



THE POWER OF THREE:
HALTUNG
KONTAKT
DEMUT

ABSCHLUSSARBEIT FÜR DIE AUSBILDUNG
ZUM SYSTEMISCHEN COACH
BEI INKONSTELLATION IN KÖLN

von
Johannes

Januar 2024

Inhaltsverzeichnis

1 Vorwort	3
2 Was ist überhaupt Führung?	3
2.1 Meine Definition von Führung	4
2.2 Zielkonflikt: Erwartungshaltung Mitarbeiter vs. Unternehmer	4
3 Meine Reise zu neuen Erkenntnissen: Als Coach zu einer wirksamen Führungskraft	5
4 Wirksame Ausbildungsinhalte	6
4.1 Das Inselmodell	6
4.2 Konstruktivismus	7
4.3 Die vier Ebenen des Zuhörens: open will schöpferisch	8
4.4 The Power of Three: Haltung – Kontakt – Demut	8
5 Praxisbeispiel: The Power of Three	9
6 Coach und Führungskraft	10
7 Ausblick	11

1 Vorwort

Mein Name ist Johannes, ich bin 35 Jahre jung und ich arbeite seit acht Jahren als Prokurist für einen deutschen Handelskonzern, welcher bis heute einem einzigen Eigentümer untersteht. Zuvor war ich bereits drei Jahre für einen amerikanischen Getränkehersteller tätig. Ich arbeite somit seit elf Jahren in Konzernstrukturen und stehe vor der Herausforderung, dass Thema Führung zu leben, mit all seinen Vorzügen und all seinen kritischen Tücken.

Aktuell führe, lenke und verantworte ich einen Bereich mit knapp 1000 Menschen. Ein Aufgabe, die mir auf der einen Seite viel Spaß macht und mich auf der anderen Seite immer wieder neu vor große Herausforderungen stellt. Eine Aufgabe, der ich von Anfang an mit großer Demut begegnete. Ich habe den Auftrag wirtschaftliche Erfolge zu erzielen und gleichzeitig eine moderne Unternehmenskultur zu verkörpern und sie in meiner ganzen Organisation zu etablieren. Ich setze viel Zeit, Energie und Herzblut in diese Aufgaben und verlange mir immer wieder zahlreiche Kompetenzen ab, die mich auch an Grenzen bringen.

Ich möchte mich nicht hinter meiner Rolle als Führungskraft verstecken, im Gegenteil. Ich reflektiere mich stetig, lasse mich von außen spiegeln und finde immer wieder den Mut, alte Denkmuster zu brechen und neue Führungsansätze zu entwickeln. Ich setze mich mit allen Generationstypen von Menschen auseinander und möchte ihre individuellen und stark differenzierten Ziele, Antreiber, Bedürfnisse, Wünsche, Ängste, Sorgen etc. verstehen. Ich stehe als Führungskraft im ständigen Wandel, fordere mir selbst ein hohes Maß an Agilität ab, um auch in Zukunft erfolgreich meine Mannschaften zu starken Ergebnissen und Erfolgen anzutreiben.

Auf dieser stetigen Reise habe ich das Abenteuer begonnen eine Ausbildung zum systemischen Coach bei InKonstellation in Köln zu starten. Auf diesem neuen Abenteuer sind mir großartige und einzigartige Menschen begegnet – meine Ausbildungsteilnehmer, Trainer und Trainerinnen – sowie spannende Inhalte, die mich auf eine rasante Art und Weise haben verändern lassen.

Die vielfältigen Veränderungen haben mich als Mensch Johannes vielfältig verändert. Sei es als die Privatperson Johannes, als auch im beruflichen Kontext in meiner Aufgabe als Führungskraft.

In meiner Seminararbeit beschreibe ich, wie ich mich durch, mit und während der Ausbildung bei InKonstellation als Führungskraft entwickelt habe.

