

## Von Blockaden zu Perspektiven: Dein Weg aus beruflichen Verstrickungen

**Andrea Landschof**

**Abstract:** *Viele Menschen bleiben trotz beruflicher Unzufriedenheit in belastenden Situationen gefangen, blockiert durch Ängste, Loyalität und Selbstzweifel. Der Übergang vom „Weg von“ – dem Loslassen alter Strukturen – zum „Hin zu“ – der Gestaltung neuer Perspektiven – ist zentral für nachhaltige Veränderungen. Das Modell der Cycles of Power bietet eine Grundlage, um individuelle Entwicklungsphasen zu erkennen und unbewältigte Muster aufzuarbeiten. Mit gezielter Reflexion können Blockaden überwunden, persönliche Stärken gestärkt und klare berufliche Veränderungen in einem realistischen Tempo eingeleitet werden.*

Seit mehr als drei Jahrzehnten begleite ich Menschen in Prozessen der beruflichen und persönlichen Neuorientierung. Dabei wird mir eine gesellschaftliche Entwicklung immer deutlicher: Viele Menschen fühlen sich zunehmend emotional von ihrem Arbeitsplatz entfremdet, verstrickt und gleichzeitig unfähig zu gehen. Berufliche Verstrickungen sind wie unsichtbare Netze, die uns festhalten – Netze aus Verpflichtungen, Ängsten, und tief verwurzelten Überzeugungen. Viele Menschen fühlen sich in ihrem Job erschöpft, unterfordert oder ständig gestresst. Monotonie und Routine nehmen ihnen die Freude, während dauerhafter Druck oder ein toxisches Arbeitsumfeld die Gesundheit und Motivation belasten. Trotz dieser Unzufriedenheit fällt es vielen schwer, aktiv eine Veränderung anzugehen. Häufig liegen die Gründe dafür nicht ausschließlich in äußeren Umständen, sondern auch in tief verwurzelten inneren Mustern, die sie zurückhalten und den Mut zur Veränderung blockieren.

### **Entscheidungen treffen und loslassen: Warum es uns so schwerfällt**

Die Entscheidung, einen Job zu verlassen oder grundlegende Veränderungen anzugehen, fällt vielen nicht leicht. Äußere und innere Hürden, tief verwurzelt in (alten) Überzeugungen und Lebensumständen, machen diesen Schritt besonders herausfordernd. Unsicherheit über finanzielle Risiken und berufliche Instabilität hält nicht wenige davon ab, vermeintliche Sicherheiten aufzugeben, selbst wenn sie unzufrieden sind.

Emotionale Bindung und Loyalität erschweren die Trennung zusätzlich. Verpflichtungen gegenüber Kolleg:innen, Vorgesetzten oder der Organisation führen dazu, dass viele bleiben, obwohl die Bindung mehr Belastung als Bereicherung ist. Verlustängste, etwa der Verzicht auf ein festes Gehalt oder ein vertrautes Umfeld, verstärken diese Hemmungen. Oft erscheinen finanzielle Sicherheit und vermeintlich fehlende Alternativen gewichtiger als die Aussicht auf Veränderung. Selbstzweifel und ein geringes Selbstwertgefühl verhindern zudem, dass Menschen an ihre Fähigkeiten glauben oder sich eine bessere berufliche Zukunft zutrauen. Schließlich spielt die Macht der Gewohnheit eine große Rolle. Vertraute Routinen und die Komfortzone bieten Stabilität, die zu verlassen Mut und die Bereitschaft zur Unsicherheit erfordert. Zudem

ist noch unklar, wie genau die Alternative aussehen könnte oder was an ihre Stelle treten wird. All diese Faktoren – Unsicherheit, Loyalität, Verlustängste, Selbstzweifel und Gewohnheit – wirken oft wie unsichtbare Fesseln, die eine berufliche Neuausrichtung blockieren. Sie sind jedoch keine unüberwindbaren Hindernisse, sondern Herausforderungen, die mit gezielter Reflexion und Unterstützung bewältigt werden können.

