

Daniel Feigenbutz

Frequenz schlägt Leitbild

Wie die wahre
Kultur eines
Unternehmens
entsteht

Feigenbutz
Daniel

NEXT LEVEL
LEADERSHIP



Warum dieses E-Book kostenlos ist

Dieses E-Book ist mehr als ein Text.

Es ist ein kulturelles Statement.

Denn wie könnte ich über Unternehmenskultur schreiben – über Energie, Vertrauen, Resonanz – und gleichzeitig auf ein System setzen, das auf Verknappung, Leadgenerierung und Druck beruht?

Ich glaube nicht an Funnel-Logik.

Ich glaube an Verbindung.

Ich glaube daran, dass die richtigen Menschen zum richtigen Zeitpunkt das finden, was sie berührt.

Deshalb ist dieses Buch frei zugänglich.

Keine Anmeldung. Keine Mails. Keine versteckte Verkaufsstrategie.

Weil das, worüber ich schreibe – energetische Klarheit, Präsenz, Verkörperung – auch in der Art spürbar sein soll, wie ich es dir anbiete.

Das ist für mich auch eine Frage der Haltung.

Eine Frage der Kultur.

Ich bin überzeugt: Wenn du spürst, dass diese Perspektive dich weiterbringt, wirst du dich melden. Nicht, weil ich dich dazu bringe – sondern weil du willst. Und wenn nicht, ist das genauso in Ordnung.

Was zählt, ist Stimmigkeit. Nicht Konversion.

Wenn du etwas zurückgeben möchtest, dann freue ich mich über eine Spende an die Kinderschutzstiftung It's for Kids.

Denn Unternehmenskultur endet nicht im Büro – sie beginnt dort, wo wir mit unserer Energie Verantwortung übernehmen. Auch für die, die keine Stimme haben. Mehr dazu am Ende des Buches.

Danke, dass du da bist.

Und danke, dass du fühlst.

Copyright © 2025 Daniel Feigenbutz.

Eine Weitergabe dieses E-Books ist ausdrücklich erwünscht – jedoch ausschließlich in unveränderter Form. Jede kommerzielle Nutzung ohne Zustimmung ist untersagt.

Inhaltsverzeichnis

Vorwort	5
Kapitel 1: Was Unternehmenskultur wirklich ist	7
Kapitel 2: Energie verstehen – ohne Esoterik	13
Kapitel 3: Die drei Ebenen der Kulturarbeit	18
Kapitel 4: Die energetische Signatur eines Unternehmens	23
Kapitel 5: Energetische Störungen erkennen	28
Kapitel 6: Energetische Hygiene im Arbeitsalltag	33
Kapitel 7: Führung der neuen Zeit	38
Kapitel 8: Transformation auf Zellebene – Unternehmenskultur neu verkörpern	43
Schlusswort: Kultur beginnt bei dir	48
Über den Autor	51

Vorwort

Unternehmenskultur ist ein großes Wort.

Oft zitiert, selten verstanden – und fast nie ganzheitlich betrachtet.

In vielen Organisationen wird Kultur als etwas behandelt, das man „entwickeln“, „gestalten“ oder „verändern“ kann – meist mit Workshops, Leitsätzen und Change-Prozessen.

Doch Kultur ist mehr als Verhalten und Kommunikation.

Sie ist ein Feld.

Eine Frequenz.

Eine energetische Signatur, die sich durch alles zieht – spürbar in jeder Begegnung, in jedem Raum, in jeder Entscheidung.

Dieses Buch ist eine Einladung, Unternehmenskultur neu zu denken – und vor allem: neu zu *fühlen*.

Weg von der Oberfläche.

Hin zu dem, was darunter wirkt.

Zu dem, was oft nicht ausgesprochen wird, aber alles prägt.

Ich schreibe dieses Buch, weil ich selbst erlebt habe, wie tiefgreifend sich Unternehmen verändern können, wenn sie beginnen, mit ihrer eigenen Energie ehrlich in Kontakt zu treten.

Und ich schreibe es, weil ich überzeugt bin:
Führung der neuen Zeit braucht keine besseren Tools – sondern ein
klareres Bewusstsein.

Wenn du bereit bist, nicht nur nach außen zu führen, sondern auch nach
innen zu lauschen, dann findest du in den folgenden Seiten keine
Patentrezepte – aber vielleicht Resonanz.

Vielleicht Entlastung.

Vielleicht Mut.

Und vielleicht ist das genau das, was sich gerade zeigen will – in deinem
Unternehmen, durch dich.

Kapitel 1: Was Unternehmenskultur *wirklich* ist

In diesem Kapitel erfährst du:

- ➔ warum Kultur nicht in PowerPoint entsteht
- ➔ wie du den Unterschied zwischen *beschriebener* und *gelebter* Kultur erkennst
- ➔ wieso Unternehmenskultur immer ein energetisches Phänomen ist – ob man daran glaubt oder nicht

Unternehmenskultur ist eines der am häufigsten benutzten, aber am seltensten wirklich verstandenen Worte in Organisationen.

