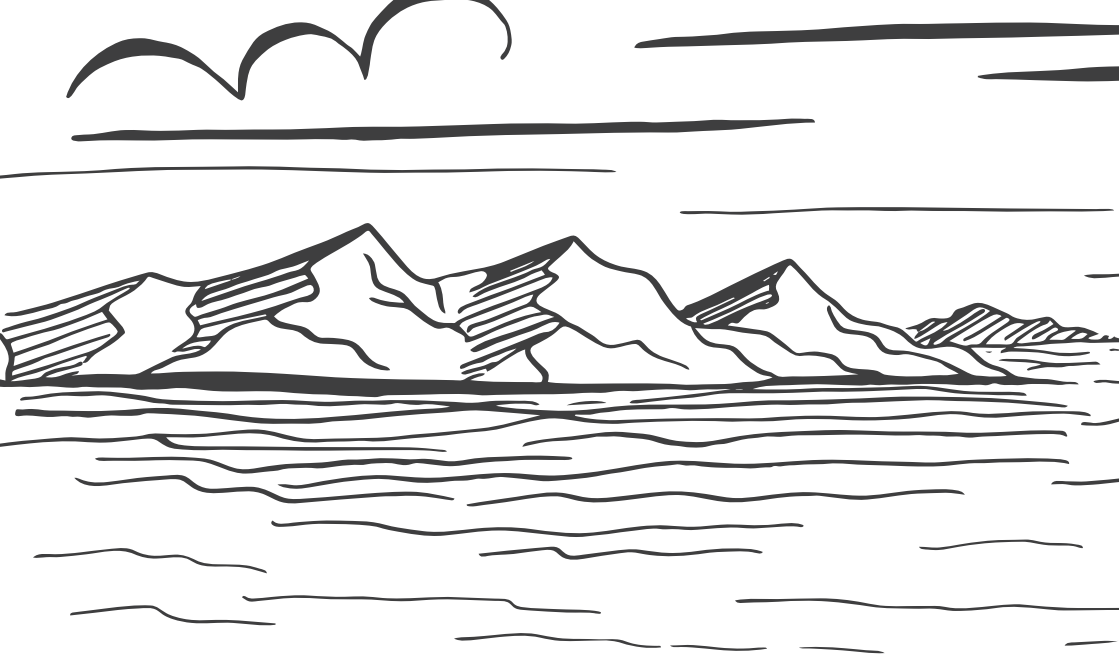


DIE FÜHRUNGS KRAFT DER ZUKUNFT

**INNOVATIVE FÜHRUNGSTECHNIKEN
UND VISIONÄRES MANAGEMENT**



Stefanie Brings



INHALTSVERZEICHNIS

Vorwort	6
Der Erfolgsschwung	12
Mit Mut und Spaß zur Unternehmenstransformation	14

1. DAS MINDSET EINES VISIONÄRS

1.1. Glaubenssätze, Prägungen und Denkmuster	17
1.2. Warum blockieren dich Glaubenssätze?	21
1.3. Hat dein Unternehmen bereits eine strenge Hierarchie gebildet?	27
1.4. Wie kannst du es schaffen, diese negativen Hierarchien zu bearbeiten?	30
1.5. Programmierungen erkennen	34
1.6. Selbsttest zur Identifizierung negativer Programmierungen	36
1.7. Auswertung	40
1.8. Alte Regeln, Blockaden und Traumata lösen	
Übung zur Lösung von alten Regeln, Blockaden und Traumata	43
1.9. Maximen des Erfolgs	49

1.1. Glaubenssätze, Prägungen und Denkmuster

In einem kleinen Dorf, umgeben von üppigen Wäldern und sanften Hügeln, lebte einst ein Mann namens Lukas. Lukas war ein einfacher Mann, dessen Hände von der harten Arbeit auf dem Feld gezeichnet waren. Doch in seinem Herzen trug er einen großen Traum: Er wollte sein Dorf mit frischem Obst und Gemüse versorgen und gleichzeitig seinen Kindern eine bessere Zukunft bieten.

Täglich, noch bevor die Sonne über den Horizont stieg, machte sich Lukas auf den Weg zu seinen Feldern. Er pflanzte, pflegte und erntete mit Hingabe und Leidenschaft. Doch trotz all seiner Mühen schienen seine Erträge nie auszureichen, um seine Familie oder gar die gesamten Bewohner des Dorfes zu ernähren.

Eines Tages traf Lukas auf einen weisen alten Mann, der behauptete, ein Visionär zu sein. Der alte Mann sprach von einem besonderen Blick auf die Welt, von einem Denken, das über das Gewohnte hinausgeht. Er erzählte von Reisen und Abenteuern, auf denen er diesen Blick geschult hatte. Lukas lauschte gebannt den Worten des Alten, der ihm von der Kraft der Visionen erzählte.

„Ein Visionär ist nicht nur ein Träumer“, sagte der Alte mit einem sanften Lächeln, „Er ist ein Gestalter seiner Realität.

Er sieht nicht nur die gegenwärtigen Herausforderungen, sondern auch die Möglichkeiten, die darin verborgen liegen.“

Lukas' Augen leuchteten auf, als er die Worte des Alten vernahm. Plötzlich erkannte er, dass seine bisherigen Überzeugungen und Denkmuster ihn davon abgehalten hatten, sein volles Potenzial auszuschöpfen. Im Gespräch mit dem Alten begann er, sein Mindset zu überdenken und sich neue Glaubenssätze anzueignen, die ihm bessere Erträge einbringen würden. Bis zu diesem Zeitpunkt hatte er stets geglaubt, dass nur harte Arbeit ihn zum Erfolg führen würde. Er war

überzeugt, dass er einfach früher aufstehen und länger auf dem Feld arbeiten müsse, um seinen Traum zu verwirklichen. Doch diese Denkweise hatte ihn davon abgehalten, nach kreativeren Lösungen zu suchen. „Vielleicht“, dachte er, „liegt der Schlüssel zum Erfolg gar nicht allein in der körperlichen Anstrengung.“

Lukas erkannte auch, dass er sich bisher in seinen gewohnten Methoden gefangen gehalten hatte. Er glaubte, dass seine Situation unveränderlich sei – dass die schlechten Erträge einfach ein Teil seines Lebens waren, mit dem er sich abfinden musste. Doch während er den Worten des Alten lauschte, begriff er, dass er selbst die Macht besaß, seine Realität aktiv zu gestalten. Statt sich von äußeren Umständen bestimmen zu lassen, konnte er die Möglichkeiten erkennen, die in seinen Händen lagen. Es war, als ob ein Schleier vor seinen Augen gelüftet wurde: Der Erfolg begann in seinem Kopf.

Plötzlich sah Lukas die Welt mit anderen Augen. „Vielleicht habe ich bisher nicht genug Ressourcen gehabt“, dachte er, „aber wenn ich sie klug einsetze, könnte es ausreichend sein.“ Der Alte hatte ihn daran erinnert, dass Mangel oft nur ein Gedankenkonstrukt ist, das ihn daran hinderte, neue Wege zu gehen. Nun begann er zu überlegen, wie er seine Anbaumethoden verändern könnte, um seine Erträge zu steigern. Vielleicht gab es doch einen Weg, die Felder effizienter zu bewirtschaften, als er es bisher getan hatte.

