Systemisches Coaching als Instrument der Beruflichen Orientierung bei Jugendlichen: Ressourcenaktivierung und Kontextanalyse

Name: Selma Laufenberg
Ort, Datum: Köln, 07.05.2026

Inhaltsverzeichnis

1. Einleitung 2

2. Hintergrund und Problemstellung der Jugendlichen 3

2.1 Motivation und Selbstdetermination: Die psychologische Basis 3

2.2 Der Druck der Systeme: Familie, Gesellschaft und Peers 4

3. Bestehende Unterstützungsstrukturen und deren Grenzen 7

4. Institutionelle Beratung versus systemisches Coaching: Synergie? 8

5. Systemisches Coaching in der praktischen Anwendung 9

5.1 Die Arbeit mit dem System: Sichtbarmachung von Loyalitäten 9

5.2 Das „Innere Team“: Moderation von Loyalitätskonflikten 9

5.3 Zirkuläres Fragen und Perspektivwechsel 10

5.4 Die Wunderfrage als Werkzeug zur Zielkonstruktion 10

5.5 Ergebnissicherung: Vom Systemverständnis zur Handlung 10

6. Implementierung und Zukunftskonzepte 11

6.1 Gutscheinsysteme: Vom Fachkurs zur Identitätsstiftung 11

6.2 Schulprojekte: Systemische Arbeit im Klassenverband 11

6.3 Prävention: Wirtschaftlichkeit durch psychische Stabilität 12

7. Fazit 13

8. Literatur- und Quellenverzeichnis 14

9. Abbildungsverzeichnis 15

10. Beilage: Executive Summary 16

1. Einleitung

Die Phase des Übergangs von der Schule in den Beruf markiert eine der prägnantesten Umbruchphase im Leben eines jungen Menschen. Jugendliche stehen heute vor einer paradoxen Situation: Einerseits bietet die moderne Arbeitswelt eine historisch nie dagewesene Fülle an Möglichkeiten, andererseits führt genau diese Multioptionalität oft zu einer lähmenden Entscheidungsunfähigkeit. Die Diskrepanz zwischen innerer Orientierungslosigkeit und äußeren Erwartungshaltungen der Eltern, Schulen und Peer-Groups (Gleichaltrige) führt zu erheblichem psychischem Druck.

Klassische Beratungsangebote, wie sie etwa die Bundesagentur für Arbeit mit Tools wie „Check-U“ anbietet, konzentrieren sich primär auf die diagnostische Abfrage von Kompetenzen und Interessen.[1] Sie bieten eine wertvolle Orientierung auf der Sachebene, lassen jedoch die emotionalen Verstrickungen und inneren Konflikte der Jugendlichen oft unberücksichtigt. Wenn die Entscheidung für oder gegen einen Beruf zum Loyalitätskonflikt innerhalb der Familie wird, greifen rein informative Tests eher weniger.

Das Ziel dieser Arbeit ist es, aufzuzeigen, wie das systemische Coaching als Interventionsform fungieren kann, um Jugendlichen den Zugang zu ihren eigenen Ressourcen zu ermöglichen. Es geht nicht um die bloße Vermittlung von Stellenanzeigen, sondern um die Stärkung der Selbstwirksamkeit und die Fähigkeit zur reflektierten Abgrenzung gegenüber dem sozialen Umfeld.

[1] **Bundesagentur für Arbeit (2024):** *Check-U – Das Erkundungstool für Ausbildung und Studium*. Online verfügbar unter: https://www.arbeitsagentur.de/bildung/welche-ausbildung-welches-studium-passt (Abgerufen am 05.05.2026).

2. Hintergrund und Problemstellung der Jugendlichen

2.1. Motivation und Selbstbestimmung

Der Übergang von der Schule in den Beruf markiert eine sogenannte „Instabilitätsphase". Systemisch betrachtet verliert das bisherige Bezugssystem (Schule/Elternhaus) an Steuerungskraft, während das Zielsystem (Arbeitswelt) noch keine Identifikationsfläche bietet. Aber bevor das Arbeitsleben beginnen kann, bedarf es eine Entscheidung, wohin die Reise gehen soll. Viele Jugendliche prokrastinieren, sie kommen nicht weiter oder drehen Schleife um Schleife um das Thema, was möchte ich überhaupt machen. Um die häufig beobachtete Prokrastination zu verstehen, hilft ein Blick auf die eine oder andere Kernfragen der Jugendlichen, diese korrespondieren mit der Selbstdeterminationstheorie (SDT) nach Deci und Ryan.[2] Wo es im Wesentlichen um das „Was" und „Warum" von Zielen geht**.** Das „Was" (Zielinhalt): Welche Ziele verfolgen wir? (z. B. Geld, Ruhm vs. persönliches Wachstum, Beziehungen). Das „Warum" (Zielmotivation): Aus welchem Antrieb heraus verfolgen wir sie? (Aus eigenem Antrieb/autonom oder aufgrund von Druck/kontrolliert). Im Folgenden werden die drei psychologischen Grundbedürfnisse Autonomie, Kompetenz und Verbundenheit (soziale Eingebundenheit) zugeordnet.

