

**Transferunterlage
Boxenstop 4 für Führungskräfte (2. Teil)**

**Eigene Emotionen aktiv verändern –
Wut und Ärger**

Oliver Mühlhaus
Kompetenzverbund Unternehmensberatung (KVUB)

Kontakt:

Oliver Mühlhaus
Kompetenzverbund Unternehmensberatung (KVUB)
Heinz-Kluncker-Strasse 4
42285 Wuppertal

Tel.: +49 (0) 202 - 31 77 2678
Fax: +49 (0) 202 – 31 77 2677
Mobil: +49 (0) 172 – 214 6456

Mail: oliver.muehlhaus@kvub.de

Internet: www.kvub.de

Linkedin: www.linkedin.com/in/oliver-muehlhaus-7a8ba0145

Xing: www.xing.com/profile/Oliver_Muehlhaus?sc_o=mx_b_p

Youtube: https://www.youtube.com/channel/UCyCcvUWtNG94oe0_RP_-6ZA/about

Twitter: [@omuehlhaus](https://twitter.com/omuehlhaus)

Inhalte:

1. Ziele: Was bringt mir dieser Boxenstop?	3
2. Das ABC der Gefühle – eine Methode, um Emotionen aktiv zu verändern	4
3. Der Stellhebel für Veränderungen: Die inneren Bewertungen	5
4. Kritisches Hinterfragen und Umwandeln der inneren Bewertungen	7
5. Welchen Effekt hat die veränderte innere Bewertung?	10
6. Negative Emotionen angemessen ausdrücken lernen	11
7. Flexibler im Denken und Verhalten werden	12
8. Zusammenfassung: 5 Schritte, mit denen Sie aktiv werden können	13
9. Unser Unterstützungsangebot	14
10. Infos zum Kompetenzverbund Unternehmensberatung (KVUB)	15

Buchempfehlungen zum Weiterlesen:

Th. Izermans & R. Bender (2013). Wie mache ich aus einem Elefanten wieder eine Mücke? Göttingen: Hogrefe Verlag

<https://www.amazon.de/mache-einem-Elefanten-wieder-M%C3%BCcke/dp/380172476X>

A. Ellis (2006). Training der Gefühle. Wie Sie sich hartnäckig weigern, unglücklich zu sein. München: mvg Verlag

https://www.amazon.de/Training-Gef%C3%BChle-hartn%C3%A4ckig-weigern-ungl%C3%BCcklich/dp/3636062832/ref=sr_1_3?__mk_de_DE=%C3%85M%C3%85%C5%BD%C3%95%C3%91&dchild=1&keywords=albert+ellis&qid=1599731133&sr=8-3

1. Ziele: Was bringt mir dieser Boxenstop?

In diesem zweiten Teil geht es um eine Methode, mit der Sie die eigenen negativen Emotionen aktiv verändern können. Es handelt sich dabei um das sogenannte „ABC der Gefühle“, das vom amerikanischen Psychologen Albert Ellis entwickelt wurde (siehe Buchempfehlung auf S. 2).

Dieser Teil baut auf dem 1. Teil des Podcasts auf – bitte hören Sie den 1. Teil zuerst an!

Ziele:

- Mit dem „ABC der Gefühle“ können Sie eigene negative Emotionen aktiv verändern. Sie erleben dadurch, dass wir unseren Emotionen nicht hilflos ausgeliefert sind.
- Die Methode können Sie zur Veränderung von Emotionen wie Wut und Ärger nutzen
- Sie können damit auch andere Emotionen verändern, zum Beispiel Angst. Dazu wird es einen eigenen Podcast geben, der im Herbst 2020 erscheint.

