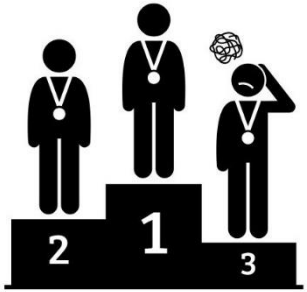
Reinhard Fukerider



Erfolgreich scheitern als Führungskraft –

7 goldene Regeln

Impulse zur Persönlichkeitsentwicklung von Führungskräften

Erschienen in der Reihe »Goldene Regeln zum Scheitern in Leben und Beruf«

Impressum

© 2023 Copyright by Reinhard Fukerider
Verantwortlich für den Inhalt:
Reinhard Fukerider
Jahnplatz 6a
D-33102 Paderborn
info@fukerider.com

Bilder erstellt mit www.canva.com

Inhalt

Einleitung **4**

Goldene Regel Nr. 1 ..... **7**

Goldene Regel Nr. 2 ..... **11**

Goldene Regel Nr. 3 ..... **15**

Goldene Regel Nr. 4 ..... **19**

Goldene Regel Nr. 5 ..... **24**

Goldene Regel Nr. 6 ..... **28**

Goldene Regel Nr. 7 ..... **32**

Zum Nachdenken **36**

Wasserstandsübungen **43**

Autor **48**

Einleitung

„Kann man Führen lernen?“- lautet eine häufig gestellte Frage. Die Antworten darauf können unterschiedlich ausfallen: Die einen bejahen diese Frage, die anderen verneinen sie und behaupten, die Persönlichkeit sei ausschlaggebend dafür, ob ein Mensch eine erfolgreiche Führungskraft werde oder nicht. Die Wahrheit liegt wahrscheinlich in der Mitte dieser Antwortmöglichkeiten.

Menschen kommen nicht als Führungskraft auf die Welt, wenn gleich sie – scherzhaft gesagt - von Anfang an das Leben von Vater und Mutter bestimmen. Menschen entwickeln ihre Persönlichkeit, ihre Haltungen und Werte im Laufe des Lebens und leiten daraus ihre Entscheidungen und Handlungsweisen ab. Insofern ist jeder Mensch die Führungskraft eines Unternehmens namens ‚Leben‘.

Grob gesagt, gibt es Menschen, die durch ihre Persönlichkeit andere Menschen überzeugend führen und als natürliche Autorität wahrgenommen und geschätzt werden. Dann gibt es welche, die sich in ihrer Ausstrahlung und ihren Kompetenzen als Führungskraft überschätzen oder übermäßig autoritär oder gar manipulativ auftreten. Wieder andere werden in Füh-

rungspositionen gehoben, weil man denkt, eine qualifizierte Fachkraft könne auch automatisch erfolgreich Menschen führen. Darüber hinaus wird Personen aus machtpolitischen oder anderen Erwägungen die Führung von Menschen anvertraut, ohne sorgfältig zu erwägen, ob sie Menschen führen können.

Führungskräfte brauchen Persönlichkeit und Können, sprich Handwerkszeug, um Menschen zu motivieren und das gemeinsame Unternehmens- bzw. Organisationsziel zu erreichen.

Können, Handwerkszeug und Managementtechniken kann man sich in Fort- und Weiterbildung aneignen.

Persönlichkeit entwickelt sich. Dazu braucht es in erster Linie die Fähigkeit und die Bereitschaft zur Reflexion der inneren Haltungen, Werte und Verhaltensweisen als Führungskraft. Man könnte in Anlehnung an eine alte Tabakwerbung sagen: „Drei Dinge braucht die Führungskraft: Reflexion – Reflexion – Reflexion!“ Je besser die Führungskraft sich selbst, die eigenen Werte und die eigenen Stärken und Schwächen kennt, umso besser kann sie Menschen mit unterschiedlichen Persönlichkeitsmerkmalen, anderen Werten sowie Stärken und Schwächen führen.

Die sieben goldenen Regeln zum Scheitern als Führungskraft mit jeweils sieben Impulsfragen sollen Führungsverantwortliche anregen, die eigene Persönlichkeit, innere Überzeugungen und Haltungen als Führungskraft zu reflektieren und ggfs. erste Schritte zur Stärkung und Weiterentwicklung derselben einzuleiten.

Wenn Führungsverantwortliche durch die Anstöße dieses Buches in ihrer Persönlichkeit gestärkt werden, hat das Buch seinen Zweck erfüllt.

