

LERNEN EINFACH GEMACHT



Den inneren Schweinehund bändigen

für
dummies[®]



Endlich Schluss
mit dem Aufschieben

Mit Übungen und Checklisten
den Lebensstil verändern

Berufliche und private
Ziele sicher erreichen

Eva Kalbheim

Die Persönlichkeit eines Menschen besteht aus ganz unterschiedlichen Merkmalen. Für die Auseinandersetzung mit dem Schweinehund hilfreich erscheinen mir folgende Kategorien:

- ✓ aktiv versus reaktiv
- ✓ zielstrebig versus bewahrend
- ✓ entscheidungsfreudig versus abwägend
- ✓ Belohnung aufschiebend versus sofortige Belohnung anstrebend

Wenn Sie in unterschiedlichen Situationen und zu verschiedenen Zeitpunkten zumeist aktiv, zielstrebig und entscheidungsfreudig sind und Belohnungen gut aufschieben können, haben Sie vermutlich kaum Schwierigkeiten mit Ihrem inneren Schweinehund. Dann lesen Sie dieses Buch vielleicht, weil ein lieber Mensch in Ihrer Nähe öfter reagiert statt agiert, die Dinge so lassen möchte, wie sie sind, statt neue Ziele zu erreichen, Entscheidungen nur nach sehr ausführlicher Überlegung – oder eigentlich lieber gar nicht – trifft und besser jetzt als gleich eine angenehme Belohnung haben möchte. Oder Sie selbst sind manchmal eher zögerlich und bequem, haben Angst vor Entscheidungen und sind mit dem Spatz in der Hand vollkommen zufrieden? So oder so, betrachten Sie Ihren Nächsten oder sich selbst mit wohlwollendem Interesse und versuchen Sie herauszufinden, in welchen Situationen und warum der innere Schweinehund stärker ist als alle Vorhaben, Ziele oder Notwendigkeiten.

Das Konzept des inneren Teams

Ihre Persönlichkeit ist charakterisiert durch viele verschiedene Merkmale, die in den unterschiedlichen Persönlichkeitstheorien ausführlich beschrieben werden. Sie können sich Ihre Merkmale oder Persönlichkeitsanteile vorstellen wie ein inneres Team: Sie selbst sind Chef dieses Teams und Ihre verschiedenen Anteile sind Teammitglieder, die wichtige Aufgaben haben. Dieses Persönlichkeitsmodell stammt von dem deutschen Psychologen Friedemann Schulz von Thun, der mit der Metapher »inneres Team« die Vielschichtigkeit einer Persönlichkeit anschaulich beschrieb. Die Teammitglieder sind unterschiedlich groß und stark, spielen in Alltagssituationen jeweils verschiedene Rollen, werden nach außen hin mehr oder weniger sichtbar und sind Ihnen selbst teils gut, teils weniger gut bekannt. Einige Anteile mögen Sie besonders gerne, andere sind Ihnen lästig oder sogar peinlich. Typische Persönlichkeitsanteile können wie folgt personifiziert werden:

- ✓ Der Anführer: Dieser Anteil hat gerne das Sagen, geht voran, übernimmt Verantwortung und kann die anderen Anteile mitreißen.
- ✓ Der Mitläufer: Dieser Anteil bleibt gerne in der zweiten Reihe, setzt Impulse des Anführers um und erledigt die Dinge lieber im Stillen.
- ✓ Der Mutige: Dieser Anteil schätzt Herausforderungen, geht an oder über Grenzen,

probiert gerne Neues aus und wagt sich auf unbekanntes Terrain.

