



Mit der Kraft einer authentischen Führungspersönlichkeit

In Ihrem neuen Buch «Shiro – das große Wagnis» geht es vor allem um Selbstverwirklichung und Authentizität. Wie kommt das?

Ziel dieses Buches ist es, aufzuzeigen, wie man sich zu einer wahren Führungspersönlichkeit entwickeln und hohe Ziele erreichen kann, ohne seine Authentizität und Unabhängigkeit zu opfern. Die Form der Tierfabel erlaubte es mir, sowohl die Vernetzung komplexer Begriffe wie Intuition, Integrität oder Werte begreifbar und wahrnehmbar zu machen als auch meine eigenen Erfahrungen aus 20 Jahren Management ungeschminkt und spannend zu schildern. Die Hauptfigur des Buches, der Eisbär auf Selbstverwirklichungsreise, sagt somit viel über mich aus.

Was ist der Hintergrund?

Ich habe lange so gelebt wie viele. Nach meinem Bauingenieur-Studium ging es

mir ausschließlich um meine Karriere. Doch dann warfen mich Schicksalsschläge aus der Bahn, so dass ich gezwungen war, meine Prioritäten neu zu setzen. Heute, als Geschäftsbereichs-Leiter eines Energieberatungs-Unternehmens, gewichte ich die innere Unabhängigkeit höher als Geld und Status, da ich mich immer stärker mit der Frage beschäftigt habe, wie man sich selbst treu bleiben kann. In meiner Kindheit waren mir solche Werte vermittelt worden: Mein Vater war Ungar, er verbrachte zehn Jahre seines Lebens im Internierungslager, weil er seiner Überzeugung nicht abschwören wollte, weil er ungeachtet der Gefahren für seine Werte einstand.

Sie schreiben, dass es oft Krisen braucht, um aufgerüttelt zu werden.

Ja, oft lösen erst Verluste und Trauer Veränderungen aus. Auch bei mir war es so. Als mein Vater an Krebs erkrankte,

begann ich, mich mit Sinnfragen auseinanderzusetzen. Vorher war ich absorbiert von der Alltagshektik. Als ich realisierte, dass mein Vater nicht mehr lange leben würde, nahm ich mir endlich Zeit für ihn und pflegte ihn gemeinsam mit meiner Mutter. Ich wünschte, ich hätte schon früher mehr Zeit mit meinen Eltern geteilt. Mein Vater hat mich sehr geprägt, ich gäbe viel darum, über das eine oder andere heute noch mit ihm diskutieren zu können.

Wie kommt es, dass gerade junge Führungskräfte eigene Werte ignorieren?

Wenn man als junge, aufstrebende Führungskraft in ein grösseres Unternehmen eintritt, wird von einem erwartet, dass man seine Eigenständigkeit aufgibt, dass man sich ans System anpasst. Erst durch meine Ausbildung zum Mentalcoach und tägliches Meditieren lernte ich mich selber wieder zu spüren und fand die Ruhe



und die Kraft, die man braucht, wenn man sich auf's Wesentliche konzentrieren will.

Was raten Sie anderen Menschen?

Da in vielen Firmen immer noch Geld- und Machtfragen zentral sind, ist es umso wichtiger, sich stets eine gewisse Unabhängigkeit zu bewahren, auch finanziell. Man sollte rechtzeitig etwas «Go-to-Hell-Money» sammeln, eine Reserve nicht nur finanziell, sondern auch moralisch - anlegen, die einen davor bewahrt, bestechlich zu werden. Mit Bestechung meine ich nicht nur Geld, es gibt auch subtilere Formen, sich kaufen zu lassen, etwa Beförderungen. Entscheidend ist nicht, wie viel Geld man hat, sondern ob man ein Urvertrauen spürt und innerlich loslassen kann. Nur das befähigt einen, im richtigen Moment Nein zu sagen und der inneren Stimme zu folgen.

Das klingt nicht sehr optimistisch.

Ich bin trotzdem überzeugt, dass sich eine authentische Führung in Wirtschaft und Politik mehr und mehr durchsetzen wird. Schauen Sie sich um. Energiekrise, Finanzkrise, Sinnkrise. Die Führungskräfte in Wirtschaft, Politik und Gesellschaft stehen vor enormen Herausforderungen. Bewältigen lassen sich diese Herausforderungen jedoch nur, wenn Führungskräfte und Mitarbeiter / Bürger sich vertrauen, ihre eigenen Werte definieren und auch leben. Studien zeigen, dass dies derzeit oft nicht der Fall ist. Dabei wird die stärkste Bindung durch Vertrauen erzielt. Es bedarf daher Persönlichkeiten, welche Kraft ihrer authentischen Persönlichkeit die Herzen anderer Menschen berühren. Maßnahmen, wie attraktive Bonusverträge, großzügige Nebenleistungen, Weiterbildungsmöglichkeiten, flexible Arbeitszeiten, reichen bei weitem nicht aus. Authentische Führung rückt als zentrale Herausforderung klar in den Vordergrund.

