

Coaching bei beruflicher Neuorientierung

INKONSTELLATION

SONJA WÖSS

Inhalt

1. Einleitung.....	1
1.1. Motivation und Relevanz.....	1
1.2. Aufbau der Arbeit	2
2. Coaching im Kontext der beruflichen Neuorientierung.....	2
2.1. Abgrenzung: Coaching vs. Beratung	3
2.2. Rolle und Haltung des Coaches	3
2.3. Zielgruppen und Anliegen	4
3. Auslöser und Ursachen für berufliche Neuorientierung.....	5
3.1. Externe Faktoren	5
3.2. Interne Faktoren.....	5
3.3. Psychologische Dynamiken	5
4. Methoden im Coachingprozess.....	6
4.1. Zieldefinition und Auftragsklärung.....	6
4.2. Standortbestimmung: Wer bin ich, wo stehe ich?.....	7
4.3. Ressourcen- und Wertearbeit.....	7
4.4. Entscheidungstools.....	8
5. Der Abschluss des Coachings.....	9
5.1. Kriterien für einen gelungenen Abschluss	9
5.2. Nachhaltigkeit des Coachings.....	9
6. Fazit und Ausblick	10
6.1. Zentrale Erkenntnisse	10
6.2. Persönliche Reflexion	10
6.3. Ausblick: die Rolle von Coaching in einer sich wandelnden Arbeitswelt.....	11
7. Literaturverzeichnis	12

1. Einleitung

1.1. Motivation und Relevanz

Die Frage nach der beruflichen Neuorientierung hat sich in der heutigen Arbeitswelt zu einem zentralen Thema entwickelt. Auf Grund des demografischen Wandels werden traditionellen Berufsbiografien immer seltener. Dazu kommt die fortschreitende Digitalisierung, die Globalisierung und der zunehmende Fachkräftemangel. Viele Menschen sind im Laufe ihres Berufslebens mit der Notwendigkeit konfrontiert, neue Kompetenzen zu entwickeln, die berufliche Richtung zu ändern oder gar vollständig neu auszurichten. Diese Veränderungen bringen Unsicherheiten, Fragen nach dem Sinn und der Identität und Ängsten einher.¹

Coaching kann eine entscheidende Unterstützung in so einer Phase bieten, es bietet die Möglichkeit eigene Ressourcen zu erkennen, das genaue zu klären und die ersten konkreten Schritte für die Neuorientierung zu planen. Dabei muss nicht die berufliche Neuorientierung im Vordergrund stehen, sondern die persönliche Entwicklung des Coachees. Coaching gewinnt in den Zeiten der Veränderung als Begleitformat zunehmend an Bedeutung.²

Die persönliche Motivation für die Auseinandersetzung mit diesem Thema liegt in der Überzeugung, dass Coaching einen nachhaltigen Beitrag zur beruflichen Zufriedenheit und zur Stärkung der Selbstwirksamkeit leisten kann. In meiner beruflichen Praxis (bzw. in meinem beruflichen Umfeld) zeigt sich immer wieder, wie wichtig eine kompetente Begleitung in Umbruchphasen ist – sowohl für Einzelpersonen als auch für Organisationen. Die Beschäftigung mit diesem Thema bietet daher nicht nur theoretischen, sondern auch praktischen Mehrwert.

¹ Vgl. Richter, Bode, Köper, 2021, S.10 PDF

² Vgl. Thiersch, Böhnisch, 2014, S. 96-98

1.2. Aufbau der Arbeit

Die vorliegende Arbeit gliedert sich in die folgenden aufbauenden Kapitel. Nach der Einleitung wird im Kapitel 2 der theoretische Rahmen geschaffen, in dem Coaching im Kontext der beruflichen Neuorientierung eingeordnet wird. Dabei wird die Abgrenzung zur Beratung erläutert und die Rolle und Haltung des Coaches dargestellt. Es wird ebenfalls auf die Zielgruppen im Coaching im Kontext der beruflichen Neuorientierung eingegangen. Im Kapitel 3 werden die Auslöser und Ursachen für den Wunsch nach der beruflichen Neuorientierung durchleuchtet. Dabei werden sowohl externe Faktoren wie wirtschaftliche Veränderungen oder organisatorische Umstrukturierungen, als auch interne Faktoren und psychologische Dynamiken berücksichtigt. Im darauffolgenden Kapitel werden die zentralen Methoden zur Entscheidungsfindung im Coachingprozess beschrieben, von der Zielklärung über die Standortbestimmung bis hin zu Arbeit mit den Ressourcen des Coachees. Kapitel 5 befasst sich mit den Kriterien eines erfolgreichen Abschlusses des Coachingsprozesses, sowie der Frage der Nachhaltigkeit. Abschließend wird im 6. Kapitel das Fazit und ein Ausblick, in dem die wichtigsten Erkenntnisse zusammengefasst werden, dargestellt.

