



Kraftfutter für Ihre Ziele

Hand auf's Herz: wie oft haben Sie Ihre Ziele, z.B. die, welche Sie sich gewöhnlich zum Neujahr setzen, erreicht? Immer? Oft? In dem Fall sind Sie stets motiviert und ich ziehe den Hut. Gilt das auch für Ziele, welche Sie mit Ihrem Partner oder Chef vereinbaren? Ich nehme an, da fallen die Jubelrufe schon leiser aus...

Vielleicht machen Sie auch mit Ihren Zielen die gleichen Erfahrungen wie viele Vorgesetzte. Sie besprechen mit ihren Mitarbeitern Jahresziele und sind dann beim Check enttäuscht, dass sich die lieben Kollegen „so wenig Mühe gegeben haben“.

Als Trainer mache ich oft die Erfahrung, dass viele Teilnehmer hoffnungsfroh mit neuen Ideen einen Workshop verlassen. Sie haben den guten Vorsatz (wie zu Silvester), eine neue Strategie, eine Formulierung etc. umzusetzen...und scheitern schon beim ersten schwierigen Fall. Gerade da, wo es drauf ankam. Wo man das neue Vorgehen besonders gut gebrauchen kann. Fazit: Training ist eben Training und hat mit dem Alltag nichts zu tun. Für die Menschen, denen es so ergeht, ist das durchaus richtig!

Der Grund: Menschen verändern nur wirklich dann etwas, wenn sie dazu motiviert sind. Und zwar innerlich zu 100%, ohne Zweifel und Angst, es nicht zu schaffen bzw. ohne das Gefühl der Sinnlosigkeit. Sobald die Teilnehmer ein ungutes Gefühl haben, Neues auszuprobieren, wird es in der Regel nicht klappen. Unsere Gedanken und die dazu passenden Gefühle und Bewertungen führen unweigerlich zu den entsprechenden Handlungen. Sie entscheiden darüber, ob uns etwas gelingt oder nicht. Das wusste schon Henry Ford, als er feststellte: „Ob Sie daran glauben, erfolgreich zu sein oder nicht: Sie werden in jedem Fall Recht behalten“.

Was den Menschen fehlt, die konkrete Ziele nicht erreichen, ist das eigene wirklich echte Bedürfnis, diese Ergebnisse auch selbst zu erzielen. Sie sehen für sich selbst keinen Sinn. Vielleicht sind sie überzeugt, dass andere mit ihren Vorschlägen Recht haben, nur haben sie diese nicht internalisiert, für sich vereinnahmt. Ihre Ressourcen, ihr ganzes Repertoire an Wollen und Können steht ihnen dann nicht zur Verfügung.

Explizite Ziele (z.B. Handlungsziele: „Wir wissen, was wir wollen“) bleiben ohne implizite Ziele („Wir fühlen uns wohl dabei“) oft ohne Wirkung. Das Zürcher-Ressourcenmodell (ZRM) als Trainings- und Selbstmanagement-Konzept dient dazu, erst einmal individuelle motivorientierte Ziele anzusteuern. Die Teilnehmer entdecken ihre zum Handeln notwendigen Ressourcen. Erst dann ist es möglich, konkrete Ziele auch zu erreichen. In meinem YES-Konzept kombiniere ich das ZRM mit systemischen Elementen. Die Teilnehmer erkennen so ihre konkreten Bedürfnisse zur Veränderung.