

NEURONALE PHÄNOMENE DES ALLTAGS # 07

Hintergründe und Wirkzusammenhänge

Dez. 2020, Mai 2022,
Okt. 2023, Juni 2025
Autor: Hartmut Neusitzer

Für Sie:

Horizontenerweiterung in 21 Leseminuten

Plus & gratis:

- Sie lernen die **ABC-Kummeranalyse** kennen und anzuwenden und
- Sie erhalten die komplette 9-Schritte-Trainingsanleitung, „**Den Säbelzähntiger zähmen**“.



LEITSATZ

Im Umgang mit Komplexität und Dynamik ist die intuitive Informationsverarbeitung der analytischen weit überlegen. *14

Prof. Julius Kuhl [[PSI-Theorie](#)]

DER SÄBELZÄHNTIGER

Die Evolution lässt sich mit Tipps & Tricks nicht überlisten

Wie nutzen Sie diesen umfangreichen Gesundheitsbrief am effektivsten?

- Wecken Sie Ihre Neugier:
Aktivieren Sie z. B. dazu in Ihrem PDF-READER die Miniaturansicht oder zoomen Sie die PDF auf 40 %, stellen dann über ANZEIGE, dann SEITENANZEIGE auf ZWEISEITEN-ANSICHT um. Scrollen Sie die ganze PDF einmal kurz durch. So bekommen Sie eine erste Idee zur Aufmachung und zum Umfang dieses Gesundheitsbriefs. Möglicherweise erhalten Sie umgehend eine förderliche Inspiration, z. B. durch die Grafiken.
- Sie könnten gleich zur [ABC-Kummeranalyse](#) [Seite 9 unten] oder [9-Schritt-Trainingsanleitung „Den Säbelzähntiger zähmen“](#) springen.
- Oder Sie durchstöbern zunächst neugierig das Inhaltsverzeichnis, lesen dann gezielt ein Thema oder gleiten Absatz für Absatz durch den Text.

VORSORGLICHER HINWEIS

Solange Sie in diesem Moment noch kein Internet auf dem PC oder Handy geöffnet haben, kann es sein, dass sich die gewünschte Seite oder beim Download der PDF-Dateien sich der richtige Zugang erst beim zweiten Klick öffnet.

Inhalt

Der Säbelzahn timer	1
Die Evolution lässt sich mit Tipps & Tricks nicht überlisten	1
Evolution, Genetik und Cortisol: ein lösbarer Hürdenlauf	3
Zwei Beispiele aus dem Alltag	4
Sie möchten einen Menschen aus seiner Niedergeschlagenheit heraushelfen	4
Unheilvoller Teufelskreis	5
Zerbrechlicher Lichtblick KOOPERATION	5
Unser Win-Win-Gen	6
Sie möchten eine Person zu einer Verhaltensänderung bewegen	6
Die bockige Evolution – ein Zwischenfazit	6
Das persönliche Risiko – Unser Drang zur Vereinfachung	6
Neuronale Teufelskreise	7
Hilfreicher Feinschliff	7
Das Verhalten einer Person hat uns stark verärgert	7
Der Neandertaler in uns	7
Das archaische Notfallprogramm funktioniert immer	8
(Gegen-)Angriff	8
Flucht	8
Ohnmächtige Erstarrung	8
Neuronale Engelskreise	9
Zielführende Handlungsanregung	9
Die ABC-Kummeranalyse	9
Die zwei Quellen unserer Gefühle, Affekte und Stimmungen	10
Übungsanregung	12
Die 2-Schritte-Anleitung	12
„Gründe, sich zu ärgern“	12
„Schwamm drüber!“	13
Risiko Konfliktverschärfung	13
Die gesunderhaltende 1:3-Formel	13
Give me high	13
Momente, die unter die Haut gehen	13
Handlungsempfehlung: Wann muss ich aktiv werden?	14
Das eigene Selbstmanagement aktivieren	14
Online-Coaching	15
Gratis-Webinar	Fehler! Textmarke nicht definiert.
Intensiv-wirksames Online-Schnuppern	Fehler! Textmarke nicht definiert.
Fußnoten	17
Verhalten bei Angst	19
In hohem Maße Fluchttendenzen	19
Aggression	19
Sicherungsverhalten	19
Stress	19
Kompetenzschutz und Sicherung	19
Bedürfnis nach Anschluss erhöht sich	20
Aktionismus	20
Verhinderung von notwendigen und vielfältigen Untersuchungen	20

Affirmative Informationssammlung	20
Informationsabwehr	20
9-Schritt-Trainingsanleitung:	22
den Säbelzähntiger zähmen	23
Dem Tiger ins Auge sehen	23
Perspektivwechsel – Was brauche ich.....	24
Blick auf das Erfreuliche.....	24
Das Erfreuliche ist Ihre Schatzkiste.	24
Blick auf das Kritische	24
Wie es weitergehen könnte	25
Dem Charme der Vereinfachungsillusion trotzen	25
Das wäre Ihr Plan B	25
Anderen eine Freude bereiten - Jemandem etwas Gutes tun	26
Viel Spaß beim Schenken!.....	26
Momente für die Ewigkeit	26

Evolution, Genetik und Cortisol: ein lösbarer Hürdenlauf

Die Genetik des menschlichen Gehirns hat sich in den letzten 100 000 Jahren **NICHT** verändert. Dagegen hat sich die Umwelt in den vergangenen nur sechs Jahrzehnten dramatisch gewandelt – **Corona, Ukraine, Klimakatastrophe, bischöflich-kriminelles Vertuschen, Diesel-, CumEx-, Wirecard-Skandal, Banken-/Finanzskandale, Digitalisierung, Informationsdichte, Wertewandel, Globalisierung** und vieles mehr. Hierauf reagiert das Gehirn so, als ob seinem Besitzer (w/m/d) eine Horde von Säbelzähntigern andauernd in den Nacken beißt. Schlimmstenfalls führt dies zu einem chronisch erhöhten Cortisolspiegel. Dies wiederum begünstigt negative Auswirkungen auf alle Organe des Körpers. Geschädigt werden können auch der Körperstoffwechsel, das Immunsystem und sogar das Gehirn.



Egal ob „nur“ herbeifantasiert oder real mitten im Ungemach:

Wenn das Gehirn eine Situation als gefährlich einstuft, z. B. den herannahenden Säbelzähntiger, wird eine Kaskade von biologischen Prozessen ausgelöst, die nur eines zum Zweck haben: erfolgreich mit den vorgefundenen Fakten umzugehen. Unser genetisch uraltes Gehirn will uns das Leben retten.

Doch wie entscheidet das Gehirn, ob und wie stark eine bestimmte Situation seinen Besitzer bedroht oder ihm gut tut? Diese Entscheidung wird blitzschnell durch unbewusst ablaufende Vorgänge im Gehirn gefällt. Die neuzeitlichen Tiger heißen ergänzend, siehe oben, und weiterhin:

möglicher Arbeitsplatzverlust, Mangel an Wertschätzung, Verlust an Sinnhaftigkeit, Coroneinschränkungen, Vereinsamung, Nicht-dazugehören-dürfen, Schlechte_Schule ^{*1+9}, SCHLECHTER-CHEF ^{*2+4+9}

LEITSATZ

**Durch die Erkenntnis
„von der Prüfung hänge eigentlich gar nichts ab“,
wird man nicht angstfrei.**

Auch wenn man sich noch so sehr einzureden versucht, dass es keinen Grund gibt, aufgeregt zu sein, und dass einem schon niemand den Kopf abreißen wird, die Aufregung ist spürbar und im Fall von Panik rast der Puls, die Hände sind feucht und die Beine zittern. Um hier gegenzusteuern, ist die bewusste Kontrolle über den für Angst und Sorge verantwortlichen Teil des Gehirns [Mittel- und Stammhirn] außerordentlich gering ^{*3}. Eine negative Bewertungsreaktion löst die Ausschüttung des Stresshormons Cortisol aus. Menschen kann man darin trainieren, dies in den Griff zu kriegen und auf lange Sicht diese Stressantworten zu regulieren. Jedoch kommt man mit **Verstand**eskontrolle [= [Selbstkontrolle](#) + s. Grafik Seite 21] hierbei auf keinen Fall weiter. ^{*3}

Zwei Beispiele aus dem Alltag

... bei denen ein menschliches Gehirn möglicherweise eine Gefahr oder ein Risiko erkennt und Vorsorge zur Herausforderung „**WIR MÜSSEN REDEN!**“ treffen möchte:

Beispiel A:

Sie möchten einem Menschen aus seiner Niedergeschlagenheit heraushelfen

Auch gut gemeinte Tipps und Zuspruch, wie

- „Alles schon nicht so schlimm.“,
- „... wird schon wieder!“,
- „Morgen scheint die Sonne wieder.“,
- „Nach einem Tal kommt auch wieder ...“,
- „Du musst dich darüber doch nicht so aufregen.“

oder ähnliche Aussagen gießen Benzin ins Feuer. Vielfach ist der Betroffene in seiner Wahrnehmung bereits so eingeschränkt, dass er das Gesagte gar nicht mehr hört, geschweige denn aufnehmen und verarbeiten kann.

Hilfreich ist es, dem Menschen Ihr Ohr zu schenken.

„Heinz?“ oder „Frau Sorgenvoll?“

„Sorry, dass ich das so direkt anspreche.“

Mögliche Reaktion:

„Ja, was ist?“

„Du wirkst auf mich sehr niedergeschlagen.“

Oder

„Sie wirken auf mich sehr niedergeschlagen.“

Zwei bis vier Sekunden schweigen und wahrnehmen, wie die angesprochene Person körperlich und/oder verbal reagiert. Dieses „Warten“ klingt simpel, ist jedoch für manche Menschen extrem schwer! ^{*4}

Beginnt Heinz oder Frau Sorgenvoll über „den Elefanten auf ihrer Leber“ zu sprechen, wunderbar. Falls nicht, könnte eine geschlossene Frage den Redefluss in Gang bringen: „Magst du mir erzählen, was geschehen ist?“

IHR RISIKO HIERBEI:

Sie könnten ein knappes „Nein!“ als Antwort erhalten.

