



Leseprobe aus Koch, Logbuch Gewohnheiten nachhaltig verändern,
ISBN 978-3-407-36800-3 © 2022 Beltz Verlag, Weinheim Basel
[http://www.beltz.de/de/nc/verlagsgruppe-beltz/
gesamtprogramm.html?isbn=978-3-407-36800-3](http://www.beltz.de/de/nc/verlagsgruppe-beltz/gesamtprogramm.html?isbn=978-3-407-36800-3)

Inhaltsverzeichnis

Vorwort: Bin ich zu doof dazu? 7

Die vier Faktoren für Veränderungserfolg 11

- Die Datenautobahn im Gehirn 11
- Faktor 1 – Zielklarheit 15
- Faktor 2 – Motivation 18
- Faktor 3 – Transferstärke 20
- Faktor 4 – Unterstützendes Umfeld 22

Die Technik des Rückfallmanagements 28

- Kurz gefasst: Die Leitidee beim Rückfallmanagement 28
- Vorboten erkennen 31
- Gedankenstopp 31
- Notfallplan erstellen 33
- Warum Motivation allein nicht reicht 33

Die fünf Schritte zur Erstellung eines Rückfallplans 39

- Hinweise zum Leitfaden 39
- Schritt 1 – Altes Verhaltensmuster 41
- Schritt 2 – Neues Verhaltensmuster 42
- Schritt 3 – Die Kette der Vorboten 45
- Schritt 4 – Gedankenstopp – raus aus dem Automatismus 51
- Schritt 5 – Stimmiger Notfallplan für jeden Vorboten 54

Typische Fehlerquellen und Lösungen 63

- Überblick: Wo Fehler passieren 63
- Ursachenanalyse 65
- Zu viel auf einmal 66
- Nicht früh genug 68
- Triggerpunkt zu vage 70

Gedankenstopp ist schon Lösung 73
Übergang aus dem Sog fehlt 74
Pauschaler Plan 77
Zweifel und Unstimmigkeit 79
Sich zwingen müssen 81

Das 8-Wochen-Programm mit Umsetzungskurve 86

Zeit geben 86
Selbstreflexion und Feintuning 87

Positiver Umgang mit Rückschlägen 92

Selbstboykott: Innerer Dialog 92
Normalisierung und auf dem Weg halten 94
Die »Was-noch-Frage« 96

Nachwort: Das eigene Tempo 102

Downloadmaterialien: Hinweise und Übersicht 104

Literatur 105

Vorwort: Bin ich zu doof dazu?

Die Worte hämmerten in meinem Kopf, als würde ein Männchen mit einer Spitzhacke meine Schädeldecke bearbeiten: Du hast es wieder nicht geschafft! Bist Du zu doof dazu? Die anderen schaffen es doch auch!

Mit unerbittlicher Härte jagten diese Selbstvorwürfe durch mein Gehirn. Ich befand mich wie in einem Tunnel. Nur noch diese Gedanken. Ich sank immer tiefer in das dunkle Gefühl des Versagens. Wieder nicht geschafft! Und ich hatte es mir doch so fest vorgenommen. Ich werde es nie schaffen!

Ich erinnere mich noch heute sehr lebendig an diese Momente, wo ich im tiefsten Herzen mit mir haderte, weil ich gewünschte Verhaltensänderungen nicht hinbekam. Es war zu der Zeit meines Psychologie-Studiums. Doch anders, als Du es vielleicht erwarten würdest, bereitete mich das Studium nicht darauf vor, wie ich mich am besten selbst verändern konnte. Stattdessen lernte ich etwas über Ratten im Labyrinth und wie man sie durch gezielt eingesetzte Futterkügelchen dazu brachte, sich mit beindruckender Sicherheit durch die unübersichtlichen Gänge zu bewegen.

Schon gar nicht lernte ich, dass dieses verbale Martyrium in meinem Kopf Gift für meinen Veränderungserfolg war. Zumindest kann ich mich an keine Vorlesung erinnern, die sich diesem Thema widmete. Erst ein paar Jahre nach meinem Studium kam die erlösende Erkenntnis. In einer Zusatzausbildung erfuhr ich: Rückschläge sind ganz normal. Veränderung ist ein Prozess. Manchmal ist es Millimeterarbeit, um lästige Gewohnheiten zu verändern.

