

# **Systemisches Coaching in beruflichen Übergangsphasen:**

**Eine interdisziplinäre Verbindung von  
Berufsorientierungsforschung und Coachingpraxis**

Abschlussarbeit

**Ausbildung zum Systemischen Coach**

Themenbereich: Persönlichkeitsentwicklung

vorgelegt am.....14.12.2025

von..... Patrick Winnewisser

aus.....Celle

## Inhalt

Einleitung .....	1
Theoretischer Rahmen.....	2
Berufswahl im klassischen Verständnis, Parsons „Trait-and-Factor“ Ansatz.....	2
2.2 Die Rolle der Schule, Fends Allokationsfunktion.....	3
2.3 Wandel der Arbeitswelt und Konsequenzen für berufliche Entscheidungen.....	3
2.4 Selbstwirksamkeit, Werte und Identitätsentwicklung .....	4
2.5 Systemisches Coaching .....	5
Praxisbezug .....	5
3.1 Ausgangslage, die Situation von Lena .....	5
3.2 Aufbau der Coaching-Beziehung.....	6
3.3 Werteklä rung als Schlüsselprozess .....	6
3.4 Ressourcenorientierung und Identitätsstärkung .....	7
3.5 Der systemische Blick auf das soziale Umfeld .....	7
3.6 Zielbildentwicklung und Entscheidungsfindung.....	7
3.7 Endzustand, Lenas Entscheidung.....	8
Eigene Reflexion und Erkenntnisse .....	8
Fazit & Ausblick .....	8
Literaturverzeichnis.....	12

## Einleitung

Berufliche Übergänge gehören zu den prägendsten Phasen im Leben junger Erwachsener. Spätestens seit der Generation Z ist zu beobachten, dass Erwerbsbiografien seltener einem linearen Muster folgen. Statt eines direkten Übergangs von der Schule über Ausbildung oder Studium direkt in den Beruf zeigen sich zunehmend fragmentierte Bildungs- und Berufswege, die durch Neuorientierungen, Abbrüche, Praktika oder Auslandsaufenthalte gekennzeichnet sind. Bildungsforschung und Arbeitsmarktdaten beschreiben diese Dynamik seit Jahren als Zeichen eines tiefgreifenden gesellschaftlichen Wandels. Übergänge werden vielfältiger, weniger vorhersehbar und anspruchsvoller, sowohl für Individuen als auch für die Systeme, die diese Übergänge begleiten sollen.<sup>1</sup>

Beratungsstellen berichten zunehmend von Orientierungsunsicherheiten, Entscheidungsdruck und Ängsten, die mit dieser neuen Komplexität einhergehen. Junge Menschen schwanken häufiger zwischen beruflichen Ideen, suchen länger nach passenden Wegen und nehmen vermehrt Abbrüche oder Neuversuche in Kauf.<sup>2</sup> Statistisch zeigt sich, dass zwischen 20 und 40 Prozent der Ausbildungsanfänger:innen ihre erste gewählte Ausbildung nicht abschließen.<sup>3</sup> Diese Umwege verursachen nicht nur zeitliche und finanzielle Kosten, sondern beeinflussen auch das emotionale Erleben der Betroffenen.<sup>4</sup> Fehlentscheidungen werden von vielen Betroffenen als persönliches Scheitern oder als verlorene Zeit erlebt.

Vor diesem Hintergrund gewinnt eine professionelle Begleitung an Bedeutung, die über reine Informationsvermittlung hinausgeht. Klassische Berufsberatung liefert Fakten, Daten und Strukturen, greift aber zu kurz, wenn die Ursachen von Unsicherheiten auf der Ebene von Identität, Selbstwert, Werten oder Systemdynamiken liegen. Hier kann systemisches Coaching ansetzen. Es kann jungen Menschen ermöglichen, ihre Rolle in beruflichen Entscheidungsprozessen zu reflektieren, eigene Ressourcen sichtbar zu machen, Selbstwirksamkeit zu stärken und innere Klarheit zu entwickeln.

