

Übergangskoaching

Anforderungen an eine neue Übergangsberatung

Dr. Martina Nohl



Dr. Martina Nohl ist promovierte Berufspädagogin, Laufbahnberaterin, Coach und Supervisorin. Sie berät seit 2002 Klientinnen und Klienten in beruflichen Orientierungsfragen in eigener Beratungspraxis und arbeitet als Berufsschullehrerin im Medienbereich.

In den vergangenen Jahren veröffentlichte sie Sachbücher und Arbeitshefte zu verschiedenen Themen im Bereich Laufbahngestaltung, Selbstmanagement und Persönlichkeitsentwicklung, Gestaltung und Übergangskoaching.

Unter dem Dach der Akademie für Übergangskoaching bietet sie verschiedene Weiterbildungen, Workshops und Seminare für Beraterinnen und Berater, die mit Menschen in Übergängen arbeiten. Ihr Ansatz Übergangskoaching Dr. Nohl® ist auf Basis eigener Forschungsarbeiten in den letzten Jahren für die Beratungspraxis weiterentwickelt worden.

Übergangsberatung als gesellschaftliche Notwendigkeit

Im Arbeitsprogramm „Allgemeine und berufliche Bildung 2010“ einigte sich die Expertengruppe „lifelong guidance“ auf gemeinsame europäische Rahmenvorgaben zur Unterstützung des Modernisierungsprozesses von beruflicher Beratung.

Lebensbegleitende Bildungs- und Berufsberatung „bezieht sich auf eine Reihe von Aktivitäten, die den Bürgern helfen, sich in jedem Alter und an jedem Punkt in ihrem Leben (lebenslang) über ihre Fähigkeiten, Kompetenzen und Interessen klar zu werden, um sinnvolle Bildungs-, Berufsbildungs- und Berufsentscheidungen zu treffen und ihren persönlichen Lebensweg im Bildungsbereich, im Beruf und in anderen Umfeldern, in denen

diese Fähigkeiten und Kompetenzen erlernt und/oder eingesetzt werden, (lebensumspannend) zu gestalten. Beratung wird in einer Reihe von Umfeldern angeboten: im Bildungswesen, im Berufsbildungswesen, im Beschäftigungsbereich, im Gemeinwesen und privat (vgl. OECD 2005).

Aus der Fachtagung für die Zukunft der Bildungs- und Berufsberatung 2004¹, gingen bereits folgende Anforderungen zur Bewältigung ihrer (beruflichen) Zukunft an alle Bürger hervor. Sie sollten:

- die Fähigkeit zum Informationsmanagement und Handeln in sozialen Netzwerken aufweisen,
- ihre eigenen Stärken und Ressourcen kennen und darüber verfügen können,
- ihr Leben proaktiv in die Hand nehmen und ihre eigenen Kräfte entfalten
- und über Bewältigungskompetenz in Lebens- und Arbeitskontexten verfügen.

An Übergängen für das Leben lernen

Übergänge bieten verdichtete, intensive Gelegenheiten für lebenslanges Lernen. Aus dieser Lerngelegenheit heraus könnten Kompetenzen auf andere individuelle und gesellschaftliche Lebensbereiche transferiert werden. Menschen, die sich ihrer Kompetenzen bewusst sind, autonom handeln und Verantwortung für ihre eigene Entwicklung tragen, die bereit sind in die Zukunft zu planen und entscheidungsfähig sind, könnten gesamtgesellschaftlich einen großen Gewinn darstellen. Derart zu beschreibende Persönlichkeiten sind allerdings immer in Lebensbedingungen eingebettet, die ihre Freiheitsräume und Entfaltungsmöglichkeiten z. B. durch die Teilhabe an materiellen und sozialen Ressourcen bestimmen. Der freie Zugang zu lebenslanger Beratung in Übergangsprozessen könnte ein Baustein zu einer Gesellschaft sein, die sich nicht ausschließlich an den Zwängen des Marktes orientiert und damit langfristig über Menschen verfügt, die auch eine sozialere Gestaltung des ökonomischen Systems mittragen.

Aus empirischen Untersuchungen speziell für berufliche Übergangssituationen lassen sich drei zentrale Problemfelder ableiten, die sich weitgehend unabhängig von der Art der Übergänge und dem Bewältigungsvermögen der betroffenen Personen im Übergang herauskristallisieren.