2 Was ist überhaupt Führung?

Zuerst möchte ich die spannenden Fragen andiskutieren: Was heißt eigentlich Führung? Was ist Führung? Und, wer lehrt mir eigentlich wie man führt?

Viele Unternehmen werben heutzutage junge Menschen mit Nachwuchsführungsprogrammen an. Der Begriff Nachwuchsführungskraft hat auch mich vor vielen Jahren total begeistert. Ich dachte, wow, ich werde Nachwuchsführungskraft. Das klingt spannend, fast schon sexy, das ist echt cool, das will ich machen. Schnell stellte ich fest, dass Unternehmen einem fachliche Themen beibringen, auch Skills im Bereich Gesprächsführung, im Bereich der Entscheidungsfähigkeit und sicherlich noch vieles mehr.

Aber wie wird man denn jetzt eine Führungskraft, was Bedarf es dafür? Führungskraft – aus meiner Sicht ein Beruf, für den es, so scheint es mir, gar keine Ausbildung gibt.

Ich bin bis heute immer wieder zu der Kenntnis gekommen, dass niemand als Führungskraft geboren wird. Sondern man springt irgendwann in das Becken und lernt über ganz viel Zeit und Selbsterfahrung die Rolle einer Führungskraft sukzessive zu füllen und zu leben. Es bedarf auch eine große Portion Mut immer wieder Fehler zu machen, bis gar den Mut des Scheiterns, bis hin zu Selbstzweifeln, um immer wieder zu wachsen und gestärkt zu werden. Ich kann also für mich zusammenfassen: eine Führungskraft ist nie fertig, sie lernt nie aus. Im Gegenteil, sie braucht stetigen Wachstum und immer wieder neue Entwicklungschancen.

Trotzdem möchte ich es wagen, meine eigene bescheidene Definition von Führung in einem Unternehmenskontext kurz und knapp zu erläutern:

2.1 Meine Definition von Führung

Meine Definition von Führung lautet: Ziele erreichen mit Menschen.

Die Definition lässt sich wie folgt darlegen:

Ziele: Ich gebe meinen Mitarbeitern Ziele. Ziele, für die sie arbeiten. Ein Ziel, für das sie sich motivieren, wofür sie kämpfen. Ziele, mit denen sie sich identifizieren. Ein Ziel, welches man auch anerkennen muss, wenn es erreicht wird, sofern es denn überhaupt erreichbar war, denn dies ist ebenfalls Teil meiner Definition.

Erreichen: Im unternehmerischen Sinne heißt es für mich, dass ein Ziel allein nicht ausreicht. Ich muss es auch erreichen. Erreiche ich mein Ziel nicht, arbeite ich vermutlich nicht wirtschaftlich und kann dauerhaft am Markt nicht existieren. Somit ist es von Bedeutung, dass es Kriterien und Zeitpunkte gibt, an denen ich meinen Erreichungsgrad objektiv, konkret und transparent messen kann.

Mit: Nicht über, nicht durch, sondern mit. Hier steht das Gemeinsame im Fokus. Es gibt zudem für mich einen Hinweis auf eine Kultur und ein Wertemuster der Organisation in der miteinander gearbeitet wird. Aus meiner Sicht geht Führung einher mit dem Begriff „mit“.

Menschen: In meiner Rolle als Führungskraft trage ich selbst kaum bis nie unmittelbar zum Erfolg bei. Ich schaffe es nur mittelbar. Ich schaffe es lediglich, indem ich Engagement und Kompetenz in meinen Mitarbeiter erzeuge und freisetze. Der wichtigste Faktor in meiner Wertschöpfung als Führungskraft ist somit der Faktor Mensch.

2.2 Zielkonflikt: Erwartungshaltung Mitarbeiter vs. Unternehmer

Nun habe ich kurz skizziert, was Führung für mich bedeutet, und es stellt sich die Frage:

Was für eine Führungskraft wünscht sich der Mitarbeiter?

