

Wie sexy ist das, was Sie tun? ... Vorbemerkungen

Sie wollen sich verändern?

Vielleicht im Beruf, im Privatleben, in der Partnerschaft oder im körperlichen Bereich?

Sie wollen Ihr Denken bzw. Ihre Einstellungen oder Ihr Handeln verändern, oder beides?

Sie begleiten Veränderungsprozesse bei anderen Menschen?

Sie möchten, in Ihrer Rolle als „potentialentfaltender Veränderungsbegleitender“, Ihre Beratungs- & Coachingkompetenzen verändern?

Wenn diese Fragen Sie ansprechen, dann könnte dieses Buch für Sie anregend sein.

Veränderungen sind meistens sehr mühsam. Wie schön wäre es, wenn wir uns oder die Menschen, die wir begleiten, sich einfach so in ihre Veränderung verlieben oder zumindest „verknallen“ würden. Einfach so! Vielleicht lassen Sie sich einmal folgende Fragen vor diesem Hintergrund auf der Zunge zergehen:

Wie attraktiv ist eigentlich Ihre Veränderung?

Haben Sie Lust darauf, macht es Sie an?

Schmeckt Ihr Ziel wie ein Kuss?

Ist Ihre Veränderung von der Art her noch ein Flirt, ein One-Night-Stand, eine Affäre oder bereits eine neue Partnerschaft?

Haben Sie das nötige Selbstvertrauen, das Verlangen und die Libido bzw. Potenz – sind Sie attraktiv genug für Ihren Veränderungswunsch, für Ihr Ziel?



Lassen Sie sich inspirieren. Ja, Veränderung muss „sexy“ sein! Stellen Sie Ihre Veränderungsprozesse auf den Prüfstand und checken Sie das *S.E.X.Y.-Format*, das wir in den einzelnen Kapiteln erarbeiten und vertiefen werden. Vielleicht werden Sie sich ja in Ihre Veränderung einfach so „verknallen“?

Dieses Buch ist eine Kampfansage an die „Demotivation“ und den „Widerstand“ und würzt Veränderungsprozesse mit „Sexyness“.

Sowohl in meinen eigenen Selbstmanagementprozessen, als auch in der Begleitung von Menschen in deren Veränderungsprozessen, habe ich mich mit dem Thema befasst. Ich habe mich oft gefragt: Warum fangen Menschen nicht mit Veränderungen an?

Was ist eigentlich der „Schweinehund“? Weshalb hält Veränderung oft nicht lange an, und warum „fallen“ Menschen wieder in alte Muster „zurück“? Wieso kommen

Menschen oft schwer oder nie bei ihren Zielen an? Wer definiert eigentlich die Ziele? ...

Unter Kolleginnen und Kollegen fielen oft Wörter wie „die wollen nicht“, „er ist beratungsresistent“, „sie zeigt Widerstand“ oder „die sind so unmotiviert“.

Ich sage Ihnen: Ich hab' es satt! Ich will von diesen Konstruktionen nichts mehr wissen.

Es gibt keine beratungsresistenten, widerständigen und unmotivierten Menschen! Was es jedoch geben kann, sind beratungsresistente, widerständige und unmotivierte ProzessbegleiterInnen. Ich halte mich in diesem Fall treu an Steve de Shazer, von dem man sagt, dass er den Widerstand im Garten hinter seinem Haus begraben hatte.

Wenn es so etwas wie „Widerstand“ geben würde, zeigt dieser einerseits eine normale menschliche Schutzfunktion und andererseits signalisiert es dem Prozessbegleitenden, dass er/sie die Strategie ändern sollte. Kommunikation ist eben keine Einbahnstraße.

Fakt ist: Menschen sind kooperativ und motiviert, wenn sie sich selbstbewusst und autonom erleben und die Veränderung „sexy“ ist.

An wen richtet sich das Buch?

Das Buch richtet sich an zwei Gruppen:

1) An jeden Menschen zum Selbstmanagement

Im Grunde soll und kann dieses Buch für jede Person nützlich sein, die sich mit dem Wesen oder dem Unwesen von menschlichen Veränderungsprozessen befassen möchte. Ziel soll es sein, einen kleinen Überblick über das „Lösungsorientierte Management von Veränderungen“ zu schaffen. Dabei möchte ich lediglich Anregungen geben und mich nicht in die Reihe der Ratgeber einreihen. Ich denke: „Ratschläge sind auch Schläge“ (Radatz 2013) – Sie allein haben die Expertenschaft in Ihrem Leben und niemand anderes!

