

Berufliche Neuorientierung als kritisches Lebensereignis

Psychotherapeutisches Know-how kann Orientierung geben

Der Arbeitsmarkt in Deutschland ist im Wandel. Menschen versuchen, im Rahmen ihrer jeweiligen Möglichkeiten diesen Wandel zu nutzen, mit ihm Schritt zu halten bzw. diesen zu überstehen. So überlegen gerade viele gut ausgebildete Frauen und Männer nach einigen Jahren Berufserfahrung trotz oder wegen der Situation am Arbeitsmarkt: »Soll das beruflich wirklich alles gewesen sein?« Dies war und ist in den mittleren Berufsjahren nicht außergewöhnlich. Im Amerikanischen spricht man von der »mid-career-crisis«, einer Phase, in der Menschen ihren (beruflichen) Lebensplan im Sinne von »What will I do with the rest of my life?« noch einmal neu überdenken. Manche spielen daraufhin mit dem Gedanken, beruflich »etwas ganz anderes« zu machen.

Auch die (drohende) Arbeitslosigkeit oder eine Kinderpause begreifen viele als Chance, neue berufliche Möglichkeiten in Betracht zu ziehen. Wieder andere sind damit konfrontiert, in ihrem erlernten Beruf keine Perspektive zu haben, und erkennen notgedrungen, dass sie sich beruflich verändern müssen. Im Zuge von Outplacement und Newplacement in Unternehmen wird von Mitarbeitern erwartet, dass sie ihre alten Tätigkeiten aufgeben und sich für z.T. gänzlich neue Verwendungen bereithalten. Einige wollen, andere müssen sich beruflich neu orientieren. Unabhängig davon, ob eine berufliche Veränderung freiwillig oder unfreiwillig erfolgt – die Betroffenen werden von Politik, Unternehmen, Freunden, Ratgebern, Beratern mit der Anforderung konfrontiert: Seid flexibel, heißt es, und es wird suggeriert, man müsse nur wirklich wollen bzw. herausfinden, was man wolle, um seine Ziele Schritt für Schritt zu realisieren.

Doch selbst bei Einsicht funktioniert dies häufig nicht geradlinig. Diese Erfahrung machen Einzelpersonen wie auch Unternehmen, die z.B. Personalumbau vornehmen.

Persönliche Veränderungsprozesse nicht per Beschluss herstellbar

Aus psychotherapeutischer Sicht kann es auch gar nicht anders sein. Zwischen der intellektuellen Einsicht bzw. dem Wollen und der Umsetzung liegen – wie wir alle wissen – Welten. Für persönliche Veränderungsprozesse – und um solche handelt es sich hier – gilt: Sie sind nicht linear, und sie sind nicht per Beschluss herstellbar. Für viele Menschen ist ihr Beruf ein sehr bedeutsamer Teil des Lebens. Aus der Arbeit gewinnen Menschen neben dem Einkommen unter anderem Sinn, Bestätigung, Status, soziales Umfeld bis hin zu Freundschaften. Bereits ein einfacher Wechsel des Arbeitgebers kann ein solches Gleichgewicht in Frage stellen. Die Suche nach einem neuen Beruf, einem anderen Betätigungsfeld bringt folgerichtig noch größere Veränderungen in diversen Lebensbereichen mit sich. Ich definiere deshalb eine berufliche Neuorientierung analog zu Heirat, Scheidung, Geburt, Pensionierung u.Ä. als »Kritisches Lebensereignis«. Entsprechend empfinden die Betroffenen häufig starke Gefühle, die von Verunsicherung, Abwehr, Aufregung, Zweifel bis hin zu Freude, Euphorie und Hoffnung reichen.

