

# FÜHREN MIT LUST & LEIDENSCHAFT

Der Unterschied, der den  
Unterschied macht



**Vorstände und Führungskräfte werden in Zukunft ein neues Bewusstsein für ihre Führungsidentität entwickeln dürfen: Führen, um Folgende zu haben, geht nur noch über Selbstführung in die Eigenverantwortung.**

In der selbst-verantwortlichen Rolle als Vorstand/Geschäftsführer und Führungskraft eines Unternehmens sind wir mehr als je zuvor gefordert, achtsam mit uns selbst und unseren Mitarbeitern umzugehen. Die Fokussierung der Weiterbildung im Personalentwicklungsbereich geht deutlich in die der eigenen Persönlichkeit, bevor geführte Mitarbeiter von außen gefordert und entwickelt werden. Menschen werden in Unternehmen heute mehr auf ihre Haltung und Einstellung, ihren Denkansatz und ihre Überzeugungen über sich selbst angesprochen und in Verantwortung genommen. Dies bedeutet für Menschen in Führungsverantwortung mehr den Blick auf sich selbst und den Aspekt der Selbstversorgung zu richten, um dann gut aufgestellt, physisch wie psychisch stabil, andere führen zu können.

Eine nachhaltig bedeutende Rolle spielt gerade auch der mentale Gesundheitsaspekt am Arbeitsplatz. Es reicht schon lange nicht mehr, nur die Arbeitsplatzbedingungen zu optimieren. In der eigenen Verantwortung einer Führungskraft liegt auch, dafür zu sorgen, körperlich gesund und mental fit zu bleiben. Das geht zum einen durch Ernährung und Bewegung, zum anderen aber auch zu lernen,

mental in seine innere Mitte und Führungs-Kraft zu kommen, seine Glaubenssätze und Überzeugungen zu überprüfen und nachhaltig so methodisch zu führen, dass Mitarbeiter selbst in die Eigenverantwortung gebracht werden. Das wiederum geht nur, wenn Führungskräfte selbst in dieser Eigenverantwortung sind.

Nachfolgende Fragen sollten Sie sich als Führungskraft bereits beantworten können:

- Welche Bedeutung hat Ihre persönliche Führungsverantwortung in Veränderungsprozessen?
- Welche eigenen Werte-Ressourcen bringen Mitarbeiter eines Unternehmens in die Eigenverantwortung ihrer Rolle?
- Wie leben Sie als Mensch in der Rolle des Vorstands/ der Führungskraft Nachhaltigkeit selbst vor?
- Wie verankert ist das Prinzip des ‚Führens und Folgens‘ in Ihren persönlichen Werten als Vorstand/Führungskraft?
- Mit welchem persönlichen Auftrag an Sie selbst gehen Sie jeden Tag an Ihren Arbeitsplatz?
- Wie steht die Liebe zu Ihrem Beruf in Verbindung zu Ihrer Selbstliebe?

Veränderungsprozesse führungsverantwortlich zu begleiten bedeutet zunächst, selbst seine Denkstruktur und Werteebene bezüglich „Veränderungen“ zu kennen und in Bewusstheit zu bringen. So gelingt nachhaltig eine sinnstiftende Führungskultur eines Unternehmens. Wenn der Mitarbeiter seinen Sinn erkannt hat, einer Führungskraft eigenverantwortlich zu folgen, wird er es mit Leichtigkeit und Selbstverständnis tun. Er muss nicht von außen motiviert werden. Erst wenn in der Führungskraft die Bewusstheit über das eigene Verhalten, die eigenen Fähigkeiten und die persönlichen Werte und Emotionen gewachsen sind, kann sie klar und unmissverständlich führen.

Immer noch ist der Glaubenssatz in den meisten Menschen, dass von außen - also anderen Menschen und Situationen - das kommt, was sie belastet und ihnen Probleme bereitet. So ist der einfachere Weg dann auch, diesem Außen eine Schuld für sein Wirken zu geben: Jeder möge doch bitte mit Veränderung beginnen, nur nicht ich zuerst.

