



# Rollenmap

Kläre deine Rollen und werde, wer du bist



# Rollenmap



## Anwendungsbereiche

Das map dient der Konkretisierung der persönlichen Mission und Vision sowie der Klärung der verschiedenen Rollen<sup>1</sup>, die du lebst. Damit ist es auch ein Instrument für

- eine persönliche Standortbestimmung
- Ausgangspunkt für ein wirksames Selbstmanagement
- die Klärung der Lebensziele

<sup>1</sup> Die Rollentheorie beschreibt und erklärt sowohl die Rollenerwartungen und -festlegungen wie auch die Spiel- und Handlungsfreiräume, welche dem Individuum wie auch sozialen Gruppen in einer bestimmten Rolle offenstehen. Sie beschäftigt sich damit, wie gesellschaftlich vorgegebene Rollen erlernt, verinnerlicht, ausgefüllt und modifiziert werden. Die Soziale Rolle ist ein Begriff der Soziologie und Sozialpsychologie, der dem Theater entlehnt wurde. Ralph Linton, amerikanischer Anthropologe, definiert die Soziale Rolle als Gesamtheit der einem bestimmten Status (z. B. Mutter, Chef, Vater, Coach, Onkel, Pfarrer, etc.) zugeschriebenen „kulturellen Modelle“. Dazu gehören insbesondere vom sozialen System abhängige Erwartungen, Werte, Handlungsmuster und Verhaltensweisen. Diesen Erwartungen und Anforderungen von anderen muss sich ein sozialer Akteur entsprechend seiner Position stellen. Auf dieser Basis werden seine/ihre Handlungen bewertet, beurteilt und verurteilt.

## Ziel

- Übersicht und Klarheit gewinnen über die eigenen Rollen, die Rollenerwartungen sowie die persönlichen Positionierungsziele.
- Verständnis gewinnen über das individuelle Wertesystem, das hinter den Rollenerwartungen und den persönlichen Positionierungszielen wirkt.
- Das erfolgskritische Zielverhalten klären, das die Aussenwelt sieht, wenn die Rolle entsprechend der Zielpositionierung gelebt wird.

## Dauer

Diese fundierte Auseinandersetzung mit dir selbst braucht Zeit. Unsere TeilnehmerInnen berichten von zwischen sechs und zehn Stunden.

## Materialbedarf

Papier, Schreibmaterial

# Worum es geht



Ob wir es wollen oder nicht, ob wir Bewusstheit haben oder im Dunkeln tappen: Wir sind ständig unseren eigenen Bewertungen und der Beurteilung durch andere Menschen ausgesetzt. Der härteste Kritiker bei Menschen, die über eine gute Eigenreflexion verfügen, ist nicht im Aussen zu suchen, sondern in unserer Stimme, im eigenen Ohr und vor dem Spiegel zu finden, in den wir schauen. Die Aussenwelt spiegelt uns meist nur unsere eigenen Bewertungen wieder.

Wollen wir mit uns und unserem Leben zufrieden sein, bleibt uns deshalb nichts anderes übrig, als die Flucht in die Ignoranz anzutreten oder aber unser Leben entsprechend unserer Vorstellungen und Werte zu gestalten und zu leben.

In unserem Leben spielen wir mehrere verschiedene Rollen (siehe dazu die Begriffserläuterungen auf der vorhergehenden Seite). Jede dieser Rollen, ob frei gewählt oder nicht, verlangt nach spezifischen Verhalten, die auf den mit der Rolle verbundenen Werten basieren.

Werde, wer du bist, sagte Friedrich Nietzsche. Damit drückt er genau das aus, was ich meine. Alles, was wir sein können und wollen schlummert bereits in uns. In der Ausbildung zum Life Coach geht es deshalb darum, dein Leben zu gestalten und dich selber zu verwirklichen. Die Rollenklärung und die mit den Rollen verbundenen Ziele, die dahinterstehenden Werte und die erfolgskritischen Verhalten zu verstehen, ist ein Kernstück dieser Lebensplanung und –gestaltung. Und ein ganz wichtiger Baustein für deine persönliche Zufriedenheit.

Mit dem map kannst du deine Mission und deine Vision konkretisieren und auf die verschiedenen Rollen, die du in deinem Leben spielst, anwenden. Du schaffst dir damit ein hohes Mass an Bewusstheit über deine Rollen sowie deine persönliche Zielpositionierung in den jeweiligen Rollen.

