

Beratung für die zweite Karriere

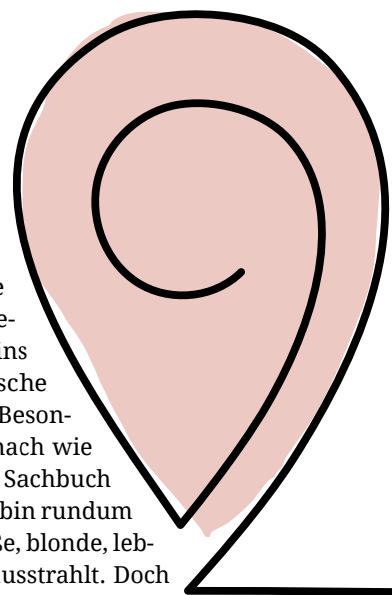
Preview

- ▶ **Unruhig, unzufrieden, unerfüllt:** Warum sich immer mehr Menschen im fortgeschrittenen Alter beruflich neu orientieren
- ▶ **Aufbruch statt Ausklang:** Wie Encore Coaching Unterstützung bei der Gestaltung der dritten Lebensphase bietet
- ▶ **Generativität, Selbstwert, Selbstentdeckung:** Welche tieferen Motive im Encore Coaching typischerweise aufgedeckt werden
- ▶ **Interviews geben, Redenschreiben & Co.:** Wie mit Coachingtools Leidenschaften entdeckt und Stärken herausgearbeitet werden
- ▶ **Kognitives und behaviorales Jobcrafting:** Warum es für einen Neuanfang nicht immer einen Arbeitsplatzwechsel braucht

Heute, im Alter von 57 Jahren, blickt Machine Learning Engineer Marina mit Stolz auf ihr Leben. Als CTO eines erfolgreichen Startups verantwortet sie die Entwicklung von Robotiklösungen für die Medizinbranche. Zudem hat sie ein Netzwerk ins Leben gerufen, das sich auf frauenspezifische medizinische Diagnostik konzentriert. „Die Besonderheiten des weiblichen Körpers werden nach wie vor zu wenig berücksichtigt“, erklärt sie. Ein Sachbuch zu diesem Thema ist bereits in Planung. „Ich bin rundum zufrieden mit meiner Karriere“, sagt die große, blonde, lebhafteste Frau, die eine faszinierende Präsenz ausstrahlt. Doch diese Zufriedenheit war nicht immer gegeben.

Den Großteil ihrer beruflichen Laufbahn hat Marina in einem DAX-Konzern verbracht. Ihr Weg war von Verantwortung, Erfolg und Sichtbarkeit geprägt. Doch ab Ende 40 wuchs in ihr das Bedürfnis nach Sinn und Selbstbestimmung, nach mehr Zeit mit der Familie und einer Tätigkeit mit echter inhaltlicher Identifikation. Die zunehmende Unzufriedenheit bei gleichzeitig hoher Arbeitsbelastung forderte ihren Tribut: Schlafprobleme, Erschöpfung und ein Gefühl innerer Leere traten auf.

Marina suchte Unterstützung in einem Coaching. Dort wurde ihr klar, dass sie eigentlich schon länger reif für einen Abschied war. Doch Sicherheitsdenken und auch das Bedürfnis nach Status – schließlich bot die Konzernkarriere eine hohe Strahlkraft – hatten sie davor zurückschrecken lassen. Und noch mehr etwas anderes: Die Überzeugung, zu alt dafür zu sein, um noch einmal zu wechseln. „Dieser Zug ist für mich abgefahren“, lautete ihre innere Überzeugung – die sie im Laufe des Coachings revidierte zu: „Es gab für mich nie eine bessere Zeit, um noch einmal neu zu starten.“





Grafik: © istock/Olha Furmaniuk



Den Beitrag gibt es
auch zum Hören:
[www.managerseminare.de/
podcast](http://www.managerseminare.de/podcast)

