



# Zeitlos Handeln

WORKBOOK · Methoden & Werkzeuge

---

## **Drei-Kreise-Modell (Control-Influence-Concern)**

Version 1.0 · 2026

© Matthias Leo Wegner  
[www.levara.info](http://www.levara.info)

# Drei-Kreise-Modell (Control-Influence-Concern)

## Überblick

![[hear\_img\_418.png]] Worüber ärgerst du dich? Und wie viel davon kannst du tatsächlich beeinflussen? Das Drei-Kreise-Modell nach Stephen Covey unterscheidet drei Bereiche: was ich kontrollieren kann, was ich beeinflussen kann und was mich betrifft, aber außerhalb meiner Kontrolle liegt. Es zeigt auf einen Blick, wo Energie gut investiert ist – und wo sie verpufft.

Aspekt	Details
<b>Ziel</b>	Fokus auf das Beeinflussbare, Akzeptanz des Unkontrollierbaren
<b>Weg</b>	Einordnung von Themen in drei konzentrische Kreise
<b>Alternative Methoden</b>	Kreidekreismethodik, Stakeholderanalyse
<b>Dauer</b>	10–15 Minuten
<b>Teilnehmer</b>	1 Person oder Team

## Grundprinzip

### Die drei Kreise

Kreis	Beschreibung	Beispiele
<b>Control</b> (innen)	Direkte Kontrolle	Meine Haltung, meine Worte, meine Reaktionen
<b>Influence</b> (Mitte)	Indirekte Einflussnahme	Beziehungen, Überzeugungsarbeit, Vorbildfunktion
<b>Concern</b> (außen)	Betrifft mich, aber keine Kontrolle	Wetter, Wirtschaftslage, Entscheidungen anderer

Das Prinzip dahinter: Proaktive Menschen investieren Energie in den inneren Kreis – und er wächst. Reaktive Menschen investieren Energie in den äußeren Kreis – und die Frustration wächst.

## Vorgehensweise

### Übung: Die Grenzen-Landkarte (15 Min.)

Zeichne drei konzentrische Kreise. Schreibe deine aktuellen Themen hinein.

Thema	Kreis	Warum?
	Control / Influence / Concern	
	Control / Influence / Concern	
	Control / Influence / Concern	

**Reflexion:** Wie viel Energie stecke ich in den äußeren Kreis? Was im inneren Kreis vernachlässige ich? Was im Concern-Kreis sollte ich akzeptieren lernen?

## Der Serenity-Check

Kombiniere das Modell mit drei Fragen: Kann ich das ändern? Sollte ich das ändern? Will ich das ändern?

## Team-Variante

### Team-Übung: Grenzen-Mapping (30 Min.)

1. Jeder schreibt Themen auf Post-its
2. Gemeinsam in die drei Kreise einordnen
3. Diskussion: Wo investieren wir als Team Energie falsch?
4. Entscheiden: Was akzeptieren wir? Wo handeln wir?

## Verbindung zu H.E.A.R.

**Humility:** Akzeptieren, was außerhalb meiner Kontrolle liegt. **Authenticity:** Verantwortung für den eigenen Control-Kreis übernehmen. **Resilience:** Energie klug investieren statt sich am Unkontrollierbaren aufzureiben.

## Quellen

- Covey, Stephen R.: *The 7 Habits of Highly Effective People* – Habit 1: Be Proactive

## Weiterführend im Arbeitsbuch

→ WB - V. 5.1: Mutig handeln – Unbequemes tun → WB - II. 2.6: Systemische Grenzen

*Menschen sind zum Geliebtwerden geschaffen, nicht zum Funktionieren.  
Und wenn wir Organisationen als Gewächshäuser gestalten  
– Räume, die schützen, nähren, ermöglichen –  
dann kann etwas wachsen, das größer ist als wir selbst.*

Mehr erfahren:  
**[www.levara.info](http://www.levara.info)**