

Beruflich in der Sackgasse und kein Ausweg in Sicht. Ein Coaching kann die Lösung sein, weil der Kandidat in Gesprächen seine selbst gesetzten Stolpersteine erkennt.

Foto: Masterfile



Wenn im Arbeitsleben die Perspektiven verschwimmen

Mit einem Coach aus der beruflichen Sackgasse

VDI nachrichten, Berlin, 19. 10. 07, Fr –

Will es mit dem Aufstieg in die Wunschposition so gar nicht klappen, stellen sich erste „Burnout“-Symptome ein oder dauert es schon viel zu lange mit einer Gehaltserhöhung? Keine Sorge: Für fast alles gibt es heutzutage Dienstleister. Auch für den Ausweg aus einer beruflichen Sackgasse. So jedenfalls sagen es die Coaches.

Wer schnell und mit guten Noten durchs Studium gekommen ist, als Ingenieur unproblematisch den Berufseinstieg geschafft hat und auch noch ein passables Gehalt bekommt, müsste doch eigentlich zufrieden sein. Weit gefehlt. Nach Beobachtung der Düsseldorfer Unternehmenstrainerin Caren Möhrke trifft solche Durchstarter der Praxisschock ganz besonders hart. „Teamfähigkeit, Rhetorik und Präsentation, also der gesamte Kommunikationsbereich, sind dann im Studium oft zu kurz ge-

kommen. Im Berufsleben sind diese Softskills aber unverzichtbar“, sagt Möhrke.

Die Betroffenen merken es selbst. Mit ihrem bei Arbeitgebern begehrten Ingenieur-Know-how sehen sie sich am eigenen Arbeitsplatz schnell in die Ecke des Fachidioten gestellt – und sind daran auch noch selber schuld. Vielen gelingt es einfach nicht, sich im Team zu behaupten und mit ihrem Fachwissen gegenüber dem Vorgesetzten zu punkten. Caren Möhrke sagt: „Gelungene Kommunikation beruht eben vor allem darauf, sich in sein Gegenüber hineinzuversetzen,

also die Perspektive zu wechseln. Das gilt nicht nur für den Vorgesetzten, sondern ist auch eine Bringschuld jedes einzelnen Mitarbeiters.“ Klappt es mit der Kommunikation nicht, bleiben nahezu zwangsläufig Ideen auf der Strecke und Leistungen werden nicht anerkannt. So macht die Arbeit weniger Spaß und der Wohlfühlfaktor sinkt. „Außerdem“, sagt Caren Möhrke, die als Coach auch Einzelpersonen zur Verfügung steht, „stellt sich Unzufriedenheit ein und es kommt fast un-

weigerlich zu Stress.“

Die beiden Schweizer Unternehmensberater Philippe Rothlin und Peter R. Werder haben für das unheilvolle Ende dieses schleichenen Prozesses sogar einen neuen Namen kreiert: Boreout. Im Frühjahr ist das dazu passende Buch erschienen: Diagnose Boreout – Warum Unterforderung am Arbeitsplatz krank macht. Es ist als Ant-

wort auf die wahre Bückerschwemme zum Thema Burnout gedacht. Berater Werder verweist auf Studien, wonach „nur“ etwa 30 % der Arbeitnehmer im deutschsprachigen Raum angeben, überfordert zu sein. Es müsse also unter den restlichen 70 % Menschen geben, die ihr Leistungspotenzial nicht ausschöpfen können oder wollen – und damit mittelfristig ins Boreout rutschen.

Gabriele Richter, auf Belastungsphänomene spezialisierte Psychologin an der Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin, empfiehlt deshalb, schon in der Bewerbungsphase auf den „qualitativen Lohn“ eines Jobangebots zu achten. Doch wenn dieser Zug bereits abgefahren ist? Bleibt dann nur die innere oder tatsächliche Kündigung? Oder hilft das Lesen einschlägiger Ratgeber, um das Ruder doch noch herumzureißen, sich auf die Spur zu bringen und mehr Zufriedenheit im Job zu erlangen?

Inzwischen beantworten mehrere Tausend Berater im Land diese Frage mit einem ganz klaren „Nein“. Kein Wunder, denn sie

verdienen ihr Geld damit, beruflich Unzufriedene oder gar Verzweifelte zu coachen. So geht für Coaches immer noch was – und zwar was Besseres. Es müssen nur die brachliegenden Talente und Fähigkeiten an die Oberfläche geholt werden. Im Idealfall vom Ratsuchenden selbst. Denn obwohl die Bezeichnung „Coach“ von der englischen Bezeichnung für Kutscher von Pferdedroschken abgeleitet ist, versteht sich die besondere Spezies des Coaches vor allem als professioneller Zuhörer. Der Klient (Coachee) soll nicht die Überzeugung des Beraters übergestülpt bekommen. (Rat-)Schläge nach Art eines Kutschers sind verpönt und werden vom Deutscher Bundesverband Coaching e.V. gar nicht gern gesehen.

