

„Die Lösung
lauert überall“

(Joseph O'Connor)



**Liebe Leserinnen
und Leser,**

finden Sie nicht auch, dass das Wort „Lösung“ besser als das Wort „Problem“ klingt? Ich persönlich finde die Suche nach Lösungen jedenfalls wunderbar und bin von den Vorteilen des lösungsorientierten Ansatzes im Coaching fest überzeugt. Gemeinsam mit meinen Kundinnen und Kunden mache ich im Coaching oft ganz praktisch die Erfahrung, dass die Lösung „überall lauert“.

Gleichzeitig zeigt sich bisweilen, dass mit dem lösungsorientierten Denken Missverständnisse verbunden sind, die z. T. dazu führen, dass Probleme verteufelt oder als persönlicher Makel angesehen werden.

Trotzdem: Eine lösungsorientierte Herangehensweise wird wahrscheinlich in unterschiedlichen Arbeitsfeldern zu positiven Ergebnissen führen. Darüber hinaus gibt es selbstverständlich weitere Faktoren, die sich positiv auf ein „gutes“ Berufsleben auswirken können.

Damit sind einige Eckpunkte der aktuellen Ausgabe von HEUREKA beschrieben. Wie immer stehen dabei aktuelle Themen, Thesen und Trends im Mittelpunkt.

Im Februar dieses Jahres wurde ich vom Coaching Magazin, einer renommierten Fachzeitschrift für Coaching zum Thema „Ressourcenorientierung“ interviewt. Das vollständige Interview ist als Extra beige-fügt.

Ich wünsche Ihnen viel Freude bei der Lektüre.

Herzlich, Ihr

M. Lindart

WissensGewinn – Trends & Themen



(K)Eine Formel für beruflichen Erfolg

„Gibt es eine Formel für beruflichen Erfolg?“ werde ich gelegentlich in Coachings gefragt. Ich kann nicht leugnen, dass dieser Gedanke durchaus charmant ist. Gleich einer mathematischen Formel müsste man nur einige Faktoren logisch kombinieren und käme in der Summe zu einem vorher-sagbaren Ergebnis.

Dennoch: Die Antwort auf die obige Frage ist – Sie werden es ahnen – ein „Nein, aber...“. Auf der einen Seite ist die Welt für eine solche Formel zu komplex, sind Lebenskontexte zu unterschiedlich, wirken zu viele Faktoren auf Situationen ein, um sich in einer allgemeingültigen Formel berücksichtigen zu lassen.

Kommen wir nun zum „aber“ und damit in den (großartigen) Bereich der *persönlichen Möglichkeiten*. Denn es gibt zahlreiche Ansatzpunkte, wie man die *Wahrscheinlichkeit für ein gewünschtes Ereignis erhöhen* kann – und genau darum geht es: um Wahrscheinlichkeiten, statt um vorhersagbare Ergebnisse.

Mit Blick auf ein gelingendes und erfülltes Berufsleben könnte man z. B. folgende **ERFOLGSFAKTOREN** nennen: Ziele definieren, Stärken und Interessen kennen, Begeisterung, Durchhaltevermögen und ein gutes Netzwerk. Im täglichen Arbeitsalltag darüber hinaus beispielsweise: Fokussierung, Priorisieren, ungestörte Arbeitsphasen, Ausgleich sowie Kollegialität. Die Aufzählung ließe sich um viele Aspekte erweitern.

Zusammenfassend kann man sagen: Auch, wenn es keine Formel für beruflichen Erfolg geben kann, so gibt es doch viele Ansatzpunkte, mit denen wir unsere Chancen darauf maßgeblich erhöhen können.

Buchtipps:



Covey, St. R. (2005).