Diese Abschlussarbeit verfolgt daher das Ziel, die Schnittstelle zwischen moderner Berufsorientierungsforschung und systemischem Coaching herauszuarbeiten. Besonders relevant ist die Frage, wie systemische Methoden und Haltungen junge Erwachsene in beruflichen Übergangphasen unterstützen können. Die theoretische Grundlage der Arbeit wird durch zentrale

---

<sup>1</sup> Knauf und Oechsle, 2007, S.143–144

<sup>2</sup> Griepentrog, 2001; Isenberg, 2000 zitiert nach Knauf & Oechsle, 2007, S.143-144

<sup>3</sup> Löwenbein et al., 2017, S.8–9

<sup>4</sup> Löwenbein et al., 2017, S.7

Klassiker wie Parsons „Trait-and-Factor“ Ansatz und Fends Allokationsfunktion gebildet, die anschließend mit modernen Konzepten der Selbstwirksamkeit und dem systemischen Coachingverständnis in Verbindung gebracht werden.

Im Anschluss wird anhand eines Praxisbeispiels exemplarisch dargestellt, wie ein Coachingprozess in einer realistischen Entscheidungssituation aussehen kann.

Den Abschluss bildet eine persönliche Reflexion, die beschreibt, wie die Auseinandersetzung mit Theorie, Coachinghaltung und den systemischen Ansätzen mit meinen früheren wissenschaftlichen Arbeiten zusammenpasst und was für Erkenntnisse ich für meine professionelle Rolle als Coach in Weiterbildung für mich mitnehmen kann.

## Theoretischer Rahmen

Berufliche Entscheidungen resultieren aus einem komplexen Zusammenspiel individueller Eigenschaften, sozialer Erwartungen und dynamischer Umweltbedingungen. Um zu verstehen, wie systemisches Coaching hier wirksam sein kann, ist ein Blick auf die theoretischen Grundlagen sinnvoll. Die folgenden Abschnitte verbinden historische Ansätze der Berufsorientierung mit modernen Perspektiven aus Psychologie und systemischem Coaching.

### Berufswahl im klassischen Verständnis, Parsons „Trait-and-Factor“ Ansatz

Frank Parsons gilt als einer der zentralen Begründer der modernen Berufswahltheorie. Sein „Trait-and-Factor“ Ansatz formulierte bereits 1909 ein strukturiertes Modell, das bis heute als Referenz gilt. Parsons geht davon aus, dass eine „weise Berufswahl“ drei Voraussetzungen hat:

Ein klares Verständnis der eigenen Person, einschließlich Fähigkeiten, Interessen, Werte, Ressourcen und Grenzen. Detaillierte Kenntnis der Anforderungen und Bedingungen von Berufen. Und zuletzt die Fähigkeit, beides logisch miteinander zu verknüpfen, um eine stimmige Entscheidung zu treffen.<sup>5</sup>

Eine Beratung soll laut Parsons unterstützend wirken, aber die Entscheidung darf nicht aus der Hand des Individuums genommen werden. Der Mensch bleibt Experte seiner eigenen Lebensgestaltung. Dieses Grundprinzip weist eine hohe Anschlussfähigkeit zum systemischen Coaching auf, das ebenfalls Selbstbestimmung, Ressourcenaktivierung und Prozessbegleitung betont.

---

<sup>5</sup> Parsons, 1909, S.5

## 2.2 Die Rolle der Schule, Fends Allokationsfunktion

Helmut Fend erweitert den Blick, indem er die Bildungsinstitutionen in die Verantwortung nimmt. Er beschreibt vier zentrale Funktionen des Bildungssystems, darunter die Allokationsfunktion. Diese besagt, es sei die Aufgabe der Schule, junge Menschen auf berufliche Laufbahnen zu verteilen. Dies soll nicht als Selektion im Sinne von Auslese verstanden werden, sondern als legitimierbare Zuordnung von Kompetenzen zu passenden Anforderungen.<sup>6</sup>

