

Sich über den eigenen Standpunkt klar werden

Claudia T. ist knapp 50 und hat zwei erwachsene Kinder. Sie arbeitet seit über 20 Jahren als Pflegefachfrau in ein und demselben Regionalspital mit unterschiedlichem Arbeitspensum. Sie sieht sich selber als eine Art unerschütterlicher Fels in der Brandung. Jetzt will sie einen Moment innehalten, um herauszufinden, wie sie die Jahre bis zur Pensionierung verbringen will.

Den Standort bestimmen: Rückschau und Ausblick

Obwohl die Ausbildung zur Pflegefachfrau viele Jahre zurückliegt, ist Claudia T. über die neusten Entwicklungen auf dem Laufenden. Sie hat sich regelmässig weitergebildet, da sonst der Beruf nicht mehr Spass macht.

Ihren bevorstehenden runden Geburtstag will sie zum Anlass nehmen für eine Standortbestimmung und hat sich deshalb bei uns angemeldet. Sie möchte einmal Rückschau halten über das, was sie bis jetzt gemacht hat. Die Kinder sind unterdessen selbständig und ihr zeitlicher Spielraum ist entsprechend grösser geworden. Und so möchte sie auch die Frage erörtern, wie es für sie bis zur Pensionierung weitergehen könnte. Ganz besonders beschäftigt sie in diesem Zusammenhang, wie lange sie die Schichtarbeit noch durchstehen kann und will. Mit zunehmendem Alter erscheint sie ihr belastender.

Pädagogische Weiterbildung?

Claudia T. hat überlegt, ob sie sich in Richtung Pädagogik weiterbilden soll. Da liesse sich ihre reiche Berufserfahrung mit ihrem Interesse an Neuem verbinden. Vor einer Entscheidung möchte sie in einer Laufbahnberatung klären, welche weiteren Möglichkeiten ihr allenfalls auch ausserhalb des Spitals offen stehen.

Bevor sich Claudia T. zur Beratung angemeldet hat, führte sie mit ihrer Vorgesetzten ein Gespräch, um zu prüfen, ob sie nicht regelmässiger arbeiten könnte. Leider ist dies nur möglich mit der Übernahme von Spezialaufgaben wie zum Beispiel Lernbegleitung. Diese wiederum sind aber noch nicht genau definiert. Die Übernahme einer Leitungsfunktion ist nicht das, was Claudia T. sucht. Sie sieht ihre Stärken mehr in der Basisarbeit und im pädagogisch-didaktischen Bereich, weniger im Organisieren.

Warten oder aktiv werden?

Während wir besprechen, welche pädagogischen Weiterbildungen angeboten werden und zu welchen Abschlüssen diese führen, wird immer deutlicher, dass Claudia T. in einem Dilemma ist: sie würde gerne in dem Spital bleiben, wo sie jetzt arbeitet. Im Grunde genommen wartet sie auf die Klärung, ob es in Zukunft die Funktion der Lernbegleiterin geben wird und sie diese übernehmen könnte. Zugleich drängt es sie, ihre Arbeitssituation baldmöglichst zu verändern, da ihr die Schichtarbeit Mühe bereitet. Sie fühlt sich von ihrer Vorgesetzten hingehalten und merkt jetzt, dass sie das Warten eigentlich satt hat. Zugleich möchte sie nicht wegen ihrer "Ungeduld" riskieren, eine Chance zu verpassen. Wie also weiter?

Was will ich überhaupt?

Wir entwickeln gemeinsam eine Strategie, wie die Klientin aktiver werden könnte. Das beginnt damit, dass sie ihre Aufmerksamkeit weglenkt von dem, was ihr angeboten wird oder werden könnte hin zu dem, was sie selber (ermöglichen) will. Dabei ist es meist hilfreich, die eigenen Wünsche erst mal aufzulisten und in einem zweiten Schritt zu gewichten. Dabei ist es wichtig zwischen "MUSS"- und "KANN"- und "OFFEN" zu unterscheiden. Über "MUSS"-Anforderungen ist man kaum bereit zu verhandeln. Wenn Claudia T. beispielsweise regelmässige Arbeitszeit als ein "Muss" einstuft, werden alle Angebote ausgefiltert, die das nicht gewährleisten, selbst wenn sie von den Tätigkeitsmerkmalen her interessant wären. Im Fall von Claudia T. war ein weiterer Aspekt wichtig, nämlich für sich den Zeitraum zu definieren, bis wann entschieden sein muss, wie es mit dieser neuen Funktion weitergeht, oder anders gesagt, wie lange sie bereit ist, auf eine Klärung zu warten. MUSS-Forderungen sollten gut bedacht sein, weil sie das Risiko beinhalten, damit etwas auszuschliessen, was einem auch wichtig ist. Zugleich führen sie zu einer Klärung der Prioritäten und erleichtern diese nach aussen zu vertreten.

Eine klare eigene Position

Claudia T. geht mit Aufgaben nach Hause. Was wir gemeinsam angefangen haben, führt sie weiter: das Definieren der "MUSS"-, "KANN"- und "OFFEN"- Bereiche, sodass sie in einem Gespräch mit der Vorgesetzten ihre eigene Position klar kommunizieren kann. Für Claudia T. ist deutlich geworden, dass sie erst ihre Möglichkeiten an ihrem jetzigen Arbeitsplatz in dieser Art überprüfen will, bevor sie sich nach andern Arbeitsstellen und Weiterbildungen umsieht. Sie ist froh, dass sich ihre Aufmerksamkeit nun mehr auf ihre eigenen Interessen richtet und damit auch aktives Handeln möglich wird. Sie fühlt sich gestärkt und ihr wird dabei bewusst, wie sehr ihre Situation auch mit dem Thema Selbstwert und "die Dinge selber in die Hand nehmen" zu tun hat.

Bemerkungen zum Schluss

Claudia T. ist überrascht, welche Themen eine Laufbahnberatung umfassen kann. Sie ging davon aus, sie würde eine Menge Informationen erhalten und stellte dann fest, dass - je nach Fragestellung - auch das Entwickeln von Strategien zum Thema werden kann. Strategien, die sie darin unterstützen, selber möglichen Lösungen zu erarbeiten.

Autorin: Susanna Langenbach, Laufbahnberatung Gesundheitsberufe
Überarbeitung: Margrit Bachl, Redaktion "Krankenpflege"