2. Coaching im Kontext der beruflichen Neuorientierung

Der Zeitraum der beruflichen Neuorientierung ist für viele Menschen ein entscheidender Moment, der mit Unsicherheit, Veränderung und der Suche nach neuen Perspektiven einhergeht. Das Coaching kann hierbei ein unterstützender Prozess sein, der den Klienten hilft, die beruflichen Ziele klarer zu definieren, die eignen Ressourcen zu identifizieren und konkrete Maßnahmen zu erarbeiten. Im Gegensatz zu einer Beratung, die oft klare Lösungen liefert, setzt Coaching auf einen prozessorientierten Ansatz, der die Selbstwirksamkeit und Eigenverantwortung der Klienten fördert.

Systemisches Coaching kann insbesondere in Phasen von beruflichen Veränderungen, Umstrukturierungen oder persönlicher Neuorientierung helfen, über die eigenen Werte, Fähigkeiten und Interessen nachzudenken und eine praktikable Strategie für den nächsten beruflichen Schritt auszuarbeiten. Was sind die Stärken und Interessen des Coachees oder wie sehen die beruflichen Ziele aus? Der Coachingprozess konzentriert sich nicht nur darauf, konkret Probleme zu lösen, sondern auch darauf, langfristige Handlungskompetenzen und berufliche Zufriedenheit zu entwickeln.

2.1. Abgrenzung: Coaching vs. Beratung

Um den Rahmen und die Zielsetzung eines systemischen Coachingprozesses klar zu definieren, ist es entscheidend, zwischen Coaching und Beratung zu unterscheiden. In der Regel geht es bei der Beratung um Sachverhalte und Lösungsansätze: Fachleute geben Wissen, Empfehlungen oder konkrete Handlungsanweisungen ab, die vom Ratsuchenden übernommen werden können. Bei juristischen, technischen oder organisatorischen Problemstellungen, bei denen spezielles Fachwissen erforderlich ist, ist Beratung besonders geeignet. Im Gegensatz dazu wird Coaching als ein unterstützender Prozess betrachtet, der darauf abzielt, sich selbst zu reflektieren, Perspektiven zu ändern und sich selbst zu entwickeln. Der Trainer gibt keine endgültigen Lösungen ab, sondern stellt spezifische Fragen gibt Anregungen und eröffnet neue Perspektiven. Das Ziel besteht darin, Selbstreflexion zu unterstützen, Ressourcen zu nutzen und die Fähigkeit des Klienten zur Entscheidungsfindung und zum Handeln zu verbessern. Coaching hat das Ziel, nachhaltige Veränderungen und persönliche Entwicklung zu bewirken, während Beratung oft kurz- und mittelfristige Problemlösungen anstrebt.³

2.2. Rolle und Haltung des Coaches

Im Rahmen einer beruflichen Neuorientierung fungiert der Coach als neutraler Begleiter, der dem Klienten bei seinem individuellen Prozess hilft, ohne Lösungen zu liefern. Ein geschützter Raum, in dem neue Perspektiven, Ressourcen und Handlungsoptionen entwickelt werden können, wird vom Coach durch spezifische Fragestellungen und Methoden geschaffen.

³ Vgl. Schubert-Golinski, 2021, S.15-19

Aus systemischer Sicht versteht sich der Coach nicht als Experte für das Problem, sondern als Experte für den Prozess. Er betrachtet den Klienten als kompetenten Gestalter seines Lebens und geht davon aus, dass die notwendigen Lösungen bereits im System des Coachees vorhanden sind. Aufgabe des Coaches ist es, diese Potenziale sichtbar zu machen und durch geeignete Interventionen den Zugang dazu zu erleichtern.

