

Das richtige Chef-Mindset

Mit einem dynamischen Selbstbild zum Erfolg



Mit welchem Mindset agierst du? Wie fixiert oder offen ist deine Denkweise? Wir helfen dir dabei herauszufinden, mit welchem Mindset du erfolgreich bist.

»Ob du denkst, du kannst es, oder du kannst es nicht: Du wirst in jedem Fall recht behalten.«

Dieser Aussage Henry Fords ging die Psychologin Carol Dweck in ihrem Buch **"Selbstbild"** auf den Grund.

Der Begriff Mindset wird übersetzt mit Denkweise, Einstellung, Mentalität, Gedankengut, Denkart, Gesinnung, (geistige) Haltung und beschreibt, wie wir etwas bewerten oder an Dinge herangehen. Carol Dweck

unterscheidet hierbei zwischen „Fixed Mindset“ und „Growth Mindset“.

Beginne mit einem kurzen Selbstcheck (nach Carol Dweck). Anhand der Aussagen wirst du sehr schnell ein Gefühl für die unterschiedlichen Mindsets bekommen. Welche Denkweisen sind für dich zutreffend? →

Intelligenz: geistige Fähigkeiten

- ▶ Intelligenz ist eine angeborene Eigenschaft, die sich nicht verändern lässt.
- ▶ Ich bin zwar lernfähig, doch an meiner Intelligenz kann ich nichts ändern.
- ▶ Gleichgültig wie intelligent ich bin, ich kann immer noch ein bisschen intelligenter werden.
- ▶ Ich kann meine Intelligenz erheblich vergrößern, egal wie intelligent ich bin.

Charakter: persönliche Fähigkeiten

- ▶ Ich habe bestimmte menschliche Eigenschaften und daran kann ich nur wenig ändern.
- ▶ Ich kann einige Dinge anders machen, doch meine grundlegenden Eigenschaften bleiben.
- ▶ Egal welche Eigenschaften ich jetzt habe, ich kann mich grundlegend verändern.
- ▶ Ich kann selbst grundlegende Eigenschaften meiner Persönlichkeit verändern.

Fixed Mindset: Orientierung im Außen

Denkweisen wie „Meine Fähigkeiten und Eigenschaften sind in Stein gemeißelt“, „Meine Intelligenz ist mir vorgegeben“, prägen das statische Selbstbild. Jede Situation wird bewertet und nur Ergebnisse zählen.

- ▶ Werde ich Erfolg haben oder scheitern?
- ▶ Werde ich klug oder dumm aussehen?
- ▶ Werde ich mich als Sieger oder als Verlierer fühlen?

Es werden laufend Aussagen über den Wert (einer Person) getroffen. Bei Misserfolgen wird der Rückzug mit dem Gedanken „Ich kann es nicht“ angetreten.

Growth Mindset: Orientierung im Innen

Die Überzeugung, dass Grundeigenschaften durch eigene Anstrengung und Lernen weiterentwickelt werden können, gehört zu einem dynamischen Selbstbild.

Auch wenn wir uns in Stärken, Interessen oder dem Temperament noch so sehr unterscheiden, können wir uns durch Einsatz und Erfahrung verändern und entwickeln. Erfolg bedeutet „die Wirkungen“ zu erkennen. Ein Misserfolg wird als Feedback gesehen und beinhaltet eine Lernchance. Die Denkweise „Ich kann es noch nicht“ regt den eigenen Wachstumsprozess an.

Die Ausprägung von „Fixed“ und „Growth“ Mindset kann sich je nach Kontext verändern. Das Entwickeln einer flexiblen Denkweise ist eine wichtige Grundeinstellung, denn das „Growth Mindset“ ist auf persönliche Weiterentwicklung und Wachstum ausgerichtet.

Alleine der Glaube daran, dass wir bestimmte Fähigkeiten weiterentwickeln können, weckt in uns die Lernbegeisterung. Die Leidenschaft Grenzen zu überwinden, selbst wenn nicht alles perfekt verläuft, ist das Zeichen eines dynamischen Selbstbildes. Diese Einstellung ermöglicht es uns, sich gerade dann weiterzuentwickeln, wenn wir vor großen Herausforderungen stehen.

Tip: Auf Wachstumskurs!

