



Coaching für Führungskräfte

Selbstwirksamkeit fördern

Das schaffe ich schon!

Wenn Veränderungen auf den Weg gebracht werden müssen oder die Personaldecke „dünn“ ist, steigt zwangsläufig das Arbeitspensum. Jetzt braucht es motivierte Mitarbeiter, die „mitziehen“. Laut einer Untersuchung der Ruhr-Universität Bochum ist **Selbstwirksamkeit** der wichtigste **Motivationsfaktor für freiwilliges Arbeitsengagement**. Selbstwirksamkeit ist das Vertrauen in die eigene Fähigkeit, schwierige Aufgaben zu bewältigen und Ziele zu erreichen. Ihre Ausprägung hängt zum einen von der Persönlichkeit ab, zum anderen „nährt“ sie sich aus verschiedenen Quellen und kann damit gezielt gefördert werden.

1. **Erfolgslebnisse:** Nach dem Motto „Machen macht am meisten Spaß“ nehme ich die Herausforderung einfach an. Dabei ist es wichtig, dass das Ziel wirklich gewollt und realistisch (in kleinen Schritten!) erreichbar ist. Sich an vergangene Erfolge zu erinnern oder erinnert zu werden, hilft, sich auch neue Aufgabenbereiche zuzutrauen.
2. **Vorbilder:** „Was der kann, kann ich auch/ schon lange.“ Der Vergleich mit anderen ist nur dann konstruktiv, wenn er im Rückschluss das Vertrauen in die eigene Wirksamkeit stärkt.
3. **Zutrauen:** Bewiesen ist, dass positive Erwartungen an Mitarbeiter oder Kollegen ihre Entwicklung und ihr Verhalten in positiver Weise beeinflussen.

Um Mitarbeiter zu motivieren, braucht es Führungskräfte, die sich ihrer Rolle bewusst sind und auf ihre eigene Selbstwirksamkeit vertrauen.

>> www.impulsstark.de/leistungen/fuehrungskraefte-coachen.html

Teamentwicklung

Teamziele statt Individualziele

Alle für ein Ziel

Ziele „ziehen“ nicht, wenn sie nicht relevant, herausfordernd oder überprüfbar sind. Stehen Individualziele versehentlich sogar in Konkurrenz zueinander, wird aus einem Team schnell eine Gruppe (aus Einzelkämpfern). Um „globale“ Unternehmensziele zu erreichen und Visionen zu leben, müssen sie zunächst auf die nächste Ebene, das Team, heruntergebrochen werden. Erhält ein Team zudem den Gestaltungsfreiraum, sich selbst ein Ziel zu setzen, wachsen Identifikation und Selbstmotivation.

Beispiel Teamziel: Wir unterstützen die Einführung der neuen Software in unserer Abteilung so gewissenhaft und engagiert, dass wir das vorgegebene Zeitfenster mindestens einhalten, Verbesserungsvorschläge so weit einbringen, dass andere Abteilungen davon profitieren werden und Kollegen aus dem Haus bei Bedarf auf unser Know-how zurückgreifen können.

Teamziele selbst zu formulieren, messbar zu machen, zu prüfen und mit der Führungskraft regelmäßig abzustimmen, erfordern von allen Beteiligten eine höhere Dialog- und Reflexionsbereitschaft sowie Selbstverantwortungskompetenz. Impulse von außen können den Start erleichtern sowie Reibungsverlusten vorbeugen.

>> www.impulsstark.de/leistungen/teams-entwickeln.html

Organisationsberatung

Gastbeitrag von Jutta Hurig

Achtsamkeit im Arbeitsalltag

Jetzt ist schon Februar und unsere Vorsätze für Job und Privatleben sind irgendwie aus unserem Blickfeld gerückt, weil wir vielleicht schon wieder

- mehr reagieren als agieren,
- immer weiterhetzen, statt zwischendurch tief durchzuatmen,
- uns über uns selbst und andere ärgern, anstatt wertfrei zu beobachten,
- in Gedanken bereits im Gleich statt im Jetzt sind,
- uns ganz woanders hin wünschen, als bei uns selbst zu bleiben.

Mehr Achtsamkeit im Arbeitsalltag fördert die Zusammenarbeit im Unternehmenskontext, weil Mitarbeiter und Führungskräfte flexibler, kreativer und konzentrierter mit alltäglichen Herausforderungen umgehen. Jutta Hurig ist zertifizierte Trainerin für Achtsamkeit am Arbeitsplatz. In ihrem Gastbeitrag für den ImpulsLetter erklärt sie, was Achtsamkeit bedeutet und was sie bewirken kann.

>> <http://www.impulsstark.de/aktuelles.html>

Mediation

**„Wenn du wütend bist, zähle bis zehn, bevor du sprichst,
wenn du sehr wütend bist, bis hundert.“**
(Thomas Jefferson)

Es gibt Impulse, denen man besser nicht sofort nachgibt, sondern den einen starken Impuls abwartet, der die Energie des Konflikts in eine konstruktive Bahn lenkt.

>> www.impulsstark.de/leistungen/konflikte-loesen.html

/ Termine /

20. April 2016 (11:15-12:30 Uhr)/Düsseldorf

Praxisforum: „Nächste Veränderung? Wir sind dabei! Führungskräfte in Kitas als Change Manager“ – Deutscher Kitaleitungskongress 2016 in Düsseldorf

ImpulsStark ist am 19./20.04.2016 auch mit einem Stand auf dem DKLK vertreten.

http://www.deutscher-kitaleitungskongress.de/dklk-2016/gesamtprogramm-tag-2.html#pf_schr%C3%B6der

1. Juni 2016/Mülheim a. d. Ruhr

2-tägiger Workshop an der Paritätischen Akademie zum Thema „Wertebewusst führen“

<https://www.paritaetische-akademie-nrw.de/index.php?id=32&kathaupt=11&knr=1625012&kursname=Wertebewusst+fuehren>

15. Juni 2016 (18-20 Uhr)/Berlin-Zehlendorf

Impulsworkshop „Werteorientiertes Führen nach 9 Levels“

Verband der Kleinen und Mittelgroßen Kitaträger Berlin e.V.

<http://www.vkmk.de/seminare/>

/ Buchtipps /

Wirkungsvoll führen einmal anders erzählt

Die Löwen-Liga

Peter Buchenau, Zach Davis

Impulse zur eigenen Standortbestimmung

Time-out statt Burn-out

Cornelia Löhmer, Rüdiger Standhardt

Basis-Literatur Achtsamkeit/MBSR

Gesund durch Meditation

Jon Kabat-Zinn (Autor)

Klarheit über die eigene Rolle macht es leichter, sich in andere Rollen zu versetzen ;-)

Ihre

Denia Schröder-Dönges