Die 7 Wege zur Effektivität

Prinzipien für persönlichen und beruflichen Erfolg

Offenbach: GABAL

WissenSchaft – Theorien & Thesen

Lösungsorientiertes Coaching – „Turbo“ der persönlichen Weiterentwicklung



„Problem talk creates problems, solution talk creates solutions“ – so lautet wohl eine der bekanntesten Aussagen von Steve de Shazer, dem Mit-Begründer des lösungsorientierten Ansatzes. Dieser erfreut sich weltweit großer Beliebtheit und ist aus Coaching- /Beratungsprozessen nicht mehr wegzudenken.

Ein Hauptmerkmal des Ansatzes ist die Orientierung auf Lösungen, Potenziale und einem erwünschten Zustand in der Zukunft (z. B. Ziele). Zu Beginn der 1980er Jahre kam diese Herangehensweise einer Revolution gleich, agierte man bis dato in Therapie und Beratung eher problem- und ursachenorientiert.

Konkret bedeutet dies: Im lösungsorientierten Coaching steht die Zukunft im Mittelpunkt. Praktisch umgesetzt wird dies durch zahlreiche lösungsorientierte Fragetechniken wie z. B.: *Was wäre für Sie ein optimales Ergebnis der Zusammenarbeit? Woran würden Sie merken, dass Sie einen Schritt weiter sind? Wie müsste eine maßgeschneiderte Lösung gestaltet sein? Welche Ihrer Eigenschaften/Stärken können Sie dafür einsetzen?*

Die Fokussierung auf Lösungen – und hier liegt ein weit verbreitetes Missverständnis – bedeutet gleichwohl keinesfalls, dass nicht über Probleme geredet wird oder diese als etwas Defizitäres betrachtet werden. Probleme werden vielmehr als gegeben hingenommen, das damit oftmals verbundene Unwohlsein wird anerkannt. Eine vertiefte Auseinandersetzung mit dem Problem und den zugrundeliegenden Ursachen wird für die Lösungsfindung allerdings als nicht zwingend notwendig erachtet.

Positiv hervorzuheben ist die hohe Effizienz des lösungsorientierten Ansatzes. Middendorf (2019) fasst den aktuellen Forschungsstand zusammen, indem er anführt, dass ein lösungsorientiertes Vorgehen „ebenso zum Erfolg führt wie andere Ansätze, aber dafür deutlich weniger Zeit bzw. Sitzungen braucht.“

Kurzum: Lösungsorientiertes Coaching ist ein äußerst effizienter Weg der persönlichen Weiterentwicklung. *Die Lösung lauert also wirklich (fast) überall!*

Quelle:

www.coaching-newsletter.de/archiv/2019/coaching-newsletter-maerz-2019.html

Weitere Literatur:



Middendorf, J. (2017). **Lösungsorientiertes Coaching**
Kurzzeit-Coaching für die Praxis
Wiesbaden: Springer

WissensGewinn – Trends & Themen

Dem inneren Schweinehund Paroli bieten

Kennen Sie das? Sie haben sich etwas vorgenommen (z. B. mehr Sport, disziplinierter Arbeiten, persönliche oder berufliche Projekte) und Sie beginnen voller Enthusiasmus...bis sich plötzlich Ihr „innerer Schweinehund“ meldet und zahlreiche Gründe findet, etwas anderes zu tun. „Abbrechen oder Durchhalten?“ lautet dann oft die Frage.

Erfolgreiche Menschen entscheiden sich tendenziell häufiger für die zweite Option, auch wenn ein Abbruch u. U. ebenfalls eine sinnvolle Möglichkeit sein kann. Trotzdem: Durchhaltevermögen ist eine wichtige Eigenschaft, die oft entscheidend für persönliches Wachstum und gelingende Veränderung ist.

Es gibt zahlreiche Ansatzpunkte, das Durchhaltevermögen zu verbessern. Dazu gehören z. B. das Setzen von motivierenden Zielen, die Unterteilung von großen Aufgaben in kleinere Schritte und das „Feiern“ von Teilerfolgen, z. B. durch eine Belohnung.

