



INKONSTELLATION

Abschlussarbeit zum Systemischen Coach bei der
Ausbildungsakademie INKONSTELLATION - CA-H24/NOV

Systemisches Coaching in der beruflichen Neuorientierung:
Der „kleine Methodenkoffer“ als praxisorientierte Unterstützung

Vorgelegt von: Yasmin Paul

E-Mail-Adresse: y_paul@gmx.de

Ort und Datum: Hannover, 03.05.2025

Inhaltsverzeichnis

1	Einleitung	1
2	Berufliche Neuorientierung: Grundlagen, Gründe und Unterstützung durch systemisches Coaching.....	1
2.1	Definition berufliche Neuorientierung	2
2.2	Gründe für eine berufliche Neuorientierung.....	2
2.3	Systemisches Coaching als Unterstützung bei der beruflichen Neuorientierung.....	3
3	„Kleiner Methodenkoffer“ im systemischen Coaching für die beruflichen Neuorientierung.....	3
3.1	Visualisierung im Coaching	3
3.2	Timeline-Methode.....	4
3.3	Tetralemma-Modell	6
3.4	Coaching-Gespräch zur beruflichen Neuorientierung.....	7
3.4.1	Beispiel Coaching-Gespräch zur beruflichen Neuorientierung mit der Timeline-Methode	7
3.4.2	Beispiel Coaching-Gespräch zur beruflichen Neuorientierung mit der Tetralemma -Methode	10
4	Fazit	13
5	Literaturverzeichnis	14

1 Einleitung

Die berufliche Neuorientierung stellt eine große Herausforderung dar, besonders in Übergangsphasen wie Arbeitslosigkeit, gesundheitlicher Einschränkungen oder dem Wunsch nach Veränderung im Berufsleben. In diesen Phasen stehen Betroffene oft vor der schwierigen Frage, wie sie ihre berufliche Zukunft gestalten können und wollen. In solchen Lebenssituationen sind Gefühle der Unsicherheit keineswegs ungewöhnlich und begleiten viele Menschen auf ihrem Weg der beruflichen Neuorientierung. Eine klare Orientierung ist notwendig, um neue berufliche Perspektiven zu finden. Gerade in diesen herausfordernden Zeiten gewinnen individuelle Begleitung und persönliche Unterstützung zunehmend an Bedeutung. Persönliches Coaching kann dabei eine immer wichtigere Rolle spielen. Es hilft, unter anderem die eigenen Stärken und Ressourcen zu entdecken. Darüber hinaus unterstützt es dabei, neue Perspektiven zu entwickeln und Entscheidungen für den nächsten Schritt im Berufsleben zu treffen¹.

Im Rahmen meiner Tätigkeit im psychosozialen Dienst eines Berufsförderungswerks begleite ich Menschen durch solche Übergangsphasen oder beruflichen Neuorientierungen. Dabei zeigt sich, wie wichtig es ist, nicht nur berufliche Trainings anzubieten, sondern auch die persönliche Weiterentwicklung zu fördern. Ein persönliches Coaching bietet meiner Meinung nach dabei den Raum, den beruflichen Werdegang neu zu reflektieren und selbstbestimmte Entscheidungen zu treffen.

Diese Abschlussarbeit zeigt, wie systemisches Coaching den Prozess der beruflichen Neuorientierung unterstützen kann. Ein zentraler Bestandteil dieser Arbeit ist der „kleine Methodenkoffer“, der Methoden wie Visualisierung, die Timeline-Methode und das Tetralemma-Modell umfasst. Auch wenn diese Methoden nicht speziell für die berufliche Neuorientierung entwickelt wurden, bieten sie wertvolle Unterstützung. Sie ermöglichen es, Denk- und Handlungsspielräume zu erweitern und Veränderung als einen aktiven, gestaltbaren Prozess zu erleben. Fallbeispiele zeigen in dieser Arbeit, wie die Methoden angewendet werden und welche Auswirkungen sie bei der beruflichen Neuorientierung haben können.

2 Berufliche Neuorientierung: Grundlagen, Gründe und Unterstützung durch systemisches Coaching

In diesem Kapitel werden die zentralen Themen rund um die berufliche Neuorientierung behandelt. Der erste Teil des Kapitels gibt eine Definition, was unter beruflicher Neuorientierung zu verstehen ist. Anschließend werden die unterschiedlichen Gründe erläutert, die Menschen dazu bewegen können, ihren beruflichen Weg zu verändern. Zum Schluss wird auf das Systemische Coaching als Unterstützung bei der beruflichen Neuorientierung eingegangen, das als unterstützende Methode im Verlauf einer beruflichen Neuorientierung dienen kann.

¹ Vgl. H. Balz und P. Plöger (2015), S. 10

2.1 Definition berufliche Neuorientierung

Berufliche Neuorientierung ist ein individueller Prozess, der sowohl durch kleine Anpassungen als auch durch tiefgreifende Veränderungen geprägt sein kann. Dies beinhaltet nicht nur die Suche nach neuen beruflichen Gelegenheiten, sondern in einigen Fällen den Wechsel zu einem völlig neuen Berufszweig. Dieser Prozess geht oft weit über einen Jobwechsel hinaus und beinhaltet häufig eine grundlegende Neuausrichtung der eigenen beruflichen Perspektive².

In der Fachliteratur gibt es keine einheitliche Definition für berufliche Neuorientierung. Zwei Definitionen sollen an dieser Stelle kurz vorgestellt werden. Laut Rhodes und Doering (1983)³ beschreibt berufliche Veränderung den Wechsel in eine neue berufliche Richtung, die nicht Teil der typischen Karriereentwicklung innerhalb eines Unternehmens ist. Ibarra und Barbulescu (2010)⁴ unterscheiden bei der beruflichen Veränderung drei wesentliche Aspekte. Der erste Aspekt betrifft die Freiwilligkeit der Veränderung: Sie kann entweder durch persönliche Motivation oder aufgrund äußerer Einflüsse wie Krankheit oder Arbeitsplatzverlust erfolgen. Der zweite Aspekt betrifft die Radikalität der Veränderung, die sich darin zeigt, wie unterschiedlich der neue Beruf im Vergleich zum alten ist, etwa hinsichtlich der erforderlichen Fähigkeiten und Kenntnisse. Drittens spielt die gesellschaftliche Wahrnehmung der Veränderung eine Rolle – ob der Wechsel als beruflicher Aufstieg (z.B. eine Beförderung in eine besser bezahlte und prestigeträchtigere Position) oder als Abstieg (z.B. der Wechsel in einen weniger angesehenen Beruf) angesehen wird⁵.

