

Stavemann

Frustkiller und Schweinehundbesieger

Geringe Frustrationstoleranz
und Aufschieberitis loswerden

Mit Online-Materialien



BELTZ

Leseprobe aus: Stavemann, Frustkiller und Schweinehundbesieger, ISBN 978-3-621-28031-0

© 2013 Beltz Verlag, Weinheim Basel

<http://www.beltz.de/de/nc/verlagsgruppe-beltz/gesamtprogramm.html?isbn=978-3-621-28031-0>

8

Die Konstruktion der Arschtrittmaschine Oder: Eine Anleitung zur Selbstmotivation

Fast haben Sie es geschafft. Sie wissen nun, welche langfristig negativen Konsequenzen Sie Ihren GFT-Konzepten zu verdanken haben, Sie wissen auch bereits, was Sie tun können, um diese schädlichen Muster loszuwerden und durch neue, angemessene zu ersetzen. Nun geht es darum, auch noch den letzten Schritt zu vollziehen: Die Umsetzung des bereits theoretisch Gelernten in den Alltag.

»Na ja ...«, wird so mancher jetzt denken, »genau das ist doch das Schwierigste.«

Richtig. Jeder Mensch mit GFT kennt das besonders gut: Die Einsicht eilt dem Können in der Regel weit voraus. Und wenn wir das, was wir bereits »im Prinzip« wissen, nun auch tagtäglich »leben« wollen, wird uns das einige Anstrengung in Form von Training und Selbstüberwindung kosten.

Anstrengung, Training und Selbstüberwindung sind Worte, bei denen sich gerade bei vielen Menschen mit GFT ein Reflex förmlich aufdrängt: Bloß weg hier! Und sie suchen dann fieberhaft nach Flucht- und Vermeidungsmöglichkeiten. Nun, so gut kennen wir uns bereits und diesem Ausweichreflex werden wir etwas entgegenzusetzen müssen, wenn es nicht wie üblich enden soll: im Vermeiden mit seinen bekannten langfristig negativen Konsequenzen.

Deshalb werden wir nicht nur einen zielgerichteten Veränderungsplan erstellen, sondern wir werden auch darauf achten, den dafür nötigen Aufwand zu betreiben und den Einsatz zu leisten, den wir brauchen, um unser Ziel zu erreichen. Dazu werden wir uns immer wieder aufs Neue motivieren müssen, um unseren Hang zum Ausweichen zu unterdrücken.

Wenn wir uns dabei nicht wieder von anderen abhängig machen wollen, werden wir lernen müssen, diese Überwachung und Motivation eigenverantwortlich selbst zu übernehmen. Zu diesem Zweck basteln wir uns nachfolgend eine »Arschtrittmaschine«, die uns dabei helfen soll, uns künftig immer wieder dazu anzuhalten, uns selbst in den Allerwertesten zu treten, wenn wir den selbst gewählten Weg aus Gründen der Angst, Bequemlichkeit oder Schwarzmalerei wieder einmal am liebsten verlassen würden. Wie so ein »Selbstmotivator« funktioniert, betrachten wir in den nächsten Abschnitten.

8.1 Die Übung macht's

Erfolg durch Neulernen oder Umlernen

Als wir uns in den Abschnitten 1.1 und 1.2 mit den Fragen beschäftigten, woher GFT kommt und weshalb man so etwas hat, erkannten wir, dass dies daran lag, dass wir bestimmte Konzepte gelernt haben und manche andere nicht. Das Praktizieren dieser Muster hat uns dann bestimmte Konsequenzen eingetragen. Zum Glück wird GFT durch soziales und kulturelles Lernen verbal oder nonverbal, offen oder durch verdecktes Modellernen vermittelt. »Zum Glück« deswegen, weil damit der Weg vorgezeichnet ist, wie wir so etwas loswerden können: Wir können um- oder neu lernen. Hätte es sich dagegen um genetische oder angeborene Eigenheiten gehandelt, wären wir diesen hilflos ausgeliefert, denn durch Lernprozesse ist so etwas nicht veränderbar.