Ich bin sicher, dass wenn ich eine Umfrage in meinem Verantwortungsbereich zu diesem Thema mache, werden größtenteils Antworten kommen wie:

Ich wünsche mir eine Führungskraft, die wertschätzend ist, die auf Augenhöhe kommuniziert, die ehrlich, vertrauensvoll und integer ist. Eine Führungskraft die empathisch ist, mir zuhört und auf meine Bedürfnisse eingeht. Eine Führungskraft, die immer für mich da ist.

Aus meiner Sicht sind dies natürlich alles total berechnete und wichtige Anforderungen an eine Führungskraft. Alles Wünsche meiner Mitarbeiter, die nachvollziehbar und auch anerkannt sind.

Jetzt stelle man sich vor, man hat ein eigenes Unternehmen gegründet. Man ist zur Bank gegangen, hat einen riesigen Kredit auf sich genommen, hat auch noch das eigene Elternhaus beliehen, um irgendwie alles möglich zu machen. Man hat alles möglich gemacht, um die Idee und den Traum eines eigenen Unternehmens zu realisieren.

Jetzt möchte der Gründer natürlich Geld verdienen und am Markt erfolgreich sein. Schließlich hat er einen Haufen Schulden zu begleichen. Der Gründer bzw. Eigentümer möchte unterdessen eine Führungskraft einstellen, die ihn bei seinen Geschicken unterstützt. Welche Anforderungen stellt wohl dieser Unternehmer an seine neue Führungskraft?

Ich bin mir ziemlich sicher, er möchte eine Führungskraft, die Aufträge umsetzt, Wertschöpfung erzeugt und ein positives wirtschaftliches Ergebnis sicherstellt. Gleichwohl interessieren ihn auch seine Mitarbeiter, die tagtäglich für sein Unternehmen arbeiten. Gleichzeitig bin ich weiter davon überzeugt, an erster Stelle steht sein wirtschaftlicher Erfolg. Aus meiner Perspektive ein nachvollziehbares Interesse.

Aus dem oben beschriebenen Szenario leitet sich für mich die weitere Fragestellung ab:

Mitarbeiter und Unternehmen haben augenscheinlich unterschiedliche Erwartungen an ihre Führungskraft.

Führt dies zwangsläufig in einen Zielkonflikt?

3 Meine Reise zu neuen Erkenntnissen: Als Coach zu einer wirksamen Führungskraft

Um als Führungskraft zu wachsen, werde ich nach neuen Wegen Ausschau halten und mutig sein, diese auch zu gehen.

Seit einigen Jahren beschäftige ich mich immer wieder mit dem Thema Coaching. Der Begriff des Coaches wird immer populärer, salonfähiger, ja fast schon ein Trendbegriff. Gleichzeitig ist er für mich nicht wirklich greifbar. Nennt sich jetzt fast jeder Coach, weil es cool und trendig ist? Welche Kompetenzen brauche ich dafür? Was genau macht denn ein Coach? Hilft es mir in meiner Rolle als Prokurist im Unternehmen weiter, werde ich dadurch erfolgreicher, werde ich meine Mitarbeiter erfolgreicher führen können? Werde ich sogar größeren wirtschaftlichen Erfolg erzielen können? Lerne ich mich besser als Mensch kennen und schaffe es dadurch, persönlich zu reifen und wirksamer zu werden?

Was will ich eigentlich durch die Ausbildung erreichen? Was ist mir wichtig in der Ausbildung?

Fragen über Fragen, auf die ich keine Antworten kenne.

Ich hatte mich zum Infoabend mit Timo Schlage angemeldet und meine wichtigste Frage geklärt: Hat die Ausbildung bei InKonstellation einen hohen Praxisanteil mit Selbsterfahrung? Klare Antwort von Timo: Ja!

Das reicht mir, ich lasse mich mal überraschen, was die Ausbildung mit mir macht und möglicherweise neue Gedanken, Ideen und Inspirationen pflanzt. Ich bin bereit für dieses Abenteuer. Start der Ausbildung: 30.06.2023. Ich freue mich und bin ganz gespannt.