So dauert es nicht lange und die reine Freude an der Arbeit geht verloren und die der innerlich Gekündigten steigt - jährlich. Auch das Bild der Führungskraft verändert sich dahingehend, dass immer mehr Mitarbeiter der Überzeugung sind, ihre Chefs führen nicht oder seien gar unfähig zu führen. Bemerkenswert an dieser Stelle ist die Tatsache, dass auf dem Büchermarkt Titel wie "Mein Chef ist ein Arschloch - ihrer auch?" sich leider steigender Beliebtheit erfreuen. Wie weit sind wir schon gekommen ...?

Wenn das Desaster der fehlenden Liebe und Freude in der Führungsrolle bald ein Ende haben soll, bedarf es ein rasches Ansetzen an den Ursachen - und die liegen IN JEDEM SELBST. Über den Ansatz der Eigenverantwortlichkeit in der Selbstsorge und Selbstfokussierung kommen wir am nachhaltigsten einer wirksamen und langfristigen Bewusstseinsveränderung näher.

Sicher gibt es Firmen, in denen Mitarbeiter und Führungskräfte Freude am Arbeiten verspüren, jedoch die großen Trends wie sinkende Zufriedenheit, zunehmende Krankheitstage, Anstieg von Stress und Ausfälle durch psychische Beschwerden, Mobbing und andere destruktive Verhaltensweisen sprechen ebenso eine deutliche Sprache.

Bei der Arbeit in heutigen Zeiten darf es mehr als nur um Geld gehen. Verantwortlich dafür ist die Haltung beider Seiten: Die Selbstverantwortlichkeit der Führung und die, der dieser Führung folgen wollen. Menschen verbringen an ihrem Arbeitsplatz die meiste Zeit. So entsteht an ihn auch ein ganz anderer Anspruch als früher. Heute sollte ein Arbeitsplatz dem Mitarbeiter Sinn ge-

ben. Menschen wollen ehrliche Wertschätzung, Anerkennung und soziale Gemeinschaft erfahren, in der sie gesehen, wahrgenommen und ernst genommen werden. Nur für Geld allein erhält der Mitarbeiter langfristig keine Erfüllung. Das weiß er selbst nur zu genau. Dieses extrinsische Antriebsmittel wandelt sich in immer kürzeren Abständen zum Gefühl der Leere und Sinnlosigkeit. Das Mitdenken hört auf. Die Anpassung beginnt. Und mit ihr dann die Erwartungshaltung, dass andere das eigene Leben bestimmen. Druck, Stress und Angst entstehen so im Mitarbeiter - scheinbar im Unternehmen.

Welche neuro-logischen Schritte führen nun zu spürbaren Veränderungen in der Führungskultur eines Unternehmens?

### DIE 4 STUFEN MEINES SELFMENT®-KONZEPTS

#### Stufe 1: „Bewusstheit“

- Initiative Bewusstheit im Tun durch Reflektieren des eigenen Verhaltens nicht unter dem Fokus des Bewertens, sondern des Annehmens, Wertschätzens und wohlwollenden Veränderns in alternative Wahlmöglichkeiten.
- Überprüfen des eigenen Menschenbildes durch Fokussierung der inneren Haltung, den eigenen Glaubenssätzen und Überzeugungen und der Klarheit der eigenen Führungsrolle auf der Werte- und Identitätsebene.
- Überdenken der eigenen Ressourcen in Bezug auf Kreativität, Freiheit und Selbstvorsorge. Emotionen dabei bejahen, gleich, welche auch da sind.
- Systemische Sichtweisen entwickeln: Bedeutung von Veränderung in Systemen (zwischen Menschen), Versuch vs. Tun, Wahrheiten und Wirklichkeit, Authentizität und Rollenbewusstheit, Effekt: Vorbild sein

#### Stufe 2: „Entwicklung“

- Klarheit in der Entwicklung der eigenen Persönlichkeit. Hierbei ist wichtig, dass der Mensch grundsätzlich nicht nur ein rationales, denkendes Wesen ist, sondern immer und ständig voller Emotionen steckt. Angst, Wut, Trauer, Scham, Schuld oder Ohnmacht sind in der Regel rational schnell begründet, jedoch die Ursache oft in uns nicht zugänglich. Die Menschen fühlen sich in dieser Zeit der wirkenden Emotionen zunehmend hilflos ausgesetzt, weil niemand ihnen bisher zeigen konnte, wie damit umzugehen ist.
- Jeder Mensch ist vom Wesen her mit dem Herzen verbunden, welches sich nach Erfüllung, Verbindung, Wertschätzung und Liebe sehnt - auch und gerade am Arbeitsplatz! Wischt dies im Moment noch eine Geschäftsführung weg, ist auf den unteren

Unternehmensebenen genau diese defizitäre Personalentwicklung spürbar und letztlich bedeutsam, wenn es um den langfristigen Unternehmenserfolg gehen soll.