Paderborn im Juni 2023

Goldene Regel Nr. 1

Halte Dich selbst für unfehlbar!

Fehler machen nur die anderen!

Manche Führungsverantwortliche überschätzen sich selbst und halten sich für unfehlbar oder setzen sich zusätzlich durch eine tatsächliche oder vermutete Erwartungshaltung von außen unter Druck, keine Fehler machen zu dürfen.

Oft führt eine Gemengelage aus Selbstüberschätzung und der Erwartungshaltung von Außenstehenden bei Führungsverantwortlichen dazu, dass sie resistent gegenüber jeglicher – auch wohlmeinender – Kritik werden und sie versuchen, eigene Fehler auf Gedeih und Verderb zu vertuschen. Andere Folgen dieser Einstellung können sein, am liebsten alles selbst machen zu wollen, um Fehler, die andere machen könnten, von vorneherein auszuschließen oder bei Fehlern die Jagd auf Schuldige zu eröffnen, anstatt nach Lösungen zu suchen.

Ein Mensch reift zu einer Führungspersönlichkeit durch ehrliche Selbst- und Fremdreflexion, wodurch er eigene Stärken und Schwächen erkennt und lernt, Verantwortung für sein Handeln und seine Fehler zu übernehmen.
Führungsverantwortliche, die diese Haltung leben, sind keine Looser, sondern gewinnen Achtung und Respekt von den Menschen, die sie führen.

7 Impulse zum Weiterdenken

- Woher kommt mein Anspruch, keine Fehler machen zu dürfen – aus mir selbst oder durch die Erwartung von außen?
- Was war ein schlimmer Fehler, den ich in meinem Leben begangen habe?
- Was war hilfreich bzw. weniger hilfreich im Umgang damit?
- Was war der schlimmste Fehler, den ich als Führungskraft begangen habe?
- Was war hilfreich bzw. weniger hilfreich im Umgang damit?
- Wie reagiere ich auf die Fehler anderer – mit der Jagd nach Schuldigen oder der Suche nach Lösungen?
- Was könnte es mir erleichtern, Fehler als Lernchance zu begreifen?

Merke:

Es ist mutiger und weniger anstrengend, sich selbst und anderen Fehler einzu-gestehen, als den Anschein der Unfehlbarkeit aufrecht zu erhalten!

Goldene Regel Nr. 2

Suche nach Schuldigen und nicht nach Lösungen!

Bei Fehlern müssen Köpfe rollen, sonst ändert sich nichts!

Führungskräfte, die sich selbst keine Fehler verzeihen, sind in der Gefahr, ähnlich hart mit Fehlern von Mitarbeitenden umzugehen und deren Ressourcen und Talente außer Acht zu lassen.

Oft pflegen ganze Organisationen und Unternehmen eine destruktive fehler- und defizitorientierte Führungskultur, in der immer nur durch die ‚Negativbrille' auf Mitarbeitende geblickt wird und Fehler gnadenlos abstraft werden. Dabei wird das Potential einer anderen Betrachtung von Fehlern verkannt, nämlich Fehler als Chance zum persönlichen, fachlichen und organisationalen Lernen zu begreifen.

Die Betrachtung von Fehlern als eine Lernchance darf nicht dahingehend fehlinterpretiert werden, dass es völlig belanglos sei, Fehler zu machen, und dass schwerwiegende Fehler keine Konsequenzen nach sich zögen.

Fehler können allen Berufstätigen unterlaufen und sollten konstruktiv-kritisch reflektiert werden. Führungskräfte, die ihren Mitarbeitenden diese Haltung vorleben, helfen dadurch, eine motivationsfördernde und für die Zielerreichung eines Unternehmens förderliche Fehlerkultur zu entwickeln. Nur so können Mitarbeitende Vertrauen fassen, offen zu eigenen Fehlern stehen und bei Fehlern von Kolleg*innen nicht in das sog. ‚Soziale Schweigen' zur Vertuschung von Fehlern verfallen.

