Dr. HÖHER
Coaching. Training. Moderation

Kontakt

Dr. Friederike Höher

Harnackstr. 41
44139 Dortmund
NRW | Deutschland

Telefon: +49 231 / 950 915 47
Telefax: +49 231 / 589 765 69

E-Mail: info@friederike-hoeher.de
Web: www.friederike-hoeher.de

Inhaltsverzeichnis

Dr. Friederike Höher Gesund in Führung. CMC-Coaching für Resilienz in Organisationen 1

Fünf Fragen für Gesundheitsförderung 2

Fünf Maßnahmen für Entwicklungsbeziehungen in allen Bereichen 2

Achtsamkeit in 10 Schritten 3

Mindful Change 4

Profil 4

Dr. Friederike Höher
Gesund in Führung.
CMC-Coaching für Resilienz in Organisationen

cmc.
coaching for mindful change

Führungskräfte fragen sich,

- wie die Mitarbeitenden für den nächsten Change-Prozess noch zu motivieren sind,
- wie sie mit steigendem Krankenstand und sich daraus ergebenden Mehrbelastungen für gesunde Mitarbeiter umgehen können,
- wie sie erkennen können, wann sich jemand über- oder unterfordert fühlt,
- welche Symptome einen Burnout ankündigen können und
- wie sie als Verantwortungsträger selbst mit den eigenen Belastungsgrenzen zurechtkommen, wie sie für sich selbst Sorge tragen können.

Fünf Fragen für Gesundheitsförderung

Ich frage als Coach:

- Was schätzen Sie an Ihren Mitarbeitenden, und was erkennen Sie an?
- Wie fördern Sie Zusammenarbeit, Entwicklungsbeziehungen und Lernen?
- Was gibt Ihnen Kraft?
- Welchen Sinn erkennen Sie in Ihrer Arbeit, und welchen Sinn vermitteln Sie anderen?
- Was möchten Sie für sich selbst, Ihren Verantwortungsbereich und die menschliche Gemeinschaft in Ihrem Leben bewirken?

Die Förderung von Gesundheit als umfassendes körperliches, geistiges und soziales Wohlbefinden, Resilienz und Lernen in allen Teilen einer Organisation ist mein zentrales Anliegen.

Wie kam es dazu?

Organisationale Achtsamkeit (www.mindful-change.de) ist das Konzept, das auf die aktuellen Herausforderungen in der Arbeitswelt angemessen reagiert. Das Thema Gesundheit ist ein Megathema unserer Zeit. Es ist dem demografischen Wandel geschuldet: Die Mitarbeitenden, wir alle werden älter, haben meistens Familie oder auch pflegebedürftige Angehörige und trotzdem ständig mit neuen Herausforderungen in der Arbeit zu kämpfen. In diesen Turbulenzen ist es schwer, eine eigene Sinn gebende Lebensbalance auf Dauer aufrechtzuerhalten. Das ist aber relevant für die eigene Gesundheit. Veränderungsprozesse in Unternehmen, oft mit einschneidenden Folgen für die Einzelnen, sind zum Dauerthema geworden. Längst geht es nicht nur darum, wie der nächste Change zu bewältigen ist, sondern um ein Resilienz-Management in Organisationen. Wie gelingt es, die Menschen und die Organisation als Ganzes flexibel, anpassungs- und leistungsfähig zu halten? Natürlich spielen hier Gesundheit und Lernfähigkeit eine zentrale Rolle.

Ich setze auf Vertrauen, Wertschätzung und Achtsamkeit als Ressourcen und auf entwicklungsfördernde Beziehungen in Teams, Communities of Practice und in Führung.

Dass gerade diese Ressourcen in den vielen und oft parallel laufenden Change-Prozessen einen Stabilitätsanker darstellen, der Sicherheit und Orientierung geben kann, ist bekannt. Mein besonderes Anliegen ist die Förderung von Entwicklungsbeziehungen und von Achtsamkeit. Soziale Ressourcen und Achtsamkeit sind gesundheitsfördernd.

Fünf Maßnahmen für Entwicklungsbeziehungen in allen Bereichen

Die Zusammenarbeit in Teams, das Verhältnis zur Führungskraft und das soziale Klima spielen allgemein eine große Rolle hinsichtlich der Gesundheit, viele Untersuchungen belegen das. Welche Maßnahmen aber sind konkret gefordert?

- Wertschätzende Dialoge fördern ein vertieftes Verständnis füreinander und helfen, Haltungen (Werte), Entscheidungen und Vorgehensweisen in Teams zu synchronisieren.
- Ein durchdachtes und frühzeitiges Konfliktmanagement trägt dazu bei, Konflikte zur Entwicklung von Teams und für Innovation zu nutzen.
- Führungskräfte als Mentoren, Coachs und Facilitators fördern und fordern die Mitarbeitenden für Lernen und Entwicklung; Führungskräfte sind ein Vorbild für persönliche Entwicklung und Gesundheit.
- Kollegiale Beratungen fördern kollektives Wissen und nutzen kollektive Intelligenz.
- Communities of Practice, interne und organisationsübergreifende Netzwerke unterstützen die Problemlösung in Systemen.

Achtsamkeit in 10 Schritten

Achtsamkeit im Business ist inzwischen marktfähig geworden, weil sie Resilienz von Einzelnen und Organisationen fördert. Auf der individuellen Ebene stellt Achtsamkeit eine gesundheitsfördernde Ressource bei der Bewältigung dieser Herausforderungen. In der Praxis kann sie sich durch MBSR (Mindfulness Based Stress Reduction), einem auf Meditationsübungen aufgebauten Programm zur Stressbewältigung, das zu mehr Gelassenheit im Alltag führen kann, entwickeln.

