



Abbildung 1: Wegweiser (Quelle: <https://pixabay.com>)

- Karrierecoaching -

Theoretische Einordnung und praktisches Fallbeispiel

Abschlussarbeit im Rahmen der Ausbildung zum Systemischen Coach bei der Ausbildungsakademie InKonstellation, Köln.

Vorgelegt von Maria Lorenz (geb. Mastel)

Ausbildungszeitraum: Mai 2022 bis Januar 2023

Diese Abschlussarbeit ist geistiges Eigentum. Eine Veröffentlichung oder Vervielfältigung der Abschlussarbeit ist aufgrund der sensiblen Daten nicht gestattet.

Executive Summary

Die Berufswahl, ein Jobwechsel oder der Weg in die Selbstständigkeit zählen zu den bedeutungsvollsten persönlichen Entscheidungen, die unser Leben maßgeblich prägen. Steve Jobs sagte in seiner Rede, die sich an die Absolventen des Jahrgangs 2005 an der Universität Stanford richtete: *„Man muss finden, was man liebt – das gilt für die Arbeit wie fürs Privatleben. Ihre Arbeit wird einen großen Teil Ihres Lebens einnehmen. Und die einzige Möglichkeit, Zufriedenheit zu erlangen, besteht darin, das zu tun, was man selbst für großartige Arbeit hält. (..) Haben Sie das noch nicht gefunden, dann suchen Sie weiter, lassen Sie nicht locker.“*¹ Bei vielen Menschen löst die berufliche Neu-/Umorientierung vor allem Unsicherheit, Angst oder gar Stress aus. Daher kann in einer solchen Lebenssituation ein Karrierecoaching hilfreich sein. Durch äußere Impulse können innere, neue Erkenntnisse entstehen, die bei der beruflichen Neuausrichtung den entscheidenden Ausschlag geben können.

Die vorliegende Arbeit soll zum einen das Thema Karrierecoaching theoretisch einordnen und zum anderen anhand eines praktischen Fallbeispiels aufzeigen, wie ein Karrierecoaching erfolgen kann. Im Einzelnen werden die folgenden Fragestellungen im Theorieteil betrachtet: Was heißt eigentlich Karrierecoaching und welchen Nutzen kann es bieten? Wer sind mögliche Zielgruppen eines Karrierecoachings? Welche Themen behandelt das Karrierecoaching nicht? Im praktischen Fallbeispiel erfolgt zunächst eine genaue Fallskizzierung. Anschließend wird der Prozessablauf dargestellt und erläutert, welche Coaching-Methoden Anwendung finden und warum. Zum Abschluss erfolgen ein Feedback seitens des Coachee sowie die Zusammenfassung der gewonnenen Erkenntnisse.

¹ Steve Jobs, zitiert in: stern, 2011, o.S.

Inhaltsverzeichnis

Inhaltsverzeichnis	I
1. Einleitung	1
1.1 Relevanz der Thematik.....	1
1.2 Zielsetzung der Arbeit.....	1
1.3 Gliederung und Vorgehensweise der Arbeit	1
2. Karrierecoaching	3
2.1 Begriffsklärung - Karrierecoaching	3
2.2 Welchen Nutzen bietet Karrierecoaching und an wen richtet sich das Angebot?	4
2.3 Welche Themen behandelt Karrierecoaching nicht?	5
3. Praktisches Fallbeispiel	6
3.1 Eckdaten / Rahmen:	6
3.2 Ablauf des Karrierecoachings.....	7
3.3 Reflexion des Karrierecoachings	11
4. Zusammenfassung	13
Literaturverzeichnis / Abbildungsverzeichnis	XIV

1. Einleitung

1.1 Relevanz der Thematik

„Zwei Dinge braucht der Mensch zum Glück: Arbeit und Liebe.“² Mit diesem Zitat von Sigmund Freud wird deutlich, welchen besonderen Stellenwert die Arbeit und folglich der Beruf für uns Menschen hat. Die Berufswahl, ein Jobwechsel oder der Weg in die Selbstständigkeit zählen zu den bedeutungsvollsten persönlichen Entscheidungen, die unser Leben maßgeblich prägen. Daher überrascht es nicht, dass eine solche Veränderung, die durchschnittlich vom deutschen Arbeitnehmer³ alle elf Jahre erfolgt⁴, bei vielen Menschen Unsicherheit, Angst, Stress oder auch das Bedürfnis nach Orientierung auslöst. In dieser Lebenssituation kann ein Karrierecoaching hilfreich sein. Durch äußere Impulse können innere, neue Erkenntnisse entstehen, die bei der beruflichen Neuausrichtung den entscheidenden Ausschlag geben können.

