

Veränderung

Was klingt bei Ihnen an, wenn Sie das Wort „Veränderung“ hören? Sehen Sie darin primär den Ausdruck von Lebendigkeit oder von Verlust an Vertrautem? Nehmen Sie darin in erster Linie die Chancen und Möglichkeiten oder die Gefahren und Begrenzungen wahr? Verbinden Sie mit Veränderung eher ein Gefühl der Herausforderung oder der Überforderung? Vermutlich werden Sie sagen, die Antwort hängt ganz wesentlich davon ab, um welche Art von Veränderung es sich handelt. Der Kontext, in dem Veränderung zum Thema wird, prägt die Weise, wie wir sie wahrnehmen und erleben.

Die Bewertung von Veränderung

Ausgehend vom Spruch von Epiktet: „Nicht die Tatsachen machen das Leben schwer, sondern die Bewertung der Tatsachen“, möchte ich festhalten, dass Menschen eine Situation jeweils nur deuten und niemals objektiv wahrnehmen können. Wie dann die Bewertung einer Tatsache ausfällt, da liegt der eigentliche Gestaltungsspielraum. Dieser wird von vielerlei Faktoren beeinflusst und begrenzt: durch persönliche Lebenserfahrung, Glaubenssätze, soziales Umfeld und gesellschaftliche Haltungen, um nur einige Beispiele zu nennen.

Die berufliche Veränderung

In den folgenden Ausführungen gehe ich auf die berufliche Veränderung als dem eigentlichen „Kerngeschäft“ der Laufbahnberatung ein. Ich möchte verschiedene Aspekte aufzeigen, die sich in der Beratung als bedeutsam erwiesen haben und deren Verlauf prägen.

Zu Beginn einer Beratung kann es wichtig sein zu klären, wie die Klientin* zu der beruflichen Veränderung steht, die sie gerade beschäftigt. Es ist ein Unterschied und wegweisend für den weiteren Verlauf der Beratung, ob sich jemand selbstbewusst oder verunsichert, neugierig oder resigniert mit diesem Thema auseinandersetzt. Der Anlass scheint dabei eine grosse Rolle zu spielen.

1. selbstbestimmt: ich will

Ausgangspunkt für diese Klientinnen ist meist eine Art von Unzufriedenheit mit der jetzigen beruflichen Situation oder ein Bedürfnis sich weiter zu entwickeln. Sie kommen in die Beratung, um Ausschau zu halten, welche Weiterbildungsmöglichkeiten oder alternativen Arbeitsplätze es gibt, wo sie vermehrt ihre Interessen oder Fähigkeiten umsetzen, vertiefen, respektive umfassender in den beruflichen Alltag integrieren können. Sie wünschen sich mehr Herausforderung, neue berufliche Perspektiven, andere Arbeitszeitstrukturen, eine andere Funktion oder anderes Gehalt usw. Ihr Entschluss, eine berufliche Veränderung anzugehen, erleben sie als selbst gewählt, und sie hadern höchstens mit der Tatsache, dass sich der nächste Schritt nicht von selbst ergeben hat und sie stattdessen fremde Hilfe beanspruchen müssen, um das „wie weiter“ zu klären.

2. fremdbestimmt: ich muss

Ausgangspunkt für diese Klientinnen ist meist eine schmerzhaft Erfahrung von nicht selbst gewählten Grenzen, die nicht selten mit einem Selbstwertverlust einhergeht. Sie gelangen an uns, weil sie sich aus gesundheitlichen, privaten oder finanziellen Gründen, infolge Kündigung oder Arbeitsplatzveränderungen umorientieren müssen. Auch ihre Fragen sind häufig zukunftsgerichtet, indem sie die Weiterbildungs- und Arbeitsmöglichkeiten klären wollen, die für sie (noch) offen stehen. Hier scheint es mir jedoch besonders wichtig, den Anlass für die Veränderung und die damit verbundenen Schlussfolgerungen anzuschauen und zu überprüfen, um damit die Grundlage für eine erfolgreiche Auseinandersetzung hinsichtlich beruflicher Zukunft zu schaffen. Durch die aktuellen Sparmassnahmen hat diese Ausgangslage sehr an Bedeutung gewonnen.

* im Folgenden verwende ich die weibliche Form, da vorwiegend Frauen zu unserem Klientel gehören. Männer sind natürlich mitgemeint.

Einfluss auf Veränderungen

Es scheint mir wichtig, selbst bei von aussen gesetzten Grenzen, den eigenen Gestaltungsspielraum auszuloten und in der erzwungen erlebten Veränderung, Chancen für die eigene berufliche und persönliche Entwicklung zu entdecken. Das bedeutet, trotz negativer Vorzeichen, gemeinsam Ansatzpunkte aufzuspüren, welche stärken und in eine Richtung führen, der die Klientin zustimmen kann. Das ist ein Prozess, der je nachdem auch beinhaltet, den eigenen Beitrag zur aktuellen Situation und damit die eigene Wirksamkeit zu erkennen. Er ermöglicht, von einer Ausgangslage des „ich muss“ zu einem Standpunkt des „ich kann“ zu finden. Im Rückblick zeigt sich nicht selten, dass eine Situation, die erst nur als schwierig empfunden, im Nachhinein als bereichernd erlebt wird. Sind nicht viele der Fähigkeiten, die wir im Laufe des Lebens erworben und schätzen gelernt haben, eigentlich aus einer Not oder Krise heraus entstanden?