Darüber hinaus ist Achtsamkeit als bewusste Aufmerksamkeit für die Folgen von Führungshandeln und Veränderungsprozessen eine Fähigkeit, die ein System anpassungsfähig hält und, indem sie Offenheit für Unerwartetes zulässt, auch Innovation fördern kann. Als organisationale Achtsamkeit spielt sie in hoch anpassungsfähigen / lernfähigen Projekten und bei der Bewältigung von Komplexität und Unerwartetem eine große Rolle. In diesem Sinne ist organisationale Achtsamkeit / Aufmerksamkeit neben dem Gesundheitsaspekt eine systematische, auch durch Coaching zu fördernde Offenheit für bisher ungenutzte Innovationspotenziale und ebenso für vielleicht nicht intendierte Nebenfolgen von Handlungen und Entscheidungen.

Für die Entwicklung organisationaler Achtsamkeit arbeite ich mit Dialogen, wertschätzenden Erkundungen, Achtsamkeitstrainings und -Workshops für Führungskräfte.

Wie verstehe ich Achtsamkeit?

Achtsamkeit ist als für Coachings und Veränderungsprozesse nutzbare Ressource

1. ein zunächst nicht wertendes Wahrnehmen von Phänomenen, ihrer Zusammenhänge und Wechselwirkungen aus einer Perspektive nüchterner Unvoreingenommenheit
2. Selbstreflexivität im Sinne eines nicht ab- oder aufwertenden Beobachtens eigener emotionaler und gedanklicher Muster, (An-)Erkennen biografischer, organisationaler und kultureller Voraussetzungen eigenen Wahrnehmens, Fühlens und Handelns
3. Selbstdistanz und Selbstrelativierung, Dekonstruktion von eigenen Konzepten, Annahmen und Vorstellungen
4. Multiperspektivität, Betrachten eines Phänomens aus verschiedenen Perspektiven: Vergangenheit, Gegenwart, Zukunft; Selbst, Gruppe/Gemeinschaft, Organisation/Gesellschaft
5. Gewährenlassen von und Gewahrsein für (kollektives) Unbewusstes und Ungewusstes, für emergente Prozesse, für das Aufscheinen auch ungeahnter, neuer Möglichkeiten
6. Entwickeln eines Verständnisses von Verbundensein, aus dem sich eine ethische Grundhaltung des Respekts vor dem Leben, vor der Eigendynamik von Systemen und der Würde des Menschen, von Empathie und Mitgefühl entfaltet, die das Handeln prägt
7. Fähigkeit, sich mit dem „Schatten“ der eigenen Entwicklung, den andere Lebewesen schädigenden Folgen des Handelns sowie Chaos und Nichtwissen zu konfrontieren und hierzu eine ethische Haltung zu finden
8. Teilhabenlassen anderer an der Entwicklung von Achtsamkeit und ganzheitlicher Verantwortung; Sprachfähigkeit, Dialog
9. Ausdruck einer solchen Haltung in verantwortungsvollem Handeln für sich selbst, die anderen, auch zukünftigen Generationen, die Mitwelt und Umwelt unter Wahrnehmung aller möglichen Dilemmata, die dabei auszuhalten oder zu lösen sind
10. Anerkennen der Beschränkungen menschlichen Handelns und der eigenen Grenzen.

Mindful Change

Vor diesem Hintergrund ist *Mindful Change* ein Veränderungskonzept, das eine planvolle, koordinierte, ressourcenschonende und auf die Gesundheit achtgebende Vorgehensweise in der Umsetzung von Change-Maßnahmen überall in einer Organisation beabsichtigt. Es zielt auf Resilienz bei Einzelnen, in Teams und der gesamten Organisation ab. Mindful Change ist ein übergreifender Ansatz, der nicht nur das Gesundheitsmanagement tangiert, sondern ebenso Kulturveränderung. Doch auch im Rahmen des betrieblichen Gesundheitsmanagements ist Achtsamkeit (mindfulness) ein guter Ansatz.

Mein Anspruch ist es, individuelle und organisationale Achtsamkeit zur Entfaltung zu bringen: durch Trainings, Coaching und in der Ausbildung von Coachs.

Hierfür biete ich:

- Coaching für Einzelne, Gruppen und Teams mit dem Ansatz CMC
- Konfliktmoderation und Teamentwicklung
- Workshops zur gesundheitsorientierten Führung
- Achtsamkeitstrainings
- Ausbildung von CMC-Coaches
- Implementierung von Dialogen und Mentoring

Profil

Dr. phil. Friederike Höher: Coaching, Training, Moderation.

Senior-Coach im Deutschen Bundesverband Coaching (DBVC), Supervisorin in der Deutschen Gesellschaft für Supervision (DGSv), MBSR-Lehrerin (MBSR-Lehrerverband), Autorin von Fachliteratur zu den Arbeitsschwerpunkten Gesundheitsbildung, Work Life Balance, Konfliktmanagement, Coaching, Mentoring und Managing Diversity; lebt und arbeitet in Dortmund.

Harnackstr. 41
44139 Dortmund

Telefon: 0231 / 950 91547
Mobil: 0151 / 17 2222 98
E-Mail: info@friederike-hoeher.de
Web: www.friederike-hoeher.de