

Fit fürs Leben

FIT
FÜRS
LEBENWeiterkommen
durch
Bildung

Osterberg-Institut
der Karl Kübel Stiftung
shz Schleswig-Holsteinischer
Zeitungsverlag GmbH

Osterberg-Institut

Das Osterberg-Institut in Niederelkevee in der Holsteinischen Schweiz ist eine Bildungseinrichtung der Karl Kübel Stiftung. Sie betreibt Bildungs- und Entwicklungsarbeit im In- und Ausland. Seit 1995 bietet das Osterberg-Institut Qualifizierungen für den privaten wie für den beruflichen Bereich an. Die Seminare und Weiterbildungen zielen stets zugleich auf berufliche Kompetenzerweiterung und persönliches Wachstum. Das Institut ist erreichbar unter Tel. 0 45 23/9929-0. Nähere Infos gibt es auch im Internet unter der Adresse www.osterberginstitut.de.

Veranstaltung

Die laufende Serie in der Bildungs- und Kooperationsvereinbarung von Osterberg-Institut und Schleswig-Holsteinischer Zeitungsverlag (shz) beschäftigt sich mit Themen aus der Berufswelt. Bei der Veranstaltung am kommenden Donnerstag, 9. September, in der Flensburger „Phänomente“ am Nordertor (Norderstraße 157/163) geht es um das Thema, die eigene berufliche Zukunft mit Tatkraft und Klugheit zu gestalten. Referentin Silke Luinstra gibt eine Einführung in die Arbeit mit dem sogenannten Inneren Team. Die Teilnehmer werden ein Inneres Team und dessen Dynamik in Aktion erleben, und sie erhalten die Gelegenheit, ihre eigenen inneren „Mitspieler“ kennen zu lernen und im Laufe des Abends persönliche Fragen zu klären.

Anmeldungen

Die Veranstaltung beginnt um 19 Uhr und dauert rund zwei Stunden. Sie wird, wie stets bei diesen Abenden, interaktiv gestaltet. Die Gäste sind herzlich aufgefordert, sich am Workshop-Geschehen zu beteiligen! Die Teilnahme ist kostenfrei – wie immer bei der Reihe „Fit fürs Leben“. Allerdings ist wegen der begrenzten Teilnehmerzahl am Veranstaltungsort eine **Anmeldung per E-Mail** unter der Adresse info@osterberginstitut.de unbedingt erforderlich.

Literatur-Tipps

- > „Miteinander Reden 3“ von Friedemann Schulz von Thun, 1998.
- > „Das Innere Team in Aktion“ von Friedemann Schulz von Thun, Wibke Stegmann (Hg.), 2004.
- > „Das System der Inneren Familie“ von Richard C. Schwartz, 2008.

Stimmige Entscheidungen treffen

Wer auf wichtige Fragen durchdachte Antworten finden will, der sollte sich unbedingt Zeit für sein „Inneres Team“ nehmen

Wenn schwierige und wichtige Entscheidungen anstehen, geht dies bei den meisten von uns mit langwierigen inneren Debatten einher. Soll ich? Soll ich nicht? Heute? Eher später? Links? Oder doch rechts? Wer genauer hinhört, stellt schnell fest, dass ein Trupp von kontroversen Meinungen in unserem Inneren um die Vorherrschaft ringt. Wie wir diese zerstrittene Clique bei Entscheidungen aller Art – im Beruf und im Privatleben – als unser persönliches Beratungsteam nutzen können, erläutert Silke Luinstra am konkreten Beispiel.

Jens D., Gruppenleiter in einem großen Konzern, wird zum Chef zitiert. „Herzlichen Glückwunscht“, sagt sein Chef, „Sie sind zum Abteilungsleiter befördert worden und fortan für unser Osteuropageschäft zuständig.“ Herr D. weiß nicht, was er sagen soll. In seinem Kopf fliegen die Gedanken kreuz und quer. „Freuen Sie sich denn gar nicht?“, reißt ihn die Stimme des Chefs aus den Gedanken. „Doch, doch“, stammelt er, „aber ich weiß noch gar nicht, was ich sagen soll.“

Jens D. kann sich gar nicht erklären, weshalb er sich nicht so richtig freut. Hatte er sich eine Beförderung nicht schon lange gewünscht? Und Ausland, das hat ihn doch immer fasziniert? Außerdem wäre die neue Stelle krisenfest.