Autonomie
Viele Jugendliche verspüren eine Diskrepanz zwischen eigenen Impulsen und äußeren Erwartungen. Häufig stehen Fragen wie „Darf ich überhaupt machen, was ich will?" oder „Darf ich was anderes machen als meine Eltern erwarten?" im Raum. Wenn die Frage nach dem „Dürfen" im Vordergrund steht, deutet dies auf eine wahrgenommene Fremdbestimmung hin.

Kompetenz
„Bin ich gut genug für die Arbeitswelt/Erwachsenenwelt?" oder „Kann ich das überhaupt?" Hinter der Entscheidungslosigkeit steht oft die Angst vor dem Versagen in einem unbekannten System. Diese Frage zielt auf die Selbstwirksamkeitserwartung ab.

Verbundenheit (soziale Eingebundenheit)
„Was passiert mit meinen Beziehungen, wenn ich mich anders entscheide?" Die Befürchtung, durch eine individuelle Wahl (z.B. Ausbildung statt Studium), die Anerkennung im System Familie oder Peer-Group zu verlieren, führt oft zur „Motivationslähmung".

[2] **Deci, E. L. & Ryan, R. M. (2000):** *The "What" and "Why" of Goal Pursuits: Human Needs and the Self-Determination of Behavior.* In: Psychological Inquiry, Vol. 11, No. 4, S. 227–268.

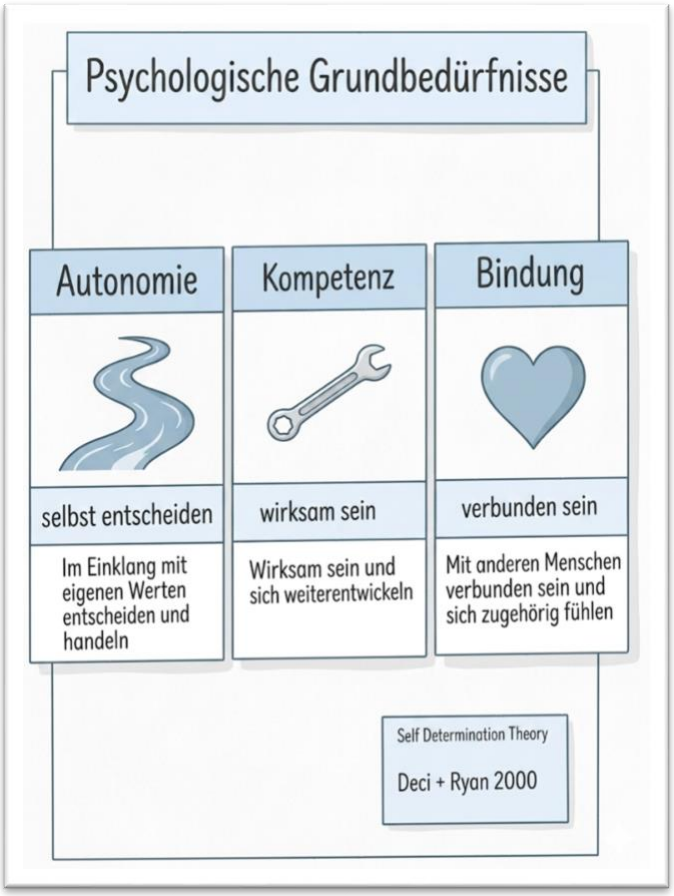

Abbildung 1: Psychologische Grundbedürfnisse nach Deci und Ryan [Quelle: https://www.abb-seminare.de/blog/psychologische-grundbeduerfnisse]

2.2 Der Druck der Systeme: Familie, Gesellschaft und Peers

„Was ist ein System?“

Das physikalische Systemverständnis

Ein System lässt sich als eine Gesamtheit von Elementen definieren, die in wechselseitiger Beziehung zueinanderstehen und eine strukturierte Einheit bilden. Ein anschauliches Beispiel hierfür ist das Sonnensystem: In diesem Verbund nehmen Sterne und Planeten spezifische Positionen ein. Die Sonne fungiert dabei als zentrales Gravitationszentrum; durch ihre Masse definiert sie die Umlaufbahnen der Himmelskörper und die Strahlungsenergie beeinflusst die thermischen Bedingungen auf der Erde. Hier wird deutlich, dass die Stabilität eines Systems von der Interaktion seiner Komponenten abhängt.