Im Coaching sind Wertschätzung und Offenheit von zentraler Bedeutung. Das heißt, dass der Coach keine Einschätzungen vornimmt und den Klienten mit echtem Interesse und Respekt behandelt. Hypothesen können durch die Einstellung des Nichtwissens nicht als Wahrheiten, sondern als Angebote formuliert werden, die vom Klienten geprüft, akzeptiert oder abgelehnt werden können.

Im Zusammenhang mit einer Neuorientierung im Beruf bedeutet dies, dass der Coach die persönlichen Lebens- und Arbeitsumstände des Klienten ernst nimmt, seine bisherigen Erfahrungen schätzt und gleichzeitig dazu beiträgt, seinen Horizont zu erweitern. Um eigenständig tragfähige berufliche Entscheidungen treffen zu können, ist es nicht das Ziel, den Coachee in eine bestimmte Richtung zu lenken, sondern ihn in seiner Selbstwirksamkeit zu stärken.⁴

2.3. Zielgruppen und Anliegen

Coaching zur beruflichen Neuorientierung kann bei Menschen eingesetzt werden, die ihre aktuelle berufliche Situation verändern oder überdenken möchten. Die könnte Fach- und Führungskräfte, Wiedereinsteiger, Berufseinsteiger oder auch Personen in der mittleren Berufsphase betreffen. Typische Anliegen können hierbei Unzufriedenheit im aktuellen Beruf, dem Wunsch nach einem Sinn, neue Lebensumstände oder äußere Veränderungen wie Umstrukturierungen oder der Verlust des Arbeitsplatzes sein. Das Coaching kann bei unterstützen, Klarheit über persönliche Werte und Ressourcen zu schaffen, Stärken und Ziele zu gewinnen und daraus eine passende berufliche Perspektive zu entwickeln. Im Mittelpunkt hierbei steht nicht der konkrete Stellenwechsel, sondern die Entwicklung der stimmigen beruflichen Identität. Ziel ist es, die Selbstreflexion und Eigenverantwortung des Coachees so weit zu stärken, dass er seine Entscheidung bewusst und selbstwirksam treffen kann.

⁴ Vgl. Schubert-Golinski, 2021, S.19-25

3. Auslöser und Ursachen für berufliche Neuorientierung

Der Wunsch nach der beruflichen Neuorientierung entsteht meist, wenn Menschen ihre aktuelle Arbeitssituation als nicht mehr passend wahrnehmen. Dabei können äußere und innere Einflüsse auf die betroffene Person einwirken. Dies kann über eine Veränderung im Unternehmen bis hin zur persönlichen Entwicklung reichen bei der die bisherigen Werte, Interessen oder Lebensziele nicht mehr mit der aktuellen beruflichen Situation übereinstimmen.

3.1. Externe Faktoren

Externe Auslöser sind Einflüsse von außen, die den beruflichen Kontext verändern. Dazu können Umstrukturierungen, Kündigungen, technologische Entwicklungen oder wirtschaftlicher Druck gehören. Gesellschaftliche Veränderungen wie der Fachkräftemangel, die Digitalisierung oder der Wunsch nach flexibleren Arbeitsmodellen können ebenso als externe Faktoren wirken und den Impuls zur beruflichen Neuorientierung verstärken. ⁵

3.2. Interne Faktoren

Die Inneren Faktoren beziehen sich auf die persönliche Wahrnehmung und Bewertung der eigenen Arbeitssituation. Hier spielen häufig Überforderung, Unzufriedenheit oder fehlende Entwicklungsmöglichkeiten eine Rolle. Ebenso kann sich im Laufe der Zeit die Bedeutung von Arbeit verändern. Wenn sich zum Beispiel Lebensziele, Interessen oder Prioritäten verändern. Diese inneren Prozesse können dazu führen, dass die bisherige Tätigkeit nicht mehr erfüllend erlebt wird. ⁶

3.3. Psychologische Dynamiken

Neben den externen und internen Faktoren gibt es die psychologischen Dynamiken, die tieferliegende Faktoren betreffen.

Dazu kann unter anderem der Wunsch nach Sinn, Selbstverwirklichung oder mehr Selbstbestimmung gehören.