Damit wird deutlich: Die Schule trägt einen wesentlichen Anteil an der Berufsorientierung, kann aber aufgrund gesellschaftlicher Veränderungen diese Aufgabe allein kaum bewältigen. Die zunehmende Komplexität der Arbeitswelt, der Wertewandel junger Generationen und die Auflösung traditioneller Berufsbiografien überfordern häufig die traditionellen Strukturen der schulischen (und außerschulischen) Berufsorientierung.<sup>7</sup> Hier entsteht ein Bedarf, in dem Coaching als ergänzendes Angebot ansetzen könnte. Nicht als Ersatz, sondern als individuelle Vertiefung und Ressourcenerweiterung.

## 2.3 Wandel der Arbeitswelt und Konsequenzen für berufliche Entscheidungen

Die heutige Arbeitswelt ist geprägt von schnellen technologischen Entwicklungen, globaler Vernetzung und sich wandelnden Wertvorstellungen junger Generationen. Berufsbilder entstehen neu, transformieren sich oder verschwinden. Prognosen sind unsicherer, Anforderungen volatiler, und Biografien verlaufen zunehmend brüchig.<sup>8</sup>

Damit hat sich das Spektrum an realisierbaren Lebens- und Berufswegen deutlich erweitert. Junge Menschen verfügen heute über mehr Wahlmöglichkeiten, mehr Entscheidungsfreiheit und mehr Möglichkeiten zur individuellen Selbstverwirklichung als frühere Generationen. Diese erweiterte Entscheidungsfreiheit führt jedoch zu einer paradoxen Situation: Mehr Optionen bedeuten nicht nur mehr Chancen, sondern auch mehr Entscheidungsdruck, Vergleichsmöglichkeiten und Unsicherheiten im Abwägen der eigenen Ziele und Werte. Löwenbein et al. beschreiben, dass diese Freiheit zwingend auch das Risiko falscher Entscheidungen umfasst.<sup>9</sup> In einer Arbeitswelt, in der vieles möglich ist, steigt somit gleichzeitig der subjektive Druck, „richtig“ zu wählen, was Übergangsphasen zusätzlich emotional und kognitiv belastet.

---

<sup>6</sup> Fend, 2011, S.43–44

<sup>7</sup> Löwenbein et al., 2017, S. 11–12

<sup>8</sup> Knauf und Oechsle, 2007, S.144

<sup>9</sup> Löwenbein et al., 2017, S.7

Umso bedeutsamer wird die Frage, wie junge Menschen mit diesen Unsicherheiten umgehen können. Damit wird deutlich, dass die psychologische Dimension von Berufsorientierung eine ebenso zentrale Rolle spielt wie die strukturellen Rahmenbedingungen.

## 2.4 Selbstwirksamkeit, Werte und Identitätsentwicklung

Moderne Forschung zeigt, dass berufliche Entscheidungen nicht allein durch Informationen oder Fähigkeiten geprägt werden, sondern auch durch Faktoren wie:

- Selbstwirksamkeit<sup>10</sup>
- Werteorientierungen<sup>11</sup>
- Identitätsentwicklung<sup>12</sup>
- Resilienz und emotionale Selbstregulation<sup>13</sup>

Diese Faktoren bestimmen, wie junge Menschen ihre Handlungsfähigkeit einschätzen, Entscheidungen bewerten und mit Unsicherheiten umgehen.

Ein zentraler Faktor ist die Selbstwirksamkeit. Albert Bandura definiert Selbstwirksamkeit als die Überzeugung einer Person, aufgrund eigener Kompetenzen anspruchsvolle Situationen erfolgreich bewältigen zu können. Selbstwirksamkeit bezieht sich damit nicht auf objektive Fähigkeiten, sondern auf die subjektive Erwartung, diese Fähigkeiten wirksam einsetzen zu können. Sie beeinflusst laut Bandura wesentlich, ob Menschen Handlungen initiieren, wie viel Anstrengung sie investieren, wie sie mit Rückschlägen umgehen und ob sie an Entscheidungen langfristig festhalten.<sup>14</sup>

Schwarzer und Jerusalem betonen ebenfalls, dass Selbstwirksamkeitserwartungen ein zentraler Prädiktor für erfolgreiches Handeln sind.<sup>15</sup> Für Berufsorientierung bedeutet das: Junge Menschen benötigen nicht nur Wissen, sondern das Vertrauen in ihre Fähigkeit, Entscheidungen treffen und die Folgen gestalten zu können.

