



# GETEILTES LEID IST HALBES LEID

Soloselbstständige tragen die tägliche Arbeitslast alleine.  
Warum es sich lohnt, Hilfe in Gruppenformaten zu suchen.

VON ANNETTE BAUER

**M**ental Load beschreibt das Tragen von mentaler Arbeit oder mentaler Verantwortung. Sind Soloselbstständige nicht prädestiniert, in einen beladenen und belasteten Zustand zu kommen? Was den Begriff Mental Load im Ursprung prägt, ist die Überschneidung von Denkarbeit, Erwerbstätigkeit und Care-Arbeit. Überträgt man diese drei Bereiche auf Unternehmen, könnten das so aussehen:

**Denkarbeit** = Strategisches Arbeiten, Produktentwicklung, Marketing, Unternehmensstrategie, Wachstum ...



**Erwerbstätigkeit** = sogenanntes Kerngeschäft; der Arbeitsalltag; bei Coaches: das Coachen  
**Care-Arbeit** = die tägliche Sorgearbeit, das Geschäftsallerlei für Unternehmer wie Buchhaltung, Contenterstellung, HR ...

Ein herkömmliches Unternehmen besteht aus verschiedenen Ebenen oder Abteilungen, die sich aus den Angestellten des Unternehmens zusammensetzen und die Verantwortung unter sich aufteilen. In Bezug auf Soloselbstständige erschließt sich sofort:

Arbeitsteilung ist nicht vorhanden, alles lastet gefühlt auf einer Person und die Schnittmenge der drei Bereiche, der „Load“, kann zur Bürde werden. Was tun, wenn das Solounternehmen wächst oder wachsen soll und gleichzeitig die Belastung steigt? Themen wie Strategie und Fokus werden immer dringlicher und nicht selten zur echten Herausforderung. Daraus entsteht dann die oben benannte Überforderung und eine Verstärkung des Gefühls „Ich bin alleine auf der Welt“, das vielen Soloselbstständigen sehr vertraut ist. Zudem sind gerade Quereinsteigern bestimmte unternehmerische Denkweisen und Abläufe

ungewohnt bis unbekannt und im persönlichen Umfeld finden sich meist mehr Angestellte als Selbstständige. Coaches, Berater, Therapeuten sind mit ihren beruflichen Themen dann wirklich oft alleine.

Eine Entwicklung zeigt auf gute Art, dass dieses Gefühl als persönliche Wahrnehmung sehr wohl stimmt und dennoch nicht der Realität entspricht: Der Boom von sogenannten Mastermindgruppen, Erfolgs- oder Successteams und ähnlichen Formaten. Was ihnen gemeinsam ist, ist die Unterstützung der Teilnehmenden. Auf welche Fragen geben diese Formate eine Antwort oder anders: Welches Problem lösen sie für ihre Teilnehmenden?

Kurz nach meiner Coachingausbildung stand ich vor einer schier unüberwindlichen Wand aus Fragen wie „Wo fange ich an?“, „Was ist meine Ausrichtung?“, „Büro oder nicht?“, „Wie gestalte ich mein Marketing?“ Durch Zufall stieß ich auf ein Angebot für Mitglieder eines Frauenverbandes, ein Erfolgsteam nach der Idee von Barbara Sher: Wie machen das andere, die in meiner Situation sind? Finde ich möglicherweise Gleichgesinnte? Dazu überzeugten mich noch zwei erfahrene Coachingkolleginnen als Teamleitung und die Möglichkeit, sich regelmäßig auszutauschen und Unterstützung zu bekommen. Das war meine erste Erfolgsteamerfahrung, die genau zum richtigen Zeitpunkt kam. Ich war nicht gut darin, um Hilfe oder Unterstützung zu bitten, geschweige denn zuzugeben, dass ich in dieser Starter-Situation mit vielen Unsicherheiten zu tun hatte. Heute gehört das Format fest zu meinem beruflichen Leben. Ich nutze es selbst und begleite seit vielen Jahren selbstständige Frauen etappenweise auf ihrem Weg durch erweiterte Erfolgsteams. Im Austausch mit meiner Kollegin Sonja Zanini, die dieses Format in der Schweiz anbietet (neun Monate Dauer, Treffen im Abstand von drei Wochen, Feedbackformat mit fester