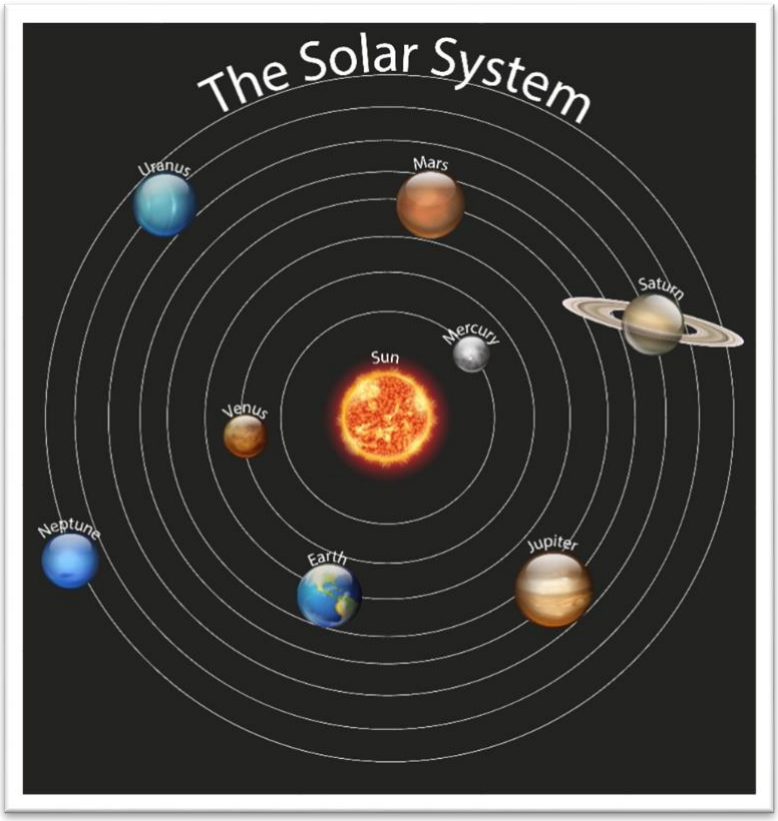

Abbildung 2: Sonnensystem / Quelle: Shutterstock

Das soziale System im Jugendalter

In Analogie dazu lassen sich soziale Gefüge als Systeme begreifen. Insbesondere Jugendliche agieren innerhalb komplexer Netzwerke, die primär durch die Peer-Group und das Familiensystem konstituiert werden.

Die Dynamik innerhalb dieser Systeme ist von verschiedenen Faktoren geprägt. Innerhalb sozialer Gefüge bestimmen vor allem die gegenseitige Abhängigkeit und die Qualität der bestehenden Beziehungen das Maß an Einfluss. Dabei ist die individuelle Positionierung innerhalb der Systemstruktur entscheidend für das Ausmaß der sozialen Beeinflussbarkeit. Während eine gefestigte Rolle die Basis für Autonomie und eine gesunde Abgrenzung bildet, korrelieren Unsicherheiten häufig mit einer erhöhten Anfälligkeit für äußeren Druck. Die Balance zwischen Zugehörigkeit und eigenständiger Identitätsbewahrung ist wichtig um als Individuum für sich selbst und im System zu agieren.

