

workbook

FÜR DEINEN BERUFLICHEN NEUSTART

Klarheit, Orientierung und Mut
für deinen beruflichen Neustart
in und außerhalb der Medienbranche.



Vorwort

Du hältst dieses Workbook in den Händen, weil du spürst, dass sich etwas verändern muss. Vielleicht arbeitest du seit Jahren in der Medienbranche und erkennst sie kaum noch wieder. Vielleicht fragst du dich, ob das, was du tust, noch zu dir passt. Vielleicht bist du erschöpft, orientierungslos oder einfach bereit für etwas Neues.

Dieses Buch ist für genau diesen Moment.

Ich bin Karrierecoach mit langjährigem Hintergrund in der Medienbranche. Ich habe selbst erlebt, was technologischer Wandel, Stellenabbau und veränderte Branchenlogiken mit Menschen machen. Und ich habe erlebt, was möglich wird, wenn man aufhört zu reagieren und anfängt, den eigenen Weg zu gestalten.

In meiner Arbeit mit Medienprofis habe ich eines immer wieder beobachtet: Die meisten Menschen wissen tief in sich, was sie wollen. Was ihnen fehlt, ist ein strukturierter Raum, um diese Erkenntnis zu entwickeln, zu prüfen und in konkretes Handeln zu übersetzen. Genau diesen Raum soll dieses Workbook bieten.

Du wirst in diesem Workbook keine fertigen Antworten finden. Stattdessen findest du Fragen, die dich weiterbringen. Übungen, die dir Klarheit verschaffen. Wissen, das dich einordnet. Und Schritt für Schritt einen Weg, der wirklich deiner ist.

Dein beruflicher Neustart beginnt hier.

Martin

Inhaltsverzeichnis

Vorwort.....	2
Inhaltsverzeichnis	3
Wie du mit diesem Workbook arbeitest	6
Die drei Elemente	6
Tipps für deine Arbeit mit dem Workbook.....	7
Einführung: Wo stehe ich?	8
Selbstcheck: Meine aktuelle Lage	8
Kapitel 1 – Standortbestimmung: Wo bin ich wirklich?	10
1.1 Der Krisenmodus und was er mit uns macht	10
1.2 Die Erschöpfungs-Falle: Wenn Urlaub keine Erholung mehr bringt	12
1.3 Wertewandel und Entfremdung: Wenn die Branche nicht mehr zu dir passt.....	14
1.4 Der Altersaspekt: Wenn Erfahrung zur Last wird	15
1.5 Kapitel-Zusammenfassung: Was ich aus diesem Kapitel mitnehme	17
Kapitel 2 – Klarheit gewinnen: Wer bin ich wirklich?	18
2.1 Deine Werte: Was wirklich zählt.....	18
2.2 Deine Stärken: Was du wirklich kannst	21
2.3 Die Ikigai-Methode: Wo alles zusammenkommt	23
2.4 Der innere Kritiker: Was dich aufhält.....	25
2.5 Kapitel-Zusammenfassung: Mein Klarheits-Profil	27

Kapitel 3 – Optionen entwickeln: Was könnte ich tun?.....	29
3.1 Transferskills: Was du kannst – jenseits der Branche	29
3.2 Karrierepfade: Welche Wege gibt es wirklich?	32
3.3 Selbstständigkeit und Portfolio-Karriere: Freiheit mit System	34
3.4 Branchenwechsel: Wie der Sprung gelingt.....	35
3.5 Optionen bewerten: Was passt wirklich zu mir?	37
3.6 Kapitel-Zusammenfassung: Meine Optionen auf einen Blick	39
4.1 Wie wir wirklich entscheiden	40
4.2 Die Pro-Contra-Methode – und warum sie allein nicht reicht	42
4.3 Angst als Signal – nicht als Stoppsignal.....	44
4.4 Umgang mit Unsicherheit: Entscheiden ohne Gewissheit	46
4.5 Die Entscheidung absichern: Commitment und Umfeld	48
4.6 Kapitel-Zusammenfassung: Meine Entscheidung	49
Kapitel 5 – Neustart gestalten: Wie komme ich dahin?	51
5.1 Personal Branding: Wer bist du – für andere?	51
5.2 LinkedIn und digitale Sichtbarkeit	53
5.3 Moderne Bewerbungsstrategien	55
5.4 Netzwerk aufbauen – ohne sich zu verbiegen	57
5.5 Die Übergangsphase meistern.....	59
5.6 Kapitel-Zusammenfassung: Sichtbarkeits-Plan.....	60

Kapitel 6 – Resilient bleiben: Wie halte ich durch?	62
6.1 Was Resilienz wirklich ist.....	62
6.2 Energiemanagement: Die eigene Batterie kennen	64
6.3 Mit Rückschlägen umgehen	65
6.4 Gesundheit als Fundament.....	67
6.5 Mentale Stärke: Denkmuster trainieren	68
6.6 Langfristige Selbstführung: Routinen und Rituale.....	70
6.7 Kapitel-Zusammenfassung: Mein Resilienz-Fundament	72
Mein Aktionsplan	74
Kapitel 1 – Standortbestimmung	75
Kapitel 2 – Klarheit gewinnen	76
Kapitel 3 – Optionen entwickeln	77
Kapitel 4 – Entscheidung treffen	77
Kapitel 5 – Neustart gestalten	78
Kapitel 6 – Resilient bleiben.....	79
Weiterführende Literatur.....	79
Dein nächster Schritt.....	80

Wie du mit diesem Workbook arbeitest

Dieses Workbook ist kein Buch, das du von vorne nach hinten durchliest. Es ist ein Arbeitsbuch, das von dir ausgefüllt, beschrieben und mit Leben gefüllt werden will.

Die drei Elemente

Jedes Kapitel besteht aus drei sich ergänzenden Bausteinen:



Wissens-Impuls

Kompakt aufbereitetes Wissen aus Psychologie, Karriereforschung und Coaching-Praxis. Kein akademisches Lehrbuch, sondern anwendbares Wissen für deinen Alltag.



Reflexionsfrage

Was beschäftigt dich zu diesem Thema? Schreib es auf – so ehrlich wie möglich.

Meine Antwort:

Übung

1. Schritt-für-Schritt-Anleitung für eine konkrete Methode oder ein Werkzeug.
2. Zeitbedarf und Materialien werden immer angegeben.
3. Tipp: Übungen wirken am besten, wenn du sie wirklich durchführst und nicht nur liest.

Tipps für deine Arbeit mit dem Workbook

- Nimm dir pro Kapitel mindestens 1 Stunde ungestörte Zeit.
- Schreib mit der Hand, wenn möglich. Das vertieft.
- Es gibt keine richtigen oder falschen Antworten.
- Du kannst jederzeit zurückgehen und Antworten ergänzen.
- Das Workbook ist vertraulich und nur für dich.

Einführung: Wo stehe ich?

Bevor wir tiefer einsteigen, lohnt sich ein ehrlicher Blick auf deine aktuelle Situation. Dieser Selbstcheck hilft dir einzuschätzen, wo du gerade stehst und welche Kapitel für dich relevant sein werden.

Selbstcheck: Meine aktuelle Lage

Beantworte die folgenden Aussagen spontan und intuitiv. Es geht nicht um perfekte Antworten, sondern um deinen ehrlichen Impuls.

Aussage	Trifft zu (1–5)
Ich fühle mich in meinem Job nicht mehr wohl.	___
Ich weiß nicht mehr, wohin meine Karriere führt.	___
Die Veränderungen in der Branche überfordern mich.	___
Meine Arbeit fühlt sich nicht mehr sinnvoll an.	___
Ich habe Angst, den nächsten Schritt zu wagen.	___
Ich weiß nicht, welche Fähigkeiten ich außerhalb der Medien nutzen könnte.	___
Ich brauche mehr Klarheit über meine eigenen Werte und Ziele.	___

1 = trifft gar nicht zu | 3 = teils, teils | 5 = trifft voll zu

Reflexion: Mein erster Blick

Welche Aussage hat dich am meisten getroffen? Warum?

Meine Antwort:

Kapitel 1 – Standortbestimmung: Wo bin ich wirklich?

"Bevor du weißt, wohin du willst, musst du wissen, wo du gerade stehst – und das ehrlicher, als es vielleicht angenehm ist."

Du arbeitest in einer Branche, die sich schneller verändert als du dich erinnern kannst. Die Digitalisierung hat Geschäftsmodelle zerstört, die jahrzehntelang funktionierten. Redaktionen schrumpfen. Formate sterben. Algorithmen entscheiden, was Menschen sehen. Und mittendrin stehst du.

Dieses Kapitel lädt dich ein, ehrlich hinzuschauen. Nicht um dich zu entmutigen, sondern weil echte Orientierung nur auf der Grundlage von Wahrhaftigkeit entstehen kann. Was läuft gut? Was belastet dich wirklich? Und was ist davon dein eigenes Problem, was ist das der Branche?

1.1 Der Krisenmodus und was er mit uns macht



Wissens-Impuls: Chronischer Stress und seine Folgen

Die Stressforschung unterscheidet zwischen Akutstress (kurzfristig, mobilisierend) und chronischem Stress (dauerhaft, erschöpfend). Wer über Monate oder Jahre im sogenannten Krisenmodus arbeitet, erlebt charakteristische Veränderungen: Die Fähigkeit zur Langzeitplanung nimmt ab, kreatives Denken wird blockiert, das Gehirn fokussiert sich auf unmittelbare Bedrohungen.

Was das für dich bedeutet: Wenn du das Gefühl hast, seit Langem nur noch zu reagieren statt zu gestalten, ist das kein persönliches Versagen. Es ist eine neurobiologisch erklärbare Reaktion auf anhaltende Belastung. (Lazarus et al, 1984; Maslach, 2016)

Viele Medienprofis beschreiben ihr Arbeitsleben heute mit Sätzen wie: „Ich bin im permanenten Krisenmodus.“ Oder: „Jeden Tag schaue ich nervös auf die Zahlen.“ Das ist kein Zufall und kein individuelles Schwächezeichen. Es ist das Ergebnis jahrelanger struktureller Unsicherheit in einer Branche unter Dauerdruck.

Die erste wichtige Erkenntnis ist: Du kannst dich nicht klar orientieren, wenn du dauerhaft im Alarmmodus bist. Deshalb beginnt dieser Neustart-Prozess nicht mit der Frage „Was soll ich tun?“, sondern mit der Frage „Wie geht es mir wirklich?“



Reflexion: Mein Krisenmodus

Beschreibe in eigenen Worten, wie sich dein Arbeitsalltag gerade anfühlt.

Meine Antwort:



Reflexion: Was zieht mich runter?

Welche drei Aspekte deiner aktuellen Arbeitssituation kosten dich am meisten Energie?

Meine Antwort:

1.2 Die Erschöpfungs-Falle: Wenn Urlaub keine Erholung mehr bringt

„Urlaub ist nur Verschiebung von Arbeit, keine Erholung.“ Diesen Satz hören Coaches von Medienprofis immer wieder. Und er ist ein wichtiges Signal.

Echte Erholung braucht psychologische Distanz zum Job. Wer im Urlaub ständig erreichbar ist, über ungelöste Probleme grübelt oder sich schon am letzten Tag Urlaubs wieder Sorgen um die nächste Woche macht, erholt sich nicht wirklich. Das Gehirn kann nicht regenerieren, wenn der Stressor nicht wirklich pausiert.