2.2 Gründe für eine berufliche Neuorientierung

Es gibt zahlreiche Gründe, die eine berufliche Neuorientierung auslösen können. Smart und Peterson (1997, S. 361-362)⁶ machen dabei einen Unterschied zwischen unfreiwilliger und freiwilliger Neuorientierung. Eine unfreiwillige Neuorientierung erfolgt, wenn jemand aufgrund gesundheitlicher Probleme, dem Verlust eines Partners oder Arbeitslosigkeit gezwungen ist, den Beruf zu wechseln. Auch Unternehmensumstrukturierungen oder ähnliche Ereignisse können eine solche unfreiwillige Veränderung auslösen. Eine freiwillige Neuorientierung erfolgt aus dem Wunsch nach Veränderung, ohne dass äußerer Druck, wie wirtschaftliche Not oder gesundheitliche Einschränkungen, besteht. Sie basiert auf der eigenen Motivation, neue berufliche Perspektiven zu entwickeln. In solchen Fällen suchen die betroffenen Personen nach neuen Herausforderungen oder Erfahrungen. Ein Beispiel dafür ist jemand, der mit den aktuellen Arbeitsbedingungen unzufrieden ist und deshalb selbst aktiv eine berufliche Veränderung anstrebt.⁷ Andere wiederum entscheiden sich nach vielen Jahren in einer festen Anstellung, den Schritt in die Selbstständigkeit zu wagen. Bei einer beruflichen Neuorientierung steht oft der Wunsch im Vordergrund, die eigene Zufriedenheit zu steigern und dem Druck am Arbeitsplatz zu entkommen. Zudem wird die Gelegenheit genutzt, neue Chancen zur persönlichen und beruflichen Weiterentwicklung zu ergreifen. Ein weiterer wichtiger Grund für eine berufliche Veränderung kann eine körperliche oder psychische Erkrankung sein, wobei der Wechsel je nach Situation freiwillig oder unfreiwillig erfolgt. Diese kann es unmöglich machen, im bisherigen Berufsfeld weiterzuarbeiten, wodurch eine berufliche Neuorientierung erforderlich wird⁸.

² Vgl. Heun-Lechner, O. (2023), S. 1.

³ Vgl. Rhodes, S. R., & Doering, M. (1983), S. 631–639

⁴ Vgl. Ibarra, H., & Barbulescu, R. (2010), S. 135–154.

⁵ Vgl. ebd.

⁶ Vgl. Smart, R., & Peterson, C. (1997), S. 358-374.

⁷ Vgl. Zellweger, R. (2002), S. 50

⁸ Vgl. Zacher, H. (2017), S. 10

2.3 Systemisches Coaching als Unterstützung bei der beruflichen Neuorientierung

Die Grundlage des systemischen Coachings beruht auf der Systemtheorie (Luhmann, 1981) und den Konzepten der systemischen Therapie (Minuchin, 1981; de Shazer, 1989; Selvini Pallazzoli, Boscolo, Cecchin & Prata, 1979; Satir, 1982; Schmidt, 2004; von Schlippe & Schweitzer, 1996). Was ursprünglich als Therapieansatz für Familien entwickelt wurde, fand schnell Anwendung in Coaching- und Beratungskonzepten. In der systemischen Therapie und Beratung wird der Mensch als Teil komplexer und miteinander verbundener Systeme betrachtet – dazu gehören mittlerweile nicht nur Familien, sondern auch Teams, Abteilungen oder ganze Organisationen⁹.

Der systemische Ansatz im Gespräch fördert das Verständnis für die eigene Person, zwischenmenschliche Beziehungen (z. B. zu Partnern, Kollegen und Freunden) und familiäre Strukturen. Ziel des systemischen Coachings ist es, die Selbstwahrnehmung zu stärken, die Fähigkeit zur Reflexion zu fördern und ein hohes Maß an Selbstbestimmung (Autonomie) zu erreichen. Dadurch können Klienten ihr eigenes System aktiv gestalten. Dies führt zu einer größeren Handlungskompetenz und hilft dabei, sich von einer problemorientierten Sichtweise zu befreien¹⁰.

Insofern kann systemisches Coaching eine wertvolle Unterstützung bei der beruflichen Neuorientierung sein. Es verfolgt einen ganzheitlichen Ansatz, der sowohl die einzelne Person als auch ihr Umfeld einbezieht. Durch diesen integrativen Ansatz werden neue Perspektiven und Lösungen ermöglicht, die sowohl persönliche als auch berufliche Aspekte berücksichtigen. Im Rahmen der beruflichen Neuorientierung hilft dieser Ansatz, den Blick auf verschiedene Perspektiven zu erweitern und neue Handlungsmöglichkeiten zu entdecken. Er fördert das Vertrauen in die eigene Entscheidungsfähigkeit und unterstützt die Klienten dabei, konkrete Schritte in ihrer beruflichen Entwicklung zu planen.

3 „Kleiner Methodenkoffer“ im systemischen Coaching für die beruflichen Neuorientierung

In diesem Kapitel werden zentrale Werkzeuge und Methoden des systemischen Coachings vorgestellt, die gezielt zur Unterstützung bei der beruflichen Neuorientierung eingesetzt werden können. Die zentralen Methoden, die im „kleinen Methodenkoffer“ zur Anwendung kommen, sind Visualisierung, Timeline-Technik und das Tetralemma-Modell. Der bewusste Einsatz dieser Methoden hilft dabei, die Klienten in ihrer beruflichen Veränderung zu unterstützen. Gleichzeitig eröffnet er ihnen neue Perspektiven und ermöglicht es ihnen, eine wohlüberlegte, selbstbestimmte Entscheidung zu treffen. Jede dieser Methoden unterstützt die Klienten auf unterschiedliche Weise. Sie helfen dabei, die eigene Situation zu durchdenken, berufliche Ziele klar zu definieren oder schwierige Entscheidungen besser treffen zu können. Dadurch können die Klienten in ihrer beruflichen Neuorientierung gezielt begleitet und gestärkt werden. Im Folgenden werden nicht nur die einzelnen Methoden vorgestellt, sondern auch konkrete Anwendungsbeispiele aufgezeigt. Diese zeigen, wie die Methoden in der Praxis wirken und welche Bedeutung sie im Kontext der beruflichen Neuorientierung haben.

3.1 Visualisierung im Coaching

Visualisierung ist ein vielseitiges Werkzeug, das den Coachingprozess auf verschiedene Weise unterstützen kann. Im Folgenden werden einige der Hauptvorteile von Visualisierungen erläutert:

⁹ Vgl. Richter, K. F. (2015), S. 39.

¹⁰ Vgl. Eremit, B., & Weber, K. F. (o. J.), S. 53

- Visualisierung stellt den Verlauf eines Gesprächs auf eine anschauliche Art und Weise dar.
- Visualisierung hilft dabei, Ideen und Vorschläge festzuhalten, die später bei Entscheidungen berücksichtigt werden können.
- Durch die visuelle Darstellung von Zusammenhängen wird es einfacher, Verbindungen und Beziehungen zu erkennen. Besonders bei komplexen sozialen Systemen spielt die systemische Visualisierung eine wichtige Rolle.
- Visualisierung fördert die Kreativität und regt die Fantasie an.¹¹
- „Ein Bild sagt mehr als tausend Worte“ – Visualisierungen machen es einfacher, Gedanken und Gefühle, die schwer in Worte zu fassen sind, in Bilder umzusetzen.
- Bilder bleiben leichter im Gedächtnis und können langfristige Erinnerungen aktivieren.
- Ein Bild oder Objekt kann als „Erinnerungsanker“ fungieren.