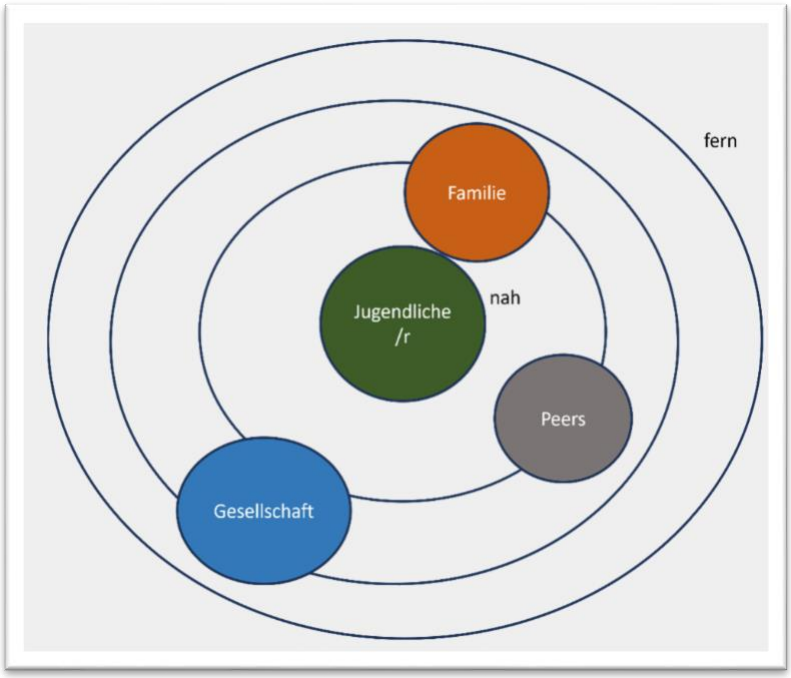

Abbildung 3: Systemdarstellung

Das Familiensystem und die Frage: „Wessen Leben lebe ich eigentlich?“ Häufig wirken hier unbewusste Delegationen (nach Stierlin)[3]. Eltern projizieren ungelebte Träume oder tradierte Muster („Wir waren schon immer Handwerker“) auf das Kind. Die Frage des Jugendlichen zielt auf die Aufdeckung von Loyalitätskonflikten ab.

Das gesellschaftliche System und die Frage: „Was denken die anderen von mir, wenn ich 'nur' das mache?“ In einer leistungsfokussierten Gesellschaft wird Berufswahl oft mit Statuswahl gleichgesetzt (Status-Bias). Der Jugendliche fragt hier eigentlich nach seinem sozialen Wert. Die Angst vor sozialem Abstieg oder dem Verlust von Prestige verstellt dabei oft den Blick auf die tatsächlichen Talente und Neigungen. Die Shell Jugendstudie belegt regelmäßig, dass die Angst vor sozialem Abstieg ein dominanter Stressfaktor ist. [4]

Das Peer-System und die Frage: „Verliere ich den Anschluss, wenn ich einen anderen Weg gehe als meine Freunde?“ In der Adoleszenz ist die Peer-Group das primäre Orientierungssystem. Die Angst, „übrig zu bleiben“, führt oft zu einem Herdenverhalten, bei dem individuelle Ressourcen zugunsten der Gruppenzugehörigkeit ignoriert werden.

[3] **Stierlin, H. (1994):** *Delegation und Familie: Beiträge zum therapeutischen Gespräch mit Jugendlichen und ihren Eltern*. Suhrkamp Verlag, Frankfurt am Main, S. 24–41.
[4] **Shell Deutschland (Hrsg.) (2019):** *18. Shell Jugendstudie: Eine Generation meldet sich zu Wort*. Beltz Verlag, Weinheim, S. 52–68.

3. Bestehende Unterstützungsstrukturen und deren Grenzen

Die Berufsorientierung in Deutschland stützt sich maßgeblich auf ein gut ausgebautes Netz staatlicher und schulischer Institutionen. Allen voran leisten die Bundesagentur für Arbeit sowie die Berufsinformationszentren (BIZ) unverzichtbare Basisarbeit, indem sie umfassende Marktdaten, Berufsbilder und diagnostische Tools zur Kompetenzfeststellung bereitstellen. Dieser primär informative Ansatz stößt jedoch in einer zunehmend komplexen Welt an strukturelle Grenzen.

Ein zentrales Hindernis stellt die Diskrepanz zwischen der reinen Informationsvermittlung und der Realität der sogenannten VUKA-Welt (Volatilität, Unsicherheit, Komplexität, Ambiguität) dar. In einem Umfeld, in dem Berufsbilder schneller entstehen und veralten als Lehrpläne angepasst werden können, führt ein Übermaß an Faktenwissen – der sogenannte *Information Overload* – bei Jugendlichen oft nicht zu Klarheit, sondern zu einer verstärkten Orientierungslosigkeit. Die Angst der jungen Menschen begründet sich meist nicht in einer Wissenslücke, sondern in der Unfähigkeit, angesichts unendlicher Möglichkeiten eine Entscheidung zu treffen.

Zudem unterliegen institutionelle Beratungsangebote oft wirtschaftlichen und zeitlichen Restriktionen. Die Standardisierung von Beratungsgesprächen und Testverfahren ermöglicht zwar eine breite Versorgung, kann jedoch tiefliegende, individuelle Blockaden kaum adressieren. Wenn die Berufswahl beispielsweise durch unbewusste familiäre Loyalitätskonflikte oder Versagensängste blockiert ist, greifen standardisierte Matching-Verfahren zu kurz. Diese folgen einem Objektivitätsanspruch, der davon ausgeht, dass es für jedes Talent einen „passenden Deckel“ gibt. Dabei wird oft vernachlässigt, dass Berufsidentität eine subjektive Konstruktion ist: Ein Jugendlicher mag zwar objektiv ein Profil erfüllen, sich jedoch aufgrund seiner emotionalen Verortung innerhalb seines sozialen Systems nicht mit der Rolle identifizieren können.

