



**Liebe Leserinnen
und Leser,**

„Wenn der Wind des Wandels weht, bauen die
einen Mauern, die anderen Windmühlen“
(chin. Sprichwort)

Liebe Leserinnen und Leser,

unsere Gesellschaft ist in Bewegung. Kaum ein Tag, an dem nicht von neuen Herausforderungen berichtet wird. Das kann zu Verunsicherung, Angst und Abwehr führen. Manch einer möchte da den Kopf in den Sand stecken und hofft, dass am nächsten Tag wieder alles beim Alten ist.

Das ist teilweise nachvollziehbar – schließlich bringen Veränderungsprozesse auch ein gewisses Verunsicherungspotenzial mit sich. Das Alte, Gewohnte, oft auch Bequeme, ist nicht mehr da; das Neue noch nicht erkennbar – Übergangsphasen, in denen sich eine starke Persönlichkeit auszahlt.

Gleiches gilt für die Arbeitswelt. Zahlreiche Entwicklungen, Neuerungen und Trends – welchen soll man folgen? Wo lohnt es sich, beim Alten und Bewährten zu bleiben? Zahlreiche Optionen, doch welche ist die richtige? Gedankenspiele und Abwägen, Komplexität als neuer Status Quo. Entscheidungsstärke als Ausweg?

Auch der Coaching- und Beratungsmarkt ist in Bewegung. Regelmäßig erscheinen Publikationen, in denen neue Ansätze vorgestellt werden, um Entwicklungsprozesse zu fördern. Doch welches Vorgehen verspricht am meisten Erfolg?

Damit sind die Eckpunkte der aktuellen Ausgabe von HEUREKA beschrieben: Es geht um die Themen Persönlichkeitsentwicklung, Entscheidungsstärke und Wirksamkeit. Es geht um Ansatzpunkte, den „Wind des Wandels“ bestmöglich für die eigene Entwicklung zu nutzen.

Herzlich, Ihr

M. Lindart

WissensGewinn – Trends & Themen



Erfolgreich im Beruf – Persönlichkeit zählt!

„Das ist eine echte Persönlichkeit“ heißt es oft, wenn uns Menschen aufgrund von persönlichen Eigenschaften beeindrucken. Heute weiß man, dass die Persönlichkeit eng mit Erfolg und Zufriedenheit im Beruf verbunden ist.

Doch wie entwickelt man die eigene Persönlichkeit? In der Psychologie gibt es unterschiedliche Konzepte zur Persönlichkeitsentwicklung. Vereinfacht gesprochen könnte man diese als „Reifeprozess“ bezeichnen. Dachte man früher, dass die Persönlichkeit etwas Statisches sei, weiß man heute dank neurobiologischer Forschung, dass wir unser Wesen verändern können – „Neuroplastizität“ heißt das Zauberwort. Gemeint ist damit die Fähigkeit unseres Gehirns, sich bis ins hohe Alter zu verändern.

Persönlichkeitsentwicklung ist vergleichbar mit einer Expedition. Sie erfordert Entdeckergeist und den Mut, neue Territorien zu entdecken; darüber hinaus ein klares Ziel und das Verlassen der eigenen Komfortzone. Disziplin und Durchhaltevermögen gehören ebenfalls dazu. Wichtig ist, dass man bereit ist, eingefahrene Gleise zu verlassen. Dass man bereit ist, die eigenen Denk- und Verhaltensgewohnheiten zu hinterfragen. Kurzum: Dass man bereit ist, mit Entdeckergeist und Beharrlichkeit die eigene Persönlichkeit zur „Chefsache“ zu machen.

Der Weg zu einer „starken Persönlichkeit“ ist gespickt mit spannenden Einblicken und interessanten Aussichten. Wie sehen Ihre nächsten Schritte aus?

Buchtipps:



Roth, G. (2016).
**Persönlichkeit, Entscheidung
und Verhalten.**
Warum es so schwierig ist, sich
und andere zu ändern.
Stuttgart: Klett-Cotta



Dispenza, J. (2012).
Ein neues Ich.
Wie Sie Ihre gewohnte
Persönlichkeit in vier Wochen
ändern können.
burgrain: koha-Verlag

WissenSchaft – Theorien & Thesen

Den Blick auf die wirksamen Dinge richten!



