

Impulse für Ihre Karriere

Vom Alten zum Neuen: „Weg von“ oder „Hin zu“?

Wenn wir uns beruflich verändern wollen, dann verfolgen viele unbewusst eine „Weg von“-Strategie mit dem impliziten Ziel, „das Alte“ hinter sich zu lassen. Dieses ungeliebte „Alte“ können beispielsweise zu geringe Freiheitsgrade, fehlende Wertschätzung, schlechte Arbeitsbedingungen oder Konflikte am Arbeitsplatz sein. Die „Weg von“-Strategie folgt einem inneren Flucht- oder Schutzinstinkt, der oft an Negativ-Zielen orientiert ist, also etwas

Belastendes loszuwerden, und uns außerdem allzu leicht in eine Rechtfertigungshaltung bringt.

Erst mit einer „Hin zu“-Strategie ist der Blick auf das Neue gerichtet. Nur so können wir wirklich entscheiden, ob uns eine neue berufliche Option wirklich neugierig macht und motiviert. Und überzeugender ist eine „Hin zu“-Argumentation in jedem Fall.

Annäherung oder Vermeidung sind unterschiedlich emotional besetzt – die Zuwendung auf das Neue eher positiv, die Abwendung vom Alten eher negativ – selbst wenn das Alte vertraut und das Neue mit Ungewissheit verbunden sein mag. Dafür gilt es, Klarheit im eigenen Kopf zu schaffen, welche Arbeits- und Rahmenbedingungen man braucht, um mit sich und seiner Umwelt „im Reinen zu sein“. Es ist keineswegs trivial zu prüfen, welcher dieser beiden treibenden Kräfte man gerade folgt.

„Was lässt Sie über einen Wechsel nachdenken?“

Das ist nur eine von vielen kniffligen Fragen von Personalern im Vorstellungsgespräch, die uns leicht dazu verführt, dem „Weg von“-Prinzip zu folgen. Solche Fragen kitzeln all das aus uns heraus, was aktuell nicht gut läuft, uns fehlt oder gar stört und dadurch emotional negativ besetzt ist. Oft merken wir erst mitten im Vorstellungsgespräch, dass wir – strategisch

ungünstig – diesem Argumentationspfad gefolgt sind. Denn wir laufen dadurch Gefahr, den „alten“ Arbeitgeber, die aktuelle Aufgabe und damit auch unsere erbrachten Leistungen „klein“ zu machen.

„Ich wünsche mir mehr Gestaltungsfreiraum.“

Sich „mehr von etwas“ zu wünschen impliziert, dass es momentan zu wenig davon gibt. Ebenso schnell gelangt man im Vorstellungsgespräch dann zu der Frage, woran es liegen könnte und ob Persönlichkeitseigenschaften hier eine Begründung liefern: zu wenig Initiativkraft vielleicht oder fehlende Überzeugungskraft gegenüber dem Vorgesetzten. Und schon sind wir inhaltlich bei persönlichen Schwächen angelangt.

In der Vorbereitung auf die Frage nach der Wechselmotivation lohnt es sich also, ganz bewusst die „Hin zu“-Argumentation vorzubereiten: Was reizt Sie an der neuen Aufgabe? Welchen konsequenten nächsten Schritt streben Sie an? „Hin zu“-Fragen haben auch den Vorteil, dass wir im Dialog genauer prüfen können, ob die neue Aufgabe auch tatsächlich diese Chancen bietet. Ein Dialog auf Augenhöhe ist dadurch möglich.

