



Ihr Pferd ist tot?
Steigen Sie ab!
Das Onlineprogramm für Ihre berufliche Neuorientierung
von
Tom Diesbrock

Modul 3 Job-Alternativen

Abschnitt 2



Landkarte des Programms



Module 1	Interessen	-
Unit 1	Modul 1-1	
Unit 2	Modul 1-2	
Unit 3	Modul 1-3	
Unit 4	Modul 1-4	
Module 2	Job-Ideen entwickeln	-
Unit 1	Modul 2-1	
Unit 2	Modul 2-2	
Unit 3	Modul 2-3	
Unit 4	Modul 2-4	
Module 3	Job-Alternativen planen	-
Unit 1	Modul 3-1	
Unit 2	Modul 3-2	
Unit 3	Modul 3-3	
Unit 4	Modul 3-4	
Unit 5	Entscheidung	
Unit 6	Abschied	



Darum geht es in dieser Woche

Ich erkläre Ihnen in diesem Abschnitt, was Sie bei Recherchen zu Ihren Job-Alternativen berücksichtigen sollten. Für die Planung Ihrer Bewerbungs- und Selbstmarketing-Strategien greife ich das Thema *aktive Karrierestrategien* noch einmal auf und erläutere Ihnen, wie eine erfolgreiche Kontaktaufnahme aussehen kann - und warum Sie sich nicht auf Jobbörsen und Initiativ-Bewerbungen beschränken sollten. Falls Sie sich Ihrer Fähigkeiten nicht sicher sind, können Sie eine Kompetenzen-Landkarte erstellen.



Texte + Downloads



Textbox



Booklet



Fragen + mögliche Probleme

► Ich finde keine Antworten... bei Google.

► Ich kann doch nichts richtig!



Ihr Pferd ist tot? Steigen Sie ab!

Das Onlineprogramm für Ihre
berufliche Neuorientierung
von Tom Diesbrock

Sie sind unzufrieden mit Ihrer beruflichen Situation?



Dann geht es Ihnen wie sehr vielen Menschen. Nach der jährlich durchgeführten Umfrage des Gallup-Instituts spürt ein Großteil der deutschen Berufstätigen keine oder eine geringe emotionale Bindung zum eigenen Job. Keine gute Voraussetzung für ein erfülltes Berufsleben. Allerdings erwartet auch nicht jeder "Erfüllung" von seiner Arbeit. Viele Menschen sehen darin nur die wirtschaftliche Basis für ihr Privatleben. Der Job zahlt eben die Miete, und solange er halbwegs okay ist, gibt es keinen Veränderungsbedarf.

Die Menschen, die zu mir ins Neuorientierungs-Coaching kommen, haben allerdings eine andere Einstellung. Sie empfinden die 35 oder (viel) mehr Arbeitsstunden in der Woche als verschwendete Lebenszeit, wenn dabei nicht zumindest ein Minimum an Spaß, Befriedigung oder Sinn zu haben ist. Viele fragen sich: Soll und kann es zehn, zwanzig oder mehr Jahre bis zur Rente so weitergehen, wenn man sich heute schon schwer zur Arbeit motivieren kann?

Dabei war mancher lange Zeit mit seiner Karriere durchaus zufrieden. Aber mit dem Älterwerden verändern sich - glücklicherweise - unsere Werte und Prioritäten. Was uns mit Mitte zwanzig begeisterte, finden wir wahrscheinlich mit vierzig nicht

mehr so prickelnd. Oft dreht sich das Leben in jüngeren Jahren um Status, materielle Sicherheit und Aufstieg. Später fragen sich viele Menschen, ob es ihnen reicht, lediglich die nächste Sprosse auf der Karriereleiter zu schaffen. Und die Antwort lautet oft: nein. Wichtiger sind dann zum Beispiel eine soziale oder als sinnvoll empfundene Aufgabe, mehr Freiheit, Unabhängigkeit, weniger Reisetätigkeit, zwischenmenschliche Aspekte oder ein kleinerer Rahmen. Wo früher der Job das Leben ganz selbstverständlich dominierte, erscheint manchem jetzt ein "Downshifting" als sehr attraktiv.

Ich treffe allerdings auch nicht selten Menschen, die noch nie wirklich mit ihrer Arbeit zufrieden waren. Meistens haben sie schon früh eine Richtung eingeschlagen, die ihnen eigentlich gar nicht lag. Vielleicht beugten sie sich den Erwartungen anderer oder taten das, was ihnen vordergründig als "vernünftig" erschien. Viele konzentrierten sich ausschließlich auf einen Ausbildungsgang oder ein Studium, ohne sich zu fragen, welche konkrete Tätigkeit sie damit eigentlich anstrebten. Oder blinder Aktionismus hatte dabei seine Hand im Spiel nach dem Motto "Ich muss doch eine Entscheidung treffen!". Anstatt sich ausreichend Zeit zu nehmen, um herauszubekommen, was man wirklich tun und wie man wirklich leben will, stürzte man sich eben ins Berufsleben.

