

Inhalt

Vorwort	9
1 Karrierecoaching und Potenzialorientierung	13
1.1 Kritische Laufbahnübergänge als Entwicklungsaufgaben	13
1.2 Berufliche Orientierung als Kulturtechnik und Grundrecht.....	17
1.2.1 Die Grundrechte	17
1.2.2 Was hat das jetzt mit Coaching zu tun?	21
1.3 Beschäftigungsfähigkeit – das Ziel des Karrierecoachings	24
1.3.1 Flexibilisierung der Arbeitswelt	24
1.3.2 Das Konzept der Beschäftigungsfähigkeit	25
1.3.3 Beschäftigungsfähigkeit in der Beratung	28
1.4 Warum ist es wichtig und auch schwierig, sich an Kompetenzen und Potenzialen zu orientieren?	30
1.5 Was sind Kompetenzen und wie kann ich sie entwickeln? Das SKATE-Modell	35
1.5.1 Hintergründe des Kompetenzbegriffs	35
1.5.2 Kompetenzdefinitionen: Zwischenstand	38
1.5.3 Das SKATE-Modell	39
1.6 Was bewirkt die Kompetenzenbilanz?	45
1.6.1 Die Studie	45
1.6.2 Zufriedenheit	46
1.6.3 Psychologische Wirksamkeit.....	47
1.6.4 Ergebnisse	47
1.6.5 Beschäftigungstage und Einkommen	51
1.6.6 Weitere Studien	51
1.7 Erleben – erkennen – wollen – machen	52
1.7.1 Warum wirkt die Kompetenzenbilanz?	52
1.7.2 Wirkprinzipien nach Klaus Grawe	53
1.7.3 Die Wirkprinzipien der Kompetenzenbilanz	58

2 Methode und Prozess des potenzialorientierten	
Karrierecoachings – Die Kompetenzenbilanz	59
2.1 Die Kompetenzenbilanz: Ablauf	59
2.1.1 Vorab: Auftragsklärung	66
2.1.2 Das Einführungsgespräch	70
2.2 Biografisches Arbeiten mit dem Lebensprofil – Erleben ...	76
2.2.1 Was ist das Lebensprofil?	76
2.2.2 Wirkungen des Lebensprofils	79
2.2.3 Das Lebensprofil besprechen	81
2.2.4 Wie lange spricht man über das Lebensprofil?	82
2.2.5 Eine Struktur finden	83
2.2.6 Wie bringt man die Erzählung in Gang?	84
2.2.7 Einen Abschluss finden	86
2.2.8 Noch ein paar Anmerkungen zum Biografischen	
Arbeiten	87
2.2.9 Über die Wirkung biografischen Erzählens	88
2.3 Fertigkeitenanalyse – Erkennen	90
2.3.1 Von der Emotion zur Kognition	90
2.3.2 Was ist an dieser Stelle mit »Fertigkeit« gemeint? ..	92
2.3.3 Ein paar Beispiele	93
2.3.4 Wie gehen wir in der Tätigkeitsanalyse vor?	95
2.3.5 Leitfragen	103
2.3.6 Schwierige Fälle	105
2.3.7 Arbeit mit der Mindmap-Methode	109
2.3.8 Welchen Umfang sollen die Tätigkeitsanalysen	
haben?	111
2.3.9 Effekte der Tätigkeitsanalyse	113
2.4 Kompetenzen erarbeiten – Erkennen/Wollen	116
2.4.1 Kompetenzen als Abrundung	116
2.4.2 Das Vorgehen	117
2.4.3 Kompetenzen kategorisieren	123
2.4.4 Werte	125
2.5 Kompetenzen belegen und argumentieren –	
Wollen	129
2.5.1 Warum ist es wichtig, Kompetenzen	
argumentativ begründen zu können?	129

2.5.2	Warum werden Kompetenzen nicht nach dem SKATE-Modell belegt?	137
2.6	Nächste Schritte und Ziele erarbeiten – Machen	138
2.6.1	Warum die nächsten Schritte so wichtig sind	138
2.6.2	Wie erarbeitet man nun nächste Schritte und Ziele?	142
2.7	Abschluss des Prozesses	145
2.8	Schriftliche Kompetenzenbilanz	148
2.8.1	Was ist die schriftliche Bilanz?	148
2.8.2	Deckblatt und Teilnahmebestätigung	148
2.8.3	Person	149
2.8.4	Perspektive	149
2.8.5	Kernkompetenzen	150
2.8.6	Abschluss	151
2.8.7	Noch ein paar Leitlinien für die schriftliche Kompetenzenbilanz	152
2.8.8	Nutzen einer schriftlichen Kompetenzenbilanz	156
3	Rolle der Coaches und Varianten des Karrierecoachings	162
3.1	Rolle der Coaches	162
3.1.1	Zwischen Prozessbegleitung und Experte	162
3.1.2	Die Haltung der Coaches	164
3.1.3	Coaches als dynamischer Bestandteil des Prozesses	168
3.2	Varianten	169
3.2.1	Gleiche Struktur – unterschiedliche Kontexte	169
3.2.2	Karriereocaching in der Gruppe	170
3.2.3	Beratung von Menschen mit Migrations-hintergrund	172
3.2.4	Schüler und Jugendliche	175
3.2.5	Personalentwicklung	179
3.2.6	Teamentwicklung	182
4	Das Ende der Berufe	184
	Literatur	193