Jeder redet darüber – aber kaum jemand kann wirklich greifen, was es bedeutet, wenn Kultur „stimmt“.

Noch weniger Menschen erkennen, wie tief sie wirkt.

In diesem Kapitel nähern wir uns dem Begriff nicht aus Managementsicht, sondern aus der Perspektive von Energie:

Was ist Kultur, wenn wir sie nicht nur beschreiben, sondern *spüren*?

Wie wirkt sie – unabhängig von schönen Worten oder Hochglanz-Strategien?

Und warum ist sie ein zentrales Feld für energetisches Arbeiten?

Die Kultur ist immer da – du kannst sie nur nicht sehen

Du kannst sie nicht anfassen, aber du spürst sie.

Sobald du einen Raum betrittst, merkst du, ob du willkommen bist.

Ob die Menschen hier gerne arbeiten.

Ob Vertrauen herrscht – oder Kontrolle.

Ob Klarheit oder Verwirrung in der Luft liegt.

Das ist Kultur.

Sie entsteht nicht erst, wenn man Workshops veranstaltet. Sie ist immer da.

Wie die Luft. Und wie die Luft kann sie frisch oder stickig sein. Belebend – oder belastend.

Sie entsteht durch jede E-Mail, jeden Blick, jedes unausgesprochene „Das darf man hier nicht sagen“.

Sie verdichtet sich mit der Zeit zu etwas, das schwer greifbar – aber hochwirksam ist.

Und genau deshalb lohnt es sich, Kultur nicht nur zu beobachten, sondern sie bewusst *energetisch* zu lesen.

Beschrieben vs. gelebt – der ehrliche Unterschied

Viele Unternehmen glauben, sie hätten eine gute Kultur, weil sie ein Leitbild an der Wand hängen haben.

Da stehen dann Worte wie *Vertrauen, Verantwortung, Teamgeist, Wertschätzung*.

Aber wenn du fünf Minuten mit einem Mitarbeitenden sprichst, hörst du oft:

„Hier vertraut niemand wirklich.“

„Verantwortung heißt: Du bekommst die Schuld.“

„Teamgeist ist schön, solange es nicht um Budget oder Beförderung geht.“

Das ist kein Zynismus.

Das ist die gelebte Kultur.

Und genau die entscheidet, ob Menschen bleiben, innerlich kündigen oder aufblühen.

Die beschriebene Kultur ist ein Wunschbild.

Die gelebte Kultur ist Energie in Aktion.

Nur wenn du bereit bist, diesen Unterschied zu erkennen – und zu fühlen – beginnt echte Kulturarbeit.

Unternehmenskultur als energetisches Feld

Jetzt wird's spannend: Kultur ist nicht nur ein Produkt von Verhalten, Strukturen und Kommunikation.

Sie ist ein **energetisches Feld**, gespeist durch die kollektive Haltung eines Unternehmens.

Dieses Feld wirkt auf alles:

- auf Kundenbeziehungen
- auf Produktqualität

- auf Innovation
- auf Krankheitstage
- auf Führungserfolg
- auf Fluktuation

Du kannst Kultur nicht fälschen.

Sie zeigt sich.

Immer.

Das energetische Feld ist ein Resonanzkörper – es zieht an, was ihm entspricht.

Deshalb ist es kein Zufall, welche Menschen ein Unternehmen anzieht.
Und keine Überraschung, warum manche gehen.

Kultur ist kein Projekt.

Kultur ist der energetische Fußabdruck deines Unternehmens – und jeder, der mit euch in Kontakt kommt, spürt ihn.

Die Frage ist nicht, *ob* du damit arbeitest. Sondern **wie bewusst**.

Reflexionsfragen

1. *Was steht auf dem Papier – und was spüren die Menschen wirklich?*
2. *Worüber spricht man in deinem Unternehmen – und was wird lieber verschwiegen?*
3. *Wie würdest du den energetischen Zustand deiner Organisation beschreiben – in einem Wort?*

Kapitel 2: Energie verstehen – ohne Esoterik

In diesem Kapitel erfährst du:

- ➔ was mit „Energie“ im Unternehmenskontext gemeint ist – jenseits von Räucherstäbchen und Klangschalen
- ➔ warum Führung immer auch ein energetischer Akt ist
- ➔ wie du energetische Felder wahrnehmen und gestalten kannst, ohne deine Ratio zu verlieren

Das Wort „Energie“ ruft bei vielen Menschen gemischte Reaktionen hervor.

Manche denken sofort an Strom, andere an Yogamatten oder spirituelle Praktiken.

Und viele haben gelernt:

Im Business spricht man besser nicht darüber.

Zu vage, zu weich, zu esoterisch.

Aber was, wenn Energie nichts Abgehobenes ist – sondern etwas völlig Alltägliches?

Etwas, das ohnehin wirkt – in jedem Raum, in jedem Gespräch, in jeder Organisation?

In diesem Kapitel laden wir die Energie zurück ins Unternehmen ein – nicht als Religion, sondern als Ressource.