7 Impulse zum Weiterdenken

- Was würde sich verändern, wenn ich mich selbst durch die ‚Positivbrille' betrachten würde?
- Welche Vorteile hat es, Mitarbeitende durch die ‚Negativbrille' zu betrachten?
- Welche Vorteile hätte es, Mitarbeitende durch die ‚Ressourcenbrille' zu betrachten?
- Wie könnte ich eine fehlerfreundliche Lernkultur in meinem Verantwortungsbereich schaffen?
- Welche Vorteile hätte dies?
- Welche Verbündeten könnte ich in meinem beruflichen Umfeld für das Projekt ‚fehlerfreundliche Lernkultur' gewinnen?
- Wie könnte ich argumentieren, um sie zu überzeugen?

Merke:

Sich selbst und Mitarbeitende mit der Ressourcenbrille zu betrachten, kann zu erstaunlichen Einsichten führen!

Goldene Regel Nr. 3

Nimm jede Kritik persönlich!

Weil Du und Deine Arbeit eins bist, gibt es keine Trennung zwischen Person und beruflicher Rolle! Kritik an der Sache ist immer Kritik an Dir selbst!

Wenn sich Führungskräfte immer gleich persönlich angegriffen fühlen, sobald an ihrem Verhalten Kritik geübt wird, zeugt das davon, dass sie sich mit ihrer Arbeit vollständig identifizieren und nicht mehr zwischen ihrer Person und ihrer beruflichen Rolle unterscheiden können. Eine solche Haltung kann sich aus einem hohen Geltungsdrang oder ausgeprägtem Idealismus oder der Ungeübtheit in Selbstreflexion - manchmal auch der Unwillig- oder -fähigkeit dazu – entwickeln.

Diese leichte Kränkbarkeit kann entweder den Einsatz und das Engagement steigern, getreu dem Motto ‚Jetzt erst recht! Ich zeige es Euch!' oder im anderen Extrem zu Abkapselung und sozialer Isolierung führen, um sich auf diese Weise vermeintlich zu schützen.

Die Bereitschaft zur Selbstreflexion oder die Inanspruchnahme von Beratungsangeboten ist die beste Voraussetzung dafür, zwischen sich und seine(n) Rolle(n) unterscheiden, mit Kritik konstruktiv umgehen und sich besser schützen zu können. Selbstreflexion ist ein lebenslanger Prozess, der immer wieder mit sich verändernden Lebensabschnitten, Bedürfnissen und Situationen angestoßen wird.

7 Impulse zum Weiterdenken

- Welche Vorteile habe ich, wenn ich mich ganz mit meiner Arbeit identifiziere?
- Welche Nachteile bringt diese Identifikation?
- Was wäre anders, wenn ich berufliche Rolle und Person deutlich trennen würde?
- Was bedeutet für mich konstruktive Kritik?
- Wann wünsche ich mir Kritik?
- Wie kann ich lernen, Kritik an meinem Verhalten nicht persönlich zu nehmen?
- Welche Vorteile hätte es für mich, Kritik als Lernchance zu begreifen?

Merke:

Die mutige Begegnung mit sich selbst ist der erste Schritt zu Erkenntnis und Besserung!

Goldene Regel Nr. 4

Formuliere möglichst diffuse Ziele!

So schaffst Du den nötigen Raum für Fantasien, Befürchtungen und Spekulationen!

Führen mit Zielen ist ein anerkanntes und meist erfolgreiches Instrument der Unternehmensführung. Idealerweise werden von der Unternehmensvision abgeleitete strategische Ziele kaskadenförmig von oben nach unten bis hin zu den von einzelnen Mitarbeitenden zu erreichenden Zielen heruntergebrochen.
Ziele sollten nach den allgemein anerkannten SMART-Kriterien formuliert werden: Spezifisch-messbar-anspornend-realistisch-terminiert. Mit der Klarheit der Zielformulierung steigt die Orientierung und die Motivation der Mitarbeitenden und der Grad der Zielerreichung.

Dabei ist es für die meisten Mitarbeitenden wichtig und motivierend, den Sinn und die größeren Zusammenhänge für die Zielerreichung zu verstehen. Daher sollten Führungsverantwortliche zuallererst selbst die Sinnhaftigkeit der an sie gerichteten Zielvorgaben nachvollziehen können, denn nur dann können sie ihre Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter für die individuell zu erreichenden Ziele begeistern. Nebulös formulierte Zielvorgaben, deren Sinnhaftigkeit nicht vermittelt wird, führen zu Verunsicherung, Orientierungslosigkeit und Motivationsverlust bei den Mitarbeitenden.

