



Reinhold Stritzelberger

Selbstmotivation

Wie Sie dauerhaft
leistungsfähig bleiben

HAUFE.

**Alle Inhalte dieses eBooks sind
urheberrechtlich geschützt.
Die Herstellung und Verbreitung
von Kopien ist nur mit
ausdrücklicher Genehmigung
des Verlages gestattet.**

Selbstmotivation

Wie Sie dauerhaft
leistungsfähig bleiben

Reinhold Stritzelberger

2. Auflage

HAUFE.

Inhalt

Anderes Denken – höhere Selbstmotivation	5
▪ Warum uns gängige Vorstellungen ausbremsen	6
▪ Engagiert denken – der bessere Weg	16
▪ Tatendrang lässt sich trainieren	24
Justieren Sie Ihre Einstellungen	35
▪ Hemmschuh Nr. 1: unsere Wahrnehmung	36
▪ Hemmschuh Nr. 2: unsere Überzeugungen	41
▪ Wahrnehmungen und Überzeugungen steuern	47
▪ Je größer die Ziele, desto höher die Selbstmotivation	54
Trainieren Sie Ihre Risikobereitschaft	57
▪ Warum wir es uns gern bequem machen	58
▪ Warum es manchmal unbequem sein muss	61
▪ So entfliehen Sie der Bequemlichkeitsfalle	67
▪ Fünf Kugeln für ein Ziel	70
▪ Unangenehmes gern tun?	75
▪ Vom Umgang mit Niederlagen	79

Nutzen Sie die Kraft des wirklich Wichtigen	85
▪ Warum das wirklich Wichtige selten eilt	86
▪ Wie Sie erkennen, was Ihnen wertvoll ist	89
▪ Erstes Prinzip: Es wird dringend, wenn ich nichts tue	94
▪ Zweites Prinzip: Je früher ich handele, desto besser	96
▪ Drittes Prinzip: Nur Druck bringt uns nach vorne	98
Selbstmotiviert zum Ziel	103
▪ Warum wir uns so schwer tun mit den eigenen Zielen	104
▪ Ihr Königsweg zum Ziel: die Methode 3A + a	107
▪ Erreichen Sie Ihr Ziel zu 94,7 %	116
▪ Wie Sie dauerhaft selbstmotiviert bleiben	119
▪ Auf dem Weg zu einem neuen Lebensgefühl	121
▪ Stichwortverzeichnis	125

Vorwort

In diesem TaschenGuide dreht sich alles darum, was Sie selbst tun können, um jeden Tag aufs Neue wieder motiviert, frisch und gut gelaunt zur Arbeit zu gehen – und abends mit dem Gefühl nach Hause zu kommen: „Das war ein guter Tag für mich – er hat sich gelohnt.“

Sie fragen sich vielleicht: „Geht das? Ist das realistisch? Jeden Tag? Mein Leben lang?“ Die Antworten auf diese vier Fragen lauten: „Ja. Ja. Ja. Und: Ja.“ Es geht. Zugegeben, es ist nicht einfach und wird Ihnen nicht in den Schoß fallen. Aber es geht. Sie schaffen das. Nicht für das Unternehmen. Nicht für Ihren Vorgesetzten. Für sich selbst! Denn wer motiviert seiner Arbeit nachgeht, fühlt sich besser und lebt gesünder.

Um dauerhaft selbstmotiviert zu sein, reicht es natürlich nicht, einfach nur schnell mal einen Schalter umzulegen. Aber Sie können sich diesem Zustand Schritt für Schritt in zügigem Tempo nähern. Dafür liefert Ihnen dieser TaschenGuide wertvolle und erprobte Impulse.

Gewidmet ist das Buch meinen wundervollen und (fast) immer selbstmotivierten Eltern Antonie und Josef Stritzelberger.

Viel Freude beim Lesen wünscht Ihnen

Reinhold Stritzelberger

Anderes Denken – höhere Selbstmotivation

Wer glaubt, seine Motivation wäre allein von äußeren Umständen abhängig, irrt. Die Art und Weise, wie wir denken, motiviert uns tausendfach mehr als jede Gehaltserhöhung – vor allem langfristig. Wir können uns viel mehr selbst steuern als wir gemeinhin denken.

