



Liebe Leserinnen und Leser,

der Frühling steht vor der Tür und damit auch für viele Menschen eine Zeit des Wohlbefindens. Sicher freuen Sie sich nach den Wintermonaten schon über längere Tage und steigende Temperaturen.

Das Wohlbefinden von Menschen und Organisationen steht auch im Fokus einer verhältnismäßig jungen psychologischen Schule – der Positiven Psychologie. Diese hat in den letzten Jahren große Aufmerksamkeit erfahren, weil sie systematisch erforscht, was zu mehr Zufriedenheit, Erfolg und Wohlbefinden im Berufs- und Privatleben beiträgt.

Angesichts dieser Bedeutung soll die Positive Psychologie im Blickpunkt dieser Ausgabe von HEUREKA – der Entwicklungsbrief stehen. Der Fokus richtet sich wieder auf die wirksame Weiterentwicklung von Menschen und Organisationen.

Doch vor den inhaltlichen Ausführungen möchte ich die Gelegenheit nutzen, Ihnen herzlich für Ihre positiven Rückmeldungen zur ersten Ausgabe von HEUREKA zu danken. Ebenso bedanke ich mich für die Impulse und Anregungen zur weiteren Ausgestaltung dieses Entwicklungsbriefs.

Neu in dieser Ausgabe ist die Rubrik „Kurz nachgefragt“. Da Fragen in Coachingprozessen bekanntlich eine sehr wirkungsvolle und hilfreiche Intervention darstellen, wird unter diesem Punkt ab sofort eine Frage aus der Coachingpraxis vorgestellt, die zum Nachdenken anregen soll.

Ich wünsche Ihnen viel Freude bei der Lektüre und zahlreiche Gelegenheiten zum Ausruf eines freudigen „Heureka!“

WissensGewinn – Trends & Themen



Positive Psychologie – ein Weg zu persönlichem Wachstum?

Begründer der Positiven Psychologie ist der weltweit renommierte amerikanische Psychologe Prof. Dr. Martin Seligmann. Anders als die lange Zeit defizitorientierte klinische Psychologie mit dem Fokus auf der Heilung psychischer Erkrankungen, richtet die Positive Psychologie den Blick gezielt auf Faktoren, die zur Stärkung und Entwicklung von Menschen und Organisationen beitragen.

Eine Kernaussage der Positiven Psychologie: Ein Blick auf Stärken und Potenziale ist hilfreicher als eine Fokussierung auf Defizite. Der Organisationspsychologe Fred Luthans stellte im Jahr 2007 in diesem Zusammenhang vier Persönlichkeitsmerkmale als besonders wichtig für beruflichen Erfolg heraus:

- Selbstwirksamkeit
- Hoffnung
- Optimismus
- Widerstandsfähigkeit

In der Arbeitswelt gibt es bereits entsprechende Führungs- und Managementkonzepte, welche die Positive Psychologie zum Ausgangspunkt nehmen.

Ist Positive Psychologie gleich Positives Denken? Nein. Anders als einige der bisweilen oberflächlichen Konzepte des Positiven Denkens handelt es bei der Positiven Psychologie um eine Disziplin, die ihre Aussagen auf Basis wissenschaftlicher Studien gewinnt.

Buchtipps:



Seligman, M. (2014). **FLOURISCH – Wie Menschen aufblühen**. Die Positive Psychologie des Gelingenden Lebens. München: Kösel.



Johann, Th. & Möller, T. (2013). **Positive Psychologie im Beruf**. Freude an Leistung entwickeln, fördern und umsetzen. Heidelberg: Springer.

WissensSchaft – Theorien & Thesen

Persönliche Stärken Schlüsselfaktor für ein erfolgreiches Coaching



Auch in der aktuellen Coachingforschung spiegelt sich die Bedeutung von individuellen Stärken wider. Während es bis vor Kurzem kaum wissenschaftliche Untermauerung für die Vorteile einer Ressourcen- und Stärkenorientierung im Coaching gab, erschienen im Jahr 2014 gleich drei Studien mit eindrucksvollen Ergebnissen.

Ein Beispiel: Welch, Grossaint, Reid und Walker (2014) erforschten die Wirkungen eines stärkenbasierten Coachings. Die Merkmale dieses ressourcenaktivierenden Ansatzes definierten sie folgendermaßen: „Strength work is about focussing on talents and gifts rather than dwelling on one’s deficits“ (S. 27). Im Rahmen der Studie wurden sechs erfahrene Coaches mittels halbstrukturierter Interviews nach ihrem Erfahrungswissen hinsichtlich der Identifikation und Aktivierung von Stärken ihrer Klienten im Kontext der Führungskräfteentwicklung befragt.

Als Resultat offenbarte sich die stärkenorientierte Arbeit im Coaching als sehr erfolgreich. Neben verschiedenen Instrumenten zur Identifizierung von persönlichen Stärken trugen zur Realisierung dieser Erfolge – und dieser Befund ist unter systemischen Gesichtspunkten interessant – insbesondere die persönlichen Beziehungen der Klienten bei. So war der Austausch über eigene Stärken mit vertrauten Personen „a key to bringing out leadership potential“ (S. 24).