Wenn wir uns von den langfristig negativen Konsequenzen unserer GFT-Konzepte befreien wollen, können wir dies auf zweierlei Art erreichen:

- ▶ durch Umlernen, wo uns ein vorhandenes Muster schadet,
- ▶ durch Neulernen, wenn uns noch ein wichtiges Konzept fehlt.

Wir können dort umlernen, wo uns bereits bestehende Regeln und Muster behindern, und wir können das nachlernen, was wir bisher nicht geübt haben, um unsere Ziele künftig langfristig erfolgreich zu verfolgen. Damit uns dies besser gelingt, machen wir uns zunächst mit einigen Prinzipien vertraut, die für das Lernen bedeutsam sind.

8.1.1 Voraussetzungen für das Erlernen und Umlernen von Konzepten

Wenn wir nun an das Erlernen neuer Konzepte oder an das Umlernen unserer alten unangemessenen Reaktionsmuster gehen, werden wir dies in drei verschiedenen Schritten tun, um nicht allzu schnell frustriert aufzugeben.

Schritt 1: Das Problembewusstsein vertiefen

Da Lernen stets ein übungsintensives und damit überwindungsforderndes Vorhaben ist, dient dieser erste Schritt dazu, unsere Veränderungsmotivation zu stärken. Wir haben uns ja bereits in den vorangegangenen Kapiteln ausführlich mit der Erarbeitung des Problembewusstseins befasst, als wir unsere Leitsätze »So was kommt von so was« und »Von nix kommt nix« erarbeitet haben. An diese Erkenntnisse werden wir uns nun ständig selbst erinnern müssen, denn sonst wären wir wohl kaum bereit und motiviert, an unserem jetzigen Zustand etwas zu verändern. Um so etwas Lästiges angehen zu wollen, muss man damit nicht nur ein erkennbares Problem haben und damit unzufrieden sein, sondern man muss auch die eigene Verantwortung dafür und die eigenen Einflussmöglichkeiten dabei erkennen, denn bei vermeintlichen »Schicksalschlägen« werden wir wohl nicht selbst aktiv werden.

Am Anfang muss daher die für manche recht bittere Erkenntnis stehen, was man alles selbst dazu beigetragen hat, dass man nun dort steht, wo man steht. Dass man seit Jahren oder Jahrzehnten leidet, weil man ein schädliches GFT-Konzept verfolgt hat. Je deutlicher uns dies vor Augen steht, umso größer ist unsere Veränderungsmotivation. Und je größer unsere Veränderungsmotivation, umso größer ist die Wahrscheinlichkeit, dass wir es *jetzt* schaffen, uns zu überwinden, daran endlich etwas zu verändern.



Beim Problembewusstsein geht es darum, sich immer wieder zu verdeutlichen, was man bisher immer wieder selbst dazu beigetragen hat, dass man heute so unangenehme Konsequenzen erleiden muss (»So was kommt von so was«) und dass man selbst

entscheiden kann, ob man künftig anders reagieren möchte, um diesen Preis nicht mehr zahlen zu müssen.

Schritt 2: Das neue Konzept als Zielsetzung

Selbst die bombigste Veränderungsmotivation hilft uns natürlich nur dann weiter, wenn wir eine Idee davon haben, wohin die Reise denn gehen soll. Wir brauchen also eine möglichst klare Vorstellung davon, wie wir künftig anstelle der alten GFT-Muster reagieren wollen. Dazu werden wir zunächst durch eigene Reflexion – mit oder ohne fremde Hilfe – ein neues Konzept erarbeiten müssen, das zu unseren eigenen Glaubensgrundsätzen, Lebenszielen und Überzeugungen passt und das uns unnötige emotionale Turbulenzen erspart. Wie wir dabei vorgehen können, haben wir bereits in den Abschnitten 7.1 und 7.2 gesehen. Um ein solches neues Konzept zu formulieren, benötigen wir zunächst die Erkenntnis darüber, was an unserem alten aus welchem Grund unangemessen war. Um das herauszuarbeiten, können wir die uns bereits bekannten Prüfstrategien verwenden (s. S. 118 ff.).