Energie ist überall – auch im Unternehmen

Du kennst das:

Du kommst in einen Raum und merkst sofort – hier ist dicke Luft.

Oder du sprichst mit jemandem, der gar nicht sagt, was er denkt – und du spürst es trotzdem.

Das ist Energie.

Keine Zauberei, sondern schlicht spürbare Schwingung.

Jeder Mensch sendet sie aus.

Jede Gruppe erzeugt ein Feld.

Und jede Organisation hat eine energetische Ausstrahlung – ob sie sich dessen bewusst ist oder nicht.

Im Unternehmenskontext bedeutet das:

Energie ist ein **realer Einflussfaktor**.

Sie wirkt auf Leistungsfähigkeit, Motivation, Gesundheit, Konfliktverhalten, Kreativität – und letztlich auf die Ergebnisse.

Führung ist immer auch Energiewerk

Wenn du führst, beeinflusst du Energie.

Bewusst oder unbewusst.

Deine innere Haltung schwingt mit – in jeder Entscheidung, jedem Meeting, jedem Gespräch.

Ob du klar bist oder diffus, ob du vertraust oder kontrollierst, ob du offen bist oder verschlossen – all das prägt das energetische Klima deines Teams.

Deshalb ist Führung nicht nur eine Frage von Kompetenz, sondern auch von Frequenz.

Menschen folgen nicht nur deiner Strategie.

Sie folgen deinem Zustand.

Wenn du in dir ruhst, stabil bist, präsent bist – entsteht Vertrauen.

Wenn du getrieben bist, unklar, innerlich zerrissen – spüren das alle.

Diese Wirkung zu erkennen und zu nutzen, ist keine Magie.

Es ist echte Führungsqualität.

Energetische Felder wahrnehmen und gestalten

Vielleicht hast du nie gelernt, Felder zu lesen – aber du kannst es längst.

Du merkst, ob ein Raum einladend oder abweisend ist.

Du spürst, ob dein Gegenüber wirklich bei dir ist – oder nur den Körper im Raum hat.

Energetische Felder lassen sich trainieren.

Nicht durch Theorien, sondern durch Bewusstheit.

Indem du beobachtest, fühlst, reflektierst – und lernst, mit deiner eigenen Energie präsent zu sein.

Konkret bedeutet das:

- Du *spürst* statt nur zu analysieren
- Du *verlangsamst*, um zu klären
- Du *stellst dich zur Verfügung* – nicht nur funktional, sondern energetisch

Die gute Nachricht:

Dafür brauchst du kein Seminar auf Bali.

Sondern vor allem die Bereitschaft, dein eigenes Energiefeld wahrzunehmen und zu verantworten.

Reflexionsfragen

1. *Wann habe ich zuletzt gespürt, dass „die Energie nicht stimmt“ – und wie bin ich damit umgegangen?*
2. *Was sende ich aus – selbst wenn ich nichts sage?*
3. *Wie bewusst gestalte ich die Energie, die ich als Führungskraft oder Teammitglied einbringe?*

Kapitel 3: Die drei Ebenen der Kulturarbeit

In diesem Kapitel erfährst du:

- ➔ warum klassische Kulturarbeit oft nur an der Oberfläche bleibt
- ➔ welche drei Ebenen in jeder Organisation wirksam sind – und wie sie miteinander verbunden sind
- ➔ wie du energetische Impulse gezielt einsetzen kannst, ohne den Verstand auszuschalten

Viele Kulturprojekte scheitern – nicht, weil die Ideen schlecht wären, sondern weil sie zu oberflächlich bleiben.

Man arbeitet an Werten, moderiert Workshops, formuliert Leitsätze – und wundert sich, warum sich „geföhlt“ nichts verändert.

Das liegt oft daran, dass man versucht, Energie mit Struktur zu verändern.

Doch echte Kulturarbeit braucht Tiefe.

Dieses Kapitel stellt dir ein Modell vor, das drei Ebenen unterscheidet – Struktur, Beziehung, Energie – und zeigt, warum du erst dann wirksam wirst, wenn du alle drei betrachtest.

Strukturebene: Regeln, Prozesse, Organigramme

Das ist die sichtbare Ebene.

Sie umfasst:

- Aufbauorganisation
- Prozesse, Abläufe, Rollen
- Policies, Leitbilder, Strategiepapiere

Sie ist notwendig – ohne Struktur entsteht Chaos.

Doch sie allein verändert keine Kultur.

Wenn du auf dieser Ebene arbeitest, kannst du vieles gestalten:
Verantwortlichkeiten klären, Prozesse vereinfachen, Rollen schärfen.

Aber: Wenn du versuchst, durch Struktur Energie zu regulieren, wirst du irgendwann an Grenzen stoßen.

Denn Kultur lebt nicht auf Papier – sie lebt im Erleben.

Beziehungsebene: Kommunikation, Vertrauen, Konfliktkultur

Diese Ebene wird oft mit „Soft Skills“ gleichgesetzt – dabei ist sie das Rückgrat jeder Kultur.