4. Institutionelle Beratung versus systemisches Coaching oder Synergie?

Betrachtet man die Stärken und Schwächen der genannten Ansätze, wird deutlich, dass institutionelle Beratung und systemisches Coaching keine Gegenspieler sind, sondern sich gegenseitig ergänzen müssen, um eine ganzheitliche Berufsorientierung zu gewährleisten. Während die klassische Beratung die notwendige Sachebene bedient, adressiert das systemische Coaching die Prozessebene.

Die institutionelle Beratung fungiert als unverzichtbarer Lieferant von Außenaspekten: Sie bietet Struktur, Fakten zum Arbeitsmarkt und objektive Einschätzungen von Qualifikationen. Ohne dieses Fundament würde einem Jugendlichen die nötige Erdung für eine realistische Entscheidung fehlen. Das systemische Coaching hingegen setzt dort an, wo Informationen allein nicht mehr weiterhelfen. Es bietet den notwendigen „Safe Space“ für die Identitätsarbeit. Hier geht es nicht um die Vermittlung von Stellenanzeigen, sondern um die Stärkung der Ambiguitätstoleranz – also der Fähigkeit, trotz einer unsicheren VUKA-Welt handlungsfähig zu bleiben.

In der Praxis bedeutet dies: Während die Institution das „Problem“ der Berufswahl managt, begleitet der Coach die Entwicklung des Individuums innerhalb seines Systems. Der systemische Ansatz ermöglicht es, die im vorigen Kapitel beschriebenen Loyalitätskonflikte und Systemdynamiken sichtbar zu machen und aufzulösen. Erst durch diese innere Klärung wird der Jugendliche überhaupt erst „beratungsfähig“ für die Angebote der Bundesagentur für Arbeit.

Zusammenfassend lässt sich festhalten, dass eine moderne Berufsorientierung beide Säulen benötigt: Die fundierte Information über den Markt und die professionelle Begleitung der inneren Selbstfindung. Die Verbindung von objektivem Fachwissen und subjektiver Ressourcenaktivierung stellt sicher, dass Jugendliche nicht nur irgendeinen Beruf wählen, sondern eine Entscheidung treffen, die sowohl zu ihren Kompetenzen als auch zu ihrer systemischen Identität passt.

5. Systemisches Coaching in der praktischen Anwendung

Nachdem die theoretischen Grenzen der institutionellen Beratung und die Notwendigkeit einer synergetischen Ergänzung aufgezeigt wurden, stellt sich die Frage nach der methodischen Umsetzung des systemischen Coachings. Im Zentrum steht hierbei nicht die Defizitorientierung (Was fehlt dem Jugendlichen?), sondern die Ressourcenorientierung (Welche Potenziale sind bereits vorhanden und wie werden sie durch das System blockiert?).

5.1. Die Arbeit mit dem System: Sichtbarmachung von Loyalitäten

Ein zentrales Instrument des systemischen Coachings ist die Visualisierung der Beziehungsgefüge, beispielsweise durch die Erstellung eines Genogramms oder einer Systemaufstellung. In der beruflichen Orientierung dient dies dazu, unbewusste Delegationen und familiäre Erwartungsmuster – die „Gravitationskräfte" des familiären Sonnensystems – offenzulegen. Wenn ein Jugendlicher erkennt, dass seine Prokrastination kein Mangel an Disziplin ist, sondern ein unbewusster Loyalitätskonflikt gegenüber den akademischen Ambitionen der Eltern, wird der Weg für eine autonome Entscheidung frei. Das Coaching ermöglicht hier die im Kapitel 2.1. beschriebene Autonomieerfahrung, indem es den Jugendlichen unterstützt, sich gesund abzugrenzen, ohne die Verbundenheit zum System zu verlieren.

5.2. Das „Innere Team": Moderation von Loyalitätskonflikten

Der in Kapitel 2 beschriebene Druck durch Peers und Familie äußert sich innerpsychisch oft als quälender Loyalitätskonflikt. Die Methode des **Inneren Teams** (nach Schulz von Thun[5]) macht diese Stimmen hörbar. Anstatt die Entscheidungslosigkeit als Schwäche zu interpretieren, wird sie als Ausdruck eines „inneren Plenums" verstanden, in dem die verschiedene Anteile um Gehör bitten.