⁵ <https://www.institut-bildung-coaching.de/wissen/berufliche-neuorientierung-mit-coaching-bewaeltigen>, 22.10.2025

⁶ <https://www.institut-bildung-coaching.de/wissen/berufliche-neuorientierung-mit-coaching-bewaeltigen>, 23.10.2025

Das Bedürfnis nach Anerkennung, Sicherheit oder Balance zwischen Beruf und Privatleben kann den Veränderungsprozess ebenso anstoßen. Coaching kann in dieser Phase unterstützen, die unbewussten Beweggründe sichtbar zu machen und daraus neue Handlungsoptionen zu entwickeln.⁷

4. Methoden im Coachingprozess

Der Coaching Prozess zur beruflichen Neuorientierung verläuft in mehreren Phasen, die dem Coachee Orientierung und Struktur geben. Ziel ist es, den individuellen Entwicklungsprozess zu begleiten. Von der Klärung der Ausgangssituation bis zur Umsetzung konkreter Schritte. Dabei steht die Selbstreflexion und Eigenverantwortung des Coachees im Mittelpunkt.

4.1. Zieldefinition und Auftragsklärung

Zu Beginn eines jeden Coachings steht die Auftragsklärung. Hier holt sich der Coach den konkreten Auftrag, den er von seinem Coachee bekommt, ab. In diesem Schritt werden Anliegen, Erwartungen und der gewünschte Rahmen des Coachings gemeinsam besprochen. Ziel ist es, Transparenz über Rollen, Verantwortlichkeiten und den Ablauf des Coachings zu schaffen. Dabei wird geklärt, welche Themen im Fokus stehen und welche Unterstützung der Coachee konkret benötigt.

Anschließend findet die Zieldefinition statt. Der Coach unterstützt den Coachee dabei, konkrete, überprüfbare Ziele zu definieren, die als Leitfaden für den weiteren Ablauf dienen. Ziele werden im systemischen Coaching als flexibel und veränderbar angesehen, da sich im Verlauf des Prozesses oft neue Erkenntnisse ergeben. Es ist von entscheidender Bedeutung, dass der Coachee die Zielsetzung selbst bestimmt und seine innere Motivation bereits hiermit stärkt.⁸

⁷ <https://www.institut-bildung-coaching.de/wissen/berufliche-neuorientierung-mit-coaching-bewaeltigen>, 23.10.2025

⁸ Vgl. Sieger, 2020, S.52-57

4.2. Standortbestimmung: Wer bin ich, wo stehe ich?

Nachdem die Auftrags- und Zielklärung gemeinsam erarbeitet wurde, wird der Standort bestimmt, der zu Selbstreflexion genutzt wird. Der Coachee untersucht hier seine gegenwärtige berufliche Situation, seine bisherigen Erfahrungen sowie seine Fähigkeiten und Mittel. Fragen zur beruflichen Identität sowie zu früheren Leistungen oder Belastungen helfen dabei, das eigene Selbstbild zu vertiefen. Zusätzlich zu Fähigkeiten und Stärken werden auch individuelle Werte, Interessen und Bedürfnisse herausgearbeitet. Diese können beispielsweise durch strukturierte Reflexionsfragen oder die biografische Arbeit herausgearbeitet werden.⁹

4.3. Ressourcen- und Wertearbeit

Wie unter 4.2 bereits erwähnt ist die Ressourcen- und Wertearbeit im Coaching zur Neuausrichtung in der beruflichen Laufbahn von zentraler Bedeutung. Es geht darum, die persönlichen Stärken, Fähigkeiten und unterstützenden Eigenschaften des Coachees deutlich zu machen und gezielt zu nutzen. Ressourcen können berufliche Kompetenzen sowie persönliche Eigenschaften, Erfolge, soziale Bindungen oder innere Motivationen umfassen. Eine wesentliche Einstellung des Coaches besteht darin, aktiv zuzuhören. Das Bewusstsein des Coachees für Potenziale wird durch rücksichtsvolle Aufmerksamkeit, gezielte Rückfragen und das Spiegeln von wahrgenommenen Stärken verbessert. Ressourceninterviews, Kompetenzprofile oder Erfolgstagebücher sind weitere systematische Methoden, die dazu beitragen, eigene Potenziale zu identifizieren.