Wissens-Impuls: Psychologische Distanz und Erholung

Die Arbeitspsychologin Sabine Sonnentag hat in jahrelanger Forschung gezeigt, dass Erholung vier Komponenten braucht: Abschalten (kein gedankliches Beschäftigen mit der Arbeit), Entspannung (ruhige Aktivitäten), Mastery-Erleben (Herausforderungen außerhalb der Arbeit meistern) und Kontrolle (selbst entscheiden, was man tut).

Fehlt auch nur eine dieser Komponenten dauerhaft, nimmt die Erholungsfähigkeit langfristig ab. Chronisch erschöpfte Menschen brauchen daher nicht einfach mehr Urlaub, sondern eine grundlegende Veränderung ihrer Arbeitsbedingungen oder ihres Umgangs mit Arbeit. (Sonnentag & Fritz, 2007)



Reflexion: Meine Erholungsbilanz

Wann hast du zuletzt wirklich abgeschaltet? Was hat dir geholfen?

Meine Antwort:



Übung: Energie-Audit (Dauer: 20 Min.)

4. Nimm ein leeres Blatt Papier und zeichne eine Tabelle mit zwei Spalten.
5. Links: Schreib alle Aktivitäten und Situationen in deinem Job auf, die dir Energie geben.
6. Rechts: Schreib alle auf, die dir Energie nehmen.
7. Sei ehrlich und spezifisch. Nicht "Meetings" allgemein, sondern welche Meetings, mit wem, wofür.
8. Schau dir dein Ergebnis an: Was fällt dir auf? Was überrascht dich?
9. Notiere deine drei größten Energieräuber und deine drei größten Energiequellen.

1.3 Wertewandel und Entfremdung: Wenn die Branche nicht mehr zu dir passt

„Ich kann mich mit den neuen Medien nicht mehr identifizieren.“ Das sagen nicht nur ältere Kolleginnen und Kollegen. Das sagen auch Menschen Mitte 30, die spüren, dass der Inhalt immer weniger zählt und die Reichweite immer mehr.

Entfremdung entsteht, wenn das, was wir tun müssen, immer weiter von dem entfernt ist, was wir für richtig und wichtig halten. Psychologen sprechen von einem „Person-Environment-Misfit“, also einer Passlücke zwischen Mensch und Umfeld. Je größer diese Lücke wird, desto mehr leidet Motivation, Gesundheit und Selbstwertgefühl.



Wissens-Impuls: Person-Environment-Fit

Die Person-Environment-Fit-Theorie (Kristof-Brown, 2005) besagt, dass Zufriedenheit, Motivation und Gesundheit am größten sind, wenn Persönlichkeit, Werte und Fähigkeiten eines Menschen gut zur Arbeitsumgebung, Kultur und den Anforderungen passen.

Besonders relevant ist der sogenannte Person-Organization-Fit (P-O-Fit): Teile ich die Werte des Unternehmens und der Branche? Studien zeigen: Ein hoher P-O-Fit reduziert Fluktuation, steigert Commitment und schützt vor Burnout.

Umgekehrt gilt: Ein dauerhafter Misfit zermürbt Menschen, selbst wenn äußere Bedingungen wie Gehalt oder Status attraktiv bleiben.

Reflexion: Meine Werte und die Branche

Was hat dich ursprünglich in die Medienbranche gezogen? Was war dir damals wichtig?

Meine Antwort:

Reflexion: Heute vs. damals

Was hat sich verändert? Inwiefern passen deine Werte noch zum, was die Branche heute von dir verlangt?

Meine Antwort:

1.4 Der Altersaspekt: Wenn Erfahrung zur Last wird

„Die Branche ist mir zu jung geworden.“ Oder: „Bei Bewerbungen heißt es, ich bin überqualifiziert.“ Diese Aussagen spiegeln eine reale Dynamik: In Teilen der Medienbranche werden jüngere Mitarbeitende bevorzugt, weil sie günstiger, digital sozialisierter oder einfach formbar erscheinen.

Das ist schmerzhaft. Und es ist unfair. Aber es ist auch keine Sackgasse. Denn Erfahrung ist kein Nachteil. Er ist oft falsch positioniert.



Wissens-Impuls: Seniorität als Wettbewerbsvorteil

Forschung zur Expertise-Entwicklung (Anders Ericsson, 2016) zeigt, dass echte Exzellenz erst nach tausenden Stunden bewusster Praxis entsteht. Was erfahrene Medienprofis mitbringen, ist nicht ersetzbar: Urteilsvermögen unter Druck, Netzwerke, institutionelles Gedächtnis, Krisenkompetenz.

Das Problem ist nicht die Erfahrung selbst, sondern oft die Art, wie sie kommuniziert wird. In einer Welt, die schnelle Anpassungsfähigkeit betont, muss Seniorität anders verpackt werden: nicht als Rückblick auf Vergangenes, sondern als Ressource für Zukünftiges.



Reflexion: Meine Erfahrung als Asset

Welche Erfahrungen, Fähigkeiten und Erkenntnisse hast du in den letzten Jahren gewonnen, die jüngere Kolleginnen und Kollegen nicht haben?

Meine Antwort:

1.5 Kapitel-Zusammenfassung: Was ich aus diesem Kapitel mitnehme



Meine drei wichtigsten Erkenntnisse aus Kapitel 1

1.

2.

3.

Meine Antwort:



Abschlussübung: Mein ehrliches Bild (Dauer: 15 Min.)

10. Schreib in 5–10 Sätzen: Wie geht es mir wirklich gerade in meinem Berufsleben?
11. Schreib ohne Selbstzensur. Niemand außer dir liest das.
12. Beginne mit dem Satz: "Die Wahrheit über meine aktuelle berufliche Situation ist..."
13. Lies nach dem Schreiben noch einmal durch, was du geschrieben hast.
14. Markiere, was dich am meisten überrascht hat.

— Weiter zu Kapitel 2: Klarheit gewinnen →

Kapitel 2 – Klarheit gewinnen: Wer bin ich wirklich?

"Klarheit kommt nicht aus dem Nachdenken allein. Sie entsteht, wenn du anfängst, dich selbst wirklich zu befragen – und ehrlich zuzuhören."

In Kapitel 1 hast du geschaut, wo du gerade stehst. Jetzt geht es einen Schritt tiefer: Wer bist du eigentlich – jenseits deines Jobtitels, deines Unternehmens, deiner Rolle? Was sind deine Werte, deine Stärken, deine echten Antriebe?

Viele Medienprofis haben sich so lange mit ihrer Branche identifiziert, dass die Frage nach der eigenen Identität sich seltsam anfühlt. Und genau das ist der Punkt. Denn ein beruflicher Neustart beginnt nicht mit der Suche nach dem richtigen Job. Er beginnt mit der Suche nach dir selbst.

Dieses Kapitel gibt dir dafür vier Werkzeuge: eine Werte-Analyse, ein Stärken-Inventar, die Ikigai-Methode und einen Blick auf den inneren Kritiker, der dich vielleicht schon länger aufhält.

2.1 Deine Werte: Was wirklich zählt

Werte sind keine abstrakten Ideale. Sie sind die inneren Maßstäbe, nach denen du Entscheidungen triffst – bewusst oder unbewusst. Wenn du einen Job machst, der deinen Werten widerspricht, spürst du das: als Unbehagen, als innere Leere, als das Gefühl, irgendetwas stimmt nicht.

Das Problem: Die meisten Menschen haben ihre Werte nie explizit benannt. Sie wissen, was sie nicht wollen – aber nicht, wofür sie wirklich stehen.

Wissens-Impuls: Werte und berufliche Entscheidungen

Die Wertforschung unterscheidet zwischen terminalen Werten (Endzustände, die wir anstreben, z. B. Freiheit, Sicherheit, Sinn) und instrumentellen Werten (Verhaltensweisen, die wir schätzen, z. B. Ehrlichkeit, Kreativität, Verantwortung). Nach Shalom Schwartz lassen sich menschliche Grundwerte in zehn universelle Kategorien einteilen.

Für die Karriereentscheidung besonders relevant: Je größer die Übereinstimmung zwischen persönlichen Werten und dem Werteprofil einer Organisation oder Tätigkeit, desto höher sind Zufriedenheit, Engagement und Gesundheit (Verquer et al., 2003).

(Schwartz, 1992; Verquer et al., 2003)

Übung: Meine Top-10-Werte (Dauer: 20 Min.)

15. Lies die folgende Werteliste durch. Markiere zunächst alle Werte, die sich für dich wichtig anfühlen.
16. Reduziere dann auf maximal 15 Werte.
17. Reduziere dann weiter auf deine 10 wichtigsten Werte.
18. Bringe diese 10 in eine Reihenfolge: Was ist dir am allerwichtigsten?
19. Frage dich dann: Welche dieser Werte werden in meinem aktuellen Job gelebt? Welche nicht?

Anerkennung	Autonomie	Beziehungen
Einfluss	Ehrlichkeit	Entwicklung
Familie	Fairness	Freiheit
Gesundheit	Humor	Innovation
Integrität	Kreativität	Leistung
Loyalität	Mut	Nachhaltigkeit
Neugier	Ordnung	Respekt
Sicherheit	Sinn	Stabilität
Unabhängigkeit	Verantwortung	Wirksamkeit
Wissen	Zusammenarbeit	Zugehörigkeit



Reflexion: Meine Werte und meine Arbeit

Welche deiner Top-5-Werte werden in deiner aktuellen Arbeit vollständig gelebt?

Meine Antwort:

Reflexion: Werte-Konflikte

Wo erlebst du im Berufsalltag den stärksten Widerspruch zwischen deinen Werten und dem, was von dir erwartet wird?

Meine Antwort:

2.2 Deine Stärken: Was du wirklich kannst

„Ich weiß nicht, was ich außer Medien noch kann.“ Dieser Satz begegnet Karrierecoaches häufig. Und er ist fast immer falsch. Denn hinter dem, was du in der Medienbranche getan hast, stecken transferierbare Fähigkeiten, die in vielen anderen Kontexten wertvoll sind.

Der Unterschied zwischen Kenntnissen, Fähigkeiten und Stärken ist dabei entscheidend: Kenntnisse sind erlerntes Wissen. Fähigkeiten sind trainierte Fertigkeiten. Stärken sind die Dinge, bei denen du nicht nur gut bist, sondern die dir auch Energie geben – bei denen du in einen Flow-Zustand kommst.

Wissens-Impuls: Stärken und Flourishing

Die Positive Psychologie (Seligman, 2011) hat gezeigt, dass Menschen dann am meisten aufblühen, wenn sie ihre Charakterstärken im Alltag einsetzen können. Dabei geht es nicht um Kompetenz allein, sondern um das Zusammenspiel von Können und Energiezuwachs.

Martin Seligman und Christopher Peterson haben 24 universelle Charakterstärken identifiziert, die in allen Kulturen wertvoll sind – von Neugier über Führungsstärke bis hin zu Humor. Die Nutzung dieser Stärken korreliert stark mit Lebenszufriedenheit, Resilienz und Arbeitsmotivation.

(Seligman, 2011 ; Flourish; et al., 2004)

● Übung: Mein Stärken-Inventar (Dauer: 30 Min.)

20. Schreib die fünf beruflichen Situationen auf, in denen du in den letzten Jahren am besten warst. Wo hast du dich richtig gut gefühlt?
21. Beschreibe jede Situation kurz: Was war die Herausforderung? Was hast du getan? Was war das Ergebnis?
22. Markiere nach jeder Beschreibung: Welche Fähigkeiten und Eigenschaften hast du dabei eingesetzt?
23. Schau dir alle Markierungen zusammen an: Was taucht immer wieder auf? Das sind deine Kernstärken.
24. Übertrage deine Top-5-Stärken in die Tabelle auf der nächsten Seite.