Fallbeispiel Daniel: Daniel (17) wirkt im Coaching blockiert. Bei der Arbeit mit dem Inneren Team identifiziert er zwei Hauptstimmen, die einen klassischen Loyalitätskonflikt austragen: Den „Loyalen Nachfolger", der die Familientradition (z. B. Übernahme des elterlichen Betriebs) wahren möchte, und den „Autonomen Entdecker", der ein völlig anderes Berufsfeld anstrebt. Durch die Externalisierung dieser Stimmen erkennt Daniel, dass sein Zögern kein Mangel an Kompetenz ist, sondern der Versuch, niemanden zu enttäuschen. Der Coach unterstützt Daniel dabei, die Führung in seinem inneren Team zu übernehmen, um eine Lösung zu finden, die seine Autonomie wahrt, ohne die systemische Verbundenheit komplett zu kappen.

---

[5] **Schulz von Thun, F. (2013):** Miteinander reden: 3. Das "Innere Team" und situationsgerechte Kommunikation. Rowohlt Verlag, Reinbek, S. 15–38.

5.3. Zirkuläres Fragen und Perspektivwechsel

Während die klassische Berufsberatung oft lineare Fragen stellt („Was sind deine Noten?“, „Welchen Beruf wählst du?“), nutzt das systemische Coaching zirkuläre Fragetechniken. Fragen wie: *„Was würde dein bester Freund sagen, welche Stärke du in den Beruf einbringst?“* oder *„Wer in deiner Familie wäre, am meisten überrascht, wenn du dich für ein Handwerk entscheidest?“* erweitern den Fokus. Diese Technik bricht die „Motivationslähmung“ auf, indem sie den Jugendlichen aus seiner isolierten Entscheidungslast herauslöst und ihn als Teil eines Beziehungsgeflechts agieren lässt. Dies stärkt das Erleben von Kompetenz, da der Jugendliche lernt, Informationen aus verschiedenen Perspektiven zu bewerten und zu integrieren.

5.4. Die Wunderfrage als Werkzeug zur Zielkonstruktion

In einer komplexen VUKA-Welt fällt es schwer, konkrete 10-Jahres-Pläne zu entwerfen. Die „Wunderfrage“ (De Shazer[6]) setzt hier an der emotionalen Ebene an: *„Angenommen, über Nacht geschieht ein Wunder und deine berufliche Situation hat sich gelöst. Woran würdest du es am nächsten Morgen als Erstes merken?“* Dieser Ansatz fokussiert nicht auf Marktdaten, sondern auf das individuelle Zielbild. Er ermöglicht es dem Jugendlichen, seine berufliche Identität konstruktivistisch zu entwerfen. Das Coaching hilft anschließend dabei, dieses „Wunder“ in kleine, realistische Schritte zu übersetzen, wodurch die Selbstwirksamkeit gefördert und der lähmende Druck der Multioptionalität reduziert wird.

5.5. Ergebnissicherung: Vom Systemverständnis zur Handlung

Das Ziel der praktischen Anwendung ist die Transformation von der Fremdbestimmung zur Selbstbestimmung. Durch die systemische Intervention wird der Jugendliche befähigt, die Angebote der institutionellen Beratung (wie „Check-U“) nicht mehr als passiver Empfänger, sondern als aktiver Gestalter seines Weges zu nutzen. Die Klärung der systemischen Rollen führt somit zu einer stabilen Positionierung, die die notwendige Sicherheit für den Aufbruch in die berufliche Zukunft bietet.

[6] **De Shazer, S. (2001):** Mehr als ein Wunder: Lösungsfokussierte Kurztherapie heute. Carl-Auer Verlag, Heidelberg, S. 121–135.

6. Implementierung und Zukunftskonzepte

Damit systemisches Coaching nicht nur ein Privileg für Jugendliche aus bildungsnahen Schichten bleibt, die privat finanziertes Coaching in Anspruch nehmen können, bedarf es einer strukturellen Verankerung in der Bildungslandschaft. Die Implementierung muss darauf abzielen, die in Kapitel 2 beschriebene „Instabilitätsphase“ proaktiv zu begleiten.

6.1. Gutscheinsysteme: Vom Fachkurs zur Identitätsstiftung

Derzeit konzentrieren sich Förderinstrumente der öffentlichen Hand primär auf die Vermittlung von Hard Skills (z. B. Sprachkurse oder IT-Schulungen).

Theoretischer Bezug: Wie in Kapitel 3 analysiert, scheitert die Berufsorientierung oft nicht am Mangel an Fachwissen, sondern an mangelnder Autonomie und inneren Blockaden.

Konzept: Die Einführung von „Coaching-Gutscheinen“ durch die Bundesagentur für Arbeit würde es ermöglichen, zertifizierte systemische Coaches in den Orientierungsprozess einzubinden. Ziel ist ein identitätsstiftendes Coaching, das den Jugendlichen hilft, den Locus of Control[7] nach innen zu verschieben, bevor eine teure Fehlentscheidung getroffen wird.

