

# Audiodatei

## Recht auf Frequenz Folge 4 Mindful-Leadership 2

### Transkript

#### 00:15 Sascha Wolf

Herzlich willkommen zu einer neuen Folge von Finanzrauschen - Recht auf Frequenz, einem Podcast der DG Nexolution.

Mein Name ist Sascha Wolf und ich freue mich, dass wir heute wieder Silke-Carolin Specht, Expertin für Mindful Leadership zu Gast haben.

Auch in dieser zweiten Folge soll es darum gehen, den Ansatz des Mindful Leadership umzusetzen und Führungskräften eine Idee zu geben, wie während der sogenannten Zeitenwende optimal auf die aktuellen Umstände reagieren und in Folge agieren können. Denn weiterhin haben sie die besondere Aufgabe zu motivieren, aber auch zu inspirieren und gleichzeitig sich selbst nicht aus dem Blick zu verlieren. Die Schulung der eigenen Achtsamkeit kann dabei hilfreich sein. Wir wünschen Ihnen viel Spaß beim Hören.

#### 01:03 Silke-Carolin Specht

Ja, herzlich willkommen auch noch mal von mir zum Finanzrauschen-Podcast und mein Name ist Silke-Carolin Specht. Ich bin Expertin für Mindful Leadership und meine persönliche Vision ist es, Menschen in ihrer Führungsarbeit darin zu unterstützen, sowohl den betriebswirtschaftlichen als auch den menschlichen Aspekt im Fokus zu behalten. Ich bin ganz konkret als Führungskräfte, Trainerin und Coach tätig in unterschiedlichen Volks und Raiffeisenbanken, Genossenschaftsbanken und vor allen Dingen auch für die Geno-Akademie tätig. Und wenn Sie mehr erfahren wollen, dann finden Sie meine Webseite auch in den Shownotes zu der heutigen Folge.

In der ersten Folge habe ich Ihnen das Thema Achtsamkeit nähergebracht und die Wirksamkeit von Meditationen erläutert, also auch die wissenschaftlichen Hintergründe. Und es gab die Möglichkeit, in einer gesonderten Folge eine Körperwahrnehmungsübung einmal auszuprobieren. Eine Meditation, die ich angeleitet habe.

Wenn Sie daran Interesse haben und es noch nicht ausprobieren konnten, schauen Sie gerne noch mal nach und testen Sie auch für sich einmal so, wie Sie die Wirksamkeit von Meditation empfinden. Vielleicht fällt es Ihnen am Anfang noch ein bisschen schwer, dann darf ich Sie schon mal ermuntern, da auch dran zu bleiben, es öfter zu probieren, weil wir es natürlich in dem Alltag, in dem wir uns so bewegen, auch häufig gar nicht gewohnt sind, so zur Ruhe zu kommen. Also es ist durchaus nachvollziehbar, wenn das nicht gleich beim ersten Mal so leichtfällt. Heute habe ich aber das Thema Leadership für Sie einmal vorbereitet, möchte ein bisschen da drauf schauen, was eigentlich zeitgemäße Führung bedeutet, was so moderne Führungsarbeit ausmacht und wie sich das dann auch mit der Achtsamkeit verbindet. Also seien Sie gerne gespannt auf die heutige Folge.

Ja, wir schauen zunächst einmal auf die Begrifflichkeit: Mindful Leadership. Ich habe es ja so ein bisschen auseinandergezogen, Mindfulness im ersten Teil gemacht. Mindful steht für achtsam. Leadership ist ja das moderne Verständnis von Mitarbeiterführung. Da geht es eben eher um die Entwicklung einer gemeinsamen Vision und nicht mehr so sehr nur um das, ich sage mal Vergeben von Arbeitsaufträgen. Ich beleuchte das Thema gleich noch ein bisschen genauer für Sie.

Warum werden eigentlich diese Aspekte von Achtsamkeit und Führung jetzt zusammengebracht? Ja, die Arbeitswelt der letzten zehn bis 15 Jahre hat ja eine große Umwälzung erfahren. Und uns allen ist vermutlich an der einen oder anderen Stelle auch der Begriff New Work schon mal begegnet. Vielleicht ist es auch in Ihrer Genossenschaft schon ein neues Raumkonzept umgesetzt worden. Oder Sie haben vielleicht auch schon mal mit agilen Methoden gearbeitet.

