



«Demut ist die Mitte zwischen Kleinmut und Hochmut.» An diesen Satz eines CEOs, der gerade vor seinem Kader über Werte sprach, erinnere ich mich noch gut. «Etwas mehr Demut würde uns gut zu Gesichte stehen...», fuhr er fort. Ist das generell so?

Demut

Heute nehme ich die Demut mal unter die Lupe. Braucht es im Berufsleben Demut, um die richtige Haltung an den Tag zu legen? Ist der Begriff veraltet oder gerade heute aktuell?

Immerhin steckt *Mut* in *Demut* - den braucht es heute in Unternehmen und als Führungskraft auf jeden Fall, ja – auch als Mitarbeiter oder Mitarbeiterin. Denn wer alles bewahren will, wird vielleicht deshalb viel verlieren. Besser als *Kleinmut* ist die *Demut* auch. Kleinmut hilft selten und hindert uns nur daran, die von uns im Beruf erwartete Rolle zu verstehen und einzunehmen. Wie ist es dann mit dem Hochmut (der Überheblichkeit)? Auch keine Alternative.

Die Demut steht also gar nicht so schlecht da. Wenn, ja wenn da die althochdeutsche Bedeutung nicht immer noch präsent wäre: Wer demütig ist, akzeptiert eine niedere, dienende Rolle, ohne Ambitionen nach oben – Unerreichbares bleibt für ihn unerreichbar. Genau diese Haltung reicht auf keiner Stufe mehr. Ich begegne immer wieder Führungskräften, deren grösstes Glück im Berufsleben es war, dass lange vor ihnen Menschen ein tolles Business Modell entworfen und mit diesem ein erfolgreiches Unternehmen aufgebaut haben. Dies irgendwie nur am Laufen zu halten, ist keine Spitzenleistung. Führung, Tatkraft, Sozialkompetenz und Mut sind gefragt.

Wer sich einbringt und Team Play umsetzt, der prägt die Kultur mit einer Portion Demut tatsächlich auf gute Art und Weise. Beispielsweise so:

- Führungskräfte respektieren die Beiträge, die zu einem Erfolg geführt haben und lassen vor allem ihre Teammitglieder gut aussehen.
- Auch Mitarbeiter leben untereinander eine echte Feedback-Kultur, weil es dann mit vielen Qualitäten im Alltag besser vorwärts geht.
- Leistungsträger geniessen ihre Erfolge mit dem Team – und verzichten darauf, sich ganz besonders wichtig zu nehmen.
- CEOs führen nicht von oben herab und auf Distanz, sondern nah, dort wo es geht. Sie zeigen, dass Führungsgrundsätze auch für sie gelten.
- Verwaltungsräte nehmen hier und da am Leben im Unternehmen teil, weil sie Team Play vorleben und nicht elitäres Getue.

Frohes Schaffen und ein werteorientierter Freitagsgross aus Meggen.

Jörg Neumann


joerg@nzp.ch

Schenken Sie Wissen mit Wirkung weiter! Anmeldungen via <http://www.nzp.ch>