

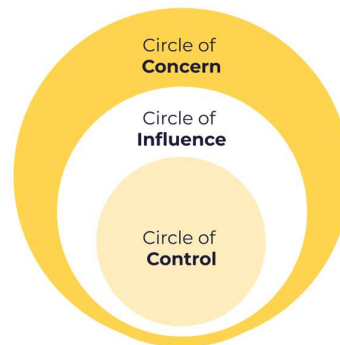
Was ist der Circle of Influence?

Der Circle of Influence wurde von Stephen R. Covey entwickelt und insbesondere durch sein Buch «The 7 Habits of Highly Effective People» (1989) bekannt. Das Konzept wird heute weltweit in Coaching, Führung und zunehmend auch im Gesundheits- und Sozialwesen als praxisorientierte Denk- und Reflexionshilfe eingesetzt.

Menschen richten ihre Aufmerksamkeit häufig auf Themen, die sie beschäftigen, aber kaum beeinflussen können. Das Modell hilft, zwischen Bereichen der Einflussnahme zu unterscheiden und den Fokus bewusst auf das zu lenken, was tatsächlich gestaltbar ist – und stärkt so die eigene Selbstwirksamkeit.

Die drei Kreise

Das Modell unterscheidet drei Bereiche der Einflussnahme:



<https://www.modern.works/>

1

Circle of Concern – Sorgebereich

Themen, die belasten, auf die jedoch kein oder nur geringer Einfluss besteht (z. B. Systemvorgaben, Verhalten anderer, vergangene Ereignisse). Leitfrage: Was beschäftigt mich, obwohl ich es kaum beeinflussen kann?

2

Circle of Influence – Einflussbereich

Bereiche, in denen durch eigenes Verhalten oder Kommunikation Einfluss genommen werden kann (z. B. Gespräche führen, Prioritäten setzen, Zusammenarbeit gestalten). Leitfrage: Worauf kann ich Einfluss nehmen?

3

Circle of Control – Kontrollbereich

Der unmittelbare persönliche Handlungsspielraum (z. B. eigenes Verhalten, Entscheidungen, Reaktionen, Zeitmanagement). Leitfrage: Was liegt in meiner eigenen Verantwortung?

Was bringt der Circle of Influence mir als Fachperson?

Für meine eigene Klarheit & Energie

Reduziert Grübeln und Gefühle der Hilflosigkeit angesichts nicht beeinflussbarer Systemfaktoren.

Lenkt Energie gezielt auf das, was im eigenen Handeln tatsächlich veränderbar ist.

Stärkt die Selbstwirksamkeit – ein zentraler, gut erforschter Schutzfaktor gegen Erschöpfung.

Schafft in akuten Belastungssituationen schnell Orientierung und Handlungsfokus.

Für Handlungsfähigkeit im Team

Hilft, in Teambesprechungen zwischen Beeinflussbarem und Unveränderbarem zu unterscheiden.

Reduziert kollektives Klagen über nicht beeinflussbare Rahmenbedingungen.

Fördert lösungsorientierte statt problemorientierte Gesprächskultur.

Einfach vermittelbar – niedrigschwellig auch unter Zeitdruck einsetzbar.

„Nicht jede Belastung lässt sich verändern – aber der Fokus, den ich ihr gebe, liegt in meiner Hand.“

Wissenschaftliche Einordnung

Der Circle of Influence ist kein wissenschaftlich validiertes psychologisches Modell, sondern ein praxisorientiertes Coaching- und Führungsinstrument. Seine Grundannahmen stehen jedoch im Einklang mit gut untersuchten Konzepten – insbesondere der Selbstwirksamkeit (Bandura) und der problemorientierten Stressbewältigung (Lazarus & Folkman). Für das Modell selbst liegt nur begrenzte direkte empirische Evidenz vor; die folgende Tabelle zeigt daher Evidenz zum verwandten, gut erforschten Konstrukt des Kontrollüberzeugung (Locus of Control).

Konstrukt / Studie	Befund	Nutzen für Fachpersonen	Quelle
Locus of Control & Burnout (Pflege)	Externe Kontrollüberzeugung und existenzielle Leere sind die stärksten Prädiktoren für Burnout (n=181 Pflegefachpersonen)	Fokus auf den eigenen Einflussbereich wirkt diesem Risikofaktor entgegen	<i>Nurs Rep (2021), PMC8608110</i>
Stress, Burnout & Locus of Control (D)	Kontrollüberzeugung moderiert den Zusammenhang zwischen Arbeitsstress und Burnout bei Pflegefachpersonen (n=361)	Internale Kontrollüberzeugung schützt vor stressbedingter Erschöpfung	<i>J Nurs Stud, ScienceDirect S0020748999000693</i>
LoC & Organisationsstruktur	Internale Kontrollüberzeugung reduziert negative Effekte schwacher Rollenklarheit und Organisationsstruktur	Stärkt Handlungsfähigkeit auch bei ungünstigen strukturellen Bedingungen	<i>ResearchGate 338947575</i>
Selbstwirksamkeit (Bandura)	Grundlagenwerk: Vertrauen in die eigene Handlungsfähigkeit beeinflusst Motivation, Ausdauer und Stressbewältigung massgeblich	Theoretisches Fundament für die Wirkung des Circle of Influence	<i>Bandura (1997), Self-Efficacy, W. H. Freeman</i>

Limitation: Der Circle of Influence selbst wurde bislang kaum direkt empirisch untersucht; seine Wirksamkeit stützt sich auf die Übertragung angrenzender, gut belegter Konzepte. Kein Interventionsrisiko – als Reflexionsinstrument breit einsetzbar.

Sofort anwendbar im Berufsalltag

- Drei-Kreise-Notiz: Belastende Situation kurz notieren und den drei Kreisen zuordnen.
- Fokusfrage stellen: „Was davon liegt in meiner Verantwortung – hier und jetzt?“
- Bewusst loslassen: Themen im Sorgebereich benennen – und aktiv nicht weiterverfolgen.
- Team-Reflexion: In Besprechungen gezielt fragen „Was können wir als Team beeinflussen?“
- Kleinen Schritt wählen: Im Kontrollbereich eine konkrete, sofort umsetzbare Handlung festlegen.
- Regelmässig üben: Das Modell wirkt am stärksten, wenn es zur wiederkehrenden Reflexionsroutine wird.

Weiterführende Ressourcen

Grundlagenwerk

Covey, S. R. (2024). Die 7 Wege zur Effektivität. Prinzipien für persönlichen und beruflichen Erfolg. GABAL. (Neuaufgabe von 1989.)

Praxisartikel

ZHAW Soziale Arbeit – Weiterbildung: „Circle of Influence – den Fokus auf das Machbare richten“ zhaw.ch/de/sozialearbeit/weiterbildung

Schlüsselreferenzen: Covey (2024/1989) GABAL · Bandura (1997) Self-Efficacy, W.H. Freeman · Lazarus & Folkman (1984) Stress, Appraisal, and Coping · Nurs Rep (2021) PMC8608110 · ScienceDirect S0020748999000693 · ResearchGate 338947575