Zeitstruktur), sind folgende Erfolgsfaktoren von Unterstützungsformaten entstanden:

### Wir-Gefühl

Im Team merken alle schnell: Es geht mit Unterstützung leichter. Das Erleben eines Wir-Gefühls in einer Gruppe von Menschen, die in gleichen oder ähnlichen Situationen stecken und die sich gegenseitig in ihren Projekten, im Unternehmensaufbau und der Entwicklung pushen, ist Gold wert. Ein Klima, in dem es erlaubt ist zu hadern, zu scheitern und hilfebedürftig zu sein, wirkt dem von vielen

haltung, Feedbackregeln, fachliche Unterstützung) wie im Außen (Bereitstellung des echten oder virtuellen Raumes, Einrichtung zusätzlicher Kommunikationstools, Support während der Laufzeit). Die Leitung schafft den Raum und die Atmosphäre, damit echte Hilfestellung und Unterstützung möglich werden.

### Der oder die neutrale Dritte

Die Leitung fungiert auch als eine Art neutrale dritte Person, als jemand, der emotional nicht involviert ist. Hier liegt ein großer Unterschied zu selbstorganisierten Teams, die für kurze

## Der Coach sagt, was die beste Freundin nicht sagt.

Soloselbstständigen erlebten „Ich bin alleine auf der Welt“ kraftvoll entgegen. In den Teams entstehen gute kollegiale Verhältnisse und beruflich initiierte Freundschaften, die viele Selbstständige mit Vorerfahrungen als Angestellte oft schmerzlich vermissen. Das Team wird als kompetente Instanz erlebt und genutzt. Jedes Thema, jede Frage, jeder Einwand, jede Lobhudelei ist willkommen – denn „geht nicht“ gibt es meist in diesen Teams nicht.

### Institutionalisiertes Angebot

Eine Mastermindgruppe oder ein Erfolgsteam bekommt Verbindlichkeit durch die finanzielle Investition, die die Teilnehmenden tätigen. Ich zahle und deshalb bleibe ich am Ball, lasse keine Treffen ausfallen, mache meine Hausaufgaben und gebe ins Team, was ich zu geben habe.

Und der Anbieter der Gruppe sorgt für einen verbindlichen Rahmen, steht für die Organisation im Innen (Zeitein-

Zeit gut funktionieren können, in denen jedoch die Ebene des Feedbacks, der Hilfestellung oder des Hinterfragens oft nur an der Oberfläche bleibt. In der professionellen Rolle der Leitung ist ein Coach aus einer neutralen Position heraus für wertschätzende und ehrliche Rückfragen, Anmerkungen und Tipps jenseits von Sympathie, Freundschaft oder Gefälligkeit zuständig. Gemäß der Regel: Dein Coach sagt dir, was die beste Freundin, der beste Freund so nicht sagt. Empathisch, klar, ehrlich.

### Arbeit mit Feedback, Aufgaben und festem zeitlichen Rahmen

Ein großer Schub für den Erfolg der gegenseitigen Unterstützung ist das verbindliche und feste Format des Feedbacks. Nach dem Grundsatz „time, task, territory and self“<sup>1</sup> bringen klare Zeitfenster und feste Aufgaben den nötigen Fokus! Ins Problem versinken gelingt in diesem Format nicht. Die Feedbackrunde

<sup>1</sup> Ein Prozessansatz zum erfahrungsbezogenen Lernen nach W. Bion und A. K. Rice, der den Vorteil einer Gruppe bei der Bewältigung einer Aufgabe und der Unterstützung eines Zwecks hervorhebt. Sowohl die Aufgabe als auch das Selbst bekommen dabei Zeit und Raum.

# Tun wir uns mit Gleichgesinnten zusammen, nutzen wir die Kraft des Wir-Gefühls.

folgt der Zeitstruktur 5:20:5. Jede Teilnehmerin hat insgesamt 30 Minuten Zeit für ihr Thema. 5 Minuten Statusbericht, Fragen ans Team, wie ist es mir ergangen, womit habe ich mich beschäftigt? 20 Minuten spricht das Team über das Gehörte, die Teilnehmerin kann sich Notizen machen, jedoch nicht ins Gespräch eingreifen. Danach folgen 5 Minuten Fazit der Teilnehmerin: Was nehme ich mit, was war hilfreich, was nehme ich mir bis zum nächsten Treffen vor?

