

Annette Thiele

Karriere und Lebensbalancen

Mit Karriere-Coaching in der Lebensmitte zu neuer Motivation und Lebenszufriedenheit finden

Erfolg ist, was folgt, wenn wir uns selbst folgen.

Ein Coachee kommt zu mir, zögernd, skeptisch und angespannt tritt er ein. „Vielleicht bin ich der Falsche für den Job oder im falschen Unternehmen“, bricht es aus ihm heraus. Was für ein Satz. Da steckt eine Menge Sprengkraft drin. Er fährt fort: „Manchmal denke ich, wir im Vertrieb müssen die Fehler des Unternehmens ausbaden. Ich kann mich einfach nicht mehr für das begeistern, was ich mache, dabei habe ich meine Arbeit immer gerne gemacht. Alles fällt mir schwer, ich arbeite nicht mehr effektiv. Auf mein Hobby habe ich auch keine Lust mehr.“

Coaching-Anlässe und Wirkung

Konflikte, das Gefühl von Dauerstress und Erschöpfung, der nächste Karriereschritt oder der Verlust der Motivation für die Aufgabe sind häufige Anlässe für ein Coaching. Menschen suchen sich einen Coach, wenn sie an ihre Grenzen stoßen und der Versuch, das Problem auszusetzen, die Situation weiter verschlimmert. Wir haben uns eine Menge Wissen darüber angeeignet, wie wir unsere Arbeit organisieren, mit Anderen kommunizieren und natürlich, wie wir Ziele erreichen. Und warum klappt es trotzdem nicht? Coaching bietet Raum zum Innehalten, zur Reflexion und führt damit zu einem tieferen Verständnis des eigenen Handelns. Coaching ermöglicht eine bessere Wahrnehmung. Schließlich kann man nur beeinflussen und verändern, was man wahrnimmt. Im

Kern geht es im Coaching darum, welche Aspekte innerhalb der Triade von Person, Profession und Organisation (Das Modell geht zurück auf Kornelia Rappe-Giesecke: *Triadische Karriereberatung*.) wie zusammenspielen. Die bestehende Struktur im Unternehmen, ineffektive Prozesse liegen oft hinter den Problemen. Coaching ist Begleitung für die Persönlichkeitsentwicklung. Der Coachee gewinnt Klarheit, er erkennt neue Optionen und entwickelt Strategien, wie er wieder Stimmigkeit für sich erreichen kann.

Karriere-Coaching – meine Spezialisierung

In der Lebensmitte findet oft ein Wandel der Werte statt. Um zunächst die aktuelle Situation zu erfassen, nehme ich mit dem Coachee in den Blick, wie die Passung zwischen den drei Aspekten Person, Profession, Organisation sich im Laufe der Zeit verändert hat oder gar verloren gegangen ist. Vor jedem Schritt in der Karriere, besonders in der Lebensmitte, steht die Reflexion des Bisherigen. Es ist ein bisschen wie beim Autofahren: wenn ich weiß, wo ich bin und wie ich hierher gekommen bin, kann ich entscheiden, wie ich weiter fahre, um an mein Ziel zu kommen. Im Karriere-Coaching sind die Orientierungspunkte auf der Landkarte fachliche und methodische Kompetenzen, persönliche Stärken, Lebensmotive und eine Vision. Es kostet auf die Dauer zuviel Energie, in einem Kontext zu verharren, der einen finanziell ernährt, emotional aber aushungert. Das kann der direkte Weg in einen Burn-out sein, denn nicht die Arbeitsmenge führt zu einem Ausbrennen, es ist vielmehr fehlende Sinnhaftigkeit des eigenen Tuns.

Beim Karriere-Coaching wird im Rückblick auf den beruflichen Weg vieles bewusst. Dafür lasse ich Coachees ihr Lebenspanorama skizzieren und frage nach ganz unterschiedlichen Aspekten, auch nach persönlichen Begleitumständen. Sie erkennen nicht nur ganz rational, sondern spüren auch auf der Gefühlsebene, was sie in ihrem Inneren antreibt und welche Aufgaben sie faszinieren. Der Moment,

wenn ihr Lebenspanorama offen wie ein Buch vor ihnen liegt, kann der Moment sein, in dem endlich ein Verstehen möglich und ein roter Faden erkennbar werden.

Das Leben können wir nur nach vorne leben, aber wir können es nur im Rückblick verstehen (frei nach Kierkegaard), wie das folgende Beispiel zeigt:

Ein Klient kam nach einem Burn-out mit stationärer Behandlung zu mir. Er konnte in seiner Stelle sogar schnell wieder an sein gewohntes Leistungsvermögen anschließen. Im Coaching wollte er Optionen für seine berufliche Neuorientierung außerhalb der Institution, einem Ministerium, entwickeln. Im Lebenspanorama wurde sichtbar, dass die Begeisterung bei seinen vorherigen Stellen mit immer neuen Aufgaben zu tun hatte. In seiner aktuellen Position hatte er jedoch einen hohen Anteil an Routine. Er erkannte, dass dies seinen Weg in den Burn-out beschleunigt hatte, und er war ganz erleichtert, nun den Schlüssel für seine jetzige Unzufriedenheit gefunden zu haben.