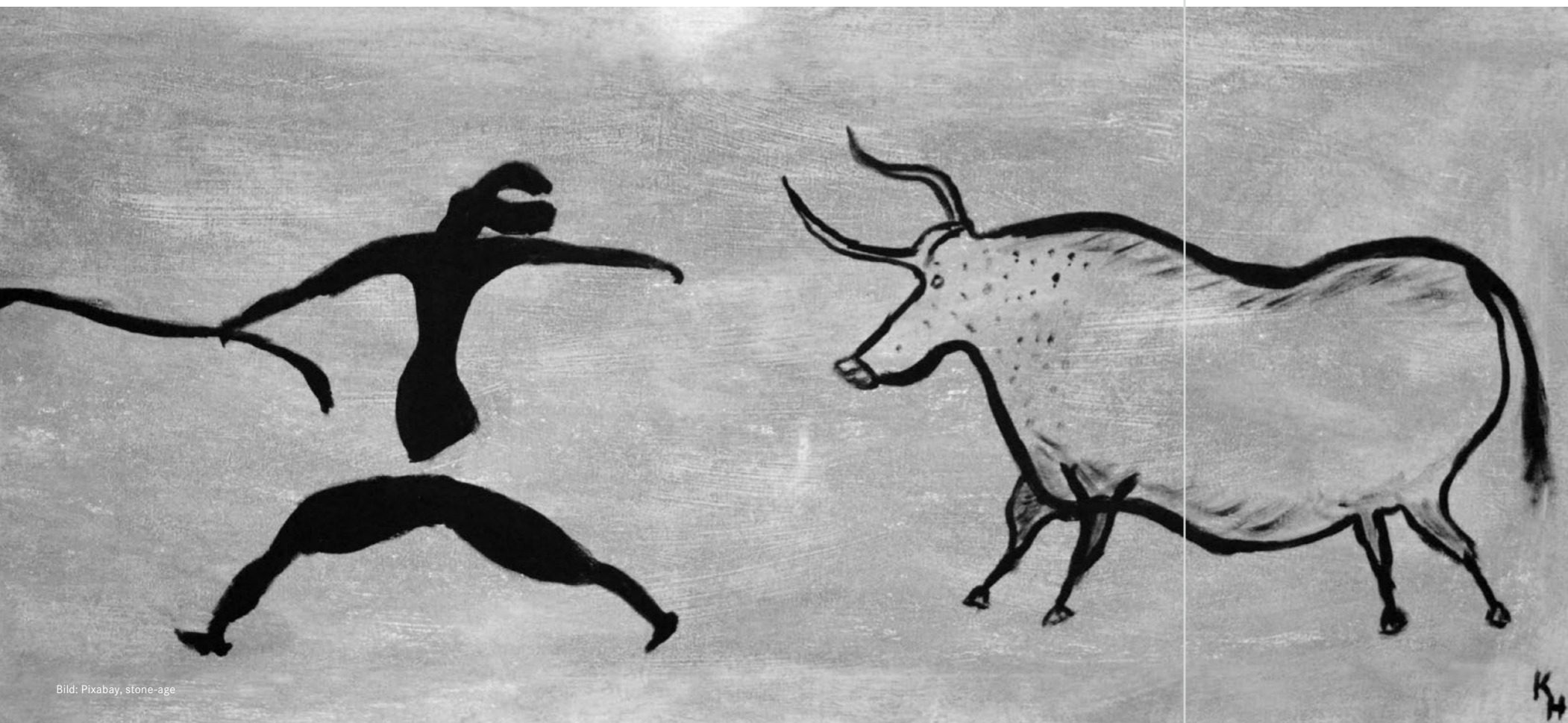


Bild: Pixabay, stone-age



Cologne Career Center
Das Karrierezentrum der RFH

Über das C³ Cologne Career Center

Seit 2006 steht das C³ Cologne Career Center als professionelle Coaching- und Karriereberatung Akademikerinnen und Akademikern sämtlicher Fachrichtungen in allen Phasen der beruflichen Laufbahn beratend zur Seite – also vor und während des Studiums ebenso wie über das gesamte Berufsleben hinweg. Darüber hinaus realisieren wir für Unternehmen maßgeschneiderte Lösungen unter anderem in den Bereichen akademische Nachwuchsgewinnung, Talentmanagement, Potenzial- und Führungskräfteentwicklung sowie Veränderungsmanagement.

➔ www.colognecareercenter.de