Das Konzept oder die Idee von New Work geht ja zurück auf Frithjof Bergmann, der bereits in den Achtzigerjahren die These entwickelte, dass es eben für den Menschen immer wichtiger sein wird, so die Sinnstiftung in der Arbeit auch zu erkennen. Das heißt also, dass die Arbeit, die ich ausführe, für mich wertvoll ist, mir einen Sinn gibt und zu den Werten meines Lebens auch passt.

Diese Vorstellung ist in ihm gereift, dass eben die Arbeit den Menschen in seinem Wesen erstärkt, anstatt ihn zu schwächen, weil er eben selber diese Erfahrungen auch an unterschiedlichen Arbeitsplätzen gesammelt hat und auch so gesehen und bemerkt hat. Er selber Philosoph, was eigentlich diese Arbeitsformen auch mit Menschen machen. Und die Industrialisierung hat ja schon sehr uns auch so zu, ich sag mal Leistungskomponenten in so einem Fertigungsprozess irgendwie in so einem Entstehungsprozess von Produkten oder Dienstleistungen gesehen. Und da der eben in den 80er Jahren schon die These formuliert, dass sich das verändern wird.

Ja, mit den nachrückenden jüngeren Generationen, die jetzt in unsere Arbeitswelt strömen, werden natürlich auch neue Schwerpunkte gesetzt, die die Organisation täglicher Arbeit angeht. Häufig ist von der Generation Y, Generation Y, Generation Y, die Sprache oder die Rede, die häufig ja auch mit anderen Forderungen in den Arbeitsmarkt tritt.

Und so wie ich das auch von meinen Teilnehmern öfter mal gespiegelt bekomme, auch so ein Culture Clash. Also Aufeinanderprallen von Kulturen, von Arbeitskultur und von Einstellung zu Arbeit im Moment in ihrem eigenen Arbeitsumfeld auch feststellen können. Die höhere Flexibilität spielt da oft eine Rolle. Das Thema mobiles Arbeiten wird viel nachgefragt und ist ja jetzt auch natürlich in den letzten Jahren noch mal verstärkt ausgebaut worden, insofern können die Arbeitgeber das ja auch vermehrt jetzt anbieten. Aber eben vor allen Dingen dieses Thema „Meine eigenen Werte passen die mit denen des Unternehmens überein?“ Also es wird viel mehr die Frage gestellt, was kriert ihr hier eigentlich in eurem Unternehmen, wenn ich für euch arbeite?

Welchem höheren Ziel dient das? Warum widme ich hier meine Arbeitskraft? Wie kann ich mich einbringen? Wie kann ich mitgestalten? Darf ich vor allen Dingen auch Dinge in Frage stellen? Und so begegnen eben diese Arbeitsschaffenden ihren Arbeitgebern ja eigentlich mit immer neuen Fragestellungen und gleichzeitig ist die Herausforderung für die Unternehmen im Moment natürlich, das wissen sie auch, egal in welcher Branche, einem Fachkräftemangel sind die Unternehmen ausgesetzt und das führt natürlich auch dazu, dass dieser Handlungsdruck bei Unternehmen steigt und damit ja auch die Anforderung an Führung eine andere ist. Damit ich diese Menschen eben bei mir halte und nicht ständig verändernde Teams oder Team-Strukturen zum Beispiel habe, muss ich natürlich in meiner Führungsarbeit auch entsprechend auf diese veränderten Anforderungen von meinen Mitarbeitern eingehen.

Ja, in diesem Umfeld sind halt die Führungskräfte genau gefragt, ihren Führungsstil, den sie bisher hatten, zu überdenken. Also die Frage war eben auch schon in der Vergangenheit, gelingt es eigentlich noch, mit den bisherigen Methoden des Managements, diesen Anforderungen auch gerecht zu werden? Denn das stand ja früher eher so das Planen, das Organisieren, das Kontrollieren und so ein vor allen Dingen auch autoritärer Führungsstil im Vordergrund, um diese ganzen Aufgaben bewältigen zu können. Die Frage ist, welche Kompetenzen sind jetzt eigentlich heute gefragt?

