

Warum ist die Veränderung so anstrengend, obwohl ich es doch will?

Weil wir in Mustern funktionieren – sozusagen auf Autopilot. Jede Veränderung – gewollt wie ungewollt – bedeutet ein Durchbrechen unserer irgendwann aufgebauten und für nützlich empfundenen Gewohnheiten. Das gilt für das Aufhören-wollen mit dem Rauchen, das Abnehmen-wollen, gelassener werden etc. gleichermaßen. Wir brauchen ein handfestes Motiv, das unser Bedürfnis zur Verhaltensveränderung auch langfristig aufrechterhält, sonst rutschen wir ganz schnell wieder in unser wohlbekanntes Muster – denn Rauchen, Essen, emotional werden oder nur für andere da sein – all unsere ungeliebten Eigenschaften haben einen guten Grund. Den müssen wir verstehen lernen. Wir müssen uns beobachten im Alltag, Verständnis entwickeln und für die nächste, ähnliche Situation eine Alternativhandlung planen, dann sind wir auf einem guten Weg hin zur gewünschten Veränderung. Was nicht hilfreich ist: Uns für das ungewünschte Verhalten verurteilen! Stattdessen dürfen wir geduldig mit uns sein und immer auch nach dem guten Grund für unser Verhalten suchen. Inzwischen ist vieles bekannt über Veränderung und dabei ablaufende Prozesse im Gehirn. Dank der Fortentwicklung der Neurowissenschaft wissen wir inzwischen: Um-Lernen ist lebenslang möglich, wir sind nicht festgelegt auf unsere frühkindlichen Prägungen, wir können sie verarbeiten und wohlwollend mit uns und anderen sein, wenn wir sie entsprechend ver- und bearbeiten. Wie beim Laufen lernen ist es auch hier – wir brauchen viel Training und den Mut, hinzufallen und wieder aufzustehen. Das können wir uns von den Kleinsten abschauen: Hinfallen, aufstehen, weiterlaufen bzw. nochmal versuchen – ganz im Sinne von: es hat NOCH nicht geklappt, aber ich werde es schaffen, wenn ich dranbleibe. Quasi automatisch ablaufende Verhaltensweisen wie Körperhygiene oder Nudeln kochen sind neuronal fest verankert und gut trainiert. Gerald Hüther hat das 1997 „Autobahnen im Gehirn“ genannt. Eine gut wirksame Metapher wie ich finde. Wir stellen uns das so vor: Die einzelnen Schritte des Auto-Startens sind vielen von uns mit zunehmender Zeit ganz automatisiert ablaufende, unbewusste Handlungen geworden: Wir schließen das Auto auf, öffnen die Tür, setzen uns auf den Sitz, schnallen uns an, drehen den Schlüssel und haben dabei einen Fuß auf der Kupplung und schalten in den ersten Gang, setzen den anderen auf das Gas und rollen los (oder so ähnlich 😊). Am Anfang war es anstrengend, auf alles zu achten, wir mussten ganz bewusst und konzentriert einzelne Handlungsschritte vollziehen – ähnlich wie beim Vokabeln lernen müssen wir immer erst neue Vernetzungsstrukturen im Gehirn aufbauen, damit wir uns Dinge einprägen können. Aus Trampelpfaden werden Autobahnen, ohne Schlaglöcher, Gräser, Staub und Matsch – könnte man mit Gerald Hüther gesprochen sagen.

Wie gelingt es mir denn nun, die gewünschte Veränderung real werden zu lassen?

Oftmals hilft es, darüber zu sprechen – mit Freunden, Familie oder auch im professionellen Setting (Therapie/Coaching). Andere können uns als Unterstützung dienen, als Sparringpartner – Als jemand, der uns fragt, wie es uns heute gelungen ist für das Ziel/die Veränderung einzustehen und uns daran erinnern, wofür sich die Veränderung lohnt. Als jemand, der uns ermutigt und zur Seite steht. Im Coaching- und Therapiesetting sprechen wir hier auch von sozialer Ressource. Jeder Mensch muss sich dabei bewusst sein: Veränderung ist ein Weg, den man selbst gehen muss. Ich habe immer wieder gute Erfahrungen mit dem Zürcher Ressourcen Modell (ZRM) gemacht, welches langfristig und erfolgreich zur Veränderung führen kann, wenn sich Menschen die Zeit nehmen, weiterüben und geduldig sind. Für Veränderung braucht es allerlei Dinge, die mit einer Coachingsitzung so gut wie nie erschaffen und besprochen werden können. 2-3 Sitzungen dürfen also eingeplant werden. Auch in der Seminararbeit mit dem ZRM plane ich lieber zwei Tage als einen, um ausreichend Zeit zur Selbstreflexion und zum angeleiteten Aufbau einer Veränderungsmotivation zu haben, wären drei Tage optimal. Es braucht dabei vor allem aufseiten der Veränderungswilligen:

