

# Ich behalte das im Auge.....

Was „Aufschieberitis“ mit Ihnen und Ihren Mitarbeitern macht

Die Aufschieberitis, oder im Fachjargons auch Prokrastination genannt beschreibt einen ziemlich einfach zu verstehenden Zustand: Dinge, die wir uns fest vorgenommen haben, verschieben wir letztendlich doch auf morgen, oder übermorgen...

Was sich zunächst ganz witzig anhört, ist besonders für Führungskräfte gesundheitsgefährdend.

Die Wissenschaftler um Manfred Beutel, von der Universität Mainz haben in einer großangelegten Studie herausgefunden, dass das Stresslevel, die Neigung zu Depressionen und der Grad der Erschöpfung bei Personen, die regelmäßig prokrastinieren erheblich ansteigt.

Eine zusätzliche Belastung stellt die **Wahrnehmung durch andere Menschen** in Ihrem Umfeld dar. Oft wird genau dieses Aufschiebeverhalten, für faul oder entscheidungsmüde gehalten, doch die **Prokrastination ist eine ernstzunehmende Verhaltensveränderung, die sich oft aufs Privatleben überträgt.**

Priorisieren könnte eine Lösung sein, dass meinen zumindest Viele Menschen, die gutgemeinte Ratschläge zu diesem Thema platzieren. Doch dabei ist **Vorsicht** geboten:

Priorisieren Sie Ihre Aufgaben einfach nach einem bekannten Schema (z.B. Eisenhower, ABC Analyse, Pareto Prinzip) beschäftigen Sie sich von nun an jeden Tag ausgiebig mit dem einordnen Ihrer To Do's in später, noch später, morgen. Sie haben es also geschafft! Sie haben prokrastiniert.

Das Alleinige Priorisieren, reicht für eine gesunde Ressourcenverteilung also nicht aus.

Ein nachhaltiges und personenkonzentriertes Coaching kann hierbei große Erfolge erzielen.

Schauen wir uns das Vorgehen von Experten in diesem Themenbereich einmal genauer an:

## 1. Schritt : Strukturierung des Arbeitsverhaltens

Bei diesem Schritt hat der Blick eines **erfahrenen Coaches** auf alle Arbeitsprozesse im Unternehmen einen unschätzbaren Wert.

Aufgaben werden dabei so strukturiert, dass sie **ausführbar, einhaltbar und zielführend sind.** Außerdem werden Prozesse so gestaltet, dass sie **komplett beschreibbar und nachvollziehbar** sind, was für eine spätere Delegation, oder Teilung in Arbeits- und Verantwortungsbereiche unerlässlich ist.

## 2. Schritt: Setzen realistischer Ziele

Aus der Mitarbeitermotivation wissen wir, dass erreichbare Ziele ein wichtiger extrinsischer Faktor sind. Das gleiche gilt für Sie. In dieser Etappe werden **Unternehmensziele sinnvoll, erreichbar und konkret formuliert.**

## 3. Schritt: Umgang mit Ablenkung und negativen Gefühlen

Nun beginnt das persönliche Coaching. Alte Verhaltensmuster werden aufgedeckt **und neue Strategien entwickelt, die genau zu Ihnen und Ihrer Situation passen.**

Dieser Schritt wird oft persönlich, wobei eine gute Zusammenarbeit zwischen Coachee und Coach Grundvoraussetzung ist. Coaching muss immer freiwillig sein, damit die Erarbeiteten Strategien in den Alltagsgebrauch übergehen.

#### 4. Schritt: Systematische Veränderung der Arbeitsgewohnheiten

Bis jetzt haben Sie vielleicht schon viele sinnvolle Strategien erarbeitet, doch im Alltag angekommen schwirrt Ihnen dann der Kopf. Genau jetzt ist die enge Zusammenarbeit mit einem Coach wichtig, der Sie immer wieder **dabei unterstützt auf dem richtigen Weg zu bleiben.**

#### 5. Schritt: Persönliches Führungscoaching

Im persönlichen Führungskräftecoaching beschäftigen Sie sich mit Ihren eigenen Werten, den Werten, die Sie auf die Arbeit übertragen wollen und lassen sich ihr eigenes Verhalten und Ihre Wirkung spiegeln, denn wie oft bekommen Sie als Führungskraft ehrliches Feedback? Gleichzeitig entwickeln Sie **Sprachmuster und Strategien, die zu einer gesunden und funktionierenden Kommunikationskultur in Ihrem Unternehmen führen.**

Die vielen kleinen Alltagsthemen, die Ressourcen und Nerven brauchen, werden **im Sparring** mit Ihnen gemeinsam gelöst, so dass Sie am Ende als authentische, zielorientierte und menschenbezogene Führungskraft hervorgehen.

Für alle diese Schritte gilt:

- Kommunikationsarbeit braucht Zeit. Menschen und Systeme müssen sich an Veränderungen erst gewöhnen. Wenn Sie durchhalten wird der Effekt enorm sein
- Die messbaren Erfolgsfaktoren sind vielfältig. So können sich natürlich Unternehmenskennzahlen und KPIs verbessern, doch auch die Zufriedenheit Ihrer Mitarbeiter und Kunden ist messbar

- Sie brauchen einen Coach dem Sie Vertrauen. Die Basis jeder Entwicklung ist Wertschätzung und Sympathie. Sie werden vielleicht über sehr persönliche Dinge sprechen, suchen Sie sich jemanden der zu Ihnen passt
- Coaching ist für jeden gedacht. Wichtig ist, dass es individuell auf Sie zugeschnitten ist. Dabei spielen Faktoren wie Ihre Erfahrung, Ihre Werte und Ihr Kommunikationstyp eine große Rolle

Übrigens: Kommunikationsberatung und Coaching gibt es in den verschiedensten Varianten. Ein Einzeltermin, oder Speedcoaching kann wichtige Impulse geben. Woran wir glauben, ist das langfristige Zusammenarbeiten mit strategischen Entwicklungsplan. Das Ziel ist hierbei das Bilden eines funktionierenden Kommunikationskreises, der irgendwann ohne Beratung funktioniert.

**HEALTHCARE CQMM**  
PRACTICE MAKES PERFECT

Autorin: Anna Schatz, CEO & Founder