Coach Caren Möhrke hält eine solche Vorgehensweise nicht nur für unprofessionell, sondern für ein gewichtiges Argument, diesen Coach abzulehnen. „Wohlmeinende Ratschläge geben ist das, was jede gute Freundin tun kann und wohl auch macht.“ Coaches seien dafür im Zweifel sogar besser geeignet, da sie mit beruflichen



„Klappt es in einer Firma nicht mit der Kommunikation, entwickelt sich schnell Stress“, meint Coach Caren Möhrke. Foto: privat

Tipps für die Spurensuche

So finden Sie den richtigen Coach

Je klarer Sie sich über Ihre Erwartungen an ein Coaching sind, desto eher werden Sie den für Sie richtigen Coach finden.

1. Überlegen Sie genau, was Sie sich von ihrem Coaching erhoffen. Schreiben Sie sich auf, welche Erwartungen und Ziele Sie haben und welche Anforderungen ihr Coach erfüllen sollte. Beispielsweise Mindestalter des Coaches, Spezialkenntnisse, Kosten.
2. Besprechen Sie Ihre Coachingabsicht, Ihre Erwartungen und Ihre Auswahlkriterien mit einer Person Ihres Vertrauens. Fragen Sie Kollegen, Freunde und Bekannte nach ihren Erfahrungen mit Coachinganbietern. Prüfen Sie Empfehlungen.
3. Informieren Sie sich über Coaching-Angebote verschiedener Coaches. Vergleichen Sie diese und prüfen Vor- und Nachteile.
4. Testen Sie die Qualifikation des vorausgewählten Coaches. Was genau befähigt ihn zu dem Angebot von Coaching? Welche Ausbildungen hat er, welche Berufserfahrungen?
5. Überprüfen Sie seinen Erfahrungshintergrund in Bezug auf Ihre Bedürfnisse und finden Sie heraus, ob er bereits mit ähnlichen Anliegen wie Ihrem gearbeitet hat.
6. Stellen Sie Fragen zur Vorgehensweise. Ein professioneller Coach wird Ihnen den Ablauf seines Coachings ebenso erläutern, wie den Einsatz seiner Methoden.
7. Die meisten Coaches sind auf bestimmte Probleme, Anwendungsbereiche, Themen und Zielgruppen spezialisiert. Schauen Sie nach, ob Sie zu den Hauptkunden des Coachs passen. Fragen Sie nach Referenzen und Fallbeschreibungen.
8. Achten Sie auf die Gesamterscheinung des Coaches. Sind Person, Unterlagen, Auftreten stimmig? Verhält er sich diskret? Können Sie ihm vertrauen und fühlen Sie sich gut aufgehoben bei ihm? Vertrauen Sie Ihrem Gefühl: Engagieren Sie keinen Coach, der Ihnen unsympathisch ist!
9. Lassen Sie die erste Sitzung nachwirken. Hat Sie Ihnen genutzt, ihrem Anliegen näher zu kommen?

rch

www.coaching-praxis-kassel.de

Oft wird der Berufseinstieg für Ingenieure zum Problem, weil sie sich im Team nicht behaupten können. Foto: Masterfile



Einige Definitionen

Coaching

Unter Coaching wird ein zielgerichtetes Beratungsangebot verstanden, bei dem der Berater (Coach) dem Ratsuchenden (Coachee) dabei hilft, die passende berufliche Position zu finden oder neues Verhalten und seine Persönlichkeit zu entwickeln. Am Ende steht die Fähigkeit, sein Leben so professionell wie ein Projekt zu managen.

www.carenmoehrke.de

Coaching-Qualifikation: Ein Coach sollte in verschiedenen Beratungs- und therapeutischen Methoden mehrjährig ausgebildet sein. Er sollte über Lebens- und Berufserfahrung verfügen, insbesondere sollte er Erfahrungen in Teamarbeit, in Entscheidungs- und Personalverantwortung haben.

rch

www.coaching-praxis-kassel.de

Kenntnissen und Erfahrungen aus der Berufsdisziplin und der Branche ihres Klienten aufwarten könnten. Doch die Aufgabenstellung für einen Coach sei nicht die, Lösungen zu präsentieren. „Der Coach“, sagt Möhrke, „gibt keinen Input, sondern hört zu und hält ei-

nen Spiegel vor. Und zwar solange, bis der Klient seine selbst gesetzten Stolpersteine, seine wahren Wünsche und seine eigenen Lösungswege erkennt.“ Wie lange das dauert, hängt ebenfalls vom Klienten ab. Caren Möhrke stellt am Anfang ihrer Sitzungen meist die Fra-

ge: „Was muss passieren, damit Sie am Ende unseres Termins sagen: Das ist genau das, was mir gefehlt hat.“ REGINA-C. HENKEL

Buchtipp:

Phippe Rothlin, Peter R. Werder: Diagnose Boreout, Redline, Heidelberg 2007, 131 S., 17,90 €

www.carenmoehrke.de
www.coaching-links.de
www.coach-datenbank.de
www.dbvc.de