Hier zeigt sich:

- Wie wir sprechen – und was wir verschweigen
- Wie wir mit Fehlern umgehen
- Ob Vertrauen wächst oder Misstrauen
- Ob Konflikte gelöst oder ignoriert werden

Die Beziehungsebene entscheidet über Bindung, Zugehörigkeit und Sinn.

Doch auch sie hat ihre Grenzen – wenn unbewusste Dynamiken, Ängste oder energetische Blockaden wirken, reichen Gespräche oft nicht aus.

Hier beginnt der Raum für energetische Kulturarbeit.

Energieebene: Haltung, Raum, Feld

Die tiefste – und am meisten unterschätzte – Ebene.

Sie ist nicht direkt sichtbar, aber in jedem Moment wirksam.

Hier geht es um:

- die kollektive Haltung
- unausgesprochene Glaubenssätze („Bei uns darf man keine Schwäche zeigen“)
- das energetische Klima im Team
- die Atmosphäre in Meetings, in Räumen, in Entscheidungen

Wenn du diese Ebene einbeziehst, entsteht echte Transformation.

Nicht, weil du Menschen veränderst – sondern weil du das Feld klärst, in dem sie wirken.

Und wenn sich das Feld verändert, verändert sich alles.

Energetische Kulturarbeit beginnt also nicht mit Workshops – sondern mit Präsenz.

Mit Bewusstheit. Mit einem klaren JA zur Tiefe.

Reflexionsfragen

1. *Auf welcher Ebene arbeite ich am häufigsten – Struktur, Beziehung oder Energie?*
2. *Wo liegen die größten Blockaden in meinem Team oder Unternehmen – und auf welcher Ebene wirken sie?*
3. *Was könnte sich verändern, wenn ich mich traue, energetisch zu führen – nicht nur organisatorisch?*

Kapitel 4: Die energetische Signatur eines Unternehmens

In diesem Kapitel erfährst du:

- ➔ warum jedes Unternehmen eine energetische „Handschrift“ trägt – spürbar für Kunden, Mitarbeitende und Partner
- ➔ wie du diese Signatur lesen und bewusst gestalten kannst
- ➔ warum energetische Klarheit ein Wettbewerbsvorteil ist – gerade in Zeiten von Wandel und Unsicherheit

Jede Organisation hat eine Ausstrahlung – auch wenn sie nie darüber spricht.

Du spürst sie beim Betreten eines Büros, beim Lesen einer E-Mail, in der Art, wie Entscheidungen getroffen werden oder Konflikte schwelen.

Diese Ausstrahlung ist mehr als Image – sie ist eine energetische Signatur. Wie ein Fingerabdruck ist sie einzigartig, gewachsen aus Haltung, Geschichte, Verhalten und unbewussten Prägungen.

In diesem Kapitel lernst du, diese Signatur zu erkennen – und sie bewusst weiterzuentwickeln.

Kultur ist spürbar – immer

Ob du ein Geschäft betrittst, eine Website anschaust oder ein Vorstellungsgespräch führst – du *fühlst*, ob du hier richtig bist.

Das hat mit Stil, Sprache oder Design zu tun – aber nicht nur. Es geht tiefer.

Du spürst, ob ein Unternehmen innerlich stimmig ist.

Ob Werte gelebt oder nur plakatiert werden.

Ob das Team verbunden oder zersplittert wirkt.

Ob Raum für Entwicklung da ist – oder nur für Anpassung.

Diese intuitive Wahrnehmung ist nicht irrational.

Sie ist hochintelligent.

Und sie ist die beste Beschreibung für die energetische Signatur eines Unternehmens.

Der Spiegel von innen nach außen

Die energetische Signatur entsteht aus dem Innenleben der Organisation – und wirkt nach außen.

Beispiele:

- Wenn intern Machtspiele, Misstrauen oder ständige Reorganisation herrschen, spüren das auch Kunden – oft ohne Worte.
- Wenn Menschen gerne hier arbeiten, weil sie sich gesehen fühlen, wird das auf Social Media deutlich – auch ohne Kampagne.
- Wenn Entscheidungen aus Angst getroffen werden, spiegelt sich das in der Haltung zum Markt: reaktiv, angespannt, wenig vertrauensvoll.

Das bedeutet: Wer das Außenbild verändern will, muss im Inneren beginnen.

Energie lässt sich nicht manipulieren. Aber sie lässt sich *klären*.

Die energetische Signatur bewusst gestalten

Führungskräfte prägen das Feld maßgeblich – durch ihre Präsenz, ihre Sprache, ihre Haltung.

Wenn du beginnst, dir deiner Wirkung bewusst zu werden, kannst du die Signatur deines Unternehmens aktiv mitgestalten.

Drei Einstiegsmöglichkeiten:

- **Klarheit kultivieren:** Was nicht ausgesprochen wird, wirkt trotzdem. Sprich es an. Räume auf.
- **Feld lesen lernen:** Nimm wahr, wie sich Meetings, Orte, Teams *anfühlen*. Nicht nur, was gesagt wird.
- **Präsenz verkörpern:** Je klarer du mit dir selbst bist, desto klarer wird das Feld um dich herum.