WissensImpuls – Tacheles & Tiefsinn

Vor den Toren der Stadt saß ein alter Mann. Und jeder, der in die Stadt hineinwollte, musste an ihm vorbeigehen. Ein Fremder hielt an und fragte den Alten: „Sag mir, Alter, wie sind die Menschen in dieser Stadt?“ „Wie waren sie denn dort, wo ihr zuletzt gewesen seid?“, fragte der Alte zurück. „Wunderbar. Ich habe mich dort sehr wohl gefühlt. Sie waren freundlich, großzügig und stets hilfsbereit und es ist mir schwergefallen, weiterzuziehen.“ „So etwa sind die Menschen auch in dieser Stadt.“

Dann kam ein anderer Fremder zu dem alten Mann. Auch er fragte: „Sag mir doch, Alter, wie sind die Menschen in dieser Stadt?“ „Wie waren sie denn dort, wo ihr zuletzt gewesen seid?“, fragte wieder der Alte. „Schrecklich. Sie waren gemein, unfreundlich, keiner half dem anderen, ich war froh, endlich weiterzuziehen.“ „So, fürchte ich, werden sie auch hier sein.“

WissensVorsprung – Tipps & Techniken

Agile Führung – Erfolgsrezept für eine komplexe Arbeitswelt

Unbeständigkeit, Schnelllebigkeit, Unsicherheit – bereits in der letzten Ausgabe von HEUREKA habe ich unter der Überschrift „Herausforderungen meistern in der VUKA-Welt“ über einige Entwicklungen unserer modernen, digitalisierten Arbeitswelt informiert.

Agilität scheint ein Ansatzpunkt zu sein, den Wandel bewältigen und langfristige Erfolge erzielen zu können. In vielen Publikationen spiegelt sich dies z. B. in Begriffen wie „agiler Führung“ oder „agilen Teams“ wider. Doch was verbirgt sich dahinter? Häufig wird mit Agilität die Fähigkeit von Menschen und Organisationen beschrieben, sich wechselnden Bedingungen in angemessener Weise anzupassen.

Für viele Führungskräfte bedeutet der aktuelle Wandel ein Paradigmenwechsel. Hierarchische Führungsstrukturen verlieren tendenziell an Bedeutung, Partizipation statt Delegation lautet die Devise. „Agile Führungskräfte“ schaffen einen Rahmen, in dem eine gute Zusammenarbeit möglich ist; sie sind eher Gestalter von Arbeitskontexten und Prozessen statt Entscheider. Für die Mitarbeitenden bedeutet das im Umkehrschluss mehr Eigenverantwortung.

Teamarbeit wird immer wichtiger: Gemeinsam werden Ideen entwickelt und Verbesserungen diskutiert, bis ein gewünschtes Ergebnis realisiert ist – ein hochgradig iterativer Prozess.

Prinzipien agiler Führung sind z. B.:

- Vertrauen, Miteinander und Kommunikation
- Optimierung von Prozessen und Entscheidungen
- Förderung von Selbstorganisation und Eigenverantwortung
- Konzentration auf Stärken und Potenziale
- Orientierung auf Ergebnisse

Um diese Prinzipien umzusetzen ist vielerorts ein Kulturwandel notwendig und der benötigt vor allem Zeit! Zeit zum Umdenken, Zeit zum Neugestalten, Zeit zum Lernen. Wenn wir uns diese Zeit geben würden, verbunden mit einer Offenheit für Neues, wäre ein wichtiger Schritt in Richtung Zukunft getan.

Literatur:



Hofert, S. (2018).
Das agile Mindset
Mitarbeiter entwickeln, Zukunft der Arbeit gestalten
Wiesbaden: Springer Gabler

Der nächste HEUREKA – Entwicklungsbrief erscheint:

Winter
2019/2020



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

Kurz nachgefragt:

Angenommen, Sie blicken in einem Jahr auf die Lösung einer aktuellen Herausforderung zurück...Welche Meilensteine waren besonders wichtig?

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