Es war als ginge die Sonne auf. Schlagartig wurde mir bewusst, dass ich gar nicht zu blöd war. Nein, ich hatte nur etwas nicht gewusst und daher völlig falsch bewertet. Über die Jahre befasste ich mich immer intensiver mit dem Thema Veränderung und warum es Menschen nicht gelingt, ihre guten Vorsätze umzusetzen. Denn so wie es mir ging, geht es vielen. Das stellte ich in den etlichen Berufsjahren als Trainer und Coach immer wieder fest. Dieses Phänomen beschreiben auch die Professoren James O. Prochaska, John C. Norcross und Carlo C. DiClemente (1994) in ihrem sechsstufigen Modell der Veränderungsphasen (Transtheoretical Model of Change). Gerade die Phase 5 – das Dranbleiben an einem Veränderungsvorsatz – ist die anspruchsvollste Phase, bis endlich ein neues Verhalten etabliert ist.

Der Rückfall in alte Verhaltensmuster ist somit die härteste Nuss, die wir knacken müssen, um uns von der Last alter Gewohnheiten zu befreien. Du

kennst vermutlich diese Situation nur zu gut, denn sonst hättest Du jetzt dieses Buch nicht in den Händen.



Abbildung 1: Die Last alter Gewohnheiten (Bildquelle: Jeanine Hogrefe-Reble)

Veränderung ist anstrengend und schwierig. Das sind die typischen Sätze, die ich von anderen Menschen höre. Sie wollen ihre Gewohnheiten ändern und es klappt nicht. Sie fangen guten Mutes an und verlieren ihre Vorsätze wieder aus den Augen. An manchen Themen arbeiten sie schon Ewigkeiten. Immer wieder neue Versuche, Rückschläge, Frustration. Es geht ihnen wie Sisyphos, dem Helden der griechischen Mythologie, der als Strafe einen Felsblock einen steilen Hang hinaufrollen musste. Und immer dann, kurz bevor er das Ende des Hangs erreichte, entglitt ihm der Stein und er musste wieder von vorne anfangen.

Je tiefer ich in die Forschung rund um die Veränderungspsychologie eintauchte, umso mehr wurde mir klar, dass die wenigsten von uns lernen, was die Stellschrauben für gelungene Veränderung sind. Wir gehen aber davon aus, dass es jeder Erwachsene kann. Das ist so ähnlich, als würdest Du von Dir selbst erwarten, einen kaputten Toaster reparieren zu können, nur weil Du frisch geröstete Toastscheiben aus den Schlitzen nehmen kannst.

Die Perle unter all den Schätzen, die ich bei meinen Recherchen entdeckte, war die Technik des aktiven Rückfallmanagements. Eine sehr gut erforschte

Methode, die in ihren Ursprüngen auf Gordon Alan Marlatt (Marlatt & Gordon 1985) zurückgeht – einem Psychologieprofessor, der mit dieser Technik die Suchtbehandlung nachhaltig beeinflusst hat. Wer nicht gerade zu Alkoholsucht oder anderen Süchten neigt, kennt diese Technik leider nicht. Was für ein Jammer. Wo diese Technik doch so vielen Menschen mit all ihren Veränderungsthemen sehr gut helfen würde.

Ich entwickelte die Grundgedanken der Technik über einige Jahre weiter. Dabei stieß ich auch auf ein paar andere Autoren. Einige hatten wichtige Prinzipien in dieser Technik näher erforscht, wie die beiden Psychologie-Professoren Peter Gollwitzer (2006) oder Gabriele Oettingen (2015), andere nur die Technik aufgegriffen, wie Robert D. Marx (1982, 1993) von der Western Washington University oder Dr. Frank Krause und Dr. Maja Storch (2017) in ihrem Zürcher Ressourcenmodell. Aber auch die schon erwähnten Professoren James O. Prochaska, John C. Norcross und Carlo C. DiClemente (1994) haben sich im Rahmen ihrer Studien intensiv mit der Frage befasst, wie Menschen es schaffen, einmal begonnene Verhaltensänderungen trotz Rückschlägen erfolgreich aufrechtzuerhalten. Dabei war ihr Fokus die Behandlung von Suchtverhalten – wie bei Marlatt. Wenn Du dazu tiefer einsteigen möchtest, findest Du am Ende des Buches ein paar Literaturverweise.

