

# Anleitung 1 – Transformation der Gedanken

## AUF EINEN BLICK

**Ziel:** Beeinflusse deine Gedanken und Einstellungen rund um deine Arbeitstätigkeit positiv.

**Warum:** Eine positive Einstellung zu deiner Arbeit bringt dir langfristig mehr Zufriedenheit als auch Erfolg und Freude.

**Für wen:** Mitarbeiter / Führungskraft / Team / Coach / HR / Berater

**Zeitraumen:** 30 bis 60 Minuten für eine individuelle Reflexion, etwas zwei Stunden bei einer Teamentwicklung mit Austausch.

**Raum / Material:** Ruhiger Raum, Papier, Schreibzeug

**Herausforderungen:** Die kognitive Gestaltung deiner Arbeit ist ein Prozess. Nimm dir Zeit für die Fragen. Lass den Prozess über einen gewissen Zeitraum zu und komme immer wieder auf deine Notizen zurück.

**Vorbereitung:** Als Vorbereitung empfehlen wir dir die Tools 1 – 8 der Reflexionsphase aus unserem Buch.



**Vorgehen:** Folgende Schritte gehören zu diesem Tool:

- Schritt 1: Warum arbeitest du in deinem Job?
- Schritt 2: Was ist dein Beitrag?
- Schritt 3: Wofür bist du dankbar?
- Schritt 4: Deine Karrierewünsche
- Schritt 5: Nächster Karriere-Meilenstein
- Schritt 6: Kommunikation nächster Meilenstein
- Schritt 7: Aktionsplan erstellen

### Schritt 1: Warum arbeitest du in deinem Job?

Nimm dir bewusst Zeit für die Reflexion. Denk an deine Arbeit. Warum hast du dich damals um diese Stelle beworben? Wurdest du gefragt? War es dein Traumjob, der nächste Schritt in deiner Karriere oder mehr Lohn? Was hat dich dazu bewogen, die Stelle anzunehmen? Notiere ein paar Stichworte.

-----

-----

-----

-----

-----

-----

**Schritt 2: Was ist dein Beitrag?**

Denke nun an die Beziehungen, Aufgaben und Rollen im Unternehmen sowie deine tagtäglichen Verantwortungen. Visualisiere den Weg zur Arbeit, den Standort und alle physischen Aspekte des Unternehmens. Denke an die Produkte und Dienstleistungen, die das Unternehmen herstellt und den Kunden anbietet. Welchen Beitrag leistest du zu diesen Produkten und Dienstleistungen? Wie trägst du zur Zufriedenheit der Kunden bei? Notiere deine Erkenntnisse.

-----  
-----  
-----  
-----  
-----  
-----

**Schritt 3: Wofür bist du dankbar?**

Überlege dir Dinge, Verhaltensweisen oder Gründe, für die du heute bei deiner Arbeit dankbar bist. Schreibe während vier Wochen täglich drei Dinge auf, für die du dankbar bist. Du wirst erstaunt sein, was alles passieren kann. In der Box 7. »Dankbarkeit« in unserem Buch findest du weitere Informationen zu diesem Thema.

-----  
-----  
-----  
-----  
-----  
-----

**Schritt 4: Deine Karrierewünsche**

Lass deine Gedanken um deine Karrierewünsche kreisen. Strebst du eine neue Rolle oder Position an? Welche Bedeutung hat deine aktuelle Tätigkeit für deinen nächsten Karriereschritt? Lernst du neue Aufgaben? Erwirbst du Wissen in einem neuen Bereich? Lernst du neue Menschen kennen? Was bringt dir deine heutige Arbeit?

-----  
-----  
-----  
-----  
-----  
-----

### Schritt 5: Nächster Karriere-Meilenstein

Wann weißt du, dass es Zeit für den nächsten Schritt ist? Anhand welcher Kriterien entscheidest du, dich innerhalb oder außerhalb deiner Organisation für eine neue Herausforderung zu bewerben? Diese Kriterien können von dir selbst kommen, wie »wenn ich den Alltag als repetitiv empfinde« (Äußerer Ich-Raum) oder »wenn ich mich bereit für den nächsten Schritt fühle« (Innerer Ich- Raum). Sie können aber auch von außen bestimmt werden, wie »wenn meine Führungskraft mich fragt« (Innerer Wir-Raum) oder »wenn eine Position frei wird oder neu geschaffen wird« (Äußerer Wir-Raum). Notiere ein paar Stichworte. Es ist hilfreich, sich im Klaren zu sein, wann die Zeit für den nächsten Meilenstein gekommen ist. Das verschafft dir Freiraum im Kopf und verhindert, dass du täglich über Veränderungen nachdenken musst. Dadurch hast du wieder mehr Energie und deine Arbeit gewinnt an Sinn.

