

Laufbahncoaching: Selbstbestimmung im Arbeitskontext

Die stetigen Veränderungen im Arbeitsumfeld führen trotz Einsatz von Change Management Prozessen oft zu Verunsicherungen bei den Mitarbeitenden.

Sicherheit und Beständigkeit gehören zu den Grundbedürfnissen der Menschen. Ständig wechselnde Vorgesetzte und Prioritäten in den Arbeitszielen laufen diesen Bedürfnissen zusätzlich zuwider. Hinzu kommt eine stetig schwelende Angst vor einem Arbeitsplatzverlust und dem damit verbundenen Verlust von finanzieller Sicherheit und sozialer Integration.

Ein solches Umfeld blockiert Mitarbeitende, so dass sie ihre Kompetenzen und Interessen nicht vollumfänglich in ihre Arbeit einbringen können. Dies führt zum Teufelskreis, in dem Mitarbeitende sich nicht als wirksam im Arbeitsumfeld erleben, Arbeitsziele werden nur teilweise erreicht und Erfolg sowie Anerkennung bleiben aus. Dies verstärkt wiederum die Verunsicherung und Blockaden.

In den Angeboten der Unternehmen zur Unterstützung von Führungsverantwortlichen und Mitarbeitenden werden meistens allgemeine Prozesse behandelt, aber selten die individuelle Situation des einzelnen Mitarbeitenden. In einem verunsicherten Umfeld mit schwindendem Vertrauen wenden sich Mitarbeitende nicht mehr an ihre Vorgesetzten oder Personalverantwortlichen.

Solche Verhältnisse können zu Gefühlen der Hilfslosigkeit und des Ausgeliefertseins führen mit weiteren Folgen wie Burn-out, Karriereknick oder Kündigung ohne Anschlusslösung. Erkennt ein Mitarbeiter, dass er sich in einem solchen Zustand befindet, ist dies der geeignete Moment, sich mit einem Laufbahncoaching wieder klar zu positionieren. Im Laufbahncoaching kann der Klient Abstand zu seinem Arbeitsalltag gewinnen. Das Laufbahncoaching ermöglicht Klienten Raum, Zeit und professionelle Unterstützung, um ihre Arbeitssituation aus neuen, umfassenderen Betrachtungsweisen wahrzunehmen. Es entsteht Klarheit über die eigene Situation, über Interessen, Kompetenzen, Stärken, Möglichkeiten und über Ziele.

Oft fühlen sich Menschen in der heutigen Arbeitswelt fremdbestimmt und als Opfer der Umstände. Im Laufbahncoaching werden die eigenen Handlungsspielräume transparent gemacht und erweitert. Der Klient kann so wieder selbstbestimmt für seine Ziele und seinen Erfolg wirksam werden, was wiederum das Selbstvertrauen und sein Auftreten stärkt. Die Klientin kennt Gewinn und Preis ihrer Entscheidungen, sie kann ihre Ziele definieren und die Umsetzungsschritte planen und angehen.

Welche Konsequenzen aus dem Laufbahncoaching erfolgen, hängt von den individuellen Zielen des Klienten ab. Es kann sein, dass das Bewusstwerden der eigenen Wirksamkeit bereits die Arbeitssituation derart verändert, dass der Klient für sich wieder Erfolg erleben kann. Manchmal werden gezielte Weiterbildungsmassnahmen ergriffen oder der Entscheid für einen Stellenwechsel wird klar. Es kann auch erkannt werden, dass Interessen nicht in der Arbeit, sondern in der Freizeit umgesetzt werden möchten und dies mit einer Arbeitszeitreduktion ermöglicht werden kann.

Je nach Bedürfnis des Klienten kann hier ein Laufbahncoaching Unterstützung bei der Umsetzung bieten. Mit Methoden wie dem Zürcher Ressourcen Modell ZRM[®], der Prozess- und Embodimentfokussierten Psychologie PEP und den Persönlichkeits-System-Interaktionen PSI wird sichergestellt, dass «die Ampeln für die Ziele auf Grün gestellt sind».