

Kommunikation

April 2012

Gewaltfreie Kommunikation • NLP • Business

Seminar

Coaching • Mediation • Pädagogik • Gesundheit



Einfach anfangen?

Existenzgründung in Coaching und Training



Kurz & knackig

Elevator Pitch
für Trainer



Schätze des Alters

Potenzial für
die Gesellschaft



NLP und Neuro

Vom Hype
eines Präfix'

Verlag

Junfermann

Wie der Würfel fällt

Von Daniela Dujmic-Erbe



Über die Kunst, sich zu entscheiden.

Es gibt Entscheider und Entscheidungshaderer. Es gibt Menschen, die wissen, was sie wollen. Und es gibt solche, die sich mit Entscheidungen das Leben schwer machen – egal, ob der Kauf neuer Schuhe ansteht oder eine existenzielle Entscheidung, beispielsweise eine Kündigung, eine Familien- oder Existenzgründung.

Entscheidungshaderer neigen dazu, sich im Dschungel von Informationen und Ratschlägen zu verlieren. Indem sie jedes Argument von zwei Seiten betrachten, das Für und Wider sorgfältig abwägen, erheben Entscheidungshaderer den Zweifel geradezu zum Prinzip eines Prozesses, der ja eigentlich auf ein eindeutiges Ergebnis zielt. Wie können Entscheidungsprozesse konstruktiv gelenkt und die Antworten auf wichtige persönliche Themen in einer tiefen inneren Überzeugung verankert werden, sodass wir mit unseren Entscheidungen gut leben können?

Eine Hypothese vorweg, die den Druck aus allen Entscheidungen nimmt: Es gibt keine richtigen und keine falschen

Entscheidungen, sondern nur solche, deren Konsequenzen unser Leben auf unterschiedliche Art und Weise beeinflussen. Dieser Einfluss kann als eher positiv oder eher negativ bewertet und empfunden werden. Je nach Disposition und je nachdem, welche Perspektiven und Erkenntnisse sich zu einem späteren Zeitpunkt einstellen, erscheint uns das Glas halb voll oder halb leer.

Wir können das Gefühl haben, aufgrund früherer (Nicht-) Entscheidungen etwas Unwiederbringliches verpasst zu haben – was beispielsweise bei einem nicht mehr erfüllbaren Kinderwunsch der Fall sein kann. Oder aber Freiheiten gewonnen zu haben, die für unsere Persönlichkeitsbildung maßgeblich waren. Wer also nicht verzweifeln will an dem, was er vermeintlich falsch gemacht hat, möge sich vor Augen halten, dass jeder ist, wie er ist, weil sein Leben den bisherigen Verlauf genommen hat – einschließlich aller in unserer Macht stehenden Entscheidungen. „Akzeptiere, was ist“ ist folglich die grundlegende Voraussetzung, um mit scheinbar ungünstigen Folgen von Entscheidungen leben

zu können. Mit sich selbst durch einen tiefen Selbstklärungsprozess ins Reine zu kommen¹, ist wiederum die Grundlage, um sich für Entscheidungen fit zu machen, zu denen wir auch im Nachhinein stehen können.

Die „Wahrheit der Situation“

Eine Möglichkeit, um eine Selbstklärung in Gang zu setzen, ist die Frage nach der aktuellen „Wahrheit der Situation“ (Schulz von Thun/Christoph Thomann). Dabei wird bei einer anstehenden Entscheidung die zugrunde liegende Vorgeschichte betrachtet: Wie kommt es, dass ausgerechnet ich jetzt mit dieser Entscheidung konfrontiert bin? Um welches Thema exakt geht es? Welche Personen sind möglicherweise davon betroffen? Und vor allem: Welches Ziel verfolge ich jetzt?

Oft kann die Ausgangsfrage nach der Wahrheit der Situation nur unzureichend beantwortet werden. Insbesondere ist eine unklare Zielsetzung – so trivial das klingen mag – ein häufiges Entscheidungshindernis. Hier verspricht ein innerer Klärungsprozess Aussicht auf Erfolg, wenn wir den Prozess als inneren Dialog verstehen, der in erster Linie auf die Erkenntnis unseres Ziels ausgerichtet ist, aus dem weitere Handlungsoptionen und Maßnahmen resultieren. Laotse sagte dazu: „Nur wer sein Ziel kennt, findet den Weg“. Es geht also zunächst einmal darum herauszufinden, was man überhaupt erreichen will – beispielsweise mit einer Existenzgründung als Berater.

