

Angst vor (beruflichen) Veränderungen

Business-Coaching |
...und wie kann ich diese
erfolgreich überwinden



Andrea Lange

Kennen Sie das Gefühl, etwas verändern zu wollen – aber Angst davor zu haben? Sie möchten aus dem beruflichen Hamsterrad heraus, aber wissen nicht wie... und wenn Sie eine Lösung haben, fehlt Ihnen der Mut? Warum schieben wir es so lange vor uns her?

Wir schaffen oft nur eine Änderung, wenn wir mit „dem Rücken an der Wand“ stehen. Woher kommt das? Es sind die Vertrautheit und die Sicherheit: die Komfortzone ist der Ort, an dem wir uns so herrlich sicher und wohl fühlen und vermeintlich alles „richtig“ machen. Selbst dann, wenn wir uns unzufrieden oder gar unglücklich dabei fühlen. Das Bekannte ist besser als das Unbekannte, da wir uns bevorzugt das Schlimmste ausmalen.

In der Entscheidungspsychologie wurde festgestellt, dass Verluste höher gewichtet werden als Gewinne. Es schmerzt uns beispielsweise mehr, den schlechten Job zu verlieren, als die Chance auf einen guten Job zu verpassen. Oft überwiegt der Gedanke „den anderen geht es doch noch schlechter“. Und wenn konkrete Änderungsvorschläge angeboten werden, kommt sehr oft ein „Ja schon, aber...“ zurück. Sofort findet man Gründe gegen die Veränderung.

Dadurch wird deutlich, wie wir auf Widerstände fixiert sind. Die möglichen Chancen werden gar nicht wahrgenommen. Und wenn, haben wir Angst, dass es vielleicht doch noch schlechter kommen könnte.

Komfortzone

Unter der Komfortzone verstehe ich nicht die Komfortzone, bei der man sich in die Hängematte legt und es sich gut gehen lässt. Die Komfortzone kann vielmehr auch negative Eigenschaften beinhalten. Beruflich ist es das Umfeld, dazu gehören die Firma, der Weg dorthin, die Kollegen, das Gehalt, der Vorgesetzte, die Strukturen, die Abläufe, etc. Das alles sind Elemente innerhalb unseres Kreises – unserer Komfortzone.

Sollte sich eines der Elemente verändern, wie z.B. ein/e Kollege/in geht oder ein/e neue/r Vorgesetzter kommt, so entsteht im ersten Moment eine Abwehrhaltung – wir verschränken gedanklich die Arme und es entsteht ein Störgefühl. Wir bilden um uns eine hohe Mauer und sehen nicht die Dringlichkeit für die Veränderung. Die Ängste, die auftreten, nehmen Bezug auf alle anderen Elemente, die zu unserem Kreis gehören. In dem Moment stellen wir alles in Frage, obwohl es sich nur um eine Veränderung handelt.

Wir haben Angst, unseren Lebensstandard oder unsere Privilegien zu verlieren und wir fürchten uns auch noch vor den Negativgedanken der anderen.

Bei einem Jobwechsel sind gleich mehrere Elemente betroffen – die innerliche Ablehnung trifft erst recht ein. Unsere Wünsche, Ziele, Chancen und Sehnsüchte liegen jedoch außerhalb dieser Komfortzone. Hier hilft nur die „Lernzone“. Wir hinterfragen, wir kommunizieren, wir wägen ab und denken nach. In der Lernzone greifen nicht mehr die gewohnten Denk-, Fühl- und Verhaltensschemata, diese müssen hinterfragt werden. Es setzt somit ein Lernprozess ein. Dadurch besteht die Möglichkeit, seine Komfortzone zu erweitern und die Ängste zu überwinden.

Ängste

Um sich seine Ängste bewusst zu machen, hilft es, sich das Worst Case Scenario aufzuschreiben. Was genau könnte im schlimmsten Fall passieren, wenn Sie diese beängstigende Veränderung umsetzen?

Stellen Sie sich alle Einzelheiten vor und durchleben dann die aufkommenden Gefühle und Ängste. Dadurch, dass Sie die Ängste zulassen und spüren, werden sie ein wenig bedeutungsloser. Tatsächlich sind 98% Ihrer Ängste unbegründet und blockieren Ihre natürliche Sehnsucht nach Wachstum, Entfaltung und Selbstausdruck.