Am Anfang war mir die Power der Rückfallmanagement-Technik noch gar nicht so bewusst. Doch dann stellte ich bei meinen Trainings und Coachings immer wieder fest, dass sie meine Teilnehmenden begeisterte. Ihnen wurden dadurch schnell Zusammenhänge bewusst, die sie so zuvor nie gesehen hatten. Und diese Zusammenhänge sorgten dafür, dass sie viel leichter und nachhaltiger mit ihren Veränderungszielen vorankamen. Eine Stimme von vielen war: *»Ich bin überrascht und erstaunt, wie simpel es ist, Dinge zu verändern, die über Jahre unlösbar erschienen.«*

Angesichts dieses Erfolgs und der großen Begeisterung für diese Technik, möchte ich sie Dir nun in diesem Buch näher beibringen. Mich treibt seit Jahren eine Vision: Ich möchte, dass jeder Mensch ein sehr guter Selbstveränderer ist. Denn ich empfinde es als sehr schmerzlich, dass so viele Menschen sich eigentlich gerne in ihrem Verhalten verändern möchten, aber dann an sich selbst scheitern. Nur, weil sie nicht wissen, wie es geht. Das passiert im Privatleben und im Beruf. Wir erleben es aber auch in den Unternehmen, sowie bei wirtschaftlichen und gesellschaftlichen Themen.

Mit diesem Buch möchte ich Dir ein Fenster öffnen, wo Du vorher dachtest, dass es da nur eine Wand gibt.

Ich wünsche Dir nun eine inspirierende Lektüre und viel Erfolg mit diesem Logbuch, damit Du von jetzt an für alle Verhaltensänderungen gut gerüstet bist, die noch in Deinem Leben anstehen.

Januar 2022, Axel Koch

Hinweis:

Die bei den Beispielen genannten Namen sind nicht die echten Namen. Um den bestmöglichen Lesefluss zu gewährleisten, wird in den Beispielen in diesem Buch mal die weibliche, mal die männliche Schreibweise gewählt. Es sollen sich jedoch immer alle Geschlechter angesprochen fühlen.

Die vier Faktoren für Veränderungserfolg

Die Datenautobahn im Gehirn

Schauen wir zunächst in unser Gehirn. Was läuft da eigentlich ab, wenn es um erfolgreiche und nachhaltige Verhaltensänderungen geht. Hirnforscher wie Gerald Hüther (2010) lehren uns, dass eine Gewohnheit in unserem Gehirn als eine gut ausgebaute Nervenverbindung angelegt ist. Sozusagen eine Datenautobahn. Wenn Du nun eine alte Gewohnheit ablegen und ein neues Verhalten aufbauen möchtest, dann ist das wie beim Bau echter Autobahnen. Es braucht Zeit und Arbeit, um eine neue Trasse zu bauen. Das Bild zeigt Dir diese Zusammenhänge und macht deutlich, was eine Verhaltensänderung für das Gehirn bedeutet.

