

Wie Sie eine wachstumsorientierte Denkweise kultivieren

Die Denkweise einer Führungskraft hat großen Einfluss darauf, wie sie einer Krise begegnet, Veränderungen bewältigt und Strategien für die Zukunft entwickelt. Die Denkweise einer Person beeinflusst, wie sie sich selbst und die Welt um sich herum sieht, und kann zu selbst auferlegten Einschränkungen führen. Die Denkweise kann den Unterschied zwischen Erfolg und Misserfolg ausmachen. Was die eine Führungskraft als Bedrohung ansieht, kann eine andere als Chance zum Lernen betrachten. Jeder sieht die Welt durch den Filter seines eigenen Verstandes, und es ist wichtig, sich bewusst zu machen, wie sich die Denkweise auf Verhalten, Entscheidungen und Ergebnisse auswirkt. Ebenso wichtig ist es, zu wissen, dass sich Denkweisen ändern und mit Absicht und Übung kultiviert und entwickelt werden können.

Wachstumsorientierte Denkweise vs. Fixierte Denkweise

In ihrem Buch "Mindset: The New Psychology of Success (Die neue Psychologie des Erfolgs) unterteilt die Psychologin Carol Dweck die Denkweise in zwei allgemeine Kategorien: die fixierte Denkweise und die Wachstumsorientierung. Sie erklärt, dass Menschen mit einer fixierten Denkweise glauben, dass Eigenschaften wie Intelligenz und Talent feststehende Merkmale sind, die nicht durch Anstrengung verbessert werden können. Im Gegensatz dazu glauben Menschen mit einer wachstumsorientierten Denkweise, dass ihr wahres Potenzial unbegrenzt ist, und dass sie ihre Fähigkeiten und Fertigkeiten durch Anstrengung und Entschlossenheit verbessern können. In unsicheren Zeiten kann es für Führungskräfte und ihre Teams von Vorteil sein, eine wachstumsorientierte Denkweise zu kultivieren.

CRESTCOM



Eine wachstumsorientierte Denkweise kann die Widerstandsfähigkeit verbessern und einen positiven Rahmen für die Bewältigung schwieriger Herausforderungen schaffen. Die Überzeugung, dass Menschen lernen, wachsen und sich verändern können, ist für Unternehmen, die vor schwierigen wirtschaftlichen, sozialen und betrieblichen Herausforderungen stehen, unerlässlich. Eine wachstumsorientierte Denkweise hilft Führungskräften, sich bei Bedarf neu auszurichten und Misserfolge und unvorhergesehene Probleme als Chance zu begreifen, um Erkenntnisse zu gewinnen und zukünftige Prozesse, Strategien und Ergebnisse zu verbessern.

Es sollte jedoch nicht davon ausgegangen werden, dass jeder Mensch entweder eine Wachstumsorientierte- oder eine fixierte Denkweise hat. In Wirklichkeit erleben die meisten Menschen die Denkweise auf einem Kontinuum oder einer Mischung aus beiden Denkweisen, die sich in unterschiedlichen Situationen zeigen. Zum Beispiel kann jemand glauben, dass er "nicht gut in Mathe" ist, und diese fixierte Denkweise führt dazu, dass er glaubt, dass weder mehr Übung oder mehr Unterricht seine mathematischen Fähigkeiten verbessern kann.

Dieselbe Person könnte glauben, dass sie eine neue Fertigkeit wie Stricken erlernen kann, wenn sie einen Kurs besucht oder sich ein Video im Internet ansieht, und damit eine Wachstumsmentalität an den Tag legen, wenn sie ein neues Hobby aufnimmt. Ironischerweise ist der Glaube, dass eine Person ihre Umstände immer mit einer Wachstumsmentalität betrachten kann, ein gutes Beispiel für eine fixierte Denkweise. Große Führungspersönlichkeiten wissen, dass Denkweisen dynamisch sind und je nach Situation ausgeglichen oder angepasst werden können.