Aktiviere als Führungskraft die Bereitschaft zum Lernen und zum Wachstum. Gerade im agilen Umfeld sind die Fähigkeiten sich schnell an verändernde Situationen anzupassen, besonders wichtig. Fördere ein dynamisches Selbstbild für dich persönlich ebenso wie für deine Mitarbeiter. ■

Fixed Mindset

»Ich bin so«

»Ich muss gut sein«

Ergebnisse zählen

Aussagen über den Wert einer Person

Rückzug

»Ich kann es nicht.«

Growth Mindset

»Ich kann mich weiterentwickeln«

»Mein Potenzial entwickelt sich durch Einsatz«

Wirkungen erkennen

Feedback ist eine Lernchance

Wachstum & Aktivität

»Ich kann es *noch* nicht.«

(Nach Carol Dweck)

Autorin: Katrin Greßer



Mit ihrem Team entwickelt sie Konzepte für eine menschengemäße Organisations- und Unternehmensentwicklung. Führen durch Vorbild lebt sie im Team und unterstützt Führungskräfte dabei anspruchsvolle Unternehmensziele mit verantwortungsvollem Handeln zu verbinden

www.einfachstimmig.de

Selbsteinschätzung: Agiles Mindset



Reflektiere dein eigenes Mindset und prüfe dein Führungsverhalten. Schätze dich selbst ein und beantworte die Aussagen mit Hilfe der Bewertungsskala 1 bis 5 (1 = kaum; 5 = vollständig), so wie du dich und dein Team im Moment einschätzt.

| Aussage | Bewertung 1 – 5 |
|---|-----------------|
| 1. Ich kenne meine Aufgaben als Führungskraft in meinem Unternehmen. | |
| 2. Ich weiß, welches Führungsverständnis ich selbst habe. | |
| 3. Ich weiß, was Führung für mich bedeutet. | |
| 4. Meine Mitarbeiter haben den Freiraum, selbstorganisiert zu arbeiten und Verantwortung zu übernehmen. | |
| 5. Ich kenne die Fähigkeiten meiner Mitarbeiter, sodass ein stärkenorientierter Einsatz möglich ist. | |
| 6. Ich vertraue meinen Mitarbeitern. | |
| 7. Wenn ich das Vertrauen meiner Mitarbeiter noch nicht habe, weiß ich warum. | |
| 8. Ich toleriere Fehler meiner Mitarbeiter und sehe diese als Chance für deren Weiterentwicklung. | |
| 9. Ich gebe meinen Mitarbeitern regelmäßiges Feedback. | |
| 10. Ich reflektiere mich selbst regelmäßig und motiviere meine Mitarbeiter dazu mir Feedback zu geben. | |
| 11. Ich sehe Konflikte im Team als Chance, sich persönlich und im Team weiterzuentwickeln. | |
| 12. Ich fördere mein kreatives Potenzial ebenso wie das meiner Mitarbeiter. | |
| 13. Ich weiß, was meine Mitarbeiter motiviert. | |
| 14. Ich arbeite daran, dass meine Mitarbeiter ihr Potenzial entwickeln können. | |
| 15. Ich weiß, welche Entwicklungsziele meine Mitarbeiter anstreben. | |
| 16. Ich halte mich an meine Aussagen und bin verbindlich in meinem Tun. | |
| 17. Ich schenke meinen Mitarbeitern ausreichend Anerkennung für deren Leistung. | |
| 18. Auch in schwierigen Situationen sehe ich die Erfolge, die mein Team schafft. | |
| 19. Ich nutze verschiedene Moderations- und Kreativitätsmethoden, um gute Ergebnisse zu erzielen | |
| 20. Ich pflege mit meinen Mitarbeitern eine aktive Dialogkultur. | |
| Summe | |

Auswertung:

1 – 39

Deine agilen Fähigkeiten sind noch gering ausgeprägt. Suche dir ein bis zwei Aussagen, an denen du arbeiten möchtest. Gehe schrittweise vor und lobe dich für erste Erfolge.

40 – 59

Du bist schon gut unterwegs. Arbeite weiter an dir und deinem Team und baue so step by step dein agiles Mindset aus.

60 – 79

Du bist auf einem fortgeschrittenen Level. Bleibe dran und mach dir bewusst welche Entwicklung du schon gemacht hast.

Über 80

Du hast ein stark ausgeprägtes agiles Mindset. Lebe deine Vorbildfunktion und trage deine Haltung in die Organisation weiter.

Bitte beachte, dass Punktwerte Orientierungen sind und keine Normwerte.