Immer mehr Menschen wollen beruflich aktiv bleiben, wenn sie das Ende der klassischen Erwerbsphase erreichen – weil sie sich noch zu jung zum Aufhören fühlen, weil sie überzeugt sind, dass das noch nicht alles gewesen sein kann, weil sie noch etwas Wichtiges beitragen wollen. Andere wiederum spüren, dass sie ihr Job nicht (mehr) erfüllt, trauen sich aber nicht, die Sicherheit des Gewohnten aufzugeben und „in ihrem Alter“ noch einmal neu zu starten. Im Encore Coaching finden beide Gruppen Unterstützung, den für sie passenden Weg für die Karriere nach der Karriere zu finden.

Während Adoleszenten bei der Vorbereitung ihrer ersten Karriere Unterstützung durch Curricula, Praktika, Traineeprogramme und Peergroups erhalten, sind Middle-Essencer bei der Findung und Planung ihrer zweiten Karriere oft auf sich allein gestellt.

Die Zeit für die Essenz unseres Daseins

Wir leben länger und gesünder als jede Generation vor uns. Diese zusätzliche Zeit bietet die Chance, die eigene Passion zu entdecken und das Beste aus der zweiten Lebenshälfte zu machen. Im angelsächsischen Sprachraum hat sich für diese Lebensphase zwischen 50 und 70 Jahren daher ein neuer Name etabliert: „Middle Essence“, die mittlere Lebenszeit als Zeit für die Essenz unseres Daseins. Geprägt wurde der Begriff von der amerikanischen Soziologin Barbara Waxman, die beobachtet hatte, dass Menschen dieses Alters immer häufiger eine tiefgreifende berufliche Neuorientierung erleben, sich sozusagen noch einmal neu auf den Weg machen. Die Wege, die sie für sich gestalten, werden in den USA seit etwa einem Jahrzehnt als Encore Careers (deutsch: Zugabe-Karrieren) bezeichnet. Dass dieses Karrieremodell auch hierzulande zunehmend an Bedeutung gewinnen wird, ist mehr als wahrscheinlich.

Denn aktuell stellt sich einem großen Teil der geburtenstarken Generation der Babyboomer die Frage: Was tun mit den nächsten 15, 20 oder sogar 30 Jahren? Für den Ruhestand fühlen sich viele von ihnen zu jung, sie möchten noch etwas gestalten, statt nur ihre Zeit zu verwalten. Vielleicht ist auch das Aktiendepot zu volatil, um sich als Zusatzrente darauf zu verlassen, und sie sind darauf angewiesen, Geld zu verdienen, um ihren Lebensstandard zu halten. Zudem wissen sie, dass sie gebraucht werden. Ein entsprechendes sehr deutliches Signal hat gerade die neue Regierungskoalition gesendet, mit ihren Plänen eines steuerfreien Zusatzverdienstes nach dem offiziellen Rentenalter: Wir, die Gesellschaft, benötigen eure Arbeitskraft – und vor allem eure Erfahrungen und euer Wissen.

Die dritte Lebensphase bewusst gestalten

Der vermeintlich naheliegende Weg, den alten Job – sofern der Arbeitgeber dafür offen ist – länger zu machen, ist für viele jedoch keine Option, oder zumindest keine Wunschlösung: Da muss doch noch mehr gehen, etwas anderes kommen, das kann doch noch nicht alles gewesen sein? Doch so schwierig die Frage, was wie gehen könnte, meist ist, so wenig Unterstützung haben sie in der Regel, um sie zu beantworten. Genauer und faktischer ausgedrückt: Während Adoleszenten bei der Vorbereitung ihrer ersten Karriere Unterstützung durch

