

Abschlussarbeit im Rahmen der Ausbildung zum Systemischen Coach

Titel: Karrierecoaching – Unterstützung auf dem Weg zur beruflichen Erfüllung

Name: Dr. Svenja Deich

Datum: 26.1.2026

Inhalt

1. Einleitung.....	2
2. Wann bietet sich Karrierecoaching an?.....	3
3. Zentrale Themen im Karrierecoaching	3
4. Methoden im Karrierecoaching	5
5. Vertiefung ausgewählter Methoden	8
5.1 Lebensmaßband	8
5.2 Golden Circle	8
5.3 Ikigai-Modell	10
6. Der Coachingprozess	11
7. Nutzen und Wirkung von Karrierecoaching.....	11
8. Fazit.....	12

1. Einleitung

Die Arbeitswelt befindet sich in einem tiefgreifenden Wandel. Digitalisierung, Globalisierung, gesellschaftliche und wirtschaftliche Veränderungen führen zu neuen Anforderungen an Flexibilität und Selbstverantwortung. In diesem Kontext gewinnt Karrierecoaching zunehmend an Bedeutung. Es unterstützt Menschen dabei, ihre beruflichen Ziele zu klären, Entscheidungen bewusst zu treffen und die eigene Laufbahn aktiv zu gestalten.

Ziel dieser Arbeit ist es, die Bedeutung von Karrierecoaching darzustellen, zentrale Themen und Methoden zu erläutern sowie den Nutzen für die persönliche Entwicklung aufzuzeigen.

Definition Coaching:

Nach dem Deutschen Coaching Verband e.V. (DCV) ist Coaching „ein ressourcenorientierter, systematischer Beratungsprozess zur Erreichung angestrebter Ziele und Verhaltensänderungen von Einzelpersonen und Teams, der sich durch ein partnerschaftliches Arbeitsbündnis zwischen Coach¹ und Kunde, interdisziplinäre Ansätze und Methodenvielfalt auszeichnet und bei dem die Förderung des Bewusstseins in persönlichen und beruflichen Bereichen sowie die Erhaltung/ Stärkung der Gesundheit im Fokus stehen“². Anzumerken ist hier allerdings direkt, dass es nicht um eine „Beratung“ geht, sondern um eine dialogbasierte Prozessbegleitung auf Augenhöhe³.

¹ Im Rahmen dieser Arbeit wird der Coach geschlechtsneutral als „Coach“ bezeichnet.

² DCV Homepage, 2026: [Definition Coaching - Deutsche Coaching Gesellschaft e.V.](#)

³ Mehr zur Abgrenzung Karrierecoaching/Karriereberatung unten in Kapitel 3.

Karrierecoaching ist dabei eine spezifische Form, die sich auf berufliche Fragestellungen konzentriert.

2. Wann bietet sich Karrierecoaching an?

Karrierecoaching ist besonders in Phasen des Umbruchs und der Neuorientierung hilfreich. Typische Anlässe sind der Abschluss von Schule, Ausbildung oder Studium, die Unzufriedenheit im aktuellen Beruf, ein bevorstehender Jobwechsel oder eine Kündigung. Auch Rollen- oder Vorgesetztenwechsel, die Aufgabe des Berufs oder der Wiedereinstieg nach einer Pause, der Schritt in die Selbstständigkeit oder die Vorbereitung auf den Ruhestand sind klassische Situationen, in denen ein Karrierecoaching wertvolle Unterstützung bietet.

In solchen Übergangsphasen stehen oft Fragen im Mittelpunkt wie: „Was will ich wirklich?“, „Welche Möglichkeiten habe ich?“ oder „Wie kann ich meine Stärken gezielt einsetzen?“. Karrierecoaching hilft dabei, Klarheit zu gewinnen, neue Perspektiven zu entwickeln und Veränderungen aktiv zu gestalten. Es bietet Raum für die Reflexion der eigenen Wünsche, Werte und Ziele und unterstützt dabei, Entscheidungen bewusst und selbstbestimmt zu treffen.

Praktische Übung: Lebensphasen reflektieren

- Notiere die wichtigsten beruflichen und privaten Übergänge in deinem Leben.
- Welche Gefühle und Gedanken waren mit diesen Phasen verbunden?
- Was hat dir geholfen, diese Veränderungen zu meistern?

Reflexionsfragen:

- In welcher Lebensphase befinde ich mich aktuell?
- Welche Veränderungen stehen bevor oder beschäftigen mich?
- Was erwarte ich mir von einem Karrierecoaching?

