



**Liebe Leserinnen  
und Leser,**

wie geht es Ihnen eigentlich in der „VUKA-Welt“? Falls Sie diesen Begriff noch nicht kennen: Sie haben keinen wichtigen Trend verpasst. Vielmehr wird da aktuell, gewiss unter einer markanten Bezeichnung, ein Phänomen „durchs Dorf getrieben“, das uns allen mehr oder weniger stark vertraut ist.

Vereinfacht gesagt geht es bei **VUKA** um Veränderungen in der Arbeitswelt. Da man diesem Begriff in Magazinen oder Nachrichtenseiten angesichts dessen guter Konjunktur früher oder später begegnen wird, möchte ich ihn in dieser Ausgabe von HEUREKA kurz beleuchten.

Was erwartet Sie noch? Unter der Rubrik WissenSchaft erfolgt ein Exkurs in die **Neurowissenschaften**, die sich immer mehr als vielversprechende Bezugspunkt für das Coaching herauskristallisieren. Es geht dabei z. B. um interessante Antworten auf die Frage, welche Hirnregionen bei Veränderungsprozessen involviert sind.

Ein dritter Schwerpunkt widmet sich in Anlehnung an die Band The Clash der Frage „Should I stay or should I go?“. Im Fokus stehen die eigenen **Handlungsoptionen** bei beruflicher Unzufriedenheit. Ein Wechsel des Unternehmens muss dabei nicht immer die beste Option sein.

Schließlich erfahren Sie mit Blick auf die Kernkompetenz „**Empathie**“, wie Sie eine Schildkröte aus ihrem Panzer locken.

Ich wünsche Ihnen viel Freude bei der Lektüre.

Herzlich, Ihr

*M. Lindart*

## WissensGewinn – Trends & Themen



## Herausforderungen der „VUKA-Welt“ meistern

Keine Frage – die Abkürzung **VUKA** ist gerade in der Arbeitswelt „en vogue“, das belegt nicht nur eine wachsende Anzahl an Abhandlungen zu dieser Thematik. Doch was verbirgt sich hinter VUKA? Zunächst werden unter dem Begriff VUKA verschiedene Veränderungen in der modernen Arbeitswelt beschrieben. Die Digitalisierung ist dabei ein wichtiger Antreiber; Tätigkeitsprofile und Anforderungen verändern sich in hohem Maße.

VUKA beschreibt dies anhand von vier Begriffen: **V** steht für *Volatilität* und zielt auf das hohe Ausmaß und Tempo von Veränderungen ab. **U** wie *Unsicherheit* beschreibt das damit einhergehende geringere Ausmaß an Planbarkeit. **K** steht für *Komplexität*, die sich aus den hohen Vernetzungsgraden und Abhängigkeiten resultiert. **A** wie *Ambiguität* beschreibt schließlich die häufig anzutreffende Mehrdeutigkeit von Information. Kurz gesagt: Die sich immer schneller verändernde Arbeitswelt wird komplexer sowie immer schwerer plan- und durchschaubar.

Was bedeutet das für die eigene Arbeit? Der Stressforscher Kaluza (2015) weist darauf hin, dass mit diesen Veränderungen häufig ein erhöhtes Stresslevel einhergeht. Häufig steht das im Zusammenhang mit den wahrgenommenen eigenen Bewältigungskompetenzen. Und genau darin liegt ein **effektiver Ansatzpunkt** für jede/n.

Denn Kompetenzen wie z. B. Flexibilität, Offenheit und Veränderungsfähigkeit lassen sich im täglichen Leben gut trainieren, ohne gleich Seminare und Workshops besuchen zu müssen. Gut gerüstet, brauchen einem die aktuellen Veränderungen jedenfalls keine allzu große Sorge bereiten.

### Buchempfehlung:



von Mutius, B. (2017).  
**Disruptive Thinking**  
Das Denken, das der Zukunft gewachsen ist.  
Offenbach: GABAL

## Wissen**S**chaft – Theorien & Thesen

### Neurowissenschaften und Coaching – eine starke Verbindung



Der Trend zur **wissenschaftlichen Fundierung** von Coaching ist ungebrochen. Meiner Meinung nach stellt dies eine sehr positive Entwicklung dar. Denn stützt man die Beratungsarbeit auf aktuelle und gesicherte wissenschaftliche Erkenntnisse, kann man i. d. R. wirkungsvoller arbeiten.