Wenn es darum geht, GFT-typische Themen und Grundüberzeugungen zu prüfen und z. B. Forderungen nach »Gerechtigkeit« oder unsinnige Anspruchshaltungen zu widerlegen, ist die »sokratische Gesprächsführung« besonders geeignet. Die Anwendung dieser Methode erfordert jedoch eine/n hierin ausgebildete/n Berater/in, Coach oder Psychotherapeuten/in.



Um künftig die Konsequenzen des alten, schädlichen GFT-Konzepts zu vermeiden, benötigen wir eine klare Zielvorstellung davon, welches neue Konzept wir stattdessen verfolgen wollen.

Schritt 3: Das konsequente Training des neuen Konzepts

Auch ein noch so tolles neues Konzept wirkt sich natürlich erst dann im Alltag aus, wenn man es dort benutzt. Diese Übertragung zwischen Wissen und Können ist der letzte und leider auch der schwierigste Part, denn er erfordert viel Training. Hierzu gehört einerseits,

das neue Konzept so gut zu lernen, es gewissermaßen derart zu »verinnerlichen«, dass es uns jederzeit zur Verfügung steht. Was wir hierfür tun können, sehen wir im nächsten Abschnitt.

Andererseits werden wir es beständig anwenden müssen, damit es uns »in Fleisch und Blut« übergeht und wir schließlich unbewusst damit reagieren – so, wie das beim alten Konzept ja auch funktioniert hat. Dazu werden wir unser neues Reaktionsmuster auf unterschiedlichen Ebenen trainieren. Mehr dazu im übernächsten Abschnitt.

! Um neue Konzepte im Alltag parat zu haben, müssen sie so lange geübt werden, bis man sie spontan anwendet, d. h. ohne neu darüber nachdenken zu müssen.

8.1.2 Das neue Konzept verinnerlichen

Zunächst werden wir unser neues Konzept, unser B^{neu} , auswendig lernen, um es künftig ohne langes erneutes Nachdenken zur Verfügung zu haben, wenn wir es brauchen. Dazu muss es richtig »sitzen«. Aber selbst das wird nicht ausreichen, wenn wir damit ein altes, bereits automatisch ablaufendes GFT-Muster ersetzen wollen.

Wir haben ja bereits an unseren alten GFT-Konzepten erkannt, dass wir damit in bestimmten Situationen irgendwann unbewusst, automatisch oder spontan reagieren, wenn wir sie oft genug erfolgreich eingesetzt haben. (Der »Erfolg« des GFT-Konzepts besteht dann in der unmittelbaren Vermeidung von Anstrengung oder Verzicht.) Den Prozess für so eine unbewusst ablaufende gelernte Reaktion nennt man *Bahnung*.

Bahnung: Neue Konzepte verinnerlichen

Das gleiche Lernprinzip nutzen wir jetzt, wenn wir unser neues angemessenes Reaktionsmuster *bahnen* wollen, um dann damit genauso unbewusst und spontan reagieren zu können, wie zuvor mit unseren alten unangemessenen.



Wenn wir lernen, bauen wir neue *neuronale Verknüpfungen* in unserem Gehirn auf. Diesen Aspekt des Lernprozesses nennt man **Bahnung**.

Bei der Bahnung werden neue Verbindungen zwischen Nervenzellen im Gehirn angelegt. Dabei gilt der Grundsatz, dass uns das Gelernte umso schneller zur Verfügung steht und umso schneller »automatisiert« abläuft, je *häufiger* wir auf eine bestimmte Art reagieren und je *wichtiger* die Situation für uns ist. Gut gebahnte Reaktionsmuster laufen also schneller ab als weniger häufig trainierte. Das ist der Grund, warum wir häufig noch mit einem alten Muster reagieren, obwohl wir inzwischen wissen, dass es ungünstig für uns ist und wir die günstige Lösung bereits kennen. Und das gilt leider auch für unsere alten schädlichen GFT-Konzepte. Obwohl wir unser neues Konzept bereits kennen und auch davon fest überzeugt sind, werden wir zu Beginn unseres Trainings darauf gefasst sein müssen, doch noch auf die alte Weise zu reagieren. Nur merken wir dies jetzt früher und können entsprechend gegensteuern, indem wir das alte Reaktionsmuster sofort abbrechen und dafür das neue benutzen. Konkret heißt das dann, dass wir z. B. ein Vermeidungsverhalten sofort sein lassen, eine aufgeschobene Entscheidung jetzt fällen oder die Realität so akzeptieren, wie sie ist.

