

Der Wirtschaftsführer für junge Juristen, Richard Boorberg-Verlag 2012

Von Falk Schornstheimer,

Was kann ich und wenn ja wofür? Selbst-Coaching steigert die Jobfitness

Coaching ist in aller Munde, fast hat es den Status eines Allheilmittels im Personalwesen erreicht: zur Förderung der Führungskräfte, zur Optimierung von Leistungen, zur Unterstützung von Frauenförderungs- und Diversity-Programmen, zu Outplacement-Zwecken und (leider auch oft genug) zum Therapie-Ersatz für ausgebrannte Mitarbeiter. Der Coaching-Begriff ist weit gefächert und dehnbar. Dabei ist der Grundgedanke einfach und Jahrtausende alt. Wenn man sich den Profi-Coach (noch) nicht selber leisten will, kann man mit ein bisschen Mühe und Übung auch selber aktiv werden. Frei nach Woody Allen: Selbst-Coaching ist Coaching mit jemanden, den Du wirklich kennst – und magst.

Die englische Wortbedeutung Coach = Kutsche erklärt das Prinzip des Coaching ziemlich treffend: Mit einem Transportmittel, einem Vehikel, ein Ziel erreichen. Darum geht es. Aus der Welt des Spitzensports wurde der Begriff seit den 1980er Jahren auf Wirtschaftsunternehmen übertragen. Manager sollten mit einem erfahrenen Coach als Sparringspartner über ihre Person und ihre Rolle im beruflichen Zusammenhang nachdenken. Als eine Art Geburtshelfer bringt der Coach dabei Ideen und Gedanken zur Welt, die im Klienten gezeugt wurden. Denn nur Lösungen und Antworten, die der Klient selber hervorbringt, sind für ihn am Ende glaubwürdig und umsetzbar. Wer im Ethik-Unterricht aufgepasst hat, dem kommt dieser Ansatz bekannt vor. Denn diese Art der Befragung und Unterstützung ist im Grunde die älteste Methode der abendländischen Philosophie. Der erste Geburtshelfer in diesem Sinne war Sokrates. Er war berühmt und berüchtigt für seine Fragekunst, die er selber Hebammenkunst nannte. Er gebäre, wie die Hebammen, selber keine Weisheit, sondern helfe nur, sie das Licht der Welt erblicken zu lassen. Erkenne Dich selbst war sein Wahlspruch. So gesehen ist Coaching ein alter Hut, aber nach wie vor erfolgreich. Bei welchen Fragen geht man nun typischerweise zu Sokrates oder spielt selber mit seiner Methode?

Berufsentscheidung

Jura ist noch kein Beruf. Es ist eine hervorragende Ausbildung, ein akademisches Studium mit langer und ehrwürdiger Tradition, es befähigt zu einer ganzen Menge von Tätigkeiten, aber es ist noch kein Beruf. Hier beginnt die Qual der Wahl. Will ich klassisch Richter oder Staatsanwalt werden, trete ich in ein Unternehmen ein und gehe in die Rechtsabteilung, oder biege ich ins Management ab? Was ist mit Verbänden, Stiftungen, der Öffentlichen Hand? Oder soll ich Anwalt werden? Aber auch hier: schnell sieht man als frisch gebackener Assessor vor lauter Bäumen den Wald nicht. Feld-, Wald- und Wiesen-Kanzlei (immer noch bei weitem die Mehrheit unter den Sozietätsformen), Einzelkämpfer gar mit cleverer Spezialisierung und einem schicken eigenen Messingschild vor der Haustür? Große Wirtschaftskanzlei, deutsch, englisch, amerikanisch, sonstwie international? Auf ein

Rechtsgebiet spezialisierte Boutique oder mittelständischer Allround-Rechtsberater für die Wirtschaft? Fragen über Fragen.

Es gibt zwei Möglichkeiten. Man kann einfach mal etwas ausprobieren und in einen Job hineinstolpern. Die tollsten Karrieren begannen so - aber auch die frustrierendsten. Oder man macht sich Gedanken und wägt sorgfältig ab. Das kann man sehr gut schriftlich tun mit PRO- und CONTRA-Listen. Auch eine systematische Recherche ist nicht verboten, zum Beispiel über:

- Fachzeitschriften
- Internet-Plattformen
- Kanzleiwebsites
- Brancheninformationsdienste wie Juve
- Teilnahme an Kanzleiworkshops und Messen
- Kurz- und Schnupperpraktika

Wichtig sind das Gespräch und der Austausch mit anderen Juristen. Solchen, die in der gleichen Situation sind, aber gerade auch den schon Etablierten. Sie merken sehr schnell an der Art und Weise, wie Ihr Gesprächspartner seinen Berufsalltag schildert, ob Sie innerlich davon berührt werden und sich angesprochen fühlen oder eher eine Abneigung entwickeln. Ein Besuch auf einer Karrieremesse ist in diesem Orientierungsprozess ebenfalls nützlich. Nirgendwo sonst erhalten Sie auf so engem Raum in so komprimierter Zeit so viele Vergleichsmöglichkeiten. Von traditionell entscheidender Bedeutung ist natürlich das Referendariat. Hier erhalten Sie die kompakteste und am meisten ernst zu nehmende Chance, echten Einblick in den Berufsalltag einer Kanzlei, eines Richters, eines Unternehmensjuristen zu nehmen.

