

Die hier aufgeführten Beispiele sollen Ihnen einen Einblick geben in meine alltägliche Arbeit. Die vielfältigen Beispiele sind möglichst kurz gefasst. Sie sollen lediglich zur Veranschaulichung dienen. Die intensiven Entwicklungsprozesse nehmen in Wirklichkeit meistens einige Monate in Anspruch und können in ihrer Komplexität an dieser Stelle nicht vollumfänglich gewürdigt und abgebildet werden.

Beispiel 1

Entscheidungsberatung: Schritt in die Selbständigkeit

Ein 50-jähriger stellvertretender Geschäftsführer eines Unternehmens mit 40 Mitarbeitenden erhält von seinem Vorgesetzten ein verlockendes Angebot. Der Geschäftsführer möchte in den Ruhestand treten und bietet ihm an, das Unternehmen zu übernehmen. Der stellvertretende Geschäftsführer ist sich nicht sicher, ob er den Schritt in die Selbständigkeit wagen soll.

Beim Beratungsgespräch wurden hier nicht nur der eigentliche Karriereschritt des stellvertretenden Geschäftsführers, sondern auch seine finanzielle und familiäre Ausgangslage in die Überlegungen mit einbezogen. Weiter wurde mittels diagnostischer Testverfahren geprüft, ob sich der Mann für den Schritt in die Selbständigkeit eignet bzw. ob das fachliche und persönliche Potenzial vorhanden ist. Gute Sozialkompetenzen, Verantwortungsbewusstsein, Lösungsorientierung, Kommunikationsfähigkeit, Entscheidungsfreudigkeit, Durchsetzungsvermögen, eine überdurchschnittliche Leistungsmotivation und die Fähigkeit, gewisse Risiken eingehen zu wollen, sind wesentliche Anforderungen für die selbständige Berufsausübung. Nach einer intensiven Auseinandersetzung mit diesen Themen und nach dem sorgfältigen Abwägen der verschiedenen Handlungsoptionen kam der Kunde zum Schluss, dass eine Übernahme des Unternehmens für ihn nicht in Frage käme.

Beispiel 2

Standortbestimmung und Psychologische Beratung nach Abbruch des Medizinstudiums

Die Kontaktaufnahme erfolgt, weil eine 25 Jahre junge Frau das Medizinstudium kurz vor dem Bachelorabschluss abgebrochen hat. Sie erlebt eine depressive Phase und kann sich nicht mehr vorstellen, später als Ärztin tätig zu sein und die vielen Hürden dorthin zu meistern.

In einer ersten Auslegeordnung setzte sie sich Ziele in vier Bereichen: Sie wollte einen geregelten Tagesablauf und eine gute Tagesstruktur erarbeiten, eine Praktikums- oder eine Arbeitsstelle finden, um sich optimal auf ein neues Studium vorbereiten zu können. Sie wollte im sozialen Bereich tätig sein, damit sie die Nähe zu den Menschen spüren und mit Menschen arbeiten konnte. Und schliesslich wollte sie ihre administrativen Angelegenheiten in den Griff kriegen sowie die mittlerweile beträchtliche Unordnung in ihrer Wohnung beseitigen.

Hinter diesen vielfältigen Anliegen steckte für die Kundin persönlich viel „Arbeit“, welche auf den ersten Blick nicht gut ersichtlich war und sich nicht nur auf das Suchen nach einer neuen Studienrichtung beschränkte. In regelmässigen Gesprächen und durch die aktive, engagierte Mitarbeit der Kundin konnten viele Themen beraterisch-therapeutisch bearbeitet werden: die Suchtmittelthematik, Budgetfragen, der Umgang mit der elterlichen Autorität, die Lebensgestaltung. Die Kundin hatte am Ende wichtige Schritte zur Persönlichkeitsentwicklung gemeistert, erlebte Erfolge, aber auch Rückschläge. Am Ende der Beratung begann die junge Frau überzeugt und motiviert eine neue berufsbegleitende Ausbildung im sozialen Bereich.

