

Growth Mindset in der Führung

Kontinuierliches Lernen als Schlüssel zum Erfolg

Im Kontext der Führung schafft das Konzept des Growth Mindset einen Rahmen, in dem Mitarbeitende und Führungskräfte über sich hinauswachsen. Es ist die Grundlage für eine Kultur des kontinuierlichen Lernens. Die Entwicklung eines Growth Mindsets ist in der heutigen Arbeitswelt entscheidend für den Erfolg jeder Führungskraft und jeder Organisation.

Von *Claudia Buzzelli*

Welche Führungskraft kennt das nicht? Mitarbeitende zeigen wenig Motivation, vermeiden Herausforderungen, haben Angst vor Fehlern und bleiben bequem in ihrer Komfortzone sitzen. Wenn Mitarbeitende nicht mitziehen, keine Risiken eingehen und Veränderung meiden, hemmt das Veränderungsfähigkeit und die Innovationskraft einer Organisation erheblich

Was tun? Ein interessanter Lösungsansatz bietet das Konzept des Growth-Mindset, das von der renommierten Psychologin Carol S. Dweck¹ entwickelt wurde. Es besagt, dass Fähigkeiten und Talente durch harte Arbeit und Ausdauer entwickelt werden können. Im Gegensatz dazu glauben Menschen mit einem Fixed Mindset, dass Eigenschaften angeboren und unveränderlich sind – und es sich deshalb gar nicht lohnt, sich anzustrengen. Dwecks Forschung hat gezeigt, dass die Überzeugung, dass man sich durch Anstrengung und Lernen verbessern kann,

nicht nur die persönliche Entwicklung fördert, sondern auch das Selbstvertrauen und die Leistung steigert.

Innerhalb eines Teams wirkt das Growth Mindset jedes einzelnen Mitarbeitenden und beeinflusst so die gesamte Organisation. Im Gegensatz zum Fixed Mindset, welches die Organisation lähmt und eine negative Kultur geprägt von Schuldzuweisung, Neid und Konkurrenzdenken nährt, fördert das Growth Mindset die Zusammenarbeit und das kontinuierliche Lernen.

Die Rolle des Growth Mindsets in der Führung

Weil ein wachstumsorientierter Denkansatz eine enorme Wirkung auf das Team und die Organisation hat, ist es für Führungspersonen erfolgsrelevant, ein Verständnis dafür zu entwickeln und zu verstehen, wie sie zuerst bei sich selbst und aber auch innerhalb ihrer Organisa-

tion ein Growth Mindset fördern können. Führungskräfte mit dieser Denkweise schaffen eine Kultur, die Kreativität, Risikobereitschaft und kontinuierliches Lernen fördert. Satya Nadella, CEO von Microsoft,² ist ein herausragendes Beispiel für eine Führungspersönlichkeit, die das Growth Mindset verkörpert. In seiner Amtszeit als CEO hat Nadella die Kultur des Unternehmens grundlegend verändert, indem er Innovation und Zusammenarbeit durch die Entwicklung von Growth Mindset gefördert hat.

Persönliche Entwicklung als Führungskraft

Die Entwicklung eines Growth Mindsets innerhalb einer Organisation beginnt bei der Führungsperson selbst. Es geht darum, kontinuierlich an sich selbst zu arbeiten. Führungskräfte sollten sich darauf konzentrieren, ihr eigenes Mindset zu kultivieren, indem sie ihre Denkmuster und Überzeugungen aktiv hinterfragen, Rückschläge als Lernmöglichkeiten betrachten und sich ganz bewusst neuen Herausforderungen stellen.

Ohne das eigene Denken und Handeln konstant zu reflektieren, ist es nicht möglich, ein starkes Growth Mindset zu entwickeln. Dazu gehört Selbstreflexion, der Austausch mit einem vertrauten Sparringpartner oder Coach, genauso wie auch sich regelmässig Feedback von Kollegen und Mitarbeitenden einzuholen. Dies ermöglicht es Führungskräften, ihre Stärken und Schwächen zu erkennen und gezielt an ihrer persönlichen und beruflichen Entwicklung zu arbeiten.



Elemente eines Growth Mindset



Förderung im Team

Um eine Umgebung zu schaffen, welche die Entwicklung eines Growth Mindsets ermöglicht, ist eine enge Zusammenarbeit zwischen Führungskräften und dem Team erforderlich. Führungspersonen sind in der Verantwortung, ein sicheres Arbeitsumfeld zu etablieren, in dem Mitarbeitende sich frei äussern können, ohne Angst vor negativen Konsequenzen zu haben. Gegenseitiger Respekt, Wertschätzung und Vertrauen sind die Voraussetzungen für Motivation und gute Zusammenarbeit. Dazu gehört auch eine Feedbackkultur, die nicht auf Schuldzuweisungen basiert, sondern Feedback als Chance zur persönlichen Entwicklung sieht.

