

Das Lustprinzip

Mit Freud[e] Personal entwickeln

Lust gehört zum Menschsein.

Menschen, denen Menschen in einer Organisation anvertraut werden, sollten ihre Lust und die Muster Ihrer Bedürfnisbefriedigung kennen.

Systemisches Coaching erweitert die Wahrnehmung des Menschen, macht Führungskräfte wirksamer und stärkt die Selbststeuerung und die Veränderungskultur Ihrer Organisation.

" Zu sich vollkommen ehrlich zu sein, ist eine gute Übung „
(Sigmund Freud)

Inhalt Sep/Okt 2015

- Resiliente Führung ist erlernbar
- Veränderungen managen
- Die Wirklichkeit entsteht individuell
- Personalentwicklung in der Logistik ist existentiell
- Dienstleistungen des Logistikcoachs





Veränderungen managen

Führungskräfte schätzen ihre Veränderungsbereitschaft zuweilen sehr hoch ein. Aber haben sie auch eine Veränderungskompetenz entwickelt? Und zeigt sich ihre Veränderungsbereitschaft auch in ihrem Verhalten?

In Change-Projekten lauern viele Fallstricke und Initiatoren und Management müssen methodisch professionell und gleichzeitig behutsam agieren, um erfolgreich zu sein.

Fehlt es beispielsweise an Treibern und Promotoren in der Organisation oder findet die Unternehmenskultur nicht genügend Beachtung, ist der nachhaltige Veränderungserfolg gefährdet.

Prozesse und Organisationen zu verändern, bedeutet Menschen zu Verhaltensänderungen zu bewegen und Motivation und Mut für neue Denkweisen auszulösen.

Wissenschaftlich unumstritten ist, dass Emotionen für diesen Veränderungsprozess eine herausragende Rolle spielen.

Coaching gibt Führungskräften und Mitarbeitern Raum und Zeit für Ihre Emotionen, fördert die kritische Selbstreflexion und darüber hinaus kann im Coaching faktisch notwendiges Wissen für Veränderungsprozesse vermittelt werden.

Resiliente Führung ist erlernbar

Wer das erste Mal eine Führungsaufgabe übernommen hat, kennt mitunter die beklemmende Unsicherheit, wenn Entscheidungen in unklarer Lage oder gar gegen die Einwände von Mitarbeitern zu treffen und durchzusetzen sind.

Wirksame Führung ist zum einen „erlernbares Handwerk“, wie es Fredmund Malik in seinem Klassiker der Managementliteratur „Führen, Leisten, Leben“ beschreibt, zum anderen erfordert sie vom Manager auch die Fähigkeit innere Stärke zu entwickeln. **Die Resilienz, oder auch seelische Widerstandskraft ist eine Eigenschaft des Menschen, die im Coaching gezielt aufgebaut und gefördert werden kann. Das Aufspüren und Bewußtwerden der eigenen Werte und Motive, die unser Verhalten beeinflussen und wichtig für unsere individuelle Bedürfnisbefriedigung sind, ist eine wesentliche Wirkungserwartung im systemischen Coaching.**

Wer sich als Führungskraft wohlfühlt, sich sozusagen im inneren Gleichgewicht befindet und gelernt hat, sein Verhalten kritisch zu reflektieren, wird mit Belastungssituationen besser umgehen können und positive Rückmeldungen von seinen Mitarbeitern erhalten.

Natürlich wird das Wohlbefinden von Führungskräften und Mitarbeitern in einer betrieblichen Organisation von zahlreichen Umweltfaktoren beeinflusst.: Werden schwarze oder rote Zahlen geschrieben, welchen konkreten Handlungsspielraum erlaubt die gewählte Organisation den Führungskräften, wie stark ist der Einfluß der Betriebsräte, usw.

Entscheidend für eine dauerhaft wirksame Führungsarbeit ist jedoch die Einsicht der Führungskräfte, daß Führung zu allererst Selbstführung bedeutet.



Die Wirklichkeit entsteht individuell

Menschen nehmen vermeintlich objektive Sachverhalte sehr unterschiedlich wahr und deuten diese individuell.

Die Containerbrücke hat in den Augen des Logistikers möglicherweise eine andere Bedeutung als für einen Nicht-logistiker.

Wissen, Erkenntnisse und Vorstellungen sind nicht naturgegeben, sondern werden vom Menschen als erkennendes Subjekt erst konstruiert.

Diese Denkhaltung, die u.a. schon von Sokrates und Kant geprägt wurde, wird in der Wissenschaft als Konstruktivismus bezeichnet.

Die konstruktivistische Denkhaltung ist für das systemische Coaching sehr wichtig.

Die individuellen Deutungen der Themen durch den Coachee werden im Coachingprozess vorbehaltlos anerkannt, um dann gemeinsam weitere und für die Lösungsentwicklung ggf. nützlichere Perspektiven zu entwickeln.

Der Coachee erlernt andere Sichtweisen einzunehmen und erkennt alternative Handlungsoptionen, die er sozusagen konstruktivistisch nicht entwickeln konnte.

In die Lernforschung hat der Konstruktivismus ebenfalls Einfluss genommen: Lerninhalte werden vorwiegend vom Lernenden selbst bestimmt. Man spricht hier vom selbst-regulierten Lernen.



Personalentwicklung in der Logistik ist existentiell

Die Individualisierung der Gesellschaft, die Digitalisierung und Vernetzung fast aller Branchen verändert Kundenbedürfnisse und unser Arbeitsleben zunehmend.

Diese Megatrends und die Herausforderungen des demographischen Wandels zwingen Unternehmen mehr denn je **attraktive Rahmenbedingungen für ihre Beschäftigten** zu schaffen. Neue Organisationsformen, die Diversität am Arbeitsplatz fördern und kontinuierliches Lernen ermöglichen, sind zu gestalten.

Insbesondere Unternehmen der Logistikbranche sehen sich hier einem enormen Veränderungsdruck ausgesetzt und sollten die strategische Bedeutung der Personalentwicklung erkennen.

Die Bedeutung von Coaching als ein wirksames Werkzeug der Personalentwicklung und Mitarbeiterbindung wächst gerade auch in kleinen und mittleren Betrieben. Diese profitieren in besonderer Weise von der **Selbstentwicklung** ihrer Mitarbeiter, da die Ressourcen für fachspezifische Stabsstellen begrenzt sind.

Coaching kann die Entwicklung von selbststeuernden Organisationseinheiten fördern und schafft Freiraum für die vielzitierten „Unternehmer im Unternehmen“. Selbststeuerung ist ohne Zweifel notwendig, um sich in einem immer schneller werdenden Marktumfeld zu behaupten.

Dienstleistungen

◆ Coaching

- * Ausbildung und Erweiterung von Führungskompetenzen
- * Unterstützung in Umbruchsituationen und Veränderungsprozessen
- * Burnout-Prävention
- * Gesundheitscoaching
- * Unterstützung bei Konflikten
- * Überprüfung der Lebens- und Karriereplanung

◆ Beratung

- * Personalentwicklungs- und Führungskräftenachwuchsprogramme
- * Organisationsentwicklung
- * Überprüfung und Optimierung von Logistikprozessen

◆ Sparring

für Geschäftsführer, Personaler und Logistikverantwortliche



Kontakt:

Holger Doerks
Louis-Gellersen-Weg 8
21271 Hanstedt

Tel. 01525 / 67 55 864
derlogistikcoach@gmail.com
www.derlogistikcoach.de