

# Raus aus der Egofalle – Mut zu mehr De-Mut!

Es wird viel darüber geschrieben, wenig «Sinn-Volles» darunter verstanden und noch seltener darüber tiefsinnig gesprochen: was den Manager zu einem wirklich mutigen Leader werden lässt. Wer sich selbst zur Hauptsache geworden ist, findet kaum mehr aus dem falschen Selbst-Bewusstsein (oder aus der «Ich-AG») heraus. Diese Egomanie, die weltweit die Führungsetagen erreicht hat, macht den Weg auf der Karriereleiter mit Ziel «Erfolg» zu einem mehr und mehr psychologisch, philosophischen und immer weniger betriebswirtschaftlich logischen Thema.

Selbstverliebtheit führte nicht nur bei Narziss ins Verderben; aber warum sollten wir Sagen Glauben schenken?... Zu diesem Verhalten gehört vor allem die völlige Immunität gegenüber Selbstzweifeln und fremder Kritik, was zu einer Entfremdung der Warnsignale, auch genannt Bauchgefühl, und damit zu desaströsen und einseitig greifenden Entscheiden und Folgen daraus führen muss.

Wenn Manager Administratoren werden, die nicht nur um ihretwillen wie Marktschreier durch die Reihen gehen, um ihre Grösse zu verteidigen oder erst um diese entstehen zu lassen, sondern dann auch noch die Gesellschaft, deren ethische Grundregeln missachten und die Gemeinschaft nicht mehr als lohnenswerte Institution erleben, dann geht die Tugend, und damit die De-Mut verloren.

**Demut ist eigentlich nichts anderes als eine Vergleichung seines Wertes mit der moralischen Vollkommenheit.**

*Emanuel Kant*

Mut wird dann verwechselt mit Macht und De-Mut mit Erniedrigung! Längst missbraucht ist dieses Wort, es wird – so der Hoffnungsschimmer – erst dann eine Renaissance erleben, wenn wir bereit sind, es in seiner ursprünglich edlen Definition wiederzufinden, anzunehmen und zu inkarnieren!

## Wortstamm von Demut heisst übersetzt: Mut zum Dienen!

Hätten Sie diesem Wort solche Noblesse zugetraut? Wohl kaum. Sind wir nicht alle häufig gefangen in der Verwendung und dem täglichen Leben von weit minderwertigen kleinkarierten Lebensstrickmustern, welche – wenn wir ehrlich sind zu uns und zu anderen – genau diese ursprünglich alten Fähigkeiten und Charakterzüge als unnötig oder im

## 4 M für mehr De-MUT oder...

Mut	Mass	Menschlichkeit	Methodik
Zivilcourage	Respektvoll	Zuwendend	Systematisch
Exponierend	Zurückhaltend	Hilfsbereit	Prozessorientiert
Experimentierfreudig	Machen lassen	Pflege des Einzelnen	Zielorientiert
Fehlerfreundlich	Fragen – sagen	Teambildend	Mit Konsequenz

...Mensch muss Menschen mögen

schlimmsten Fall sogar als lächerlich darstellen lassen?

Es muss sich lohnen, Führung wieder als etwas zu verstehen, das mutig für den Menschen und dann erst für die gute Sache nach vorn tritt und demütig bleibt, in einer Umsetzung, die den Menschen und der Gesellschaft und nicht nur dem eigenen Ruhm dient.

## Mut in der Führung – Demut im Denken!

Es braucht 3 Dimensionen, die das Managementverhalten nachhaltig neu prägen:

- 1. Mut:** ethisch & betriebswirtschaftlich vereinbarte Führung
- 2. Sanftmut:** Güte & Herzlichkeit am Menschen, der Aus-Führung erst ermöglicht
- 3. Langmut:** Geduld, Durchhaltewillen & Biss, für Nachhaltigkeit und Bestand!

## Die Generation De-Mut ist im Kommen!

Wir sollten sie alle willkommen heissen, anstatt sie mit selbstgefälliger Arroganz zurückzubinden, weil der eigene Blick in den Spiegel immer noch zu schmerzhaft ist! Die gute Nachricht: Ein wandelbares neues Verständnis für dieses Thema kann uns wieder zu dem zurückführen, wozu Wirtschaft und Führung im Ursprung gedacht sind: «sozio-technische Systeme» zu bilden; wie das Wort «sozio» verrät,

zum Wohl des Einzelnen, dann «technisch» der Firma und somit der ganzen Gesellschaft! Das Wort in Gottes Ohren oder all jener, die sich erlauben, gescheiter, Verzeihung... ..weiser und mutiger zu werden in ihren Entscheiden und demütiger mit Menschen und deren Platz in der Gemeinschaft umgehen. Dazu gehört vor allen Dingen, sich wirklich mit den Mitarbeitenden auseinanderzusetzen und zu kommunizieren, das Bauchgefühl in Entscheidungen einzubeziehen ... und viel Zeit zum Zuhören.



Corinne Hobi, Geschäftsführerin dia-logue GmbH, ist Betriebswirtschaftlerin und Betriebspsychologin. Sie ist bekannt für «Fit 4

Leadership» – mit Führung hart in der Sache, herzlich am Menschen – zum Erfolg.



**dia-logue GmbH**  
Beratung & Training  
**Corinne Hobi**  
Oleanderstrasse 13  
8050 Zürich  
Tel.: +41 44 492 02 02  
info@dia-logue.ch  
www.dia-logue.ch