

Coaches.at - Newsletter 2. Quartal 2011



Selbstmanagement

1/4

In den jeweiligen Schwerpunktthemen wollen wir aufzeigen, was Coaching leisten kann.

In dieser Ausgabe geht es um effektives Selbstmanagement und die Chancen, wenn wir in unserem Leben in diesem Sinne auf Kurs sind.

Autor dieses Artikels: **Paul Lürzer, MSc**

Praxisfall:

Herbert K. (47) ist seit 18 Jahren als Organisations-Leiter in einem Handels-Unternehmen beschäftigt. Seine engagierte Art und sein scheinbar unerschöpflicher Einsatzwille, verbunden mit Erfahrung und Kompetenz, ist überall gern gesehen.

Für sein Unternehmen hat er immer Zeit. Er engagiert sich in internen Projekten und nimmt sich regelmäßig Arbeit und Lesestoff mit nach Hause. So kann er sich in aller Ruhe für wichtige Termine und Aufgaben vorbereiten. Seine jahrzehntelange Berufspraxis, sehr viele Fortbildungen und Zusatzausbildungen befähigen ihn zu sehr umsichtigen Informationen und Tipps für die Fragen seiner Führungs-KollegInnen und MitarbeiterInnen. Im Berufsverband ist er in Arbeitsgruppen an entscheidender Stelle tätig. Nach der Arbeit würde er gern öfter Joggen, aber das geht sich meist nicht aus.

Privat engagiert sich Herbert K. bei der Feuerwehr und das schon viele Jahre, und bei einem Hilfsdienst für die Pflege und den Transport älterer Menschen. Bei der Feuerwehr hält er auch gerne kurze Referate und Workshops, die er, wie er sagt, sehr gerne macht und niemals aufgeben würde. Seine Frau ist ebenfalls mit dabei. So haben Sie am Abend Gesprächsstoff, diese Freizeitgestaltung betreffend. Die beiden Kinder sind aus dem Haus und die Gesundheit der Schwiegereltern macht ihm Sorgen. Er fürchtet, dass sie in naher Zukunft zum Pflegefall werden könnten.

Aufgrund einer immer brennender werdenden Frage wollte Herr K. ein Coaching in Anspruch zu nehmen.

Beim Erstkontakt über Mail schrieb Herr K.: "Ich habe immer öfter das Gefühl, dass ich mehr gebe als bekomme und das macht mich immer häufiger unzufrieden."

Als nächstes erhielt Herr K. einen Fragebogen, in dem er seine Themen, Ziele, mögliche Erfolgskriterien sowie seine Prognosen, Erwartungen, Befürchtungen schriftlich fest hielt.

Beim unverbindlichen Erstgespräch beschrieb er sein Anliegen: „Ich mache sehr viel, bin sehr zufrieden, habe eine glückliche Familie und doch stimmen Geben und Nehmen nicht mehr überein. Ich bestimme meinen Selbstwert über die Anerkennung. Das gab mir bisher sehr viel. Jetzt ist das nicht mehr so. Wie komme ich aus dieser Abhängigkeit heraus?“

Eine Kollegin, die er sehr schätzte, sei ein ebensolches Arbeitstier und liege jetzt seit Wochen im Burnout. Davor habe er Angst.

Wir besprachen mögliche Formen der Begleitung und des Coachings und mein Angebot lautete zwei-drei Doppelstunden sowie bei Bedarf ein Telefoncoaching.

Er willigte ein und wir erstellten gemeinsam einen Coaching-Contract mit Rahmenbedingungen wie z.B. Zeitstruktur etc. und den beschriebenen Themen. Er sollte in Ruhe alles noch einmal überlegen, ob das so für ihn passen würde und sich in einem bestimmten Zeitfenster melden.

In der vereinbarten Zeit erhielt ich von ihm eine Nachricht mit der Entscheidung, das Coaching zu starten.

Themen des Coachings:

Herbert K. beschrieb folgende Anliegen im Coaching-Contract für die vereinbarten drei Termine a 2 Stunden:

- Aufgaben delegieren
- Methoden erlernen, die vor dem Ausnützen schützen
- Anerkennung ins rechte Licht rücken
- Selbstmanagement aneignen, dass die Batterien länger halten
- wieder mehr Freude an der Arbeit haben

Die konkreten Ziele und Zielkriterien sind hier nicht angeführt. Die Rahmenbedingungen und die persönlichen Elemente des Praxisfalls sind selbstverständlich anonymisiert und verschlüsselt dargestellt.



