

Selbstkompass: Wie manage ich mich selbst und all die Veränderungen um mich herum?

Wir spüren es jeden Tag - im Beruflichen wie im Privaten: die Veränderungsgeschwindigkeit um uns herum hat sich enorm gesteigert. Und eine Ende der Entwicklung ist nicht abzusehen. Dass immer mehr Informationen auf immer mehr Kanälen zu uns gelangen; dass immer mehr Menschen das Gefühl haben ständig erreichbar sein zu wollen oder zu müssen; dass die Kunden und die Märkte sich immer weiter verändern, was zu immer neuen Anforderungen an unser Denken und unsere Arbeit führt; dass unsere Chefs, unsere Kollegen oder wir selbst mit immer mehr Trends und Buzzwords konfrontiert werden, von denen unklar ist, ob es das morgen wirklich noch braucht.



Dies alles stellt uns vor allem vor eine Frage: wie will ich mich dem gegenüber aufstellen? Wie positioniere ich mich? Lasse ich zu, dass ich das alles lese und höre und verfolge? Dass ich versuche jeder Anforderung gerecht zu werden? Lasse ich es zu, davon getrieben zu sein und mich überfordert zu fühlen? Und wenn nicht: wie stelle ich das denn an? Aus der eigenen Komfortzone heraus in die Überforderung - und damit ins Lernen - zu gehen, ist grundsätzlich nichts verkehrtes. Und dennoch können wir uns Überforderungen nicht dauerhaft aussetzen, denn das führt zwangsweise zu Energieverlusten und auch gesundheitlichen Risiken.

Was braucht es denn nun dazu?

Zunächst einmal sind es drei wesentliche Schritte

1. Eigener Kompass

Machen Sie sich folgende zwei Fragerichtungen bewusst:

- a) *Wer bin ich und was kann ich?*
- b) *Wohin will ich? Wie will ich sein, bzw. werden?*

Die meiste Zeit haben wir die Antworten nur unbewusst in uns. Wir nehmen uns selten die Zeit, diese Fragen bewusst und explizit zu beantworten. Wenn ich auf viele und schnelle Veränderungen in meinem Umfeld zielgerichtet reagieren will, benötige ich dazu eine klare Vorstellung, wofür ich antrete und mit welchen Mitteln. Die Beantwortung dieser Fragen schließt auch ein, bewusst zu sagen was ich nicht kann und nicht verfolgen will. Wenn ich mir dies klar beantworten kann, kann ich bereits eine Menge Einflüsse und Informationen gelassen ignorieren, und mich besser auf das fokussieren, das ich verfolge.

2. Sparringspartner

Diese Fragen zu reflektieren und zu beantworten fühlt sich als Einzelarbeit manchmal mühsam oder doppeldeutig an: es könnte so sein oder auch anders. Nutzen Sie einen Gesprächspartner zur gemeinsamen Reflexion, als ihren Sparringspartner. Das kann ein vertrauter Kollege oder ein guter Freund sein. Wenn Sie den Eindruck haben, dass Ihre Vertrauensperson einen zu geschönten oder gefilterten Blick auf Sie hat, können Sie einen Coach beauftragen. Fragen Sie bei Ihrem Arbeitgeber, ob es die Möglichkeit eines Coaching gibt. Coachingsitzungen für Privatpersonen gibt es zu annehmbaren Stundensätzen, Sie können es also einfach einmal ausprobieren, was für Sie am besten wirkt.

3. Entscheidungen treffen

Entscheiden Sie anhand der Reflexion Ihres Standorts und Ihrer Richtung: auf welche Veränderungen wollen Sie eingehen. Welche Veränderungen können Sie guten Gewissens an Ihnen vorbei ziehen lassen? Welche Veränderungen wollen Sie selbst herbeiführen? Wenn Sie totalen Spaß daran haben, sich über Kryptowährungen und die Blockchain aufzuschlauen, und wenn es Ihnen als Person oder ihrem Ziel nutzt - dann machen Sie das! Wenn Ihnen klar ist, dass es Ihnen nützlich ist, obwohl Sie sich damit schwer tun, diese Themen zu erfassen - dann entscheiden Sie sich dazu, es zu lernen. Und stehen Sie zu der Entscheidung ohne sich zu beklagen. Wenn Sie feststellen, dass alle darüber reden, während es a) Sie nicht interessiert oder b) Sie keinen Zugang zum Thema finden - und wenn Sie gleichzeitig feststellen: sie brauchen das überhaupt gar nicht für das, was Sie erreichen wollen: dann lassen Sie es! Ich habe es ein paar Mal versucht, die Materie zu verstehen, ich habe es sein gelassen. Es kostet mich nur Zeit und steht nicht im Zusammenhang zu dem Menschen, der ich bin, oder zu den Zielen, die ich erreichen möchte.