Machen Sie sich bewusst, dass Ihre Zukunftsängste oft von Ihren Mitmenschen und deren Erfahrungen geprägt sind. Hier gilt es, ganz bewusst zwischen Ihren eigenen Ängsten und denen Ihrer Bezugspersonen, wie Eltern und Freunde, zu unterscheiden. Nur weil andere Personen eine spezielle Erfahrung durchlebt haben, bedeutet es nicht, dass dies die allgemeingültige Realität ist.

Analyse

Ein weiterer Schritt ist, rational zu überlegen, was die Gründe sind, die Sie in Ihrem Hamsterrad festhalten. Sind es wirkliche Gründe oder sind es nur Gedankenketten, Vorstellungen, Vermutungen oder sogar Glaubenssätze? Was sind die Dinge, die für mich im Leben zählen? Was will ich? Was ist mir wirklich wichtig? Und wie bremsen diese Vorstellungen meine Möglichkeiten, das für mich Wichtige in meinem Job zu erreichen?

Positive Einstellung

Etwas im Leben zu verändern, braucht Kraft und eine positive Einstellung. Doch genau das fehlt uns sehr oft, wenn wir unzufrieden oder unglücklich sind.

Die belastenden Situationen verlangen viel Energie ab. Achten Sie auf Ihre Gedanken, wenn Sie an eine mögliche Veränderung denken. Sind diese Gedanken eher positiv oder negativ?

→ Andrea Lange

Lange ist Juristin, ausgebildeter Business-Coach und zertifizierte Trainerin (dvct). Sie hat in den vergangenen 25 Jahren Berufserfahrungen in unterschiedlichsten Bereichen gesammelt. Sowohl im Beruf als auch im Privatleben ist sie Expertin für Veränderungen. Sie coacht und trainiert Unternehmen sowie Privatpersonen, die vor Herausforderungen und Neuerungen stehen.



Kontakt: www.lange-training-coaching-frankfurt.de

Stoppen Sie negative, pessimistische Gedanken, und malen Sie sich immer wieder ganz bewusst aus, wie die gewünschte zukünftige Situation sein soll. Was gibt mir Kraft und Energie, damit ich etwas verändern kann?

Selbstbewusstsein

Wenn Sie etwas verändern möchten, brauchen Sie den Glauben an sich selbst und Vertrauen in die eigenen Fähigkeiten. Mit Selbstvertrauen und Mut lässt sich die Angst vor dem Unbekannten besiegen. Kennen Sie auch Menschen, die auch einfach von einem Job zum anderen wechseln, auch mit Familie?

Sie glauben ganz fest daran, dass sie wieder einen Job bekommen, und zwar einen besseren, denn diese Menschen glauben an ihre Fähigkeiten und ihr Potential. Sie gehen positiv in ein Gespräch mit der Überzeugung, dass genau sie die richtige Person dafür sind.

Machen Sie sich bewusst, wie viele Hürden Sie in Ihrem Leben schon überwunden haben. Wie sind Sie das angegangen? Was hat Ihnen dabei geholfen?

Motivationsstypen

Wichtig ist auch die Überlegung: woraus ziehen wir unsere Motivation, was treibt uns an? Passen meine Präferenzen zu meinem Beruf?

Nach den Forschungen des Psychologen Prof. Dr. Werner Correll gibt es fünf prägende Grundmotivationen in unserem Leben: Besonderes, Sicherheitsorientierung, Wir-Orientierung, hoher Anspruch, Selbstständigkeit. Jeder von uns hat diese allerdings in unterschiedlicher Ausprägung. Es ist zunächst erforderlich, sich zu erarbeiten, welche Grundmotivation uns antreibt. In diesem Zusammenhang ist auch wichtig zu klären, ob meine Präferenzen von meinem Vorgesetzten erkannt und gestärkt werden.

Kann ich überhaupt meine Präferenzen in diesem Unternehmen entwickeln und ausleben? Wenn ich z.B. nur am Computer sitze, aber in Wirklichkeit die Bühne, das Neue und viele Menschen brauche, weiß ich, dass ich nie in diesem Job glücklich werde.

Werte

Jeder Mensch hat Werte, nach denen er handelt und sein Leben ausrichtet. Oft sind diese unbewusst, aber wenn Sie nachdenken fallen, Ihnen Ihre wichtigsten Werte ein.

Was sind meine Werte? Entsprechen meine Werte noch den Werten des Unternehmens?