-----

-----

-----

-----

-----

-----

### Schritt 6: Kommunikation nächster Meilenstein

Je nach deiner Situation ist es wichtig, die Kriterien für deinen nächsten Meilenstein in einem Gespräch mit deiner Führungskraft zu besprechen. Wenn du unsicher bist, ob du dies deinem Vorgesetzten mitteilen solltest, kann ein Gespräch mit einem guten Freund, deinem Partner oder einem Coach hilfreich sein, um mehr Klarheit zu gewinnen. Mit wem wirst du die nächsten Meilensteine besprechen?

-----

-----

-----

-----

Nimm dir nun einen Moment Zeit und betrachte deine Antworten aus einer übergeordneten Perspektive. Wie geht es dir dabei? Siehst du deine Arbeit möglicherweise als sinnvoller, dankbarer und als Schritt in Richtung etwas Größerem? Wenn ja, hast du einen Schritt in Richtung kognitives Gestalten gemacht.

-----

-----

-----

-----

Solltest du jedoch keine spürbare Veränderung in Bezug auf deine Arbeit empfinden, empfehlen wir, die Schritte erneut mit einem nahestehenden Menschen oder Coach durchzugehen oder sich alternativ mit einer Beziehungs- oder Tätigkeitsgestaltung zu beschäftigen (siehe Anleitung 2 und 3). Wenn du große Schwierigkeiten hast, die Sinnhaftigkeit deiner Arbeit zu erkennen, ist auch eine Kündigung (siehe Kapitel 8) eine mögliche Option.

### Schritt 7: Aktionsplan erstellen

Erstelle einen schriftlichen Aktionsplan basierend auf den Erkenntnissen dieser Übung. Überlege beispielsweise, wann ein guter Zeitpunkt für die Dankbarkeitsübung wäre? Wie kannst du die Sinnhaftigkeit stärker in deinen Alltag integrieren?

-----  
-----  
-----  
-----  
-----

Das schriftliche Festhalten deines Aktionsplans ist sehr wichtig, um deine Fortschritte in der kommenden Follow-up- Phase (Kapitel 6.6 und 6.7) überprüfen zu können.

**Reflexionsfragen:** Weitere Fragen zur Selbstreflexion könnten sein: Welchen Beitrag möchtest du durch deine Arbeit leisten? Stell dir visuell vor, wie deine Arbeit einen positiven Einfluss auf andere Menschen und die Gesellschaft hat und so zu einer besseren Welt beiträgt.

-----  
-----  
-----  
-----

**Nachbereitung:** Beobachte in den nächsten Wochen, wie du deine Arbeit wahrnimmst. Ergänze deine heutigen Notizen mit deinen Erfahrungen und Erkenntnissen.

-----  
-----  
-----  
-----

**Anpassung des Tools:** Dieses Tool eignet sich auch für eine Teamentwicklung, insbesondere wenn du als Führungskraft eine abnehmende Motivation deiner Mitarbeitenden hinsichtlich ihrer Tätigkeiten feststellst. Dies ist besonders relevant bei Veränderungen der Rollen und Verantwortlichkeiten. Stell sicher, dass du als Führungskraft eine moderierende und neutrale Rolle einnimmst. Sollte das nicht möglich sein, empfehlen wir eine externe Person hinzuzuziehen.

**Weitere Informationen:** Wie bereits erwähnt, benötigt eine Veränderung Zeit. Studien zufolge kann eine größere, neue Gewohnheit im Durchschnitt bis zu sechs Monate brauchen, bis sich das Gehirn daran gewöhnt hat (Buyalskaya et al. 2023). Kleinere Anpassungen, wie das Gewöhnen an regelmäßiges Händewaschen im Spital, können bereits nach Wochen zur Routine werden. Die Dauer, bis das neue Denken zur Gewohnheit wird, hängt von dir, deinen Gewohnheiten und deinem Umfeld ab. Sei geduldig. Falls dir der Prozess zu langsam oder nicht tiefgreifend genug erscheint, empfehlen wir, externe Unterstützung hinzuzuziehen.