

# Leser-Reaktionen



Heft 219 / Juni 2016 / „Unterschätzte Mitarbeiter – starke Sensible“

## Sensitive Leader

Ich danke der Autorin für die differenzierte Auseinandersetzung mit dem Thema Hochsensibilität. Mir fehlt im Text der Gedanke, dass Hochsensibilität besonders zur Übernahme von Führungsaufgaben befähigen könnte. Hochsensible Führungskräfte können mit ihrer ausgeprägten Wahrnehmungsfähigkeit Bedingungen schaffen, die für alle Mitarbeiter – nicht nur für die hochsensiblen – gesundheitsförderlich und für Unternehmen hocheffizient sind.

In unserer Beratungspraxis erleben wir, dass hochsensible Führungskräfte aus dem tiefen inneren Anliegen heraus handeln, zu positiven Veränderungen beizutragen. Zusammen mit ihrer Leistungsbereitschaft und ihrem speziellen Blick auf die Welt, aus dem ungewöhnliche Ideen resultieren, ist das eine wesentliche Ressource für visionäre Führungsaufgaben. Hochsensible sind außerdem oft empathisch, ihnen wird Ver-

trauen entgegengebracht, sie sind gefragte Ratgeber. Somit sind Hochsensible auch sehr geeignet für neue Interaktionsmuster in Unternehmen, bei denen es um Augenhöhe geht. Sie haben das Potenzial zum „Sensitive Leader“, der seine Mitmenschen ermutigt, Aufgaben gemeinsam zu lösen und dabei selbst zu wachsen.

Doch die Talente der Hochsensiblen können nur genutzt werden, wenn man sich ihrer bewusst ist. Die meisten Führungskräfte lehnen es jedoch ab, mit Hochsensibilität in Verbindung gebracht zu werden, also mit einem Begriff, der vor allem mit eingeschränkter Leistungsfähigkeit assoziiert wird. Daher ist noch viel Öffentlichkeitsarbeit notwendig, um mit diesem Missverständnis aufzuräumen.

*Dipl.-Kfr. Jutta Böttcher  
Aurum Cordis - Kompetenzzentrum für  
Hochsensibilität*



Heft 219 / Juni 2016 / „Entscheidungsdilemmata – Der zerrissene Chef“

## Vergessene Tugend Disziplin

Erst mit großer Skepsis, dann mit immer mehr Zustimmung habe ich den Beitrag „Der zerrissene Chef“ gelesen: Ja, auch nach meiner Erfahrung müssen gute Führungskräfte immer wieder innere Konflikte und durchaus auch Selbstzweifel durchleben, um schließlich klare Entscheidungen zu fällen. Das gehört bei dieser Aufgabe dazu, das müssen Führungskräfte aushalten.

Die „Zerrissenheit“ wäre für viele Chefs auch nur halb so tragisch, wenn sie bei schwierigen Entscheidungen (beispielsweise Kündigung), vorrangig ihre Verantwortung gegenüber ihrem Team oder ihrer Organisation im Blick hätten. Dann wäre manche Entscheidung zwar immer noch

bedauernswert, aber, weil notwendig und konsequent, mit gutem Gewissen zu treffen. Schade, dass in dem Zusammenhang der Begriff „Disziplin“ irgendwann im Mainstream untergegangen ist. Er wäre – als Wert an sich – eine ganz praktische Orientierungshilfe. Gute Schiedsrichter im Sport orientieren sich dran.

Sehr gut gefiel mir im Beitrag der Hinweis, dass es immer mindestens drei Lösungen und nicht nur Ja oder Nein gibt. Richtig. Und wenn nur diese Betrachtung das Ergebnis eines Coachings wäre, hätte es sich gelohnt. Bitte weiter so!

*Claus von Kutzschenbach  
Managementberatung und -Training*