



Dr. med. Mirriam Prieß

Presseinformation

Schlüsselfaktor für Erfolg: Dialogfähigkeit von Führungskräften steigert Innovationskraft und Unternehmenswert

14. Januar 2015, Hamburg – Knapp 50 Prozent aller Führungskräfte fehlt die entscheidende Grundlage, um Teams und Unternehmen in den Erfolg zu führen: Dialogfähigkeit – so das Fazit einer Langzeitanalyse von der Ärztin und Unternehmensberaterin Dr. med. Mirriam Prieß aus Hamburg. Über 80 Prozent der Unternehmensinsolvenzen sind laut der Expertin auf die unmittelbaren Folgen unfähigen Managements zurückzuführen. Dr. med. Mirriam Prieß: „Der Auswahl der richtigen Führungskräfte kommt heute vor dem Hintergrund starken Wettbewerbs entscheidende Bedeutung zu – die fachlichen Qualifikationen sind meist sehr gut ausgebildet, dies reicht für langfristig erfolgreiche Führung jedoch in der Regel nicht aus.“ Wer sich selbst nicht auf Augenhöhe begegnen kann und mit seinen Mitarbeitern nicht im Dialog steht, kann ganze Abteilungen demotivieren, ausbrennen und am Ende den Erfolg des Unternehmens gefährden.

Im Rahmen ihrer Tätigkeit als Unternehmensberaterin im Bereich Stress- und Konfliktmanagement analysierte die promovierte Ärztin seit 2010 zahlreiche Führungskräfte. Bewertet wurden dabei die entscheidenden Kerneigenschaften Selbstwertgefühl, Dialogfähigkeit und die Fähigkeit zur Selbstreflexion von Managern auf unterschiedlichem Level.

Ursachen mangelnder Teamführung

Dr. Mirriam Prieß: „Nicht selten stehen Menschen in Führungspositionen nicht mit sich selbst im Dialog und können sich nicht auf Augenhöhe begegnen. Im Management äußert sich dies darin, dass Führungskräfte den Blick für die Realitäten verlieren und auf der Flucht vor sich selbst vergeblich versuchen, sich im Superlativ und Erfolg zu retten.“ Am stärksten verbreitet unter den festgestellten Verhaltensmustern ist dabei das Verwechseln von Macht mit Stärke. Prieß: „Wer meint, durch Macht stark zu werden, irrt – Stärke zeigt sich in der Person, nicht in der Position. Führungskräfte können nur Führungsstärke entwickeln, wenn sie sich in sich stark fühlen – dies setzt voraus, dass man sich auch in seinen Schwächen selbstbewusst auf Augenhöhe begegnen kann. Wer sich minderwertig fühlt, fühlt sich schwach und begeht häufig den Irrtum, die fehlende Stärke über Machtposition erreichen zu wollen. Wer mit Macht führt, führt seine Mitarbeiter dorthin, wo er selbst innerlich steht – in die Ohnmacht.“

Der Blick für den einzelnen Mitarbeiter und die Sache geht verloren, ein Dialog mit Teammitgliedern ist ebenso wenig möglich wie die richtige Beurteilung von unternehmerischen Möglichkeiten und Unmöglichkeiten. Mit steigender Unzufriedenheit der Mitarbeiter und verschwendeten Ressourcen wird letztendlich die Innovationskraft und Produktivität von Unternehmen empfindlich erschüttert. Über 25.000 Firmen gehen jährlich in Deutschland in die Insolvenz. Jeder fünfte Arbeitnehmer hat innerlich gekündigt und über die Hälfte dieser würden ihren Chef direkt entlassen, wenn sie



Dr. med. Mirriam Prieß

könnten. Denn ist der Glaube an die Führung in Unternehmen erst einmal verloren, folgt schnell der Glaube an die Sache – und bei vielen Mitarbeitern am Ende der Glaube an sich selbst.