6.2. Schulprojekte: Systemische Arbeit im Klassenverband

Schulen sind das primäre System, in dem Jugendliche auf die Arbeitswelt vorbereitet werden. Die aktuelle „Bewerbungswoche“ ist jedoch oft rein defizitorientiert (Korrektur von Anschreiben).

Theoretischer Bezug: Das Peer-System (Kapitel 2.2) kann hier als Ressource statt als Stressor genutzt werden.

Konzept: Statt Frontalunterricht könnten Coaching-Projektwochen in den Jahrgangsstufen 9 und 10 etabliert werden. Durch Methoden wie das Kleingruppencoaching oder die systemische Aufstellungsarbeit im Klassenverband können Jugendliche gegenseitig ihre Ressourcen spiegeln. Dies stärkt die soziale Eingebundenheit und nutzt die Dynamik der Peer-Group für eine positive Identitätsentwicklung statt für uniformes Herdenverhalten.

[7] **Rotter, J. B. (1966):** Generalized expectancies for internal versus external control of reinforcement. In: *Psychological Monographs: General and Applied*, Vol. 80, No. 1, S. 1–28.

6.3. Prävention: Wirtschaftlichkeit durch psychische Stabilität

Die volkswirtschaftlichen Kosten von Ausbildungs- und Studienabbrüchen sind immens. Oft sind diese Abbrüche die Folge einer „fremdbestimmten“ Wahl. Ein systemischer Blick verdeutlicht, dass die Sinnhaftigkeit und Verstehbarkeit der eigenen Wahl die Resilienz maßgeblich erhöhen. Systemisches Coaching muss daher als primäre Präventionsmaßnahme anerkannt werden. Ein Jugendlicher, der über somatische Marker[8] (ZRM[9]) eine stimmige Entscheidung getroffen hat, zeigt eine deutlich höhere Durchhaltefähigkeit in Krisenphasen der Ausbildung, da die Entscheidung tief in der eigenen Identität verwurzelt ist.

[8] **Damasio, A. R. (2004):** Descartes' Irrtum: Fühlen, Denken und das menschliche Gehirn. List Taschenbuch, Berlin, S. 230–255.
[9] **Storch, M. & Krause, F. (2017):** Selbstmanagement - ressourcenorientiert. Grundlagen und Methoden des Zürcher Ressourcen Modells (ZRM). 6. Aufl., Hogrefe Verlag, Bern, S. 45–72.

7. Fazit

Zusammenfassend lässt sich festhalten, dass systemisches Coaching die entscheidende Lücke zwischen bloßer Information und individueller Identitätsbildung schließt. In einer Zeit, in der die Multioptionalität der VUKA-Welt Jugendliche oft in die Entscheidungsunfähigkeit treibt, fungiert dieser Ansatz als notwendige Hilfe zur Selbsthilfe. Er befähigt junge Menschen, nicht nur auf Marktbedarfe zu reagieren, sondern proaktiv ihre eigene berufliche Realität zu konstruieren. Ein Jugendlicher, der seine inneren Werte und systemischen Verstrickungen durch Methoden wie das Innere Team oder die Genogramm-Arbeit reflektiert hat, trifft keine Entscheidung mehr aus Angst oder falscher Loyalität, sondern aus einer Position der Stärke und Selbstwirksamkeit heraus. Dies ist der Grundstein nicht nur für eine erfolgreiche Karriere, sondern für ein gelingendes, selbstbestimmtes Leben.

Dabei gilt: Die staatlichen Strukturen und Informationstools liefern das notwendige „Skelett“ aus Daten und Fakten. Ohne dieses Gerüst fehlt die Orientierung am Markt. Doch erst das systemische Coaching liefert das „Herz und die Muskeln“ – die Sinnstiftung und die psychische Stabilität. Erst durch die Kombination beider Ansätze wird aus einer bloßen, technokratischen Vermittlung eine echte, nachhaltige Berufsorientierung, die den Menschen im System ganzheitlich würdigt.

8. Literatur- und Quellenverzeichnis

[1] **Bundesagentur für Arbeit (2024):** Check-U – Das Erkundungstool für Ausbildung und Studium. Online verfügbar unter: https://www.arbeitsagentur.de/bildung/welche-ausbildung-welches-studium-passt (Abgerufen am 05.05.2026).

[2] **Deci, E. L. & Ryan, R. M. (2000):** The "What" and "Why" of Goal Pursuits: Human Needs and the Self-Determination of Behavior. In: *Psychological Inquiry*, Vol. 11, No. 4, S. 227–268.

