JT

Inner Work First

Innere Arbeit, die wirkt.

Weil echte Führung mit innerer Haltung und Selbstverbundenheit beginnt.
An einem Ort, an dem sich leistungsstarke Menschen entfalten können.

Ein Impuls von Janine Tychsen.

JT

Inner Work First

Führung ist kein Werkzeugkasten.

Warum die leistungsstärksten Mitarbeitenden innerlich kündigen und klassische Teamentwicklung zu kurz greift.

Über mich

JT

Janine Tychsen

- Studierte Psychologin und systemische Organisationsentwicklerin
- 30+ Berufsjahre
- 20+ in Konzernen, Wissenschaft, Verwaltung und Führung
- 10+ Jahre selbstständige Unternehmerin
- Executive Coach für Führungskräfte, Vorstände und Teams
- Expertin für Inner Work First
- Expertin für Female Leadership – Fokus: leistungsorientierte Frauen
- Keynote-Speakerin, Dozentin und Autorin
- Buch: Frauen, geht in Führung!



JT

Jede und jeder hier hat prägende Führungsqualitäten.

- Führung wird durch Position, Funktion und Titel legitimiert.
- Doch Position, Funktion und Titel sagen nichts über Führung aus.
- Haltung, Einstellung, Mindset, Werte, Erfahrungen, Auftreten … Menschsein.

Wer nur über Position, Funktion und Titel führt, verliert im Laufe der Jahre die erfahrensten und leistungsstärksten Menschen – sie ziehen sich innerlich zurück.

Und dann?
Meine Antwort darauf: Inner Work First.
Doch dazu gleich mehr…

Subtiles Wegdriften.

Denken Sie an Ihr Umfeld:

Wie werden / wurden Sie geführt?

Gibt es eine Person in Ihrem Arbeits- oder Privatumfeld, die innerlich „weg ist”?

Wie gehen Sie damit um – und wie die Führungskräfte? Wie können Sie anders damit umgehen?

- Diese eine verlässliche Person wird mit der Zeit immer ruhiger.
- Dieser Rückzug ist kaum spürbar für andere, sehr subtil.
- Sie hat weniger Ideen. Kein Widerspruch. Keine Diskussionsfreudigkeit mehr.
- Dieses: „Lass es uns doch noch besser machen und anders angehen“ ist weg.
- Sie ist wie immer leistungsstark und zuverlässig – daher ist es unauffällig.
- Sie hat kein Leistungs- oder Motivationsproblem — sie hat innerlich gekündigt.

JT

Teamentwicklung fängt beim Menschen an.
Nicht mit noch einem Teamentwicklungs-Tool.

Typische Reaktion auf Unruhe im Team:

Noch ein Tool, noch ein Training, noch eine Team-Challenge…

Ohne Inner-Work-Konzept funktionieren diese Tools nicht nachhaltig.

Teure Angelegenheit:

- Führungskräfte packen das an, was sie sehen und wovon sie ausgehen.
- Führt zu Scheinsicherheit.
- Das Wichtigste – die Ressource Mensch und seine Wirkkraft – fällt runter.

JT

Woran schraubt die Führung wirklich?

- Werkzeuge setzen an der Oberfläche an: an Kommunikation, Prozessen, Methoden.
- Steigt ein leistungsstarker Mensch innerlich aus, liegt die Ursache tiefer: bei Werten, beim Lebens- und Arbeitssinn, bei der eigenen Identität – und bei der Führungskraft.
- Das ist kein Methoden- oder Motivationsproblem. Es ist eine Lücke zwischen dem sichtbaren Funktionieren und innerer Erfüllung einzelner Mitarbeitenden.

JT

Wenn Leistung sie nicht mehr erfüllt.

- Nicht die Überforderten steigen zuerst aus. Es sind die Loyalsten und Leistungsstärksten, die innerlich kündigen.
- Jahrelang angetrieben von Anerkennung, Perfektion, Erwartungshaltungen, innere negative Überzeugungen und Glaubenssätze, eigene Erfahrungen, dem nächsten Ziel.

Bis der Erfolg sie innerlich nicht mehr erfüllt.

JT

Warum ausgerechnet die Leistungsstarken?

JT

Warum ausgerechnet die Leistungsstarken?

Weil sie gelernt haben über ihre eigenen Grenzen hinaus zu leisten, zu funktionieren, fremde Erwartungen und fremde Bedürfnisse zu erfüllen.

Erfolgreich. Sichtbar. Geschätzt. Und trotzdem ziehen sie sich als Erste zurück.

Weil Lob und Anerkennung auf Leistung, Funktion und Ergebnisse ausgerichtet sind – nicht auf den Menschen, der diese Leistung erbracht hat.

JT

Kennen Sie die Erfolgsformel der Leistungsstärksten?

JT

Die Erfolgsformel der Leistungsstärksten.