¹Zukunft der Beratung für Bildung, Beruf und Beschäftigung – Vernetzen und Gestalten“ 7./8. Juni 2004 in Bonn

- Die Betroffenen stehen im Übergang unter einem Anpassungsdruck, der meist von außen durch veränderte Konditionen und neue berufliche Anforderungen an sie herangetragen wird.
- Die Betroffenen erleben sich als zeitweilig verunsichert, da sie ihre bisherigen Kompetenzen und bewährten Handlungsstrategien als unzureichend für die Bewältigung des Umbruchs und der neuen Situation erleben.
- Der Planungshorizont wird durch die unvertrauten Rahmenbedingungen und den vernebelten Blick im oben beschriebenen Schwebezustand zwischen vertrauter Vergangenheit und unklarer Zukunft verkürzt.

Aus Beratungsperspektive ist auch zu beobachten, dass die Unsicherheit von Klienten im Coaching angesichts grenzenloser (Laufbahn-)Möglichkeiten und der damit verbundenen komplexen Entscheidungen wächst. Die Anforderungen an die persönliche Laufbahn- und Lebensgestaltung werden immer vielschichtiger, umfangreicher und unbestimmter, so dass immer mehr Menschen auf beraterische Interventionen angewiesen sind.

Aus dieser Problematik entstand der Bedarf an gezielter Beratung im Übergang. Übergangsberatung in der spezifischen Form von Übergangskoaching bietet Menschen in beruflichen und privaten Übergangssituationen prozessuale und methodische Unterstützung, um Übergangsprozesse persönlich erfolgreich zu durchlaufen. Ein wesentlicher Schwerpunkt ist dabei der Aufbau von Übergangskompetenzen, die dem Menschen im aktuellen und in zukünftigen Übergängen ermöglichen, den Übergang für sich und sein Umfeld stimmig zu bewältigen.

Die Unterscheidung zum herkömmlichen Business- oder Life-Coaching, in dem ebenfalls Übergangsprozesse thematisiert und bearbeitet werden, ist der explizite Fokus auf das Übergangsgeschehen. Der Übergangsprozess wird zum handlungsleitenden Prozess im Coaching. Dem Prozess zugeordnete Übergangskompetenzen werden systematisch diagnostiziert und entwickelt. Auf einer Metaebene bekommt der Klient Prozess- und Bewältigungswissen. Durch vielfältige erlebensorientierte Methoden wird der Beratungsraum im Übergangskoaching eine Bühne für das Probehandeln des Klienten, auf der Bewältigungsmöglichkeiten ausgetestet und im Lebenskontext bewertet und optimiert werden. Übergangskoaching stellt sich so in die Reihe moderner Counseling-Ansätze.

Funktionen und Aufgaben von Übergangsberatung

Beratung als Orientierungshilfe

Der Komplexitätszuwachs in einer globalisierten Welt mit ihrem rasanten Wissenszuwachs geht einher mit einem „Zukunftsgewissheitsschwund“ (Hargasser), durch den die planvolle Lebensprognostik und Lebensabsicherung für die Einzelnen zu einer zunehmend schwer zu bewältigenden Anforderung wird. Der hohe Anpassungs- und Flexibilitätsdruck kann entweder zu hilflosem Sach- und Entwicklungsgehorsam führen oder er mündet in vielen Bereichen in die Inanspruchnahme der

Hilfestellung von Fachleuten. Der Wirtschaftspädagoge Karl-Heinz Geißler geht sogar so weit, Beratung als Sinnersatz zu bezeichnen, indem sie als „gut geratenes Kind ihrer hochmobilen Zeit“ als neue Zugangsmöglichkeit zu individueller Sinnfindung gesehen werde. Er betont jedoch, dass Beratung nicht mit dem Versprechen werben dürfe, die Unsicherheit und Orientierungslosigkeit ihrer Klienten in Sicherheit und Orientierung zu verkehren.

