein, zu zeigen, dass ich etwas gerne mache. Das ist eine Chance, denn Sprache ist unser stärkstes Ausdrucksmittel.

Was kann sich besonders negativ auf die Vorbildfunktion auswirken?

Ich beobachte seit geraumer Zeit das Thema Lügen und die Differenz zwischen Sagen und Tun. Erwartungshaltungen zu wecken und diese dann zu enttäuschen, oder Themen nicht umzusetzen ist fatal. Wichtig ist die Echtheit einer Persönlichkeit. Manager müssen aus dem Herzen sprechen.

– Interview:

Clemens Braunhofer



PRIVAT