Meine Stärke	Wie sie sich zeigt	Wo ich sie einsetzen will
1.		
2.		
3.		
4.		
5.		

2.3 Die Ikigai-Methode: Wo alles zusammenkommt

Ikigai ist ein japanisches Konzept, das sich mit „Grund zum Aufstehen“ übersetzen lässt. Es beschreibt den Schnittpunkt von vier Fragen: Was liebst du? Was kannst du gut? Worin bin ich wirklich erfolgreich? Was braucht die Welt?

Im Kontext eines beruflichen Neustarts ist Ikigai kein mystisches Lebenskonzept, sondern ein praktisches Werkzeug zur Karriereorientierung. Es hilft, die eigenen Stärken und Leidenschaften mit realen Marktchancen zu verbinden.

Wissens-Impuls: Ikigai im Karrierekontext

Das westlich adaptierte Ikigai-Modell (popularisiert durch García & Miralles, 2016) verbindet vier Kreise: Leidenschaft (Was du liebst + Was du kannst), Mission (Was du liebst + Was die Welt braucht), Berufung (Was die Welt braucht + Worin ich erfolgreich bin) und Profession (Was du kannst + Worin ich erfolgreich bin).

Der „Sweet Spot“ in der Mitte – wo alle vier Kreise sich überschneiden – beschreibt eine Tätigkeit, die sowohl intrinsisch befriedigend als auch wirtschaftlich tragfähig ist. Für Karrieresuchende ist das Modell besonders wertvoll, weil es verhindert, entweder nur dem Geld oder nur der Leidenschaft zu folgen.

(García & Miralles, 2016)

Übung: Mein Ikigai-Entwurf (Dauer: 45 Min.)

25. Nimm ein leeres A4-Blatt und zeichne vier sich überschneidende Kreise (wie ein Venn-Diagramm mit 4 Elementen).
26. Beschrifte die Kreise: Was ich liebe | Was ich kann | Was die Welt braucht | Worin ich erfolgreich bin.
27. Fülle jeden Kreis mit mind. 5 Stichpunkten. Sei konkret und ehrlich.
28. Markiere Überschneidungen: Was taucht in mehreren Kreisen auf?
29. Schreib 2–3 mögliche Tätigkeitsfelder oder Rollen auf, die in der Mitte aller vier Kreise liegen könnten.
30. Das Ergebnis muss nicht perfekt sein – es ist ein erster Entwurf, kein Lebensplan.

Reflexion: Mein Ikigai-Entwurf

Welche Tätigkeit oder welches Feld liegt in deiner Mitte? Schreib hier 2–3 Ideen auf, auch wenn sie noch vage sind.

Meine Antwort:

2.4 Der innere Kritiker: Was dich aufhält

„Ich bin überqualifiziert – oder vielleicht doch nicht gut genug?“ Dieser Widerspruch steckt in vielen Medienprofis, die sich beruflich neu orientieren wollen. Der innere Kritiker – in der Psychologie auch als „inner critic“ bekannt – ist jene innere Stimme, die Neuanfänge sabotiert, bevor sie beginnen.

Er sagt Dinge wie: „Das wird sowieso nichts.“ Oder: „Wer soll dich denn einstellen?“ Oder: „Du bist zu alt dafür.“ Diese Stimmen sind real und wirkungsvoll. Aber sie sind keine Wahrheiten.

Wissens-Impuls: Imposter-Syndrom und Selbstwirksamkeit

Das Impostor-Syndrom (Clance & Imes, 1978) beschreibt das Phänomen, trotz nachweisbarer Leistung zu glauben, ein Hochstapler zu sein. Studien zeigen, dass es besonders häufig bei hochqualifizierten, erfahrenen Menschen auftritt – besonders in Übergangsphasen.

Dem gegenüber steht das Konzept der Selbstwirksamkeit (Bandura, 1977): die Überzeugung, in der Lage zu sein, eine bestimmte Aufgabe zu

bewältigen. Hohe Selbstwirksamkeit korreliert mit Ausdauer, Resilienz und Erfolg in neuen Rollen.

Gute Nachricht: Selbstwirksamkeit ist trainierbar. Sie wächst durch kleine Erfolgserlebnisse, Vorbilder und das bewusste Hinterfragen negativer Denkmuster.

(Clance & Imes, 1978; Bandura, 1977)

Übung: Den inneren Kritiker befragen (Dauer: 15 Min.)

31. Schreib den lautesten negativen Satz auf, den dein innerer Kritiker dir über deinen Neustart sagt.
32. Frage dich: Woher kommt dieser Gedanke?
33. Suche aktiv nach Gegenbeispielen: Was beweist, dass dieser Gedanke nicht (vollständig) wahr ist?
34. Formuliere eine realistischere Version des Satzes.
35. Beispiel: „Niemand will jemanden wie mich" wird zu „Ich bringe eine einzigartige Kombination aus Erfahrung und Perspektive mit."

Reflexion: Mein innerer Kritiker

Was sagt dein innerer Kritiker am lautesten, wenn du an einen Neustart denkst?

Meine Antwort:



Reflexion: Meine realistischere Sichtweise

Wie würdest du dieselbe Situation beschreiben, wenn du einer guten Freundin oder einem guten Freund zuhörst – mit Wohlwollen und Ehrlichkeit?

Meine Antwort:

2.5 Kapitel-Zusammenfassung: Mein Klarheits-Profil

Bevor du zu Kapitel 3 weitergehst, lohnt sich ein Innehalten. Du hast in diesem Kapitel viel über dich herausgefunden. Jetzt bringen wir es auf einen Punkt.

Thema	Meine Antwort
Meine wichtigsten Werte (Top 3)	
Meine Kernstärken (Top 3)	
Was ich liebe zu tun	
Was die Welt von mir brauchen könnte	

Mein innerer Kritiker sagt...	
Meine wohlwollende Gegenstimme sagt...	



Meine drei wichtigsten Erkenntnisse aus Kapitel 2

- 1.
- 2.
- 3.

Meine Antwort:

— Weiter zu Kapitel 3: Optionen entwickeln →

Kapitel 3 – Optionen entwickeln: Was könnte ich tun?

"Die gefährlichste Falle beim Neustart ist nicht, die falsche Option zu wählen – sondern gar keine zu entwickeln."

Du weißt jetzt besser, wer du bist und was dir wichtig ist. In diesem Kapitel weiten wir den Blick: Was sind eigentlich deine Möglichkeiten? Welche Wege gibt es – innerhalb und außerhalb der Medienbranche? Und welche deiner Fähigkeiten sind wertvoller, als du vielleicht denkst?

Viele Medienprofis glauben, sie seien auf die Medienbranche festgelegt. Das ist fast immer ein Irrtum. Die Fähigkeiten, die du dir in Redaktionen, Produktionen, Vermarktungsabteilungen oder Medienhäusern aufgebaut hast, sind in einer Vielzahl von Kontexten gefragt – man muss sie nur richtig lesen und kommunizieren.

Dieses Kapitel gibt dir fünf Werkzeuge: eine Transferskills-Analyse, einen Überblick über realistische Karrierepfade, einen Blick auf Selbstständigkeit und Portfolio-Karriere, eine Branchenwechsel-Methode und schließlich ein Bewertungsraster für deine persönlichen Optionen.

3.1 Transferskills: Was du jenseits der Branche kannst

Transferskills sind Fähigkeiten, die du in einem Kontext erworben hast, aber in einem anderen einsetzen kannst. Sie sind das

Gegenteil von Branchenwissen. Und sie sind oft wertvoller – weil sie seltener sind und breiter einsetzbar.

Das Problem: Medienprofis beschreiben ihre Fähigkeiten meist in Branchen-Sprache. „Ich habe eine Nachrichtensendung produziert“ klingt für Arbeitgeber außerhalb der Medien abstrakt. „Ich habe unter hohem Zeitdruck komplexe Informationen für verschiedene Zielgruppen aufbereitet und Teams koordiniert“ – das wiederum versteht jeder.



Wissens-Impuls: Transferskills und Karrieremobilität

Die Forschung zur beruflichen Mobilität (Sullivan & Baruch, 2009) zeigt, dass erfolgreiche Karrierewechsel fast immer auf dem Transfer vorhandener Kompetenzen basieren – nicht auf dem Erwerb komplett neuer Fähigkeiten. Das Konzept der „Boundaryless Career“ beschreibt, wie moderne Karrieren zunehmend über Organisations- und Branchengrenzen hinweg verlaufen.

Entscheidend ist die Fähigkeit zur Rekontextualisierung: dieselbe Kompetenz in einer neuen Sprache für ein neues Publikum beschreiben. Eine Redakteurin, die jahrelang Storys entwickelt hat, ist eine Expertin für narratives Denken, Zielgruppenanalyse und Informationsarchitektur – alles Fähigkeiten, die in Content-Marketing, UX-Writing, Unternehmenskommunikation oder Bildung direkt anwendbar sind.

(Sullivan & Baruch, 2009)

● Übung: Transferskills entdecken (Dauer: 30 Min.)

36. Schreib drei typische Aufgaben aus deinem Berufsalltag auf – möglichst konkret.
37. Übersetze jede Aufgabe in eine branchenunabhängige Fähigkeit. Frage dich: Was mache ich eigentlich dabei? Welche Denkleistung steckt dahinter?
38. Nutze dafür die folgenden Kategorien als Orientierung: Kommunikation, Analyse, Koordination, Kreativität, Strategie, Führung, Beratung, Technologie.
39. Schreib für jede übersetzte Fähigkeit einen Beispielsatz, der sie für Außenstehende verständlich macht.
40. Übertrage deine wichtigsten Transferskills in die Tabelle auf der nächsten Seite.

Meine Tätigkeit (Medien)	Transferskill (branchenunabhängig)	Beispielsatz für Außenstehende

3.2 Karrierepfade: Welche Wege gibt es wirklich?

Medienprofis haben mehr Optionen, als der Krisendiskurs der Branche vermuten lässt. Die folgende Übersicht zeigt sieben realistische Pfade – von der internen Neuausrichtung bis hin zum vollständigen Branchenwechsel. Keiner ist per se besser als der andere. Sie unterscheiden sich in Risiko, Zeitaufwand, finanziellen Konsequenzen und persönlicher Passung.

Pfad	Was das bedeutet	Für mich interessant?
Interne Neuausrichtung	Neue Rolle, neues Team oder neues Tätigkeitsfeld beim gleichen Arbeitgeber. Geringes finanzielles Risiko, bekannte Strukturen.	☐ Ja ☐ Vielleicht ☐ Nein
Wechsel innerhalb der Medien	Zu einem anderen Medienunternehmen, einem anderen Format oder einer anderen Funktion wechseln.	☐ Ja ☐ Vielleicht ☐ Nein
Corporate Communications	Unternehmenskommunikation, PR oder Content-Marketing in Unternehmen außerhalb der Medien. Hohe Transferrate der Medien-Skills.	☐ Ja ☐ Vielleicht ☐ Nein
Bildung & Lehre	Dozent, Trainer oder Coach im Medienbereich oder in	☐ Ja ☐ Vielleicht

	verwandten Feldern. Erfahrung als Kapital nutzen.	☐ Ja ☐ Vielleicht ☐ Nein
Selbstständigkeit & Beratung	Freiberuflich, als Consultant oder mit eigenem Geschäftsmodell. Hohe Autonomie, höheres Risiko.	☐ Ja ☐ Vielleicht ☐ Nein
Branchenwechsel	Wechsel in einen anderen Sektor, z. B. Tech, NGO, öffentlicher Dienst, Start-up. Transferskills als Brücke.	☐ Ja ☐ Vielleicht ☐ Nein
Portfolio-Karriere	Mehrere Tätigkeiten parallel: Teilzeit, Projekt, Nebeneinkommen, Lehrauftrag. Diversifikation statt eines einzigen Jobs.	☐ Ja ☐ Vielleicht ☐ Nein



Reflexion: Mein erster Blick auf die Pfade

Welcher Pfad hat dich am meisten angesprochen – und warum? Welcher erschreckt dich am meisten?