Finden Sie Ihre eigene Situation in diesen Beschreibungen wieder? Letztendlich ist es nicht so wichtig, wie lange Sie schon

unzufrieden sind. Wichtig ist, dass Sie *jetzt* entschlossen sind, etwas an Ihrer Situation zu ändern. Auch wenn Sie womöglich manchmal an Ihrer Motivation zweifeln. Das geht vielen so. Dann ist der innere Veränderungsdruck und -wille in einigen Momenten riesengroß - und im nächsten redet man sich ein, "auf hohem Niveau zu leiden", weil man doch immerhin einen gut bezahlten Job hat. Oder die Zweifel an den eigenen Fähigkeiten und Chancen sind plötzlich so groß, dass man sich nicht traut, weiter an Veränderungen zu denken.

Sollte es Ihnen auch so gehen: Das ist *völlig normal!* Unklug wäre jetzt nur, den inneren Widerständen nachzugeben und nicht aktiv zu werden. Wir werden uns im Laufe des Programms immer wieder mit Ihren Ängsten und Zweifeln beschäftigen. Nicht, um ihnen noch mehr Einfluss zu geben, sondern einen klugen Umgang mit ihnen zu entwickeln - und ihnen nicht mehr das Steuer zu überlassen.

Warum fällt uns Veränderung so schwer?

Wenn Sie sich wundern - oder gar selbst anklagen -, weil Ihnen Veränderungen so schwerfallen, sollten Sie wissen: So geht es den allermeisten Menschen. Vor allem, wenn es um komplexe, nachhaltige Veränderungen geht. Das liegt zum einen daran, dass unser Gehirn generell dazu neigt, sich an das vermeintlich Bewährte zu

halten. Als unsere Vorfahren noch in der Savanne lebten, wo hinter jeder Ecke tödliche Gefahren lauerten, war dies sicherlich sehr sinnvoll. Nur heute stehen wir uns damit oft selbst im Weg.

Dass wir kalte Füße bekommen, wenn wir an berufliche Veränderungen denken, ist gar nicht so schlimm. Zum Problem werden Ängste erst, wenn wir ihnen reflexhaft nachgeben und unser Handeln auf sie einstellen. Noch negativere Konsequenzen hat es, wenn wir unsere Angst gar nicht mehr als Angst wahrnehmen, sondern uns vordergründig vernünftig klingende Argumente zurechtlegen, die unsere angstbesetzten Glaubenssätze bestätigen. Die Psychologie nennt dies *Rationalisierung*. Typische Rationalisierungen bei der beruflichen Neuorientierung sind:

Ich bin viel zu alt. Meine Wünsche und Ziele sind nicht realistisch. Auf dem Arbeitsmarkt habe ich keine Chance. Meine Kompetenzen reichen sowieso nicht aus. Und so weiter.

Wir machen uns also Veränderungen schwer, indem wir uns zuerst einmal alle möglichen mentalen Steine in den Weg legen. Um uns (und anderen) dann zu erklären, dass wir ja gern würden, aber der Weg leider versperrt sei. Ich habe in meiner Arbeit als Neuorientierungs-Coach festgestellt, dass mentale Hindernisse die Bewegungsfreiheit der Menschen viel stärker einschränken als äußere Faktoren.

Wer glaubt, nicht zu können oder zu dürfen, versucht gar nicht erst, berufliche Alternativen zu entwickeln. Und nimmt dies wiederum als Beleg, dass er ja offensichtlich keine Chancen hat und damit seine negative Sicht bestätigt wird. *Selbsterfüllende Prophezeiung* nennt man diese Strategie. Sie wird sehr gern und häufig verwendet, um alles so zu lassen, wie es ist.

Gehen oder bleiben?

Falsche Fragen und unkluge Strategien

Fragen Sie sich schon länger, ob Sie Ihren aktuellen Job tatsächlich aufgeben sollten? Ob Sie lieber gehen oder bleiben wollen? Gehen Ihnen Fragen durch den Kopf wie: *Will ich eine richtig große Veränderung oder lieber eine kleine? Muss es jetzt endlich der Traumjob und die Berufung sein? Oder könnte mich nicht schon die gleiche Tätigkeit in einem anderen Unternehmen glücklich machen?*

Kreisen Ihre Gedanken um sehr allgemeine Erwägungen wie: *Ich könnte mich selbstständig machen - aber will und kann ich das? Ich könnte etwas mit Menschen / Medien / Kultur tun. Bin ich überhaupt bereit, noch mal durchzustarten? Wie viel Risiko will ich eingehen?*

Häufig wundern sich Menschen, dass sie gedanklich nicht weiterkommen - obwohl sie doch schon so lange grübeln. Was sie

aber nicht sehen: Nur konstruktive Gedanken und Fragen bringen uns weiter und ermöglichen eine kluge Entscheidung. Grübeln, das Denken vom linken Ohr zum rechten und wieder zurück, ist selten konstruktiv. Genauso wenig wie zu generelle Fragen, auf die man kaum eine Antwort finden kann.

Die beliebte *Should-I-stay-or-should-I-go-Frage* gehört dazu. Denn wie soll ich mich für oder gegen den Aufbruch entscheiden, solange ich meine Alternativen nicht im Detail kenne?

