



Fotos: Getty Images, TK

Für die berufliche Neuorientierung sei es laut der Karriereberaterin Christine Mark wichtig, die eigenen Bedürfnisse zu kennen und gewohnte Rollen infrage zu stellen.

Raus aus der Unzufriedenheit im Job

Die Pandemie hatte nicht nur negative Auswirkungen auf die Karriere von Frauen, sondern auch maßgeblich auf deren Zufriedenheit im Job. Wie der Weg aus der Unzufriedenheit gelingt, verrät Coach und Gründerin Christine Mark.

Anika Dang

Die Corona-Krise hatte vor allem negative Auswirkungen auf die Karriere von Frauen, wie einige Untersuchungen belegen. Sie waren deutlich öfter von Arbeitslosigkeit und Kurzarbeit betroffen. Auch die Sorgearbeit, wie Betreuung von Kindern im Home-schooling und die Pflege von Angehörigen, wurde mehr und meist von Frauen übernommen.

Das zeigt auch eine Umfrage des Jobportals Stepstone vom November 2020, an der mehr als 1900 Frauen in Österreich teilgenommen haben. Jede zweite hat den Eindruck, dass die Corona-Krise die Ungleichheit zwischen den Geschlechtern verschärft hat und Frauen während des Lockdowns wieder vermehrt in traditionelle Rollen gerutscht sind.

Entsprechend unzufrieden sind österreichische Arbeitnehmerinnen und Jobsuchende mit der Situation: Waren vor der Krise noch immerhin 68 Prozent sehr oder eher zufrieden mit ihrer beruflichen Situation, sind

seit Ausbruch der Pandemie nur mehr 41 Prozent aller Frauen dieser Meinung. Knapp jede Dritte gab außerdem an, sehr unzufrieden mit ihrem Job zu sein – vor Corona lag dieser Wert bei nur acht Prozent.

„In dieser Zeit ist klar geworden, dass es auch ganz anders gehen könnte, als viele Unternehmen es vorgeben. Und dieses Wissen oder diese Ahnung verstärkt die Unzufriedenheit bei vielen noch einmal mehr“, sagt Christine Mark, Coach und Gründerin des Future Lab, einer Beratung für Karriere und Berufsorientierung. Die Pandemie habe zwar Entwicklungen wie flexibles Arbeiten beschleunigt, gleichzeitig sei der Wunsch nach Jobsicherheit größer geworden.

„Die Unzufriedenheit mit der Jobsituation und den Arbeitsbedingungen habe ich auch in meinen Beratungen verstärkt beobachtet“, sagt Mark. Und dennoch werde diese Frustration im Job von vielen einfach hingenommen. Doch warum

bleiben vor allem Frauen in dieser Situation? Die Gründe dafür seien laut Mark verschieden.

Vor allem die Erziehung würde eine Rolle spielen: „Mädchen und junge Frauen werden im Schulsystem dafür belohnt, wenn sie brav und bescheiden sind“, sagt sie. Doch genau dieses Verhalten würde dann in der Berufswelt nicht gut funktionieren. „Die meisten Frauen können nicht sagen, was sie wirklich wollen, weil sie verlernt haben, ihre eigenen Bedürfnisse wahrzunehmen und auch zu respektieren.“

Ein weiterer Grund sei der späte Einstieg von Frauen in die Arbeitswelt. „Die Arbeitsbedingungen waren dadurch von Anfang an so ausgerichtet, dass eine Person arbeiten geht und die andere Person zu Hause bleibt und sich um die Familie kümmert“, sagt die Karriereberaterin. Diese Erkenntnis sei zwar nicht neu, doch Frauen würde immer noch viel zu oft versuchen, sich an ein System anzupassen, dessen Rah-

menbedingungen für sie nicht funktionieren.