Quelle:

Welch, D., Grossaint, K., Reid, K. & Walker, C. (2014). Strengths-based leadership development: Insights from expert coaches. *Consulting Psychology Journal: Practice and Research* 66(1), 20-37.

WissensGewinn – Trends & Themen

Innere Kündigung auf hohem Niveau

Um die innere Bindung von Beschäftigten ist es schlecht bestellt. Laut einer repräsentativen Umfrage des GALLUP-Meinungsforschungsinstituts fühlen sich lediglich 15 Prozent der Beschäftigten emotional an ihren Arbeitgeber gebunden und sind freiwillig bereit, sich für dessen Ziele einzusetzen. Dagegen leisten 70 Prozent nur Dienst nach Vorschrift. Besonders kritisch sind die 15 Prozent, die innerlich gekündigt haben. Damit einher gehen enorme ökonomische Verluste: GALLUP (2015, S. 19) dazu: „Die volkswirtschaftlichen Kosten aufgrund von innerer Kündigung belaufen sich auf eine Summe zwischen 73 und 95 Milliarden Euro jährlich.“ Ein wichtiger Einflussfaktor hierfür scheint das Führungsverhalten zu sein. In der nächsten Ausgabe von HEUREKA werden einige führungsrelevante Erkenntnisse der Studie daher genauer dargestellt.

Quelle:

<http://www.gallup.com/de-de/181871/engagement-index-deutschland.aspx>

WissensImpuls – Tacheles & Tiefsinn

Ein kleiner Junge wurde belauscht, wie er mit sich selbst sprach, als er mit großen Schritten durch den Hinterhof ging, die Baseballkappe auf und Ball und Schläger in der Hand.

„Ich bin der größte Baseballspieler der Welt“, sagte er stolz. Dann warf er den Ball in die Luft, schlug und fehlte. Unverzagt nahm er den Ball auf, warf ihn in die Luft und sagte zu sich selbst: „Ich bin der größte Spieler überhaupt.“ Er schlug wieder nach dem Ball, und wieder fehlte er. Er hielt einen Moment inne, um Schläger und Ball sorgfältig zu untersuchen. Dann warf er den Ball noch einmal in die Luft und sagte: „Ich bin der größte Baseballspieler, der je gelebt hat.“ Er schwang den Schläger kräftig und verfehlte den Ball erneut. „Mensch!“ rief er aus. „Was für ein Werfer!“

Quelle:

Anonym, zit. nach: Canfield, J. & Hansen, M. V. (1996). *Hühnersuppe für die Seele*. München: Arkana

WissensVorsprung – Tipps & Techniken

Mit Motto-Zielen zum Erfolg

Lange Zeit galt die Formulierung von sogenannten SMARTen Zielen als Königsweg der Zielformulierung im Management und Coaching. SMART ist ein Akronym für möglichst spezifische, messbare, attraktive, realistische und terminierte Ziele. Darüber hinaus sollten Ziele möglichst eigenständig erreichbar und positiv formuliert sein.

Gewiss gibt es viele Anlässe, bei denen die SMART-Formel immer noch berechtigterweise das Mittel der Wahl ist – insbesondere wenn die Zielrealisierung eindeutig messbar ist, was allerdings in der Arbeitswelt nicht immer der Fall ist.

Ergänzend zu SMART ist zunehmend ein Trend zu Motto-Zielen zu beobachten. Hintergründe sind die Hirnforschung und die Motivationspsychologie. Während nach der SMART-Formel definierte Ziele manchmal sehr rational, nüchtern und wenig motivierend wirken, versuchen Motto-Ziele durch eine metaphorische Sprache, positive Formulierungen und die Ausrichtung an der inneren Haltung positive Emotionen zu wecken. Bei der Formulierung von Motto-Zielen sind folgende Punkte zu berücksichtigen:

- Positive Formulierung („Mit Sicherheit bewältige ich die Herausforderung“ statt „Ich bin nicht mehr unsicher“)
- Formulierung eines Ist-Zustands („Ich bin erfolgreich“ statt „Ich würde gerne erfolgreicher sein“)
- Zielerreichung im eigenen Einflussbereich und nicht von Anderen abhängig
- Ziel wirkt motivierend und inspirierend
- Positive Emotionalität (Überprüfen mit Fragen wie z. B.: Gefällt mir der Gedanke, das Ziel zu erreichen?). Falls dabei negative Gefühle auftreten: Umformulierung des Ziels, bis sich dieses „gut anfühlt“.

Und wie lautet Ihr Motto-Ziel?



Der nächste HEUREKA – Entwicklungsbrief erscheint:

Frühling
2021



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

Kurz nachgefragt:

Welche persönlichen Eigenschaften und Stärken haben in Ihrem Leben bisher am meisten zu Ihren Erfolgen beigetragen?

Impressum:

Inhaltlich verantwortlich
Dr. Marc Lindart
Trainer & Berater (BaTB)
Zertifizierter Coach
Alter Steinweg 46 | 48143 Münster
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