Meine Antwort:

3.3 Selbstständigkeit und Portfolio-Karriere: Freiheit mit System

Immer mehr erfahrene Medienprofis wählen den Weg in die Selbstständigkeit – nicht aus Idealismus, sondern aus strategischem Kalkül. Wer 20 Jahre Branchenwissen, ein belastbares Netzwerk und spezifische Expertise mitbringt, hat als Freelancer oder Berater oft bessere Konditionen als in einem angestellten Verhältnis.

Die Portfolio-Karriere geht einen Schritt weiter: Statt eines einzigen Jobs kombiniert man mehrere Tätigkeitsstränge, zum Beispiel eine Teilzeitstelle, einen Lehrauftrag und ein Beratungsmandat.

Das reduziert Abhängigkeit und erhöht Gestaltungsfreiheit.



Wissens-Impuls: Portfolio-Karriere und Slashing

Der Begriff „Slasher“ (nach Marci Alboher, 2007) beschreibt Menschen mit mehreren beruflichen Identitäten: der Journalist/Coach, die Produzentin/Dozentin. Die Portfolio-Karriere ist keine Notlösung, sondern für viele eine bewusste Gestaltungsentscheidung.

Forschung zur Selbstständigkeit zeigt, dass intrinsische Motivation, wahrgenommene Autonomie und der Einsatz eigener Stärken die stärksten Prädiktoren für Zufriedenheit und Erfolg in selbstständigen Tätigkeiten sind (Benz & Frey, 2008). Wer aus Stärken heraus selbstständig wird, ist nachhaltiger als wer aus Druck heraus flüchtet.

(Benz & Frey, 2008)

Übung: Selbstständigkeits-Check (Dauer: 20 Min.)

41. Beantworte folgende Fragen schriftlich: Für welche Leistung würden Menschen oder Unternehmen mich bezahlen?
42. Welche drei Personen aus meinem Netzwerk könnten als erste Kunden oder Auftraggeber infrage kommen?
43. Welches monatliche Mindesteinkommen brauche ich, damit Selbstständigkeit für mich funktioniert?
44. Was wäre mein erster konkreter Schritt in Richtung Selbstständigkeit – noch diese Woche?
45. Hinweis: Selbstständigkeit muss nicht alles-oder-nichts sein. Viele starten nebenberuflich und wechseln schrittweise.



Reflexion: Selbstständigkeit – Lust oder Last?

Was reizt dich an der Idee, selbstständig zu arbeiten? Was macht dir Angst dabei?

Meine Antwort:

3.4 Branchenwechsel: Wie der Sprung gelingt

Ein Branchenwechsel ist kein Sprung ins Leere – er ist ein strukturierter Prozess. Wer ihn planvoll angeht, hat deutlich höhere Erfolgsaussichten als wer ihn aus Verzweiflung überstürzt. Die entscheidende Frage ist nicht „Kann ich das?“, sondern „Welche Branche braucht genau das, was ich kann?“

Wissens-Impuls: Branchenwechsel & Adjacent Possible

Der Biologe Stuart Kauffman prägte den Begriff „Adjacent Possible“: die Menge der Optionen, die von einer bestehenden Position aus erreichbar sind, ohne einen unmöglichen Sprung zu vollziehen. Für Karrierewechsler bedeutet das: Der erfolgreichste erste Schritt ist meist nicht der weiteste, sondern der nächste mögliche.

Für Medienprofis sind besonders angrenzende Branchen attraktiv: Unternehmenskommunikation, Content-Marketing, E-Learning, NGO-Kommunikation, Tech-Unternehmen mit Medienbedarf, öffentlicher Dienst mit Kommunikationsaufgaben, Bildungseinrichtungen. Hier zählt Medien-Expertise als Differenzierungsmerkmal, nicht als Fremdkörper.

Übung: Zielbranchen eingrenzen (Dauer: 25 Min.)

46. Schreib fünf Branchen oder Sektoren auf, die dich grundsätzlich interessieren.
47. Prüfe für jede Branche: Welche meiner Transferskills aus 3.1 sind dort besonders gefragt?
48. Recherchiere für deine Top-2-Branchen: Welche Berufsbilder gibt es dort, die zu meinem Profil passen könnten?
49. Finde je eine Person in deinem Netzwerk, die in diesen Branchen tätig ist, und notiere sie.
50. Plane ein erstes informelles Gespräch mit je einer dieser Personen. Nicht zur Jobsuche, sondern zur Orientierung.

Zielbranche	Passende Transferskills	Kontakt im Netzwerk

3.5 Optionen bewerten: Was passt wirklich zu mir?

Am Ende dieses Kapitels hast du vermutlich mehrere mögliche Optionen entwickelt. Die Kunst ist jetzt nicht, möglichst viele Optionen zu haben – sondern die Richtigen zu erkennen. Dafür brauchst du ein strukturiertes Bewertungsraster.



Wissens-Impuls: Multi-Criteria Decision Making

Die Entscheidungsforschung empfiehlt bei komplexen Lebensentscheidungen das sogenannte Multi-Criteria Decision Making (MCDM): Optionen werden anhand mehrerer Kriterien bewertet, statt auf Basis eines einzigen Faktors (z. B. nur Gehalt oder nur Leidenschaft).

Wichtige Kriterien für Karriereentscheidungen sind: finanzielle Tragfähigkeit, persönliche Passung (Werte und Stärken), Realisierbarkeit (Skills, Netzwerk, Zeit), Risikobereitschaft und Lebensqualität. Wer diese Kriterien explizit macht und gewichtet, trifft fundiertere und nachhaltigere Entscheidungen.

(Keeney, 1996)

🎯 Übung: Optionen-Raster (Dauer: 30 Min.)

51. Trag deine zwei bis drei stärksten Optionen aus diesem Kapitel in die folgende Tabelle ein.
52. Bewerte jede Option auf einer Skala von 1 (niedrig) bis 5 (hoch) nach den angegebenen Kriterien.
53. Addiere die Punkte pro Option. Das Ergebnis ist kein Urteil, sondern ein Gesprächspartner.
54. Frage dich: Stimmt das Ergebnis mit deinem Bauchgefühl überein? Wenn nicht: Was fehlt noch?

Kriterium	Option A (1–5)	Option B (1–5)	Option C (1–5)
Passung zu meinen Werten			
Einsatz meiner Stärken			
Finanzielle Tragfähigkeit			
Realisierbarkeit (jetzt)			
Vereinbarkeit mit meinem Leben			
Langfristige Motivation			
Gesamtpunkte			

3.6 Kapitel-Zusammenfassung: Meine Optionen auf einen Blick



Meine drei stärksten Optionen nach diesem Kapitel

1. Option:

2. Option:

3. Option:

Meine Antwort:



Meine drei wichtigsten Erkenntnisse aus Kapitel 3

1.

2.

3.

Meine Antwort:

— Weiter zu Kapitel 4: Entscheidung treffen →

Kapitel 4 – Entscheidung treffen: Was will ich wirklich?

"Eine Entscheidung ist keine Garantie. Aber ohne sie bleibt der Neustart immer nur eine Idee."

Du hast in den vorigen Kapiteln viel herausgefunden: was dich antreibt, wo deine Stärken liegen, welche Optionen es gibt. Jetzt kommt der schwierigste Schritt: Entscheiden.

Viele Menschen stecken genau hier fest. Nicht weil sie zu wenig wissen, sondern weil sie zu viel denken. Weil jede Option auch Verluste bedeutet. Weil die Angst vor der falschen Wahl lähmend wirkt. Und weil das, was vertraut ist, immer sicherer erscheint als das, was möglich wäre.

Dieses Kapitel gibt dir Werkzeuge, um diese Lähmung zu durchbrechen. Du lernst, wie gute Entscheidungen entstehen, was Angst wirklich bedeutet und wie du den Schritt vom Nachdenken ins Handeln vollziehst – ohne auf Sicherheit warten zu müssen, die es nie geben wird.

4.1 Wie wir wirklich entscheiden

Die meisten Menschen glauben, sie treffen Entscheidungen rational – durch Abwägen von Vor- und Nachteilen. Die Entscheidungsforschung zeigt ein anderes Bild: Unsere Entscheidungen werden maßgeblich von Emotionen, unbewussten Mustern und kognitiven Verzerrungen geprägt, die wir im Nachhinein rationalisieren.

Das ist keine Schwäche. Es ist menschlich. Aber wer diese Mechanismen kennt, kann bewusster mit ihnen umgehen – und Entscheidungen treffen, die wirklich zu ihm passen, statt solche, die nur sicher erscheinen.

Wissens-Impuls: System 1 und System 2

Daniel Kahneman unterscheidet zwei Denksysteme: System 1 ist schnell, intuitiv und emotional – es entscheidet in Millisekunden und verarbeitet den Großteil unserer Alltagsentscheidungen. System 2 ist langsam, analytisch und bewusst – es braucht Konzentration und Energie.

Bei Karriereentscheidungen sind beide Systeme wichtig. Rein analytisches Denken (nur System 2) kann zu Überanalyse und Entscheidungs lähmung führen. Rein intuitives Entscheiden (nur System 1) übersieht blinde Flecken. Die besten Entscheidungen entstehen, wenn beide Systeme zusammenarbeiten: zuerst gründlich analysieren, dann auf die körperliche Resonanz hören.

(Kahneman, 2011)

Wissens-Impuls: Die häufigsten Entscheidungsfallen

Status-quo-Bias: Wir bevorzugen den aktuellen Zustand, selbst wenn er schlecht ist, weil Veränderung Verlust bedeutet. Loss Aversion: Verluste wiegen psychologisch etwa doppelt so schwer wie gleichwertige Gewinne. Overconfidence Bias: Wir überschätzen unsere Fähigkeit, Konsequenzen vorherzusagen. Sunk-Cost-Fallacy: Wir halten an Entscheidungen fest, weil wir bereits Zeit oder Geld investiert haben – obwohl das für die Zukunft irrelevant ist. Für Medienprofis im Neustart besonders relevant: Der Status-quo-Bias hält viele in unbefriedigenden Stellen, und die Loss Aversion überschätzt das Risiko des Wechsels gegenüber dem Risiko des Bleibens.

(Kahneman & Tversky, 1979).



Reflexion: Meine Entscheidungsmuster

Erkennst du eine dieser Fallen in deiner aktuellen Situation? Welche hält dich am stärksten zurück?

Meine Antwort:

4.2 Die Pro-Contra-Methode und warum sie allein nicht reicht

Pro-Contra-Listen sind ein guter Start. Aber sie haben eine entscheidende Schwäche: Sie behandeln alle Argumente gleich, obwohl sie unterschiedlich viel wiegen. Und sie ignorieren das, was jenseits von Argumenten liegt: Werte, Körpergefühl, Lebensphase.