# Die kritischen Erfolgsfaktoren



Wichtig ist, dass du immer deine Vision und deine Mission<sup>2</sup> im Kopf hast, wenn du an deinem map arbeitest. Im Weiteren, dass du dir im Klaren über deine (Positionierungs-) Ziele<sup>3</sup> bist. Und – dass du ganz ehrlich zu dir selber bist, wenn du deine Rollen beleuchtest. Dazu versetzt du dich am besten in klassische Situationen, in welchen du deine Rollen spielst und schaust dir selber, bei deinem Verhalten, deiner Energie, die du in die Rolle gibst und deinem Denken zu.



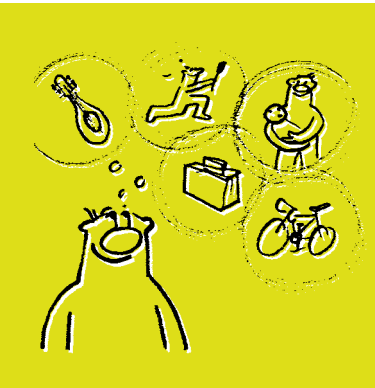
<sup>2</sup> Siehe dazu die Unterlagen zur Mission und Vision auf: <http://www.froschkoenige.ch/schatztruhe/nlp-modelle/nlp-tools-und-modelle.html>

<sup>3</sup> Weitere Informationen zu smarten Zielen auf: <http://www.froschkoenige.ch/schatztruhe/nlp-modelle/nlp-basisinformationen.html>

# Und so geht's

## 1 Die verschiedenen Rollen klären

In diesem Schritt bestimmst du alle wichtigen Rollen, die im Beruf und im Privatleben von Bedeutung sind. Zum Beispiel: Vater, Partner, Freund, Chef, Politiker, Kassier etc.



## 2 Zielverhalten und Werte klären

Nimm dir nun jede Rolle vor und überlege dir,

- welche Anforderungen du an diese Rolle stellst. Damit klärst du deine Erwartungen.
- wenn du dich in dieser Rolle selber von Aussen betrachten könntest: An welchem Verhalten würdest du erkennen, dass du diese Anforderungen auf das Beste erfüllst?

Finde nun Erklärungen dafür, warum dir diese Anforderungen so wichtig sind. So findest du zu deinen Werten, die hinter der jeweiligen Rolle wirken. Es sind verletzte Werte, die zu unserer „Verurteilung“ durch uns und andere führen.

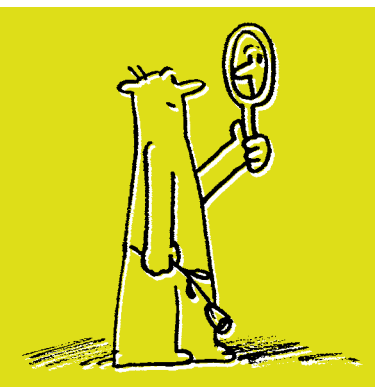
Zum Schluss geht es darum zu klären, ob der Energiewert der Rolle hoch genug ist, um weitere «Investitionen» zu tätigen, oder ob du allenfalls gar die Rolle aufgeben wirst; zugunsten der Rollen, die dir wirklich was bedeuten.

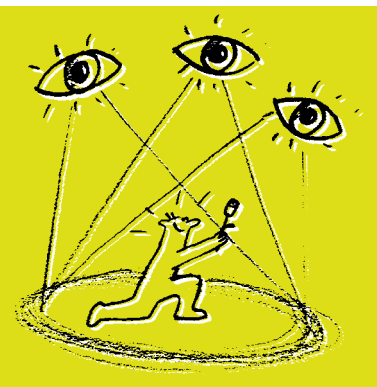
Eine gute Hilfe dazu ist, wenn du jede Rolle mit dem Satz: Ein/e wirklich gute/r (Rolle einsetzen) sollte/müsste ... beginnst. Also z.B. „Ein wirklich guter Chef sollte/müsste für seine Mitarbeiter...“

Dreh hier einen Film von dir selbst, während du dich in deiner Rolle siehst, die du zu deinem Besten spielst. Was kannst du sehen und was kannst du hören, woran erkennst du, dass du deinen eignen Erwartungen voll und ganz entsprichst und am Abend sehr zufrieden mit dir bist? Damit wird dir klar, was die erfolgskritischen Verhalten sind, die diese Rolle ausmachen.

