

Der Selbst-Entwickler  
Jens Corssen

# Inhalt

<b>Vorwort</b>	<b>9</b>
<b>Was ist Erfolg?</b>	<b>19</b>
<b>Selbst-Verantwortung</b>	<b>29</b>
Freudige Gestimmtheit erlangen	35
Eigen-Macht statt Ohn-Macht	36
Wo ich bin, will ich sein	38
Was ist, ist	51
Die Situation ist mein Coach	60
Das Wichtigste in Kürze	68
<b>Selbst-Bewusstheit</b>	<b>71</b>
Was denke ich über mich und das Leben?	71
Die mentale Stabilität erhalten	74
Automatische Störgedanken und Grübeleien	74
Selbsthynosen	82
Selbstbegrenzungen	86
Glaubenssätze und irrationale Muss-Annahmen	88
Was kostet mich mein Denken?	96
Das Wichtigste in Kürze	98
<b>Selbst-Vertrauen</b>	<b>103</b>
Selbstverpflichtungen einhalten	105
Die Visionstechnik	109
Ich gebe mein Bestes	115
Die ultimative Erfolgsformel	119
Will ich mein Ziel wirklich erreichen?	124
Das Wichtigste in Kürze	127

<b>Selbst-Überwindung</b>	<b>131</b>
Schmerzvermeidung bei Entscheidungen	133
Schmerzvermeidung in der Konfrontation mit anderen Menschen	136
Schmerzvermeidung im Umgang mit der eigenen Software	137
Vom erfolgreichen Umgang mit Abweisungen	141
Glück ist eine Überwindungsprämie	148
Neue Wege gehen	151
Das Wichtigste in Kürze	154
<b>Statt eines Nachwortes</b>	<b>157</b>
<b>Anhang</b>	<b>161</b>
Beiträge meiner Gesprächspartner über sich und bestimmte Lebenssituationen	161
Verzeichnis der Übungen und Aufgaben	164
<b>Register</b>	<b>165</b>

## Vorwort

**Angesichts der Vernetztheit** moderner Unternehmensstrukturen fällt es gerade Global Playern trotz größtem persönlichen Einsatz ihrer Mitarbeiter immer schwerer, die gesetzten Unternehmensziele zu erreichen. Eine zunehmende Leistungsdichte, immer rascher ablaufende Entscheidungsprozesse und unwägbara äußere Faktoren beeinflussen das Management in einer Weise, die persönlichen Erfolg immer öfter dem Zufallsprinzip unterwirft.

Auf die Dauer ist das demotivierend, und nicht wenige Mitarbeiter in den großen Unternehmen fühlen sich im Sinne der klassischen griechischen Tragödie »unschuldig schuldig«: Sie haben ihr Bestes gegeben, doch der Erfolg bleibt ihnen versagt.

Dennoch: Als Führungskraft zeichnet man auch für den Misserfolg verantwortlich. Werden sich deshalb in nicht allzu ferner Zukunft immer mehr Manager als Versager fühlen? Werden sie ihren Unternehmen nur mehr in einer depressiven Grundstimmung dienen können? Werden sie nur noch zynisch und sarkastisch auf erlebte Ohnmachtssituationen reagieren?

Nach einer aktuellen Gallup-Studie haben nur 16 Prozent der deutschen Angestellten Freude an der Arbeit, 14 Prozent haben bereits die innere Kündigung vollzogen und 70 Prozent machen nur noch Dienst nach Vorschrift. Der Schaden, der dadurch entsteht, geht nach Angaben der Studie in die Milliarden.

Ich habe diese Demotivation in vielen Beratungsgesprächen kennen gelernt. Immer wieder kommen Ängste, Selbstvorwürfe und Schuldzuweisungen zum Vorschein.