Für eine erfolgreiche Visualisierung ist es wichtig, geeignetes Material zu verwenden, wie z.B. Flipcharts, Moderationskarten in verschiedenen Farben, Stecknadeln, Klebestifte, Bildmaterial sowie Figuren oder Alltagsgegenstände. Auch sollte ausreichend Platz zur Verfügung stehen. Es ist nicht erforderlich, dass der Coach oder die Klienten besondere zeichnerische Fähigkeiten besitzen. Jede Skizze, die bewusst und mit Bedacht erstellt wird, bietet die Möglichkeit zur Reflexion und Weiterentwicklung. Besonders wichtig ist es, dass die Klienten selbst geeignete Bilder oder Objekte auswählen, um die Neutralität des Coaches zu wahren¹². Ein weiterer Aspekt betrifft die Beschriftung der Moderationskarten: Diese sollten auch später noch gut lesbar sein. Der Coach sollte eine klare und gut lesbare Schrift verwenden, idealerweise die sogenannte Moderationsschrift, um die Lesbarkeit auch aus der Ferne zu gewährleisten¹³.

Warum ist Visualisierung im Coaching so bedeutsam? Etwa 60 % der Großhirnrinde sind für die Verarbeitung visueller Eindrücke zuständig. Ein erheblicher Teil unseres Gehirns ist also darauf fokussiert, visuelle Informationen zu erfassen und zu verarbeiten. Dabei übernimmt nicht nur eine einzelne Region diese Aufgabe. Es ist vielmehr ein Netzwerk aus vielen verschiedenen Hirnarealen, das sicherstellt, dass wir sehen und interpretieren können. Visualisierung im Coaching bedeutet, Informationen oder Ideen durch Bilder, Grafiken oder Gegenständen zu veranschaulichen. Dies macht den Coaching-Prozess verständlicher und greifbarer, da der visuelle Sinn zusätzlich angesprochen wird¹⁴.

Im Coaching geht es bei Visualisierungen nicht nur um kraftvolle „Aussagen“, sondern sie sind ein effektives Werkzeug zur Bearbeitung von Anliegen, insbesondere bei der Entwicklung von Veränderungsstrategien. Visualisierung ermöglichen es, innere Prozesse und Vorstellungen nach außen zu bringen¹⁵.

3.2 Timeline-Methode

Die Timeline-Methode stellt eine strukturierte Vorgehensweise dar, bei der eine Zeitachse verwendet wird, um den Coaching-Prozess zu veranschaulichen und die Klienten in ihrer persönlichen oder beruflichen Entwicklung zu begleiten. Diese Methode hilft dabei, die verschiedenen Phasen der Vergangenheit, Gegenwart und Zukunft des Klienten zu verstehen. Sie zeigt auf, wie vergangene Ereignisse die aktuelle Situation beeinflussen und wie Ziele für die Zukunft gesetzt und umgesetzt werden können. Indem die Klienten auf ihre Vergangenheit zurückblicken, lässt sich erkennen, wie

¹¹ Vgl. Just, A (2010), S. 10.

¹² Vgl. Just, A (2010) S. 14.

¹³ Vgl. Rachow, A., Sauer, J (2015), S. 42 ff.

¹⁴ Vgl. Angele, S. (o. J.). *Macht von Visualisierungen im Coaching*. Abgerufen von <https://stefan-angele.com/methoden/macht-von-visualisierungen-im-coaching/>

¹⁵ Vgl. Bebildert.eu (o. J.). *Visualisierung im Coaching: Warum ist sie relevant?* Abgerufen von <https://bebildert.eu/visualisierung-coaching-warum-relevant/>

frühere Erfahrungen ihr heutiges Verhalten und Denken beeinflusst haben. Diese Reflexion fördert das Selbstbewusstsein, zeigt Ressourcen auf und trägt dazu bei, aus der Vergangenheit zu lernen¹⁶.

Die Timeline-Methode eignet sich hervorragend, um die zukünftigen Lebensabschnitte zu planen und zu gestalten. Sie ermöglicht es, negative Emotionen umzuwandeln und neue, positive Zukunftsziele zu formulieren. Außerdem können vergangene, ressourcenstarke Momente oder Beziehungen wiederentdeckt und für die zukünftige Entwicklung genutzt werden. Dies fördert das Aktivieren von Stärken und Potenzialen, die im Laufe des Lebens entstanden sind.¹⁷

Anwendung der Timeline-Methode:

1. **Bestimmung der Zeitpunkte:** Die Klienten legen zunächst den "Heute"-Punkt fest und markiert den Beginn ihrer Timeline. Eine visuelle Darstellung der Zeitachse kann beispielsweise mit einem Seil erfolgen, das vom Startpunkt bis zum heutigen Tag ausgelegt wird.
2. **Erarbeitung der Timeline:** Die Klienten arbeiten sich Schritt für Schritt von der Vergangenheit bis zur Gegenwart vor. Wichtige Ereignisse werden mit Metakarten markiert, wobei der Fokus auf den Ressourcen und Stärken liegt, die sich in den verschiedenen Lebensabschnitten gezeigt haben.
3. **Blick in die Zukunft:** Anschließend schauen die Klienten auf die bevorstehenden Herausforderungen und Wünsche in ihrer Zukunft. Sie reflektieren, welche Ressourcen aus der Vergangenheit sie in der Zukunft nutzen können, um ihre Ziele zu erreichen.
4. **Rückkehr in die Gegenwart:** Nachdem die Vergangenheit und die Zukunft betrachtet wurden, kehren die Klienten mit einer neuen Wertschätzung für ihre Erfahrungen in den „Heute“-Punkt zurück. In dieser Phase wird gemeinsam überlegt, welcher konkrete erste Schritt in Richtung der definierten Ziele unternommen werden kann^{18,19}.

Ziele und Nutzen der Timeline-Methode:

Die Timeline-Methode bieten den Klienten viele Vorteile und Möglichkeiten:

- **Aktivierung biografischer Ressourcen:** Sie hilft den Klienten, wertvolle Ressourcen aus der Vergangenheit zu entdecken, die dabei unterstützen, zukünftige Herausforderungen zu meistern und persönliche Ziele zu erreichen.
- **Förderung einer ganzheitlichen Perspektive:** Die Methode ermöglicht es den Klienten, Vergangenheit, Gegenwart und Zukunft miteinander zu verbinden und so eine nachhaltige Zielverwirklichung zu fördern.
- **Förderung von Klarheit und Orientierung:** Die Klienten gewinnen eine klare Sicht auf ihre Lebens- und Berufserfahrungen und entwickelt eine strukturierte Herangehensweise für zukünftige Entwicklungen.
- **Überwindung von Blockaden:** Durch die Methode können Blockaden, erkannt und überwunden werden. Sie hilft den Klienten, den Blick zu erweitern und seine Handlungsoptionen zu klären²⁰.

¹⁶ Vgl. H. Balz und P. Plöger (2015), S. 210 ff. S. 220 ff.