Können Führungskräfte zudem offen über ihre eigenen Erfahrungen mit Herausforderungen, Erfolgen und Rückschlägen sprechen, dienen sie als Vorbilder und laden Mitarbeitende ein, sich authentisch mit ihrer ganzen Persönlichkeit im Team einzubringen.

Ein wesentlicher Bestandteil der Entwicklung eines Growth Mindsets im Team besteht darin, Mitarbeitende einzuladen, aktiv am Innovationsprozess teilzunehmen, neue Ideen einzubringen und auch Risiken einzugehen. Aus vielfältigen Perspektiven und Erfahrungen entstehen kreative Lösungen, effiziente Prozesse, kundenorientierte Dienstleistungen oder innovative Produkte.

Darüber hinaus sollten Führungskräfte sicherstellen, dass Mitarbeitende individuelle Lernmöglichkeiten zum Beispiel die Mitarbeit bei Spezialprojekten bekommen, bei denen sie Erfahrungen sammeln, wachsen und ihr volles Potenzial entfalten können.

Umgang mit Widerstand

Mit grosser Wahrscheinlichkeit wird man bei der Entwicklung von einem Growth Mindset im Team auf Widerstand stossen. Einige Mitarbeitende werden skeptisch gegenüber Veränderungen sein oder an ihren festgefahrenen Überzeugungen festhalten. Andere sind eher zurückhaltend, weil es für sie ungewohnt ist, neue Wege zu gehen. Führungspersonen brauchen Geduld und eine Strategie, um diese Hürden zu überwinden. Eine vertrauensvolle Beziehung, transparente Kommunikation, die Bereitschaft zuzuhören und Unterstützung anzubieten, sowie die Fähigkeit, Beharrlichkeit zu zeigen, sind Voraussetzung für das Gelingen.

Ein effektiver Ansatz, um den Widerstand zu überwinden, besteht darin, die Vorteile eines Growth Mindsets klar zu kommunizieren und konkrete Schritte aufzuzeigen, wie Mitarbeitende selbst davon profitieren. Indem Führungskräfte den Nutzen eines Growth Mindsets für die persönliche und berufliche Entwicklung hervorheben und konkrete Unterstützung anbieten, können sie Mitarbeitende dazu ermutigen, neue Perspektiven zu sehen und sich in kleinen Schritten aus ihrer Komfortzone herauszuwagen.

Entwicklung des eigenen und Förderung des Growth Mindsets im Team

Neben der Schaffung eines Umfelds, das psychologische Sicherheit, ein authentisches Miteinander und Entwicklungsmöglichkeiten bietet, können Führungspersonen ihr eigenes Growth Mindset und das ihrer Mitarbeitenden durch gezielte Massnahmen fördern. Dazu gehören zum Bei-

spiel regelmässige Schulungen und Workshops zum Thema Growth Mindset, in denen Führungskräfte und Mitarbeitende lernen, wie sie ihre Denkmuster erkennen und verändern können. Darüber hinaus sollten Führungskräfte ihre Teams ermutigen, ambitionierte Ziele zu verfolgen und sich immer wieder bewusst neuen Herausforderungen zu stellen.

Langfristige Vorteile

Eine Kultur des Wachstums stärkt die Motivation von Führungskräften und Mitarbeitenden mit Wirkung auf die Leistung. Darüber hinaus trägt ein Growth Mindset zur Förderung von Innovation und zur Anpassungsfähigkeit einer Organisation bei, was entscheidend ist, um in einem sich ständig verändernden Markt erfolgreich zu sein. Durch den Aufbau einer starken Grundlage für kontinuierliches Lernen und Wachstum können Führungskräfte langfristig einen nachhaltigen Erfolg für sich und ihre Organisation sichern.

Quellen

- 1 Mindset: The New Psychology of Success (English Edition) eBook: Dweck, Carol S.: Amazon.de: Kindle-Shop
- 2 Satya Nadella at Microsoft: Instilling a Growth Mindset – London Business School



Claudia Buzzelli, Geschäftsführerin von Buzzelli Leadership Development, ist eine engagierte Trainerin und Business Coach. Sie unterstützt Führungskräfte dabei, ihr Potenzial zu entfalten und ihre Leadership-Qualitäten auf den Next Level zu bringen. Sie verfügt über langjährige Führungserfahrung in der Finanzdienstleistungsbranche und Weiterbildung