Viele sind unglücklich in ihrem Job, weil sich durch Strukturveränderungen oder Fusionen vieles geändert hat. Treffen wir Entscheidungen in Übereinstimmung mit unseren wichtigsten Werten, fühlt sich das gut und richtig an. Handeln wir entgegen unserer Wertvorstellung, fühlen wir uns unwohl und unsicher.

Negative Gefühle sind oft ein Indiz dafür, dass die wahren Werte nicht gelebt werden. Du bist nicht authentisch. Hier ist es wichtig, durch Fragestellungen die eigenen Werte herauszuarbeiten, wie z.B.: Welche Werte sind mir besonders wichtig? Auf welche Werte kann ich unter keinen Umständen verzichten?

Veränderungskurve

Alle Veränderungsprozesse folgen mehr oder weniger einem Verlauf, der 1947 von Kurt Tsadek Lewin beschrieben worden ist. Diese Phasen der inneren Veränderung laufen ab, wenn wir uns Neuem zuwenden.

Beispiel

Sabine möchte sich beruflich verändern. Sie ist in ihrem jetzigen Job nicht glücklich und erhält auch keine Anerkennung. Sie schleppt sich jeden Tag zu ihrem Job, teilweise ist das ein Grund für ihre häufigen Erkrankungen. Sie schafft es nicht, sich einen anderen Job zu suchen, da sie das Gefühl hat, mit Ihren 48 Jahren zu alt für einen Jobwechsel zu sein. „Wer nimmt mich denn noch“, ist eine ihrer Aussagen. Sie engagiert sich trotzdem, macht Überstunden, übernimmt die Brückentage, während andere Ferien machen, nimmt jede zusätzliche Tätigkeit an, um eine Führungsposition zu erhalten. Nach ihrer Rückkehr aus dem wohlverdienten Urlaub erfährt sie, dass ihre Kollegin Petra den Job bekommen hat.

Phase 1: Vorahnung und Sorge: Irgendwas stimmt hier nicht?!

Du kommst immer wieder an persönliche Grenzen und drehst Dich im Kreis. Möglicherweise bist Du verunsichert, verzweifelt oder unglücklich. Die erste Vorahnung keimt in Dir auf: Ich sollte was ändern.

Sabine hat das Gefühl, ihre Kollegen werden bevorzugt, sie erhalten mehr Verantwortung, mehr Geld und mehr Anerkennung.

Phase 2: Schock – Schreck:

Du denkst, dass das nicht wahr sein kann. Im Klartext: Du willst nicht, dass es wahr ist. Du bist verunsichert, verwirrt oder erlebst eine Art Schockstarre.

Wieso hat Petra diesen Job bekommen? Ich habe viel mehr dafür getan, mich verausgabt, Überstunden gemacht usw. Klar habe ich gesehen, wie gut mein Vorgesetzter und sie miteinander ausgekommen sind, auch hat er immer Verständnis für ihre Situation gehabt, aber man sollte doch nach der Leistung beurteilt werden.

Phase 3: Verneinung – Verdrängung – Abwehr: Die ganze Welt ist gegen mich. Dem Schock folgt die Verdrängung. Du gibst anderen die Schuld. Warum soll ich mich ändern? Nein – das sollen besser die anderen tun.

Du willst die Situation in den Griff bekommen und damit deine emotionale Stabilität wiederherstellen. Nicht selten versuchst Du, Hektik und Stress in dieser Phase künstlich zu erhalten, damit Du Dich mit den wesentlichen Gedanken einer notwendigen Veränderung nicht beschäftigen musst.

Sabine denkt: Vielleicht hat Petra mehr Leistung erbracht, arbeitet schneller und kommt besser bei Kunden an. Außerdem wird in einem Jahr eine andere Position frei. Das liegt doch sowieso nur an meinem Vorgesetzten, die anderen wissen, dass ich gut bin.

Phase 4: Rationale Näherung / Frustration: Ja, aber.

Du siehst die Notwendigkeit der Veränderung zwar faktisch ein, findest noch keine Lösung, die Dich weiterbringt („Früher war alles besser!“). Der Druck wird größer. Du willst, dass er aufhört. Zaghafte Veränderungen an unbedeutenden Stellen bringen nicht den gewünschten Erfolg. Dir kommen Gedanken wie: „Veränderung ist wichtig, aber...“. Oder: „Ich will ganz gerne etwas Neues machen, allerdings...“. In dieser Phase bist Du noch nicht bereit, Dich zu verändern. Du orientierst Dich nach wie vor an der Vergangenheit und möchtest Deine alten Rituale und Muster nicht loslassen. Du versuchst, mit alten Mustern eine neue Wirklichkeit zu formen. Das gelingt nur bedingt.