So werden alle Themen, Personen und Aufgabenstellungen gleichbehandelt und bekommen gleich viel Aufmerksamkeit und Support. Ein gutes Feedbackvorbild und der Gruppenleiter als „Struktur-Anwalt“ erhöhen bei den Teilnehmenden die eigene Feedbackfähigkeit und die Bereitschaft, um Hilfe und Unterstützung zu bitten. Immer leichter fallen Sätze wie „Ich brauche heute eure Unterstützung bei ...“, „Ich bitte um Ideen für ...“. Alle möchten in der gemeinsamen Zeit etwas erreichen, wollen ihre Punkte bearbeiten, bei denen es noch „klemmt“, und vorankommen. Dabei hilft der nächste Erfolgsfaktor.

## Der professionelle Kontext

Hier wirkt zum einen die fachliche Begleitung durch den Coach. Durch beständigen Input zu aktuellen Fragestellungen und Aufgaben wächst auch der professionelle Zusammenhalt im Team untereinander. Jeder trägt seine Kompetenz mit ins Team und bringt diese immer stärker ein. Die Haltung, offen über Gelungenes und zu Optimierendes zu sprechen, wächst ebenfalls. Es gibt keine Konkurrenz-

situationen, wie es sie vielleicht in selbstorganisierten Teams gibt. In geleiteten Teams richtet sich der professionelle Blick nicht nur aufs Scheitern, sondern immer auch auf Erfolge. Und jeder Schritt, den ich mit Unterstützung schaffe, ermutigt mich, in anderen Situationen wieder um Hilfe oder Unterstützung zu bitten. Eine Erfahrung, die die Teilnehmenden in ihren Arbeitsalltag in der Zeit nach dem Team mitnehmen.

In vielen Teams – so unsere Erfahrung – kommt der „Overload“ des Soloselbstständigendaseins deutlich zum Tragen. Die Stärke dieser Teams besteht darin, dass alles sein darf, auch Überlastung. Das Team unterstützt die Teilnehmenden auf dem Weg heraus aus dem Overload in Richtung „normale Betriebstemperatur“. Oft werden Strategien entdeckt oder gemeinsam erarbeitet, wie der Dreiklang von strategischem Arbeiten, dem Tagesgeschäft und der unternehmerischen Care-Arbeit in einen Wohlklang kommt. Zum Abschluss unseres Austausches sagte Sonja Zanini: „Das eigene unternehmerische Bewusstsein wächst!“ Recht hat sie. Denn wer als Soloselbstständiger oder auch Unternehmer mit Angestellten auf Dauer bestehen will, braucht Gleichgesinnte, Unterstützung und den Mut, immer wieder um Hilfe zu bitten – beim Brainstorming, Entwickeln, Reflektieren, beim Innehalten auf persönlicher und beruflicher Ebene. Dieser Artikel ist Plädoyer und Ermutigung, sich mit Gleichgesinnten zusammenzutun und die Kraft des Wir-Gefühls zu nutzen, um jeden mit gegenseitiger wertschätzender Ehrlichkeit und Unterstützung auf dem eigenen Weg weiterzubringen. ■



© Linda Grigo

**Annette Bauer**  
ist integrativer Emotions-  
coach in Köln und  
Erfolgsteamcoach. Im  
Junfermann Verlag sind  
zwei Sachbücher der

Autorin erschienen.

[www.annette-bauer.com](http://www.annette-bauer.com)

# PRAXIS KOMMUNIKATION

3  
2021

ANGEWANDTE PSYCHOLOGIE IN COACHING, TRAINING UND BERATUNG



## ICH KANN NICHT MEHR!

Mental Load: Wenn einer die Last trägt



**Kunst der Beobachtung** // // // //

Mit ästhetischer Distanz zur Bestform

**Kann das nicht weg?** // // // // // //

Was ein Minimalisierungskurs bringt

**Zuversicht am Nullpunkt** // // // //

Umgang mit Ohnmacht im Coaching

