

# Loslassen für mehr Wirkung als Führungskraft

Loslassen ist eine unabdingbare Qualität in Zeiten des Umbruchs. Mit einer zunehmenden Komplexität in der Ausübung von Führungsverantwortung wird loslassen immer wichtiger.

Warum brauchen wir das Loslassen? Weil der Kleiderschrank voll ist, weil die Plattensammlung auf dem PC liegt, weil die Kinder groß geworden sind und eine eigene Wohnung haben, weil das Gefühl, dass wir bei uns immer sicher sind keine Realität mehr ist?

Weil junge Menschen sich anders verhalten, weil neue Arbeitskräfte nicht mehr mit den üblichen Recruitingprozessen gefunden werden, weil MitarbeiterInnen schneller wieder gehen wenn nicht alles nach ihren Wünschen läuft oder weil ältere ihr Wissen nicht teilen mit den Jungen. Es gibt sicher noch viele Gründe. Warum brauchen wir das Loslassen?

Vor Jahren schreibe ich einen Artikel über Menschen in Veränderung mit dem Titel: Voraussetzung Loslassen.

<http://tavolato.com/wp-content/uploads/2013/05/Artikel-Loslassen-ZOE.pdf>

In Anlehnung an das Modell von W. Brigdes (Transition) erklärte ich die Phasen, die Menschen durchlaufen wenn sie eine Veränderung erleben: Abschied nehmen – das Dazwischen aushalten – den Neubeginn spüren. Die wichtigste und viel zu oft sträflich vernachlässigte Phase ist das Loslassen. Wir schenken dem Lebewohl zu wenig Aufmerksamkeit, wir tun so als ob das nicht wichtig wäre und üben uns im Dazunehmen, im Aufbau weiterer starrer Muster und Haltungen. Wir füllen unseren Rucksack und spüren das schwere Gewicht nicht mehr.

Führung wie sie heute oft praktiziert wird stößt an Grenzen. Die Wirksamkeit von Führungskräften lässt nach. Eine oft erlebte Haltung, die meint Führung kontrolliert und steuert zeigt immer weniger Wirkung. „Wir haben alles im Griff“ ist eine Einstellung die vorspielt eine umfassende Steuerung wäre möglich. Viele Führungskräfte und MitarbeiterInnen reden sich das ein und unternehmen alles um (vor allem sich selbst) zu zeigen, dass sie alles unter ihrer Kontrolle haben. Ein trügerischer Zustand mit abnehmender Wirksamkeit und zunehmender Enttäuschung.

Was können Führungskräfte loslassen um ihre Haltung und damit ihr Handeln im derzeitigen Alltag wirksamer zu machen? Wie wäre es mit manchen Vorurteilen, Glaubenssätzen, gewohnt und lieb gewordenen Erklärungsmodellen und fixen Annahmen über das Funktionieren der (Arbeits- und Führungs-) Welt?

Je überraschender der Kontext ist, je mehr Unvorhergesehenes passieren kann, je weniger Ursache-Wirkungsbeziehung vorliegt umso mehr haben wir es mit Komplexität zu tun. (aus dem Buch von Niels Pfläging, Silke Hermann (2015),

Kompexithoden) Führungsaufgaben und Führungsverantwortungen bestehen mehr aus Überraschungen als aus vorhersehbaren und steuerbaren Prozessen. Wir leben in einem Umfeld in dem die Verhaltensweisen von Menschen uns immer öfter irritieren, verunsichern aber auch positiv überraschen. Mir kommt die Hypothese, auch wenn sie seltsam erscheint:

### **Führung muss loslassen um mehr Wirkung zu bekommen.**

Wenn es gelingt, hinderliche Gedankenverknüpfungen wie unüberlegte Bewertungen, Urteile, Glaubenssätze und Gewohnheiten loszulassen dann ist Platz für Neugierde und Gelassenheit. Damit entsteht die Chance, die Welt aus einem anderen Blickwinkel zu sehen. Wenn wir unseren Kleiderschrank ausräumen dann haben wir Platz für neue Hüte, neue Anzüge und Blusen. Wenn wir aufhören nur unsere alten CDs zu hören und stattdessen die Playlisten von Spotify erkunden dann finden wir neue Melodien. Wenn wir starre Prozesse radikal in Frage stellen werden wir vielleicht unvorstellbare Entwicklungssprünge machen und wenn wir Menschen nicht in vordefinierte Kästchen und Pauschalkategorien wie z.B. erfahren und ungebildet, schnell und langsam, alt und jung, digital und analog einordnen, werden wir wieder neugierig auf alle sein. Wir werden die Unterschiede schätzen und aus neuen Blickwinkeln Kraft erhalten. Ein bewusstes Loslassen wird entschieden helfen neuer Komplexität gelassener und professioneller zu begegnen.

Mit welchem Loslassen haben Sie schon Erfahrung gesammelt? Was könnten Sie noch loslassen und wofür damit Platz schaffen?