

Flexibilität ist keine Feelgood-Kompetenz

Warum Unternehmen mentale Beweglichkeit brauchen, bevor es knallt von Antje Bricusse-Gerdes

Ich sage es gleich zu Beginn, damit wir keine Zeit verlieren. Flexibilität ist keine Feelgood Kompetenz. Sie ist auch kein Kuschelfaktor, kein New Work Schlagwort und ganz sicher kein Obstkorb Thema. Flexibilität ist eine knallharte wirtschaftliche Überlebensfrage.

Ich arbeite seit Jahren mit Unternehmen, Führungskräften und Teams. Und ich sehe immer wieder das gleiche Muster. Alle reden von Agilität, aber kaum jemand ist mental beweglich. Prozesse werden modernisiert, Tools eingeführt, Arbeitsmodelle flexibilisiert. Doch im Kopf bleibt alles beim Alten.

Gewohnheit ist bequem. Sie spart Energie. Und genau deshalb ist sie so gefährlich. Denn draußen verändert sich gerade alles. Märkte, Kunden, Technologien, Geschwindigkeit. Wer glaubt, mit Denkmodellen von gestern Probleme von heute lösen zu können, verliert. Nicht irgendwann, sondern jetzt.

Ein besonders heikler Punkt ist Führung. Viele Führungskräfte sind nicht zu wenig empathisch. Sie sind zu wenig selbstreflektiert. Führung scheitert nicht an fehlenden Methoden, sondern an innerer Starrheit. Wer glaubt, Menschen nach einem einzigen Modell führen zu können, hat den Kern von Führung nicht verstanden.

Menschen sind unterschiedlich. Punkt. Unterschiedliche Persönlichkeiten, unterschiedliche Reaktionen, unterschiedliche Belastungsgrenzen. Führung auf Augenhöhe ist kein Soft Skill. Sie ist eine betriebswirtschaftliche Notwendigkeit. Wer das ignoriert, erzeugt inneren Widerstand. Und Widerstand kostet Produktivität.

Ein Thema, das in Unternehmen systematisch unterschätzt wird, sind ungelöste innere Konflikte. Mitarbeitende kommen nicht neutral zur Arbeit. Sie bringen ihr inneres Gepäck mit. Stress, Überforderung, alte Verletzungen, Frust. Wer glaubt, das spiele im Arbeitskontext keine Rolle, lebt in einer Illusion.

Ich komme aus dem Boxen. Und dort gilt eine einfache Regel. Wer dauerhaft auf Spannung ist, wird berechenbar. Und irgendwann getroffen. Genau das passiert in Unternehmen. Menschen stehen unter Dauerdruck, reagieren über, ziehen sich zurück oder gehen innerlich in den Rückzug. Das Ergebnis kennen

wir alle. Dienst nach Vorschrift. Sinkende Motivation. Schlechte Kundenkontakte.

Dann wird gerne zu Modellen gegriffen. Agile Frameworks, neue Führungsleitbilder, Workshops. Das Problem ist nur. Flexibilität entsteht nicht durch Modelle. Sie entsteht durch Klarheit im Moment. Manchmal braucht es Offenheit. Manchmal braucht es klare Regeln. Wer glaubt, ein einziges System passe immer, hat weder Führung noch Wirtschaft verstanden.

Ein zentraler Hebel ist mentale Selbstverantwortung. Trigger entstehen nicht durch andere Menschen. Sie entstehen in uns. Punkt. Wer das nicht akzeptiert, bleibt Opfer der Umstände. Wer es akzeptiert, wird handlungsfähig. Und genau hier beginnt echte Flexibilität.

Unternehmen brauchen Mitarbeitende, die wissen, wann sie reagieren und wann sie reflektieren müssen. Die erkennen, wann ein Thema wirklich zum Job gehört und wann es ein eigenes inneres Thema ist. Das entlastet Führungskräfte massiv und erhöht die Geschwindigkeit im System.

Flexibilität braucht Struktur. Immer. Remote Arbeit, flexible Zeiten und digitale Prozesse funktionieren nur, wenn Erwartungen klar sind. Reaktionszeiten. Verantwortlichkeiten. Verbindliche Absprachen. Ohne Struktur entsteht Chaos. Ohne Flexibilität entsteht Stillstand.

Mein Fazit ist unbequem, aber klar. Flexibilität ist keine Wohlfühlkompetenz. Sie entscheidet über Zukunftsfähigkeit. Unternehmen, die mentale Beweglichkeit fördern, investieren nicht in Soft Skills, sondern in Stabilität, Leistung und wirtschaftlichen Erfolg.

FAZIT: Nicht der härteste Schlag entscheidet. Sondern die Fähigkeit, ihn kommen zu sehen.

Über Antje Bricusse-Gerdes

Antje Bricusse-Gerdes ist Rednerin und Expertin für Deeskalation, Konfliktintelligenz und mentale Stärke. Als ehemalige Boxerin und Tochter einer ermordeten Mutter weiß sie, wie man Druck beherrscht, Konflikte entschärft und innere Standfestigkeit entwickelt. Mit ihrem Ansatz „Business Boxing“ zeigt sie Führungskräften und Teams, wie man klar kommuniziert, Trigger überwindet und eine Unternehmenskultur aufbaut, die auch in Krisen stabil bleibt.