Seine Verwirrung wandelt sich in Nachdenken. Wer meldet sich da in ihm? Welche Botschaften haben diese inneren Teammitglieder an ihn? Da ist zuerst ein „ehrgeiziger Karriereemann“. Er ist begeistert. „Endlich kommt der nächste Schritt auf der Karriereleiter.“ Fast ebenso schnell meldet sich der „Auslandsbegeisterte“: „Toll, ich werde mehr von der Welt sehen!“

Doch auch kritische Stimmen melden sich. Der „fürsorgliche Vater“, der befürchtet, dass Jens D. fortan weniger Zeit für die Kinder haben wird – und das gerade jetzt, wo sein Sohn den Vater sehr braucht. Und der „besorgte Gesundheitsbeauftragter“ erinnert Herrn D. daran, dass er bereits einmal kurz vor dem Burnout stand und es nun sehr wichtig sei, auf die Gesundheit zu achten. Er mahnt: „Überlaste Dich nicht, Du weißt, wohin das führen kann.“

Nachdenklich geht Jens D. an diesem Tag nach Hause und erzählt seiner Frau von der anstehenden Beförderung. „Klasse“, sagt sie, „Du wirst endlich dafür belohnt, dass Du Dich so sehr in der Firma einsetzt. Und endlich keine Angst

INFO: DAS INNERE TEAM

Der Begriff Inneres Team wurde vom Hamburger Psychologieprofessor Friedemann Schulz von Thun geprägt. Er demonstriert auf anschauliche Art, wie vielfältig unser Innenleben ist. Meist wohnen „mehrere Seelen in unserer Brust“. Obwohl diese innere Vielfalt lästig sein kann, handelt es sich keineswegs um eine seelische Störung, sondern um eine normale menschliche und letztlich wünschenswerte „innere Pluralität“. Das Innere Team wird inzwischen in vielen Situationen eingesetzt, in denen Selbstklärung hilfreich ist, etwa bei Entscheidungen, Rollenklärungen oder im Umgang mit Anfragen.

Ihr Berufsweg – wie haben Sie bisher entschieden?

Anleitung zur Selbsterkundung

Berufliche Entscheidungen und Veränderungen hängen von einer Vielzahl von Faktoren ab. Wie haben Sie bisher entschieden? Eine kleine Selbsterkundung.

- > Welche Schritte beruflicher Veränderung sind Sie bisher gegangen? Was war jeweils der Auslöser für den Wechsel?
- > Wie leicht fallen Ihnen berufliche Veränderungen? Was macht es leicht? Und was macht es eher schwer?
- > Welche Ihrer beruflichen Veränderungen fühlt sich im

Nachhinein am stimmigsten an? Was hat dazu beigetragen?

- > Haben Sie berufliche Entscheidungen schon ein- oder mehrmals bereut? Was genau hat die Reue ausgelöst?
- > Haben Sie schon ein- oder mehrmals von Veränderungen, die Sie sich eigentlich gewünscht haben, Abstand genommen? Was waren Ihre Gründe?
- > Was macht Ihnen bei beruflichen Veränderungen (verständlicherweise) Angst? Wie berücksichtigt Sie dies in Ihren Entscheidungen?

> Welche Gewohnheiten begünstigen Ihnen bei Entscheidungen immer wieder? Mit welchen Konsequenzen?

Ihre Antworten geben Hinweise darauf, wer in Ihrem persönlichen Inneren Team an Ihren beruflichen Entscheidungen beteiligt ist – und wer manchmal nicht rechtzeitig und ausreichend zu Wort kommt. Gehen Sie dem doch mal auf den Grund (siehe „Versuchen Sie's doch mal so“) und lassen Sie sich überraschen, was Sie dabei alles entdecken.



Viele Köpfe, viele Stimmen: Im Umgang mit dem „Inneren Team“ finden alle Komponenten ihre Berücksichtigung.

DPA

mehr um den Arbeitsplatz!“ Nach der ersten Freude wird auch sie nachdenklich: „Aber das heißt vermutlich, dass Du

Auch der innere Finanzminister und der Beziehungsmensch melden sich zu Wort.

viele Tage auf Reisen sein wirst, oder? Was wird dann aus unserem gemeinsamen Hobby? Und wie wird das für die Kinder sein?“ Auch der Finanzminister meldet sich: „Prima, dann können wir das Haus schneller abzahlen.“ Dem Beziehungsmenschen ist es wiederum sehr wichtig, dass Herr D. Zeit mit seiner Frau verbringt und dafür sorgt, dass die Ehe einen hohen Stellenwert in seinem Leben behält.

Was nun tun angesichts dieses „inneren Haufens“, der noch so gar nicht einem Team gleichen möchte? Im ersten Schritt ist es wichtig, jedes innere Teammitglied wahrzunehmen und seine zentrale Botschaft zu erfassen. Worum geht es ihm? Worauf macht es aufmerksam? Manche der Teammitglieder kennen wir gut, sie sind uns vertraut. Andere innere Stimmen sind leiser, sie zeigen sich erst nach einigem Nachdenken oder im Gespräch mit anderen.

