

Wie Sie für ein erfolgreiches und erfülltes Leben sorgen

Die Kunst, sich selbst zu führen, ist das effektivste und beste Selbst-Management. Die beiden DVVA-Autorinnen und Trainerinnen Christine Lehner und Sabine Weihe, erläutern, wie Sie Ihren inneren Schweinehund bändigen und Ihr Handeln erfolgreich gestalten.

Die Schlüsselqualifikation des 21. Jahrhunderts ist das Selbst-Management, dessen ist sich Peter F. Drucker, renommierter Managementguru sicher. Recht hat er, denn schließlich hängt es von der Kunst, sich selbst zu führen, ab, wie erfolgreich Ihnen etwa die Balance zwischen Berufs- und Privatleben gelingt. Selbst-Management, das bedeutet demnach persönliche Stärke und Kooperationskompetenz, Selbst-Verantwortung und Handlungskraft, aber auch Selbst-Motivation.

Zwei Beispiele verdeutlichen, warum ein erfolgreiches Selbst-Management nicht selbstverständlich ist. Vera K. etwa geht es wie vielen guten Verkäufern. Sie steht vor einem Dilemma. Weil sie ein As ist, verkauft sie sehr gut und bekommt das Angebot, Vertriebsleiterin zu werden. Dadurch steht sie plötzlich vor einer schwierigen Entscheidung. Soll sie das Angebot, auf der Karriereleiter aufzusteigen, annehmen, oder doch lieber den vertrauten Job machen und in dem langjährigen Vertriebsteam bleiben, obwohl vielleicht sie schon einige Zeit auf diese Chance gewartet hat? Doch jetzt, da es konkret wird, melden sich bei ihr Selbstzweifel und Ängste.

Oder: Volker S., Beraterleiter einer erfolgreiche IT-Firma, hat sich beim letzten „life-balance“-Workshop fest vorgenommen, ab sofort sich mehr Zeit für die Familie zu nehmen. Jeden Tag nimmt er sich daher vor, früher heimzugehen – und dann wird „es“ doch wieder so spät, dass zuhause der Haussegen schief hängt.

Es ist eigenartig: Im Grund wissen beide – wie wir alle –, was sie bzw. uns erfolgreich und glücklich macht, nur fällt es schwer, Konsequenzen daraus zu ziehen und zu handeln. Stattdessen verhaften wir in der vertrauten, aber belastenden Situation! Denn: „es“ passiert immer wieder und „es“ ist manchmal stärker als „ich“.

Aber wer ist denn das „es“? Oder anders ausgedrückt, wer arbeitet oft in uns und sabotiert unsere besten Ideen, neue spannende Projekte und gute Vorsätze? Der renommierte Kommunikationspsychologe Friedemann Schulz von Thun hat mit der Metapher vom inneren Team ein flexibles Kommunikationswerkzeug entwickelt, mit dem jeder selbst entdecken kann, was sein „es“ ausmacht. Bei wichtigen Entscheidungen melden sich nach seiner Theorie gleich ein Chor aus unterschiedlichen inneren Stimmen.

Da gibt es beispielsweise die „Galerie der Schrecklichen“, die wir gern als den Angsthasen, den inneren Schweinehund, den Drückeberger, den Kritiker, aber auch den verletzlichen Teil in uns bezeichnen. Unsere erste Reaktion auf diese inneren Stimmen ist oft: „weg damit, halt die Klappe“. Doch die Gehirnforschung hat längst nachgewiesen: Diese Stimmen sind Emotionen und Bedürfnisse, die sich nicht einfach rational kontrollieren lassen. Die emotionalen und unwillkürlichen Regionen im Gehirn sind älter als unser Verstand – sie führen ein Eigenleben. Es macht daher wenig Sinn, sich über sie zu ärgern. Das kostet wertvolle

Energie und führt nur zu weiteren Blockaden.

Wer zum Teufel ist „ES“? Oder: Die Galerie der Schrecklichen:

- Der innere Schweinehund
- Der Alligator in uns
- Der Drückeberger
- Der Antreiber
- Der Kritiker
- Der verletzliche Teil
- Der Saboteur

Der innere Dialog

Welche Strategien gibt es nun, um besser mit dem „es“ umzugehen? Die Antwort ist einfach: Werden Sie sich Ihrer „es“ bewusst und gehen Sie sensible mit ihnen um, statt die „es“ zu unterdrücken. Sie sollten also lernen, sich mit Ihren unter-



Diplom-Pädagogin Christine Lehner ist seit 1992 als Trainerin tätig. Ihre Arbeitsschwerpunkte sind Selbstmanagement und Führung. Als Beraterin arbeitet sie sowohl für internationale Konzerne sowie für mittelständische Unternehmen mit dem Ziel, Ressourcen und Kompetenzen aufzuzeigen.

Kontakt:
Christine Lehner
Beratung und Training
Götzendorfer Straße 33
92260 Ammerthal
Tel.: 09628/914880
Mobil: 0171/5898769
Mail:
Christine.Lehner@asamnet.de
www.chlehner.de

schiedlichen inneren Stimmen angemessen auseinander zu setzen. Denn kontrollieren können wir sie nicht – jedenfalls nicht vollständig und immer.