Es ist zu beobachten, dass sich die Inkonsistenzen bzw. Kontingenzen, mit denen sich eine große Zahl an Menschen heute auseinandersetzen muss, den Erfahrungen



psychisch kranker Menschen annähern. Eine diversifizierte bzw. identitätsmultiplere Welt bietet nun zwar eher die Chance, einen Platz für individuelle Lebensformen zu finden. Allerdings ist Beratung zwar im psychiatrischen Kontext selbst-

verständlich, im gesellschaftlichen Bildungs- und Berufsbildungskontext dagegen noch lange nicht. Übergangskoaching versucht, diese Lücke zu schließen.

Unterstützung bei der individuellen berufsbiografischen Gestaltungsaufgabe

Da in Anbetracht des Strukturwandels der Arbeitsgesellschaft heute immer weniger Vorgaben von Beschäftigung aus gesellschaftlichen Strukturen entwickelt werden, sind die Individuen auf ihre Biografien und Sozialräume verwiesen, in denen sie ihre Kompetenzen erkennen, Interessen und Bedürfnisse formulieren und Wege zu ihrer Verwirklichung suchen. Begleitung und Unterstützung bei dieser neuen berufsbiografischen Gestaltungsaufgabe aus der Perspektive des Individuums kristallisiert sich als die Kernaufgabe einer zeitgemäßen Übergangsberatung heraus. Immer wieder geht es um die Suche nach Kohärenz und den roten Faden der Biografie.

Erst auf dieser Basis werden Zukunftsorientierungen möglich, die sinnvoll an Vergangenes anknüpfen und zu tragfähigen Lösungen führen. Wenn es eine Aufgabe der Beschäftigungspolitik ist, Handlungsspielräume der Individuen zu sichern und anzuregen, dass Menschen ihre Interessen und Bedürfnisse artikulieren, sowie die Möglichkeit der Teilnahme an einer gesellschaftlichen Tätigkeitsstruktur zu schaffen, so ist es Aufgabe der Individuen, diese Spielräume zu nutzen und zu gestalten. Übergangsberatungsangebote können hier Strukturhilfe bieten und einen sozialen Raum für diese komplexen Herausforderungen bereitstellen.

Prozessfreiraum

Mit Übergängen verbundene Belastungen und Chancen werden als verdichtete Entwicklungsanforderungen verstanden, die mit intensiven Lernprozessen bewältigt werden müssen.

Um diesen hohen Anforderungen gerecht werden zu können, müssen gesellschaftlich garantierte Rückzugsräume für die Betroffenen geschaffen werden. Verena Kast weist darauf hin, dass bei in Märchen beschriebenen Übergangsphasen dem Protagonisten stets ein Moratorium gestattet wird, weil gerade in dieser Zeit (erneut) der Zugang zu den Ressourcen gefunden wird, die dazu beitragen, die Identität wieder neu zu stabilisieren (vgl. Kast 1998). Die Vorbereitung der erneuten Realisierung des eigenen Lebens in einer gesellschaftlichen Form benötigt den beschriebenen Freiraum.

Erwerb und Entwicklung von Übergangskompetenzen

Dieser zentrale Raum ist weiterhin dafür geeignet, Kompetenzentwicklungsprozesse zusammenzuführen, beispielsweise durch das Sammeln und Bilanzieren von Kompetenzen, einer Tätigkeit, die positiv auf das Selbstwertgefühl und die Selbstdarstellung auf dem Arbeitsmarkt zurückwirkt. Und nicht zuletzt dient die Übergangsberatung selbst als Rahmen, in dem Kompetenzerwerb gelernt werden kann. Es geht um eine „Ermöglichungslernkultur“ (Arnold), die in diesem Aneignungssetting geschaffen werden könnte.



©Thomas Max Müller-pixelio.de

Hierbei geht es weniger um die Vermittlung instrumenteller Copingfähigkeiten, die jedoch im Prozess gleichsam nebenbei entstehen, sondern es geht um die präventive Aneignung von Übergangskompetenzen anhand eines aktuellen persönlichen Projekts oder Übergangs. Eine vergleichbare Art von Bildungsarbeit findet bereits im bescheidenen Rahmen im Setting von Gesundheitsförderung und Krankheitsprävention statt, sie muss allerdings umfassend zugänglich gemacht werden. Dieser Anspruch begründet sich auf die gesellschaftlichen Notwendigkeit, übergangskompetente Bürgerinnen und Bürger zu haben, die in der Lage sind, aktiv und nicht nur reaktiv gesellschaftliche Entwicklungsprozesse mitzugestalten. Angesichts der gesellschaftlichen Entwicklung mit ihren Anforderungen an jedes Individuum lassen sich die Übergangskompetenzen in den Rang von Kulturtechniken erheben, die inzwischen für eine erfolgreiche Lebensgestaltung unabdingbar sind.

