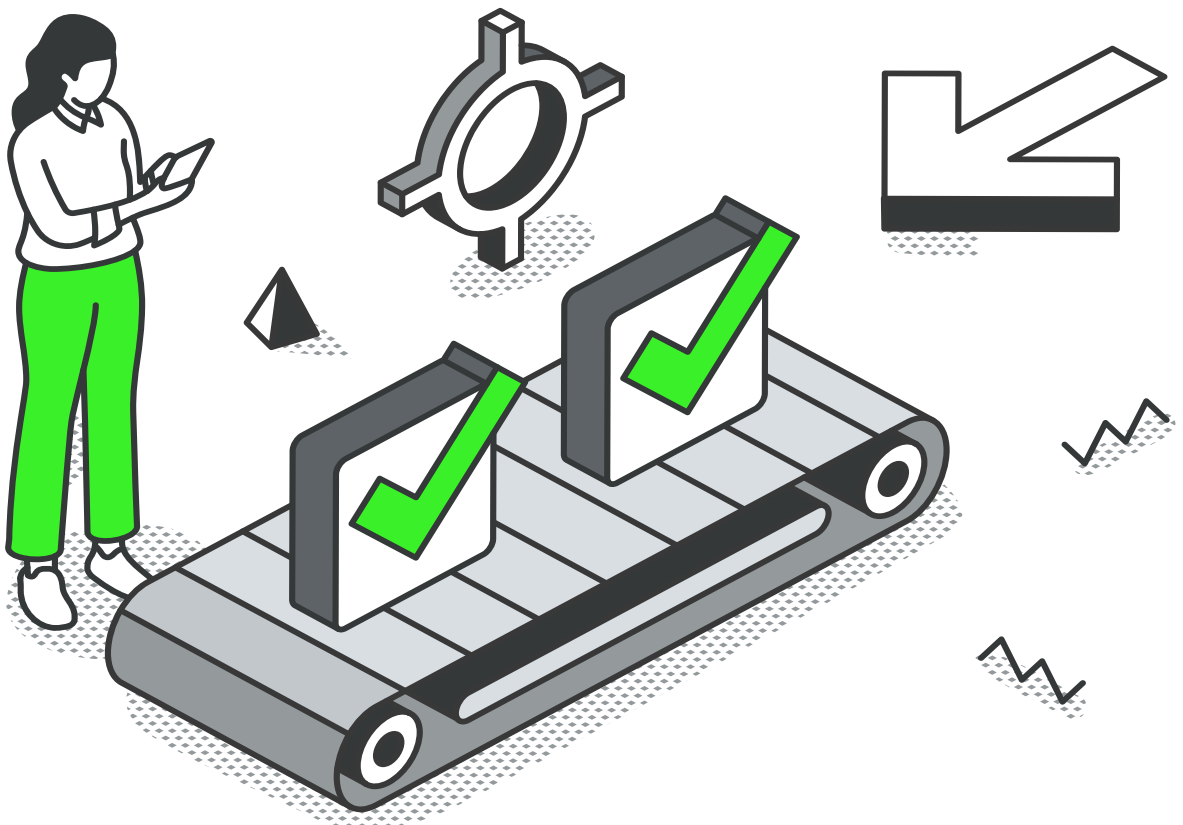


BELIEF CHECK

WIE DIE REFLEXION DEINER
GLAUBENSSÄTZE HELFEN KANN
BESSER ZU PRIORISIEREN



BELIEF CHECK

ÜBERBLICK – WIE MAN DIE UNTERLAGE NUTZEN KANN

Inhalt



- Belief Check zur Reflektion deiner Glaubenssätze
- Weiterführende Tools/Workshops zur Vertiefung und Arbeit auf Teamebene

