

Leadership: Einen Punkt machen

Aktives, individuelles Grenzenmanagement ist wichtige Führungskompetenz

Susanna Wieseneder

Kommen Sie bitte einmal zum Punkt?“, „Machen Sie doch einmal einen Punkt!“ Zwei unterschiedliche Aussagen wie diese beiden hören oder sagen Sie mit Sicherheit. Vielleicht sogar oft.

Zur ersten Aussage: Schnelligkeit, Vorläufigkeit und Unklarheit treiben Leader regelrecht dazu, gedanklich und sprachlich zu mäandern. Nur nicht festlegen, denken während des Sprechens, alle Ideen und Befindlichkeiten „aus speichern“ – das lähmt nicht nur Meetings, sondern Karrieren, sogar den Fortschritt selbst. Was steckt dahinter, dass wir so schwer auf den Punkt kommen? Ein Thema, eine Herausforderung sind natürlich nicht immer sofort analysierbar. Und es verlangt von Ihnen mitunter, sich mittels komplexer Perspektiven ein Bild zu machen und dieses auf den Punkt zu bringen. Kurz, verständlich und einfach: kein „entweder oder“, auch kein „sowohl als auch“, sondern ein „wann, wovon, wie viel“.

Die Qualität auf den Punkt zu bringen verlangt von Ihnen Fokus und Mut zum Abschluss.

Es zwingt Sie, Dinge zu Ende zu denken oder im agilen Modus zum vorläufigen Ende zu bringen. Im Klartext: Entscheidungen zu treffen und deren Konsequenzen zu tragen. Auch wenn sie unbequem sind und später wieder relativiert oder zurückgenommen werden müssen. Für Sie bedeutet das, sich zu exponieren und für die eigenen Entscheidungen einzustehen. Den sogenannten

Punkt

ALPHABET FÜR FÜHRUNGSKRÄFTE

Standpunkt zu beziehen. Das kann unbequem werden, ist aber unabdingbar. Haltung ist nicht nur wichtig, sondern der Imperativ von Leadership.

Nun widmen wir uns der zweiten Aussage: einen Punkt machen. Zu einem Ende zu kommen. Das Denken, Fühlen und Tun zu stoppen. Innezuhalten im Strudel der Vorkommnisse und Erwartungen. Wie oft gelingt

Ihnen das? Warum muss alles immer höher, mehr, schöner und besser sein? Ja, natürlich, Wachstum, Umsatz, Expansion sind die Grundlagen für unser System, in dem wir leben und arbeiten. Aber wann ist es genug? Wann breiten sich bei Ihnen und Ihren Mitarbeitenden psychische und physische Symptome der Überforderung und Überreizung aus. Meist wird der Punkt des Gesunden oder Ausgewogenen lautlos überschritten. Einen Punkt zu machen bedeutet aktives individuelles Grenzenmanagement: zuallererst zu wissen, wo die eigenen Grenzen liegen, durch deren Ausloten. Die Komfortzone immer wieder zu verlassen, um zu lernen, ist notwendig. Überlebensnotwendig ist es hingegen, wieder in die alte oder neue Komfortzone zurückzuwechseln. Sich zu beruhigen und zu regenerieren. Auf welche Art auch immer: Anspannung und Entspannung, so funktioniert unser lernendes Gehirn.

SUSANNA WIESENER ist Leadership- und Positionierungsexpertin. Ihr neues Buch „Das Leadership-Alphabet – Die Erfolgscodes für heute und morgen“, 131 Seiten, Euro 18,08 bei Amazon.