¹⁷ Vgl. In-Konstellation. (o. J.). Die Timeline-Methode. Abgerufen von <https://www.in-konstellation.de/glossar/artikel/die-timeline-methode/>

¹⁸ Vgl. ebd.

¹⁹ Vgl. H. Balz und P. Plöger (2015), S. 272

²⁰ Vgl. In-Konstellation. (o. J.). Die Timeline-Methode. Abgerufen von <https://www.in-konstellation.de/glossar/artikel/die-timeline-methode/>

Die Timeline-Methode in der beruflichen Neuorientierung:

Im Rahmen der beruflichen Neuorientierung dient die Timeline-Methode dazu, einen klaren Überblick über die eigene Lebens- und Berufsgeschichte zu gewinnen und gezielt Ressourcen, Stärken und Potenziale zu aktivieren. Sie hilft den Klienten, die berufliche Neuorientierung in einem strukturierten und fokussierten Prozess anzugehen. Dabei werden vergangene Erfahrungen, aktuelle Herausforderungen und zukünftige Ziele miteinander verknüpft. Die wichtigsten Ziele und Vorteile der Methode in diesem Kontext sind:

- **Klarheit über die berufliche Vergangenheit:** Die Methode ermöglicht es, eine detaillierte Übersicht über die eigene berufliche Geschichte zu erstellen und die Zusammenhänge zwischen verschiedenen Lebensabschnitten zu erkennen.
- **Identifikation von Ressourcen und Stärken:** Die Klienten können aus ihrer Lebens- und Berufserfahrung gezielt Ressourcen und Stärken herausarbeiten, die für die berufliche Neuorientierung von Bedeutung sind.
- **Strukturierte Planung der beruflichen Zukunft:** Die Methode trägt zur Entwicklung einer klaren und strukturierten Vision für die berufliche Zukunft bei.
- **Überwindung von Blockaden:** Sie hilft dabei, Blockaden in der beruflichen Neuorientierung zu erkennen und zu lösen, sodass die Klienten neue Perspektiven und Handlungsoptionen entwickeln können²¹.

3.3 Tetralemma-Modell

Das Tetralemma-Modell unterstützt Klienten dabei, ihre Entscheidungsprozesse zu erweitern und neue Perspektiven zu entwickeln. Menschen, die sich in einer solchen Phase befinden, stehen oft vor schwierigen Entscheidungen, wie etwa der Wahl eines neuen Berufs oder dem Einschlagen eines anderen Karrierewegs. Diese Entscheidungen können angesichts von Unsicherheiten überwältigend wirken, da sie nicht nur das berufliche, sondern oft auch das persönliche Leben betreffen. An diesem Punkt setzt das Tetralemma-Modell an: Es hilft, festgefahrene Denkmuster zu durchbrechen und neue, kreative Lösungsansätze zu finden²².

Das Tetralemma-Modell ist ein Konzept aus der Philosophie, das seinen Ursprung in der indischen Logik hat und vor allem durch den buddhistischen Philosophen Nagarjuna bekannt wurde. Es beschreibt eine Denkstruktur, die vier mögliche Wahrheitswerte zu einer Fragestellung umfasst: „A“, „B“, „beide“ und „keins von beiden“. Diese vier Perspektiven ermöglichen es, eine Situation aus mehreren Blickwinkeln zu betrachten und eröffnen neue Lösungsansätze, die in traditionellen Denkmustern oft übersehen werden. In einer Phase der beruflichen Neuorientierung, in der Klienten ihre Optionen prüfen, unterstützt das Tetralemma dabei, über die offensichtlichen Wahlmöglichkeiten hinauszublicken. Es hilft, zusätzliche unentdeckte Optionen zu erkennen und in den Entscheidungsprozess einzubeziehen. Im Coaching-Kontext wird das Tetralemma genutzt, um die Dualität von „richtig“ und „falsch“ zu hinterfragen und den Raum für komplexe, manchmal widersprüchliche Wahrheiten zu öffnen. Gerade bei schwierigen Entscheidungen ist dies besonders hilfreich. Oft denken wir in schwarz-weiß Kategorien: Entweder Option A oder Option B. Das Tetralemma jedoch regt dazu an, die Situation aus verschiedenen Blickwinkeln zu betrachten und sich bewusst zu machen, dass auch scheinbar widersprüchliche Optionen ihren Platz und ihre

²¹ Vgl. H. Balz und P. Plöger (2015) S. 167 u. 205

²² Vgl. <https://triangility.com/tetralemma-escaping-the-either-or-fallacy>

Relevanz haben können. Anstatt also nur zwischen zwei Optionen zu wählen, fordert es die Klienten dazu auf, die verschiedenen Perspektiven zu erkennen und zu hinterfragen. Dies kann zu kreativeren Lösungsansätzen führen²³²⁴.

Das Besondere an der Anwendung des Tetralemmas im Coaching ist, dass es den gewohnten Denkraum sprengt. Es ermutigt dazu, nicht nur binäre Entscheidungen zu treffen, sondern auch die miteinander verflochtenen Möglichkeiten zu erkennen, die oft tiefere und nachhaltigere Lösungen bieten. Besonders in der beruflichen Neuorientierung, in der viele verschiedene Aspekte berücksichtigt werden müssen, wie zum Beispiel persönliche Interessen, äußere Umstände oder berufliche Fähigkeiten, hilft das Tetralemma dabei eine breitere Perspektive einzunehmen. Es ermöglicht den Klienten, alle relevanten Faktoren zu durchdenken und verschiedene Lösungsansätze in Betracht zu ziehen. Dadurch können Lösungen gefunden werden, die nicht nur kurzfristig, sondern auch langfristig sinnvoll sind²⁵.

In meiner Arbeit im Berufsförderungswerk habe ich festgestellt, dass das Tetralemma den Klienten dabei hilft, sich selbst besser zu verstehen und zu erkennen, welche Optionen am besten zu ihren eigenen Bedürfnissen und Werten passen. Es eröffnet Raum für ein differenzierteres Nachdenken über die eigene Zukunft und fördert so die Entwicklung von Perspektiven, die eine größere Lebensqualität und berufliche Zufriedenheit ermöglichen.

3.4 Coaching-Gespräch zur beruflichen Neuorientierung

In den folgenden beiden Fallbeispielen wird jeweils ein Coachinggespräch vorgestellt, das auf einer der zuvor erläuterten Methoden basiert – der Timeline Methode und der Tetralemma Methode. Im ersten Fallbeispiel wird gezeigt, wie eine Klientin mithilfe der Timeline Methode ihre berufliche Entwicklung reflektiert, persönliche Ressourcen erkennt und daraus klare Ziele für ihre zukünftige Laufbahn ableitet. Das Beispiel veranschaulicht, wie durch gezielte systemische Fragen und eine visuelle Darstellung des Lebenswegs nachhaltige Einsichten entstehen können. Diese Einsichten fördern eine selbstbestimmte und reflektierte berufliche Neuorientierung. In meiner Arbeit mit Klienten im Berufsförderungswerk bietet die Timeline-Methode ein wertvolles Instrument für die berufliche Neuorientierung. Die Methode hilft den Klienten, ihre berufliche und persönliche Entwicklung im zeitlichen Verlauf nachzuvollziehen und wesentliche Wendepunkte zu identifizieren. Diese Reflexion ermöglicht es ihnen, ihre Ziele präziser zu formulieren und konkrete Handlungsstrategien für ihre berufliche Zukunft zu entwickeln. Im zweiten Beispiel wird die Anwendung der Tetralemma Methode dargestellt. Hier wird deutlich, wie durch die körperlich erfahrbare Arbeit mit Bodenankern verborgene Entscheidungsaspekte sichtbar werden. Auf diese Weise entsteht Raum für eine differenzierte Auseinandersetzung, die es der Klientin ermöglicht, eine Entscheidung zu treffen, die sowohl mit ihren persönlichen Werten als auch mit ihren gesundheitlichen Bedürfnissen im Einklang steht.