Selbstständig oder angestellt? Wie soll ich das wissen, wenn ich nicht weiß, als *was* ich mich selbstständig machen könnte?

Große oder kleine Veränderungen? Dasselbe Problem.

Viele Menschen stellen sich einfach die falschen Fragen - und verzweifeln dann an ihrer eigenen Ratlosigkeit.

Weit verbreitet ist auch der Glaube, allein durch intensives Nachdenken auf neue Job-Ideen zu kommen und den Neuorientierungsprozess meistern zu können. Dabei wird übersehen, dass unser Gehirn gar nicht in der Lage ist, so komplexe Probleme allein im Kopf zu bewältigen. Wer würde schon versuchen, seine Buchhaltung oder eine komplizierte Projektplanung ausschließlich im Kopf zu erledigen? Aber wenn es um die eigene Zukunft geht und neue berufliche Möglichkeiten, erscheint es vielen als ganz selbstverständlich, dies allein durch Nachdenken

schaffen zu können. Ohne Strukturen, Zeitpläne und schriftliches Arbeiten. Dazu gleich mehr.

Eine gute Entscheidung braucht prägnante Alternativen.

Menschen mit Veränderungswünschen lassen sich also oft von Ängsten und destruktivem Glauben steuern, stellen sich höchst unkonstruktive Fragen und verlieren sich in Grübeleien. Die "Selbstdiagnosen", die ich höre, lauten aber ganz anders: *Ich bin eben entscheidungsschwach, sonst hätte ich mich ja schon entschieden.* Oder: *Wahrscheinlich will ich es gar nicht wirklich.* Viele glauben auch, dass sie gar keine Alternativen haben - denn sonst hätten sie sie schon längst entdeckt. Meine Erfahrung ist, dass solche negativen Schlussfolgerungen in den allermeisten Fällen falsch sind.

Was Neuorientierern oft im Weg steht, nenne ich das *Prägnanz-Dilemma*:

Wenn wir zwei Alternativen haben, die eine sehr genau kennen und die andere nur oberflächlich, haben wir die Tendenz, uns für die bekannte, prägnante zu entscheiden. Was schwammig ist, nur in Grundzügen erkennbar, bewerten wir instinktiv als riskanter. Praktisch bedeutet dies: Unseren jetzigen Job kennen wir ja in- und auswendig. Der Status quo ist folglich immer prägnanter als

zukünftige Wege und Optionen. Wenn wir aber nur unklare Vorstellungen von unseren Alternativen haben, ist die Wahrscheinlichkeit hoch, dass wir uns instinktiv an das Vertraute klammern und bleiben, wo wir sind.

Ich könnte in den Medienbereich wechseln. Ich überlege, ob ich etwas Soziales tun sollte. Es würde mir gefallen, ein Café zu eröffnen. Solche Ideen sind alles andere als prägnant! Trotzdem wundern sich viele Menschen, dass sie vor einer Entscheidung zurückschrecken. Wenn ich nachhake und zum Beispiel frage, an welche konkrete soziale Tätigkeit jemand denkt, lautet die Antwort oft: *So genau weiß ich das gar nicht.* Und dann folgen meistens Pseudo-Argumente wie: *Im sozialen Bereich verdient man aber bekanntlich kein Geld.* Oder: *Man weiß ja, wie schwer es ist, dort einen Job zu bekommen.* Dabei hat sich mein Gegenüber weder konkret informiert, noch weiß er, was er genau tun möchte.

Im Prägnanz-Dilemma fühlen wir uns unsicher, weil so vieles noch so unklar ist. Unsicherheit bietet aber leider viel Raum für Ängste, negative Glaubenssätze und Selbstzweifel, die versuchen, uns von Gedanken an Veränderungen abzubringen. Die Folgen sind bekannt: Alternativen bleiben schwammig, und der Wunsch nach beruflichem Neuland kommt nicht zum Zug.

Um eine kluge Entscheidung treffen zu können, müssen wir also dafür sorgen, unsere Alternativen so genau wie möglich zu

definieren. Vorher macht es wenig Sinn, sich entscheiden zu wollen. Diese Feststellung mag Ihnen banal erscheinen. Nur verhält sich tatsächlich kaum ein Neuorientierer danach.

Das Projekt Neuorientierung

Jede berufliche Neuorientierung ist ein komplexer Prozess, den wir als Projekt betrachten und bearbeiten sollten. Was bedeutet dies konkret? Als "Projektleiter" in eigener Sache müssen wir drei wichtige Aufgaben erledigen und stets im Blick haben:

1. Projektmanagement

Nein, Sie benötigen für dieses Programm keine Projektmanagement-Fortbildung. Es reicht völlig, einige einfache Werkzeuge zu verwenden. Das Ziel Ihres Projekts sollte nicht der Arbeitsvertrag des neuen Jobs sein. Denn wie lange der Weg dorthin dauert und was vor der Bewerbung oder der Gründung noch zu lernen und zu erledigen ist, wissen wir schließlich heute noch nicht. Was Sie aber festlegen können, ist der Tag, an dem Sie Ihre Entscheidung für einen Job oder einen beruflichen Weg treffen werden.