Die klassischen Aufgaben eines Managers sind eigentlich Tätigkeiten, die ja den Arbeitsprozess organisieren sollen, also zum Beispiel Budgets Planen, Besetzung von Stellen, das Lösen von Problemen. Das haben wir natürlich heute auch noch. Die Kontrolle der vereinbarten Arbeits- und Entwicklungspläne, also gerade dieses Thema Kontrolle auch sehr stark. Die Führungsperson hat durch die Aktivitäten oft eine Autorität ausgestrahlt und das Team ist dem eigentlich gefolgt. In der Weiterentwicklung dann zum Leadership zeigt sich aber auch, dass sich Spielräume erweitert haben. Die Richtung wird noch von der Führungskraft vorgegeben, aber das Team wird jetzt in die Lage versetzt, Aufgaben auch eigenständig zu übernehmen und zu lösen.

Also dieser Ansatz befähigen und delegieren und dadurch erleben natürlich Teammitglieder auch ihre eigene Selbstwirksamkeit. Und das wirkt sich auf jeden Fall positiv auf die Motivation aus. Also wenn ich selber mitgestalten kann, bin ich anders motiviert, als wenn ich starrer oder in starre Strukturen gelenkt werde. Im Idealfall gelingt es so einer Führungskraft dann eben

auch, die unternehmerische Vision so zu vermitteln, dass das gesamte Team inspiriert ist. Also wenn ich jetzt so an klassische Strukturen in Volksbanken denke, in der Führungsebene zwei oder drei, die Vision der Gesamtbank eben auch so zu vermitteln, dass auch über das gesamte Jahr hinweg mein eigenes Team eigentlich weiß, wofür mache ich das hier? Also welchem Zweck dient es auch? Die Autorität, die hierbei ausgestrahlt wird, basiert dann eben eher auf der individuellen Führungspersönlichkeit, also der Einzelperson, dem Charakter und auch der Art und Weise, wie diese Person die Führungsrolle ausfüllt.

In unserem Arbeitsalltag zeigt sich, dass Führungskräfte häufig eher so in der einen oder der anderen Kategorie stärker sind, also ein bestimmtes Führungsverhalten bevorzugen. Vielleicht kennen Sie den Professor und auch Autor John Cotta, der ja sehr im Bereich Change Management auch sich einen Namen gemacht hat und das einmal sehr treffend kommentiert hat, nämlich gesagt, eine Vielzahl an Unternehmen sei „overmanaged and underlead“, also zu viel Management und zu wenig Leadership, zu wenig visionäre Führung.

Jetzt schreiten wir ja in den Unternehmen und Organisationen aber noch weiter voran. Das Thema New Work haben wir gerade schon kurz angesprochen und auch agile Arbeitsmethoden erfordern noch andere Formen der Führung. Um agiles Arbeiten zu ermöglichen, ist ja eine innere Haltung der Führungskraft erforderlich, die wirklich so ein Raum kreierte, der ein sicheres Umfeld für das Team darstellt. Wo ich Fehler machen kann, wo ich eigenständig Lösungen entwickeln, ausprobieren kann, Ansätze testen kann und eben auch weiß, okay, wenn ich aber nicht sofort zum Ziel komme, dann gibt es eben diesen sicheren Raum, dieses sichere Umfeld meiner Führungskraft, die hält mir den Rücken frei, dass wir uns eben auch ausprobieren können. Das ist für Führungskräfte und vor allen Dingen auch für das Topmanagement halt ein schwieriger oder häufig herausfordernder Prozess. Wir sind es einfach gewohnt, so aus der Vergangenheit Projektaufträge zu formulieren und Projektaufträge heißt ja immer klarer Zeitrahmen, den kann man vielleicht noch mal ein bisschen verhandeln, aber zu mindestens ein vorgegebenes Ziel zu erreichen. Und genau das ist ja bei agilen Prozessen nicht der Fall. Wir wissen vorher gar nicht, wie die finale Lösung aussehen wird, sondern die Lösung wird ja erst kreierte, während ich unterwegs bin im agilen Arbeiten und das ist schon ein Thema, wo viele Führungspersönlichkeiten, ich sage es noch mal eher so auch im Topmanagement, eine Herausforderung erleben, weil wir von unserem Ego her so geprägt sind, dass wir natürlich die Fäden in der Hand haben wollen.