Coaches.at - Newsletter 2. Quartal 2011



Alexander Haugk/pixelio.de

Als guten Ausgangspunkt beschäftigten wir uns vorerst mit den persönlichen Werten und den Aufgaben von Herbert K.



Selbstmanagement

2/4

Autor dieses Artikels: **Paul Lürzer, MSc**

Ausgangspunkt für das Coaching

Ein gutes Selbstmanagement basiert auf vier Säulen. Der Leistung, der Gesundheit, dem Kontakt und der Beschäftigung mit der Frage nach dem Sinn des Lebens. Eine Orientierung, was wird überbetont, was kommt zu kurz, ergibt sehr rasch ein klares Bild. Werte und Ziele verändern sich im Leben. Wird das nicht berücksichtigt, läuft man Dingen hinter her, deren Besitz letztendlich nicht mehr zufrieden macht. Eins der wichtigsten Selbstmanagement-Ziele ist: Am Ende des Tages das Gefühl zu haben: „Der war Tag sinnvoll genutzt.“

Mehr Erfolg im Selbstmanagement mit der Kleeblattformel:

Das 1. „Blatt“ steht für „Konzentration“ auf:

1. ... Ihre Ziele
2. ... Ihre Prioritäten
3. ... Ihre zielgerichtete Initiative
4. ... Ihre persönliche Produktivität

Das 3. „Blatt“ steht für „Kontrolle“:

- a) ... Passen alle Punkte von 1 - 8?
- b) ... Haben Sie Ihre Ziele erreicht?
- c) ... Was ist gut gelaufen?
- d) ... Wo können Sie sich verbessern?

Das 4. „Blatt“ steht für „Ursache sein“:

9. ... Spaß an der Arbeit
10. ... Selbstmotivation
11. ... Probleme lösen
12. ... Beziehungen pflegen und Networking

Das 2. „Blatt“ steht für „Konsequenz“:

5. ... Selbstdisziplin üben
6. ... Zeitdiebe schachmatt setzen
7. ... konsequente Umsetzung
8. ... sich organisieren



Herbert K. hatte für die letzten Wochen die verwendete Zeit und Inhalte zu den vier Säulen erarbeitet. Gemeinsam analysierten wir mögliche Sichtweisen und Engen:

- Es gab Ziele. Die Frage nach dem Sinn wurde immer wieder mit der erwarteten Anerkennung verbunden.
- Die Ziele waren klar und eindeutig, die Prioritäten weniger.
- Der aufgewendete Zeitfaktor für die Vorbereitungen stimmte im Verhältnis zum Ergebnis nicht überein.
- Produktion und Produktionskapazität lagen in einem klaren Missverhältnis.
- Der Bereich Kontakt ging stark zu Lasten der Beziehung.
- Der Bereich Gesundheit war bewusst, aber es fehlte einfach die Zeit.
- **Die Klarheit zum Thema Werte fehlte, nachdem sich die Lebenssituation verändert hatte.**

Die Aufgabe für die Zeit bis zur nächsten Sitzung bestand darin, sich morgens und abends mit Fragen zum Thema Werte zu beschäftigen. Das Ziel dabei war, für ihn selbst, aber auch für seine Partnerschaft und die vielen Aufgaben möglichst viel Klarheit zu schaffen.



Alexander Haugk/pixelio.de

Coaches.at - Newsletter 2. Quartal 2011

Hier erfahren Sie, was in den einzelnen Coaching-Sitzungen an Lösungen gefunden wurde.

Autor dieses Artikels: Paul Lürzer, MSc



Selbstmanagement

3/4

Die weiteren Coaching-Sitzungen:

Die alten Griechen hatten für ihr Zeitverständnis zwei Gottheiten. Chronos, den Gott der Zeit, der den Zeitablauf versinnbildlicht und Kairos, den Gott für die Qualität in der Zeit, der für die günstige Gelegenheit, die besondere Chance und den rechten Augenblick steht. In unserer hektischen Welt geht letztgenannter zu oft verloren. Der damit verbundene Werteverlust beschert uns viele bekannte Probleme.