- ✓ Der Angsthase: Dieser Anteil braucht viel Sicherheit, warnt vor Gefahren und rechnet immer mit dem Schlimmsten.
- ✓ Der Mahner: Dieser Anteil verkörpert Ihr Gewissen. Er hat klare Wertvorstellungen, setzt Normen und weiß, was gut und was böse ist.
- ✓ Der Querdenker: Dieser Anteil hat viele verrückte Ideen, stellt ungewöhnliche Verbindungen her und ist sehr kreativ.
- ✓ Der Angepasste: Dieser Anteil befolgt gerne Befehle, achtet darauf, dass Regeln und Absprachen eingehalten werden und ist sehr konservativ.
- ✓ Der Zaghafte: Dieser Anteil zweifelt viel, ist sehr vorsichtig, macht einen Schritt vor und sofort zwei Schritte zurück.
- ✓ Der Clown: Dieser Anteil findet in jeder Situation etwas zum Lachen, macht Späße, ist optimistisch und hält die anderen Anteile bei Laune.
- ✓ Der Meckerer: Dieser Anteil hat immer etwas auszusetzen, findet stets ein Haar in der Suppe und ist eher pessimistisch.
- ✓ Der Polizist: Dieser Anteil sorgt für Ruhe und Ordnung, leuchtet in dunkle Ecken und nimmt Störenfriede in Gewahrsam.
- ✓ Der Kümmerer: Dieser Anteil möchte, dass es allen Teammitgliedern gut geht. Er fragt nach, lobt andere, kocht Tee und hält immer eine warme Decke bereit.
- ✓ Und nicht zu vergessen – der Schweinehund: Dieser Anteil wünscht sich Bequemlichkeit und Sahnekuchen.

Bestimmt fallen Ihnen noch weitere Persönlichkeitsanteile ein, die in Ihrem inneren Team eine wichtige Rolle spielen. Jedes Teammitglied will das Beste für den Teamchef, doch die Ziele der einzelnen Mitglieder sind zum Teil sehr unterschiedlich oder schließen sich sogar gegenseitig aus. Wenn Sie ausgeglichen, gelassen und mit sich im Reinen sind, werden Sie als Chef Ihres inneren Teams die einzelnen Teammitglieder wertschätzend behandeln, ihre Meinung anhören und einen Konsens finden, mit dem alle zufrieden sind. Wenn Sie hingegen im Stress sind, sich unwohl fühlen oder an Ihre Grenzen kommen, neigen Sie vermutlich dazu, bestimmte Persönlichkeitsanteile bevorzugt zur Geltung zu bringen und andere an den Rand zu drängen. Beobachten Sie in Alltagssituationen, wie Ihr inneres Team arbeitet und interagiert, beispielsweise wenn es um Routinetätigkeiten, Konfliktbewältigung oder die Durchsetzung eigener Interessen geht:

- ✓ Routine: Ist der Kümmerer froh, dass sich alle ein bisschen erholen können, oder schimpft der Meckerer, dass die Arbeit todlangweilig ist?
- ✓ Konflikte: Befürchtet der Angsthase, dass es Ärger und Liebesentzug geben könnte, oder rechnet der Mutige damit, dass der Konflikt Lernchancen und

Entwicklungsmöglichkeiten bietet?

- ✓ Eigene Interessen: Freut sich der Querdenker über die Möglichkeit, sich in Szene zu setzen, oder warnt der Angepasste davor, sich zu weit aus der Deckung zu trauen?

Prüfen Sie, unter welchen Bedingungen Ihr innerer Schweinehund die Oberhand im Team gewinnt, zum Beispiel:

- ✓ Die Aufgabe könnte anstrengend oder unbequem sein.
- ✓ Es ist gerade so gemütlich in der Routine, da würde etwas Ungewohntes oder Neues nur stören.
- ✓ Sie müssten sich verändern, um etwas zu erreichen.
- ✓ Das Vorhaben könnte schiefgehen.

