

Tom Diesbrock



Berufliche Neuorientierung und Persönlichkeitsentwicklung

Guten Tag,

dieses Booklet habe ich zum freien Download von meiner Website zusammengestellt.

Es gibt Ihnen die Möglichkeit, sich in Ruhe und offline mit den Inhalten meines Coachingangebots und meiner Bücher zu beschäftigen.

Viel Spaß beim Lesen!

Tom Diesbrock

Denken Sie darüber nach, sich beruflich zu verändern, vielleicht sogar ganz neu zu orientieren?

Den meisten Veränderungs-Willigen ist zwar bewusst, was sie nicht mehr wollen. Wie aber Alternativen genau aussehen könnten, ist den wenigsten klar.

Wie soll man aber eine kluge berufliche Entscheidung treffen, wenn man nicht weiß, was man will? Wie entwickelt man gute Alternativen?

Und wie erreicht man, dass (Selbst-)Zweifel, innere Widerstände und Ängste diesen Prozess nicht stören oder gar unmöglich machen?

Wer sein Berufsleben verändern will, muss mehr tun, als zu grübeln und auf die gute Idee zu warten. Um Sie dabei zu unterstützen, habe ich verschiedene Angebote für Sie.

Das Gallup-Institut

befragt seit Jahren deutsche Arbeitnehmer, wie stark sie sich emotional mit ihrer Arbeit verbunden fühlen. Das Ergebnis ist seit der ersten Erhebung – trotz aller konjunkturellen Höhen und Tiefen – sehr konstant: Ungefähr 70% empfinden keine oder nur eine geringe emotionale Bindung zu ihrem Job, und ca. 15% haben sogar schon innerlich gekündigt.

Klar, nicht jeder sucht und braucht einen Job, der ihm sinnvoll erscheint und ihn befriedigt. Mancher arbeitet, um die Miete zu zahlen, und konzentriert sich ansonsten auf sein Privatleben. Aber wie sieht es mit den anderen aus, die schon lange ein totes Job-Pferd reiten und trotzdem nicht absteigen? Was hindert so viele unzufriedene Menschen daran, sich eine Tätigkeit zu suchen, die sie befriedigt, ihnen Spaß macht und / oder ihnen sinnvoll erscheint?

Sachzwänge? Sicherheitsdenken? Keine Ideen? Angst? Geringes Selbstvertrauen? Der Glaube, dass es so einen Job für sie unmöglich geben kann?

Ängste und mentale Blockaden

verleiten uns oft dazu, an Dingen und Gewohnheiten festzuhalten, die nicht mehr zu uns passen und uns schon lange nicht mehr gut tun.

Das ist ganz normal und menschlich, denn das Gehirn ist so konstruiert, dass es sich grundsätzlich stärker auf Bedrohungen konzentriert als auf Chancen, die unsere Lebensqualität verbessern könnten. Salopp gesagt, war es für den Menschen immer wichtiger, nicht gefressen zu werden, als bessere Nahrung zu finden oder sich selbst zu verwirklichen. Auch wenn uns heute keiner mehr fressen möchte, ist unsere Fixierung auf alle möglichen Risiken geblieben. Außerdem ist unser Ich in komplexen Fragen fast nie so einheitlich, wie es uns erscheinen mag – vielmehr sind wir meistens innerlich gespalten:

Ein Teil von uns denkt und fühlt expansiv und möchte sich entwickeln und gut fühlen. Ein anderer ist konservativ und nur auf Sicherheit bedacht. Sie kennen sicherlich diese innere Stimme, die Ihnen einflüstert „Lass doch lieber alles, wie es ist – sonst geht es ganz sicher schief...“ Aus dem inneren Hin und Her entwickelt sich dann häufig eine mentale Blockade:

Wir grübeln, träumen, fühlen uns verwirrt – wollen einerseits am liebsten durchstarten und bleiben aber trotzdem untätig und am Boden. Als würden wir beim Autofahren Gas- und Bremspedal gleichzeitig treten. Das kostet natürlich Energie, macht schlechte Laune und bringt uns nicht vom Fleck.

Gehören Sie zu den Menschen,

die mit ihrer aktuellen beruflichen Situation unzufrieden sind? Oder – Hand aufs Herz – waren Sie eigentlich nie wirklich glücklich mit Ihrem Job? Haben Sie jetzt das Bedürfnis, etwas zu verändern?

Was steht Ihnen im Weg? Wissen Sie nicht, wie Sie es anstellen sollen? Denken Sie womöglich, dass Sie keine Chancen haben – und / oder haben Sie Angst vor den Konsequenzen? Dann geht es Ihnen wie den meisten der Menschen, die ich seit Jahren auf dem Weg ihrer beruflichen Neuorientierung begleite, wenn sie dazu neigen, Gefahren und Risiken zu über- und ihre Kompetenzen und Möglichkeiten zu unterschätzen.

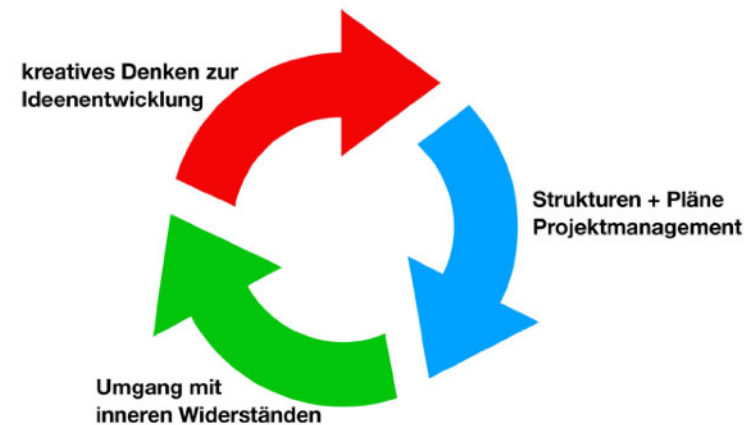
Mancher hängt über Jahre in seinen Blockaden fest – und glaubt dann immer mehr, dass er zu unfähig, dumm, alt, unkreativ oder

© Tom Diesbrock 2018 - nur für Ihre persönliche Verwendung

was auch immer ist. Aber diese Schlussfolgerung ist nicht logisch und fast immer Unsinn! Sonst hätte er den Neustart ja schon lange geschafft...