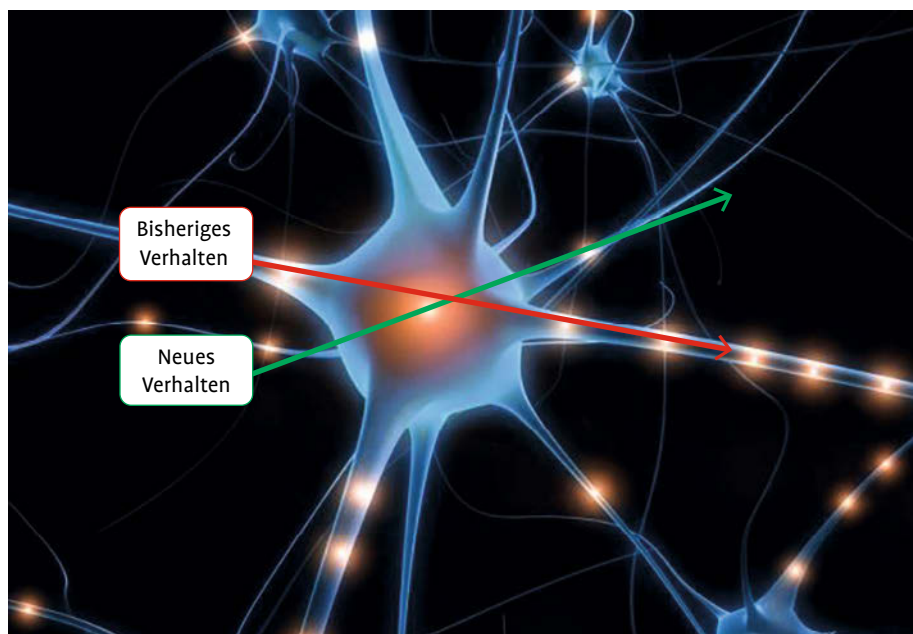


Abbildung 2: Datenautobahn im Gehirn (Bildquelle: iStock/ktsimage)

Der rote Pfeil stellt die Nervenverbindung dar, die das bisherige Verhalten widerspiegelt. Der grüne Pfeil symbolisiert das neue Verhalten. Hier muss sich erst eine neue Nervenverbindung aufbauen. Das ist so ähnlich, als wenn Du Dir mit einer Machete einen Pfad durch den dicht bewachsenen Dschungel bahnst. Am Anfang siehst Du nur dichtes Gewächs, bis Du Dir endlich einen Weg freigelegt hast. Damit der nicht gleich wieder zuwächst, musst Du diesen frisch gebauten Pfad immer wieder gehen. Verhaltensänderung bedeutet also, nur noch auf dem Weg des »grünen Pfeils« zu laufen und so neues Verhalten zu entwickeln. Dadurch verblasst dann aber der Weg des »roten Pfeils«. Wir legen das »alte Verhalten« also ab.

Im Alltag fällt es den meisten Menschen schwer, vom »alten« auf den »neuen« Weg umzuschalten. Mal gelingt es und dann auch wieder nicht. Du hast Dir vorgenommen nachhaltiger einzukaufen. Schwups ist da wieder der Plastik-Blister mit den leckeren roten Cocktailtomaten in Deinem Einkaufswagen gelandet. In der Hitze des täglichen Geschehens verpasst Du den Moment, bei dem Du es anders machen wolltest.

Ein anderes Beispiel: Stelle Dir vor, Du bist eine Verkäuferin. Du hast Dir vorgenommen, Deinen Kunden mehr Fragen zu stellen, was genau ihr Bedarf ist. Doch dann ertappst Du Dich im Alltag wieder dabei, dass Du Dein Gegenüber mit gutgemeinten Kaufargumenten zutextest.

Wir fangen mit etwas an und dann fallen wir wieder zurück in den alten Trott. Sehr wahrscheinlich kennst Du solche Situationen zur Genüge. Wir sind guten Mutes nach einem Seminarbesuch, das Gelernte in der Praxis umzusetzen und dann verrauscht der Vorsatz in der Routine des Alltags. Es ist schwierig, die Kette der Gewohnheiten zu sprengen. Doch eigentlich ist das auch gar nicht verwunderlich. Denn – wie bereits eingangs erwähnt – lernen wir normalerweise nirgends die Grundlagen der Veränderungspsychologie – weder im Elternhaus, in der Schule, in der Ausbildung noch im Studium. Wir gehen aber davon aus, dass jeder Erwachsene weiß, wie Veränderung effizient und nachhaltig geht.

Dieses Logbuch wird Dich nun begleiten und Dir zeigen, wie es Dir leicht gelingt, von einem bisherigen Verhalten auf ein neues Verhalten umzuschalten. Du erfährst, welche psychologischen Prozesse dabei eine Rolle spielen – und wie Dir hierbei besonders die Technik des Rückfallmanagements hilft, stabil neue Verhaltensweisen auszubilden. Zu den dahinterstehenden Prinzipien gibt es eine Menge Forschungsergebnisse, die bestätigen, wie wirksam Du damit Deinen Veränderungserfolg realisieren kannst. Freu

Dich, dass Du nun bald zu dem Kreis der Eingeweihten gehörst, die diesen Wissensschatz nutzen können. Sei es bei privaten als auch beruflichen Veränderungsthemen.

