

Wie Persönlichkeitswissen Transformationen beschleunigt

Um marktfähig zu bleiben, sind Führungskräfte permanent gefordert. Prozesse werden angepasst, neue Technologien eingeführt, Strategien überarbeitet. Dennoch bleibt die Wirkung oft begrenzt, was meist nicht an den Konzepten liegt.



Simone May
Geschäftsführerin

Simone May, Geschäftsführerin der Or.an.ge. Consulting GmbH, ist Unternehmensberaterin. Sie arbeitet eng mit dem Top-Management, damit die Umsetzung der Vorhaben gelingt. Dabei vermittelt sie Menschenkenntnis als Erfolgshebel für nachhaltige Veränderungen.

Frau May, Sie begleiten Organisationen in Veränderungsprozessen. Woran scheitert Transformation aus Ihrer Sicht am häufigsten?

Meistens nicht an der Strategie, sondern an der internen Kommunikation. Das Management investiert viel Zeit in Pläne, widmet sich aber zu wenig der Frage, wie Menschen mit Veränderungen umgehen. Dadurch bleiben Potenziale ungenutzt. In unserer Arbeit bei Or.an.ge. zeigt sich immer wieder, dass der Schlüssel, ob Maßnahmen greifen oder versanden, darin liegt, Individuen in ihrer Individualität passend anzusprechen.



Die Menschen im Unternehmen sind die entscheidende Ressource, um voranzukommen.

– Simone May,
Geschäftsführerin

Sie arbeiten hierzu mit dem Enneagramm. Welche Perspektive eröffnet dieses Modell?

Das Enneagramm macht Denk- und Handlungsmuster nachvollziehbar, die oft unbewusst wirken und das Verhalten von innen heraus steuern. Ganz wesentlich ist dabei die Persönlichkeit der Führungskraft selbst. Dessen Haltung zur Transformation und der Umgang mit sich selbst und anderen entscheidet, ob die Umsetzung stagniert – z. B. weil persönlichkeitspezifisch Konflikte vermieden werden,

Bestehendes bewahrt wird oder die Angst vor Risiken hemmt – oder sich die Führungskraft auf Neuerungen freut, enthaltene Chancen vermittelt und als Visionär begeistert.

Woran zeigt sich im Alltag, ob Führung wirklich wirksam ist?

Erfolgreiche Führungskräfte reflektieren sich selbst und entwickeln sich weiter. Sie richten ihr Verhalten an den Anforderungen aus, bleiben aber authentisch und integer. Sie schaffen Orientierung und gehen als Leader voran, indem sie wertschätzend und respektvoll führen. Wer auf die Sachebene fokussiert, Zwischenmenschliches ausblendet und in der eigenen Komfortzone bleibt, lässt blinde Flecken unbearbeitet und verliert an Kraft.

Wenn ein Unternehmen mit Ihnen arbeitet: Was ändert sich durch den Einsatz des Enneagramms in der Transformationsarbeit?

In Unternehmen, in denen Menschen in ihrer Persönlichkeit gesehen und angenommen werden, steigt die Motivation. Entscheidungen erfahren mehr Zustimmung, wenn Menschen bedürfnisorientiert überzeugt werden. Mögliche Konflikte können antizipiert und konstruktiv genutzt werden. Führungskräfte verstehen Widerstand als Ausdruck unterschiedlicher Bedürfnisse und kommunizieren angemessen. Das fördert die Produktivität in Teams und stärkt das Unternehmen.

Warum wird der Einfluss von Persönlichkeit in Organisationen noch immer unterschätzt?

Weil der Fokus auf C-Ebene, erst recht unter Druck, zu stark auf Zahlen, Daten und Fakten liegt. Die Menschen im Unternehmen sind jedoch die entscheidende Ressource, um voranzukommen. Deren Alltagsverhalten prägt die Unternehmenskultur. Verkennt man diesen Zusammenhang, setzt man unnötig Kraft, Geld und Zeit aufs Spiel.

Text **Thomas Soltau**

Weitere Informationen unter:
www.orange-consulting.de



Hier gibt es auch Simone Mays Buch »Typisch! So verstehen Sie Ihre Chefs und Kollegen mit dem Enneagramm«. Zur Anwendung des Persönlichkeitsmodells im Business.