



# Levara

Wirksame Veränderung am Herzen unseres Seins

ELEKTRONISCHES BEGLEITMATERIAL

---

## Leistungslose Treffen als Resonanzraum

Begleitmaterial für  
**„Levara – Beratung“**

Version 1.0 · 2026

© Matthias Leo Wegner  
[www.levara.info](http://www.levara.info)

# Leistungslose Treffen als Resonanzraum

---

Du kennst Vitamin-D-Mangel. Der Körper braucht Sonnenlicht, um es zu produzieren. Ohne genug Sonne: Müdigkeit, Schwäche, ein diffuses Gefühl von “etwas stimmt nicht”. Die Lösung ist banal – rausgehen, sich der Sonne aussetzen. Nicht um etwas zu erreichen. Einfach nur: da sein, empfangen.

Wir haben einen ähnlichen Mangel. Einen, der nicht im Blutbild auftaucht. Einen, für den es kein Messgerät gibt. Aber der genauso real ist.

## **Resonanzmangel.**

Menschen sind keine isolierten Einheiten, die gelegentlich Information austauschen. Wir sind Beziehungswesen. Unser Nervensystem ist darauf ausgelegt, mit anderen Nervensystemen in Kontakt zu sein. Nicht virtuell, sondern real. Stephen Porges nennt das “Neurozeption” – unser autonomes System scannt permanent: Bin ich sicher? Bin ich verbunden? Gehöre ich dazu?

In einer Welt, die Effizienz über alles stellt, in der jedes Meeting eine Agenda braucht und jedes Gespräch ein Ergebnis liefern muss, verkümmert etwas Wesentliches. Wir begegnen uns nur noch als Funktionen. Als Rollen. Als Mittel zum Zweck.

Die Folge: *Resonanzstumpfheit* - son nenne ich es. Die Antennen sind noch da. Aber sie reagieren nur noch auf laute Signale. Das Subtile geht unter. Und irgendwann merkst du nicht mehr, was dir fehlt – weil du vergessen hast, wie es sich anfühlt, wenn es da ist.

## **Was passiert in der Peer-Group – und was nicht**

Die Treffen der Peer-Group hat keine Agenda.

Kein Thema, das wir “abarbeiten”. Keinen Output, den wir produzieren. Keine Probleme, die wir “lösen”. Das ist der Punkt.

Was hier passiert: Wir sitzen zusammen. Wir sprechen – oder schweigen. Wir hören zu – nicht um zu antworten, sondern um zu verstehen. Wir sind da – nicht als Führungskraft, nicht als Experte, nicht als Ratgeber. Als Mensch. Das klingt banal. Es ist das Gegenteil.

Hartmut Rosa beschreibt Resonanz als einen Beziehungsmodus mit drei Elementen: Erstens das *Berührtwerden* – etwas erreicht mich, geht mich an. Zweitens die *Selbstwirksamkeit* – ich antworte, und meine Antwort macht einen Unterschied. Drittens die *Transformation* – beide Seiten gehen verändert aus der Begegnung hervor.

Das ist etwas anderes als Networking. Etwas anderes als Austausch. Etwas anderes als “sich updaten”.

Resonanz lässt sich nicht erzwingen. Sie hat den Charakter des Unverfügbaren. Aber wir können Bedingungen schaffen, unter denen sie wahrscheinlicher wird. Diese Treffen sind solche Bedingungen.

## **Der Zusammenhang mit psychologischer Sicherheit**

Amy Edmondson hat gezeigt: Psychologische Sicherheit ist der wichtigste Faktor für Teameffektivität. Nicht Talent. Nicht Ressourcen. Die Gewissheit: Ich kann hier ich selbst sein. Ich kann Fehler machen. Ich kann sagen, was ich denke.

Aber psychologische Sicherheit entsteht nicht durch Poster an der Wand. Sie entsteht durch wiederholte Erfahrungen von Verlässlichkeit. Von Zugewandtheit. Von echtem Gesehen-Werden. Genau das geschieht in resonanten Begegnungen.

