

SCHWERPUNKT FRAUEN IN FÜHRUNG

SELBSTBESTIMMT IN VERÄNDERUNGSPROZESSEN

von Vera Ihlefeldt-Schlipköter

Frau M. (39) arbeitet in einer Firma als Abteilungsleiterin im Bereich Einkauf. Sie lebt im Spannungsfeld zwischen Beruf und Familie. Sie ist Führungskraft auf der 3. Ebene und nimmt ihre Vorbildfunktion für ihr zehnköpfiges Team mit Überzeugung wahr. Frau M. managt als allein erziehende Mutter ihre drei Kinder dank eines straff organisierten Planes und Netzwerkes. Sie ist froh, dass alles so weit gut läuft ...

An einem Montag wird sie unangekündigt zu ihrem Vorgesetzten zum Gespräch gebeten: Ihr Arbeitgeber wird von einem Investor übernommen. Im Rahmen eines Veränderungsprozesses wird ein personelles Abbauprogramm erfolgen; der neue Eigentümer hatte mit dem Firmeninhaber beschlossen, 260 Stellen im Verwaltungsbereich zu streichen. Sie erhält zu Beginn des kommenden Quartals einen Aufhebungsvertrag. Die Nachricht traf Frau M. wie ein Donnerschlag; bisher hatte sie keine vergleichbare berufliche Veränderung erfahren. Schreck und Panik kamen bei ihr auf!

Was war bei Frau M. passiert?

Eine Krise bei einer Person entsteht dadurch, dass deren seelisches Gleichgewicht durch ein Erlebnis oder Ereignis verloren gehen kann, das die Person nicht bewältigen kann. Das Geschehen in seiner Art und seinem Ausmaß überfordert die psychischen Schutzmechanismen und die Quellen der Regeneration, um die entstandene Lebenssituation bewältigen zu können.

So ähnlich verhielt es sich bei Frau M. Sie hatte bei dem Erhalt der Nachricht einen tiefgehenden Schock erhalten. In der Wissenschaft der menschlichen Psychodynamik spricht man von unterschiedlichen Phasen, die eine menschliche Psyche nach Erhalt einer schlechten Nachricht als Reaktionsmuster durchläuft. Angelehnt an die „Change-Kurve“ der Boston Consulting Group gibt es sieben Phasen, deren spezifische Logik bei jedem Menschen in unterschiedlicher Geschwindigkeit erfolgt, deren Ablauf nicht verkürzt werden kann bzw. in der einzelne Phasen nicht übersprungen werden können:

1. Auf eine unerwartete schlechte Nachricht erfolgt ein Schreck bzw. Schock
2. Die Tatsache wird verleugnet; es folgt der Zeitpunkt, in dem die Realität wahrgenommen wird, jedoch Wut und Frustration herrschen vor
3. Es folgt eine depressive Phase, die einen emotionalen Absturz zur Folge haben kann
4. Nach dem Durchlaufen des „Tals der Tränen“ (Phase 3) folgt die emotionale Akzeptanz, in der man trauert, Altes loslässt und sich verabschiedet ...
5. ... und für Neues öffnet, sucht, neugierig ist und ggf. experimentiert ...
6. Es erfolgt eine Integration des Neuen in das eigene Leben ...
7. ... und die Zurückgewinnung des Selbstvertrauens.

Wie stabilisierte sich Frau M. in ihrer schwierigen und bedrohlichen Lebenssituation? Wie gewann sie ihre Selbstbestimmung zurück?

Sie nahm einen für sich spürbaren friedvollen Abschied von ihrem Team und beendete ihre Aufgabe bei ihrem Arbeitgeber professionell. Nach dem emotional durchlebten „Tal der Tränen“ schaute sie der Veränderung „ins Auge“ und nahm die Realität an. Sie entschied sich, schrittweise ihren beruflichen „Sieg“ zu planen.

Sie machte eine detaillierte Übersicht über ihre bisherige berufliche Laufbahn. Dieser Perspektivenwechsel zeigte ihr auf, dass sie in der Vergangenheit bereits eine Vielzahl an Herausforderungen zu ihrem Wohl gelöst hatte. Diese innere Kraft zu spüren, half ihr, ihre Angst vor einem nächsten Schritt zu reduzieren; sie hatte schon eine Menge an schwierigen Situationen in ihrem Leben gemeistert. Sie nutzte die berufliche Standortanalyse, um ihren zukünftigen Karriereweg zu planen. Dabei konzentrierte sie sich auf ihre Talente, Stärken und Fähigkeiten. Was war ihr Alleinstellungsmerkmal, um sich von Wettbewerbern zu differenzieren?



Vera Ihlefeldt-Schlipköter

Zusätzlich eruierte sie ihr persönliches Wertesystem: Was war der Zweck ihrer beruflichen Existenz? Welchen persönlichen Sinn wollte sie in ihrem Leben verfolgen? An was glaubte sie? Sie erstellte sich ihr Zielbild: „Wo möchte ich in fünf bis zehn Jahren beruflich und privat stehen?“ In diesem Prozess ließ sie sich professionell begleiten. Sie pflegte ihre sozialen Beziehungen in der Familie, mit Freunden und ihrem Netzwerk; sie berichtete von ihrer aktuellen Situation und erhielt viel positiven Zuspruch und Unterstützung.

Nach sechs Monaten hatte Frau M. einen neuen Arbeitsvertrag unterschrieben. Aus ihrem Netzwerk ergab sich ein Hinweis, dass eine von ihr gewünschte Position bei einem Unternehmen vakant war. Gewappnet, gestärkt und klar ausgerichtet ging sie in den Bewerbungsprozess. Sie wurde aus 26 Mitbewerbern ausgewählt und erhielt darüber hinaus bessere Arbeits- und Rahmenbedingungen als jemals zuvor.

Frau M. war sehr stolz auf sich, dass sie die persönliche Krise gemeistert hatte. Die unverhoffte Veränderung hatte sie stärker gemacht. Ihr Plan, als Siegerin hervorzugehen, war aufgegangen. Das Zitat von dem Weltumsegler Dr. Bertrand Piccard war dabei zu ihrem Lebensmotto geworden: „Manchmal kommen die schönsten Geschenke in einer schlimmen Verpackung.“ —

Kontakt: www.consistiq.com

Vera Ihlefeldt-Schlipköter, Dipl.-Betriebswirtin, Inhaberin Firma consistiq, Business und Personality Coach, Beratung von Führungskräften in Veränderungsprozessen mit dem Schwerpunkt Eigenpositionierung, über 30 Jahre Berufserfahrung in der Wirtschaft, Preisträgerin des Unternehmerinnenbriefes des Landes NRW.