2) An professionelle MenschenbegleiterInnen

Darüber hinaus richtet sich das Buch ebenfalls an Führungskräfte, ErzieherInnen, LehrerInnen, SozialarbeiterInnen, TherapeutInnen, SupervisorInnen und Coachs, quasi an Menschen, die andere Menschen in Veränderungsprozessen begleiten.

Selbsthilfe versus Beratung

In meiner Arbeit vertraue ich sehr stark den Selbsthilfepotentialen meiner KundInnen, da ich davon ausgehe, dass Menschen alle Ressourcen in sich haben, die

sie zur Lösung ihrer Anliegen benötigen. Gleichfalls bin ich mir als professioneller Begleiter bewusst, dass Hilfe immer wieder Abhängigkeiten oder schiefe Ebenen schaffen kann. Von daher ist es mir wichtig, so wenig wie möglich Impulse zu geben, weil ich daran glaube, dass Menschen gut für sich sorgen können und Ideen haben, wie sie ihre Lösungen finden. Manchmal reicht dafür Selbstreflexion aus – wie zum Beispiel mit (Frage-)Techniken aus diesem Buch. Es kann jedoch auch sein, dass dies nicht oder weniger gut funktioniert. Ich würde Ihnen dann den Mut wünschen, professionelle Hilfe anzunehmen. Eine Beraterin oder ein Berater kann Sie gut unterstützen. Beratung kann vertiefen, dranbleiben, nützliche Fragestellungen entwickeln sowie andere Perspektiven und Wahlmöglichkeiten eröffnen. Also: Wenn das mit diesem Buch nicht funktioniert – machen Sie es anders! ;-)

Wieso „sexy“?

Die Idee der „Veränderungssexyness“ wurde in meinen Seminaren und Beratungen geboren. Immer wieder versuche ich zu fokussieren, worum es in Veränderungsprozessen geht, was Menschen motiviert und antreibt. Meine Antwort darauf sind schlichtweg „Lösungen und Visionen“, die über wohlgeformte Ziele und konkrete kleine Schritte realisiert werden können. Diese Ziele und Lösungen müssen für die Menschen ein Gewinn sein, sie müssen Spaß machen, quasi SEXY SEIN! Jedes Ziel, jede Veränderung, jede Lösung, die für uns nicht sexy ist, wird uns scheitern lassen und/oder unzufrieden bzw. unglücklich machen. Ich hoffe immer darauf, dass die Menschen, mit denen ich zu tun habe – und jetzt quasi Sie – eine Idee davon haben, was „sexy“ ist. Ich finde es spannend, etwas Menschliches wie „Sexyness“ mit einem theoretischen Konstrukt von Veränderungen zu koppeln, um damit eine gewisse Würze und Verstehbarkeit einfließen zu lassen. Bei meiner Recherche bin ich auf Algar Rother aufmerksam geworden, die auch die Idee hatte, organisatorische Change Management Prozesse mit der „Erotik der Veränderung“ zusammenbringen. Auch Carmen Kindl-Beilfuß („Fragen können wie Küsse schmecken“, 2011) und *Gunther Schmidt* („*Liebesaffären* zwischen Problem und Lösung“, 2004) haben mich inspiriert. Metaphern und Analogien können manchmal helfen, Dinge auf eine andere Weise zu betrachten und zu verstehen.

Während des Schreibens des Buches gab es in Deutschland eine sogenannte „Sexismusdebatte“, die schnell wieder verebbte. Fakt ist: Sie sind erwachsene Menschen und Sie haben bewusst zu diesem Buch mit dem „erotisierenden Titel“ gegriffen. Und klar, Sex Sells – bestenfalls lockt der Titel Käuferinnen und Käufer, was ich durchaus beabsichtige und schlechtestenfalls werde ich als „Sexist“ angeprangert. Ehrlich gesagt, mir ist es egal. Ich bin ich, ich bin ein Mann, ich liebe Frauen, ich mag Sex, ich mag Menschen, ich bin Demokrat, ich bin Humanist und ich kann keine Generalisierungen und Dogmen leiden.

Zum Inhalt und Aufbau ...

Fangen wir mit den Inhalten und Quellen an, die mich in diesem Buch leiten. Nicht alles, was Sie in diesem Buch finden, sind meine eigenen Ideen. Die meisten Gedanken und Konstrukte stammen von zahlreichen anderen AutorInnen und KollegInnen, die ich meinen Studierenden, Seminarteilnehmenden, meinen Kundinnen und Kunden in Beratung, Coaching, Supervision und Therapie und jetzt letztendlich auch Ihnen weitergebe. Ich habe mir diese Gedanken quasi „zusammengeklaut“, verdichtet und mit eigenen Konstruktionen versehen, und das eine oder andere Modell habe ich selbst kreiert. Mich inspirieren sehr die lösungsfokussierten Konzepte von Insoo Kim Berg, Steve de Shazer, Ben Furman, Jürgen Hargens und Co., Elemente aus der motivierenden Gesprächsführung von Miller & Rollnick, die vielfältigen Ideen aus systemischen Konzepten und Gerald Hüther mit seinen Anregungen aus der Hirnforschung.