---

<sup>10</sup> Bandura, 1997, S. 2-3

<sup>11</sup>Heine, Durrer & Bechmann, 2002, S.25 zitiert nach Knauf & Oechsle, 2007, S.145

<sup>12</sup>Kahlert & Mansel, 2007, S.7

<sup>13</sup> Bandura, 1997, S. 37

<sup>14</sup> Bandura, 1997, S. 2-3

<sup>15</sup> Schwarzer und Jerusalem, 2002, S.35-36

## 2.5 Systemisches Coaching

Systemisches Coaching sieht den Menschen als Teil verschiedener sozialer Systeme und betrachtet Verhalten, Entscheidungen und Probleme als Ergebnis zirkulärer Wechselwirkungen, nicht linearer Ursache-Wirkung-Ketten. Zentrale Grundhaltungen sind:

- Nicht-Wissen
- Allparteilichkeit
- Ressourcenfokus
- Hypothesen statt Wahrheiten
- Wertschätzung und Kontextsensibilität<sup>16</sup>

Diese Grundhaltungen schaffen einen Rahmen, in dem Klientinnen und Klienten ihre Wahrnehmungen, Muster und Handlungsmöglichkeiten reflektieren können. Systemisches Coaching eröffnet damit einen Raum, in dem individuelle Ressourcen, Werte und Ziele sichtbar werden und in Entscheidungsprozessen berücksichtigt werden können. Welche Bedeutung dies speziell für berufliche Übergangsphasen hat, wird im anschließenden Praxisbezug exemplarisch verdeutlicht.

## Praxisbezug

Um zu veranschaulichen, wie systemisches Coaching junge Menschen in komplexen Entscheidungsprozessen unterstützen kann, wird im Folgenden ein exemplarischer Coachingfall beschrieben. Dieser ist nicht als vollständige Fallschilderung gedacht, sondern als verdichtete Darstellung zentraler Haltungen, Methoden und Wirkmechanismen.

### 3.1 Ausgangslage, die Situation von Lena

Lena, 19 Jahre alt, hat gerade ihr Abitur abgeschlossen. Da sie viele Interessen hat und ihr scheinbar alle Türen offen stehen, fühlt sie sich unsicher. Drei Studienrichtungen interessieren sie gleichermaßen, Psychologie, Design und soziale Arbeit, doch sie fürchtet, eine „falsche“ Entscheidung zu treffen. Gleichzeitig nimmt sie Druck aus ihrem familiären Umfeld wahr, „etwas Sichereres“ zu wählen. Durch die Pandemie konnte ihr geplanter Work-and-Travel-Aufenthalt nicht stattfinden, was ihre Orientierungslosigkeit zusätzlich verstärkt. Nach Monaten der Unsicherheit entscheidet sich Lena für ein systemisches Coaching.

---

<sup>16</sup> Vgl. InKonstellation (Skript zur systemischen Coaching-Ausbildung), insbes. Kap. 3–4 zu Systembegriff, zirkulären Wechselwirkungen und Grundhaltungen

Diese Situation ist charakteristisch für viele junge Menschen der heutigen Generation. Sie zeigt ein Zusammenspiel aus inneren Konflikten, äußeren Erwartungen, Wertefragen, Selbstzweifeln und mangelnder Klarheit. Die Herausforderung besteht weniger darin, Informationen über Studienmöglichkeiten bereitzustellen, sondern darin, einen Prozess der Selbstklärung zu ermöglichen.