Unter diesem Qualitätsaspekt betrachteten wir die Ergebnisse der Aufgabenstellung.

Die Morgen- und Abendfragen brachten Herbert K. viele Einsichten und neue Erkenntnisse. Diese erörterte er mit seiner Frau und so wurde beiden bewusst, was ihnen wichtig war und wohin der Weg führen sollte.

In den folgenden beiden Coaching-Sitzungen wurden zu allen Fragen und offenen Punkten die Vorhaben besprochen und erste Umsetzungsschritte erarbeitet. Dabei wurden die möglichen Sichtweisen aller Beteiligten mit einbezogen und dort wo sie unklar oder mehrdeutig waren, wurden Dialoge angesetzt.

Geplant wurde:

+ Die Aufgaben, die es zu delegieren galt, wurden gesammelt.

+ Die Aufgaben und der Lesestoff, die vom Beruf mit nach Hause genommen wurden, sollten neu organisiert und mit festen Zeitfenstern in der Arbeit fixiert werden.

+ Für die Verbandstätigkeit war schon lange eine Übergabe geplant, allein das Wie, Was und Wer sowie der Zeitrahmen bedurften einiger Überlegungen. Weil diese nie angestellt wurden, bekam das Thema eine nicht gerechtfertigte negative Bedeutung. Bei der Umsetzung wurde eine Modernisierung und Entwicklung der Abläufe geplant. Dies brachte viele Helfer und Unterstützer auf den Plan, mit denen Herbert K. in seinen Überlegungen gar nicht gerechnet hatte.

+ Die Fragen nach Anerkennung wurden erörtert, klar beschrieben und Unklarheiten ausgeräumt. Deutungen und Interpretationen sowie Annahmen wurden durch Beobachtungen und Realitäten ersetzt.

Somit wurde relativ rasch klar, wo weitere Hebel anzusetzen waren.

Eine Liste für die geplanten Maßnahmen wurde erstellt. Gemeinsam wurde überprüft, wo es Probleme geben könnte oder in welchen Bereichen etwas übersehen worden war.

Einige interessante Beobachtungen konnten wir beide teilen:

- + Je mehr Punkte eine Klärung brachten, umso mehr Energie wurde frei.
- + Einschränkende Sichtweisen, Befürchtungen und Annahmen konnten einer objektiven Überprüfung nicht Stand halten.

Morgen- Abendfragen:

(beispielhaft, passen Sie sie an eigene Bedürfnisse an)

Bei jeder Antwort feststellen:

Wie speziell fühlt es sich an, wenn ich daran denke?

Die Morgenfragen

- Worüber in meinem Leben bin ich glücklich?
- Worauf in meinem Leben bin ich stolz?
- Wofür in meinem Leben bin ich dankbar?
- Wofür kann ich mich in meinem Leben begeistern?
- Was in meinem Leben finde ich aufregend und spannend?
- Wofür in meinem Leben stehe ich ein?
- Wen liebe ich und von wem werde ich geliebt?
- Was ist zu tun und was davon möchte ich heute tun?

Die Abendfragen

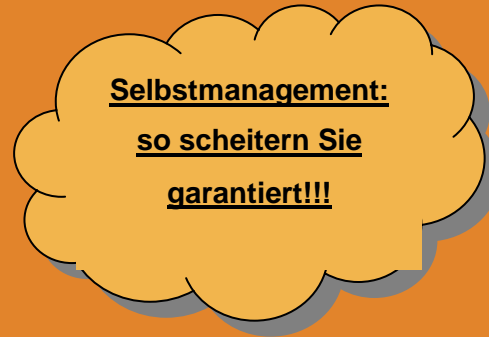
- Was habe ich heute alles getan?
- Was habe ich heute für mich, für mein Leben getan?
- Welchen Beitrag habe ich für andere geleistet?
- Was habe ich heute gelernt?

