

Warum es an der Spitze nicht zwingend einsam sein muss – und was hilft, wenn sonst niemand mitdenkt



Sabrina Fretz & Markus Ammann

Der Tag ist eigentlich vorbei. Im Aussen wird es ruhiger. Und trotzdem läuft der Kopf weiter: Preise, Termine, offene Pendenzen, dieser eine Kunde, das Gespräch von heute, das Bauchgefühl bei einer Entscheidung. Nach aussen wirkt vieles stabil, intern jedoch läuft die Dauerschleife.

Viele KMU-Unternehmer:innen, Gründer:innen und Selbständige in der Schweiz kennen dieses Gefühl. Es ist schwer greifbar und kommt oft nicht mit einem Knall, sondern schleichend: mehr Verantwortung, weniger Austausch. Entscheide, die niemand sonst treffen kann. Fragen, die nicht einfach irgendwo „abgegeben“ werden können.

Mit steigender Verantwortung wird es für viele einsamer an der Entscheidungsspitze. Der äussere Lärm reduziert sich, die Fragen im eigenen Kopf werden grösser. Ein ganz spezieller Resonanzraum, der früher so selbstverständlich war, der entsteht, wenn jemand mitdenkt, spiegelt, ordnet, wird zunehmend enger.

Das liegt selten an mangelnder Kompetenz. Häufig fehlt es tatsächlich an zwei Dingen. Einer Entscheidungsstruktur und einem gezielt unterstützenden Netzwerk. Beides lässt sich aufbauen, sofern man die anfängliche Irritation nicht als persönliches Versagen missversteht, sondern als Signal der Rolle.

Wenn Entscheide im Kopf hängen bleiben

Im KMU-Alltag gibt es Fragen, die sich nicht einfach im Team lösen lassen, selbst dann nicht, wenn Mitarbeitende da sind. Lohnt sich eine zusätzliche Anstellung wirklich, oder wird es dann finanziell eng? Wächst der Betrieb gesund oder nur schnell? Und was ist der nächste Schritt: investieren, vereinfachen, reduzieren oder gar neu ausrichten?

Viele tragen solche Fragen zu lange alleine mit sich herum. Nicht, weil sie es nicht könnten, sondern weil ein Gegenüber fehlt, das ehrlich im eigenen Raum mitdenkt. Ohne Resonanz wird Entscheiden

mühsamer. Man denkt länger nach, prüft mehr Varianten, sichert sich ab. Man will es richtig machen und tut sich damit gründlich schwer.

Das zeigt sich in Grübelschleifen, Perfektionismus und Verzögerungen. Je länger ein Entscheid in der Schwebe bleibt, desto mehr Energie verpufft in einem Zwischenraum. Dort wird nicht entschieden, nicht umgesetzt, nichts freies kann entstehen. Gleichzeitig stellt sich ein gefährlicher Nebeneffekt ein. Wer dauerhaft alleine entscheidet, beginnt sich irgendwann zu stark zu hinterfragen. Plötzlich fühlt man sich seltsam oder schwach, obwohl es oft schlicht die Isolation der Rolle ist, die sich bemerkbar macht.

Wenn niemand mehr wirklich mitdenkt, wenn es um strategische Belange wie Geld, Risiko, Personal oder Wachstum geht und einem niemand spiegelt, dass der Kopf gerade rotiert, entsteht ein Nährboden für Selbstblockaden. Entscheidungen werden schwerer, die Umsetzung harzt, und mit der Zeit sinkt das Zutrauen in die eigene Fähigkeit.

Weniger Klarheit führt zu weniger Handlung. Weniger Handlung zu schlechteren Ergebnissen. Und diese Ergebnisse drücken das Vertrauen weiter nach unten. Ein Teufelskreis setzt sich in Gang und ausgerechnet dann fehlt erst recht jemand, der sortiert, mitträgt und wieder Struktur reinbringt.

Mehr Kontakte lösen das Problem selten

Viele versuchen, das über mehr Begegnungen zu lösen. Networking-Events, Apéros, LinkedIn werden genutzt, um neue Kontakte zu schaffen.



Das kann inspirieren, bringt im Alltag aber oft wenig Entlastung. Denn es geht selten um die Anzahl Kontakte. Entscheidend ist ein gut gepflegtes Netz aus Menschen, die ähnliche Verantwortung tragen. Ein Resonanzraum, in dem Tiefe, Ehrlichkeit und Austausch möglich sind, der wirklich weiterhilft.

Genau hier lässt sich ansetzen: Wenn Austausch fehlt, kann man ihn bewusst gestalten. So, dass er in den Alltag passt und nicht zur zusätzlichen Belastung wird.

Im Folgenden einige Formate, die sich in der Praxis bewährt haben.

Formate, die ohne Druck Klarheit schaffen

MasterMinds sind zwar nicht das geeignetste, aber das am leichtesten zugängliche Format. Häufig entstehen sie aus breiten Netzwerkveranstaltungen: Menschen verschiedenster Berufsgruppen und Hierarchiestufen treffen sich zum thematischen Austausch. Diese Vielfalt hilft besonders dann, wenn bewusst neue Blickwinkel gewünscht sind. Es gibt auch professionell geleitete Gruppen, diese sind jedoch meist zahlungspflichtig.