MÖGLICHERWEISE HUMORVOLL-HILFREICHER:

„Erzähl - Heinz.“

Gern schenke ich dir mein Ohr.

Was ist passiert?“

Die ideale Wortwahl gibt es hierbei nicht! Von zentraler Bedeutung: Es muss Ihnen wichtig sein, die Bedürfnisse des anderen zu kennen und sich mit ihnen zu befassen.

Das Bedürfnis nach Anerkennung steht im [Berufs-]Alltag ganz weit oben. Selbstredend, dass es oft eine Person im Team oder im Kollegium gibt, der/die sich in der Rolle des Kotzbrockens, Lästermauls oder ähnlich sehr negativ besetzter Betitelungen eingerichtet hat.

Wenn es Ihnen wichtig ist oder die Situation es erforderlich macht, dass Sie ins Gespräch kommen wollen, vergegenwärtigen Sie sich bei einer aus Ihrer Sicht unsympathischen Person, das Folgende:

- Niemand kommt als Unsympath auf die Welt.
- Jeder hat oder kann etwas, was Sie wertschätzen oder „einfach“ tollfinden könnten.

Fokussieren Sie sich vor dem Gespräch genau darauf und verinnerlichen Sie dies.

Diese Vorgehensweise und Form des sozialverträglichen Umgangs miteinander hat uns die Evolution **nicht** in die Wiege gelegt. Auch wenn unser Gehirn, also seine Genetik, auf Kooperation geeicht ist, geht uns die obige Art der Gesprächsführung **reflexartig** völlig gegen den Strich – besonders uns Männern. Ein weibliches Gehirn mag jetzt über diese Schublade schmunzeln und der weibliche Anteil im Manne ist erzürnt - möglicherweise. 😊

Unheilvoller Teufelskreis

Über viele Millionen von Jahren überlebten unsere Vorfahren nur dann, wenn sie im Moment einer Gefahr oder Bedrohung sofort eine Lösung parat hatten. Bei der Nahrungsbeschaffung betraf dies vor allem die männlichen Gruppenmitglieder. Dies mag die Erklärung dafür sein, dass wir Männer im Fall einer von uns beobachteten menschlichen „Krise“

- sofort in Ursache-Lösungs-Kategorien denken,
- reden, in Form von Lösungen anbieten,
oft ohne die wichtigsten Wirkzusammenhänge zu kennen und/oder
- kurzerhand ohne zu reden sofort handeln.

Zurück bleibt jemand

- mit einem **Sich-Unverstanden-fühlen** und/oder
- **Zorn**.
Schließlich sucht man/frau oder der ggf. noch unerfahrene Nachwuchs schon lange nach einem hilfreichen Ausweg und möchte nicht wie ein Depp dastehen und/oder
- noch größerer **Ratlosigkeit** oder
- **Resignation**.

Beim spontanen Lösungsgeber führen die letzten vier Spiegelstriche zu ähnlichen Empfindungen. Ein unheilvoller Teufelskreis wäre geboren [s. Grafiken, S. 7].

Zerbrechlicher Lichtblick: KOOPERATION

Was uns jedoch von der Evolution mitgegeben wurde, ist die Bereitschaft, ja, das Muss zu kooperieren. Wie es dazu kommen konnte, dass dieses zentrale Bedürfnis nicht mehr oder zu selten gelebt wird, steht dabei auf einem anderen Blatt – es ist wohl eher ein Buch ***5+6+9**.

Corona-Klatschen auf dem Balkon? Ja, sehr gern.

Entsetzen beim Anblick der Sklaverei in der Fleischindustrie [u. a. TÖNNIES]?

Ja, was auch sonst.

Kopfknicken und Befürwortungen bei den zeitnah eingeleiteten Corona-Gesetzesänderungen? Ebenfalls ein entschiedenes Ja.

Was ist jedoch mit den weiteren Branchen oder Organisationen, bei denen es im Verborgenen gleichfalls ähnliche Missstände schon immer gibt UND diese „Oben“ bekannt sind – Stichwort: bischöflich-kriminelles Vertuschen hinter dickem Kirchengemäuer? Die Komplexität und/oder der [gesunde] Egoismus lassen das zarte Lichtlein an Fairness, Solidarität und Kooperationsbereitschaft rasch erlöschen - **vorwurfsfrei** von mir niedergeschrieben!

Jedoch:

Unser Win-Win-Gen

Die Kooperationsbereitschaft und Fairness sind fest in unserer DNA verankert. Niemand möchte somit auf unbewusster Ebene als Sieger aus einem Gespräch hervorgehen, also einen Verlierer hinter sich lassen. Ein zentral menschliches Bedürfnis ist es, auf Augenhöhe ein Win-Win-Ergebnis anzustreben.

In einem Kommunikations- oder Rhetorikworkshop könnte man den obigen Gesprächsverlauf auf Seite 4 individuell noch verfeinern. Hierfür bedarf es jedoch einer **inneren Haltung** ^{*8}, die auf die eigene Identität abgestimmt ist. Zu diesem Zweck fehlt jedoch das elementare Fundament:

- Ein Wandel im Wertebewusstsein in der Gesellschaft ^{*5},
- die Stärkung des Empfindens, der Vorstellung und des Bewusstseins menschlicher Würde ^{*6} und
- innovative Ansätze für eine Verbesserung der Lernbedingungen, des Lernklimas und der Lernbereitschaft in Schulen ^{*7}

ANREGUNG

Sollte es Ihnen gerade an Optimismus fehlen, sensibilisiert durch die obigen drei Spiegelstriche, wechseln Sie jetzt gern erst einmal zu den Fußnoten ab Seite 17: ^{*1, 2, 5 und 6}

B:

Sie möchten eine Person zu einer Verhaltensänderung bewegen

Wenn man Glück hat, funktionieren Appelle wie

- „Du musst doch verstehen ...“
- „Sei doch vernünftig ...“
- „Sei kein Angsthase!“
- „Sieh doch ein ...“

oder **Instruktionen, Tipps, Ratschläge, Coaching, Weiterbildungsmaßnahmen, Beratung**, ggf. sogar **Drohungen** an den [bewussten] **Verstand** dann, wenn das Werte- und Bedürfnissystem der Person [zufällig] dazu passt. Dies muss also schon im Menschen angelegt sein. Dann reicht manchmal ein sanfter Stups.

Die bockige Evolution – ein Zwischenfazit

Die Evolution zeigt sich bei **A** und **B** extrem bockig und ist geradezu immun!

Das persönliche Risiko: Unser Drang zur Vereinfachung

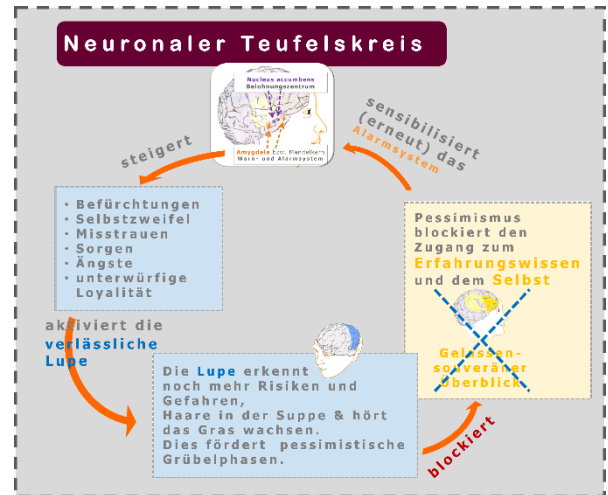
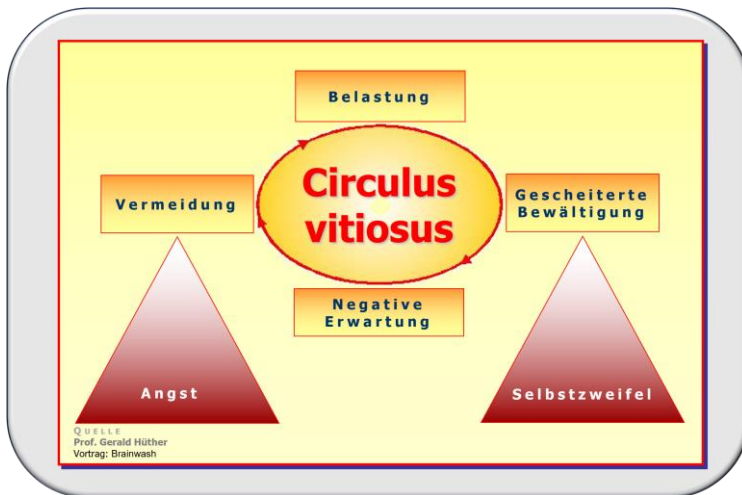
Da unser Gehirn Erfolgserlebnisse braucht, nutzt es den Trick zu resignieren – als Sender und/oder Empfänger sagt man dann:

- **„Das ist eben so.“**,
- **„Da kann man eh nichts machen.“**,
- **„Bei dem/Bei mir ist Hopfen und Malz verloren!“**

- „Sie ist/Ich bin halt eine Pfeife.“

Und wundersamerweise behält man recht. Das Gehirn verbucht dies dann als Erfolg. *8
In so einen Teufelskreis sind Menschen sehr schnell hineinzubringen.

NEURONALE TEUFELSKREISE



Aller spätestens jetzt benötigen wir Techniken, die es erlauben, die unbewusst verlaufende Situationsbewertung einer vermeintlichen Gefahr zu beeinflussen. Ziel soll es hierbei sein, situativ flexibel, entscheidungs- und handlungsfähig zu bleiben.

Und hier hilft die **Königdisziplin des Selbstmanagements**:
die elementar wichtige **Fähigkeit zur Gefühlsregulation** [Synonym: Affektregulation, Stimmungsmanagement. Vertiefung siehe [hier](#)].

Hilfreicher Feinschliff

BEISPIEL

Das Verhalten einer Person hat uns stark verärgert

Im Zustand einer Verärgerung senden wir intuitiv ein „**Wir müssen reden!**“. Je nachdem, was das Gehirn des Senders beim Sender und Empfänger und umgekehrt wechselseitig wahrnimmt, und zwar **bevor** die Schallwellen gesendet werden **und nachdem** sie angekommen sind, wirkt sich dies unterschiedlich auf alles Weitere im Millisekundenbereich aus. *9

Stichworte:

Bedrohlich wirkende Mimik und Körperhaltung sowie der Ton machen die Musik.

