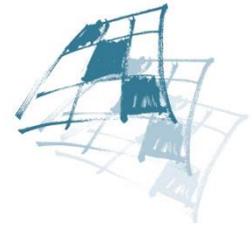


Der Weg vom inneren Thema zur Handlung



„Jedes Mal, wenn an der Sitzung auch Vorgesetzte teilnehmen, ziehe ich die Schultern an und drücke mich unklar aus, obwohl ich eigentlich weiß, dass ich kompetent bin.“

„Immer wenn ich vor meinem PC sitze, um an meinem Konzept zu arbeiten, blockiere ich erstmal innerlich und brauche viel Zeit, um mit dem Schreiben zu beginnen. Dabei macht es mir eigentlich Spaß.“

„Eigentlich will ich regelmäßig Sport machen. Aber ich kann mich nur selten aufraffen.“

Solche oder ähnliche Beschreibungen verdeutlichen, dass die bloße kognitive Erkenntnis nicht ausreicht, um alte Muster zu verlassen.

Im Folgenden wird der Weg bis es zur Handlung anhand des „Rubikon-Prozesses“ schematisch dargestellt:

Der Rubikon-Prozess

Bedürfnis	Motivation & Abwägung	Rubikon	Planung	Handlung	Bewertung
-----------	-----------------------------	---------	---------	----------	-----------

Dieses Modell wurde von den Psychologen Heinz Heckhausen und Peter Gollwitzer entwickelt. Die Gründer des „Züricher Ressourcen Modells“ Maja Storch und Frank Krause haben es um die unbewusst gespeicherten Bedürfnisse erweitert.

Nachfolgend werden die einzelnen Phasen beschrieben:

Bedürfnisphase

Zunächst läuft die erste Phase größtenteils unbewusst ab. Neurowissenschaftler haben herausgefunden, dass Menschen die erste Entscheidung im Bruchteil einer Sekunde treffen. Die primäre Bewertung erfolgt nach angenehm oder bedrohlich, relevant oder irrelevant. Entstanden sind die Bedürfnisse aus Erfahrungen und damit verbundenen Emotionen. Wenn diese Bedürfnisse nicht bewusst werden, kann es geschehen, dass Sie zwar etwas planen, aber anschließend etwas anderes dabei herauskommt. Unbewusste Bedürfnisse äußern sich häufig in körperlichen Reaktionen (bspw. Gänsehaut) oder unerwarteten emotionalen Reaktionen (bspw. ein Bild, das einen plötzlich berührt). Wenn die eigenen Bedürfnisse bewusst sind, unterstützen sie die Motivation zur Handlung.

Phase der Motivation und Abwägung

Motive entstehen aus der Wechselwirkung von Person und Umwelt. In dieser Phase werden Informationen gesammelt und abgewogen. Die Fragen sind: „Was will ich bzw. was will ich nicht und warum?“, „Welche der existierenden unverbindlichen Wünsche wähle ich für ein konkretes Ziel aus?“, „Habe ich ausreichende Ressourcen und lohnt sich der Einsatz für das erwogene Ziel?“
Beispiel: Mein Sport soll mir langfristig Freude machen. Will ich schwimmen, joggen, Rad fahren oder Handball spielen?

Rubikon

Im Übergang von den ersten beiden Phasen zu den Phasen des Planens und Handelns entscheidet sich, welche Wünsche und Tendenzen den Rubikon überhaupt überqueren dürfen.

Planungsphase

Nach der Frage nach dem „Was?“ stellt sich in dieser Phase die Frage nach dem „Wie?“. Wir entwickeln Ideen und Strategien von denen wir ausgehen, dass sie uns Handlungskontrolle geben und die Wahrscheinlichkeit das gewünschte Ergebnis zu erreichen erhöhen. Wenn mehrere Absichten miteinander konkurrieren, setzt sich – vor allem, wenn es unbewusst geschieht – das Ziel durch, dessen Anreiz zunächst am dominantesten ist. (Teil-) Ziele und Ergebnis sollten so gewählt und formuliert sein, dass sie mit positiven Emotionen verbunden und für das eigene Selbst als passend empfunden werden.

Beispiel: Am Dienstag kaufe ich mir Schuhe und am Donnerstag gehe ich im Park joggen.

Phase der Handlung

In der Handlungsphase werden die Vorhaben initiiert. Es geht darum ausdauernd auf das angestrebte Ziel hinarbeiten, seine Pläne zu verfolgen und sich nicht irritieren zu lassen. Die vorhandenen Ressourcen werden eingesetzt, um das Ziel zu realisieren.

Beispiel: Am Donnerstag joggen im Park.

Phase der Bewertung

In der Phase der Bewertung findet der Soll-Ist-Vergleich statt. Dabei werden Absicht und der Grad der Zielerreichung gegenüber gestellt. Dies geschieht sowohl auf der kognitiven als auch auf der emotionalen Ebene. Aus der Betrachtung der Ergebnisse ergeben sich die Fragen: „Muss die Handlung nachgebessert werden oder sollte das eigentliche Ziel verändert werden?“

Beispiel: Joggen ist langweilig und ohne Mannschaft macht es keinen Spaß.

Zu Themen aus Ihrem Arbeitsleben erarbeiten wir gerne mit Ihnen auf der Basis dieser Phasen Ihre individuelle Handlungsstrategie.