

Potenzialentfaltung ermöglichen

Reflektion: Sich selbst und andere in einen guten inneren Zustand fokussieren

Nutzen:

Unsere inneren Ressourcen und Potenziale sind jederzeit vorhanden, jedoch nicht immer abrufbar. Wenn unsere Aufmerksamkeit eher durch Misstrauen, Angst vor Bewertung, Enttäuschung oder Druck im wahrsten Sinne des Wortes »gefangen« ist, dann ist es mit den Ressourcen ähnlich wie bei einer Sonnenfinsternis: ein Schatten verdunkelt die Sonne vorübergehend und erst wenn dieser verzogen ist, scheinen alle Strahlen wieder in ganzer Pracht. Für unsere Führungsbeziehungen (ähnlich wie in den Trainer-/Sportlerbeziehungen) ist es daher interessant, Möglichkeiten zu eruieren, wie wir uns selbst und unsere Mitarbeiter möglichst optimal mit Vertrauen, Wachsamkeit und dem Gefühl der Wirksamkeit in Kontakt bringen können. Das hängt u. a. davon ab, worauf wir als Führungskräfte unsere eigene Aufmerksamkeit fokussieren.

Beschreibung:

Nutzen Sie die folgenden Fragen von Zeit zu Zeit, um bei sich selbst und Anderen auf Freude, Interesse, Ressourcen und besondere Fähigkeiten zu fokussieren.

Für den Blick auf sich selbst:

- Wann habe ich in meiner Führungsaufgabe eine Situation erlebt, in der Führung eine große Herausforderung für mich war, für die ich mich aber als gut gerüstet empfunden habe? Was war das für eine Situation? Worin lag die besondere Herausforderung? Worin lagen meine besonderen Fähigkeiten?
- Welches sind die drei wichtigsten Faktoren an meiner Führungsaufgabe, die mir die meiste Freude bereiten?
- Wie fühle ich mich, wenn ich diese Freude empfinde?
- Wann war das zuletzt?
- Welche besonderen Talente und Erfahrungen bringe ich für meine Führungsaufgabe mit?
- Was funktioniert in meinem Führungsalltag am besten?
- Wofür bin ich als Führungskraft besonders dankbar?
- Wer ist mein Vorbild? Mit welchen Qualitäten? Wann habe ich die zum letzten Mal gezeigt?
- Vor welchen Herausforderungen stehe ich heute?

Für den Blick auf Mitarbeiter:

- Welche Fähigkeiten und Stärken bringen meine Mitarbeiter mit, um ihre Aufgaben zu erfüllen?
- Welche Aufgaben machen ihnen Freude, begeistern sie?
- Woran erkenne ich, was meinen Mitarbeitern bei ihrer Aufgabe Freude macht?
- Welche neuen Herausforderungen könnten dazu beitragen, dass sie ihre Potenziale entfalten?

Für den Blick auf die Organisation:

- Wie sieht unsere gemeinsame Vision aus? Können sich die Mitarbeiter damit identifizieren? Macht sie diese stolz?
- Wie ist die Zukunftsperspektive unserer Organisation/Abteilung/unsere Teams? Ist sie attraktiv?
- Wann war unsere Organisation besonders erfolgreich?
- Wofür ist unsere Organisation im besten Sinne bekannt?
- Wie gelingen uns Erfolge?

(Literaturhinweis: Seliger, R. (2008). Das Dschungelbuch der Führung: Ein Navigationssystem für Führungskräfte. Carl-Auer-Systeme: Heidelberg)