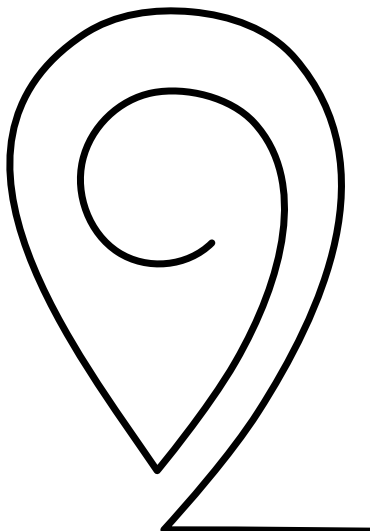
Curricula, Praktika, Traineeprogramme und Peergroups erhalten, sind Middle-Essencer bei der Findung und Planung ihrer zweiten Karriere oft auf sich allein gestellt.

In diese Lücke will das Angebot des sogenannten Encore Coachings stoßen, dass sich in den USA seit einigen Jahren bewährt, hierzulande jedoch noch neu ist. Es begleitet Menschen in der zweiten Lebenshälfte, die bereit sind für ihre persönliche Zugabe: sinnvoll, selbstbestimmt und vielleicht sogar erfüllender als je zuvor. Es hilft, diese dritte Lebensphase bewusst zu gestalten, nicht als Ausklang, sondern als Ausdruck innerer Reife und Kraft. Ins Encore Coaching kommen Menschen oft mit einem starken, aber gleichsam (noch) wenig konkreten Wunsch. So wie Susanne (60), die im Coaching ein Visionsbild mit Meer und Sonne und sich selbst in einem Haus auf Korsika malt, am oberen Blattrand aber eine Leerstelle lässt. „Die möchte ich noch füllen, noch bin ich nicht reif für die Insel. Womit? Das möchte ich im Coaching herausfinden.“

Andere, so wie die anfangs erwähnte Marina, suchen Unterstützung im (Encore) Coaching, weil sich bei ihnen über Jahre die schleichende Erkenntnis breitgemacht hat, dass ihr beruflicher Weg für sie nicht mehr stimmt. Es ist also nicht das „drohende“ altersbedingte Ende ihrer Berufslaufbahn, sondern eine innere Spannung, die sie zum Handeln treibt, eine sogenannte kognitive Dissonanz. Diese entsteht, wenn unser Verhalten nicht (mehr) zu unseren Überzeugungen oder Werten passt – und zeigt sich oft als Unzufriedenheit, Unruhe oder das Gefühl, „nicht mehr ganz man selbst zu sein“. Encore Coaching kann Menschen in dieser Situation den Raum bieten, innezuhalten, um wieder in Einklang mit sich selbst zu kommen – indem es hilft, eine Vision für die zweite Karriere zu entwickeln und dabei Wünsche, Werte und berufliche Ziele zu klären.

Das Bedürfnis nach Generativität steigt mit dem Alter

Ob es ein über die Jahre gewachsenes Gefühl der Unstimmigkeit ist oder das „drohende“ altersbedingte Ende ihrer Berufslaufbahn oder noch ein anderer Grund – ganz gleich, was die Klientinnen und Klienten ins Encore Coaching geführt hat, ihre tieferen Motive, die dann im Coaching herausgearbeitet werden, sind häufig ähnlich. Drei sind besonders typisch. Das erste ist das Bedürfnis, einen positiven Beitrag zu leisten. Der Psychologe Erik Erikson nannte dies Generativität, das Streben, folgenden Generationen eine bes-



