

Warum stehen manche Menschen beruflich an der Spitze – und fühlen sich innerlich trotzdem nie wirklich angekommen?

Manche Menschen erreichen jede äußere Stufe des Erfolgs – und entfernen sich dabei immer weiter von sich selbst.

Gerade bei erfolgreichen Führungskräften begegnet mir häufig ein Paradox:

Nach außen wirken sie souverän. Sie entscheiden, führen und tragen Verantwortung.

Und trotzdem orientieren sich manche innerlich noch immer an Mustern, die deutlich älter sind als ihre aktuelle Rolle.

Die eigentliche Frage lautet deshalb nicht:

Wie erfolgreich bin ich geworden?

Sondern:

Wie frei bin ich frei geworden und lebe mein wahres Potential?

***„Freiheit bedeutet nicht, immer tun zu können, was man will.
Freiheit bedeutet, nicht mehr tun zu müssen, was man nicht will.“***

1. Das alte Gefühl hinter vielen Karrieren

Kinder konkurrieren nicht nur um Aufmerksamkeit.

Sie konkurrieren um etwas Existenzielleres:

das Gefühl, gleichermaßen geliebt und wertvoll zu sein.

Aus diesen frühen Erfahrungen entstehen häufig unbewusste Überzeugungen:

- Mit mir stimmt etwas nicht.
- Ich bin nicht gut genug.
- Ich muss etwas leisten, um Anerkennung zu bekommen.

Diese Überzeugungen verschwinden später nicht einfach.

Sie zeigen sich häufig im Berufsleben wieder:

- Perfektionismus
- Kontrolle
- Konkurrenzverhalten
- Harmoniebedürfnis
- permanenter Leistungsdruck
- der Wunsch, sich immer weiter beweisen zu müssen

Nicht wenige Führungskräfte kämpfen deshalb weniger gegen den Markt als gegen ein altes Gefühl:

„Ich bin nicht gut genug.“

2. Warum viele Menschen als Kopie oder Anti-Kopie leben

Viele Menschen glauben, sie hätten sich von ihrer Herkunft gelöst.

Tatsächlich reagieren sie häufig noch immer auf sie.

Die einen werden zur Kopie ihrer Eltern.

Die anderen zur Anti-Kopie.

Die einen passen sich an.

Die anderen definieren sich über Widerstand.

Doch beides bindet.

Wer dauerhaft im Widerstand gegen seine Herkunft lebt, bleibt ihr häufig genauso verbunden wie jemand, der sich ihr vollständig anpasst.

In beiden Fällen bestimmt die Vergangenheit noch immer die Gegenwart.

Der Mensch lebt dann nicht als Original.

Er reagiert.

Erst wenn Menschen ihre Herkunft verstehen und integrieren, entsteht die Freiheit, weder Kopie noch Anti-Kopie zu sein.

3. Viele berufliche Muster sind keine Schwächen

Leistung, Kontrolle, Perfektionismus, Anpassung, Emotionale Distanz.

Viele dieser Muster sind keine Schwächen.

Sie waren ursprünglich sinnvolle Schutzstrategien.

Sie halfen einem Kind, Sicherheit, Anerkennung oder Zugehörigkeit zu erleben.

Problematisch wird es erst dann, wenn diese Strategien Jahrzehnte später automatisch weiterlaufen – auch dort, wo sie längst nicht mehr notwendig sind.

Die meisten Menschen bemerken das nicht.

Sie halten ihre Schutzstrategie für ihre Persönlichkeit.

4. Warum Hochbegabte, Hochsensible und Neurodivergente besonders betroffen sind

Gerade hochbegabte, hochsensible und neurodivergente Menschen nehmen Spannungen, Widersprüche und unausgesprochene Dynamiken häufig früher und intensiver wahr als andere.

• ELVERFELDT COACHING •

Viele entwickeln daraus außergewöhnliche Beobachtungsgabe, Anpassungsfähigkeit und Leistungsorientierung.

Gleichzeitig fühlen sie sich oft lange anders, unverstanden oder emotional nicht wirklich gesehen.

Im Coaching zeigt sich immer wieder:

Was lange als Makel erlebt wurde, wird häufig zur größten Stärke, sobald Menschen beginnen, sich selbst anzunehmen.

5. Vier Beispiele aus dem Executive Coaching

a) Die Suche nach Anerkennung

Ein Vorstand beschrieb einmal, dass sich jede Präsentation vor dem Aufsichtsrat innerlich anfühle wie früher der Versuch, endlich die Anerkennung seines Vaters zu bekommen.

Die Bühne hatte sich verändert.

Die innere Dynamik nicht.

Erst als er verstand, dass er nicht mehr um väterliche Anerkennung kämpfen musste, wurde er ruhiger, klarer und souveräner.

b) Die Loyalität zur Schwester

Eine hochbegabte Partnerin einer großen Wirtschaftsprüfungsgesellschaft machte sich trotz außergewöhnlicher Kompetenz beruflich kleiner, als sie war.

Im Coaching wurde sichtbar, dass sie sich unbewusst aus Loyalität zu ihrer körperlich und geistig beeinträchtigten Schwester zurücknahm.

Erst als sie verstand, dass sie sich aus Liebe klein gehalten hatte, konnte sie beginnen, ihre eigene Größe anzunehmen.

c) Kontrolle als Überlebensstrategie

Ein Senior Executive war in einer hoch instabilen Familie mit finanziellen Extremen, Verlust und Sucht aufgewachsen.

