
Mindful Leadership.

Der Praxis-Guide für Führungskräfte

Bewusst wahrnehmen, klar entscheiden, wirksam handeln – auch wenn das Umfeld nicht ruhiger wird. Was hinter Mindful Leadership steckt, was die Forschung zeigt und wie der Einstieg in einen vollen Kalender passt.



Was ist Mindful Leadership?

Mindful Leadership ist keine Wellness-Übung für ruhige Tage – es ist ein trainierbares Set an Kompetenzen für die unruhigen. Dieser Guide fasst zusammen, was hinter dem Begriff steckt, was die Forschung dazu sagt und wie der Einstieg im Führungsalltag gelingt – ohne Räucherstäbchen, dafür mit über 20 Jahren Führungserfahrung im Konzern.

Mindful Leadership verbindet zwei Dinge, die im Alltag oft getrennt sind: **Achtsamkeit** – die Fähigkeit, den gegenwärtigen Moment bewusst und ohne vorschnelles Urteil wahrzunehmen – und **Führung**, also die Verantwortung, unter Unsicherheit Entscheidungen zu treffen und Menschen Orientierung zu geben.

Ein achtsamer Führungsstil bedeutet konkret: Sie bemerken früher, was in Ihnen und Ihrem Team passiert. Sie reagieren seltener im Autopiloten und entscheiden häufiger bewusst. Sie sind präsent im Gespräch, statt gedanklich schon im nächsten Termin.

Es geht nicht darum, weniger zu wollen – sondern klarer zu sehen, was gerade wirklich zählt.

WAS MINDFUL LEADERSHIP NICHT IST

Keine Esoterik, keine Entschleunigung um jeden Preis und nicht der Anspruch, immer gelassen zu sein.
Achtsame Führung heißt nicht, langsamer zu arbeiten – sondern bewusster.

Führung unter Dauerdruck.

Transformationen, hybride Teams, Dauererreichbarkeit: Die Taktung von Führung hat sich massiv erhöht, während die Vorhersagbarkeit gesunken ist. Viele Führungskräfte arbeiten strukturell im Reaktionsmodus – von Meeting zu Meeting, den Kopf abends noch im Posteingang.

Der Preis ist hoch: Entscheidungen fallen unter Zeitdruck statt nach Relevanz, Zuhören wird zum Abnicken, und die eigene Erschöpfung überträgt sich aufs Team. Gerade in Veränderungsprozessen ist das kritisch – Teams spüren sehr genau, ob ihre Führung Stabilität ausstrahlt oder selbst getrieben ist.

Genau hier setzt Mindful Leadership an: nicht als zusätzliche Aufgabe auf der To-do-Liste, sondern als andere Art, die vorhandenen Aufgaben anzugehen.

Die wissenschaftliche Basis.

Achtsamkeit in der Führung ist gut erforscht. Mir ist dabei eine Trennung wichtig: erst, was die Forschung belegt – dann, womit ich in der Praxis arbeite.

ACHTSAMKEITSFORSCHUNG & NEUROBIOLOGIE

Wie Dauerstress Wahrnehmung und Entscheidungsqualität verengt – und wie regelmäßige Übung Aufmerksamkeit und Selbstregulation stärkt – ist in der Forschung der letzten Jahrzehnte vielfach untersucht.

MBSR

Mindfulness-Based Stress Reduction nach Jon Kabat-Zinn ist das am besten untersuchte Achtsamkeitsprogramm weltweit und belegt die Wirkung regelmäßiger Praxis auf Stressverarbeitung und Aufmerksamkeit.

POSITIVE PSYCHOLOGIE

Erforscht, was Menschen und Teams stärkt, statt nur, was sie krank macht: Stärkenorientierung, positive Emotionen, Sinnerleben. Verbunden mit Achtsamkeit entsteht ein Führungsansatz, der Leistungsfähigkeit und Wohlbefinden zusammenbringt.