Denken Sie daran: Jedes Teammitglied, also auch Ihr innerer Schweinehund, meint es gut mit Ihnen. Wenn Sie Ihren Schweinehund bändigen wollen, sollten Sie seine Absichten grundsätzlich ernst nehmen. Erläutern Sie ihm, dass er sich möglicherweise irrt, übervorsichtig oder zu bequem ist, und dass es Persönlichkeitsanteile (also Teammitglieder) gibt, die in der jeweiligen Situation einen besseren Überblick haben. Daraufhin wird der Schweinehund möglicherweise noch ein bisschen knurren, aber Sie als Chef des Teams könnten ihn in seine Schranken weisen und mithilfe konstruktiver innerer Teammitglieder Ihr Vorhaben ungestört umsetzen. Das klingt in der Theorie leichter, als es in der Praxis ist. Wie Sie es ganz konkret tun, lernen Sie in diesem Buch.

Die »Big Five« der Persönlichkeit

Persönlichkeitsforscher haben herausgefunden, dass fünf Faktoren gut geeignet sind, um eine Persönlichkeit zu charakterisieren (Fünf-Faktoren-Modell der Persönlichkeit). Diese Faktoren oder Eigenschaften werden »Big Five« genannt:

- ✓ Selbstsicherheit
- ✓ Verträglichkeit
- ✓ Wendung nach außen
- ✓ Gewissenhaftigkeit
- ✓ Offenheit für Erfahrungen

Die Begrifflichkeit des Fünf-Faktoren-Modells ist je nach Autor unterschiedlich – die Selbstsicherheit wird oft auch »Neurotizismus« genannt, die Wendung nach außen »Extraversion« oder »Begeisterungsfähigkeit«. Jeder dieser Faktoren stellt eine Dimension dar, die bei jedem Menschen unterschiedlich stark ausgeprägt ist. Hilfreich sind daher Adjektive, die die Spannweite der einzelnen Dimensionen charakterisieren:

- ✓ Selbstsicherheit (Neurotizismus): in sich ruhend versus nervös
- ✓ Verträglichkeit: umgänglich versus barsch
- ✓ Wendung nach außen (Extraversion): gesellig versus zurückhaltend
- ✓ Gewissenhaftigkeit: genau versus nachlässig
- ✓ Offenheit für Erfahrungen: neugierig versus festgelegt

Einen Big-Five-Test in deutscher Sprache finden Sie im Internet unter de.outofservice.com/bigfive/.

Typische Schweinehund-Bändiger

Sie haben nun schon einiges über Persönlichkeitstheorien erfahren und gelernt, wie differenziert und kompliziert die Auseinandersetzung mit diesem Thema ist. Dieses Buch ist jedoch kein wissenschaftliches Lehrwerk, sondern ein alltagstauglicher Ratgeber. Daher schlage ich vor, dass Sie sich ein Etikett aussuchen, das Ihnen besonders passend für Ihren Umgang mit dem inneren Schweinehund erscheint. Welcher Schweinehund-Bändiger sind Sie:

- ✓ der Anpacker,
- ✓ der Aufschieber
- ✓ oder der Abwinker?

Details zu den charakteristischen Eigenschaften dieser drei Bändigertypen finden Sie in [Tabelle 1.2](#). Dieses Etikett wird es Ihnen erleichtern, sich aus den Tipps, Übungen und Checklisten im Verlauf dieses Buches die für Sie richtigen herauszusuchen. Ich gehe davon aus, dass Sie eine komplexe Persönlichkeit mit vielen unterschiedlichen Anteilen sind und dass Sie nicht in jeder Situation gleich reagieren. Dennoch glaube ich, dass Sie in der Lage sind, sich in Bezug auf Ihre Entscheidungsfreude, Konsequenz, Handlungsorientierung und Nachhaltigkeit in eine der drei genannten Kategorien einzuordnen. Die meisten Menschen sind natürlich eine Mischung aus den drei Typen – aber es ist oft sinnvoll, die Komplexität zu reduzieren, um schneller etwas Neues lernen zu können.

