

## CLC Future Leadership Training Modul I / April 2024

### > Top 12 Eindrücke und Erkenntnisse

#### 1. Echte Begegnung ist das, was zählt

Führungskräfte in einer „Eye-Gazing“ Übung? Das hätte man vor nicht allzu langer Zeit als „cringe“ oder unangemessen intim empfunden. Jetzt ist klar: Führungskräfte werden immer offener dafür und merken: So stärkt man Bindung, Verständnis, „Gesehen werden“ und Vertrauen.

Das sind neue Führungsfragen: Wie schaue ich „wirklich“ hin? Was ist das für ein Mensch da mir gegenüber? Wie geht's ihm/ihr gerade? Wenn ich mich ohne Maske zeige, erlaube ich implizit, dass andere sich auch echt zeigen dürfen. In der daraus entstehenden Verbindung können wir Differenzen besser klären, fühlen uns besser und sind gemeinsam produktiver.

#### 2. Keine Tools!

In „Future Leadership Trainings“ gibt es ganz bewusst keine Tools. Hier geht es um Prinzipien wie: Metakognition (Perspektiven erweitern). Realitäten definieren (meine Realität ist nicht deine). Intensität zulassen (siehe Eye-Gazing).

#### 3. Raus aus der Jammerzone!

Führungskräfte haben qua Rolle und Funktion eine Menge Gestaltungspower. Sie müssen sie aber auch nutzen. Dauernd negatives Kommunizieren („die anderen sind Schuld, das Top-Management bringt es nicht, alles ist so krisig, schwer und schlimm“), Jammern und „Rumopfern“ verhindert Gestaltung. Radikale Selbstverantwortlichkeit ist wichtig. Und dazu darf man auch Teammitglieder befähigen.

#### 4. Atemarbeit – was soll das in der Führung bringen?

„Wir nehmen die Welt nicht wahr, wie sie ist, sondern durch den Zustand unseres Nervensystems. Bewusste Atmung ist ein schneller Weg, das Nervensystem aktiv zu regulieren.“, lehrt der Leadership Coach & Breathwork Practitioner Martin Groß.

Die Atmung gut regulieren zu können, hat viele Vorteile – auch fürs Führungsverhalten. Breathwork hilft dabei Belastungen abzubauen, auf soziale Reize angemessener zu reagieren, kann resilienter, beziehungsfähiger, emotional freier und selbstverantwortlicher machen. Also: mehr Breathwork wagen!

### 5. Fluide statt reaktiv

Überall Feuer löschen und sich dabei meist getrieben fühlen – das ist der Alltag vieler Führungskräfte. Introspektion und Selbstregulation können aus der Falle der unbewussten Reaktivität befreien: nach innen schauen, in Verbindung mit sich selbst kommen und das wahrnehmen, was gerade lebendig ist. Damit kurz sitzen. Im Fluss und in der Annahme klären wir innere Spannungsfelder und können dann das tun, worauf es wirklich ankommt.

Gerade in volatilen Zeiten ist ein klarer innerer Kompass nötig.

### 6. Weg mit den Demotivatoren.

Motiviertsein ist eine intrinsische Angelegenheit. Menschen und Teams werden aber demotiviert, wenn sie ihre Arbeit als sinnlos empfinden. Es ist deshalb wichtig, am System die Demotivationsfaktoren zu erkennen und zu reduzieren; zu verstehen: „Was demotiviert meine Leute?“

Demotivatoren sind zum Beispiel: Stillstand, Intransparenz, Change Resistance, fehlende Wertschätzung, reaktive, kurzfristige, sprunghafte Entscheidungen, sinnlose Arbeit, fehlende Ressourcen, Machtkämpfe, Konflikte, fehlende Feedbackkultur, blinder Aktionismus, negative Kommunikation.

Weg damit.

### 7. Ändere die Regeln!

Oft ist es so: Die Regeln bestimmen das Verhalten. Beim „Mensch ärgere dich nicht!“ gewinnt, wer sich taktisch clever antisozial, skrupellos, unsolidarisch verhält. Auch für das große Führungsspiel gilt: Ändert man die Regeln, ändert sich sehr wahrscheinlich auch das Verhalten.

Das Verhalten von Menschen ist eher kontextabhängig als charakterabhängig.

### 8. Schützen statt tracken

Die Tendenz des Managements geht dahin, alles und jeden totzutracken. Data über alles. Es ist aber wichtig, Schutzräume für Menschen zu schaffen, die etwas Neues ausprobieren wollen. Trackingfreie Zonen. Durch das Ausprobieren entstehen gemeinsame Erfahrungen, die sich dann auch gemeinsam bewerten lassen – im Sinne von „behalten wir bei“ oder „hat nicht wirklich was gebracht“.

### 9. Goldene Meeting-Regel

„Niemals in einem Termin anwesend sein, bei dem ich keinen Beitrag leisten kann.“

### 10. Jedes Problem ist ein emotionales Problem. Sonst wär es kein Problem 😊.

Also: Emotionen immer total ernst nehmen! Spüren, welche Botschaft, was hinter ihnen steckt. Erkennen, dass hinter Wut z. B. oft Scham, Angst, Schuld, Traurigkeit stecken. „Dein Körper, deine Emotionen sind immer FÜR dich! Emotionen enthalten Botschaften für dich. Versuche, sie mehr in deine Führungsarbeit zu integrieren.“

### 11. Kommunikation ist mehr als Senden

...sagt Daniel Auwermann, Ex-Marineoffizier, jetzt Organisationsberater. In Anlehnung an den Prozess des Funkens bei der Marine empfiehlt er für die FK-Kommunikation: 1. Denken, 2. Knopf drücken, 3. Sprechen, 4. Knopf wieder loslassen. Mit Betonung auf: 1. Denken. Und 4. Knopf wieder loslassen.

### 12. Heterogenität ist super

„Future Leadership Trainings“ leben von der Kollaboration in gesund heterogenen Kleingruppen. In einem geschützten Rahmen kommen, denken und arbeiten ganz unterschiedliche Menschen mit ähnlichen Problemen und Lerninteressen zusammen. Dabei gilt: volle Aufmerksamkeit auf Ergebnisse, die den Führungsalltag bereichern.

PS:

„Niemand steht morgens auf und will ein Arschloch sein.“

Auch Führungskräfte nicht.