TrainerSocietät Berlin

Achtsamkeit – Selbstkenntnis – nachhaltig Führen

"Es ist äusserste Wachsamkeit und Aufmerksamkeit,
die es uns ermöglicht, unser Verhalten zu ändern."

Kalu Rinpoche

Guten Tag,

gibt es einen Zusammenhang zwischen Achtsamkeit – Selbstkenntnis und nachhaltigem Führen? Widmen wir uns zunächst den Definitionen der Begriffe.

Eine einheitliche Definition von Achtsamkeit gibt es derzeit nicht, daher tritt immer wieder die Frage auf, wo hört Achtsamkeit auf und wo fängt Empathie an.

Nach Kabat-Zinn z.B. bedeutet **Achtsamkeit** sich auf den gegenwärtigen Moment zu beziehen ohne ihn zu bewerten. Für die unten folgende Formel beziehen wir uns auf den Teilaspekt von Achtsamkeit, der sich darauf bezieht, sich der eigenen inneren Prozesse bewusst zu werden.

Bringen wir Achtsamkeit als nächstes in Verbindung mit Spiegelneuronen (Nervenzellen, die im Gehirn während der Betrachtung eines Vorgangs die gleichen Potenziale auslösen, wie sie entstünden, wenn dieser Vorgang nicht bloß passiv beobachtet, sondern aktiv ausgeführt würde) und der darauf aufbauenden Theorie der verkörperten Simulation von Vittorio Gallese. Nach Gallese nutzen wir unser Selbstkonzept um Ziele und Gefühle anderer Menschen zu simulieren, um sie zu begreifen. Das bedeutet im Ergebnis, wenn **wir uns selbst gut kennen** sind wir auch in der Lage unser Gegenüber möglichst störungsfrei wahrzunehmen. Damit wird **Empathie** überhaupt erst möglich.

Nehmen wir als letztes an, **nachhaltiges Führen** hängt in Bezug auf den Mitarbeiter stark davon ab, sich dem Mitarbeiter zuzuwenden und seine Werte, Motive und Ziele kennenzulernen und zu verstehen.

Bringen wir diese 3 Annahmen in Verbindung, kann das in folgender Formel zusammengefasst werden:

Achtsamkeit (Selbstkenntnis) x soziale Kompetenz (Empathie) = macht nachhaltiges Führen möglich

Achtsamkeit wird hier in Bezug auf den Aspekt der Selbstreflexion betrachtet, sich persönlicher Handlungsmuster und Persönlichkeitsfacetten bewusst zu werden und zu lernen sie zu steuern. Das bedeutet sich selber aus einer Metaperspektive zu beobachten, die Beweggründe für das eigene Verhalten zu analysieren und Optimierungsmöglichkeiten für unsere Verhaltensweisen aufzuspüren.

Die erste Variable der Formel möchte ich gerne an dieser Stelle vertiefen und das Antreibermodell aus der Transaktionsanalyse nach Taibi Kahler vorstellen.

Dieses Modell ermöglicht es uns, unseren unbewussten Handlungsmustern auf die Schliche zu kommen. Nehmen wir mal in einer ruhigen Minute verschiedene Situationen unter die Lupe, in denen wir im Stress waren und betrachten unsere meist unbewussten Handlungsmuster, fällt uns bestimmt dabei auf, das sich diese nicht gerade selten gleichen. Oft reagieren wir unter Druck mit einem Verhalten, das der Situation nicht angemessen bzw. die Situation nicht erfolgreich oder zufriedenstellend werden lässt. Diesen Verhalten liegen fünf Antreiber zugrunde, die schon in der Kindheit erlernt wurden und uns damals gute Dienste geleistet haben, nur ist es jetzt nicht mehr „zeitgemäß". Diese Verhaltensmuster wiederholen wir unser Leben lang, in immer wieder kehrenden kurzen Sequenzen von wenigen Sekunden oder Minuten. Wir tun dies um uns „ok" zu fühlen, da wir gelernt haben, auf bestimmte Anforderung und Umstände in einer bestimmten Art und Weise zu reagieren. In der Kindheit kann dies durchaus zweckdienlich gewesen sein und wurde mit Anerkennung belohnt. Als Erwachsener steht uns unser Antreiber, der für verschiedene Muster verantwortlich ist, eher im Wege. Da wir aber über die Jahre gelernt habe ihm zu folgen, können wir diese „Gewohnheit" nicht so einfach über Bord werfen. Es bedarf vielmehr eines großen Stückes Selbstdisziplin und eines persönlichen Trainingsprogrammes, um diese Antreiber in uns Stück für Stück zurückzudrängen und mit situationsadäquaten Verhalten zu ersetzen.