In Summe bestimmen vier zentrale Faktoren den Veränderungserfolg, die ich Dir gleich näher erläutere: 1. Zielklarheit, 2. Motivation, 3. Transferstärke und 4. ein unterstützendes Umfeld.

Die 4 Faktoren für den Veränderungserfolg

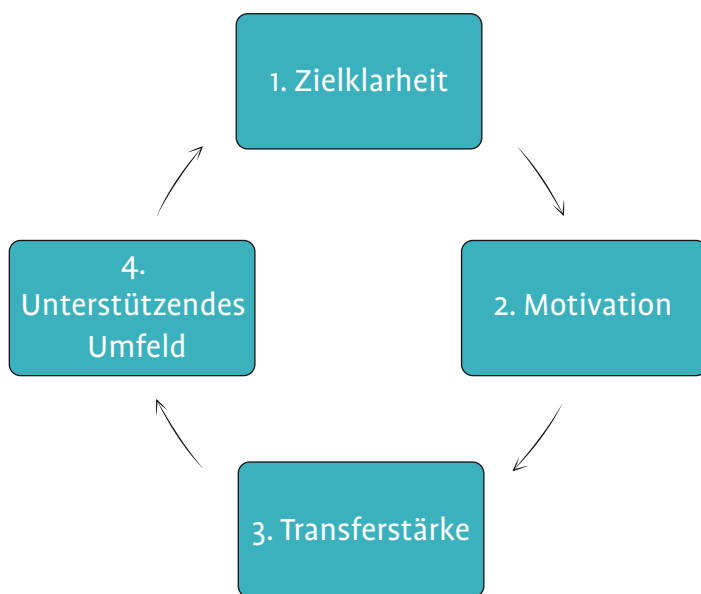


Abbildung 3: Die vier Faktoren für den Veränderungserfolg

Bevor diese vier Faktoren wirksam werden, ist jedoch noch eine Vorbedingung zu erfüllen. Du musst nämlich offen und bereit sein, Dich selbst zu verändern und gewohnte Pfade zu verlassen.

Damit Du nun all diese Grundlagen gut auf Dich anwenden kannst, gebe ich Dir immer wieder Beispiele von anderen Menschen und ihren Veränderungszielen. So verstehst Du leicht, welche Fehler typischerweise passieren können und wie Du es besser machen kannst.

So viel zur Vorrede. Jetzt sei gespannt, wie es praktisch funktioniert. Nun geht es für Dich an die Arbeit.

Übung



Aufgabe: Welches Verhaltensmuster willst Du verändern?

Was willst Du in den nächsten 2–3 Monaten bewusst anpacken und verändern? Notiere hier zunächst Dein bisheriges Verhaltensmuster, das Du gerne loswerden willst.



Beispiel von Thorsten: Ihn stört, dass er viel zu viel Zeit am Smartphone verbringt. Gerade auch abends greift er immer wieder zum Smartphone, checkt Mails, liest WhatsApp oder surft ewig auf Instagram.



Beispiel von Miriam: Sie sagt von sich: »Ich fühle mich in meinem Alltag völlig fremdgesteuert.« Durch die Arbeit, durch die Kinder und die familiären Anforderungen verliert sie ihre eigenen Bedürfnisse aus den Augen und ist frustriert.

Übrigens: In der Veränderungspsychologie-Forschung zeigt sich, dass die durchschnittliche Dauer für eine Verhaltensänderung bei 66 Tagen liegt (vgl. Lally, van Jaarsveld, Potts & Wardle 2009). Je nach Person und je nachdem, wie anspruchsvoll eine Veränderung ist, kann es aber auch viel länger dauern. Diese Befunde spiegeln auch meine Erfahrungen wider: Damit Menschen einen guten Veränderungsschritt hinbekommen, ist die Dauer von 2–3 Monaten eine hilfreiche Richtschnur. Deshalb habe ich auch diesen Zeitraum für die Arbeit an Deinem Veränderungsziel genannt. Denn so weißt Du, wie lange Du Dich mindestens mit Deinem Veränderungsthema befassen musst.