Hintergrund



- Glaubenssätze sind Überzeugungen, die wir oft uns selbst gegenüber äußern. Sie sind Ausdruck innerer Denkmodelle, die jeder Mensch kontinuierlich entwickelt, um Orientierung in seiner eigenen konstruierten Realität zu erhalten.
- Unser **Glaubenssystem** (Kombination deiner Glaubenssätze) **beeinflusst unsere Erwartungen** und damit unser **Verhalten**. Diese zeigen sich z.B. im Führungsstil oder bei der Zusammenarbeit im Team. Fällt dir das **Priorisieren** von Aufgaben schwer, kann das an deinen Glaubenssätze liegen.
- Glaubenssätze sind sehr stabil, daher entstehen durch sie häufig Verhaltensmuster, bei denen es uns schwerfällt sie zu verändern.
- Wie bei einer sich **selbst erfüllenden Prophezeiung** erzeugt dieses Verhalten jedoch oft selbst jene Erfahrungen, die das Dogma bestätigen: Ein sich selbst aufrechterhaltender, kontinuierlicher Teufelskreis.
- Eine der effektivsten Methoden Haltung und Mindset zu verändern ist die **Reflexion innerer Glaubenssätze** und ihren Einfluss auf unser Verhalten.
- **Ziel dieser Übung** ist es sich die **eigenen Glaubenssätze bewusst zu machen**, über **ihre Konsequenzen zu reflektieren**. Alle Glaubenssätze in unserem Glaubenssystem hängen miteinander zusammen. Arbeiten wir also an einem Glaubenssatz kann das auch andere beeinflussen.

BELIEF CHECK

ÜBERBLICK – WIE MAN DIE UNTERLAGE NUTZEN KANN

Vorgehen



1. Blocke dir genügend Zeit (ca. 20 Minuten) und versuche alle Ablenkungen abzuschalten (Handy, E-Mails, Teams etc.), sodass du dich voll auf die Reflexion konzentrieren kannst.
2. In diesem Selbsttest werden dir **Glaubenssätze** präsentiert, die das **Priorisieren von Aufgaben beeinflussen können**. Lies sie dir aufmerksam durch und kreuze an, wie zutreffend bzw. wahr die Glaubenssätze sind.
3. Im nächsten Schritt kannst du die entsprechende **Erklärung unterhalb lesen**. Sie erklärt den **typischen Ursprung** der Überzeugung, warum sie beim Priorisieren von Aufgaben in einer agilen Organisation hinderlich sein können und warum eine kritische Auseinandersetzung mit dieser Überzeugung wertvoll ist. Entsprechend zeigen sie dir **neue Perspektiven und Wahrnehmungen** auf.

Verweis: einige der hier aufgeführten Glaubenssätze stammen aus „[Play Change](#)“.

Vorteile

- ✓ Eigene Glaubenssätze zu identifizieren, hilft **sich selbst** und das **eigene Verhalten besser zu verstehen**.
- ✓ Das Bewusstmachen von Glaubensätzen kann den „**Teufelskreis**“ durchbrechen.
- ✓ Wer seine inneren Glaubenssätze reflektiert, kann **effektiv die eigene Haltung und sein Mindset verbessern**.
- ✓ Die Reflexion sorgt für **neue Perspektiven und Wahrnehmungen**.
- ✓ Die Reflexion von Glaubensätzen zum Priorisieren von Aufgaben kann sich auch **positiv auf andere Glaubenssätze** auswirken.



BELIEF CHECK

WIE KANN ICH MEINE GLAUBENSsätze REFLEKTIEREN?

Dieser Fragebogen hilft dir bei der Reflexion innerer Glaubenssätze, die eine effektive & effiziente Priorisierung von Aufgaben erschwert.

Lies dir die aufgeführten Glaubenssätze genau durch. Bitte bewerte für dich selbst, ob du diese Überzeugung teilst und kreuze auf der Skala das entsprechende Kästchen an.

1	2	3	4	5	6	7
Überhaupt nicht wahr	Kaum wahr	Etwas wahr	Teils/teils	Oft wahr	Meistens wahr	Voll und ganz wahr

Wir sollten den Kund:innen jeden Wunsch erfüllen.