Wenn man größere berufliche Veränderungen erfolgreich bewältigen will, sollte man drei Aspekte immer im Blick haben:

- Wir müssen uns trauen, unsere Kreativität zu nutzen, um weiter zu denken, als wir es bisher getan haben.
- Wir brauchen (Zeit-)Pläne und klare Arbeitsstrukturen.
- Wir brauchen einen konstruktiven Umgang mit unseren Zweifeln, Ängsten und Widerständen - sonst bremsen sie unsere Veränderungswünsche aus.



→ Coaching + Beratung

Beim Neuorientierungs-Coaching stehe ich Ihnen zur Seite, um Ziele zu klären, Strukturen und Arbeitsschritte zu entwerfen - und Sie Schritt für Schritt von der Entwicklung beruflicher Ideen bis zur finalen Entscheidung zu begleiten. Natürlich beschäftigen wir uns - falls notwendig - auch mit mentalen Widerständen, Zweifeln und Ängsten.

Ein Coaching kann als kontinuierliche Begleitung auf mehrere regelmäßige Treffen angelegt werden oder auch als Intensiv-Coaching - darunter verstehe ich ein dreistündiges Auftakt-Treffen mit einem oder mehreren Nachfolge-Terminen.

Wenn Sie sich noch unsicher sind, was Sie wollen und brauchen, biete ich Ihnen auch gern eine Beratungsstunde an, um in Ruhe über Ihr Anliegen zu sprechen und Ihnen ein Feedback zu geben.

Sie sind sich nicht sicher, was Coaching überhaupt ist?

Damit wären Sie nicht allein. Denn der Begriff wird leider ziemlich inflationär und unscharf verwendet. Vom Karriereberater über Psychotherapeuten und Headhuntern bis zum Astrologen und Heilpraktiker – jeder ist „irgendwie auch Coach“. Alle möglichen Ausbildungen und Zertifikate (die nur selten wirklich fundiert sind) machen es dem Coaching-Willigen nicht gerade leicht, einen seriösen Anbieter zu finden.

Ein *Karriereberater* sagt seinem Klienten, wie er sich professionell am klügsten verhält und positioniert – ein *Karrierecoach* ist ein psychologisch geschulter Prozessbegleiter. Mir geht es nicht darum, jemandem zu sagen, wie er handeln und denken sollte, sondern einen individuellen Entwicklungs- und Veränderungsprozess anzustoßen und zu ermöglichen. Anders als in der Psychotherapie verfolgt das Coaching – und jede einzelne Coachingstunde – ein definiertes Ziel und folgt dem Auftrag des Klienten.

Allerdings hat ein Coaching seinen Namen nicht verdient,

wenn es ausschließlich Ziele definiert und lediglich deren Verfolgung einfordert. Denn Veränderungen rufen fast immer Ängste und innere Widerstände auf den Plan. Es ist nur allzu menschlich, in der eigenen Komfortzone zu verharren – auch wenn man doch eigentlich zum Aufbruch entschlossen ist. Egal ob es um berufliche Neuorientierung oder das professionelle Auftreten im Job geht, meistens geht es erst einmal darum, einen Weg aus der inneren Blockade zu finden. Deshalb ist mentales Selbstmanagement ein wichtiges Element meiner Arbeit.

Nicht jeder, der ein Coaching beginnt, hat schon ein klares Ziel vor Augen. Denn auch wenn jemand mit dem Status quo unzufrieden ist, weiß er womöglich noch gar nicht, wohin seine Reise gehen soll. Gerade für Menschen, die sich lange nicht – oder noch nie – mit dieser Frage befasst haben, ist der erste Schritt im Coaching oft herauszubekommen, was und wohin sie wollen. Das kann den Beruf, aber auch das Denken, Handeln und den Umgang mit Bedürfnissen und Wünschen betreffen.

Wer weiß, was er will, und nicht von seinen mentalen Widerständen gebremst wird, kann sich auf dem Weg zu seinem Ziel immer noch verlaufen. Komplexere Prozesse brauchen eine klare Struktur, Meilensteine und einen Ablaufplan. Für die meisten eine Selbstverständlichkeit – jedenfalls am Arbeitsplatz. Wenn es um die eigene Entwicklung geht, macht sich kaum jemand um Strukturen Gedanken. Deshalb ist Projektmanagement ein wichtiger Aspekt meines Coachingkonzepts.

Was für jedes Coaching ohne Ausnahme gelten sollte:

Ein Coach garantiert Ihnen immer Verschwiegenheit über alles, was er über Sie persönlich und Ihr berufliches Umfeld erfährt. Dies gilt auch für den Fall, dass Ihr Arbeitgeber das Coaching finanziert.

Wie läuft ein Coaching ab?

Zwei Möglichkeiten für den Coachingstart haben sich bewährt:

1. Wir verabreden ein erstes Treffen, um über Ihr Anliegen und mögliche Arbeitsstrategien zu sprechen. Sie haben Raum für Fragen an mich und bekommen von mir eine erste Einschätzung. Wenn wir beide den Eindruck haben, dass die Chemie zwischen uns stimmt und eine gemeinsame Arbeit erfolgversprechend ist, vereinbaren wir den nächsten Termin und in welchen Abständen wir uns treffen wollen. Wenn die Zeit ausreicht und Sie es wünschen, können wir auch schon im Erstgespräch in die Arbeit einsteigen.

2. Manche Menschen spüren einen starken Veränderungsdruck und möchten lieber gleich intensiv starten. Dann biete ich einen dreistündigen Auftakt-Termin an, in dem wir das Anliegen besprechen, Blockaden und problematische Konstellationen analysieren und erste Lösungen entwerfen. Sie bekommen von mir Werkzeuge und Aufgaben zur Weiterarbeit mit in Ihren Alltag. In einem Folgetermin sprechen wir über Ihre Erfahrungen und knüpfen daran an – dies kann, wenn gewünscht, auch telefonisch oder per Skype stattfinden.

Die Anzahl und Frequenz unserer Treffen

sind abhängig von Ihrem Anliegen und natürlich vom Fortgang des Coachings. Manchmal reichen 3 Treffen im Abstand von 2-3 Wochen, um einen Veränderungsprozess anzustoßen. Manche Klienten arbeiten dann lieber für eine Weile allein weiter. Andere schätzen eine kontinuierliche, regelmäßige Begleitung über einen längeren Zeitraum – insbesondere für bewegte berufliche (oder private) Lebensphasen.

Ich arbeite oft mit flexiblen Abständen, die sich aus dem Stand des Coachings, den verabredeten Hausaufgaben und den Wünschen des Klienten ergeben. Eine Coachingsitzung dauert in der Regel eine bis zwei Zeitstunden.

