

Vier Wege zur persönlichen Effektivität

Effizienz fragt: Wie mache ich etwas am besten? – Effektivität fragt: Was ist das Richtige, das ich tun sollte? Effektivität spart Energie – aber sie verlangt Mut. Besonders dann,

wenn das Richtige nicht der gewohnte Weg ist, sondern ein neuer. Was macht Sie effektiver bei der Erreichung Ihrer Ziele?

Mit Effektivität zu mehr Selbstwirksamkeit

Wer vor allem auf Effizienz setzt, stößt irgendwann an Grenzen. Diese Grenzen zeigen sich, wenn mehr Einsatz nicht mehr reicht, um mehr zu erreichen. Zusätzliche Stunden, höhere Geschwindigkeit oder engere Kontrolle führen dann nicht weiter. Mehr Selbstwirksamkeit entsteht nicht durch „mehr und schneller“, sondern durch „richtiger“. Selbstwirksamkeit wächst nicht durch Wiederholung, sondern durch Entwicklung.

Wer den Schwerpunkt von Effizienz auf persönliche Effektivität verlagert, steigert seine Selbstwirksamkeit nachhaltig – Schritt für Schritt, auf vier bewährten Wegen.

1. Von der Problemorientierung hin zur gestaltenden Orientierung

Problemorientierung wirkt auf den ersten Blick aktiv und eignet sich hervorragend, um Handlungsdruck aufzubauen. In Wahrheit macht sie jedoch abhängig vom Druck der Situation. Sobald das Problem nach den ersten Aktionen abnimmt, lässt die Motivation nach und oft kehrt das Problem zurück, manchmal sogar verstärkt. Gestaltende Orientierung dreht das Prinzip um und setzt bei der eigenen Motivation an: Sie beginnt mit der Frage Was will ich – und was wollen wir gemeinsam erreichen? Alles, was nicht zu diesem Ziel beiträgt, verliert an Bedeutung. Der Fokus wird klarer, überflüssige Komplexität verschwindet. Das Spannungsfeld zwischen ambitioniertem Ziel und aktueller Realität wirkt wie ein Antriebsmotor – er zieht, statt zu schieben. Aus diesem Zug entsteht die Energie, auch schwierige Etappen durchzuhalten.

2. Von Prozesszielen hin zu Ergebniszielen

Es reicht jedoch nicht, ein Ziel zu haben. Entscheidend ist, wie wir es formulieren. Viele Ziele beschreiben nicht das gewünschte Resultat, sondern lediglich den Weg dorthin. Prozessziele laufen häufig ins Endlose. Je anspruchsvoller sie sind, desto mehr bleiben sie in der Ferne – und mit der Zeit verlieren sie an Verbindlichkeit. Ergebnisziele dagegen beantworten das Was: Was wollen wir am Ende tatsächlich erreicht haben? Hier ein Beispiel: Das Ziel „Ein System entwickeln, in dem Vertrieb und Produktion miteinander verbunden sind“ ist ein Prozessziel. „Vertrieb und Produktion arbeiten als integriertes System und bestärken sich gegenseitig“ ist ein Ergebnisziel. Solche Ergebnisziele sind abschließbar, erzeugen Klarheit, machen Fortschritte sichtbar und erlauben es, Erfolge aufeinander aufzubauen. So entsteht Bewegung nach vorn – statt eines Kreisens im Prozess.

3. Von Theorie- und Schubladen-Denken hin zum Reality-Check

Doch auch das klarste Ergebnisziel bleibt wirkungslos, wenn man die Ist-Situation dazu nicht realistisch einschätzt. Wenn uns die Ursachen für Schwierigkeiten in der Ist-Situation unklar sind, greift unser Denken gerne auf Theorien, Modelle oder persönliche Annahmen zurück. Das gibt zwar kurzfristig Sicherheit, führt aber nicht selten zu Fehleinschätzungen und unpassenden Strategien. Dieses „Schubladendenken“ kann blind machen für das, was tatsächlich geschieht. Ein ehrlicher, faktenbezogener Reality-Check durchbricht diesen Automatismus. Seine zentrale Frage

lautet: Was ist genau ist beobachtbar – ohne Interpretation und ohne Deutung? Wer klar sieht, was faktisch geschieht, statt nur das zu bestätigen, was er annimmt oder erwartet, kann präziser reagieren und wirksamer handeln.

4. Vom Kümmerer und Coach hin zum Mentoring

Zusätzlich zu Ihrer Orientierung und zum Umgang mit Zielen können Sie Ihre Rolle als Führungskraft effektiver gestalten. Führungskräfte verstehen sich oft als Kümmerer und Coach. Sie wollen helfen – und verhindern dabei unbewusst, dass andere Verantwortung übernehmen und selbst wachsen. Coaching wiederum ist oft methodengeleitet, problemfixiert und zu wenig selbstreflektiert. Mentoring geht einen Schritt weiter. Es fördert Eigeninitiative, stärkt Verantwortungsbewusstsein und begleitet eigenständiges Lernen, auch aus Fehlern, aber ohne Vorwürfe. Mentoren machen nicht abhängig, Sie geben Orientierung, stellen herausfordernde Fragen und helfen anderen, zu eigener Klarheit und Stärke zu finden.

Fazit

Persönliche Effektivität entsteht nicht durch bloße Anpassung, sondern durch bewusste Ausrichtung. Wer seine Haltung zu Problemen, Zielen, Annahmen und Rollen hinterfragt und gegebenenfalls verändert, gewinnt an Selbstwirksamkeit und Unabhängigkeit. Die Abzweigung zu einem neuen Weg entsteht genau dann, wenn Ihr Mut stärkerer ist als Ihre bisherigen Gewohnheiten.