Schließlich fasste Lukas einen neuen Glaubenssatz: „Jede Herausforderung birgt eine Chance.“ Bisher hatte er Schwierigkeiten als unüberwindbare Hindernisse betrachtet, die ihm den Weg versperren. Doch jetzt sah er sie als Gelegenheiten, um neue Fähigkeiten zu entwickeln und innovative Lösungen zu finden. Mit diesem neuen Mindset würde er in Zukunft über den Tellerrand hinausblicken, anstatt sich von Problemen entmutigen zu lassen. Voller Zuversicht kehrte er zu seinen Feldern zurück – bereit, nicht nur zu träumen, sondern seine Vision

Wirklichkeit werden zu lassen. Er begann, unterschiedliche Obst- und Gemüsesorten im Wechsel anzubauen, ein einfaches Bewässerungssystem zu installieren und weitere innovative Wege zu finden, um seine Erträge zu steigern. Sein Glaube an seine Vision gab ihm die Kraft, Hindernisse zu überwinden und seinen Traum zu verwirklichen.

Und so wurde Lukas nicht nur zum Versorger seines Dorfes, sondern auch zum Vorbild für alle, die den Mut hatten, über ihre Grenzen hinauszublicken und an ihre Träume zu glauben.

Vermutlich weißt du es noch nicht, aber es gibt eigentlich in deinem Leben nur eine einzige Sache, die dich bisher von deinem Traum ferngehalten hat. Und das sind deine Glaubenssätze. Sätze wie:

„Es ist unmöglich, auf diesem Markt erfolgreich zu sein.“

*„Ich bin nicht [...] * genug, um ein erfolgreiches Unternehmen zu führen.“*

„Ich bin nicht in der Lage, mit diesen Herausforderungen dauerhaft umzugehen.“

*hier kannst du jedes beliebige Adjektiv einsetzen, das dich bisher noch aufhält

Es ist von wesentlicher Bedeutung für die Verwirklichung deiner Träume und Visionen, das System von Glaubenssätzen, Denkmustern und Prägungen zu verstehen, da es einen entscheidenden Einfluss auf deine Wahrnehmung, dein Verhalten und deinen Erfolg hat. Ohne dieses Bewusstsein könntest du dich in einem Labyrinth aus unreflektierten Reaktionen verlieren, das dein Handeln und letztendlich deine Führungsqualität beeinträchtigt.

Ähnlich wie in unserer Beispielgeschichte mit Lukas könnten dich alte Regeln und Glaubenssätze von deinem Erfolg abhalten.

Indem du dir dieser inneren Mechanismen bewusst wirst, kannst du aktiv an der Gestaltung deines eigenen Denkens und Handelns arbeiten und eine realistische und zielgerichtete Zukunft erschaffen.

Daher denk' dran: Selbstreflexion ist der Schlüssel - denn wenn du schon in deinem eigenen Kopf gefangen bist, solltest du wenigstens sicherstellen, dass es darin gemütlich ist.

Vielleicht kommen dir die oben genannten Sätze bekannt vor. Diese Glaubenssätze sind voller Frustration und Selbstzweifel. Womöglich hast du ein mangelndes Vertrauen in deine Fähigkeiten und dein Unternehmen. Du bist frustriert und denkst, du bist nicht in der Lage, eine erfolgreiche Führungskraft zu sein. Du hast Angst vor dem Scheitern und gehst niemals Risiken ein. Du bist demotiviert und findest keine Energie und Ausdauer, um Herausforderungen anzunehmen und dein Unternehmen voranzubringen.

Du bist überfordert mit deinen Mitarbeitern und Projekten.

Womöglich interessant für dich:

Tief sitzende Glaubenssätze im Unterbewusstsein können manchmal nur über oder mit bestimmten Techniken und Clearings transformiert werden.

Jedoch setzt sich dieser Zustand aus den Glaubenssätzen zusammen, die damit verbunden sind: Ich bin nicht gut genug. Ich darf nicht erfolgreicher sein als [...] - je nachdem, wie deine Vergangenheit dich geprägt hat, besteht dein System aus Regeln, die deine Handlungsfähigkeit maßgeblich bestimmen. Es ist ein System aus Glaubenssätzen.



1.2. Warum blockieren dich Glaubenssätze?

Glaubenssätze sind tief verwurzelte Überzeugungen, die du über dich selbst, andere Menschen und die Welt um dich herum hast. Sie sind die Grundlage für dein Denken, Fühlen und Handeln und haben einen großen Einfluss auf dein Leben. Im Laufe des Lebens werden sie durch persönliche Erfahrungen, Erziehung, Kultur, Gesellschaft und andere Einflüsse geprägt.

Wie die Gedanken-Version von alten Klamotten im Kleiderschrank - du trägst sie unbewusst, obwohl sie vielleicht nicht mehr deine besten Stücke sind. Stell dir vor, du hast einen Glaubenssatz wie: „Erfolg kommt nur zu denen, die hart arbeiten und niemals Spaß haben können.“ Das ist wie eine alte, kratzige Wollmütze, die du aufsetzt, obwohl draußen gerade strahlender Sonnenschein herrscht.

Manchmal lohnt es sich, in den Schrank der Gedanken zu schauen und zu überprüfen, ob die Glaubenssätze wirklich zu deinem modernen Leben passen. Denn wer weiß, vielleicht findest du dort einen Glaubenssatz, der dir besser steht - so wie eine schicke, maßgeschneiderte Designerklamotte, die dich zum Strahlen bringt und dich auf dem Weg zum Erfolg begleitet.

Glaubenssätze prägen dich, indem sie deine Wahrnehmung filtern und deine Gedankenmuster beeinflussen. Wie du dich selbst siehst, wie du mit anderen interagierst und wie du Herausforderungen und Chancen angehst, ist alles eine Komposition aus Glaubenssätzen. Negative Glaubenssätze wiegen schwerer, da negative Erfahrungen und Emotionen stärkere Auswirkungen auf dein Unterbewusstsein haben.

**DURCH DEINEN ANGEBORENEN
ÜBERLEBENSMECHANISMUS IST
DAS GEHIRN DARAUF PROGRAMMIERT,
BEDROHUNGEN UND NEGATIVE
ERFAHRUNGEN HEFTIGER
WAHRZUNEHMEN.**

Negative Erfahrungen sind wie die Hauptrolle in einem Seifenoper-Melodrama, denn dein Gehirn liebt ganz großes Theater. Die grauen Zellen können es kaum erwarten, sich an Drama festzuklammern.

Positive Glaubenssätze sind im Gegensatz zu ihrem negativen Gegenstück eher schüchtern. Sie stehen nicht gerne im Mittelpunkt und halten sich im Hintergrund, während die negativen Glaubenssätze mit lautem Gebrüll auftreten und alle Aufmerksamkeit auf sich ziehen. Außerdem haben negative Glaubenssätze eine seltsame Faszination. Egal, wie sehr du versuchst, sie zu verdrängen, sie bleiben hartnäckig in deinem Gedächtnis haften. Sie sitzen fest auf der Couch deines Unterbewusstseins, weigern sich, rauszugehen und das Leben zu genießen. Sie haben deinen Pessimismus vollkommen im Griff. Selbstzweifel, Angst und Sorge sind bei negativen Glaubenssätzen fester

Bestandteil und lassen sich alleine schwer von deiner Bühne werfen. Um negative Glaubenssätze zu überwinden, ist es hilfreich, bewusst positive Überzeugungen zu entwickeln und sich auf die eigenen Stärken zu konzentrieren. Indem du deine Denkmuster hinterfragst und Entscheidungen aufgrund von Zuversicht und Zielstrebigkeit triffst, kannst du diese negativen Glaubenssätze auf die hinterste Bühne verbannen und deinen positiven Gedanken den verdienten Applaus geben. Manche Glaubenssätze bedürfen natürlich auch spezieller Techniken zur Transformation. Ein Coach kann in solchen Fällen für schnellere, nachhaltigere und gesunde Ergebnisse sorgen.

