

Je mehr man erwartet, umso höher ist die Leistung

Bereits 1969 verfasste der amerikanische Unternehmensberater Prof. J. Sterling Livingston seine Thesen zu „Pygmalions Gesetz“, die bis heute nichts an Relevanz eingebüsst haben. Diesen Klassiker unter den Leitideen für Führungskräfte möchte ich Ihnen im aktuellen Erfolgstipp wieder näher bringen.

Die zwei generellen Grundannahmen des Pygmalion-Effekts lauten dabei:

- Hegen Führungskräfte hohe Erwartungen, werden Mitarbeiter/innen wahrscheinlich überdurchschnittliches Leisten *und*
- Mitarbeiter/innen tun oft genau das, was ihrer Ansicht nach von Ihnen erwartet wird.

Pygmalion – Hab' ich doch schon mal gehört...

Wissen Sie noch, wer Pygmalion war? Richtig: Es war dieser mythische, kyprische König, der sich aus Elfenbein die Statue seiner idealen Gefährtin schnitzte und sich prompt in sein Werk verliebte. Aphrodite hatte dann ein Einsehen und für den armen Tropf die Statue zum Leben erweckt.

Vielleicht kennen Sie den Begriff aber auch im Zusammen mit dem Erfolgsmusical von George Bernhard Shaw, bei dem das Blumenmädchen Eliza Doolittle von Professor Higgings „gesellschaftsfähig“ gemacht wird.

Beide Beispiele zeigen auf, worum es beim Pygmalion-Effekt geht: Um die selbsterfüllende Prophezeiung durch die Übertragung von Erwartungen auf andere.

Tipps für die Anwendung des Pygmalion-Effekts in der Führungspraxis

Da es ja bei den Erfolgstipps nicht so sehr um die wissenschaftlichen Hintergründe, sondern vor allem um die praktische Umsetzung im täglichen Alltag geht, möchte ich Ihnen gerne nachfolgend einige Tipps und Ideen geben, wie Sie noch heute beginnen können, den Pygmalion-Effekt für Ihren Erfolg und den Ihrer Mitarbeiter/innen zu nutzen:

- Bauen Sie hohe – aber realistische – Leistungserwartungen auf, denen Ihre Mitarbeiter/innen dann gerecht werden können
- Übertragen Sie Ihr Selbstvertrauen und die Gewissheit eigenen Könnens auf andere
- Denken Sie daran: Zuwendung oder Kälte: Beides ist ansteckend!
- Wenn Sie Ihre Mitarbeiter/innen so behandeln, als ob diese niemals die mindeste Aussicht auf Erfolg haben ... dann werden Sie genau das bekommen!
- Niedrige Erwartungen und Verletzungen des Selbstwertgefühls – zum Beispiel durch destruktive Kritik – rufen eine Verhalten hervor, dass das Scheitern begünstigt
- Trauen Sie Ihren Mitarbeiter/innen mehr zu
- Sprechen Sie mehr mit Ihren Mitarbeiter/innen: Wenn Sie nichts sagen, wird oft vermutet, dass Sie mit einer Leistung nicht (ganz) zufrieden sind und unsichere Menschen denken dann schnell, sie wären ein „hoffnungsloser Fall“
- Gleichgültigkeit signalisiert oft: „Ich mache mir nicht viel Gedanken über Sie!“
- Der Schlüssel zu hohen Erwartungen liegt oft nicht in der Art, wie Führungskräfte die Arbeit organisieren und managen, sondern wie sie ihre Mitarbeiter/innen behandeln!
- Nur wenn die Mitarbeiter/innen die Erwartungen auch für realistisch und erfüllbar halten, wirken sie motivierend!
- Haben Sie selbst mehr Vertrauen in Ihre Fähigkeit, das Potenzial Ihrer Mitarbeiter zu erkennen und zu entwickeln; was Sie von sich halten, beeinflusst auf subtile Weise auch Ihre Mitarbeiter!

Viele Studien haben gezeigt: In einem Unternehmen sind die (ersten) Berufsjahre, in denen sich junge oder neue Mitarbeiter/innen noch stark vom normierenden Verhalten und von den Erwartungen der Führungskräfte beeindruckt lassen, wegweisend für die künftige Performance und Karriere. Eine besondere Verantwortung kommt als den Führungskräften zu, die die Führungsverantwortung für Neueinsteigern oder Berufsanfängern tragen.

Zögern Sie also nicht mehr länger und testen Sie Pygmalions Gesetz. Sie werden erstaunt sein, wie Sie in kürzester Zeit den Erfolg Ihrer Mitarbeiter/innen – und damit auch Ihren eigenen Erfolg – steigern können. Denn wir alle gleichen im Prinzip Eliza Doolittle: Wir benehmen uns einfach so, wie wir behandelt werden.

Sie haben inhaltliche Fragen oder Anregungen zum Erfolgstipp?

Dann stehen wir Ihnen wie immer gerne für Ihre Fragen oder den Gedankenaustausch zur Verfügung.

Eine kurze mail an [mailto:info\(at\)jbt.de](mailto:info(at)jbt.de) genügt.