Darüber hinaus sind Führungsverantwortliche gut beraten, die gesetzten Ziele konsequent zu verfolgen und den Prozess der Zielerreichung beharrlich zu steuern. Wankelmütigkeit – nicht gleichbedeutend mit der bewussten Änderung von Zielen aufgrund von unvorhergesehenen Ereignissen - und ein Laissez-faire-Stil sind kontraproduktiv für die Zielerreichung und die Motivation der Mitarbeitenden.

Klarheit und Verbindlichkeit in den Vorgaben und in der Umsetzung von Zielen zeichnen eine erfolgreiche Führungskraft aus.

7 Impulse zum Weiterdenken

- Welche Lebensziele habe ich?
- Wie und bis wann will ich sie erreichen?
- Welche beruflichen Ziele setze ich mir?
- Wie und bis wann will ich sie erreichen?
- Was brauche ich, um die Sinnhaftigkeit von mir gesetzten Zielen zu erkennen?
- Was brauche ich, um meinen Mitarbeitenden die Sinnhaftigkeit von Zielvorgaben vermitteln zu können?
- Was brauche ich, um Klarheit und Verbindlichkeit als Führungskraft vorzuleben?

Merke:

Wer selbst Orientierung hat, kann Orientierung geben!

Goldene Regel Nr. 5

Lobe niemals Deine Mitarbeiter*innen!

Keine Kritik zu äußern, ist schon Lob genug!

‚Wertschätzen Sie schon oder loben Sie noch?‘ lautete der Titel eines eigenen Vortrags vor Führungskräften. Ziel war es, den Führungsverantwortlichen deutlich zu machen, dass es nicht in erster Linie um das Aussprechen von Lob an sich geht, sondern dass Loben mit einer wertschätzenden Haltung gekoppelt sein muss, damit es echt wirkt und nicht als leeres Gerede ankommt.

Mitarbeitende wertschätzend zu führen, meint, sie als Mensch zu respektieren, in ihrer beruflichen Rolle und Funktion positiv kritisch zu betrachten und ihnen zu ihrem Verhalten und zur Zielerreichung ein klares und konstruktives Feedback zu geben.

Wertschätzendes Feedback beinhaltet einerseits Lob und Anerkennung für die erbrachte Leistung und das Verhalten im beruflichen Kontext, andererseits aber auch konstruktiv-kritisches Feedback für nichterbrachte Leistung und Fehlverhalten.

Kleine Zeichen der Wertschätzung, wie beispielsweise ein freundlicher Gruß, ein einfaches ‚Dankeschön‘ oder die ernst gemeinte Frage ‚Wie geht es Ihnen?‘ kosten nichts und signalisieren den Mitarbeitenden, dass sie gesehen und wahrgenommen werden. Diese alltäglichen Gesten werden von Mitarbeitenden oft als wichtiger bewertet als materielle Vergütungen oder Ehrungen und Feiern.

7 Impulse zum Weiterdenken:

- Wie bewerte ich mich selbst: stärken- oder schwächen- bzw. fehlerorientiert?
- Wie betrachte ich meine Mitarbeitenden: stärken- oder schwächen- bzw. fehlerorientiert?
- Welche Vorteile hätte es, meine Mitarbeitenden vorrangig stärkenorientiert zu betrachten?
- Welche Nachteile hätte es, dies zu tun?
- Woran erkenne ich als Führungskraft Wertschätzung seitens meiner Vorgesetzten?
- Wie bringe ich meinen Mitarbeitenden gegenüber Wertschätzung zum Ausdruck?
- Wie geübt bin ich, meinen Mitarbeitenden konstruktiv-kritisches Feedback zu geben?

Merke:

Wertschätzung anderer Menschen beginnt mit Selbstwertschätzung!

Goldene Regel Nr. 6

Werte jede Form von Widerstand gegen Neues als Angriff auf Dich selbst und Deine Pläne!

Diese einseitige Sichtweise erleichtert Dein Führungshandeln ungemein!

Veränderungsprozesse in einer Organisation müssen gezielt kommuniziert, professionell aufgesetzt und konsequent gesteuert und begleitet werden, da sie je nach Ausmaß für die Betroffenen häufig ein mehr oder weniger starkes Bedrohungs-potential darstellen und ein unterschiedliches Maß an Einstellungs- und Verhaltens-änderungen erfordern.