Typ	Motto (Beispiele)	Schweinehund im Bild	Charakteristika
Anpacker	Kein Problem! Jetzt geht's los! Dann mal ran!	Niedliches Schoßhündchen	Plant die meisten Projekte realistisch und beginnt sie zügig. Hält Termine zuverlässig ein. Arbeitet Aufgaben nacheinander ab. Mag Veränderungen. Gelegentlich bleibt etwas liegen, dann aber ohne schlechtes Gewissen.
Aufschieber	Muss das (jetzt) sein? Ich hab gerade keine	Schlecht gelaunter Terrier	Verschiebt Projekte, Aufgaben und Veränderungen lieber auf morgen oder lässt sie liegen. Hält Termine nur knapp und mit Mühe ein, ist oft zu spät dran.

	Lust! Vielleicht mach ich das später ...		Plant unrealistisch. Braucht Druck von außen, aber unter Druck passieren viele Fehler. Hat fast ständig ein schlechtes Gewissen.
Abwinker	Och nööö ... Kein Stress! Take it easy!	Zufriedener Bernhardiner	Verschiebt Projekte, Aufgaben und Veränderungen auf unbestimmte Zeit oder lehnt sie ganz ab. Nimmt Termine nicht ernst. Hasst Fremdbestimmung. Gibt selbst gewählten Aufgaben immer den Vorrang, schließt aber auch diese oft nicht ab. Hat nur selten ein schlechtes Gewissen.

Tabelle 1.2: Drei typische Schweinehund-Bändiger

Denken Sie an die erste Übung in diesem Kapitel: Lächeln Sie sich zu und akzeptieren Sie sich so, wie Sie sind. Sie sind nicht besser oder schlechter als jemand anderes, sondern Sie sind einzigartig. In welchen Bereichen Sie sich verändern möchten, entscheiden Sie ganz allein! Der klare, unverstellte Blick auf sich selbst hilft Ihnen dabei, Ihre Stärken wertzuschätzen und Ihre Schwächen, wenn nötig, auszugleichen. In diesem Buch erläutere ich Ihnen, wie Sie in unterschiedlichen Situationen lernen zu erkennen, welche Absicht Ihr innerer Schweinehund verfolgt, und wie Sie die Kraft Ihres Schweinehunds sinnvoll nutzen können. Denn der Schweinehund ist keine Schwäche, sondern ein Mitglied Ihres inneren Teams. Er braucht so wie jedes andere Teammitglied manchmal Futter und Streicheleinheiten, manchmal Pause, aber manchmal eben auch einen Maulkorb.



Wenn Sie sich noch besser kennenlernen und auf Ihre Ressourcen konzentrieren möchten, empfehle ich Ihnen mein Buch *Meine Stärken entdecken und entwickeln für Dummies*. Darin stelle ich eine Methode vor, wie Sie Ihren Blick konsequent weg von Schwächen und Defiziten hin zu Stärken und Ressourcen lenken können. Dadurch steigern Sie Ihre Lebensfreude und Ihren Erfolg. Außerdem finden Sie darin Checklisten, Übungen, Tipps und Hinweise, die Ihnen helfen, Ihre Talente und Fähigkeiten auszubauen.

Am Anfang dieses Kapitels haben Sie ein persönliches Vorhaben benannt, das Sie bislang aufgeschoben haben. Prüfen Sie nun mit einer Vierfeldertafel, warum Sie Ihr Vorhaben bislang noch nicht erledigt haben: Schreiben Sie Ihr Vorhaben als Überschrift auf ein Blatt Papier und zeichnen Sie darunter einen durch ein Kreuz in vier gleiche Teile aufgeteilten Kasten. Notieren Sie rechts oben, weshalb Ihnen das Projekt wichtig ist beziehungsweise was Sie dadurch erreichen würden, und links oben, was Sie bisher davon abgehalten hat es umzusetzen. Schreiben Sie unten links auf, welche Absicht Ihr innerer Schweinehund haben könnte. Lassen Sie alles in Ruhe auf sich wirken und notieren Sie unten rechts Ihre Erkenntnisse und mögliche Handlungsimpulse.

Eine beispielhafte Reflexion finden Sie in [Tabelle 1.3](#). Hier hat ein »Aufschieber« hinterfragt, weshalb er bislang noch keine Gehaltserhöhung eingefordert hat. Sein