„Was macht ein Coaching wirksam?“ Fragen wie diese interessieren mich seit vielen Jahren. Ich bin der Überzeugung, dass es sich lohnt, den Blick gezielt auf die wirksamen Dinge zu richten und das Coaching auf das Wesentliche zu reduzieren.

Doch was ist „das Wesentliche“ in Coaching-Prozessen? Dieser Frage bin ich im Rahmen eines dreijährigen Forschungsprojektes nachgegangen. „Das Wesentliche“, soviel sei vorab gesagt, sind jene Dinge, die erwiesenermaßen zur Wirksamkeit beitragen: die Wirkfaktoren von Coaching.

Diese Faktoren spielen im aktuellen Fachdiskurs eine zentrale Rolle. So stand die Frage nach der „Wirkung, Qualität und Evaluation im Coaching“ im Fokus des Kongresses „Coaching meets Research“ im Juni 2016. Eine Arbeitsgruppe beschäftigte sich explizit mit dem Thema Wirkfaktoren.

Im Forschungsprozess habe ich im Rahmen eines systematischen Reviews die deutsch- und englischsprachige wissenschaftliche Literatur zur Thematik gezielt ausgewertet. Die Ergebnisse wurden systematisiert und in ein Wirkmodell zusammengeführt. Im nächsten Schritt folgte eine empirische Untersuchung mittels einer qualitativen Erhebung.

Insgesamt tragen nach heutigem Stand 16 Faktoren zur Wirksamkeit von Coaching bei. Die wichtigsten davon sind 1. eine vertrauensvolle Arbeitsbeziehung, 2. Wertschätzung, Empathie und emotionale Unterstützung, 3. konkrete Ziele, 4. die Aktivierung von Stärken und Potenzialen, 5. ergebnisorientierte Reflexionsprozesse, 6. Fragen stellen und 7. Zuhören.

Das Ergebnis der Studie zusammengefasst: Orientiert man sich als Coach an gesicherten wissenschaftlichen Erkenntnissen, kann man Klienten wirkungsvoller unterstützen: man kann Wirkfaktoren gezielt ansprechen und dadurch Veränderung systematisch fördern.

Literatur:



Lindart, M. (2016). **Was Coaching wirksam macht.** Wirkfaktoren von Coachingprozessen im Fokus. Wiesbaden: Springer



Greif, S. (2008). **Coaching und ergebnisorientierte Selbstreflexion.** Göttingen: Hogrefe

WissensGewinn – Trends & Themen

Starke Teams – mehr Leitung und Zufriedenheit

Das Miteinander in Organisationen prägt Arbeitszufriedenheit und Leistung. Manche Teams sind inspirierend, unterstützend und stimulierend; andere sind mit einem potenten Schlafmittel vergleichbar. Doch was fördert ein vitales Miteinander im Beruf? Wie entsteht eine positive Teamkultur?

Hier gibt es viele Einflussfaktoren: Grundsätzlich ist es förderlich, wenn ein Team ein gemeinsames Ziel verfolgt, besser noch eine gemeinsame Vision (z. B. „wir werden Marktführer“). Außerdem sollten Aufgaben, Rollen und Funktionen im Team geregelt sein. Maßgeblich ist auch eine gute Kommunikationskultur; klare Regeln sind hier vorteilhaft. Schließlich ist der Umgang mit Konflikten entscheidend – hält man eher an Problemen und Anschuldigungen fest, oder richtet man das Augenmerk auf Lösungen?

Ob „Gurkentruppe“ oder „Spitzenteam“, oft sind es viele kleine Aktionen, die einen positiven Kulturwandel erzeugen können.

Buchtipps:



Krüger, W. (2015). **Teams führen**. Freiburg: Haufe

WissensImpuls – Tacheles & Tiefsinn

Folgenden Spruch aus dem Talmud finde ich immer wieder inspirierend, weil er verdeutlicht, wie stark Gedanken unser Leben beeinflussen können.