Zielklarheit

Kommt ein Mann zum Taxistand, steigt in ein Taxi ein und sagt: »Fahren Sie los.« Der Taxifahrer fragt: »Wo soll es denn genau hingehen?« »Keine Ahnung, fahren Sie weg von hier.«

Vielleicht gehörst Du auch zu den Menschen, die eher wissen, was sie nicht wollen. Vielleicht bist Du eine Führungskraft, die den Mitarbeitern keine Vorwürfe mehr machen möchte. Oder eine Mutter, die nicht mehr so viel Unge-sundes für die Familie einkaufen möchte. Die meisten von uns tun sich erst-mal leichter damit zu sagen, was sie nicht mehr wollen.

Ziel-Formulierungen, die jedoch nur beschreiben, was Du nicht mehr willst, sind bereits ein Hemmnis für den Veränderungserfolg. Unser Gehirn kann nämlich diese sogenannten negativen Zielformulierungen nicht geistig umsetzen. Probiere es selbst: Denke jetzt einmal nicht an Deinen rechten Fuß. Nicht an den rechten Fuß denken. Jetzt auf gar keinen Fall an den rechten Fuß denken.

Was passiert? Welche Erfahrung hast Du gerade gemacht? Ganz klar. Du tust natürlich nichts anderes mehr als genau an den rechten Fuß zu denken. Damit Du die Aufgabe »nicht an den rechten Fuß denken« umsetzen kannst, musst Du bewusst an irgendetwas anderes denken. Und was das dann genau ist, bleibt hier dem Zufall überlassen.

Gut formulierte Ziele müssen also konkret und spezifisch formuliert werden. Der erste Faktor für Veränderungserfolg lautet daher Zielklarheit. Wir brauchen eine genaue Vorstellung davon, wo die Reise hingeht. Wie sieht der Zielzustand aus, wenn uns eine Verhaltensänderung gelungen ist? Das ist wie bei der Waschmittelwerbung. Vor dem Waschen und nach dem Waschen: Du siehst klar und deutlich den Unterschied. Deswegen sind auch pauschal oder abstrakt formulierte Ziele, wie »gesünder essen« oder »weniger Zeit am Smartphone verbringen«, wenig wirksam.

Jetzt bist Du wieder dran. Du hast vorhin notiert, welches Verhalten Du loswerden willst. Jetzt notiere Dir: Was willst Du stattdessen erreichen? Wie kannst Du Dein Ziel möglichst klar und konkret als beobachtbares Verhalten formulieren?

Übung



Aufgabe: Formuliere ein klares Veränderungsziel

Welches neue Verhalten willst Du in den nächsten 2–3 Monaten bei Dir entwickeln? Beschreibe ganz klar und konkret, wie Du in bestimmten Situationen denken oder was Du konkret anders tun willst. Stelle Dir vor, ein TV-Team besucht Dein neues Ich und begleitet Dich für eine Reportage den ganzen Tag: Welche Szenen würde das TV-Team von Dir drehen, die Dein neues Denken und Handeln perfekt zeigen?



Beispiel von Thorsten: Er hat den Vorsatz: »Ich möchte gerne eine handyfreie Zeit am Tag haben. So eine gewisse Zeit. Vielleicht am Abend. Wo ich wirklich nicht auf das Handy schaue.« Er präzisiert dann: »Ich will eine Stunde vor dem Schlafengehen nicht mehr auf das Handy schauen.« Er präzisiert weiter: »Ich will stattdessen ein Buch lesen.« Er präzisiert noch weiter: »Am besten ein spannendes Buch, wie einen Thriller. Das würde mich genügend fesseln.«



Beispiel von Miriam: Sie sagt von sich: »Ich möchte mit gutem Gewissen mehr auf meine eigenen Bedürfnisse achten.« Sie präzisiert: »Ein erster Schritt dafür ist, regelmäßig Sport zu machen.« Sie präzisiert weiter: »Am besten zweimal die Woche.« Sie präzisiert noch weiter, wann es am besten während der Woche möglich ist: »Einmal am Dienstagvormittag, wenn die Kinder in der Kindertagesstätte sind. Und einmal am Sonntagvormittag. Denn dann ist mein Mann zu Hause und kann sich um die Kleinen kümmern. Und es ist auch genügend Abstand zwischen den Sportterminen.«

Zum Schluss kommt dann noch ein weiterer wesentlicher Checkpunkt. Nämlich, ob sich das nun gefundene Ziel stimmig anfühlt. Hast Du das Gefühl,