Zu 2. und 3. gibt es wenig weiter auszuführen. Doch zu Ihren eigenen Kompass gibt es aus dem Repertoire des Selbstmanagement viele Hilfsmittel, von denen ich Ihnen jetzt einige aufzeigen möchte.

1. Wer bin ich und was kann ich?

Zuerst stellen Sie sich diese Frage selbst und schreiben es auf. Und dann ergänzen Sie es um die Sicht anderer: wie häufig gehen Sie herum in Ihrem Kollegen- und Bekanntenkreis und fragen, was die anderen eigentlich an Ihnen finden? Wie sie Sie sehen? Was sie an Ihnen bemerkenswert/überdurchschnittlich finden? Die meisten von uns machen das sicherlich nicht täglich und auch nicht jede Woche. Tun sie das. Besorgen Sie sich in Ergänzung zu Ihrem Selbstbild das Fremdbild. Und am Besten aus verschiedenen Richtungen - auch bei Menschen, die vielleicht ganz anders ticken als Sie und bei der Kollegin, mit der Sie vielleicht nicht gerade am Engsten sind. Sie erhalten ein kompletteres Bild.

2. Wohin will ich? Wie will ich sein, bzw. werden?

Die einfache Antwort lautet: Visionsarbeit. Ich komme aus Hamburg. Von hier kommt das wohl bekannteste Zitat zum Thema Vision, nämlich von Helmut Schmidt. Dass man nämlich zum Arzt gehen solle, wenn man Visionen hat. Das kennt jeder. Was den meisten nicht bewusst ist - er hat das später zumindest teilweise revidiert mit den Worten: „Das war eine pampige Antwort auf eine dusselige Frage.“ Wir wissen heute: jedes Unternehmen sollte eine Vision haben. Und ich bin der Meinung: jeder von uns sollte eine Vision haben. Für sich selbst. Wer von ihnen hat eine Vision? Wer hat sie ausformuliert und aufgeschrieben?



Es gibt viele Wege, viele Ratgeber zur eigenen Visionsarbeit. Ich picke jetzt mal einen Klassiker heraus. Das ist die eigene Grabrede: Schreiben Sie ihre eigene

Grabrede. Die Idee, vom eigenen Ende her zu denken, kann sehr inspirierend sein: wie möchte ich gelebt haben? Welche Fußstapfen möchte ich hinterlassen, wenn ich abtrete? Was soll von dem bleiben, für das ich angetreten bin? Doch können Sie sich das vorstellen? Jemand sagt zu Ihnen: „Hier sind ein Stift und ein Zettel, schreiben Sie mal Ihre eigene Grabrede?“ Inspiriert Sie das so richtig? Wenn nicht, dann können Sie die Grabrede-Übung so machen, wie Stephen Covey sie beschrieben hat: dass Sie sich in vier unterschiedliche Personen versetzen, die in Beziehung zu Ihnen stehen: aus dem Familienumfeld, der Arbeit und dem privaten Bereich. Und dann aus deren Sicht den Nachruf verfassen.

Was wird im Museum Ihres Lebens ausgestellt?

Es gibt auch noch weitere Alternativen: z.B. von John Strelecky: Der Museumstag aus den „Big 5 for Life“ - auch schon eine Art Klassiker. Haben Sie Ihre Big 5 aufgeschrieben? Es sind die 5 grundsätzlichen Ideen oder Tätigkeiten, auf die Sie ihr Leben fokussieren möchten. Die Idee eines eigenen Museums hat schon eher Antrieb und Motivation: sich vorzustellen, was in den großen Räumen als die zentralen „Werke“ meines Daseins ausgestellt wird und Zeugnis davon ablegt, was ich in die Welt gebracht habe.