Wir wollen wissen wo geht die Reise hin, wie soll ich das Unternehmen lenken? Und wenn wir jetzt durch agile Methoden so viel mehr in die Eigenverantwortung der Teams auch geben, dann muss es eine große Basis an Vertrauen muss da sein, um überhaupt ich sage das jetzt mal so ganz provokant, um es auch aushalten zu können. Die Herausforderung im agilen Leadership ist deswegen aus meiner Sicht, dass Führungskräfte wirklich diese Rahmenbedingungen gestalten, dass also die Werte, das, was ja vorhin schon angesprochen wurde, passen vom Unternehmen auch zum einzelnen Mitarbeiter und andersherum.

Und dann vor allen Dingen loslassen zu vertrauen. Ich glaube, das ist wirklich die große Herausforderung. Wenn wir das mit dem klassischen Management auch vergleichen. Wenn man sich in der Leadership Literatur umschaute, dann gibt es so einen Klassiker. Ich habe wirklich gestaunt, als ich das Buch jetzt wieder in die Hände genommen habe, dass es schon von 2002 ist, also schon gute 20 Jahre jetzt auch alt. Das ist das Buch von Daniel Goldman zum Thema Emotionale Intelligenz. Und da beschreibt er so die sozialen und emotionalen Faktoren von Führungspersönlichkeit. Also was macht die Führungspersönlichkeit auch aus und welchen Einfluss hat es auf den Erfolg? Er beschreibt in seinem Buch so viel Aspekte. Ich würde gern heute hier auf zwei einmal besonders eingehen, weil die eben uns die Brücke bauen zu dem Thema Mindful Leadership.

Der erste Aspekt ist das Thema Selbstwahrnehmung. Mit Selbstwahrnehmung ist gemeint, die eigene innere Welt beobachten zu können. Unsere Gedanken, Gefühle, Blockaden wahrzunehmen und zu spüren, was ist eigentlich in mir innerlich los? Vielleicht haben Sie auch... jetzt war neulich der Buchtitel von Kurt Krömer eine ganze Zeit lang auf einer Bestsellerliste, der ja auch seine Depression verarbeitet hat in dem Buch. Und der Titel passt so gut, weil es eben darum geht, dass er sagt Wir sind mehr als unsere Gedanken. Man soll nicht alles glauben, was man denkt, denn wir sind eben noch mehr als unsere Gedanken. Und das ist ja das, was das Thema oder die Essenz in der Meditation ist. Das heißt, im ersten Schritt beim Thema Selbstwahrnehmung bemerke ich überhaupt was geht in mir vor. Und im zweiten Schritt kann ich mich dann innerlich sozusagen an die Hand nehmen und mit einer gewissen Distanz draufschauen. Da gucken wir immer gleich noch mal hin. Also es geht so darum gelingt es mir selbst wahrzunehmen und auch vor allen Dingen anzunehmen, wie es mir geht. Dann wird es mir natürlich auch im Umgang mit meinen Mitmenschen, also auch meinem Team, leichter fallen, die entsprechend anzunehmen mit ihren Unterschiedlichkeiten und da gelassen zu bleiben.

Den zweiten Aspekt hatte ich gerade schon so ein bisschen angedeutet. Wenn ich so einen inneren Check-In mache und überhaupt erst mal beobachte, was ist bei mir los? Dann kann ich im zweiten Schritt in einen gewissen Abstand gehen und in eine Führung gehen, nämlich der zweite Aspekt von Daniel Goldman zum Thema Emotionale Intelligenz ist die Selbstführung auch als Selbstmanagement bezeichnet. Und da geht es eben darum, mit den eigenen Emotionen und Impulsen, die in uns sozusagen ich sage jetzt mal aktiv sind und arbeiten, diese eben auch gut führen zu können, also sich selber führen können, die eigenen Emotionen handhaben zu können und nicht getrieben sein oder ja, das ist ja so das Thema Impulsivität. Wenn mich nämlich die Welle der Emotion überrollt und ich darin geübt bin, innerlich auf Distanz zu gehen, dann fällt es mir eben auch leichter, zum Beispiel in Konfliktsituationen oder auch bei Kundenbeschwerden Ruhe zu bewahren und freundlich zu bleiben.