Schauen wir uns nun die Antreiber im Einzelnen genauer an:

Jeder Antreiber hat wie oben bereits erwähnt einen konstruktiven Kern, der uns dabei unterstützt, unsere Grundbedürfnisse zu befriedigen. Dazu bietet uns der Antreiber ein Handlungsmuster an, mit dem gesicherten Ergebnis sich ok zu fühlen, wenn wir ihm folgen:

1. Ich bin nur okay, wenn ich immer perfekt bin.
2. Ich bin nur okay, wenn ich immer stark bin.
3. Ich bin nur okay, wenn ich immer anderen gefällig bin.
4. Ich bin nur okay, wenn ich mich immer anstrenge.
5. Ich bin nur okay, wenn ich mich immer beeile.

Antreiber	Konstruktiver Kern	Grundbedürfnis
Sei perfekt	• Gut organisiert • Plant im Voraus • Zielgenau und Exakt **Vollkommenheit**	Selbstentfaltung
Streng Dich an	• Offen und engagiert für Neues • Enthusiasmus • Initiativ **Durchhaltevermögen**	Erfolg sichern
Beeil Dich	• Erledigt viel • Zeitbewusst • Schnelle Auffassungsgabe bzgl. Menschen und Dingen **Hohe Leistungsbereitschaft**	Vielfalt erfahren
Mach es anderen recht	• Sorgen für wir Gefühl im Team • Empathisch • Suchen Nähe u. Harmonie **Achtsamkeit**	Zugehörigkeit
Sei stark	• Ruhe in der Krise • Ehrlich und konstruktiv • Guter und zuverlässiger Einzelkämpfer **Kraftvoll**	Sicherheit im Miteinander

Sie werden feststellen, dass jeder dieser Antreiber uns auch als Erwachsene durchaus noch nützlich sein kann, solange sie nicht vollkommen im Verborgenen wirken. Er befähigt uns Dinge in einer besonderen Art und Weise zu tun und er sorgt dafür, dass unsere Grundbedürfnisse befriedigt werden.

Für alle die es an dieser Stelle genauer wissen möchten:

Der Antreiber Test zum Download

Gehen Sie davon aus, dass in der Regel einer der Antreiber die Vorherrschaft hat, wir aber alle in uns haben. Es kann aber auch sein, dass zwei Antreiber aktiv sind.

Schauen wir uns als nächstes an, welchem Denkmuster unser Antreiber entspricht:

Antreiber	Denkmuster
Sei perfekt	• Streben nach fehlerfreier Leistung • Übererfüllung • Streben nach Perfektion • Ich bin nicht gut genug
Streng Dich an	• Wie wir etwas tun, muss hart sein und darf keinen Spaß machen, sonst ist es nichts wert • Ich muss mich mehr anstrengen
Beeil Dich	• Alles schneller machen • Lösungsansatz: Schneller • Keine Zeit vergeuden, damit man nichts verpasst
Mach es anderen recht	• Es ist wichtig was andere denken • Nicht nein sagen • Ich muss andere zufrieden stellen
Sei stark	• Alles allein machen • Du darfst nicht verlieren • Keine Gefühle zeigen • Haltung bewahren

Da die Antreiber wie oben beschrieben in Stresssituationen oder auch in Situationen die für uns neu sind, in Regel nicht mehr zweckdienlich sind, aber als Automatismus ablaufen, ist es sinnvoll, diesen Erlaubnisse entgegenzusetzen. Wir bekommen nämlich in dem Moment z.B. vorgesagukt, „Du wirst dich gut fühlen, wenn du es perfekt erledigst". Da wir diesen Impuls nicht mit den realen Gegebenheiten abgleichen und prüfen, ob der Impuls wirklich zweckdienlich ist, führt dies nicht selten zu eigener Überforderung und nicht gewünschten Ergebnissen.