Einen kurzfristigeren und nicht ganz so abstrakten Ansatz finden Sie in den fünf Säulen der Identität nach Hilarion Petzold. Die Säulen sind demnach:

Die Leiblichkeit: Hierunter fällt alles, was mit dem Körper zu tun hat
Die sozialen Beziehungen: Die Familie, der Freundeskreis, der KollegInnenkreis
Arbeit und Leistung, Freizeit: Kann ich mich mit dem identifizieren, was ich tue?
Erfüllen mich meine Tätigkeiten in Beruf und Freizeit?
Materielle Sicherheiten: Geld, Wohnung, Kleidung etc.
Werte: Glaube, Sinnfragen, Persönliche Werte und Normen - was man glaubt, wofür man steht und eintritt

Während Petzold dieses Modell für therapeutische Zwecke schuf, können Sie es auch pragmatisch für eine eigene Soll und Ist Analyse nutzen: Zeichnen Sie auf, wie die Säulen im Ist-Zustand beschaffen sind: sind alle intakt? Wie breit sind die unterschiedlichen Säulen: was trägt Sie wie stark? Und bilden Sie Ihr persönliches Ziel ab: wie sollten die Säulen beschaffen sein? Wie wünschen Sie sich die Verteilung im Idealzustand? Dann können Sie für sich Handlungen festlegen, wie Sie vom Ist zum Soll kommen.

Übernehmen Sie Ihre eigene Geschäftsführung!

Visionsarbeit können Sie nicht effektiv betreiben, wenn Sie nicht im richtigen Gemütszustand dafür sind oder sich nicht die entsprechende Zeit nehmen. Auch hierfür können wir eine Hilfestellung nutzen: In der PSI-Theorie nach Prof. Dr. Julius Kuhl werden vier Systeme unseres Gehirns beschrieben und eines davon ist das Extensionsgedächtnis. Es wird auch als unser interner „Geschäftsführer“

bezeichnet. Dieses System behält einen ganzheitlichen Überblick über uns, unsere Erfahrungen, Bedürfnisse und Wünsche. Aus diesem Überblick vieler Informationen heraus können wir Ziele bestimmen und kreative Problemlösungen finden. Wenn wir in diesem Modus denken, befinden wir uns in einer gelassenen und optimistischen Grundstimmung. Unsere Haltung entspricht einem „das wird schon“ oder „das kriegen wir schon hin“ - ohne sich in Details oder der Analyse von Hindernissen zu verstricken.

Demzufolge können Sie am besten Visionsarbeit für sich selbst betreiben, wenn Sie in den gelassenen und optimistischen Blick Ihres eigenen „Geschäftsführers“ gehen. Versuchen Sie es also nicht unter Zeit- oder Erwartungsdruck im Büro oder beim Auto-/Bus-/Zugfahren, sondern suchen Sie sich ein Umfeld und eine Zeit, die Sie inspiriert und entspannt. Ob das ein Gang in der freien Natur oder das bedächtige Schauen in ein Kaminfeuer ist, oder noch etwas ganz anderes: das wissen Sie selbst am Besten. Und wenn Sie sich unsicher sind: probieren sie es aus und achten Sie darauf, ob sie in dem gewählten Umfeld gelassen mit Überblick nach vorne schauen können.

Ein Haltungsziel überzeugt unser Gehirn mehr als ein Verhaltensziel

Und dann kommt wie so häufig die Frage nach der Umsetzung Ihrer „guten Vorsätze“. Hier ist das effektivste, das die Selbstmanagementliteratur zu bieten hat, das Zürcher Ressourcenmodell ZRM®. Viele Ziel-Theorien gehen davon aus, dass Ziele so konkret wie möglich formuliert sind. Im ZRM® sagen wir das Gegenteil: ein allgemeines Haltungsziel oder Mottoziel hat eine viel höhere Wahrscheinlichkeit, ein neues neuronales Netz zu aktivieren. Was das neuronale Netz ist, erkläre ich Ihnen gleich noch.