[3] **Stierlin, H. (1994):** Delegation und Familie: Beiträge zum therapeutischen Gespräch mit Jugendlichen und ihren Eltern. Suhrkamp Verlag, Frankfurt am Main, S. 24–41.

[4] **Shell Deutschland (Hrsg.) (2019):** 18. Shell Jugendstudie: Eine Generation meldet sich zu Wort. Beltz Verlag, Weinheim, S. 52–68.

[5] **Schulz von Thun, F. (2013):** Miteinander reden: 3. Das "Innere Team" und situationsgerechte Kommunikation. Rowohlt Verlag, Reinbek, S. 15–38.

[6] **De Shazer, S. (2001):** Mehr als ein Wunder: Lösungsfokussierte Kurztherapie heute. Carl-Auer Verlag, Heidelberg, S. 121–135.

[7] **Rotter, J. B. (1966):** Generalized expectancies for internal versus external control of reinforcement. In: *Psychological Monographs: General and Applied*, Vol. 80, No. 1, S. 1–28.

[8] **Damasio, A. R. (2004):** Descartes' Irrtum: Fühlen, Denken und das menschliche Gehirn. List Taschenbuch, Berlin, S. 230–255.

[9] **Storch, M. & Krause, F. (2017):** Selbstmanagement - ressourcenorientiert. Grundlagen und Methoden des Zürcher Ressourcen Modells (ZRM). 6. Aufl., Hogrefe Verlag, Bern, S. 45–72.

9. Abbildungsverzeichnis

- **Abbildung 1**: Psychologische Grundbedürfnisse nach Deci und Ryan [Quelle: https://www.abb-seminare.de/blog/psychologische-grundbeduerfnisse] ... S.4
- **Abbildung 2:** Das Sonnensystem als Metapher für systemische Gravitationskräfte [Quelle: Shutterstock/Eigene Bearbeitung] ...S.5
- **Abbildung 3**: Systemdarstellung [Quelle: Eigene Bearbeitung] ... S.6

10. Beiblatt: Executive Summary

Thema: Systemisches Coaching als Instrument der beruflichen Orientierung bei Jugendlichen: Ressourcenaktivierung und Kontextanalyse

Autorin: Selma Laufenberg

Ausgangslage und Problemstellung
Der Übergang von der Schule in den Beruf ist heute durch eine Paradoxie gekennzeichnet: Ein Maximum an Möglichkeiten trifft auf ein Maximum an Orientierungslosigkeit. Klassische Orientierungshilfen (z. B. der Bundesagentur für Arbeit) fokussieren sich primär auf die logische Passung von Talent und Marktbedarf (Matching-Prinzip). Diese Arbeit legt dar, dass dieser Ansatz in einer volatilen VUKA-Welt zu kurz greift, da er die psychologischen Grundbedürfnisse nach Autonomie, Kompetenz und sozialer Eingebundenheit (nach Deci & Ryan) sowie unbewusste familiäre Delegationen oft unberücksichtigt lässt.

Kernthese
Systemisches Coaching ist kein Ersatz, sondern eine essenzielle Ergänzung zur institutionellen Beratung. Während staatliche Strukturen das Faktenwissen („Skelett“) bereitstellen, liefert das Coaching die notwendige Sinnstiftung und emotionale Klärung („Herz und Muskeln“).

Methodik und Analyse
Die Arbeit analysiert zentrale systemische Interventionen im Kontext der Berufswahl:

- **Konstruktivismus & Wunderfrage:** Um kognitive Blockaden aufzulösen und die Selbstwirksamkeit zu stärken.
- **Inneres Team:** Zur Moderation innerer Konflikte zwischen persönlichem Wunsch und äußeren Erwartungen.
- **Genogramm-Arbeit:** Um transgenerationale Loyalitätskonflikte und „berufliche Erbschaften“ sichtbar und veränderbar zu machen.
- **Zirkuläres Fragen und Perspektivwechsel:** Um den Fokus zu erweitern und Informationen aus verschiedenen Perspektiven zu bewerten und zu integrieren.

Zukunftskonzepte und Fazit
Die Arbeit plädiert für eine strukturelle Implementierung dieser Methoden in die Bildungslandschaft. Vorgeschlagen werden Gutscheinsysteme für privates Coaching, systemische Projektwochen in Schulen sowie eine Anerkennung von Coaching als präventives Instrument gegen hohe Studien- und Ausbildungsabbruchquoten. Ziel ist die Ausbildung einer resilienten Generation, die ihre berufliche Identität nicht aus äußerem Druck, sondern aus innerer Stärke heraus entwickelt.