

Inspirierende Impulse für Führungskräfte und Unternehmer:innen, die ihre Führung auf Werte, Wohlbefinden und Wachstum ausrichten wollen

Es ist einfacher, als es auf den ersten Blick erscheint:

Wenn du nicht lernst, Menschen, Situationen, Emotionen und/oder Möglichkeiten loszulassen, wirst du immer dort bleiben, wo du grade bist.

Du möchtest Wachstum?

Du möchtest in deinen Führungshandlungen und Führungsinteraktionen deine Werte einfließen lassen und das Wohlbefinden deines Teams oder deiner Mitarbeiter:innen stärken?

Du möchtest deine Zukunft gestalten?

Du möchtest die nächsten Schritte gehen?

Dann musst du lernen, loszulassen. Loslassen, wieder einer der üblichen Tipps aus dem Vorratsschrank der Küchenpsychologie, wirst du dir vielleicht denken. Zu an Sicherheit grenzender Wahrscheinlichkeit ereilt uns dieser Rat regelmäßig am bevorstehenden Jahresende oder Jahresanfang. Momentan übe ich mich selbst an der **Kunst des Loslassens** – mit einem Erfolg, der sich eher in Zeitlupentempo einzustellen erscheint. Dennoch kann ich beobachten, wie ich mich mit der Zeit allmählich befreier vom alten Ballast fühle und gelassener werde.

Let's keep it real. Einige Rückschläge musst du in diesem *Prozess des Loslassens* hinnehmen. Er verläuft nicht linear, sondern zirkular ab. Du näherst dich Schritt für Schritt an, probierst verschiedene **Mini-Interventionen** aus und versuchst deine alten Glaubenssätze und Muster zu *dekonstruieren*. Damit ist das Auflösen von deinen gewohnten Denk-, Handlungs-, Kommunikations-, Sprach- und Emotionsmustern gemeint, die „automatisiert“ ablaufen.

Ein Espresso-Tipp: Lasse vor allem das los, was dir ständig Energie und Lebensfreude zieht.

Ich teile mit dir im weiteren Verlauf einige Fragen, die ich mir – in regelmäßigen Intervallen – stelle, um mich auf den **Prozess des Loslassens** einzulassen.

Zwischen Zukunftsangst und Zukunftszuversicht

Wenn ich ambitioniert, zuversichtlich und hoffnungsvoll, offen für (erwartete) Veränderungen und Horizonterweiterungen meines eigenen **begrenzten Wahrheits- und Wahrnehmungsraumes** bin, dann fällt es mir wesentlich leichter, mich auf diese Kunst des Loslassens einzulassen. Vorausgesetzt, meine Existenzgrundlage bleibt von den Umbrüchen (weitgehend) unberührt. Zugegeben.

Wenn ich mich eher entmutigt, unwirksam oder ohnmächtig wegen der Häufung gegenwärtiger Konflikte und Krisen fühle, die meine Existenzsituation scheinbar unmittelbarer und ganzheitlicher bedrohen, dann hält sich meine Begeisterungsfähigkeit für gedankliche Berg- und Talfahrten in Grenzen. Jede Veränderung erzeugt Sorgen. Die globale Zukunft wirkt zerbrechlicher und nebelhafter als ich vorwegnehmen kann. Gefühle der Beklemmung und Bedrohung breiten sich aus. Dabei handelt es sich bei diesen Momenten, exakt um die Momente, wann sich eine Selbstreflexionsphase und eine Phase, bei der wir uns auf das Wesentliche konzentrieren, besonders angebracht und effektiv wären.

Viele meiner Coachees und Leser:innen können folgende Fragen als hilfreich für ihre eigene Arbeit sehen:

Woran hältst du schon zu lange fest und welcher Impuls hat dir dabei geholfen loszulassen?

Welche Angst um deine Zukunft beschäftigt dich momentan besonders? Was fühlst du, wenn du an deine Zukunft denkst?

Hälst du als Führungskraft übermäßig stark an der Wahrnehmung deiner Führungsrolle und dem damit verbundenen Selbst- und Fremdbild und den Privilegien fest?

Hälst du an alten Glaubenssätzen und Wahrnehmungen fest, während du dein Team dazu befähigst, ihre Aufgaben zu erfüllen?

*Inwieweit bist du in der Lage, loszulassen, zuzulassen und deine Teammitglieder zu ermächtigen, damit sie ihre eigenen **Führungslektionen** lernen können?*

In Anlehnung an meinen Dezember-Artikel: Was gibt dir Zuversicht (für die Zukunft deiner Führungsrolle, die Zusammenarbeit, das Zusammenleben und deine Zukunft)?

Wie sieht dein Bild von Zukunft aus?

Welche Farben oder Szenarien sind am dominantesten?