MEIN ARBEITSMODELL · DAS SALZBURGER ACHTSAMKEITSMODELL (SAM)

Die Forschung liefert die Basis – für die Umsetzung braucht es Struktur. Deshalb arbeite ich mit dem Salzburger Achtsamkeitsmodell (SAM): Es übersetzt Achtsamkeit in vier trainierbare Dimensionen – Fokus & Effizienz, Kreativität & Innovationsfähigkeit, Empathie & Sozialkompetenz, Vitalität & Resilienz – und macht sie im Führungsalltag gezielt entwickelbar, statt sie als diffuses Gefühl zu behandeln.

Die vier Kernkompetenzen achtsamer Führung.

Vier Fähigkeiten machen den Unterschied zwischen Reagieren und Führen. Alle vier sind trainierbar – wie jede andere Führungskompetenz auch.

01 Selbstwahrnehmung

Die Grundlage von allem: bemerken, was gerade in Ihnen vorgeht – Anspannung, Ärger, Ungeduld –, bevor es Ihr Verhalten steuert. Wer sich selbst wahrnimmt, hat die Wahl.

02 Selbstregulation

Der Raum zwischen Reiz und Reaktion: innehalten können, statt impulsiv zu antworten. Gerade in Konflikten und unter Zeitdruck der Unterschied zwischen Eskalation und Klärung.

03 Präsenz und Fokus

Ganz da sein, wo Sie gerade sind: im Gespräch, in der Entscheidung, in der Pause. Single-Tasking statt permanentem Kontextwechsel – gut für die Qualität Ihrer Arbeit und ein spürbares Signal an Ihr Gegenüber.

04 Empathie und Beziehungsgestaltung

Wahrnehmen, was andere bewegt, und daraus wirksame Beziehungen bauen. Psychologische Sicherheit im Team entsteht nicht durch Programme, sondern durch Führungskräfte, die zuhören, bevor sie bewerten.

| Klarheit unter Druck ist kein Talent. Sie ist trainierbar.

Fünf Praktiken für den Führungsalltag.

Der Einstieg braucht keine Stunde am Tag. Er beginnt bei 90 Sekunden – an den Übergängen, die Ihr Tag ohnehin hat.

1 **Die kurze Atempause** 90 SEKUNDEN BIS 3 MINUTEN

Zwischen zwei Terminen: kurz ankommen, Körper spüren, bewusst in den nächsten Termin gehen – statt den Stress des letzten Meetings mitzunehmen.

2 **Der bewusste Meeting-Start** TEAM-ROUTINE

Eine Minute Stille oder ein kurzer Check-in, bevor die Agenda startet. Klingt klein, verändert die Qualität der folgenden 59 Minuten.

3 **Single-Tasking bei Entscheidungen**

Wichtige Entscheidungen nicht zwischen Tür und Angel, sondern mit voller Aufmerksamkeit – und der Frage: „Entscheide ich gerade aus Klarheit oder aus Getriebenheit?“

4 **Achtsame Kommunikation**

Vor dem Antworten kurz wahrnehmen, was die Nachricht in Ihnen auslöst. Besonders bei E-Mails, die Sie ärgern.

5 **Der bewusste Tagesabschluss**

Drei Fragen am Feierabend: Was ist gelungen? Was habe ich gelernt? Was lasse ich hier? Der Übergang in die Erholung beginnt mit einer Entscheidung.

SO GEHT'S · DIE ATEMPAUSE IN DREI SCHRITTEN

1**ANKOMMEN**

Beide Füße am Boden, eine bewusste, lange Ausatmung. Der Termin davor ist vorbei.

2**SPÜREN**

Drei Atemzüge lang wahrnehmen, was gerade da ist – Körper, Anspannung, Gedanken. Nichts ändern, nur bemerken.

3**AUSRICHTEN**

Eine Frage: „Was zählt im nächsten Termin wirklich?“ Dann bewusst hineingehen.

Mindful Leadership im Wandel.