### 3.2 Aufbau der Coaching-Beziehung

Zu Beginn eines Coachings hat die Beziehungsgestaltung höchste Priorität. Zentral sind Wertschätzung, Vertrauen, Transparenz und Allparteilichkeit. Lena soll spüren, dass sie in einem sicheren Raum über Unsicherheiten, Wünsche und Ängste sprechen kann, ohne bewertet zu werden.

Der Coach beginnt mit aktivem Zuhören und offenen Fragen. Eine mögliche Einstiegsfrage könnte lauten: „Wenn du an deine berufliche Zukunft denkst, welche Gefühle entstehen gerade?“. Diese Einladung öffnet den Blick für die Innenwelt der Klientin und verabschiedet sich vom reinen Informationsfokus.

Im Sinne der systemischen Grundhaltung des „Nicht-Wissens“ vermeidet der Coach, voreilige Deutungen oder Lösungen anzubieten. Stattdessen wird eine Atmosphäre geschaffen, in der Lena als Expertin ihres Lebens anerkannt wird.

### 3.3 Werteklärung als Schlüsselprozess

Im weiteren Verlauf zeigt sich, dass Lenas Entscheidungskonflikt stark mit ihren persönlichen Werten verknüpft ist. Sie wünscht sich Kreativität, Sinnhaftigkeit und menschlichen Kontakt. Gleichzeitig spielt der Wert „Sicherheit“ (vermittelt durch ihre Eltern) eine große Rolle.

Eine systemische Intervention könnte hier sein, Werte visuell zu ordnen. Der Coach bittet Lena beispielsweise, Karten mit Begriffen wie „Kreativität“, „Sicherheit“, „Selbstständigkeit“ oder „anderen helfen“ auf dem Tisch zu sortieren, neu zu ordnen und ihre Bedeutung zu erläutern.

Dies ermöglicht zwei zentrale Erkenntnisse:

1. Werte sind individuell priorisierbar und diese Prioritäten sind wandelbar.
2. Keine Option erfüllt alle Werte gleichzeitig, doch jede Option erfüllt einige.

Damit reduziert sich die Illusion der „perfekten Entscheidung“ und öffnet Raum für exploratives Denken.

### 3.4 Ressourcenorientierung und Identitätsstärkung

Viele junge Menschen, die in beruflichen Übergangphasen feststecken, erleben sich als passiv, ohnmächtig oder „nicht bereit“ für Entscheidungen. Hier kommt ein Kernelement von systemischem Coaching ins Spiel, das Aktivieren von Ressourcen:

Typische Methoden:

- Skalierungsfragen („Auf einer Skala von 1 bis 10, wie klar fühlst du dich heute? Was macht die 4 möglich?“)
- Arbeit mit Ausnahmen („Gab es schon Momente, in denen du dich entschlossener gefühlt hast?“)
- Rekonstruktion vergangener Erfolgserlebnisse
- Mini-Experimente, kleine Schritte, die erproben, wie sich bestimmte Optionen anfühlen („Wie würde es sich anfühlen, wenn...“)

Diese Methoden stärken Selbstwirksamkeit und Handlungsfähigkeit. Lena erkennt im Coachingverlauf, dass sie bereits mehrfach mutige Entscheidungen getroffen hat und dass ihre Unsicherheit weniger mangelnder Kompetenz als fehlender Struktur geschuldet ist.

### 3.5 Der systemische Blick auf das soziale Umfeld

Coaching im systemischen Verständnis berücksichtigt immer auch relevante Bezugssysteme. Bei Lena sind dies insbesondere die Eltern. Der Coach könnte beispielsweise fragen: „Wenn deine Eltern sehen könnten, wie wichtig dir Kreativität ist, was glaubst du, würden sie sagen?“ oder „Wenn deine Eltern dich 100% unterstützen würden, egal wie du dich entscheidest, wie würdest du dich dann entscheiden?“. Solche Fragen öffnen Perspektivenwechsel und reduzieren emotionalen Druck.