(Trinergy®)





Coaches.at - Newsletter 2. Quartal 2011



- Vermeiden Sie wo immer es geht eigene Ziele. Die anderen haben sicher welche für Sie, und das geht einfacher.
- Scheren Sie sich nicht darum, was Ihnen im Leben wichtig ist.
- Helfen Sie allen Menschen in Ihrer Umgebung und haben Sie für alle ein offenes Ohr.
- Wenn etwas Dringendes auf Sie zukommt, hören Sie sofort mit dem auf, was Sie gerade in Arbeit haben.
- Verwenden Sie keine Planungs- und Zeitmanagementsysteme, es kommt ja doch alles anders, als man denkt.



Selbstmanagement

4/4

Bisherige Ergebnisse des Coachings – das sagt Herbert K. :

1. „Es ist eine Wohltat zuzusehen, wie sich die Leute im Berufsverband engagieren. Das hätte ich früher nie für möglich gehalten.“
2. „Mein Hobby kann ich viel besser und ohne schlechtes Gewissen genießen.“
3. „Durch die Morgen- und Abendfragen ist mir bewusst geworden, was ich vermutet habe – wie wichtig mir meine Partnerin ist und wie wenig Zeit wir für uns hatten.“
4. „Ich walke mit meiner Partnerin 2 Mal die Woche, Joggen war nie wirklich meines.“
5. „Eigentlich interessant, dass ich durch meinen selbst gemachten Druck, Anerkennungen im Beruf nicht mehr wahr genommen habe.“

Resümee:

Wir leben in einer Welt sich permanent verändernder Bedingungen. Wenn es uns gelingt, ab und an Halt zu machen, uns zu orientieren und neu auszurichten, sind wir uns und unseren Visionen und Zielen näher.

Mit dem Faktor der Entschleunigung gelingt es uns unter anderem besser, Wichtiges zu erkennen und von Unwichtigem zu unterscheiden.

Eigene Ziele zu realisieren schafft Motivation.

Mit dieser Entwicklung wird unsere Erfolgsgeschichte im Sinne der Zufriedenheit größer und wir sehen klarer.

„Ich wollte die Welt verändern. Mit der Zeit habe ich bemerkt, dass das Einzige, das ich verändern kann, ich selbst bin.“

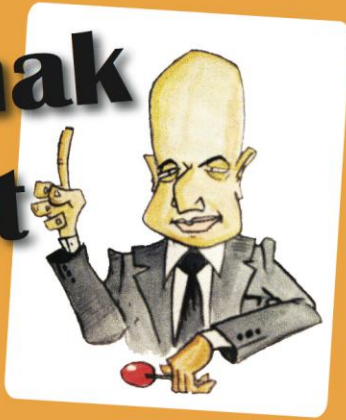
Aldous Huxley, 1894 - 1963, engl. Schriftsteller und Kritiker

Paul Lürzer, MSc



Coachak meint

...



Coaches.at - Newsletter 2. Quartal 2011



Selbstmanagement

Coachak-Kommentar

Übrigens, heute möchte ich euch aus meinem Coaching-Alltag erzählen:

Ich habe Tag für Tag viele Coachak-Stunden. Fad wird mir nie. Meine Klienten sitzen mir oft viele Stunden gegenüber. Bei mir aber entscheide ich, wie viele Stunden ein Klient absolvieren muss. Das hängt viel von seiner Problemlösungsfähigkeit und Kooperationsbereitschaft ab.

Die meisten sitzen in Handschellen vor mir und sind nicht sehr kommunikativ. Zumindest nicht am Anfang. Im Laufe der Stunden reden sie auch oft nicht mehr, dafür bringe ich sie aber zum Singen.

Eines sage ich euch aber: Alle sind Meister des Selbstmanagements.

Sie haben ein klares Ziel, auf das sie unerbittlich und äußerst konsequent hinarbeiten (nämlich nicht in den Knast zu kommen).