Deshalb ergänzen wir die klassische Methode um zwei weitere Dimensionen: den „10/10/10-Test“ und die somatische Resonanz.

● Übung: Erweiterte Pro-Contra-Analyse (Dauer: 25 Min.)

55. Wähle deine stärkste Option aus Kapitel 3. Schreib alle Argumente dafür und dagegen auf ein Blatt.
56. Gewichte nun jedes Argument von 1 (wenig bedeutsam) bis 3 (sehr bedeutsam) – intuitiv aus dem Bauch heraus.
57. Addiere die gewichteten Punkte für Pro und Contra getrennt.
58. Wende jetzt den 10/10/10-Test an (siehe Wissens-Box unten): Wie werde ich diese Entscheidung in 10 Minuten, in 10 Monaten und in 10 Jahren bewerten?
59. Abschließend: Leg die Hand auf den Bauch und stell dir vor, du hast dich entschieden. Was nimmst du wahr: Erleichterung oder Anspannung?

● Wissens-Impuls: Der 10/10/10-Test

Die Unternehmensberaterin Suzy Welch entwickelte den 10/10/10-Test als einfaches Werkzeug gegen kurzfristiges Denken bei Entscheidungen: Wie werde ich über diese Entscheidung in 10 Minuten denken? In 10 Monaten? In 10 Jahren?

Der Test hilft, emotionale Kurzfristreaktionen von langfristiger Bedeutung zu trennen. Was sich in 10 Minuten furchtbar anfühlt, kann sich in 10 Jahren als mutigste Entscheidung des Lebens herausstellen. Was sich in 10 Minuten sicher anfühlt, kann in 10 Jahren wie verpasste Chance wirken.

(Welch, 2009).

Reflexion: Mein 10/10/10-Test

Wende den Test auf deine stärkste Option an. Was nimmst du in jeder der drei Zeitperspektiven wahr?

Meine Antwort:

4.3 Angst als Signal – nicht als Stoppsignal

„Ich traue mir den Neustart nicht zu.“ Oder: „Was ist, wenn ich nichts Neues finde?“ Diese Sätze stecken hinter vielen verzögerten Entscheidungen. Angst vor dem Scheitern, vor dem Unbekannten, vor dem Urteil anderer.

Angst ist real. Und sie ist nützlich – wenn man lernt, sie richtig zu lesen. Denn es gibt einen wichtigen Unterschied: Angst als Warnung vor echter Gefahr. Und Angst als Reaktion auf Wachstum und Veränderung. Letztere fühlt sich genauso an wie erstere – aber sie bedeutet etwas anderes.

Wissens-Impuls: Fear-Setting nach Tim Ferriss

Tim Ferriss adaptierte eine Methode der stoischen Philosophie zur Angstbewältigung: Fear-Setting. Statt die Angst zu ignorieren, schreibt man sie explizit auf. Drei Fragen strukturieren den Prozess: Was ist das Schlimmste, das passieren kann (Define)? Wie wahrscheinlich ist das, und wie könnte ich es abmildern (Prevent)? Wie könnte ich mich davon erholen (Repair)?

Das Ziel ist nicht, die Angst zu eliminieren, sondern sie zu konkretisieren und damit handhabbar zu machen. Diffuse Angst lähmt – benannte, untersuchte Angst verliert ihre Macht.

Ergänzend empfiehlt die Akzeptanz- und Commitment-Therapie (ACT), Angst nicht zu bekämpfen, sondern wertebasiert trotzdem zu handeln: nicht warten, bis die Angst weg ist, sondern handeln, obwohl sie da ist.

(Hayes, Strosahl & Wilson, 1999)

Übung: Fear-Setting (Dauer: 20 Min.)

60. Schreib deine größte Angst in Bezug auf deinen Neustart in einem Satz auf.
61. Define: Was ist das konkret Schlimmste, das passieren könnte?
62. Prevent: Was kannst du tun, um dieses Szenario weniger wahrscheinlich zu machen?
63. Repair: Angenommen, das Schlimmste tritt ein – wie könntest du dich davon erholen?
64. Lies deine Antworten durch. Wie bedrohlich wirkt die Angst jetzt noch, verglichen mit vorher?



Reflexion: Was mich wirklich aufhält

Ist es echte Gefahr – oder Wachstumsangst? Wie kannst du den Unterschied erkennen?

Meine Antwort:

4.4 Umgang mit Unsicherheit: Entscheiden ohne Gewissheit

„Ich will erst mehr Sicherheit, bevor ich entscheide.“ Das ist einer der häufigsten Sätze, die einen Neustart verhindern. Das Problem: Die Sicherheit kommt nicht. Sie ist keine Startbedingung, sie ist eine Illusion.

Das bedeutet nicht, unüberlegt zu handeln. Es bedeutet, einen anderen Umgang mit Unsicherheit zu entwickeln: nicht Vermeidung, sondern Toleranz und kalkuliertes Risiko.

Wissens-Impuls: Ambiguitätstoleranz und Effectuation

Ambiguitätstoleranz beschreibt die Fähigkeit, mit Unklarheit, Widersprüchen und offenem Ausgang umzugehen, ohne in Lähmung zu verfallen. Forschungen zeigen, dass sie eine der wichtigsten Kompetenzen für Karrierewechsler und Gründer ist (Furnham & Ribchester, 1995).

Das Effectuation-Prinzip (Sarasvathy, 2001) bietet einen praktischen Rahmen: Statt einen perfekten Plan zu entwickeln und dann umzusetzen, beginnt man mit den vorhandenen Mitteln (Was habe ich?), akzeptiert einen überschaubaren Verlust als Startpreis (Was kann ich riskieren?) und gestaltet die Zukunft durch Handeln statt durch Vorhersagen.

Für Karriereübergänge bedeutet das: Kein Warten auf den perfekten Zeitpunkt. Stattdessen: erste Schritte mit dem, was jetzt vorhanden ist.

(Furnham, & Ribchester, 1995; Sarasvathy, 2001).

Übung: Mein erster machbarer Schritt (Dauer: 15 Min.)

65. Wähle die Option, über die du am häufigsten nachgedacht hast.
66. Frage dich: Was ist der kleinste, konkreteste Schritt, den ich diese Woche tun könnte – ohne mich festzulegen?
67. Beispiele: Ein Gespräch führen. Ein Profil aktualisieren. Eine Veranstaltung besuchen. Einen Artikel lesen. Jemanden anschreiben.
68. Schreib den Schritt auf – mit Datum und konkreter Uhrzeit, wann du ihn tun wirst.
69. Hinweis: Dieser Schritt ist kein Commitment. Er ist ein Experiment. Experimente kann man auswerten – und dann neu entscheiden.

Reflexion: Mein Experiment

Was ist dein erster Schritt? Bis wann machst du ihn? Woran wirst du erkennen, ob er dich weiterbringt?

Meine Antwort:

4.5 Die Entscheidung absichern: Commitment und Umfeld

Eine Entscheidung ist nicht erst dann real, wenn sie vollständig umgesetzt ist. Sie wird real in dem Moment, in dem du sie aussprichst – gegenüber dir selbst oder gegenüber anderen.

Soziale Verpflichtung ist eine der wirksamsten Methoden, um Entscheidungen zu verankern. Wer einer vertrauten Person sagt „Ich werde bis Ende des Monats dieses Gespräch führen“, hat eine deutlich höhere Wahrscheinlichkeit, es tatsächlich zu tun, als jemand, der es nur denkt.



Wissens-Impuls: Implementation Intentions

Peter Gollwitzer hat in seinen Forschungen gezeigt, dass sogenannte Implementation Intentions die Handlungswahrscheinlichkeit massiv erhöhen. Das Prinzip ist einfach: Statt „Ich will mehr Sport machen“ formuliert man „Wenn es Dienstag 18 Uhr ist, gehe ich in die Laufschuhe und laufe 30 Minuten.“

Das „Wenn-Dann“-Format verankert die Intention in einer konkreten Situation und reduziert den Bedarf an Willenskraft und Motivation. Die gleiche Logik gilt für Karriereentscheidungen: Nicht „Ich will mich irgendwann bewerben“, sondern „Wenn ich am Montag meinen Laptop aufklappe, überarbeite ich als erstes meinen LinkedIn-Eintrag.“

(Gollwitzer, 1999)

Übung: Implementation Intention (Dauer: 10 Min.)

70. Formuliere deinen nächsten Schritt als Wenn-Dann-Satz: „Wenn [Situation], dann [konkrete Handlung].“
71. Schreib diesen Satz auf und platziere ihn sichtbar – als Foto auf dem Handy, als Notiz am Schreibtisch.
72. Nenne einer Person, der du vertraust, diesen Schritt und wann du ihn umsetzen wirst.
73. Setze dir eine Erinnerung in deinem Kalender für die Überprüfung: Habe ich diesen Schritt gemacht?

4.6 Kapitel-Zusammenfassung: Meine Entscheidung



Meine Entscheidung in einem Satz

Vervollständige: "Ich habe entschieden, dass ich als nächsten Schritt..."

Meine Antwort:



Meine drei wichtigsten Erkenntnisse aus Kapitel 4

1.

2.

3.

Meine Antwort:

— [Weiter zu Kapitel 5: Neustart gestalten](#) →

Kapitel 5 – Neustart gestalten: Wie komme ich dahin?

*"Du musst nicht perfekt vorbereitet sein, um anzufangen.
Du musst anfangen, um dich vorzubereiten."*

Du weißt jetzt, wer du bist, was du kannst und wohin du willst. Jetzt geht es darum, sichtbar zu werden – für die richtigen Menschen, in den richtigen Kontexten, mit der richtigen Botschaft.

Dieses Kapitel ist das praktischste des gesamten Workbooks. Es geht um Personal Branding, also wie du dich überzeugend positionierst. Um moderne Bewerbungsstrategien, die weit über das klassische Anschreiben hinausgehen. Um Netzwerkaufbau, der nicht unangenehm oder aufgesetzt wirkt. Und um den Umgang mit Übergangsphasen, in denen noch nicht alles klar ist, aber trotzdem gehandelt werden muss.

5.1 Personal Branding: Wer bist du – für andere?

Personal Branding klingt nach Marketing-Jargon. Im Kern ist es etwas sehr Menschliches: die bewusste Entscheidung, wie du wahrgenommen werden willst – und die Arbeit daran, dass diese Wahrnehmung mit dem übereinstimmt, wer du wirklich bist.

Für Medienprofis ist das oft ungewohnt. In redaktionellen Kontexten beispielsweise steht das Werk im Vordergrund, nicht die Person. Im Karrieremarkt ist es umgekehrt: Deine Geschichte und deine Positionierung entscheiden darüber, ob Türen aufgehen oder nicht.

Wissens-Impuls: Personal Branding und Authentizität

Personal Branding bedeutet nicht, sich zu verbiegen oder eine Fassade aufzubauen. Die Forschung zur authentischen Führung (Avolio & Gardner, 2005) zeigt, dass Menschen dann am überzeugendsten wirken, wenn ihr äußeres Auftreten mit ihren inneren Werten und ihrer tatsächlichen Expertise übereinstimmt.

Für Karrierewechsler ist die sogenannte Narrative Identity (McAdams, 2001) besonders relevant: Menschen, die ihre Berufsgeschichte als kohärente, sinnvolle Erzählung gestalten können, wirken überzeugender und werden häufiger für neue Rollen in Betracht gezogen als solche, die ihre Vergangenheit als bloße Aneinanderreihung von Stellen präsentieren. (Avolio, & Gardner, 2005; McAdams, 2001).