Ergänzend dazu hilft die Wertearbeit dabei, berufliche Entscheidungen mit den eigenen inneren Überzeugungen und Prioritäten abzugleichen. Methoden wie Werte- und Lebensvisionen, Priorisierungsübungen oder das Wertequadrat helfen dem Coachee dabei, seine wahren beruflichen Werte zu identifizieren. Dadurch wird ein Grundgerüst geschaffen, das für die darauffolgende Methode sowohl Orientierung als auch Antrieb bietet.¹⁰

⁹ Vgl. Schubert-Golinski, 2021, S.73-74

¹⁰ <https://www.inqua-institut.de/blog/methoden/der-ressourcenbaum-als-coaching-methode/>, 27.10.2025

4.4. Entscheidungstools

Um die aus dem Coaching gewonnenen Erkenntnisse in konkrete berufliche Entscheidungen umzusetzen, kommen strukturierende und erlebnisorientierte Entscheidungstools zum Einsatz. Sie helfen dem Coachee, verschiedene Optionen zu bewerten, ihre Auswirkungen zu bedenken und mehr Sicherheit im Entscheidungsprozess zu erlangen. Ein Beispiel aus dem systemischen Coaching sind Bodenanker bzw. systemische Aufstellungen, die eine räumliche Darstellung möglicher Entscheidungsoptionen bieten. Die unmittelbare körperliche Erfahrung im Raum macht deutlich, welche Wahl sich stimmiger oder belastender anfühlt.¹¹

Die Innere Teamarbeit nach Schulz von Thun eröffnet einen inneren Perspektivwechsel: Unterschiedliche innere Anteile, die an einer Entscheidung beteiligt sind (z. B. Sicherheit vs. Abenteuer), werden sichtbar und können ausgetauscht werden. Auf diese Weise werden innere Konflikte sichtbar und lösungsorientiert angegangen.

Eine Entscheidungsmatrix, in der verschiedene Optionen anhand von individuell wichtigen Kriterien (z. B. Sinnhaftigkeit, Entwicklungschancen, Work-Life-Balance) verglichen werden, eignet sich ebenfalls für die strukturierte Bewertung beruflicher Möglichkeiten. Dies fördert eine transparente, reflektierte und selbstbestimmte Entscheidungsfindung. Diese Methoden unterstützen insgesamt die Selbstreflexion, Klarheit und das Gefühl der Selbstwirksamkeit des Coachees — wesentliche Ziele beim Coaching zur beruflichen Neuorientierung.¹²

¹¹ Vgl. Schubert-Golinski, 2021, S.288-292

¹² Vgl. Skript InKonstellation, 2025

5. Der Abschluss des Coachings

Der Abschluss eines Coachings markiert den Zeitpunkt, an dem der Coachee entweder weitergehend erreicht hat oder über genügend Klarheit verfügt, um eigenständig weitere Schritte zu unternehmen. In dieser Phase wird der Entwicklungsprozess reflektiert und die erreichten Fortschritte gesichert. Der Coach hilft, das Erlernete zu verankern und die Handlungssicherheit für die Zukunft zu verfestigen.

5.1. Kriterien für einen gelungenen Abschluss

Ein Coachingabschluss gilt als gelungen, wenn der Coachee:

- eine klare berufliche Perspektive entwickelt hat
- selbstständige Entscheidungen treffen und umsetzen kann
- ein gestärktes Bewusstsein für seine Ressourcen, Werte und Ziele besitzt
- mehr Sicherheit im Umgang mit Veränderungsprozessen erlebt

Ein Abschluss findet im Idealfall geplant statt und wird gemeinsam bewertet. Der Coach lädt zur Reflexion über den gesamten Prozess ein: „Was hat sich verändert?“, „Welche Ziele wurden erreicht?“ und „Was nehme ich für die Zukunft mit?“. So wird der Erfolg des Coachings sichtbar gemacht und die Eigenverantwortung des Coachees weiter gestärkt.