Bahnung als Datenautobahn. Den Prozess der Bahnung können wir uns an einem Bild verdeutlichen: Wenn wir einen Pfad durch den Dschungel zu einer Wasserstelle anlegen, werden wir künftig unterschiedlich lange für diesen Weg brauchen, je nachdem, ob wir ihn einmal monatlich oder zehnmals täglich benutzen. Im ersten Fall wird er schnell wieder zuwachsen und wir werden uns jedes Mal erneut orientieren müssen, um nicht vom rechten Weg abzukommen. Im zweiten Fall wird der Pfad bereits gut ausgetreten sein. Wir kennen ihn »im Schlaf« und müssen uns nicht sonderlich konzentrieren, um ans Ziel zu kommen.

Die Geschwindigkeit bei der Informationsverarbeitung können wir auch mit dem Internet vergleichen: Bei gut gebahnten Konzepten funktioniert sie wie bei einer superschnellen DSL-Verbindung,

zu Beginn des Lernprozesses leider noch wie bei einem alten analogen Modem.

Wenn wir also für eine bestimmte Situation zwei Konzepte besitzen, ein gut gelerntes altes und ein noch nicht so gut gebahntes neues, dann werden wir zunächst mit dem alten Muster reagieren, weil es schneller ist und zuerst unsere Reaktionsweise bestimmt.

Wenn wir irgendwann sofort mit dem neuen Konzept reagieren wollen, gibt es nur einen Weg: es durch ständiges Training so gut zu bahnen, bis es irgendwann schneller ist als unser altes. Wie wir das hinbekommen, betrachten wir im nächsten Abschnitt.

Für die zuvor betrachteten Beispiele sieht das dann so aus, dass Frau Hauptmann, Frau Prokrastl und Herr Zauder ihre in Abschnitt 7.2.1 erstellten neuen Konzepte nun so lange auswendig lernen, bis sie sie jederzeit parat haben.



Das neue Konzept wird zunächst auswendig gelernt und dann durch beständiges Training so gut gebahnt, bis es schneller ist als das alte. Erst dann reagiert man »automatisch« so wie gewünscht.

8.1.3 Das neue Konzept trainieren

Erkenntnisse wie »Ohne Fleiß keinen Preis!«, »Von nix kommt nix« oder »In Großbritannien sollte man besser links fahren« sind auch für Menschen mit GFT relativ leicht zu gewinnen. Die Mühsal besteht darin, sie dann auch konsequent umzusetzen und statt der alten verinnerlichteten Konzepte mit den neu erarbeiteten zu reagieren.

Weil wir ja nun schon wissen, dass Erkenntnisse nur die halbe Miete sind, wollen wir unser neues Wissen nun auch glauben lernen. Dazu werden wir es im Alltag einsetzen und es trainieren. Ein solches Training zum Aufbau neuer Bahnungen ist besonders erfolgreich, wenn wir es auf drei Ebenen durchführen: auf der Theorie-, der Vorstellungs- und der Verhaltensebene.

(1) Konzepte theoretisch erarbeiten

Hierunter versteht man das, was wir bereits in den Kapiteln 5, 6 und 7 betrachtet haben: Mithilfe von ABC- und ABCZ-Übungen können wir neue Erkenntnisse und Konzepte in Form eines theoretischen Wissens erarbeiten. Hier setzen wir uns damit auseinander, was genau an unseren alten Mustern unangemessen und schädlich ist und welche negativen Konsequenzen wir damit langfristig einfahren. Ebenso wichtig ist es, dass wir uns selbst begründen können, weshalb das neue Konzept für uns sinnvoll ist – selbst wenn es kurzfristig eine Überwindung und vermehrte Anstrengung bedeutet.

Diese ständige Begründung der Nachteile des alten und der Vorteile des neuen Konzepts ist für unsere Veränderungsmotivation ungeheuer wichtig, denn wer von uns würde sonst die ganze Anstrengung auf sich nehmen, wenn er nicht genau wüsste, wozu das gut sein soll?



