



ABSCHLUSSARBEIT ANWENDER
DER POSITIVEN PSYCHOLOGIE

DACH PP Deutschsprachiger Dachverband für
Positive Psychologie e.V.

COCHINGDOKUMENTATION

Aufblühen im neuen Job: den
beruflichen Wiedereinstieg mit
Positiver Psychologie begleiten.

Emily Haeusler

Oktober 2022 bis März 2023

INHALTSVERZEICHNIS

Einleitung	2
Theoretischer Hintergrund	2
<i>Coaching beruflicher Übergänge - Veränderungsmodelle</i>	2
<i>Positive Psychologie in Übergangsprozessen</i>	3
Fragestellung	3
Fragebögen	4
Coaching-Dokumentation Anna	5
<i>Historie: Arbeitsplatzwechsel und Umzug</i>	5
<i>Status Quo Ante</i>	5
<i>Sitzung 1: „Es gibt auch noch ein Leben neben dem Job“ (14.12.22)</i>	6
<i>Sitzung 2: „Ich sehe mich da, wo ich bin und das ist schön“ (11.01.23)</i>	6
<i>Sitzung 3: „Ich mache meine eigenen Fusstapfen“ (01.02.23)</i>	7
<i>Abschlussreflexion</i>	8
Coaching-Dokumentation Sabine	9
<i>Persönliche Historie: Zurück in die Selbständigkeit als Burnout-Coach</i>	9
<i>Status Quo Ante</i>	9
<i>Sitzung 1: „Wo die Leichtigkeit ist, ist es gut!“ (12.12.22)</i>	10
<i>Zwischenstand: Abbruch oder Verschieben? (16.01.23)</i>	10
<i>Sitzung 2: „Leichtigkeit und positive Emotionen“ (09.02.23)</i>	10
<i>Sitzung 3: „Wachstumsorientierung im Grossen und Ganzen“ (27.02.23)</i>	11
<i>Abschlussreflexion</i>	11
Vergleichsreflexion	12
Fazit	13
Persönliches Learning	14
Literatursammlung	15
Anhang 1: Einladungskarte	16
Anhang 2: Theoretischer Hintergrund angewandter PPI	16

EINLEITUNG

Meine Vision ist es, Menschen in Übergangssituationen durch Coaching der positiven Psychologie beim selbstwirksamen Wachsen zu unterstützen. In dieser Abschlussarbeit fokussiere ich mich auf den beruflichen Wiedereinstieg nach einer Neuorientierung und dokumentiere, wie die Positive Psychologie genutzt werden kann, um den Prozess der Neuidentifikation zu begleiten.

Meine Klientinnen habe ich im Rahmen einer Maßnahme der Arbeitsagentur kennengelernt.¹ Die Klientinnen starteten im Oktober bzw. Dezember 2022 mit ihrem jeweiligen neuen beruflichen Projekt. Eine Klientin ging in die Selbstständigkeit, die andere in ein Angestelltenverhältnis.

Diese Abschlussarbeit gibt zunächst einen Überblick über den theoretischen Rahmen und meine Herleitung, inwiefern Interventionen der Positiven Psychologie (PPI) und Übergang coaching zusammenpassen und wie PPI genutzt werden können, um die Wiedereingliederung in die Berufstätigkeit zu unterstützen. Außerdem stelle ich Fragebögen aus der Positiven Psychologie vor, die genutzt werden, um Veränderungen bei den Klientinnen zu dokumentieren.

Für jede der Klientinnen berichte ich zuerst den Status Quo: Themen vorheriger Coachingsitzungen und die jeweilige Ausgangssituation anhand der Fragebögen. Es folgt die Dokumentation der je drei Coachingsitzungen, sowie die Auswertung der Fragebögen nach dem Coachingprozess.

Ich schließe mit einer Reflexion über den Gesamtprozess und darüber, was diese Erfahrungen für mich als Anwender der Positiven Psychologie, als freiberufliche Coach und für meine Positionierung und Reintegration in die Berufstätigkeit bedeuten.

