



## Blog: Führen mit Sinn, Herz und Verstand

12.06.2022 12:14, Lesedauer: ca. 3 Minuten, Autor: Dominic Malzahn

Wir machen nichts gerne, was wir nicht können. Einen Motor auseinander zu bauen bereitet mir schweres Unbehagen. Ehrlicherweise der Reifenwechsel auch schon.

Genau so wenig sind wir unmotiviert, wenn wir keine Lust auf etwas haben. Mir zumindest kommt sofort die Steuererklärung in den Kopf.

Und wenn wir merken, dass das, was wir tun, für nichts gut ist, wird die Aufgabe zur Last. Ich weiß nicht, wieso ich jetzt an Müll rausbringen denken muss - obwohl man hier sogar einen gewissen Sinn ablesen könnte.

Ich habe einmal einer Kollegin gesagt, sie soll den Toner am Drucker austauschen. Sie quitierte das Ganze mit "Was? Warum?"

Ja, die Rückfragen haben mich irritiert, aber sie hatte ja Recht: Sie war weder Technikerin, noch hatte sie in dem Moment das Bedürfnis etwas zu drucken.

Und genau dort ticken wir: In der Mitte, des Schnittpunkts der Dinge, die wir gut können, den Dingen die wir gern tun, wenn nicht sogar lieben und den Dingen, die uns vermitteln, dass wir etwas "hinterlassen", Dinge tun, die für etwas größeres Ganzes gut sind. Dieser Schnittpunkt wird oft als Flow bezeichnet. Also dem Zustand, in dem wir vollkommen Eins mit einer Tätigkeit werden und sie uns von der Hand fließt.

Bevor ich nun mit der Esoterik-Keule komme, möchte ich Sie einladen, Ihre Aufgaben, die Sie selbst übernehmen oder auch als Führungskraft (jeglicher Art!) verteilen zu prüfen.

Können Sie die Dinge, die Sie tun sollen? Fühlen Sie sich mit der Aufgabe überfordert oder noch schlimmer gelangweilt?

Wollen Sie die Dinge, die Sie tun sollen gerne tun? Oder lösen die Aufgaben Widerwillen aus?

Sehen Sie den Sinn und Zweck der Erledigung der Aufgabe? Oder fühlt es sich nach lästiger Pflicht an?

Vermutlich werden Sie jetzt sagen "Hab ich gemacht und nun? Ich kann mir ja meine Aufgaben nicht frei aussuchen - das Leben ist ja kein Wunschkonzert!" Okay, Sie haben irgendwie Recht - Das stimmt.

Aber viel wichtiger ist dann die Frage: Was müsste sich ändern, damit die Aufgabe Ihren Fähigkeiten, Ihren Leidenschaften oder Ihrem Streben nach einem sinnvollen Ergebnis entspricht?

In vielen, vielen Coachings, Interviews und Gruppenentwicklungen habe ich immer wieder gemerkt, dass die Antwort nicht in der Sache liegt, sondern der Art und Weise, wie Sie eine Aufgabe übertragen bekommen. Es ist in den meisten Fällen\* keine Tatsache, die sich ändern müsste, sondern die Botschaft mit der sie übertragen wird oder was mit ihr verbunden ist.

Lassen Sie uns daher einmal die Perspektive wechseln in die Rolle einer Ihrer Mitarbeiter\*innen - wie können wir diese Ebenen berücksichtigen?

MEHR ZUM THEMA:



SCAN ME

[www.letsmakeithappen.de/Fuehrungsseminare](http://www.letsmakeithappen.de/Fuehrungsseminare)

let's make it happen consulting

„der Ort für achtsame und inspirierende Entwicklung“

Dominic Malzahn  
Billerbecker Weg 117  
13507 Berlin (Tegel)

T. (+49) (0) 30 436 540 98

M. (+49) (0) 151 289 51766

E. [info@letsmakeithappen.de](mailto:info@letsmakeithappen.de)

W. [www.letsmakeithappen.de](http://www.letsmakeithappen.de)



- *Fähigkeiten: Trauen Sie Ihren Leuten etwas zu! Schneiden Sie die Aufgaben aber passend zu den Fähigkeiten Ihrer Leute. Ihre Kolleg\*innen sind autonom und eigenverantwortlich? Super cool: Dann stehen Sie einfach beratend zur Seite, wenn Sie einen Eindruck bekommen, dass sie sich überladen. Übrigens: Auch zeitlich kann eine Aufgabe überfordernd sein. Und was noch schlimmer ist: Wenn Ihre Leute nicht überfordert, sondern gelangweilt sind! Denn dann kippen auf einmal mehrere Säulen. Wenn Sie Aufgaben bekommen, die Ihren Fähigkeiten zu kurz kommen fühlen sie sich nicht wertgeschätzt und sie wird Ihnen nicht als sinnvoll erscheinen.*
- *Leidenschaften: Gehen Sie hier mit Ihren Leuten ins Gespräch. Ermitteln Sie beispielsweise die Stärken und Leidenschaften. Wichtig ist es diese von den konkreten Aufgaben etwas zu trennen. Denn hier geht es um die Dinge, die Ihre Leute einfach aus sich heraus gerne machen. Es kann zum Beispiel eine Rampensau dazu berufen sein, Schulungen zu geben, zu bloggen, Artikel zu schreiben, die Vorstandspräsentationen zu übernehmen - oder andersrum ein introvertierter Charakter am Liebsten Folien ausarbeiten, Dokumentationen erstellen oder sich im Detail durch Anforderungen und Prozesse wühlen. Zentral ist hier jedoch die Analyse der Stärken, Leidenschaften und versteckteren Talente Ihrer Kollegen! Und bitte: verbiegen Sie niemanden!*
- *Sinn: Vermitteln Sie einen Sinn in den Aufgaben, die Sie verteilen. Machen Sie Ihre Leute angesehen - schenken Sie ihnen Anerkennung. Die Mittel sind vielfältig: Es kann helfen eine Gesamt-Roadmap zu erstellen und klar darzustellen, dass jede noch so kleine Aufgabe ein zentraler Baustein im Bauwerk ist oder es kann auch ein gutes Wort zur Erledigung einer Aufgabe sein. Stellen Sie hier den Kontext zwischen der Person, der Aufgabe und dem Erfolg her. Eine Aussage "Danke für deinen Einsatz, mit der Erstellung der Steuererklärung hast du uns vor einem Verlust bewahrt" wirkt viel mehr, als "Danke, haben wir das auch erledigt".*

Und genau diese Betrachtung dieser 3 Säulen funktioniert nicht nur bei Ihren Mitarbeiter\*innen, sondern genauso gut bei Ihnen! Musik lebt von der Melodie und oftmals weniger vom Text - ich wünsche Ihnen ein harmonisches Konzert und bitte: seien Sie gut zu sich, Sie haben es verdient!

Herzlichst, Dominic

Link zum Artikel: <http://www.letsmakeithappen.de/BLOG/Fuehren-mit-Sinn,-Herz-und-Verstand/>

MEHR ZUM THEMA:



SCAN ME

[www.letsmakeithappen.de/Fuehreungaseminare](http://www.letsmakeithappen.de/Fuehreungaseminare)

let's make it happen consulting

„der Ort für achtsame und inspirierende Entwicklung“

Dominic Malzahn  
Billerbecker Weg 117  
13507 Berlin (Tegel)

T. (+49) (0) 30 436 540 98  
M. (+49) (0) 151 289 51766  
E. [info@letsmakeithappen.de](mailto:info@letsmakeithappen.de)  
W. [www.letsmakeithappen.de](http://www.letsmakeithappen.de)