

Es gehört oft mehr Mut dazu, seine Meinung zu ändern, als ihr treu zu bleiben.

Friedrich Hebbel

Mut tut gut und heißt

- Unabhängigkeit im Denken
- Sich auf sich selbst berufen und handeln
- Sein Inneres nach außen bringen
- Stark genug zu sein, um schwach zu sein
- Vertrauen haben und Risiko eingehen
- Verletzlich leben und Verluste hinnehmen
- Ziele erreichen
- Sicherheit und Bequemlichkeit aufgeben
- Freiheit gewinnen
- Erfüllung und Selbstwirksamkeit



Was wäre das Leben, hätten wir nicht den Mut, etwas zu riskieren?

Vincent van Gogh

Mutige Führung

Herausforderungen annehmen

Führungskräfte müssen entscheiden, welche Aufgaben die richtigen sind, sie müssen Dinge verändern und neue Zukunftsbilder entwickeln. Eine mutige Führung stellt sich der Gefahr möglicher Konsequenzen und nimmt sich die Freiheit, zu entscheiden. Das beginnt schon im Kleinen, wenn die persönliche Meinung geäußert wird, die Wahrheit gesagt wird, ohne sie zu verschweigen oder die Situation zu beschönigen.

Die mutige Führungskraft kennt die Angst

Viele Menschen glauben, dass Mut und Angst nicht zueinander passen. Das ist ein Irrtum, denn Mut wird aus Angst geboren. Seien Sie mutig, eigene Gedanken zu formulieren, statt sich auf die scheinbaren Sicherheiten von Managementrezepten und Führungsinstrumenten zu verlassen. Bekennen Sie sich zur Wahrheit, auch wenn es manchmal vielleicht bequemer ist, diese zu verschweigen oder zu beschönigen. Zeigen Sie Mut zum Nichtwissen und gestehen Sie sich und anderen Ihre eigene Unvollkommenheit ein.

Mutige Führungskräfte sind Vorbilder

Die Anwesenheit mutiger Personen wird von anderen Menschen immer wahrgenommen, denn Mut hat Ausstrahlung. Als mutige Führungskraft ermutigen Sie also nicht nur Ihre MitarbeiterInnen, sondern auch Ihren Chef/Ihre Chefin. Eine mutige Entscheidung zu treffen, bedeutet immer einen Sprung ins Ungewisse und ob Sie damit Erfolg haben werden, kann nie mit Sicherheit im Voraus gesagt werden.

Quelle: Mittelstandswissen Services GmbH

Ein paar Möglichkeiten, mutig zu sein:

- Meiden Sie nicht Gespräche mit MA, sondern suchen Sie diese aktiv
- Fordern und fördern Sie Ihre MA; diese brauchen Impulse, starke Bilder und neue Erfahrungen
- Machen Sie klare Ansagen, zeigen Sie Profil und lassen Sie sich auch umstimmen und korrigieren
- Geben Sie möglichst oft Feedback und Orientierung
- Verlassen Sie die Komfortzone
- Begeben Sie sich dorthin wo es brennt und löschen Sie mit
- Benennen Sie Probleme anstatt sie zu beschönigen
- Seien Sie begeistert
- Bedanken Sie sich öffentlich bei MA, die kritisch sind und Ihnen ihre Meinung sagen, nur so können Sie gemeinsam an Verbesserungen arbeiten

Quelle: Alexander Verweyen, Business consultants GmbH

Alle fokus-artikel, downloads & literaturempfehlungen finden Sie auf www.sichtart.at