sere Welt zu hinterlassen. Dieses Bedürfnis entwickelt sich mit dem Lebensalter – und zwar keineswegs nur bei „Gutmenschen“, sondern auch bei Karrieremenschen. Gerade sie verfügen oft über umfangreiches Wissen, großes Können und wertvolle Erfahrungen – und all das möchten sie (weiter) einbringen. So wie Daniela, die in ihrer ersten Karriere Geschäftsführerin Personal war und – begleitet durch ein Encore Coaching – in ihrer Hamburger Kirchengemeinde ein lebensnahes Fortbildungsprogramm aufgebaut hat. Sie koordiniert und bildet ehrenamtliche Seminarleiterinnen weiter. „Unsere Kirchengemeinde wächst seit Jahren stetig, ganz gegen den üblichen Trend, und das hat ganz sicher mit diesem Angebot zu tun“, sagt sie ohne falsche Bescheidenheit. „Ich setze die Seminarleiterinnen nach ihren Stärken und Neigungen ein, das kann ich aus meiner Personalkarriere wirklich gut. Also eine Win-win-Situation für Trainerinnen und Teilnehmende.“

Selbstwirksamkeitserfahrungen, wie sie Daniela in ihrer neuen Rolle erlebt, sind ein wesentlicher Bestandteil des Selbstwerts. Es ist wichtig, den Eindruck zu haben, etwas bewirken und gestalten zu können, sich

dafür selbst wertzuschätzen und auch von außen Wertschätzung zu erhalten. Das ist das zweite typische Encore-Motiv.

Das dritte Motiv ist das Entdecken neuer Seiten an sich selbst, der Wunsch, das zutage zu bringen, was „noch in einem steckt“. Georg ist dafür ein Paradebeispiel. Sein Arbeitgeber unterbreitete dem internationalen Projektmanager mit 56 Jahren ein lukratives Abfindungsangebot, das er annahm. Nach einer langen Asienreise mit seinen Töchtern genoss er zunächst die neu gewonnene Freiheit, doch bald spürte er: „Ich will noch etwas machen, mich persönlich entfalten.“ Im Encore Coaching wurde deutlich, dass er sein großes Interesse für Reisen in die zweite Karriere einbringen wollte.

Georg ließ sich zum Reiseleiter ausbilden und führt heute für einen hochkarätigen Anbieter von Studienreisen deutsche und internationale Gruppen durch Japan und inzwischen auch Korea. Im Coaching ahnte man noch nicht, dass er in seiner Encore-Karriere seine Fähigkeit zum Geschichtenerzählen entdecken würde – eine Gabe, die ihm sein Großvater offenbar ebenso vererbt hat wie die Kunstsammlung japanischer Holzschnitte. „In einer Karriere entwickelt

Encore Coaching begleitet Menschen in der zweiten Lebenshälfte, die bereit sind für ihre persönliche Zugabe: sinnvoll, selbstbestimmt und vielleicht sogar erfüllender als je zuvor.

LINC
Personality for Professionals

Zukunftsweisend | Wertschätzend | Fundiert

ERFOLGSFAKTOR PERSÖNLICHKEIT

Professionelle **Persönlichkeitsdiagnostik** und -entwicklung mit dem **LINC PERSONALITY PROFILER**

- Persönlichkeitsanalyse basierend auf den **BIG FIVE**
- **Wissenschaftlich** fundiert
- **ICF-akkreditierte**, digitale Zertifizierung
- **Einsatz** z.B. im Coaching, Führungskräfte- und Teamentwicklung, Karriereberatung, 360-Grad-Feedbackprozesse uvm.

Laut RAUEN Coaching-Marktanalyse 2024: Das Nr. 1 Tool bei Coaches

Jetzt informieren



Interesseninterview mit mir selbst

Was interessiert mich wirklich? Wo liegen meine Leidenschaften? So einfach diese Fragen scheinen, so schwierig sind sie oft zu beantworten. Denn im Lärm und in der Hektik des Alltags gehen unsere inneren Stimmen und Rufe oft unter. Die folgenden Inspirationsfragen helfen, sie (wieder) hörbar zu machen und zu deuten. Wichtig ist, sich bei der – am besten schriftlichen – Beantwortung keine Grenzen zu setzen. Alles, was einem in den Sinn kommt, ist erlaubt.