Das Coaching endet häufig nicht erst, wenn der Prozess abgeschlossen ist, sondern wenn Sie der Meinung sind, genug gelernt zu haben, um allein klarzukommen. Welches Arbeitsprogramm für Sie ideal ist, besprechen wir gemeinsam – die Entscheidung treffen natürlich Sie.

Grundsätzlich verzichte ich auf einen schriftlichen Coachingvertrag und eine Festlegung auf eine bestimmte Stundenzahl. Sie beauftragen mich von Treffen zu Treffen. Ich brauche lediglich Ihr Einverständnis für eine 24-Stunden-Absageregulung: Sollten Sie einen Termin einen (Arbeits-)Tag vorher absagen, kommen keine Kosten auf Sie zu – bei Absage am selben Tag (oder bei Nichterscheinen) stelle ich das Treffen in Rechnung.

Bitte beachten Sie,

dass das Erstgespräch bereits ein Beratungsgespräch ist, in dem es darum geht, Ihr Anliegen und Ihre Blockaden zu besprechen und zu verstehen – daher berechne ich dafür einen normalen Stundensatz. Ihre Fragen beantworte ich vorher gern am Telefon oder per Mail.

Coachingmethoden - wie ich arbeite

Ich werde manchmal schon vor dem persönlichen Kennenlernen gefragt, wie ich vorgehe und mit welchen Coachingmethoden ich arbeite. Verständlich, dass man sich ein Bild machen möchte von dem, was einen erwartet. Nur ist diese Frage leider so pauschal nicht zu beantworten – denn die Anliegen und Probleme, mit denen Menschen zu mir kommen, sind viel zu unterschiedlich.

Ich arbeite mit einer Reihe unterschiedlicher Coachingmethoden, um auf die individuellen Bedürfnisse des Einzelnen und seine spezifischen Probleme eingehen zu können. Dabei benutze ich z.B. strukturierende Werkzeuge, Methoden der Kreativitätsförderung,

Rollenspiele sowie Werkzeuge zur System- und Beziehungsdiagnostik. Aufgrund meiner psychotherapeutischen Ausbildung stehen mir zahlreiche Ansätze zur Verfügung, um auch psychologisch fundiert vorgehen zu können – was natürlich nicht heißt, dass dadurch aus dem Coaching eine Psychotherapie wird.

Beim Neuorientierungs-Coaching arbeite ich mit dem von mir entwickelten Programm, wie ich es in meinem Buch *Jetzt mal Butter bei die Fische!* beschreibe.

Grundsätzlich setze ich Methoden flexibel und prozessorientiert ein. Schließlich entscheiden Sie als Klient, ob Sie auf einen methodischen Vorschlag eingehen oder nicht. Die gemeinsame Arbeitsweise des Coachingprozesses entsteht im Dialog, denn das wichtigste und wirksamste Instrument sind nicht Techniken – sondern das Gespräch.

Der Erfolg jedes Coachings hängt davon ab, wie intensiv die gemeinsam erarbeiteten Ergebnisse im Alltag ausprobiert und umgesetzt werden. Deshalb rege ich in jeder Sitzung „Hausaufgaben“ an, die im Folgetreffen gemeinsam analysiert werden.

Bieten Sie auch Karriereberatung an?

Es ist, zugegeben, ziemlich verwirrend: Karriereberater bieten gern auch Coaching an, und so mancher Coach versteht sich gleichzeitig als Karriereberater. Für mich besteht zwischen diesen Angeboten aber ein großer Unterschied.

Als Coach sehe ich meine Aufgabe vor allem darin, Sie zu begleiten, Ihnen Werkzeuge an die Hand zu geben und mentale Hindernisse aus dem Weg zu räumen. Ich gebe Ihnen auch Feedback und Ratschläge - wenn es zum Beispiel um Ihr Auftreten, Ihren Umgang mit sich selbst oder Ihr Kommunikationsverhalten geht.

Was ich nicht tue, ist, Ihnen konkrete Jobs oder Karrierewege vorzuschlagen. Mancher erwartet, wenn er einen Termin mit mir macht, dass ich ihm sage, wo ich seine Fähigkeiten und Potenziale sehe und welche Tätigkeiten am besten dazu passen. Dies ist eher Aufgabe eines Karriereberaters.

So sehr ich nachvollziehen kann, dass sich veränderungswillige Menschen nach Orientierung sehnen und sich die „objektive Einschätzung“ eines Experten wünschen - die Arbeitswelt ist heute so schnelllebig und komplex, dass niemand mehr den Überblick hat. Daher macht es Sinn, sich als Berater jemanden zu suchen, der das eigene Feld - oder das, in das man sich entwickeln möchte - besonders gut kennt.

Und auch dann sollte man nicht vergessen: Objektive Einschätzungen kann es nicht geben! Jeder Ratschlag ist immer subjektiv und daher nicht automatisch als der Weisheit letzter Schluss zu verstehen.

Bieten Sie Coaching über Skype oder am Telefon an?

Diese Frage wird häufig - gerade von Menschen, die nicht in Norddeutschland leben - gestellt. Auch wenn Online-Trainings, Webina-

© Tom Diesbrock 2018 - nur für Ihre persönliche Verwendung

re oder der Kontakt über Skype oder Messenger heute eine Selbstverständlichkeit sind, sehe ich Coachings, die ohne persönlichen Kontakt ablaufen, sehr skeptisch.

Input geben und lernen kann man sicherlich auch über den Monitor. Das Besondere am Coaching ist aber, dass es nicht nur um oberflächliche Fakten geht.

Wenn es beispielsweise um berufliche Wünsche und Alternativen geht, sind es manchmal Nuancen, Blicke oder kleine Veränderungen der Körperhaltung, die Unsicherheiten oder einen Konflikt zeigen. Ohne solche Aspekte einzubeziehen, kann das Coaching kaum erfolgreich sein - und ohne sich gegenüberzusetzen und in die Augen zu schauen, bekommt Ihr Coach viel zu wenig von Ihnen mit.

Daher biete ich ganze Coachings nur online oder am Telefon nicht an.

Als Fortsetzung eines oder mehrerer persönlicher Sitzungen, zum Beispiel im Zuge eines Intensiv-Coachings, setze ich Online- / Telefentreffen aber durchaus ein.

Sie möchten einfach mal mit mir sprechen,

ein berufliches oder privates Problem erörtern - oder einfach nur den Ratschlag eines professionellen Außenstehenden hören? Ohne dass Sie dafür ein Coaching benötigen? Und ohne dafür nach Hamburg reisen zu müssen?

