

URL: <http://www.manager-magazin.de/unternehmen/karriere/star-wars-das-lehrt-das-erwachen-der-macht-ueber-mitarbeiterfuehrung-a-1070006.html>

zuletzt aktualisiert: 31. Dezember 2015, 13:13 Uhr

---

Der 6D-Leader

# Mitarbeiter führen wie bei "Star Wars"

---

Von Michaela Bürger

---

Das Erwachen der Macht der Persönlichkeit. Was Star Wars und die Führung der Zukunft verbindet!

Waren Sie schon im Kino? "Star Wars" beschreibt den andauernden Kampf zwischen Gut und Böse, zwischen der hellen und der dunklen Seite der Macht. Noch aus den älteren Teilen ist uns Meister Joda in Erinnerung. Im jungen Luke Skywalker erweckte er die gute Macht - die schon in seiner Persönlichkeit verankert war - um aus ihm einen Jedi-Ritter und fähige Führungskraft zu machen.

In einer Zukunft aus rasantem Wandel und hartem Wettbewerb müssen Führungskräfte wie Luke Skywalker mehr denn je über Eigenschaften verfügen, die es Ihnen ermöglichen, die richtigen Mitarbeiter zu finden, zu motivieren, zu entwickeln und an sich zu binden. Und zwar genau in der Reihenfolge.

Es mag heute noch funktionieren, Mitarbeiter einzustellen und sie zu "beschäftigen". Morgen ist Mitarbeitergewinnung und -Führung ein klares Kriterium für Vorsprung vor dem Wettbewerb. Aber das wissen Sie bereits alles!

Welche Galaxie bringt also diese Menschen hervor, die Unternehmen morgen und übermorgen in eine vielversprechende Zukunft führen können? Woran können die Luke Skywalker's für das eigene Unternehmen erkannt werden, wenn man selbst keine Ähnlichkeit mit Meister Joda hat?

Fakt ist, dass die Entwicklung von der Industriegesellschaft in eine Informationsgesellschaft auch in der Führung einen Quantensprung bedeutet.

Führungskräfte sollen kleinste, voll funktionsfähige Unternehmenseinheiten schnell aufbauen und steuern können. Virtuelle Präsenz, weltweite Reichweite, Schnelligkeit in einer vernetzten Organisation und dezentrale Produktion sind die Rahmenbedingungen.

Mit Wissens- und Informationsvorteilen gelingt es bereits heute, den Wettbewerb zu überflügeln. Die

Rendite der Zukunft erwirtschaftet sich aus der produktiven Verteilung von Informationen und dem effizienten Einsatz der menschlichen (Kreativ-) Ressourcen.

Auf der Grundlage neuester Erkenntnisse aus der Führungsforschung und auf Basis der Wettbewerbsvorteile in der Informationsgesellschaft wurden in unserem Unternehmen sechs Dimensionen identifiziert, die für die Führungskraft von Morgen unverzichtbar sind.

Den neuen Archetypus aus der Galaxie der Wissensgesellschaft nennen wir den "The Six Dimension (6D)-Leader" - dessen Macht und Stärke entwickelt sich aus der Verbindung von Fähigkeiten aus sechs Dimensionen!

Selbstredend ist, dass mit dem 6D-Leader ein Idealbild beschrieben wird, das es in seiner vollen Ausprägung in jeder Dimension so nicht geben kann. Es dient vielmehr als Identifikations- und Entwicklungsmodell für die Führungskräfteentwicklung und ist international anwendbar.

Wie kann nun der 6D-Leader in seinen sechs Dimensionen beschrieben werden?

### **Nerven stark wie Drahtseile**

Interessanterweise wird heute in keinem Führungsmodell aufgeführt, dass der 6D-Leader sich klar vor Augen zu führen hat, welche physischen und psychischen Belastungen er im Führungsalltag zu meistern hat.

Der 6D-Leader der Zukunft sucht daher aktiv nach Wegen, die Widerstandskraft seines Körpers und seines Geistes zu stärken. Er ist weniger Leistungssportler, als vielmehr Trainer in eigener Sache. Das sich selbst gesteckte Ziel hat er klar vor Augen: Seine Nerven stark wie Drahtseile zu weben, und die Schultern für hohe Lastenaufnahmen zu verbreitern. Denn Führung bedeutet für ihn, jede Extra-Meile wie die erste Meile zu stemmen.

