



VON DER SACKGASSE ZUM TRAUMJOB

Wie Mindsetarbeit und Jobcrafting Veränderung ermöglichen.

VON ANDREA LANDSCHOF

Die Vielfalt an Ansätzen und Zielsetzungen im Coaching bringt es mit sich, dass es entscheidend ist, sich als Coach klar zu positionieren und den eigenen Fokus herauszuarbeiten. Gerade in einer Zeit, in der der Coaching-Markt von vielen Angeboten geprägt ist, hilft eine klare Spezialisierung, die eigene Botschaft deutlich und ansprechend zu vermitteln.

Mein Schwerpunkt liegt im Karriere-coaching, insbesondere für Menschen in der zweiten Lebenshälfte, die beruflich feststecken oder sich einen Neustart wünschen. Ich unterstütze meine Klient:innen dabei, berufliche Klar-

heit zu gewinnen, neue Wege zu finden und in Übergangsphasen Stabilität zu schaffen. Viele meiner Klient:innen stehen an Wendepunkten: Sie suchen nach einer sinnstiftenden Tätigkeit, möchten eingefahrene Pfade verlassen oder sich nach einem Burnout beruflich neu orientieren. Sie fühlen sich oft in einer „schwebenden Zeitzone“ (Landschof, 2024) zwischen „weg von“ und „hin zu“ gefangen. Hier setzt mein Coaching an, um neue Perspektiven zu schaffen und den Mut für Veränderung zu stärken.

Das Zwei-Säulen-System

Um Menschen bei einem beruflichen Neustart zu begleiten, arbeite ich mit

einem Ansatz, der Mindsetarbeit und Jobcrafting kombiniert. Diese Kombination schafft innere Klarheit und macht praktische, greifbare Veränderungen möglich. Viele Menschen denken, äußere Umstände wie schlechte Arbeitsbedingungen oder schwierige Führungskräfte seien die Hauptursache für ihre Unzufriedenheit. Doch oft liegen die Gründe tiefer: in unbewussten Denkmustern und Blockaden. Durch Mindsetarbeit unterstütze ich meine Klient:innen dabei, diese Selbstsabotageaktionen zu erkennen und zu lösen. Jobcrafting ergänzt diesen Prozess, indem es konkrete Wege aufzeigt, wie die Arbeit aktiv gestaltet werden kann – sei es im bestehenden Job oder durch einen Wechsel. So

kann beispielsweise mehr Teamarbeit die Arbeitssituation verändern, wenn vorher isoliertes Arbeiten dominiert hat. Jobcrafting beschreibt ursprünglich die aktive und bewusste Gestaltung der eigenen Arbeit, um sie an die persönlichen Stärken, Bedürfnisse und Werte anzupassen. Es geht darum, sich mit der eigenen beruflichen Rolle auseinanderzusetzen und sie proaktiv so zu verändern, dass sie erfüllend, motivierend und produktiv wird.

Ein Beispiel: Eine Klientin, eine langjährige Verwaltungsmitarbeiterin, fühlte sich ausgebrannt. Durch Jobcrafting erkannte sie ihre Leidenschaft, Kolleg:innen in schwierigen Situationen zu unterstützen. Durch gezielte Gespräche, eine Weiterbildung und kleine Anpassungen in ihrem Aufgabenbereich wurde sie zur internen Ansprechpartnerin für Konfliktmanagement – und fand so wieder Erfüllung in ihrem Job. Indem die Tätigkeiten mit ihren Stärken in Einklang gebracht wurden, steigerte sie nicht nur ihre eigene Motivation, sondern auch ihren Beitrag im Unternehmen.

Die drei Dimensionen des Jobcraftings

Im Coaching-Prozess ist der erste Schritt, die Klient:innen für das Konzept des Jobcraftings zu sensibilisieren. Oftmals ist ihnen nicht bewusst, dass sie innerhalb ihres bestehenden Jobs Gestaltungsspielräume haben. Durch Reflexionsfragen und Übungen können sie ihre eigene Situation analysieren. Dabei werden drei Dimensionen betrachtet:

1. **Aufgaben gestalten:** Welche Tätigkeiten bereiten Freude? Welche belasten? Ziel ist es, Aktivitäten mit den eigenen Stärken in Einklang zu bringen.
2. **Beziehungen formen:** Wie können Netzwerke gestärkt, belastende Interaktionen reduziert oder positive Kontakte ausgebaut werden?
3. **Sinn finden:** Welche Aspekte der Arbeit werden als sinnstiftend erlebt? Wie können persönliche Werte und Ziele besser integriert werden?