Vielleicht haben Sie eines meiner Bücher gelesen, und Sie hätten gern meine Einschätzung zu einer Frage, die Sie beschäftigt?

Dann können wir uns gern zu einem Telefon- / Skype-Termin verabreden.

Ist Ihnen noch nicht klar, ob wir Ihrem Anliegen auf diese Weise gerecht werden können? Schreiben Sie mir gern eine [Mail](#) - dann kann ich Ihnen eine erste Einschätzung geben.

Intensiv-Coachings

Jedes Intensiv-Coaching beginnt mit einem dreistündigen Treffen. Dabei geht es einmal darum, bisherige Probleme, zum Beispiel bei der Entscheidungsfindung, sowie mentale Hindernisse zu besprechen und zu bearbeiten. Gemeinsam entwickeln wir dann Rahmenbedingungen und Meilensteine, und ich erkläre das notwendige Know-how – damit Sie Ihr Veränderungsprojekt starten können.

Sie setzen die Arbeit anschließend allein fort, ich stehe Ihnen per Mail für Fragen zur Verfügung. Weitere Treffen können am Telefon, per Skype und natürlich persönlich stattfinden, um den Fortgang Ihres Projekts und mögliche Probleme dabei zu besprechen.

Sie haben die Wahl zwischen zwei „Paketen“:

Intensiv-Coaching-Programm I

Für Ihre und meine Vorbereitung bekommen Sie vor unserem Treffen einen Fragebogen.

Wir treffen uns dann für einen dreistündigen Coachingtermin in meiner Praxis in Hamburg.

Wie wir miteinander arbeiten und mit welchen Methoden, hängt selbstverständlich von Ihrem Anliegen ab und davon, in welcher Phase des (Neuorientierungs-)Prozesses Sie sich befinden und welche Probleme und Hindernisse sich Ihnen gerade stellen. Ich gebe Ihnen zu Beginn eine Einschätzung, was ich in unserem ersten Treffen für erreichbar halte.

Der Zeitrahmen soll uns auf keinen Fall so sehr unter Druck setzen, dass wir zwar über vieles oberflächlich sprechen, aber am Ende nichts bewegen. Wir konzentrieren uns auf die Punkte und Themen, die für Ihre Weiterarbeit wichtig sind. In jedem Fall ist unser Treffen eine abgeschlossene Einheit – Sie fahren nach Hause mit Werkzeugen und einem Arbeitsprogramm.

Am Telefon, per Skype oder persönlich kommen wir noch einmal zu einem einstündigen An- oder Abschlussgespräch zusammen. Wenn Sie es möchten, können wir dieses Gespräch auch früher einplanen – es ist auf jeden Fall Teil des Programms.

Selbstverständlich können Sie mit mir zusätzliche Treffen vereinbaren, die dann separat abgerechnet werden.

Intensiv-Coaching-Programm II

Für Menschen, die sich mehr Struktur und eine engere Zusammenarbeit wünschen, biete ich dieses Paket an.

Wir treffen uns wie beim Programm I für 3 Stunden. Zusätzlich entwickeln wir am Ende einen Arbeits-Zeitplan, der die Grundlage für Ihre weitere Arbeit ist. Außerdem verabreden wir Termine, an denen Sie mir eine Mail über den Stand der Dinge schreiben.

Jeweils am Ende der Arbeitsphasen kommen wir für ein einstündiges Telefon-/Skype-Treffen zusammen, besprechen Ihren Prozess und räumen Hindernisse aus dem Weg (insgesamt 3 Stunden).

Auf Ihre Mails bekommen Sie von mir natürlich Einschätzungen und Tipps. Sollte Ihre Arbeit ins Stocken geraten, können wir darüber am Telefon sprechen. Sollte sich Ihr Arbeitsplan verändern, was natürlich passieren kann, teilen Sie mir dies unbedingt mit.

Für beide Programme gilt:

Sie haben immer die Wahl zwischen Telefon- oder Skype-Treffen und einem persönlichen Treffen. Selbstverständlich können Sie mit mir zusätzliche Treffen vereinbaren, die dann separat abgerechnet werden.

→ Mein Online-Programm für berufliche Neuorientierer

... ist mein neuestes Angebot für veränderungswillige Menschen, die sich mehr Unterstützung und vor allem mehr Arbeitsstrukturen wünschen, als ein Ratgeberbuch ihnen bieten kann - für die ein persönliches Coaching aber nicht infrage kommt.

Das Programm ist auf drei Monate angelegt und begleitet Sie online in drei Modulen und wöchentlichen Arbeitseinheiten mit Texten, Videos und vielen Tipps aus meiner Coachingpraxis.

Es hilft Ihnen dabei, berufliche Alternativen zu entwickeln und auf dieser Basis eine nachhaltige Entscheidung zu treffen.

Wünschen Sie sich berufliche Veränderungen?

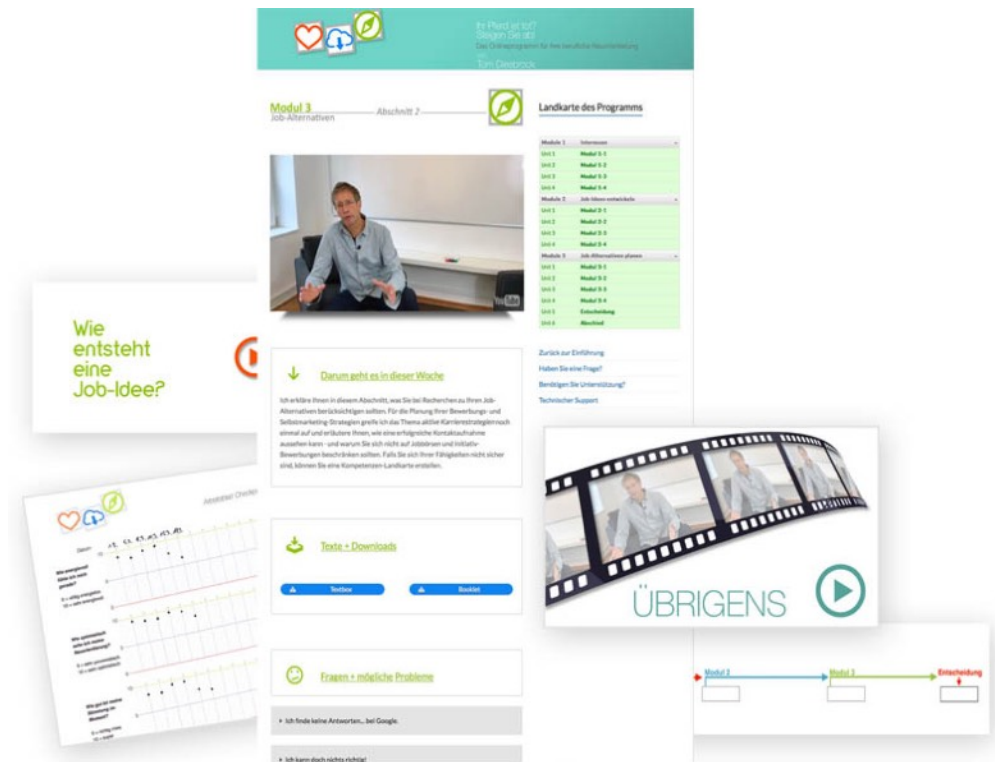
Möchten Sie Alternativen zu Ihrem jetzigen Job entwickeln - auch wenn Sie sich vielleicht noch gar nicht vorstellen können, dass es überhaupt welche für Sie gibt?