Für manche Coachees liegt der Fokus klar auf einer Potenzialanalyse. Sie stehen in ihrem Unternehmen an einem wichtigen Karriereschritt, z. B. der Übernahme einer neuen Führungsaufgabe und wollen Sicherheit über ihre Potenziale. Erstaunlich für mich ist, wie selten der nächste Karriereschritt im Unternehmen durch eine Potenzialanalyse abgesichert wird. Fähigkeiten entwickeln Menschen durch das Bewältigen von schwierigen Situationen und Krisen. Ich mache eine eingehende berufsbiografische Analyse mit dem Coachee. Durch diese intensive Auseinandersetzung mit seinen beruflichen Erfolgen bekommt er ein ganz lebendiges und gut nachvollziehbares Bild seiner Stärken in den verschiedenen Dimensionen. Das ist die von mir favorisierte Methode für eine Potenzialanalyse, die ich je nach Situation um weitere

ergänze. Am Ende dieser Phase kennt der Coachee sein persönliches Kompetenz- und Stärkenprofil, das die Frage *Was kann ich?* fundiert beantwortet.

Doch eine andere Frage steht hinter vielen Themen im Karriere-Coaching: die fast philosophische Frage *Was will ich?* In der Karrieremitte hat man seine berufliche Identität gefunden und vielleicht auch einen Aufstieg gemacht. Ein Anlass wie eine Umstrukturierung, verbunden mit der bangeren Frage nach den Perspektiven im Unternehmen, wirft einem plötzlich die Frage vor die Füße, ob man da hinwollte, wo man sich jetzt befindet. Deshalb gebe ich dem Coachee kreative Methoden an die Hand, z.B. das Erstellen einer Collage, damit ihm seine Lebensmotive und persönlichen Zielvorstellungen bewusst werden. Dadurch gewinnt er wieder ein klares Bild über sein *Woher?* und sein *Wohin?* Jetzt wird schnell sichtbar, wie er wieder zu einer besseren Stimmigkeit zwischen seinen persönlichen und beruflichen Zielen kommen kann. Manchmal braucht es eine veränderte Gestaltung der Arbeitsaufgaben. Manchmal ist es an der Zeit für den nächsten Karriereschritt, raus aus dem Bekannten, außerhalb des Unternehmens. Eine tiefgehende berufliche Neuausrichtung ist selten nötig. Die meisten entdecken aufs Neue, was sie in ihrem „alten“ Job hält und sind motiviert, für sie Unpassendes anzupacken und zu gestalten. Die wenigsten verlassen ihr Unternehmen. Wie der Klient mit dem Burn-out beispielsweise:

Er möchte in einen Bereich mit mehr projektähnlichen Aufgaben wechseln. Diesen Wunsch hat er im Ministerium offen angesprochen. Gemeinsam mit dem Personalbereich sucht man nun mittelfristig nach Möglichkeiten, wo er gut einzubinden ist. Mit seiner Vorgesetzten hat er sich auf die Veränderung seines Aufgabenzuschnittes verständigt. Perspektivisch wird er einen Teil seiner Routineaufgaben abgeben. Dafür wird er die Konzeption, Planung und Organisation von Veranstaltungen auf höchster Ebene, mit Vertretern aus Politik und Wirtschaft künftig verantwortlich

übernehmen. Ein Ergebnis, mit dem er als Familienvater und Hauptverdiener sehr zufrieden ist.

Meine Kunden sind ...

Führungskräfte vom Teamleiter bis zum Geschäftsführer aus den verschiedensten Branchen: Produktionsunternehmen, Banken, Neue Medien, Dienstleistungssektor.

Die Themenfelder sind ...

Karriere-Coaching, Selbstmanagement, gesundheitsorientierte Selbstregulation zur Burn-out-Prävention, effektive Kommunikation im Team und Führungskommunikation, eine neue Führungsrolle sowie Phasen tiefgehender Persönlichkeitsentwicklung in Veränderungen und Krisensituationen.

Als Coach ...

bin ich wertschätzende Gesprächspartnerin, Ideenlieferantin, Expertin ebenso wie zuspitzende Nachfragerin und Sparringspartnerin. Bei meinen beruflichen Stationen von der Kauffrau, der Dozentin, der Auslandslehrerin bis hin zur Tätigkeit im vom Profit getriebenen Investment-Banking habe ich immer neue Fähigkeiten in mir entdeckt und entwickelt – Bestehen in einem Hochleistungsumfeld, Umgehen mit Unsicherheiten, Verstehen von Dynamiken in Teams, Durchstehen von Krisen. Ich habe sehr verschiedene Unternehmen von innen kennen gelernt und kann lebendig Ihren beruflichen Kontext nachvollziehen. Sie können deshalb bei mir profitieren von:

- meiner Ausbildung als Gestalt-Organisationsberaterin und systemische Coach,

- meiner Spezialisierung auf Karriere-Coaching und Lebensbalancen,
- Arbeitssprachen Deutsch und Englisch.

Der Kern meines ganzen Tuns als Coach ist: Dem Coachee zu helfen, sich selbst zu helfen - für innere Zufriedenheit und äußeren Erfolg.



Annette Thiele
Beratung Thiele
Fregestraße 36
12161 Berlin
Tel: +49 30 854 98 88
Web: www.beratung-thiele.de
E-Mail: kontakt@beratung-thiele.de