Schon als Kind musste er permanent Risiken, Stimmungen und Unsicherheiten einschätzen.

Kontrolle und Unabhängigkeit wurden zu seiner Überlebensstrategie.

Später machte genau diese Strategie ihn beruflich außergewöhnlich erfolgreich.

Innerlich stand er jedoch dauerhaft unter Spannung.

• ELVERFELDT COACHING •

Erst als er verstand, dass Kontrolle früher sinnvoll und notwendig gewesen war, konnte er beginnen, Verantwortung zu tragen, ohne permanent angespannt zu bleiben.

d) **Der permanente Wettbewerb**

Ein Vorstand eines großen Konzerns kam mit massivem Leistungsdruck ins Coaching.

Er hatte einen Zwilling Bruder und wurde von klein auf permanent verglichen.

Beruflich war er äußerst erfolgreich. Innerlich befand er sich jedoch ständig im Wettbewerb.

Selbst beim Golfspielen konnte er nicht entspannen.

Hinter seinem enormen Erfolgsdrang stand weniger der Wunsch nach Erfolg als das alte Gefühl, sich immer wieder beweisen zu müssen.

Im Coaching wurde sichtbar, dass sein permanenter Wettbewerb deutlich weniger mit seiner aktuellen Lebenssituation als mit der frühen Geschwisterdynamik zu tun hatte.

Erst als er verstand, dass er seinem Bruder nichts mehr beweisen musste, konnte er beginnen, Leistung nicht länger aus innerem Druck, sondern aus echter Souveränität heraus zu leben.

6. Warum Veränderung so schwer ist

„Leiden ist oft leichter als Lösen.“

Nicht weil Menschen leiden möchten.

Sondern weil Leiden vertraut ist.

Die Gefühle, vor denen die Schutzstrategien ursprünglich geschützt haben, waren häufig schmerzhaft:

- Ohnmacht
- Ablehnung
- Kontrollverlust
- Nichtgenügen

Deshalb vermeiden Menschen diese Gefühle oft ein Leben lang.

Paradoxe Weise bleiben sie dadurch genau an das gebunden, wovor sie sich schützen möchten.

Die Lösung entsteht deshalb häufig nicht allein im eigenen Kopf.

Dafür braucht es oft einen ehrlichen Spiegel von außen.

7. Die entscheidende Frage: Wofür lohnt sich Veränderung?

Viele Menschen erkennen ihre Muster.

Und verändern trotzdem nichts.

Die entscheidende Frage lautet deshalb häufig nicht:

Was möchte ich verändern?

Sondern:

Wozu wäre ich bereit, meine alten Muster zu verändern und mich meiner Angst zu stellen?

Genau dort setze ich im Coaching häufig an.

Möchte ich meinen Kindern vorleben, sich permanent anzupassen, sich klein zu machen, perfekt sein zu müssen oder sich ausschließlich über Leistung zu definieren?

Oder möchte ich ihnen zeigen, wie ein Mensch lebt, der mit sich selbst verbunden ist, sich selbst vertraut und den eigenen Weg geht?

Möchte ich anderen Menschen weiterhin so viel Macht über meinen Selbstwert, meine Gefühle und mein Leben geben?

Oder möchte ich beginnen, diese Verantwortung selbst zu übernehmen?

Erst wenn Menschen ein starkes persönliches Wozu entwickeln, entsteht häufig echte Veränderungsbereitschaft.

8. Warum Erfolg keine echte Verbindung garantiert

Viele Menschen wünschen sich Nähe, Vertrauen und echte Verbindung.

Gleichzeitig haben sie oft nur wenig Kontakt zu sich selbst.

Zu ihren Bedürfnissen.

Zu ihren Gefühlen.

Zu ihren Ängsten.

Zu ihrem Potenzial.

„Wer nicht bei sich selbst zuhause ist, kann keinen Besuch empfangen.“

Wer mit sich selbst nicht in Kontakt ist, kann auch mit anderen Menschen nur begrenzt in Kontakt sein.

• ELVERFELDT COACHING •

Erst wenn Menschen lernen, sich selbst zu verstehen und anzunehmen – mit ihren Stärken, Schwächen, hellen und dunklen Seiten –, werden echte Nähe, Verbindung und Vertrauen möglich.

9. Umgang mit Angst

(dahinter verbirgt sich oft Angst vor Kontrollverlust/Ohnmacht, Scham, Schuld oder Schmerz)

Veränderung bedeutet nicht, keine Angst mehr zu haben.

„Mut ist häufig besiegte Angst.“

10. Fazit: Ohne Wurzeln keine Flügel

Wer seine Herkunft nicht versteht, bleibt oft unbewusst von ihr gesteuert.

Wer dauerhaft im Widerstand gegen seine Herkunft lebt, bleibt ihr häufig genauso verbunden wie jemand, der sich ihr vollständig anpasst.

Erst wenn Menschen ihre Herkunft verstehen und integrieren, entsteht die Freiheit, weder Kopie noch Anti-Kopie zu sein.

Dann müssen sie nicht länger reagieren.

Dann können sie beginnen, bewusst zu entscheiden.

Dann können sie beginnen, ihr eigenes Original zu werden.

Ohne Wurzeln keine Flügel.