Vermittlung von Übergangswissen

Kompetenz betrifft auch die Befähigung, das an der einen Aufgabe erlernte Wissen für neue Aufgaben umzustrukturieren, passfähig zu machen und das erforderliche neue Wissen zu generieren. Dieser Prozess des Transferierens kann in der Übergangsberatung eingeleitet und auch in Ansätzen eingeübt werden.

Ziel ist es, einen positiven Transfer zu ermöglichen, indem vergangene Übergangskompetenzen bewusst gemacht werden, die dann im horizontalen Transfer ein schnelleres und besseres Bewältigen zukünftiger Situationen erlauben. Auch der vertikale Transfer kann unterstützt werden, indem die Klienten neue Fähigkeiten kennenlernen und deren Anwendung z. B. im Rahmen von Gruppenerfahrungen ausloten können, um sie in das eigene Fähigkeitsspektrum zu integrieren.

Die Beraterinnen und Berater sind dabei gefragt, den Klienten ihr metakognitives Wissen beispielsweise im Bezug auf die persönlichen Ressourcen, die Besonderheiten des eigenen Lernens, aber auch im Hinblick auf die prozessuale Vorgehensweise bei der angemessenen Anwendung kognitiver Strategien zugänglich und bewusst zu machen. Metakognitive Kontrollprozesse sind dabei Bestandteil einer Neuorientierungskompetenz, die am Ende des Übergangsprozesses, im Übergang in die nächste Lebensphase existentiell relevant wird und im Laufe des Prozesses Zug um Zug aufgebaut werden sollte.

Kompetenzentwicklung beinhaltet aber auch Prozesse, die die Einstellung und Motivation der Klienten betreffen, denn hierüber werden Verhalten und Leistung vorrangig beeinflusst. Ein hoher Grad personaler Motivation ist auch in der Bewältigung von Übergangsprozessen vonnöten, da sich Lösungsansätze häufig erst im späten Verlauf des Prozesses abzuzeichnen beginnen.

Empowerment

Das Konzept des Empowerment umfasst sowohl externe Ermutigung (empowering) als auch die Entwicklung dauerhafter interner Motivationsstrukturen (being empowered). Als Haltung und Methode der psychologischen und sozialen Arbeit hat es in den letzten Jahrzehnten weite Verbreitung gefunden. Heute dient es als Sammelkategorie für alle Ansätze der psychosozialen Praxis, die Menschen in ihrem Prozess der Selbstbefähigung und Selbstermächtigung unterstützen wollen. Empowerment im Rahmen der Übergangsberatung bedeutet also einerseits, Hilfestellung bei der Aneignung von Selbstbestimmung und Lebensautonomie zu geben, gleichzeitig aber auch Befähigung zur Selbstbefähigung aufzubauen, also die Entwicklung der eigenen Kompetenzen selbst zu betreiben. Die Kontrolle über das eigene Leben (zurück) zu gewinnen, ist eine Kernforderung des Empowerment. Die Empowerment-Perspektive fasst wichtige Lernprozesse der letzten Jahre zusammen und ist in diesen Aspekten anschlussfähig an das Beratungsparadigma des Übergangskoachings:

- die Abkehr von der Defizit- oder Krankheitsperspektive zur Ressourcen- oder Kompetenzperspektive
- die Überwindung der einseitigen Betonung der Lösungskompetenz auf Seiten der professionellen Akteure hin zu einer partnerschaftlichen Kooperation von Betroffenen und Fachleuten
- die Unterstützung in der (erneuten) Übernahme von Kontrolle über und Verantwortung für die eigenen Lebensbedingungen im Gegensatz zu einer Versorgungsperspektive, die mit erlernter Hilflosigkeit und Demoralisierungsprozessen einhergeht.

Unterscheidung privater und beruflicher Übergänge?