THEORETISCHER HINTERGRUND

COACHING BERUFLICHER ÜBERGÄNGE - VERÄNDERUNGSMODELLE

Der „lebenslange Arbeitsplatz“ existiert nicht mehr. Die Veränderung in Organisationen und die individuelle berufliche Veränderung im Laufe des Berufslebens ist ein inhärenter Bestandteil des Systems geworden. Caroline Tabott führt in ihrem Buch „Übergang coaching“ (2017) mehrere Veränderungsmodelle an, die zeigen, dass die berufliche Veränderung Phasen durchläuft, die vom Coach begleitet werden können. Jede Phase gehe mit einem psychischen Wandel der Identität einher, es bestehe also ein „Wechselspiel zwischen Persönlichkeit und Veränderung“ (ebd. S.79). In der vorliegenden Arbeit schaue ich genauer auf die Phase, in der die Entscheidungen zur beruflichen Veränderung schon getroffen ist, in der der Neubeginn und die ersten Monate der neuen Tätigkeit und/oder Lebenssituation stattfinden. Die Rolle des Coaches kann hier sein, seinen Klienten dabei zu unterstützen seine neue Identität zu festigen.

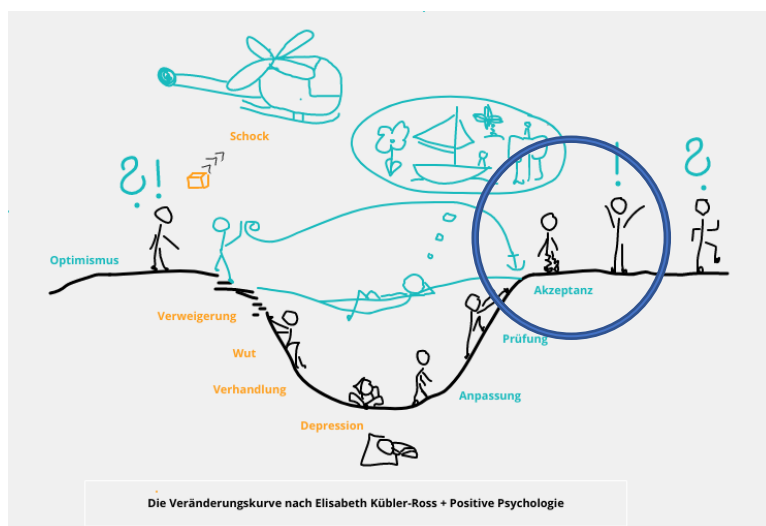
Talbot (2017) geht unter anderem auch auf den Wechsel in die Selbstständigkeit ein. Hier seien Autonomie, Ungewissheit und soziale Isolation die wichtigsten Merkmale der Veränderung und im Coaching in den Fokus zu nehmen. Hier wird deutlich, dass Veränderungen nicht nur das Berufsleben betreffen, sondern auch die private Situation und die Lebensumstände mit einbezogen ist.

¹ Verband freier Trainer und Coaches (VFTC) siehe www.vftc.de Vordergründig eine Weiterbildung zum Dozenten/Coach unterschiedlicher Fachrichtungen, inhaltlich sowohl ein psychologisches Überblickswissen als auch Anleitung zur Selbstreflexion.

POSITIVE PSYCHOLOGIE IN ÜBERGANGSPROZESSEN

Die Positive Psychologie hat das Ziel, „Menschen dabei zu unterstützen, Erfüllung und Sinn im Leben zu finden.“ (Blickhan 2018, S.23). Interventionen aus der positiven Psychologie (PPI) zielen darauf ab, „die Gedanken, Gefühle und Handlungen glücklicher Menschen zu spiegeln“ (Layous et al. 2011, zitiert nach Blickhan 2015, S. 324). Sie unterstützen dabei, die Vergangenheit konstruktiv zu interpretieren und das gegenwärtige Erleben bewusst wahrzunehmen und dabei den Fokus auf positive Gedanken, Gefühle und Verhaltensweisen zu lenken. Die PPI beruhen auf wissenschaftlichen Grundlagen und sind weitgehend empirisch überprüft (vgl. Blickhan 2015, S. 324ff). Die mir aus dem Kurs und der Lektüre bekannten PPI wende ich im Coaching nach Bedarf/Intuition an und wandele sie gegebenenfalls dem Kontext entsprechend ab.