Beispiel 3

Das Unternehmerpaar und die Vereinbarkeit von Berufs- und Privatleben

Das Privatleben eines Unternehmerpaares ist stark mit dem Berufsleben verwoben. In einem Drei-Sterne-Ferienhotel ist ein Direktionspaar zeitlich und persönlich überdurchschnittlich engagiert. Es spürt, dass es seit längerer Zeit psychisch und physisch mit der Situation überfordert ist und an die Grenze der Belastbarkeit stösst.

In der Paarberatung konnten der Mann und die Frau ihre Rollenverteilung und ihre Kommunikationsmuster in der Beziehung reflektieren und klären. Folgende Themen bzw. Fragen kamen zur Sprache: Welches sind meine persönlichen Bedürfnisse in Bezug auf die Gestaltung der gemeinsamen privaten und beruflichen Lebensführung? Welches sind meine Wertvorstellungen über die Vereinbarkeit von Familie und Beruf? Wie möchten und wie können wir in Zukunft aktiv an der Pflege unserer Beziehung arbeiten? Wie können oder müssen wir uns gegenseitig fachlich und persönlich unterstützen? Wie schützen wir unsere Privat- und Intimsphäre gegen aussen? Wie grenzen wir uns im Alltag ab? Welche Kompromisse können bzw. wollen wir längerfristig eingehen – und welche nicht? Wie gestalten wir die Zusammenarbeit und/oder das Zusammenleben mit den (Schwieger-)Eltern im Betrieb? Wie bringen wir ihre und unsere Bedürfnisse miteinander in Einklang?

Das Paar wurde sich weiter ihrer individuellen und paarspezifischen Ressourcen bewusst. Mittels Gesprächen und kleinen Hausaufgaben zwischen den jeweiligen Terminen entstand ein Aktionsplan mit konkreten Massnahmen zur Erzielung einer möglichst ausgeglichenen Work-Life-Balance. Im Sinne der Nachhaltigkeit wurde das Paar bei der Realisierung der Massnahmen in den Unternehmens- und Paaralltag begleitet.

Beispiel 4

Laufbahnberatung und Bewerbungsstrategie

Ein 40-jähriger Mann sucht seit acht Monaten verzweifelt eine neue berufliche Herausforderung. Er hat seine Stelle infolge einer Reorganisation verloren.

Die Laufbahnberatung und das Coaching ermöglichten ihm, seine Bewerbungsstrategie zu überprüfen und die Stellensuche mit neuer Optik anzugehen. Zudem hatte er einige Weiterbildungsmöglichkeiten im Visier. In einem ersten gemeinsamen Gespräch legten wir die Be-

ratungsschwerpunkte – nach Prioritäten geordnet – und die entsprechenden Ziele fest. Unter anderem musste der Stellensuchende überprüfen, inwiefern seine persönlichen und fachlichen Voraussetzungen zu möglichen neuen Stellen und Funktionen passten. Weitere Themen bildeten die mittel- bis langfristigen beruflichen Pläne und die in Frage kommenden Aus- und Weiterbildungen. Zudem überarbeiteten wir gemeinsam die Bewerbungsunterlagen, optimierten die bisherige Bewerbungsstrategie und übten das Vorstellungsgespräch. Wenig später wurde der Kunde zu einem Vorstellungsgespräch eingeladen und konnte damit seinen ersten Erfolg verbuchen. Nach drei Monaten konnte er den Vertrag für eine neue Stelle unterschreiben.

Beispiel 5

Potenzialanalyse als Entscheidungsinstrument bei der Unternehmensnachfolge

Die Nachfolge im Familienunternehmen ist eine komplexe Aufgabe. Individuelle, familiäre und unternehmensspezifische Wünsche und Bedürfnisse sind eng miteinander vernetzt. In einem mittelgrossen Familienbetrieb wird die Tochter als Nachfolgerin bestimmt.

