

COACHING LERNEN UND ANWENDEN

Hochleistung in Exzellenz

Glück Um optimale Leistung im Beruf erbringen zu können, reicht einfache Mehrarbeit nicht aus. Denn genauso wichtig wie die Arbeit ist die Freizeit. Nur wer richtig abschalten kann, wird im Beruf voll durchstarten können.



Abschalten und Kraft tanken: Etwas, was in der heutigen Zeit immer öfter vergessen geht. Dabei sind nur so Höchstleistungen möglich.

Bild: iStock

VON RUDOLF E. FITZ*

Maximale Leistung erbringen zu können, ist im Coaching ein häufiges Ziel. Aus Sicht des St. Galler Coaching-Modells sind es vier Komponenten, wie das dauerhaft erreicht werden kann.

Den Stecker ziehen können

Das meint, in der Lage zu sein, sich für gewisse Zeiten völlig aus dem Arbeitsprozess herauszunehmen. Das klingt zunächst simpel, ist aber für viele leistungswillige Menschen in Wirklichkeit schwer umzusetzen. Der Grund sind Überzeugungen wie: «Je länger ich arbeite, desto höher sind die Ergebnisse», oder «Immer erreichbar sein, zeigt die Leistungsbereitschaft», oder «Ich muss besser, schneller oder verfügbarer sein als die anderen» und so weiter.

Um eine dauerhafte Verhaltensänderung zu bewirken, müssen daher solche Überzeugungen bewusst gemacht und hinterfragt werden. Intellektuell ist uns oft klar, dass es auch Pausen braucht. Ein Ziel kann jedoch so attraktiv sein, dass ein Mensch leistungsmässig bis zum Äussersten geht und darüber hinaus. Echte Auszeiten, wo dann tat-

sächlich der Strom unterbrochen wird (Handy, Laptop), sind jedoch unerlässlich, um dauerhaft Hochleistung erbringen zu können.

Sich echte Pausen erlauben

Diese ermöglichen uns Erholung in vielerlei Hinsicht. Der Kopf kann wieder klar werden und der Blick auf andere Wesentlichkeiten im Leben tut sich auf. Für gewisse Zeiten von Pflichten und Stress entlastet zu sein, füllt unsere Batterien wieder auf. Aus der Burn-out-Symptomatik ist ja bekannt, dass sich solcherart entleerte Akkus kaum mehr aufladen lassen.

Echte, auf das Leben und den Rhythmus des Individuums abgestimmte «Leerzeiten» führen zu mehr Freude, ermöglichen tiefere Glückserfahrungen, lassen Raum, um das eigene Beziehungsleben zu stärken und wecken die kreativen und inspirierenden Teile in uns. Sie bewirken Wohlbefinden und sichern unsere Gesundheit.

Ein Hoch auf das Faulenzen

Faulenzen und bewusster Müsiggang sind einer der vier Schlüssel, der Körper, Geist und Seele auf ein Hochleistungsniveau bringt und halten kann. Das zweite Element ist: sich nicht (!)

mit seinem Beruf zu identifizieren. Eine solche Identifikation führt unweigerlich in enge, einschränkende Perspektiven, wenn wir glauben, wir sind unser Job. Stattdessen gilt es, den Beruf als das zu definieren, was er ist, nicht mehr und nicht weniger. Die Einstellung hingegen, dass alles, was wir erleben, die Funktion hat, uns wachsen und reifen zu lassen, also offen zu bleiben für verschiedenste Erfahrungen, ob diese nun zu Beginn als gut oder schlecht wahrgenommen werden, lässt Raum für uns selbst und unser Weiterkommen. Wenn wir nicht der Beruf an sich sind, können wir fragen: «Was an einer Erfahrung macht mich klüger oder stärker? Was nehme ich für zukünftige, ähnliche Situation mit? Was will sich mir in einer bestimmten Erfahrung zeigen?» Aus dieser Perspektive kann eine andere, wesentliche Einstellung entdeckt werden. Was liegt in meiner Kontrolle und was nicht? Oft sind wir versucht, alles unter Kontrolle zu bringen, selbst wenn uns verstandesmässig klar ist, dass es eine Menge Dinge gibt, die nicht kontrollierbar sind. Der vergebliche Versuch, Kontrolle zu erlangen, kann extrem viel Energie an sich ziehen, ohne dass sich dadurch die Kontrollmöglichkeiten vermehren. Die einzige Kontrol-

le, die wir wirklich haben, ist die, wie wir mit bestimmten Situationen umgehen, also nicht versuchen, die Situation selbst zu kontrollieren, sondern unseren Umgang damit. Sich den Erfahrungen hingeben statt zu versuchen, sie nach unseren Vorstellungen zu (ver-)biegen.

Dankbarkeit trainieren

Ein gutes Mittel, um das zu lernen, ist Dankbarkeit, sie ist das Gegenstück zu Ansprüchen und Vorstellungen, wie die Dinge sein sollten. Dankbarkeit für alles, was schon ist, aktiviert Freude. Und diese Freude macht uns erwartungsfreier, lässt unsere «Sollen/Müssen-Muster» kleiner werden und uns damit freier, leichter, fröhlicher, dem Leben selbst zugewandter. Und aus dem heraus fähig, immer wieder Hochleistungen zu erbringen.



*Rudolf E. Fitz ist Geschäftsführer und Lehrgangsführer an der Coach Akademie Schweiz in St. Gallen.

BEWERBUNGSBUERO.LI

Referenzen – das gilt es zu beachten

VON DANIELA OSPELT*

Hierzulande ist es üblich, dass ein potenzieller Arbeitgeber bei einem ehemaligen Arbeitgeber Auskünfte über den Arbeitnehmer einholt. Dies sind die sogenannten Referenzen.

