

## Handlungsgewissheit

### Transfer: Handlungsgewissheit durch gezielte Vorbereitungen erhöhen

#### Nutzen:

Wenn der Rubikon sinnbildlich überquert ist und klar ist, was gewollt wird, d. h. die Absicht formuliert und erste Zuversicht für die Realisierung vorhanden sind, gilt es nun, das alltägliche Handeln zu unterstützen. Mit verschiedenen Möglichkeiten der Vorbereitung wird mehr Handlungsgewissheit geschaffen, so dass aus dem Wünschen und Wägen (»ob überhaupt?«), über die Motivation und Absicht (»ja, das will ich«) nun erste konkrete Vorstellungen (»ah, so kann's funktionieren«) abgeleitet werden. Das zielgerichtete Handeln wird vorbereitet, indem die Absicht weiter optimiert wird, ein Ressourcenpool aufgebaut, oder Erinnerungstützen für den Alltag installiert werden. Es geht darum, möglichst häufig und schnell in diejenige innere Haltung zu kommen, die für die Umsetzung unabdingbare Voraussetzung ist.

#### Beschreibung:

- a. Ressourcen sichtbar und verfügbar machen
  - Stellen Sie sich zusammen, was und wer Ihnen bei der Realisierung dieser Absicht dienlich sein kann. Hierbei können Sie analytisch vorgehen oder kreativ sein und zeichnen bzw. Symbole ansammeln. Ressourcen sind alle Faktoren, innen und außen, die Sie stärken, schützen, unterstützen: z. B. Fähigkeiten, Glaubenssätze, Erfolge, Netzwerke, Menschen, finanzielle und andere äußere Faktoren. Beginnen Sie nun auch mit diesen Menschen über Ihre Absicht/Ihr Ziel zu sprechen und holen Sie sich Rückenwind. Stellen Sie sich ggf. ein kleines Team zusammen, das sich wechselseitig beflügelt. Zu Ihren Ressourcen gehört auch Ihre Absicht selbst, stärken Sie Ihr Ziel durch verschiedene Maßnahmen der Visualisierung und Imagination (siehe dazu Kap. 5 sowie die darin verwiesenen Trainingspläne)
- b. Erinnerungshilfen und Zielauslöser installieren
  - Installieren Sie sich im Alltag bestimmte Erinnerungshilfen an Ihre Absicht, z. B. ein Motto auf Ihrem Handy, eine Postkarte an Ihrem Bildschirm, ein täglicher Termineintrag, ein leibhafter Trainings- oder Sparringspartner etc.
  - Bereiten Sie die Aktivierung Ihrer neuen Haltung, Ihres neuen Verhaltens ganz konkret vor, indem Sie sich Situationen nach dem Muster: »wenn ¼, dann ¼« beschreiben. »Wenn ich morgens den Computer hochfahre, dann erinnere ich mich als erstes daran, dass ich das Zusammenspiel im Team genieße und gehe meinen Tag dahingehend durch. Welche Momente des Zusammenspiels stehen an? Welche suche ich auf?« Oder: »Wenn ich auf Reisen bin, dann nutze ich einmal täglich die Gelegenheit, mit meinem Stellvertreter zu sprechen.« Oder: »Wenn wir ein Teammeeting beginnen, dann erinnere ich mich an meine Führungs-Kraft (ggf. mit konkretem positiven Körpergefühl) und fokussiere auf das, was bis heute alles gelungen ist.«
- c. Konkrete Situationen ziieldienlich vorbereiten
  - Wählen Sie eine vorhersehbare Situation mit einem Schwierigkeitsgrad von 30 %, die unweigerlich auf dem Weg zur Realisierung Ihres Zieles/Ihrer Absicht liegt (oder sowieso wiederkehrend ist). Bereiten Sie Ihr Verhalten und die Stärkung für diese Situation vor:
    - Wie erinnere ich mich an mein Ziel? (Symbol, Ritual, Körperhaltung, Einstimmung, Kleidungsstück, Talisman etc.)
    - Welche Ressourcen kann ich zwischendurch nutzen? (An wen denken? Wen hinzuziehen? Joker? Plan B? Innere Ressourcen? etc.)
    - Wie feiere ich danach meinen Erfolg?
  - Wählen Sie eine vorhersehbare Situation, mit einem Schwierigkeitsgrad von 90 %, die unweigerlich auf dem Weg zur Realisierung Ihres Zieles/Ihrer Absicht liegt (oder sowieso wiederkehrend ist). Bereiten Sie Ihr Verhalten und die Stärkung für diese Situation vor:
    - Wie erinnere ich mich an mein Ziel? (Symbol, Ritual, Körperhaltung, Einstimmung, Kleidungsstück, Talisman etc.)
    - Welche Ressourcen kann ich zwischendurch nutzen? (An wen denken? Wen hinzuziehen? Joker? Plan B? Innere Ressourcen? etc.)
    - Wie feiere ich meinen Erfolg danach?
  - Was könnte Sie aus der Routine bringen? Wählen Sie eine unvorhersehbare Situation, die Sie momentan als Hindernis sehen und die ggf. die Umsetzung Ihrer Absicht gefährden kann. Bereiten Sie Ihr Verhalten und die Stärkung für diese Situation vor:
    - Welche Signale nutze ich, um ein eindeutiges »Stopp« zu geben und mich an mein ursprüngliches Ziel zu erinnern? (z. B. Symptome, Verhaltensweisen, Feedback von außen etc.)
    - Wie erinnere ich mich an mein Ziel? (Symbol, Ritual, Körperhaltung, Einstimmung, Kleidungsstück, Talisman etc.)
    - Welche Ressourcen kann ich zwischendurch nutzen? (An wen denken? Was hinzuziehen? Joker? Plan B? Innere Ressourcen? etc.)
    - Wie feiere ich danach meinen Erfolg?