Dialog als Kernelement erfolgreicher Unternehmensführung

Die Grundlage einer erfolgreichen Unternehmensführung ist deshalb ein gesunder Selbstwert und die Fähigkeit zum Dialog auf Augenhöhe. Denn nur wer um seinen Wert weiß, kann um der Sache willen handeln und seinen Mitarbeitern wertschätzend begegnen. Dabei heißt Dialog nicht, immer gleicher Meinung zu sein. Aber eine Ansage nach dem Motto „Ober sticht Unter“ tötet Kommunikation und schwächt alle Beteiligten. Prieß: „Dialog heißt, dem anderen offen, auf Augenhöhe zu begegnen und dazu in der Lage zu sein, die Position des anderen in jedem Moment wiederzugeben. Kennzeichen ist, die Situation am Ende anders zu verlassen, als man sie begonnen hat. Vielen Führungskräften ist gar nicht bewusst, dass der Dialog Grundlage für eine gesunde Unternehmenskultur und diese Voraussetzung für langfristigen Erfolg ist.“ Ihre Unfähigkeit äußert sich häufig durch die Erwartung an das Umfeld, die „eigene Welt“ zum Maßstab zu nehmen. So wird Innovation bereits im Ansatz erstickt. Auch die Fähigkeit der Selbstreflexion und Veränderung ist bei vielen Führungskräften oft nicht ausgeprägt. Prieß: „Häufig wird Erkenntnis bereits mit Veränderung und Lösung gleichgesetzt. Dies ist aber falsch. Erkenntnis ist der kleinste Schritt – die größte Herausforderung ist die darauf folgende konsequente Veränderung. Viele gestehen zwar Fehler ein, sind aber nicht bereit, nötige Veränderungen umzusetzen. Das führt zu weiterer Frustration aller Beteiligten.“

Branchen im Fokus

Die gute Nachricht: Führungskräfte können sich ändern, doch dabei ist der Wille für einen echten Veränderungsprozess dringende Voraussetzung. Dafür muss bei den Betroffenen die Erkenntnis reifen, dass der eigene innere Wert nicht von Erfolg und Leistungsfähigkeit in Beruf und Position abhängt. Prieß: „Dieser ‚Schalter‘ kann eine neue Sichtweise bei den Betroffenen öffnen – und sie neben fachlich versierten Managern auch zu starken und empathischen Führungspersönlichkeiten reifen lassen.“ Deshalb sollte bei der Einstellung von Führungskräften darauf geachtet werden, ob diese – abgesehen von ihren fachlichen Qualifikationen – auch über ausreichend Qualifikationen auf der menschlichen Ebene verfügen und bereit sind zum gegenseitigen Austausch und zur Begegnung mit ihren Mitarbeitern.



Dr. med. Mirriam Prieß

Dr. med. Mirriam Prieß:

Dr. med. Mirriam Prieß (Hamburg), Jahrgang 1972, ist Ärztin und gehört zu den führenden Unternehmensberaterinnen Deutschlands im Bereich Gesundheitsmanagement. Nach ihrem Medizinstudium an der Universität Hamburg mit anschließender Promotion im Bereich Psychosomatik und Weiterbildung in tiefenpsychologisch fundierter Psychotherapie war sie 8 Jahre in einer Hamburger Fachklinik tätig und unter anderem für den Behandlungsschwerpunkt Ängste, Depressionen und Burnout verantwortlich. Seit 2005 berät sie Unternehmen, ist im Einzelcoaching von Führungskräften im Bereich Konflikt- und Stressmanagement tätig und hält Schulungen und Vorträge im Bereich Gesundheitsmanagement und Prävention mit Schwerpunkt Burnout. Außerdem gründet sie derzeit eine Stiftung und arbeitet an ihrem dritten Buch, das im September 2015 erscheint.

Weitere Informationen:

Deutscher Pressestern® Public Star®

Bierstadter Str. 9 a, 65189 Wiesbaden, Germany

Romy Cutillo, E-Mail: r.cutillo@public-star.de

Tel.: +49 611 39539-14 / Fax: +49 611 301995

Catherine Gärtner, E-Mail: c.gaertner@public-star.de

Tel.: +49 611 39539-17 / Fax: +49 611 301995

Diesen Text mit den dazugehörenden Fotos können Sie auch im Internet abrufen unter www.deutscher-pressestern.de und www.public-star.de.

Abdruck honorarfrei – Belegexemplar erbeten. Achtung, Copyright: Fotos nur mit Quellenangabe und mit diesem Thema.