

ANPASSUNG



- ist die **Tendenz**, sich an den Ansichten anderer Menschen zu orientieren und äußeren Erwartungen zu entsprechen, anstatt nach den eigenen Absichten und Ansprüchen zu handeln.
- ist eine **reaktive Dimension**. Sie korreliert stark negativ mit der Effektivität Deiner Führung*.
- ist hier nicht als Teamfähigkeit oder als flexible Adaption auf Veränderungen zu verstehen. Das zählt zur kreativen Dimension **IN BEZIEHUNG SEIN** oder zur **SYSTEMWAHRNEHMUNG**.

ANPASSENDE DENKWEISEN

- **Ich möchte gemocht werden und Zuspruch bekommen.** Dadurch fühlen sich Menschen mit hoher Anpassungstendenz sicher.
- **Ich erfülle Erwartungen, die ich vermute.** „Wünsche von den Augen abzulesen“ und im vorausseilenden Gehorsam zu erfüllen, führt zu Missverständnissen und Frust.
- **Ich stehe immer zur Verfügung und helfe, wo ich kann.** Wenn Du Menschen zu viel abnimmst, verstärkst Du ihre erlernte Hilflosigkeit.
- **Ich fühle mich wohl, wenn Harmonie herrscht.** Der tiefere Glaubenssatz könnte sein, dass Konflikte als Bedrohung wahrgenommen werden.
- **Die Welt ist gefährlich. Beständigkeit garantiert Sicherheit.** Aus diesem Grund halten Menschen an bekannten Beziehungen und hilflichen Arbeitsweisen fest.

ANPASSENDE VERHALTENSWEISEN

- **Herausforderungen und schwierigen Themen aus dem Weg gehen,** denn daraus könnten Reibungen und Konflikte resultieren.
- **Ja sagen, nein meinen.** Unter der Tendenz zur Anpassung steckt manchmal die Befürchtung, etwas zu verpassen und daraufhin nicht mehr dazuzugehören.
- **Die eigene Meinung zurückhalten.** Dadurch vermeidest Du, dass Du Dich exponierst und angreifbar machst. Aber Du bleibst auch ungreifbar.
- **Vorsichtig formulieren, drumherum reden.** Es könnte ja sein, dass Du jemandem auf die Füße trittst, wenn Du direkter zum Punkt kommst.
- **Alle Entscheidungen mehrfach absichern,** anstatt eigene Erfahrungen zu machen.

* Korrelationskoeffizient R = -0.63 auf der Datenbasis des Leadership Circle Profile™

3 WORK-LIFE-HACKS

1. **Reflektiere zu folgenden Fragen:** Wozu habe ich heute Nein gesagt? Wozu hätte ich Nein sagen sollen, wenn...?
2. **Mach' etwas Außergewöhnliches** und erweitere Deine Komfortzone.
3. **Fördere Lernen und persönliches Wachstum** in Deinem Team, anstatt ein „Pleaser“ zu bleiben.



DEEP DIVE PRACTICE

Stärke Deine Beziehung zu Deinen Mitmenschen, indem Du auf ihre **Top-Bedürfnisse** einzuhast.



PRAXISBEISPIEL

Moritz teilt eine Geschichte aus seinem ersten 360-Grad-Feedback mit dem Leadership Circle Profile™. Dabei setzt er sich mit einem Aspekt der Dimension ANPASSUNG auseinander.

BEFREIENDE DENKWEISEN

- **Ich gehe das Risiko ein, auf Ablehnung zu stoßen.** Ein gesundes Selbstvertrauen hilft Dir, den Widerständen und der Kritik standzuhalten.
- **Ich höre Erwartungen und führe Entscheidungen herbei.** Kläre die gegenseitigen Erwartungen und treffe gemeinsame Vereinbarungen.
- **Ich helfe, wenn meine Unterstützung wirklich nötig ist.** Ermögliche anderen Menschen, ihre eigenen Erfahrungen zu machen.
- **Sachliche Konflikte und Unterschiede bringen „Leben in die Bude“.** Die zwischenmenschlichen Beziehungen werden dadurch nicht bedroht.
- **Mutige Entwicklung und beständige Optimierung schaffen Sicherheit.** Dafür muss man das Alte teilweise loslassen und das Neue schätzen lernen.

BEFREIENDE VERHALTENSWEISEN

- **Schwierige Themen besprechen, Probleme angehen,** denn hierfür wird Führung am dringendsten gebraucht.
- **Nein sagen, wenn Abgrenzung notwendig ist.** Dadurch reduzierst Du Deine Aufgaben, erhöhst den Fokus und ermöglichst Anderen, eigenständig zu lernen.
- **Ich äußere meine Meinung – offen, ehrlich und verletzlich.** Dadurch wirst Du als Person greifbar und glaubwürdig.
- **Themen direkt benennen, Emotionen zeigen.** Übe Dich in couragierter und gewaltfreier Kommunikation.** Dadurch gehst Du authentischer in Kontakt.
- **Verantwortung übernehmen, vorwärts gehen, Zufriedenheit erleben.**

** Die Methode der Gewaltfreien Kommunikation (GFK) wurde von Marshall B. Rosenberg entwickelt.