- **Leistung = Wert**
- **Anpassung = Sicherheit**
- **Funktionieren = Kontrolle**

Das hat sie erfolgreich gemacht. Nun richtet sich diese Formel gegen sie.

JT

Der Rückzug.

- Sie ziehen sich nicht von Leistung, Funktionieren, Ergebnissen zurück.
- Sie ziehen sich von ihrer einst so starken Haltung und ihren Werten zurück, die sie dem Arbeitgeber jahrelang ,,geschenkt” haben.

Resultat: verloren gegangene Selbstverbundenheit und eine offene Frage:

Wer bin ich, ohne über meine eigenen Grenzen hinaus zu leisten und immer nur für andere zu funktionieren?

JT

Ich nenne es:

Post-Achievement-Syndrom

- Erfolg und Anerkennung erfüllen einzelne Menschen im Team nicht mehr.
- Sie leisten und funktionieren weiter — sind aber mit dem Herzen nicht mehr dabei.
- Es trifft die Leistungsstärksten und Erfahrensten zuerst, was sich auf das Team auswirkt – meist zwischen Mitte 40 und Ende 50. HALO-Effekt.

JT

Die Antwort: Inner Work First.

Sie wirkt immer in zwei Richtungen.

Von oben – von der Führungskraft ausgehend.
Von unten – von einzelnen Teammitgliedern ausgehend.

JT

Von oben: Die Führungskraft.

Ein Team spiegelt die Haltung der Führungsperson wider.

- **Selbstführung** – innere Verbundenheit, Umgang mit allem, was ist.
- **Führung** – präsent sein, klar entscheiden, authentisch wirken.
- **Vorbild** – vorleben, welcher Mensch in der Führungskraft ,,steckt”

Als Führungspersönlichkeit führen und ermutigen.

Von der Selbstführung in die Führung bis zum Führen als Vorbild.
Sie nehmen Ihr Team immer so weit mit, wie Sie selbst gehen.

JT

Von unten: Der einzelne Mensch.

- Veränderung braucht keine Position und keinen Titel.
- Es braucht nur einen Menschen, der für alle spürbar mit sich selbst verbunden ist.
- Dieser Mensch wirkt im und ins Team – und oft auch bis nach ganz oben.
- Und es braucht den richtigen Ort, diese Veränderung er-LEBEN zu können

Sie fangen bei sich selbst an:
Von der Selbstführung in die Führung.
Das Führen als Vorbild kommt von ganz allein.

Rückkopplung: Mensch – Team – Führung.
Woran Sie echten Teamerfolg erkennen:

- Arbeitsprozesse, Werte und Miteinander funktionieren — ohne ständiges Eingreifen und Nachsteuern. Verantwortung wird übernommen.
- Die erfahrensten und stärksten Mitarbeitenden bleiben und gestalten mit.
- Wachstum ist im Menschen verankert, nicht in aufgesetzten Prozessen.

Beide fangen im Innern an: Mit innerer Haltung und Ausrichtung.
Inner Work First.

JT

Drei Fragen.

1 Gibt es eine Person in Ihrem Team oder Umfeld, die gerade nicht mehr richtig dabei ist? Denken Sie an sie.

2 Wann waren Sie zuletzt nicht mehr richtig bei der Sache? In welcher Situation, mit welchen Personen? Was hat Ihnen gefehlt? Vielleicht fehlt das der Person in Ihrem Team? Perpektivwechsel einbringen.

3 Welchen Schritt können Sie in den kommenden Tagen gehen — für sich selbst, für das Team, für Einzelne im Team?

JT

Zwei Einladungen.

FÜR IHR UNTERNEHMEN

2027 hier im wunderschönen 360°

Keynote · Leadership- oder Teamworkshop jenseits von Tools: Inner Work First.

- „Von der Führungskraft zur Führungspersönlichkeit“ als Team-Format im Rahmen der Organisations- und Teamentwicklung
- Frauen im Unternehmen und in Führung und wie Sie sie halten können.

FÜR SIE SELBST

Als Führungskraft oder als Teammitglied im Einzelcoaching oder Mentoring.
Kostenloses Klarheitsgespräch als Basis und Voraussetzung.

JT

Beginnen Sie bei sich selbst.

Inner Work First.

Weil echte Führung mit innerer Haltung und Selbstverbundenheit beginnt.

Ihre besten Leute warten darauf, gesehen zu werden — von jemandem, der mit sich selbst verbunden ist.

Bleiben wir in Verbindung

Kontakt

JANINE TYCHSEN
Inner Work, die wirkt.

Drei Wege, mit mir in Kontakt zu treten.

Bewertung auf Provenexpert

Gespräch buchen

Webseite

LinkedIn

Bevor ich andere führen kann, muss ich mich selbst führen können.

JT

Danke.

Leadership ist eine Haltung.

Innere Arbeit, die wirkt.