Zu jedem Veränderungsprozess gehört eine Phase des Widerstands, d.h. in der von der Veränderung Betroffene zum Neuen Nein sagen und am Alten festhalten. Wenn Führungskräfte diesen Widerstand von Mitarbeitenden als persönlichen Angriff auf ihre Führungsqualitäten verstehen, geraten sie möglicherweise in einen inneren und äußeren Machtkampf, der nicht dazu beiträgt, die Mitarbeitenden mit ins Boot zu holen.

Die Phase des Widerstands hingegen als eine unvermeidliche Durchgangsphase in Veränderungsprozessen zu verstehen, hilft, nicht in einen inneren oder äußeren Machtkampf einzusteigen.
Führungskräfte sollten in dieser Phase aufmerksam zuhören und zu entschlüsseln versuchen, was den Widerstand speist. Meist sind das Befürchtungen, Ängste, Zweifel, Ärger, Enttäuschungen, unterschiedliche Interessen und Wertvorstellungen. Nur wer sich gesehen, gehört und ernst genommen fühlt, kann überzeugt und mit auf den Weg genommen werden.

7 Impulse zum Weiterdenken:

- Wie stehe ich selbst zu Veränderungen in meinem Leben?
- Wie bewerte ich Veränderungsprozesse im beruflichen Kontext?
- Wie kann ich Veränderungsprozesse im Beruf konstruktiv kommunizieren und begleiten?
- Wie kann ich die Mitarbeitenden motivieren, sich mit mir gemeinsam auf den Weg zu machen?
- Wie kann ich Mitarbeitende, die in der Widerstandsphase feststecken, in Bewegung bringen?
- Wie verhindere ich, innerlich und äußerlich in einen Machtkampf zu geraten?
- Wie kann ich aus einem inneren und äußeren Machtkampf wieder aussteigen?

Merke:

Widerstand ist eine unvermeidliche Durchgangsphase in Veränderungsprozessen!

Goldene Regel Nr. 7

Lebe den Grundsatz ‚Arbeit ist das ganze Leben!'

Partnerschaft, Familie, Hobbies oder gar Urlaub lenken nur vom Wesentlichen ab!

Viele Führungsverantwortliche in unserer leistungsorientierten Gesellschaft haben sich eine Lebenshaltung zu eigen gemacht, die in allen Lebensbereichen von einem Immer-Schneller, Immer-Weiter, Immer-Höher-Hinaus und Immer-Mehr geprägt ist. Das Haben steht vor dem Sein[1].

Der verinnerlichte Grundsatz ‚Ich lebe, um zu arbeiten!' verleiht Menschen Scheuklappen und führt sie manchmal in ausweglos erscheinende Sackgassen oder sie fühlen sich wie in einem Hamsterrad gefangen, das sie nicht selbst stoppen können oder wollen.

Diese Haltung kann bei Menschen tiefe Spuren hinterlassen, zu völliger körperlicher, mentaler und emotionaler Erschöpfung sowie zu einer Verarmung der sozialen Beziehungen führen. Am Ende fühlen sich die Menschen innerlich leer und ausgebrannt. Sie empfinden Lebensfrust statt Lebenslust. Im Extremfall können Gedanken aufkommen, das als gescheitert und sinnlos bewertete Leben zu beenden.

[1] Vgl. dazu Erich Fromm ([8]1981). Haben oder Sein. Stuttgart.

7 Impulse zum Weiterdenken

- Welchen Stellenwert hat die Arbeit für mich in meinem Leben? Lebe ich, um zu arbeiten oder arbeite ich, um zu leben?

- Welche Bedeutung haben für mich Partnerschaft, Familie, Freunde, Hobbies?

- Wie oft genehmige ich mir eine Auszeit und Zeit nur für mich allein?

- Was müsste ich tun, um meine Lage zu verschlechtern?

- Was müsste ich (los-)lassen bzw. wovon müsste ich mich verabschieden, um meine Lage zu verbessern?

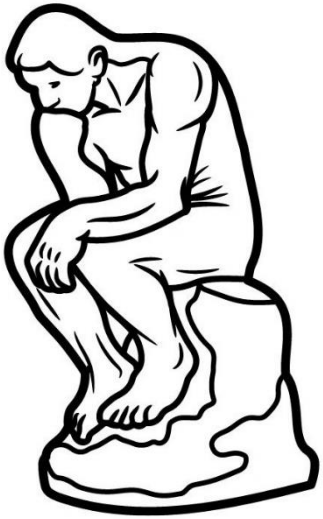
- Wofür lohnt es sich für mich zu leben?