Wurde der Begriff Übergangsberatung in Deutschland bisher überwiegend mit dem Übergang Schule – Beruf oder Kindergarten – Schule in Verbindung gebracht, nimmt der Ansatz des Übergangskoachings übergreifend alle beruflichen und privaten Übergänge in den Blick. Im Übergangskoaching wird der Übergangsprozess oder die parallelen Übergangsprozesse des Klienten zum handlungsleitenden Konstrukt.

Übergänge wurden oben definiert als mehrdimensionale Prozesse, die selten klare Abgrenzungen gegenüber der übrigen Lebenszeit aufweisen. Dennoch seien hier zusammenfassend einige typische berufliche Übergänge aufgezählt:

- Übergang von der Schule ins Erwerbsleben
- Übergang in Zusammenhang mit Erwerbslosigkeit
- Übergang als Wiedereinstieg in die Erwerbsarbeit nach Elternzeit, Sabbatjahr oder längerer Krankheit
- Übergang bei erzwungenem Berufswechsel oder Übergang durch Umstrukturierung oder thematische Umbrüche im Beruf selbst
- Übergang bei freiwilligem Berufswechsel, z. B. als Neubeginn um die 40 („midcareertransition“)
- Übergang von der Erwerbsarbeit in eine Form von gesellschaftlicher Arbeit
- Übergang vom Erwerbsleben in den Ruhestand.

Die in früheren Forschungsarbeiten anzutreffende Unterscheidung zwischen normativen und selbst initiierten Übergängen lässt sich nicht mehr aufrechterhalten. Inzwischen werden normative Übergänge überlagert von gesellschaftlich hervorgerufenen Anpassungsübergängen, diese wiederum von selbst veranlassten beruflichen Veränderungsprozessen oder äußeren Geschehnissen, auf die das Individuum wenig oder gar keinen Einfluss hat, wie beispielsweise die Finanzkrise, Verlagerung von Arbeitsplätzen in das Ausland etc.

Zu der Überblendung verschiedener Übergangsauslöser kommt, dass berufliche Übergänge nur noch selten in Reinform auftreten, meist werden sie begleitet und überlagert von Übergangsprozessen im Privatleben. Ein neuer Job bringt beispielsweise andere Mobilitätsanforderungen mit sich, Arbeitslosigkeit kann Partnerschaftsprobleme verstärken, der erste finanziell abgesicherte Arbeitsplatz geht evtl. mit einer Familiengründung einher etc. Hier einige weitere klassische „private“ Übergangssituationen:

- Übergänge in Partnerschaft und Ehe, Entscheidung Bleiben oder Gehen
- Das erste Kind oder unerfüllter Kinderwunsch
- Das „Eigene“ wiederfinden oder wiederbeleben, wenn die Kinder größer werden
- längere Krankheiten, Unfälle, Tod eines nahestehenden Menschen
- Verrentung eines Partners, Pflege eines Elternteils
- Sinnkrisen aller Art.

So zeigt sich, dass die Trennung zwischen beruflichen und privaten Übergängen unscharf und diffus ist. Das erklärt auch, warum sich das Individuum im Übergangs-

geschehen in solch einer vulnerablen Phase befindet, in der die Identität in großen Teilen Verwerfungen unterliegt und in der sich entscheidet, ob aus einem Umbruch oder Einbruch ein Zusammenbruch oder ein Aufbruch oder gar Durchbruch wird.

Im Hinblick auf die Beratung im Übergang stelle ich die These auf, dass sich berufliche von außerberuflichen Übergängen kaum mehr in ihrer Tragweite für die Person und deren Kompetenzentwicklung unterscheiden. Durch die Fokussierung des Übergangskoachings auf berufliche Übergänge gerät allerdings das Spannungsfeld von Subjekt und ökonomisch-gesellschaftlichen Anforderungen deutlicher in den Blick. Erweitert man die Perspektive auf das außerberufliche Übergangsgeschehen, bekommen Übergangskompetenzen eine Ausprägung von „Lebensbewältigungskompetenz“ (Rützel).

Zusammenfassend lässt sich feststellen, dass das Hauptkennzeichen moderner Übergänge, das in der engen Verknüpfung neuer Gestaltungsmöglichkeiten und neuer Abhängigkeiten besteht, sowohl im beruflichen als auch im privaten Bereich zu finden ist.