Für die Vorbereitung der Unternehmensnachfolge erstellten wir zuerst eine Ist-Analyse. Anschliessend konnten gemeinsam mit der Familie die individuellen Interessen und Möglichkeiten erörtert und ein Zukunftsmodell des Unternehmens erstellt werden. Für die Tochter war die Sicherung einer gesunden finanziellen Zukunft des Unternehmens entscheidend.

In einer umfassenden persönlichen und beruflichen Standortbestimmung konnte die Tochter herausfinden, wo ihre wirklichen Stärken und Schwächen liegen, ob sie die Führung des Unternehmens übernehmen wollte und inwiefern sie das fachliche und persönliche Entwicklungspotenzial für diese Herausforderung mitbringe. Die Potenzialabklärung zeigte, wie die Tochter anhand von umsetzbaren Massnahmen ihre Persönlichkeit und ihre Fachkompetenzen weiterentwickeln konnte.

Beispiel 6

Beratung und Coaching: Von der Kündigung bis zur neuen Stelle

Der Prozess vom Out- zum Newplacement kann bis zu einem Jahr dauern: Die 43-jährige Vizedirektorin einer Handelsfirma hat im Rahmen des Sozialplans Anspruch auf ein Coaching, das sie von der Kündigung bis zur neuen Stelle begleiten soll.

In einer ersten Phase ging es darum, die Kündigung auf emotionaler Ebene psychologisch zu unterstützen, während es in der zweiten Phase um die Durchführung einer beruflichen und persönlichen Standortbestimmung ging. Dank dieser Standortbestimmung konnte meine Kundin unter anderem ihre persönlichen und beruflichen Kompetenzen, ihre Interessen, Fähigkeiten und Wertvorstellungen erörtern. Anschliessend gingen wir die konkrete Planung der beruflichen Laufbahn mit verschiedenen Varianten und Realisierungsmöglichkeiten an. Für die Stellensuche erarbeiteten wir eine Strategie mit dem entsprechenden schriftlichen

und persönlichen Auftritt (Bewerbungsunterlagen, Vorbereitung und Reflexion des Vorstellungsgesprächs).

Beispiel 7

Psychologische Beratung bei Unzufriedenheit im Beruf und im Leben

Ein 39-jähriger Mann fühlt sich nicht gut. Er ist unzufrieden mit seinem Beruf. Aufgrund seiner Tätigkeit als Lastwagenchauffeur ist er häufig in Europa auf Achse, hat keine Zeit, seine sozialen Beziehungen zu pflegen und leidet sehr darunter. Er ist ledig, hat keine Kinder und lebt nicht in einer Partnerschaft. Die Einsamkeit ist daher auch ein wesentliches Thema. Zu den Eltern und zu den Geschwistern besteht ein rudimentärer Kontakt. Seine Kindheit und seine Jugendzeit waren für ihn nicht einfach, weshalb ihm heute noch die notwendige emotionale Wärme fehlt. Er stellt manchmal den Sinn seines Lebens grundsätzlich in Frage.

Zuerst schauten wir gemeinsam mithilfe der Lebensfluss-Methode auf sein bisheriges Leben zurück und stellten die entsprechenden Fragen: Was war schwierig? Wie habe ich die Herausforderungen bewältigen können? Wer hat mir dabei geholfen? Wie habe ich das geschafft? Was war bzw. ist erfreulich in meinem Leben? Was kann ich gut? Was denke ich über die bewältigten Krisen?

Mein Klient machte sich unter meiner fachlichen Begleitung behutsam und sorgfältig auf die Suche nach seinen Ressourcen, Stärken und besonderen Fähigkeiten. Bei dieser Gelegenheit konnte er über alles Mögliche nachdenken, bisherige Erfolge aufspüren, Stärken entdecken und neue Schritte einleiten. Auch diese Beratung war ein intensiver Prozess, der hier in der Kürze nicht vollumfänglich gewürdigt werden kann. Nach ca. einem halben Jahr fühlte er sich jedenfalls wesentlich besser und entschloss sich zu einer berufsbegleitenden Weiterbildung, mit Hilfe deren er in ca. drei Jahren eine komplett neue berufliche Laufbahn einschlagen wird.