Wenn Sie sich bewerben, sollten Sie sich bereits im Voraus Gedanken darüber machen, wen Sie als Referenz angeben. Die Referenzen können direkt im Lebenslauf als letzter Punkt angegeben werden oder man kann darauf verweisen, dass diese bei Interesse gerne bekannt gegeben werden. Üblicherweise nennt man zwei bis drei verschiedene Referenzpersonen, je nach Werdegang. Eine Faustregel besagt, dass man von jeder Station der letzten fünf Jahre im Berufsleben eine Kontaktperson angeben sollte. Bei Berufseinsteigern oder langjährigen Mitarbeitenden kann es deshalb durchaus auch nur eine Referenzperson sein. Als Referenzperson können Personalverantwortliche sowie direkte Vorgesetzte angegeben werden,



Referenzen sind bei der Bewerbung ein wichtiger Bestandteil.

Bild: iStock

allenfalls auch Professoren bei Studienabgängern oder Trainer bei Sportlern. Nicht zulässig sind Personen, die auf derselben Hierarchiestufe sind, das

heisst, Sie sollten keine Arbeitskollegen als Referenzen angeben. Wichtig ist, dass die Referenzperson über Ihre fachlichen Kompetenzen, Ihre Arbeitsweise

sowie Ihre sozialen Kompetenzen Auskunft geben kann.

Bevor Sie die Referenzen dem potenziellen Arbeitgeber überreichen, sprechen Sie die Referenzpersonen direkt an und fragen Sie, ob Sie sie als Referenz angeben dürfen. Aufgrund des Datenschutzes ist es nicht erlaubt, eine Referenz zu erteilen ohne ausdrückliche Zustimmung des Bewerbers. Damit Ihre Referenzliste vollständig ist, geben Sie Folgendes an: Name, Vorname, Funktion, Unternehmen, Adresse, Telefonnummer, Mailadresse.

www.bewerbungsbuero.li



*Daniela Ospelt, HR-Fachfrau und Personalberaterin beim bewerbungsbuero.li in Vaduz

FÜHRUNG IM ALLTAG

Herausforderungen als Chancen sehen

Im Führungsalltag ist es wunderbar, solche oder ähnliche Weisheiten zu lesen oder zu hören. Ich bezweifle jedoch wirklich sehr, ob sie einen echten Nutzen bringen. «Versuchen Sie doch, Ihre Chance zu sehen, auch, wenn Sie gerade auf der Strasse stehen und es zurzeit keine Anstellungsmöglichkeit gibt.»

Eine Krise ist eine Krise. Das lässt sich nicht schönreden. Egal, worum es im Detail geht. Ob arbeitslos, wenig Aufträge oder ein starker Franken-Kurs, der mir einen echten Strich durch alle Rechnungen macht. Krisen wirken, und sie wirken, ganz egal, ob wir an sie glauben oder nicht.

Es reicht eben nicht, eine Herausforderung als Chance zu sehen und zu hoffen, es komme früher oder später gut. Es braucht mehr. Damit eine Chance gesehen und wirksam genutzt werden kann, braucht es etwas ganz Spezifisches. Sie ahnen es bestimmt schon. Es braucht genau passende Stärken.

Eine oder mehrere Stärken, über die ich als Herausforderter verfüge und die ich bereit bin, ganz und ohne Wenn und Aber ins Spiel zu bringen. Stärken, die sehr bewusst und detailliert positioniert so passend sind, dass sie mit der erkannten Chance korrespondieren.

Jetzt geschieht Erfolg. Ja, das sehe ich sehr oft in den Trainings und anderen Engagements, dass Erfolg geschieht. Wenn Stärken in Resonanz mit den Chancen geraten, dann geschieht Erfolg. Das bedingt jedoch, dass wir ein klares Bild über unsere Stärken haben. Ob wir eine einzelne Person sind oder eine Firma, in der Struktur geht es um dasselbe. Stärke trifft auf Chance.

Wie klar sind Ihnen die verfügbaren, wirklichen Stärken? Erst aus dem Bewusstsein der Stärken kann eine Chance als solche erkannt werden. «In Führungstrainings geht es oft darum, eigene Stärken, Stärken des Teams und Stärken der Organisation objektiv zu erkennen, sie einzustufen und daraus die Chancen zu sehen – am Schopf zu packen.»

Ihre Meinung interessiert mich!

Herzlich, Ihr Philipp Schädler

www.philipp-schaedler.li

Marketing-Assistenten diplomiert

BUCHS. Vergangene Woche konnten am BZB in Buchs wieder Diplome verliehen werden. Im Rahmen einer kleinen Feier wurden die zehn erfolgreichen Teilnehmer des Lehrgangs «Marketing- und Verkaufsassistent/-in BZB» ausgezeichnet. Die Absolventen hatten sich während eines Semesters zweimal wöchentlich weitergebildet und sich in den Fächern Rechnungswesen, Betriebswirtschaft, Recht, Volkswirtschaft, Marketing, Verkauf/Distribution, Marketingkommunikation sowie Public Relations Wissen angeeignet. So wurden den Absolventen das betriebswirtschaftliche Basiswissen sowie Informationen über die verschiedenen Tätigkeitsgebiete im Marketing und Verkauf vermittelt. Die Ausbildung soll als Grundlage zu einer erfolgreichen Absolvierung der MarKom-Zulassungsprüfung dienen. Ausserdem soll den Teilnehmenden die Entscheidung erleichtert werden, in welchem Berufsfeld sie sich spezialisieren wollen. (pd)