Eine zielgerichtete Selbstklärung macht nur Sinn, wenn das Motiv für eine anstehende Entscheidung das Leben aktuell zufriedenstellend verändert oder gar verbessert. Will jemand sich selbstständig machen, um dem Stress im Büro zu entfliehen und endlich sein eigener Chef zu sein? Weil er den Arbeitsablauf besser seinem Lebensrhythmus anpassen kann – vielleicht weil er gerade eine Familie gegründet hat? Und welche Ressourcen stehen ihm dafür zur Verfügung?

Wer sich nach innen wendet, in sich hineinlauscht und sich fragt, welche Stimmen sich „zur Sache“ melden, wird allmählich ein vielstimmiges Orchester vernehmen: Argumente, Bedenken, Ängste und Befürchtungen, Ambitionen und Wünsche ringen dabei darum, in einer bestimmten Sache gehört zu werden. Es gilt, aktiv zuzuhören. Gewissermaßen mit dem Ohr des Virtuosen zu lauschen, der seine Stimme zu Gehör bringen will, und zugleich mit dem Ohr des Dirigenten, der dieses Orchester steuert und nicht nur die einzelnen Töne, sondern auch die Intonation und die damit einhergehenden Gefühle erfasst.

Wer spielt in diesem Orchester, das Schulz von Thun das „innere Team“ nennt, die erste Geige? Ist es der profitorientierte Unternehmer, der freiheitsliebende Herr Eigensinn oder gar der kreative Kommunikator, der darauf vertraut, dass ihm die Aufträge aus seinem weitverzweigten Netzwerk bald ins Haus flattern? Gibt es Stimmen, die dazu neigen, andere zu übertönen oder gar zu sabotieren? Gibt es eher zurückhaltende Stimmen, die erst noch aus der Reserve gelockt und stärker zur Geltung gebracht werden wollen – Mutmacher vielleicht oder praktisch eingestellte Projektplaner, die über hinreichend Realitätssinn verfügen, um die Chancen eines solchen Unternehmens einschätzen zu können?

Es empfiehlt sich, eine Skizze mit den inneren Teammitgliedern zu erstellen und sich die Kernaussage jeder einzelnen Stimme zu notieren, um den „Ist-Zustand“ des inneren Teams zu erfassen. So wird es möglich, die Rolle eines Coaches einzunehmen, der auf dieser Grundlage die Motivation und das Entwicklungspotenzial des Teams einschätzt, um sich in einem nächsten Schritt zusammen mit den Teammitgliedern auf ein gemeinsames übergeordnetes Entwicklungsziel zu verständigen.

Ziele, Beziehungen, Einsatz klären

In diesem Selbstcoachingprozess moderiere ich den inneren Dialog. Ich strukturiere die Aussagen der Teammitglieder, bilde Gruppen sowie Schwerpunkte und lenke den Zielfindungsprozess durch folgende Fragen:

- a) Was bedeutet mir die Sache?
Mit anderen Worten: Wie wichtig ist es mir – auf einer Skala von 0 bis 10 – selbstständig zu sein? Was sagt diese Bewertung über meine Motivation aus? Welche Haupt- und Nebenziele sind damit verknüpft? Welche meiner Stärken kann ich im eigenen Unternehmen besonders gut entfalten?
- b) Wie stehe ich zum anderen und zu unserer Beziehung?
Anders ausgedrückt: Welche Menschen werden von dieser Entscheidung in welcher Form beeinflusst und haben umgekehrt Einfluss auf meine Entscheidung? Mit welcher Unterstützung ist von Familie, Freunden, Kollegen, Netzwerk- und potenziellen Kooperationspartnern zu rechnen?
- c) Was bin ich bereit zu geben?
Oder: Welchen finanziellen, zeitlichen, persönlichen Einsatz möchte ich für meine Selbstständigkeit bringen? Was ist in Kauf zu nehmen? Was ist ganz und gar nicht akzeptabel und daher ein Ausschlusskriterium?