Stell dir hier die Frage, warum dir die Anforderungen an die jeweilige Rolle so wichtig sind. Z.B. Warum ist es wichtig, dass ein wirklich guter Chef xyz ist/tut? Frag solange nach dem „Warum“, bis es keine weiteren Antworten mehr gibt. Dann bist du am jeweiligen Kernwert.

Bedenke: Deine Zeit ist beschränkt. Reicht sie, alle Rollen so zu leben, dass du deine Positionierungsziele ernsthaft verfolgen kannst? Wenn nicht, dann streiche jene Rolle/n weg, die einen nur geringen Energiewert haben. Sie nehmen Aufmerksamkeit und Zeit, die du in andere, energiereichere Rollen investieren könntest. Manchmal ist weniger tatsächlich mehr.





### 3 Positionierungsziele bestimmen und ankern

1. Nimm deine Notizen aus dem obigen Schritt, deine Mission sowie die Vision und formuliere zu jeder Rolle eine Zielzustandsbeschreibung.

Das geht am einfachsten, wenn du jede Rolle mit einem Tier (oder einer anderen Metapher) assoziiert, das die gewünschten Eigenschaften verkörpert.

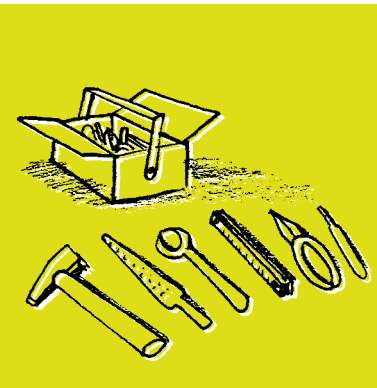
2. Geh mit jeder Rolle ganz in dieses Gefühl, wie es ist, wenn du dein Zielverhalten lebst; wenn du geworden bist, was du bist. Fühle in dich hinein und spüre, welches Körpergefühl mit diesem jeweiligen Zielzustand verbunden ist. Ankere dieses Gefühl an der Stelle, an der du es wahrnimmst. Beschreibe es für dich und schreib es auf. Es ist dein Anker, der die gefühlte Verbindung zu deiner Rolle ist.

3. Bestimme nun noch einen Anker (das kann das entsprechende Tiersymbol sein) in deiner für diese Rolle relevanten Umgebung (z.B. Als Mutter ist das vielleicht zu Hause, als Chef im Büro etc.) Dieses Symbol, wird dich immer an diese Rolle und dein damit verbundenes Positionierungsziel erinnern.

4. Feuere den körpereigenen Anker ab wann immer du das Symbol siehst und dich ganz in diese Rolle einlassen möchtest.

Im indianischen Schamanismus ist jeder Pforte am Körper ein Tier zugeordnet, das jeweils bestimmte Eigenschaften symbolisiert. Diese bei jedem Menschen verschiedenen geistigen Tiere stehen als Wächter, die uns durchs Leben begleiten. Sie helfen Krankheiten heilen und Ziele zu erreichen. Durch den Dialog mit ihnen können Energien ausgeglichen und/oder zum Fließen gebracht werden. Für das map erfüllen diese Tiere noch einen anderen Zweck: die verkörperten Eigenschaften eines Tiers helfen uns, den gewünschten Zielzustand einer Rolle zu visualisieren. Über diese Visualisierung können wir diesen Zielzustand lebendig halten, um ihm so immer näher zu kommen. Einige Beispiele für solche Beschreibungen:

- Ich als Coach: Mit Würde, kraftvoll und gelassen – wie ein Löwe – führe ich die Menschen an ihre eigene Quelle, aus der sie sich nähren und so über sich selbst hinauswachsen können.
- Ein Techniker: Mit der Kreativität und Leidenschaft eines Künstlers entwickle ich ausdauernd und zielorientiert anspruchsvolle, zukunftssträchtige Technik
- Ein Jäger: Mit der Wahrnehmung eines Luchses bin ich ein Teil vom Ganzen und nehme meine Verantwortung gegenüber der Kreatur und der Natur wahr.
- Ein weiser Berater: In mir ruhend wie ein Buddha, bin ich für die Menschen da und gebe ihnen Rat ohne sie zu beratschlagen.
- Eine Vorgesetzte: Wie eine Ameisenkönigin in ihrem Bau Sorge ich dafür, dass alle das grosse Ziel und ihre Aufgabe kennen. So steuere ich das Tun indem ich den Fokus halte und geschehen lasse, wenn die Menschen – sich selbst organisierend – an unserer gemeinsamen Zukunft bauen.
- Ein Familienvater: Ruhig, kraftvoll und mit der Geduld, Weisheit und Übersicht eines Elefantenbullens bin ich für meine Familie da, wann immer es mich braucht und bin ihnen Stütze und Vorbild auf ihrem Weg durch den Dschungel des Lebens.