4 Wirksame Ausbildungsinhalte

Das erste Seminarwochenende ist geschafft!

Ich habe Klarheit über mein persönliches Ausbildungsziel gewonnen, und das ist ganz simpel. Ich möchte ganz persönlich und individuell in den nächsten neun Monaten wachsen. Es geht nicht darum, beruflich erfolgreicher zu werden, es geht für mich nicht darum, vielleicht irgendwann mal irgendwo als Coach Geld zu verdienen. Nein, es geht nur um mich und meine Selbsterfahrung. Mich besser kennenzulernen und als Mensch zu wachsen. Das Schöne daran ist, ich mache mir überhaupt keinen Druck, ich lasse Geschehen und Wirken, was mir alles begegnet.

Herausfordernd wird für mich auf jeden Fall die Abgrenzung zwischen Coaching und Beratung. In den ersten drei Tagen der Ausbildung habe ich gemerkt, dass hier eine große Herausforderung für mich liegt. Ich werde zum Coach ausgebildet. Die Antworten liegen beim Coachee. Ich bin lediglich Prozessbegleiter, ich finde nicht die Lösungen für meinen Klienten, ich kenne auch nicht die besten Lösungen für meine Klienten und es ist auch nicht meine Aufgaben, über mögliche Ideen nachzudenken. Ich bin Prozessbegleiter. Ich werde mich intensiv mit dieser Abgrenzung auseinandersetzen müssen. Wie in aller Welt ist das mit meiner Arbeit in meinem Konzern vereinbar. Ich bin doch Entscheidungsträger und kein Prozessbegleiter.

Ich arbeite in einem der größten Handelsunternehmen der Welt. Das heißt ich habe einen klaren Auftraggeber, der übergeordnet meine Ziele definiert. Meine Aufgabe ist es, zum Unternehmenserfolg beizutragen, unter anderem dadurch, dass ich Ideen habe oder entwickle. Zum anderen, in dem ich Aufträge umsetze und für ein Ergebnis Sorge. Das verlangt viel Umsetzungskompetenz ab, welche auch manchmal über ein Durchdrücken und Erzwingen von Themen erreicht wird.

Man stelle sich vor, ich würde jeden meiner Mitarbeiter und seine eigene Insel berücksichtigen, ich würde sie in meiner Führung nur begleiten und alle Ideen in Ihnen selbst entstehen lassen. Das kann doch gar nicht funktionieren. Naja, warten wir mal ab. Fakt ist, die erste Herausforderung für mich als Führungskraft in einem Konzern ist identifiziert: wie werde ich meine Rolle als Coach hier leben können?

4.1 Das Inselmodell:

Das Inselmodell, welches auf die Kommunikationstrainerin Vera Birkenbihl zurückzuführen ist, sagt aus, dass jeder Mensch eine eigene Insel ist. Eine Insel, die sich aus persönlichen und individuellen Erlebnissen, Erfahrungen und Wahrheiten bildet. Dies impliziert, dass keine Insel der anderen gleicht. Trotzdem gibt es Inseln, die sich einander mehr und auch weniger ähneln. Ist die Schnittstelle von Erlebtem, von Wertemustern, Erfahrungsschätzen etc. größer, so ist auch die Insel näher und das Ganze natürlich auch vice versa. Menschen, deren Inseln sich ähneln kommen meist schneller in den Kontakt. In der Kommunikation geht es jetzt darum herauszufinden, welche Gemeinsamkeiten es gibt und ob diese ausreichen, um sich anzunähern bzw. in eine gelungene Kommunikation zu gehen.

Eigentlich klar und doch so schwer zu leben. Sehe ich wirklich die Insel des Anderen, habe ich wirklich ehrliches und echtes Verständnis für die Insel meines Gegenübers? Wie baue ich Brücken zwischen zwei Inseln. Ein wahnsinnig spannendes Modell, das mir sicherlich im beruflichen Kontext helfen wird und gleichzeitig vor Herausforderungen stellt. Wie trete ich in Kontakt mit Inseln, die mir nicht so nahe liegen? Will ich das überhaupt? Als Führungskraft bin ich Entscheider und kann meine Themen durchdelegieren.