Energetische Führungsarbeit bedeutet: Du bringst Licht in die Räume, in denen bisher nur Schatten gewirkt haben – nicht mit Drama, sondern mit Klarheit.

Reflexionsfragen

1. *Wie fühlt sich mein Unternehmen für Außenstehende an – ohne Worte?*
2. *Welche unausgesprochenen „Feldbotschaften“ senden wir – z. B. in Mails, in Fluren, in Führungssitzungen?*
3. *Was wäre der erste Schritt, um unsere energetische Signatur bewusster zu gestalten?*

Kapitel 5: Energetische Störungen erkennen

In diesem Kapitel erfährst du:

- ➔ wie sich energetische Störungen im Unternehmensalltag zeigen – oft bevor es jemand ausspricht
- ➔ warum Konflikte, Blockaden oder Stillstand oft nur Symptome sind
- ➔ wie du subtile Schieflagen erkennen und auf energetischer Ebene ansprechen kannst

Nicht alles, was „nicht rund läuft“, lässt sich rational erklären.

Manchmal ist der Plan gut, die Strategie klar, das Team kompetent – und trotzdem geht nichts voran.

Konflikte entstehen aus dem Nichts, Entscheidungen ziehen sich endlos, Mitarbeitende kündigen ohne konkreten Anlass.

Oft wird dann an Prozessen geschraubt oder die Kommunikationsabteilung aktiviert.

Doch was, wenn die Ursache auf einer anderen Ebene liegt?

Dieses Kapitel hilft dir, energetische Störungen zu erkennen – bevor sie sich verfestigen.

Symptome, die mehr sagen als Zahlen

Energetische Störungen machen sich bemerkbar – lange bevor sie messbar sind.

Typische Anzeichen:

- Meetings ohne echten Fortschritt („Wir drehen uns im Kreis“)
- hohe Fluktuation trotz guter Gehälter
- unterschwellige Spannung im Team („Man kann's nicht greifen, aber es ist da“)

- zunehmende Krankmeldungen in einzelnen Bereichen
- wiederkehrende Konflikte zwischen denselben Personen oder Rollen
- Projekte, die einfach nicht „ins Laufen“ kommen – obwohl alles da ist

Das sind keine Einzelfälle.

Das sind Hinweise.

Wie bei einem Körper, der ein Symptom zeigt, bevor die Krankheit ausbricht.

Energetisches Fühlen bedeutet:

Du nimmst ernst, was zwischen den Zeilen geschieht.

Der blinde Fleck im System

Jede Organisation hat blinde Flecken – Themen, über die man nicht spricht.

Scham, alte Verletzungen, Machtspiele, unausgesprochene Loyalitäten.

Solche „Informationslöcher“ erzeugen energetische Staus.

Beispiel:

Ein Bereichsleiter wird entlassen, offiziell „aus persönlichen Gründen“.

Intern weiß jeder, dass es Konflikte mit dem CEO gab – aber niemand sagt es. Das Feld bleibt vernebelt.

Folge: Verunsicherung, Gerüchte, Rückzug.

Das Team reagiert – energetisch. Nicht auf die offizielle Kommunikation, sondern auf die *unausgesprochene Wahrheit*.

Energiearbeit beginnt dort, wo Führung bereit ist, hinzusehen – nicht nur auf Zahlen, sondern auf Atmosphären.

Energie reinigt sich nicht von selbst

Ein häufiger Irrtum: „Das wird sich schon legen.“

Energetische Störungen *verändern* sich nicht einfach mit der Zeit – sie *verdichten* sich.

Was nicht geklärt wird, wirkt weiter:

- Als Widerstand
- Als Rückzug
- Als Misstrauen
- Oder als stille Kündigung

Energetisches Aufräumen bedeutet nicht, alles zu dramatisieren.

Sondern in Präsenz zu gehen, anzusprechen, zu klären, wo etwas hängt.

Oft reicht schon ein ehrlicher Satz:

„Ich habe das Gefühl, hier ist noch etwas im Raum – stimmt das?“

Energetische Kulturarbeit ist keine Zauberei.

Sie ist bewusste Verantwortung für das, was sonst im Untergrund wirkt.

Reflexionsfragen

1. *Wo spüre ich in meinem Unternehmen Stagnation – ohne klaren Grund?*
2. *Welche Themen werden gemieden – obwohl alle sie kennen?*
3. *Was würde sich verändern, wenn ich den Mut hätte, das energetisch „Schiefe“ anzusprechen – ohne Schuld, aber mit Klarheit?*

Kapitel 6: Energetische Hygiene im Arbeitsalltag

In diesem Kapitel erfährst du:

- ➔ wie du die energetische Qualität im Unternehmensalltag bewusst pflegen kannst
- ➔ warum Meetings, Räume und Worte das Energiefeld prägen
- ➔ welche kleinen Rituale große Wirkung entfalten können – ohne Zeitverlust oder Esoterik

Wir putzen unsere Büros, aktualisieren unsere Software, führen Feedbackgespräche – aber wer kümmert sich eigentlich um die *Energie* im Arbeitsalltag?