- ▶ Stell dir vor, du bist am Flughafen und hast mehrere Stunden zu überbrücken. Zunächst gehst du in den riesigen Zeitschriftenladen. Welche Bücher, Zeitungen, Magazine würdest du als Erstes durchblättern?
- ▶ Stell dir vor, du könntest die Welt nach deinem Willen gestalten: Was würdest du verändern?
- ▶ Stell dir vor, du organisierst einen Kongress und hättest die Möglichkeit, alle Experten und Expertinnen dieser Welt einzuladen, welchen Titel hätte der Kongress?
- ▶ Stell dir vor, du würdest eine ideale Hochschule besuchen, in der alle Themen unterrichtet werden, die du spannend findest. Welche Fächerkombination würdest du wählen?
- ▶ Sei es zu Hause, bei Freunden, im Büro oder ganz wo anders – wann wirst du besonders um Rat gefragt?
- ▶ Was war dein Berufswunsch mit 15/16 Jahren?
- ▶ Welche Projekte oder Rollen, auch außerhalb des Jobs, haben dir besonders viel Freude bereitet?
- ▶ Wie würde dein idealer Tag ablaufen? Mit wem arbeitest du zusammen? Mit wem verbringst du deine Freizeit?
- ▶ Wenn du die Möglichkeit hättest, mit einer Person dieser Welt für einen Tag dein Leben zu tauschen, wer wäre diese Person und warum? Wenn du nun deine Antworten noch einmal durchliest: Welche Themen tauchen besonders oft auf?

Vielleicht möchtest du auch die Antworten einer Bezugsperson aus deinem Bekanntenkreis zeigen und sie fragen, welche Interessen sie aus den Antworten herauslesen kann. Durch die Kombination aus Fremd- und Selbsteinschätzung werden sich deine Kerninteressen besonders deutlich herauskristallisieren.

Quelle: managerseminare.de; Karin von Schumann

man nur einen Teil seiner Fähigkeiten, andere schlummern, bis sie später ans Licht kommen“, sagt Georg rückblickend. Für ihn ist jede Reise ein kleines Kunstwerk, das in Erinnerung bleiben soll. Deshalb reflektiert er nach jedem Einsatz, besucht regelmäßig Fortbildungen und hält sein Englisch kontinuierlich auf hohem Niveau.

Sich der eigenen Leidenschaften bewusst werden

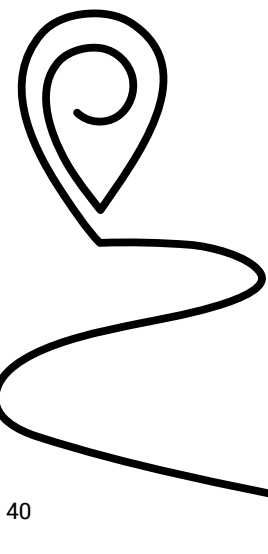
Überhaupt bieten eigene Leidenschaften – und damit eben oft auch verbundene besondere Fähigkeiten – einen wichtigen

Ansatzpunkt im Encore Coaching. Ein typisches Instrument, um sie sichtbar zu machen, ist ein sogenanntes kreatives Interesseninterview (siehe Kasten links). Ein solches half auch Marina, ihre ursprüngliche Leidenschaft für Medizin zu identifizieren, die sie dann mit ihrer Expertise in Künstlicher Intelligenz verband. Eine andere typische Methode ist das Verfassen einer Rede zum eigenen 80. Geburtstag. Dabei wird reflektiert, was man über das Leben und die eigene berufliche Entwicklung sagen möchte. Das ist oft eine sehr berührende Erfahrung für Coachees. Denn dabei wird einem bewusst, was einem wirklich wichtig ist, was auf die eigenen Werte einzahlt und diesen entspricht. Und mitunter auch, dass man Gefahr läuft, zu den vielen Menschen zu gehören, die am Ende ihres Lebens nicht den Mut gehabt haben, ihren eigenen Weg zu gehen und ihre Träume zu verwirklichen. Im Coaching haben sie nun die Chance, einen neuen Weg zu finden, um diese Träume (doch noch) zu realisieren.

