

Psychologische Präsenz als Innovationshebel!

22.05.2017

In den Vereinigten Staaten wird Scheitern positiv wahrgenommen, als Lernquelle. Wie steht es damit in Ihrem Unternehmen, Ihrer Organisation oder bei Ihnen selbst?

Dazu vier besonders pointierte Zitate:

«Nicht das Hinfallen ist schlimm, sondern es ist schlimm, wenn man dort liegenbleibt, wo man hingefallen ist.» – Sokrates

«Verlierer hören auf, wenn Sie scheitern. Gewinner scheitern, bis sie Erfolg haben.» – Robert T. Kiyosaki

«Wenn man nicht hie und da auf die Nase fällt, ist das ein Zeichen, dass man nichts wirklich Innovatives tut.» – Woody Allen

«Scheitern kann man nur, wenn man aufgibt, bevor man es geschafft hat!» – Olivier Lockert

Welche Rolle oder welchen Hebel haben Vorgesetzte im Kontext der Innovation?

Unsere gemeinsame Reise («Leadership: Weshalb erzielen wir nicht die erwartete Wirkung?»)¹ geht weiter, ich schlage vor, dass wir uns einen Moment lang mit einer der Erwartungen der Mitarbeitenden an einen guten Chef beschäftigen – nämlich dass er **präsent** ist.

Definition

Präsenz bedeutet Hiersein. Jenseits der Verwendung im Militärdienst («hier!», = «anwesend», also verfügbar sein; «sich präsentieren» = zeigen, das man da ist) oder im Sinn von «Geistesgegenwart» («ich bin da» = «mein Geist steht zu Ihrer Verfügung») kann der Begriff «Präsenz» das Vorhandensein von etwas in anderen Kontexten bedeuten.

Eine Führungskraft kann auf drei verschiedene Arten präsent sein:

- Physische Präsenz: im Krisenfall
- Psychische Präsenz: Konzentration der ganzen Aufmerksamkeit bei Unterredungen
- Psychologische Präsenz: als Beschützer/Unterstützung

Physische Präsenz im Krisenfall

Als Vorgesetzte sind wir oft abwesend oder wechseln von einer Sitzung zur andern. Physisch vor Ort zu sein, wird immer schwieriger. Allerdings müssen Sie im Krisenfall (wenn es brennt) persönlich vor Ort sein. Ihre Anwesenheit wird Gelassenheit, Ruhe und Vertrauen vermitteln. Sie managen die Situation und nehmen dabei Ihre Verantwortung wahr.

¹ <http://www.bilan.ch/david-fiorucci/leadership-pourquoi-navons-limpact-souhaite>

LP3 AG

Hauptsitz: General-Dufour-Strasse 18, 2502 Biel/Bienne, Switzerland
+41 78 818 40 18
www.lp3leadership.com

Büro Zürich: Bellerivestrasse 11, 8008 Zürich
+41 43 544 44 55

Psychische oder geistige Präsenz bei Unterredungen

Diese Form von Präsenz ist ein Geschenk für Mitarbeitende und Gesprächspartner. Indem Sie geistig präsent sind, zeigen Sie ihnen Ihr Interesse und erweisen ihnen Respekt. Dabei geht es um aktives Zuhören. Ihr Gegenüber merkt sehr rasch, wenn sie mental abwesend sind. Je beschäftigter, belasteter und abhängiger von elektronischen Medien wir sind, umso stärker schweifen unsere Gedanken ab.

Zu Hause erinnern mich meine Kinder und meine Frau als Erste daran.

Wenn Sie Ihr Mobiltelefon auf sich tragen, ans nächste Argument denken, das sie vorbringen wollen, oder ständig befürchten, etwas zu vergessen, dann sind sie zwar auf sich selbst konzentriert, aber nicht auf Ihr Gegenüber.

Befreien Sie sich von Objekten wie Handy und Tablett und halten Sie auch Ihren Geist frei. Konzentrieren Sie sich auf Ihr Gegenüber und hören Sie aktiv zu.

Es ist besser, jemandem zehn Minuten seiner Zeit zu widmen und wirklich präsent zu sein, als eine halbe oder eine ganze Stunde halbherzig bei der Sache zu sein. Ihre Gesprächspartner werden dies zu schätzen wissen.

Psychologische Präsenz / «Schutzengel»

Wer behauptet nicht «du kannst auf mich zählen!», ob nun Sie selbst oder Ihre Vorgesetzten?

Alle sagen es, aber die Realität ist zuweilen eine ganz andere. Wer macht es wirklich und systematisch?

Diese psychologische Präsenz ist einer der zentralen Innovationshebel in einem Unternehmen.

Hat jemand keine Angst, einen Fehler zu machen, und weiss diese Person oder hat es bereits selbst erfahren, dass der Vorgesetzte, die Direktionsmitglieder oder der CEO sie in einer schwierigen Situation unterstützen, dann wird sich diese Person engagieren, kreativ sein und etwas wagen!

Und wenn diese Unterstützung wegfällt? Denken Sie, dieselbe Person werde sich einsetzen?

Viele Firmen behaupten, eine «Fehlerkultur» zu haben, aber bei näherem Hinsehen stellt sich heraus, dass dennoch Befürchtungen und Ängste vorherrschen.

Seien Sie in dieser Hinsicht extrem konsequent.

Die Mitarbeitenden glauben Ihnen erst, wenn sie es einmal selbst erlebt haben. Wenn sie erfasst haben, dass der Vorgesetzte eine Art «Schutzengel» ist und man Fehler machen darf, solange man daraus lernt.

Seien Sie präsent und damit ein Innovationstreiber!

Autor: David Fiorucci

www.lp3leadership.com