Übung: Positionierungsaussage (Dauer: 25 Min.)

74. Beantworte diese drei Fragen schriftlich: Was tue ich? Für wen? Mit welchem Ergebnis?
75. Formuliere daraus einen Satz: „Ich helfe [Zielgruppe], [Problem/Herausforderung] zu lösen, indem ich [deine Stärke/Methode einsetze].“
76. Beispiel: „Ich helfe Unternehmen dabei, komplexe Inhalte verständlich und wirkungsvoll zu kommunizieren – mit Blick einer erfahrenen Redakteurin für das, was Menschen wirklich bewegt.“
77. Teste den Satz: Klingt er nach dir? Würdest du ihn in einem Gespräch tatsächlich so sagen?
78. Passe ihn an, bis er sich stimmig anfühlt – nicht perfekt, sondern echt.

Deine Positionierungsaussage (Entwurf)

Schreib hier deinen ersten Entwurf auf. Er darf auch unfertig sein.

Meine Antwort:

5.2 LinkedIn und digitale Sichtbarkeit

LinkedIn ist für Medienprofis im Neustart das wichtigste digitale Werkzeug. Nicht weil es der einzige Weg ist, sondern weil es der Ort ist, an dem Recruiter, potenzielle Auftraggeber und Netzwerkkontakte als erstes nachschauen und weil ein gut gepflegtes Profil rund um die Uhr für dich arbeitet.

Die meisten Profile sind zu bescheiden, zu vergangenheitsorientiert und zu wenig erzählerisch. Ein gutes LinkedIn-Profil liest sich nicht wie ein Lebenslauf, sondern wie eine Einladung: Hier ist, wer ich bin, was ich kann – und was ich als Nächstes vorhabe.

Wissens-Impuls: Die fünf wichtigsten Stellschrauben

Headline: Nicht der Jobtitel, sondern deine Positionierungsaussage. Statt „Redakteur bei XY“ lieber „Medienprofi | Content-Strategie | Karriere-Neustart in Unternehmenskommunikation“.

About-Sektion: Deine Geschichte in drei Absätzen – woher du kommst, was dich antreibt, wohin du willst. Kein Fließtext-Lebenslauf.

Erfahrungen: Mit Ergebnissen beschreiben, nicht mit Aufgaben. Nicht „zuständig für Social Media“, sondern „Aufbau und Führung des Social-Media-Teams mit X Followern und Y% Reichweitenwachstum“.

Empfehlungen: Drei bis fünf aktive Empfehlungen von früheren Kollegen oder Vorgesetzten erhöhen die Glaubwürdigkeit erheblich.

Aktivität: Regelmäßiges Posten, Kommentieren und Teilen signalisiert Präsenz und Expertise – auch ohne dass du aktiv Stellen suchst.

🎯 Übung: LinkedIn-Profil-Audit (Dauer: 30 Min.)

79. Öffne dein LinkedIn-Profil und bewerte es ehrlich nach diesen fünf Kriterien auf einer Skala von 1 bis 5.
80. Notiere für jedes Kriterium, was du konkret verbessern würdest.
81. Priorisiere: Was ist die eine Änderung, die den größten Unterschied machen würde?
82. Setze dir eine Deadline: Bis wann hast du diese eine Änderung umgesetzt?

Kriterium	Bewertung (1–5)	Meine nächste Verbesserung
Headline		
About-Sektion		
Erfahrungen (ergebnisorientiert)		

Empfehlungen		
Aktivität & Posting		

5.3 Moderne Bewerbungsstrategien

„Ich weiß nicht, wie man sich bewirbt.“ Dieser Satz ist einer der häufigsten unter Medienprofis. Und er stimmt: Das Bewerbungsumfeld hat sich in den letzten Jahren grundlegend verändert.

Das klassische Modell – Anzeige lesen, Anschreiben verfassen, Lebenslauf schicken, warten – funktioniert noch, aber immer seltener als alleinige Strategie. Schätzungen zufolge werden bis zu 70 Prozent aller Stellen über persönliche Kontakte besetzt, bevor sie öffentlich ausgeschrieben werden. Das bedeutet: Wer nur auf Anzeigen reagiert, sieht nur einen Bruchteil des Marktes.



Wissens-Impuls: Der verdeckte Stellenmarkt

Der sogenannte „Hidden Job Market“ umfasst alle Positionen, die über interne Empfehlungen, Netzwerke oder direkte Ansprache besetzt werden – ohne öffentliche Ausschreibung. Studien (z. B. Granovetter, 1995) zeigen, dass besonders bei Senior-Positionen ein Großteil der Besetzungen über schwache Netzwerkverbindungen läuft: nicht über enge Freunde, sondern über Bekannte, frühere Kollegen und flüchtige Kontakte.

Für erfahrene Medienprofis bedeutet das: Das Netzwerk aus 20 Jahren Berufsalltag ist das wertvollste Bewerbungsinstrument – wenn es aktiviert und gepflegt wird.

(Granovetter, 1995)

Übung: Bewerbungsstrategie (Dauer: 20 Min.)

83. Teile deine Bewerbungsaktivitäten mental in drei Kanäle auf: Aktive Bewerbungen (auf Anzeigen), Netzwerk-Aktivierung (Kontakte ansprechen) und Inbound-Sichtbarkeit (LinkedIn, Portfolio, Thought Leadership).
84. Schätze realistisch: Wie viel Prozent deiner Zeit willst du in jeden Kanal investieren?
85. Empfehlung aus der Praxis: 30% aktive Bewerbungen, 50% Netzwerk, 20% Sichtbarkeit.
86. Schreib für jeden Kanal zwei konkrete Maßnahmen auf, die du in den nächsten vier Wochen umsetzen wirst.

Meine drei konkreten Bewerbungsmaßnahmen

1. Aktive Bewerbung:
2. Netzwerk-Aktivierung:
3. Sichtbarkeit erhöhen:

Meine Antwort:

5.4 Netzwerk aufbauen – ohne sich zu verbiegen

„Ich bin kein Netzwerker.“ Das sagen viele. Was sie meinen: Sie wollen keine oberflächlichen Visitenkarten-Runden, keine aufgesetzten LinkedIn-Nachrichten, kein Networking um des Networkings willen.

Das ist verständlich. Und es ist kein Hindernis – wenn man Netzwerkarbeit neu definiert. Gutes Netzwerken ist kein Verkaufen. Es ist echtes Interesse an Menschen, gegenseitige Hilfe und der Aufbau von Vertrauen über Zeit. Wer so vorgeht, networkt nicht trotz seiner Werte, sondern im Einklang mit ihnen.



Wissens-Impuls: Stärke schwacher Verbindungen

Mark Granovetters wegweisende Studie „The Strength of Weak Ties“ (1973) zeigte, dass für den Zugang zu neuen Informationen und Jobchancen gerade die losen Bekannten wichtiger sind als enge Freunde. Enge Kontakte teilen oft dieselben Informationen wie wir. Schwache Verbindungen – ehemalige Kollegen, flüchtige Bekanntschaften, Alumni-Netzwerke – öffnen Türen zu völlig anderen Kreisen.

Für den beruflichen Neustart bedeutet das: Das Netzwerk gezielt um neue, branchenfremde Kontakte erweitern. Nicht nur die alten Medienkollegen aktivieren, sondern auch Kontakte in Zielbranchen aufbauen.

(Granovetter, 1973).

Übung: Netzwerk-Landkarte (Dauer: 30 Min.)

87. Schreib in der Mitte eines leeren Blatts deinen Namen.
88. Trage alle Menschen ein, die du kennst und die für deinen Neustart relevant sein könnten – nach Nähe geordnet (innen = eng, außen = locker bekannt).
89. Markiere drei bis fünf Menschen, mit denen du in den nächsten zwei Wochen ein Gespräch führen möchtest. Nicht zur Jobsuche, sondern zur Orientierung.
90. Formuliere für jede Person eine kurze, ehrliche Nachricht: Was schätzt du an dieser Person? Was erhoffst du dir vom Gespräch?
91. Hinweis: Bitte um 20 Minuten – nicht um eine Stelle. Menschen helfen gern, wenn die Bitte konkret und der Respekt vor ihrer Zeit spürbar ist.

Meine drei Netzwerk-Gespräche in den nächsten zwei Wochen

1. Person & warum:
2. Person & warum:
3. Person & warum:

Meine Antwort:

5.5 Die Übergangsphase meistern

Zwischen dem alten und dem neuen Berufsleben liegt fast immer eine Phase, in der noch nicht alles klar ist. Manche dauert Wochen, andere Monate. Diese Phase ist psychologisch anspruchsvoll: Die alte Identität ist noch da, die neue noch nicht gefestigt. Man ist weder hier noch dort.

Wer diese Phase als Versagen interpretiert, verliert Energie. Wer sie als notwendigen Teil des Prozesses versteht, kann sie aktiv gestalten.



Wissens-Impuls: Transitions-Theorie nach Bridges

William Bridges unterscheidet in seiner Transitions-Theorie drei Phasen jedes Übergangs: das Ending (das Alte loslassen), die Neutral Zone (das Dazwischen) und das New Beginning (das Neue beginnen). Der häufigste Fehler ist, die Neutral Zone zu überspringen oder zu beschleunigen.

Die Neutral Zone ist keine leere Zeit. Sie ist eine Phase der Neuorientierung, in der alte Identitäten sich auflösen und neue entstehen. Wer sie aushält und aktiv nutzt – durch Reflexion, Experimente und neue Erfahrungen – kommt gestärkt in das New Beginning.

(Bridges, 2004).



Übung: Übergangsphase gestalten (Dauer: 20 Min.)

92. Beantworte schriftlich: In welcher Phase des Übergangs befindest du dich gerade – Ending, Neutral Zone oder New Beginning?
93. Was brauchst du in dieser Phase am meisten: Ruhe und Reflexion? Aktion und Experimente? Unterstützung und Austausch?

94. Plane eine konkrete Aktivität pro Woche, die deinen Übergang aktiv gestaltet – kein Arbeiten, sondern Erkunden.
95. Beispiele: Informationsgespräch führen, neue Umgebung aufsuchen, Buch lesen, Workshop besuchen, altes Hobby wieder aufnehmen.



Reflexion: Meine Übergangsphase

Was hilft dir gerade am meisten, um in dieser Phase nicht stecken zu bleiben?

Meine Antwort:

5.6 Kapitel-Zusammenfassung: Sichtbarkeits-Plan

Bereich	Meine nächste konkrete Maßnahme
Positionierungsaussage	
LinkedIn-Profil	
Aktive Bewerbung	

Netzwerk-Gespräch	
Sichtbarkeit erhöhen	
Übergangsphase gestalten	



Meine drei wichtigsten Erkenntnisse aus Kapitel 5

- 1.
- 2.
- 3.

Meine Antwort:

— Weiter zu Kapitel 6: Resilient bleiben →

Kapitel 6 – Resilient bleiben: Wie halte ich durch?

"Resilienz bedeutet nicht, unverwundbar zu sein. Es bedeutet, nach dem Fall wieder aufzustehen – und beim nächsten Mal etwas besser vorbereitet zu sein."

Du hast jetzt einen langen Weg hinter dir – von der ehrlichen Standortbestimmung über die Klärung deiner Identität und Optionen bis hin zur Entscheidung und den ersten Schritten der Umsetzung. Dieses letzte Kapitel fragt: Wie bleibst du langfristig handlungsfähig? Wie schützt du deine Energie? Und wie gehst du mit Rückschlägen um, die bei jedem Neustart unvermeidlich auftauchen?