Einige Beispiele, wie Sie von diesem Boxenstop (Teil 1-2) profitieren können:

- Wenn Sie die Hilfestellungen anwenden und üben, können Sie im entscheidenden Moment viel gelassener reagieren.
- Es wird nicht mehr nötig sein, Ihre negativen Emotionen zu unterdrücken oder zu relativieren. Sie werden sogar besser in der Lage sein, Ihre Empfindungen und Bedürfnisse zum Ausdruck zu bringen – ohne dabei im Fall von Wut und Ärger Porzellan zu zerschlagen und die zwischenmenschliche Ebene zu Ihren Gesprächspartnern zu beschädigen.
- Damit können Sie insgesamt mehr Flexibilität im eigenen Verhalten gewinnen, und auch mehr Flexibilität im eigenen Denken.
- „Mehr Flexibilität im eigenen Denken“ setzt direkt auf dem vorhergehenden Boxenstop 3 über Glaubenssätze von Bernd Kraft auf, insofern sollten Sie diesen zu Beginn anhören.
- Sie gewinnen durch die Methoden und Kenntnisse auch ein besseres Verständnis für den Umgang mit emotionalen Menschen in Ihrem Umfeld

2. Das ABC der Gefühle – eine Methode, um Emotionen aktiv zu verändern

Der Grundansatz des amerikanischen Psychologen Albert Ellis ist, dass wir unseren eigenen emotionalen Reaktionen nicht hilflos ausgeliefert sind. Auch wenn Menschen dies häufig so empfinden, nach dem Motto: „Ich bin nun mal, wie ich bin!“. Das wir eben nicht hilflos sind, zeigt das „ABC der Gefühle“:

Schritt 1: Beginnen Sie zuerst mit dem „A“, der Ausgangssituation für Ihre starke emotionale Reaktion:

Bei Albert Ellis hieß das auf Englisch: „Adversary“, also das, was für mich gefühlt eine sehr bedrängende, gegen mich gerichtete Situation ist, in der ich daraufhin starke Emotionen erlebe (z.B. Wut und Ärger) .

Beispiel aus dem Podcast:

- Ein langjähriger Mitarbeiter in einem mittelständischen Unternehmen, namens Stefan.
- Er arbeitet dort seit vielen Jahren als Fachmann, ist extrem engagiert und dabei auch sehr gewissenhaft – immer mit höchstem Engagement dabei. Mit seinem Chef arbeitet er auch schon mehrere Jahre zusammen, beide kennen sich ziemlich gut.
- Für Stefan ist die bedrängende, unangenehme Situation, wenn der Vorgesetzte ihm sagt, dass er seine Aufgaben nicht richtig gemacht hat, und dass man eigentlich noch ganz andere Aufgaben von ihm erwartet.

Schritt 2: Reflektieren Sie dann Ihre Reaktion auf diese Ausgangssituation („C“):

Im englischen Original sind das die „Consequences“, also die Konsequenzen, welche auf die Ausgangssituation folgen. Welche Emotionen kommen auf, und wie verhalten Sie sich dann?

Beispiel aus dem Podcast:

- Stefan fühlt sich jedes Mal sehr in die Ecke gedrängt, fühlt sich gekränkt
- Er reagiert mit starker Wut und Abwehr auf die Kritik („aggressive Vorwärtsverteidigung“)
- Daraufhin entsteht dann ein Streitgespräch
- Im Laufe der Zeit verschlechtert sich die Zusammenarbeit mit dem Chef immer mehr

Das Problem:

Für den Betroffenen sind das „A“ und das „C“ untrennbar miteinander verbunden. Stefan würde sagen: „Der Chef ist schuld daran, dass ich wütend werde!“. Stefan sieht den Vorgesetzten als direkten Auslöser für seine Wut. Er erwartet deshalb auch vom Chef, dass dieser eine Lösung für das Problem bringt. Bei sich selbst sieht er keine Verantwortung, und hat daher auch keine Idee, was er selbst daran ändern könnte. So entsteht ein Teufelskreis, unter dem die Zusammenarbeit immer stärker leidet.