1	2	3	4	5	6	7
---	---	---	---	---	---	---

Die Kund:innen in den Fokus des eigenen Handelns zu stellen ist wichtig und richtig. Es kann dabei helfen die richtigen Lösungen oder Produkte für deren Bedürfnisse und Herausforderungen zu entwickeln. Auf der anderen Seite kann es dazu führen, dass wir versuchen alle Wünsche sofort umzusetzen. Dadurch läuft man in Gefahr sich zu viel vorzunehmen und sich so zu überfordern. Dadurch leidet häufig die Qualität und sogar die Geschwindigkeit, da der Wechsel zwischen Aufgaben uns Zeit und Energie kostet. Der/Die Kund:in wird so unzufrieden und der gegenteilige Effekt tritt ein. Dieser Glaubenssatz kann also gleichzeitig förderliches und hinderliches Verhalten hervorrufen.

Wenn ich möglichst viele Aufgaben übernehme, bin ich besonders wertvoll für unser Unternehmen.

1	2	3	4	5	6	7
---	---	---	---	---	---	---

Jeder Mensch möchte dazugehören und positiv von seinem/ihrem Umfeld wahrgenommen werden. Aus diesem Grund kann diese Überzeugung dazu führen alle Aufgaben, die an einen herangetragen werden, ohne zu hinterfragen anzunehmen.

Anstatt den Fokus auf die wirklichen wichtigen und wirksamen Lösungen zu setzen, verzettelt man sich mit zu vielen Themen. Die Ressourcen werden hierbei nicht effektiv eingesetzt und die Energie für die wirklich wichtigen Dinge fehlt. Die Dinge bleiben liegen oder man braucht deutlich länger, um sie umzusetzen.

Eine richtige Priorisierung und Fokussierung anhand von Aufwand und Einfluss kann hierbei entscheidend helfen.

Je mehr Meetings wir haben, desto mehr Probleme können wir lösen.

1	2	3	4	5	6	7
---	---	---	---	---	---	---

Beim Lösen von Problemen geht es häufig auch darum sich auszutauschen und gemeinsam eine Lösung für ein Problem zu finden. Die erste Reaktion ist daher ein oder mehrere Meetings einzustellen, bevor überlegt wird, was in diesem Fall am hilfreichsten ist. Es werden dadurch viele Kapazitäten gebunden und man kommt der Lösung nicht unbedingt näher.

Das kann dazu führen, dass man deutlich länger braucht, um das Problem zu lösen, da ein anderer Weg der bessere gewesen wäre. Ein strukturierter Ansatz zur sinnvollen Priorisierung kann hierbei helfen. Man sollte sich Gedanken machen: Mit welchem Ansatz finde ich die schnellste und beste Lösung?

Aufgaben abzulehnen ist ein Zeichen von mangelnder Kompetenz.

1	2	3	4	5	6	7
---	---	---	---	---	---	---

Hinter dieser Annahme stehen häufig schlechte Erfahrungen aus früheren Rollen. Um nicht als inkompetent oder ineffizient wahrgenommen zu werden, nimmt man alle Aufgaben an und meldet sich sogar aktiv dafür. Erschwerend kommt hinzu, dass häufig Personen, die viele Aufgaben machen, noch mehr zugewiesen bekommen. Aus Sicht der Führungskraft ist es einfacher, da man weiß, dass die Aufgabe erledigt wird. Das wiederum führt zur Wahrnehmung des Mitarbeitenden besonders wichtig zu sein und auch weiterhin viel zu übernehmen.

Dieser Teufelskreis führt dazu, dass zu viele Aufgaben übernommen werden, sodass Qualität und Geschwindigkeit leiden.

BELIEF CHECK

WIE KANN ICH MEINE GLAUBENSsätze REFLEKTIEREN?

Dieser Fragebogen hilft dir bei der Reflexion innerer Glaubenssätze, die eine effektive & effiziente Priorisierung von Aufgaben erschwert.

Lies dir die aufgeführten Glaubenssätze genau durch. Bitte bewerte für dich selbst, ob du diese Überzeugung teilst und kreuze auf der Skala das entsprechende Kästchen an.