Der Neandertaler in uns

Nehmen wir an, die emotionale Verfassung des Empfängers ist bereits seit Stunden negativ, z. B. verursacht durch einen Ärger im Job. Spätestens wenn sich die Schallwellen eines „**Wir müssen reden!**“ nach weiteren zwei bis vier Sekunden im Verstand zu einem Satz mit Bedeutung zusammengesetzt haben, wird im Gehirn des Empfängers im Extrem das **archaische Notfallprogramm** aktiviert. In diesem Zustand kann niemand mehr die Folgen seines Handelns abschätzen noch bedenken. *8

Das archaische Notfallprogramm funktioniert immer (Gegen-)Angriff

Aus einer entspannt „rumlümmelnden“ Liege- oder Sitzhaltung schnellt der Empfänger/die Empfängerin in eine aggressive Stehhaltung und/oder sendet respektlose Schallwellen im Sinne von:

- „Das musst ausgerechnet du sagen! Erst gestern ...“
- „**Du störst!**“ - Rums! Tür zu geknallt!



oder

Flucht

- **Räumliche Verabschiedung**

Gedanke: „Bloß weg hier!“ und/oder
sprachlich: „Ich muss noch mal ins Büro.“
Also in einen sicheren Bereich hinein, wo einem keiner was kann ...



- **Mentale Verabschiedung**

Wenn ich räumlich nicht aus der Situation flüchten kann,
schalte ich auf affirmative Wahrnehmung um:
Ich nehme die Situation nur noch so wahr, wie sie mir vertraut ist.
Erfahrungswert:
„Das gibt sich gleich wieder.
Er/Sie hat wohl einen schlechten Tag gehabt.“

oder

Ohnmächtige Erstarrung

Erschlaffung der Kinnladenmuskulatur, was im positiven Sinne für die jetzt extrem wichtige Sauerstoffzufuhr des nach einer Lösung ringenden Gehirns förderlich ist.

Denn:

Neben dem Verstand scheint dem Empfänger nun auch das Sprachzentrum abhandengekommen zu sein:
Es verschlägt ihr/ihm die Sprache.



Dies ist nur eine kleine Auswahl von Reaktionsmöglichkeiten in einer **unvorhersehbaren** und/oder **komplexen Belastungssituation**. *10

Das Gehirn schaltet in einen völlig anderen Verarbeitungsmodus mit sofortiger Wirkung auf den Kreislauf, die Hormonausschüttung und das Immunsystem.

Diese Komplexität in einem Gespräch bewusst zu berücksichtigen, ist unmöglich. Mit seiner sehr geringen Verarbeitungskapazität ist der Verstand hiermit völlig überfordert.



Wie es dann weitergeht?
Das kommt darauf an.

Seit über 30 Jahren sind Psychologen, Therapeuten und Berater der Meinung, dass sich Beziehungen verbessern und man Probleme nur lösen lassen kann, wenn man darüber spricht, also z. B. über ein zuvor entstandenes Beziehungsproblem. In dieser Pauschalität kann man dies massiv in Zweifel ziehen ^{*11}. Über jeden „gelassenen Pups“ oder jedes gefundene „Haar in der Suppe“ reden zu müssen, trägt nicht zur Zufriedenheit oder zum Wohlbefinden der beteiligten Personen bei - weder am Arbeitsplatz noch im Privatleben.

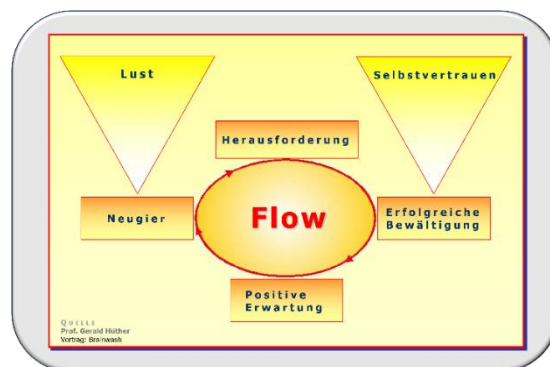
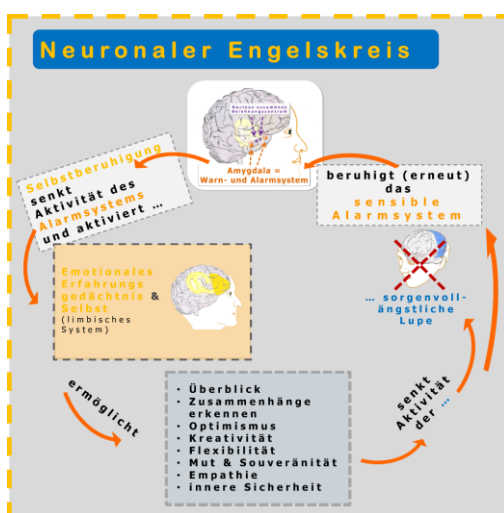
Im Gegenteil:

Wenn eine Tätigkeit oder das Auslassen einer verabredeten Handlung in eine Verärgerung mündet, führt das **Darüberreden** meist zu noch mehr Streit oder wird ihn erst recht auslösen, möglicherweise irreparabel eskalieren lassen. ^{*12}

Es kommt zu einer handfesten Auseinandersetzung über **Besserwisserei, Mimosenhaftigkeit, Oberlehrerdünkelei** und **Beratungsresistenz**.

Unser Streben sollte es sein, aus dem Teufelskreis in einen Engelskreis zu wechseln.

NEURONALE ENGELSKREISE



Zielführende Handlungsanregung

Was ist also zu tun, wenn einem eine „Laus über die Leber“ gelaufen ist?

DIE ABC-KUMMERANALYSE

Im übertragenen Sinn sollte man drei „Gewichtsklassen“ von „Läusen auf der Leber“ unterscheiden:

- A. leicht bzw. schwach**
= es wurde ein schwacher **negativer** Affekt ausgelöst
- B. mittel**
= es wurde ein mittlerer **negativer** Affekt ausgelöst
- C. schwer**
= es wurde ein starker **negativer** Affekt ausgelöst

Hierzu erstellt man eine Affektbilanz. Sie stellt auf einfache Weise die Intensität **negativer** und **positiver** Gefühle auf je einer Analogskala dar.

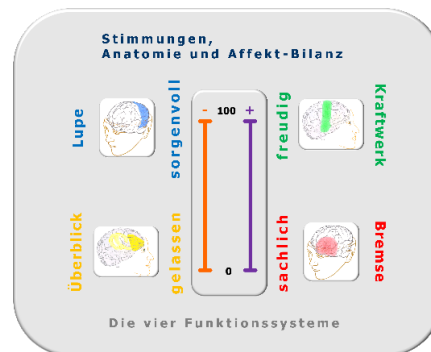
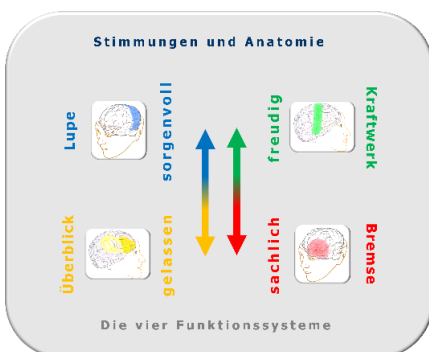
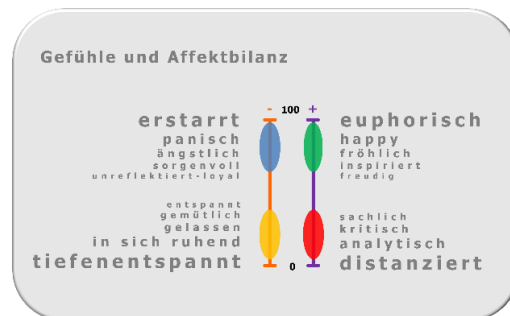
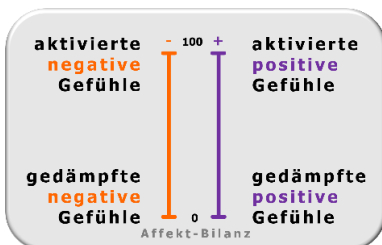
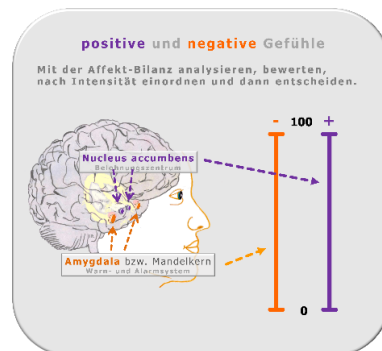
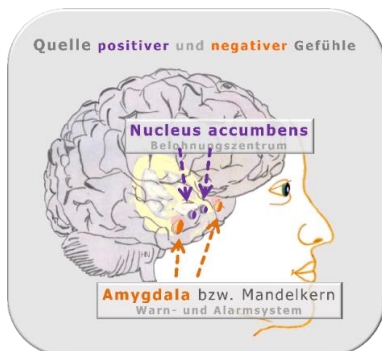
LEITSATZ

**Wer die Kunst beherrscht,
Gefühle so abzubilden,
wie sie im Gehirn entstehen,
nämlich als „Cocktail“ aus zwei Quellen,
ermöglicht sich eine deutlich höhere Ebene der Souveränität.**

Nachfolgend sehen Sie in den Grafiken die Quellen der **positiven** und **negativen** Gefühle im Gehirn. Mit Hilfe der **Affekt-Bilanz** können diese auf einfache Weise nach positiv und negativ und vor allem nach ihrer Intensität getrennt dargestellt werden. **100** bedeutet ein extrem positives oder negatives Gefühl oder einen Affekt. Null heißt entsprechend, dass etwas keinen **positiven** oder **negativen** Affekt auslöst.