Genau wie Körperhygiene oder Datenpflege braucht auch das energetische Feld bewusste Aufmerksamkeit.

Sonst sammeln sich Altlasten, Unklarheiten oder Spannungen, die irgendwann Wirkung zeigen.

Dieses Kapitel zeigt dir einfache Möglichkeiten, wie du deine eigene Energie – und die deines Teams – im Alltag klären, stabilisieren und stärken kannst.

Ohne Räucherstäbchen.

Ohne Drama.

Aber mit Wirkung.

Rituale statt Reibung

Rituale sind keine Spielerei – sie strukturieren das Feld.

Ein paar Beispiele:

- **Start in den Tag:** Ein bewusst gesetzter Fokus (z. B. eine Intention vor dem ersten Call) schafft innere Ausrichtung.

- **Übergänge markieren:** Nach intensiven Meetings 2 Minuten Stille – statt sofort in die nächste To-Do-Liste.
- **Wochenbeginn / Wochenabschluss:** Kurze Check-ins („Was bringe ich mit?“, „Was lasse ich hier?“) schaffen Verbindung – und entlasten das Feld.
- **Raumöffnung vor schwierigen Gesprächen:** Ein Moment des Innehaltens („Was soll durch mich wirken – statt von mir?“)

Solche kleinen Rituale reinigen das energetische Feld – wie Lüften nach einem langen Tag.

Sie helfen dem Team, präsent zu bleiben und sich nicht in alter Energie zu verstricken.

Räume sprechen – auch wenn niemand redet

Die Energie eines Raumes wirkt stärker als jede PowerPoint.

Spürbar wird das in Fragen wie:

- Sind hier Entscheidungen gefallen, die nie geklärt wurden?
- Wurde hier viel gestritten, ohne Versöhnung?
- Wurde dieser Raum je bewusst eröffnet – oder „einfach benutzt“?

Energetische Hygiene beginnt hier mit:

- **Klärung:** Alte Spannungen benennen – auch wenn niemand mehr darüber spricht.
- **Neuausrichtung:** Räume bewusst „einladen“ – z. B. mit Intention, Musik, Licht, Ordnung.
- **Schließung:** Projektabschluss bewusst gestalten, nicht einfach weiterspringen.

Ein geklärter Raum trägt.

Ein belasteter Raum bremst.

Und: Du kannst jeden Raum energetisch neu öffnen – selbst wenn er vorher mit Angst, Frust oder Chaos verbunden war.

Sprache als Energieträger

Worte wirken – nicht nur rational, sondern energetisch.

Achte auf:

- **Tonlage und Intention:** Nicht *was* du sagst, sondern *wie* du schwingst, entscheidet über die Wirkung.
- **Sprachfelder im Unternehmen:** Gibt es zynische Floskeln („Müssen wir halt durch“)? Oder klärende Fragen („Was brauchst du gerade?“)?
- **Energieraum in Mails und Meetings:** Mails sind wie kleine Energiebotschaften – sie tragen deine Haltung mit.

Energetische Hygiene heißt nicht, alles weichzuspülen – im Gegenteil.

Es geht um Klarheit, Wahrhaftigkeit und Präsenz.

Und um die Entscheidung: Was will ich heute in dieses Feld geben?

Reflexionsfragen

1. *Wo in meinem Arbeitsalltag verliert sich Energie – ohne dass es jemand merkt?*
2. *Welche Rituale würden mein Team stärken – ohne zusätzlichen Aufwand?*
3. *Wie bewusst gestalte ich die Energie meiner Räume, Worte und Übergänge?*

Kapitel 7: Führung der neuen Zeit

In diesem Kapitel erfährst du:

- ➔ warum Führung heute nicht mehr über Kontrolle, sondern über Frequenz funktioniert
- ➔ wie du mit deiner Präsenz ein Feld stärkst – auch ohne viele Worte
- ➔ was es bedeutet, dich selbst als Instrument für Klarheit, Verbindung und Richtung zu begreifen

Führung verändert sich.

Nicht, weil es gerade „in“ ist, sondern weil das System selbst sich wandelt.

Die alte Welt von Befehl und Kontrolle, Rollen und Status, Macht und Druck verliert an Resonanz – selbst dort, wo sie noch funktioniert.

Neue Führung entsteht nicht durch Methoden, sondern durch Bewusstsein.

Nicht durch Techniken, sondern durch Energie.

In diesem Kapitel geht es um das, was in keinem Seminarplan steht:
deine Frequenz.

Deine Klarheit.

Deine Präsenz.

Und um die Einladung, dich selbst als Resonanzkörper für das zu begreifen, was durch dich ins Unternehmen kommen will.

Präsenz statt Position

Führung beginnt nicht mit einem Titel.

Sondern mit einem inneren Zustand.

Wenn du in dir ruhst, dich selbst wahrnimmst, klar bist – entsteht Wirkung.

Menschen spüren, ob du „da“ bist – oder nur funktionierst.
Sie folgen nicht deiner PowerPoint, sondern deiner Frequenz.