In Veränderungsprozessen zeigt sich der Wert achtsamer Führung am deutlichsten. Wandel erzeugt Unsicherheit – und unsichere Teams schauen genauer denn je auf ihre Führung. Wer selbst im Reaktionsmodus steckt, verstärkt die Unruhe. Wer präsent und ansprechbar bleibt, gibt Halt, ohne falsche Sicherheit zu versprechen.

Als Transformation & People Development Lead in einem DAX-Konzern erlebe ich täglich, was Change mit Organisationen macht – und was Führungskräfte brauchen, um darin handlungsfähig zu bleiben: die Fähigkeit, eigene Reaktionen auf den Wandel wahrzunehmen, Emotionen im Team ernst zu nehmen statt wegzumoderieren, und auch unter Druck bewusst zu kommunizieren.

Genau diese Verbindung – Achtsamkeitspraxis plus gelebte Transformationserfahrung – ist der Kern meiner Arbeit.

Häufige Fragen.

Ist Mindful Leadership wissenschaftlich fundiert?

Ja. Die Wirkung von Achtsamkeitstraining auf Aufmerksamkeit, Stressverarbeitung und emotionale Regulation ist in zahlreichen Studien belegt – am breitesten untersucht rund um MBSR. Seriöses Training macht transparent, worauf es sich stützt.

Muss ich dafür meditieren?

Formelle Übung hilft, ist aber nicht alles. Viele Wirkungen entstehen durch informelle Praxis: bewusste Übergänge, präsenten Zuhören, achtsame Entscheidungen. Ein gutes Training verbindet beides.

Wie schnell wirkt das?

Erste Effekte – etwa bewusstere Übergänge zwischen Terminen – zeigen sich oft nach wenigen Wochen. Stabile Verhaltensänderung braucht Übung über einige Monate: Verhalten ändert sich durch Wiederholung, nicht durch Einsicht allein.

Passt das in eine Leistungskultur?

Gerade dort. Mindful Leadership ist kein Gegenentwurf zu Leistung, sondern eine Voraussetzung dafür, unter Druck leistungsfähig zu bleiben – als Person und als Team.

Wie Sie weitermachen.

01 Heute anfangen

Wählen Sie eine der fünf Praktiken – nur eine – und üben Sie sie eine Woche lang an einem festen Anker: vor dem ersten Meeting, nach der Mittagspause, am Feierabend. Klein anfangen schlägt groß scheitern.

02 Einen Tag lang erleben

Wer die vier Kompetenzen lieber praktisch kennenlernt statt darüber zu lesen:

OFFENE SEMINARTAGE 2026 · KLOSTER STEINFELD (EIFEL)

Sa 19.09. oder Sa 21.11.2026 · 9:00–19:30 Uhr · kleine Gruppe · 234 € inkl. Verpflegung.

Details und Anmeldung: andreasgrott.de

03 In die Organisation holen

Vom Impuls-Vortrag über Lernreisen für Führungskräfte bis zum Einzel-Coaching – wie Teams und Organisationen starten, lesen Sie auf andreasgrott.de.

ÜBER ANDREAS GROTT

Achtsamkeit habe ich nicht im Seminarraum schätzen gelernt, sondern dort, wo sie am schwersten fällt: im Konzernalltag. Seit über 25 Jahren arbeite ich in internationalen Unternehmen, mehr als 20 davon in Führungsverantwortung – heute als Transformation & People Development Lead in einem DAX-Konzern. Als MBSR-Lehrer und Mitglied im Verband der Achtsamkeitslehrenden MBSR-MBCT unterrichte ich, was mich selbst trägt: präsent bleiben, klar sehen, bewusst handeln – gerade wenn es turbulent wird. Ich arbeite weltlich, alltagsnah und ohne Esoterik.

DIPL.-KFM. · M.A. BUSINESS COACHING & CHANGE MANAGEMENT · HYPNOSYSTEMISCHER COACH · MBSR-LEHRER

Achtsamkeit ist kein Rückzug aus dem Leben, sondern eine Art, ihm zugewandt zu begegnen.



andreas grott
Coaching Beratung Training