Im B^{neu} , unserem neuen Konzept, machen wir uns auch deutlich, was an dem alten schädlich und weshalb das neue für uns nützlich ist. Nur wenn wir uns diese Begründungen ständig vor Augen führen, werden wir es auch glauben lernen.

(2) Konzepte in der Vorstellung trainieren

Wenn wir etwas Neues machen wollen, brauchen wir natürlich erst einmal eine Vorstellung davon, wie dieses Neue aussehen und wie es ablaufen soll. Wir werden daher für unser neues Reaktionsmuster zunächst ein *Drehbuch* erstellen. Dieses Drehbuch beschreibt, wie wir künftig in bestimmten Situationen unser neues Konzept anwenden, wie wir reagieren, was wir denken und tun wollen, um unser Ziel zu erreichen.

Weil die Hemmschwelle niedriger ist, etwas Neues zunächst in der Phantasie auszuführen, statt es gleich in der Realität anzuwenden, werden wir zuerst in der Vorstellung trainieren. Wie dies genau funktioniert, betrachten wir mit konkreten Beispielen im Abschnitt 8.3.2.



Um die neuen Konzepte anwenden zu lernen, erstellen wir dazu ein Drehbuch. Dies enthält eine zielgerichtete Vorstellung, wie wir künftig in bestimmten Situationen reagieren wollen.

(3) Konzepte »live« im Alltag trainieren

In der Phantasie ist es ja noch relativ leicht, der »Held« zu sein, die eigenen Ziele zu erreichen und Erfolg zu haben. Wenn wir daraus mehr ziehen wollen als nur einen schönen Traum gehabt zu haben, müssen wir unsere Phantasie-Erfolge nun in die Realität umsetzen: Wenn es uns gelingt, unser neues Konzept in der Vorstellung erfolgreich anzuwenden, werden wir nun damit beginnen, es nun auch »live« im Alltag umzusetzen und zu trainieren. Damit wir hierbei nicht gleich die erste Hürde verweigern, werden wir darauf achten, mit leichteren Situationen zu beginnen.

Im Abschnitt 8.3 werden wir betrachten, wie solche »Live«-Übungen aussehen und wie man sie durchführt.



Nur die Tat führt zum Erfolg. Dazu werden wir die neuen Konzepte im Alltag umsetzen und leben. Dies geschieht sinnvollerweise in Übungsschritten mit abgestufter Schwierigkeit.

8.2 Die hohe Kunst der Eigenmotivation

Wenn wir nun daran gehen, unser neues Konzept zu üben, wird das den meisten von uns eine ziemliche Selbstüberwindung abverlangen. Wer da nicht gleich wieder aufgeben will, braucht einen guten Grund dafür, weiter am Ball zu bleiben. Um selbst ausreichend motiviert zu sein, betrachten wir zunächst, welche Möglichkeiten wir besitzen, um die eigene Motivation zu steigern.

8.2.1 Motivationsprinzipien: Zuckerbrot und Peitsche

Wir kennen die beiden Motivationsprinzipien wohl alle: »Zuckerbrot und Peitsche« oder Belohnung und Bestrafung. Menschen mit

GFT schielen dabei meist noch mehr auf das Zuckerbrot als jeder andere es ohnehin tut.

Motivation durch Belohnung

»Wenn du *das* für mich tust, *dann* bekommst du etwas.« Wir alle kennen solche Angebote zur Genüge und schon von klein auf an hat man uns damit – mehr oder weniger erfolgreich – versucht, zu etwas zu bewegen, was wir sonst nicht freiwillig getan hätten.

Wenn so etwas funktionieren soll, wenn es den Angesprochenen dazu verleiten soll, jetzt aktiv zu werden, um *das* zu machen, dann ist der Auffordernde gut beraten, wenn er zuvor herausgefunden hat, dass *das*, was er dafür anbieten will, für den Angesprochenen hinreichend verlockend ist. Nur dann empfindet man es als eine Belohnung und ist motiviert, dafür einigen Aufwand zu betreiben.