*„Die einzige Grenze für unsere Verwirklichung von morgen
werden unsere Zweifel an heute sein.“*

– Franklin D. Roosevelt

In diesem berühmten Zitat wird deutlich, welcher Konflikt zwischen dem zukünftigen, erfolgreichen und selbstbewussten Ich und dem gegenwärtigen, zweifelnden und ängstlichen Ich steht.

Genauso wie du dir manchmal selbst im Weg stehst, kannst du dich auch selbst befreien und den Weg für Erfolg und Erfüllung ebnen. Es geht darum, deinen inneren Kritiker abzuschalten und an dich selbst zu glauben.

Wenn du nicht an dich selbst glaubst, wer sollte es dann tun?

Prägungen sind das Handbuch, das dir ins Ohr geflüstert wurde - nur leider ist es in einer Sprache verfasst, derer du nicht mächtig bist. Eine Mischung aus sozialem Umfeld und genetischen Anlagen zauberte dir deine Prägungen in den Kopf. Deine Eltern und dein Umfeld haben

dir nicht nur gute Manieren beigebracht, sondern auch den Grundstein für deine moralischen Werte, deine Überzeugungen und deine Verhaltensmuster gelegt.

Du setzt dich permanent unter Druck und hast immer das Gefühl, nie genug zu sein? Diese 'Perfektionismus-Prägung' ist das Beispiel einer unausgesprochenen Regel in deiner Familie, dass alles perfekt sein muss. Ein klärendes Gespräch über Gefühle ist dir fremd und unangenehm? Diese 'Kommunikationsblockaden-Prägung' kommt oft in Familien vor, in denen über Gefühle nicht gesprochen wird. Du könntest eine Ewigkeit damit verbringen, zwischen den Zeilen zu lesen und die Bedeutung hinter den Worten zu entschlüsseln.

Du kannst das Ruder nicht abgeben und vertraust nicht auf andere Menschen? Diese 'Kontrollfreak-Prägung' zeichnet sich durch die Themen Dominanz und Kontrolle aus. Ständige Alarmbereitschaft und Angst vor Fehlern sind besonders negative Aspekte.

Ist es nicht erstaunlich zu sehen, wie familiäre Prägungen dein Leben beeinflussen? Aber diese Prägungen sind nicht allesamt negativ.

Auch kulturelle Prägungen beeinflussen dich in deinem Handeln. Kommst du aus einer Kultur, in der Teamarbeit hoch geschätzt wird, könntest du dazu tendieren, besser in Gruppen zu arbeiten und dich darauf zu konzentrieren, harmonische Beziehungen aufzubauen. Als Mitglied einer anderen Kultur hingegen könntest du eher dazu neigen, autonom und eigenständig zu arbeiten und weniger Wert auf persönliche Beziehungen im Arbeitsumfeld zu legen. Die kulturellen Prägungen sind unsere unsichtbare DNA, die uns von klein auf beeinflusst. Jede Kultur hat ihre eigenen Regeln und Bräuche und du willst doch auch ein bisschen dazugehören? Auch das Wertesystem prägt dich maßgeblich. Jede Kultur hat ihre Vorstellung davon, was als gut, wichtig und erstrebenswert gilt. Familie, Religion, Arbeitsethik. All das,

was dir zeigt, wofür du dich ins Zeug legen sollst. Manchmal sind die Wurzeln der Werte so tief in deinem Kopf verankert, dass du gar nicht darüber nachdenkst. Und dann wären da noch die Traditionen und Rituale. Diese Gewohnheiten, die du Jahr für Jahr und Generation für Generation weitergibst. Dieser unsichtbare Kitt hält die Gesellschaft zusammen und formt deine Identität, deine Sichtweise auf die Welt und deine Reaktionen auf verschiedene Situationen.

Ähnlich der kulturellen Prägungen formen dich auch die sozialen Prägungen. Hierbei geht es um all die verrückten Erfahrungen, die du mit deinen Mitmenschen sammelst. Stell dir vor, du hängst mit deiner Familie, deinen Freunden, deinen Kollegen und auch Onkel Otto ab. Sie alle haben eine Wirkung auf dich. Du lernst von ihnen, wie man sich benimmt, wie man spricht und welche Regeln in der Gesellschaft gelten. Manchmal ist es nützlich, denn du weißt, wie du dich in bestimmten Situationen verhalten sollst, aber manchmal wirst du dir denken: "Was zum Teufel haben die mir da beigebracht?". Dann wäre da noch die Sache mit den sozialen Rollen. Während deines gesamten Lebens schlüpfst du ungewollt in verschiedene Rollen - als Sohn, Tochter, Vater, Mutter, Führungskraft, Arbeitgeber. Jede Rolle bringt gewisse Erwartungen und Verhaltensweisen mit sich. In einigen Situationen würdest du am liebsten aus deiner Rolle ausbrechen und in die Wildnis ziehen. Als Führungskraft ist dies aber keine Option, denn dein Ziel ist es, ein erfolgreiches, erfülltes Unternehmen mit zufriedenen Mitarbeitern zu erschaffen.

*„Wir müssen die Veränderung sein, die wir
in der Welt sehen wollen.“*

– Mahatma Gandhi

Eine Führungskraft hat täglich mit den Hürden ihres eigenen Mindsets zu kämpfen. Als visionäre Führungskraft solltest du als erstes deine eigenen Glaubenssätze ordnen und aus dieser Situation ein förderliches Umfeld für deine Mitarbeiter schaffen. Du erkennst die negativen Muster und kannst sie so auch in deinem Unternehmen lösen.

Denn eine wettbewerbsorientierte Einstellung führt schnell zu einem feindseligen Umfeld, in dem der Fokus darauf liegt, andere zu übertrumpfen. Anstatt in Harmonie zusammenzuarbeiten, schlängeln sich deine Mitarbeiter durch ein Minenfeld von Misstrauen und Ineffizienz. Statt auf Teamarbeit zu setzen, müssen sie sich gegen ihre eigenen Kollegen behaupten, um Aufmerksamkeit, Anerkennung und Beförderungen zu erhalten. Ein toxisches Umfeld ist somit vorprogrammiert.

Eine übermäßige Risikobereitschaft, durch die du dein Unternehmen in ständige Unsicherheit und Instabilität stürzt, verlangt deinen Mitarbeitern ab, ständig mit unvorhersehbaren Veränderungen und Situationen umzugehen. Projekte, an denen sie arbeiten, können plötzlich gestoppt oder über Bord geworfen werden. Die Angst des Arbeitsplatzverlustes und die Unsicherheit über die Zukunft ihres Arbeitgebers stellen einen konstanten Stressfaktor für sie dar. Haben sie am nächsten Tag noch einen Schreibtisch, an den sie zurückkehren können?