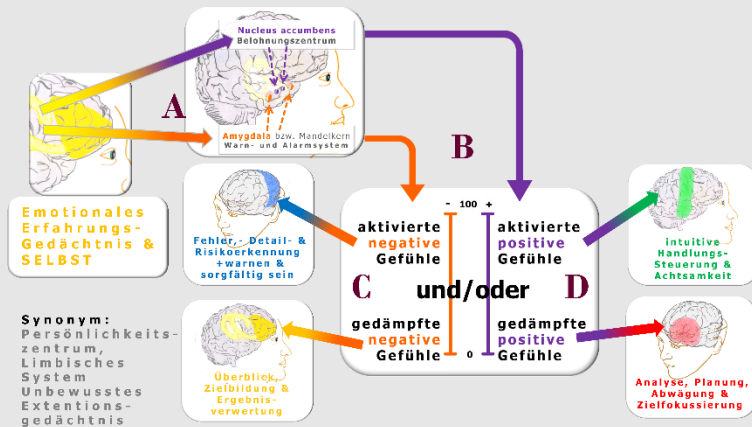
Die zwei Quellen unserer Gefühle, Affekte und Stimmungen

[Der Einfachheit halber verwende ich die Begriffe **Gefühl**, **Affekt**, **Emotion** und **Stimmung** synonym]

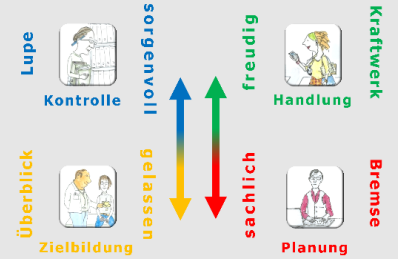


Funktionsmerkmal des SELBST & limbischen Systems (neben vielen weiteren):

Die Selbstregulation von Gefühlen/Affekten



Stimmungen, Persönlichkeit & Tätigkeitsschwerpunkte mit Chance auf Flow



Die vier Funktionssysteme in Action

Rechte Gehirnhälfte



entspannt
gemütlich
gelassen
in sich ruhend



euphorisch
happy
fröhlich
optimistisch

Implizite Selbstregulation
Flow, Überblick,
aus mir selbst heraus

Gratis-Energiequellen

Linke Gehirnhälfte



erstarrt
panisch
ängstlich
sorgenvoll
loyal

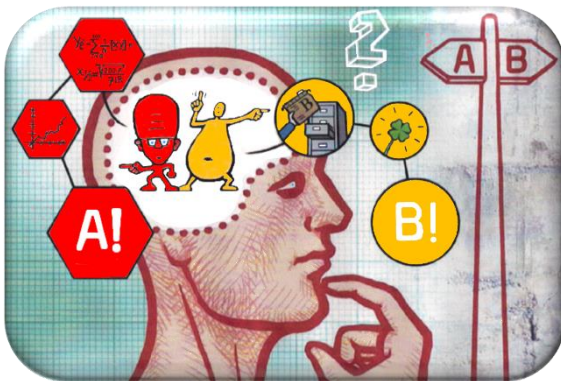


sachlich
kritisch
analytisch
distanziert

Bewusste Kontrolle
Disziplin, sich zwingen,
selbstlos, fremdgesteuert

Burnoutgefahr

Die obige **Affekt-Bilanz** ist ein geniales und einfach anwendbares Analyse- und Diagnostikinstrument. Selbst bei sehr komplexen Problemen hilft sie in Schlüsselmomenten, kongruente Entscheidungen zu treffen oder einen lästigen Zwiespalt aufzulösen.



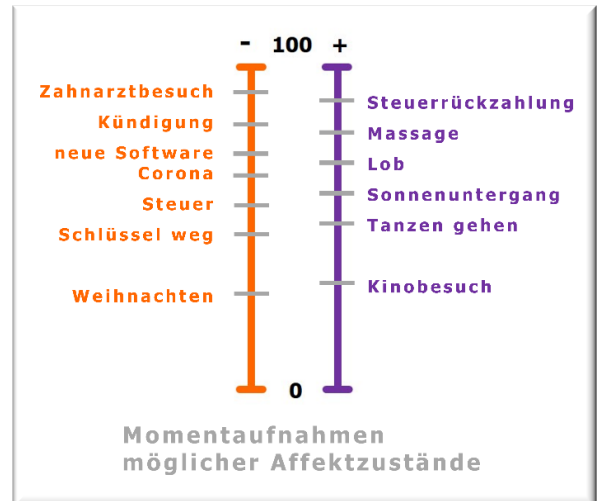
Mit rasch nachvollziehbaren und konkreten Beispielen lässt sich Sinn und Zweck einer künftigen Nutzung dieses Instruments erschließen – siehe Grafik „Momentaufnahmen ...“ rechts.

Übungsanregung

Entzerren Sie Ihr mögliches Gefühlswirrwarr.
Wo würden Sie Ihren Strich machen?
Aktivieren Sie gern Ihren Humor, nehmen ein Blatt Papier, zeichnen die beiden Säulen – siehe **LEITSATZ UND NUTZEN** auf Seite 23.

Und los gehts.
Zu zweit könnte diese Aufgabe richtig Spaß machen!

Die Affektbilanz gibt es als hilfreiche App.



Die 2-Schritte-Anleitung

Für „die Laus auf der Leber“ benötigen wir nur die Säule für die **negativen Affekte**.

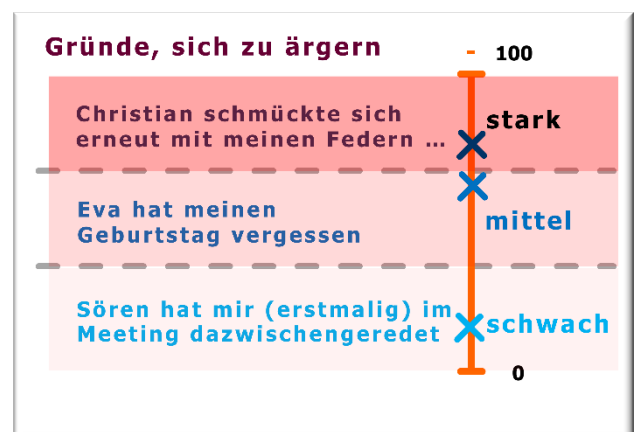
Schritt 1

Man zeichnet **einen Strich** auf ein Stück Papier,

„Gründe, sich zu ärgern“

notiert oben eine 100 für „extrem starker negativer Affekt“ und unten eine Null. Das Minuszeichen neben der 100 symbolisiert den negativen Affekt. Dann teilt man die Säule in drei Bereiche.

Bezüglich der Kommunikation über ein Ärgernis mit einer anderen Person finden Sie in der Grafik **„Gründe, sich zu ärgern“** drei Beispiele.

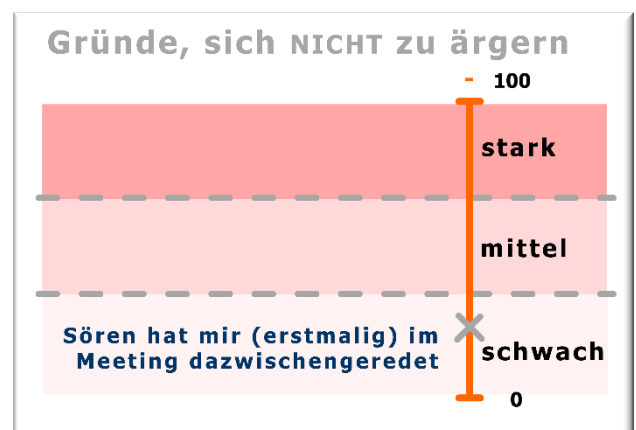


Eine fiktive Person hat auf der **Säule** ihre **negativen** Affekte zu unterschiedlich unangenehmen Erlebnissen in **schwach**, **mittel** und **stark** bewertet.

Schritt 2

Jetzt führen Sie sich Ihr Ärgernis einmal kurz vor Augen und machen spontan und ohne weitere Überlegungen ein Kreuzchen auf Ihrer Säule. Das Kreuzchen spiegelt die Höhe Ihres empfundenen **negativen** Affekts wider, der bei Ihnen ausgelöst wurde oder aktuell noch vorhanden ist.

Hierbei geht es **nicht** um falsch oder richtig. Es geht ausschließlich um das, was durch einen Vorfall in Ihnen gefühlsmäßig ausgelöst wurde. Beim nächsten Mal kann ein ähnlicher Vorgang bei Ihnen eine ganz andere Intensität hervorrufen.



„Schwamm drüber!“

Angenommen, Sie haben Ihr Kreuzchen spontan im unteren Drittel gemacht. Wie geht es bei einer Markierung im unteren „**schwach**“-Bereich weiter – im Beispiel der Grafik „**Sören hat mir ...**“?

Die Empfehlung lautet:

„Schwamm drüber!“

Das wars.

Kein weiteres Grübeln mehr, keine Überlegungen zu einer Aussprache, einem Konter, einer Retourkutsche oder gar einer Blutgrätsche ^{*11} & zu einem Wann und Wo!

Risiko Konfliktverschärfung

Folgt man nicht der obigen Anregung zur Selbstverantwortung und meint, dass man darüber reden muss, lauten die Vorwürfe des Gegenübers sehr schnell:

„**Du willst mich nicht verstehen!**“ oder

„**Was fällt Ihnen eigentlich ein?!**“

Die gesunderhaltende 1:3-Formel

Studien aus der positiven Psychologie haben ergeben, dass am Arbeitsplatz oder im Privatleben eine negative Aussage „gefahrlos“ für ein förderliches Klima erfolgen kann,

wenn im Verlauf des Tages dieser **negativen** Aussage durchschnittlich drei **positive** Botschaften gegenüberstehen:

Give me high

- Verbal: eine **Anerkennung, Würdigung, Zustimmung, Wertschätzung** oder ein **Lob**.
- Mithilfe des Körpers: Give me five oder **GIVE ME HIGH** sowie ein [Daumen hoch](#) oder ein zustimmendes Augenzwinkern.

Momente, die unter die Haut gehen

In solchen Augenblicken wird das gesamte psychische System energetisieren – und zwar immer.

Für die Ewigkeit

**Momente,
die unter die Haut gehen**



Handlungsempfehlung: Wann muss ich aktiv werden?