Aber ich weiß doch noch gar nicht, wie es laufen wird und welche Ideen ich haben werde. Kann man trotzdem heute schon den Tag X festlegen?

Diese Frage wird mir häufig gestellt. Ja, das kann man tatsächlich - so wie man mit einem Abgabedatum für ein Kundenprojekt oder einem Prüfungstermin umgehen kann. Klar, dadurch entsteht ein gewisser Druck, der aber notwendig ist. Man konzentriert sich auf die wirklich wichtigen Aufgaben, anstatt sich womöglich im Kleinklein zu verlieren. Und wenn ich weiß, welche Phase des Projekts wann beginnt und abgeschlossen sein soll, bietet es mir Orientierung.

Ein Entscheidungstermin hilft auch, Druck abzubauen. Denn innere Unruhe und blinder Aktionismus verführen uns leicht zu Schnellschüssen, übereilten (falschen) Entscheidungen und Bewerbungen aus der Hüfte. Wenn mein Projektplan mir aber deutlich macht, dass momentan etwas ganz anderes ansteht und die Entscheidung erst am Tag X, wirkt dies sehr beruhigend auf das nervöse Gemüt.

Sollte eine Phase mehr Zeit als erwartet benötigen oder etwas Unerwartetes geschehen, kann man selbstverständlich seinen Zeitplan verändern und den Entscheidungstag verschieben.

Wahrscheinlich wissen Sie, was meistens geschieht, wenn wir etwas planlos verfolgen nach dem Motto "Ich schau mal, wie lange ich dafür brauche.": Wir schieben Unangenehmes auf, verlieren das Vorhaben schnell aus dem Sinn und drehen uns häufig im Kreis. Das will ich mit meinem Neuorientierungsansatz auf

jeden Fall vermeiden! Und die Erfolge der Neuorientierer, die ich bisher begleitet habe, geben mir darin recht.

2. Der Entwicklungsprozess

Wenn das Neuorientierungsprojekt darauf zielt, zwischen prägnanten Alternativen eine kluge Entscheidung zu treffen - wie und woraus entwickelt man solche Alternativen? Welche Wünsche, Träume und Ideen schickt man ins Rennen und welche nicht? Und was macht man, wenn man noch keinen Schimmer hat, wohin die Reise eigentlich gehen könnte?

Die Ausgangsbasis von veränderungswilligen Menschen ist sehr unterschiedlich. Worin sich alle einig sind, ist das *Weg-von-Ziel*: So wie es ist, soll es nicht bleiben. Aber vielleicht reicht eine kleine Veränderung aus? Oder soll man sich lieber gleich auf den Neuanfang konzentrieren? Für den einen ist schon klar, dass sein neuer Job kaum Ähnlichkeiten mit dem jetzigen haben wird. Für den anderen ist es noch undenkbar, etwas wirklich Neues zu beginnen.

Ich möchte Sie ermutigen, auf Einschränkungen bei der Suche nach beruflichen Alternativen möglichst zu verzichten. Wenn Sie zum Beispiel schon immer in einer Versicherung arbeiten und es für Sie undenkbar ist, in eine andere Branche zu wechseln, können Sie natürlich Ihren Fokus ganz auf Tätigkeiten in Ver-

sicherungen konzentrieren. Dann ist es nur sehr unwahrscheinlich, dass Ihnen andere, Nicht-Versicherungs-Jobs in den Sinn kommen werden.

Wäre es da nicht klüger, den Suchfokus erst einmal möglichst breit zu wählen? Schließlich können Sie sich am Ende immer noch gegen Ideen entscheiden, die Ihnen zu unvertraut oder riskant erscheinen. Ich erlebe immer wieder, wie Menschen aus Ideen, die sie anfangs völlig unrealistisch und verrückt fanden, im Laufe des Prozesses machbare und interessante Optionen entwickeln.

Bitte engen Sie sich also nicht von Anfang an zu sehr ein. Beziehen Sie auch Träume, Wünsche und Ideen ein, von denen Sie sich heute noch gar nicht vorstellen können, dass sie etwas mit Ihrer zukünftigen Tätigkeit zu tun haben könnten. Vielleicht sind Sie am Ende überrascht. Und wenn daraus keine umsetzbaren Optionen werden, ist das doch auch nicht schlimm.

Zurück zur Frage, woraus wir eigentlich Ideen entwickeln können.

Für viele Menschen ist naheliegend, dass ihre *Stärken* und besonderen Fähigkeiten die Basis dafür sein sollten. Ich werde häufig gebeten, gemeinsam ein Stärken-Schwächen-Profil zu entwickeln, um damit einen neuen Job zu finden. Dabei wird nur übersehen, dass unsere Stärken meistens in dem Bereich ange-

siedelt sind, mit dem wir uns schon lange beschäftigen. Stelle ich diese Stärken ins Zentrum meiner Suche, ist die Wahrscheinlichkeit hoch, dass ich nur auf Tätigkeiten stoße, die mit meinem jetzigen Job nah verwandt sind. Und daraus könnte ich schließen, dass es eben keine anderen Alternativen für mich gibt. Dabei ist in Wirklichkeit mein Fokus einfach zu eng.