Die Überzeugung, dass Menschen lernen, wachsen und sich verändern können, ist für Unternehmen, die vor schwierigen wirtschaftlichen, sozialen und betrieblichen Herausforderungen stehen, von entscheidender Bedeutung.

Das menschliche Denken ist weitaus komplexer als zwei allgemeine Kategorien es erfassen können. Es gibt mehrere Möglichkeiten, Denkweisen, die den Erfolg einer Führungskraft fördern oder behindern können, weiter zu kategorisieren. Diese können als Unterkategorien der wachstumsorientierten- oder der fixierten Denkweise betrachtet werden.



Fixierte Denkweise



Lern- vs. Leistungsmentalität

Lernorientierte Führungskräfte lernen gerne neue Dinge und sehen Herausforderungen als Chance, ihre Fähigkeiten zu verbessern und ihre Kompetenz zu steigern. Leistungsorientierte Führungskräfte sind eher darauf bedacht, positiv beurteilt zu werden oder einfach ein negatives Urteil über ihre eigene Kompetenz zu vermeiden. Führungskräfte, die Probleme mit einer Lernhaltung angehen, sind eher bereit, Feedback einzuholen und Lernstrategien anzuwenden, während sie anpassungsfähig und beharrlich bleiben.

Integrative vs. exklusive Denkweise

Eine integrative Denkweise ist für Führungskräfte heute unerlässlich. Integrativ denkende Führungskräfte laden regelmäßig Menschen ein, die anders denken, aussehen oder handeln als sie selbst, und glauben, dass diese Unterschiede als Vorteil genutzt werden können. Im Gegensatz dazu kann eine Führungskraft mit einer eher ausschließenden Haltung zurückhaltend sein und den Umgang mit Menschen, die anders sind, vermeiden, was die Kreativität und Innovation in ihren Teams einschränkt. Exklusiv denkende Führungskräfte sind möglicherweise zu sehr auf Hierarchien fixiert und werden von Mitarbeitern der unteren Ebenen als unnahbar angesehen.

Unternehmerisches vs. isoliertes Denken

Eine unternehmerische Denkweise ist die Fähigkeit, die Leistung des Einzelnen und des Teams mit den Ergebnissen des Unternehmens zu verknüpfen. Führungskräfte mit einer unternehmerischen Denkweise verstehen, dass kein Teil eines Unternehmens in einem geschlossenen Raum arbeitet und dass jedes Teammitglied zum Erfolg der Gruppe beiträgt. Menschen mit einer isolierten Denkweise neigen dazu, ihre Rolle als vom gesamten Unternehmen getrennt zu betrachten und persönliche Ziele über den Erfolg des Unternehmens zu stellen. Indem sie die Teamleistung mit den Ergebnissen des Unternehmens verknüpfen, klären unternehmerisch denkende Führungskräfte die Ziele und verbinden jede Aufgabe mit einem größeren Ziel.

Neue Denkweisen

Es liegt auf der Hand, dass die Denkweise einer Führungskraft einen direkten Einfluss auf den Erfolg ihrer Teams und Unternehmen hat. Wenn Führungskräfte vor schwierigen Herausforderungen stehen, müssen sie sich bewusst machen, wie sich ihre Denkweise auf ihre Entscheidungsfindung und Problemlösung auswirkt. Führungskräfte müssen erkennen, wann sie sich in einer Denkweise befinden, die das Erreichen eines Ziels behindern könnte. Dies setzt voraus, dass sie sich ihrer selbst bewusst werden, um ihre eigene Einstellung zu jedem Zeitpunkt zu verstehen.