3. Zentrale Themen im Karrierecoaching

Karrierecoaching ist ein individueller, prozessorientierter Ansatz, der Menschen dabei unterstützt, ihre beruflichen und persönlichen Ziele zu reflektieren, zu entwickeln und eigenverantwortlich umzusetzen. Im Mittelpunkt stehen die Anliegen und

Lebenssituationen des Coachees⁴, die wie oben beschrieben oft sehr unterschiedlich und vielschichtig sind.

Typische Themen im Karrierecoaching sind:

- **Stärken- und Schwächenanalyse:**
Ein zentrales Element ist die ehrliche Auseinandersetzung mit den eigenen Kompetenzen und Entwicklungsfeldern. Im Coaching werden Methoden eingesetzt, um verborgene Potenziale des Coachees zu entdecken und hinderliche Glaubenssätze zu identifizieren. Der Coachee lernt, seine Stärken gezielt einzusetzen und mit Schwächen konstruktiv umzugehen.
- **Ziel- und Visionsentwicklung:**
Karrierecoaching unterstützt dabei, klare und realistische Ziele zu formulieren. Die Entwicklung einer persönlichen Vision gibt Orientierung und Motivation für den weiteren Berufsweg. Gemeinsam mit dem Coach werden konkrete Schritte zur Zielerreichung erarbeitet und regelmäßig überprüft.
- **Wertearbeit:**
Die persönlichen Werte dienen als Orientierungspunkt für berufliche Entscheidungen und Zufriedenheit. Im Coaching werden diese Werte systematisch herausgearbeitet, priorisiert und mit den aktuellen beruflichen Rahmenbedingungen abgeglichen. Dadurch entsteht für den Coachee ein klareres Verständnis dafür, welche Arbeitsumfelder und Aufgaben den individuellen Vorstellungen entsprechen und langfristig passend sind.
- **Work-Life-Balance und Umgang mit Krisen:**
Die Balance zwischen Beruf und Privatleben ist für viele Menschen eine große Herausforderung. Ziel des Karrierecoachings kann daher sein, Stressfaktoren zu erkennen, Ressourcen zu stärken und Strategien für einen gesunden Umgang mit Belastungen zu entwickeln. Auch der Umgang mit beruflichen oder persönlichen Krisen wird thematisiert, um Resilienz und Selbstwirksamkeit zu fördern.
- **Entscheidungsfindung und innere Antreiber:**
Viele Coachees stehen vor wichtigen beruflichen Entscheidungen wie beispielsweise einem Jobwechsel, einer Beförderung oder dem Schritt in die Selbstständigkeit. Im Coaching werden solche Entscheidungsprozesse strukturiert begleitet und innere Antreiber – wie Perfektionismus, Sicherheitsbedürfnis oder Anerkennung – reflektiert. Ziel ist es, Entscheidungen bewusst und im Einklang mit den eigenen Werten zu treffen.

⁴ Im Rahmen dieser Arbeit wird der Klient bzw. die Klientin geschlechtsneutral als „Coachee“ bezeichnet.

Abgrenzung: Karrierecoaching vs. Karriereberatung

Karrierecoaching unterscheidet sich grundlegend von der klassischen Karriereberatung. Während die Karriereberatung oft auf die Vermittlung von Informationen, Tipps und konkreten Handlungsempfehlungen fokussiert ist (z.B. Bewerbungsunterlagen optimieren, Arbeitsmarkt analysieren, Karrierewege aufzeigen), steht im Karrierecoaching demgegenüber die individuelle Entwicklung und Selbstreflexion im Vordergrund⁵. Der Coach begleitet den Coachee dabei, eigene Lösungen zu finden, Potenziale zu entfalten und persönliche Ziele zu definieren. Die Verantwortung für die Umsetzung liegt beim Coachee selbst, der Coach agiert – anders als der Karriereberater – hier als Prozessbegleiter und Impulsgeber und nicht als Ratgeber oder Experte für den „richtigen“ Karriereweg.

Praktische Übung: Wertearbeit

- Notiere fünf Werte, die dir im Berufsleben besonders wichtig sind (z.B. Sinn, Freiheit, Sicherheit, Kreativität, Teamarbeit, Anerkennung).
- Ordne diese Werte nach ihrer Bedeutung für dich.
- Überlege, wie stark diese Werte aktuell in deinem Arbeitsalltag gelebt werden und wo es Veränderungsbedarf gibt.