Die Medizin ist hierfür ein gutes Beispiel: Medikamente und Therapien müssen sich erst in Untersuchungen als wirksam herausstellen, bevor sie verbreitet Anwendung finden. Die **Neurowissenschaften** haben sich in den vergangenen Jahren für das Coaching als interessante Bezugsdisziplin herausgestellt. U. a. kann gezeigt werden, welche Hirnregionen für Entwicklungsprozesse relevant sind.

Dem sogenannten **Limbischen System** kommt dabei eine zentrale Bedeutung zu. Es ist durch rein rationale Ansätze oft schwer anzusprechen. Hilfreicher sind häufig – getreu dem Motto „Ein Bild sagt mehr als 1000 Worte“ – z. B. Bilder und Metaphern. Das erklärt auch, warum es uns manchmal schwer fällt, gut gemeinte willentliche Vorsätze, wie wir sie uns gerne z. B. zu Jahresbeginn machen, durchzuhalten. Ein fester Entschluss und starker Wille sind gewiss wichtig, manchmal aber allein nicht ausreichend.

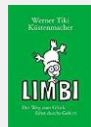
Die Neurowissenschaftler Roth und Ryba weisen in einem lesenswerten Artikel im [Coaching-Newsletter](#) unter der Überschrift „Neurobiologisch fundiertes Coaching“ zudem auf die Notwendigkeit hin, negative Erfahrungen möglichst häufig mit positiven Erinnerungen zu kontrastieren („den Blick (auch) auf das Positive richten“). Ferner geht es darum, neue Verhaltensweisen kontinuierlich und beständig einzuüben.

Insgesamt gilt: Veränderung ist bestimmt nicht immer einfach, aber möglich! Und zwar besonders dann, wenn Sie wissen, was Ihr Gehirn für eine nachhaltige Veränderung benötigt. Es lohnt sich, am Ball zu bleiben und die eigene Entwicklung mit der notwendigen Hartnäckigkeit aktiv zu gestalten.

#### Buchempfehlungen:



Roth, G., Ryba, A. (2016). **Coaching, Beratung und Gehirn.** Neurobiologische Grundlagen wirksamer Veränderungskonzepte. Stuttgart: Klett-Cotta



Küstenmacher, W. T. (2016). **LIMBI** Der Weg zum Glück führt durchs Gehirn. München: Knaur

## Wissens**G**ewinn – Trends & Themen

### Moderne Führung = Vertrauensvolle Führung

„Vertrauen ist gut, Kontrolle ist besser“ – heißt es im Volksmund. Doch ist das wirklich so? Für die Arbeitswelt gilt es als erwiesen, dass zu viel Kontrolle bei vielen Aufgaben leistungshinderlich ist. Gewiss, ein gesundes Maß an Kontrolle zum richtigen Zeitpunkt ist wichtig, doch uferst dies oftmals aus.

Beim Blick in viele Unternehmen fällt auf: Mitarbeiter werden oft in viel zu enge Strukturen gepresst, häufig ohne angemessene Entscheidungsspielräume. Hierarchie und Bürokratie sind immer noch weit verbreitet. Ist so Innovation möglich?

Moderne Führung – gerne mit der Begriff „**Leadership 4.0**“ versehen – bedeutet u. a., den Mitarbeitern mehr Gestaltungsräume, Entscheidungsvollmachten und einen Vertrauensvorsprung zu gewähren. Selbstverständlich müssen die Mitarbeiter dazu wissen, was Führungskräfte von ihnen erwarten. Klare Ziele sind hier das Zauberwort.

## Wissens**I**mpuls – Tacheles & Tiefsinn

Ein kleiner Junge, der auf Besuch bei seinem Großvater war, fand eine kleine Landschildkröte und begann sie interessiert zu untersuchen.

Im gleichen Moment zog sich die Schildkröte in ihren Panzer zurück und der Junge versuchte vergebens sie mit einem Stöckchen herauszuholen. Der Großvater hatte ihm zugesehen und hinderte ihn daran, das Tier weiter zu quälen.