Schritt 3: Der Stellhebel für eine Veränderung - Die innere Bewertung („B“) über diese Situation erkennen:

Nach Albert Ellis gibt es ein Zwischenstück zwischen der Ausgangssituation „A“ und unserer Reaktion „C“ – und das sind **unsere inneren Bewertungen („B“)** über diese Situation. Diese inneren Bewertungen sind oft unbewusst, man muss sie sich also erst einmal bewusst machen.

Am Beispiel von Stefan: „Ich versuche, alle Aufgaben perfekt abzuarbeiten. Ich gebe hier jeden Tag 100%. Daher darf der Chef nicht noch mehr von mir verlangen.“

Wichtig sind bei den inneren Bewertungen immer diejenigen Sätze, in denen „Müssen“ oder „Nicht-Dürfen!“ vorkommt.

- Die anderen müssen doch sehen, dass ich jeden Tag schon 100% gebe!
- Die anderen dürfen deshalb nicht noch mehr von mir verlangen!

Das ist die Verletzung der Norm, die Stefan erlebt. Wir haben im ersten Teil des Podcasts besprochen: Menschen werden wütend, wenn eine eigentlich vermeidbare Verletzung ihrer Normen und Regeln stattfindet. Deswegen ist die innere Bewertung von Stefan, dass der Chef sich mit seinen Forderungen ungerecht verhält. Aufgrund dieser wahrgenommenen Ungerechtigkeit reagiert Stefan instinktiv mit Wut und Ärger auf den Chef. Wie diese instinktive Reaktion im Körper abläuft, finden Sie in Teil 1 näher erläutert. Dort finden Sie auch Möglichkeiten, mit dieser körperlichen Aufregung im akuten Moment umzugehen.

- Wichtig an dieser Stelle: Erst die innere Bewertung führt zu der instinktiven und starken emotionalen Reaktion im Körper, also zu der aufkommenden Wut.
- *Mit meinen inneren Bewertungen erzeuge ich also selbst meine eigenen Emotionen.*
- Wenn Sie Ihre inneren Bewertungen erkennen und verändern, verändert sich zuerst Ihre Wahrnehmung der Situation, und in der Folge auch Ihre körperliche Reaktion darauf.

Am Beispiel Stefans wäre also ein wichtiger Erkenntnisschritt in diesem Schritt 3 des A-B-C:

- Falsch wäre zu glauben: Mein Chef ist „schuld“ daran, dass ich mich immer wieder aufrege.
- Sondern: Es sind meine inneren Überzeugungen und Bewertungen, meine (unbewussten) Regeln und Grundsätze, gegen die er in diesem Moment verstößt. Dieser Verstoß, den ich wahrnehme, löst bei mir instinktiv die körperliche Aufregung und damit die aufkommende Wut aus.

Manche unserer inneren Bewertungen limitieren uns und machen uns unflexibel im Verhalten, so wie in Stefans Fall. Solche Bewertungen nennt Albert Ellis „irrational“ - und unterscheidet sie von den „rationalen“.

Unterscheidung von rationalen und irrationalen inneren Bewertungen

1. Rationale innere Bewertungen sind auf den ersten Blick logisch und nachvollziehbar. Dazu einige Beispiele, die Sie vielleicht direkt so unterschreiben könnten:

- Wenn man meine Leistungen bei der Arbeit nicht würdigt, dann bin ich enttäuscht.
- Wenn die Vorgesetzten mit meiner Arbeitsweise nicht zufrieden sind, bin ich traurig.
- Wenn die Kollegen meine Bedürfnisse bei der Arbeit ignorieren, dann ärgere ich mich.

Das sind negative Emotionen, die ganz normal und menschlich sind: Enttäuschung, Trauer, Ärger. Sie wirken ganz nachvollziehbar und angemessen auf uns. In Teil 1 haben wir den Psychologen Dylan Evans zitiert: „Man sollte Gefühle als Verbündete der Vernunft betrachten“. Insofern sollte man vermeintlich „negative“ Emotionen auch nicht verdrängen oder relativieren.