*Achte auf deine Gedanken, denn sie werden Worte.
Achte auf deine Worte, denn sie werden Handlungen.
Achte auf deine Handlungen, denn sie werden Gewohnheiten.
Achte auf deine Gewohnheiten, denn sie werden dein Charakter.
Achte auf deinen Charakter, denn er wird dein Schicksal.*

Wissens**Vorsprung** – Tipps & Techniken

Stark entscheiden, kompetent handeln

Eine Entscheidung treffen ist wie das Stellen einer Weiche. Sie legt eine Richtung fest. Wer kompetent entscheiden kann, ist im Berufsleben klar im Vorteil. Für Führungskräfte gilt das im besonderen Maße. Nicht selten haben deren Entscheidungen große Auswirkungen.

Ist Option A oder Option B die bessere? Welche Strategie verspricht den meisten Erfolg? Wie soll ich mich in Situation X verhalten? Wissenschaftlichen Erkenntnissen zufolge treffen Menschen alle drei Sekunden eine Entscheidung. Das macht ca. 20.000 Entscheidungen pro Tag.

Die Zeitschrift managerSeminare (Ausgabe Oktober 2016, S. 84-88) hat in einem Schwerpunktartikel fünf Schritte zur Entwicklung von Entscheidungsstärke formuliert, die sich ausgezeichnet auf viele Bereiche übertragen lassen:

Erkennen unbegründeter Zweifel: Hinterfragen Sie Ihre Beweggründe. Entscheiden Sie sich bewusst für eine Sache oder wollen Sie nur Verluste vermeiden?

Fehlentscheidungen akzeptieren: Wer Entscheidungen trifft, kann auch Fehlentscheidungen treffen. Diese gehören dazu, lassen sich aber oft auch revidieren. Wichtig ist es, nicht aus Angst vor Fehlentscheidungen Entscheidungssituationen auszuweichen

Keine 100-prozentigen Entscheidungen erwarten: Selten ist eine Entscheidungssituation vollkommen eindeutig. Die meisten Entscheidungen haben ihren Preis. Einer „inneren Demokratie“ entsprechend sollten 60:40 (pro/contra) Prozent bei Bedarf zu einer Entscheidungsfindung ausreichen.

Zu häufige Erklärungen vermeiden: Grundsätzlich sollte (Führungs-) Handeln transparent sein. Zu viele Erklärungen können Sie jedoch in eine Rechtfertigungshaltung bringen.

Nicht drängen lassen: Oft versuchen Menschen durch Druck oder subtile Manipulationsversuche die Entscheidungen Anderer zu beeinflussen. Machen Sie sich frei davon. Verschaffen Sie sich Freiräume, in denen Sie ungestört Ihre Entscheidung überdenken und treffen können.

Kurzum: Ob als Führungskraft, Angestellte/r oder im Privatleben – Entscheidungsstärke bringt Sie weiter. Sie lässt sich trainieren und bringt Sie in eine kraftvolle Position, in der Sie selbst gestalten. Den Gegenpol bildet das reaktive Ertragen von Entscheidungen. Für welche Option entscheiden Sie sich?

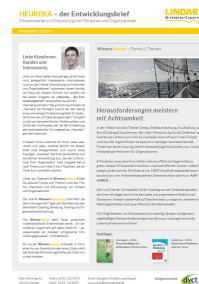
Literatur:



managerSeminare (Heft 10/2016).
Führungsfaktor Entscheidungsstärke. Willensstark wählen
Bonn: managerSeminare Verlags GmbH

Der nächste **HEUREKA** – Entwicklungsbrief erscheint:

Frühjahr
2017



Wieder mit aktuellen und spannenden Themen rund um Coaching und Weiterentwicklung.

Kurz nachgefragt:

Was waren die besten Entscheidungen, die Sie im Leben getroffen haben?

Wie lautet Ihr „Erfolgsrezept“ für gute Entscheidungen?

Impressum:

Inhaltlich verantwortlich
Dr. Marc Lindart
Trainer & Berater (BaTB)
Zertifizierter Coach
Alter Steinweg 46 | 48143 Münster
Tel. 0251 - 2875845
Mobil: 0163 - 7662037
Email: dialog@wirkfaktorcoaching.de
Internet: www.wirkfaktorcoaching.de

Design & Artwork
Werbeatelier JBK

Bildquellennachweis
www.istockphoto.de, www.photocase.com,
www.123rf.com

**Feedback, Anregungen,
Dialog ... Ich freue mich
auf Ihre Nachrichten:**



dialog@wirkfaktorcoaching.de