Es ist nicht zwingend notwendig, jede „leichte Laus“ anzusprechen, die einem über die Leber gelaufen ist. Dies ist eine sich hartnäckig haltende Meinung im professionellen „psycho“-„logischen“ Umfeld.

Etwas anderes sind die mittel und ganz schweren Läuse, die die eigene Leber traktiert haben - siehe Grafik „**Gründe, sich zu ärgern**“ – Seite 12. Dazu gehören

- verbale Grenzüberschreitungen,
- Verletzungen bis
- hin zum Mobbing.

Doch auch bei diesen Beispielen können unterschiedlichste Umstände dazu führen, dass man nicht [sofort] ins Gespräch kommen kann. Beispielsweise kann die „politische Lage“ es erforderlich machen, die Sache auf sich beruhen zu lassen. Beispiele hierfür sind der schwerstpubertierende Nachwuchs oder ein zur Cholerik neigender Chef /Kollege (w/m/d). *11 Ist der „Anfall“ vorbei und eine angespannte Gesprächslage hat sich wieder abgekühlt, ist es jedoch oft zu spät für ein Gespräch:

„Daran kann ich mich nicht erinnern!

Sprechen Sie mich beim nächsten Mal gleich darauf an ...“

Und Sie ahnen es schon.

Dieser Moment wird kommen. Garantiert.

Spricht man den Vorfall an, heißt es:

„Jetzt habe ich keine Zeit!“

Wenn der negative Affekt den Bereich

- 33 („vergessener Geburtstag“) oder
- 66 („Christian schmückte sich erneut mit meinen Federn“)

erreicht, muss man etwas unternehmen. Doch auch hier wurde das Problemlösungspotenzial der Strategie des „Lass uns darüber reden!“ in den letzten 40 Jahren im psychologischen Umfeld überschätzt.

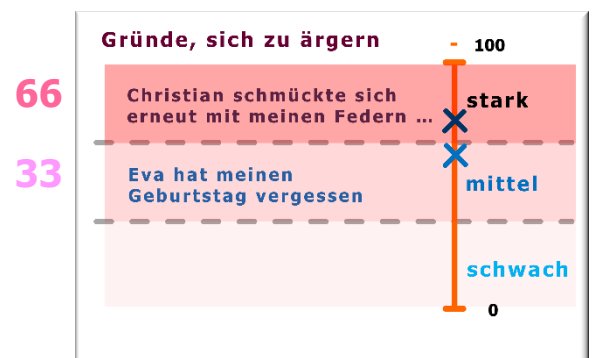
Das eigene Selbstmanagement aktivieren

Für mittel bis schwere negative Affektlagen muss nach Lösungen gesucht werden, die mit dem eigenen Selbstmanagement möglich sind. Je nach Persönlichkeit, Situation und Analyse führen sehr unterschiedliche Strategien zum gesunden Ziel.

Wie anstrengend es für alle Beteiligten sein muss, hierbei eine Win-Win-Lösung zu finden, kann man daran erkennen, dass man im Fall eines Klärungsbedarfs für diese Tätigkeit Profis für viel Geld beauftragt.

Denn bittet man einen guten Freund um Unterstützung, findet der sehr rasch beste „Verhinderungsgründe“, ähnlich der Bitte, bei einem Umzug zu helfen.

Selbstmanagement bedeutet, dass man je nach Persönlichkeit unterschiedliche Fähigkeiten entwickeln und ausbauen sollte.

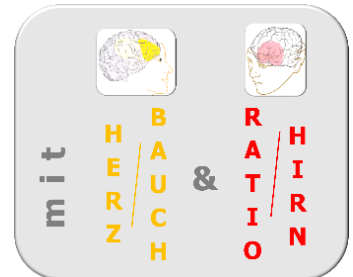


So kann zum Beispiel eine sehr

- **temperamentvolle Person** mit einer stark erhöhten **Impulsivität**, die Fähigkeit zur **Impulskontrolle** erlernen [= **Selbstbremsung**].
- **sensible Person** lernen, mehr auf ihre **Erfahrungen zu vertrauen und gelassener zu werden** [= **Selbstberuhigung**].
- **selbstkritische Person** lernen, **selbstbewusst und selbstbestimmt zu handeln** [= **Selbstzugang**].

In der Folge gelingt es einem Menschen, wieder den Überblick zu bekommen [„Fels in der Brandung“], wenn dies nötig ist. Eine Person hat hierdurch guten **Selbstzugang** zu ihrer immensen Lebenserfahrung, ihren Ressourcen, Werten, Bedürfnissen, Stärken und Fähigkeiten. Dies verbindet sich ohne Anstrengung, mit einem Gefühl, das man als selbstbestimmt, souverän und authentisch empfindet.

„**Kopf und Bauch**“ sind wieder im Einklang.



Aggression, Aktionismus, Fluchttendenzen, „Aussitzen“, Beschönigung, Hinterrumgerede, Zynismus und ähnlich unproduktives Verhalten gehören dann der Vergangenheit an.

Weiterhin ermöglicht der **Selbstzugang**

- Zusammenhänge zu erkennen und/oder
- Vieldeutigkeit und Unsicherheit „auszuhalten“ und/oder
- [kreative] Ideen zu finden und auf unterschiedliche Art und Weise den Ärger zurück „zur Quelle zu tragen“. Der Ärger wird hierbei sozialverträglich an den Verursacher „zurückzugeben“ und/oder
- künftig die Leber vor „weiteren Läusen“ zu schützen, um in diesem Bild zu bleiben.



„Liebe Leserin, lieber Leser, darüber sollten wir reden.“ ☺

Und/Oder:

APROPOS HILFE UND UNTERSTÜTZUNG

Wenn Sie der Auffassung sind, dass dieser Gesundheitsbrief hilfreich für Ihre Organisation und/oder Ihren Bekanntenkreis sein könnte, leiten Sie ihn gern weiter.

ONLINE-COACHING

Mögliche Coachingziele

- Stärkung der Widerstandskraft [**Resilienz**]
- Immunisierung gegen
 - Stress im Homeoffice und/oder
 - Zukunftsangst

- **Hochaktuelle Workshopthemen** für Ihre Teams finden Sie [hier](#).
- **Alltagsrelevante Vortragsthemen** finden Sie [hier](#).
- **Vielfältige Coachinganliegen** finden Sie [hier](#).

Zu den Rahmenbedingungen und dem Organisatorischen lassen Sie uns gern telefonieren.

WERDEN SIE AKTIV

Rufen Sie einfach an: **0160 – 975 46 221**

oder senden Sie mir gern eine Interessensbekundung per E-Mail und lassen uns in einem kostenfreien Telefonat besprechen, wie ich Sie unterstützen kann.

Freuen Sie sich auf den Gesundheitsbrief **#08**:

Die Selbstregulation von Affekten

Teil 1: Die Ausstiegsmethoden

→ Inkl. einer Übung zur effektiven Erweiterung Ihrer Handlungsoptionen

Ressourcenaktivierende Grüße und bleiben Sie im Lot!

Hartmut Neusitzer

Ressourcencoach, Dozent, PSI-Kompetenzberater und
autorisierter Berater des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales
[unternehmensWert:Mensch](#)

E-Mail: Hartmut.Neusitzer@Mein-Ressourcencoach.de

Homepage: www.Mein-Ressourcencoach.de

PS:

Förderlicher Erkenntnisprung

- [Betriebliches Gesundheitsmanagement](#)
Anders als bisher
- [Tragfähige Resilienz](#)
Krisen gesund meistern
- [Kraftvolle Haltungsziele für Sie und Ihr Team](#)
Der Dreh- und Angelpunkt für Ihren Erfolg
- [Forschung und Studien](#)
Auf dem neuesten Stand sein
- Einen Einblick in das Thema **kluge Führung** erhalten Sie [hier](#).

Fußnoten

*1

- www.schulen-der-zukunft.org

Auch in Österreich gibt es viele innovative Ansätze und gelungene Beispiele für eine Verbesserung der Lernbedingungen, des Lernklimas und der Lernbereitschaft: www.lernwelt.at

- www.maennerfuermorgen.com

stellt Projekte vor, die es diesen Männern von morgen ermöglichen, sich selbst zu entdecken und sich gemeinsam mit anderen auf einen Entwicklungsweg zu machen, der spannender als jedes Computerspiel ist.

Optimistisch stimmende Arbeitskreise:

Eine Initiative zur Stärkung des Empfindens, der Vorstellung und des Bewusstseins menschlicher Würde. Nicht in der Theorie, sondern im täglichen Zusammenleben:

- <https://www.wuerdekompas.org/>
- www.akademiefuerpotentialentfaltung.org

*2

Unter die Haut gehend: **DIE STILLE REVOLUTION**
[Trailer \[HD\]](#) 02:30 Minuten

*3



*4

Nach einem Gesprächseinstieg für einen Moment zu schweigen, fällt besonders den **Intuitiven** und Machern, also Handlungsorientierten sehr schwer. Ihr Charme erleichtert es, sich ihnen gegenüber zu öffnen und ihnen zunächst zum x-ten Mal zu „verzeihen“, wenn sie einen wieder einmal unterbrochen haben ...

Sie haben Schwierigkeiten mit Problemen. Die Ursache hierfür ist, dass bei ihnen die **positiven** Gefühle aktiviert sind [siehe Grafiken ab Seite 10]. Das konzentrierte Zuhören erfordert es, dass man die **positiven** Gefühle durch Regulation dämpft.

Glaubt man dann noch gewohnheitsmäßig zu wissen, was die andere Person hat oder was ihr [mal wieder] fehlt, wird es ganz schwer, sich wirklich auf ein interessiertes Zuhören einzulassen.