2. Irrationale Bewertungen erkennt man demgegenüber daran, dass sie **durch Übertreibungen und Verallgemeinerungen geprägt** sind. Auch hierzu einige Beispiele:

- Weil ich jeden Tag schon 100% gebe, darf mein Chef nicht noch mehr von mir verlangen.
- Weil ich immer freundlich zu den Kollegen bin, müssen meine Kollegen auch freundlich zu mir sein
- Wenn ich der Vorgesetzte bin, müssen die Mitarbeiter meine Anweisungen auch befolgen.

- Beim Lesen merkt man schon, dass diese Aussagen etwas schief klingen, und auf den 2. Blick nicht richtig passen.
- Das liegt häufig an zwei Ursachen, nämlich **Übertreibungen** und **Verallgemeinerungen**, die irrationale Bewertungen kennzeichnen.
- Dies machen Menschen in aller Regel nicht bewusst, sondern meist entsteht so eine irrationale innere Bewertung unbewusst.
- Man könnte sagen, dass unser Gehirn gemachte Erfahrungen oft automatisch ein Stück verallgemeinert, weil das effizienter ist. Es hilft unserem Körper dabei, Energie zu sparen.

Nehmen wir nochmal das Beispiel von gerade: „Weil ich immer freundlich zu den Kollegen bin, müssen die Kollegen auch freundlich zu mir sein“. Wenn Sie allerdings im Team Kollegen haben, die in ihrer Persönlichkeit brummig und barsch sind, dann werden Sie von diesen nur recht selten eine freundliche Antwort erhalten. Egal, wie nett Sie selbst auftreten.

- Es ist eine Verallgemeinerung, *Freundlichkeit von allen* zu erwarten. Was wäre hier realistischer und angemessener?
- Vielleicht: „Wenn ich immer freundlich zu den Kollegen bin, werden viele davon in den meisten Situationen auch freundlich zu mir sein. Aber nicht alle. Und auch nicht in jeder Situation.“

Leider merken wir in unserem Alltag gar nicht, wo wir verallgemeinernde, übertriebene innere Bewertungen entwickelt haben. Man muss sie sich erst bewusst machen, und kritisch hinterfragen.

Sie erkennen verallgemeinernde innere Bewertungen oft an bestimmten Schlüsselwörtern, wie etwa:

- Ich muss... Ich darf nicht...
- Die anderen müssen... Die anderen dürfen nicht...

Auf der nächsten Seite wird erläutert, wie dieses Erkennen und Hinterfragen der eigenen inneren Bewertungen abläuft. Damit sind wir beim 4. Schritt aus dem “ABC der Gefühle“.

Schritt 4: Kritisches Hinterfragen und Umwandeln der inneren Bewertung („D“)

In Schritt 4 nehmen Sie Ihre innere Bewertung, und hinterfragen sie kritisch. Albert Ellis nannte das die „Disputation“, wir sind also beim A-B-C-D angekommen. Mit diesem Schritt „D“ können Sie herausfinden, ob Ihre innere Bewertung rational oder eher irrational ist.

Leitfragen für das kritische Hinterfragen der eigenen inneren Bewertungen:

Hinterfragen wir am Beispiel Stefans innere Bewertung doch mal kritisch:

- **Ist es wirklich so, dass** der Vorgesetzte über viele Jahre der Zusammenarbeit nicht mehr von ihm verlangen darf? Könnte es nicht Situationen geben, wo der Vorgesetzte ganz andere Dinge von ihm verlangen muss? Wenn man mal darüber nachdenkt, fallen einem ganz schnell solche Situationen ein: Zum Beispiel, wenn ein wirtschaftlicher Abschwung die ganze Branche durchrüttelt... Dann muss der Vorgesetzte sehr wohl andere oder auch noch mehr Dinge als bisher von ihm verlangen.
 - Eine weitere Leitfrage beim Schritt D: **„Was bedeutet das ganz konkret für mich?“, muss meist mehrfach gestellt werden.** Hintergrund: Wenn jemand über ein schwieriges Thema immer allgemein und übertrieben spricht, dann muss man erst ganz konkret werden, wenn man zu einer Lösung kommen will.
 - Stefan würde zuerst antworten, dass die Kritik durch seinen Vorgesetzten völlig unmöglich ist, und außerdem extrem ungerecht. Man muss dann weiter hinterfragen, was das ganz konkret bedeutet. Dann würde irgendwann deutlich: Stefan muss verstehen, was der Chef von ihm fordert. Er muss das für sich irgendwie umsetzen, usw... Stefan fängt also schon an zu relativieren, dass es eben doch nicht völlig unmöglich ist, was der Vorgesetzte erwartet.
-
- In Ihrem Fall können Sie sich selbst die Fragen stellen, und Ihre Gedanken dazu auf Papier notieren. Vielleicht hilft es Ihnen auch, die Fragen und Ihre Gedanken dazu dazu mit einem Sparringspartner zu besprechen, der Ihnen die Fragen stellt.
 - Es hilft bei diesem Schritt, auf das Bauchgefühl zu achten. Stefans Bewertung „Es ist völlig unmöglich...“ kommt aus dem Bauch. Es fühlt sich für ihn im ersten Moment völlig unmöglich an. Achten Sie also auf ihre ersten Impulse und ihre spontanen Reaktionen, wenn Sie sich selbst die Leitfragen stellen.
 - Das Relativieren von Übertreibungen und Verallgemeinerungen setzt meist erst ein, wenn man sich mehrmals die obige Frage stellt: „Und was bedeutet das ganz konkret für mich...?“. Dann entsteht in Ihnen die Erkenntnis: „Okay, ganz so schlimm ist es ja doch nicht...“

Verändern der inneren Bewertungen

Man kann beim Schritt „D“ ganz gut selbst gut erkennen, wo man unbewusst überzogene, verallgemeinernde und übertriebene inneren Bewertungen entwickelt hat. Der Schritt D ist von daher ein wichtiger Schlüssel, der bei Stefan zu folgender Erkenntnis führen könnte:

- „Ich fühle mich in dem Moment zwar sehr schlecht, aber eigentlich passiert nichts wirklich Schlimmes. Ich muss mein Vorgehen dann zwar ändern, aber das funktioniert nach einiger Zeit auch immer. Also, eigentlich passiert gar keine Katastrophe, sondern es ist nur ärgerlich, unangenehm und aufwändig.
- Ich muss das also relativieren. Es muss nichts mit meiner bisherigen Leistung zu tun haben, wenn der Chef mehr Aufgaben von mir verlangt. Es muss auch gar nicht respektlos oder irgendwie abwertend gemeint sein.
- Insofern sollte ich dem Chef vielleicht erst mal bis zum Ende zuhören, was er überhaupt meint. Mich sofort darüber aufzuregen und dagegen zu wehren, ist eigentlich überhaupt nicht angebracht“.

Was passiert bei diesem 4. Schritt („D“) psychologisch?

- Nachdem Stefan sich seine irrationale, weil übertriebene innere Bewertung klar gemacht und sie kritisch geprüft hat, fängt er an, diese zu ändern.
- Er fängt an, seine inneren Normen und Regeln zu ändern.
- Damit ändert sich dann auch seine Wahrnehmung der Lage, nach dem Motto: „Kritik ist nicht schön, aber ich sollte mir erst mal anhören, was der Chef überhaupt meint“

Diese veränderte innere Bewertung kann man sich wie **ein neues Motto für die bedrängende Situation vorstellen.**

- Wenn er dieses neue Motto für sich findet und verinnerlicht, wird er beim nächsten Mal das Gespräch mit seinem Vorgesetzten weniger als Angriff und Regelverletzung erleben, beim übernächsten Gespräch dann noch ein bisschen weniger, und so weiter.
- Dadurch wird auch sein Körper im Laufe der Zeit viel weniger in einen „Alarmzustand“ kommen. Stefan wird es im Laufe der Zeit immer mehr als Normalität erleben, dass seine Arbeit auch mal infrage gestellt wird.