Führungsautorität entsteht heute nicht durch Kontrolle, sondern durch **Verkörperung**.

Bist du stimmig in dem, was du sagst – und in dem, was du ausstrahlst?

Bist du verbunden mit dir – oder getrieben von Erwartungen?

Die neue Führung ist nicht weich.
Sie ist klar.

Nicht lauter – aber feiner.
Nicht schneller – aber tiefer.

Führung als energetischer Dienst

Viele reden über dienende Führung – wenige verstehen sie energetisch.

Wahrer Dienst heißt:
Ich stelle mich zur Verfügung.

Nicht um anderen alles recht zu machen, sondern um das Feld zu halten.

Ich bin bereit, Spannungen auszuhalten.

Ich kläre mich – damit ich nicht Ungeklärtes auf andere projiziere.

Ich bin innerlich aufgeräumt – damit das Team nicht meine Unordnung mittragen muss.

Energetisch führen heißt:

- Ich bin bewusst mit meiner Energie im Raum
- Ich halte Stille aus, statt sie mit Aktionismus zu übertönen
- Ich frage: Was will *durch mich* wirken – nicht nur: Was will ich erreichen?

Das verändert alles – selbst, wenn du äußerlich nichts änderst.

Klarheit statt Kontrolle

Die alte Führung wollte Sicherheit.

Also kontrollierte sie.

Die neue Führung sucht Klarheit – und wirkt damit stärker.

Klarheit bedeutet:

- Ich sage, was ich fühle – auch wenn es unbequem ist
- Ich zeige, was ich nicht weiß – ohne mein Gesicht zu verlieren

- Ich stehe zu Entscheidungen – ohne mich hinter Prozessen zu verstecken

Diese Klarheit ist energetisch spürbar.

Sie wirkt stabilisierend – gerade in Veränderungsprozessen, Konflikten, Wachstumsschüben.

Führung der neuen Zeit braucht keine perfekte Rhetorik.

Sondern eine klare Frequenz.

Und die beginnt bei dir.

Reflexionsfragen

1. *Bin ich in Meetings wirklich präsent – oder nur funktional anwesend?*
2. *Was sende ich aus, wenn ich einen Raum betrete – und ist das stimmig mit meiner Intention?*
3. *Wie klar bin ich in mir – jenseits meiner Rolle, Ziele und Erwartungen?*

Kapitel 8: Transformation auf Zellebene – Unternehmenskultur neu verkörpern

In diesem Kapitel erfährst du:

- ➔ warum echte Kulturveränderung nicht in Konzepten, sondern in Körpern beginnt
- ➔ was es bedeutet, neue Felder *nicht nur zu denken*, sondern zu verkörpern
- ➔ wie energetische Arbeit tiefe, nachhaltige Veränderung ermöglicht – ohne Druck, aber mit Kraft

Viele Transformationsprojekte scheitern nicht am Widerstand – sondern an der Oberflächlichkeit.

Es wird geplant, geredet, kommuniziert – aber nicht verkörpert.

Kultur kann man nicht verordnen.

Sie entsteht aus Schwingung, aus gelebter Präsenz, aus kleinen täglichen Entscheidungen, die von innen kommen.

Dieses Kapitel lädt dich ein, noch tiefer zu schauen:

in die Zellen deines Unternehmens, in die Schichten deiner eigenen Führung, in die Frequenz, die du verkörperst – oder eben nicht.

Transformation beginnt da, wo Worte enden – und Verkörperung beginnt.

Der Unterschied zwischen Idee und Integration

Es ist leicht, neue Werte zu formulieren.

Es ist viel schwerer, sie zu leben – in Drucksituationen, in Krisen, in Konflikten.

Dort zeigt sich, ob die neue Kultur wirklich integriert ist – oder nur „aufgeklebt“.

Integration bedeutet:

- Der Körper geht mit.
- Das Nervensystem ist an Bord.
- Das Team hat erlebt, nicht nur gehört, was neu werden soll.
- Alte Energien wurden nicht nur übermalt, sondern bewusst gewandelt.

Du kannst keine neue Kultur auf einem ungeklärten Feld aufbauen.

Du brauchst Raum, Klarheit, Präsenz – und die Bereitschaft zur *Verkörperung*.

Seelenverkörperung trifft Organisationsfeld

Was im Individuum gilt, gilt auch im Kollektiv:

Wenn eine Organisation sich selbst wieder *fühlen* kann, wird sie lebendig.

Dann wird sie resonanzfähig – für passende Mitarbeitende, für klare Entscheidungen, für stimmiges Wachstum.

Energetische Kulturarbeit bedeutet:

- Räume schaffen, in denen Altes gehen darf
- Felder halten, in denen Neues wirken kann
- Führungskräfte begleiten, die bereit sind, sich selbst zu wandeln
– nicht nur Strukturen

In meiner Arbeit z. B. mit der Energetischen Aufrichtung® und Grace Integrity® by Patricia Saint Clair erlebe ich oft:

Wenn die Führung klar wird, richtet sich das Feld von selbst auf.