1.2 Zielsetzung der Arbeit

Die vorliegende Arbeit soll zum einen das Thema Karrierecoaching theoretisch einordnen und zum anderen anhand eines praktischen Fallbeispiels aufzeigen, wie ein Karrierecoaching erfolgen kann. Im Einzelnen werden dabei die folgenden Fragestellungen betrachtet: Was heißt eigentlich Karrierecoaching und welchen Nutzen kann es bieten? Wer sind mögliche Zielgruppen eines Karrierecoachings? Und welche Themen behandelt das Karrierecoaching nicht?

1.3 Gliederung und Vorgehensweise der Arbeit

Nach einer kurzen Einleitung, in der die Relevanz der Thematik Karrierecoaching dargestellt und die Zielsetzung dieser Arbeit festgelegt werden, erfolgt im zweiten Kapitel eine genauere Definitionsbetrachtung des Begriffs Karrierecoaching sowie auch die Abgrenzung zu den Themen, die ein Karrierecoaching nicht inkludiert.

² Sigmund Freud, zitiert in: Ochs/Orban, 2007, S. 9.

³ Aus Lesbarkeitsgründen wird in dieser Arbeit bei geschlechtsbezogenen Formulierungen durchgängig die männliche Sprachform gewählt. Selbstverständlich gelten alle Aussagen für Personen jeglichen Geschlechts (m/w/d).

⁴ Vgl. Hove, A. von und Kaufmann, M., 2017, o.S.

1. Einleitung

Nach der theoretischen Abhandlung des Themas folgt das praktische Fallbeispiel, wie ich ein Karrierecoaching im Laufe meiner Ausbildung zum Systemischen Coach ausgeführt habe. Neben der genauen Fallskizzierung werde ich auf den von mir durchgeführten Prozess eingehen und erläutern, welche Coaching-Methoden ich angewandt habe und warum. Abschließend werde ich die gewonnenen Erkenntnisse reflektieren und zusammenfassen.

2. Karrierecoaching

2.1 Begriffsklärung - Karrierecoaching

Der Begriff Karrierecoaching setzt sich aus zwei Wörtern zusammen: Karriere und Coaching. In der Literatur gibt es zu beiden Begrifflichkeiten unterschiedliche Definitionen, Ansichten und Meinungen. Daher ist es relevant, diese beiden Begriffe zu erläutern und ein Verständnis zu schaffen, wie Karrierecoaching in der vorliegenden Arbeit definiert wird.

Unter *Karriere* wird der berufliche Werdegang einer Person verstanden, folglich beschreibt die Karriere einer Person ihre beruflich durchlaufenden Stationen und Positionen bzw. Rollen.⁵ Somit sei gesagt, dass der Begriff Karriere als ein bewertungsneutraler Begriff zur Berufslaufbahnbezeichnung dienen soll und der Leser sich an dieser Stelle vom Bilde der „Karriereleiter“ verabschieden muss. Eine Karriere kann alle Formen sowie auch Richtungen (horizontale und vertikale Karrieren) einnehmen.