## Transfer: Change-Erfahrung im Team, im Unternehmen nutzen

### Nutzen:

Sichern Sie ein Andocken an bestehende (Erfolgs-)Erfahrungen, um rechtzeitig eine Musterunterbrechung einzuleiten und den Bewältigungsglaube immer wieder mit positiver Energie zu speisen. Ein neues Projekt gewinnt oder scheitert meist schon im Ansatz. Gelingt es, die Vorgehensweise als lohnende Herausforderung in den Köpfen der Mitarbeiter zu verankern, ist die halbe Miete eingefahren.

### Beschreibung:

- Reflektieren Sie die Erfahrungen der letzten Projekte im Team/dem Unternehmen oder für sich selbst:
  - Wofür galt es damals die Mitarbeiter vorzubereiten?
  - Wer hat sich dabei besonders positiv und führend herausgestellt?
  - Welche neuen Fähigkeiten wurden dadurch entwickelt?
  - Welche Erfolge wurden am Ende des Projektes erzielt?
- Welche Erfahrungen können Sie für die aktuelle Situation/Herausforderung nutzen?
  - Wie wird die Haltung zu der neuen Herausforderung sein?
  - Inwiefern erwarten die Beteiligten einen individuellen Nutzen?
  - Wie können Sie den vorhandenen Erfahrungsschatz nutzen?
  - Welche Geschichten werden erzählt, die positive Energie produzieren?
  - Gibt es negative Erfahrungen, die besondere Aufmerksamkeit erfordern?
  - Wie können Sie ein Schwergewicht an positiven Haltungen erzielen?
- Wenn sich die Situation als schwierig darstellt, welche Potenziale können Sie jetzt durch diese Situation entfalten? Was können Sie jetzt lernen, inwiefern können Sie gerade jetzt wachsen?

(Hinweis: Die Trainingspläne zum Bewältigungsglaube sind u.a. inspiriert von Storch, M. & Krause, F. (2005). Selbstmanagement – ressourcenorientiert. Grundlagen und Trainingsmanual für die Arbeit mit dem Zürcher Ressourcenmodell. Huber: Bern.)