Was ist auf dem Bild konkret zu sehen? Was symbolisiert es für dich?

Veränderungsprozesse sind immer mit Emotionen verbunden. Um Menschen zu Veränderungen zu bewegen, muss man ihre Gefühle freilegen. Durch die Selbstreflexion, das Lernen von Erfahrungen und die vielen Gespräche mit Coachees und Freunden kam mir eine Erkenntnis. Und ich ließ los...

Als ich losließ und mir erlaubte, eine Bandbreite an aufkommenden Emotionen zuzulassen und genauer hinzuspüren, welche Emotion im Vordergrund steht, ging meine Entwicklungsreise weiter, aber dieses Mal mit mehr Leichtigkeit und Flow. Das kommt dadurch, weil ich meine Gefühle weniger zur Seite schiebe, sondern annehme. Ich lasse mich bewusster ein und wandle die Energie um – egal welche Nuance sie hat. Ich lerne momentan, keine Kompromisse mehr bei mir selbst und meinem Wohlbefinden zu machen. Das gilt für alle meine Rollen: Coach, Beraterin, Content-Entwicklerin, Führungskraft, Sparringspartnerin, Freundin, Tochter, Tänzerin, Köchin, Mutmachende, Inspirierende, Nicht-Wissende, Perfekt-Imperfekte, Neurosensitive, Crème brûlée-Liebhaberin (auch bekannt als Crema catalana), Musikenthusiastin, Reisende und Wegbegleiterin...

Es ist eine wertvolle Lektion darin, was **Selbst-Führung und Future-Führungsskills** bedeuten und sein können. Im Bereich Lektionen in Sachen Führung lerne ich jeden Tag weitere Aspekte hinzu.

Mögliche individuelle Anker – erste Ideen: Beobachten, Erdung, Urvertrauen, **Freude an der Begegnung und des Austausches** (aktiv diese Orte suchen und mitgestalten), tiefergehende Gespräche, die eine Form von Stabilität und Sicherheit bieten, **Analyse der Ist-Situation, Fakten und Emotionen**, viele unterschiedliche Informationskanäle nutzen, **differenzierte** Argumentation, Auszeiten, Entspannung, **Orte, Menschen und Aktivitäten, bei denen man sich „zu Hause“** fühlt. Konzentriere dich darauf, die Dinge zu kontrollieren, die du unter Kontrolle hast. Stelle dein **Bedürfnis nach Gewissheit** in Frage. Lerne die unvermeidliche Ungewissheit des Lebens besser zu **tolerieren und anzunehmen**. Verringere dein Angst- und Stressniveau. **Gehe aktiv mit deinen Emotionen um**, anstatt sie zu unterdrücken. Sprich klar aus, was du empfindest. Höre auf, alles stundenlang zu **überdenken** (inklusive etlicher Worst-Case-Szenarios). **Mikromanagement von Menschen:** Du weigerst dich, Aufgaben an andere zu delegieren, sei es bei der Arbeit oder zu Hause. Vielleicht versuchst du, deine Mitmenschen zu zwingen, sich zu ändern, um ihr Verhalten für dich berechenbarer zu machen. Deshalb lass deinen Kontrollzwang los, habe mehr **Vertrauen** in andere und das Leben.

Beim Nachdenken kam ich zu folgenden Überlegungen: Halten wir im Laufe der Zeit, bequem und gewohnheitsliebend, wie wir gerne sind, viel zu lange an **nicht erneuerten und selektiven Wahrnehmungen** von uns selbst, anderen und soziokulturellen Zuständen wie (durch die Sozialisation verinnerlichte) Reglementierungen in unseren Köpfen fest? Erlauben wir uns, unser Verhalten (eigenständig oder mit der Unterstützung z.B. durch eine:n Coach) zu verändern, so dass es zu uns und anderen in der gegenwärtigen Situation besser passt und stimmiger ist?

Lektionen in Sachen Führung: Ermächtigende Führung und Holistical Leadership als Leuchttürme und Leitsterne in der Kunst des Loslassens

Allgemeine Überlegungen: Weitere Espresso-Tipps

1. Erfahrungen sind Kenntnisse, die wir über eine bestimmte Zeitspanne gesammelt und erlebt haben.

Als Führungskraft ist es wichtig, diese Erfahrungen für unsere Teammitglieder in einem Möglichkeitsraum zu schaffen und zu fördern. Gelegenheiten, Veranstaltungen, Workshops und Projekte bieten, die das Bewusstsein und Gefühl von **Selbstwirksamkeit** erzeugen.

2. Die Zeiten sind permanent in Bewegung und verändern sich in einem atemraubenden Tempo, daher ist eine flexible Denkweise für Führungskräfte und ihre Teams unabdingbar.