Sabines Gespräche mit dem Vorgesetzten sind nicht sehr positiv gelaufen, sie erkennt, dass sie hier keine Erfolgsaussicht hat. Sie weiß, dass sie jetzt anfangen muss, sich ein Netzwerk aufzubauen, bestehend aus Headhunter und Freunden,

um klar zu kommunizieren: Ich brauche einen anderen Job.

Phase 5: Emotionale Akzeptanz: Kann ich das Alte loslassen?

Diese Phase ist die schmerzlichste, gleichzeitig die wichtigste. Weil Du spürst, dass Du das Alte loslassen solltest, um frei zu sein für das Neue. Man nennt diese Phase das „Tal der Tränen“. Sie ist im Veränderungsprozess eine Art Reinigungsstufe. Das Gehirn säubert sich von alten Vorstellungen und Haltungen.

Viele Menschen versuchen, diese Phase zu vermeiden, um Unsicherheiten aus dem Weg zu gehen. Ohne diese fünfte Phase gibt es jedoch keine Veränderung. Hier löst Du Dich über Schwellenemotionen wie Angst, Groll, Frust oder Trauer vom Vergangenen und wendest dich dem Neuen zu. Drückst Du Dich vor diesem notwendigen Schmerz, dauert die Veränderung unnötig lange.

Sabine sieht ein, dass sie sich wirklich umorientieren muss. Sie muss diese Anstrengung auf sich nehmen, sie bespricht ihren Lebenslauf mit einer befreundeten Personalerin und bewirbt sich bei verschiedenen Unternehmen.

Phase 6: Öffnung, Neugier, Ausprobieren: Da geht's lang.

Hurra! Die Neugier ist erwacht. Dein Kopf ist für neue Lösungsansätze frei, weil Du Dich nicht mehr an Vergangenes klammerst. Du lernst wie ein Kleinkind bei den ersten Schritten: Erst geht es stolpernd und noch unsicher voran, dann geht es immer besser. Während Du Neues ausprobierst, machst Du Fehler, aus denen Du lernst. Genau diese Fehler helfen Dir, eine geeignete Strategie für dein weiteres Leben zu entwickeln.

Sabine erhält die ersten Vorstellungsgespräche und lernt aus diesen Gesprächen. Sie bekommt mehr Selbstbewusstsein und erhält das Feedback, dass gerade Frauen in ihrem Alter gebraucht werden, da sie Erfahrung mitbringen, strukturiert arbeiten können und das Thema Mutterschaft schon abgeschlossen ist.

Phase 7: Integration, Selbstvertrauen: Ja, so geht es!

Du empfindest Enthusiasmus und erlebst eine Phase des absoluten Hochgefühls.

Der Weg ist frei für das Neue. Diese Phase kann euphorisch ausfallen.

Das Tal ist durchschritten, Du hast gelernt und übernimmst neue Verhaltensweisen in Dein Handlungsrepertoire.

Dein Mut, den entscheidenden „ersten Schritt“ zu gehen, bringt dir Zufriedenheit. Deine Wahrnehmungs-, Denk- und Handlungsweisen werden bewusster und gelassener. Du spürst ein gesteigertes Selbstvertrauen und hast einen Bauplan für Deine Veränderung. Den kannst Du jederzeit herausholen und nutzen.

Und Du stellst Dich darauf ein, dass es in der Folgezeit Rückschläge geben wird. Die kommen – und sie sind wichtig.

Sabine kann wieder gelassen in ihre Firma gehen. Sie arbeitet konzentriert, versucht aber, nicht mehr unbedingt die Anerkennung ihres Vorgesetzten zu bekommen – sie weiß, was sie kann. Dadurch verbessert sich das Verhältnis zu ihrem Vorgesetzten, mit dem Gefühl: es wird eine neue Zukunft geben.

Fazit

Wenn Sie alle diese Überlegungen berücksichtigen und wissen, in welcher Phase Sie sich in dem Veränderungsprozess befinden, haben Sie die Möglichkeit, positiver, selbstbewusster und reflektierter an eine Veränderung heranzugehen.

healthstyle 