Ein weiteres zentrales Thema im Encore Coaching ist die Bewusstwerdung der eigenen Stärken und Kompetenzen, und zwar losgelöst von der bisherigen Berufserfahrung. Meist sind Coachees zunächst auf die Stationen ihres klassischen Lebenslaufes fixiert, was genau sie gemacht, verantwortet, in welchen Ressorts und Positionen sie gearbeitet haben. Im Coaching geht es nun darum, die Kompetenzen auf einer Metaebene herauszuarbeiten, sodass diese auch auf ganz andere, neue Tätigkeitsfelder übertragbar werden. Beim ehemaligen Projektleiter Georg kam dabei etwa heraus, dass er regelmäßig Projektmanagementvorträge in seinem Konzern gehalten hat und das Sprechen vor großen Gruppen ihm nicht nur immer leichtfiel, sondern er es sogar regelrecht genossen hat. Ihm schien das normal, und kaum erwähnenswert. Einmal konkret ins Bewusstsein gerufen, wurde diese Stärke des „Vor-Gruppen-Redens“ jedoch zu einem wichtigen Hinweis, der ihm half, die zweite Karriere als Reiseleiter als für ihn idealen Weg zu identifizieren.

Die eigene Rolle (kognitiv) neu gestalten

Aber nicht immer steht als Ergebnis eines Encore Coachings ein beruflicher Wechsel. Überraschend oft ergibt sich nach einer gründlichen Reflexion im Coaching die Entscheidung, im Unternehmen zu bleiben. Nicht aus Scheu vor dem mutigen Schritt, sondern deshalb, weil man erkennt, dass der Job eigentlich doch passt und man diesen auch gerne weitermachen möchte, bis zum





Download des Artikels und Tutorials:
QR-Code scannen oder
www.managerseminare.de/MS328AR20

Tutorial Einen Encore CV erstellen



In der Welt der Encore Careers, also beruflicher Neuanfänge ab 50, spielt Networking eine zentrale Rolle. Viele dieser Karrieren entstehen durch persönliche Kontakte und Gespräche. Dennoch ist es hilfreich, einen aktuellen, professionell gestalteten Lebenslauf parat zu haben, um bei entsprechenden Gelegenheiten einen bleibenden Eindruck zu hinterlassen.

Länge und Layout

- ▶ **Maximal zwei Seiten:** Konzentriere dich auf relevante Informationen und vermeide überflüssige Details.
- ▶ **Zweispaltiges Layout:** Ein modernes, zweispaltiges Design spart Platz, schafft Übersichtlichkeit und ist auch für einen aussagekräftigen, knackigen Onepager geeignet.

Einleitung mit USP

- ▶ **Kurzprofil:** Starte mit einem prägnanten Abschnitt, der deine Metakompetenzen – also übertragbare Kompetenzen, die sich nicht nur auf deine aktuelle Position beziehen, sondern genauso in anderen Rollen wichtig sein können – und Alleinstellungsmerkmale hervorhebt. Was sind deine besonderen Stärken? Was ist deine Haltung? Was kennzeichnet deine Herangehensweise an Aufgaben?
- ▶ **Anpassung an Zielposition:** Überlege dir ein fiktives Anforderungsprofil für die angestrebte Position – und schneide die Inhalte und Stationen deines Lebenslaufs auf dieses Anforderungsprofil zu.

Weiterbildung und Lernbereitschaft

- ▶ **Aktuelle Fortbildungen:** Zeige, dass du dich kontinuierlich weiterentwickelst und bereit bist, Neues zu lernen.
- ▶ **Zertifikate und Kurse:** Füge Nachweise relevanter Weiterbildungen hinzu, die deine Qualifikationen für die angestrebte Rolle unterstreichen.