Leichter tun Sie sich mit diesen Sondierungs- und Informationsbeschaffungsmaßnahmen, wenn Sie sich zuvor ein paar ganz grundlegende Fragen stellen. Gewissermaßen Hebammenkunst bei sich selber:

- Zu welchem Unternehmen, zu welchem Kanzleityp passe ich eigentlich?
- Was ist mir wichtig im Beruf?
- Was kann ich (längerfristig) gut?
- Was will ich überhaupt nicht?
- Auf was im Leben kommt es mir neben dem Beruf noch an?
- In wieweit kann ich dieses Interesse mit meinem angestrebten Berufsumfeld verbinden?
- Wenn beide kollidieren, wie entscheide ich mich?
- Wie verhält sich im Moment der Markt, wo ist Bedarf?

Auch diese Fragen freuen sich, wenn sie schriftlich geklärt und fixiert werden. So kann man sich den eigenen Entscheidungsprozess buchstäblich immer wieder vor Augen führen. Als Juristen wissen Sie ja: Formlos, Fristlos, Fruchtlos. Geben Sie Ihren Plänen und Abwägungen

einen Rahmen und einen Zeithorizont, eine Frist, bis wann für Sie wichtige Informationen vorliegen müssen, und bis wann Sie Entscheidungen treffen wollen.

Egal, für welchen juristischen Beruf Sie sich am Ende entscheiden werden, oder ob Sie Koch, Fernsehmoderator, Politiker mit juristischen Hintergrund werden – wichtig ist, dass Sie diese Entscheidung bewusst treffen und nicht hineinstolpern. Denn die Chance, dass es Glück ist, in das Sie stolpern, beträgt statistisch nur 50 Prozent.

Bewerbungsvorbereitung und Bewerbungsunterlagen

Das gleiche Prinzip gilt auch auf der nächsten Stufe, in der Bewerbungssituation. Ich kann meine fürs Praktikum zusammengeschusterte Bewerbung nehmen und nach der 50. Absage langsam realisieren, dass ich womöglich doch etwas an der äußeren Form verbessern muss, um die gewünschte Aufmerksamkeit in der Recruitment-Abteilung zu erregen. Ich kann mich darauf verlassen, dass mir meine genial schlampige Bewerbung mit dem unwiderstehlichen VB im ersten Staatsexamen von der geliebten NGO mit Hauptsitz in New York genauso enthusiastisch aus den Händen gerissen wird, wie von der heimischen Kanzlei im Referendariat. Und mich dann wundern, dass ich sechs Wochen lang so gar nichts höre. Oder ich gehe die Bewerbungs-Prozedur gleich strategisch an. Die Vorarbeit ist geleistet, die wichtigen Seins-Fragen sind geklärt. Jetzt geht es darum, wie ein Profi zu agieren. Wieder hören Sie sich um und sammeln: im persönlichen Netzwerk, bei Freunden, Kommilitonen, Praktikumskollegen. Sie fragen in Punkto Bewerbung nach Erfahrungswerten, Tipps, Tricks und Empfehlungen. Sie sammeln Muster, Sie recherchieren im Internet und besorgen sich einschlägige Ratgeberliteratur. Schon klar, 50 bis 70 Prozent der Tipps, die Sie von den so genannten Bewerbungs-Profis erhalten, können Sie in die Tonne kloppen. Sie passen nicht zu Ihrer Branche, nicht zu Ihrer Situation, sind schlicht banal oder überflüssig. Aus den restlichen 30 Prozent können Sie aber vielleicht ein paar Tröpfchen Honig saugen, und das lohnt sich. Sie wissen dann:

- Dass der CV in Deutschland immer noch mit professionellem Foto deutlich über Passbildgröße ausgestattet ist, das man möglichst nicht in die rechte obere Ecke der ersten Seite quetscht.
- Dass es den Standard-CV nicht gibt. Zu jeder Bewerbung passen Sie ihn nach dem Schlüssel-Schloss-Prinzip an: Turn your CV into a profile!
- Dass bei schriftlichen Bewerbungsunterlagen Kürze, Prägnanz und v.a. Übersichtlichkeit Trumpf sind.
- Dass Anschreiben nicht nur Ihren fachlich-beruflichen Hintergrund beschreiben, sondern auch die Motivation darstellen, warum Sie sich ausgerechnet auf diese Stelle bei diesem Unternehmen bewerben.
- Dass man sich auch auf ein Vorstellungsgespräch (intensiv) vorbereiten muss, weil manchmal auch Folterknechte aus der Personalabteilung dabei sind, denen es nicht ausreicht, über das Promotionsthema zu plaudern.

