



Welches „Mindset“ haben Sie?

Das Mindset beschreibt die Denkweisen, Überzeugungen und Verhaltensmuster beziehungsweise die innere Haltung von Menschen - das eigene Selbstbild.

Die Motivationspsychologin **Carol Dweck** erforschte, wie Menschen mit Niederlagen umgehen und was manche dazu veranlasst, unbeeindruckt Herausforderungen zu suchen, während andere aufgeben.

Ihrer Theorie zufolge gibt es zwei Formen von Mindset, das **Fixed Mindset** (fixed = englisch für statisch, unflexibel) und das **Growth Mindset** (growth = englisch für *Wachstum*; hier häufig mit *dynamisch, wachstumsorientiert* übersetzt).

Es lässt sich beobachten, dass diejenigen, die eher in die Kategorie Fixed Mindset (statisches Selbstbild) gehören, dazu neigen, bestimmte Fähigkeiten als angeboren, also als Talent zu beurteilen. Wenn sie also an einer Aufgabe scheitern, so führen sie das darauf zurück, dass ihnen bestimmte Begabungen offenbar fehlen.

Solche hingegen, die in die Kategorie Growth Mindset (dynamisches Selbstbild) gehören, sind der festen Überzeugung, dass sie alles erreichen können, solange sie genügend Einsatz bringen, trainieren oder lernen. Diese Einstellung ist es auch, die Menschen nicht nur ein deutlich geringeres Stresslevel ermöglicht, sondern zu mehr Erfolg insgesamt führt.

Statisches Selbstbild

- Alltagsexpert/innen, die Erfolge suchen und Fehler vermeiden wollen.
- Fokussieren darauf, das zu wiederholen, was sie bereits können.
- Glauben daran, dass Stärken angeboren sind und strengen sich an, um ihre Fähigkeiten zu perfektionieren.
- Fühlen sich vom Erfolg anderer bedroht und erreichen weniger als ihr volles Potential.

Dynamisches Selbstbild

- Lernende, die Wachstum und Entwicklung suchen.
- Fokussieren auf die Weiterentwicklung der Art und Weise, wie sie etwas machen.
- Glauben daran, dass sie ihre Stärken mit der nötigen Anstrengung weiterentwickeln und damit noch höhere Ziele erreichen können.
- Werden durch den Erfolg anderer angespornt, sich selbst weiterzuentwickeln.

Das jeweilige Mindset beeinflusst die Art des Denkens, die Zieldefinition und den Weg zur Zielerreichung massiv.

Führung muss daher die dynamischen Anteile bei den Mitarbeitenden verstärken. Dazu gehört auch, eine Fehlerkultur zu schaffen, bei der das Lernpotential aus Fehlern anstatt der Versagensbewertung im Vordergrund steht.