3.4.1 Beispiel Coaching-Gespräch zur beruflichen Neuorientierung mit der Timeline-Methode

Hinweis: Der Name „Laura“ wurde aus Datenschutzgründen geändert.

Festlegung der Zeitpunkte:

In dem Coaching-Gespräch mit Laura beginnt der Prozess damit, dass sie ihren aktuellen „Heute“-Punkt auf der Timeline festlegt. Dieser Punkt repräsentiert die Phase der beruflichen Neuorientierung, in der sie sich gerade befindet. Sie arbeitet aktuell daran, beruflich neue Ziele zu setzen und ihr

²³ Vgl. <https://triangility.com/tetralemma-escaping-the-either-or-fallacy>

²⁴ Vgl. H. Balz und P. Plöger (2015), S. 197

²⁵ Vgl. H. Balz und P. Plöger (2015), S. 196

berufliches Leben neu zu gestalten, um ihr Wohlbefinden und ihre innere Ruhe wiederzufinden. Als Startpunkt wählt sie den Beginn ihrer beruflichen Laufbahn, ihren ersten Job nach dem Studium. Um die Zeitachse sichtbar zu machen, wird ein Seil ausgelegt, das die gesamte Zeitspanne von damals bis heute darstellt.

Erarbeiten der Timeline:

Laura beginnt, die einzelnen Stationen ihrer Timeline zu betrachten und reflektiert Ereignisse, die sie besonders geprägt haben. Sie markiert auf der Timeline wichtige Momente und Wendepunkte. Zu Beginn ihrer Karriere war sie sehr ehrgeizig und von Erfolg getrieben. Doch im Laufe der Zeit, besonders während stressiger Phasen, bemerkte sie die ersten Anzeichen von Überlastung, die schließlich in einem Burnout gipfelten.

- **Ereignis 1: Start der Karriere**

Laura erinnert sich daran, wie sie zu Beginn ihrer beruflichen Laufbahn voller Energie und Optimismus war. Sie fühlte sich stark und glaubte fest daran, dass sie durch harte Arbeit viel erreichen könnte. Diese Anfangszeit prägte ihre Arbeitsmoral und ihr Selbstvertrauen. Sie denkt zurück und erkennt, dass sie diese Energie wieder für ihre berufliche Neuorientierung nutzen möchte, indem sie einen Job sucht, der ihr mehr Erfüllung bringt.

- **Ereignis 2: Der Projekterfolg**

Obwohl der Stress zunahm, konnte Laura ein Projekt erfolgreich abschließen, was ihr viel Anerkennung einbrachte. Doch dieser Erfolg brachte keine Entlastung, sondern verstärkte eher das Gefühl von Erschöpfung und Druck. Sie begann, ihre beruflichen Erfolge mit immer mehr Stress und weniger Freude zu verbinden. In dieser Phase hat sie erkannt, dass sie in Zukunft auf Projekte setzen möchte, die nicht nur prestigeträchtig, sondern auch erfüllend sind.

- **Ereignis 3: Die ersten Symptome des Burnouts**

Später stellte Laura fest, dass sie ihre eigenen Grenzen immer wieder überschritt. Die körperlichen und emotionalen Symptome eines Burnouts zwangen sie, ihre Einstellung zur Arbeit und sich selbst zu hinterfragen. Zunächst fiel es ihr schwer, dies zu akzeptieren, und sie fühlte sich sogar wie eine Versagerin. Doch durch die Unterstützung von außen lernte sie, Hilfe anzunehmen und mit der Situation anders umzugehen. Dieser Prozess hat ihr gezeigt, dass sie in der beruflichen Neuorientierung ihre eigenen Grenzen klarer kommunizieren muss, um nicht erneut in diese Falle zu tappen.

Systemische Fragen in dieser Phase:

- „Welche Ressourcen und Stärken hast du in dieser Zeit entwickelt?“ Antwort: Laura erkennt, dass sie in dieser schwierigen Phase vor allem ihre Fähigkeit entwickelte, Hilfe zu suchen und ihre eigenen Schwächen anzunehmen. Sie lernte, die Verantwortung für ihre eigene Gesundheit zu übernehmen und dass sie sich nicht scheuen darf, Unterstützung zu suchen. Diese Fähigkeit wird sie in ihrer beruflichen Neuorientierung unterstützen, um ihre Belastbarkeit und ihr Wohlbefinden zu wahren.
- „Wie hat diese Phase dein Selbstbild oder dein Verständnis von Erfolg verändert?“ Antwort: Sie begreift, dass Erfolg nicht nur durch harte Arbeit und ständigen Druck erreicht wird, sondern auch durch Achtsamkeit und die Fähigkeit, gesunde Grenzen zu setzen. In der beruflichen Neuorientierung möchte sie jetzt ein Umfeld finden, in dem sowohl ihre Fähigkeiten anerkannt werden als auch ihre persönliche Lebensqualität erhalten bleibt.

Blick in die Zukunft: Laura richtet ihren Fokus auf die bevorstehenden Herausforderungen in ihrer beruflichen Neuorientierung. Sie überlegt, welche Ressourcen aus ihrer Vergangenheit ihr helfen könnten, eine sinnvolle und erfüllende berufliche Richtung einzuschlagen.

Zukünftige Herausforderung: Laura überlegt, wie sie in stressigen Situationen künftig ruhig und gelassen bleiben kann. Sie überlegt, wie sie sich mehr Freiräume schaffen kann, ohne das Gefühl zu haben, ständig etwas leisten zu müssen. Dabei ist ihr klar, dass sie beruflich etwas finden muss, das nicht nur ihren Karriereambitionen gerecht wird, sondern auch ihre Bedürfnisse nach persönlicher Zufriedenheit erfüllt.