In einem Haltungsziel legen Sie nicht ein genaues Verhalten in einer genauen Situation fest. Weil ein genaues Verhalten keine ausreichende motivatorische Stärke für Ihr Gehirn entwickelt. Das nächste Mal, wenn ich Lust auf Schokolade habe, mache ich mir eine Tüte Nüsse auf? Das nächste Mal, wenn Frau Mittmann die vereinbarte Aufgabe wieder nicht erledigt hat und mit Ausreden kommt, bleibe ich ganz ruhig? Diese Ziele entwickeln zu wenig Energie. Außerdem sehen Sie nicht jede Situation kommen, in denen Sie Ihre neue Gewohnheit an den Tag legen wollen. Dann hilft Ihnen das konkrete Ziel nicht. Sie formulieren also grundsätzlich: wie wollen Sie sein, wie soll Ihre Haltung sein Menschen gegenüber, in Bezug auf bestimmte Themen und Situationen.

Wie formulieren Sie so ein Haltungsziel? Dafür gibt es 3 Kriterien - erstens: es muß einen deutlichen positiven somatischen Marker bei Ihnen auslösen. Weiter unten zeige ich Ihnen, was das ist. Zweitens: das Ziel muss positiv auf ein Ziel oder einen Zustand hin formuliert sein. Das nennt sich im ZRM® Annäherungsziel. Das Gegenteil davon ist ein Vermeidungsziel: „Ich lasse mich weniger hetzen“ und „Ich will weniger Kaffee trinken“ funktioniert für Ihr Gehirn gar nicht. „Ich nehme mir meine Zeit“ oder „Ich esse und trinke, was meinen Körper stark macht,“ - das sind Annäherungsziele. Und drittens: es muss zu 100% unter Ihrer eigenen Kontrolle sein. „Ich kommuniziere so, dass meine Mitarbeiter ihre Aufgaben klar verstehen“ ist vielleicht ein Wunsch aber kein handlungswirksames Ziel. Denn was Ihre Mitarbeiter verstehen oder nicht, liegt nicht in Ihrer Kontrolle. „Ich wünsche mir mehr Harmonie im Team“ - liegt nicht in Ihrem eigenen Einflussbereich.

Mit dem Kopf oder mit dem Bauch entscheiden - oder beides nicht?

Was ist nun der positive somatische Marker? Ihr Gehirn bewertet alles, was Ihnen passiert mit einem Marker. Das funktioniert ziemlich digital, es gibt nur 1 oder 0: das war gut für mich, für mein Wohlbefinden und mein Überleben: das bitte gerne wieder. Oder das war schlecht für mich, das war abträglich für mein Wohlbefinden: in Zukunft bitte unbedingt vermeiden. Und jetzt kommt's: das speichert Ihr Organismus als Körperempfindung ab. Sie kennen das: in Situationen, die für Sie in der Vergangenheit ungünstig gelaufen sind, haben Sie ein mulmiges Gefühl, einen flauen Magen, einen erhöhten Puls, rote Wangen oder hektische Flecken. Und bevor die Ihnen bewusst werden, merkt das Gehirn das und selektiert Ihre Reaktionen im impliziten, im unbewussten System vor. Das heißt im Klartext: die Frage, ob Sie mit ihrem Bauch oder mit ihrem Kopf entscheiden sollen - die gibt es gar nicht. Ihr Kopf und Ihr Bauch haben längst miteinander gesprochen und entschieden. Das einzige, was Sie mit dem Kopf aktiv anschieben können, ist sich eine neue Gewohnheit hartnäckig und ausdauernd anzugewöhnen. Dafür ist unsere erste Ressource der positive somatische Marker. Dieser äußert sich unterschiedlich. Generell beobachten Sie ein Strahlen in den Augen oder ein spontanes glückliches Grinsen. Einige

Menschen erzählen mir von einem befreiten, tiefen Atem. Einige Marker sieht man, einige spielen sich mehr innerlich ab.

Am Besten Sie machen das mit jemandem zusammen, der Ihnen zurückmelden kann, bei welcher Formulierung von außen ein Marker sichtbar wird. Und der Ihnen zusätzliche Formulierungsvorschläge gibt, bei denen Sie darauf achten, ob sie einen Marker auslösen.