Erfolge und Leistungen

- ▶ **Konkrete Beispiele:** Nenne messbare Erfolge wie Umsatzsteigerungen, Projektverantwortung oder Prozessverbesserungen.

- ▶ **Relevanz:** Wähle Beispiele, die für die angestrebte Position oder das neue Wirkungsfeld von Bedeutung sind.

Ausbildung und frühere Erfahrungen

- ▶ **Höchster Bildungsabschluss genügt:** Beschreibe diesen in höchstens zwei Zeilen. Zur Schulausbildung braucht eine Fach- oder Führungskraft mit deiner Erfahrung nichts mehr zu schreiben.
- ▶ **Jahreszahlen optional:** Wenn du dich dabei wohler fühlst, kannst du auf die Angabe von Jahreszahlen verzichten.

- ▶ **Kompakte Darstellung:** Der CV sollte möglichst lückenlos sein, setze dennoch unbedingt Schwerpunkte. Fass weniger relevante Stationen kurz zusammen, um den Fokus auf aktuelle und passende Erfahrungen zu legen.

Ehrenamtliches Engagement

- ▶ **Wirkung sichtbar machen:** Ehrenamtliches Engagement ist bei vielen Encore Careers ein wichtiger Türöffner, da es Verantwortungsübernahme, z. B. durch Projektleitung, Mentoring oder Organisationsarbeit, deutlich macht. Und oft sagt es viel über die Person aus.
- ▶ **Messbare Erfolge:** Auch in diesem Bereich kannst du Ergebnisse nennen wie gewonnene Fördermittel, organisierte Veranstaltungen, Reichweitenerfolge oder strukturverändernde Beiträge.

Bewerbungsfoto

- ▶ **Foto – ja oder nein?** Bilder sind heute freiwillig und sehr wahrscheinlich kennst du die Person(en), denen du deinen CV gibst, aus deinem Netzwerk. Du kannst also entscheiden, ob du eines verwenden willst oder nicht. Falls ja, sollte es unbedingt aktuell und vom Profi gemacht sein.
- ▶ **Professionelles Foto als Chance:** Mit einem Foto kannst du durch Wahl von Farben, Kleidung etc. einen persönlichen Eindruck hinterlassen und etwa Professionalität, Dynamik oder auch Leichtigkeit und Kreativität signalisieren.



Quelle: managerseminare.de, Karin von Schumann; Grafik: Stefanie Diers, © trainerkoffer.de



Mehr zum Thema

► Karin von Schumann: Job Crafting im Coaching – Ungeahnte Spielräume entdecken.

managerseminare.de/MS316AR40

Auf der einen Seite fühlt sich der eigene Job zunehmend nicht mehr richtig an. Vieles nervt, wenig macht Freude. Auf der anderen Seite fühlt man sich dem Unternehmen verbunden, in diesem grundsätzlich wohl, vor allem im Umkreis der Kolleginnen und Kollegen. Soll man nun bleiben oder doch eine neue Herausforderung suchen? Job Crafting Coaching bietet eine Antwort dazwischen – indem es hilft, den eigenen Job kognitiv und behavioral umzugestalten, sodass er (wieder) als erfüllend erlebt wird.

► Anke von Platen: Jobzufriedenheit in der neuen Arbeitswelt – Du hast es in der Hand!

managerseminare.de/MS233AR07

Innere Unruhe, eine unbestimmte Unsicherheit, das Gefühl eines dauerhaften Stand-by-Zustands – die Bedingungen der neuen Arbeitswelt sorgen nicht nur für positive Gefühle. Im Gegenteil: Sie können die Arbeitszufriedenheit sogar erheblich senken. Ein 5-Schritte-Programm, wie Führungskräfte im Job zu mehr Zufriedenheit finden.

