

Veränderungsmotivation – „weg von ...“ oder „hin zu ...“?

Das Motiv, eine Veränderung in Angriff zu nehmen, ist von Mensch zu Mensch und von Situation zu Situation unterschiedlich. Die eine ist hoch motiviert, wenn es darum geht, Prozesse zu verändern und zu optimieren. Den anderen reizt die besondere Herausforderung in einem vom Konkurs bedrohten Unternehmen. Ein dritter möchte „einfach nur weg“.

Die Gründe lassen sich trotzdem grob unterteilen in „weg von“ und „hin zu“. Auch wenn in beiden Gruppen stets positive Motive zu erkennen sind, ist es wohl unbestreitbar, dass eine „hin zu“-Motivation – gerade bei der beruflichen Entwicklung – mehr Chancen auf eine erfolgreiche Verwirklichung bringt.

Überprüfen Sie einmal, was bei Ihnen das Motiv für eine Veränderung kann sein, ob Sie „weg von etwas“ oder „hin zu etwas“ möchten und klopfen Sie selbstkritisch ab, wie Ihr genauer Antrieb aussieht. Es kann sonst sein, dass Sie wichtige Aspekte unbeachtet lassen.

„weg von“ ...

Schwierigkeiten im Projekt, Ärger mit den Arbeitskollegen oder frustriert, weil Ihre Kunden ständig reklamieren? Manchmal möchte man am liebsten „den Bettel hinschmeissen“ und einfach abhauen – egal wohin, Hauptsache weg.

Wenn Sie überstürzt aus einer Situation weg möchten, dann würden Sie zwar dem natürlichen Fluchtreflex folgen, laufen aber Gefahr, dass Sie kein klares Veränderungsziel anvisieren und Ihre Aktion höchstens eine kurzfristige und vorübergehende Verbesserung bringt. Und so ist die Wahrscheinlichkeit gross, dass schon bald wieder die nächste Veränderung ansteht.

Vor bedeutenden Veränderungen ist es deshalb wichtig, dass Sie sich selbstkritisch mit sich und der Situation auseinandersetzen und konkretisieren, was Ihnen nicht passt: „Was stört mich konkret?“, „Was genau will ich ändern?“ usw.

Vermutlich kennen Sie den Spruch „Love it, change it or leave it“. Wenn Sie eine Veränderung ins Auge fassen, dann prüfen Sie doch einmal die Situation mit Hilfe solcher und ähnlicher Fragen:

Love it

- Was ist das Gute an der Situation?
- Wie kann ich ihr etwas Positives abgewinnen?
- Wie kann ich es mir erträglicher machen?
- Wie kann ich lernen, besser damit umzugehen?
- Bis wann will ich die Situation akzeptieren können?

Change it

- Was genau soll anders werden, wie soll es nachher sein?
- Was kann ich an der Situation ändern?
- Wie weit kann (und will) ich mich ändern?
- Wie gehe ich dabei konkret vor?
- Bis wann will ich die Veränderung umsetzen?

Leave it

- Will ich die Situation wirklich verlassen?
- Wie kann ich der störenden Situation ausweichen?
- Geht das ohne Risiken und Verluste?
- Was muss ich konkret tun?
- Bis wann will ich das umsetzen?

Nehmen Sie sich nun ein paar Minuten Zeit und schreiben Sie auf, was Sie an Ihrer Situation stört und welche Dinge Sie zur Veränderung drängen. Gehen Sie danach die Liste durch und markieren Sie mit Leuchtstiften, ob ein Punkt eher zu „Love it“, zu „Change it“ oder zu „Leave it“ gehört.

Ich behaupte nicht, dass sich Ihre Situation durch diese kleine Liste konkret verändern wird. Vermutlich ist Ihnen aber bereits einiges klar geworden. Sie werden jetzt in der Lage sein, Ihre Veränderungsmotivation klarer zu erkennen und zu beurteilen. Und Sie werden erkennen, dass Flucht oder Vermeidung schlechte Gehilfen sind, wenn es um eine Veränderung geht!

Damit sind wir schon bei den positiven Veränderungsmotiven:

... oder doch lieber „hin zu“?

Sie kennen das Gefühl bestimmt: allein schon durch den Gedanken daran, wie man eine Veränderung anpackt und wie die Situation danach sein wird, werden in uns meist gewaltige Kräfte mobilisiert und wir würden am liebsten gleich los legen.

Eine Veränderung wirklich zu wollen, ist eine starke Antriebskraft und setzt Energien frei, die Ihnen helfen werden, Ihr Ziel zu erreichen. Aber: aber auch das planlose „Hin zu“ kann seine Tücken haben. Der grundsätzlich positive Antrieb, neue Herausforderungen zu suchen und anzunehmen, macht wenig Sinn und kann wirkungslos verpuffen, wenn das Veränderungsziel nicht klar ist.

Deshalb ist es wichtig, dass Sie auch hier genauer hinsehen und konkret werden. Andernfalls würden Sie nur das wahrnehmen, was ins Ihnen „in den Kram passt“. Mögliche Nachteile würden Sie aber ausblenden und so könnte es Ihnen leicht passieren, dass Sie die erstbeste Gelegenheit wahrnehmen und später feststellen müssten, dass die Veränderung nicht zum gewünschten Resultat geführt hat.

Die oben beschriebene Analyse mit „Love it, change it or leave it“ kann Ihnen auch hier sehr gute Dienste leisten. Machen Sie eine kleine Reise in die Zukunft und versetzen Sie sich in Gedanken an den Zeitpunkt, an dem Sie die Veränderung umgesetzt haben. Stellen Sie sich bildlich vor, wie es dann sein wird. Was wird Ihnen dann Spass machen? Was nicht? Erstellen Sie nun wieder die Liste und markieren Sie auch hier, zu welcher Gruppe von „Love it, change it or leave it“ der notierte Punkt gehört.

Mit dem klar definierten Veränderungsziel vor Augen verhindern Sie, dass Sie sich Hals über Kopf in etwas hinein stürzen (oder sich von etwas drücken), ohne die wesentlichen Aspekte zu berücksichtigen. Indem Sie Ihre eigenen Motive genau betrachten und hinterfragen, werden Sie Ihre Entscheidungen genauer ausloten können und danach zielstrebig handeln können!

Ich wünsche Ihnen viel Erfolg und Freude bei der Veränderung!

Übrigens: Aus meiner langjährigen Erfahrung in der Rekrutierung von Führungskräften empfehle ich Ihnen, bei Bewerberinterviews auch die Veränderungsmotivation in Ihre Beurteilung einfließen zu lassen. „Will der Kandidat/die Kandidatin wirklich zu uns oder will er/sie einfach aus dem bisherigen Unternehmen weg?“. Die Erkenntnisse aus dieser und ähnlichen Fragen werden Ihr Bild mit wichtigen Aspekten ergänzen und Ihnen wesentlich bessere Einstellungsentscheidungen ermöglichen!