Systemische Fragen in dieser Phase:

- „Welche Stärken und Ressourcen aus der Vergangenheit kannst du in der Zukunft nutzen?“
Antwort: Laura erkennt, dass ihre Fähigkeit, nach Hilfe zu fragen, ihre Kommunikationsstärke und das bewusste Wahrnehmen ihrer eigenen Grenzen wichtige Ressourcen sind, die ihr helfen werden, eine Arbeitsumgebung zu finden, die ihre Bedürfnisse und Ziele unterstützt. Sie ist nun entschlossen, nicht nur in ihrer Arbeit, sondern auch in ihrer Karriereplanung gesunde Grenzen zu setzen, um so ihre berufliche Neuorientierung aktiv zu gestalten.
- „Welche Unterstützung benötigst du, um deine Ziele zu erreichen?“
Antwort: Laura denkt darüber nach, wie wichtig es ist, ein unterstützendes Netzwerk aufzubauen. Sie möchte Menschen in ihrem Umfeld haben, die sie ermutigen, auf sich selbst zu achten, und die ihr helfen können. Dabei stellt sie fest, dass regelmäßige Gespräche mit ihrer Freundin oder ihrer vertrauten Kollegin ihr helfen könnten, den nötigen Abstand zu gewinnen und ihre innere Ruhe zu behalten.

Rückkehr in die Gegenwart:

Nachdem Laura nun auf ihre Vergangenheit und Zukunft geblickt hat, kommt sie zurück in die Gegenwart. Sie denkt darüber nach, wie sie das Gelernte in ihrem Alltag umsetzen kann. Sie möchte die Ressourcen, die sie erkannt hat, aktiv nutzen, um den ersten Schritt in Richtung ihrer beruflichen Neuorientierung zu gehen.

- **Erster Schritt:** Laura setzt sich das Ziel, regelmäßig Achtsamkeitspraxis in ihren Alltag zu integrieren, um ihre innere Ruhe zu bewahren. Außerdem plant sie, bewusst Pausen in ihren Arbeitstag einzubauen, um nicht wieder in die Falle der Überlastung zu geraten.

Systemische Fragen in dieser Phase:

- „Was ist der erste konkrete Schritt, den du heute unternehmen kannst, um deine Ziele zu erreichen?“
Antwort: Laura entscheidet sich, eine klare Grenze zwischen Arbeit und Freizeit zu ziehen und nach Feierabend bewusst "abzuschalten", um Zeit für sich selbst und zur Entspannung zu haben. Sie hat erkannt, dass es entscheidend für ihre berufliche Neuorientierung ist, auch in stressigen Momenten Selbstfürsorge zu praktizieren.

Ziele und Vorteile:

Am Ende des Coaching-Gesprächs reflektiert Laura, was sie aus dieser Übung für sich mitgenommen hat. Sie erkennt, dass ihre berufliche Neuorientierung auf Selbstfürsorge, klaren Prioritäten, Achtsamkeit und gesunden Grenzen beruhen muss. Laura fühlt sich gestärkt eine berufliche Richtung zu finden, die nicht nur zu ihrem Erfolg, sondern auch zu ihrem Wohlbefinden beiträgt. Außerdem ist sie zuversichtlich, ihre berufliche und persönliche Stabilität wiederzufinden. Sie weiß nun, dass es wichtig ist, neue Ziele zu setzen, die langfristig zu mehr Gelassenheit, Zufriedenheit und beruflicher Erfüllung führen.

- **Ziele:** Laura plant, ihre berufliche Laufbahn so zu gestalten, dass sie im Einklang mit ihren persönlichen Werten und Bedürfnissen steht, und gleichzeitig gesunde Grenzen setzt, um ihre Gesundheit zu schützen.
- **Vorteile:** Laura hat ein besseres Verständnis dafür entwickelt, wie wichtig es ist, auf ihre körperlichen und emotionalen Bedürfnisse zu achten und ihre Ressourcen gezielt einzusetzen.

Diese Erkenntnisse werden ihr helfen, beruflich zu wachsen, ohne ihre Gesundheit oder persönliche Zufriedenheit zu opfern.

Zusammenfassung der Timeline-Methode:

Mit der Timeline-Methode konnte Laura ihre berufliche Vergangenheit im Zusammenhang mit ihrem Burnout besser verstehen und wichtige Erkenntnisse über ihre Stärken und Schwächen gewinnen. Diese Reflexion hat ihr geholfen, fundierte und nachhaltige Entscheidungen für ihre berufliche Neuorientierung zu treffen. So konnte sie nicht nur ihre Vergangenheit reflektieren, sondern auch konkrete Schritte finden, die ihr dabei helfen, eine ruhigere und erfüllte Zukunft zu gestalten.

3.4.2 Beispiel Coaching-Gespräch zur beruflichen Neuorientierung mit der Tetralemma -Methode

Hinweis: Der Name „Anna“ wurde aus Datenschutzgründen geändert.

Coaching-Gespräch mit Anna: Tetralemma-Methode

Klientin: Anna, 34 Jahre alt, ehemalige Erzieherin, hatte ihren Beruf aufgrund gesundheitlicher Belastungen aufgegeben. Während einer Rehabilitationsmaßnahme hatte sie begonnen, sich mit neuen beruflichen Perspektiven auseinanderzusetzen. Zwei Optionen, die für sie in Frage kamen, waren Logopädie und Büroarbeit im Bereich Verwaltung.

Das Ziel der Sitzung ist es, Anna zu unterstützen, ihre verschiedenen Optionen zu reflektieren und herauszufinden, welche am besten zu ihren Bedürfnissen passt. Der Coach erklärt, wie die Tetralemma-Methode funktioniert und lädt Anna ein, vier Perspektiven zu erkunden.

Coach: „Anna, du hast dich bereits intensiv mit deinen beruflichen Optionen auseinandergesetzt. Heute möchten wir das Tetralemma-Modell nutzen, um deine Entscheidung weiter zu konkretisieren. Bist du bereit, die vier Perspektiven gemeinsam zu erkunden?“

Der Coach bittet Anna, vier Karten zu schreiben mit Option A, B, C und D. Zusätzlich wird geklärt, dass Option A die Logopädin ist und Option B die Kauffrau für Büromanagement.

Option A: Logopädie – Wie fühlt sich diese Option an?

Coach: „Anna, bitte stell dich auf die Karte für Logopädie, die jetzt auf dem Boden liegt. Nimm dir einen Moment, um dich ganz auf diese Option zu konzentrieren und deine Gedanken und Gefühle zu dieser beruflichen Richtung zu vertiefen.“

Anna stellt sich auf die Karte und spürt schnell eine körperliche Reaktion, die den Gesprächsfluss unterbricht. Ihre Atmung wird schneller, und sie sieht nach unten, während sie ihre Antwort formuliert.