Wenn Sie mit Ihren inneren Stimmen besser klarkommen wollen, sollten Sie folgendes bedenken. Neue Verhaltensmuster erlernen bedeutet, aus alten Automatismen auszusteigen und neue „Fäden“ im neuronalen Netzwerk des Gehirns zu knüpfen. Die ersten Schritte dazu sind manchmal mühsam. Am wirksamsten ist es, wenn Sie mit inneren Bildern arbeiten.

Machen Sie beispielsweise eine Phantasiereise: „Stellen Sie sich einen schönen Besprechungsraum vor, mit viel Licht und einem runden Besprechungstisch. Sie laden alle Ihre inneren Teamanteile dazu ein und entwickeln Dialoge mit Ihrem inneren Team.“

Sie selbst leiten kooperativ Ihre innere Besprechung, d.h. Sie geben das Thema und Ziel vor, moderieren und hören jeden Beitrag Ihrer unterschiedlichen Teamanteile an und entscheiden dann, was Sie tun werden. Das hat folgenden Vorteil gegenüber früher: Sie gehen bewusster mit

Fortsetzungseite

den inneren unterschiedlichen Perspektiven um, sodass das „es“ nicht mehr die Oberhand gewinnen kann. Dadurch haben Sie die Möglichkeit, mit den unterschiedlichen Stimmen/Teilen bewusster umzugehen, sie in Ihre Entscheidungsprozesse konstruktiv mit einzubeziehen. Vera K. etwa findet bei ihrer inneren Teamkonferenz heraus, dass ihr ängstlicher Teil befürchtet, als Vertriebsleiterin keine Zeit mehr für Freunde zu haben und dadurch privat ganz alleine dazustehen. Erst als ihr dies bewusst wird, kann sie entsprechend handeln und etwa feste private Termine in ihren Kalender eintragen. Entscheidend ist also, die eigenen unbewussten Verhaltensmuster, Ängste und Befürchtungen zu erkennen. Erst dann können Sie lernen, diese schrittweise zu verändern und in so genannte „Unterstützer“ zu verwandeln.

Erfolgreiche Strategien

Am besten nutzen Sie folgende Instrumente, um mit Ihrem „inneren Team“ zu kommunizieren:

Wertschätzendes Pacing
Entwickeln Sie erst mal eine grundsätzliche Akzeptanz für die unterschiedlichen Teamanteile. Akzeptieren Sie, dass es immer widerstreitende Anteile in Ihnen selbst geben wird.

Reframing

Betrachten Sie gleiche Sachverhalte aus unterschiedlichen Perspektiven. Vera K. etwa deutet



Sabine Weihe ist seit 1993 als Personalentwicklerin und Trainerin tätig. Insgesamt siebenjährige Praxiserfahrung als PE-lerin und Trainerin in deutschen und US-Unternehmen. Sie führt vor allem Nachwuchs- und Führungskräfte trainings durch. Langjährige Kompetenzen in der Personalentwicklung, Führungskräfteentwicklung, Arbeitstechniken und Kommunikation.

ihren ängstlichen Teil nach der „Teamkonferenz“ als wertvollen Berater in Sachen Privatleben.

Integration des Sekundärerfolgs

Erkennen Sie, wie Sie von einem bestimmten Verhalten profitieren. Suchen Sie dann neue Wege, um diesen Gewinn zu bekommen. Volker S. beispielsweise möchte den familiären Spannungen aus dem Wege gehen. Als ihm dies bewusst wird, lernt er im Rah-

men eines Coachings, die Spannungen zu lösen.

Vision entwickeln

Setzen Sie sich immer wieder mit Ihrem „inneren Team“ auseinander. Am besten betrachten Sie ein Thema aus den verschiedenen Blickwinkeln. Stellen Sie sich dann die beste aller möglichen Lösungen vor. Hilfreich ist etwa, dass Sie eine Collage dazu anfertigen, wie Ihr Leben im Idealfall aussieht.

Fazit

Ihr Selbstmanagement sollte sich daher nicht allein auf die Fähigkeit begrenzen, die zur Verfügung stehende Zeit optimal zu planen, um eine höher Zeitsouveränität zu schaffen. Werden Sie sich vor allem bewusst, dass Sie Ihr tatsächliches Selbstmanagement-Potenzial erst dann richtig ausschöpfen, wenn Sie mit den inneren Gedanken besser umgehen und Ihre inneren Entscheidungsgewohnheiten hinterfragen. Abraham Lincoln soll gesagt haben: „If you always do, what you always did, you will always get, what you always got.“ Sorgen Sie deshalb dafür, dass Sie aus tiefstem Herzen sagen können: „Alles, was ich heute bin, bin ich aufgrund meiner gestrigen Entscheidungen.“ Und beachten Sie: Solange Ihre Entscheidungsgewohnheiten dieselben bleiben, werden sich auch Ihre Ergebnisse nicht verändern.