Der eine oder die andere von uns hat vielleicht so eine natürliche Begabung, so zu reagieren. Aber es gibt natürlich auch die Temperamentvollen, und denen sei gesagt und versichert, es ist erlernbar. Eine innere Haltung anzunehmen, bei der ich neugierig, aufgeschlossen oder mitfühlend bleibe, kann ich eben trainieren. Und hier haben wir jetzt diesen fließenden Übergang zum Thema Mindful Leadership. Also so wie ich diesen Begriff für meine Arbeit interpretiere. Denn dadurch, dass ich eben auch die Praxis von Achtsamkeitsübungen schule und anbiete, gelingt es eben auch meinen Teilnehmern, dass sie ihre Persönlichkeit verstehen, dass sie sich lenken können und dass sie vor allen Dingen dadurch auch ihre eigene Handschrift noch mehr gestalten können und auch vielleicht noch ausreifen können. Das ist meiner Meinung nach die Voraussetzung, um überhaupt den Anforderungen heutzutage in der Arbeitswelt auch begegnen zu können, und zwar sowohl in Richtung der Teams als auch der Unternehmensorganisation. Also nicht mehr nur ihr kleines System, sozusagen, zu sehen. Wie leite ich gut meine eigenen Mitarbeiter an, sondern einfach durch Projektarbeit, durch übergreifende Tätigkeiten in der gesamten Organisation, in eine Betriebsorganisation aktiv zu sein, mitzugestalten und eben da auch die Kultur letztlich zu verändern. Ich finde, Daniel Goldman hat das in seinem Buch sehr schön auf den Punkt gebracht. Er sagt nämlich „Ein Vorgesetzter muss auch mit dem Herzen führen, sonst wird er nie mehr als nur ein Manager sein.“ So Herz und Kopf hat er beschrieben, wie zwei Flügel, die es braucht, um zu fliegen. Es gibt eine interessante Aussage dann auch noch in seinem Buch, nämlich, dass Stress sogenannte Dissonanz erzeugt. Denn das

bedeutet, dass eine Führungskraft eigentlich nicht mehr mit dem Team harmoniert, wenn Sie sich mit Musik auskennen, dann werden Sie den Begriff vielleicht auch einordnen können. Diesen Stress, den dann das Team aber empfindet, dass es nicht mehr mit dem mit der Führungskraft harmoniert, nimmt vor allen Dingen der jeweilige Mitarbeiter: die Mitarbeiterin auch mit nach Hause. Das heißt, wir haben hier auch noch mal diese Besonderheit, wie wichtig das Thema Gesundheit auch ist im Zusammenhang mit dem Thema Führung, also wie sehr auch Führung die Gesundheit der Mitarbeiter beeinflusst. Ich finde, Führungskräfte sollten hier Vorbilder sein, aber auch Inspiration geben können. Also so die eigene Haltung, die eigene Einstellung, die eigene Arbeitsmoral, die Motivation, mein persönliches Engagement, das alles hat letztlich doch eine Strahlkraft in das gesamte Team hinein. Also Sie werden zwangsläufig als Führungskraft oder auch wenn Sie als Projektleiter:in aktiv sind, immer wieder beobachtet werden und das Team wird sich danach ausrichten. So und insofern ist das eben auch etwas, was ich in den Seminaren oder in den Kontakten mit Führungskräften ans Herz lege, dass ich sage: Achtet gut auf eure eigene Gesundheit, seid da Vorbild, macht Pausen, erzählt auch vielleicht mal, wenn ihr bestimmte Bücher gelesen habt, ihr euch inspiriert haben, erzählt, wenn ihr eine Sportart oder eine Entspannungsmöglichkeit ausprobiert habt. Also teilt es auch gerne mit, damit einfach auch das Team sieht, es geht, gibt ein breiteres Feld als nur die organisatorische Arbeit. Es gibt auch ein Drumherum. Und ja, vielleicht probieren Sie einfach in Ihrer in Ihrem nächsten Meeting mal gemeinsam eine Entspannungsübung aus. Auch das kann ja durchaus eine Möglichkeit sein.

Wie kann ich jetzt die Achtsamkeit in meinen Alltag integrieren?