Reflexionsfragen:

- Welche beruflichen Situationen haben mich besonders erfüllt oder frustriert – und warum?
- Wie beeinflussen meine Werte meine Entscheidungen und mein Verhalten im Beruf?
- Welche Ziele möchte ich in den nächsten Jahren erreichen und was motiviert mich dabei?

4. Methoden im Karrierecoaching

Im Karrierecoaching kommen vielfältige Methoden zum Einsatz, die individuell auf die Bedürfnisse und Ziele des Coachees abgestimmt werden. Damit kann der Coachee Klarheit über die eigene berufliche Situation gewinnen, Perspektiven entwickeln und konkrete Schritte zur Zielerreichung planen. Die Auswahl der Methoden orientiert sich dabei

⁵ Greif, S. (2017): *Coaching und Beratung*. Springer.

an den jeweiligen Fragestellungen, Lebensphasen und Herausforderungen des Coachees.

Eine zentrale Methode ist das **Lebensmaßband**, das die Lebens- und Berufszeit visualisiert⁶. Durch diese anschauliche Darstellung werden vergangene Stationen, aktuelle Positionen und zukünftige Meilensteine greifbar. Die Lebensmaßbandmethode hilft dem Coachee, seinen bisherigen Weg nochmals Revue passieren zu lassen und für die noch bevorstehenden Jahre Prioritäten zu setzen, um dann bewusste Entscheidungen für die weitere Laufbahn zu treffen.

Der **Golden Circle** nach Simon Sinek⁷ ist eine weitere wirkungsvolle Methode im Karrierecoaching, die den Coachee dabei unterstützt, die eigene Vision, den Sinn und die Motivation („Why“) zu klären, die Prinzipien und Methoden („How“) zu definieren und die konkreten Ergebnisse oder Tätigkeiten („What“) zu benennen. Diese Herangehensweise fördert die Selbstreflexion und hilft, die eigene Positionierung im beruflichen Kontext zu schärfen.⁸

Das **Ikigai-Modell**⁹ verbindet die Fragen nach Leidenschaft, Mission, Beruf und Berufung. Ursprünglich aus Japan stammend, lädt es den Coachee dazu ein, die Schnittmenge aus dem, was man liebt, was die Welt braucht, wofür man bezahlt werden kann und worin man gut ist, zu erkunden. Im Coachingprozess ermöglicht Ikigai, den eigenen Sinn im Beruf zu finden und neue Perspektiven für die Karriere zu eröffnen.¹⁰

Für konkrete Entscheidungsprozesse wird oftmals die Methode des **Tetralemmas** eingesetzt. Sie ermöglicht es, komplexe Entscheidungssituationen – etwa die Entscheidung zwischen einer Festanstellung und Selbstständigkeit – aus verschiedenen Blickwinkeln zu betrachten und dabei nicht nur rationale, sondern auch emotionale Aspekte zu berücksichtigen.

Die **Wertehierarchie** oder das **Werterad** unterstützen den Coachee dabei, seine beruflichen Werte zu identifizieren und zu priorisieren. Dies ist besonders hilfreich, wenn es darum geht herauszufinden, welche Rahmenbedingungen und Arbeitskulturen zu den eigenen Vorstellungen passen.

Eine weitere häufig verwendete Coachingmethode sind das **Lebensrad** oder die **Säulen der Identität**. Zielsetzung ist hier die aktuelle Lebenssituation des Coachees ganzheitlich zu betrachten. Sie unterstützen dabei, verschiedene Lebensbereiche zu analysieren und ein ausgewogenes Verhältnis zwischen Beruf und Privatleben zu gestalten.

⁶ Im Einzelnen dazu noch weiter unten in 5.1..

⁷ Sinek, S. (2009): *Start with Why*. Penguin.

⁸ Im Einzelnen dazu noch weiter unten in 5.2..

⁹ García, H. & Miralles, F. (2017): *Ikigai – The Japanese Secret to a Long and Happy Life*.

¹⁰ Im Einzelnen dazu noch weiter unten in 5.3..

Mit der **Timeline** können sowohl vergangene Erfolge als auch zukünftige Meilensteine visualisiert werden. Die Methode eignet sich für einen Karriererückblick ebenso wie für die Planung kommender Schritte.