4.2 Konstruktivismus

Der Konstruktivismus ist eine Position der Erkenntnistheorie, welche vornehmlich in der Philosophie des 20. Jahrhunderts entwickelt wurde. Der Konstruktivismus beschreibt, dass jeder Mensch seine eigene Wirklichkeit und individuelle Sicht auf die Dinge hat. Jeder Mensch hat seine eigene Konstruktion seiner Welt und seiner Wahrheit. Auch hier stellt sich mir die Frage, wie ich das als Führungskraft leben kann. Wie zuvor beschrieben, hat jeder Mensch seine eigene Insel, und jetzt hat er auch noch seine eigene Realität und Wahrheit.

Wie lässt sich das im Unternehmenskontext vereinen, wenn ich doch einen eindeutigen Auftraggeber habe? Der Auftraggeber bestimmt doch, wie es zu sein hat, gibt dieser nicht Wahrheit und Realität vor?

Nehmen wir mal an, es gibt zwischen mir und meinem Mitarbeiter einen Zielkonflikt. Ist es dann nicht als Führungskraft möglich, meine Meinung und mein Ziel meinen Mitarbeiter zu indoktrinieren? Im Zweifel ist das sicherlich möglich. Es bleibt fraglich, ob ich meinen Mitarbeiter damit auf Dauer leistungsfähig und wirksam mache, wenn ich nach dem Motto führe: Ober schlägt Unter.

Wie gehe ich damit um, wenn ich doch eigentlich sicher bin, dass meine Meinung die Richtige ist? Ich gebe doch vor, wie die Wahrheit auszusehen hat. Fragen, mit denen ich mich oft und lange beschäftigt habe.

Meine persönliche Antwort darauf lautet, dass ich Raum und Akzeptanz für beide Wahrheiten schaffe. Dabei ist es zunächst zweitrangig, was final gemacht und getan wird oder wie das Ergebnis oder die Lösung aussieht. Ich wertschätze die Welt meines Gegenübers. Denn es gibt berechtigte und sicher auch aner kennenswerte Gründe, warum die Wahrheit anders ist als meine.

Und wenn es am Ende trotzdem in einer Arbeitsanweisung von mir mündet, die dem Mitarbeiter nicht gefällt, bin ich dennoch mit einer ehrlichen und aufrichtigen Haltung in den Kontakt gegangen. Mein Gegenüber spürt das. Er spürt, dass es Raum gibt für seine Sicht. Zusätzlich birgt es die Chance, eine Beziehung entstehen zu lassen und Möglichkeiten für gemeinsames Wachstum innerhalb der Arbeitsbeziehung.

Ich habe es in zahlreichen Gesprächen im beruflichen Kontext gefühlt und gelebt. Es funktioniert. Es fühlt sich sogar gut an, es fühlt sich ganz leicht an. Es macht sogar Spaß und scheint für mich als sehr wirksam. Ich bin beeindruckt.

4.3 Die vier Ebenen des Zuhörens: open will | schöpferisch

Das Modell von Claus Otto Scharmer beschreibt vier Ebenen des Zuhörens. Die vierte Ebene, auf die ich eingehen möchte, ist die Ebene des schöpferischen, des generativen Zuhörens. Eine Ebene, auf der ich mich vollkommen auf meinem Gegenüber einlasse. Ich lasse mich ein, ohne ein vorformuliertes Ziel vor Augen zu haben. Ich bin offen dafür, dass sich ganz neue Ideen und Ansätze entwickeln können. Eine Form der Kommunikation mit Tiefgang, die Zeit Bedarf. Sicherlich eine Form des Zuhörens, die gezielt und bedarfsgerecht eingesetzt werden kann, denn sie schafft es, mit dem Mitarbeiter in Kontakt zu treten. Für mich ist die vierte Ebene die Königsdisziplin des achtsamen Zuhörens und Gewahrseins.

