

FÜHREN OHNE AUSZUBRENNEN

TEIL 2: GIBT ES SCHWIERIGE MITARBEITER – ODER VOR ALLEM SCHWIERIGE BEZIEHUNGEN?



Führung scheitert selten an Fachfragen, sondern an Beziehungen. Was wir als „schwierig“ wahrnehmen, ist häufig Ausdruck unbewusster Übertragungen. Wer diese erkennt, führt klarer, ruhiger und gesünder.

Fast jede Führungskraft kennt ihn: den Mitarbeiter, der „einfach schwierig“ ist. Der ständig widerspricht oder schweigend blockiert. „Mit dem kann man einfach nicht arbeiten.“ Doch was, wenn das Problem nicht nur der Mitarbeiter ist – sondern auch die Beziehung? „Als Psychoanalytikerin mit über 25 Jahren Erfahrung schaue ich sehr fokussiert auf das, was unbewusst zwischen Menschen wirkt“, sagt die Stuttgarter Diplom-Psychologin, Psychoanalytikerin und Psychotherapeutin Margareta Weber, die sich unter anderem auf Führungskräfte-Coaching und Burnout-Prävention spezialisiert und viele Jahre auch als Betriebspsychologin gearbeitet hat.

Tatsache ist: Was wir als „schwierig“ empfinden, sagt oft auch viel über uns selbst aus. Ein Beispiel: Eine Abteilungsleiterin klagte über einen Mitarbeiter, der „ständig alles in Frage stellt“. Im Coaching zeigte sich: Ihr Vater hatte sie nie ernst genommen, wenn sie ihre Meinung gesagt hat. Widerspruch triggerte alte Verletzungen – sie reagierte auf eine alte Wunde, nicht auf den realen

Mitarbeiter. Sobald sie das verstand, wurde der Mitarbeiter plötzlich nicht mehr „schwierig“ – sondern kritisch. Und das war hilfreich. Natürlich gibt es auch Mitarbeiter, deren Verhalten – auch für das Team – problematisch ist. Doch selbst dann lohnt sich der Blick auf die Beziehungsdynamik – denn sie beeinflusst, wie wir reagieren und ob wir handlungsfähig bleiben. „In der Psychoanalyse nennen wir das Übertragung“, erläutert Margareta Weber: „Wir übertragen frühere Beziehungserfahrungen auf neue Menschen – ohne es zu merken.“ Deshalb könne ein Mitarbeiter für eine Führungskraft extrem herausfordernd sein, während eine Kollegin mit ihm völlig problemlos zusammenarbeite. Beide erleben dieselbe Person – aber nicht dieselbe innere Geschichte.

Um rechtzeitig gegenzusteuern und unbewusste Muster sichtbar zu machen, helfen drei Fragen zur Selbstreflexion:

- Wer triggert mich – und warum? Nicht das Verhalten allein ist entscheidend, sondern

die innere Reaktion darauf.

- An wen erinnert mich diese Person? Oft sind es frühere Autoritäten, Geschwister, Eltern oder Lehrer.
- Was würde sich ändern, wenn ich anders reagiere? Führung beginnt dort, wo automatische Muster enden.

Schon das Bewusstwerden dieser Dynamiken kann reichen, um aus eingefahrenen Reaktionen auszusteigen. Muster erkennen. Beziehungen verstehen. Anders führen. Eben nicht ausbrennen. Genau auf diesem Weg begleitet Margareta Weber Führungskräfte aus allen Branchen.

PRAXIS MARGARETA WEBER

Diplom-Psychologin / Psychoanalytikerin (DPG/IPV) / Führungskräfte-Coach
Neue Brücke 1
70173 Stuttgart
info@margaretaweber.com
www.margaretaweber.com



Landespsychotherapeutenkammer
Baden-Württemberg



INTERNATIONAL
PSYCHOANALYTICAL
ASSOCIATION

Deutsche
Psychoanalytische
Gesellschaft
Zweig der IPA

DPG