¹ Dazu habe ich – auf der Basis wichtiger Elemente von Schulz von Thun und Thomann – den VerständigungsWürfel entwickelt. Siehe „Kommunikation & Seminar“, Heft 1/2011, S. 44

+ nlp-resonanz®-ausbildungen

Öffne dein Herz und finde die Verbindung mit deinem Verstand!

Practitioner-, Master-, Coach- & Trainer-Ausbildungen
Spezialisierungen in den Bereichen
Business, Gesundheit, Kinder/Jugend und Familie

Infos & Kurstermine in A/D/CH unter www.kutschera.org

institutkutschera

Kommunikation in Resonanz



Ich kann innerhalb des Teams Teilgruppen bilden, für die ich eigene Ziele formuliere, deren zwischenmenschliche Beziehungen und Bereitschaft zum Engagement ich überprüfe. So kann ich klären, inwiefern sich tatsächlich alle für das übergeordnete Ziel, die selbstständige Beratertätigkeit, gemeinsam einsetzen wollen.

Gibt es keine Ausschlusskriterien, die ein solches Vorhaben zum Scheitern verurteilen können, dann gilt besonders den Quertreibern, Bedenkenträgern und Blockierern das Gehör. Wie können Warnungen vor der Illusion eines raschen Erfolgs ernst genommen und doch aufgefangen werden? Wie können Hemmungen, für eigene Dienstleistungen die Werbetrommel zu rühren, überwunden werden? Welche Mittel sind vorhanden, um finanzielle Durststrecken durchzustehen? Welche Kontrollmechanismen, unterstützende Ressourcen und institutionelle Absicherungen stehen zur Verfügung, sodass auch die Existenzgründungskritiker im Team die Entscheidung mittragen können?

Als Klärungshelfer in eigener Sache werde ich zugleich zum Teamentwickler, der mit seinen ziel- und konsensorientierten Fragen Wünsche und Bedürfnisse mit Einwänden und Bedenken seines inneren Teams in Einklang zu bringen versucht, vermeintliche Schwächen in Stärken umdeutet, Sachargumente und Gefühle ausbalanciert und erkennt, wo sich unterschiedliche Kompetenzen bei aller Widersprüchlichkeit ergänzen. Durch die Antworten der inneren Teammitglieder kann ich innere Konflikte sowie Entscheidungs- und Handlungsblockaden Schritt für Schritt auflösen, sodass ich am Ende dieses mehrstufigen, dialogischen Erkenntnis- und Entwicklungsprozesses die Erfahrung mache, „mit mir selbst eins zu sein“. Infolge dieser „Selbst-Verständigung“ vermag ich alle weiteren Maßnahmen einvernehmlich mit dem inneren Team zu planen und – im wahrsten Sinne des Wortes – zu verantworten.

Maßnahmen ergreifen

Die besondere Qualität dieses Entscheidungsprozesses liegt darin, dass ich selbst es bin, der mit meinem eigenen inneren Team einen Coaching-Prozess durchführt, statt sich von außen „beratschlagen“ oder coachen zu lassen. Wer seine inneren Teammitglieder dazu bringt, hinter einem übergeordneten Ziel zu stehen, kann auch voll und ganz die Verantwortung für seine Entscheidung übernehmen. Das Ergebnis kann auch lauten, dass ich mich für eine angestellte Beratertätigkeit entscheide.

Mit einem inneren Team, das mir den Rücken stärkt, kann ich im Bewusstsein aller möglichen Risiken und Unwägbarkeiten auf meinem Weg zum Ziel einmütig sagen: Der Würfel ist gefallen! So vermag jeder, selbst wenn er sich den Entscheidungshaderern zuordnen sollte, seine Entscheidungen als „stimmig“ erleben, weil das, was er dann tut, übereinstimmt mit dem, was er denkt und fühlt.

Literatur:

- Schulz von Thun, Friedemann (2008): Miteinander reden, Band 1-3. Reinbek: Rowohlt
Thomann, Christoph (2008): Klärungshilfe 2. Konflikte im Beruf: Methoden und Modelle klärender Gespräche. Reinbek: Rowohlt



Dr. Daniela Dujmic-Erbe, Kommunikationsberaterin, Trainerin, entwickelte den VerständigungsWürfel für Klärungs- und Entscheidungsprozesse. Website: www.verstaendigungsmanagement.de