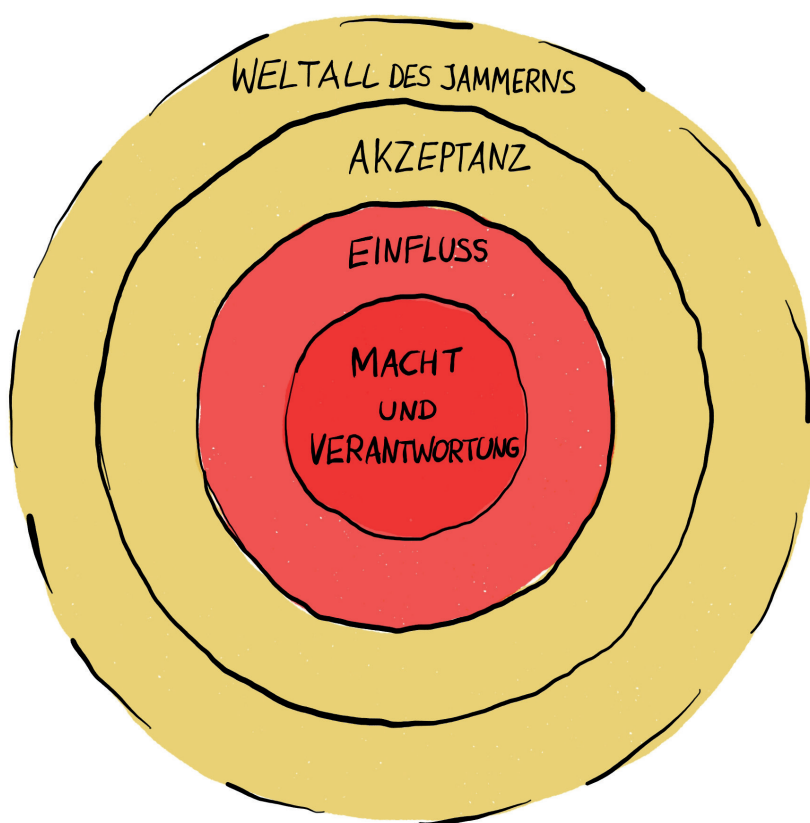


Das Denkmodell „Circle of Influence“

Das Denkmodell „Circle of Influence“



Ein hilfreiches Denkmodell, mit dem sich Individuen und Gruppen in ihrer Arbeit ausrichten und sich regelmäßig überprüfen können, ist der sogenannte „Circle of Influence“.

Verantwortung und Macht

Die Kernidee dieses Denkmodells ist, dass wir am wirksamsten sind und unsere Zeit am sinnvollsten einsetzen, wenn wir in unserem eigenen Verantwortungs- und Machtbereich tätig sind. Dies ist der Bereich, in dem wir niemanden um Erlaubnis oder um eine Entscheidung fragen müssen. Wir sind beauftragt (bzw. selbstauthorisiert) und haben die Macht und Ver-



Lotsenpaper

Das Denkmodell „Circle of Influence“

antwortung, Dinge in Bewegung zu setzen.

Einfluss

Jenseits dieser Grenzen liegt ein Bereich, den wir zwar nicht aus uns selbst heraus gestalten oder verändern, aber beeinflussen können. Wir können verhandeln, gute Argumente vorbringen oder aufgrund guter Beziehungen Einfluss geltend machen. Ein gewisses Maß an Selbstwirksamkeit wird erfahrbar, wenn das mit dem „Einfluss“ in Arbeitsbeziehungen hin und wieder funktioniert. So gesehen kann dieser Bereich hilfreich und effektiv genutzt werden.

Akzeptanz

Danach folgt ein Bereich, den alle Menschen, vor allem in organisationalen Kontexten, akzeptieren müssen. Es ist sinnvoll, wenn man Rahmen und Verhältnisse, die unumstößlich sind, auch als solche akzeptiert. Das heißt auch, dass es sinnvoll ist seine Energie und Aufmerksamkeit auf die Bereiche zu lenken, in denen man wirksam werden kann.

Praxistipp

Manchmal kann es vorkommen, dass Mitglieder in Organisationen genau damit hadern und dass es einiger Reflexion bedarf, bevor das Feld der Akzeptanz positiv besetzt wird. Diese Reflexionen sind meistens sehr wertvoll, weil dadurch mehr Energie für die eigene Rolle und Leistung entsteht und sich der persönliche Lernprozess entlastend auswirkt auch auf andere Bereiche des Lebens.



Lotsenpaper

Das Denkmodell „Circle of Influence“

„Gott gebe mir die Gelassenheit, Dinge hinzunehmen, die ich nicht ändern kann, den Mut, Dinge zu ändern, die ich ändern kann, und die Weisheit, das eine vom anderen zu unterscheiden.“

Reinhold Niebuhr zugeschrieben

Weltall des Jammerns

Der letzte und größte Bereich ist das mit einem Augenzwinkern genannte „Weltall des Jammerns“. Hier hat man weder Verantwortung noch Einfluss und akzeptiert nicht, was ist. Man kritisiert andere und anderes und beklagt sich über den Status quo. Wäre, hätte, müsste ... Unzufriedenheit und negative Bewertungen haben hier ihren Ort, für den man sich bewusst entscheiden kann. Man findet immer viele Gesprächspartner und Sozialkontakte, doch ist dies nicht der Bereich, der für besonders sinnvoll eingesetzte Arbeits- oder gar Lebenszeit bekannt ist. Aus diesem Grund scheint es sinnvoller und ziieldienlicher zu sein, sich auf den eigenen Verantwortungs- und Machtbereich sowie auf die Dinge zu konzentrieren, auf die man Einfluss hat.

Praxistipp

Facilitatoren nutzen das „Weltall des Jammerns“ zur Reflexion und fragen in der Gruppe, wofür das Jammern gut sein könnte. Oft verbirgt sich dahinter die Sorge, die Bindung an die Gruppe zu verlieren, Angst vor Veränderung oder der fehlende Mut, sich mit sich selbst auseinanderzusetzen. Manchmal hilft zeitlich begrenztes und bewusstes Jammern zur Entlastung und Psychohygiene. Diesen Nutzen mit ins Spiel zu bringen, erkennt an, dass unter bestimmten Umständen selbst das „Weltall des Jammerns“ sinnvoll sein kann.



Lotsenpaper

Das Denkmodell „Circle of Influence“

Das Denkmodell „Circle of Influence“ inspiriert genau hinzuschauen, in welchem Kreis („Circle“) man sich gerade aufhält. Es ist daher nützlich für Einzelpersonen, Teams und für ganze Organisationen, was Strategie, Kommunikation und die Kultur der Zusammenarbeit betrifft. Es macht besprechbar, was oft unter dem Teppich gehalten wird und kann somit die Integrität und Resilienz auf allen Ebenen fördern.

Das Modell des „Circle of Influence“ stammt von Stephen R. Covey, dem Autor des Bestsellers *The 7 Habits of Highly Effective People*.

Mehr dazu findest Du in unserem Buch „Facilitation - dialog- und handlungsorientierte Organisationsentwicklung.“, Scholz/Vesper, Vahlen 2022.