*5

Erste verheißungsvolle Ansätze eines alltagstauglichen Umschwenkens finden Sie in dem spannenden Buch

Frederic Laloux

Reinventing Organizations

Ein Leitfaden sinnstiftender Formen der Zusammenarbeit

&

KULTURWANDEL

Eine ansehnliche Anzahl namhafter Unternehmenslenker und hochrangiger Top-Führungskräfte erfolgreicher Unternehmen äußern sich [in Interviews](#) und vor laufender Kamera [hier](#):

- Peter Bostelmann ist Chief Mindfulness Officer des Walldorfer Software-Giganten **SAP** - 9.000 Mitarbeitende
- Tobias Krüger ist Bereichsleiter Kulturwandel 4.0 bei der **Otto Group** - weltweit 50.000 Mitarbeitende
- Klaus Kobjoll betreibt seit 1984 den **Schindlerhof**, ein Vier-Sterne-Tagungshotel in Nürnberg.
- Markus Pfuhl ist Chief Digital Officer [CDO] bei der **Viessmann Group** - weltweit 12.000 Mitarbeitende
- Prof. Dr. Gunther Olesch, Geschäftsführer **Phoenix Contact**
- Dennis Chan, Bereichsleiter Transformationsmanagement **Hamburger Sparkasse**

Weitere Unternehmen des Gelingens finden Sie hier, z. B.

- Unternehmenschef Bodo Janssen **Hotelkette Upstalsboom**
- EIN NEUER FÜHRUNGSSTIL: Die Strategie in die Hände von Vielen legen: **Granini**-Geschäftsführer Heribert Gathof
- **Fujitsu** Semiconductor Europe [FSEU]
- **dm**-drogerie markt
- **Hammerschmid Maschinenbau**
- Traditionsunternehmen **Weleda**

*6

Optimistisch stimmende Arbeitskreise:

Eine Initiative zur Stärkung des Empfindens, der Vorstellung und des Bewusstseins menschlicher Würde. Nicht in der Theorie, sondern im täglichen Zusammenleben:

- <https://www.wuerdekompas.org/>
- www.akademiefuerpotentialentfaltung.org

*7

- www.schulen-der-zukunft.org
- Auch in Österreich gibt es viele innovative Ansätze und gelungene Beispiele für eine Verbesserung der Lernbedingungen, des Lernklimas und der Lernbereitschaft: www.lernwelt.at
- www.maennerfuermorgen.com stellt Projekte vor, die es diesen Männern von morgen ermöglichen, sich selbst zu entdecken und sich gemeinsam mit anderen auf einen Entwicklungsweg zu machen, der spannender als jedes Computerspiel ist.

Die zwingende Notwendigkeit von Sinnhaftigkeit aus *5 plus *6 lassen sich ebenfalls aus Studienergebnissen ableiten:

70 % der Führungskräfte äußerten sich schon vor acht Jahren auf unbewusster Ebene, dass es so nicht weitergehen kann!

Studienergebnisse einzigartiger Einzelinterviews mit qualitativer Tiefe bei 1.000 Führungskräften:

[Vortrag YouTube](#): *Zukunft von Führung: Kompetent, kollektiv oder katastrophal?* - Prof. Dr. Peter Kruse, nextpractice GmbH

70 % der Führungskräfte haben auf dem Weg in die Zukunft Selbstzweifel
Studie 2018 der Bertelsmann Stiftung und der Universität St. Gallen *Neue Arbeitswelt*

Kompakt siehe Grafik unten

Demnach kann man hier ebenfalls festhalten:
Wir haben kein Erkenntnisproblem, sondern ein Umsetzungsproblem.

Bei den unterschiedlichen Studien lässt die identische Zahl **70** aufhorchen. Einen Weg mit Selbstzweifeln zu gehen oder eine Aufgabe nur mit Disziplin zu erfüllen, erfordert **Willensanstrengung** und **Selbstkontrolle**. Wenn man sich zu einer Handlung zwingen muss, ist man weniger gewillt oder imstande, **Selbstkontrolle** [= Disziplin versus **Selbstregulation**] auszuüben, wenn sich die nächste Herausforderung stellt. Es kann zu einer Selbsterschöpfung [Ego-Depletion] kommen. Selbsterschöpfte Menschen erliegen eher dem Impuls aufzugeben.

Nach der Ausübung von Selbstkontrolle bei einer Aufgabe sind Menschen nicht dazu aufgelegt, sich bei einer weiteren erneut anzustrengen. *13

Bei alldem wird das nächste Teilergebnis kaum verwundern:

50 % der Erwerbstätigen sind in der Beschleunigungsfalle: Kollektives Ausbrennen einzelner Teams oder einer ganzen Organisation infolge permanenter Über-, Dauer- und Mehrbelastung
Studie 2018 der Bertelsmann Stiftung und der Universität St. Gallen *Neue Arbeitswelt*

Kluges Selbstmanagement

DAS MEHRFACHE WOZU:

- **70 %** aller Veränderungsvorhaben in den letzten 60 Jahren scheiterten.
- **70 %** der Führungskräfte: „So kann es nicht weitergehen!“ *1
- **70 %** der Führungskräfte haben auf dem Weg in die Zukunft **Selbstzweifel** *2.
- **70 %** der Mitarbeiter fühlen sich **emotional gering** an den Arbeitgeber gebunden, 14 % gar nicht.
- **50 %** von den **70 %** sind **auf der Suche** nach einer neuen Stelle. *3
- **50 %** der Unternehmen befinden sich in der **Beschleunigungsfalle** *2
- **40 %** – Sprung von 11 auf **15 Fehltage** pro Jahr *4
- **40 %** mehr Kosten in Mrd. € an ausgefallener Produktion durch Krankheitstage *5

QUELLEN

*1
Prof. Dr. Peter Kruse, nextpractice GmbH
1.000 Einzelinterviews – 2013

*2
Studie Bertelsmann Stiftung und
Uni St. Gallen – Neue Arbeitswelt 2013
Seit 20 Jahren, 100 Unternehmen
mit 20.000 Mitarbeitende

*3
Gallup Engagement Index in Deutschland 2022
Die Werte sind seit 20 Jahren gleich.

*4
[Statista](#)
(Nicht 40, sondern 36 %)

*5
Kosten in Mrd. €, ausgefallene Produktion:
- 2015 64 Milliarden Euro
- 2021 89 Milliarden Euro = 40 %
Verschlechterung

[KBV](#) - Kassenärztliche Vereinigung
[BAuA](#) - Bundesanstalt für Arbeitsschutz &
Arbeitsmedizin

Mit aktivierbarem Link:

*4
[Statista](#)
*5

Kosten in Mrd. €, ausgefallene Produktion:

- 2015 64 Milliarden Euro
- 2021 89 Milliarden Euro = 40 % Verschlechterung

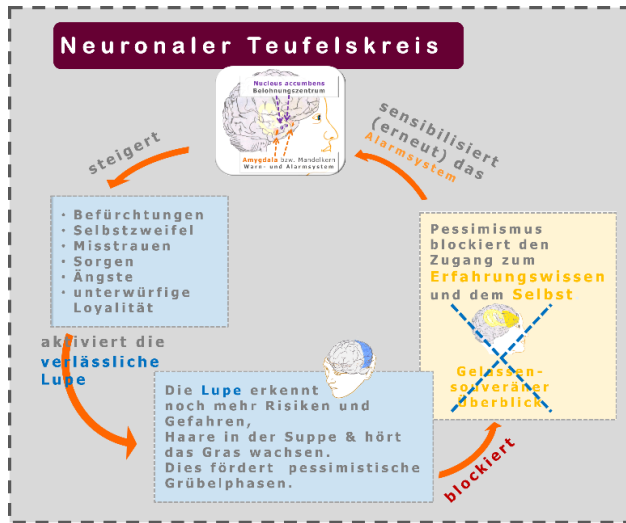
[KBV](#) - Kassenärztliche Vereinigung
[BAuA](#) - Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin

*8

Prof. Gerald Hüther, Vortrag:

Gelassenheit hilft: Anregungen für Gehirnbenutzer

IV. Know-How-Kongress 2009, Wirtschaft und Demographie – Zukunft wird jetzt gemacht [Sept. 2009 - 42 Minuten]



*9

Maja Storch/Wolfgang Tschacher

Embodied Communication

Kommunikation beginnt im Körper und nicht im Kopf
- Bei [AMAZON](#) bestellen

*10

Hintergrund

Angst entsteht, wenn etwas passiert, was anders ist als das, was man erwartet hat.

Zwei Bedingungen müssen bei Angst erfüllt sein:

A. Unbestimmtheit

Ich stehe vor einer Situation, die ich schlecht voraussagen kann.

B. Inkompetenz

Lähmendes Gefühl der Hilflosigkeit:

„Ich spüre, ich kann gar nichts machen.“,

„Ich weiß nicht, was ich machen kann. Und das, was ich weiß, ist nicht anwendbar bei dem, was da auf mich zukommt ...“

Beides zusammen löst bestimmte Verhaltensweisen aus, die manchmal hilfreich sein können, manchmal einen kritischen Zustand extrem verschlimmern:

In hohem Maße Fluchttendenzen

„Bloß weg hier, in einen sicheren Bereich hinein, wo mir keiner was kann ...“

Wenn ich räumlich nicht aus der Situation „flüchten“ kann, dann folgt die mentale Verabschiedung. Dies nennt man affirmative Wahrnehmung: „Ich nehme die Situation nur noch so wahr, wie sie mir vertraut ist ...“

Aggression

Friedliche Menschen können sehr rachsüchtig werden ...

Sicherungsverhalten

Das klingt evtl. harmlos. Im Zustand von Unsicherheit ist man ständig dabei, seine Umgebung zu betrachten, ob noch alles da ist. Fortlaufend wird alles kontrolliert. Ein sehr ängstlicher Mensch kann dann nichts anderes tun - „vernünftiges“ Planen ist hier nicht mehr möglich. Trotzdem kann dies zielführend sein.

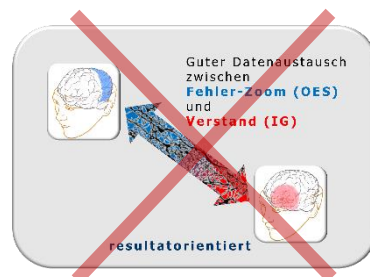
Stress

– der gesamte Körper ist im Alarmzustand
Dies führt zur globalen Hemmung der kognitiven Leistung
[**Verstand** + **Fehler-Zoom**]

Die Folgen:

Herabgesetzter Auflösungsgrad beim Sehen, Wahrnehmen, Erinnern und Denken.

Alles wird verschwommen/grob/ungenau wahrgenommen. Vieles wird übersehen.