In diesem Kapitel erfahren Sie,

- welche weit verbreiteten Vorstellungen uns demotivieren,
- warum Positives Denken nicht reicht und sogar schädlich sein kann,
- welche Gedanken uns helfen, Tatendrang zu entwickeln,
- wie man vom bloßen Vorsatz zur Tat kommt.

Warum uns gängige Vorstellungen ausbremsen

Ist es nicht erstaunlich, wie wir uns mit den eigenen Gedanken hemmen? Umgekehrt: Ist es nicht erstaunlich, wie wenig wir unsere Gedanken im positiven Sinn nutzen? Lassen Sie uns betrachten, welche Denkweisen bei den meisten Menschen im Lauf ihres Berufslebens dazu führen, dass sie keine rechte Lust mehr an ihrer Arbeit haben.

Laut einer Studie des renommierten Gallup-Instituts arbeitet in Deutschland nur rund jeder zehnte Arbeitnehmer überdurchschnittlich engagiert. Die anderen haben mehr oder minder die Lust verloren. Woher kommt diese Haltung? Warum schleppen sich die meisten tagtäglich an den Arbeitsplatz und verrichten dort gerade das Nötigste – und keinen Deut mehr? Glauben Sie, dass daran nur die Unternehmen schuld sind? Sind es nicht auch die sehr verbreiteten, aber leider sehr demotivierenden Vorstellungen in uns selbst?

Dabei sind wir doch einmal ganz enthusiastisch ins Berufsleben gestartet: mit Träumen, Visionen und dem Drang, etwas zu bewirken. Entsinnen Sie sich, wie das bei Ihnen war? Irgendwann stellt man frustriert fest, dass kaum etwas davon eingetroffen ist, wechselt hoffnungsvoll den Arbeitgeber – um dann nach ein paar Jahren oder vielleicht schon nach wenigen Monaten zu entdecken, dass man wieder in der gleichen Tretmühle gelandet ist.

Eines ist sicher: Das liegt nicht nur an den Unternehmen, die zu wenig für ihre Mitarbeiter tun. In erster Linie liegt es an

uns selbst und einigen Vorstellungen, die ebenso verbreitet wie ungünstig für unsere Entwicklung sind.

Übung: Was sind Ihre Beweggründe?

Bitte nehmen Sie sich die Zeit und beantworten Sie die folgenden zwei Fragen schriftlich. Haben Sie diesen TaschenGuide durchgelesen oder, im Idealfall, durchgearbeitet und sind Sie am Ende angelangt, lesen Sie bitte nochmals die Zeilen, die Sie hier notiert haben. Sie werden erstaunt sein, was in 127 Seiten alles stecken kann.

- Was möchte ich aus diesem TaschenGuide „Selbstmotivation“ lernen? Auf welche konkreten Fragen möchte ich Antworten haben?
- Welche Erwartungen habe ich an dieses Büchlein in puncto Selbstmotivation? Warum habe ich es gekauft?

Denkfehler Nr. 1: Die äußeren Umstände demotivieren mich

„Was!?!“, denken da viele, „Das soll ein Denkfehler sein? Dem ist doch so! Schließlich behandelt mich mein Chef wie den letzten Dreck und eine Gehaltserhöhung gab es schon seit drei Jahren nicht mehr. Wie soll ich da noch motiviert sein?“

Auf diese Art und Weise zu denken ist fast schon ein Reflex. Oder kennen Sie einen einzigen Menschen, der Frust im Job schiebt und sagt: „Nun, vielleicht ist es auch ein klein wenig meine eigene Schuld ...?“ Menschen neigen dazu, andere für ihre unbefriedigende Lage verantwortlich zu machen.

Bevor wir in den nächsten Kapiteln an die Überlegung herangehen, welche Vorstellungen denn hilfreicher sein könnten, gilt es die Frage zu beantworten: Warum ist dem so? Warum schaden sich so viele Menschen mit ihren Vorstellungen selbst? Die Antwort ist ebenso einleuchtend wie simpel:

Äußere Umstände für die eigene Motivation verantwortlich zu machen, ist uns anezogen worden. Wie sich diese Erfahrungen zu fast unverrückbaren Überzeugungen auswachsen, erfahren Sie im Kapitel „Justieren Sie Ihre Einstellungen“.

Wir lernen zu reagieren statt zu agieren

Die ganze Welt ist darauf ausgelegt, dass Menschen nicht agieren, sondern größtenteils reagieren. Am besten alle miteinander auf Kommando.