Dieses Programm habe ich für Menschen entwickelt, die sich beruflich neu orientieren möchten - ohne zu wissen, wohin die Reise gehen könnte oder sollte. Um eine kluge Entscheidung zu treffen, reicht es nicht, sich zu fragen: „Will ich gehen oder bleiben?“

Um wichtige Entscheidungen treffen zu können, brauchen wir ein klares und differenziertes Bild unserer Alternativen. Dieses Pro-

gramm hilft Ihnen dabei, Ihre Alternativen zu finden und zu entwickeln.

Es ist ein Angebot für Neuorientierer, die sich mehr Struktur wünschen, als ein Ratgeberbuch ihnen bieten kann - für die ein persönliches Coaching aber nicht infrage kommt.



Das Programm in Stichworten

- 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 und damit Ihre berufliche Neuorientierung 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 (incl. MwSt.).

mehr unter:

www.onlineprogramm-berufliche-neuorientierung.de

→ Meine Bücher für berufliche Veränderung + Neuorientierung



Ihr Pferd ist tot? ist vor allem für Menschen geeignet, die erst anfangen, sich mit der Möglichkeit von Veränderungen zu beschäftigen. Es macht Mut, vertraute und allzu bequeme Denkverbote zu hinterfragen.



Jetzt mal Butter bei die Fische! sagt man bei uns in Hamburg, wenn genug gegrübelt und gezweifelt wurde - und man endlich zur Sache kommen sollte.

Dieses Buch ist mein Workbook für Veränderungswillige - mit allen Werkzeugen, die nötig sind, das Projekt Neuorientierung zu starten und bis zur Entscheidung zu bringen.

Übrigens: Wenn Sie sich für die Arbeit mit einem Buch entscheiden und dabei Probleme auftauchen sollten, können Sie natürlich jederzeit einzelne Stunden bei mir buchen. Wir schauen dann, wo es hakt, und räumen Hindernisse aus dem Weg sodass Sie dann aus eigener Kraft wieder weitermachen können.

Ich möchte selbstbewusster denken und handeln.

Ich bin unzufrieden mit meinem Auftreten.

Ich wäre gern weniger selbstkritisch.

Ich zweifel viel zu sehr an mir und meinen Fähigkeiten.

Mein Perfektionismus macht mir das Leben schwer.

Ich möchte lernen, mich besser abzugrenzen.

Ich will auch mal Nein sagen können.

Ich fühle mich überlastet und überfordert.

Ich befürchte, ich stehe kurz vor einem Burn-out.

Wenn wir unter unserem Denken und Fühlen leiden, schieben wir das gern unserer Persönlichkeit in die Schuhe. Sagen „Ich bin nun mal so.“ Und als selbstreflektierte Menschen haben wir vielleicht auch stets gute Erklärungen, warum wir so geworden sind.

Was aber, wenn eher Denkgewohnheiten uns behindern, die zwar destruktiv sind, aber auch sehr bequem? Wenn zum Beispiel für das schlechte Selbstbewusstsein vor allem ein vertrautes Selbstbild verantwortlich ist?

Unsere Persönlichkeit können wir kaum verändern. Aber wir können durchaus lernen, differenzierter zu denken und konstruktiver mit uns und unseren Gefühlen umzugehen. Ich nenne diesen Ansatz mentales Selbstmanagement.

Der Begriff Selbstmanagement

genießt einen eher zweifelhaften Ruf. Sich gut zu managen heißt für viele lediglich, perfekt organisiert zu sein, effizient zu arbeiten und immer mehr in immer kürzerer Zeit zu schaffen. Das klingt nach Psycho-Techniken und schneller, höher, weiter. Nicht für jeden attraktiv. Für mich auch nicht.

Mein Verständnis von Selbstmanagement ist ein anderes:

Wir müssen uns einerseits in einer (Arbeits-)Welt behaupten, die immer komplexer wird und immer neue Anforderungen an uns stellt. Neben fachlichen Kenntnissen im Job brauchen wir soziale

und Prozess-Kompetenzen. Gleichzeitig nehmen die Sicherheit und Verlässlichkeit überall ab, sodass wir auch als unser eigener Karrieremanager gefordert sind. Kein Wunder, wenn Menschen sich überfordert fühlen und mancher darunter zusammenklappt.

Je höher der Druck von außen und je unsicherer äußere Strukturen sind, desto negativer wirken sich instabile mentale Strukturen aus. Solange unsere äußere Umgebung schön stabil ist, können wir einen Mangel an innerer Struktur leichter aushalten. Aber leider leben und arbeiten immer weniger Menschen in solchen stabilen Umgebungen. Deshalb wird unsere innere Stabilität ein immer wichtigerer Faktor für unsere Lebens- und Jobzufriedenheit.

Wir alle tragen Ängste, innere Widerstände, verdrehte und viel zu negative Selbstbilder und innere Konflikte mit uns herum.

Das ist ganz normal und nicht weiter dramatisch, solange wir uns (meistens) erwachsen und psychologisch klug selbst steuern können. Diese Fähigkeit nenne ich mentales Selbstmanagement. Es geht also darum, unser Selbst mit all seinen Widersprüchen und Schwachstellen zu kennen und zu managen. Nehme ich diese Aufgabe nicht wahr, übernehmen Ängste, negative Glaubenssätze und alle möglichen Widerstände das Ruder. Ganz normale innere Konflikte und Widersprüche können so zu mentalen Blockaden führen.