#### Stufe 3: „Meta-Soziale Kompetenz“

- Die dissoziierte Sicht auf sich selbst aktivieren, um Wirkungen und Reize im Außen emotional ausgewogen annehmen und verstehen zu können. Ein „Innerer Beobachter“ ist eine unverzichtbare Wahrnehmungsqualität jeder Führungskraft und Unternehmensführung.
- Den „Coach“ in der Rolle der Führungskraft aktivieren und sauber trennen zu anderen Rollen der Persönlichkeit. Coachen als Führungskraft ist möglich, wenn das Bewusstsein über beide Verantwortlichkeiten geklärt ist.
- Die Meta-Kompetenz einer Führungskraft ermöglicht eine hohe Qualität der transformationalen Kommunikation (mit Fragekompetenz nachhaltig in die Eigenverantwortung bringen).

#### Stufe 4: „Mentales Gesundheitsmanagement“

- Mentale Fitness durch Achtsamkeit und Fokussierung der inneren Mitte.
- Mentale Balance der vier Lebensqualitäten „Kontakt-Körper-Sinn-Leistung“.
- Selbstgesteuertes Emotionsmanagement.
- Gesundheit-Krankheit: systemische Sichtweisen und Interventionsmöglichkeiten der Führungskraft in der Verantwortung für das Unternehmen.
- Menschenbild und Weltbild beeinflussen die physische und psychische Gesundheit.
- Übungen und Selbstversorgung im Alltag.

Solange eine eigene persönliche Verantwortung für diese Themen nicht übernommen wird, werden wir auch noch in vielen Jahren mit den gleichen Themen wie bereits vor 20 Jahren beschäftigt sein: den Anderen verändern zu wollen, um Veränderung zu bekommen. Der Arbeitsplatz ist mehr denn je ein Ort der Selbstverwirklichung. Jeder Einzelne im Unternehmen ist unabhängig zu Hierarchien Schöpfer und Gestalter seines Lebens und Erlebens, welche er jeden Tag in die Firma trägt.

Wer den Menschen nicht in seiner Ganzheitlichkeit verstehen und annehmen will, wird ihn verlieren. Dies gilt für jeden von uns. Selbst-Bewusstsein kann man verlieren und gewinnen. Die Zeit ist reif für eine Transformation der inneren Haltung in die Eigenverantwortung des (Selbst-)Führens in Unternehmen. Dann ist der Boden einer spürbaren Nachhaltigkeit für die zukünftige Wertekultur eines Unternehmens bereitet.



## THIERRY.BALL Der Selfment®-Coach

Thierry Ball ist systemischer Coach aus Lust und Leidenschaft. Glaubenssätze, Tricks und Spielchen im Umgang mit sich selbst und mit anderen Menschen entlarvt und stabilisiert der Lehrtrainer mit Konsequenz und Werteorientierung. Was er tut, geschieht mit Herz, Verstand und einem hohen Maß an Eigenverantwortung. Das macht seine Prozesse mit dem Klienten reich an Erfolg und absolut authentisch. Das von ihm entwickelte Selfment®-Konzept führt jeden in die (wiederentdeckte) Eigenverantwortung mit dem Fokus, das Leben erfolgreich und bestmöglich autonom zu meistern. 20 Jahre Unternehmenserfahrung bereicherten ihn mit Detailwissen über systemische Wirkungsweisen für eine jetzt klare Sicht als externer Berater und Coach. Seine Kunden führen sich selbst und andere Menschen in selbstverantwortliches Denken und Handeln.

[www.thierry-ball.de](http://www.thierry-ball.de) • [kontakt@thierry-ball.de](mailto:kontakt@thierry-ball.de)