Die unterschiedlichen Erfahrungen, die Teammitglieder und Führungskräfte gemacht haben, können das fehlende und entscheidende Puzzleteil für den Wandel sein. Sie machen den Unterschied aus, und können aufzeigen, *wie* eine zukünftige Führungskraft kommunizieren sollte.

3. Denke als Führungskraft im Hier und Jetzt und schaue mutig – nicht risikoblind – darüber hinaus.

Wie du deinem Team erlaubst, Fehler zu machen, nehme das für dich selbst in Anspruch. Welche „blinde Flecken“ habe ich, die ich eingehender beobachten und analysieren kann, damit ich selbst die Möglichkeit habe, neue „Geschmäcker“ zu probieren oder neue „Düfte“ und „Klänge“ zu riechen und zu hören?

4. Fördere Diskurse und unterstütze unkonventionelle Ideen. Bewahre dir den realistischen Blick für die Risiken und Chancen.

Vorteile von Ermächtigender Führung:

- Ψ **Innovation und Kreativität:** Befähigte Personen fühlen sich oft eher ermutigt, über den Tellerrand zu schauen und neue Ideen und Perspektiven einzubringen.
- Ψ **Größere Verantwortung:** Mit der Befähigung kommt ein Gefühl der Verantwortung. Die Teammitglieder ergreifen eher die Initiative und sorgen dafür, dass Aufgaben mit Sorgfalt erledigt werden.

- Ψ **Wachstum des Teams:** Wenn Teammitglieder die Möglichkeit haben, sich weiterzuentwickeln und neue Herausforderungen anzunehmen, entwickeln sie nicht nur ihre Fähigkeiten, sondern ebnen auch den Weg für zukünftige **Führungsaufgaben, Future Skills, Future Strategies** und **Future Structures**.
- Ψ **Erhöhte Loyalität:** Das **Gefühl des Vertrauens und der Wertschätzung** kann die Loyalität der Teammitglieder gegenüber dem Unternehmen und seiner Führung erheblich steigern.
- Ψ **Teammitglieder in Entscheidungsprozesse einbeziehen:** Ihnen wird die Verantwortung übertragen und sie erhalten Autonomie. Du förderst somit ein Umfeld, in dem **Lernen durch Erfahrung** zu einem Eckpfeiler wird.
- Ψ **Das Ziel:** In Jahrzehnten denken, nicht nur in kurzfristigen Gewinnen.

Praktische Schritte zur Befähigung deines Teams:

- Ψ **Delegiere mit Vertrauen:** Weise Aufgaben oder Projekte zu und lasse deinen Teammitgliedern die Freiheit, diese auf ihre eigene Weise anzugehen.
- Ψ **Gebe konstruktives Feedback:** Weise deine Mitarbeiter:innen nicht nur auf Fehler hin, sondern zeige ihnen, wie sie sich verbessern und ähnliche Fehler in Zukunft vermeiden können.
- Ψ **Fördere ein sicheres Umfeld:** Fördere eine **offene Kommunikation**, in der die Teammitglieder ihre Meinungen, Bedenken und Vorschläge ohne Angst äußern können (schaffe *emotional sichere* Räume und Begegnungsmöglichkeiten mit Respekt und Wertschätzung für die unterschiedlichen Bedürfnisse, Sorgen, Ideen und Wünsche jedes Teammitglieds).
- Ψ **Investiere in kontinuierliches Lernen:** Organisiere Schulungen, Workshops oder Seminare, die der Entwicklung von Fähigkeiten und der Erweiterung von Wissen dienen.

Vorteile von Holistical Leadership:

- Ψ Die Vorteile meines Ansatzes habe ich in dem Artikel vom November 2023 beschrieben und erläutert.

Mögliche Schlussfolgerung: Wahre **Führungsqualitäten** liegen darin, künftige Führungskräfte zu fördern und ihnen den Weg zu ebnen. Indem du loslässt und andere **befähigst**, können Führungskräfte eine dauerhafte **Wirkung** erzielen.

Diese kann über ihre Amtszeit hinausgehen und einen hohen Wellengang erzeugen, von dem die gesamte Organisation profitiert. Wenn du über deinen Führungsstil nachdenkst, denke daran: Es geht nicht darum, um seiner selbst willen zu führen, sondern darum, anderen den Raum und das Vertrauen zu geben, sich zu entfalten und ihr bestes Potenzial einzubringen.

Die Kraft der Ermächtigung: Bei **Führung** geht es nicht darum, die ganze Zeit an der Spitze zu stehen. Im Kern geht es darum, ein **Vermächtnis** aufzubauen - eine Kette von Personen, die mit dem Wissen, den Fähigkeiten und dem Selbstvertrauen ausgestattet sind, **andere zu fördern**. Durch die Befähigung von Teammitgliedern ebnen Führungskräfte den Weg für künftige Führungsaufgaben innerhalb des Unternehmens oder der Organisation.