Das Motivationsprinzip durch Belohnung wird von den meisten Menschen bevorzugt, und das nicht nur, weil jeder Belohnungen schätzt. Meist dient es auch der Festigung sozialer Bande, wenn es beim Aushandeln solcher »Geschäfte« zwei zufriedene Parteien gibt.

! Das Belohnungsprinzip hilft uns dabei, uns selbst oder jemand anderes dazu zu motivieren, *wegen eines zugesagten Gewinns* etwas zu tun oder zu lassen, was man sonst wegen des damit verbundenen Aufwands vermieden hätte.

Eingeschränkte Wirkung des Belohnungsprinzips bei GFT. Das Belohnungsprinzip funktioniert im Allgemeinen hervorragend, wenn es darum geht, Motivation aufzubauen. Nur Menschen mit GFT bilden auch hier wieder einmal eine Ausnahme, denn bei ihnen wirken Belohnungen häufig nicht besonders motivationssteigernd. Hierfür gibt es zwei Hauptursachen:

Übersättigung. Auch wenn jemand noch so gerne Walnusseis isst, irgendwann ist es genug. Spätestens nach der zwölften Portion am Tag ist die versprochene nächste dann nicht mehr so verlockend, wie es die erste war. Wir haben bereits bei den Ursachen für GFT

(s. Abschnitt 1.2) erkennt, dass besonders die »ewig fordernden Königskinder« häufig übersättigt sind, da sie durch ihre Strategien schon in der Vergangenheit meist bekommen haben, was sie wollten. Zwar wird ein weiteres Spielzeug, eine weitere DVD oder später eine weitere sexuelle Errungenschaft immer noch als »Belohnung« empfunden, ihre Bedeutsamkeit nimmt jedoch mit der Menge der bereits erhaltenen Zuwendungen rapide ab. Deswegen ist mit weiteren Belohnungsversprechen dann kaum noch ein Motivationszuwachs zu erzielen.

Der Zeitaspekt. Für alle Menschen mit GFT, egal in welcher Erscheinungsform, gilt der Grundsatz: »Hauptsache Entlastung – und zwar *jetzt!*« Da sie stets auf den ganz kurzfristigen Gewinn schielen, lassen sich die meisten Menschen mit GFT nicht mit Belohnungsversprechungen locken, die erst morgen oder noch später eintreten. Um für das Belohnungsprinzip geeignet zu sein, müssen wir also zunächst lernen, auf die *langfristige* Maximierung unserer Lebenszufriedenheit zu achten. Erst dann sind wir bereit, *heute* Aufwand zu treiben oder Nachteile in Kauf zu nehmen für etwas, dessen Vorteile wir erst *künftig* auskosten können.

Motivation durch Bestrafung

»Wenn du *so etwas* machst, dann bekommst du *das* nicht mehr.« Auch solche Drohungen kennen wir alle. Damit hat man mit unterschiedlichem Erfolg versucht, uns dazu zu bewegen, etwas zu tun oder sein zu lassen, was wir sonst nicht freiwillig getan hätten.

Wenn so eine Drohung den erwünschten Effekt zeigen soll, wenn es den Bedrohten dazu veranlassen soll, etwas Bestimmtes zu tun oder sein zu lassen, dann sollte der Drohende zuvor geklärt haben, dass das, was er androht, für den Bedrohten auch wirklich unerwünscht ist. Nur dann wird er es als eine Bedrohung empfinden und motiviert sein, auf sein ursprüngliches Ziel zu verzichten.

Drohungen sind nur dann sinnvoll, wenn man auch in der Lage ist, das Angedrohte umzusetzen – zumindest muss der Bedrohte das glauben. Das Motivationsprinzip durch Bestrafung wird dementsprechend oft von Menschen bevorzugt, die sich in der stärkeren Position befinden. Häufig werden soziale Bande dadurch geschädigt.



Das Bestrafungsprinzip hilft uns dabei, uns selbst oder jemand anderes dazu zu motivieren, *wegen einer angedrohten Bestrafung* etwas zu tun oder zu lassen, was man sonst wegen des damit verbundenen Aufwands vermieden hätte.

Eingeschränkte Wirkung des Bestrafungsprinzips. Auch mit dem Bestrafungsprinzip gelingt es im Allgemeinen recht gut, Motivation aufzubauen.

