

Positives Selbstgespräch – innere Dialoge zielführend gestalten

Reflexion & Transfer

Nutzen

Unser Erleben ist ganzheitlich organisiert und so beeinflussen sich Gedanken, Gefühle, Verhalten und Körperempfindungen wechselseitig. Vor allem mit unserer Gedankenwelt steuern wir unsere Wahrnehmungen und Empfindungen, und wir sind für unsere Gedanken selbst verantwortlich. Mit der Art und Weise, wie wir mit uns selbst umgehen, prägen wir unsere innere Haltung und es entsteht eine entspannte und offene Haltung oder eine Haltung, die von Erwartungsdruck und negativen Bewertungen geprägt ist. Im Sport wird daher bewusst mit aufbauenden Selbstgesprächen gearbeitet. Auch in der Wirtschaft kennen wir diese Selbstgespräche, ja, wir kennen sie überall aus unserem Alltag. So, wie wir eine wertschätzende und stärken- de Ansprache durch unsere Vorgesetzten wünschen, so wollen wir am besten auch von uns selbst »unterhalten« werden. Nachfolgend finden Sie einige Anregungen:

- a. die Anleitung zu noch mehr Druck und
- b. einige Hinweise zum Loslassen.

Beschreibung

- a. Anleitung zu noch mehr Druck

Wie können Sie sich im Selbstgespräch erfolgreich noch mehr Druck machen? Nutzen Sie die Anregungen und beobachten Sie Ihre Selbstgespräche in den nächsten Tagen! Wie gehen Sie mit sich selbst um, wenn Sie gelassen und entspannt sind? Welches sind Ihre Lieblingsdruckmacher im Kopf, wenn Sie sich angespannt, müde fühlen?

— Muss-Denken

Viele Wünsche, Anforderungen, Aufgaben übersteigern wir in absolute Bedürfnisse oder Forderungen. Vergleichen Sie die innere Wirkung des Satzes »Ich muss heute noch ...« mit der des Satzes: »Ich werde heute noch ...« oder »Ich kann heute noch ...« oder »Ich will/darf heute noch ...«. Sportler entlasten sich gerne mit der Formel: »Alles kann, nichts muss!«.

— Globale, negative Selbst- und Fremdbewertung

Insbesondere in Stresssituationen neigen wir dazu, andere Personen oder uns selbst sehr undifferenziert und global zu beurteilen, ja zu verurteilen. »Ich habe wieder mal versagt!« »Mit dem X, dem Idioten, kann man nicht arbeiten!« Wie fühlt es sich an, stattdessen zu sagen: »Diese Präsentation kann ich bzgl. der Gestaltung noch verbessern.« oder »Unter diesen Voraussetzungen möchte ich mit X nicht weiterarbeiten!«

— Katastrophendenken

Gerade, wenn unsere Vorstellungen bzgl. einer Situation sehr konkret sind, erfahren wir Abweichungen vom Gewünschten oftmals als furchtbar. Wir neigen dazu, die Bedeutsamkeit oder das Ausmaß des Ereignisses zu verzerren – frei nach dem Motto: »Das werden wir nicht überleben!« ☹. Stattdessen lohnt es sich zu fragen: »Welche Beweise gibt es zum jetzigen Zeitpunkt dafür? Was wäre, wenn ich einfach frage, wie die anderen die Präsentation erlebt haben, bevor ich selbst vom Schlimmsten ausgehe?«

- b. Einige Hinweise zum Loslassen

Wie können Sie für sich und andere Druck rausnehmen? Nutzen Sie die Anregungen und experimentieren Sie mit diesen minimalen Veränderungen für maximale Wirkungen einfach drauf los!

— Statt einem ängstlichen »Hoffentlich nichts Schlimmes ...« besser ein zuversichtliches »Hoffentlich Gutes ...«

Häufig beginnt die Aktivierung eines gefühlsmäßig unguten Zustandes mit einem ängstlichen »Hoffentlich nicht ...« (hoffentlich streiten wir nicht wieder; hoffentlich dauert es nicht wieder so lange; hoffentlich mache ich den Fehler nicht nochmals usw. ...). Verwenden wir dazu noch eine entsprechende Körpersprache wie einen verzweifelten Ton, ein Schulterzucken, ein Stirnrunzeln und tiefes Seufzen so induzieren wir damit einen inneren Zustand, der seinen eigenen Beitrag leisten wird zu dem ängstlichen Ereignis, das uns bevorsteht. Hilfreicher dagegen ist ein »Sondern?« Wenn schon nichts Schlimmes, was denn stattdessen Gutes? Welchen positiven Zustand, welche guten Gefühle erwarten wir uns? Hoffentlich gelingt uns heute ein ganz normaler, schöner Abend, mit gutem Essen ...hoffentlich beenden wir die Sitzung rechtzeitig; hoffentlich gelingt mir ein guter Vortrag usw.

— »Noch nicht ...«

Unter der Last des Alltags klagen wir häufig mit unterschiedlichsten Argumenten:

»die Berge auf meinem Schreibtisch; nach jeder Sitzung habe ich Kopfweg; das Abnehmen gelingt mir nicht; das Team ist wieder mal nur widerspenstig etc.«. Ein gefühlvoller Gesprächspartner kann darauf verständnisvoll reagieren und entsprechend Mitgefühl signalisieren. Der Fokus der Aufmerksamkeit verbleibt bei den Lasten des Alltags. Wie wäre es, wenn stattdessen der Fokus auf die »noch nicht gefundenen Lösungen« geht? »Ich habe noch keine Zeit gehabt, die Berge auf dem Schreibtisch abzuarbeiten; noch zu wenige Möglichkeiten entwickelt, die Kopfschmerzen

zu besiegen; noch zu wenig Strategien ausprobiert, um erfolgreich abzunehmen; das Team ist noch nicht in Bewegung gekommen etc.« Demnach können positive Gefühle eher herbeigeführt werden, wenn der Fokus auf Chancen und Möglichkeiten liegt:

- Ziele sind noch nicht erreichte Ziele.
- Probleme sind noch nicht gefundene Lösungen.
- Blockaden sind noch nicht überwundene, noch nicht gefundene Wege und Strategien.
- Beschwerden haben sich noch nicht verändert.
- Schwächen sind »Noch-nicht-Stärken«.
- Unfähigkeiten sind »Noch-nicht-Fähigkeiten«.
- Schlechte Eigenschaften sind noch nicht verändert zu guten Gewohnheiten.

■ **»Probleme sind »verkleidete« Ziele ...«**

Wenn wir davon ausgehen, dass in allen artikulierten Problemen, Beschwerden, Klagen etc. Ziele enthalten sind, dann fällt es relativ leicht, die Kehrseiten des Problems zu sehen. Das heißt, wahrgenommene Probleme werden in korrespondierende Ziele verwandelt.

- Information zu spät optimaler Informationsfluss,
- unkoordiniertes Vorgehen transparentes, zielgerichtetes Handeln und/oder
- Vereinbarungen nicht eingehalten Feedbackkultur.

Weitere Anregungen finden Sie unter Prior, M. (2009). *MiniMax-Interventionen: 15 minimale Interventionen mit maximaler Wirkung*. Heidelberg: Auer.