Im Coaching unterstütze ich meine Klient:innen dabei, machbare Veränderungen zu entwickeln. Kleine Schritte können oft große Wirkung erzielen – sei es durch die Umverteilung von Aufgaben oder den Aufbau unterstützender Beziehungen. Natürlich erfordert Jobcrafting die Bereitschaft und Unterstützung durch andere, beispielsweise durch Kolleg:innen, Führungskräfte oder Mentor:innen. Im Coaching können Strategien entwickelt werden, wie Klient:innen ihre Pläne kommunizieren und sich Unterstützung einholen.

Mindsetarbeit mithilfe der Transaktionsanalyse

Im Coaching fokussiere ich mich neben Jobcrafting auf die Mindsetarbeit. In meinem Coaching bedeutet Mindsetarbeit nicht nur, kognitive Zugänge zu schaffen, sondern ein ganzheitli-

auch gleichzeitig pragmatisch auf konkrete Verhaltensänderungen abzielt. Sie beleuchtet, wie frühere Erfahrungen, internalisierte Glaubenssätze und übernommene Gefühle als auch der „Ahnenrucksack“ unser Fühlen, Denken und Verhalten prägen.

Beispiele für Überzeugungen, die mir im Coaching immer wieder begegnen, sind:

- „Ich fühle mich hilflos den neuen Anforderungen gegenüber.“
- „Ich kann mich nicht entscheiden und weiß nicht, was besser für mich ist.“
- „In meinem Alter kann ich mich doch nicht mehr beruflich verändern.“

Claudia, 42 Jahre alt, suchte bei mir Hilfe, weil sie beruflich nicht mehr vorankam. Seit über zehn Jahren arbeitete sie in der Marketingabteilung

„Ich fühle mich hilflos den neuen Anforderungen gegenüber.“

ches Vorgehen, das ebenfalls Fühlen und Verhalten integriert. Dabei nutze ich die Transaktionsanalyse (TA), einen tiefenpsychologischen Ansatz, der Veränderungen im Fühlen, Denken und Handeln ermöglicht. Das Denken wird mit mentalen Modellen reflektiert, das Fühlen der emotionalen Muster erkundet, und das Verhalten durch praktisches Üben verändert. So schaffe ich Räume, in denen Klient:innen sich nicht nur rational, sondern auch emotional und körperlich auf neue Perspektiven einlassen können. Die von Eric Berne begründete Transaktionsanalyse unterstützt dabei, dysfunktionale oder unbewusste Muster zu durchbrechen, Zeitrübungen aufzulösen und stimmige „Prozesse“ im Hier und Jetzt zu gestalten und zu leben. Die Transaktionsanalyse ist ein faszinierender Ansatz, da sie sowohl tief in die Persönlichkeit eintaucht als

eines mittelständischen Unternehmens und fühlte sich seit geraumer Zeit unzufrieden in ihrem Job. Was einst ein spannender Einstieg in ihre Karriere war, war mittlerweile für sie zu einem eintönigen Alltag geworden. Die Projekte reizten sie nicht mehr, die Hierarchien im Unternehmen wirkten starr und die Arbeitsatmosphäre hatte sich seit einem Führungswechsel in ihrer Abteilung verschlechtert. Doch trotz ihres wachsenden Frusts hatte Claudia bisher nicht den Schritt gewagt, etwas zu ändern. „Was, wenn es woanders auch nicht besser ist?“, fragte sie sich. Oder: „Vielleicht liegt es ja an mir – sollte ich einfach lernen, damit klarzukommen?“ Diese inneren Zweifel und Ängste hielten sie davon ab, aktiv zu werden, obwohl sie spürte, dass sie mit jedem Tag ein Stück mehr Motivation verlor. Claudia wünschte sich Klarheit: Sollte sie in ihrem Job

bleiben und versuchen, ihre Situation zu verbessern, oder doch den Mut fassen, etwas völlig Neues zu wagen? Das Coaching half Claudia nicht nur dabei, ihre grundlegenden Fragen zu klären, sondern öffnete ihr auch die Augen für die tieferen Dynamiken, die sie an ihrem Arbeitsplatz festhielten. Durch gezielte Mindset-Arbeit erkannte sie, wie stark sie von ihrem inneren Antreiber „Mach’s allen recht“ geprägt war – ein Muster, das sie oft davon abhielt, ihre eigenen Bedürfnisse in den Vordergrund zu stellen. In den Coachingsitzungen reflektierte Claudia, wie dieser Antreiber sie immer wieder dazu brachte, Konflikte