Warum gerade die authentische Führung?

Authentische Menschen und Führungskräfte charakterisiert, dass sie andere Menschen auf besondere Art und Weise in ihren Bann ziehen. Sie stehen zur eigenen Wahrheit, auch wenn diese nicht populär ist. Sie drücken offen und eindeu-

tig das aus, was sie für richtig halten. Und am wichtigsten: Sie wissen, wer sie sind und können das Ur-Bedürfnis nach Lob und Anerkennung überwinden, wenn die eigene Führungs(Lebens)aufgabe dies erfordert. Sie kennen und schätzen ihren eigenen Wert und sind in der Lage, den Wert der Mitmenschen in gleichem Umfang zu schätzen. Zugleich wecken sie mit Glaubwürdigkeit, Ehrlichkeit und Integrität ein Höchstmass an Vertrauen. Damit erfüllen sie die zentralen Kriterien der Mitarbeiterbindung und führen gekonnt Menschen sicher durch Krisenzeiten.

Lässt sich authentisches Handeln entwickeln?

Der Weg zur authentischen (Lebens-) Führung fängt damit an, zu erkennen, wer man wirklich ist. Wer sich als authentische Führungskraft und Mensch qualifizieren will, muss in seine eigene Persönlichkeitsentdeckung investieren: Man muss lernen, die eigenen Werte auszuloten, seine Stärken und Talente zu erkennen und gezielt zu kultivieren. Der Prozess hin zu einer authentischen Führungspersönlichkeit ist immer auch ein Weg der Selbsterkenntnis.

Die aber sich nicht von heute auf morgen einstellt ...

Selbsterkenntnis ist nichts, was sich in 2-tägigen Workshops trainieren lässt, richtig. Wer ernsthaft über die eigenen Werte nachdenken will, muss sich – zumindest zeitweise – aus dem Zweck- und Nutzen denken herausziehen. Der Rückzug in die Stille ist eine Möglichkeit, um Werte wie seine einzigartige Lebensaufgabe zu entdecken, die aus einem selbst entspringen und nicht durch Dritte, Medien oder so genannte Idole vorgegeben werden. Wer sich selbst respektiert und seine eigene Mitte kennt, bringt auch seinem Gegenüber – Mitarbeitern wie Kollegen - echte Wertschätzung entgegen. Wer dann im Alltag und Beruf das eigene Selbst so gut wie möglich lebt, die eigene Integrität fördert und lernt, Erfolge zu feiern und sich aus Misserfolgen weiterzuentwickeln, wird ein stabiles Selbstbewusstsein aufbauen. Authentizität in diesem Sinne kann nicht als Führungsmethode bezeichnet werden. Sie ist vielmehr eine Lebenseinstellung, eine Lebensphilosophie, welche sich letztendlich jedoch ganz wesentlich

auf einen erfolgreichen Führungsstil – geprägt durch die Wertschätzung für die Andersartigkeit der Mitmenschen und den Gewinn an Vertrauen – auswirkt.

Was bedeutet dies für Unternehmen?

Wer Authentizität in seinem Unternehmen fördern will, investiert in die Persönlichkeitsentwicklung seines Personals. Im Nebeneffekt hat man dadurch im Kampf um motivierte Mitarbeiter stets die Nase vorn, zudem entsteht ein Höchstmass an Innovation, Kreativität und Produktivität. Das Management muss bereit sein, sich ständig zu hinterfragen und die Entscheidungen ihrer authentischen Führungcrew zu akzeptieren, selbst dann, wenn diese wegen ihrer Unabhängigkeit den Normrahmen sprengen.

Andreas Dudàs hat bereits mit 28 Jahren die Gesamtverantwortung für die Realisierung von wichtigen Energieprojekten in Milliardenhöhe getragen. Er hat lange Zeit alles auf die Karte Karriere gesetzt, dann warfen ihn Schicksalsschläge aus der Bahn. Heute hat der 44-Jährige gelernt, Prioritäten neu zu setzen. Der Geschäftsbereichsleiter eines Energieberatungs-Unternehmens gewichtet inzwischen innere Unabhängigkeit höher als Geld und Status.

Weiter Infos unter: www.be-shiro.com



Kontakt