## **Der Übergang vom Abschied zum Aufbruch: „Weg von“ und „Hin zu“**

Es ist auffällig, dass viele Menschen ihre Unzufriedenheit und Störquellen im aktuellen Berufsleben sehr klar benennen können, während es ihnen deutlich schwerer fällt, eine neue Vision für ihre berufliche Zukunft zu entwickeln. Oft kommen sie zwar bereits in der ersten Sitzung mit dem dringenden Wunsch nach einer neuen beruflichen Richtung. Sie möchten jedoch ihre jetzige Arbeitsstelle, Position oder ihre Positionierung als Selbstständige erst dann hinter sich lassen, wenn ihr neues berufliches Fundament vollständig und fest steht. Doch genau hier liegt ein Irrtum: Dieser Ansatz funktioniert in der Regel nicht.

Sie erkennen schon bald, dass ihnen dafür die nötige innere Klarheit und Energie fehlt.

Zu Beginn eines beruflichen Veränderungsprozesses befinden sich Menschen oft in einem „Weg von“- Zustand. Diese Phase ist geprägt von Gefühlen wie Trauer, Enttäuschung, Wut oder dem Schmerz des Abschieds. Dieses emotionale Energiefeld unterscheidet sich deutlich von dem „Hin zu“-Zustand, der mit der Suche nach einer neuen Perspektive einhergeht. Während der Blick nach vorn von Unsicherheit und der Angst vor dem Unbekannten begleitet sein kann, entstehen hier auch Tatendrang, Freude und Hoffnung auf das Neue. Der Übergang vom „Weg von“ zum „Hin zu“ ist ein zentraler Bestandteil des Veränderungsprozesses. Er erfordert, die Abschiedsgefühle bewusst zuzulassen und gleichzeitig Raum für die Vision eines erfüllten beruflichen Neuanfangs zu schaffen. Indem wir uns mit unseren inneren Prozessen auseinandersetzen und die „schwebende Zeitzone“ (Landschof, 2024) – den Übergang zwischen Abschied und Neubeginn – achtsam gestalten, schaffen wir die Grundlage für eine nachhaltige und stimmige Veränderung.

## **Berufliche Verstrickungen lösen und neue Wege finden**

Der Prozess, sich aus beruflichen Verstrickungen zu lösen, beginnt mit einer intensiven Spurensuche – einem bewussten Eintauchen in das „Archiv der Unzufriedenheit“. Wir richten den Blick darauf welches „Feld“ gestört ist, welche Verstrickungen bestehen und welche Umstände Unbehagen auslösen. Diese Reflexion legt die Basis, um herauszufinden, was aktuell im Leben „dran“ ist und welche Veränderungen notwendig sind, um wieder in Einklang mit den eigenen Bedürfnissen und Werten zu kommen.

## **Cycles of Power – Ein Modell für persönliche Entwicklung und berufliche Neuorientierung**

Eine hilfreiche Perspektive hierfür bietet das Modell der Cycles of Power von Pamela Levin (1988). Levin, und später von Clarke (1998) mit der Phase becoming ergänzt, beschreibt Entwicklungsphasen, die jeder Mensch im Laufe seines Lebens durchläuft. Diese Phasen– Werden, Sein, Tun, Denken, Identität, Fähigkeiten, Integration und Wiederaufbau – sind nicht nur auf die Kindheit und Jugend beschränkt, sondern begleiten uns in unterschiedlichen Lebenssituationen, wie z. B. bei einem beruflichen Neustart, einer neuen Partnerschaft oder der Bewältigung von Krisen. Jede Phase stellt spezifische Herausforderungen und Chancen bereit und ermöglicht es, Fähigkeiten zu entwickeln, die uns auf unserem Weg stärken. Wenn wir in unserer Kindheit nicht die Gelegenheit hatten, diese Kompetenzen zu erlernen, können sich unbewältigte oder gestörte Zyklen später in Form von (beruflicher Unzufriedenheit) persönlicher Blockaden zeigen. Dabei ermöglicht jeder Durchlauf erneut die Chance, offene Lebensthemen und hinderliche Muster zu erkennen, zu bearbeiten und zu heilen.