Resilienz ist keine Charaktereigenschaft, die man hat oder nicht hat. Sie ist eine Kompetenz, die sich trainieren lässt. Dieses Kapitel zeigt dir, wie.

6.1 Was Resilienz wirklich ist

Das Wort Resilienz stammt aus der Physik: Es beschreibt die Fähigkeit eines Materials, nach Verformung in seine ursprüngliche Form zurückzukehren. Auf den Menschen übertragen bedeutet Resilienz nicht Unverwundbarkeit, sondern Erholungsfähigkeit.

Resiliente Menschen machen keine anderen Erfahrungen als andere. Sie erleben dieselben Rückschläge, dieselbe Unsicherheit, denselben Schmerz. Was sie unterscheidet, ist ihr Umgang damit: Sie deuten Schwierigkeiten anders, nutzen ihre Ressourcen gezielter und finden schneller zurück in die Handlungsfähigkeit.



Wissens-Impuls: Die sieben Säulen der Resilienz

Die Resilienzforschung (u. a. Reivich & Shatte, 2002; Fröhlich-Gildhoff & Rönna-Böse, 2019) hat mehrere Kernfaktoren identifiziert, die Resilienz ausmachen: Emotionsregulation (Gefühle wahrnehmen und steuern), Impulskontrolle (nicht sofort reagieren), Optimismus (Glaube an Veränderbarkeit), Kausalanalyse (Ursachen realistisch einschätzen), Empathie (andere verstehen), Selbstwirksamkeit (Glaube an die eigene Handlungsfähigkeit) und Zielorientierung (klarer Fokus auf das Wesentliche).

Entscheidend: Diese Faktoren sind nicht angeboren, sondern erlernbar. Jeder von ihnen lässt sich durch gezielte Übungen und Reflexion stärken. (Reivich, & Shatte, 2002; Fröhlich-Gildhoff & Rönna-Böse, 2019).



Reflexion: Meine Resilienz-Bilanz

Welche der sieben Faktoren sind bei dir bereits stark? Welche möchtest du gezielt stärken?

Meine Antwort:

6.2 Energiemanagement: Die eigene Batterie kennen

Viele Menschen scheitern nicht an mangelnder Motivation, sondern an mangelnder Energie. Sie wollen den Neustart, aber sie sind zu erschöpft, um ihn konsequent zu verfolgen. Der Unterschied zwischen denen, die durchhalten, und denen, die aufgeben, liegt oft weniger im Willen als im systematischen Umgang mit der eigenen Energie.

Energie ist dabei mehr als nur körperliche Fitness. Sie hat vier Dimensionen: physisch, emotional, mental und spirituell – also die Ebene von Sinn und Werten.

Wissens-Impuls: Das Vier-Ebenen-Modell der Energie

Jim Loehr und Tony Schwartz haben in ihrer Forschung mit Hochleistungssportlern und Managern gezeigt, dass nachhaltige Hochleistung nicht durch Zeitmanagement, sondern durch Energiemanagement entsteht.

Die vier Energieebenen: Physische Energie (Basis für alles: Schlaf, Bewegung, Ernährung), emotionale Energie (positive Emotionen als Treibstoff: Vertrauen, Freude, Herausforderung), mentale Energie (Fokus, Konzentration, Priorisierung) und spirituelle Energie (Sinn, Werte, Zweck – der tiefste und nachhaltigste Treibstoff).

Entscheidend ist nicht, wie viel Zeit man investiert, sondern mit wie viel Energie man in jeder Stunde präsent ist. Vollständige Erholung ist genauso wichtig wie voller Einsatz.

(Loehr, & Schwartz, 2003).

● Übung: Energie-Tagebuch (Dauer: 7 Tage à 5 Min.)

96. Führe eine Woche lang abends ein kurzes Energie-Tagebuch.
97. Notiere jeden Abend: Was hat mir heute Energie gegeben? Was hat mir Energie gekostet?
98. Beobachte Muster: Zu welchen Tageszeiten bist du am energiereichsten? Welche Tätigkeiten erschöpfen dich systematisch?
99. Leite am Ende der Woche zwei konkrete Verhaltensänderungen ab: Was wirst du mehr tun? Was wirst du reduzieren oder delegieren?

Energieebene	Was mir Energie gibt	Was mir Energie kostet
Physisch		
Emotional		
Mental		
Spirituell (Sinn)		

6.3 Mit Rückschlägen umgehen

Rückschläge sind kein Zeichen, dass der Neustart falsch war. Sie sind ein normaler Bestandteil jedes Veränderungsprozesses. Bewerbungen, die abgelehnt werden. Gespräche, die ins Leere führen. Phasen, in denen die Energie fehlt und die Zweifel lauter werden als die Zuversicht.

Was in diesen Momenten zählt, ist nicht das Ausbleiben von Rückschlägen, sondern die Fähigkeit, sie richtig zu deuten und schnell wieder handlungsfähig zu werden.

Wissens-Impuls: Die ABCDE-Methode

Albert Ellis entwickelte die Rational-Emotive Verhaltenstherapie (REBT), aus der Martin Seligman die ABCDE-Methode für den Alltag adaptierte. Sie hilft, negative Denkmuster nach Rückschlägen zu durchbrechen.

A – Adversity: Was ist passiert? B – Belief: Was denke ich darüber?
C – Consequence: Wie fühle ich mich, wie verhalte ich mich?
D – Disputation: Ist meine Interpretation wirklich wahr? Welche Gegenbeweise gibt es? E – Energization: Was denke ich jetzt – und wie fühle ich mich danach?

Die Methode trainiert, zwischen Ereignis und Reaktion eine Lücke zu öffnen – und in dieser Lücke bewusst zu wählen, wie man denkt und handelt.

(Seligman, 1991).

Übung: ABCDE bei einem Rückschlag (Dauer: 20 Min.)

100. Denke an einen konkreten Rückschlag der letzten Wochen oder Monate – beruflich oder im Neustart-Prozess.
101. Schreibe die fünf Schritte durch: A (was passierte), B (was du darüber dachtest), C (wie du dich fühltest), D (welche Gegenargumente es gibt) und E (wie du jetzt darüber denkst).
102. Beachte besonders D: Wie realistisch war deine ursprüngliche Interpretation? Was hast du vielleicht über- oder unterbewertet?
103. Notiere deine Erkenntnis in einem Satz: Was nimmst du aus dieser Übung mit?



Reflexion: Mein Umgang mit Rückschlägen

Was hilft dir persönlich am besten, nach einem Rückschlag wieder auf die Beine zu kommen?

Meine Antwort:

6.4 Gesundheit als Fundament

Alle Resilienz-Strategien der Welt nützen wenig, wenn das körperliche Fundament instabil ist. Chronischer Schlafmangel, Bewegungsarmut und dauerhafter Stress beeinflussen nicht nur die körperliche Gesundheit, sondern direkt die kognitive Leistungsfähigkeit, die emotionale Stabilität und die Fähigkeit, klare Entscheidungen zu treffen.

Das ist keine Wellness-Botschaft. Es ist Neurowissenschaft.



Wissens-Impuls: Schlaf, Bewegung und kognitive Leistung als Antreiber

Schlafforschung zeigt, dass bereits eine Nacht mit unter sechs Stunden Schlaf die kognitive Leistungsfähigkeit signifikant senkt – vergleichbar mit einer Blutalkoholkonzentration von 0,05 Promille. Entscheidungsqualität, Kreativität und emotionale Regulation leiden messbar.

Regelmäßige aerobe Bewegung (mindestens 150 Minuten pro Woche, WHO-Empfehlung) ist einer der wirksamsten nicht-pharmakologischen Ansätze gegen Angst, Depression und chronischen Stress. Sie fördert die

Neuroplastizität – die Fähigkeit des Gehirns, neue Verbindungen zu bilden – und unterstützt damit direkt den Lern- und Veränderungsprozess.

(Walker, 2017)

● Übung: Gesundheits-Fundament (Dauer: 15 Min.)

104. Bewerte ehrlich auf einer Skala von 1 bis 10: Schlafqualität, Bewegung, Ernährung, Stressbewältigung.
105. Welcher dieser vier Bereiche hat den größten Einfluss auf deine tägliche Energie und Handlungsfähigkeit?
106. Formuliere eine einzige, kleine, konkrete Gewohnheit, die du in den nächsten 30 Tagen täglich umsetzen willst.
107. Tipp: Kleine Gewohnheiten schlagen große Vorsätze. Zehn Minuten Spaziergang täglich ist nachhaltiger als ein Fitnessstudio-Abo, das nach drei Wochen ruht.

6.5 Mentale Stärke: Denkmuster trainieren

Wie wir über uns selbst und unsere Situation denken, beeinflusst direkt, was wir tun – und was wir lassen. Menschen mit einem Growth Mindset sehen Schwierigkeiten als lösbare Herausforderungen. Menschen mit einem Fixed Mindset sehen sie als Beweis ihrer Grenzen.

Der Unterschied liegt nicht in der Realität der Situation, sondern in der Interpretation. Und Interpretationen lassen sich trainieren.

Wissens-Impuls: Growth Mindset und neuronale Plastizität

Carol Dwecks Forschung (2006) zum Mindset zeigt: Menschen mit einem Growth Mindset – der Überzeugung, dass Fähigkeiten durch Anstrengung und Lernen entwickelt werden können – sind resilienter, lernbereiter und erfolgreicher beim Bewältigen von Rückschlägen als Menschen mit einem Fixed Mindset.

Neurowissenschaftlich ist das gut belegt: Das Gehirn ist lebenslang plastisch. Neue Denkmuster entstehen durch Wiederholung – wer regelmäßig seine Interpretationen hinterfragt und umformuliert, verändert tatsächlich neuronale Verbindungen.

Praktisch bedeutet das: Nicht "Ich bin kein Netzwerker" (Fixed), sondern "Ich habe Netzwerken noch nicht systematisch geübt" (Growth).

(Dweck, 2006).

Übung: Von Fixed zu Growth (Dauer: 15 Min.)

108. Schreib drei Glaubenssätze auf, die du häufig über dich selbst oder deinen Neustart denkst und die dich bremsen.
109. Prüfe jeden Satz: Ist das eine Tatsache – oder eine Interpretation?
110. Formuliere jeden Satz im Growth-Mindset um: von "Ich kann nicht" zu "Ich habe das noch nicht gelernt" oder "Ich übe noch".
111. Schreib die drei neuen Sätze auf eine Karte und leg sie sichtbar hin.



Meine drei Growth-Mindset-Sätze

Fixed: _____ → Growth:

Fixed: _____ → Growth:

Fixed: _____ → Growth:

Meine Antwort:

6.6 Langfristige Selbstführung: Routinen und Rituale

Willenskraft ist eine begrenzte Ressource. Studien zeigen, dass sie im Tagesverlauf abnimmt und durch Stress, Hunger und Erschöpfung weiter geschwächt wird. Wer seinen Neustart von Willenskraft abhängig macht, wird früher oder später scheitern – nicht weil er zu schwach ist, sondern weil er ein falsches System aufgebaut hat.

Routinen und Rituale lösen dieses Problem. Sie automatisieren wichtige Verhaltensweisen und entlasten damit die kognitive Ressource Willenskraft für die Entscheidungen, die wirklich zählen.