Was ist also die Lösung? Ein neuer Job sei es laut Mark nicht unbedingt. Denn bei einem Jobwechsel würden meist Stellen mit ähnlichen Arbeitsbedingungen angenommen werden, und dies führe auf lange Sicht wieder zu Unzufriedenheit. Der Wunsch nach flexiblen Arbeitszeiten, mehr Bezahlung oder Entwicklungsmöglichkeiten bleibe nämlich meist unerfüllt.

„Veränderung kommt nicht von heute auf morgen. Ich merke, dass viele Frauen Zeit brauchen, um zu sich selbst zurückzufinden“, sagt sie. Nicht sofort zu wissen, was der nächste Schritt ist, sei Teil des Veränderungsprozesses. Schnelle Lösungen seien dagegen wenig hilfreich. Die Karriereberaterin plädiert dafür, auf sich selbst zu hören und die eigenen Rollen infrage zu stellen. Um Wege aus der Unzufriedenheit zu finden, empfiehlt sie, in vier Schritten vorzugehen.



„Viele Frauen haben verlernt, ihre Bedürfnisse wahrzunehmen und auch zu respektieren.“

Christine Mark

2. Das Berufsleben definieren

In Phase zwei wird eine übergeordnete Mission formuliert, die im Zentrum des zukünftigen Arbeitens stehen soll. Was macht mich zufrieden? Was ist mein finanzieller Rahmen? Wie möchte ich arbeiten – kreativ oder in festen Strukturen? Wie sehr sollen Job und Privatleben getrennt sein? Ob etwas umsetzbar und realistisch ist, sei in diesem Schritt nicht wichtig. Eine Frage, die Mark ihren Klientinnen immer stellt: Wenn ich könnte, was ich wollte, und wüsste, es würde gelingen, was würde ich tun? Denn sich hier nicht selbst einzuschränken, sei besonders wichtig.

3. Möglichkeiten entdecken

Im nächsten Schritt sollen Optionen gefunden werden, die bislang noch nicht genutzt wurden. Was habe ich bisher noch nicht gesehen? Wie machen es andere? Wovon Mark jedoch abrät, ist, andere nach konkreten Ratschlägen zu fragen und sich dadurch womöglich verunsichern zu lassen. Außerdem solle nicht einfach nach Stelleninseraten gesucht werden, sondern Ausschau nach Chancen abseits gehalten werden. Der Blick innerhalb der Firma sei jedoch eine Möglichkeit, sagt Mark. Manchmal könne man den eigenen Job so verändern, dass er den eigenen Wünschen (wieder) entspricht.

4. Aktiv werden und Neues ausprobieren

Nachdem verschiedene Möglichkeiten identifiziert wurden, geht es im letzten Schritt darum, aktiv zu werden. Statt auf Chancen zu warten, rät Mark dazu, die Initiative zu ergreifen und Veränderungen anzustoßen. Ein Beispiel sei, das Gespräch mit Vorgesetzten zu suchen und zu kommunizieren, in welche Richtung man sich künftig entwickeln möchte. Das Wichtigste dabei sei, auf die eigenen Fähigkeiten und Expertise zu vertrauen. Und falls etwas nicht passt, Nein zu sagen und etwas Neues stattdessen zu probieren. Auch die Klarheit zu haben, was nicht funktioniert, sei wertvoll.

1. Die eigenen Bedürfnisse kennen

Am Anfang des Veränderungsprozesses stehen laut Mark die eigenen Bedürfnisse. Dafür sollten folgende Fragen beantwortet und reflektiert werden: Was funktioniert gut? Welche Werte und Themen sind mir wichtig? Was will ich wirklich? Diesen Schritt beschreibt die Karriereberaterin als den wichtigsten und zeitintensivsten, er bildet schließlich die Grundlage für das weitere Vorgehen. Gerade, wenn es darum gehe, Stärken und Interessen zu definieren, erlebe sie in ihren Beratungen oft, dass Frauen (vermeintlich) verbreitete Kompetenzen fälschlicherweise als weniger wichtig wahrnehmen.