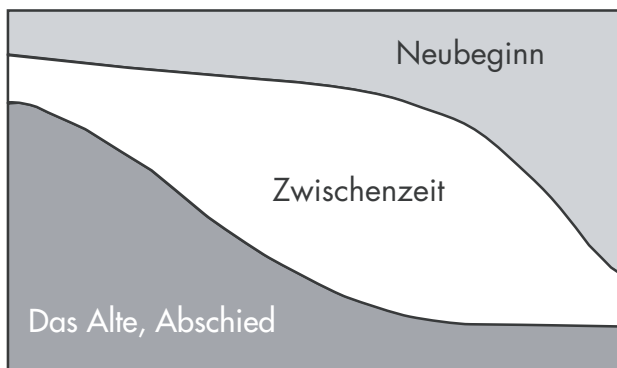
Anforderungen an eine qualifizierte Übergangsberatung

Mit Menschen in Übergängen arbeiten qualifizierte Berater und Coachs mit langjähriger Berufserfahrung, die eine Zusatzausbildung in Übergangsberatung haben. Aus den oben beschriebenen Anforderungen an Beratungsprozesse im Übergang ergeben sich einige grundlegende Prinzipien für das Beratungssetting im Übergangskoaching.

Beratungsprinzipien im Übergangskoaching

- Übergangskoachs arbeiten fokussiert ressourcenorientiert. Ressourcen aus vergangenen Übergängen werden reaktiviert und auf den aktuellen Prozess angewandt. Weitere Ressourcen, die für den Übergang benötigt werden, werden gezielt erweitert und aktiviert. Der Mensch im Übergang benötigt Stärkung auf allen Ebenen.
- Im Übergangskoaching wird erlebensorientiert gearbeitet. Die Ebene der Intuition wird parallel zu kognitiven Reflexionsprozessen angesprochen. Dies geschieht beispielsweise über systemische Aufstellungsarbeit, Übungen aus der Gestaltberatung und Kreativitätstechniken, die innere Potentiale aktivieren und verfügbar machen. Auf diesem Weg wird auch versucht ergänzend zur ressourcenorientierten Vergangenheits- und Gegenwartsarbeit, ein Denken, Fühlen und Handeln aus der Zukunft in den Prozess mit einzubeziehen.
- Übergangskoaching steht in der Tradition der Empowerment-Bewegung. Es geht mit den Klientinnen und Klienten darum, erneut Verantwortung für die Gestaltung des eigenen Lebens zu übernehmen – auch und gerade in schwierigen Situationen. Durch die Entwicklung der Übergangskompetenzen erfolgt die Ermächtigung des Einzelnen, wieder handlungsfähig zu werden.

- Übergangskoachs arbeiten kompetenzorientiert und mit didaktischem Konzept. Durch die Vermittlung des notwendigen Hintergrundwissens wird das Verständnis der eigenen Situation gefördert, die so an Dramatik verliert. Kompetenzen als komplexe Bündel von Fähigkeiten, Stärken und Fertigkeiten werden gezielt und situationsadäquat erweitert und dienen damit auch als Rüstzeug für zukünftige Übergänge.
- Übergangskoaching ist lösungsorientiert, indem der Fokus nach der ersten Anamnese direkt auf die Bewältigung und Gestaltung des komplexen Prozesses gelenkt wird. Kleine Schritte bewegen erste Veränderungen des Systems, der Lösungsprozess kommt ins Rollen. Dadurch sind nach wenigen Sitzungen bereits deutliche Änderungen in der Wahrnehmung und im Auftreten der Klienten feststellbar.
- Übergangskoaching muss modular aufgebaut sein. Kein Übergangsprozess ist wie der andere. Die Diagnostik- und Kompetenzmodule sind in bestehende Beratungsansätze integrationsfähig und können gleichsam als zweite Ebene im Beratungsprozess mitgeführt werden, so dass sie bei entsprechender Indikation abgerufen werden können.