Das ist ja die spannende Frage nach all der Theorie. Wie mache ich das jetzt eigentlich? Also zum einen habe ich mal so ein paar Punkte herausgegriffen, die so die Führungsarbeit ja prägen. Ein wesentlicher Faktor aus meiner Sicht ist das Thema Kommunikation und hier kann ich einfach immer nur wieder einladen, sich von diesem Management-Jargon, der so gerne doch genutzt wird und manchmal auch abgedroschen wirkt, floskelartig überkommt, vielleicht dann schon so auf etwas abgestumpfte Ohren trifft. Ich kann einfach nur dazu einladen, Gehen Sie in einen offenen, in einen ehrlichen Austausch. Wir vermitteln das in der Geno-Akademie, in den Ausbildungsbereich ja auch, dass wir schulen. Wie kann ich Mitarbeitergespräche motivierend führen, also, dass Sie an Ihrer Art und Weise, wie Sie kommunizieren, eben auch arbeiten, aufmerksam sind

und ja, sich einfach auch mal trauen, vielleicht ein bisschen offener oder ehrlicher, da in die Gespräche zu gehen.

Dann das Thema Digitalität, also wie viel Raum nimmt Digitales in meinem Leben ein? Ich finde, das ist auch so eine Geschichte, wo jeder noch mal bei sich wirklich gucken kann. Wie oft hänge ich eigentlich am Handy, am Bildschirm und wie sehr schränkt es vielleicht auch meine Kreativität oder meine Produktivität ein? Also wir sind nicht multitaskingfähig. Unser Gehirn braucht immer einen Bruchteil an Zeit wieder, um in die alte Aufgabe zurückzukommen und insofern appelliere ich da auch an alle, mal zu gucken okay, wo es manchmal eben auch sinnvoll, weniger zu machen und sich dann besser auf eine Aufgabe konzentrieren zu können. Also Technik sollte eine Unterstützung sein, meiner Meinung nach und nicht Taktgeber. Das ist Selbstdisziplin, die Sie da eben brauchen. Dann hat Achtsamkeitsschulung einen großen Effekt auf Konfliktlösungsfähigkeit meiner Meinung nach je ruhiger Sie innerlich sind, desto klarer können Sie in Konfliktsituationen auch entweder selber kommunizieren, weil Sie beteiligt sind oder als Führungskraft eben auch vermitteln.

So, jetzt könnten natürlich kritische Stimmen sagen wird man denn dann nicht zu weich? Also wenn wir jetzt die Führung so erweitern, um diese Aspekte, haben wir dann den betriebswirtschaftlichen Fokus überhaupt noch? Also gehen uns da nicht die Ergebnisse und die Zielstrebigkeit verloren?

Und da bin ich ein großer Fan davon, zu sagen, Sie brauchen ein Repertoire als Führungskraft. Es geht immer um dieses situative Führen. Ich bringe meine Persönlichkeit als Führungskraft nicht nur so ein, dass ich sage „so bin ich halt“, sondern dieses persönliche Wachstum. Was Sie ja auch mit der Erfahrung haben, mit den Themen, mit denen Sie sich vielleicht beschäftigen, wo Sie weiter sich weiter fortbilden oder eben für bestimmte Sachen und Aspekte interessieren. Ich glaube, das ist ganz, ganz wichtig, dass Sie eben Ihre Führungsintervention, also das, was Sie ja letztlich an Führungsarbeit leisten im Alltag, dass Sie das überhaupt anbieten können. Es muss eine Palette sein, Sie müssen stringent sein können, sie müssen straight sein können, natürlich. Sie sollten klar kommunizieren können. Immer dann, wenn es auch um konkrete Ziele und vielleicht auch Abschnitte, Zeitabschnitte geht, in denen es was zu erreichen gilt. Aber diese menschliche Ebene, dieses emotionale, die Beziehung zu den Mitarbeitern eben nicht vernachlässigen, das ist das Thema Konfliktfähigkeit. Das ist irgendwo einfühlsam agieren zu können und dann eben auch

wieder eine Vision vermitteln zu können, sagen, wo wollen wir eigentlich hin? Damit in anstrengenden Zeiten Durststrecken, die wir ja alle auch kennen, dass die Motivation im Team nicht verloren geht? Ich finde einfach, dass als Führungskraft es darum geht, das eigene Ego an bestimmten Momenten zu nutzen und an anderen vielleicht auch Lernen zurückzunehmen.

So ganz konkret Welche Quick Wins jetzt noch für Sie zum Schluss? Wie kann ich Achtsamkeit in den Alltag integrieren?