Dann gelingt es mir nicht mehr, mich und meine Interessen zu behaupten und anderen Menschen Grenzen zu setzen. Womöglich

nimmt mein Perfektionismus zu, und mein innerer Kritiker wird lauter. Das hat bei vielen Menschen zur Folge, dass sie immer stärker unter Stress geraten und der Tunnelblick enger wird.

Ein gutes Selbstmanagement ist die Basis für mein Selbstmarketing, ein kluges Karrieremangement und berufliche Veränderungen. Techniken allein und die besten Ratschläge helfen mir kaum weiter, solange ich nicht das Steuer in meinem Kopf fest in der Hand habe.

Was heißt das praktisch?

Um das Selbstmanagement zu verbessern, ist erst einmal ein Training der eigenen Wahrnehmung nötig. Erst wenn ich merke, wann und wie meine innere Steuerung schwächelt, bin ich auch in der Lage, aktiv zu werden.

Dann ist es wichtig zu lernen, wie ich mit meinen Ängsten und Widerständen umgehen kann - ohne sie zu unterdrücken, ihnen aber auch nicht mehr den Autoschlüssel zu überlassen. Psychologisch betrachtet ist das Ziel, eine mental erwachsene Haltung beizubehalten und nicht in kindlich-hilflose oder destruktiv-kritische Haltungen abzurutschen.

Ein gutes mentales Selbstmanagement ist das Fundament für unsere Persönlichkeitsentwicklung.

→ Persönlichkeitsentwicklung

Komplexität + Integration

Sehr vereinfacht kann man sagen, dass sich unsere Persönlichkeit (wenn es gut läuft) in zwei Richtungen entwickelt:

1. Wir werden uns unserer Komplexität zunehmend bewusst. Schlichte Antworten und Selbstbilder empfinden wir als zunehmend unbefriedigend und unpassend.
2. Wir lernen, unsere unterschiedlichen, ja auch widersprüchlichen Seiten immer mehr zu integrieren, das heißt, als zu uns gehörig zu verstehen.

Das Gegenteil einer entwickelten Persönlichkeit wäre also entweder jemand, der sich selbst sehr schwarz-weiß definiert - „ich bin nur so und nicht anders“.

Oder jemand, der sich mal so und dann wieder ganz anders versteht und zwischen diesen Sichtweisen schwankt und womöglich daran verzweifelt. Und sich fragt: „Wie und wer bin ich wirklich?“

Was mir sehr wichtig ist: Persönlichkeitsentwicklung und Selbstmanagement werden oft als „Zwang zur Selbstoptimierung“ verstanden, der allein dazu dient, in der Arbeitswelt mithalten zu können. Diesen Trend zu „immer-schneller-höher-weiter“ sehe ich auch sehr kritisch.

Ich möchte Menschen nicht darin unterstützen, nur besser zu funktionieren und noch mehr zu leisten. Mir geht es vor allem darum, mehr Autonomie zu entwickeln, selbstbewusster aufzutreten und sich vor allem aus eigenen Entscheidungen heraus zu managen. Auch und gerade, wenn der Druck von außen groß ist!

Selbstmanagement im Job

Bei Problemen mit der beruflichen Situation, dem Team, den Aufgaben oder dem Chef denkt mancher reflexhaft sofort an die Kündigung. Was aber, wenn es im neuen Job genauso läuft und man nur vom Regen in die Traufe kommt? Weil das Problem nicht nur andere Menschen oder die Umstände sind, sondern (auch) im eigenen Denken und Verhalten begründet liegt?

Wenn mich zum Beispiel Kollegen, der Chef oder Kunden ausnutzen, man mir keine Entwicklungschancen bietet oder meine Fähigkeiten nicht wahrgenommen werden? Oder ich meine Arbeit nicht geregelt und organisiert bekomme?

Können andere eher für ihre Interessen einstehen, sich besser verkaufen und leichter Tacheles reden, weil es in ihrer Persönlichkeit liegt? Sicherlich spielt die Persönlichkeit dabei eine Rolle, sie ist aber nur ein Faktor.

Ich habe als Psychologin schon mit sehr, sehr vielen Menschen gesprochen - und kann Ihnen daher versichern: Fast jeder trägt - auch und vor allem im Job! - Zweifel, Ängste und innere Wider-

stände mit sich herum. Was uns unterscheidet, ist vor allem, wie wir mit ihnen umgehen.

Ich kann beispielsweise durchaus Angst vor Kritik und Ablehnung haben - und trotzdem eine prima Präsentation halten oder eine Gehaltserhöhung fordern. Und ich kann lernen, meine Zweifel nicht mein Handeln steuern zu lassen.

→ Selbstmanagement-Themen im Coaching

Zeitmanagement

Der Tag hat 24 Stunden...

daran gibt es herzlich wenig zu managen. Ich spreche daher auch lieber von Zeitkompetenz – denn es liegt ja an uns, wie wir die zur Verfügung stehende Zeit sinnvoll und möglichst autonom und selbstbestimmt nutzen.

Je stärker wir das Gefühl haben, fremdbestimmt zu sein und nur noch zu funktionieren, desto gefährlicher wird der Stress und letztendlich das Burn-out-Risiko.

Ein Zeichen mangelnder Zeitkompetenz ist es, wenn ich morgens meinen Arbeitsplatz betrete und bis zum Abend nur auf Anforderungen von außen und von meinem Terminplaner reagiere. Das Gefühl, nicht die Wahl und die (innere) Freiheit zu haben, daran etwas zu ändern, ist ein deutliches Symptom für einen stressbedingten Tunnelblick.

Im Zeitmanagement-Coaching geht es darum, sich die Regie über Arbeits- und Lebenszeit zurückzuholen. Dabei helfen Planungswerkzeuge und Techniken nur Hand in Hand mit der Arbeit an einer gesünderen und produktiveren Einstellung. Zeitmanagement braucht ein gutes mentales Selbstmanagement.

Die besten Zeitmanagement-Techniken werden mir kaum helfen, wenn ich zum Beispiel weiterhin meinen Perfektionismus pflege.

Oder meine Angst davor, mich abzugrenzen und auch mal Nein zu sagen, nicht infrage stelle.

Selbstmarketing

Der Gedanke, für sich selbst die Werbetrommel zu rühren, mag vielen erst einmal unsympathisch sein. Selbstmarketing klingt für sie danach, laut, extrovertiert und hundertprozentig von sich selbst überzeugt oder gar eingenommen zu sein. Dass es auch mit leisen Tönen, intelligent und differenziert funktioniert - ja vielleicht sogar besser als auf die Hoppla-hier-komm-ich-Tour - ist vielen gar nicht bewusst.