1	2	3	4	5	6	7
Überhaupt nicht wahr	Kaum wahr	Etwas wahr	Teils/teils	Oft wahr	Meistens wahr	Voll und ganz wahr

Je mehr Aufgaben wir anfangen desto besser wird unser Team wahrgenommen.

1	2	3	4	5	6	7
---	---	---	---	---	---	---

Diese Überzeugung gibt es sowohl auf der individuellen als auch auf der Teamebene. Gerade Führungskräfte wollen selber vor ihren Manager:innen positiv auffallen. Dadurch melden sie sich für ihr Team. Die Intention ist häufig gut, man möchte, dass das Team als besonders performant wahrgenommen wird. Die Ressourcen und Auslastung des Teams wird zu wenig berücksichtigt. Die Führungskraft nimmt die Aufgabe das Team zu schützen nicht wahr.

Dadurch entsteht häufig das Problem, dass gut durchdachte Priorisierungen über den Haufen geschmissen werden und stattdessen an den neuen Themen gearbeitet wird. Eine neue Bewertung und Priorisierung der Anforderungen ist aufwändig und wird meist nicht gemacht.

Ein voller Kalender zeigt an, wie wichtig eine Person ist.

1	2	3	4	5	6	7
---	---	---	---	---	---	---

Wer kennt es nicht? Der Kalender von der Chef:in ist immer voller als der eigene. Das kann schnell zu dieser Überzeugung führen. Dadurch kommt es häufig dazu, dass möglichst viele Meetings eingeladen werden und alle am Meeting teilnehmen, obwohl sie ggf. nur für einen Agenda Punkt benötigt wird. Dadurch bleibt kaum Zeit zum Arbeiten. Um trotzdem alle Aufgaben zu erledigen, wird dann häufig parallel in Meetings gearbeitet, dadurch leidet die Qualität der Meetings und der erstellten Arbeitsergebnisse.

BELIEF CHECK

WIE GEHT ES JETZT WEITER?

Individualebene

Nach dem Lesen der Erklärungen ist dir jetzt vielleicht klarer, warum manche Glaubenssätze für sinnvolles Priorisieren hinderlich sind.

Wie bereits beschrieben, ist die **Reflexion innerer Glaubenssätze** eine der effektivsten Methoden in der Veränderung von Haltung und Mindset, die dein Verhalten beeinflussen (z.B. Führungsstil oder Zusammenarbeit). Nach der Reflexion deiner Glaubenssätze mit Hilfe des Belief Checks hast du den ersten Schritt bereits getan. In Zukunft kann es dir auch helfen, deinen **Belief Check und die Erklärungen immer mal wieder durchzulesen**, um dich an deine heutigen Erkenntnisse zu erinnern.

Selbst-Coaching

Wenn du festgestellt hast, dass du auch **Glaubenssätze** teilst, die dich beim Priorisieren behindern, kann dir das Selbst-Coaching hierbei helfen. Das Tool unterstützt dabei hilfreiche Glaubenssätze zu stärken und die Wirkung von hinderlichen Glaubensätzen positiv zu beeinflussen.

Mittels gezielter Fragen kannst du an deinen Glaubensätzen arbeiten, mögliche Widersprüche reflektieren und Maßnahmen festlegen. Unseren Selbst-Coaching Guide Glaubenssätze findest du [hier](#).

Innerer Antreiber

Glaubenssätze hängen eng mit unseren inneren Antreibern zusammen, die sich auch schon in unserer Kindheit entwickeln. Um **unsere Glaubenssätze und Verhaltensmuster besser zu verstehen**, kann es hilfreich sein, sich mit den eigenen inneren Antreibern zu beschäftigen. [Hier](#) findest du den entsprechenden **Test**, der dir zeigt, welche Antreiber bei dir stark ausgeprägt sind. In dem Model von Taibi Kahler (1977) gibt es die folgenden **5 innere Antreiber**:

- Mach es allen Recht!
- Streng dich an!
- Sei perfekt!
- Sei schnell!
- Sei stark!