Wenn du als Führungskraft ein starres Denkmuster verfolgst und wie in einem Museum in fossilen Arbeitsweisen gefangen bist, sind deine Mitarbeiter dazu verdammt, in veralteten und ineffizienten Arbeitsweisen stecken zu bleiben. Dies führt zu Frust und einem Gefühl, das ihre Kreativität und ihre Fachkenntnisse untergräbt. Stagnation, Mangel an Engagement und Kündigungen machen sich breit. Ignorierst du als Führungskraft die Bedürfnisse und Wünsche deiner Kunden? Deine Mitarbeiter sind gefrustet vom ständigen Schwall an Beschwerdetelefonaten und -Mails. Sie müssen diese unzufriedenen Kunden beruhigen und die Last eines schlechten Kundendienstes tragen. Ohne eine

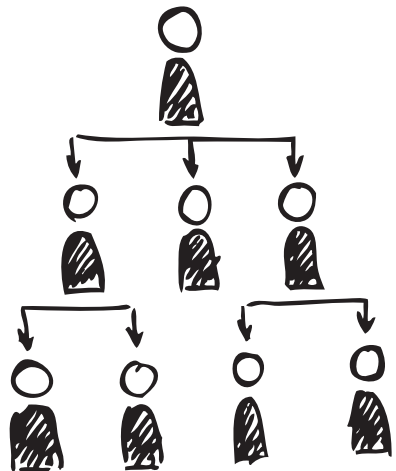
klare Ausrichtung auf die Kundenbedürfnisse kann es schwierig sein, Wachstum und langfristigen Erfolg zu erreichen.

Nun denk an eine Gruppe von Mitarbeitern, die wie höchst nervöse Seiltänzer in einem Zirkuszelt stehen. Sie sind so verängstigt vor dem Scheitern, dass sie sich nicht einmal trauen, einen Fuß vor den anderen zu setzen, geschweige denn einen Salto zu versuchen. Es fühlt sich an wie ein frustrierender Auftritt verpasster Chancen, bei dem das Lachen verboten ist - die Angst vor dem Scheitern.

Insgesamt brauchen deine Mitarbeiter in diesem Umfeld ein Arsenal an Freude und Humor. Die Hindernisse können manchmal absurd wirken, aber es ist wichtig, dass du als Führungskraft die Clowns zur Seite legst und ernsthaft daran arbeitest, ein angenehmes und produktives Arbeitsumfeld zu schaffen. Und denk dran, dass ein guter Lacher den ganzen Stress mildern kann.

1.3. Hat dein Unternehmen bereits eine strenge Hierarchie gebildet?

Stell dir vor, du arbeitest in einem Unternehmen, in dem Entscheidungen von oben nach unten weitergegeben werden müssen und Informationen nur tröpfchenweise durch die Hierarchie sickern. Du fühlst dich gefangen in einem Team voller verschrobener 'Superhelden'. Der Chef, der ständig versucht, die Welt zu retten, die Führungskräfte, die zwar den gleichen Aufgabenbereich haben, von denen aber jeder eine andere Vorstellung vom 'richtigen Heldentum' hat, und dann wären da noch die Teammitglieder,



die sich fühlen wie Greenhorns, festgehalten in ihrer eigenen Superkraft und darauf wartend, dass sie endlich eingesetzt werden.

Die Kommunikation läuft über ewig lange Dienstwege und ist langwierig und kompliziert, was zu Verzögerungen, Missverständnissen und sogar Fehlinterpretationen führt.

Die Motivation in einer Hierarchie kann manchmal so niedrig sein wie die Energie eines erschöpften Superhelden-Teams nach einem langen Tag der Verbrecherbekämpfung. Es gibt Tage, an denen man sich denkt: "Warum tragen wir eigentlich diese bunten Kostüme und schlagen uns die Hälfte der Zeit gegenseitig?". Die Mitarbeiter haben das Gefühl, ihre Vorschläge und Ideen werden nicht gehört oder geschätzt, ihre Motivation und ihre Einsatzbereitschaft sinken. Das Gefühl der Wert- und Machtlosigkeit kann zu Frustration und einem Verlust des Teamgeistes führen. Statt Zusammenarbeit und Kreativität zu fördern, kann die Hierarchie eine Kultur des 'Ja-Sagens' und der Unterwürfigkeit schaffen, bei der Mitarbeiter nicht ermutigt werden, ihre eigenen Ideen einzubringen oder sich aktiv am Entscheidungsprozess zu beteiligen.

Die Hierarchie stellt nicht selten eine Barriere dar, die das individuelle Wachstum und die berufliche Entfaltung der Mitarbeiter einschränken kann. In starren Hierarchien werden oft allein der formale Rang und die Dauer der Zugehörigkeit zum Unternehmen als Maßstab für Aufstiegs- oder Entwicklungsmöglichkeiten angesehen. Ein unangenehmes Miteinander auf zwischenmenschlicher Ebene ist die Folge dessen. Es herrschen Unterstützungslosigkeit und Schuldzuweisungen vor. Das Arbeiten gleicht einem Überlebensmodell; statt sich gegenseitig zu unterstützen, versetzt sich jeder in den Konkurrenzmodus.

Kreativität, Fähigkeiten und Leistungen werden unterbewertet, während anerkannte Strukturen und reglementierte Aufstiegswege im Vor-

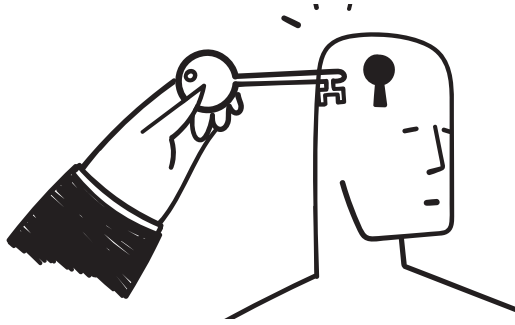
dergrund stehen. Talentierte Mitarbeiter fühlen sich unterbewertet und sehen sich nach anderen beruflichen Möglichkeiten um.

Eine übermäßig hierarchische Kultur kann Machtmissbrauch begünstigen, indem Führungskräfte ihre Autorität ausnutzen und Mitarbeiter ungerecht behandeln. Statt auf Augenhöhe zu kommunizieren und Vertrauen aufzubauen, kann die Hierarchie ein Klima von Angst und Unsicherheit schaffen, in dem die Mitarbeiter ihre Ideen und Bedenken nicht frei äußern.

Es ist wichtig, dass Unternehmen bewusst die negativen Auswirkungen der Hierarchie erkennen und Maßnahmen ergreifen, um eine gesunde Arbeitsumgebung zu fördern.

**DU BIST DER ANFÜHRER
DEINES SUPERHELDEN-TEAMS
MIT SEINEN FANTASTISCHEN
UND AUSSERGEWÖHNLICHEN
FÄHIGKEITEN.**

**DU BIST DIE VERKÖRPERUNG
DEINER VISIONEN!**



1.4. Wie kannst du es schaffen, diese negativen Hierarchien zu bearbeiten?

Der erste Schritt ist es, deine Selbstreflexion und dein Bewusstsein zu stärken. Hinterfrage dich selbst und reflektiere deine Rolle - bist du ein Teamplayer oder ein Hierarchie-Hobbit? Entmutigst du deine Mitarbeiter mit deinen Handlungen und Entscheidungen? Die Antwort auf diese Frage kannst du herausfinden, indem du analysierst, ob Menschen in deinem Team sich trauen, mit Themen zu dir zu kommen.

Wenn du diesen ersten Schritt getan hast, geht es um offene Kommunikation. Schaffe einen offenen Dialog in deinem Unternehmen. Lass die Mitarbeiter ihre gedanklichen Pointen präsentieren und ermögliche Meetings, Feedback-Sitzungen und informelle Gespräche. Hör ihnen zu und nimm Vorschläge und Anliegen ernst.

!

Tipp:

Für diese Neuerungen braucht es geplante Meetings und Slots in deinem Kalender. Wenn du möchtest, unterstütze ich dich gern dabei, einen geeigneten Rahmen für die Einführung dieser neuen Strukturen in deinem Unternehmen zu finden.