Loslassen: Nützliche Leitpunkte zur Selbstführung für Führungskräfte

1. Sei neugierig

In dem Moment, in dem wir meinen, mehr zu wissen, mehr Erfahrung zu haben oder aufhören tiefer zu erforschen, ist dies ein Zeichen dafür, dass wir noch viel von unserem alten Gepäck mit uns herumtragen. Lass es los und stelle mehr (ungewöhnliche) Fragen. Durch deine andere Art zu fragen und die Dinge aus verschiedenen Blickwinkeln zu sehen, erforscht du die Situation oder Herausforderung tiefer. Somit kann eine Lösung leichter gefunden werden. Gehe unvoreingenommener auf dein Team zu.

2. Sei offen

Wenn deine Teammitglieder auf deine Fragen antworten, sei offen für ihre Antworten. Stelle weitere Fragen, um sie besser zu verstehen, und lerne sie und ihre Standpunkte besser kennen.

3. Sei tolerant gegenüber Fehlern, Misserfolgen, abweichenden Meinungen und Ideen

Fehlverhalten und Scheitern sind die stärksten Quellen, um unser Wissen und Verständnis und unsere Selbst-Erkenntnis aufzufrischen. Es ist eine unbezahlbare Lektion des Lebens, die zur Erneuerung und Neuausrichtung der eigenen Person, der Menschen und Organisation führt, die man leitet. Wenn du mit Fehlern gelassener umgehst, kannst du mit Beispiel vorangehen und zu einer „fehlertoleranten Führungskraft“ werden. Du hilfst dadurch deinen Teammitgliedern proaktiv, ihre Angst vor dem Scheitern zu überwinden. Das Ergebnis können *anpassungsfähigere, stabilere und zukunftsphilere Kulturen des Vertrauens, der Risikobereitschaft* und vor allem **der Menschlichkeit und Zugehörigkeit** sein – die mehr Kreativität, Innovationen, neue Erkenntnisse und verdichtete zwischenmenschliche, physische Begegnungen wahrscheinlich machen.

Als fehlertolerante Führungskraft akzeptierst du nicht nur das Scheitern, du förderst es bewusst und gezielt. Als offene und tolerante Führungskraft – die **ego- und wertfrei** interagiert –, stellst du selbst eine **Partizipations- und Willkommenskultur** für Akzeptanz, Ermöglichung und Wertschätzung von ungewöhnlichen Ideen und Meinungen dar. Lasse zunächst alles zu, was an Neuem kommt. Nur auf diese Weise wird es uns zukünftig möglich sein, durch unbekannte Gebiete und ungewisse Zeiten zu navigieren. Im Idealfall sprichst du mit klaren Worten, Freundlichkeit, Respekt und Überzeugungskraft, du interagierst emotional intelligent, psychologisch versiert und du teilst die Werte und Vision der Organisation.

Und wie verhalte ich mich im Nicht-Idealfall (was häufiger dem Normalfall entspricht)? Ruhe bewahren. Sich die Zeit nehmen, die Gegebenheiten und entstehenden Optionen zu überdenken. Heutiges Allgemeinwissen der Führungsliteratur: Keine Führungskraft kann und muss zu jeder Herausforderung alle Antworten geben können. Keine Führungskraft verfügt über umfängliches Wissen. Aber: Es gibt systemische, zielgerechte Schritte und Interventionen aus einer Krise oder Annäherung an unvorhersehbare Ereignisse.

Ich freue mich, von dir zu hören. Lasse mich gerne wissen, ob du mit diesem Thema etwas anfangen kannst, du dem zustimmst oder es ablehnst. Mich interessieren deine Erfahrungswerte mit der Kunst des Loslassens und was dich momentan besonders beruflich umtreibt, dir Sorgen bereitet oder wie sich bei dir „Lähmungserscheinungen“ bemerkbar machen. Ich freue mich auch zu hören, welche Führungsherausforderungen du gerne mit mir besprechen möchtest.

Ich bin deine Sparringspartnerin für das Schreiben jeglicher Textproduktionen, das Entwirren und Sortieren deiner Gedankenstränge und deine Coach für „mitfühlende, emotional intelligente und neurosensitive Gespräche für Führungskräfte“. Gerne kannst du mich für dein persönliches **Holistical-Leadership-Coaching** buchen.

Mit Menschlichkeit, Seele und Verstand – dabei dürfen bei mir Herzlichkeit und der Mut zum eigenen „Sound“ und „Rhythmusgefühl“ nicht fehlen.

Zuversichtlich (+ stay perfectly imperfect),

Deine Isabel

„Was du gibst und loslässt, kann zu dir auf unerwarteten Wegen zurückkehren.“