

Berufliche Sinnkrise – Fluch oder Segen?

Aline Janphet, B.Sc. FHO Business Administration, Dipl. Systemischer Coach

Warum eine berufliche Umorientierung, beispielsweise der Rückzug aus einer Führungsrolle, nicht zwingend das Ende der Karriere bedeutet und wie Sie gestärkt daraus hervorgehen.

Lange galt die ungeschriebene Regel: höheres Alter = höherer hierarchischer Rang. So wurden etliche Personen quo Alter in die nächste Führungsstufe befördert, was in Zeiten, als Arbeitskräfte ein Leben lang beim selben Unternehmen tätig waren, eine probate Massnahme zur Mitarbeiterbindung war. Die Zeiten haben sich geändert; heutzutage bietet sich uns eine riesige Auswahl an Möglichkeiten, wie, inwiefern und für wen wir tätig sein wollen. Dieser Wandel prägt auch die Anforderungen an eine Arbeitsstelle: Nebst dem Broterwerb soll eine Arbeit auch der Persönlichkeitsentwicklung dienen, den eigenen Werten entsprechen und sinnstiftend sein. Im Rahmen solcher Überlegungen können Führungskräfte zum Schluss kommen, dass der bisher eingeschlagene (Karriere-)Weg nicht mehr dem entspricht, womit sie einen Grossteil ihres Tages verbringen möchten. Zu erkennen, dass die aktuelle Position nicht mehr zu einem passt, kann zu einer ernsthaften Sinnkrise führen. Sich einzugestehen, dass der eingeschlagene Weg nicht mehr stimmig ist und vieles, was bisher gut und richtig für einen war, plötzlich in Frage gestellt ist, kann erst einmal mit Verlustängsten und Gefühlen der Frustration und der Unsicherheit verbunden sein. Doch muss es das? Kann die Erkenntnis, den Fokus weniger auf «müssen» und vielmehr auf «wollen» zu setzen, nicht auch befreiend sein? Es gibt verschiedene Möglichkeiten, mit einer solchen Situation konstruktiv und positiv umzugehen. Die folgenden Absätze liefern einige Impulse, wie es gelingen kann, gelassener mit einer beruflichen Neu- bzw. Umorientierung umzugehen:

Selbstreflexion: Nehmen Sie sich Zeit, um die Situation zu reflektieren und Ihre eigenen Stärken, Erfolge und Fähigkeiten anzuerkennen. Sich einzugestehen, dass einem eine Führungsrolle nicht mehr zusagt, heisst nicht zwangsläufig, dass man als Führungskraft versagt hat. Vielleicht erkennen Sie für sich, dass die eigenen Stärken mehr in der fachlichen Expertise liegen. Sich ehrlich einer Auslegeordnung zu stellen und sich klar zu werden über die eigenen Stärken, Fähigkeiten, aber auch Schwächen, hilft, sich passend für die Zukunft auszurichten.

Offene Kommunikation: Sobald Sie für sich selbst Klarheit geschaffen haben, wo Sie stehen und wo Sie hinwollen, ist eine offene und respektvolle Kommunikation mit der Geschäftsleitung oder den Vorgesetzten hilfreich. Sie kann dazu beitragen, Missverständnisse auszuräumen und Möglichkeiten zu erkunden, ob Sie an anderer Stelle gewinnbringender eingesetzt werden können. Damit bietet sich Ihnen auch die Chance, Ihre Bereitschaft zur weiteren Zusammenarbeit und Ihr Engagement für das Unternehmen zu betonen (sofern Sie dies wollen).

Weiterbildung und Entwicklung: Die Zeit der Neuordnung bietet auch eine Chance für persönliches und berufliches Wachstum. Nutzen Sie diese Zeit, um Ihre Fähigkeiten und Kenntnisse zu erweitern,

indem Sie Schulungen, Weiterbildungen oder Mentoring-Programme in Anspruch nehmen. Dies kann dazu beitragen, das eigene Profil zu stärken und sich neue, passendere Karrieremöglichkeiten zu schaffen.

Netzwerkaufbau und berufliche Neuausrichtung: Die persönliche Auslegeordnung kann auch ein Wendepunkt sein, um neue berufliche Wege zu erkunden. Nutzen Sie Ihr Netzwerk, um sich mit anderen (Fach-)Personen auszutauschen und möglicherweise neue Türen zu öffnen. Nutzen Sie die (beruflichen) Netzwerke auch, um sich mit Menschen auszutauschen, die ähnliche Erfahrungen gemacht haben oder Ratschläge geben können. Allenfalls ist es auch der richtige Zeitpunkt, eine neue berufliche Richtung einzuschlagen? Nehmen Sie sich die Zeit für sich zu entscheiden, wie es weitergehen soll.

Suchen Sie sich Unterstützung: Last but not least: Seien Sie sich im Klaren darüber, dass Sie eine solche Veränderung nicht zwangsläufig allein stemmen müssen. Der Übergang von einer Führungskraft zu einer anderen Rolle kann herausfordernd sein, insbesondere, wenn der Wechsel nicht ganz freiwillig ist. Es ist daher wichtig, sich Unterstützung zu suchen. Ein Coach oder Mentor kann Ihnen dabei helfen, Ihre Gedanken zu ordnen, Fakten zu strukturieren, Sinn und Bedeutung zu gewichten und sich so in die geänderte Rolle einzufinden und sich neue Ziele zu setzen.

Fazit: Eine Umorientierung bedeutet nicht das Ende der Karriere. Sie kann eine Herausforderung sein, aber auch eine Gelegenheit für persönliches Wachstum und berufliche Neuausrichtung. Sehen Sie es als Chance, sich auf Ihre Stärken zu besinnen und überlegen Sie sich, wie Sie sie zukünftig gewinnbringend einsetzen können. Indem Sie sich selbst reflektieren, offen kommunizieren, sich allenfalls weiterbilden und Ihr Netzwerk nutzen, können Sie die Situation positiv beeinflussen und einen neuen Sinn für Ihre berufliche Laufbahn finden. Ein Coaching-Prozess kann dabei helfen, diese Veränderung erfolgreich zu bewältigen und den Übergang zu erleichtern. Letztlich liegt es in der Hand jedes Einzelnen, die berufliche Zukunft in die gewünschte Richtung zu lenken und aus vermeintlichen Rückschlägen das Positive zu ziehen.

Mehr zu unserem Mentoring- und Coaching-Angebot finden Sie unter: www.bsg.ch