

**Liebe LeadGreen Leser, Fans und Botschafter,**

**warum kann auch ohne Verzicht auf Pudding die Fastenzeit zum Gewinn für Manager werden?** In der profanen Businesswelt outen sich heute vereinzelt Kollegen beim Mittagessen durch Verzicht auf das gewohnte Dessert und nutzen den christlichen Anlass doch viel zu wenig als Chance zur Entschleunigung zu Gunsten der eigenen Weiterentwicklung.

Unabhängig von der religiösen Dimension liegen die entscheidenden persönlichen und unternehmerischen Wachstumschancen in achtsam gelebten Augenblicken frei von push- and pull-medialem Getriebensein. **Die volle Konzentration auf das Hier und Jetzt schenkt einem die Muße, mal genauer hinzuschauen, sich und sein Wirken zu reflektieren und auf zu schnelle Antworten zu verzichten.** Begleitet durch einen Dritten als Feedbackpartner – egal ob Mentor, Coach, Kollege oder Teammitglied – wird Ihr Führungsentwicklungsprozess in diesem Moment hochwertig bereichert.

In diesem Zusammenhang sollten wir den von westlicher Seite oft bewunderten asiatischen Glaubens- und Denkhaltungen Beachtung schenken, die im Gegensatz zu uns nicht über die optimale Führungslehre als solche philosophieren, sondern das Erleben der Führung als originäres Entwicklungsmoment kultivieren. Auf den Punkt gebracht: **Es geht nicht darum, als Führungskraft in Seminaren über Führungsstile weltanschaulich zu diskutieren, sondern die von der Führung Betroffenen zu fragen, wie sie es erleben und sich selbst dabei zu reflektieren.** Es macht ja auch viel mehr Spaß, nicht nur über den Geschmack von Rotwein zu debattieren, sondern ihn selbst auch zu schmecken.

Warum soll es Managern nicht gestattet sein, die Jahreszeit vor der frühlingshaften Aufbruchphase durch **LeadGreen Sit-Ins** vergleichbar den meditativen Sitzungsritualen einmal im Jahr zu kultivieren. Das Selbstwertgefühl wird durch die Spielregeln von Wertschätzung und Vertrauen nicht Schaden nehmen, wenn auch hier nicht die antrainierten Feedbackfloskeln den entscheidenden Gewinn bringen, sondern die positive Denkhaltung als solche: **Lasse ich mich darauf ein, das Erleben meiner Mitarbeiter zum Quell meiner eigenen Entwicklung zu machen und traue ich ihnen zu, mir mit ihren Wahrnehmungen wichtige Impulse für meinen eigenen Reifungsprozess auf den Weg geben zu können?**

Die entscheidenden Erkenntnisse für die feedback-initiierte Führungsentwicklung kommen aus der positiven Psychologie, z.B. der Broaden-and-Build-Theorie: Eine positive, offene Grundhaltung zu Feedback (im Vergleich zu Abwehr und Furcht) erweitert in viel stärkerem Maße unser Verhaltensrepertoire („broaden“). So entstehen wesentlich mehr neue Fähigkeiten und Stärken, die zudem auch nachhaltiger wirken.

Indem wir ein wenig asiatischer vertrauensvolles Rückmelden als positive Lernchance unabhängig von Alter oder Status des Feedbackgebers kultivieren, verlieren wir die Angst vor dem Verlust des persönlichen Selbstwertes im Moment der Kritik. **Dies fällt erfahrungsgemäß jenen leichter, die ihre Führungsposition nicht als Status begreifen (und verteidigen), sondern als Dienstleister in einem permanenten Qualitätsverbesserungsprozess zum Gewinn der Kunden.**

Entscheidend wird allerdings nicht die Intensität, sondern die Frequenz der Feedbackerlebnisse sein. Nennen wir es eine Führungs-Kultur der Zuwendung, die vergleichbar mit Arztbesuchen nachweislich heilende Wirkung hat.

Fangen Sie so früh wie möglich an, damit der Mechanismus der selbstverstärkenden Wirkung positiver Team-Vertrauens-Erfahrungen auch über die 40 Fastentage hinaus klimatisch und in Form spürbar höherer Management- und Führungsqualität wirkt.



Lassen Sie uns diese den Frühlingsaufbruch ankündigende Naturzeit im obigen Sinne nutzen.  
**Suchen Sie sich Ihre Gegenüber und entwickeln Sie Mut beim LeadGreen Sit-In. Ein entscheidender Schritt auf dem Weg zu einer nachhaltigen neuen Klasse von, es sei erlaubt zu behaupten, weiser Führungskultur.**