Rentenalter und ja, vielleicht auch über dieses hinaus. Manchmal werden die positiven Aspekte der Arbeit nur überlagert oder verdrängt von bestimmten (temporären) Begebenheiten. Das Positive in den Fokus zu holen, das Negative nicht überzubewerten, und die eigene Rolle (etwas) anders einzuordnen, kann das gesamte Joberleben deutlich verändern. Als „mentales Jobcrafting“ wird diese Form der gedanklichen Neugestaltung der eigenen Arbeit bezeichnet. Wobei „klassisches“ oder, genauer gesagt, behaviorales Jobcrafting gleichsam eine Lösung bieten kann. So wie im Fall von Coachingklientin Sabina P., einer promovierten Mathematikerin, die mit Anfang 50 erkannte, dass sie als Teamleiterin nicht

mehr weiter aufsteigen konnte. Sie reduzierte ihre Teamleiterrolle auf 80 Prozent und übernahm zusätzlich die Leitung eines Mentoringprogramms. Ihre Freude an der Arbeit mit jungen Talenten und das positive Feedback aus der Geschäftsführung gaben ihr neue Erfüllung (zum Thema kognitives und behaviorales Jobcrafting siehe auch Kasten „Mehr zum Thema“).

Für Frank P. war Jobcrafting hingegen keine Option, denn sein Klinikjob bot ihm wenig Gestaltungsspielraum. Seine ärztliche Laufbahn hatte er stets mit Herzblut verfolgt. Doch mit zunehmendem Alter stellte sich ihm die Frage, ob der Klinikalltag noch das Richtige war. Die Aussicht, dass sein Chefarzt und jahrelanger Weggefährte bald in Rente gehen würde, verstärkte die Zweifel.

Diese Gemengelage wurde zur Ausgangsbasis für eine Entscheidungsübung im Coaching. Frank stellte sich in den Raum, einmal als derjenige, der bleibt, einmal als der, der geht. In der Rolle des Gehenden wurde sofort klar: „Das fühlt sich besser an.“ Noch stärker war das Ergebnis, als er aus der Helikopterperspektive, also mit innerem Abstand, auf beide Szenarien blickte: „Ich würde es bereuen, das Neue nicht gewagt zu haben.“

Was dieses Neue war, wusste Frank längst: Eher zufällig war er schon vor Jahren mit Hypnose in Kontakt gekommen. „Das war ein Eye Opener für mich. Die Wirkung ist nicht nur bei der Behandlung wahrnehmbar, man kann auch nachweisen, dass Anästhesien weniger Mittel benötigen. Das hat auch den Schulmediziner in mir überzeugt.“ Er bildete sich weiter, zunächst parallel zum Klinikalltag und wendete die Methode erfolgreich an. Seine zweite Karriere startete vielversprechend, zumal er sich im Alter von nun 60 den Luxus einer 3-Tage-Woche erlaubte. Die Anpassung seines Selbstbildes und das Überwinden von Vorurteilen gegenüber seiner neuen Rolle waren dagegen schwierig. Frank wurde nicht nur mit den Unsicherheiten einer neuen beruflichen Identität konfrontiert, sondern von manchen Kolleginnen und Schulmedizinern in die esoterische Ecke gestellt. Das schmerzte. Doch er lernte, diese Herausforderung anzunehmen. Ein Kraftsatz aus dem Coaching, der ihn bis heute begleitet: „Ich bin und bleibe mit Leib und Seele Arzt – jetzt in einer anderen Rolle und mit zusätzlichen Kompetenzen.“

Karin von Schumann

Die Autorin: Diplom-Psychologin **Dr. Karin von Schumann** ist als Executive Coach tätig, publiziert regelmäßig zu Coachingthemen und ist Host des Podcasts „Der Business Coaching Podcast“. Kontakt: vonschumann-consulting.de



Foto: Christian Hartmann

Weiterbildung einfach finden



Weiterbildungsexperten



Seminare



Tagungslocations

Seminarmarkt.de
Die Weiterbildungsplattform