Beispiel



Als Kind räumen wir das Zimmer auf, wenn die Mama es uns befiehlt. In die Schule gehen wir, wenn die Glocke läutet; gelernt wird erst, wenn eine Klausur ansteht. Heutige Studierende berichten doch tatsächlich, dass sie sich nicht mehr langfristig auf Prüfungen vorbereiten, sondern erst kurz vor der Prüfung Gas geben können, wenn der Druck entsprechend groß ist. Dem Lebenspartner schenken wir erst Zeit und Aufmerksamkeit, wenn er sich fast schon trennen will – und selbst um unsere Gesundheit kümmern wir uns erst, wenn es so richtig weh tut.

Das alles sind Reaktionen auf Impulse von außen. Diese Reaktionen zeigen wir dann auch ganz selbstverständlich in unserem Berufsleben: Wir werden aktiv, wenn die Führungskraft etwas einfordert, wenn ein Termin bedrohlich nahe rückt oder wenn der Kunde mit Stornierung droht. Dabei hätten

wir meist schon im Vorfeld aktiv werden und gegensteuern können.

Wir tendieren dazu, äußere Umstände für unser Wohlergehen verantwortlich zu machen.

Die eigene unzureichende Leistung begründen wir mit äußeren Einflussfaktoren wie dem Chef, den miesen Sozialleistungen, der jahrelang hinausgeschobenen Gehaltserhöhung und, und, und.

Wärme mich, dann kriegst du Holz!

Das erinnert ein wenig an den Frierenden, der vor seinem offenen, kalten Kamin sitzt und zu diesem sagt: „Wenn du mich wärmst, gebe ich dir ein Scheit Holz.“

Widersinnig, klar. Dabei verhalten sich viele Menschen im Berufsleben genau so widersinnig. Doch wer glaubt, dass sein Unternehmen für die eigene Motivation verantwortlich sein müsse, bremst sich nicht nur aus, sondern fühlt sich auch noch schlecht dabei. Warum? Wer auf andere angewiesen ist, fühlt sich – zu Recht – abhängig. Wer abhängig ist, hat wenig oder keine Eigenmacht. Ohnmacht macht sich breit.

Das muss nicht sein. Es gibt eine Haltung, mit der man sich deutlich besser fühlt. Die Persönlichkeitspsychologie beschreibt sie als „Glaube an die persönliche Eigenmacht“.

Wer das subjektive Gefühl hat, er könne etwas ändern, etwas steuern, dem geht es besser als jenem, der glaubt, hilflos den Einflüssen von außen ausgeliefert zu sein.

Achtung: Es geht dabei nicht darum, was "wahr" ist. Es geht darum, wie man subjektiv von etwas überzeugt ist. Wenn zwei Mitarbeiter den identischen Arbeitsplatz haben, kann der eine davon überzeugt sein, ein kleines Rädchen im Getriebe zu sein und wie ein Hamster im Hamsterrad immer kräftig Gas geben zu müssen, ohne jedoch voran zu kommen. Der andere Mitarbeiter ist der – vielleicht irrigen – Meinung, er bewirke wirklich etwas mit seiner Arbeit. Vielleicht denkt er sogar wahnwitziger Weise, er sei unersetzbar oder seine Arbeit sei fürs Unternehmen ungeheuer wertvoll. Unabhängig davon, ob einer der beiden recht hat – welche Einstellung würden Sie wählen, wenn Sie es sich aussuchen könnten? Welche Einstellung hilft dem Einzelnen wohl mehr? Selbstredend fühlt sich derjenige besser, der aktiv ist, der verändert, der agiert.

Denkfehler Nr. 2: Denen zahle ich es heim!

Unrecht, das einem widerfährt, möchte man ausgleichen. Diese Einstellung hat der Mensch aus Urzeiten bis ins moderne Berufsleben herüber gerettet. Viele Menschen, die sich von ihrem Unternehmen demotiviert fühlen, möchten deshalb der eigenen Firma eins auswischen. Dann ginge es ihnen besser, meinen sie. Ein Irrglaube. Denn das Verhältnis zwischen Angestellten und Unternehmen ist wie die Beziehung zwischen Ehepartnern: Verliert eine Seite, verlieren im Endeffekt beide Seiten.

Das folgende Beispiel ist möglicherweise nur erfunden, trifft jedoch den Nagel auf den Kopf.