Klüger ist es deshalb, meine *Interessen* zum Ausgangspunkt meiner Neuorientierung zu machen. Denn was mich interessiert und mir wirklich am Herzen liegt, hat das Zeug zu einem Job, für den ich mich gern engagiere. Selbstverständlich muss ich prüfen - bevor ich eine Entscheidung treffe -, ob ich für meinen Herzensjob auch die nötigen Fähigkeiten mitbringe und was ich noch zu lernen habe. Die meisten Fähigkeiten kann ich mir, wenn ich es will, aneignen. Aber Begeisterung kann ich nicht erzwingen - auch wenn ich für einen Job noch so gut geeignet bin. Im **ersten Modul** werden Sie sich daher sehr detailliert mit Ihren Interessen befassen.

Und aus Interessen kann man dann direkt auf den passenden Job schließen?

Viele Ratgeber und Coaches arbeiten tatsächlich so. Aber ich sehe dies eher kritisch. Zu oft habe ich Menschen getroffen, die mit konkreten Jobempfehlungen aus einem Neuorientierungsworkshop kamen, mit denen sie herzlich wenig anfangen konnten.

Sie organisieren gern? Dann sollten Sie Eventmanager werden.

Sie interessieren sich für Menschen und Psychologie? Werden Sie Coach oder Psychotherapeut!

Und wer gern tanzt, soll doch einfach Tänzer werden...

So einfach ist es in den meisten Fällen aber nicht. Deshalb habe ich für mein Neuorientierungsprogramm als zweiten Schritt - im **zweiten Modul** - die *Phase der Job-Ideen* entwickelt. Eine Job-Idee ist kein definiertes Profil wie Krankenpfleger oder Investmentbanker. Sie ist die Beschreibung einer Tätigkeit, die ich aus meinen Interessen entwickle. Dabei geht es noch nicht um Chancen oder Umsetzungsmöglichkeiten. Ich werde Sie im zweiten Modul dabei begleiten, die verschiedensten Jobs zu "stricken". Diese Phase ist das Herzstück, das Entwicklungslabor dieses Programms. Hier geht es darum, Ihre Kreativität zu nutzen, um auf ganz neue Ideen zu kommen oder Ideen zu entwickeln, die Sie sich bisher nicht ernst zu nehmen trauten.

Erst im **dritten Modul** wird es darum gehen, sich kritisch mit diesen Ideen auseinanderzusetzen und ihre konkrete Verwirklichung zu planen. Was Sie im Entwicklungslabor des zweiten Moduls nicht entstehen lassen und formulieren, wird am Ende nicht als Option zur Verfügung stehen. Wer sich also nicht traut, das "Undenkbare" zumindest einmal zu denken - weil er es vorschnell als "unrealistisch" oder "verrückt" abtut -, darf sich

nicht wundern, wenn am Ende nur Jobs herauskommen, die nicht viel attraktiver sind als der Status quo.

3. Das mentale Selbstmanagement

Es gilt für fast jeden von uns: Größere Veränderungen - auch wenn wir sie uns noch so sehr wünschen - rufen Widerstände in uns hervor. Solange sie in sicherer Entfernung vor uns liegen, mögen wir noch ungestört träumen und sehnen. Aber spätestens wenn sie konkreter werden und wir als reale Möglichkeit über Veränderungen nachdenken, melden sich Ängste und Zweifel. Wir werden unruhig, fühlen uns vielleicht hin- und hergerissen, manchmal niedergeschlagen und resigniert. Das ist nur schwer auszuhalten. Anstatt uns nicht beirren zu lassen und weiter konsequent mit unseren Möglichkeiten zu beschäftigen, weil wir doch eigentlich wissen, dass es so nicht weitergeht, geraten wir innerlich ins Wackeln.

Wir suchen nach Argumenten, die gegen Veränderungen sprechen, und reden uns ein, dass die vernünftig und "realistisch" seien. Wir rationalisieren, was alles andere als rational ist. Ich habe dies schon erwähnt. So weit, so normal. Unser Gehirn ist nun einmal ein Gewohnheitstier, das sich an vermeintlich Bewährtes hält - auch wenn wir damit unglücklich sind. Wir alle verfügen über ein eindrucksvolles Repertoire an Strategien, mit de-

nen wir uns selbst betrügen und unsere Wahrnehmung verzerren. Viele zielen darauf, Veränderungen, koste es, was es wolle, zu vermeiden und zu verhindern.

Die Konsequenz ist: Wir können noch so gute berufliche Ideen haben, unsere Kreativität nutzen und gute Projektmanager sein - wenn wir keinen klugen Umgang mit unseren Widerständen finden, werden wir unser Ziel, den befriedigenderen Job, wahrscheinlich nicht erreichen.

Der Faktor *mentales Selbstmanagement* wird leider von den meisten Neuorientierungsratgebern vernachlässigt. Es reicht aber nicht, sich einzureden, *Du musst es nur wollen*. Oder das "positive Denken" zu propagieren. Denn wo positives Denken ist, ist meistens das negative nicht weit! Wir müssen mit beiden umgehen. Nur zu versuchen, seine Zweifel und Ängste zu ignorieren oder kleinzureden, macht sie sicherlich nicht kleiner - eher größer. Wahrscheinlich wissen Sie, wovon ich rede, oder?