## 4 Kompetenzen und Lernfelder

In diesem Schritt geht es darum zu klären, welche Fähigkeiten (Kompetenzen) du brauchst, um das Zielverhalten in den jeweiligen Rollen und Kontexten zu leben und damit deine Positionierungsziele zu erreichen:

- Welche Fähigkeiten brauchst du, um dich genau so zu verhalten, dass du deine Ziele erreichen kannst?
- Nutze die Symbole / Sinnbilder aus Schritt 3, die für die einzelnen Rollen stehen: Wie verhalten sich diese? Was macht sie aus? Was können sie besonders gut? Was zeichnet sie aus?

Nun priorisiere diese identifizierten Fähigkeiten:

- Welche dieser Fähigkeiten sind wesentlich für das erfolgreiche Zielverhalten; welche eher nicht?

Um die Wichtigkeit der Kompetenzen zu bestimmen, nutze folgenden Bewertungs-Filter:

1 = völlig unwichtig

2 = unwichtig

3 = wichtig

4 = sehr wichtig

Betrachte nun jene Kompetenzen, die du mit 3 und 4 benotet hast. Und mache einen Ist-Soll-Vergleich:

- Welche dieser Kompetenzen hast du bereits?
- Welche dieser Fähigkeiten, die du dir wirklich aneignen willst, fehlen dir im Moment noch?

Bevor du dich für diesen und die nächsten Schritte entscheidest, lies zuerst die ergänzenden Bemerkungen.

Zum Beispiel ist der Luchs stets wachsam und aufmerksam auf alle Dinge, die um ihn herum geschehen. Er ist pfeilschnell und extrem wendig. Er kann zudem schnell von der Anspannung in die Entspannung wechseln und sich so regenerieren. Diese Eigenschaften oder eben Fähigkeiten sind wichtige Erfolgsfaktoren auf der Jagd.

Um die aktuelle Verfügbarkeit und Ausprägung der Kompetenzen zu bestimmen, kannst du den nachstehenden Bewertungs-Filter nutzen. Die Fähigkeit:

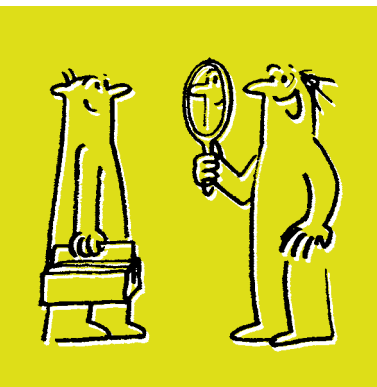
- 1 = habe ich überhaupt nicht
- 2 = habe ich ein wenig
- 3 = ist schon gut da
- 4 = ist sehr gut entwickelt

Notiere dir die Ergebnisse und gleiche sie im nächsten Schritt mit dem Fremdbild ab, bevor du dich definitiv für einen Wert entscheidest.

Strukturierung für die beiden Bewertungen:  
Die seitliche Nummerierung steht für die Wichtigkeit, die untere für die Ausprägung der Kompetenz.

Die Grafik der Strukturierung findest du zusätzlich im A4-Format auf der nachfolgenden Seite.

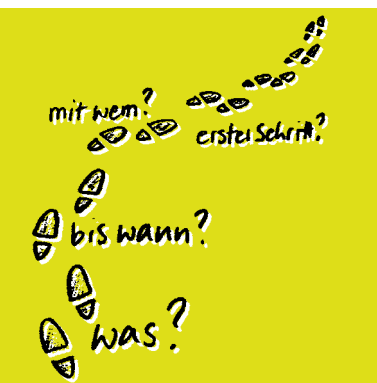
|                    |   |                   |                       |   |   |
|--------------------|---|-------------------|-----------------------|---|---|
| <b>Wichtigkeit</b> | 4 | Lernfelder        | Erfolgspotentiale     |   |   |
|                    | 3 |                   |                       |   |   |
|                    | 2 | Papierkorb        | Ungenutzte Potentiale |   |   |
|                    | 1 |                   |                       |   |   |
|                    |   | 1                 | 2                     | 3 | 4 |
|                    |   | <b>Ausprägung</b> |                       |   |   |



## 5 Fremdbild abholen und abgleichen

Austausch schafft Bewusstsein. Du kannst deine Arbeit bereichern, wenn du dir von Menschen, auf deren Meinung du Wert legst, ein sinnesspezifisches, kriterienorientiertes Feedback – bezogen auf deine Rollen – geben lässt. Reflektiere allenfalls zusammen mit einem Partner die Positionierungsziele sowie die von dir definierten Zielverhalten, welche dich zu diesen Zielen führen sollen. Das hilft dir, dein Selbst- und Fremdbild in Einklang zu bringen.