Im zweiten Schritt ist es Ihre Aufgabe, als Chef oder Chefin Ihres „Inneren Teams“, für eine Einigung zu sorgen. Herr D. könnte etwa seinen „fürsorglichen Vater“ fragen, unter welchen Bedingungen er der Beförderung zustimmen würde. Zuhören, nachfragen, den Kern der Bedürfnisse der einzelnen Teammit-

glieder erkunden – das gehört zu Ihren Aufgaben in der inneren Cheffosition. Ebenso sollten Sie die Fäden in die Hand nehmen können: Grenzen setzen, um Zurückhaltung bitten, klare Worte sprechen.

Herr D. einigt sich schließlich mit seinem „Inneren Team“: Die Beförderung wird angenommen, aber nicht bedingungslos. Jens D. bittet seinen Chef, ihm Arbeitszeit und -ort frei zu stellen, sodass er die Möglichkeit hat, zu Hause oder unterwegs Aufgaben zu erledigen. Außerdem hat Herr D. Vorschläge ausgearbeitet, wie weniger Dienstreisen erforderlich sein werden. Mit seinem inneren „Gesundheitsbeauftragten“ vereinbart Herr D., dass er alle drei Monate in einer kurzen Auszeit prüft, ob die Erholung nicht zu kurz kommt.

Persönliche Entdeckungsreise in die Welt der inneren Meinungsvielfalt.

Nach der Auseinandersetzung mit seinem „Inneren Team“ ist Herr D. zwar ein wenig erschöpft, aber glücklich. Er ist zu einer Entscheidung gekommen, die für ihn passt – und mit der sein Umfeld einverstanden ist. Alle inneren Teammitglieder wollen berücksichtigt werden. Fühlt sich jemand übergangen, so wird er sich doch Gehör verschaffen. Als Unzufriedenheit, der Kinder oder der Familie wegen auf eine Karrierechance verzichtet zu haben. Als schlechtes Gewissen, auf Kosten der Familie Karriere zu machen. Oder als körperliches Signal, wenn Sie sich gesundheitlich überfordern.

Ihnen steht auch eine berufliche Entscheidung bevor? Sie überlegen, ob Sie intern die Abteilung wechseln sollen? Sie tragen sich mit dem Gedanken an eine Kündigung? Oder Sie tun sich in ganz anderen Feldern schwer mit wichtigen Entscheidungen?

Gehen Sie auf innere Entdeckungsreise. Schauen Sie, wer sich alles meldet und was diese inneren Teammitglieder zu sagen haben. Sie werden ob Ihrer inneren Vielfalt erstaunt sein. Was wünschen sich die einzelnen Stimmen? Welche Lösungen lassen sich ableiten? Zum Beispiel, dass Sie statt einer Kündigung probieren, Ihre Arbeitszeit zu reduzieren und Ihre Selbstständigkeit zunächst im Nebenberuf starten? Dass Ihr Partner Herr D., dass er alle drei Monate in einer kurzen Auszeit prüft, ob die Erholung nicht zu kurz kommt.

Egal welches Thema – es gibt immer Wege und Möglichkeiten. Wenn Sie alle inneren Teammitglieder integrieren, stehen die Chancen ausgezeichnet, dass Sie stimmige Entscheidungen treffen. Stimmig für Sie selbst und für Ihr Umfeld, sei es im Beruf, im Unternehmen, in Partnerschaft oder Familie.



Silke Luinstra

gelernte Diplom-Kauffrau und Bankkauffrau, arbeitet seit Jahren als systemischer Coach und Beraterin für Beruf und Leben. Sie betreibt u. a. Karrierecoaching und Beratung mit dem Inneren Team. Ihr Ziel: Menschen stimmige berufliche Entscheidungen zu ermöglichen.

Versuchen Sie's doch mal so

Eine Figur pro Stimme

Gönnen Sie sich etwa eine Stunde Zeit, um ein paar sehr interessante „Leute“ zu treffen: Ihr Inneres Team. Im Kinderzimmer oder Spielschrank finden sich bestimmt einige Tier- oder Spielfiguren – nehmen Sie sie mit zum Teambesuch, auch wenn dies zunächst ein wenig verrückt klingen mag. Fragen Sie sich: Welche berufliche Entscheidung steht für mich an? Wie denke ich bisher über diese Entscheidung? Erforschen Sie nun die Vielfalt Ihrer inneren Stimmen. Wer meldet sich zu Wort? Und wer noch? Lassen Sie Ihre inneren Wortmelder ruhig ein wenig

länger reden, dann bekommen Sie ein Gespür dafür, was genau das Anliegen jedes einzelnen Wortführers ist. Was ist jeweils die zentrale Botschaft? Nutzen Sie für jede Stimme eine eigene Figur. Wer steht wo? Wer versucht, wen zu übertönen? Besondere Kraft bekommt Ihr Inneres Team auch, wenn Sie es als Skizze zu Papier bringen. Die Zeichnung veranschaulicht oft den Charakter der einzelnen Stimmen und verdeutlicht die innere Dynamik. Sie werden erstaunt sein, wie viel klarer Ihr eigenes Meinungsbild bald vor Ihnen steht.