An welchen Stellen im Neuorientierungsprozess sich Widerstände melden und wie stark sie dabei sind, ist individuell sehr unterschiedlich. Bei einigen Menschen verhindern sie schon, das Projekt in Richtung Entscheidung überhaupt zu starten.

Das funktioniert bei mir sowieso nicht. Für mich gibt es keine Alternativen. So schlimm ist meine Situation ja auch wieder nicht.

Es reicht doch, wenn ich weiter über das Thema nachdenke. Und so weiter.

Bei anderen laufen Widerstände zur Höchstform auf, wenn es darum geht, Job-Ideen zu entwickeln. Typische Symptome sind dann: Jemand nimmt seine Ideen nicht ernst, schreibt sie nicht auf, bleibt allgemein, behindert sich selbst immer wieder mit Selbstkritik und der Frage nach der Umsetzung und setzt sich unter Entscheidungsdruck, wo noch gar keine Entscheidung ansteht.

Möglicherweise erlebt jemand mentalen Gegenwind auch erst, wenn es um die Konkretisierung und Umsetzung geht. Oder die prägnanten, guten Ideen sind formuliert, der Prozess geht auf die Zielgerade - und dann verhindern Widerstände eine Entscheidung.

Warum ich Ihnen hier schon von möglichen Stolpersteinen erzähle? Nein, ich möchte Ihnen keine Angst machen, ganz im Gegenteil. Ich will Ihnen so früh wie möglich verdeutlichen, dass Widerstände, Ängste und Zweifel zu diesem Prozess einfach dazugehören. Also besser, wir rechnen mit ihnen und sind wachsam, als das Projekt euphorisch und bester Laune zu starten - und dann abzustürzen, wenn die Stimmung sinkt. Ich möchte Ihnen aber auch jetzt schon ans Herz legen, Ihre Widerstände weder zu ignorieren und zu unterdrücken, noch sich für sie zu kritisieren und herunterzuputzen.

Besser, Sie nehmen sie ernst und bleiben wachsam. Und überlassen ihnen auf keinen Fall das Steuerrad! Ich werde Ihnen im Laufe des Programms immer wieder Angebote machen und Ihnen erklären, wie ein gutes mentales Selbstmanagement funktioniert.

Das Neuorientierungsprogramm

Drei Module in drei Monaten

Ich habe Ihnen schon von den drei Phasen des Projekts Neuorientierung erzählt. Sie sind die Grundlage der drei Module. Wie Sie bereits wissen, ist das Programm für einen Zeitraum von drei Monaten angelegt. Dies ist ein Durchschnittswert aus meinen Erfahrungen im Coaching. Wie lange jemand benötigt, ist natürlich abhängig davon, wie viel Zeit er dafür im Alltag investieren kann. Kann er sich fast täglich seinem Projekt widmen, braucht er womöglich weniger Zeit. Es ist aber auch nicht ungewöhnlich, dass jemand erst nach einem halben Jahr seine Entscheidung trifft.

Jedes Modul besteht aus 4 *Abschnitten*, die Arbeitsanweisungen, Anregungen und Hintergrundinfos als Text und Video enthalten. Wann Sie von einem zum nächsten Abschnitt wechseln, liegt bei Ihnen. Generell empfehle ich Ihnen aber, sich *pro Abschnitt*

eine Woche zu nehmen. Indem Sie am Ende einer Abschnittsseite anklicken, dass Sie sich mit den Inhalten befasst haben, wird der folgende Abschnitt für Sie freigeschaltet.

Wenn Sie den Eindruck haben, alle Inhalte eines Abschnitts - soweit es Ihren Bedürfnissen und Ihrem Arbeitsfortschritt entspricht - ausreichend bearbeitet zu haben, können Sie auch früher in den nächsten wechseln. Und umgekehrt können Sie sich auch mehr Zeit nehmen.

Die Module

1. Im ersten Modul werden Sie sich ausschließlich mit Ihren Interessen beschäftigen. Ich werde Ihnen dabei mit einigen Leitfragen zur Seite stehen. Das Ziel ist die *Interessen-Landkarte*, auf der alle Ihre Interessen so genau wie möglich aufgeführt sind. Sie ist die Basis für das folgende Modul.

2. Im zweiten Modul wird es darum gehen, aus Ihren Interessen möglichst viele und unterschiedliche *Job-Ideen* zu entwickeln. Wie ich Ihnen schon erklärt habe, sind dies nicht definierte Profile wie *Berufsschullehrer* oder *Controller*, sondern von Ihnen entworfene Tätigkeiten. Man könnte salopp sagen, Sie "stricken" sich in dieser Phase Ihre Jobs selbst - unabhängig davon, wie Sie die Umsetzungsmöglichkeiten einschätzen. Denn darum wird es erst im

3. Modul gehen: Hier werden Sie eine Auswahl Ihrer Job-Ideen auf Herz und Nieren überprüfen. Die zentrale Frage wird dabei nicht sein, *ob* eine Idee umsetzbar ist, sondern *wie* Sie sie umsetzen könnten. Im Anschluss an dieses Moduls werden Sie dann Ihre *Entscheidung* treffen.