Ich möchte da ein bisschen den Druck rausnehmen. Es geht nicht darum, diesen Meditationszielzustand zu erreichen und dann immer auf Wolke sieben zu schweben, sondern das ist auch die Einladung. Noch mal an Sie, wenn Sie Meditations- oder Entspannungsübungen ausprobieren, dass Sie einkalkulieren, dass Ablenkung passieren werden. Ihre Gedanken werden springen und, dass Sie da lernen, die Gedanken wieder auf das Thema, auf den Fokus, zurück zu lenken. Und das ist die eigentliche Übung. Denn, dass unsere Gedanken springen, das ist ganz normal. Das findet in unserem Kopf statt. Und das Training sozusagen an der Stelle ist, die Aufmerksamkeit zurück zu lenken und nicht möglichst lange in diesem Zustand, dass die Gedanken nicht springen, zu verharren, sondern einfach immer wieder zu sagen okay, das ist mir jetzt gerade passiert, ich bemerke das und jetzt konzentriere ich mich wieder auf zum Beispiel mein Atem.

Muss man erst mal einen Kurs besuchen? Brauche ich dann ein spezielles Equipment für?

Ich denke nein. Ich bin ein großer Freund davon, genau solche Momente so kleinschrittig wie möglich zu machen, damit es Ihnen im Alltag gelingt, das so gut wie möglich und so einfach wie möglich zu integrieren. Also machen Sie doch einfach mal ein paar Minuten am Schreibtisch eine Atemübung, machen Sie für einen Augenblick am Schreibtisch, wenn sich das ergibt, von den Räumlichkeiten her die Augen zu und beobachten ihren Atem. Das sind so erste Schritte, die Sie einbauen können in den Alltag. Es hilft eine feste Zeit, sich zum Beispiel zu setzen, um einen gewissen Rhythmus reinzubekommen. Aber das sind ganz, ganz einfache Möglichkeiten. Und Sie können sich immer wieder auch mit sich selber innerlich verbinden. Ob das nun, ob Sie im Auto unterwegs sind zum Kundentermin, ob Sie irgendwo an der Kasse stehen und gerade warten müssen, ob Sie im Stau stehen. Der Stau ist auch so eine Möglichkeit zu sagen, so, ich bin froh, dass ich nicht Ursache des Staus bin. Ich stehe lieber im Stau, als

dass ich die Ursache des Staus bin und dann fange ich an, mein Atem, meinen Körper wahrzunehmen, einfach mal zu gucken, was geht gerade in mir vor? Wo war ich gerade in meinen Gedanken? Genau.

Und Achtsamkeit auch zu schulen heißt für mich auch, Selbstreflexion zu betreiben. Ich weiß nicht, ob Sie so eine Art Tagebuch Journal für sich nutzen, wo Sie immer wieder vielleicht auch Ideen festhalten, was so Ihre Arbeitsvisionen angeht. Wir machen das auch in den Seminaren, dass wir dann sagen okay, wer will ich eigentlich sein als Führungskraft, wie will ich führen?

Das können Sie jetzt gerade auch gerne mal machen, wenn Sie den Podcast anhören, nehmen Sie sich einen Stift, nehmen sich einen Zettel. Sie können ja auf Pause drücken, wenn Sie das gerade nicht griffbereit haben sollten. Schreiben Sie sich einfach mal auf Wer will ich sein? In meiner Rolle als Führungskraft? Das kann man auch genauso auf andere Rollen, die Sie in Ihrem Leben haben, ja übertragen.

Wie will ich führen? Wofür bin ich gerade dankbar? Also das ist auch immer eine sehr schöne Übung. Und dann kann ich Sie einladen, noch mal in die andere Folge zu schauen, wo wir die Entspannungs- bzw. Meditationssequenz auch aufgezeichnet haben.

Ja, und dann danke ich Ihnen, dass Sie heute wieder mit dabei waren und sich für das Thema Leadership interessiert haben und freue mich, wenn Sie kommentieren, wenn Sie Fragen an uns haben, die uns schicken, in den Austausch mit uns geben, teilen Sie gerne mal mit, wie Sie, wie Sie das so erleben in Ihrer Arbeitswelt, welche Ideen Sie dazu auch haben, was Sie vielleicht auch schon ausprobiert haben. Ich würde mich freuen, von Ihnen zu hören. Alles Gute. Ihre Silke-Carolin Specht.