Abschließend bietet die **Wunderfrage** einen kreativen Zugang zur Gestaltung des idealen Arbeitstags. Sie regt dazu an, Wünsche und Visionen zu formulieren und daraus konkrete Ziele abzuleiten.

Die Vielfalt der Methoden im Karrierecoaching ermöglicht es, individuell und zielgerichtet auf die Anliegen des Coachees einzugehen. Sie schaffen Raum für Reflexion, Orientierung und Entwicklung und bilden die Grundlage für nachhaltige Entscheidungen zu Veränderungen im Berufsleben.

Beispiel für Wertearbeit im Coaching

Im Rahmen eines Karrierecoachings arbeitete Coachee Anna an der Klärung ihrer beruflichen Werte. Zu Beginn der Sitzung bat der Coach Anna, fünf Werte zu notieren, die ihr im Berufsleben besonders wichtig sind. Anna entschied sich für: Kreativität, Unabhängigkeit, Teamgeist, Sicherheit und Anerkennung.

Im nächsten Schritt reflektierte Anna gemeinsam mit dem Coach, wie stark diese Werte aktuell in ihrem Arbeitsalltag gelebt werden. Sie stellte fest, dass Kreativität und Teamgeist in ihrem jetzigen Job zwar gefördert werden, Unabhängigkeit und Sicherheit jedoch zu kurz kommen. Besonders der Wunsch nach mehr Anerkennung blieb bislang unerfüllt.

Der Coach unterstützte Anna dabei, konkrete Situationen zu identifizieren, in denen ihre Werte besonders präsent oder eben nicht erfüllt waren. So wurde deutlich, dass Anna sich in einigen Projekten, in denen sie eigenverantwortlich arbeiten konnte, besonders motiviert und zufrieden fühlte. In stark reglementierten Arbeitsbereichen hingegen erlebte sie häufig Frust und Demotivation.

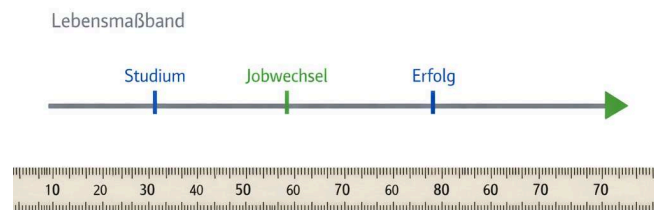
Gemeinsam erarbeiteten Coachee Anna und der Coach Strategien, wie sie ihre Werte künftig stärker in den Berufsalltag integrieren kann. Dazu gehörte beispielsweise die gezielte Übernahme von Aufgaben/Projekten, die einen hohen Anteil an Eigenverantwortung und Kreativität hatten. Des Weiteren arbeitete Anna mit ihrem Coach heraus, dass sie gegenüber ihrem Vorgesetzten, aber auch im Team offen über den Wunsch nach Anerkennung sprechen sollte.

Am Ende der Sitzung formulierte Anna konkrete Ziele: Sie möchte in den nächsten Monaten ein eigenes Projekt initiieren und regelmäßig Feedback von ihrem Vorgesetzten und weiteren Teammitgliedern einholen. Die Wertearbeit half ihr, Klarheit über ihre Bedürfnisse zu gewinnen und gezielt Schritte für mehr Zufriedenheit im Beruf zu planen.

5. Vertiefung ausgewählter Methoden

5.1 Lebensmaßband

Das Lebensmaßband ist eine Methode, die die Lebenszeit und die bisherige berufliche Entwicklung anschaulich macht. Der Coachee zeichnet dabei ein Band, das sein bisheriges Leben und seine beruflichen Stationen abbildet. Wichtige Ereignisse, Wendepunkte und Erfolge werden hierbei auf diesem Band markiert. Mit einer solchen Visualisierung können der bisherige Weg mehr wertgeschätzt, Muster erkannt und neue Ziele für die Zukunft formuliert werden. Das Lebensmaßband macht deutlich, wie viel Zeit bereits vergangen ist und wie viel Zeit – rein statistisch betrachtet – noch zur Verfügung steht. Es lädt dazu ein, Prioritäten zu überdenken und bewusste Entscheidungen für die weitere Karriere zu treffen.



Reflexionsfragen:

- Welche Stationen meines Lebens waren besonders prägend?
- Was möchte ich in den kommenden Jahren erreichen?
- Welche Wünsche und Ziele habe ich bisher aufgeschoben?