Der Begriff *Coaching* ist kein geschützter Begriff, daher gibt es keine allgemeingültige Definition. Die vorliegende Arbeit richtet sich nach der Definition der Deutschen Gesellschaft für Coaching und Training (DVCT). Demnach ist Coaching ein „professionelles, auf die Entwicklung individueller Lösungskompetenz beim Klienten abzielendes Handeln. Der Klient bestimmt hierbei das Ziel des Coachings, der Coach ist verantwortlich für den Prozess, bei dem der Klient neue Erkenntnisse gewinnt und Handlungsalternativen entwickelt. (...) Coaching ist dabei als strukturierter Dialog zeitlich begrenzt und auf die Ziele und Bedürfnisse der Klienten zugeschnitten, wobei der Erfolg von Coaching an individuell definierten Kriterien überprüfbar sein muss.“⁶

Demnach ist Karrierecoaching die professionelle Begleitung und Unterstützung von Personen in ihrer beruflichen Entwicklung. Ein Karrierecoach ist für den Prozess verantwortlich und stellt seinen

⁵ Vgl. Schulte-Florian, 1999, S.7

⁶ Vgl. DVCT, 2022, Homepage, o.S.

Methodenkoffer zur Verfügung. Der Klient ist für die Ergebnisse des Prozesses selbst verantwortlich. Er stellt die Coachinginhalte, trifft die Entscheidungen und setzt diese am Ende um.

2.2 Welchen Nutzen bietet Karrierecoaching und an wen richtet sich das Angebot?

Ein Karrierecoaching richtet sich nicht nur an Führungskräfte und Menschen, die eine vertikale Karriereentwicklung hinlegen möchten, sondern an alle Personen, die mit professioneller Unterstützung einen Blick auf ihre berufliche Situation und ihre (Weiter-)Entwicklung werfen möchten. Folglich richtet sich das Angebot unter anderem an (Hochschul-)Absolventen, Promovierte, Fach- und Führungskräfte, Wiedereinsteiger, Wechselwillige wie auch Selbstständige.

Im Prozess des Karrierecoachings werden die Stärken, Kompetenzen und Ressourcen des Klienten herausgearbeitet, sowie mit seinen Wünschen und der Arbeitsmarktrealität abgeglichen, sodass berufliche Möglichkeiten aufgezeigt werden können. Das Karrierecoaching kann aber auch bei beruflichen Entscheidungen hilfreich sein. In der nachfolgenden Auflistung sind Anlässe aufgeführt, die im Karrierecoaching häufig als Thema anzutreffen sind:

- Berufliche Neu- und Umorientierung
- Berufliche Weiterentwicklung
- Wiedereinstieg nach der Elternzeit oder längerer Auszeit, ganz gleich aus welchen Gründen
- Einstieg in die Selbstständigkeit
- Unzufriedenheit im Job
- Bearbeitung von Blockaden im beruflichen Umfeld
- Kündigung erhalten? Wie geht es nun weiter?
- Bewerbungsunterlagen optimieren und sich professionell auf ein Bewerbungsgespräch vorbereiten
- etc.

Bei genauerer Betrachtung der Anlässe wird deutlich, dass der Karrierecoach zwei wesentliche Kompetenzen mitbringen muss, nämlich die Coachingkompetenz und die Arbeitsmarktexpertise (Fach-Know-how).

Der Klient hat nach einem Karrierecoaching unter anderem folgenden Nutzen:

- Selbstreflexion und Selbstfindung (Was wünsche ich mir beruflich? Wo möchte ich hin?)
- Stärken und Entwicklungsfelder erkennen
- Stärken ausbauen und eigene Ressourcen nutzen
- Stärkung des Selbstbewusstseins
- Eigene Motive und Werte kennenlernen

2.3 Welche Themen behandelt Karrierecoaching nicht?

Ein Karrierecoach ist kein Psychologe oder Psychotherapeut, daher werden Themen wie starke Selbstzweifel, Ängste, psychische Erkrankungen nicht behandelt. Auch beim Thema Mobbing am Arbeitsplatz kann ein Karrierecoaching nur bedingt helfen, z.B. durch Impulse die aus dem Coaching resultieren. Trotzdem ist es sinnvoll bei einem solchen Anliegen den Arbeitgeber, die Mitarbeitervertretung oder ggf. einen Anwalt zu kontaktieren.⁷

⁷ Vgl. Grottel, 2022, o.S.