Um deine Vision zu entwickeln und in die Tat umzusetzen, braucht es eine Dezentralisierung von Entscheidungsbefugnissen. Dezentralisiere die Entscheidungsbefugnisse und fördere somit eine Kultur der Verantwortungsübernahme. Das wird dir am Anfang vielleicht etwas schwer fallen, weil die Wenigsten im Berufsleben lernen, Vertrauen abzugeben. Aber du wirst sehen, dass ein Miteinander so ganz neu möglich wird!

Schauen wir uns nun die Teamarbeit an. Schaffe Raum für gemeinsame Projekte, interdisziplinäre Teams und den Austausch von Ideen zwischen Mitarbeitern, unabhängig von ihrer Anstellungsebene. Betrachte dein Team als Ganzes; ohne einen Superhelden geht's nicht. Die geteilte Kraft ist die gemeinsame. Du wirst überrascht sein, wie gut sich dein Team abteilungsübergreifend unterstützen kann.

Und schon bist du mitten im Prozess der Führungskräfteentwicklung. Stell sicher, dass deine Führungskompetenzen mit den nötigen Fähigkeiten und dem Bewusstsein ausgestattet sind, um eine Führungskultur zu schaffen. Nutze Fortbildungen, Coachings und Mentoring, um deine Führungskompetenzen weiterzuentwickeln.

Und auch hier gilt: Alles ist ein Prozess. Dazu gehören Feedback und kontinuierliche Verbesserung. Implementiere regelmäßige Feedback-Mechanismen, sowohl von oben nach unten als auch von unten nach oben, um Schwachstellen zu identifizieren und zu verbessern. Gemeinsam wird dein Unternehmen in einen Ort der Kreativität und Innovation verwandelt.

Währenddessen solltest du Wert auf Diversität und Inklusion legen: Diversität und Inklusion sind Konzepte, die darauf abzielen, eine gerechte und unterstützende Umgebung für alle Menschen zu schaffen. Diversität ist die Anerkennung und Wertschätzung der Unterschiede

zwischen Menschen. Inklusion ist die Schaffung einer Umgebung, in der diese Unterschiede respektiert werden und alle Menschen die Möglichkeit haben, sich vollständig und gleichberechtigt einzubringen.

In einem inklusiven Umfeld wird Diversität als Stärke gesehen und es werden gezielt Maßnahmen ergriffen, um sicherzustellen, dass alle Menschen gleiche Chancen und gleichen Zugang zu Ressourcen und Möglichkeiten haben. Daher ist es von großer Bedeutung für dich als Führungskraft, Diversität und Inklusion zu fördern und die verschiedenen Perspektiven, Hintergründe und Fähigkeiten deiner Mitarbeiter zu berücksichtigen. Schaffe eine Umgebung, in der Mitarbeiter ihre beruflichen Potenziale unabhängig von Geschlecht, Herkunft, körperlicher Beeinträchtigung oder sexueller Orientierung entfalten können: eine Umgebung, in der sich jeder geschätzt und respektiert fühlt. Ob das der Fall ist, kannst du mit einem anonymen Fragebogen bereits diese Woche in deinem Team herausfinden.

Als Führungskraft nutzt du Bewusstsein und Visionen, um ganz neue Freude an der Arbeit zu implementieren. Zunächst einmal ist es wichtig, die im besten Fall gemeinsam entwickelte Vision und entsprechende Ambitionen klar und überzeugend zu kommunizieren. Begeistere dein Team mit kreativen Metaphern und Analogien, damit sie sich voll und ganz mit der Vision identifizieren können. Vielleicht führst du ein Maskottchen ein, das die Vision deines Unternehmens verkörpert? Mit einer Metapher erzeugst du eine Vorstellung, ein Bild im Kopf der Mitarbeiter. Oder du nutzt ein passendes Bild. Dieses kannst du mehrfach im Büro aufhängen, damit es jeder immer wieder sieht. Deine Mitarbeiter werden eine tiefe Verbindung zur Arbeit entwickeln und stolz darauf sein, Teil des Unternehmens zu sein. Das Betriebsklima deines Unternehmens verbessert sich erheblich und sobald der energetische Prozess in den Fluss kommt, kann sich dein Unternehmen immer wieder auf neue Herausforderungen im Innen und im Außen einstellen und langfristig erfolgreich und glücklich sein.

EINE POSITIVE UNTERNEHMENSKULTUR IST WIE EIN ENERGETISCHES KRAFTFELD, DAS DAS GESAMTE UNTERNEHMEN DURCHDRINGT.

Ein starkes ‚Warum‘ und eine klare Vision sind energetische Treiber. Wenn Mitarbeiter wissen, dass ihre Arbeit einen sinnvollen Zweck erfüllt und zu einer größeren Vision beiträgt, werden sie mit Freude, Engagement und Motivation dabei sein. Diese gemeinsame Richtung erzeugt eine starke Resonanz innerhalb des Unternehmens und zieht Kunden magisch an.

Eine offene und ehrliche Kommunikation ist essenziell für die energetische Gesundheit deines Unternehmens. Ein freier Kommunikationsfluss ermöglicht es, Konflikte frühzeitig zu lösen, innovative Lösungen zu finden und das Vertrauen unter den Mitarbeitern zu stärken.

Die Balance ist wichtig, um den Erfolg zu fördern. Eine gesunde Work-Life-Balance ist nicht nur hip, sondern steigert auch das Wohlbefinden des gesamten Teams. Wie wäre es beispielsweise mit einem flexiblen Arbeitsmodell?

1.5. Programmierungen erkennen

Programmierungen beziehen sich in diesem Kontext auf die festgelegten Überzeugungen, Denkmuster und Verhaltensweisen, die oft aus früheren Erfahrungen, der Erziehung oder gesellschaftlichen Einflüssen stammen. Als Führungskraft manifestieren sich diese Programmierungen in festgefahrenen Denkmustern, starren Prozessen und veralteten Unternehmenskulturen.



Diese Programmierungen können unterbewusst in dir verankert sein und deine Wahrnehmung sowie deine Handlungen prägen. Wenn du sie erkennen möchtest, geht es darum, sie bewusst zu hinterfragen und zu reflektieren. Eine visionäre Haltung beinhaltet die Fähigkeit, über den Status quo hinauszublicken, neue Ideen und Perspektiven zu entwickeln und kreative Lösungsansätze zu finden.

Indem du deine bestehenden Programmierungen kritisch betrachtest und offen für Veränderungen bist, kannst du sie in ein innovatives und zukunftsgerichtetes Denken transformieren.

Ein visionärer Ansatz bedeutet also nicht nur, die aktuellen Programmierungen zu erkennen, sondern auch, aktiv daran zu arbeiten, neue Wege des Denkens und Handelns zu erforschen, um innovative und inspirierende Zukunftsvisionen für dich selbst und dein Unternehmen zu entwickeln.

Indem du die bestehenden Programmierungen als Chance für kreative Neugestaltung betrachtest, kannst du dein Unternehmen in eine zukunftsorientierte Richtung lenken und langfristigen Erfolg sichern.

Transformation auf tieferer Ebene

Als Führungskraft bist du der Programmierer deines eigenen Unternehmens - jonglierend mit Code und Kaffeetassen, aber mit ausreichend Kreativität, dem Mut und den Visionen, auch mal die Tastatur beiseitezulegen und die komplexesten Unternehmens-‘Algorithmen’ zum Laufen zu bringen. Diese ‘Algorithmen’ sind im übertragenen Sinne die Regeln und Muster, die das Verhalten und die Entscheidungsfindung innerhalb eines Unternehmens leiten. Sie umfassen Geschäftsstrategien, operative Prozesse, Führungsstile, kulturelle Normen und Werte sowie Kommunikationswege.

Aber schauen wir uns die Programmierungen erstmal etwas genauer an.

