

Verändern Sie sich – bitte!

Wie oft wünschen sich Menschen, dass sich andere Menschen verändern? Kein Tag vergeht, an dem wir nicht das Verhalten eines anderen Menschen für verbesserungsbedürftig halten. Eltern möchten, dass sich ihre Kinder verändern, Chefs erwarten, dass sich Mitarbeiter anders verhalten. Die Nachbarn, andere Verkehrsteilnehmer, die Politiker usw. – alle sollen sich verändern oder sich anders verhalten. Und wir fordern dies laufend mit einer Selbstverständlichkeit, als sei Veränderung das Leichteste, das ein Mensch vollbringen kann.

In Unternehmen und Organisationen werden Veränderungsprozesse schon deshalb notwendig, weil sich Rahmenbedingungen ändern. Beispielsweise ändern sich Marktbedingungen, gesetzliche Bestimmungen oder auch die handelnden Personen. Auch Produkt- und Prozessinnovationen erfordern häufig, dass die beteiligten Menschen ihr Verhalten ändern. Und all diese Beispiele zeigen in der Praxis eines: Die meisten Menschen hätten lieber keine Veränderungen. Sie möchten gerne in ihrer Komfortzone bleiben. Sie entwickeln eine Gegenwehr gegen diese Veränderungen. Und der Eine oder Andere würde sich gerne verändern und findet keinen Weg.

Neben dieser persönlichen Betroffenheit ärgern sich meist auch Führungskräfte über das Beharrungsvermögen ihrer Mitarbeiter. Nicht selten versuchen sie, mit Druck diese Veränderungen zu erzwingen. Das dies häufig nicht gelingt oder andere weitreichende Folgen nach sich zieht, lehrt die Praxis und hat selbst die Gehirnforschung inzwischen zahlreich bestätigt.

Prof. Gerald Hüther von der Universität Göttingen berichtet beispielsweise in seinem Vortrag vor Führungskräften (<http://youtu.be/siUVnYzqhzs>), dass das Gehirn erst in einem entspannten Zustand wirklich aktiv wird. Diese Gelassenheit scheint Voraussetzung für eine hohe Leistungs- und damit auch Lern- und Veränderungsfähigkeit des Menschen zu sein. Dies macht auch aus der Perspektive der Stressforschung Sinn. Unter Stress geht es archaisch betrachtet um Leben oder Tod, um Alles oder Nichts. Da sind kreative Prozesse sehr gefährlich, da müssen wir einfach funktionieren: kämpfen oder fliehen.

Wenn Führungskräfte also von ihren Mitarbeitern wünschen, dass sie sich weiterentwickeln, sich verändern, so dürfen die Führungskräfte als erstes hier den Druck herausnehmen. Unter Druck würden sich die Mitarbeiter immer auf die in frühen Lebensjahren geprägten Metaprogramme zurück ziehen. Dieses Vorgehen ist gut mit einer Schnecke zu vergleichen, die sich bei Gefahr in ihr Haus zurück zieht. Wenn sie jedoch Vertrauen in ihre Umgebung hat, wird sie ihr Haus verlassen und auf Entdeckungsreise gehen.

Darüber hinaus ist es wichtig, dass die Führungskraft beginnt, sich selbst zu verändern und diese Veränderung den Mitarbeitern vorlebt, nach dem Motto: You go first. Es sind gute Führungskräfte, die den Mitarbeitern diesen Weg vorleben.

Dazu gehört es auch, Veränderungen zu trainieren. Und mit Veränderung meine ich hier ganz viele kleine Dinge. In unserem Gehirn sind Verhaltensweisen geprägt, die wir tagtäglich üben. Wir halten die Zahnbürste immer mit der gleichen Hand, wir haben nach dem Aufstehen immer das gleiche Ritual in meist absolut identischer Abfolge, wie steigen Treppen im Büro beginnend immer mit demselben Fuss usw.

In unserem Gehirn haben sich daraus synaptische Autobahnen geformt, die immer und immer wieder genutzt und damit immer breiter werden. Und wer würde schon gerne auf einer Autobahn anhalten, die Leitplanke abschrauben und einfach dort die Autobahn verlassen wollen? Der bequeme und eingefahrene Weg ist auf jeden Fall besser und risikofreier. Warum sollten wir ein Verhalten verändern, wenn sich das Verhalten bewährt hat? Vielleicht ist es nicht optimal – aber es ist routiniert.

Leider geht dabei der Blick für Neues verloren, persönliche Entwicklung gerät ins Stocken. Und dies sollte der Grund sein, neues Verhalten zu trainieren. Fangen Sie gleich heute damit an. Hierzu gebe ich Ihnen ein paar Tipps. Sie werden sehen, wie viel Spaß Veränderung machen kann.

1. Verändern Sie irgendeine Verhaltensweise. Dabei kann es sich um eine Kleinigkeit handeln. Beispielsweise eignet sich das Tragen einer Uhr als Veränderungsobjekt: Tragen Sie die Uhr einfach ab jetzt auf dem anderen Arm. Beobachten Sie alle Routinevorgänge und seien Sie wach für Veränderungspotenzial.
2. Verändern Sie und halten Sie diese Veränderung solange bei, bis Sie sich daran gewöhnt haben. Meist dauert dies ein paar Wochen.

3. Beobachten Sie, was die Veränderung mit Ihnen macht. Welche Emotionen werden ausgelöst? Unsicherheit? Verwirrung? Wie viel Spaß macht Ihnen die Veränderung? Wie schnell gewöhnen Sie sich an das neue Verhalten?

Beginnen Sie immer wieder neu, Dinge zu verändern. Und Sie werden sehen, wie leicht und schnell Veränderungen möglich sind und dass es von Mal zu Mal mehr Spaß macht. Es muss ja nicht gleich ein Umzug oder ein neues Auto sein. Variieren Sie die Urlaubsorte, die Restaurants, die Kleidung, den Weg zur Arbeit, die Wochenendbeschäftigung oder die Routine am Morgen. Trinken oder essen Sie mal etwas anderes, verbringen Sie die Mittagspause mit einer anderen Kollegin oder einem anderen Kollegen, lesen Sie einen unbekanntem Autor. Mein erster Schritt in Richtung Veränderung war, dass ich im Restaurant meine Begleitung bat, für mich das Hauptgericht auszusuchen. Das war super spannend und ich habe etwas gegessen, was ich mir bei eigener Wahl niemals bestellt hätte.

Im Übrigen ist dieses Veränderungstraining auch ein gutes Anti-Stress-Training. Sie trainieren, sich einer veränderten Situation auszusetzen und sich darin – je nach Trainingsfortschritt – immer schneller anzupassen, sich also darin wohl zu fühlen und die Angst vor der Veränderung abzubauen. Werden Sie dann unfreiwillig mit einer veränderten Situation konfrontiert, so finden Sie sich darin viel schneller zurecht und Sie reagieren darauf weniger gestresst.

Veränderungen können so einfach sein. Sie schaffen in uns eine Kompetenz, die wir als Anpassungsfähigkeit nutzen können. Diese Kompetenz ist in einer sich immer schneller drehenden Welt überlebensnotwendig.

Deshalb: Fangen Sie an, sich zu verändern – bitte jetzt!

Autor:

Marcus Hein
Mental- und Organisationsberatung

Rosenhain 7a
47804 Krefeld

info@marcus-hein.de
www.marcus-hein.de