3. Praktisches Fallbeispiel

3.1 Eckdaten / Rahmen:

Das im Folgenden beschriebene Coaching habe ich am 31. Oktober 2022 online via MS Teams durchgeführt. Mit der Klientin habe ich vor unserem Coachingtermin bereits ein Erstgespräch / Kennenlerngespräch (Dauer ca. 30 Minuten) geführt, daher konnte die Coaching-Sitzung nach einer kurzen Ankommensphase und der Überprüfung der Technik beginnen. Aus Vertraulichkeitsgründen werden nicht alle detaillierten Hintergrundinformationen im Fallbeispiel geschildert.

Eckdaten zur Klientin:

Frau G. ist Ende zwanzig, lebt in einer langjährigen Partnerschaft und arbeitet als Personalsachbearbeiterin in einer großen Einrichtung im Gesundheitssektor. In unserem Erstgespräch beschreibt Frau G. ihre berufliche Situation, die vor allem durch sehr viel Arbeit beim aktuellen Arbeitgeber geprägt ist. Bei diesem Arbeitgeber ist sie über sieben Jahre beschäftigt. Zuvor hatte Frau G. eine Ausbildung als Altenpflegerin bei einem anderen Arbeitgeber absolviert, jedoch hat sie diesen Beruf nach der Ausbildung nicht ausgeübt, da sie - trotz ihres jungen Alters - eine künstliche Hüfte bekommen hat.

Frau G. wandte sich an mich, da sie für sich entschieden hatte, ihre Anstellung als Personalsachbearbeiterin zu kündigen. Die Kündigung hat sie gegenüber ihrem aktuellen Arbeitgeber bereits ausgesprochen, sodass sie ihr Unternehmen zu Mitte Januar 2023 verlassen wird. Ihr Wunsch ist es in die Altenpflege zurückzukehren, um ihren ersten Beruf, den sie erlernt hat, auszuüben. Auf die Frage, was ich denn für sie tun könnte, erwiderte Frau G., dass sie innerlich sicherer werden möchte, dass es die richtige Entscheidung war zu kündigen und in die Altenpflege zurückzukehren.

An dieser Stelle haben wir das Erstgespräch beendet und einen Termin zur Coaching-Sitzung mit dem Fokus auf Karrierecoaching vereinbart. Im Nachfolgenden werde ich die Coaching-Sitzung skizzieren und aufzeigen welche Methoden ich bei Frau G. angewandt habe.

3.2 Ablauf des Karrierecoachings

Der Einstieg in die Coaching-Sitzung begann mit der Auftragsklärung. Dazu nutzte ich die Methode des **Coaching-Hauses**, um das Ziel der Coaching-Sitzung gemeinsam mit Frau G. herauszuarbeiten. Zunächst habe ich Frau G. gebeten, das Thema, wieso sie sich für das Coaching entschieden hat, zu erläutern. Nachdem die thematische Einordnung erfolgte, beleuchtete ich das Umfeld von Frau G. genauer. Exemplarisch sind einige Fragen aufgeführt, die ich Frau G. gestellt habe:

- „Wie groß ist das Team, in dem Sie aktuell arbeiten und wie würden Sie das Verhältnis zum Team beschreiben?“
- „Wie ist das Verhältnis und die Zusammenarbeit mit Ihrem Vorgesetzten? Haben Sie sich bereits in der Vergangenheit mit Ihrem Vorgesetzten ausgetauscht und aufgezeigt, was Sie an Ihrer Tätigkeit stört und wie Sie gemeinsam diese Störfaktoren beseitigen können?“
- „Wenn ich Ihren Partner fragen würde, wie er dazu steht, dass Sie gekündigt haben und zurück in die Pflege kehren möchten, was würde er mir antworten?“

Bei der Schilderung des Themas und der Beantwortung der Fragen wirkte Frau G. zu jeder Zeit sehr reflektiert und rational.