Wenn du hier sitzt und merkst: Diese Menschen hören mir zu – nicht weil sie müssen, sondern weil sie wollen. Wenn du erlebst: Ich kann erzählen, was mich wirklich beschäftigt – und niemand urteilt, niemand gibt ungebetene Ratschläge, niemand wechselt das Thema. Wenn du spürst: Ich gehöre dazu – nicht wegen meiner Leistung, sondern wegen meiner Anwesenheit.

Dann passiert etwas im Nervensystem. Es reguliert sich. Es entspannt. Die permanente Alarmbereitschaft, die viele von uns durchs Leben tragen, löst sich – zumindest für diesen Moment. Das ist keine Wellness, sondern menschliche Existenzsicherung.

## **Die Kreiserweiterung**

Führung bedeutet: deinen Kreidekreis erweitern. Den Raum vergrößern, in dem du wirksam bist. Andere Menschen einladen, Teil dieses Raumes zu werden. Aber du kannst nur geben, was du hast.

Wer selbst resonanzarm ist – ausgetrocknet, abgestumpft, funktionierend statt lebend – der kann keinen Resonanzraum für andere schaffen. Der kann managen. Kontrollieren. Dirigieren. Aber nicht führen. Nicht im Sinne von: Menschen helfen, zu wachsen.

Die Peer-Group-Treffen sind kein Luxus, sondern eine Grundversorgung.

Wie das Sonnenbad gegen Vitamin-D-Mangel. Du sitzt hier nicht, um etwas zu erreichen. Du sitzt hier, um aufzutanken. Um dich erinnern zu lassen, wie sich echte Verbindung anfühlt. Um die Antennen wieder zu kalibrieren.

Damit du morgen, übermorgen, nächste Woche – wenn du vor deinem Team stehst, wenn du das schwierige Gespräch führst, wenn du die Entscheidung triffst – aus einem anderen Ort heraus handelst. Nicht aus der Leere. Aus der Fülle.

## **Die Einladung**

Also: Willkommen in der Peer-Group “Der Kreis”.

Es gibt keine Erwartungen. Kein Druck. Kein “richtig” oder “falsch”.

Nur die Frage: Was brauchst du gerade? Und: Kannst du es empfangen?

Das Sonnenlicht scheint. Ob du dich ihm aussetzt, ist deine Entscheidung.

## **Die Regeln des Kreises**

---

### **Was diesen Raum schützt**

Resonanz braucht Sicherheit. Sicherheit braucht Klarheit. Deshalb gibt es Regeln.

#### **1. Was hier gesagt wird, bleibt hier.**

Kein “Ich habe da neulich von jemandem gehört, der...” Kein Weitererzählen. Keine Ausnahmen.

Du hast ein NDA unterschrieben. Das ist das juristische Minimum. Die eigentliche Verpflichtung geht tiefer: Was du hier hörst, gehört nicht dir. Es wurde dir anvertraut. Behandle es so.

Das gilt auch für Details, die niemand identifizieren würden. Auch für “anonymisierte” Geschichten. Auch für gut gemeintes Teilen mit dem Partner.

Nichts verlässt diesen Raum.

## **2. Keine ungebetenen Ratschläge.**

“An deiner Stelle würde ich...” – Nein. “Hast du schon mal probiert...” – Nein. “Du solltest wirklich...” – Nein.

Das ist schwer. Wir sind Führungskräfte. Lösungsorientiert. Wir sehen ein Problem und wollen es fixen. Das ist unser Job.

Hier nicht. Hier ist dein Job: Zuhören. Fragen stellen. Da sein.

Wenn jemand einen Ratschlag will, wird er darum bitten. Explizit. Ungebetene Ratschläge sind auch Schläge - diese sind ohne Erlaubnis nicht gewünscht (auch nicht von mir).

Warum? Weil ungebetene Ratschläge sagen: “Ich weiß besser als du, was du brauchst.” Das ist das Gegenteil von Resonanz. Das ist Projektion. Und es zerstört den Raum schneller als alles andere.

## **3. Sprich aus deiner Erfahrung.**

“Bei mir war es so...” “Ich kenne das Gefühl...” “Was mir geholfen hat...” Das ist erlaubt. Das ist sogar wertvoll.

Der Unterschied zum Ratschlag? Du teilst deine Geschichte. Du überträgst sie nicht. Du sagst nicht “Du musst” – du sagst “Ich habe”. Der andere kann nehmen, was passt. Oder nicht.