Diese Erkenntnis hat weitreichende Auswirkungen auf Menschen, die sich beruflich neu orientieren möchten, jedoch zögern, ungeliebte Jobs zu verlassen. Viele Erwachsene fühlen sich in ihrer beruflichen Situation gefangen, weil sie möglicherweise in einer früheren Phase ihres Lebens nicht gelernt haben, sich selbst zu vertrauen, Entscheidungen zu treffen oder mutig Neues auszuprobieren.

Für Coaches bietet dieses Modell eine Grundlage, um Klient:innen in ihrem Veränderungsprozess zu begleiten. Im Prozess wird der Fokus daraufgelegt, jene Kraft zu stärken, die der fehlenden Fähigkeit im Cycle of Power unmittelbar vorausgeht. Zum Beispiel kann die Förderung der Kraft des Seins hilfreich sein, wenn es an der Fähigkeit zum Handeln mangelt. Die benötigte Stärke entwickelt sich anschließend aus der zuvor gestärkten Basis. Die Frage lautet: Was ist jetzt dran und will erneut angesehen werden? Indem die Entwicklungsaufgabe identifiziert wird, können diese offenen Themen gezielt bearbeitet und schrittweise mehr Verantwortung für das eigene Leben übernommen werden.

Im Folgenden werden die Phasen vorgestellt und erläutert, wie sie bei einer beruflichen Neuorientierung genutzt werden.

### **1. Phase des Ankommens (becoming) vor der Geburt (pränatale Entwicklung)**

In dieser Phase geht es um die Grundlage allen Seins – das Gefühl, einen Platz in der Welt zu haben. Für jemanden, der einen beruflichen Neuanfang plant, ist es wichtig, anzuerkennen, dass Veränderung Teil des Lebens ist und dass sie berechtigt sind, jederzeit neue Wege zu gehen (Clarke1998).

**Was gebraucht wird:** Erlaubnis und Ermutigung, die eigene Existenz und Veränderungswünsche anzunehmen. Affirmationen wie „Es ist okay, nach etwas Neuem zu streben“ sind hilfreich.

## **2. Kraft des Seins** Geburt bis 6. Lebensmonat

Das Kind erlebt völlige Abhängigkeit von seiner Umgebung. Es geht um das Grundbedürfnis nach Annahme und Daseinsberechtigung. Bei einem beruflichen Neustart bedeutet das, die eigene Situation zu akzeptieren, ohne sich dafür zu verurteilen.

**Was gebraucht wird:** Erlaubnis und Ermutigung: „Du darfst sein, wie Du bist.“  
Praktische Unterstützung: Reflexion der aktuellen Lage ohne Druck, sofort handeln zu müssen.

## **3. Kraft des Tuns** 6. bis 18. Lebensmonat

Das Kind entdeckt, dass es aktiv Einfluss auf seine Umgebung nehmen kann. Es probiert sich aus und lernt, durch Handeln neue Erfahrungen zu machen. Beruflich bedeutet diese Phase, erste Schritte auszuprobieren, wie z. B. Workshops zu besuchen, Netzwerke zu erkunden oder berufliche Interessen zu konkretisieren.

**Was gebraucht wird:** Erlaubnis und Ermutigung: „Du darfst Neues ausprobieren.“  
Beispiel: Klient:innen ermutigen, kleine Schritte zu gehen, wie ein unverbindliches Gespräch mit einem potenziellen neuen Arbeitgeber.

## **4. Kraft des Denkens und Fühlens** 18. Lebensmonat bis 3 Jahre

Das Kind beginnt eigenständig zu denken, Entscheidungen zu treffen und Gefühle differenzierter wahrzunehmen. Bei einem beruflichen Neustart ist dies die Phase, in der Klient:innen Klarheit über ihre Wünsche, Werte und Ziele gewinnen. Sie dürfen Gefühle zu ihren Gedanken haben und sich auf ihre Gefühle verlassen.

**Was gebraucht wird:** Erlaubnis und Ermutigung: „Du darfst auf Deine eigene Art denken.“  
Beispiel: Durch Coaching-Übungen die eigenen Werte und Stärken identifizieren.