Neuronaler Hintergrund:

Gaba-Ausschüttung = Hemmungshormon → Nur noch die stärksten Erregungen werden weitergeleitet.

Hilfreich in einer Notsituation, in der es um Sekunden geht. Denken wäre jetzt kontraproduktiv.

In diesem Zustand kann nicht mehr auf die Rahmenbedingungen geachtet werden und man kann die Folgen seines Handelns weder abschätzen oder bedenken. Was in einer extremen Notsituation egal wäre, wenn es in diesen Sekunden um Leben oder Tod ginge.

Kompetenzschutz und Sicherung

Ganz wichtiger Mechanismus.

= Absicherung der eigenen Handlungsfähigkeit

Und zu diesem Zwecke gibt es eine ganze Menge von weiteren Mechanismen:

VERHALTEN BEI ANGST

Bedürfnis nach Anschluss erhöht sich

Wenn ich das Gefühl habe, dass es jemanden gibt, der mich unterstützt, der mich in den Arm nimmt, mich tröstet oder der mir irgendwie weiterhilft. Wunderbar, wenn man denn einen guten Freund und Ratgeber hat. Dies kann jedoch für das Verhalten in [komplexen](#) Situationen verheerend werden, siehe Gruppendenke, also der - Tendenz zur „Verbrüderung“.

Aktionismus

Wenn ich etwas tue, sodass es richtig kracht, dann gibt das einen ordentlichen Schub für das Selbstwertgefühl ... „Besser“: Mach was, ABER taste dich vorsichtig ran.

Verhinderung von notwendigen und vielfältigen Untersuchungen

Dies geschieht bei Angst. Menschen, die trotz Angst unbestimmte Situationen / Bereiche untersuchen, deren Zusammenwirken sie nicht verstehen oder nicht kennen, haben eine hohe Kompetenz, ihre Affekte zu regulieren.

Affirmative Informationssammlung

Es werden nur die Informationen zur Kenntnis genommen, die mit dem eigenen Bild der Welt und den entsprechenden Erwartungen übereinstimmen. Unpassende Informationen werden [unbewusst] übersehen.

Informationsabwehr

Alles, was meine Unsicherheit vergrößert, wird nicht wahrgenommen und/oder als falsch, zufällig oder erlogen abgetan.

QUELLE

Dietrich Dörner

Die Logik des Misslingens

Strategisches Denken in komplexen Situationen (2003)

Das war jetzt eine grobe Betrachtung.

Sie ahnen, dass viele Entscheidungs- und Handlungsfehler bei den obigen Spiegelstrichen ihre Wurzeln haben.

***11**

Auch Kommunikationsexperten wird einleuchten, dass das Lehren des Sender-Empfänger-Modells der Kommunikation und das Vier-Ohren-Modell [Schulz von Thun] weder von Laien noch von Teilnehmenden eines zweitägigen Kommunikationsseminars in einer stressigen Livesituation anwendbar sind. Für die spätere Analyse und als Hilfe bei der Aufarbeitung und der Komplexitätsreduzierung kann das Vier-Ohren-Modell segensreich sein, jedoch nicht zur Unterstützung in einer Livesituation.

SELBSTKUNDGABE

Ich habe die Modelle von Schulz von Thun in meinen Seminaren bis vor ca. 12 Jahren mit Begeisterung unterrichtet und einüben lassen. Bei meinem aktuellen

Wissensstand empfinde ich hierzu heute eine gewisse „Scham“. Doch lesen Sie gern selbst nach:

MEINE BUCHEMPFEHLUNG:

Maja Storch/Wolfgang Tschacher

Embodied Communication

Kommunikation beginnt im Körper, nicht im Kopf

- Bei [AMAZON](#) bestellen

Der Einsatz neuer Technologien in der Neurobiologie hat das Wissen um die Funktionsweise des Gehirns und darüber, wie es in der Kommunikation zu einem Stimmigkeitsgefühl kommt, revolutioniert.

***12**

Auch das Erleben der ersten 100 Tage in einer neuen Firma/Abteilung kann ein Beispiel sein für „Schweigen ist Gold“. Beispielsweise sollte man die ins Auge springenden Verbesserungsvorschläge zunächst bei sich behalten, selbst wenn dies einem „große Schmerzen bereitet“. Unbenommen sollten die Beobachtungen und eigenen Ideen dazu gesammelt werden, um dann im richtigen Moment angesprochen zu werden. Dies erfordert die Kompetenz der [Frustrationstoleranz](#).

***13**

Buchquelle mit weiteren spannenden Experimenten und Studien:

Daniel Kahneman

Nobelpreis 2002 für seine Urteils- und Entscheidungstheorie

SCHNELLES DENKEN, LANGSAMES DENKEN

***14**

KURZFASSUNG:

Informationsverarbeitung

intuitive

analytische

Rechte Gehirnhälfte

Linke Gehirnhälfte



entspannt
gemütlich
gelassen
in sich ruhend

euphorisch
happy
fröhlich
optimistisch

Implizite Selbstregulation
Flow, Überblick,
aus mir selbst heraus



erstarrt
panisch
ängstlich
sorgenvoll
loyal

sachlich
kritisch
analytisch
distanziert

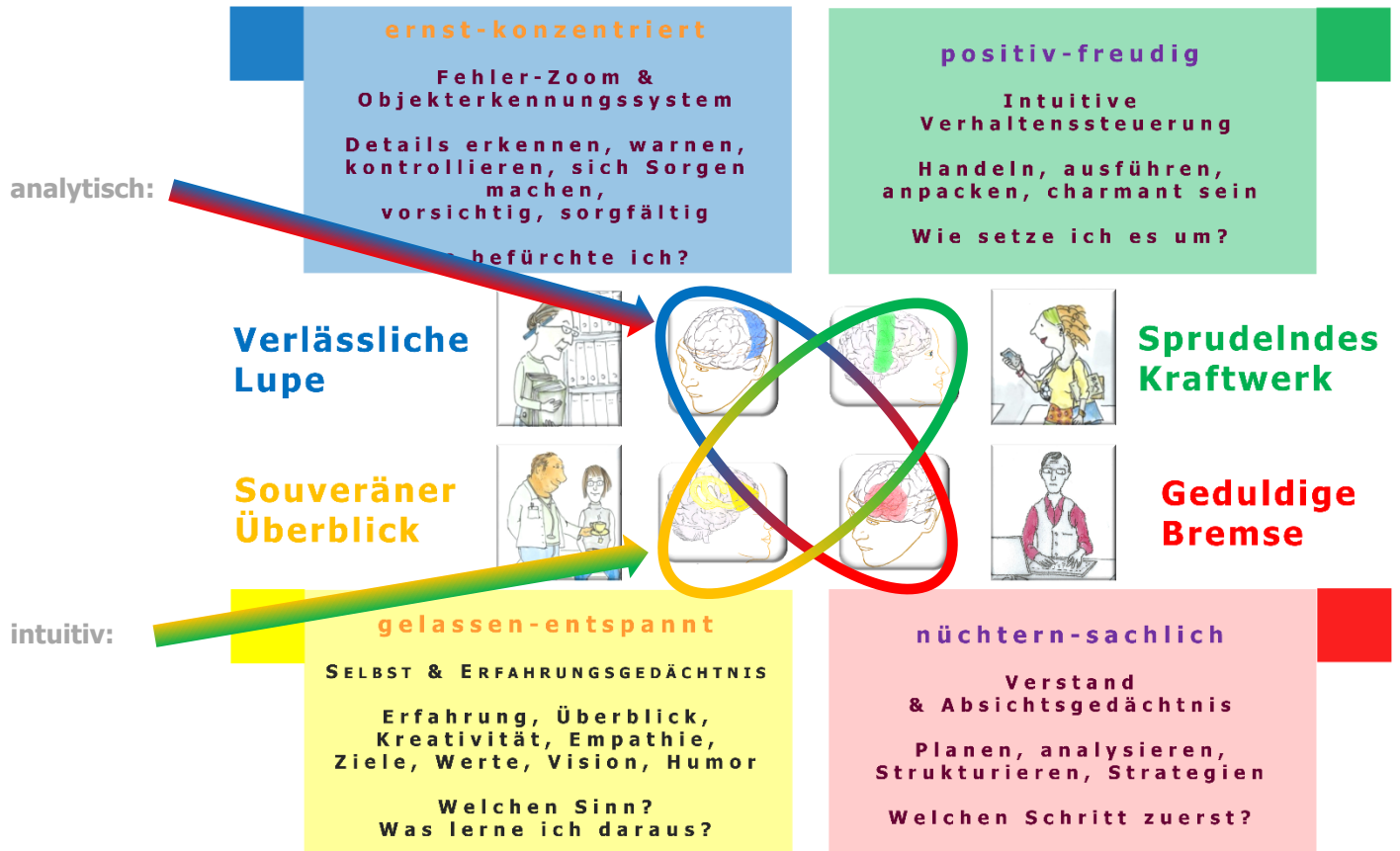
Bewusste Kontrolle
Disziplin, sich zwingen,
selbstlos, fremdgesteuert

Gratis-Energiequellen

Burnoutgefahr

Die vier psychischen Funktionssysteme

Persönlichkeit & Stimmungsmanagement



QUELLEN

- Am weiterführendsten und für Sie hilfreich könnte es sein, wenn Sie sich das folgende Buch kaufen:
Maja Storch/Frank Krause
Mañana-Kompetenz
Wer Pausen macht, hat mehr vom Leben
– Mit Praxistest | Entspannung als Schlüssel zum Erfolg.
- Bei [AMAZON](#) bestellen
- Maja Storch/Julius Kuhl
Die Kraft aus dem Selbst
Sieben PsychoGyms für das Unbewusste
- Bei [AMAZON](#) bestellen
- Gerhard Roth
Persönlichkeit, Entscheidung und Verhalten
Warum es so schwierig ist, sich und andere zu ändern
- Bei [AMAZON](#) bestellen
- Dietrich Dörner
Die Logik des Misslingens
Strategisches Denken in komplexen Situationen
- Bei [AMAZON](#) bestellen
- Daniel Kahneman
Nobelpreis 2002 für seine Urteils- und Entscheidungstheorie
SCHNELLES DENKEN, LANGSAMES DENKEN
- Bei [AMAZON](#) bestellen
- Maja Storch/Benita Cantieni/Gerald Hüther/Wolfgang Tschacher
Embodiment
Die Wechselwirkung von Körper und Psyche verstehen und nutzen
- Bei [AMAZON](#) bestellen
- Maja Storch/Frank Krause
Selbstmanagement – ressourcenorientiert
Theoretische Grundlagen und Trainingsmanual für die Arbeit mit dem Zürcher Ressourcen Modell (ZRM®)
- Bei [AMAZON](#) bestellen

9-SCHRITT-TRAININGSANLEITUNG: DEN SÄBELZAHNTIGER ZÄHMEN

LEITSATZ UND NUTZEN

Wer in wiederkehrenden Belastungssituationen das Handwerk beherrscht, seine Gefühle nach Intensität einzuordnen, ermöglicht sich eine deutlich höhere und spürbare Stufe an Souveränität UND Resilienz.