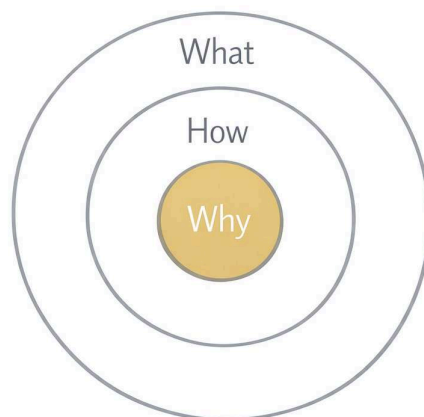
5.2 Golden Circle

Der Golden Circle nach Simon Sinek ist ein wirkungsvolles Modell, um die eigene Motivation und Positionierung zu klären. Im Zentrum steht die Frage nach dem „Why“ – dem Sinn und Zweck des eigenen Handelns. Darauf aufbauend werden die Prinzipien und

Methoden („How“) sowie die konkreten Tätigkeiten und Ergebnisse („What“) definiert. Im Karrierecoaching unterstützt der Golden Circle dabei, die eigene Vision zu entwickeln und eine klare Ausrichtung für die berufliche Zukunft zu finden. Durch die Beschäftigung mit dem „Why“ entsteht eine tiefere Verbindung zu den eigenen Zielen und eine stärkere intrinsische Motivation.

Praktische Übung Golden Circle:

- Beantworte die drei Fragen:
 1. Warum tue ich, was ich tue? („*Why?*“)
 2. Wie gehe ich dabei vor? („*How?*“)
 3. Was tue ich konkret? („*What?*“)
- Notiere deine Antworten und reflektiere, wie sie miteinander zusammenhängen.
- Überlege, wie du dein „Why“ stärker in deinen beruflichen Alltag integrieren kannst.



Reflexionsfragen:

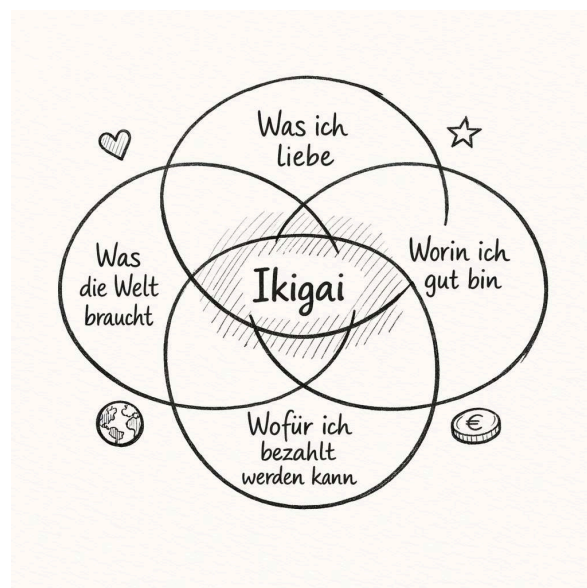
- Was motiviert mich wirklich?
- Wie kann ich meine Prinzipien und Werte im Beruf leben?
- Welche konkreten Ergebnisse möchte ich erzielen?

5.3 Ikigai-Modell

Das Ikigai-Modell stammt ursprünglich aus Japan und beschäftigt sich mit der Frage, was das Leben lebenswert macht. Es verbindet vier zentrale Bereiche: 1. das, was man liebt, 2. das, worin man gut ist, 3. das, was die Welt braucht, und 4. das, wofür man bezahlt werden kann. Die Schnittmenge dieser Bereiche bildet das persönliche Ikigai – den Sinn und die Erfüllung im Leben und Beruf. Im Karrierecoaching hilft das Ikigai-Modell, die eigenen Leidenschaften, Talente und Werte zu reflektieren und daraus eine stimmige berufliche Perspektive zu entwickeln.

Praktische Übung Ikigai-Modell:

1. Zeichne vier sich überschneidende Kreise auf ein Blatt Papier.
2. Beschrifte die Kreise mit:
 - Was liebe ich?
 - Worin bin ich gut?
 - Was braucht die Welt?
 - Wofür kann ich bezahlt werden?
3. Notiere in jeden Kreis deine persönlichen Antworten.
4. Suche nach Überschneidungen – was steht in mehreren Kreisen?
5. Formuliere daraus dein persönliches Ikigai und überlege, wie du dieses in deinem (beruflichen) Alltag stärker leben kannst.