Deine Erfahrung ist ein Geschenk. Kein Rezept.

## **4. Unterbrich nicht.**

Jeder bekommt seinen Raum. Vollständig. Bis er fertig ist.

Kein Lautes “Ja, genau!” dazwischen. Kein “Das erinnert mich an...” bevor der andere ausgeredet hat.

Stille ist erlaubt. Stille ist sogar gut. Sie gibt dem Gesagten Raum zu landen – beim Sprecher und bei dir.

Warte. Atme. Lass es wirken.

## **5. Wir sind Diener des Raumes.**

Niemand ist hier der Experte. Niemand hat die Antworten. Niemand ist weiter als die anderen.

Ich bin Raumhalter, nicht Lehrer. Ich achte auf die Zeit. Ich stelle eventuell - nur mit Erlaubnis - ein unbequeme Frage um etwas zu öffnen. Ich unterbreche, wenn jemand in den Ratschlag-Modus kippt. Aber ich weiß genauso wenig wie du.

Wir stehen alle im selben Kreis. Auf Augenhöhe. Ohne Hierarchie.

Das bedeutet auch: Keine Performance. Kein Beeindrucken. Keine Best Practices, die du eigentlich nur teilst, um kompetent zu wirken.

Sei echt. Oder sei still.

## **6. Verbindlichkeit.**

Sechs Sessions. Alle zwei Wochen. 90 Minuten.

Sei da. Pünktlich. Vorbereitet – nicht im Sinne von Agenda, sondern im Sinne von: präsent.

Absagen nur bei echter Notwendigkeit. Nicht weil ein Meeting reingekommen ist. Nicht weil du müde bist. Nicht weil es gerade nicht passt.

Der Raum lebt von Kontinuität. Jede Abwesenheit reißt ein Loch. Die anderen haben sich auf dich eingestellt. Sie haben dir Dinge anvertraut. Dein Wegbleiben ist ein Bruch.

Wenn du nicht sicher bist, ob du das durchhalten kannst: Sag jetzt ab. Lieber ehrlich als unzuverlässig.

## **7. Fragen sind heilig.**

Die beste Intervention ist eine gute Frage.

Nicht die clevere Frage, die zeigt, wie viel du verstanden hast. Die ehrliche Frage. Die Frage, die du wirklich nicht weißt. Die Frage, die dem anderen hilft, sich selbst zu hören.

“Was macht das mit dir?” “Wovor hast du eigentlich Angst?” “Was würdest du tun, wenn du wüsstest, dass du nicht scheitern kannst?”

Fragen öffnen. Ratschläge schließen.

## **Die Kurzfassung**

Nochmals alles auf einen Blick:

1. *Schweigen* – Was hier gesagt wird, bleibt hier.
2. *Kein Ratschlag* – Außer er wird erbeten.
3. *Eigene Erfahrung* – “Bei mir...” statt “Du solltest...”
4. *Nicht unterbrechen* – Jeder bekommt seinen Raum.
5. *Augenhöhe* – Keine Experten, keine Hierarchie.
6. *Verbindlichkeit* – Sei da. Jedes Mal.
7. *Fragen stellen* – Die beste Intervention.

## **Warum diese Regeln?**

Nicht weil ich Kontrolle brauche. Nicht weil ich euch nicht vertraue. Sondern weil Freiheit Struktur und Rahmen braucht.

Paradox? Vielleicht. Aber wahr.

Ein Flussbett engt den Fluss nicht ein – es gibt ihm Richtung. Ohne Bett wäre der Fluss ein Sumpf. Überall und nirgends. Ohne Kraft.

Diese Regeln sind das Flussbett. Sie geben dem, was zwischen uns passiert, Richtung. Sie machen es möglich, dass wir uns fallen lassen. Weil wir wissen: Der Rahmen hält, um den gemeinsamen Raum zu bauen und zu schützen.

*Menschen sind zum Geliebtwerden geschaffen, nicht zum Funktionieren.  
Und wenn wir Organisationen als Gewächshäuser gestalten  
– Räume, die schützen, nähren, ermöglichen –  
dann kann etwas wachsen, das größer ist als wir selbst.*

Mehr erfahren:  
**[www.levara.info](http://www.levara.info)**