MasterMinds sind also ein guter Startpunkt, um die passenden Kontakte für die Folgeformate zu finden, sind jedoch für echte Tiefe und konkrete Fälle jedoch oft zu breit gefasst.

Mit diesen passenden Kontakten jedoch bilden sich häufig die Strukturen, die im Alltag wirklich tragen:

Peer-Circles sind kleine, kuratierte Gruppen von drei bis sechs Personen, die fachlich oder von der Verantwortung her näher beieinanderliegen. Hier können echte Fälle diskutiert werden, frei von Bühne, Selbstdarstellung oder Verkaufsabsicht. Durch eine klare Struktur wird aus Austausch wieder Orientierung. Ein prominentes Beispiel sind Supervisionsgruppen für Coaches und Berater:innen.

Noch spezifischer ist die Suche nach einem **1:1 Business-Buddy**. Eine Person auf Augenhöhe, mit der Unternehmerfragen regelmässig besprochen werden. 20 bis 30 Minuten pro Woche reichen oft. Jede Person bringt ein aktuelles Thema mit und am Schluss steht ein nächster Schritt, der tatsächlich umgesetzt wird. Das entlastet mental und bringt wieder Schwung in die Sache.

Eine besondere Form davon ist die Zusammenarbeit mit einem **professionellen Coach, Berater oder Mentor**. Hier gilt es aber klar zu prüfen. Der Nutzen steht und fällt mit dem Schwerpunkt und der Seriosität des Anbieters. Gute Begleitung liefert keine schnellen Antworten, sondern Struktur, Klarheit und den Raum, Entscheidungen sauber zu sortieren.

Eine gänzlich andere Form von Austausch mit überraschender Wirksamkeit ist **Fokus-Co-Working**. 60 bis 90 Minuten gemeinsames Arbeiten lässt sich online sehr gut umsetzen. Alle arbeiten an ihrer eigenen Aufgabe, setzen ein klares Ziel, ziehen fokussiert durch und halten am Schluss kurz fest, was erledigt ist. Gerade bei Aufgaben, die im Alltag schnell nach hinten rutschen, ist der Effekt oft sofort spürbar.



Für „einsame“ Solopreneur:innen und doch nicht-so-Einzelkämpfer:innen bieten sich auch **physische Co-Working-Spaces** an. Ein waschechtes Büro, in einem echten Gebäude mit realen Arbeitsplätzen. Was viele unterschätzen, ist der dort stattfindende Abgleich und die gegenseitige Motivation. Man arbeitet an den eigenen Projekten und merkt dennoch, dass man nicht alleine im selben Film sitzt. Und es stimmt tatsächlich, dass die Kaffeemaschinenzone ihr wohlverdientes Comeback feiert. Im besten Fall entstehen daraus regelrechte Gemeinschaften.

Wenn wirklich niemand verfügbar ist

Was aber, wenn gerade niemand zum Sparring verfügbar ist? Auch das ist kein Grund zur Verzweiflung. Selbstreflexion funktioniert, wenn man ihr einen Rahmen gibt, statt nur weiter zu rotieren.

Wenn es schnell gehen muss, reichen oft **drei einfache Entscheidungsfragen**:

- Welche Entscheidung ist eigentlich längst da, aber noch nicht ausgesprochen?
- Was kostet mich das Nicht-Entscheiden pro Woche an Zeit, Energie oder Geld?
- Was ist der kleinste nächste Schritt, der Klarheit bringt?

Damit wird aus innerem Drehen wieder Bewegung. Entscheidungen müssen nicht perfekt sein – sondern tragfähig.

Mehr Struktur bietet ein fix blockierter Chef:in-Block. Wenn der KMU-Alltag zum Reflex- und Reaktionstest wird, kann ein wöchentlicher Termin enorm entlasten. 45 Minuten „Me-Time“, um die wichtigsten Themen ehrlich zu reflektieren. Was läuft gut? Was wird gerade verdrängt? Wo braucht es einen klaren Entscheid? Was ist diese Woche

wirklich wichtig? Dieser Block schafft Orientierung, wirkt wie ein Reset und spart langfristig Energie.

Verantwortung bleibt – aber sie muss nicht alleine getragen werden

All diese Formate zeigen: Es braucht keine riesige Veränderung. Manchmal reichen ein oder zwei neue Rituale, um Stabilität, Klarheit und Umsetzungskraft zurückzugewinnen und zwar mit oder ohne grosses Team.

Die Entscheidung bleibt bei einem selbst.

Aber sie muss nicht immer alleine getragen werden.

Über uns:

Sabrina Fretz und Markus Ammann beides Mental Health Coaches begleiten Unternehmer:innen, Selbstständige und Führungskräfte in Übergangsphasen, in denen Klarheit, Stabilität und tragfähige Entscheidungen zentral sind. Ihr Fokus liegt auf Selbstführung, innerer Orientierung und struktureller Handlungsfähigkeit, auch ohne Team oder äussere Sicherheiten.

sabrina.fretz@coaching-redefined.com,
0792562857

markus.ammann@coaching-redefined.com,
079434514

Bilder von Katharina Schmid



www.coaching-redefined.com

Anzeige

Erfolgreich werben und gesehen werden!
Telefon 041 348 03 30