In allen Kapiteln werden theoretische Konstrukte vorgestellt und mit Fragen zur Selbstreflexion für eigene Veränderungsprozesse gekoppelt. Somit kann das Buch ein individuelles Selbst-Coaching dafür sein, um einen neuen Weg in Ihrem Leben einzuschlagen. Die reflexiven Fragen werden mit diesem Symbol (siehe links) versehen. Sollten Sie professionell in der Beratung tätig sein, können Sie diese Fragen und Tools nutzen, um mit Ihren Kundinnen und Kunden zu arbeiten.



Manchmal verweise ich auch auf Artikel in Wikipedia oder auf Videos bei Youtube; diese markiere ich dann mit dem Mauszeigersymbol. Ich gehöre zu einem der Autoren und Dozenten, die in Wikipedia nicht das Ende der Wissenschaftlichkeit und Fachlichkeit sehen. Im Gegenteil, ich finde es gut, dass wir unser Wissen via Internet teilen können. Sie denken jetzt sicher: Sind wir noch beim Thema? Was hat das Internet mit Veränderung zu tun? In diesem Zuge möchte ich gern auf Gunter Dueck verweisen. Schauen Sie sich mal auf Youtube seinen Vortrag „Das Internet als Gesellschaftsbetriebssystem“ an. Sie werden erstaunt sein, wie das Internet unser Leben und unsere Veränderungswünsche beeinflusst.

Das Buch gliedert sich in vier Teile:

Im **ersten Teil** werden die inneren und äußeren „Antreiber“ und „Begrenzer“ in den Blick genommen, um damit die Möglichkeiten, Grenzen und Einflussgrößen von menschlichen Veränderungsprozessen zu beschreiben.

Im **zweiten Teil** werden theoretische Konstruktionen zum Kontext „Veränderung und Motivation“ vorgestellt. Ich werde mich dabei auf einige für mich wesentliche Aussagen beziehen und ggf. weiterführende Literatur benennen.

Im **dritten Teil** – dem Kern dieses Buches – sollen dann einige dieser o.g. Aspekte gebündelt, konkretisiert und mit Sexyness gewürzt werden. Gleichfalls werden einige Methoden, Tools oder Denkrichtungen angeboten, die für Ihre Veränderungswünsche nützlich sein könnten.

Die vier Schwerpunkte des S.E.X.Y.-Veränderungsformats sind:

1. Wie wichtig Selbstverantwortung für Ihre Veränderung ist
2. Wie Sie Ziele (er)finden können
3. Wie es Ihnen gelingt, Entscheidungen zu treffen, Ambivalenzen ins Schwingen zu bringen und Hindernisse zu managen
4. Wie Sie Ihre Ressourcen erkennen, vitalisieren und Zuversicht gewinnen, um damit Handlungsoptionen zu ermöglichen

In einem kurzen abschließenden **vierten Teil** werde ich eine kleine Zusammenfassung wagen und einige Gedanken zum Ende vornehmen. Gleichfalls werde ich einige Wünsche an professionelle Menschenbegleiterinnen und -begleiter richten.

Achtung, sehen Sie meine Ausführungen bitte kritisch!

Ich bin gegen Generalisierungen und Dogmen. Ich finde es nicht nützlich, (un-gefragt) Menschen (gutgemeinte) Tipps und Ratschläge zu geben. Fakt ist, wie bereits erwähnt: „Ratschläge sind auch Schläge“ (vgl. Radatz 2013) und ich sehe mich nicht als Experte für Ihre Probleme und Lösungen. Das sind Sie selbst! Ich kann nur eines ganz gut, ich kann Menschen einen guten Rahmen bieten, in dem sie selbst Lösungen kreieren können. Betrachten Sie dieses Buch quasi nicht als „Heilmittel“ oder als das „einzig Wahre“. Wahrheit bzw. Wirklichkeit ist immer individuell und wird von jedem Menschen, konstruktivistisch gesehen, eigenständig erzeugt. Ich wünsche mir, dass Sie dieses Buch benutzen, um über Veränderungsprozesse nachzudenken und zu reflektieren. Meine Ausführungen sind daher eher ein Betriebssystem, als ein Programm. Also, bitte glauben Sie mir nicht alles! ;-)