

# Merken, was einem wichtig ist

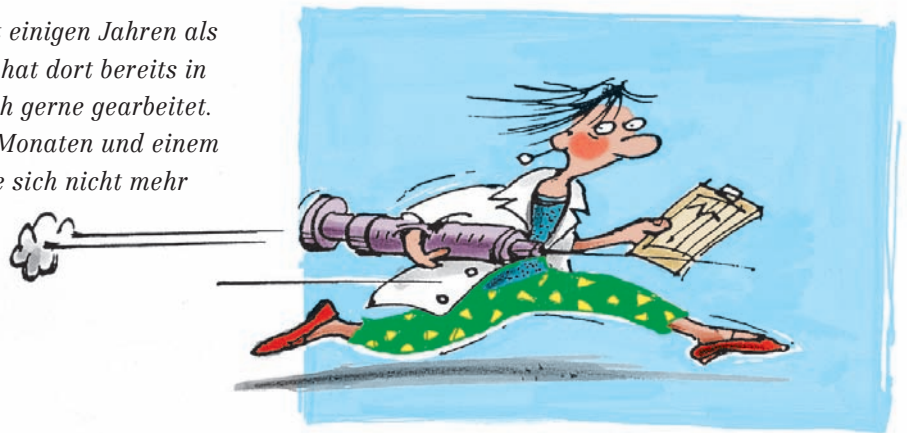
*Veronika L. ist Anfang fünfzig und amtiert seit einigen Jahren als Stationsleiterin in einem Regionalspital. Sie hat dort bereits in verschiedenen Funktionen und bis anhin auch gerne gearbeitet. Doch seit der Umstrukturierung vor einigen Monaten und einem damit verbundenen Leitungswechsel fühlt sie sich nicht mehr wohl und überlegt zu kündigen.*

Irgendwie klappt es mit der neuen Führung menschlich gar nicht. Zum ersten Mal! Denn mit ihrer langen Betriebszugehörigkeit hat Frau L. schon viele Vorgesetzte kommen und gehen sehen, was bisher immer problemlos verlaufen ist.

Veronika L. will nun klären, in welche Richtung sie sich beruflich verändern könnte. Soll sie in einen anderen (Pflege)-Bereich wechseln? Hat sie überhaupt Chancen, etwas zu finden in ihrem Alter, mit ihrem beruflichen Hintergrund und Wunsch, weiterhin regelmässig zu arbeiten? Veronika L. kommt gut vorbereitet in die Beratung und hat bereits einige Ideen gesammelt, die sie mit mir überprüfen will, so zum Beispiel Spitex, Ambulatorium oder eine Beratungstätigkeit.

## Chancen herausarbeiten

Im Verlauf des ersten Gesprächs wird deutlich, dass für Veronika L. noch nicht klar ist, ob sie wirklich kündigen und sich neu ausrichten will. Neben dem Schwierigen mit der neuen Leitung gibt es vieles, was sie an ihren bisherigen Arbeitsplatz bindet und für sie wichtig ist. So schlage ich vor, die Frage nach Lösungen vorerst zurückzustellen und erst einmal ihre Ausgangslage näher zu beleuchten und herauszuarbeiten, welche Aspekte für ihre berufliche Zukunft besonders relevant sind, bevor wir uns mit den konkreten Umsetzungsmöglichkeiten beschäftigen. Bisher hat sich für Veronika L. laufbahnmässig alles ergeben und entsprechend ist es eine neue und ungewohnte Situation, nicht zu wissen, wie es weiter gehen soll. Das irritiert und verunsichert sie. Veronika L. ist also einverstanden mit dieser Art von Verlangsamung und nimmt neugierig ihre «Aufgaben» nach Hause. Unter anderem soll sie herausarbeiten, bei welchen Tätigkeiten sie sich «im Element» erlebt und wofür diese jetzige Krise/Irritation Chance bietet. Jede schwierige Situation



lässt sich als Gelegenheit verstehen, sich mit etwas zu beschäftigen, was ohne Krise nicht der Fall wäre. Mit diesem Perspektivenwechsel weg vom (Ver)unmöglichen hin zum (Er)möglichen lassen sich wichtige Informationen gewinnen für die Zukunft. Dabei geht es nicht um ein Beschönigen der aktuellen Situation, sondern um ein Nutzen derselben – wenn sie denn schon mal da ist – und das hilft wesentlich mit zu deren Bewältigung.

In die zweite Stunde kommt Veronika L. mit vielen Notizen und erzählt, welche Erkenntnisse sie in der Zwischenzeit gewonnen hat. Insbesondere die Frage nach den Chancen in der jetzigen Situation hat sie herausgefordert und spannende Ergebnisse gebracht, so zum Beispiel, dass es sie veranlasst, wegzukommen vom Nachdenken darüber, was es gibt (Blick nach aussen) und stattdessen sich zu fragen, was sie denn möchte, welches ihre Stärken und Vorlieben sind (Blick nach innen). Es veranlasst sie auch, über den «Tellerrand» hinauszuschauen, sich mit Neuem zu konfrontieren und das erlebt sie als grosse Bereicherung. Zugleich hat ihr die aktuelle Situation aufgezeigt, dass sie persönlich dazulernen könnte: Früher zu reflektieren oder Hilfe zu holen, statt sich durchzubeissen oder anzupassen, also mehr mitzugestalten als sich zu arrangieren.

## Arbeitskultur

Weiter hat sie entdeckt, dass im Stichwort «Kultur», also der Umgang bei der Arbeit miteinander ein ganz wesentliches Kriterium für ihr Wohlbefinden erfasst ist.

Das heisst, sie weiss jetzt, worauf sie künftig zu achten hat, wenn sie eine neue Stelle sucht: Entscheidend ist weniger das Tätigkeitsprofil (wie bisher gemeint) als vielmehr die Frage des Umgangs miteinander und da besonders der Aspekt des Vertrauens, also ein Führungsstil, der auf die Kompetenzen der Mitarbeitenden setzt statt auf Kontrolle. Für sie selbstverständliche Werte und Stärken kann sie nun über diese Auseinandersetzung benennen und gezielt danach Ausschau halten respektive einbringen. Deutlich ist für sie zudem geworden, dass sie nach wie vor gerne führt und dies auch künftig tun möchte.

## Druck hat nachgelassen

Wir schliessen unsere Beratung ab. Veronika L. hat die für sie entscheidenden Orientierungspunkte in der Hand, um alleine weitere Möglichkeiten abzuklären.

Interessanterweise hat sich unterdessen auch die Zusammenarbeit mit der neuen Vorgesetzten etwas entspannt, sodass der Veränderungsdruck nachgelassen hat.

Die Frage, welche Chancen sie in ihrem Alter noch auf dem Arbeitsmarkt hat, ist in den Hintergrund gerückt. Sie hat wieder Zugang zu ihren Ressourcen gefunden und damit die Zuversicht, dass sie weiterhin attraktiv ist für einen Arbeitgeber: Sie hat ganz viel zu bieten und kann es jetzt auch vertreten.

Information: Laufbahnberatung Gesundheitsberufe, Dörflistrasse 120, 8050 Zürich, Telefon 043 259 97 30. Homepage: [www.puls-berufe.ch](http://www.puls-berufe.ch). Fallbeispiel von der Stellenleiterin Susanna Langenbach. Die Beratungen sind für Personen über 20 Jahren kostenpflichtig.