Und delegieren können sie perfekt. Wann immer man sie fragt, was sie gemacht haben, so lautet die Antwort: „Das war nicht ich, das habe ich an meinen Kumpel delegiert. Und was der gemacht hat, dafür bin ich nicht verantwortlich. Ich mache mir die Finger doch nicht schmutzig.“

Eine weitere Fähigkeit des Selbstmanagements, die ich sehr bewundere, haben sie zur Perfektion ausgebaut. Das NEIN-Sagen. Manchmal fehlt nur mehr ein kleines Geständnis. Aber gerade da bin ich mir sicher, dass die Antwort lautet: „Das war ich nicht, sicher nicht. So etwas mache ich nicht. Ich bin doch nicht blöd.“ Mir fällt auch auf, die haben im Gegensatz zu vielen Managern überhaupt kein Problem damit.

Aber eines sage ich euch: Ich werde dafür sorgen, dass sie bis zum Ende ihres Lebens jeden Morgen und jeden Abend darüber nachdenken, ob sie mit ihrem Tag zufrieden sind, was sie geleistet haben, was an diesem Tag aufregend war und was sie am nächsten Tag Sinnvolles machen werden.

Ich bin entzückt, Baby.





PRAXISTIPPS

Coaches.at - Newsletter 2. Quartal 2011

Praxistipps zum NEIN-Sagen

Dieser „Sprachfehler“, nämlich nicht NEIN sagen zu können, ist weit verbreitet, wie wir bei unseren Coaching-Kunden immer wieder feststellen können.

Natürlich gibt es dagegen kein allgemein gültiges Rezept, da die Wurzeln dieses Phänomens meist in den unterbewussten Schichten unserer Persönlichkeit verborgen sind. Die folgenden Praxistipps sind daher eher als Inspiration zu verstehen und als Ermutigung, die eigenen Muster zu unterbrechen.

Autor der Praxistipps: Alfred Freudenthaler

Gegenüber Führungskräften

Bedenkzeit erbitten

Oft ist es zu Recht unglaublich, spontan ablehnend zu reagieren. Nach der Bedenkzeit besprechen Sie offene Fragen. Erläutern Sie die Auswirkungen auf andere Projekte. Die letzte Entscheidung liegt bei der Führungskraft.

Mit Vorbehalt zusagen

Sollte Ihre Führungskraft Ihre Bedenken ignorieren, versprechen Sie wahrheitsgemäß, Ihr Bestes zu geben und rechtzeitig zu informieren, falls es sich nicht ausgehen sollte.

Arbeitswillen signalisieren

Bringen Sie deutlich zum Ausdruck, dass Sie die Aufgabe verlässlich erledigen wollen – und dass Sie dafür aber Unterstützung benötigen (zeitlich, personell,...).

Gegenüber KollegInnen

Unterlagen erbitten

Das ist die Probe aufs Exempel, welche Priorität diese Aufgabe hat: „Damit ich das erledigen kann, brauche ich noch...“

Gegengeschäft einfordern

„Das erledige ich gerne für dich. Übrigens könntest du mir in folgender Sache behilflich sein...“

Notbremse ziehen

„Wir können noch lange weiter diskutieren - ich bleibe bei meinem Nein.“

Gegenüber MitarbeiterInnen

Hilfe zur Selbsthilfe leisten

Fragen Sie, WIE der Mitarbeiter diese Aufgabe erledigen würde und lassen Sie sich Vorschläge machen.

Alternative Lösungen vorschlagen

Erklären Sie, wo sich der Mitarbeiter die relevanten Informationen holen kann und welche Referenzprojekte es bereits gibt.

Beratung anbieten

Geben Sie Hintergrundinformationen und Ihr Expertenwissen weiter – die Umsetzung bleibt aber beim Mitarbeiter.

Vorsicht, Drama-Dreieck!

Das arme **Opfer** traut sich nicht Nein zu sagen, da ja dann etwas ganz Schreckliches passieren könnte – lieber nimmt es in Kauf, die Aufgabe nicht zu schaffen, was wiederum das Selbstbild des Opfers bestätigt.

Der **Verfolger** fetzt dem anderen das Nein derart um die Ohren, dass jedes sachliche Gespräch über die weitere Vorgangsweise im Keim erstickt wird.

Der **Retter** wiederum überlastet sich selbst ständig, da das Wort Nein absolut nicht zu seinem Wortschatz gehört und er ja seine Mitmenschen vor Überlastung bewahren will.

Keine der drei Rollen ist also wirklich geeignet, ein sachlich begründetes Nein zu vermitteln!

Alfred Freudenthaler