Möglicherweise erkennst du selbst oder über das Fremdbild, dass du wichtige Fähigkeiten hast, die in keiner deiner Rollen zum Tragen kommen, also ungenutzt bleiben. Das ist ein Hinweis darauf, dass du nicht alle deiner wertvollen Potentiale lebst. Frag dich deshalb an dieser Stelle, wo du diese einbringen kannst. Kannst du die bestehenden Rollen damit bereichern? Oder möchtest du gerne eine andere, neue Rolle ausfüllen?



## 6 Aktions- und Befähigungsplan erstellen

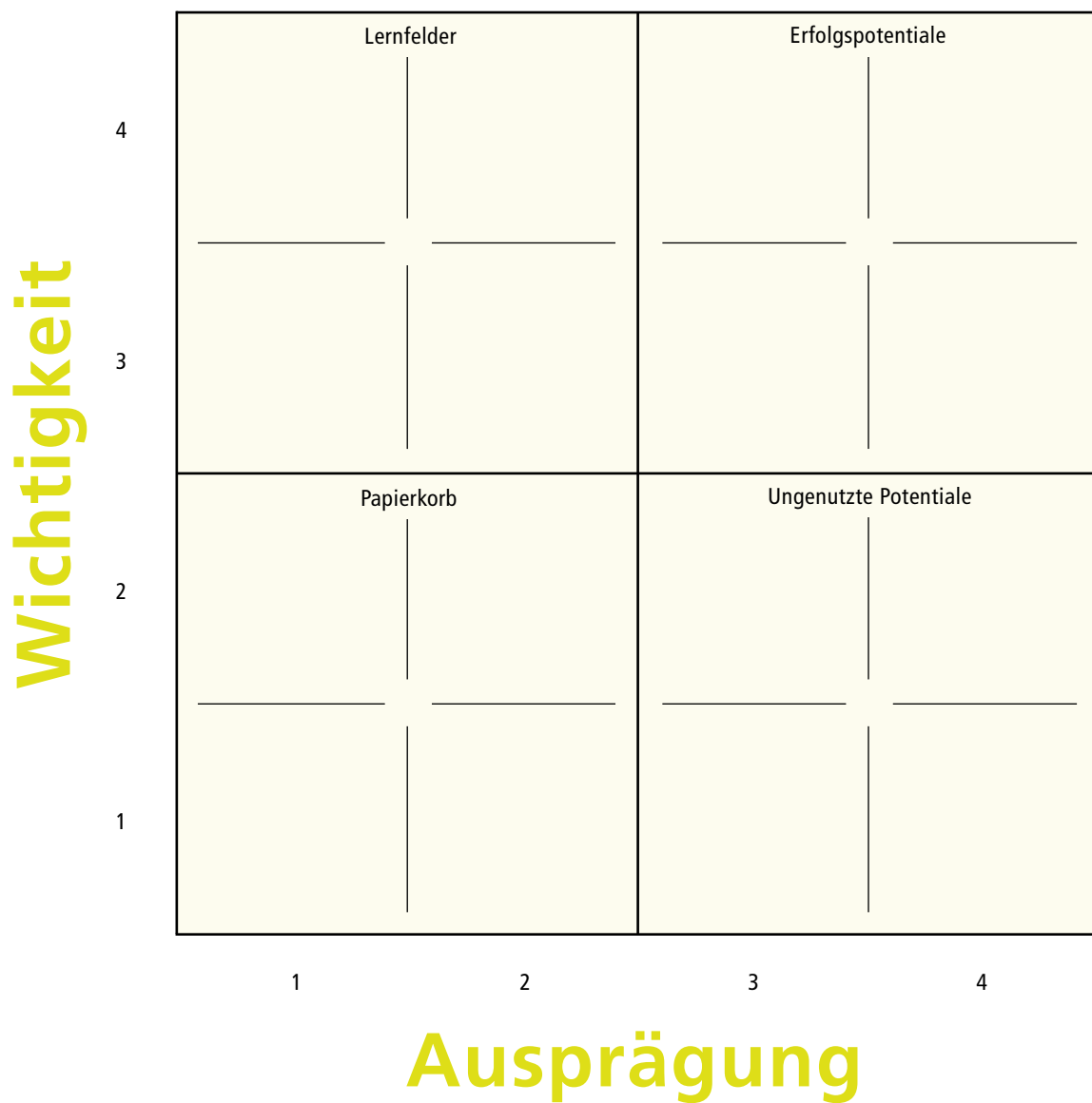
Bist du ein Mensch, der gerne plant und die Dinge handfest macht? Dann kannst du als letzten Schritt festlegen, was du bis wann und mit wem tun wirst, um die identifizierten Rollen und das dazugehörige Verhalten stetig so weiter zu entwickeln wie du dir das vorstellst. Dazu kannst du dir zum Beispiel einen Aktionsplan aufstellen.