Anna: „Das ist schwer. Wenn ich an Logopädie denke, bekomme ich plötzlich eine enge Brust. Es fühlt sich an, als ob der Druck von damals wieder kommt. Ich will nicht wieder an den Punkt gelangen, an dem ich mich überfordere. Es ist, als ob ich in die gleiche belastende Situation zurückkehren würde, die ich als Erzieherin hatte.“

Coach: „Es klingt, als ob du spürst, dass Logopädie für dich mit einem Gefühl von Überlastung und Stress verbunden ist.“

Anna: „Ja, das stimmt. Ich habe in der Therapie gelernt, auf meine eigenen Grenzen zu achten und emotionalen Belastungen aus dem Weg zu gehen. Ich kann mir nicht vorstellen, diesen Druck wieder zu erleben. Es fühlt sich nicht richtig an. Ich bin überrascht über diese Reaktion, denn der Beruf klingt so großartig und ich kann ihn mir eigentlich auch vorstellen. Meine Gefühle zeigen mir aber gerade, dass es etwas anderes ist.“

Coach: „Deine Fähigkeit, auf deine Grenzen zu hören, ist eine wertvolle Ressource, die dir hilft, diese Option klar abzulehnen.“

Zusammenfassung: Anna erkennt, dass Logopädie aufgrund der damit verbundenen Belastung nicht der richtige Weg für sie ist. Ihre Erfahrung in der Selbstwahrnehmung und ihre Fähigkeit zur Grenzsetzung unterstützen sie in dieser Entscheidung.

Option B: Büroarbeit – Wie fühlt sich diese Option an?

Der Coach bittet Anna anschließend sich auf die Karte für Büroarbeit zu stellen und bittet sie erneut ins Gefühl zu gehen und diese zu beschreiben. Der Coach nimmt wahr das Annas Körperhaltung entspannter wird und sie anfängt zu lächeln.

Anna: „Büroarbeit fühlt sich ganz anders an. Ich stelle mir vor, an einem gut strukturierten Arbeitsplatz zu sitzen. Mein Schreibtisch ist ordentlich, alles ist gut organisiert, und ich kann mit verschiedenen Aufgaben und Projekten arbeiten. Ich könnte mir vorstellen, dass mir das Spaß machen würde.“

Coach: „Das klingt nach einer schönen Vorstellung. Gibt es ein Bild, das du vor deinem inneren Auge siehst, wenn du an Büroarbeit denkst? Wie sieht es aus?“

Anna schließt kurz die Augen. Sie nimmt einen tiefen Atemzug und beginnt zu sprechen.

Anna: „Ja, ich sehe mich an einem ruhigen, gut beleuchteten Schreibtisch sitzen. Der Schreibtisch ist aufgeräumt, alles hat seinen Platz. Ich arbeite an verschiedenen Projekten, und es fühlt sich nicht chaotisch an, sondern eher ruhig und fokussiert. Ich habe genug Raum, um in meiner Arbeit vertieft zu sein, aber auch die Möglichkeit, zwischendurch kleine Aufgaben zu erledigen, die mir Spaß machen.“

Coach: „Es klingt, als ob du die Struktur und Ordnung schätzt, die Büroarbeit bietet.“

Wenn du dir Büroarbeit als eine Landschaft vorstellst, wie würdest du sie beschreiben?“

Anna: (Nach kurzem Nachdenken) „Ich denke, sie ist eher wie eine weite, offene Ebene. Es gibt viel Raum, um verschiedene Aufgaben zu erledigen, aber ich könnte mir vorstellen, dass irgendwann bestimmte Bereiche sich wiederholen, wenn ich nicht aktiv nach neuen Herausforderungen suche.“

Coach: „Das ist ein guter Punkt. Du siehst also das Potenzial für Vielfalt und Entwicklung, aber auch die Notwendigkeit, aktiv nach neuen Impulsen zu suchen, um nicht in eine Wiederholung zu geraten.“

Option C: Beide Berufe

Der Coach bittet Anna anschließend sich auf die Karte – beide Berufe zu stellen und fragt erneut nach dem Gefühl, bei dieser Option. Der Coach nimmt wahr das Anna leicht den Kopf schüttelt und ihr Gesichtsausdruck unsicher wirkt.

Anna: „Das fühlt sich für mich nicht richtig an. Ich glaube, dass ich mich überfordern würde. „Ich weiß, dass ich derzeit keine doppelte Belastung vertragen. In der Reha habe ich gelernt, wie wichtig es ist, auf mich selbst zu achten und mir keine zu hohen Anforderungen zu stellen.“

Coach: „Deine Selbstwahrnehmung und die Lektionen, die du in der Reha gelernt hast, sind starke Ressourcen. Sie helfen dir, deine Entscheidung klar zu treffen.“

Zusammenfassung: Anna erkennt, dass die Kombination von Logopädie und Büroarbeit zu viel für sie wäre. Ihre Fähigkeit, auf ihre eigenen Bedürfnisse zu achten und sich nicht zu überlasten, gibt ihr die Klarheit, dass sie eine der Optionen wählen muss.

Option D: Keins von beiden

Der Coach bittet Anna sich auf die Karte – Keins von beiden zu stellen und sich erneut einzufühlen sowie zu beschreiben was diese Option an Gefühlen und/oder Gedanken auslöst.

Anna denkt einen Moment nach.

Anna: „Ich könnte mir auch eine Verwaltungstätigkeit vorstellen. Eine Tätigkeit, bei der ich viel organisiere und strukturiert arbeite.“

Coach: „Interessant! Was genau spricht dich an, wenn du an Verwaltung denkst? Welche Bilder entstehen, wenn du dir diese Tätigkeit vorstellst?“

Anna: „Ich sehe mich in einem kleinen Raum, alles ist an seinem Platz.“ „Es fühlt sich ruhig an. Gleichzeitig nicht richtig... das Puzzleteil findet noch nicht seinen Platz.“ Ich stelle mir vor, dass diese Tätigkeit mit sehr viel Bürokratie und ständigen Entscheidungsprozessen verbunden ist und dass es eine ständige Kontrolle gibt, bei der ich viel Verantwortung tragen muss, ... ähnlich wie in meiner Zeit als Erzieherin, wo ich oft Entscheidungen treffen musste, die weitreichende Auswirkungen hatten. Es fühlt sich nach ständigem Druck an.

Anna entscheidet sich den Bodenanker zu verlassen.

Zusammenfassung: Anna stellt fest, dass die Verwaltung trotz der organisatorischen Elemente nicht die richtige Wahl für sie ist. Die hohe Verantwortung und die potenziell wieder aufkommenden Belastungen schrecken sie ab. Sie erkennt, dass eine Büroarbeit ihr mehr Kontrolle über die eigene Arbeitsweise und weniger Druck bedeutet, was für ihr Wohlbefinden besser geeignet ist. Nachdem Anna die verschiedenen Optionen beleuchtet, fällt ihre Entscheidung klar für eine Bürotätigkeit aus.

Coach: „Anna, welche konkreten Schritte wirst du unternehmen, um deine Entscheidung für den Bürojob zu realisieren?“

Anna: „Ich werde mich auf dem Arbeitsmarkt umsehen, Stellenanzeigen durchforsten und vielleicht erste Gespräche für Praktika führen.“

Coach: „Mal angenommen du beginnst diese nächsten Schritte gleich morgen, wie würdest du dich fühlen, wenn du mit diesen Schritten beginnst?“

Anna: „Ich fühle mich viel sicherer, weil ich aktiv auf mein Ziel hinarbeite. Es gibt mir das Gefühl, dass ich nicht mehr im Kreis laufe, sondern endlich vorankomme.“

Zusammenfassung der Sitzung: Am Ende der Sitzung kommt Anna zu dem Schluss, dass der Weg in die Büroarbeit für sie der richtige ist. Durch die Reflexion und die Anwendung des Tetralemma-Modells wurde ihr klar, dass dieser Bereich am besten mit ihren Bedürfnissen und Vorstellungen übereinstimmt. Besonders ansprechend ist für sie die Vorstellung einer Arbeit, die gut organisiert und strukturiert ist und in der sie ohne emotionale Belastung arbeiten kann. Anna hat nun vor, zunächst Praktika zu absolvieren, um einen besseren Einblick in die Arbeit zu bekommen und praktische Erfahrungen zu sammeln. Zudem möchte sie gezielt nach Stellenangeboten suchen. Der gesamte Entscheidungsprozess hat ihr geholfen, mehr Klarheit zu gewinnen und konkrete Schritte zu planen, um ihrem Ziel näherzukommen.