Aber auch beim Bestrafungsprinzip gibt es einige Beschränkungen in der Wirksamkeit. Die wichtigsten sind:

Glaubwürdigkeit der Drohung. Wir stellten bereits fest, dass Drohungen nur dann wirken, wenn der Bedrohte glaubt, dass der Drohende seine Drohung auch umsetzen kann und wird. Der erste Aspekt zielt auf die Fähigkeit des Drohenden (ob er die Macht besitzt, das Angedrohte auch umzusetzen), der zweite auf seine Bereitschaft (ob er das Angedrohte auch tatsächlich ausführen wird).

Gerade Menschen mit GFT haben in ihrer Lerngeschichte häufig erfahren, dass ihre Eltern aus unterschiedlichen Gründen oft nicht bereit dazu waren, die ausgesprochenen Drohungen auch umzusetzen, wenn ihre Sprösslinge wieder einmal nicht taten, was sie sollten (z. B. weil sie keine Lust auf die Auseinandersetzung oder auf schlechte Stimmung hatten, weil sie ihren Kindern das nicht »antun« mochten, weil sie sie dazu »viel zu lieb« hatten oder weil es ihnen letztlich doch egal war, ob ihre Kinder das ursprünglich Gewünschte lernen oder umsetzen).

Erfolgsaussicht für den Bedrohten. Selbst wenn der Bedrohte eine Konsequenzandrohung ernst nimmt, wird sie lediglich dann seine Motivation erhöhen, wenn er eine Möglichkeit sieht, die geforderte Leistung zu erbringen. Sieht er keine Erfolgschance (sei es, weil er seine Fähigkeiten unterschätzt oder sei es, weil er keinen Weg zur Umsetzung des Geforderten kennt), verpufft die Drohung. Der Bedrohte wird dann lediglich Angst empfinden oder resignieren.

Eine Bestrafungsandrohung wird auch dann keine Motivationssteigerung bewirken, wenn der Bedrohte glaubt, die negativen Konsequenzen ohnehin erleiden zu müssen.

Wie wir das Belohnungs- und Bestrafungsprinzip nutzen können, um unsere eigene Motivation zu erhöhen, die selbst gesetzten Ziele zu verfolgen, betrachten wir im Abschnitt 8.2.4. Zuvor beleuchten wir noch zwei weitere Möglichkeiten, unsere Veränderungsbereitschaft und Selbstüberwindung zu stärken.

8.2.2 Langfristige Lebenszufriedenheit maximieren

Wir haben bereits mehrfach die Notwendigkeit erkannt, dass wir lernen müssen, von einer kurzfristigen Betrachtungsweise und der Forderung »Bequemlichkeit oder Spannungsreduzierung hier und jetzt« auf eine langfristige umzuschwenken, wenn wir uns nicht immer wieder aufs Neue langfristige negative Konsequenzen einbrocken wollen. Wenn wir das Ziel verfolgen, unsere Lebenszufriedenheit insgesamt und langfristig zu maximieren, werden wir lernen müssen, die langfristigen Konsequenzen unserer jetzigen Entscheidung mit einzuplanen. Hierzu können wir uns folgende Fragen stellen und beantworten:

- ▶ »Ist es mir das wert, diese Entlastung oder diesen Gewinn *jetzt* zu bekommen und dafür diese Konsequenzen *morgen* und danach zu ertragen?«
- ▶ »Was kann ich heute tun, um diese drohenden langfristig negativen Konsequenzen zu vermeiden?«
- ▶ »Langfristig betrachtet: Was habe ich davon und was kostet mich das? Bin ich bereit, das langfristig dafür zu zahlen?«

Auf diese Weise können wir trainieren, diese langfristigen Konsequenzen unserer heutigen Entscheidungen mit zu berücksichtigen und für uns die Alternative auszuwählen, mit der wir *langfristig* am besten fahren, das heißt die, die uns mit möglichst wenig Aufwand zu unserem Ziel führt.

Fallbeispiele

Betrachten wir dies am Beispiel der Verhaltensreaktionen aus den zuvor beschriebenen Beispielen.