Die Erlauber die Sie entgegensetzen können, könnten folgendermaßen lauten:

Antreiber	Denkmuster
Sei perfekt	Ich bin gut genug und das was ich tue ist auch gut genug.
Streng Dich an	Ich darf es nach meiner Kraft tun, so wie es mir gut tut.
Beeil Dich	Ich darf es in meinem Tempo tun, so wie es mir gut tut
Mach es anderen recht	Ich darf auch auf meine eigenen Bedürfnisse achten.
Sei stark	Ich darf offen meine Bedürfnisse zeigen und mir Hilfe holen.

Erlaubnisse wirken dann besonders, wenn Sie diese auf sich persönlich adaptieren und ihre eigenen Worte dafür finden. Sich diese zu verinnerlichen und einem „auf dem Sprung" befindlichen Antreiber entgegenzusetzen, ist eine Möglichkeit diese tiefen Prägungen zu korrigieren. Dies können Sie üben, indem Sie sich die Erlaubnis innerlich geben und diesen Satz mehrmals im Geist aussprechen. Beobachten Sie dabei wie es Ihnen ergeht, welche Gefühle löst es aus und welche körperlichen Reaktionen.

Im nächsten Schritt ist es hilfreich, sich verschiedene Situationen vor Augen zu führen in denen der Antreiber aktiv war. Um diese Szenen zu analysieren könnten folgende Leitfragen hilfreich sein:

In welchen Situationen meiner Kindheit habe ich dieses Verhalten ausgeführt

Was hat den Antreiber in den zu analysierenden Situationen ausgelöst

Welches Verhalten wäre adäquat gewesen

Die Analyse ermöglicht es Ihnen dort quasi „Warnposten" aufzustellen, wo sich ein Antreiberverhalten anbahnen könnte, um in der Erwachsenen Position abzuwägen, was passiert, wenn Sie dem Antreiber folgen und was passiert wenn Sie ein situationsadäquates Verhalten dagegen setzen. Visualisieren Sie dies mittels eines T-Kontos (Kosten/Nutzen), diese Methode hilft einen inneren Überzeugungsprozess in Gang zu setzen, der in Zukunft dafür sorgt, weniger oft in die „Antreiberfalle" zu geraten.

Die Auseinandersetzung mit dem Antreiber ist eine Möglichkeit der Selbstreflexion, um sich selber besser kennenzulernen und den „blinden Fleck" im Sinne des Johari Fensters zu verkleinern. Hier ist Achtsamkeit in Bezug auf eigene Gefühle und Reaktionen gefordert, die in Verbindung mit Empathie den Weg frei macht nachhaltig zu führen.

Über die anderen beiden Variablen erfahren Sie mehr von mir in den nächsten Newslettern.

Bis dahin wünsche ich Spaß und spannende Impulse bei der Auseinandersetzung mit Ihren Antreibern.

Wir freuen uns auf Ihren Besuch **www.tsberlin.de**

Downloads:
ChangeManagerAusbildung 20131 als PDF (591 MB)
Trainingsprogramm 2013 als PDF (3,8 MB)
Aikido 2013 als PDF (280 KB)

Mit freundlichen Grüßen

Ihre
Ina Jachmann

TrainerSocietät Berlin
Johann-Georg-Straße 6
10709 Berlin
Telefon 030 / 39 88 56 18
E-Mail: **i.jachmann@tsberlin.de**
www.tsberlin.de

Hier finden Sie uns

Wenn Sie künftig keine Informationen mehr von uns bekommen möchten, schicken Sie diese Mail einfach an uns zurück.