Reflexionsfragen:

- Was erfüllt mich wirklich?
- Wo liegen meine größten Talente und Leidenschaften?
- Wie kann ich mein Ikigai im Beruf verwirklichen?

6. Der Coachingprozess

Ein typischer Karrierecoaching-Prozess beginnt mit einer ausführlichen Auftragsklärung unter Berücksichtigung des Coaching-Hauses, in der die Ziele und Erwartungen des Coachees besprochen werden. Anschließend werden passende Methoden ausgewählt und angewendet, um die individuellen Fragestellungen zu bearbeiten. Der Coach begleitet den Prozess durch gezielte Fragen, Feedback und Impulse zur Selbstreflexion. Im Verlauf des Coachings werden Fortschritte regelmäßig reflektiert und die nächsten Schritte gemeinsam geplant. Der Coachingprozess ist geprägt von Wertschätzung, Vertraulichkeit und einer lösungsorientierten Haltung. Ziel ist es, dass der Coachee befähigt wird, eigenverantwortlich und selbstbestimmt seine Karriere zu gestalten.

Praktische Übung: Zielvereinbarung

- Formuliere ein konkretes Ziel für dein Karrierecoaching.
- Überlege, welche Schritte notwendig sind, um dieses Ziel zu erreichen.
- Notiere mögliche Hindernisse und Ressourcen, die dir zur Verfügung stehen.

Reflexionsfragen:

- Was möchte ich durch das Coaching erreichen?
- Welche Unterstützung brauche ich auf meinem Weg?
- Wie kann ich meine Fortschritte regelmäßig überprüfen?

7. Nutzen und Wirkung von Karrierecoaching

Karrierecoaching bietet zahlreiche Vorteile für die persönliche und berufliche Entwicklung. Es unterstützt dabei, Klarheit über die eigenen Ziele, Werte und Stärken zu gewinnen und fördert die Selbstwirksamkeit. Durch die Reflexion und Bearbeitung individueller Fragestellungen werden Entscheidungsprozesse erleichtert und Veränderungen aktiv

gestaltet. Karrierecoaching trägt dazu bei, die Resilienz zu stärken, die Work-Life-Balance zu verbessern und die Zufriedenheit im Beruf zu erhöhen. Es ist ein wertvolles Instrument, um den eigenen Weg in einer komplexen und dynamischen Arbeitswelt zu finden und zu gehen.

Praktische Übung: Wirkung reflektieren

- Notiere drei konkrete Veränderungen, die du durch das Coaching angestoßen hast.
- Überlege, wie sich deine Einstellung zum Beruf und zu dir selbst verändert hat.
- Teile deine Erkenntnisse mit einer vertrauten Person und hole Feedback ein.

Reflexionsfragen:

- Welche positiven Veränderungen habe ich durch das Coaching erlebt?
- Wie hat sich meine Selbstwahrnehmung entwickelt?
- Welche Ziele möchte ich in Zukunft noch erreichen?

8. Fazit

Karrierecoaching ist in einer sich rasant verändernden Arbeitswelt ein wirkungsvolles Instrument, um Menschen in beruflichen Veränderungsprozessen jedweder Art zu begleiten und zu stärken. Die Vielfalt der Methoden – vom Golden Circle über das Lebensmaßband bis hin zum Ikigai-Modell – ermöglicht es, individuell auf die Bedürfnisse des Coachees einzugehen und nachhaltige Veränderungen zu bewirken. Auf diese Weise kann der zunehmenden Komplexität durch Digitalisierung, Globalisierung und gesellschaftliche Veränderungen, die vom Coachee ein hohes Maß an Selbstverantwortung und Flexibilität abverlangt, Rechnung getragen werden. Damit trägt Karrierecoaching nicht nur zur beruflichen Weiterentwicklung bei, sondern stärkt auch die Resilienz und das Bewusstsein für die eigene Lebensgestaltung.

Praktische Übung: Persönliche Bilanz ziehen

- Schreibe einen Brief an dein zukünftiges Ich und beschreibe, wie du dir deine berufliche Entwicklung in fünf Jahren vorstellst.
- Notiere, welche Schritte du heute schon gehen kannst, um diesem Ziel näher zu kommen.

Reflexionsfragen:

- Was nehme ich aus dem Coachingprozess für meine Zukunft mit?
- Wie kann ich meine Erkenntnisse nachhaltig in meinen Alltag integrieren?
- Welche nächsten Schritte möchte ich konkret umsetzen?