Zu einem guten Selbstmarketing gibt es heute leider kaum eine Alternative. Denn vor allem im Job leben wir ja davon, wahrgenommen zu werden und überzeugend zu wirken. Dies ist unerlässlich, wenn ich selbstständig bin und meine Person als Teil meines Produkts oder meiner Leistung wahrgenommen werden soll. Als Rechtsanwalt, Arzt, Architekt oder als Kreativer bin ich mein Angebot. Ob ein Kunde zu Ihnen oder einem Kollegen geht, hängt zum großen Teil davon ab, was für ein Bild er sich von Ihrer Person macht.

Selbstmarketing ist aber nicht nur eine Domäne der Selbstständigen. Es bedeutet auch, meine Fähigkeiten zu kennen und in meinem Unternehmen oder gegenüber einem potenziellen neuen Arbeitgeber zu kommunizieren. Darauf zu vertrauen, dass andere

schon erkennen werden, wie gut ich wirklich bin, ist leider keine Erfolg versprechende Strategie (siehe rechts).

Kennen Sie die Mauerblümchen-Legende?

Sie ist sehr beliebt unter Menschen, die sich vor einem klugen Selbstmarketing drücken. Unter Frauen ist sie deutlich stärker verbreitet als unter Männern:

Die Legende erzählt, es sei gar nicht wichtig, sich ins rechte Licht zu rücken. Weil Qualität und ein gutes Herz am Ende immer erkannt werden und sich durchsetzen gegen Schwindler, Wichtigtuer und Aufschneider. Man muss nur dort, in der zweiten oder dritten Reihe warten, sich bereithalten und hoffen. Eines Tages wird man ganz sicher entdeckt werden – von einem attraktiven Arbeitgeber, vom Chef, von potenziellen Partnern und überhaupt. Wie ein Schauspieler, der nicht an Castings teilnimmt und sich nicht um größere Rollen bewirbt, sondern lediglich als Komparse jobbt – als der 25. in der siebten Reihe von links. Und glaubt, sein großes Talent werde schon irgendwann entdeckt.

Kann so eine Strategie funktionieren? Ausgeschlossen ist es natürlich nicht. Aber extrem unwahrscheinlich...

(aus meinem Buch „Hören Sie auf, sich im Weg zu stehen“)

Auftreten + Präsentation

Nicht jeder liebt es,

sich vor anderen zu präsentieren. Doch ob es uns gefällt oder nicht – das Auftreten vor Kunden, Vorgesetzten, Kollegen oder dem Menschen von der Bank entscheidet über unseren Erfolg mindestens genauso wie die Inhalte unserer Arbeit.

Viele Menschen glauben (und befürchten), dass ein souveränes Auftreten von ihnen immer eine „Hoppla-hier-komm-ich-Haltung“ verlangt. Dabei würde es wenig überzeugend wirken, wenn das Erscheinungsbild nicht der Persönlichkeit entspricht. Entscheidend für erfolgreiches Präsentieren und Auftreten ist nämlich immer Natürlichkeit und Authentizität.

Ein guter Stil kommt nie von der Stange! Im Coaching wird deshalb nicht das „richtige“ Auftreten gepaukt, denn das gibt es nicht. Lieber entwickle ich gemeinsam mit Ihnen Ihren persönlichen Stil. Der wird mit Sicherheit mehr überzeugen als jeder aus dem Lehrbuch oder von anderen Menschen kopierte.

Stichwort „Selektive Authentizität“

Möglichst immer und überall so authentisch wie nur irgend möglich sein? Das wäre wohl weder im Privatleben noch im Job eine sonderlich gute Idee. Ich halte es mehr mit der Psychologin Ruth Cohn. Sie beschrieb die selektive Authentizität so:

„Alles, was ich zeige, ist echt. Aber ich zeige nicht alles, was echt ist.“

Führen lernen

Es ist Ihr (neuer) Job, andere Menschen zu führen?

Die Fähigkeit, Menschen zu führen und zu motivieren, wird niemandem in die Wiege gelegt. Es ist ganz normal, dass eine Führungskraft sich immer wieder (vor allem am Anfang) unsicher und manchmal überfordert fühlt mit der Komplexität der Aufgabe. Um eine gute und respektierte Führungskraft zu sein / werden, bedarf es mehr, als nur Standards aus dem Lehrbuch zu folgen.

Im Coaching geht es darum – neben der Verbesserung sozialer Kompetenz – einen eigenen, authentischen Führungsstil zu entwickeln.

Führungskompetenz beinhaltet u.a. Klarheit im Auftreten und in der Präsentation, die Fähigkeit, sich abgrenzen (also auch zum Neinsagen) und auch auf Menschen zugehen zu können, professionelle Kommunikationsfähigkeiten, Verständnis für soziale Systeme, das Wissen um die eigene Wirkung auf andere und – nicht zuletzt – auch um eigene Schwächen im Kontakt.

Selbstständigkeit + Gründung

Sie sind selbstständig / freiberuflich oder wollen es werden?

Dann können Sie wahrscheinlich mit jedem Selbstmanagement-Thema auf dieser Seite etwas anfangen. Anstatt einen Plan mit allen anstehenden Themen und Problemen abzuarbeiten (was möglicherweise sehr lange dauern kann), ist für Selbstständige und

Gründer ein Coaching oft sinnvoll, das sich an aktuellen Fragen orientiert - im Sinne einer Supervision.

So kann in einem Coachingtreffen das Selbstmarketing im Mittelpunkt stehen und im nächsten das Auftreten vor Kunden oder das Zeitmanagement. Manchmal ist es einfach hilfreich, den Berg anstehender Tätigkeiten gemeinsam zu priorisieren, zu strukturieren und zu besprechen, wie Sie trotzdem eine gesunde Work-Life-Balance erreichen.

Wenn Sie sich mit der Idee einer möglichen Selbstständigkeit beschäftigen, ist es vielleicht gut zu wissen, dass ich mit Kollegen zusammenarbeite, die Sie in Fragen der Zahlen und Finanzen wie zum Beispiel beim Erstellen eines Businessplans unterstützen können.

Unternehmerpersönlichkeit?