Beispiel 8

Psychologische Beratung bei Verlust der Work-Life-Balance

Die Geschäftsführerin eines kleinen Betriebes in der Dienstleistungsbranche beklagt seit einiger Zeit den Verlust ihrer Work-Life-Balance. Sie hat die Freude an der Arbeit weitgehend verloren. Hinzu kommt, dass sie zunehmend Mühe hat, die täglichen Arbeiten und die Führungsaufgaben anzugehen. Sie erlebt sich selber als emotional instabil und empfindlich gegenüber ihrem sozialen Umfeld. An den arbeitsfreien Wochenenden und in den Ferien kann sie sich nicht mehr richtig erholen.

Durch eine berufliche und private Standortbestimmung und anhand von weiteren diagnostischen Verfahren und Gesprächen konnte festgestellt werden, dass die Geschäftsführerin in ihrer Führungsaufgabe völlig überfordert war. In einer ersten Phase standen die physische und die psychische Erholung und die Verbesserung der Work-Life-Balance im Vordergrund.

In Zusammenarbeit mit ihrem Geschäftspartner wurden Entlastungsmöglichkeiten im Unternehmen und persönliche Erholungsmöglichkeiten gesucht und umgesetzt.

In einer zweiten Phase begleitete ich die Geschäftsführerin bei der Suche nach einer neuen Stelle, mit dem Erfolg, dass sie eine Stelle fand, die ihren Fähigkeiten und Interessen wesentlich mehr entsprach als die bisherige Führungsposition.

Beispiel 9

Neuausrichtung der Berufslaufbahn mit 50 Jahren

Eine fast 50-jährige Frau möchte ihre kleine Boutique nicht mehr weiterführen. Der Konkurrenzdruck hat stark zugenommen und auch ihre treuesten Kundinnen bevorzugen immer häufiger den Online-Einkauf. Sie hat Mühe, den ganzen Tag auf den Beinen zu sein und verspürt auch nicht mehr so viel Freude wie vor 20 Jahren an der beruflichen Selbstständigkeit. Sie kann sich eine berufliche Zukunft im Laden nicht mehr vorstellen. Sie weiss, dass sie handeln muss, fühlt sich unsicher und hat begründete Existenzängste.

In einem ersten Schritt konzentrierten wir uns auf ihre Ängste. Welche Ängste sind es? Auf welche bevorstehenden Veränderungen weisen die Ängste als Vorboten hin? Wie kann ich mit meinen Ängsten und den bevorstehenden Veränderungen umgehen? Kann ich mit dem geforderten Tempo mithalten? Welche weise innere Stimme taucht zusammen mit der Angst auf? Was will sie mir sagen? Im Laufe der darauffolgenden zehn Monate erarbeiteten wir gemeinsam step-by-step eine Strategie, vom Erstellen der Bewerbungsunterlagen, Auswählen des Porträtfotos über das Erschliessen der unterschiedlichsten Bewerbungskanäle bis hin zur Schliessung der Boutique mit entsprechender Kundeninformation und Abschiedsapéro. Nach zehn Monaten enger Begleitung fand sie auf unkonventionelle Weise via direkte Ansprache eine ihr sehr zusagende Stelle bei einem ihr bekannten Textilunternehmen.

Beispiel 10

Führungscoaching bei Kommunikationsproblemen zwischen Teamleiterin und 55-jähriger Mitarbeiterin

Ich erhalte den Anruf einer besorgten Chefin: Die Zusammenarbeit mit einer langjährigen geschätzten Mitarbeiterin sei nicht mehr so, wie es für sie sein sollte. Zudem erreiche die Mitarbeiterin seit einiger Zeit die gesteckten Firmenziele nicht mehr zu 100%. Die Kommunikation zwischen ihnen beiden sei auch nicht mehr so spontan und sie habe das Gefühl, dass einfach irgendetwas nicht stimme. Sie habe keine Idee, wie sie das wieder in Ordnung bringen könne und ihr liege sehr viel an einem guten Verhältnis mit der besagten Mitarbeiterin.