4 Fazit

Berufliche Neuorientierung ist ein prägender Prozess, der oft durch persönliche oder äußere Veränderungen angestoßen wird. Dabei geht es nicht nur um eine berufliche Veränderung oder Umstrukturierung, sondern auch um die Auseinandersetzung mit den eigenen Zielen, Werten und Lebensumständen. Die Gründe, warum Menschen sich beruflich neu orientieren, sind vielfältig. Sie reichen von der Suche nach neuen Herausforderungen bis hin zu gesundheitlichen Aspekten wie zum Beispiel einem Burnout. Dieser Prozess verlangt eine intensive Reflexion und eine strategische Herangehensweise.

In dieser Arbeit wurde ein „kleiner Methodenkoffer“ vorgestellt, der im systemischen Coaching als eine wertvolle Methode für die berufliche Neuorientierung angewendet werden kann. Dieser „kleine Koffer“ bietet verschiedene Werkzeuge, die Coaches nutzen können, um Menschen in Phase der beruflichen Neuorientierung zu unterstützen. Besonderer Wert wird daraufgelegt, die Ressourcen der Klienten sichtbar zu machen und zu aktivieren. So kann die Neuorientierung selbstbestimmt und nachhaltig gestaltet werden.

Ein Bestandteil des Methodenkoffers ist die Visualisierungstechnik im Coaching. Sie ermöglicht es den Klienten, eine präzise bildliche Vorstellung von ihren beruflichen Zielen und den möglichen Wegen zu entwickeln. Eine weitere Methode, die Timeline-Technik, bietet einen strukturierten Rahmen, um den bisherigen beruflichen Weg nachzuvollziehen und zukünftige Schritte klar zu planen. Ein praktisches Beispiel für die Anwendung dieser Technik zeigt, wie sie gerade nach einem Burnout hilfreich sein kann, um Rückschläge zu verstehen und neue berufliche Perspektiven zu gewinnen. Abschließend wird das Tetralemma – Modell in den „kleinen Methodenkoffer“ gepackt. Diese Methode unterstützt die Klienten, indem es ihnen hilft, unterschiedliche Perspektiven auf ihre berufliche Neuorientierung zu erkennen und fundierte Entscheidungen zu treffen. Durch die Betrachtung von vier unterschiedlichen Perspektiven auf beruflichen Optionen können Klienten eine klarere Vorstellung von ihren Zielen und Wünschen entwickeln.

Zusammenfassend lässt sich sagen, dass systemisches Coaching eine wertvolle Unterstützung für die berufliche Neuorientierung darstellt. Die vorgestellten Methoden bieten wertvolle Werkzeuge, um klare berufliche Ziele zu entwickeln. Sie unterstützen die Klientinnen und Klienten dabei, neue Perspektiven zu entdecken und kreative Lösungen zu finden. Durch die Methoden werden Ressourcen aktiviert, neue Lösungswege aufgezeigt und dadurch können Klienten ihre berufliche Zukunft aktiv und selbstbestimmt gestalten. Ein strukturierter Coaching-Prozess kann nicht nur berufliche Orientierung bieten, sondern auch zu einer nachhaltigen und erfüllenden beruflichen Weiterentwicklung beitragen.

5 Literaturverzeichnis

- Angele, Stefan (o. J.): Macht von Visualisierungen im Coaching, Online: Abgerufen von https://stefan-angele.com/methoden/macht-von_visualisierungen-im-coaching/
- Hans-Jürgen Balz und Peter Plöger (2015): Systemisches Karrierecoaching Berufsbiografien neu gedacht Berufslaufbahn als Lifestyle-Thema. Vandenhoeck & Ruprecht GmbH & Co. KG.
- Bebildet.eu (o. J.): Visualisierung im Coaching: Warum ist sie relevant?. Online: Abgerufen von <https://bebildert.eu/visualisierung-coaching-warum-relevant/>
- Eremit, Britta & Weber, Kai F. (2016): Quick Finder Individuelle Persönlichkeitsentwicklung: Growing by Transformation – Die wichtigsten Tools im Business Coaching, 1. Auflage, Wiesbaden: Springer Fachmedien.
- Heun-Lechner, Oliver (2023): Purpose. Wie eine erfolgreiche berufliche Neuorientierung gelingen kann, 1. Auflage, Wiesbaden: Springer Gabler.
- Ibarra, Herminia & Barbulescu, Roxana (2010): Identity as narrative: Prevalence, effectiveness, and consequences of narrative identity work in macro work role transitions, *Academy of Management Review*, S. 135–154.
- In-Konstellation (o. J.): Die Timeline-Methode, Online: Abgerufen von <https://www.in-konstellation.de/glossar/artikel/die-timeline-methode/>
- Just, Andreas (2016): Systemische Beratung - Kommunikation durch Skizzieren. Fallbeispiele aus der Schulsozialarbeit, 1. Auflage, Münster: Waxmann.
- Richter, Kurt F. (2015): Coaching als kreativer Prozess: Werkbuch für Coaching und Supervision mit Gestalt und System, 4., unveränderte Auflage, Göttingen: Vandenhoeck & Ruprecht.
- Rachow, Alexander & Sauer, Jürgen (2015): Der Flipchart Coach: Profi-Tipps zum Visualisieren und Präsentieren am Flipchart, 11. Auflage, Bonn: Manager Seminare Verlags GmbH.
- Rhodes, Steven R. & Doering, Mark (1983): An integrated model of career change, *Academy of Management Review*, 631–639.
- Smart, Rich & Peterson, Carol (1997): Super's Career Stages and the Decision to Change Careers, *Journal of Vocational Behavior*, 358-374.
- triangility GmbH (o.J.): Tetralemma Methode – dem Entweder-Oder entkommen, Online: Abgerufen von: <https://triangility.com/de/tetralemma-methode-dem-entweder-oder-entkommen/>
- Zacher, Hannes (2017): Berufliche Veränderungen: Wenn Erwerbstätige sich neu orientieren, In: Kauffeld, Susanne & Spurk, Daniel (Hrsg.), *Handbuch Karriere und Laufbahnmanagement*, S. 1–23, Berlin Heidelberg: Springer.
- Zellweger, Roger (2002): Berufliche Perspektiven ab 40, Zürich: Beobachter-Buchverlag.