Bei der Auswahl der PPI habe ich das Ziel, die Klientinnen dabei zu unterstützen, ihr Wohlbefinden zu steigern, die psychologische Sicherheit zu erhöhen oder die veränderte Identität wahrzunehmen und zu stabilisieren.



Ich möchte die Klientinnen mit den Interventionen der positiven Psychologie unterstützen, ihre Übergangsphase zum persönlichen Wachstum zu nutzen. Durch das Coaching schaffen die Klientinnen sich selbst Zeit und Raum, ihre persönliche Situation zu reflektieren, sozusagen Hängemattenzeit der Selbstreflexion in sonst turbulenten und anspruchsvollen Zeiten des beruflichen Wiedereinstiegs.³

FRAGESTELLUNG

Ausgehend von diesen Vorüberlegungen lautet meine Frage: Wie tragen Interventionen und Übungen der Positiven Psychologie in einer Übergangsphase zu einem neuen Lebensabschnitt dazu bei, das Wohlbefinden zu stärken, die neue Identität zu stabilisieren und mit Herausforderungen umzugehen?

² Eigene Darstellung: Die Klientinnen stehen zu Beginn motiviert aber noch etwas wackelig vor ihrer neuen beruflichen Phase.

³ Der Anhang der Abschlussarbeit umfasst Kurzzusammenfassungen der Ansätze, die ich durch den Anwenderkurs in mein „Repertoire“ integrieren konnte. Auf die angewandten PPI gehe ich in der Coachingsdokumentation ein.

FRAGEBÖGEN

STIMMUNGS-LAGE

Durch wissenschaftliche Fragebögen wird die Entwicklung der Stimmungslage der KlientInnen beobachtet. Dazu wird der Mehrdimensionale Befindlichkeitsfragebogen (**MDBF**) nach Steyrer, Schwenkmezger, Notz & Eid (1997) genutzt (siehe Kursskript, Seite 40). Die Stimmungslage wird in den Dimensionen gute Stimmung – schlechte Stimmung, Wachheit – Müdigkeit und Ruhe – Unruhe erfasst. Im Fragebogen gibt die befragte Person an, wie häufig sie in den letzten zwei Wochen 24 unterschiedliche positive sowie negative Gefühle erlebt hat. Die Klientinnen füllen den Fragebogen vor jeder Sitzung und nach Abschluss des Formats aus.⁴

Außerdem werden vor Beginn und nach Abschluss des Formats folgende Fragebögen eingesetzt, um zu vergleichen, ob eine Veränderung stattgefunden hat:

LEBENSZUFRIEDENHEIT UND ZUFRIEDENHEIT MIT DER BERUFLICHEN SITUATION

Hier wird die Satisfaction with Life Scale (**SWLS**) von Ed Diener (1985) (siehe Kursskript, Seiten 43) einmal im Original genutzt und einmal mit Blick explizit auf das Berufsleben. Damit kann man bei den „Wiedereinsteigern“ zum einen sehen, wie zufrieden sie mit ihrer Berufs-Neuwahl sind, zum anderen wie die berufliche Zufriedenheit die allgemeine Lebenszufriedenheit beeinflusst oder ihr gegenübersteht; andererseits soll beobachtet werden, ob sich die Werte nach dem Coaching verändert haben.