Hier sind einige häufige negative Programmierungen, die dir als Führungskraft bekannt vorkommen könnten:

1. **Risikoaversion:** Eine Führungskraft, die zu risikoavers ist, könnte neue Chancen und innovative Ideen verpassen, da sie sich vor Veränderungen und Unbekanntem fürchtet.
2. **Kontrollbedürfnis:** Ein übermäßiges Kontrollbedürfnis kann dazu führen, dass eine Führungskraft Schwierigkeiten hat, Verantwortung abzugeben und Mitarbeiter in ihrer Arbeit zu unterstützen.
3. **Kurzfristiges Denken:** Eine Führungskraft, die stark auf kurzfristige Gewinne fokussiert ist, könnte langfristige Strategien und langfristigen Unternehmenserfolg vernachlässigen.
4. **Autoritäre Führung:** Eine autoritäre Führung kann in einem Mangel an Teamwork, Kreativität und Mitarbeiterengagement resultieren, da die Kommunikation oft einseitig ist und Entscheidungen von oben nach unten getroffen werden.

5. **Angst und Veränderung:** Angst vor Veränderung kann dazu führen, dass die Führungskraft in alten Mustern verharnt und es schwer fällt, auf sich ändernde Marktbedingungen oder Kundenbedürfnisse zu reagieren. Doch auch ein Festhalten an überholten Geschäftspraktiken oder fehlende Offenheit für neue Ideen und Innovationen kann die Anpassungsfähigkeit des Unternehmens beeinträchtigen.
6. **Perfektionismus:** Das Streben nach absoluter Perfektion kann zu übermäßigem Zeit- und Ressourceneinsatz führen und die Fähigkeit zur schnellen Entscheidungsfindung beeinträchtigen.
8. **Fehlende Kommunikation:** Mangelnde Offenheit im Austausch mit Mitarbeitern, Kunden oder Partnern kann zu Missverständnissen, Konflikten und ineffektiver Zusammenarbeit führen.
9. **Übersehen von persönlicher Entwicklung:** Führungskräfte, die nicht in ihre eigene Weiterentwicklung investieren, laufen Gefahr, mit den Anforderungen des sich ständig wandelnden Geschäftsumfelds nicht Schritt zu halten.

1.6.Selbsttest zur Identifizierung negativer Programmierungen

Bitte beantworte die folgenden Fragen, um festzustellen, welche der oben genannten negativen Programmierungen auf dich zutreffen könnten. Wähle die Antwortoption aus, die am besten deine Einstellung und deine Verhaltensweisen widerspiegelt.



Wie fühlst du dich bei der Aussicht auf neue Geschäftsmöglichkeiten und Innovationen?

- ☐ **A** Aufgeregt und neugierig
- ☐ **B** Vorsichtig und skeptisch
- ☐ **C** Unbehaglich und ängstlich

Wie delegierst du Aufgaben an deine Mitarbeiter?

- ☐ **A** Ich vertraue meinen Mitarbeitern und lasse ihnen Freiraum.
- ☐ **B** Ich kontrolliere jeden Schritt und überwache genau.
- ☐ **C** Ich delegiere nur ungern und ziehe es vor, alles selbst zu erledigen.

Welchen Zeitraum berücksichtigst du bei der Planung von Unternehmensstrategien?

- ☐ **A** Ich berücksichtige sowohl kurzfristige als auch langfristige Ziele.
- ☐ **B** Ich konzentriere mich hauptsächlich auf kurzfristige Gewinne.
- ☐ **C** Ich plane nur für die nächsten Monate oder Jahre, langfristige Strategien interessieren mich weniger.

Wie triffst du Entscheidungen in deinem Unternehmen?

- ☐ **A** Ich betrachte verschiedene Perspektiven und involviere mein Team.
- ☐ **B** Ich treffe Entscheidungen allein und erwarte, dass sie befolgt werden.
- ☐ **C** Ich tendiere dazu, meine eigenen Ideen und Pläne zu verfolgen, ohne Rücksicht auf andere Meinungen.

Wie reagierst du auf Veränderungen im Markt oder bei Kundenbedürfnissen?

- ☐ **A** Ich sehe Veränderungen als Chancen und passe mich flexibel an.
- ☐ **B** Ich fühle mich unsicher und versuche, an bewährten Methoden festzuhalten.
- ☐ **C** Ich ignoriere Veränderungen oft und hoffe, dass sie vorübergehen.

Wie wichtig ist Perfektion für dich bei der Arbeit?

- ☐ **A** Ich strebe nach Exzellenz, bin aber auch bereit, Kompromisse einzugehen.
- ☐ **B** Perfektion ist für mich unerlässlich und ich setze hohe Standards.
- ☐ **C** Ich investiere viel Zeit und Mühe, um alles perfekt zu machen, auch wenn es nicht immer notwendig ist.

Wie viel Einfluss nimmst du auf die täglichen Aufgaben deiner Mitarbeiter?

- ☐ **A** Ich gebe klare Ziele vor und lasse ihnen Freiheit bei der Umsetzung.
- ☐ **B** Ich kontrolliere jeden Schritt und gebe detaillierte Anweisungen.
- ☐ **C** Ich überwache jede Aktivität und greife ein, wenn ich denke, dass es notwendig ist.



Wie offen bist du für neue Geschäftspraktiken und Ideen?

- ☐ **A** Ich bin offen für Veränderungen und suche ständig nach neuen Möglichkeiten.
- ☐ **B** Ich bevorzuge bewährte Methoden und bin skeptisch gegenüber neuen Ansätzen.
- ☐ **C** Ich halte an bestehenden Praktiken fest und sehe wenig Bedarf für Veränderungen.

Wie wichtig ist dir die Kommunikation mit deinen Mitarbeitern und Partnern?

- ☐ **A** Kommunikation ist entscheidend für den Erfolg und ich pflege offene Gespräche.
- ☐ **B** Ich kommuniziere nur, wenn es unbedingt notwendig ist, und halte mich zurück.
- ☐ **C** Ich vernachlässige oft die Kommunikation und ziehe es vor, Dinge für mich zu behalten.

Wie viel investierst du in deine persönliche Entwicklung als Unternehmer?

- ☐ **A** Ich lege großen Wert auf persönliches Wachstum und bilde mich regelmäßig weiter.
- ☐ **B** Ich konzentriere mich hauptsächlich auf das Tagesgeschäft und vernachlässige meine Weiterentwicklung.
- ☐ **C** Ich sehe keine Notwendigkeit für persönliche Entwicklung und halte mich an meine vorhandenen Fähigkeiten.

1.7.Auswertung:

Zähle die Anzahl der Antworten a), b) und c) und vergleiche sie mit den folgenden Ergebnissen:

Überwiegend A

—

Du zeigst Anzeichen eines gesunden unternehmerischen Mindsets und bist offen für Wachstum und Veränderung. Es gibt jedoch immer Raum für Verbesserungen, um deine Fähigkeiten weiter zu stärken.

Überwiegend B

—

Du könntest unter einer oder mehreren negativen Programmierungen leiden, die deine unternehmerische Leistungsfähigkeit beeinträchtigen könnten. Es wäre ratsam, diese Bereiche genauer zu untersuchen und daran zu arbeiten, um dein volles Potenzial auszuschöpfen.

Überwiegend C

—

Es scheint, dass du stark von negativen Programmierungen beeinflusst bist, die dein unternehmerisches Denken und Handeln einschränken könnten. Es ist wichtig, diese Muster zu erkennen und Maßnahmen zu ihrer Überwindung zu ergreifen, um erfolgreich zu sein und deine Ziele zu erreichen.

