

Kündigung und Trauerbewältigung



(Bild: 123rf.com)

Telefonisch meldete der Kunde sein Bedürfnis für ein Bewerbungscoaching an. Im 1:1-Erstgespräch wurde schnell klar, dass hier ein Kunde mir gegenüber sass, der Faktoren wie Qualifikation, Alter, Gesundheit, Berufs-, Lebens- und Führungserfahrung bestens erfüllt. Sein grosses Problem besteht darin, dass der Kunde genau weiss was zu tun ist, er aber die Energie hierfür nicht richtig aufbringen kann. Sobald es um den Bewerbungsprozess geht, fühlt er sich kraftlos und irgendwie völlig blockiert, sein eigenes Verhalten erscheint ihm suspekt.

Meinem Klienten wurde nach vielen Jahren in einer erfolgreichen Tätigkeit unerwartet und unverschuldet gekündigt. Das Problem hinter dem Problem liess sich schnell definieren, als klar wurde, dass der Kunde zu schnell und zu viel (vor allem von sich selbst) wollte. Obwohl nach der Kündigung mental überhaupt nicht bereit, zwang er sich zum zweiten Schritt (Bewerbungsprozess), anstatt den ersten Schritt (Trauerprozess) zu machen und diesen richtig zu durchleben und abzuschliessen.

In den mehreren Sitzungen konnten die nachfolgend beschriebenen 4 Prozessschritte durchlaufen werden. Diese Prozessschritte wurden ursprünglich in einem achtstufigen Prozess von Elisabeth Kübler-Ross (Psychiaterin) definiert, ich konzentriere mich gerne

(der Einfachheit halber) auf das vierstufige Konzept von Verena Kast (Professorin für Psychologie). Die Psychologin Verena Kast erstellte dieses auf Grund der Begleitung von Menschen, welche mit dem Verlust eines geliebten Menschen zu kämpfen haben. Im Vergleich zum Verlust einer Arbeitsstelle existieren sehr viele Parallelen und das Konzept ist zur Standortbestimmung und nachfolgender Strategieentwicklung bestens geeignet.

Phase 1: Das Nicht-wahr-haben wollen

Ob absehbar oder nicht, die Kündigung stellt in vielen Fällen ein grosses Schockerlebnis dar. Dessen Auswirkungen sind von weit grösserer Tragweite, als im ersten Moment angenommen wird.

Mögliche Reaktionen sind: „Es kann nicht sein, was jetzt ist“, Energie- bzw. Antriebslosigkeit, Erstarrung, Kontrollverlust, Verleugnung / Nicht-Akzeptanz des Ist-Zustandes, Gefühl des Realitäts- und Kontrollverlustes, das Gefühl haben, dass man in ein tiefes Loch fällt, usw.

Mögliche Unterstützung in dieser Phase: Gönnen Sie sich erst einmal Ruhe, schalten mindestens einen Gang runter, hören in sich hinein und registrieren ihre Gefühle. Suchen Sie auch den Kontakt mit einer vertrauten Person und sprechen Sie sich aus.

Phase 2: Aufbrechende Emotionen

Gefühle wie Wut, Schmerz, Traurigkeit, Angst kommen in Ihnen hoch. Geben Sie diesen Gefühlen Raum und vor allem auch Zeit, leben Sie sie aus, auch wenn Tränen dabei fliessen. Das macht gar nichts, im Gegenteil. Lassen Sie Fragen zu wie:

„Warum musste mir das passieren?“

„Ich liebe meinen Job, was / wer bin ich ohne diesen?“

„Was habe ich falsch gemacht?“

„Warum tut man mir das an?“

.....

Lassen Sie ihren Gefühlen freien Lauf, unterdrücken birgt Gefahren (Depression / Schwermut) und erschwert / verlängert ihren persönlichen Prozess nur unnötig oder verhindert diesen gar vollständig. Sehen Sie ihre Gefühle als Chance zur Verarbeitung ihres Trauerprozesses an.

Mögliche Unterstützung: Lassen Sie alle Gefühlsausbrüche zu, vergessen aber dabei ihr Umfeld nicht. Allfällig aufkommende, auch eigene Schuldgefühle notieren Sie sich gleich auf einen Notizblock, notieren Sie generell jeden Ihrer Gedanken. Sie werden diese Notizen möglicherweise in einer späteren Phase zur Strategieentwicklung nutzen

können. Sorgen Sie weiterhin für Ruhe und Entspannung, nehmen Sie sich wo immer möglich zurück, sorgen Sie dafür, dass Ihre Tagesstruktur vollständig erhalten bleibt.

Phase 3: Suchen und Sich-Trennen

Auf einen Verlust erfolgt die Suche in Form einer Neuorientierung. Machen Sie sich Gedanken (und wieder auch Notizen!) darüber, was toll und motivierend an der gekündigten Stelle als Aufgabe und Inhalt war, aber auch an der Gemeinschaft mit den Mitarbeitenden, Vorgesetzten, den Kunden, Lieferanten, etc. Suchen und erleben Sie für sich die erfahrenen Werte und Emotionen während des Arbeitsverhältnisses. Sie werden sich dabei auf unterschiedlichste Weise an verschiedensten Orten ihrer Betrachtung selbst wieder begegnen. Sie wissen nun was Sie besonders herausgefordert hat, Ihnen wichtig war, welche gemeinsamen Werte eine hohe Kongruenz aufwiesen. Kurzum: Sie wissen, was Sie nach Möglichkeit beibehalten wollen und auf was Sie in Zukunft zu verzichten versuchen.

Mögliche Unterstützung: Nebst den eigenen Gedanken und Überlegungen holen Sie sich Feedbacks ab von vertrauenswürdigen Arbeitskollegen, Freunden, Bekannten und auch Familienmitgliedern. Es gibt auf der Welt kein Problem, welches noch nicht mindestens einmal gelöst wurde. Lassen Sie sich dabei immer noch genügend Zeit.

Phase 4: Neuer Selbst- und Weltbezug

Spüren Sie, wie Sie langsam aber sicher ruhiger werden und laufend etwas mehr Frieden bei Ihnen einkehrt. Es war wichtig, dass sie aus Schmerz weinen durften, anklagen und auch Vorwürfe formulieren konnten. Die Erkenntnis setzt sich jedoch durch, dass das Leben und auch das Berufsleben weiter gehen. Sie alleine sind dafür verantwortlich und können die künftige Lösung wesentlich umfangreicher, bewusster und zielgerichteter, aktiv in der Hauptrolle gestalten. Mit diesem Boden unter den Füßen erlangen Sie auch die Aktionsfähigkeit zurück, d.h. Sie kommen so wieder leichter ins Tun.

Mögliche Unterstützung: Bewahren Sie Ihren Frieden und die Ruhe! Pflegen und erweitern Sie diese! Gönnen Sie sich immer wieder Auszeiten und reflektieren Sie sich. Spätestens an dieser Stelle macht es Sinn einen qualifizierten Coach und Trainer mit seiner Expertise beizuziehen und Ihre persönliche Lösung mit Kreativität zu entwickeln.

Vorgängig gesammelte Informationen und selbst erstellte Notizen können Sie nun gemeinsam in eine fokussierte, individuelle Strategieentwicklung einbinden.

Autor: Thomas Gehrig

tgm – thomas gehrig mentoring

CH-9200 Gossau

Web: www.t-g-m.ch

E-Mail: thomas.gehrig@t-g-m.ch