Wissens-Impuls: Gewohnheiten und der Habit Loop

Charles Duhigg beschreibt in seiner Forschung (2012) den sogenannten Habit Loop: Jede Gewohnheit besteht aus drei Elementen – einem Auslöser (Cue), einer Routine (Routine) und einer Belohnung (Reward). Wer eine neue Gewohnheit aufbauen will, muss alle drei gestalten.

Besonders effektiv ist das sogenannte Habit Stacking (Clear, 2018): eine neue Gewohnheit an eine bereits bestehende koppeln. Beispiel: "Nach meinem Morgenkaffee schreibe ich fünf Minuten in mein

Reflexionstagebuch." Der Kaffee ist der Anker, das Schreiben ist die neue Gewohnheit.
(Duhigg, 2012)

 Übung: Neustart-Routinen (Dauer: 20 Min.)

- 112. Identifiziere drei Gewohnheiten, die deinen Neustart langfristig unterstützen würden – je eine aus den Bereichen Reflexion, Energie und Sichtbarkeit.
- 113. Designe für jede Gewohnheit einen Habit Stack: An welche bestehende Gewohnheit kannst du sie koppeln?
- 114. Plane: Wie klein kannst du den ersten Schritt machen, damit er garantiert gelingt?
- 115. Beginne mit einer einzigen Gewohnheit. Füge die nächste erst hinzu, wenn die erste zur Selbstverständlichkeit geworden ist.

Bereich	Meine neue Gewohnheit	Mein Habit Stack (Nach...)
Reflexion		
Energie		
Sichtbarkeit		

6.7 Kapitel-Zusammenfassung:
Mein Resilienz-Fundament

Mein Resilienz-Baustein	Meine konkrete Maßnahme
Meine stärkste Resilienz-Ressource	
Meine wichtigste Energie-Quelle	
Mein Umgang mit Rückschlägen	
Meine Gesundheits-Gewohnheit	
Mein Growth-Mindset-Satz	
Meine erste neue Routine	

 Meine drei wichtigsten Erkenntnisse aus Kapitel 6

1.

2.

3.

Meine Antwort:

— [Weiter zum Aktionsplan: Dein Neustart beginnt jetzt →](#)

Mein Aktionsplan

Diesen Abschnitt füllst du am Ende des gesamten Workbooks aus. Er fasst deine wichtigsten Erkenntnisse und konkreten nächsten Schritte zusammen.



Meine wichtigsten Erkenntnisse aus diesem Workbook

Das hat mich am meisten überrascht:

Das habe ich über mich selbst gelernt:

Das will ich auf jeden Fall verändern:



Dein 90-Tage-Plan (Dauer: 30 Min.)

116. Definiere drei konkrete Schritte, die du in den nächsten 30 Tagen unternehmen wirst.
117. Definiere drei weitere Schritte für die Tage 31–60.
118. Definiere, wo du in 90 Tagen sein willst – so konkret wie möglich.
119. Schreib für jeden Schritt auch auf: Wer könnte mir dabei helfen?
120. Lege das Workbook sichtbar hin und überprüfe deinen Plan alle zwei Wochen.

Literaturverzeichnis

Die folgenden Quellen bilden die wissenschaftliche Grundlage dieses Workbooks. Sie sind nach APA (7. Auflage) zitiert:

Kapitel 1 – Standortbestimmung

- Ericsson, K. A. (2016). *Peak: Secrets from the new science of expertise*. Houghton Mifflin Harcourt.
- Kristof-Brown, A. L., Zimmerman, R. D., & Johnson, E. C. (2005). Consequences of individuals' fit at work: A meta-analysis of person–job, person–organization, person–group, and person–supervisor fit. *Personnel Psychology*, 58(2), 281–342. <https://doi.org/10.1111/j.1744-6570.2005.00672.x>
- Lazarus, R. S., & Folkman, S. (1984). *Stress, appraisal, and coping*. Springer.
- Maslach, C., & Leiter, M. P. (2016). Burnout. In G. Fink (Hrsg.), *Stress: Concepts, cognition, emotion, and behavior* (S. 351–357). Academic Press. <https://doi.org/10.1016/B978-0-12-800951-2.00044-3>
- Sonnentag, S., & Fritz, C. (2007). The recovery experience questionnaire: Development and validation of a measure for assessing recuperation and unwinding from work. *Journal of Occupational Health Psychology*, 12(3), 204–221. <https://doi.org/10.1037/1076-8998.12.3.204>

Kapitel 2 – Klarheit gewinnen

- Bandura, A. (1977). Self-efficacy: Toward a unifying theory of behavioral change. *Psychological Review*, 84(2), 191–215. <https://doi.org/10.1037/0033-295X.84.2.191>
- Clance, P. R., & Imes, S. A. (1978). The imposter phenomenon in high achieving women: Dynamics and therapeutic intervention. *Psychotherapy: Theory, Research & Practice*, 15(3), 241–247. <https://doi.org/10.1037/h0086006>
- García, H., & Miralles, F. (2016). *Ikigai: The Japanese secret to a long and happy life*. Penguin Books.
- Park, N., Peterson, C., & Seligman, M. E. P. (2004). Strengths of character and well-being. *Journal of Social and Clinical Psychology*, 23(5), 603–619. <https://doi.org/10.1521/jscp.23.5.603.50748>
- Schwartz, S. H. (1992). Universals in the content and structure of values: Theoretical advances and empirical tests in 20 countries. *Advances in Experimental Social Psychology*, 25, 1–65. [https://doi.org/10.1016/S0065-2601\(08\)60281-6](https://doi.org/10.1016/S0065-2601(08)60281-6)
- Seligman, M. E. P. (2011). *Flourish: A visionary new understanding of happiness and well-being*. Free Press.
- Verquer, M. L., Beehr, T. A., & Wagner, S. H. (2003). A meta-analysis of relations between person–organization fit and work attitudes. *Journal of Vocational Behavior*, 63(3), 473–489. [https://doi.org/10.1016/S0001-8791\(02\)00036-2](https://doi.org/10.1016/S0001-8791(02)00036-2)

Kapitel 3 – Optionen entwickeln

- Alboher, M. (2007). *One person/multiple careers: A new model for work/life success*. Warner Books.
- Benz, M., & Frey, B. S. (2008). Being independent is a great thing: Subjective evaluations of self-employment and hierarchy. *Economica*, 75(298), 362–383.
<https://doi.org/10.1111/j.1468-0335.2007.00594.x>
- Keeney, R. L. (1996). *Value-focused thinking: A path to creative decision making*. Harvard University Press.
- Sullivan, S. E., & Baruch, Y. (2009). Advances in career theory and research: A critical review and agenda for future exploration. *Journal of Management*, 35(6), 1542–1571.
<https://doi.org/10.1177/0149206309350082>

Kapitel 4 – Entscheidung treffen

- Furnham, A., & Ribchester, T. (1995). Tolerance of ambiguity: A review of the concept, its measurement and applications. *Current Psychology*, 14(3), 179–199.
<https://doi.org/10.1007/BF02686907>
- Gollwitzer, P. M. (1999). Implementation intentions: Strong effects of simple plans. *American Psychologist*, 54(7), 493–503. <https://doi.org/10.1037/0003-066X.54.7.493>
- Hayes, S. C., Strosahl, K. D., & Wilson, K. G. (1999). *Acceptance and commitment therapy: An experiential approach to behavior change*. Guilford Press.
- Kahneman, D. (2011). *Thinking, fast and slow*. Farrar, Straus and Giroux.

- Kahneman, D., & Tversky, A. (1979). Prospect theory: An analysis of decision under risk. *Econometrica*, 47(2), 263–291. <https://doi.org/10.2307/1914185>
- Sarasvathy, S. D. (2001). Causation and effectuation: Toward a theoretical shift from economic inevitability to entrepreneurial contingency. *Academy of Management Review*, 26(2), 243–263. <https://doi.org/10.2307/259121>
- Welch, S. (2009). *10-10-10: A fast and powerful way to get unstuck in love, at work, and with your family*. Scribner.

Kapitel 5 – Neustart gestalten

- Avolio, B. J., & Gardner, W. L. (2005). Authentic leadership development: Getting to the root of positive forms of leadership. *The Leadership Quarterly*, 16(3), 315–338. <https://doi.org/10.1016/j.leaqua.2005.03.001>
- Bridges, W. (2004). *Transitions: Making sense of life's changes* (2. Aufl.). Da Capo Press.
- Granovetter, M. S. (1973). The strength of weak ties. *American Journal of Sociology*, 78(6), 1360–1380. <https://doi.org/10.1086/225469>
- Granovetter, M. (1995). *Getting a job: A study of contacts and careers* (2. Aufl.). University of Chicago Press.
- McAdams, D. P. (2001). The psychology of life stories. *Review of General Psychology*, 5(2), 100–122. <https://doi.org/10.1037/1089-2680.5.2.100>

Kapitel 6 – Resilient bleiben

- Clear, J. (2018). *Atomic habits: An easy and proven way to build good habits and break bad ones*. Avery.
- Duhigg, C. (2012). *The power of habit: Why we do what we do in life and business*. Random House.
- Fröhlich-Gildhoff, K., & Rönnau-Böse, M. (2019). *Resilienz* (6. Aufl.). Ernst Reinhardt.
- Loehr, J., & Schwartz, T. (2003). *The power of full engagement: Managing energy, not time, is the key to high performance and personal renewal*. Free Press.
- Reivich, K., & Shatte, A. (2002). *The resilience factor: 7 keys to finding your inner strength and overcoming life's hurdles*. Broadway Books.
- Seligman, M. E. P. (1991). *Learned optimism: How to change your mind and your life*. Knopf.
- Walker, M. (2017). *Why we sleep: Unlocking the power of sleep and dreams*. Scribner.

Weiterführende Literatur

- Dweck, C. S. (2006). *Mindset: The new psychology of success*. Random House.
- Ibarra, H. (2003). *Working identity: Unconventional strategies for reinventing your career*. Harvard Business School Press.
- Lore, N. (1998). *The pathfinder: How to choose or change your career for a lifetime of satisfaction and success*. Fireside.
- Pink, D. H. (2009). *Drive: The surprising truth about what motivates us*. Riverhead Books.

Dein nächster Schritt.

Du hast dich durch dieses Workbook gearbeitet. Du hast reflektiert, sortiert und Klarheit gewonnen, wo vorher Nebel war.

Was jetzt kommt, ist deine Entscheidung.

Das Coaching: Dein beruflicher Neustart

Ein Workbook kann dir Klarheit über dich selbst verschaffen. Was es nicht kann: dir widersprechen, wenn du dich selbst belügst. Nachfragen, wenn eine Antwort zu glatt klingt. Dich daran erinnern, was du drei Seiten vorher geschrieben hast, und dir zeigen, wo du dir selbst noch im Weg stehst.

Genau das biete ich dir im Coaching. Ich kenne die Medienbranche von innen, habe selbst erlebt, was Umbruch und Unsicherheit mit einem machen, und ich mache dir nichts vor, weder beschönigend noch entmutigend. Ich schaue mit dir auf das, was du hier erarbeitet hast, und helfe dir, daraus einen Plan zu machen, der wirklich trägt, nicht nur auf dem Papier.

Diesen nächsten Schritt musst du nicht allein gehen. Ich begleite dich dabei, so wie ich es schon mit vielen Medienprofis vor dir getan habe, die genau an diesem Punkt standen wie du jetzt.

Jetzt kostenloses Startgespräch vereinbaren

<http://wunschtermin.karriere.mw>

Martin Wendler

Transformations- und Karrierecoaching

WWW.KARRIERE.MW

