Chef zu sein ist kein Titel
sondern eine innere Haltung

Es gibt Tage, die vergisst man einfach nicht. Der 13. Juli 2014 gehört dazu. Um kurz vor Mitternacht reckte Phillip Lahm als Kapitän der deutschen Fußballnationalmannschaft den lange ersehnten Weltmeisterpokal in den Abendhimmel von Rio de Janeiro. Und dann geschah etwas Erstaunliches. Nach wenigen Sekunden schnappte sich Bastian Schweinsteiger die Trophäe und gab sie danach auch nicht mehr her.

Sowohl bei der anschließenden Ehrenrunde, bei den obligatorischen Fotos für die versammelte Weltpresse und auch bei den endlosen Jubelarien mit den Fans war er es, der nach außen hin deutlich kommunizierte, wer der eigentliche Chef dieser Mannschaft war. Und er brauchte dafür keinen Titel, keine offizielle Position oder die Erlaubnis des Bundestrainers, sondern nur seine Persönlichkeit, die Anerkennung seiner Teamkollegen und die unbedingte Bereitschaft, Verantwortung übernehmen zu wollen.

„An diesem Beispiel wird sehr deutlich, dass Chef (und natürlich auch Chefin) zu sein, keine Frage von äußeren Symbolen und Privilegien ist, sondern eine innere Haltung."

Es ist nicht das gläserne Eckbüro, der schicke Dienstwagen oder der wichtig klingende Titel auf der Visitenkarte, sondern eine besondere Attitüde, welche die erfolgreichen Leader dieser Welt miteinander haben. Die generelle Wahrnehmung sieht allerdings anders aus. Wenn es um Führung und erfolgreiche Veränderung geht, dann denken viele Menschen immer noch an Titel und Positionen. Es herrscht der große Irrglaube, dass man Doktor, Staatsanwalt, Vorstandsvorsitzender, Abteilungsleiter, Diplom Kaufmann, Geschäftsführer, Richter, Politiker, Kassenwart, Professor oder Kapitän sein müsste, um Veränderungen aktiv voranzutreiben und als Chef Verantwortung zu übernehmen.

Und nur um das deutlich anzusprechen, wenn Sie einen solchen Titel besitzen, ist das eine wundervolle Sache, denn er gibt Ihnen die einmalige Gelegenheit, Ihre Führungs- und Changemakerqualitäten täglich in die Waagschale zu werfen und Ihre Mitarbeiter weiterzuentwickeln. Doch es geht eben auch ohne, und echte Führungspersönlichkeiten ohne offizielle Position sind heute mehr gefragt denn je. Die Unternehmen stehen vor vollkommen anderen Herausforderungen, als es noch vor 15 Jahren der Fall war. Technologische Innovationen, neue Vertriebskanäle, der Wandel von der Produktions- zur Informationsgesellschaft und die rasante Vernetzung der globalen Märkte haben eines besonders deutlich werden lassen: Fachliche Qualifikationen machen nur noch 20 % des Unternehmenserfolges aus, währen die anderen 80 % auf die Führungskultur entfallen. Statt austauschbaren Fachkompetenzen sind es vor allem die Kreativität, die Ideen und die Identifikation der beteiligten Menschen, die ein Unternehmen wachsen und es langfristig am Markt überleben lassen. Dies gilt für große Konzerne genau so wie für den mittelständischen Betrieb, wie auch für das Internet-Start-up.

Doch wie sieht die Attitüde eines guten Chefs nun aus? Um diese Frage zu beantworten, möchte ich Ihnen meine Definition von Führung mitteilen: „Führung ist die Fähigkeit, einer Gruppe von Menschen eine Vision und Richtung zu geben, so dass diese sich mit dem Ziel und der Philosophie aktivierend identifizieren können. Ein guter Leader ist in der Lage, diese Vision nicht nur sprachlich attraktiv zu formulieren, sondern sie auch mit Werten und Überzeugungen zu füllen und – die wichtigste Voraussetzung von allen – sie durch das eigene Handeln vorzuleben." Für mich definiert sich ein guter Chef daher über drei entscheidende Fähigkeiten: 1) Er übernimmt jederzeit Verantwortung für sich und sein Team. 2) Er orientiert seine Ideen und Handlungen an klaren und eindeutigen Werten. 3) Er trifft nachvollziehbare und zeitnahe Entscheidungen. Und dafür bedarf es weder eines offiziellen Titels noch einer hierarchischen Position oder der Erlaubnis anderer Menschen. Chef zu sein ist eine innere Haltung, die es bewusst zu wählen gilt.

www.gendersdialogsociety.com GDS

Ilja Grzeskowitz www.grzeskowitz.com

Impulsgeber für Veränderung. Als Vortragsredner und Autor verknüpft der ehemalige Top-Manager humorvolles Storytelling mit wertvollen Inhalten und mutigen Ideen. Mit der von ihm entwickelten Veränderungsformel (V=W4) unterstützt er Menschen dabei, die Chancen von Veränderungen zu nutzen und ihr volles Potenzial zu entfalten.