Ein Beispiel für einen Aktionsplan findest du unter ergänzende Bemerkungen.



# Bewertungsfilter

Die seitliche Nummerierung steht für die Wichtigkeit, die untere für die Ausprägung der Kompetenz.



# Ergänzende Bemerkungen



Systeme entwickeln sich immer in die Richtung, in welche wir die Aufmerksamkeit lenken, besagt ein Lehrsatz aus dem Konstruktivismus. Und das Tao Te King sagt: So der Weise, er tut nichts und trotzdem ist alles getan. Wenn wir diesen Erkenntnissen Glauben schenken und ihnen nachleben, heisst das, dass wir bei Schritt drei aufhören können. Denn bis dorthin entsteht die Bewusstheit und die Energie, die es für die gewünschte Entwicklung braucht.

Doch liegt auch im Feedback eine schöne Erkenntnis. Und die Chance einer vertieften Auseinandersetzung mit sich selbst und Menschen, die uns wichtig sind. Die Theorie des blinden Flecks im Johari-Fenster<sup>4</sup> besagt, dass wir Menschen uns selber nicht genügend beobachten können und dass wir zur Reduktion des blinden Flecks auf Feedback angewiesen sind.

Ausgesprochene Machertypen haben zudem oft Schwierigkeiten, loszulassen und die Entwicklung „dem Universum“ zu übergeben. Sie wollen das Leben in die Hand nehmen und bestimmen. Für diese Menschen ist der Aktionsplan eine gute Sache.

| Was   | Bis wann                           | Mit wem  | Nächste Schritte                               | Erfolg wenn...   |
|---|------------------------------------|--|--|--|
| Was werde ich tun, um meine Rolle so zu leben, wie ich mir das vorstelle? | Bis wann werde ich es getan haben? | Wer wird/soll mich dabei unterstützen? Wo und mit wem werde ich das tun? | Mit welchem ersten Schritt werde ich beginnen? | Woran genau werde ich erkennen, dass die Massnahme ein Erfolg war? |

<sup>4</sup> Das Johari-Fenster ist ein Modell, um bewusste und unbewusste Persönlichkeits- und Verhaltensmerkmale zwischen einem Selbst und Anderen bzw. einer Gruppe zu erklären. Entwickelt wurde es 1955 von den amerikanischen Sozialpsychologen Joseph Luft und Harry Ingham. Für die Namensgebung des Modells wurden die Vornamen der beiden herangezogen. Mit Hilfe des Johari-Fensters wird vor allem der so genannte blinde Fleck im Selbstbild eines Menschen illustriert. Der blinde Fleck ist ein biologisches Phänomen. Das wir in einer bestimmten Nähe Dinge nicht erkennen können, liegt daran, dass wir an dem Ort, an welchem der Sehnerv aufs Auge trifft, keine entsprechenden Zellen haben, die für das Sehen spezialisiert sind. Im übertragenen Sinn ist das der Anteil, den wir an uns selber nicht wahrnehmen, aber Aussenstehende durchaus sehen können.

# Weitere Informationen



## Basisinformationen

Weitere Informationen zu smarten Zielen findest du auf:

<http://www.froschkoenige.ch/schatztruhe/nlp-modelle/nlp-basisinformationen.html>

## Grundzutaten und Bausteine zum Modell

Weitere Informationen zur Mission und zur Vision findest du auf:

<http://www.froschkoenige.ch/schatztruhe/nlp-modelle/nlp-tools-und-modelle.html>

## Johari-Fenster