## **5. Kraft der Identität:** 3 bis 6 Jahre

Das Kind entwickelt ein Selbstbild und lernt, sich von anderen abzugrenzen. Beruflich ist dies die Phase, in der sich Klient:innen fragen: „Wer bin ich?“ und „Was macht mich einzigartig?“

### **Was gebraucht wird:**

Erlaubnis und Ermutigung: „Du darfst individuell sein und es auf deine Weise tun.“  
Beispiel: Entwickeln eines klaren neuen Profils, z. B. durch Überarbeitung des Lebenslaufs, der Rolle oder der Positionierung als Selbstständige:r.

## **6. Kraft der Geschicklichkeit** 6 bis 12 Jahre

In dieser Phase experimentiert das Kind und erkundet seine Fähigkeiten. Im beruflichen Kontext bedeutet das beispielsweise, neue Fertigkeiten zu erlernen oder bestehende Talente weiterzuentwickeln.

### **Was gebraucht wird:**

Erlaubnis und Ermutigung: „Du darfst auf Deine eigene Weise lernen.“  
Beispiel: Teilnahme an Fortbildungen oder das Testen neuer Tätigkeitsfelder durch Praktika oder Projekte.

## **7. Kraft der Erneuerung** 13 bis 18 Jahre

In der Jugend werden frühere Entwicklungsaufgaben reflektiert und vertieft. Beruflich ist dies die Phase, in der Klient:innen sich von alten Mustern lösen und Neues wagen. Es geht auch darum, Selbstfürsorge zu üben und die Balance zwischen Arbeit und Leben zu finden.

### **Was gebraucht wird:**

Erlaubnis und Ermutigung: „Du darfst in Liebe gehen.“

Beispiel: Abschied von einem alten Job bewusst gestalten, z. B. durch Rituale, um den Übergang zu erleichtern.

## **8. Kraft der Wiederaufbereitung** Ab dem 19. Lebensjahr

In der Wiederaufbereitung können Entwicklungsaufgaben aus vorherigen Phasen nachgeholt werden. Im beruflichen Kontext ist dies die Phase, in der Klient:innen ungelöste Themen (z.B. alte Glaubenssätze, Skriptmuster, Antreiberdynamiken, Ersatzgefühle) aufarbeiten, um gestärkt nach vorne zu blicken.

### **Was gebraucht wird:**

Erlaubnis und Ermutigung: „Jetzt ist Deine Zeit.“

Beispiel: Auseinandersetzung mit alten beruflichen Enttäuschungen und das Schaffen eines klaren Neustarts.

Menschen, die sich bewusst mit den Herausforderungen und Chancen eines beruflichen Neustarts auseinandersetzen, können neue Perspektiven entdecken. Beispielsweise kann jemand, der lange in einer festen Anstellung gearbeitet hat, durch den Wechsel in eine neue Branche bisher ungenutzte Fähigkeiten einsetzen und dadurch neue berufliche Ziele erreichen. Ein beruflicher Neustart erfordert zwar Mut, doch die Auseinandersetzung mit den eigenen Entwicklungsbedürfnissen hilft dabei, klare Schritte nach vorne zu machen.

## Literaturangaben

Clarke, Jean Illsley & Dawson, Connie (1998): Growing up again. Second Edition, Center City Seite 211-242.

Landschof, Andrea (2024): Das bin ich!? Verborgene Talente entdecken und Veränderungen gestalten 2., überarbeitete Auflage. Junfermann Verlag, 12/2024.

Levin, Pamela (1982): The cycle of development. Transactional Analysis Journal, 12, 2, 129-139.

Levin, Pamela (1988): Cycles of power - a user's guide to the seven seasons of life. Deerfield Beach, Fla.: Health Communications.

## Andrea Landschof

Diplom Pädagogin, Lehrende Transaktionsanalytikerin (TSTA-E), Beirätin der ZTA, Lehrsupervisorin, Lehrcoach (EASC), Autorin, Inhaberin vom Beraterwerk Hamburg, Schwerpunkt: Berufliche (Neu-) Orientierung & Talententwicklung. [www.beraterwerk-hamburg.de](http://www.beraterwerk-hamburg.de) & [www.true-talents-akademie.com](http://www.true-talents-akademie.com)