Die Voraussetzungen

Die Monate, die Sie mit diesem Programm verbringen werden, werden eine arbeitsintensive Zeit. Bitte unterschätzen Sie dies nicht. Je weniger Energie, Zeit und Aufmerksamkeit Sie investieren, desto geringer ist die Chance, dass Sie sich wirklich gute berufliche Alternativen erarbeiten werden. Der Dalai Lama hat einmal gesagt, dass *der Weg zum Glück Entschlossenheit, Anstrengung und Zeit* brauche. Dasselbe gilt für die Suche nach den eigenen Zielen. Abkürzungen und einfache Wege gibt es bei einer Neuorientierung, die diesen Namen verdient, nicht.

Deshalb sollten Sie sich gut überlegen, ob Sie in den kommenden drei Monaten

einen freien Kopf und ausreichend Zeit und Energie haben werden. Stehen vielleicht demnächst längere Urlaube, arbeitsintensive Zeiten im Job oder andere Ereignisse an, die Ihre ganze Aufmerksamkeit benötigen werden? Kann es dann sinnvoll sein,

den Programmstart auf die Zeit danach zu verlegen? Oder Sie passen Ihren Zeitplan diesen Ereignissen an und planen von vornherein mit mehr Zeit als drei Monaten?

Bitte legen Sie sich nicht selbst Steine in den Weg, indem Sie solche Überlegungen jetzt beiseiteschieben: *Ich fange einfach mal an - das wird schon irgendwie gehen.* Wahrscheinlich sorgen Sie auf diese Weise nur für Frust, und womöglich gefährden Sie so Ihre berufliche Veränderung. Denn ganz bestimmt wird es nicht *irgendwie gehen!*

Ich treffe nicht selten Menschen, die schon seit Jahren über Jobalternativen grübeln und dabei bisher untätig blieben. Und die - wenn sie die Sache jetzt endlich gezielt und strukturiert angehen wollen - so ungeduldig sind, dass ihnen drei Monate als viel zu lang erscheinen. *Ich habe so lange gezögert und nichts getan, deshalb soll es jetzt aber ganz schnell gehen!* Das macht natürlich überhaupt keinen Sinn und gehört eher in die Schublade *Selbstüberlistung*. Wer sich seit Jahren Veränderungen wünscht, sollte sich auch genug Zeit nehmen, um jetzt besonnen vorzugehen.

Noch ein Wort zu Ihren Energiereserven:

Bitte fragen Sie sich ganz ehrlich, ob Sie im Moment körperlich und seelisch für solch ein anspruchsvolles Projekt ausgerüstet sind. Ich erwähne dies, weil ich immer wieder Menschen begegne, die sich gerade in einer Krise befinden und erschöpft sind,

manchmal in einem Burn-out. Dann ist der Wunsch nach schneller Veränderung verständlicherweise groß. Aber die Batterien sind auf Reserve - und dann ist es nicht ratsam, mit einer Neuorientierung durchzustarten.

Falls es Ihnen gerade so gehen sollte, bitte ich Sie, sehr genau zu überlegen, ob nicht zuerst Ihre Ent-Stressung und / oder Gesundung ansteht. Besser, man bekommt erst einmal wieder etwas "Speck auf die Seele" und lädt seine Batterien auf. Ich empfehle Klienten in solch einer Lage, den Programmstart um einen Monat zu verschieben, den Tag heute schon festzulegen, an dem sie überprüfen, ob die inneren und äußeren Bedingungen dann günstiger sind.

*„Die reinste Form des Wahnsinns ist es,
alles beim Alten zu lassen und gleichzeitig zu hoffen,
dass sich etwas ändert.“*

Albert Einstein

Das Onlineprogramm in Stichpunkten

- Das Programm ist dafür konzipiert, berufliche Alternativen zu entwickeln - von kleineren Veränderungen bis zum Neustart.
- Sie werden bis zur Entscheidung durch drei Module geführt, die aus jeweils vier Abschnitten bestehen. In jedem Abschnitt bekommen Sie Arbeitsempfehlungen, Hintergrundinfos, Checklisten und Werkzeuge.
- Neben Texten, die Sie sich online durchlesen oder als Booklet downloaden und ausdrucken können, gebe ich Ihnen in Videos viele Hinweise, wie ich sie auch im Coaching Klienten erkläre.
- Sie arbeiten grundsätzlich mit Papier und Stiften, *nicht* direkt am Computer. Es gibt *keine* Tests oder Online-Tools.
- Ich empfehle Ihnen, sich drei Monate für das Programm zu reservieren. Möglicherweise benötigen Sie auch mehr Zeit.
- Sie haben jederzeit die Möglichkeit, die Arbeitsschritte Ihren Bedürfnissen anzupassen. Meine Empfehlung, jeweils eine Woche für jeden Abschnitt und vier für ein Modul einzurichten, ist ein Richtwert aus meinen Erfahrungen. Sie können sich sowohl mehr Zeit nehmen als auch schneller voranschreiten, wenn Ihre Fortschritte das ermöglichen.
- Sie entwickeln berufliche Alternativen auf der Basis Ihrer Interessen - *nicht* aus Ihren Stärken und Fähigkeiten.
- Das Programm kostet € 195,00 (incl. MwSt)