AUFBLÜHEN

Für die Flourishing-Skala (**FS**) von Diener/Biswas-Diener (2009) (siehe Kursskript, Seite 48) beantworten die Klientinnen 8 Fragen auf ihr Zutreffen in 7 Abstufungen. Es ergibt sich ein Gesamtwert zwischen 8 und 56. Ein hoher Wert bedeutet, dass die Person über viele psychologische Ressourcen und Stärken verfügt. Hier soll verglichen werden, ob der Wert sich nach drei Coaching-Sitzungen, bzw. nach den ersten Monaten im neuen Job verändert.

GENUSS

Der Savoring Beliefs Inventory (**SBI**) nach Bryant (2003) (Siehe Kursskript S. 24) misst, ob eine Person den Moment genießen kann, Vorfreude empfindet und wie sie auf Vergangenes zurückblickt. Diese drei Perspektiven sind interessant zu vergleichen, wenn die Personen einmal zu Beginn ihrer neuen beruflichen Tätigkeit befragt werden und einmal nach 3-5 Monaten im neuen Beruf.

Es folgt die Dokumentation der zwei Coachingsprozesse.

⁴ Alle Fragebögen wurden in easy-Feedback übertragen und den Klientinnen zur Verfügung gestellt. Die Auswertung erfolgte durch Übertragung in Excel-Tabellen.

COACHING-DOKUMENTATION ANNA⁵

HISTORIE: ARBEITSPLATZWECHSEL UND UMZUG

Die Klientin war bis Mitte 2022 als Sportwissenschaftlerin und -therapeutin tätig. Nach einer Weiterbildung zur Dozentin in Erwachsenenbildung hat sie im Dezember 2022 eine neue Stelle als Gesundheitsmanagerin angetreten und ist dafür in eine andere Stadt gezogen. Sie hat mich nach unserem Kennenlernen im Weiterbildungskontext für Coachings angefragt. Daraus entwickelten sich folgende Termine:

1. Anliegen: Entscheidungsfindung für und wider ein Jobangebot
Intervention: Aktives Zuhören, Fokus von außen nach innen
Ergebnis: „ich darf auf mein Bauchgefühl hören“
2. Anliegen: negative Glaubenssätze, innerer Kritiker, sich klein fühlen, Beziehung zu den Eltern, Angst vor Einsamkeit
PPI: positives Selbstbild; ankern Selbstakzeptanz; gemeinsames Lachen
Ergebnis: Leichtigkeit

Anna kennt meinen Stil und schätzt die Wachstumsorientierung in meinem Ansatz.

STATUS QUO ANTE

Klientin wurde am 16.11. kontaktiert und für die Teilnahme angefragt.⁶ Der erste Termin wurde mehrmals verschoben, wegen anstehendem Umzug und Einarbeitung am neuen Arbeitsplatz. Der erste Termin fand am 14.12.2022 statt. Die Fragebögen hatte die Klientin bereits am 22.11. (vor dem Umzug) ausgefüllt. Den MBDF erneut am 11.12.2022.

MBDF-Entwicklung	22.11.	11.12.
Gute-Schlechte-Stimmung	3,63	3,63
Wachheit-Müdigkeit	3,00	3,50
Ruhe-Unruhe	2,25	2,25

SWLS	
Lebenszufriedenheit generell	20
Lebensbereich Arbeit/Beruf	25

Die Zufriedenheit mit der neuen beruflichen Situation ist wesentlich höher als die Zufriedenheit mit dem Leben allgemein → Hinweis darauf, dass es im Coaching interessant sein könnte auf das Gleichgewicht zwischen Leben und Berufsleben zu schauen, z.B. mit Grundbedürfnissen – wie kann „Ankommen“ in der neuen Heimat gestaltet werden?

FS: **34**

SBI: **35**

⁵ Name geändert

⁶ Siehe Einladungskarte im Anhang.

SITZUNG 1: „ES GIBT AUCH NOCH EIN LEBEN NEBEN DEM JOB“ (14.12.22)

In Ihrem Bericht ist der neue Arbeitsplatz das einzige Thema. Bei der Frage nach dem Umzug und wie es ihr in der neuen Umgebung gefällt hat sie wenig Worte. Nach einem Einstieg mit Stärken-Pause spricht sie über ihre Neugier und Offenheit aber auch den Wunsch nach mehr Gelassenheit und einer Angst, in alte Muster zu kippen.