Somit bekomme ich den Zugang zu meinen Mitarbeitern. Ich kriege den Zugang zu Bedürfnissen, zu Ängsten, zu Hürden, zu Sorgen. Den Zugang zu Vertrauen, zu Motivatoren, zu der Begeisterungsfähigkeit und vielleicht einem neuen höheren Ziel.

Ich kann leider nicht teilen, wie ich es geschafft habe, in das schöpferische Zuhören zu kommen. Ich habe es nicht aktiv geübt, ich habe mich nicht weiter darüber informiert.

Es hat einfach Klick gemacht und es war da: eine tiefe Erkenntnis, dass hier ein weiterer Schlüssel begraben liegt, der passend für mich ist. Eine Erkenntnis, die mich klarer hat sehen lassen, die für mich auf einmal da war.

4.4 The Power of Three: Haltung – Kontakt – Demut

Es ist etwas Verrücktes passiert. Das zweite Ausbildungsmodul mit Manfred hat ein riesiges Geschenk für mich gebracht. Drei Begriffe, die mein Denken komplett revolutioniert haben. Drei magische Worte: Haltung – Kontakt – Demut.

Kurz gesagt: Ich prüfe meine innere Haltung und schaffe mir darüber ein klares Bewusstsein. Mit dieser Haltung gehe ich in den Kontakt mit meinem Gegenüber. Ich schaffe Brücken, um seine Insel zu sehen und um diese konstruktivistisch zu betrachten. Was auch immer in diesem Kontakt geschieht, ich fühle tiefe und echte Demut.

Es ist, als würden mir die Schuppen von meinen Augen fallen. Diese drei Begriffe verändern verdammt viel. Sie haben eine unglaubliche Tiefe und schaffen gleichzeitig totale Klarheit, wie ich weiter führen möchte. Ich spüre, dass ich es schaffen kann, Kontakt und Begegnungen mit meinen Mitarbeitern anders zu leben. Vielleicht auch mögliche Barrieren zu überwinden, neue Brücken zu bauen und neue Wege zu ebnen.

Von Woche zu Woche verfestige ich die drei Worte und fülle sie innerlich mit Leben und Emotionen. Es fühlt sich an, als würde sich eine innere Zufriedenheit in mir breitmachen. Gepaart mit einer großen Portion Vertrauen, die mir Kraft gibt. Ich fühle mich unheimlich gestärkt und selbstbewusst. Ich bin motiviert, die drei Worte in die Welt zu tragen und vielleicht kleine erste Veränderungen in anderen zu erzeugen.

Wie genau der Veränderungsprozess in mir weitergeht und wie ich mich auch als Führungskraft entwickelt habe, möchte ich an einem plakativen Beispiel erläutern.

5 Praxisbeispiel: The Power of Three

Ich begrüße meinen neuen Mitarbeiter und im Laufe der ersten Wochen ist es mir wichtig herauszufinden, was für einen Menschen ich mir eventuell in mein Team hole. Er wird als leitender Angestellter in meinem Bereich eingesetzt und wird somit nach einer erfolgreichen Einarbeitung viel Verantwortung tragen.

Ich muss also herausfinden, was für ein Mensch er ist, wie er denkt, wie er fühlt. Ich muss sein Wertemuster erkennen und prüfen, ob ich ihm zutraue nach dem Motto zu führen: Ziele erreichen mit Menschen.

Was eignet sich also besser, als ihm die Fragestellung mitzugeben, wie er zu den folgenden drei magischen Worten steht:

Haltung – Kontakt – Demut

Gesagt, getan.