Das Onlineprogramm für Ihre berufliche Neuorientierung
von Tom Diesbrock

Arbeitsblatt Kriterien-Check

Kriterium	1	2	3	4	5
1. Job-Alternative					
2					
3					
4					
5					
6					

Arbeitsplatz-Checkliste

Datum: _____

Wie energiegelockt bin ich mich gerade? _____

Werkzeuge

Malen		
Bühne		
Menschen		
Rechnen		
Werkstoffe		
Sport		
Erstellen		
Tiere		
Leiten		
Verstehen		
Entwickeln		
Spielen		
Zusammenhänge		
Bewerten		
Computer		
Verwalten		
Kunst		
Darstellen		
Beraten		
Hand-Werk		
Erklären		

Fragen zu Job-Alternativen mit Arbeitsvertrag

Was wollen Sie tun?
Wie oft Ihre Tätigkeit genau ausüben?
Was sind Ihre Aufgabenbereiche?
Wofür wollen Sie Spezialist sein?
Was sind mögliche nicht Ihre Aufgaben?

Wo wollen Sie arbeiten?
In welchen Branchen möchten Sie am liebsten arbeiten?
In kleinen, mittleren oder großen Unternehmen?
In welchen Unternehmen möchten Sie am liebsten arbeiten?
An welcher Stelle, in welcher Abteilung und in welcher Position wollen Sie arbeiten?
Welche Rahmenbedingungen sind Ihnen wichtig?

Was wollen Sie (im Idealfall) verdienen?
Wo soll Ihre Arbeitszeit aussehen?
An welchen Orten können Sie auch vorübergehend zu arbeiten?
Welche Rahmenbedingungen sind Ihnen wichtig?

Wie kommen Sie an Ihren Job?
Welche Bewerbungsunterlagen sind für welches Unternehmen optimal?
Über welche Kontakte verfügen Sie schon?
Welche Kontakte können Sie sich erschaffen?
Welche Netzwerke haben Sie?
Welche werden Sie brauchen?
Was kann Sie unterstützen?
Welche Netzwerke haben und brauchen Sie?
Welche Institutionen können Ihnen helfen?

Was be-werten Sie nicht?
Was angreifen Sie Sie an und Ihre Kompetenzen?
Warum sollten Sie Sie ersetzen und ersetzen?
Was sind Ihre Stärken im Prozess und Ihre Aufgaben?

Welche Risiken und Nebenwirkungen gibt es?
Was spricht gegen diesen Arbeitsplatz?
Was sind Ihre - was sagen Sie - für diesen Job?
Was beiraten Sie? Was könnte passieren?
Was ist die Worst-Case?
Was können Ihre Schwächen?
Über welche Schritte müssen Sie springen?
Wichtig: Was können Sie mit den Negativpunkten konstruktiv umgehen?

Die Umsetzungsplan
Wie werden Sie genau vorgehen, wenn Sie sich am Ende für dieses Jobangebot entscheiden?
Wie lange werden Sie brauchen bis zur Kontaktaufnahme/Bewerbung?
Wann werden Sie spätestens anfragen zu arbeiten?
Wichtig: Erstellen Sie einen Umsetzungsplan.

Das Programm ist für Sie *nicht* geeignet,

- ▶ wenn Sie ausschließlich am Computer arbeiten wollen,
- ▶ wenn Sie erwarten, Vor- und Ratschläge für konkrete berufliche Alternativen zu bekommen,
- ▶ wenn Sie nicht zumindest zweimal pro Woche ein bis zwei Stunden zur Verfügung haben, um sich intensiv mit Ihrer Neuorientierung zu befassen,
- ▶ wenn Sie glauben, nur die "richtigen Tools" zu brauchen, um schnell und ohne Anstrengung herauszubekommen, was Sie wollen,
- ▶ wenn es Ihnen nicht um qualitative Veränderungen geht, sondern darum, den nächsten Schritt Ihrer Karriere zu erreichen.

Tom Diesbrock

ist Psychologe, Psychotherapeut und arbeitet in Hamburg seit vielen Jahren als Karrierecoach. Seine Bücher *Ihr Pferd ist tot? Steigen Sie ab - wie man sich die innere Freiheit nimmt, beruflich umzusatteln* und *Jetzt mal Butter bei die Fische - das Selbstcoaching-Programm für Ihre berufliche Neuorientierung* (beide Campus Verlag) gehören zu den bekanntesten Neuorientierungs-Titeln.

Büro Tom Diesbrock

Hohenzollernring 105

22763 Hamburg

info@tomdiesbrock.de / 040 88 106 88

Und hier geht's direkt zum Programm:

www.onlineprogramm-berufliche-neuorientierung.de