Zusatzübung: Talente hinter Antriebern entdecken

In dem „Programm“, das jemand in jungen Jahren entwickelt hat, versteckt sich auch immer ein unerlöstes Talent. Um die positiven Ressourcen hinter den Antriebern zu erkennen, stelle ich meinen Klient:innen, bezogen auf ihre „favorisierte“ Antreiberdynamik folgende Fragen:

- „Wozu war es in deiner Vergangenheit hilfreich, schnell/perfekt/stark/hilfreich für andere/angestrengt zu sein?“
- „Welche Fähigkeiten hast du dabei entwickelt?“
- „Welche davon kannst und willst du heute noch nutzen?“

zu vermeiden und in einem Umfeld zu bleiben, das sie längst nicht mehr erfüllte. Sie begann, ihre Stärken – insbesondere ihre soziale Bezogenheit und Empathie – neu zu schätzen und ihre Wünsche nach einer neuen Tätigkeit ernst zu nehmen. Mithilfe von Jobcrafting konnte Claudia außerdem herausarbeiten, dass sie viele ihrer Tätigkeiten nicht mehr als sinnvoll empfand und sie die Entwicklungsmöglichkeiten in ihrer aktuellen Rolle stark einschränkten. Diese Erkenntnisse führten sie schließlich zu einer entscheidenden Einsicht:

Sie hätte schon lange einen Arbeitsplatzwechsel in Betracht ziehen sollen. Indem sie lernte, die Kontrolle über ihre Entscheidungen zu übernehmen, verabschiedete sie sich von der von Selbstzweifeln geprägten „schwebenden Zeitzone“ und machte mutig den Schritt, sich auf eine Stelle zu bewerben, die besser zu ihren Werten und Stärken passt. Der Wechsel fiel ihr nicht leicht, aber er brachte ihr die eigene Erlaubnis, endlich auf ihre eigenen Bedürfnisse zu hören.

Die Rolle der Antreiberdynamik

Die Transaktionsanalyse bietet hilfreiche Impulse durch die Theorie der Antreiber, wie: „Sei immer perfekt!“, „Mach es immer allen recht!“, „Sei immer stark!“, „Streng dich immer an!“ und „Beei dich immer!“ Diese früh erlernten Muster können Menschen in einem ständigen Hamsterrad halten. Ein zentraler Schritt ist, sich bewusst mit diesen inneren Antriebern auseinanderzusetzen. Welche alten, unerfüllten Bedürfnisse stecken dahinter? Sind die Dynamiken heute noch

hilfreich oder behindern sie den beruflichen Neustart? Im Coaching arbeite ich mit meinen Klient:innen daran, die belastenden Seiten dieser Dynamiken zu erkennen und durch positive, unterstützende „Erlaubnisse“ und Ermutigungen zu ersetzen. Ein Beispiel: Hinter dem Antreiber „Sei perfekt!“ steckt oft die früh entwickelte Angst vor Fehlern. Durch gezielte Übungen lernen Klient:innen, sich von dieser inneren Last zu befreien und stattdessen das Talent, präzise und zuverlässig zu arbeiten, positiv einzusetzen. ■



© privat

Andrea Landschhof
Dipl.-Pädagogin, Lehrende
Transaktionsanalytikerin
(TSTA-E), Lehrsupervisorin,
Lehrcoach, Autorin,
Inhaberin Beraterwerk-

Hamburg – Institut für Beratung,
Weiterbildung und Beruflichen Neustart.
Beraterwerk-Hamburg@email.de
www.Beraterwerk-Hamburg.de



Zum Weiterlesen:

Andrea Landschhof
Das bin ich!?
Verborgene Talente entdecken und Veränderungen gestalten
Junfermann Verlag,
Paderborn 2024. 2. Auflage.