



Gleichklang zwischen Ziel und unterbewusster Überzeugung

Wie groß die Bedeutung der inneren Einstellungen und Werte ist, zeigt uns ein anderes Modell, das Modell der logischen Ebenen. Es wurde in der gezeigten Form von Robert Dilts weiterentwickelt. Folgende Aussagen sind damit verbunden:

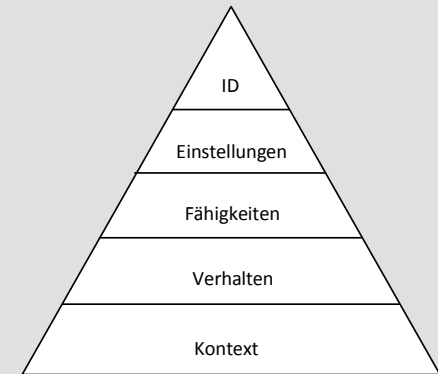
- Ebene 1 – Identität: Diese Ebene beschreibt, was wir im innersten sind, was unsere Identität ausmacht, was uns im Wesenskern beschreibt. Diesen innersten Kern unserer Persönlichkeit kann man nur schwer ändern. Ein Beispiel könnte lauten: „Ich bin Führungskraft mit Leib und Seele.“
- Ebene 2 – Einstellungen/Werte: Auf dieser Ebene zeigt sich das, was unseren innersten Kern umgibt, unsere Einstellungen, Werte, Überzeugungen. Da sie so intensiv mit unserem Wesen verbunden sind, können wir sie auch nur ganz schwer ändern. Wenn sie verletzt werden, reagieren wir sehr heftig, wir fühlen unser Wesen in Gefahr. Und nachdem sie so stark in unserem Innersten verwurzelt sind, prägen sie so stark unser Verhalten – oft, wie unser heutiges Thema zeigt, im Unterbewusstsein. Damit überlagern sie häufig äußerliche Ziele, Wünsche und Absichten. Wer kennt das nicht, dass man liebe Gewohnheiten wie Essen, Trinken, Rauchen usw. ändern möchte und es funktioniert einfach nicht. Zu der oben genannten Identität als Führungskraft könnten mögliche Überzeugungen lauten: „Es ist wichtig, andere Menschen zu führen.“ oder „Mit einem ganzheitlichen Führungsansatz kann man ergebnismäßig erfolgreich und zugleich beliebt sein.“

Coaches.at - Newsletter 4. Quartal 2010

So wirken unsere Einstellungen und Werte: Das Modell der logischen Ebenen

Praxistipp verfasst von Mag. Gerhard Ratz

- Ebene 3 – Fähigkeiten: Aufbauend auf unserer Identität und unseren Einstellungen entwickeln wir unsere Fähigkeiten. Wir bündeln unsere Eigenschaften zu Kompetenzen. Unsere Identität lässt sich damit genauer beschreiben. Eine Führungskraft mit Leib und Seele könnte auf der Ebene der Fähigkeiten folgendermaßen beschrieben werden: „Ich bin zielorientiert. Ich bin konsequent in der Umsetzung. Ich verstehe die Bedürfnisse meiner MitarbeiterInnen und kann diese daher gut motivieren.“
- Ebene 4 – Verhalten: Wenn man auf einen Menschen von außen schaut, sieht man nur das beobachtbare Verhalten. Dieses Verhalten ist aber meist der Ausdruck der Identität, der Einstellungen und der Fähigkeiten. Sie drücken sich über die Verhaltensweisen aus. Man kann also Werte oder Einstellungen nie direkt beobachten, sondern nur auf sie durch wiederholtes Verhalten schließen. Zu unserem Beispiel passende Verhaltensweisen wären: „Ich vereinbare mit meinen MitarbeiterInnen konkrete, messbare, schriftliche Jahreszielsetzungen. Ich kontrolliere einmal im Monat in einem Jourfixe den Umsetzungsgrad der vereinbarten Ziele. Ich höre meinen MitarbeiterInnen aufmerksam und aktiv zu.“
- Ebene 5 – Kontext: Jedes Verhalten wird in einem speziellen Kontext (Umfeld) gezeigt. In unserem Fall ist das das Unternehmen, in dem man arbeitet. Vermutlich wird Führung aber auch in den privaten Bereich (z.B. als Fußballtrainer) mitgenommen.



Wenn man das Modell der logischen Ebenen auf das Beispiel unseres Hauptthemas überträgt, wird rasch klar, dass die Ebenen, die näher beim Kern des Menschen, also weiter oben sind, die tiefer liegenden Ebenen beeinflussen bzw. dominieren. Ein bewusst vereinbartes Ziel (Ebene 4) wird von einer stärkeren inneren Überzeugung (Ebene 2) beeinflusst. Durch den Ausgleich, eine Balancierung dieser beiden Ebenen, wird eine erfolgreiche Umsetzung erst ermöglicht.

Tipp für alle Neugierigen:
Erforschen Sie Ihre Einstellungen, Überzeugungen und Werte und achten Sie auf die Auswirkungen im Alltag.

