

IN BEZIEHUNG SEIN



- ist die **Kompetenz**, mit Menschen in Kontakt zu gehen, Vertrauen aufzubauen und ein Umfeld zu schaffen, das Zusammenarbeit und persönliches Wachstum fördert.
- ist eine **kreative Dimension**. Sie korreliert sehr stark positiv mit der Effektivität Deiner Führung*.
- ist keine „Weichspülerei“ und kein softes Management. Das wäre die reaktive Dimension **ANPASSUNG**.

LIMITIERENDE DENKWEISEN

- **Ich muss mich unterwerfen**. Die limitierende Logik lautet: Wenn Du Dich klein machst, bauen andere Menschen Deinen Selbstwert auf.
- **Menschen sind faul und böse**. Dieser Glaubenssatz kann als (ebenso faule) Ausrede dienen, um nicht mit Menschen in Kontakt zu gehen.
- **Menschen tun nur das Nötigste**. „Jeder ist sich selbst der Nächste“ und nutzt sein Potenzial, wenn überhaupt, nur für sich.
- **Menschen lassen sich nur durch äußere Anreize motivieren**, das heißt, wenn sie objektive Ergebnisse sehen und materielle Belohnung erhalten.
- **Am Ende zählt das Ergebnis**, nicht die Beziehung.

LIMITIERENDE VERHALTENSWEISEN

- **Nur Ergebnisse fokussieren**. Wenn Du Deine Leute voll auf Ziele und Ergebnisse einschwörst, läufst Du Gefahr, dass die Beziehungsqualität darunter leidet.
- **Einzelpersonen als Leistungserbringer hervorheben**. Damit erfüllst Du lediglich das Bedürfnis nach Anerkennung, aber es gibt weitere Bedürfnisse.
- **Wertvolle Informationen für sich behalten**. Dann verhältst Du Dich wie Gollum aus „Herr der Ringe“. Du weißt, wie schwer es ihm fällt, in Beziehung zu gehen.
- **Auf Fehlervermeidung fokussieren**. Dadurch schaffst Du ein subtiles Klima der Angst. Niemand wird sich trauen, Fehler zuzugeben.
- **Selten und oberflächlich zuhören** verhindert jede Empathie.

3 WORK-LIFE-HACKS

1. **Gib Feedback im Verhältnis 4:1**. Kommuniziere Bestätigung und Ermutigung vier Mal häufiger als Kritik.
2. **Sende weniger, höre mehr zu**. Vertiefe diesen Hack durch die DEEP DIVE PRACTICE.
3. **Deep Caring**. Lerne eine Person neu und vollständiger kennen.



DEEP DIVE PRACTICE

Trainiere die Wirksamkeit Deiner Führung durch **tiefes Zuhören**.



PRAXISBEISPIEL

Moritz beschreibt, wie IN BEZIEHUNG SEIN sogar bei schlechten Nachrichten das Vertrauen stärkt und seine Wirkung über Jahre beibehalten kann.

STÄRKENDE DENKWEISEN

- **Ich bin wertvoll, unabhängig von Anderen**. Als Mensch hast Du einen Wert, den Dir niemand nehmen, aber auch nicht geben kann.
- **Menschen sind vertrauenswürdig und leistungsbereit**. In jedem Menschen steckt ein Leistungsmotiv, das durch gute Beziehungen aktiviert wird.
- **Jeder Mensch hat unbegrenztes Potenzial**. Es ist Deine Aufgabe als Leader, dieses Potenzial zum Wohle aller Betroffenen zu fördern.
- **Menschen haben Lust, Leistung zu erbringen**. Neben dem Ergebnis ist der gemeinsame Prozess der Leistungserbringung von enormer Wichtigkeit.
- **Gute Beziehungen zahlen indirekt auf gute Ergebnisse ein**, vor allem auf längere Sicht.

STÄRKENDE VERHALTENSWEISEN

- **Motivierendes Team und Umfeld fördern**. Schaffe eine Atmosphäre der psychologischen Sicherheit und eine positive Teamdynamik.
- **Die Teamleistung positiv hervorheben**. Damit erfüllst Du die Bedürfnisse nach Verbundenheit und Beitrag. Außerdem förderst die Synergien im Team.
- **Wertvolle Informationen mit den Betroffenen teilen**. Dadurch bahnt Du den Weg für gemeinsame Lösungen und Lernfortschritte.
- **Gemeinsames Lernen aus Fehlern unterstützen**. Hilf dabei, die Gefühle zu verarbeiten, Verantwortung zu übernehmen und daraus zu lernen.
- **Häufiger und tiefer zuhören** ist die Basis für Verständnis und Lernen.