Nachdem ich das Umfeld gut einordnen konnte, bat ich die Klientin noch tiefer in die Situationsbeschreibung zu gehen und auch ihre Gefühlswelt darzulegen:

- „Gab es eine ausschlaggebende Situation, die dazu geführt hat, dass Sie sich entschieden haben zu kündigen und in Ihren erst erlernten Beruf zurückzukehren?“
- „Wie haben Sie sich gefühlt, nachdem Sie gekündigt haben?“
- „Vom Zeitpunkt der Kündigungsüberreichung bis zum Zeitpunkt, an dem Sie sich die Frage gestellt haben, ob es das richtige war zu kündigen, was genau hat sich verändert?“
- Wunderfrage: „Wie würden Sie sich fühlen, wenn Sie morgen aufwachen würden und das Problem gebe es nicht.“

Anschließend bat ich die Klientin das Ziel für die Coaching-Sitzung aufzuschreiben. Sie schrieb: *„Ich möchte mutiger mit der getroffenen Entscheidung (Kündigung der aktuellen Position, zurück in die Pflege)*

umgehen. Idealerweise möchte ich die ersten Bewerbungen morgen abschicken.“

Lösungsentwicklung und -gestaltung:

Zur Lösungsfindung des von der Klientin formulierten Ziels habe ich die Methode des **Inneren Teams** angewandt. Zunächst erklärte ich Frau G. die Methode und bat sie darum, aufzuschreiben, welche inneren Anteile/Stimmen sich zu Wort melden, wenn sie über die von ihr getroffene Entscheidung nachdenkt:

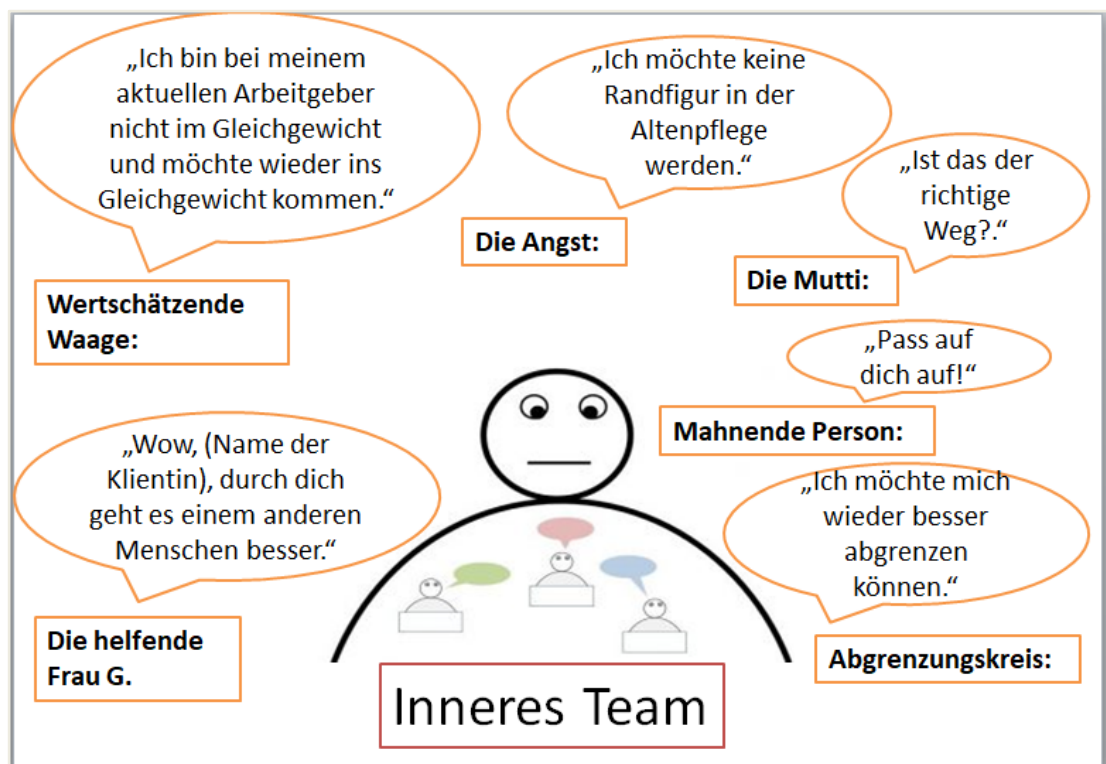


Abbildung 2: Inneres Team von Frau G., in Anlehnung an Dr. Christian H. Meyer

Anhand des Inneren Teams ist erkennbar, dass Frau G. eine innere Ambivalenz aufweist. Zum einen sagt die Klientin, dass sie sich nicht im Gleichgewicht bei ihrem aktuellen Arbeitgeber fühlt und sie wieder in dieses Gleichgewicht kommen möchte, welches sie in ihrem erst erlernten Beruf immer hatte. Zudem möchte sie aktiv unterstützend sein und diese Unterstützung, die sie anderen Menschen gibt, sollte für sie greifbar sein. Auf der anderen Seite fürchtet sie sich davor, dass sie in der Altenpflege „nur“ zu einer Randfigur wird. Beim aktuellen Arbeitgeber hat sie eine sehr erfahrene

Rolle und ein sehr gutes Standing, sowohl beim Vorgesetzten als auch bei den von ihr zu betreuenden Führungskräften und Mitarbeitern. Sie macht sich Sorgen, ob sie aufgrund ihrer künstlichen Hüfte gesundheitlich in der Altenpflege auf Dauer zurechtkommt. Des Weiteren möchte sie sich wieder besser abgrenzen können. Das sei ihr in der Altenpflege immer sehr gut gelungen, da sie nach Schichtplan gearbeitet hat. Beim aktuellen Arbeitgeber ist die Abgrenzung ein großes Thema und Überstunden sind die Regel und nicht die Ausnahme.

Ich hinterfragte die Abgrenzungsthematik und wollte wissen, wie sie denn damit umgehen würde, wenn in der Altenpflege der Schichtplan nicht aufgeht, z. B. wenn Kollegen krankheitsbedingt ausfallen, kündigen oder einfach Personalmangel herrscht, sodass sie sich auf den Schichtplan nicht mehr verlassen könne? Die Antwort viel Frau G. schwer. Sie erkannte für sich, dass es ihr schwer fallen würde damit umzugehen und dass Abgrenzung ein generelles Thema ist, an dem sie arbeiten muss.

Nachdem wir das innere Team aufgestellt haben, wandte ich den **Schöpferischen Dialog** zur Berufsorientierung bei der Klientin an. Ich wollte Frau G. in einen positiven Gefühlszustand bringen. Durch die von mir angeleitete Phantasiereise konnte Frau G. tief in sich hineinspüren; sie hat sich voll und ganz auf die Methodik eingelassen. Abschließend beschrieb sie mir die von ihr intuitiv gesehenen Bilder. Diese Bilder haben ihren zukünftigen Arbeitsplatz gezeigt. Die Klientin beschrieb einen Garten, in dem sie mit älteren Menschen fröhlich saß und Kaffee getrunken hat. Es war Nachmittag und eine sehr ausgelassene Stimmung. Sie fühlte sich wohl und frei. Dann kam ihr Partner und holte sie zu Feierabend ab. Sie erkannte, dass es sich um eine Tagespflegeeinrichtung gehandelt hat, in der sie arbeitete.

Mit diesem positiven Grundgefühl widmeten wir uns wieder ihrem inneren Team und ich bat die Klientin darum, einmal zu schauen und zu notieren, wie sie die kritischen Stimmen in ihrem inneren Team besänftigen könnte. Folgendes hat die Klientin notiert:

1. Die Angst zu einer Randfigur zu werden, würde sie besänftigen, indem sie ihre Stärken einsetzt:
 - Offene und transparente Kommunikation
 - Sich um Anliegen/ Anfragen kümmern und verbindlich sein
 - Herzlichkeit zeigen
2. Die Mutti würde sie besänftigen, in dem sie sich die Frage stellt, was schlimmsten Falls passieren würde?
 - Die Klientin erkennt, dass sie um eine Erfahrung reicher wäre und im schlimmsten Fall wieder in den administrativen Bereich zurückkehren könnte. Der heutige Arbeitsmarkt ist ein Arbeitnehmermarkt und ihre Expertise im Personalbereich kann ihr keiner nehmen.
3. Die mahnende Person würde sie wie folgt besänftigen:
 - Andere Menschen mit einer künstlichen Hüfte arbeiten auch in der Pflege und sind viel älter
 - In einer Tagespflegeeinrichtung wäre die künstliche Hüfte gar kein Problem, da die körperlich schwere Pflegearbeit wegfällt und lediglich die Grundpflege durchzuführen ist
 - Es ist nichts Endgültiges. Es ist ein Probieren!
 - Es ist nicht die Endstation. Ideen zur persönlichen Weiterentwicklung hat sie bereits: Therapiehund-Ausbildung inkl. Selbstständigkeit oder Fachkraft für Demenzerkrankte
4. Thema Abgrenzung würde sie wie folgt angehen:
 - Lernen „Nein“ zu sagen, z.B. durch ein Coaching
 - Sich klar bewusst werden: Was kann ich, was möchte ich und was möchte ich auch wirklich leisten?
 - Seminar zum Thema Zeitmanagement und Organisation

Frau G. wirkte auf mich bei der Formulierung der Aussagen sehr entschlossen und positiv.

Abschluss:

Zum Abschluss unserer Coaching-Sitzung habe ich die Ergebnisse zusammengefasst und mit dem Ziel abgeglichen. Zudem stellte ich ihr eine Skalierungsfrage:

„Wie wahrscheinlich ist es, dass Sie morgen eine Bewerbung verschicken.“ (Skala eins bis zehn: Eins = sehr unwahrscheinlich, Zehn = sehr wahrscheinlich).

Ihre Antwort war eine Zehn. Sie wollte zwei Bewerbungen in zwei unterschiedliche Tagespflegeeinrichtungen verschicken.

Wir beide waren am Ende des Coachings zufrieden. Einen Folgetermin haben wir nicht vereinbart.

3.3 Reflexion des Karrierecoachings

Nach der Coaching-Sitzung habe ich noch einige Minuten genutzt, um mir ein ehrliches Feedback seitens der Klientin einzuholen:

1. Wie hast du das Coaching empfunden?

- „Ich habe mich zu jeder Zeit sehr wohlgefühlt und konnte ein gutes Vertrauensverhältnis aufbauen, obwohl es ein online Coaching war.“
- „Als Coache warst du sehr aufmerksam, wertschätzend und hast mir gut folgen können.“
- „Ich habe mich sehr gut durch den Prozess begleitet gefühlt und für mich erkannt, dass ich an dem Thema Abgrenzung arbeiten muss.“

2. Was lief deiner Meinung nach gut und was nicht?

- „Die Phantasiereise (Schöpferischer Dialog) hat mir besonders gut gefallen, ich konnte mich sehr gut darauf einlassen.“
- „Das Bewusstwerden der inneren Stimmen war hilfreich.“

3. Gibt es weitere Punkte, die du mir mitteilen möchtest?

- „Nein, ich habe keine weiteren Punkte.“

Anschließend habe ich mich reflektiert:

1. Bin ich mit dem Verlauf und dem Ergebnis der Coaching-Sitzung zufrieden?

Mit dem Verlauf des Coachings bin ich zufrieden gewesen. Die Skalierungsfrage am Ende der Sitzung war nicht nur für die Klientin wichtig, sondern auch für mich, um zu prüfen, ob die Klientin ins Handeln kommt.

Bei der Formulierung des Ziels für die Coaching-Sitzung hätte ich die Klientin darum bitten können, noch präziser ihr Ziel auszuformulieren.

2. Welche Interventionen wurden von mir eingesetzt? Welche Alternativmethoden für das Coaching hätte es gegeben?

- Das Coaching-Haus inkl. systemischer Fragen zur Auftragsklärung: Zirkuläre Fragen, lösungsorientierte/ Ressourcenaktivierende Fragen, Skalierungsfragen, Wunderfrage.
- Inneres Team zur Bearbeitung des Ziels: Herausarbeiten der relevanten inneren Anteile sowie Anordnung der inneren Anteile. Anschließend Betrachtung der inneren Anteile und der daraus resultierenden Erkenntnis sowie Erarbeitung von Lösungen zur Besänftigung der kritischen Anteile.
- Schöpferischer Dialog: Da es sich bei der Klientin um ein berufliches Thema hinsichtlich eines Veränderungsprozesses gehandelt hat, diente der schöpferischer Dialog zum einen sie in einen positiven Grundzustand zu bringen und zum anderen zu einem Erkenntnisgewinn.