Hohe Taktung und flottes Tempo gehören zu seiner Grundausstattung. Bei Problemen beschäftigt er sich nicht zu ausgiebig mit der Ursachenforschung, sondern agiert aktiv und lösungsorientiert. Das kreative Denken aller Beteiligten sowie das Arbeiten in Alternativen prägen die systematische und umsichtige Vorbereitung der - dann konsequent getroffenen - Entscheidung. Er sieht die Chancen und kennt die Risiken, wenn er an die fokussierte Umsetzung geht, die sich durch Präzision und Perfektion auszeichnet. Der Mut für Visionen sowie der Sinn für das Machbare sind bei ihm fein ausbalanciert.

Beim 6D-Leader entsprechen sich innere Haltung und äußerer Umgang. Er orientiert sich selbst an seinen gefassten und gefestigten Prinzipien und Einstellungen. Er hat gelernt, die destruktiven Kräfte des Egos, der Gier und der Angst im Zaum zu halten. Mit seiner Empathie besitzt er den Schlüssel zum Verständnis anderer Menschen. Durch kühlen Kopf und wachem Verstand gelingt es ihm daher, sich im Führungsalltag jederzeit Klarheit über Menschen und Situationen zu verschaffen.

Die Vielfalt der Sichtweisen seines diversen Teams leiten, prägen und festigen die Entscheidungen des 6D-Leader. Er holt sich zudem gezielt Hilfe und Unterstützung von internen wie externen Experten zu Fach- und Führungsfragen. Dabei bedient er sich auch seines persönlichen und digitalen Netzwerks oder befragt gar - ohne Berührungängste - den Wettbewerb. Er begegnet Menschen gegenüber - unabhängig von formalem Rang und Intellekt - mit hoher Wertschätzung und Respekt. Dabei verfolgt er das Ziel, sich in das Befinden und die Motive seines Gegenübers einzufühlen, um daraus klare Schlüsse für sich und den Gesprächspartner zu ziehen.

Als vordergründige Quelle seiner Autorität hat für den 6D-Leader der Titel auf seiner Visitenkarte definitiv ausgedient. Persönliche Autorität erwirbt er vielmehr im täglichen Handeln mit den Menschen in seinem Umfeld, ob im Unternehmen oder beim Kunden. Er verschafft sich Respekt und Akzeptanz sowohl im

fachlichen, als auch im persönlichen Bereich. Seine Einschätzungscompetenz gegenüber Menschen und Themen ist sein Kapital, das er gezielt für die gemeinsame Suche nach der besten Lösung einsetzt.

Dabei strahlt er eine natürliche Führungsaura aus, die ein Gefühl von Verlässlichkeit, Sicherheit und Aufgehoben sein erzeugt.

Die formelle Verantwortlichkeit ist dem 6D-Leader wohl bekannt, das Gefühl dafür, welche Verantwortung ihm damit übertragen wird, generiert er aus sich selbst heraus. Er nimmt die ihm daraus erwachsenen Rechte und Pflichten gerne an, und er legt ständig Rechenschaft über deren Erfüllung vor sich selbst ab.

Dabei ist er sein größter Kritiker - er kontrolliert und reguliert sich selbst.

Die Freude an der Übernahme von Verantwortung dient als ständige Triebfeder für die verlässliche Erfüllung seiner Führungsaufgabe.

Konstitution, Haltung, persönliche Autorität, Zieleffizienz, Interaktion und Selbstverantwortung sind wesentlich, um zukunftsfähig, erfolgreich und nachhaltig zu führen.

Nutzen Sie das neue Jahr, um damit zu beginnen, Ihre Führungskräfte nach diesen veränderten Dimensionen auszusuchen - und es wird ein Erfolgreiches werden, denn in der Wissensgesellschaft ist der Mensch das Maß aller Dinge. Die Zukunft erfordert ein Quantensprung. Springen Sie - die Zeit ist reif!

*Michaela Bürger ist Mitglied der [MeinungsMacher](#) von [manager-magazin.de](#). Trotzdem gibt diese Kolumne nicht notwendigerweise die Meinung der Redaktion des manager magazins wider.*

---

#### Mehr zum Thema:

So geht weibliche Führung richtig: Bloß keinen Mann im Rock! (manager magazin)

<http://www.manager-magazin.de/unternehmen/karriere/frauen-in-fuehrungspositionen-so-geht-weibliche-fuehrung-richtig-a-1062630.html>

Unternehmensführung: Der CEO von 2040: Weiblich, technik-begeistert und umweltbewusst (manager magazin)

<http://www.manager-magazin.de/unternehmen/artikel/a-990013.html>

MeinungsMacher

<http://www.manager-magazin.de/extra/artikel/a-1013332.html>

---

© manager magazin 2015

Alle Rechte vorbehalten

Vervielfältigung nur mit Genehmigung der manager magazin Verlagsgesellschaft mbH