5.2. Nachhaltigkeit des Coachings

Um sicherzustellen, dass die positiven Auswirkungen des Coachings über einen längeren Zeitraum bestehen bleiben, ist es wichtig, Nachhaltigkeit als Teil des Abschlusses zu gewährleisten. Eine nachhaltige Wirkung kann unterstützt werden, indem man sich regelmäßig selbst reflektiert, die erlernten Methoden bewusst anwendet und gegebenenfalls Follow-up-Termine vereinbart. Ziel ist es, dass der Coachee auch nach Ende des Coachings auf seine Ressourcen zugreifen kann und Veränderungsprozesse in der Zukunft selbstbewusst gestaltet.¹³

¹³ Vgl. Skript InKonstellation, 2025

6. Fazit und Ausblick

6.1. Zentrale Erkenntnisse

Für viele Menschen ist die berufliche Neuorientierung ein bedeutender Wendepunkt, der häufig mit Unsicherheit, Veränderungsdruck und der Sinnsuche einhergeht. Die Untersuchung demonstriert, dass Coaching in diesem Zusammenhang eine effektive Hilfestellung leisten kann.

Vor allem das systemische Coaching trägt zur Selbstreflexion bei, fördert die Eigenverantwortung und macht individuelle Ressourcen, Werte und Potenziale sichtbar. Der Coachingprozess, der von der Zielklärung über die Standortbestimmung bis zur Ressourcenarbeit und Entscheidungsfindung reicht, bietet dem Coachee Struktur und Orientierung.

Ferner wurde deutlich, dass ein erfolgreicher Coachingabschluss nicht nur das Ziel hat, konkrete berufliche Ziele zu erreichen, sondern vor allem darin besteht, Selbstwirksamkeit zu fördern und den Coachee nachhaltig zu befähigen, zukünftige berufliche Herausforderungen eigenständig zu bewältigen.

6.2. Persönliche Reflexion

Durch die fachliche Auseinandersetzung mit der beruflichen Neuorientierung im Coaching wurde mein Glaube an die Chance zur persönlichen Weiterentwicklung, die jede Veränderung mit sich bringt, bestärkt. Ich halte die systemische Haltung, die von Wertschätzung, Offenheit und Vertrauen in die Fähigkeiten des Coachees geprägt ist, für einen besonders wertvollen Ansatz in meiner beruflichen Praxis.

Aus der Erstellung dieser Arbeit nehme ich mit, wie wichtig es ist, Menschen in Umbruchphasen nicht mit schnellen Lösungsvorschlägen zu begegnen, sondern ihnen mit professioneller Begleitung Raum für Reflexion, Neuorientierung und Wachstum zu bieten. Ein geschützter Rahmen, in dem Klarheit und neue Perspektiven entstehen können, kann durch den systemischen Coachingprozess geschaffen werden.

6.3.Ausblick: die Rolle von Coaching in einer sich wandelnden Arbeitswelt

Die Berufswelt ändert sich kontinuierlich. Die Digitalisierung, der demografische Wandel und die sich verändernden Erwartungen an Arbeit und Lebensqualität werden auch in Zukunft dazu führen, dass berufliche Neuorientierungen keine Ausnahmen mehr darstellen, sondern einen normalen Bestandteil moderner Erwerbsbiografien bilden.

Damit nimmt die Bedeutung professioneller Coachingangebote weiter zu. Sie helfen Menschen, sich flexibel an Veränderungen anzupassen, ihre Fähigkeiten auszubauen und sinnstiftende berufliche Entscheidungen zu treffen. Coaching trägt somit entscheidend dazu bei, die individuelle und organisationale Zukunftsfähigkeit zu gewährleisten.

7. Literaturverzeichnis

1. G. Richter, S. Bode, B. Köper Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin, 2021
2. Thiersch H., Böhnisch L., Spiegelungen, Lebensweltorientierung und Lebensbewältigung, 1. Auflage 2014, Beltz Juventa
3. Schubert-Golinski B., Systemisches Coaching- Haltung, Methodik, Rollenklarheit. Hamburg: Corlin Verlag, 2021
4. Sieger E, Systemisches Coaching. Norderstedt: BoD – Books on Demand, 2020
5. Skript und Schulungsunterlagen Systemische Coachinausbildung, InKonstellation Akademie für Systemisches Coaching, 2025

Internetquellen:

1. Internet: <https://www.institut-bildung-coaching.de/wissen/berufliche-neuorientierung-mit-coaching-bewaeltigen>
2. Internet: <https://www.inqua-institut.de/blog/methoden/der-ressourcenbaum-als-coaching-methode>