Da die Klientin am Ende entschlossen war, sich zu bewerben, haben die eingesetzten Interventionen ihr Ziel erfüllt.

Alternativ hätte ich mit Bodenankern arbeiten oder auch das Tetra-Lemma einsetzen können, da es sich um eine Entscheidungsthematik bezogen auf das Berufsleben gehandelt hat.

3. Was ist im Online-Coaching gut gelaufen und was würde ich beim nächsten Mal anders machen?

Ich war sehr froh, dass die Internetverbindung bei uns beiden stabil war. Wir konnten trotz des digitalen Arbeitens eine gute

zwischenmenschliche Verbindung aufbauen. Ich bin sehr zufrieden, dass der Schöpferische Dialog bei ihr gut funktioniert hat.

Die Arbeit mit dem Inneren Team hat ebenfalls wunderbar funktioniert, jedoch würde ich beim nächsten Mal die Wahl des Mediums anders gestalten und ein Online-Whiteboard, in dem wir beide zeitgleich arbeiten können, nutzen.

4. Zusammenfassung

Zusammenfassend kann festgehalten werden, dass das Karrierecoaching ein wertvolles Instrument zur Selbstreflexion und dem Erkenntnisgewinn der Klienten darstellt. Die Themenvielfalt im Bereich Karrierecoaching ist groß (vgl. Kapitel 2.2) und somit auch die Möglichkeit unterschiedliche Interventionen aus dem systemischen Coaching anzuwenden.

Dem Karrierecoach muss bewusst sein, dass er zwei wesentliche Rollen im Coaching übernimmt, die des Coachs und die des Experten im Bereich Beruf/ Karriere (vgl. Kapitel 2.3).

Ein Karrierecoaching kann sowohl in Präsenz als auch online durchgeführt werden. Meine Erfahrung während der Übungscoachings hat gezeigt, dass zur heutigen Zeit, ein Online-Coaching von den Klienten sehr gut angenommen, teilweise sogar erwünscht wird.

.

Literaturverzeichnis / Abbildungsverzeichnis

Ochs, M. / Orban, R. (2007):

Familie und Beruf – Work Life Balance für Väter, Beltz, Weinheim und Basel.

Schulte-Florian, G. (1999):

Determinanten der Karriere. Eine theoretische Analyse unter Berücksichtigung geschlechtsspezifischer Besonderheiten. München.

Internetquellen

DVCT (2022):

Definition Coaching auf der Homepage. Aufrufbar unter: <https://www.dvct.de/> (Letzter Zugriff: 14.11.2022).

Greator (2022):

Ein Karrierecoach für deine berufliche Erfolgsweg. Aufrufbar unter: <https://greator.com/karrierecoach/> (Letzter Zugriff: 14.11.2022).

Hove, A. von & Kaufmann, M. (2017):

Job fürs Leben oder ständig was Neues? Spiegel, 28.08.2017. Abrufbar unter: www.spiegel.de/karriere/betriebstreue-so-schnell-wechseln-die-deutschen-ihren-job-a-1158685.html (Letzter Zugriff: 06.11.2022).

Stern (2011):

Rede in Stanford: Steve Jobs über Leben und Tod. Abrufbar unter: <https://www.stern.de/digital/computer/rede-in-stanford-steve-jobs-ueber-leben-und-tod-3769932.html> (Letzter Zugriff: 27.11.2022)

Abbildungen

Abbildung 1: Wegweiser. Abrufbar unter:

<https://pixabay.com/de/illustrations/richtung-pfeil-weg-hinweis-rechts-1014026/> (Letzter Zugriff: 27.11.2022)

Abbildung 2: Inneres Team von Frau G., Eigene Darstellung in Anlehnung an Dr. Christian H. Meyer