

Fallbeispiel Coaching Leadership Presence - „Freundlich kann ich gut. Aber damit setz ich mich nicht immer durch“

Ausgangslage:

Junge Führungskraft in einem weltweiten Konzern: aus eigenen Reihen heraus befördert, „an anderen im Team vorbei gezogen“. Im Team kriselt es weil nicht alle gleich engagiert sind.

Der Auftrag an uns:

Wie kann ich gut in Beziehung bleiben, aber zugleich auch klare Grenzen setzen?

Der Prozess:

- Persönlichkeitsthemen:
 - Selbstkenntnis schaffen über die Stärken und Schwächen der eigenen Wirkung
 - Antreiberanalyse: „ich möchte immer gemocht werden“ / Ich habe Angst vor Ablehnung, wenn ich Kritik übe / ich möchte (menschlich) perfekt sein
 - Subtile Angst vor Inkompetenz (alles nur ein großer Bluff?)
- Kommunikationskompetenzen:
 - Differenzierung: Nähe ist nicht gleich Harmonie: Kritik ist nicht gleich Konflikt
 - Klarheit und Authentizität in der Kommunikation sind ein Beziehungsangebot
 - Bedeutung von „Kontakt“; unbewusste Ebenen der Kommunikation
 - Umgang mit Konflikten: Reibung erzeugt Wärme
- Führungs- und Teamkompetenzen:
 - Verständnis über Bedürfnis- und Selbstregulation von Teams
 - Die Paradoxie zwischen Unternehmenserwartungen und Mitarbeiterbedürfnissen
 - Auch Teams entwickeln sich: Steuerung eines Teamprozesses

Erkenntnisse des Coachees:

- Ich überfordere mich, weil ich es immer allen recht machen will
- Ich dachte immer, Konflikte im Team sind ein Zeichen von Inkompetenz der Führung
- Niemand erwartet eine fehlerfreie Führungskraft, wohl aber eine achtsame Führungskraft
- Einfühlsamkeit und Mitgefühl ist –in Maßen - hilfreich, Mitleid ist unerwünscht und hinderlich
- Lieber hart und klar als weich und unklar
- Bestimmte Menschen / Situationen lösen bei mir besondere Konfliktängste aus, ich kann das aber selbst steuern.