- Welche Bedeutung hat die Tatsache, dass wir alle einmal sterben müssen und nichts mitnehmen können, für die Gestaltung meines Lebens?

Merke:

Schneller, höher, weiter ist die Devise!
Denn: Wer schneller lebt, ist früher tot!

Zum Nachdenken



„Nur Persönlichkeiten bewegen die Welt, niemals Prinzipien!“

Oscar Wilde (+1900, irischer Schriftsteller)

„Persönlich bin ich immer bereit zu lernen, obwohl ich nicht immer belehrt werden möchte.“

Winston Churchill (+1965, brit. Staatsmann)

„Heute besuche ich mich mal selbst! Mal schaun, ob ich zuhause bin!“

Karl Valentin (+1948, Münchner Humorist und Kabarettist)

„Nehmen Sie die Menschen, wie sie sind, andere gibt's nicht.“

Konrad Adenauer (+ 1967, erster Bundeskanzler der BRD)

„Tadeln ist leicht; deshalb versuchen sich so viele darin. Mit Verstand loben ist schwer; darum tun es so wenige.“

Anselm Feuerbach (+1880, dt. Maler)

„Dafür, daß uns am Lobe nichts liegt, wollen wir besonders gelobt sein.“

Marie von Ebner-Eschenbach (+1916, Schriftstellerin)

„Wer das Ziel kennt, kann entscheiden;
wer entscheidet, findet Ruhe;
wer Ruhe findet, ist sicher;
wer sicher ist, kann überlegen;
wer überlegt, kann verbessern.“

Konfuzius (+479 v.Chr., chin. Philosoph)

„Das ist der beste Führer, dessen Leute sagen, wenn er sie ans Ziel geführt hat: „Wir selbst haben den Erfolg zustande gebracht.“

Laotse (lebte im 6. Jahrhundert v. Chr., chin. Philosoph)

„Den größten Fehler, den man im Leben machen kann, ist, immer Angst zu haben, einen Fehler zu machen.“

Dietrich Bonhoeffer (+1945, Theologe)

„Einen Fehler durch eine Lüge zu verdecken heißt, einen Flecken durch ein Loch zu ersetzen.“

Aristoteles (+322 v. Chr., Universalgelehrter)

„Für seine Handlungen sich allein verantwortlich fühlen und allein ihre Folgen, auch die schwersten, tragen, das macht die Persönlichkeit aus.“

Ricarda Huch (+1947, Historikerin, Schriftstellerin)

„Ein Mensch sagt, und ist stolz darauf,
er gehe ganz in seiner Arbeit auf.
Bald aber, nicht mehr ganz so munter,
geht er in seiner Arbeit unter.“

Eugen Roth (+1976, Lyriker u. Dichter)

„Die ersehnte Ruhe in der Freizeit hat ihre Tücken. Man könnte zum Nachdenken kommen.“

Oliver Hassencamp (+1988, Schriftsteller)

„Ein voller Terminkalender ist noch lange kein erfülltes Leben.“

Kurt Tucholsky (+1935, Journalist und Autor)

„Gott, gib mir die Gelassenheit,
Dinge hinzunehmen, die ich nicht ändern kann,
den Mut, Dinge zu ändern, die ich ändern kann,
und die Weisheit, das eine vom anderen zu unterscheiden.“

Spruch der Anonymen Alkoholiker

„Ich grüße mich mittlerweile immer freundlich, wenn ich mir selbst im Weg stehe. Ist nicht das erste Treffen.“

Unbekannter Autor

„Sorge gut für Dich, es tut sonst keiner!“

Reinhard Fukerider

Wasserstandsübungen

Übung 1: Zufriedenheit mit der beruflichen Situation

Stellen Sie ein leeres Wasserglas vor sich auf den Tisch.

Durch die Füllhöhe bestimmen Sie den Grad Ihrer Zufriedenheit mit Ihrer beruflichen Situation.

Füllen Sie das Glas so lange mit Wasser, bis Sie das Gefühl haben, dass die Füllhöhe dem Grad Ihrer Lebenszufriedenheit entspricht.

Ausschütten und Nachschütten sind erlaubt.

Seien Sie ehrlich zu sich!

Wenn Sie den für Sie stimmigen Füllstand erreicht haben, gehen Sie folgenden Fragen nach:

- Bin ich eher zufrieden oder eher unzufrieden mit dem Füllstand?
- Welcher Füllstand wäre mich auf Dauer zufriedenstellend?