Auch bei einer beruflichen Neubzw. Umorientierung besteht die Herausforderung darin, sich neu zu sich und seinem Umfeld zu positionieren, sich quasi neu zu (er-)finden. In den vergangenen Jahren nahmen Arbeitsproblematiken und Ar-

beitsplatzwechsel als Themen in meiner Praxis einen immer breiteren Raum ein. Dabei konnte ich beobachten, dass die Betroffenen sich mit ihren Ängsten, Hoffnungen, ihrer Abwehr, ihren Zweifeln und Umwegen, die zu einem solchen Umorientierungsprozess gehören, von ihrem Umfeld allein gelassen fühlten und sich ihre normalen Reaktionen als individuelles Unvermögen ankreideten. Sie hatten entsprechend der internalisierten Erwartungshaltung an sich selbst das Gefühl, »etwas falsch zu machen bzw. nicht zu genügen«.

Psychischer Entwicklungsprozess ist erforderlich

Im Gegensatz zu der weit verbreiteten Vorstellung eines beliebigen formbaren Ichs vertritt ich die Grundthese, dass eine gelungene berufliche Neu- oder Umorientierung grundsätzlicher Art – zusätzlich zum Lernen von neuem fachlichen Know-how – auch immer einen psychischen Entwicklungsprozess erfordert, an dessen Ende eine neue berufliche Identität steht. Aufgrund des unterschiedlichen biographischen Hintergrunds und der individuellen Bedingungen verläuft ein solcher Prozess jeweils individuell verschieden und im eigenen Tempo, das es zu beachten gilt. Dennoch gelten auch bei beruflichen Veränderungsprozessen gemeinsame Regeln und Gesetzmäßigkeiten. Auf der Basis meiner langjährigen therapeutischen Praxis habe ich ein Phasenmodell der Selbstveränderung entwickelt (Trennungs-, Öffnungs-, Such-, Findungs- und Zielphase). In jeder der fünf Phasen sind bestimmte Aufgaben zu bewältigen. Dabei wird sowohl die Selbstkonzeptebene (was ist mein Eigenes, was beschäftigt mich jetzt?) wie die Handlungsebene (was ist zu tun? was steht jetzt an?) gefordert und einbezogen.

Auch bei beruflicher Neuorientierung wirken alte Konflikte, Loyalitäten, Selbstbilder, Familientraditionen in den Prozess hinein und behindern oder fördern die Entwicklung. Die Einbeziehung bzw. Auflösung von Introjekten und Delegationen erweist sich daher im-

mer dann, wenn die Betroffenen »auf der Stelle treten«, aus psychotherapeutischer Sicht als dringend geboten. Das vorhandene Verhaltensrepertoire »funktioniert« bei beruflicher Neuorientierung meist nicht mehr. Neues ist noch nicht entwickelt, die Situation ist notwendigerweise zunächst labil.

Die Arbeitswelt wird von vielen Menschen als scheinbar rational organisierter Bereich ihres Lebens erfahren. Den Klienten gibt es daher mehr Sicherheit und Wahlfreiheit, wenn sie wissen, dass Verunsicherungen und Gefühlsschwankungen bei einer beruflichen Neuorientierung normal sind und dieser Prozess in Phasen abläuft. »Persönliche Veränderung wird nicht gemacht, sie geschieht« (Dr. Wolfgang Looss, Autor, Unter vier Augen). Psychotherapeutisches Know-how, das Wissen um das Wesen einer solchen Veränderung, befähigt die Betroffenen, Agenten in eigener Sache zu sein.

Brigitte Scheidt

Zur Autorin:

Brigitte Scheidt ist Dipl.-Psych. und psychologische Psychotherapeutin, Gestalttherapeutin und systemische Familientherapeutin. In ihrer Praxis hat sie sich spezialisiert auf berufliche Neu- und Umorientierung. Sie ist Autorin des 2005 im W. Bertelsmann Verlag erschienenen Buches »Neue Wege im Berufsleben – Ein Ratgeber-, Kurs- und Arbeitsbuch zur beruflichen Neuorientierung«. B. Scheidt ist als Lehrbeauftragte an der FH Potsdam tätig.