WENN DU SCHON LÄNGER AN DEINEN PROGRAMMIERUNGEN ARBEITEST UND ALLEIN NICHT WEITERKOMMST, BIETE ICH DIR GERNE MEINE PROFESSIONELLE HILFE AN.

Es ist absolut legitim, solche Veränderungen allein anstreben zu wollen - schließlich bist du Führungskraft - aber es gibt Momente, in denen Impulse von außen die einzige Lösung sind.

Bereits Einstein sagte, dass es an Wahnsinn grenzt, andere Ergebnisse zu erwarten, wenn man immer das Gleiche tut.

Ein Coach kann genau an dieser Stelle ansetzen und neue Impulse setzen, sodass andere, in dem Fall von dir gewünschte, Ergebnisse eintreten.

Am Ende des Buches habe ich dir ein Geschenk hinterlegt, das du direkt dafür nutzen kannst!

Um diese Programmierungen zu überwinden, ist es wichtig, sich bewusst zu machen, welche Denk- und Verhaltensmuster kontraproduktiv sein könnten, und aktiv daran zu arbeiten, diese zu ändern oder zu verbessern. Feedback einzuholen, sich persönlich weiterzubilden und offen für Veränderungen zu sein, sind wichtige Ansätze, um als Unternehmer erfolgreich zu bleiben. Die Entwicklung einer Führungskraft erinnert an den Werdegang eines Superhelden auf seiner Mission, die Unternehmenswelt zu retten. Du musst deine Fähigkeiten nutzen, um den Schurken der Unvollkommenheit zu bekämpfen.

Das Mikromanagement-Monster mit einem Team von Tritten namens Delegation bezwingen, den Tornado der Veränderung reiten, um neue Horizonte zu erschließen, die Kommunikations-Funken sprühen lassen und ab und zu die Superkraft der Selbstreflexion einsetzen, um gestärkt in die nächste Schlacht zu ziehen. Denn letztlich bist du als Führungskraft kein gewöhnlicher Mensch - du bist ein Held im Business-Universum, der mit Mut, Weisheit und einer Prise Humor das Unternehmen zum Erfolg führt. Möge die Supervision mit dir sein.





1.8. Alte Regeln, Blockaden und Traumata lösen

Was verbirgt sich überhaupt hinter diesen drei Komponenten?

Alte Regeln, Blockaden und Traumata sind wie ein misstönender Dreiklang des Lebens. Ein bizarres Trio, das sich in den Köpfen herumtreibt und Chaos verursacht, wenn wir nicht aufpassen.

Alte Regeln sind festgelegte Verhaltensweisen, Überzeugungen oder Normen, die über die Zeit hinweg etabliert wurden und häufig unbewusst aufrechterhalten werden. Sie können in verschiedenen Bereichen des Lebens existieren, sei es im persönlichen, beruflichen oder gesellschaftlichen Kontext. Vielleicht erinnerst du dich an deinen lästigen Onkel, der auf jeder Familienfeier alle Kinder ermahnt hat, wie sie zu sitzen und zu essen haben? Oder "Arbeite hart und sei stets perfekt"? Diese Regeln können dich unterbewusst blockieren und dein Verhalten sowie deine Entscheidungsfindung beeinflussen.

Blockaden sind Hindernisse, die den Fluss von Energie, Kreativität und

Entwicklung behindern. Sie sind die Straßensperren des Lebens, die plötzlich auftauchen, wenn du gerade in den Flow kommst, und dir den Weg zu deinem Ziel versperren. Da steht man dann wie ein Autofahrer vor der roten Ampel und fragt sich, wieso man nicht weiterkommt. Sie können auf verschiedenen Ebenen auftreten, sei es mental, emotional, physisch oder energetisch. Blockaden können durch negative Erfahrungen, Ängste, begrenzte Überzeugungen oder ungelöste Konflikte entstehen. Das Lösen von Blockaden ist entscheidend, um persönliches Wachstum, beruflichen Erfolg und emotionales Wohlbefinden zu fördern. Und dann wären da noch die Traumata. Dies sind tiefe seelische Verletzungen, die durch Erfahrungen entstehen, die das individuelle Bewältigungsvermögen übersteigen. Traumata können durch körperliche Gewalt, Unfälle, Krieg oder andere einschneidende Ereignisse verursacht werden.

Diese Ereignisse können auch kleine Situationen sein, an die du dich nicht erinnern kannst. Beispiel: Als Kind wachst du im Kinderwagen auf und siehst deine Mutter nicht. Panik entsteht und du schreist. Du hast Verlustangst. Deine Mutter ist gar nicht weg, sondern steht hinter dem Kinderwagen und kauft etwas ein. Dieser Schock prägt sich als Trauma ein und kann auch im Erwachsenenalter immer wieder in Form von Verlustangst auftreten (z. B. Klammern am Partner oder Angst, den Job zu verlieren).

Sie sitzen tief in deinem Unterbewusstsein und lauern wie tickende Zeitbomben auf den Moment, in dem sie explodieren. Traumata können langfristige Auswirkungen auf die psychische Gesundheit und das Verhalten haben und zu Symptomen wie Angststörungen, Depressionen oder Belastungsstörungen führen. Manche Regeln, Blockaden und Traumata sind so hartnäckig, dass du denkst, sie haben eine Geheimvereinbarung mit dem Schicksal. Diese Traumata kann man meist nur durch ein Clearing auf tieferer Ebene heilen. Als Führungskraft ist es entscheidend, sich davon zu lösen,

um das volle Potenzial deines Unternehmens freizusetzen. Blockaden können in Form von ineffizienten Prozessen, ungelösten Konflikten, veralteter Technologie oder begrenzenden Glaubenssätzen auftreten.

Hier sind einige Gründe, warum es wichtig ist, diese Blockaden anzugehen:

Das Lösen alter Regeln, Blockaden und Traumata ermöglicht ein reibungsloseres und effizienteres Geschäftsumfeld. Indem veraltete Prozesse, die zeitaufwendig und ineffizient sind, überarbeitet werden, kann die Produktivität gesteigert werden. Dies führt zu einer besseren Ressourcennutzung und letztendlich zu einem wettbewerbsfähigeren Unternehmen.

Es fördert die Innovation und Kreativität im Unternehmen. Wenn hinderliche Denkmuster oder festgefahrene Strukturen aufgebrochen werden, entsteht Raum für neue Ideen und Ansätze. Dies ist entscheidend, um mit dem sich ständig wandelnden Marktumfeld Schritt zu halten und neue Wachstumschancen zu identifizieren.

Zudem trägt es zu einer positiven Unternehmenskultur bei. Ungelöste Konflikte oder unklare Kommunikation können das Arbeitsumfeld vergiften und das Engagement der Mitarbeiter beeinträchtigen. Durch das Lösen wird eine Atmosphäre des Vertrauens und der Zusammenarbeit geschaffen, die die Mitarbeitermotivation und -bindung stärkt.

Darüber hinaus können alte Blockaden auch das persönliche Wachstum und die Entwicklung des Unternehmers behindern. Indem man sich den eigenen Limitationen stellt und sie überwindet, kann man als Führungskraft wachsen und sich weiterentwickeln. Dies führt zu einer verbesserten Entscheidungsfindung, einer authentischen Führung und einer insgesamt positiven Auswirkung auf das gesamte Unternehmen.

Insgesamt ist es also essenziell, als Führungskraft alte Regeln, Blockaden und Traumata zu identifizieren und anzugehen, um das Unternehmen auf Erfolgskurs zu halten, Innovation zu fördern, eine positive Unternehmenskultur zu schaffen und persönliches Wachstum zu ermöglichen.