Durch die Externalisierung von Erwartungen wird das innere Erleben flexibler. Lena benennt schließlich, dass der elterliche Wunsch nach Sicherheit aus Sorge resultiert, nicht aus Ablehnung ihrer Interessen. Dadurch kann sie sich freier orientieren.

### 3.6 Zielbildentwicklung und Entscheidungsfindung

Im letzten Teil des Coachingprozesses könnte ein zukünftiger Zielzustand visualisiert werden. Das Arbeiten mit inneren Bildern unterstützt Klärung und emotionale Verbundenheit mit möglichen Wegen.

Zum Beispiel: „Stell dir vor, es ist fünf Jahre später und du hast dich für eine Richtung entschieden. Was tust du an einem typischen Tag? Was ist dir wichtig? Wie fühlst du dich?“

Diese Visualisierung fördert intuitive Einsichten und hilft, Entscheidungen nicht nur rational, sondern identitätsbezogen zu treffen.

### 3.7 Endzustand, Lenas Entscheidung

Lena entscheidet sich am Ende nicht für eine endgültige Berufswahl, sondern für die nächsten realistischen Handlungsschritte: ein Design-Workshop, ein Gespräch mit einer Berufsberatung und ein Probetag in einer sozialen Einrichtung. Sie verlässt das Coaching mit Zuversicht, einer klareren Werteordnung und dem Vertrauen, weitere Entscheidungen selbst gestalten zu können.

## Eigene Reflexion und Erkenntnisse

Die Auseinandersetzung mit dem Thema beruflicher Übergangphasen im Zusammenhang mit systemischem Coaching hat für mich vor allem eine zentrale Erkenntnis hervorgebracht: Die systemischen Coachingansätze bieten genau jene Erweiterungen, die ich bereits in meiner Bachelorarbeit als notwendige Weiterentwicklungen der klassischen Berufsorientierung beschrieben habe, ohne mir damals bewusst zu sein, dass Coaching hierfür einen tragfähigen und methodisch fundierten Lösungsansatz darstellt.

Bereits in meiner früheren wissenschaftlichen Auseinandersetzung habe ich mich intensiv mit der Frage beschäftigt, wie Jugendliche in der Berufswahl unterstützt werden können, wenn kognitive Informationen und Passungslogiken allein nicht ausreichen. Themen wie Selbstexploration, Werteklä rung, individuelle Motivlagen und die Bedeutung persönlicher Kompetenzen habe ich damals als zentrale Elemente einer zeitgemäßen Berufsorientierung herausgearbeitet. Deutlich wurde dabei insbesondere, dass diese Faktoren im schulischen Kontext zwar grundsätzlich anerkannt sind, jedoch aufgrund struktureller Rahmenbedingungen, begrenzter zeitlicher Ressourcen und fehlender methodischer Vertiefung häufig nicht in der Tiefe begleitet werden können, die junge Menschen für persönlich bedeutsame Entscheidungen benötigen.<sup>17</sup>

Erst durch die Beschäftigung mit systemischem Coaching wurde mir klar, dass genau diese Aspekte zum Kern coachingtheoretischer Ansätze gehören. Viele der in meiner Bachelorarbeit identifizierten theoretischen Leerstellen lassen sich durch systemisches Coaching nicht nur konzeptionell, sondern auch praktisch adressieren. Besonders aufschlussreich ist für mich dabei die Erkenntnis, dass Parsons struktureller Ansatz und die systemische Perspektive

---

<sup>17</sup> Vgl. Winnewisser, 2020

keine Gegensätze darstellen. Während Parsons die Notwendigkeit beschreibt, Person und Umwelt sinnvoll in Beziehung zu setzen, eröffnet Coaching den Raum, in dem junge Menschen die dafür erforderliche Selbstklärung, Reflexion und Selbstwirksamkeitserfahrung tatsächlich entwickeln können.

