



staehein inputs

ORGANISATIONSBERATUNG  
COACHING  
SUPERVISION

# Standort- bestimmung

## für eine berufliche Neuorientierung

Krisen in der Arbeit lösen bei Erwerbstätigen oft die Frage aus, ob sie den «richtigen» Beruf gewählt haben. Eine neue Ausbildung ist zwar ein möglicher Weg in eine grössere berufliche Erfüllung. Jedoch können auch andere Faktoren der Ursprung beruflicher Unzufriedenheit sein. VON LIONA STAEHELIN

**DIE FOLGENDEN** Fragen sollten Sie bei einer persönlichen Standortbestimmung begleiten:

*Sie sind unzufrieden mit Ihrer beruflichen Situation – wie ergeht es Ihnen zur Zeit in den übrigen Lebensbereichen?*

Die meisten Menschen verbringen einen grossen Teil ihrer Zeit am Arbeitsplatz. Es kann deshalb naheliegend sein, in einer Krise die Ursache zuerst im Beruf zu suchen. Zudem ist es oft schwierig, sich private Schwierigkeiten einzugestehen und diese neben einer starken beruflichen Beanspruchung zuzulassen. Wie ist das bei Ihnen?

- Wieviel Zeit und Engagement investieren Sie in andere Lebensbereiche (zum Beispiel Raum nur für sich selbst, Partnerschaft, Beziehungen, Hobbies, Sport, Ehrenämter etc.)?

- Bieten Ihnen diese einen spannenden und entspannenden Ausgleich zur Arbeit?
- Wie tanken Sie körperlich, seelisch und geistig auf?

Nach diesen persönlichen Fragen dienen die nächsten drei Kapitel der Evaluation Ihrer Zufriedenheit am Arbeitsplatz.

*Ihr Beruf erfordert von Ihnen täglich fachliche Kompetenzen – und welche methodischen Fähigkeiten brauchen Sie?*

Die rasant wechselnden und zunehmenden Anforderungen am Arbeitsplatz erfordern häufig differenzierte methodische Fähigkeiten, die nicht unbedingt in einer Ausbildung erworben wurden. TeilnehmerInnen von Standortbestimmungskursen formulieren oft am Anfang das Ziel, Möglichkeiten einer weiteren Ausbildung

abzuklären, und schliessen eine gründliche Evaluation mit dem Ergebnis ab, dass sie zur Zeit weder Beruf noch Arbeitsstelle wechseln, jedoch dringend methodische Fähigkeiten entwickeln wollen, um ihre beruflichen Anforderungen effizienter bewältigen zu können. Wie ist das bei Ihnen?

- Welche wirksamen Arbeitstechniken unterstützen Sie bei Ihrer Aufgabe (zum Beispiel Zeiteinteilung, Setzen von Prioritäten, Planung, gezieltes Einsetzen von technischen Hilfsmitteln etc.)?
- Könnte die Weiterentwicklung Ihrer methodischen Fähigkeiten Ihre Arbeitszufriedenheit erhöhen und allfällige Stressfaktoren reduzieren?
- Welchen Beitrag zur Erhöhung Ihrer methodischen Kompetenzen können Sie persönlich leisten (zum Beispiel, indem Sie eine Methode der Zeiteinteilung erlernen oder konsequent Agenda führen)?
- Welche Unterstützung brauchen Sie von der/dem Arbeitgebenden (zum Beispiel Bezahlung entsprechender Fortbildungen, Installieren von technischen Hilfsmitteln)?

*Unter welchen Arbeitsbedingungen arbeiten Sie?*

Arbeitsbedingungen haben nur zum Teil mit ihrem Beruf zu tun, häufig jedoch mit der Organisation, für die Sie tätig sind. Hier einige ausgewählte Fragen zu diesem umfassenden Thema:

- Gibt es in Ihrem Beruf oder an Ihrer Stelle typische Arbeitsbedingungen, die für Sie schwierig sind (zum Beispiel einsames Arbeiten, unregelmässige Arbeitszeiten, Hektik)?
- Was bietet Ihr/e Arbeitgeber/In an Anreiz und Wertschätzung?
- Sind die Strukturen und der Führungsstil klar und transparent?

- Können Sie diese (grösstenteils) bejahen?
- Wie ist die Beziehung und Zusammenarbeit mit Ihren MitarbeiterInnen? Wie nehmen Sie die Organisationskultur wahr?
  - Können Sie die Produkte oder Leistungen Ihrer ArbeitgeberInnen-Organisation akzeptieren?

- Unter welchen räumlichen Bedingungen arbeiten Sie?
- Können Sie Ihre fachlichen, methodischen, persönlichen und sozialen Kompetenzen einsetzen und erweitern?
- Sind Sie gefordert, beziehungsweise über- oder unterfordert?

**Ermöglicht Ihre Stelle das Einsetzen und Weiterentwickeln Ihrer Fähigkeiten?**

Wenn Sie Ihre gegenwärtige Tätigkeit nicht befriedigt, so kann dies auch mit dem Arbeitsinhalt zu tun haben. Folgende Fragen dienen der Überprüfung dieses Themas:

- Entsprechen Arbeitsvertrag und Stellenbeschreibung noch dem heutigen Arbeitsinhalt? Wenn nein: Können Sie diesen zusammen mit der/dem Vorgesetzten neu bestimmen?
- Können Sie zur heutigen Definition Ihrer Tätigkeit noch ja sagen?
- Gibt es in Ihrem erlernten Beruf Tätigkeiten mit anderen Herausforderungen? Könnte ein Stellen-

wechsel eine neue berufliche Erfüllung mit sich bringen?

**Liegt die Wurzel Ihrer Unzufriedenheit doch im Beruf?**

Nachdem Sie diese Facetten Ihrer Tätigkeit erkundet haben, kehren Sie nun nochmals zur ursprünglichen Fragestellung zurück:

- Bietet Ihnen Ihr erlernter Beruf noch herausfordernde Möglichkeiten?
- Wenn nein: Welche für Sie realisierbaren neuen Aus- oder Fortbildungsmöglichkeiten gibt es?

Dieser Artikel soll Sie ermutigen, in einem diffusen Gefühl der Unzufriedenheit nicht einfach zu resignieren oder «das Kind mit dem Bade auszuschütten», sondern Veränderungsschritte zu formulieren, planen und konkretisieren. Eine Erwerbstätigkeit, in der Sie Ihre Kompetenzen einsetzen und erweitern können, ist ein Ziel, das diesen Aufwand lohnt.



Stahelin, Liona: Standortbestimmung für eine berufliche Neuorientierung in: *espresso*, 6. Jahrgang, PROFESSIONELLE 28. Jahrgang November 1999, Seite 28 – 29

Liona Stahelin, seit 1987 vollberufliche Tätigkeit als Beraterin und Trainerin im eigenen Unternehmen Stahelin Inputs für Organisationsberatung, Coaching und Supervision in Zürich