Nach einer ersten Auslegeordnung mit Teamleiterin und Mitarbeiterin arbeitete ich in einer ersten Phase eine gewisse Zeit nur mit der Mitarbeiterin alleine. Dabei kamen wir den möglichen Gründen für die Blockade auf die Spur. Vor zwei Jahren hatte die Mitarbeiterin die Funktion der Teamleiter-Stellvertreterin innegehabt, war dann aber aufgrund einer Reorgani-

sation „zu einem Teammitglied zurückgestuft“ worden. Seitdem hatte sie das Gefühl gehabt, dass ihre Leistung „nicht mehr wertgeschätzt“ wurde, sie hatte Angst Fehler zu machen, „war nicht mehr sich selbst“ bei der Arbeit und machte nun erst recht bisher unübliche Fehler. Sie getraute sich – aus Angst um ihren Arbeitsplatz – nicht, ihre Gefühle zu thematisieren. Die Schwelle, um mit der Teamleiterin in Kontakt zu treten, war dadurch immer höher geworden. In einer zweiten Phase nahm nun auch die Teamleiterin wieder an den Coachingsitzungen teil. Dabei nahmen wir die Kommunikation zwischen der Mitarbeiterin und der Teamleiterin unter der Lupe. Durch das offene Aussprechen der individuellen Eindrücke und Gefühle konnte das gegenseitige Verständnis aufgebaut und schliesslich gefördert werden. Das Klima wurde im Laufe der Zeit immer besser und die beiden lernten auch ausserhalb der Coachingzeit miteinander zu reden.

Beispiel 11

Familienaufstellung bei Konflikt mit der Mutter

Eine Kundin erlebt seit vielen Jahren einen schwelenden inneren Rollenkonflikt in der Familie. Sie fühlt sich in einer „Sandwich“-Position zwischen ihrer Herkunftsfamilie und ihrem Partner und kann die Wünsche und Anforderungen von beiden Seiten sowie ihre eigenen Bedürfnisse nicht mehr unter einen Hut bringen.

Mittels einer Familienaufstellung konnte meine Kundin einen Blick auf ihr Familiensystem werfen. Im vorbereitenden Gespräch grenzten wir die Problematik auf folgenden Themen bzw. Fragen ein: Inwiefern habe ich mich von der Familie abgelöst und inwiefern noch nicht? Wo will ich hin? Wo wäre ich gerne? Wie sollte die Beziehung zu meinen Eltern beschaffen sein? Wie kann ich das erreichen? Wo ist der kindliche Teil in mir? Was habe ich verpasst? Und wie erlebe ich die Eltern-Kind-Beziehung?

Mithilfe von Figuren stellte die 34-jährige Kundin ihre aktuelle und ihre gewünschte zukünftige Situation auf. Eindrücklich war der Positionswechsel: In der aktuellen Situation stand sie zwischen ihrer Mutter und ihrem Mann. Bei der Aufstellung der zukünftigen Situation nahm sie Distanz zu ihrer Mutter und begegnete ihrem Mann auf Augenhöhe.

Durch die Familienaufstellung „aktuell“ und „in Zukunft“ merkte sie, dass sie ihrem Mann als gleichberechtigte Partnerin auf Augenhöhe begegnen möchte, dass sie erwachsen werden und sich von ihrer Mutter lösen muss. Der Kundin wurde sehr schnell klar, welche Rolle sie im Familiensystem spielt und welche sie spielen möchte. Wir beleuchteten im Anschluss an die Aufstellung weitere wesentliche Fragen: Wie werde ich es in Zukunft mit meinen Eltern haben? Wie wirkt sich die Veränderung auf meine Partnerschaft aus? Was bedeutet meine Verhaltensänderung für meine Geschwister? Woran werden diese erkennen, dass sich bei mir etwas verändert hat? Welche Position werde ich in Zukunft in der Familie einnehmen? Was kann ich machen, um meiner Mutter zu helfen, ohne dabei meine eigenen Bedürfnisse zu vernachlässigen?