Wenn ein Mensch in seine Verkörperung geht, folgt das System.

Transformation braucht keine Gewalt.

Sie braucht Wahrheit, Raum und bewusste energetische Arbeit.

Kontinuität statt Kickoff

Das größte Missverständnis über Transformation:

„Wir machen da mal was – und dann ist's erledigt.“

Energetische Kulturarbeit ist kein Projekt mit Meilensteinen.

Sie ist ein Weg.

Eine Haltung.

Ein Raum, der gepflegt werden will.

Nicht im Sinne von Kontrolle – sondern im Sinne von bewusster *Fürsorge*.

Kontinuität entsteht, wenn:

- Führung regelmäßig klärt, statt nur zu moderieren
- Teams Rituale entwickeln, die sie wirklich nähren
- das Energetische nicht „extra“ ist – sondern Teil des Alltags

Dann wird Kultur nicht gemacht.

Sie wird gelebt.

Und zwar *von innen nach außen*.

Reflexionsfragen

1. *Wo in meinem Unternehmen lebt die neue Kultur bereits – nicht nur als Idee, sondern als Verkörperung?*
2. *Was braucht es, damit wir auf Zellebene statt auf Konzept-Ebene transformieren?*
3. *Bin ich bereit, mich selbst in die neue Energie zu führen – bevor ich sie von anderen erwarte?*

Schlusswort: Kultur beginnt bei dir

Vielleicht war dieses Buch nicht das, was du erwartet hast.

Vielleicht hast du mit Methoden gerechnet, mit Change-Modellen oder Best Practices.

Stattdessen ging es um Felder.

Um Frequenz.

Um Verkörperung.

Und das war kein Zufall.

Denn Unternehmenskultur lässt sich nicht managen wie ein Projekt.

Sie ist ein lebendiges Feld – geprägt von der Energie der Menschen, die darin wirken.

Von dir.

Wenn du bis hierhin gelesen hast, trägst du bereits ein anderes Bewusstsein in dir.

Du spürst, dass Kultur nicht von außen entsteht, sondern von innen nach außen wirkt.

Du weißt, dass es nicht darum geht, perfekte Konzepte zu entwerfen – sondern *stimmige Räume* zu schaffen.

Für Klarheit.

Für Verbindung.

Für Wandel.

Wenn du willst, begleite ich dich gerne auf diesem Weg.

Aber du musst dich nicht melden.

Ich glaube nicht an Druck.

Ich glaube an Resonanz.

Und an das Feld, das du durch dein *Sein* veränderst.

Wenn dieses Buch dir etwas gegeben hat – einen Gedanken, eine Erleichterung, ein inneres Nicken – dann freue ich mich, wenn du etwas zurückgibst.

Nicht an mich.

Sondern an Kinder, die nicht gefragt wurden, in welchem Umfeld sie aufwachsen.

Spende gern an die **Kinderschutzstiftung It's for Kids** – und hilf mit, Räume zu schaffen, in denen sich auch ihre Energie entfalten darf.

Spendenkonto:

Stiftung It's for Kids

IBAN: DE48 3008 0000 0228 2288 00

Bank: Commerzbank Hilden; BIC: DRESDEFF300

Verwendungszweck: *ebook DF*



Oder per **Paypal** an: spenden@its-for-kids.de

Informationen über die Stiftung: www.its-for-kids.de

Denn echte Transformation beginnt immer im Kleinen.

Im Inneren.

Bei dir.

Danke, dass du gelesen hast.

Danke, dass du fühlst.

Danke, dass du führst – in neuer Energie.

Daniel Feigenbutz

Über den Autor

Daniel Feigenbutz ist energetischer Coach und Sparringspartner.

Er begleitet Führungskräfte, Unternehmer und Organisationen dabei, in ihre wahre Kraft zu kommen – jenseits von Rollen, Masken und alten Konzepten.

Seine Arbeit verbindet Klarheit mit Tiefe, Präsenz mit Struktur, Führungserfahrung mit energetischer Intuition.

Als ausgebildeter Coach für Gewaltfreie Kommunikation, Therapeut der Energetischen Aufrichtung®, Master of Grace Integrity® by Patrica Saint Clair und Oneness Rose Creation® Coach arbeitet er bewusst an der Schnittstelle von Bewusstsein, Energie und Verantwortung.

Dabei geht es ihm nie um äußere Effekte, sondern um innere Stimmigkeit – um echte Transformation, die aus dem Feld heraus wirkt.

Neben seiner Tätigkeit als Coach und Berater engagiert sich Daniel seit vielen Jahren für benachteiligte Kinder – unter anderem durch Projekte wie den Mutwald, das Charity-Weihnachtssingen oder den It's for Kids Golfcup. Er war langjähriger Geschäftsführer der Stiftung It's for Kids und ist ihr bis heute eng verbunden.

Was ihn ausmacht, ist nicht nur seine Erfahrung – sondern seine Haltung: Er glaubt daran, dass Führung eine Frequenz ist.

Und dass es Organisationen braucht, in denen Menschen nicht funktionieren, sondern wirken dürfen.