Haltung: Wie ist dein persönliches Wertemuster, was zeichnet dich als Mensch aus, wofür stehst du, was ist dir wichtig, was ist deine eigene und ganz individuelle DNA? Wer möchtest du vielleicht auch sein? Wo brauchst du Unterstützung, wo muss ich dich begleiten? Mit welcher Haltung betrittst du dieses Unternehmen?

Kontakt: Der neue Mitarbeiter ist in den vier Wänden seines Unternehmens angekommen. Jetzt wird es spannend zu beobachten, wie er mit den Menschen in Kontakt tritt. Welche Methoden setzt er ein, welche Kompetenzen bringt er bereits mit. Wirkt er authentisch, hat er Spaß? Hat er ein ehrliches Interesse für die Menschen und für die Aufgaben, die uns umgeben? Erreicht er die Menschen?

Demut: Spürt der Mitarbeiter tief und aufrichtig in seinem Inneren, was seine potenziellen Mitarbeiter tagtäglich leisten? Sieht und fühlt er, welches Engagement und welche Liebe sie immer wieder jeden Morgen aufbringen, um das Unternehmen erfolgreich zu machen? Trägt er diese tiefe Demut in sich? Demut, vermutlich eine Eigenschaft, die auch ich als Führungskraft meinen wiederum neuen Führungskräften ganz schwer beibringen kann.

Lange Rede kurzer Sinn: Ich habe ihm diese drei Worte mit auf den Weg gegeben und gebeten, sich zu einem späteren Zeitpunkt hierzu zu äußern und die Worte für sich individuell mit Leben zu füllen.

Die Antworten sind vielfältig und schaffen für mich erste Indizien, ob ich hier einen Menschen gefunden habe, der in meinen Verantwortungsbereich passt. Ich nutze es, um einen Werteabgleich mit mir, dem Unternehmen und des neuen Mitarbeiters zu schaffen.

Und so kam es auch bereits dazu, dass ich mit diesen drei Worten eine Kündigung ausgesprochen habe. Eine Kündigung, die mir menschlich sicherlich schwerfiel, die jedoch sachlich und fachlich die richtige war. Haltung, Kontakt und Demut passten nicht zu mir und dem Unternehmen. Ich weiß nicht, ob die Kündigung richtig gewesen ist, und ich werde es auch nicht überprüfen können. Wichtig ist für mich, dass meine Haltung zum Menschen weiterhin stimmt und ich mit gutem Gewissen meine Entscheidung vertreten kann – nach innen sowie nach außen.

In zahlreichen Situationen hat mir die Klarheit der drei magischen Worte geholfen und mich aus meiner Sicht zu einer besseren Führungskraft gemacht. Ich werde meine Klarheit weiter schärfen und prüfen, wie ich die Kraft der drei Worte sukzessive in meine Organisation implementieren kann.

6 Coach und Führungskraft

Ich bin mit dem bescheidenen Gedanken die Ausbildung angetreten, mich selbst besser kennen zu lernen und zu wachsen. Ausgestiegen bin ich als vielseitig veränderter Mensch. Wow, was bin ich dankbar für all die Menschen, die ich kennenlernen durfte, für den geschützten Raum, in dem ich mich öffnen durfte, in dem ich mich erleben durfte, in dem ich motiviert und mutig sein durfte, in dem ich zurückhaltend, abwartend, verletzlich und auch mal nur beobachtend sein durfte. Ich habe so viele großartige Methoden kennengelernt, die mich in meiner Haltung zu mir und meiner Haltung zu Menschen weitergebracht und mich positiv verändert haben.

Und gleichzeitig nehme ich keine Methode explizit mit, die ich nun unbedingt im Job oder bei meiner Mannschaft anwenden werden. Es ist so viel mehr als das, so viel mehr als eine Technik oder Methode. Es ist die Magie der drei Worte, die alle Ausbildungsinhalte, Erlebnisse und Emotionen in mir vereint: Haltung – Kontakt – Demut.