Ungelöste Regeln, Blockaden und Traumata sind wie eine alte Software - sie hält auf, stürzt ab, verursacht ständig Stress und ist langsamer als eine Schnecke auf Schlafmitteln.

Du kannst dir das auch wie einen Rucksack vorstellen, in dem alles von dir gespeichert ist. Fängst du an, nach und nach deinen Rucksack auszuräumen, wird er zunehmend leichter. Doch auch das Tragen des Rucksacks wird dir leichter fallen und du selbst wirst aktiver werden mit jedem Stückchen Ballast, das du verlierst. So schaffst du es, mit viel mehr Leichtigkeit und Freude weiterzukommen.

Übung zur Lösung von alten Regeln, Blockaden und Traumata

Doch wie fängst du damit an, deine alten Regeln, Blockaden und Traumata zu identifizieren und aufzulösen, um persönliches Wachstum, beruflichen Erfolg und emotionales Wohlbefinden zu fördern? Die folgende Übung kann dir als erster Schritt zur Selbstreflexion und Selbsterkenntnis dienen.

!

Aber Achtung: Bei tiefer liegenden Traumata oder schwerwiegenden psychischen Problemen ist es ratsam, professionelle Hilfe in Anspruch zu nehmen, beispielsweise durch einen Therapeuten oder einen Coach.

Schritt 1: Vorbereitung

- Such dir einen ruhigen Ort, an dem du ungestört bist.
- Nimm eine bequeme Sitz- oder Liegeposition ein und atme tief durch, um dich zu entspannen.
- Berechne ein Notizbuch und einen Stift vor.

Schritt 2: Identifikation von alten Regeln

Denk an wiederkehrende Verhaltensmuster oder Überzeugungen, die dich in verschiedenen Lebensbereichen einschränken.

Beantworte dazu die folgenden Fragen schriftlich:

- Welche alten Regeln oder Überzeugungen haben mich geprägt?
- Wie haben diese Regeln mein Verhalten und meine Entscheidungen beeinflusst?
- Gibt es spezifische Personen oder Situationen, die diese Regeln verstärkt haben?

Schritt 3: Erkennen von Blockaden

Denk an Situationen, in denen du dich blockiert oder eingeschränkt fühlst. Beantworte die folgenden Fragen dazu schriftlich:

- In welchen Bereichen meines Lebens fühle ich mich blockiert?
- Welche Hindernisse tauchen regelmäßig auf, wenn ich versuche, meine Ziele zu erreichen?
- Welche negativen Erfahrungen oder Ängste könnten diese Blockaden verursacht haben?

Schritt 4: Aufdeckung von Traumata

Denk an besonders prägende oder belastende Erfahrungen in deinem Leben. Beantworte die folgenden Fragen dazu schriftlich:

- Welche traumatischen Ereignisse haben mich tief geprägt?
- Wie haben diese Ereignisse mein Verhalten und meine emotionalen Reaktionen beeinflusst?
- Gibt es spezifische Situationen, in denen diese Traumata wieder auftauchen?

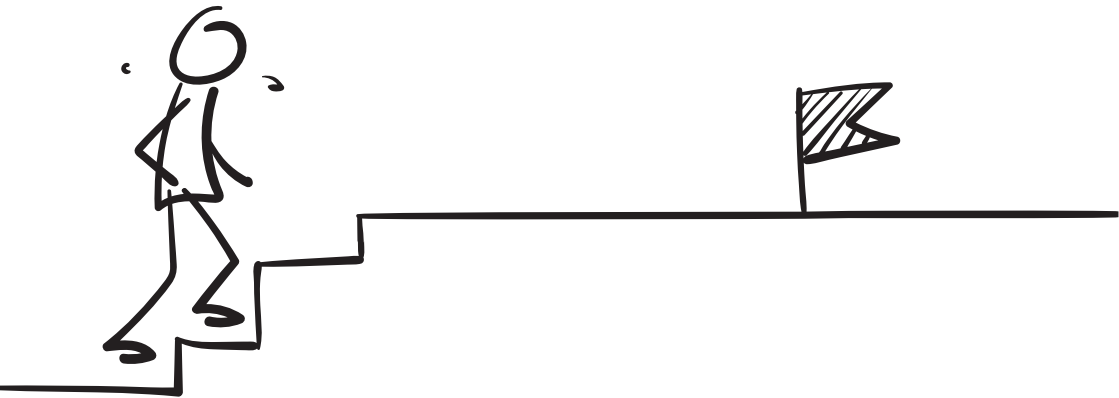
Schritt 5: Lösungsansätze entwickeln

Überlege dir Strategien, um die identifizierten Regeln, Blockaden und Traumata aufzulösen. Beantworte die folgenden Fragen dazu schriftlich:

- Welche neuen Überzeugungen oder Verhaltensweisen möchte ich annehmen, um alte Regeln zu ersetzen?
- Welche Maßnahmen kann ich ergreifen, um meine Blockaden zu überwinden?
- Wie kann ich mit meinen Traumata auf eine gesunde Weise umgehen und sie heilen?

Schritt 6: Integration und Abschluss

- Erstelle einen konkreten Plan, wie du die entwickelten Lösungsansätze in deinem Alltag umsetzen kannst.
- Mach eine kurze Atemübung, um dich zu beruhigen und die Übung abzuschließen.
- Nimm dir einen Moment Zeit, um über die Übung nachzudenken, und darüber, wie du dich jetzt fühlst.



MAXIMEN DES ERFOLGS

TEAMARBEIT & LEADERSHIP

KUNDENORIENTIERUNG

RISIKOBEREITSCHAFT & MUT

UNTERNEHMERISCHES DENKEN

INNOVATIONSGEIST

AGILITÄT & ANPASSUNGSFÄHIGKEIT

FINANZIELLE INTELLIGENZ

FOKUS & DURCHHALTEVERMÖGEN

NETWORKING & BEZIEHUNGSMANAGEMENT

1.9. Maximen des Erfolgs

Für Führungskräfte wie dich gelten spezifische Maximen des Erfolgs, die auf besondere Herausforderungen und Chancen des Unternehmertums zugeschnitten sind. Sie können je nach Perspektive und Situation variieren, aber im Allgemeinen gibt es einige Grundsätze, die oft als Schlüssel zum Erfolg angesehen werden:

1. **Innovationsgeist:** Führungskräfte müssen offen für neue Ideen und bereit sein, innovative Ansätze zu verfolgen, um sich von Mitbewerbern abzuheben und neue Märkte zu erschließen. Sei so kreativ, dass selbst deine Konkurrenz vor Neid erblassen würde. Denke nicht nur außerhalb der Box, sondern außerhalb des ganzen Raumes. Du legst die Regeln fest - nur weil es bei anderen nicht funktioniert, heißt das noch lange nicht, dass du das nicht mit deinem Team gemeinsam schaffen kannst.

Im weiteren Verlauf begleitet dich das Buch Schritt für Schritt von der Vision zur konkreten Führungspraxis: von der Formulierung von Werten und Leitbild über den Umgang mit Rückschlägen und Blockaden bis hin zu Selbstreflexion, Kommunikation und einer Unternehmenskultur, die Vertrauen statt Hierarchie in den Mittelpunkt stellt. Ergänzt wird dies durch praktische Übungen, Selbsttests und konkrete Schritt-für-Schritt-Anleitungen, mit denen du das Gelesene direkt in deinem eigenen Führungsalltag umsetzen kannst. Ein Buch für alle, die spüren, dass Führung heute mehr braucht als Titel und Hierarchie.