Wie bilden und bahnen wir neue neuronale Netze?

Wozu brauchen wir jetzt das Haltungsziel und den somatischen Marker? Weil all unser Wissen, unsere Erfahrungen und unsere Verhaltensmuster von unserem Gedächtnis als neuronale Netze gespeichert werden, die multikodiert sind. D.h. ganz viele Nervenzellen haben sich miteinander verbunden und zwar als Synapsen, an denen sich viele Transmitterstoffe gebildet haben: die machen die Verbindung stark und fest. Und je häufiger ich dieses Wissen abrufe, je häufiger ich dieses Muster wiederhole, desto stärker wird das Netz. Nehmen wir mal Weihnachten als Beispiel. Wenn ich Menschen nach ihren Assoziationen zu Weihnachten frage, kommen viele verschiedene Begriffe: Tannenbaum, Schnee, Familie, Liebe, Kerzen, Kugeln, Spekulatius. Das neuronale Netz im Gehirn ist aber nicht nur aus Worten und Wissen um Weihnachten gebaut, sondern auch aus Gefühlen und Sinneswahrnehmungen: der Duft des Tannenbaums, das wohlige Gefühl im Kreis seiner Lieben, der Geschmack von Zimt. Starke neuronale Netze können wir auch über das Auslösen einer einzelnen Assoziation das gesamte Netz aktivieren. Wenn Sie im Juni den Duft einer frisch geschälten Mandarine riechen, aktiviert das Gehirn automatisch alle Assoziationen, Gefühle und Wahrnehmungen, die mit Weihnachten zusammen hängen.



Wir können unser Leben lang neue neuronale Netze bilden, also immer Neues lernen, können immer neue Gewohnheiten bilden. Und wir können Gewohnheiten entlernen. Wenn wir das dazugehörige neuronale Netz nicht mehr benutzen. Dann bilden sich die Synapsenverbindungen nämlich über die Zeit zurück. Sagt sich ganz leicht. Lässt sich nur nicht so leicht umsetzen. Wer von Ihnen hat schonmal mit einer richtig eingefahrenen Gewohnheit aufgehört: Rauchen, Kaffee, Schokolade, Wutausbrüche, in Situationen, in denen Sie cool bleiben wollten, zu wenig Bewegung für Ihren Körper?

Vielleicht haben Sie es schonmal gehört: eine starke Gewohnheit ist wie eine Autobahn zwischen Ihren Nervenzellen. Und eine neue Gewohnheit, sozusagen der gute Vorsatz, ist ein ganz feiner, unbefestigter und kaum sichtbarer Trampelpfad. Und unser Gehirn ist auf zwei grundsätzliche Sachen programmiert: erstens das Wohlbefinden zu sichern - laufend überprüfen und sichergehen dass wir versorgt sind und keine Bedrohung in unserem Umfeld existiert. Zweitens: Energie sparen. Damit wir reagieren können, wenn wir eine Bedrohung feststellen können. Also die leicht zugängliche Autobahn nutzen und nicht den unklaren Trampelpfad. Um das Gehirn dennoch zu motivieren, die neue Gewohnheit zu üben, nutzen Sie die das handlungswirksame Haltungsziel und den positiven somatischen Marker.

Haben Sie Fragen oder interessieren Sie sich intensiver für eines der Modelle oder der Literaturhinweise - oder deren Umsetzung? Dann zögern Sie nicht, mich anzusprechen. Ich unterstütze Sie gerne mit weiteren Impulsen.

Literaturhinweise:

- Covey, S. (2004). The 7 Habits of Highly Effective People. FreePress: New York.
- Kuhl, J. (2001). Motivation und Persönlichkeit: Interaktion psychischer Systeme. Göttingen: Hogrefe..
- Petzold, Hilarion G. (1993): Integrative Therapie. Modelle, Theorien und Methoden für eine schulenübergreifende Psychotherapie. Paderborn: Junfermann.
- Storch, M. & Krause F. (2002). Selbstmanagement ressourcenorientiert. Verlag Hans Huber, Hogrefe AG: Bern.
- Strelecky, J. (2007). The Big Five for Life. dtv Deutscher Taschenbuchverlag: München.