Schritt 5: Welchen Effekt hat die veränderte innere Bewertung? („E“)

Diese umgewandelte innere Bewertung, dieses neu entwickelte Motto „Kritik an mir ist zwar unangenehm, aber erlaubt“ bildet im ABC der Gefühle das E, nämlich den sogenannten Effekt:

- Früher kam es zu Streitgesprächen und die Zusammenarbeit wurde im Laufe der Zeit immer schwieriger.
- Nun wird Stefan durch die größere Gelassenheit besser in der Lage sein, mit dem Großhirn abzuwägen und kontrollierter, besonnener zu Reagieren.
- Man kann sich gut vorstellen, dass er im Laufe der Zeit in solchen Situationen mehr abwartet und überlegt, bevor er antwortet.
- Er und sein Vorgesetzter können dann besser auf einer sachlichen Ebene darüber reden, was die Forderungen des Vorgesetzten sind, und warum er sie stellt.
- Und Stefan kann besser zuhören, kann in ruhigerem Zustand hinterfragen, und um konkrete Hilfe bitten, wie er die neuen Aufgaben praktisch umsetzen soll.

6. Negative Emotionen angemessen ausdrücken lernen

Zum Schluss fehlt noch ein wichtiger Punkt:

- Man muss mit dieser Methode seine negativen Emotionen nicht unterdrücken oder relativieren. Aber was mache ich dann mit Ihnen, wenn ich sie nicht in Form eines Wutanfalls herausplatzen lasse?

Wie wir schon in Teil 1 des Podcasts angesprochen hatten, ist es sachlich und auch gesundheitlich empfehlenswert, die eigenen negativen Emotionen zum Ausdruck zu bringen, aber in angemessener Dosierung. Um das jetzt konkret zu machen, gehen wir zum Abschluss nochmal zu Stefans Beispiel.

Er hat gelernt, dass er seine Enttäuschung, **seinen Ärger und seine Enttäuschung anders zum Ausdruck bringen sollte als über Wutanfall und Trotzreaktion**. Aber was macht er statt dessen damit?

- Nehmen wir zum Beispiel seine Enttäuschung. Er könnte vielleicht sagen: „Ich habe das Gefühl, alles zu geben, und mich um alles Nötige zu kümmern. Und wenn Du mir trotzdem sagst, dass das alles nicht reicht, bin ich ganz schön enttäuscht.“
- Vielleicht ärgert Stefan sich auch, dass er für seine ganzen Bemühungen nicht mehr Anerkennung vom Chef bekommt. Dann könnte er vielleicht sagen: „Ich habe den Eindruck, dass Du nicht bemerkst, wieviel Zeit und Mühe ich hier jeden Tag reinstecke. Es ärgert mich ehrlich gesagt, dass ich dazu nicht mehr Feedback von Dir bekomme.“

So zu reagieren, müsste Stefan sicherlich üben. Und sich auch vorher überlegen, was er sagen möchte. Dazu gehören auch **Kompetenzen der Gesprächsführung**, die man zum Beispiel in Seminaren oder Coachings lernen und üben kann. Aber dann würde sein Chef wahrscheinlich wesentlich besser verstehen, worum es Stefan eigentlich geht. Die Chance, dass er zukünftig vom Chef mehr davon bekommt, sind deutlich höher, als zuvor mit Wutausbrüchen und Streitgesprächen.