- **Motivation und einen Sinn**
- **ein festes Ziel und eine Vision – ein „Hin-zu-Motiv“** (Aufhören mit Rauchen ist noch kein Ziel, wir brauchen ein „Was will ich stattdessen-Motiv“ und eine Vision, die unsere Motivation steuert!) – Was haben wir davon? Am besten als Satz formulieren, ohne Verneinungen und ohne Konjunktiv, stattdessen als „ich darf...“, „ich stehe...“ oder „ich werde...“
- **Geduld mit sich und ein achtsames Beobachten der eigenen Verhaltensmuster**
- **Fähigkeit der Wahrnehmung der eigenen Gedanken und inneren Anteile**
- **Dem Systemblick standhalten:** Die Frage, ob jemand Schaden nimmt, wenn ich mich verändere, muss mit „nein“ beantwortet werden – ansonsten ist das Ziel noch nicht richtig formuliert!
- **Achtsames Wahrnehmen der eigenen körperlichen Reaktionen**
- **Ein wachsames Auge für eigene „Triggerpunkte“ und Stressauslöser**
- **Emotionsregulationsfähigkeiten**
- **Kommunikationsfähigkeiten**
- **Die Bereitschaft, aktiv an sich zu arbeiten und neue Verhaltensweisen auszuprobieren**
- **Offenheit und Neugier**
- **Planung von für mich anstrengenden Situationen im Voraus – im Sinne von „Wenn x wieder passiert, dann mache ich y“ (im ZRM: Präaktionale Handlungsplanung genannt)**
- **Transfer in den Alltag: Ressourcen und Erinnerungshilfen finden und etablieren**

Ein Beispiel gefällig?

Beate ist genervt von ihrem Kollegen Tilo. Sie hat den Eindruck, Tilo kooperiert nicht gut mit ihr, hier werden ihr wichtige Informationen vorenthalten, dort verkauft Tilo Arbeiten, die beide gemeinsam erstellt haben als seine und im Büro knallt er ihr etwas auf den Tisch, was sie – am besten bis sofort – erledigen soll. Tilo wirkt fordernd auf sie, etwa dann, wenn er sie mal wieder anweist, was sie zu tun hat. Beate ist frustriert und gestern wurde sie mal wieder zickig als Tilo von ihr verlangt hat, das Dokument bis morgen fertig zu stellen, da langsam Zeitnot herrscht. Beate hat gesagt „ja, mache ich“, dabei hat sie leicht mit den Augen gerollt, ist auf dem Stuhl quasi geschrumpft und auch ihr Tonfall war aber nicht neutral, sondern das, was sie im Nachhinein als „zickig“ betitelt. Das ist Tilo scheinbar egal, er bedankt sich für die Bereitschaft und geht wieder. Anschließend, als Tilo den Raum verlassen hatte, ist sie in sich zusammengesackt und war kaum fähig, sich zu konzentrieren. Beate möchte lernen, sich anders zu verhalten. Sie sucht Unterstützung im Coaching. Der Auftrag ist, sich „professioneller“ zu verhalten. Was braucht Beate nun?

- **ein festes Ziel und eine Vision:** „Ich werde standfest bleiben und Tilo etwas entgegensetzen, wenn ich merke, dass ich mich zunehmend mit dem Rücken zur Wand gestoßen fühle“
- **Motivation und einen Sinn:** Beate fühlt sich dann professionell und steht zu sich, sie ist zufriedener und stolz auf ihr erweitertes Verhaltensrepertoire.
- **Dem Systemblick standhalten:** Beate findet, es gibt nur Vorteile durch ihre Veränderung: Die Arbeit mit Tilo wird besser, sie ist wieder motivierter und ihr Mann weniger belastet und genervt von ihrer Unzufriedenheit. Das Ziel kann so stehenbleiben!
- **Geduld mit sich und ein achtsames Beobachten der eigenen Verhaltensmuster:** Beate weiß, dass sie hin und wieder in alte Verhaltensweisen rutschen wird und nimmt sich vor, nicht kritisch mit sich umzugehen, sondern zu reflektieren, wie sie nächstes Mal besser für sich einstehen kann. Manche Situationen sind noch zu schwer, um sie zu handeln, hört sie im Coaching.
- **Wahrnehmung der eigenen Gedanken und inneren Anteile:** ich fühle mich in die Enge getrieben, stehe mit dem Rücken an der Wand und kann mich nicht abgrenzen. Auch „Ich bin doch nicht seine Sekretärin“, sagt sie im Coaching. Beate lernt im Coaching verschiedene innere Anteile kennen und

benennt diese (Ja-Sagerin, Mäuschen, die Brave, die Frustrierte...). Zudem lernt sie neue Handlungsstrategien kennen, die sie ausprobieren soll.