Spielraum für Veränderungen

Welcher Spielraum steht für eine Veränderung zur Verfügung? Gern benutze ich das Bild vom Standbein und Spielbein: betrifft die Veränderung einen Bereich, mit dem eine Klientin sehr, vielleicht ausschliesslich identifiziert ist und von daher ihr Gleichgewicht bedroht wird? Oder betrifft sie einen Bereich, mit dem sie locker verbunden ist, vielleicht auch Alternativen zur Verfügung stehen und daher eine Bewegung leichter fällt? In der Schweiz ist es üblich, mit der beruflichen Rolle sehr identifiziert zu sein. Es könnte sein, dass angesichts der internationalen Arbeitsmarktlage für uns alle langfristig die Aufgabe ansteht, neben der beruflichen Identität auch andere auf- respektive auszubauen – wie das in andern Ländern schon längst verbreitet ist – die einem Sicherheit und Selbstwert vermitteln.

Zum Spielraum gehören aber auch Fragen wie: Wo zieht eine Klientin Grenzen oder wo sind ihr Grenzen gesetzt in Bezug auf finanzielle Möglichkeiten, regionale Gebundenheit bzw. Flexibilität, Arbeitspensum usw. Je enger hier der Spielraum definiert oder erlebt wird, desto geringer fällt die Anzahl der Varianten aus, wohin sich die Person bewegen, eine realisierbare Lösung finden kann. Es kann deshalb sinnvoll sein zu prüfen, ob die jeweiligen Grenzen von der Klientin erweiterbar sind.

Innerhalb der Beschäftigung mit dem Spielraum geschieht es häufig, dass Klientinnen ganz auf den Rand fokussiert sind und vor allem die Begrenztheit wahrnehmen. Die Frage: „Was ist trotzdem möglich?“ möchte die Aufmerksamkeit auf den Gestaltungsraum lenken, unter Berücksichtigung der Grenzen. Die Frage: „Was würden Sie tun, wenn Ihnen alles offen stehen würde?“ erlaubt, für einen Moment Zugang zu finden zu dem, was wünschbar, aber unerreichbar scheint. So über den Rand hinaus zu denken, hilft Orientierung zu gewinnen für das, was innerhalb der Grenzen eine viel versprechende Richtung sein könnte.

Gefühle, die mit Veränderungen einhergehen

Veränderungen werden meist begleitet von Angst und Lust, respektive Hoffnungen und Befürchtungen in Bezug auf die Zukunft. Je nach Person und Ausgangslage steht mehr das Eine oder das Andere im Vordergrund.

Angst

Es ist auffallend, dass auch bei selbst gewählter Veränderung häufig Angst hineinspielt, die sich blockierend auf den Beratungsverlauf auswirkt. Es geht einfach nicht vorwärts, obwohl doch vordergründig „alles klar“ ist. In diesem Fall ist es oft hilfreich, sich dem Zutrauen zuzuwenden. Zutrauen spielt eine grosse Rolle im Sinne von sich befähigt fühlen, das angestrebte Ziel zu erreichen, Neues zu erlernen und mit etwaigen Widrigkeiten umzugehen.

Ebenso kann es nützlich sein zu klären, ob der geplante Schritt so klein wie möglich ist, um wirksam werden zu können. Zu grosse Schritte bergen die Gefahr zu lähmen. Zu kleine Schritte hingegen bringen keine Erleichterung und versanden deshalb gerne.

Lust

Aufzuspüren, was reizvoll ist an einer Veränderung und zu einem Gewinn führt, ist ein wichtiger Aspekt der Laufbahnberatung. Wie oben bereits ausgeführt, ist es dazu manchmal nötig, über momentane Grenzen hinaus zu denken. Um mögliche Ideen und Ansatzpunkte nicht gleich an der vermuteten Undurchführbarkeit scheitern zu lassen, lade ich gern dazu ein, erst einmal deren Qualitäten zu erkunden. Das Erwünschte lässt sich meist in vielfältigeren Formen realisieren, als zunächst angenommen.

Sicherheitsbedürfnis versus Risikofreude

Jede Veränderung - wie auch jede Nicht-Veränderung! - hat ihren Preis. Dieser Umstand wird vor allem wirksam, wenn es um die Umsetzung von erarbeiteten Zielen geht und zeigt sich im Verhältnis von Sicherheitsbedürfnis auf der einen Seite und Risikobereitschaft auf der anderen: Die Klientin würde ja gerne eine bestimmte Weiterbildung absolvieren und vorübergehend gewisse Einschränkungen in Kauf nehmen, wenn auch garantiert ist, dass danach entsprechende Stellen zur Verfügung stehen, wo das Gelernte umgesetzt werden kann. Die Weiterbildung soll sich lohnen und das Risiko möglichst gering sein. Diese Art von Sicherheit ist jedoch nur in den seltensten Fällen gewährleistet und wird es wohl zukünftig immer weniger sein. Das heisst, für berufliche Schritte gilt es nicht nur Ja zu sagen zum erhofften Gewinn, sondern auch ein Stück zum befürchteten Risiko. Eine Veränderung hat den Charakter eines Experiments, das heisst, die Gefahr des (vorübergehenden) Scheiterns ist zwar reduzierbar, aber nicht ganz auszuschliessen.

Gelungener Umgang mit Veränderung

Wie kann nun der Umgang mit Veränderung gelingen?

- Wenn die Angst vor Veränderung anerkannt und als wichtige Informationsquelle genutzt wird, statt sich von ihr lähmen zu lassen.

- Wenn die Lust an der Veränderung gepflegt wird, was auch heisst, Träume und Visionen als Orientierung wahrzunehmen und deren Qualität zu erkunden.

- Wenn die eigenen Möglichkeiten, auch unter schwierigen Voraussetzungen, aufgegriffen werden, um Veränderung aktiv zu gestalten.

All dies stärkt das Selbst-Bewusstsein und die Neugierde, die wir brauchen, für den Zugang zu unseren Ressourcen und damit fürs Gelingen.

Autorin:
Susanna Langenbach, Laufbahnberatung Gesundheitsberufe