Dr. Maja Storch
[siehe Seite 9 ff.]



Dem Tiger ins Auge sehen

Frage 1

Wie heißen meine „Säbelzahntiger“?

Zum Beispiel Haushalt, Steuererklärung, im Feierabendverkehr rechts überholt zu werden, aufräumen, pubertierender Nachwuchs, Weihnachten, Arthrose-Mobilitätsübungen, Diabetes, nicht enden wollende Meetings, Mitarbeitergespräche, Konflikt im Team, Ignoranz/Übergriffigkeit, Klimawandel, Corona-Auswirkungen ...

.....

.....

Frage 2

Wie lange

- begleitet mich der obige „S-Tiger“ oder
- verfolgen mich die vielen „S-Tiger“ schon?

Cirka seit

Frage 3

Welcher der „S-Tiger“ ärgert mich am stärksten und macht meiner Gesundheit/meinem Wohlbefinden am meisten zu schaffen?

1.

Welcher „S-Tiger“ folgt dann als zweites und drittes bezüglich der Intensität meiner Verärgerung?

2. 3.

Perspektivwechsel – Was brauche ich?

Frage 4



- „Was brauche ich, um gut mit meinem Säbelzahn tiger umgehen zu können?“
- „Was fehlt mir? Was hätte ich gern zusätzlich?“
- „Was fällt mir dann leichter?“

Zunächst es ist hier und jetzt unerheblich, ob Ihr Wunsch realistisch ist oder aus Ihrer Perspektive aktuell nicht erfüllbar erscheint. Schützen Sie Ihren Wunsch/Ihre Idee, notieren Sie sich ihn für Ihre persönlichen Unterlagen.

Führen Sie sich jetzt die Begegnungen mit Ihrem Tiger phasenweise vor Augen. Notieren Sie auf einem DIN A 4-Blatt alle Einzelheiten in einer Art Protokoll. Ergänzen Sie Ihre Notizen über mehrere Tage.

Blick auf das Erfreuliche

- „Was lief bis heute mit meinem Tiger konkret gut?“
- „In welchen Situationen war ich froh, dass der Tiger da war?“

Je mehr Sie dazu erinnern, umso besser. Es gibt keine zeitliche Einschränkung. Es kann beispielsweise etwas sein, was schon sehr lange zurückliegt oder gerade geschehen ist - also alles Erwähnenswerte, bis jetzt.

Das kann sich auf Aufgaben, Personen, Organisationen, Kunden, Hierarchie, private Beziehungen usw. beziehen.

Im Rampenlicht steht nun alles, was Sie und aus Ihrer subjektiven Sicht in positivem Sinne und in bestimmten Situationen ausmacht.

Beispiel: Meine Angst hat mich vor Prüfungen intensiver lernen lassen.

Führen Sie sich jetzt die Begegnungen mit Ihrem Tiger phasenweise vor Augen. Notieren Sie auf einem DIN A 4-Blatt alle Einzelheiten in einer Art Protokoll. Ergänzen Sie Ihre Notizen über mehrere Tage.

DAS ERFREULICHE IST IHRE SCHATZKISTE.

Blick auf das Kritische

A: „Was **stört** mich an meinem Tiger – **ganz pauschal**?“

Sammeln Sie mindestens zwei Aspekte pro Tiger auf einem extra Blatt Papier.

B: „Was lief **konkret** nicht so gut?“ oder
„Was hätte aus Ihrer persönlichen Sicht **besser** laufen können?“

Sammeln Sie zwei, max. drei konkrete Beispiele auf einem extra Blatt Papier.

Sofern Sie die aus Ihrer Sicht negativen Aspekte nicht direkt nennen oder notieren mögen, zum Beispiel aus Sorge, jemanden zu verletzen, formulieren Sie Ihre negativen Erlebnisse positiv um. Wenn Sie beispielsweise ständig oder oft eine Verhaltensweise von

Vorgesetzten/von Mitarbeitern belastet, dann formulieren Sie Ihren Wunsch so, wie es für Sie optimalerweise sein sollte.

Beispiel

Ich würde mir wünschen,

- dass ich an meinem Arbeitsplatz störungsfrei arbeiten kann.
- dass ich mehr Anerkennung erhalte.
- dass Konflikte offen angesprochen werden.
- dass wir einmal am Tag gemeinsam eine kurze Kaffeepause genießen können.
- dass wir uns gegenseitig [mehr] unterstützen.

Wie es weitergehen könnte

Bei der Vielzahl der Informationen und komplexen Zusammenhänge wird Ihnen möglicherweise gerade der Verstand schwirren. Sie mögen sich erinnern: Der Verstand ist bereits mit zwei Informationseinheiten oder grundsätzlich mit Komplexität überfordert – siehe **LEIT-SATZ** Seite 1 oben. Ihre weitere Entwicklung ist in diesem Moment offen. In Ihrem Gehirn haben sich jedoch schon jetzt unglaublich viele neue neuronale Verschaltungen gebildet.

Ihre Tiger

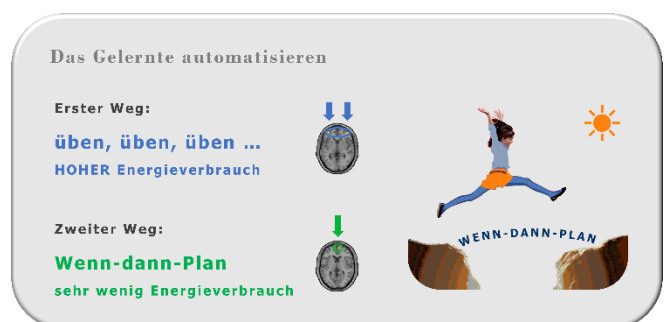
- haben einen Namen erhalten,
- wurden von Ihnen nach Intensität oder Bedrohungsgrad sortiert,
- sind präsenter und keine Gespenster mehr.

Sie kennen nun die guten UND die bedrohlichen Seiten von Sorgen und Ängsten.

Dem Unheil bringenden Tiger können Sie mit einem **Wenn-dann**-Plan in Schach oder auf Distanz halten. Mit dieser Planungsstrategie lassen sich Pläne präventiv in einem Gehirnareal abspeichern, welches für Automatismen zuständig ist. Ihre Absichten werden auf diesem Weg **automatisiert in zielführendes Verhalten überführt**. Weiterführende Ideen habe ich Ihnen im [Gesundheitsbrief 01](#) zusammengestellt.

Alternativ oder verstärkend lässt sich der Tiger körper-sprachlich durch ein zuvor eintrainiertes Embodiment abschrecken. Hintergründe, Anregungen und eine Anleitung finden Sie im [Gesundheitsbrief 04](#) – Stichwort:

ANATOMISCH-GESUNDE KÖRPERHALTUNG



Dem Charme der Vereinfachungsillusion trotzen

Die Ursachen und Gründe, einen gesundheitsschädlichen Tiger im Gehirn zu haben, um in dieser Metapher zu bleiben, sind vielfältig und die Wirkzusammenhänge oft komplex. Sollte der Tiger Sie trotzdem weiterhin gesundheitsschädigend und in Ihrem Wohlbefinden einschränkend belastigen, empfehle ich auf der Basis meiner Erfahrungen den Auslösern durch eine einfache, sogenannte **entwicklungsorientierte Selbstmanagement-Analyse** [[EOS](#)] auf den Grund gehen.

Das wäre Ihr Plan B

Anderen eine Freude bereiten - Jemandem etwas Gutes tun

Wenn Sie auf eine andere Person freundlich zugehen und sich bemühen, ihr den Tag zu verschönern, werden selbst routinemäßige Begegnungen schnell zu unvergesslichen Augenblicken.

Lassen Sie sich überraschen!

Nun überlegen Sie sich, was genau Sie diesem Menschen für eine Freude machen könnten. Es sollte kein reales materielles Geschenk sein, sondern ein ideelles, welches Sie diesem Menschen in eine kleine Karte oder auf einen einfachen Zettel schreiben.

BEISPIEL

Sie können demjenigen erzählen oder schreiben, was Sie an ihr/an ihm beeindruckt. Ein Zweites kann sein, dass Sie ihm etwas erzählen wollen, was er besonders exzellent kann.

Und es kann auch etwas sein, dass der andere gut beherrscht, Sie aber der Meinung sind, hier könnte noch etwas Weiteres oder Schöneres entstehen.

Viel Spaß beim Schenken!

PS:

Momente für die Ewigkeit

In Teamentwicklungsmaßnahmen führte die leicht veränderte Aufgabe **Anderen eine Freude bereiten** immer zu Tränen der Erleichterung – auch bei sonst hart gesottenen Teamleitern und/oder zuvor scheinbar unlösbaren Konflikten an drei Standorten mit je drei Teams.

Die STANDORTE im Clinch UND deren TEAMS jeweils am Standort über Kreuz.
„Pu ha!“, würde hierbei der Däne sagen. 😊
... doch es kam anders, wie man an den Fotos erahnen kann:



Hartmut Neusitzer

Selbstmanagement-Trainer, Ressourcencoach, PSI-Kompetenzberater und autorisierter Berater des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales unternehmensWert:Mensch
Mobil: 0160 – 975 46 221 E-Mail: Hartmut.Neusitzer@Mein-Ressourcencoach.de