

Selbst-Coaching für wirksames Führen

Den Handlungsmodi Aufmerksamkeit geben und Flow erleben

Modus 1: Geben

Geben ist vielleicht der schwierigste Modus. Aufmerksames Geben kann daher wahrscheinlich auch die übrigen Modi leichter erschließen.

Geben hat etwas sehr Bestimmendes und Aktives, und es gibt kein Zurück. Empfänger*innen sind verletzlich. Empfangen heißt nämlich, eine Gabe bedingungslos anzunehmen, sie in angemessener Weise „einzupflanzen“ und sich gemäß ihrer Bestimmung entfalten zu lassen. Man übernimmt Verantwortung und steht dafür ein.

Daher muss, wer gibt, sich vorher der Empfangsbereitschaft auf der anderen Seite vergewissern. Andernfalls droht die Gefahr, übergriffig zu werden. Auch hier ist Verantwortung zu übernehmen.

1. Schritt: Ihr konkreter Fall

Denken Sie an einen Fall, in dem Sie jemandem eine Aufgabe übertrugen und mit der Ausführung nicht zufrieden waren. Was war nicht ok? (z.B. nicht vollständig, anders als gewünscht, verspätet ...)
Schreiben Sie es auf.

2. Schritt: Was war los?

Sind Sie sicher, dass Ihr*e Mitarbeiter*in im Empfangsmodus war, so dass sie die Aufgabe wirklich in Empfang nehmen konnte? Haben Sie die Aufgabe wirklich abgegeben? Durfte die Mitarbeiterin sie als ihre eigene behandeln? Gab es klare Absprachen über die Abgabe?
Bedenken Sie: Was Sie geben, gehört dann jemand anderem, und Sie haben es nicht mehr in der Hand. Wenn Sie nach Zwischenergebnissen oder Abgabe fragen möchten, müssen Sie das aus der Gast-Position tun. Haben Sie dafür gesorgt, dass Ihr*e Mitarbeiter*n wirklich Ihr*e Gastgeber*in sein konnte?
Schreiben Sie Ihre Antworten und Erkenntnisse auf.

Selbst-Coaching für wirksames Führen

Den Handlungsmodi Aufmerksamkeit geben und Flow erleben

3. Schritt: ganz ruhig werden

Macht Sie das in Schritt 2 Gefundene unruhig, ärgerlich, sauer, ...? Dann bringen Sie sich jetzt in einen wohlwollenden Zustand, so wie Sie es individuell praktizieren. Oder Sie setzen sich bequem hin, stellen die Füße auf den Boden, schließen die Augen, atmen aufmerksam und ruhig. Spüren Sie, was es zu spüren gibt. Lassen Sie sich Zeit. Geben Sie sich selbst Wohlwollen, spüren Sie innerlich Frieden.

4. Schritt: Rückblick

Sehen Sie sich jetzt Ihren Fall noch einmal an, voller Wohlwollen. Was könnte zwischen Ihnen und Ihrer/m Mitarbeiter*in, zwischen Geben und Empfangen, schiefgelaufen sein?
Schreiben Sie es auf.

5. Schritt: Blick nach vorn

Gibt es etwas zu reparieren? Wäre ein Gespräch mit der Mitarbeiterin oder dem Mitarbeiter sinnvoll? Wollen Sie die Situation klären, um in einen gemeinsamen Flow zu kommen? Tun sie's!
Wenn es nicht mehr sinnvoll ist, konzentrieren Sie sich auf Gegenwart und Zukunft. Überlegen Sie, was Sie beim Geben anders und besser machen können. Notieren Sie sich konkrete Punkte, die Sie beachten wollen.
Notieren Sie sich konkrete nächste Schritte, setzen Sie sie in die Tat um und richten Sie Ihre Aufmerksamkeit dabei auf die Handlungsmodi, in denen Sie agieren.

Viel Erfolg beim Ausprobieren! Wie immer gilt: Sie können bei dieser Übung nichts falsch machen. Es geht ums Ausprobieren und Erleben. Bleiben Sie offen und neugierig. Was heute ist, kann morgen ganz anders sein. Es gibt immer etwas Neues und Besonderes für Sie zu entdecken.

Fragen? Anregungen?

+49 6151 976 9136

dorothee@fendel-und-partner.de