- **Wahrnehmung der körperlichen Reaktionen:** sie sackt im Stuhl zusammen und wird „duckmäuserig“, die Stimme wird höher als normal. Beate lernt, hierauf zu achten und wird im Coaching mit NLP-Techniken/hypnosystemisches Arbeiten dabei unterstützt, anders reagieren zu können.
- **Ein wachsames Auge für eigene „Triggerpunkte“ und Stressauslöser:** Beate hat im Coaching einen Stressauslöser-Test (nach G. Kaluza absolviert). Das Ergebnis zeigt ihr: Sie möchte beliebt sein, dies treibt sie dazu an, Tilos Anforderungen erfüllen zu wollen, obwohl sie es „eigentlich“ nicht möchte – an dieser inneren Haltung arbeitet sie im Coaching durch die Etablierung neuer Glaubenssätze.
- **Emotionsregulation:** Beate lernt ihre Wut, ihre Ohnmacht im Rahmen der Fremdbestimmung durch Tilo und ihren Frust näher kennen. Zudem lernt sie Atemtechniken und die eigene Gefühlswelt, differenziert in Primär- und Sekundärgefühle, im Coaching besser kennen und zieldienlich einzusetzen. Beate hat im Coaching gelernt, dass die innere Haltung die Körperhaltung steuert und umgekehrt. Auch hat sie gelernt, dass die Emotionen unser Verhalten, unsere Gedanken und unsere körperlichen Reaktionen bestimmen – daher ist Emotionsregulation so wichtig und fundamental für Veränderungsprozesse.
- **Kommunikationsfähigkeiten:** Beate möchte ein Feedback-Gespräch mit Tilo führen, dort möchte sie auch ansprechen, dass es neue Strukturen und Absprachen zwischen den beiden braucht, hierzu muss sie dieses Gespräch vorab trainieren (WWW). Als Hausaufgabe soll sie mit ChatGPT üben, auch ihre Kollegin, der sie vertraut und die ihr als soziale Ressource dient als Trainingspartnerin. Beate wird zudem angeleitet, wie neue Strukturen der Zusammenarbeit Kompromisse gefunden werden können und wie sie über eigene Gefühle und Bedürfnisse in der Zusammenarbeit sprechen kann – wichtig: Dies sollte sie in einer Situation, wo sie emotionsneutral sind/nicht im Konfliktgeschehen ist, tun!
- **Die Bereitschaft, aktiv an sich zu arbeiten und neue Verhaltensweisen auszuprobieren:** z.B. eine gerade, offene Körperhaltung während des Gesprächs für mehr Selbstbewusstsein.
- Offenheit und Neugier. Diese Arbeit beginnt immer mit Selbstbeobachtung und -reflexion, daher bekommt sie hierzu auch Hausaufgaben auf. Beate wird aufgefordert, beim Essen bewusster auf den Geschmack zu achten, beim Spazieren bewusster auf die Umgebung, den Geruch und die Geräusche zu achten und bei der Arbeit alle 2 Stunden fünf Minuten Pause zu machen, um in sich hinein zu horchen: Was fühle ich gerade? Wie fühlt sich mein Körper an? Welcher Anteil in mir ist heute dominanter, welchen muss ich mehr in den Vordergrund rücken?
- **Präaktionale Handlungsplanung:** Beate erarbeitet im Coaching Wenn—Dann-Sätze, z.B.: „Wenn Tilo mich das nächste Mal auffordert, etwas zu tun und ich mich in die Enge getrieben fühle, dann setze ich mich aufrecht hin und sage ihm, dass ich Bedenkzeit brauche, weil ich gerade in einem anderen Prozess mittendrin bin. Ich mache das fertig und komme sodann gleich auf ihn zu.“ Die eingeräumte Bedenkzeit nutze ich um herauszufinden, was ich gerade wirklich will und ob ich es schaffe sowie dafür zuständig bin, die Aufgabe zu erledigen.
- **Transfer in den Alltag:** Erinnerungshilfen wie eine passende Postkarte auf dem Schreibtisch, ihren Zielsatz ausgedruckt am Spiegel oder ein neues Armband helfen Beate, sich an mehreren Orten und immer wieder im Alltag an ihr neues Ziel zu erinnern. Auch die Kollegin und das Coaching helfen ihr, die Veränderung erfolgreich umzusetzen. Beate hat ihre Kollegin eingeweiht und sie gebeten, immer mal nachzufragen, wie es um das Ziel steht und sie zu ermutigen, den Weg weiter zu gehen. Auch, wenn der Kollegin etwas am Umgang mit Tilo auffällt, ist sie angehalten, es Beate rückzumelden.

Veränderung ist manchmal schwer, aber die Arbeit lohnt sich doch sehr! Gerne unterstütze ich Einzelpersonen, Führungskräfte, Teams oder Institutionen durch spezifisch-passende Seminare bei Veränderungsprozessen!