Persönlich fügt sich diese Erkenntnis auch biografisch und professionell stimmig in meinen bisherigen Werdegang ein. Bereits vor einigen Jahren hat mich die Frage interessiert, wie Menschen berufliche Entscheidungen treffen und wie solche Prozesse sinnvoll begleitet werden können. Die systemische Ausbildung liefert mir nun sowohl die methodischen Werkzeuge als auch die erforderliche Haltung, um diese Begleitung professionell umzusetzen.

Eine besonders prägende Erkenntnis war dabei, dass zentrale coachingtheoretische Prinzipien, etwa die Grundhaltung des Nicht-Wissens, die Ressourcenorientierung oder die Vorstellung, dass Klientinnen und Klienten Experten:innen ihres eigenen Lebens sind, berufliche Entscheidungsprozesse auf eine Weise unterstützen, die traditionelle Beratungsformate nur begrenzt leisten können. Coaching ermöglicht Selbstklärung, ohne Entscheidungen vorzugeben und fördert damit Eigenverantwortung und nachhaltige Entscheidungsfähigkeit.

Auch der praktische Umgang mit Methoden wie Skalierungsfragen, Visualisierungen oder Wertearbeit hat mir verdeutlicht, wie konkret Coaching zur Stärkung von Selbstwirksamkeit beitragen kann. Die theoretische Annahme, dass Selbstwirksamkeit ein zentraler Prädiktor für erfolgreiche Entscheidungen ist, erhält durch Coaching eine methodisch umsetzbare und erlebbare Form.

Abschließend betrachte ich die Verbindung von Bildungswissenschaft und systemischem Coaching als einen für mich persönlich sehr stimmigen professionellen Entwicklungsweg. Die Erkenntnisse aus meiner früheren Forschung finden in der systemischen Perspektive eine konsequente Weiterführung. Gleichzeitig ist mir deutlich geworden, wie entscheidend die Haltung des Coaches für diesen Prozess ist, insbesondere Wertschätzung, Neugier und die Bereitschaft, Klientinnen und Klienten ihren eigenen Weg finden zu lassen.

Diese Einsichten prägen nicht nur meine fachliche Sicht, sondern auch mein Selbstverständnis als zukünftiger Coach.

## Fazit & Ausblick

Berufliche Übergangsphasen sind heute komplexer denn je. Die zunehmende Vielfalt an Ausbildungswegen, Studienmöglichkeiten und Berufsprofilen eröffnet jungen Menschen zwar

große Freiheiten, führt jedoch zugleich zu einer wachsenden Unsicherheit bei der Entscheidungsfindung. Klassische Berufsberatung kann durch Informationsbereitstellung und strukturierte Orientierung unterstützen, reicht jedoch oft nicht aus, um die tieferliegenden emotionalen und identitätsbezogenen Fragen junger Erwachsener zu bearbeiten. Die Ergebnisse dieser Arbeit legen nahe, dass systemisches Coaching hier eine wirksame Ergänzung darstellen kann.

Systemisches Coaching erweitert den Fokus von der reinen Passungslogik, der Frage „Welcher Beruf passt zu mir?“, hin zu der umfassenderen Frage „Wie möchte ich mein Leben gestalten und welche Rolle kann Arbeit darin einnehmen?“. Die theoretischen Grundlagen dieser Arbeit, insbesondere Parsons Berufswahlansatz und Fends Allokationsfunktion, verdeutlichen, dass berufliche Entscheidungen sowohl strukturell als auch individuell geprägt sind. Moderne Forschung zu Selbstwirksamkeit, Identität und Resilienz ergänzt diese Perspektiven um psychologische Dimensionen, die im systemischen Coaching gezielt aufgegriffen werden.