Bei uns allen sind diese Antreiber in unterschiedlich starken Ausprägungen vorhanden. Jeder dieser Antreiber hat positive und negative Aspekte, die sich in unserem Erleben und Verhalten widerspiegeln. Das Bewusstsein kann helfen Strategien für den Umgang zu entwickeln, z.B. gibt es „Innere Erlauber“, die man den Antreiber entgegenhalten kann.

BELIEF CHECK

WIE GEHT ES JETZT WEITER?

Teamebene

Belief Check

Nutze den Belief Check auch mit deinem Team, um einen systematischen Ansatz zu bekommen und **eure Glaubenssätze im Team zu reflektieren**.

Bei einem systemischen Ansatz betrachten wir die folgenden drei Ebenen:

System: Anreize oder Strukturen, die bestimmte Verhalten hervorrufen z.B. Leistungsmanagement mit individuellem Bonus, starke Berichtsstrukturen, auf Umsatz und Ertrag ausgerichtete KPIs, wenig direkte Beteiligung der Kund:innen, ...

Verhalten: z.B. sagen wir zu fast jeder Bitte "ja", vor allem, wenn sie von höheren Managementebenen kommt oder geben jedem Thema Prio 1 und so laufen zu viele Themen parallel oder wir haben häufig Ressourcen Konflikte.

Glaubenssätze: Annahmen, die in der Organisation vorherrschen und so Verhalten und Systeme beeinflussen z.B. „Ich muss perfekt sein.“, „Fehler sind schlecht.“, „Ich darf kein Budget verschwenden.“, „Einnahmen sind besser als neue potenzielle Produkte.“

Häufig setzen wir am Verhalten des Individuums an und versuchen das Problem z.B. mit einem Training zu neuen Führungsprinzipien zu lösen. Selbsterhaltende Mechanismen im Dreieck bekämpfen die Inkongruenz. Ohne eine systemische Sichtweise und eine angemessene Hebelstellung verpufft die gewünschte Wirkung.

System

- . Wo taucht dieser Glaubenssatz im System auf?
- . Ist es hinderlich oder hilfreich?
- . Welcher Hebel könnte helfen?



Verhalten

- . Wo zeigt sich diese Überzeugung im Verhalten?
- . Welche systemische Einstellung verstärkt das Verhalten?
- . Ist es hinderlich oder hilfreich?



Glaubenssätze

Woran glauben wir?
Was wollen wir glauben?



**Kritische Selbstreflexion
und ein iterativer Ansatz
helfen**

BELIEF CHECK

WIE GEHT ES JETZT WEITER?

Teamebene

Belief Check im Team:

1. Jedes Teammitglied füllt den Belief Check eigenständig aus. Ihr bewertet, inwieweit es wahr ist, dass dieser Glaubenssatz auf euer Team zutrifft.
2. Besprecht gemeinsam in der Gruppe, inwieweit die Glaubenssätzen im Team existieren. Sofern sich die **Bewertungen** der Teilnehmenden sich wesentlich unterscheiden diskutiert die Gruppe den Glaubenssatz. Die Personen mit den am weitesten auseinanderliegenden Meinungen beginnen.
3. Reflektiert gemeinsam mit Hilfe der aufgeführten Fragen, wie sich die Glaubenssätze im System und Verhalten zeigen und auf das Team wirken.
4. Überlegt gemeinsam, wie ihr mit hinderlich Glaubenssätzen und hieraus resultierenden Verhaltensmustern umgeht und welche Maßnahmen euch helfen können diese Muster zu durchbrechen (z. B. [NOW-HOW-WOW Matrix](#)).

NOW-HOW-WOW Matrix

Diese Methode zielt direkt darauf ab Verhalten zu ändern, indem diese Priorisierungsentscheidungen aktiv mithilfe eines Tools trifft. Das hilft dabei die Entscheidungen bewusst zu treffen. Eine ausführliche Beschreibung und die entsprechenden Materialien findest du [hier](#).

Melde dich bei
Interesse gerne
bei uns!

Elias Okrent

elias.okrent@cpc-ag.de



Steffen Schweizer

steffen.schweizer@cpc-ag.de