Übergangsmodell von Bridges (1998)

Beratungsprozess im Übergangskoaching

Der Beratungsprozess im Übergangskoaching greift auf im zweiten Teil dieses Artikels beschriebene Prozessmodelle zurück. In einem ersten Schritt erfolgt die intensive diagnostische Auseinandersetzung mit dem aktuellen Übergangsprozess des Klienten auf kognitiver und intuitiver Ebene. Ebenso wird der Standort des Klienten im Prozess bestimmt. Mit weiteren diagnostischen Instrumenten wird der Kompetenzentwicklungsbedarf des Klienten in seinem spezifischen Übergang erhoben. Dann werden in einigen Sitzungen gezielt Einzelkompetenzen der umfassenden Übergangskompetenz (s.o.) entwickelt, die gewährleisten, dass der Klient/die Klientin den Übergangsprozess effektiver und persönlich erfüllender durchlaufen kann. Begleitend zu diesem Kompetenzentwicklungsprozess erfolgt der Aufbau von Metawissen über Übergänge. Der Beratungsprozess endet mit einer Übergangsreflexion. Die Beratungsdauer einer reinen Übergangsberatung differiert zwischen fünf und zehn Sitzungen. Oft wird Übergangskoaching mit Laufbahnberatungsprozessen und sonstigen Coachingprozessen kombiniert.

Methodik des Übergangskoachings

Im Übergangskoaching werden eine Vielzahl an bewährten Coachingmethoden eingesetzt. Diese entstammen Ansätzen aus der systemischen, lösungsorientierten und gestaltpsychologischen Beratung. Im Zentrum steht die Aktivierung des ganzen Menschen mit seinen Kognitionen, Emotionen und Motivationen, denn nur so gelingt es, Lösungsansätze für komplexe Prozesse zu entwickeln. Weiterhin werden eigene Diagnostikinstrumente aus Forschungsergebnissen zur Übergangs- und Übergangskompetenzdiagnose angewandt. An Coachingprozesse adaptierte Kreativitäts- und Problemlösetechniken runden das methodische Instrumentarium ab. Kontakt: mn@meinberufsweg.de

Weiterführende Literatur

- Bridges, W. (1980): Transitions: Making sense of life's changes. New York
- Bridges, W. (2003): Managing transitions, New York
- Bußhoff, L. (1998): Berufsberatung als Unterstützung von Übergängen in der beruflichen Entwicklung. In: Ziehlmann, R.: Berufswahl in Theorie und Praxis. Zürich, S. 9-84
- Bußhoff, L. (2001): Zum Konzept des beruflichen Übergang, International Journal for Educational and Vocational Guidance, vol. 1, pp. 59-76
- Cedefop (Hg.) (2005): Verbesserung der Politik und Systeme der lebensbegleitenden Bildungs- und Berufsberatung.
- Geißler, K. A. (2000): Von der Wiege bis zur Bahre – Seminare, Seminare! Bedeutung, Ursachen und Tendenzen der (Weiter-)Bildungsexpansion. München
- Herriger, N. (2006): Empowerment in der sozialen Arbeit. Stuttgart
- Keupp, H. (2004a): Beratung als Förderung von Identitätsarbeit in der Spätmoderne. In: Nestmann, F.; Engel, F.; Sickendiek, U.: Das Handbuch der Beratung. Band 1, Disziplinen und Zugänge. Tübingen, S. 469-486
- Keupp, H. (2004b): Lebensübergänge als riskante Chance: Welches Identitätskapital brauchen Menschen mit Behinderungen? In: Färber, H.; Lipps, W. S. T. (Hg.): Lebens-Übergänge. Tübingen,
- Lang von Wins, T.; Triebel, C. (2006): Kompetenzorientierte Laufbahnberatung. Heidelberg
- Nohl, M. (2009): Entwicklung von Übergangskompetenz in der Laufbahnberatung, Berlin
- Nohl, M. (2012): Übergangskoaching, Paderborn
- Schröder, H. (2003): Riskante Chancen – vom Standardlebenslauf zum Selbst-Gestaltungsprojekt „Persönlichkeit“. In: QUEM: Kompetenzentwicklung 2003: Technik – Gesundheit – Ökonomie. Münster, New York, S. 243-277
- Walther, A.; Weinhardt, M. (Hg.) (2013): Beratung im Übergang. Zur sozialpädagogischen Herstellung von biografischer Reflexivität, Weinheim und Basel
- Welzer, H. (1993): Transitionen: Zur Sozialpsychologie biographischer Wandlungsprozesse. Tübingen