Die Fallskizze von Lena zeigt exemplarisch, wie Coaching in einer realen beruflichen Entscheidungssituation wirken kann. Anstatt schnelle Lösungen zu präsentieren, unterstützt der Coach einen Prozess der Selbstklärung, der Werte, Ressourcen, Systemdynamiken und Zukunftsbilder einbezieht. Lena gewinnt dadurch nicht zwingend sofort eine endgültige Entscheidung, aber sie gewinnt Handlungssicherheit, Selbstvertrauen und eine realistische Vorstellung ihrer nächsten Schritte. Diese Form der Befähigung ist zentral für nachhaltige berufliche Entscheidungen, insbesondere in einer Welt, in der Orientierung häufiger neu justiert werden muss.

Für die Praxis lässt sich festhalten, dass systemisches Coaching einen hohen Nutzen entfalten kann, wenn es in Übergangsphasen gezielt eingesetzt wird. Es bietet Methoden zur Selbstreflexion, fördert Selbstwirksamkeit und unterstützt junge Menschen darin, ihre Entscheidungsfähigkeit zu entwickeln. Damit ergänzt es bestehende Strukturen wie schulische Berufsorientierung, Studienberatung und Arbeitsmarktangebote auf sinnvolle Weise.

Ein wichtiger Ausblick richtet sich auf die Frage, wie Coaching stärker in Bildungssysteme und Institutionen integriert werden kann. Denkbar sind niedrigschwellige Coaching-Angebote an Schulen, Hochschulen oder Ausbildungsbetrieben, die jungen Menschen helfen, mit Unsicherheiten konstruktiv umzugehen und individuelle Entwicklungswege zu gestalten. Auch für politische Entscheidungsträger eröffnet sich hier ein Handlungsfeld, da Professionalisierung und psychosoziale Unterstützung zunehmend als wesentliche Bestandteile von Übergangsprozessen anerkannt werden.

Und für mich persönlich hat die Arbeit verdeutlicht, dass Coaching nicht nur eine Methode ist, sondern eine Haltung, die sowohl in pädagogischen als auch in beruflichen Kontexten wertvolle Impulse geben kann.

## Literaturverzeichnis

Bandura, A. (1997). *Self-Efficacy, The Exercise of Control*. New York, W. H. Freeman.

Fend, H. (2011). Die sozialen und individuellen Funktionen von Bildungssystemen, Enkulturation, Qualifikation, Allokation und Integration. In S. Hellekamps, W. Plöger & W. Wittenbruch (Hrsg.), *Schule. Handbuch der Erziehungswissenschaft 3* (S. 41–54). Paderborn, Ferdinand Schöningh.

InKonstellation (Skript zur systemischen Coaching-Ausbildung), Kap. 3–4

Kahlert, H. & Mansel, J. (2007). Bildung und Berufsorientierung von Jugendlichen in Schule und informellen Kontexten. In H. Kahlert & J. Mansel (Hrsg.), *Bildung und Berufsorientierung. Der Einfluss von Schule und informellen Kontexten auf die berufliche Identitätsentwicklung* (S.7-18). Weinheim: Beltz Verlag.

Knauf, H., & Oechsle, M. (2007). Berufsorientierung im Wandel. In H. Kahlert & J. Mansel (Hrsg.), *Bildung und Berufsorientierung. Der Einfluss von Schule und informellen Kontexten auf die berufliche Identitätsentwicklung* (S. 143–162). Weinheim, Beltz.

Löwenbein, A., Sauerland, F., & Uhl, S. (2017). Herausforderungen bei der Berufswahl und der Berufsorientierung. In A. Löwenbein, F. Sauerland & S. Uhl (Hrsg.), *Berufsorientierung in der Krise? Der Übergang von der Schule in den Beruf* (S. 7–12). Weinheim, Beltz.

Parsons, F. (1909). *Choosing a Vocation*. Boston, Houghton Mifflin.

Schwarzer, R., & Jerusalem, M. (Hrsg.). (2002). *Selbstwirksamkeit und Motivationsprozesse in Bildungsinstitutionen*. Weinheim, Beltz.

Winnewisser, P. (2020). *Berufsorientierung im Wandel – Umsetzungsmöglichkeiten im Handlungsfeld Schule*. Bachelorarbeit, Georg-August-Universität Göttingen.