Somit komme ich zu dem Fazit, dass ich mich gar nicht in meiner Rolle als Führungskraft verändert habe. Ich habe mich vielmehr als Mensch Johannes verändert, was unmittelbare Auswirkungen auf mich als Führungskraft zur Folge hat. Und das macht mich verdammt stolz. Ich erlebe mich selbst anders, ich spüre mich bewusster, ich bin klarer in meiner inneren Haltung geworden und kann dies selbstbewusst und mutig ausstrahlen. Voller Überzeugung und mit innerer Strahlkraft.

Ich muss meine Rolle gar nicht verändern, ich muss nicht den Privat-Johannes im Auto sitzen lassen und den Job-Johannes die Bühne betreten lassen. Ich kann als ein Ganzes die Arbeitswelt betreten und mein Wesen geschehen und wirken lassen. Ich kann ohne Befürchtung authentisch sein und meine drei Worte leben: Haltung – Kontakt – Demut.

Ich trage diese drei Begriffe in die Welt und glaube fest daran, dass ich damit einen Unterschied machen kann. In mir, in den Menschen und letztlich auch im Unternehmenserfolg.

Als fiel es mir wie Schuppen von den Augen. Auf einmal war es da: Klarheit. Eine gewisse Ruhe und ein Urvertrauen setzen in mir ein. Mit diesen drei Worten kann ich nur richtig liegen. Ich kann mit diesen drei Worten nur erfolgreich werden.

Ich agiere weiterhin im Interesse des Unternehmers. Ich verfolge weiterhin konsequent die Unternehmensziele und agiere klar und direkt. Doch eines ist anders: ich vergesse dabei nie den Menschen. Ich mache ihn sichtbar, er bekommt den Raum, den er verdient. Ich wertschätze sein Handeln, auch, wenn es womöglich nicht zum gewünschten Ergebnis geführt hat. Die Konsequenz in meinen Entscheidungen hat sich nicht verändert. Jedoch der Umgang damit ist anders.

Wie ein innerer Wächter treffe ich meine Entscheidungen, gut zum Menschen, hart zur Sache.

Ich lasse Emotionen zu, setze diese gezielt ein, lasse sie sichtbar werden und zeige den Menschen Johannes. Ich schaffe Klarheit in meinen Aussagen und bleibe trotzdem inhaltlich sachlich.

Der Effekt dabei ist, dass ich eine emotionale Vereinbarkeit mit meinen Entscheidungen, bis hin zur Kündigung von Angestellten in mir schaffe.

Ist es möglich, ein ausgebildeter Coach und gleichzeitig eine Führungskraft in einem Konzern zu sein? Ja, es funktioniert. Die Haltung, der Kontakt und die Demut des Coaches vereinen sich mit den Führungskompetenzen des Prokuristen in einem Konzern. Eine verdammt starke Kombination.

Was es dafür braucht? Nur ein wenig Mut...

7 Ausblick

Neben den Veränderungsprozessen im beruflichen Kontext hat die Ausbildung natürlich auch privat ganz viel mit mir gemacht. Jedes einzelne Seminar hat mich zum Nachdenken angeregt, hat neue Inspirationen geankert und spannende Visionen erzeugt. Ich bin stolz, den Mut aufgebracht zu haben, den Weg dieser Ausbildung gegangen zu sein. Dankbarkeit macht sich in mir breit, genau so wie Vorfreude auf das, was als Nächstes auf mich wartet. Und gleichzeitig ist die Ausbildung auch sehr herausfordernd, mental wie körperlich. Veränderungsprozesse passieren nun mal nicht von heute auf morgen.

Ich werde mich nun in mein geplantes Sabbatical begeben und für drei Monate versuchen, den Kopf abzuschalten und in Ruhe zu verarbeiten, was da alles in den letzten neun Monaten passiert ist.

Den Kopf ausschalten, ob mir das gelingt? Ich werde es herausfinden, denn ich bin bestens gerüstet für ein weiteres Abenteuer. Ein Abenteuer, was ganz sicher da draußen auf mich wartet...