7. Flexibler im Denken und im Verhalten werden

Wir haben jetzt die Methode einmal komplett an Stefans Beispiel durchgesprochen, und ihr großer Nutzen ist hoffentlich deutlich geworden. Ich möchte zur Vertiefung jetzt auf die Ziele dieses 4. Boxenstop-Podcasts zurückkommen, die ich am Anfang von Teil 1 beschrieben habe:

- Sie können mit dieser Methode nicht nur flexibler im eigenen Verhalten werden, sondern auch flexibler im eigenen Denken.
- Bei der Anwendung der Methode werden Sie im Laufe der Zeit erleben, dass Dinge möglich sind, die Sie sich selbst vorher nicht vorstellen konnten. Indem Sie nicht direkt sagen: „Das geht nicht – das darfst Du nicht von mir verlangen – so darfst Du mit mir nicht umgehen“ usw. und sich körperlich hochfahren.
- Stattdessen trainieren Sie Ihre Fähigkeit, ruhig zu bleiben, erst einmal zuzuhören, und zu hinterfragen.
- Wir erleben als Trainer und Coaches seit über 20 Jahren, wie stark sich dadurch der eigene Horizont, das eigene Verständnis erweitert. Es ist ein großer Entwicklungsschritt, die eigenen Überzeugungen und Bewertungen relativieren zu können, anstatt immer festgefahrener und unflexibler zu werden, und nur noch auf das eigene Recht und die eigene Position zu pochen.
- Man könnte auch sagen: Sie lernen dadurch, sich erfolgreich mit anderen zu verständigen, statt sich im Streit mit ihnen aufzureiben.

Wenn Sie bei der Anwendung Unterstützung benötigen, finden sie ein Angebot dazu auf der Website **www.persoenlichkeits-feedback.de**

Bitte nehmen Sie Kontakt mit uns auf, wir machen diese Art von „Mini-Coaching“ (oder auch längerer Coachings) häufig mit Führungskräften, unter anderem im Rahmen größerer Trainingsprogramme:

8. Zusammenfassung: Fünf Schritte, mit denen Sie aktiv werden können

Wenn Sie jetzt zum Ende von Teil 2 selbst zu diesem Thema aktiv werden möchten, finden Sie hier nochmal zusammengefasst die konkreten Schritte dazu. Machen Sie sich Notizen, und sprechen Sie Ihre Gedanken dazu ggf. mit einem „Sparringspartner“ durch.

1. **„A“ – Reflektieren Sie die Ausgangssituation**, die Sie als bedrängend und gegen Sie gerichtet erleben, und in der starke Emotionen bei Ihnen aufkommen:

- Ihre Notizen:

2. **„C“ – Beschreiben Sie die Konsequenzen**, in Ihrem Verhalten, und ihre aufkommenden Emotionen

- z.B. fahre ich mich hoch, dann fange ich an zu schimpfen, etc...

3. **„B“: Reflektieren Sie Ihre innere Bewertung** zu dieser Situation (siehe Seite 5-7)

- Ich muss... Ich darf nicht...
- Die anderen müssen... Die anderen dürfen nicht...

4. **„D“ – Überprüfen Sie Ihre innere Bewertung**, mithilfe der Leitfragen auf Seite 8

- Ist sie rational (angemessen), oder irrational (unangemessen, weil übertrieben oder verallgemeinernd)?
- Nach dem Hinterfragen: Was könnte ein angemesseneres „Motto“ für diese Situation sein? (vgl. das Beispiel auf Seite 7, grüner Kasten)
- Probieren Sie das „neue Motto“ mehrfach praktisch aus, wenn die Situation wieder auftritt

5. **„E“ – Beobachten Sie den Effekt des neuen „Mottos“** in der bedrängenden Situation

- Was ändert sich an meiner Wahrnehmung und an meinem Verhalten?
- Was ändert sich daraufhin im Verhalten der anderen?