- Was trägt zu meiner Zufriedenheit bei?
- Was verursacht meine Unzufriedenheit?
- Was kann ich tun, um meine Zufriedenheit zu verbessern?
- Wovon muss ich mich verabschieden, um zufriedener zu werden?
- Wer kann mir auf dem Weg zu mehr Zufriedenheit helfen?

Tipp:

Lassen Sie das Wasserglas an einem Ort stehen, den sie mindestens 2-3-mal am Tag aufsuchen. Das Glas soll Sie erinnern, aktiv etwas für Ihre Zufriedenheit zu tun. Geben Sie jedes Mal ein wenig Wasser dazu, wenn Sie etwas getan oder gelassen haben, was Ihre Zufriedenheit fördert.

Übung 2: Zufriedenheit mit einzelnen Lebensbereichen

Holen Sie sich eine Kanne mit 1l Wasser und eine beliebige Anzahl gleich großer Gläser.

Stellen Sie die Gläser vor sich auf den Tisch und notieren Sie Lebensbereiche, die für Sie eine Rolle spielen, z.B. Zeit für mich, Arbeit, Partnerschaft, Familie, Kinder, Pflege von Angehörigen, Finanzen, Sexualität, Hobbies etc.

Verteilen Sie das Wasser aus der Kanne auf die Gläser in dem Wissen, dass Sie

- nur diesen 1l Wasser verteilen können und
- mit dem Füllgrad Ihre momentane Zufriedenheit bestimmen.

Umschütten ist erlaubt!

Bedenken Sie, dass Sie insgesamt 1l zur Verfügung haben!

Seien Sie ehrlich zu sich!

Wenn Sie die für Sie stimmigen Füllstände erreicht haben, gehen Sie folgenden Fragen nach:

- Bin ich eher zufrieden oder eher unzufrieden mit dem Gesamtbild?
- Mit welchen Füllständen bin ich zufrieden?
- Was trägt zu meiner Zufriedenheit bei?
- Mit welchem Füllstand bin ich unzufrieden?
- Welchen Füllstand muss ich verringern, um den Füllstand, der mich unzufrieden macht, zu erhöhen?
- Welche Schritte sind dazu konkret erforderlich?
- Wovon muss ich mich verabschieden, um einen zufriedenstellenden Füllstand in einem anderen Bereich zu erreichen?

Tipp:

- Wenn Sie etwas verändern wollen, konzentrieren Sie sich auf einen Bereich!
- Tun Sie den ersten Schritt zur Veränderung innerhalb von 72 Stunden! Sie steigern dadurch die Chance, in Ihrem Leben nachhaltig etwas zu verändern!

Autor

Reinhard Fukerider

Dipl.-Theologe
Coach, Supervisor, Mediator
Psychodramaleiter
Moderator (MGM®/MOM®)
Dozent und Trainer

Vita

Reinhard Fukerider, Jg. 1958, studierte kath. Theologie in Regensburg und Freiburg i. Br. Nach 16 Jahren als Leiter einer Telefonseelsorge arbeitet er seit 2002 freiberuflich als Coach, Mediator, Moderator, Supervisor, Dozent und Trainer.

Seine Themen sind die klassischen Softskills: Kommunikation, Konfliktregelung, Krisenbewältigung, Sozial- und Führungskompetenz, die Gestaltung von Veränderungsprozessen bei Einzelnen, Teams und Organisationen sowie Burnout-Prophylaxe.

Er ist Autor des 2012 erschienenen Fachbuchs »Life-Cycle-Coaching – für Klarheit und Leichtigkeit im Leben«. Darin beschreibt er seinen Coachingansatz und zahlreiche autodidaktische Übungen, um verschiedene Herausforderungen im Lebenszyklus meistern zu können.

Sein Lebensmotto, dass Ernsthaftigkeit gepaart mit Humor Leben und Arbeiten ungemein erleichtern können, spiegelt sich in seiner Vorliebe für paradoxe Fragen als Methode in der Beratung und als Stilmittel beim Schreiben wider.

Als Psychodramaleiter hat er langjährige Erfahrung in der Gestaltung lebendiger und nachhaltiger Trainings und Workshops mit dem Schwerpunkt Persönlichkeitsentwicklung.

Weitere Bücher des Autors unter:
www.fukerider.com/rfc