Job-Auswahl

Ihre schriftlichen Unterlagen sind nunmehr optimiert und Sie verstehen es, diese je nach Anforderungen der Zielunternehmen/-Zielkanzlei zu variieren. Sie sind auf Vorstellungsgespräche vorbereitet wie auf das Staatsexamen. Es liegen Ihnen die ersten Termine zu Vorstellungsgesprächen vor. Wenn nicht, wissen Sie, dass dies keine persönliche Niederlage bedeutet. Denn wenn die Noten nicht so sind, wie Arbeitgeber das erwarten, wird es schwer. Auf einer Glatze lassen sich nun mal keine Locken drehen. Vielleicht können Sie über das persönliche Netzwerk, die Praktikumskontakte noch etwas bewegen oder Sie müssen kreativ werden. Was auch heißen kann: Kompromisse bei der Zielerreichung zu machen.

Wie auch immer, vor Antritt zum Vorstellungsgespräch ist der Blick auf die Webseiten der Kanzlei oder Firma schon mal Pflicht. Nicht nur des Daten- und Faktenchecks wegen. Sie wollen auch wissen, wie Ihre zukünftigen Kollegen und ausbildenden Partner aussehen und was sie in ihrem Leben so gemacht haben. Das gibt Stoff für den Smalltalk. In den Gesprächen, die nicht selten einen ganzen Tag dauern, wirklich hart und anstrengend sein können und während derer Sie unzählige Male „Ihre Geschichte“ erzählen müssen, sind Sie ganz aufmerksamer Zuhörer und interessierter Frager. Sie machen sich – wie immer – Notizen zur Gedächtnisstütze. Natürlich halten Sie grundlegende Höflichkeitsregeln ein und bedanken sich im Nachgang telefonisch oder per Mail für das Gespräch. Zugesagte ergänzende Unterlagen reichen Sie pünktlich und verlässlich nach. Sehr schnell werden Ihnen dann Angebote zugehen. Wieder müssen Sie gewichten und auswählen. Auch keine leichte Aufgabe, aber von den schweren sicher die weitaus angenehmste. Denn Sie wissen, wie's geht. Wieder wenden Sie die Hebammenkunst an oder andersherum: Sie coachen sich selbst.

- Sie haben Ihre berufliche Zielsetzung geklärt. Sie wissen, was Sie in den nächsten Jahren gerne tun möchten.
- Sie haben ihr berufliches Umfeld geortet und abgesteckt. Sie wissen, wo Sie grundsätzlich das tun können, was Sie tun möchten.
- Sie haben diese Einsichten auf der Grundlage sorgfältiger Recherche und gründlicher Information gewonnen. Sie arbeiten mit Erkenntnissen, nicht mit Vermutungen.

Und dann?

Dieser Prozess der Reflexion, Selbstbefragung, Justierung und Optimierung geht letztlich ein ganzes Berufsleben lang weiter. Lebenslanges Lernen und persönliche Weiterentwicklung gehören zum Standard moderner Jobfitness. Während Sie in der Phase der beruflichen Orientierung und Bewerbung diese Arbeit noch überwiegend selber leisten müssen, wird in vielen Fällen ihr späterer Arbeitgeber im Rahmen der professionellen Personalentwicklung unterstützend tätig. Ein solches Personalentwicklungsangebot sollte von Ihnen genau begutachtet und gewürdigt werden. Es kann andere Vergütungsanreize wie Boni, Geschäftswagen oder die Jahreskarte für den Health Club leicht toppen. Nicht nur größere mittelständische Unternehmen und Konzerne, auch viele Kanzleien verfügen heute schon über Trainings-, Weiterbildungs- und teilweise auch begleitende Coaching-Angebote. Dienen

erstere der Wissensvermittlung und Einübung berufsrelevanter Techniken, hilft Coaching, das Erlernte in den Berufsalltag zu implementieren. Wissen, das nicht abrufbar und anwendbar ist, bringt nichts. Hinter all diesen Bemühungen steckt nicht nur reiner Altruismus. Das übergeordnete Interesse ist es, Sie als Anwälte und Rechtsabteilungsleiter von Jura-Experten zu gestandenen Beratern zu machen, schließlich sollen Sie eine souveräne Vertrauensbeziehung zu Mandanten und Kunden aufbauen können. Die entscheidende Frage bei Ihrem Vorstellungsgespräch könnte deshalb lauten: Welche Weiterbildungs- und Coaching-Maßnahmen bieten Sie eigentlich an?