Wenn jemand darüber nachdenkt, sich selbstständig zu machen, wird ihm nicht selten - von Freunden, aber auch von Beratern wie der Arbeitsagentur - die Frage gestellt, ob er die „richtige Persönlichkeit“ dafür habe. Oder er hört Kommentare wie:

„Du bist doch gar nicht der Typ, der sich selbst strukturieren kann.“
oder

„Buchhaltung und Steuern und die ganzen Zahlen - das liegt Dir doch nicht.“

Ich bin skeptisch, wenn berufliches Tun allein an (vermeintlichen) Aspekten der Persönlichkeit festgemacht wird. Klar, wenn ich bei-

spielsweise Verkauf im Außendienst machen möchte, sollte ich schon auf Menschen zugehen mögen und können.

Aber vieles von dem, was eine Selbstständigkeit verlangt, kann man lernen - und ist weniger Ausdruck der Persönlichkeit, als man vielleicht denkt.

→ Lebenscoaching / life coaching

Wenn es nicht (nur) um den Beruf geht...

An manchen Punkten im Leben hängen wir fest. Antworten und Verhaltensweisen, die lange gut und richtig waren, passen nicht mehr – aber neue sind noch nicht in Sicht. Unzufriedenheit und Unruhe nehmen zu. Dies sind normale, menschliche Phänomene in Auf- und Umbruchzeiten – Signale des Gehirns, die Veränderungen im Denken und Handeln fordern.

Oft können wir solche Phasen allein und mit der Hilfe von Freunden bewältigen. Wenn wir allerdings das Gefühl haben, in einer Sackgasse zu stecken und nicht allein hinauszukommen, können aus Zeiten des Umbruchs Krisen werden. Spätestens dann ist es sinnvoll, sich professionelle Unterstützung zu holen.

Das „klassische“ Coaching versteht sich als Ansatz der beruflichen Entwicklung und konzentriert sich auf Themen aus der Berufswelt. Viele Menschen haben aber ein Anliegen, das nur zum Teil oder gar nichts mit ihrem Job zu tun hat – daher habe ich schon vor Jahren mein Angebot um das Lebenscoaching, im Englischen life coaching, erweitert.

„Bei beruflichen Fragen zum Coach – bei privaten auf die Couch?“ So eine Unterscheidung macht in meinen Augen keinen Sinn. Denn das Lebenscoaching arbeitet fokussierter, strukturierter als psychotherapeutische Ansätze und fokussiert stärker auf eine Lösung, als nach den möglichen Ursachen für ein Problem zu fragen.

Viele Probleme und Konflikte im privaten Bereich benötigen nicht eine auf viele Monate oder Jahre angelegte Therapie, sondern können auch durch ein Coaching befriedigend gelöst werden.

Was für Ihr Anliegen der sinnvollste Weg ist, bespreche ich gern persönlich mit Ihnen.

→ Meine Bücher zur Persönlichkeitsentwicklung



Hören Sie auf, sich im Weg zu stehen. Das sagt sich so leicht - aber können wir das auch lernen?

Wir können. Und genau darum geht es in diesem Buch: Zum einen unsere Strategien zu beschreiben, wie wir uns selbst behindern, beschränken und entmutigen. Und dann zu erläutern, wie wir neue, konstruktivere Strategien lernen und trainieren können. Nicht mit simplen „Denk-positiv-Formeln“, sondern psychologisch fundierten Ansätzen.

Nase zu halten, dass wir nicht gut genug sind und uns noch mehr anstrengen müssen.

Wir werden unseren inneren Kritiker nicht los. Aber wir können lernen, uns von ihm nicht mehr verunsichern zu lassen.



Den Namen *Hermann* habe ich vor Jahren meinem eigenen inneren Kritiker gegeben. Sie wissen schon: diesem Teil in uns allen, der ständig an uns, unseren Fähigkeiten und Gefühlen herumrörgelt. Dem nichts Besseres einfällt, als uns immer wieder vor die

Über mich und meinen beruflichen Werdegang

Seit 1995, mit dem Psychologie-Diplom und einer psychotherapeutischen Ausbildung in der Tasche, arbeite ich in Hamburg in meiner eigenen Praxis. In den ersten Jahren ausschließlich als Psychotherapeut, dann entwickelte ich mich aber in eine damals noch recht neue Richtung zum Coach. In einer Organisations-Beratung wurde ich zum Trainer und Moderator ausgebildet und erschloss mir später das Feld der Teamentwicklung und -supervision.

Die unterschiedlichen Tätigkeiten waren abwechslungsreich und machten mir Spaß – allerdings schlug mein Herz am stärksten für das Karriere- und später auch Lebenscoaching. Schrittweise konzentrierte ich mich deshalb immer mehr auf dieses Angebot – und seit vielen Jahren bin ich „nur noch“ als Coach unterwegs. Mein Know-how als Psychologin und Therapeut kommt mir dabei sehr zugute.

2007 erschien mein erstes Buch

Freiheit! Eine Gebrauchsanweisung und weckte meine – bis dahin unentdeckte – Lust am Schreiben. Mit meinem Bestseller *Ihr Pferd ist tot? Steigen Sie ab!* (2011 und 2014) wurde die berufliche Neuorientierung zum zentralen Thema meiner Arbeit. Allerdings kamen schon vorher viele Menschen zu mir, die sich beruflich verändern wollten. Und das lag wohl vor allem an meinem eigenen beruflichen Werdegang, der alles andere als gradlinig war:

Von einem Medizinstudium, das ich erst nach dem Physikum abbrach (Ich wollte nie wirklich Arzt werden.), über die Arbeit als kreativer Kopf eines Popmusikprojekts und verschiedene soziale Tätigkeiten, bis ich mich eines Tages als Fotoredakteur bei einem Hamburger Magazin wiederfand – und auch damit alles andere als zufrieden war.

Dass ich mit der Psychologie schließlich doch noch die für mich richtige Richtung einschlug, war mehr oder weniger Zufall. Angst vor Veränderung, mentale Blockaden, plan- und zielloses Herumirren, stures Verharren auf toten Pferden – ich habe das alles ausgiebig ausprobiert und weiß, wovon ich heute spreche und schreibe.

Im Zentrum meiner Arbeit steht der Wunsch, Menschen auf ihrem Weg zu neuen, für sie passenderen Jobs und zu mehr Arbeits- und Lebensqualität zu unterstützen – und es ihnen ein bisschen leichter zu machen, als ich es selbst erlebt habe.

Coachingpraxis:

Kastanienhof | Kleine Rainstraße 44 | 22765 Hamburg

Büro: +49 40 88 106 88

info@tomdiesbrock.de



www.tomdiesbrock.de