Selbsterkenntnis/Selbstwahrnehmung verbessern

Der Autor und Professor an der Universität von Illinois in Springfield, Cam Caldwell. Dr. Cam Caldwell: "Selbsterkenntnis ist eine Anstrengung. Es ist eine bewusste Anstrengung, in das Verständnis dessen zu investieren, wer wir sind, wer andere sind, unsere universellen Regeln, die [wir] im Leben anwenden, und unser Engagement für die Zukunft." Führungskräfte, die Selbsterkenntnis entwickeln, verstehen ihre Werte und Ziele und sind auf den Zweck und die Aufgabe ihrer Arbeit eingestimmt. Die Entwicklung des Selbstverständnisses ist der erste Schritt auf dem Weg von einer fixierten Denkweise zu einer wachstumsorientierten Denkweise.

Es gibt einfache Praktiken, die jede Führungskraft anwenden kann, um ihre Selbsterkenntnis, ihre Selbstwahrnehmung zu verbessern.

- **Selbstbeobachtung.** Jeder kann davon profitieren, wenn er sich die Zeit nimmt, sich bewusst zu machen, wie seine Gedanken, Gefühle und sein Verhalten im Laufe des Tages Menschen und Situationen beeinflussen. Einfache Praktiken wie das Führen eines Tagebuchs können dem Einzelnen helfen, darüber nachzudenken, wie er seine Zeit am Tag verbracht hat und inwieweit dies mit seinen Absichten und Zielen übereinstimmt.



- **Feedback einholen.** Führungskräfte können 360°-Bewertungen durchführen, um besser zu verstehen, wie sie von anderen wahrgenommen werden, und um die Wirksamkeit ihres Führungsansatzes zu messen. Die Einholung von Feedback von Kollegen und Mentoren kann ebenfalls Aufschluss über Verhaltensmuster und verbesserungswürdige Bereiche geben.
- **Meditation.** Meditation ist ein wirkungsvolles Mittel, um sich auf Gedanken und Gefühle einzustimmen. Schon 10 Minuten täglich reichen aus, um die Selbstwahrnehmung zu verbessern, das Immunsystem zu stärken, Stress abzubauen und die geistige Konzentration zu steigern.

Den Geist umschulen

Führungskräfte, die in einer wenig hilfreichen Denkweise feststecken, können zu einer positiven oder wachstumsorientierten Denkweise übergehen, um mehr zu erreichen, indem sie damit beginnen, ihr Gehirn darauf umzustellen, Herausforderungen als Chancen zu sehen.

- Kultivieren Sie Dankbarkeit. Robert A. Emmons, Ph.D., ein führender Forscher auf dem Gebiet der Dankbarkeit, hat mehrere Studien über den Zusammenhang zwischen Dankbarkeit und Wohlbefinden durchgeführt. Dankbare Menschen sind einfühlsamer, widerstandsfähiger in Zeiten von Stress und haben ein höheres Selbstwertgefühl. Schon die Aufzählung von drei Dingen, für die Sie jeden Tag dankbar sind, kann dazu führen, dass sich der Fokus von Problemen auf Chancen verlagert.
- **Tauschen Sie die Rollen, um eine neue Perspektive zu gewinnen.** Eine Möglichkeit, schnell eine neue Perspektive zu gewinnen, besteht darin, die Dinge aus dem Blickwinkel eines anderen zu erleben. Führungskräfte könnten einen Tag lang die Aufgaben eines anderen Teammitglieds übernehmen, um einen Einblick in die Herausforderungen zu erhalten, mit denen diese konfrontiert sind. Wenn man die Abläufe in einem Unternehmen aus einem neuen Blickwinkel betrachtet, kann sich die Wahrnehmung aktueller Herausforderungen verändern und der Geist einer Führungskraft für neue Lösungen geöffnet werden.
- **Förderung der persönlichen Entwicklung.** Um eine wachstumsorientierte Denkweise zu fördern, sollten Führungskräfte für sich selbst und ihre Teams nach Lernmöglichkeiten suchen. Die Teilnahme an einem Entwicklungsprogramm für Führungskräfte oder an einem Workshop für Führungsqualitäten kann Führungskräften und Teams helfen, neue Fähigkeiten zu entwickeln und neue Perspektiven zu gewinnen. Darüber hinaus stärkt das Erlernen neuer Fähigkeiten die wachstumsorientierte Denkweise und erinnert den Einzelnen daran, dass er sich persönlich und beruflich immer verbessern und weiterentwickeln kann.