9. Unser Unterstützungsangebot

Wenn Sie bei für die Auseinandersetzung mit den eigenen Emotionen als Fach- oder Führungskraft einen „Sparringspartner“ suchen, bieten wir Ihnen u.a. ein 90-120minütiges BIP-Feedbackgespräch per Online-Videotelefonat an.

In diesem Rahmen können wir auch an den Themen „Glaubenssätze“ (siehe Boxenstop 3) oder dem Umgang mit den eigenen Emotionen arbeiten.

Dieses Format hat sich über die Jahre im Rahmen verschiedener Beratungsprojekte als sinnvoll und nützlich erwiesen. Informieren Sie sich auf der Website www.persoenlichkeits-feedback.de über Ziele, Nutzen und den Ablauf eines solchen BIP-Feedbackgespräches.

Ganz unabhängig von der Teilnahme am BIP bieten wir auch Einzelcoachings an, als Präsenzveranstaltung vor Ort, oder ggf. auch per Videokonferenz an. Weitere Infos dazu finden Sie auf der Website www.coaching-kvub.de

Bitte sprechen Sie uns an, um sich weiter zu informieren:

Dipl.-Psych. Oliver Mühlhaus

Inhaber Mühlhaus und Partner Unternehmensberatung im Kompetenzverbund

Unternehmensberatung (KVUB)

Heinz-Kluncker-Strasse 4

42285 Wuppertal

Tel.: +49 (0) 202 - 31 77 2678

Fax: +49 (0) 202 – 31 77 2677

Mobil: +49 (0) 172 - 2146456

Mail: oliver.muehlhaus@kvub.de

Internet: www.kvub.de

www.persoenlichkeits-feedback.de

<https://www.linkedin.com/in/oliver-m%C3%BChlhaus-7a8ba0145/>

10. Unser Kompetenzverbund KVUB – 15 Jahre Führungskräfteentwicklung



Oliver Mühlhaus hat zusammen mit seiner Frau Sabine Mühlhaus-Liebich 2003 die Mühlhaus und Partner Unternehmensberatung gegründet.

Erfahren Sie mehr zu Sabine Mühlhaus-Liebich und Ihren Angeboten zum Coaching für Erkrankte Führungskräfte, Betrieblichen Eingliederungsmanagement (BEM) und Betrieblichen Gesundheitsmanagement (BGM): <https://www.muehlhaus-partner.de/leistungen>

Seit 2005 ist Oliver Mühlhaus außerdem Mitgründer des Kompetenzverbundes Unternehmensberatung (KVUB) in Wuppertal. KVUB ist ein Zusammenschluss erfahrener Trainer und Berater aus unterschiedlichen Fachbereichen. Hierzu arbeiten wir seit 15 Jahren im Team erfahrener Kollegen aus den Bereichen Psychologie, Technik, Betriebswirtschaft und Soziologie erfolgreich zusammen.

Ziel unserer Arbeit sind ganzheitliche Konzepte für die Personal- und Organisationsentwicklung unserer Kunden. Unter ganzheitlich verstehen wir die Verbindung von Prozessen und Systemen mit den erforderlichen Kompetenzen der Mitarbeiter. Aus den unterschiedlichen Perspektiven berücksichtigen wir die ineinandergreifenden Gestaltungsfaktoren der Effektivität und Effizienz einer Organisation.

Dabei geht es uns stets um eine hohe Wirksamkeitsentfaltung und Nachhaltigkeit. Unser Fokus liegt dabei auf der Führungskräfteentwicklung – wir begleiten Organisationen dabei, ihre Personal- und Organisationsentwicklung auf ihre Unternehmensstrategie abzustimmen, den Stand der Führungskultur zu erkennen, um auf dieser Basis einen erfolgsversprechenden Entwicklungsprozess aufzubauen.

Internet: www.kvub.de

Mail: oliver.muehlhaus@kvub.de

Mobil: +49 (0) 172 - 2146456