

Wie POSITIVE LEADERSHIP zu Höchstleistungen führt

Der Titel des Buches, welches Frau Eschemann zusammen mit Prof. Dr. Creusen veröffentlicht hat, trägt den Zusatz „Zum Glück gibt's Erfolg“. Und so fragt der Präsident der local lounge Frankfurt, Jürgen Siegemund, die Gäste zuerst, ob sie denn glücklich seien. Denn glückliche Menschen sind erfolgreicher. Selbst der Dalai Lama bestätigt die mit seinem Satz: „ Der eigentliche Sinn unseres Lebens besteht im Streben nach Glück“. Aber was ist Glück? Frau Eschemann stellt erst einmal klar, dass Sie keine Glücksexpertin ist.



Es geht auch weniger um das allgemeine Verständnis von Glück, bei dem POSITIVE LEADERSHIP Ansatz geht es mehr um Zufriedenheit, abgeleitet aus dem englischen happiness.

Die zugrunde liegende Positive Psychologie gibt es erst seit ca. 15 Jahren. Bis dahin hat sich das Fach Psychologie eher mit psychischen Krankheiten beschäftigt. Die Positive Psychologie fußt auf drei Säulen: Stärken, Flow und Sinn. Diese Säulen gemeinsam führen zu einem Höchstmaß an persönlicher Zufriedenheit, und damit zu Spitzenleistungen bezogen auf die Arbeit. Nämlich dann, wenn Mitarbeiter ihre Stärken kennen und optimal einsetzen können, sie ihre Arbeit in einen Flow-Zustand versetzt, also in einen Zustand der Selbstvergessenheit, und wenn ihnen die Arbeit Sinn vermittelt. Dem breiteren Publikum am bekanntesten in diesem Zusammenhang sind wohl die Arbeiten von Mihaly Csikszentmihalyi zum Thema Flow.

Im Kern geht es um die Bewusstmachung und Stärkung der Stärken, statt sich damit abzumühen seine Schwächen in Stärken zu verwandeln und letztlich damit doch zu scheitern. Frau Eschemann beschreibt, wie mit kleinen, positiven Interaktionen Bindungen befördert werden können und warum Optimisten länger leben. Und das sowohl im beruflichen Umfeld wie auch im privaten Bereich. Sie beschreibt die Mechanismen, die zu einem Flow-Erlebnis führen und die damit verbundenen Anforderungen an die Strukturierung der Arbeit. Führungskräfte scheinen hier oft zu versagen, denn 99% der Mitarbeiter verlassen ein Unternehmen nicht wegen dem Unternehmen, sondern wegen der Führungskraft.

Im täglichen Umgang werden Fehlertoleranzen falsch gesetzt, was sich bereits in dem Ausspruch „Oh, ein Fehler“ versus „Ah, ein Fehler“ manifestiert. Sicher sei es schwierig, sagt Eschemann, Talent von Stärken, Wissen oder Fähigkeiten zu unterscheiden. Aber die Arbeit lohnt sich. Dazu bedient sie sich des Clifton StrengthsFinder, einen Instrument, das zur Persönlichkeitsentwicklung eingesetzt wird. Und letztlich geht sie noch auf das Thema Vision ein. Vision, erklärt Sie, folgt aus dem Begriff Sinn.



Und dieser sei umfassend von dem Psychologen Frankl beschrieben worden. Eine Vision kann ein sehr kraftvolles Instrument sein, wenn sch darin externe Faktoren ebenso wie Grundwerte und der Zweck des Unternehmens widerspiegeln.



Zum Schluss zeigt Frau Eschemann den Teilnehmern ein sehr emotionales Beispiel, wie POSITIVE LEADERSHIP wirken kann. Einen Film über ein Projekt der italienischen Landesgesellschaft des Media Markt. In der anschließenden Diskussion müssen die Mitglieder erkennen, dass auch mit diesem Ansatz ihnen die Führungsarbeit nicht abgenommen wird, sie kann allerdings erleichtert werden und damit insgesamt zu einem höheren Unternehmenserfolg führen.