"Grit" entwickeln

Die Autorin von GRIT, The Power of Passion and Perseverance, Angela Lee Duckworth, Ph.D., definiert "Grit" als die Tendenz, das Interesse an und die Bemühungen um sehr langfristige Ziele aufrechtzuerhalten. Ihre Forschungen haben gezeigt, dass Grit das Markenzeichen von Leistungsträgern ist und vor allem etwas ist, was CRESCENDO Aufmerksamkeit und Übung entwickelt und ausgebaut werden kann.

- **Gehen Sie neuen Interessen nach.** Neue Dinge auszuprobieren kann einschüchternd sein, aber zu lernen, zu scheitern und es noch einmal zu versuchen, ist ein guter Weg, um Resilienz aufzubauen. Führungskräfte, die ihre Komfortzone verlassen und neue Erfahrungen mit Neugierde angehen können, gehen Herausforderungen eher mit einer wachstumsorientierten Denkweise an.
- **Nachanalysen durchführen.** Die Durchführung einer Nachanalyse nach Abschluss eines Projekts ist ein hervorragendes Instrument, um zu analysieren, wo Maßnahmen erfolgreich waren und wo sie gescheitert sind. Führungskräfte, die sich auf diese Übung als Lernmöglichkeit zur Verbesserung künftiger Leistungen konzentrieren, zeigen Mut und fördern ihn in ihren Teams.
- **Optimismus behalten.** Führungspersönlichkeiten, die sich durch Mut auszeichnen, sind optimistisch, leugnen aber nicht, dass schlechte Dinge passieren. Es ist wichtig, das Schlechte zusammen mit dem Guten anzuerkennen, aber der Schlüssel zur Widerstandsfähigkeit in schwierigen Zeiten liegt darin, den Optimismus zu bewahren, dass sich die Dinge immer verbessern können.

Führungskräfte stehen überall vor komplexen Problemen und unvorhergesehenen Herausforderungen. Wenn sie mit einer wachstumsorientierten Denkweise an diese Probleme herangehen, ermöglicht dies Innovationen und fördert die Widerstandsfähigkeit von Unternehmen und Teams. Die wachstumsorientierte Denkweise schwankt zwar im Laufe der Zeit und der Umstände, aber die bewusste Entscheidung für eine wachstumsorientierte Denkweise verbessert die Fähigkeit einer Führungskraft, Hindernisse zu überwinden und ihre Teams dazu zu inspirieren, das Gleiche zu tun.

Referenzen

Duckworth, A. (2020). Grit: The power of passion and perseverance. Paula Wiseman Books.

Dweck, C. S. (2016). Mindset: The new psychology of success. Random House.

Gallo, S. (2020, July 27). The importance of self-awareness in leadership. Training Industry.
<https://trainingindustry.com/articles/leadership/the-importance-of-self-awareness-in-leadership/>.

Gottfredson, R., & Reina, C. (2020, January 17). To be a great leader, you need the right mindset. Harvard Business Review. <https://hbr.org/2020/01/to-be-a-great-leader-you-need-the-right-mindset>.

Morin, A. (2017, November 27). 7 scientifically proven benefits of gratitude that will motivate you to give Thanks year-round. Forbes.
<https://www.forbes.com/sites/amymorin/2014/11/23/7-scientifically-proven-benefits-of-gratitude-that-will-motivate-you-to-give-thanks-year-round/?sh=5d3b9557183c>.

Young Entrepreneur Council. (2015, April 6). 12 ways to shift your mindset and embrace change. Inc.com.
<https://www.inc.com/young-entrepreneur-council/12-ways-to-shift-your-mindset-and-embrace-change.html>.