Aus diesem Grund will ich im Folgenden nicht nur aufzeigen, wie innere Hindernisse überwunden werden können. Vielmehr biete ich eine aus meiner Sicht zeitgemäße Definition von »Erfolg« an, die eine positive Gestimmtheit dem Leben gegenüber und die Entwicklung der eigenen Persönlichkeit in den Mittelpunkt stellt. Beide Faktoren sind für das Erreichen von Zielen unverzichtbar. Mit anderen Worten:

- Selbst-Management ist erlernbar und notwendiger denn je.
- Selbst-Management heißt, sich bewusst zu führen und zu entwickeln.
- Persönlichkeitsentwicklung ist letztlich »Software«-Entwicklung (das heißt: Veränderung der eigenen Einstellung).

Nach Auffassung von Fredmund Malik, Leiter des renommierten Management-Zentrums St. Gallen, erhöht richtiges Management die Leistungsfähigkeit, die Wettbewerbsfähigkeit und die Lebensqualität: »Management ist das gestaltende und bewegende Organ einer Gesellschaft und ihrer Institutionen.« Und was für Unternehmen im Allgemeinen gilt, das gilt für unsere Selbst-Entwicklung im Besonderen!

Nun haben auch Sie sicher schon viel über das erfolgreiche Handeln von »Gewinnern« gehört und gelesen. Und sicher haben Sie alles verstanden und waren begeistert, doch nach einiger Zeit mussten Sie feststellen, dass die anfängliche Euphorie im alltäglichen Einerlei nahezu wirkungslos verpufft ist. Keine Angst – es geht nicht nur Ihnen so! Dabei kennen Sie (und ich und all die anderen) den Wirkungszusammenhang genau: Wissen ohne Bewegung hat noch nie zu merklichen Veränderungen geführt. Und auch umgekehrt gilt: Bewegung ohne Wissen ist stets ziellos und geht ins Leere. Information und Wissen sind heute anerkanntermaßen unsere

wichtigsten Ressourcen. Doch was nützt alles Wissen und alle Information, wenn der Einzelne für sich selbst nicht die Voraussetzungen schafft, um das Gewollte auch umzusetzen? So bleibt die alles entscheidende Frage offen: »Warum mache ich nicht das, was ich als richtig erkannt habe?« Allgemein formuliert: Weshalb bleibt so wenig hängen von den zahlreichen praxisorientierten Anleitungen zum erfolgreichen Selbst-Management.

Die schlichte Antwort: Weil die jeweiligen Erkenntnisse und Vorgaben nicht oft genug wiederholt werden. Die permanente Wiederholung ist »die Mutter des Lernens«, denn nur durch ständige Wiederholung materialisieren sich Ideen auf der Verhaltensebene – ich werde im Folgenden mehrfach darauf hinweisen (und darüber hinaus im Verlauf meiner Ausführungen wichtige Sachverhalte im gebotenen Umfang und an entsprechender Stelle wiederholen)! Es geht nicht darum, einen Zustand zu erreichen, in dem wir alles unter Kontrolle haben. Unser Ziel sollte es sein, im Wachstumsprozess zu bleiben: Schon das Bemühen veredelt das Tun!

Für den Erfolg genügt es, die persönlich relevanten Informationen immer wieder zu lesen. Das kostet nicht mehr als 15 bis 30 Minuten am Sonntagmorgen. Oder Sie lesen sich täglich eine zentrale Information laut vor, und erst wenn Sie merken, dass diese Information gegriffen hat, wählen Sie eine neue Information – für diesen Zweck habe ich die wichtigsten Aussagen am Ende dieses Buches zusammengefasst (siehe Seite 158).

Persönliches Wachstum kann natürlich auch gemeinsam mit einem Partner gelingen, indem Sie sich gegenseitig coachen. Hierzu treffen Sie sich mit Ihrem Partner regelmäßig und wiederholen bei diesen Meetings die für Sie wichtigen Inhalte bzw. berichten über das eigene Bemühen. Bitte erteilen Sie sich dabei gegenseitig keine Ratschläge, sondern hören Sie nur zu und fragen Sie nach.