„Auf diese Weise funktioniert das nicht“, sagte er, „komm' ich zeige Dir, wie man das macht.“ Er nahm die Schildkröte mit ins Haus und setzte sie auf den warmen Kachelofen. In wenigen Minuten wurde das Tier warm, steckte seinen Kopf und seine Füße heraus und kroch auf den Jungen zu.

„Menschen sind manchmal wie diese Schildkröte“, sagte der Mann.

Wissens**Vorsprung** – Tipps & Techniken

## Unzufrieden im Job – bleiben oder gehen?

„Noch 10 Jahre diesen Job aushalten?“ – bei einigen Menschen sorgen Gedanken wie diese bisweilen für ein latentes Unwohlsein. Über- und Unterforderung, Konflikte mit den Kollegen, Dienstreisen – das sind nur einige Beispiele einer langen Liste möglicher Faktoren. Beschleicht einen erstmal das Gefühl, dass etwas nicht stimmt, sollte man dies ernst nehmen, ohne sofort in Aktionismus zu verfallen.

„Should I stay or should I go?“ fragten 1982 The Clash in ihrem gleichnamigen Hit. Zweifelsohne bietet ein Wechsel des Arbeitsplatzes oft vielfältige interessante Möglichkeiten zur persönlichen Weiterentwicklung. Ob man gleich das Unternehmen wechseln sollte, gilt es individuell sorgfältig abzuklären. Verfügt man z. B. im aktuellen Arbeitskontext über ein gutes Netzwerk, kann es sinnvoller sein, sich zunächst vor Ort nach geeigneten Optionen umzusehen.

Wichtig ist es, sich einige **grundlegende Fragen** zu stellen: Was genau stört mich an meiner Arbeit? Wer genau ist dafür verantwortlich? Welche Einflussmöglichkeiten habe ich? Wo sehe ich die größten Entwicklungsmöglichkeiten? Was sind Chancen und Risiken der bestehenden Optionen? Beim genaueren Hinsehen zeigt sich oft, dass es durchaus Möglichkeiten der direkten Einflussnahme gibt.

Stellt sich bei der Analyse der Situation der Wechsel des Unternehmens als die beste Option heraus, sollte auch hier überlegt agiert werden. Der eigene Fluchtinstinkt ist nicht immer ein guter Ratgeber, kann er einen mitunter doch zu blindem Aktionismus getreu dem Motto „Hauptsache weg“ verleiten.

Zielführender ist da eine gründliche Selbstbefragung: In was für einem Unternehmen möchte ich arbeiten? Welche Tätigkeiten machen mir am meisten Freude? Wo kann ich meine Stärken und Talente am besten einbringen?

Auf Basis dieser Situationsanalyse kann man dann die **nächsten Schritte überlegt angehen**. Egal ob „Bleiben“ oder „Gehen“ – beide Optionen bieten Herausforderungen und Möglichkeiten. Sich mit diesen gut vertraut zu machen, ist oft der Startschuss zu einer nachhaltigen positiven Entwicklung und zu einer gesteigerten Arbeitszufriedenheit.

### Buchempfehlungen:



Glaubitz, U. (201).  
**Der Job, der zu mir passt**  
Das eigene Berufsziel entdecken und erreichen.  
Frankfurt am Main: Campus



Förster, A, Kreuz, P. U. (2017).  
**Macht, was ihr liebt!**  
66 ½ Anstiftungen, das zu tun, was im Leben wirklich zählt.  
München: Pantheon

Der nächste **HEUREKA** –  
Entwicklungsbrief erscheint:

Frühjahr  
2019



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

### Kurz zitiert:

„Du wirst garantiert fallen, wenn Du  
immer nur an das Stolpern denkst.“

Unbekannter Autor

### 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](mailto:dialog@wirkfaktorcoaching.de)  
Internet: [www.wirkfaktorcoaching.de](http://www.wirkfaktorcoaching.de)

Design & Artwork  
Werbeatelier JBK

Bildquellennachweis  
[www.istockphoto.de](http://www.istockphoto.de), [www.photocase.com](http://www.photocase.com),  
[www.123rf.com](http://www.123rf.com)

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



[dialog@wirkfaktorcoaching.de](mailto:dialog@wirkfaktorcoaching.de)