Ausgehend von der Auswertung des MDBF (mehr Zufriedenheit mit dem Job als mit der Lebenssituation allgemein) haben wir uns angeschaut, ob sie den Wunsch nach mehr Gelassenheit auf den Beruf oder auf ihre Gesamtsituation bezieht. Sie kam in ihrer Reflexion auf den Gedanken, dass sie einen Ausgleich zum Job braucht, um sich nicht nur darauf zu konzentrieren. Die Sitzung entwickelte sich zu einer Betrachtung ihrer Ausgleichsmomente, Abschalten am Abend und wir haben „Gelassenheit“ geankert.

Ich habe Anna sehr viel gelöster und zufriedener erlebt als im Weiterbildungskontext. Man hat gemerkt, dass sie einen Schritt im Ankommen gemacht hat und dass ihr der neue Job gefällt. Sie scheint sehr motiviert für das Neue zu sein und ist sich durch das Coaching bewusst geworden, dass sie in ihrem Engagement für den neuen Job nicht in die Übertreibung rutschen möchte, sondern sich bewusst Zeit zum Abschalten und für die Neuorganisation ihres Privatlebens nehmen möchte.

Angewandte PPI: Stärke-Pause; Liste mit Ausgleichs-Aktivitäten erstellen; Ressourcen ankern; Ta-Da-Liste

Für die nächste Sitzung wünscht sich Anna an ihrem Selbstbild ohne Unsicherheit und an ihrem Selbstvertrauen ohne alte Muster zu arbeiten. Ich schlage eine Sitzung zu ihren Stärken vor und teile den VIA-Link.

SITZUNG 2: „ICH SEHE MICH DA, WO ICH BIN UND DAS IST SCHÖN“ (11.01.23)

MDBF-Entwicklung	22.11.22	12.12.22	10.01.23
Gute-Schlechte-Stimmung	3,63	3,63	3,75
Wachheit-Müdigkeit	3,00	3,50	3
Ruhe-Unruhe	2,25	2,25	2,25

Anna trat gelöst, glücklich und etwas zappelig in die Sitzung ein. Sie strahlte und man merkte, dass es ihr gut ging und sie sich auf den Austausch und das Coaching freute. Zu Beginn bemerke ich eine Unruhe, die sich schnell legte. Im Coaching selbst war Anna sehr fokussiert und folgte meinen Fragen konzentriert. Es war spannend zu beobachten, wie leicht es ihr fiel, für jede ihrer Signaturstärken Beispiele für die Anwendung im neuen Job zu finden und auch bei ihr konnte man eine wachsende Begeisterung beobachten, so dass sie zu dem Schluss kam, dass sie am richtigen Platz ist, so wie sie ist.

Angewandte PPI: Stärken-Subtraktion, Stärken kennen lernen (umformulieren in Kindersprache und Anwendung im Alltag bewusst machen), Schlafende Stärken wecken / Huckepack-Übung.

Außerdem: erleben und wahrnehmen von positiven Emotionen – den Zusammenhang zwischen Signaturstärken und Energielevel an Beispielen aus dem Joballtag nachempfinden.

Bilder: Segelboot.

Nächste Schritte: weiter darüber nachdenken, welche PPI Anna für die dritte Sitzung guttun könnten, unter diesem Aspekt am nächsten Ausbildungsblock teilnehmen.

SITZUNG 3: „ICH MACHE MEINE EIGENEN FUSSTAPFEN“ (01.02.23)

MDBF-Entwicklung	22.11.22	12.12.22	10.01.23	01.02.23
Gute-Schlechte-Stimmung	3,63	3,63	3,75	3,25
Wachheit-Müdigkeit	3,00	3,50	3	2,50
Ruhe-Unruhe	2,25	2,25	2,25	1,63

Anna war zu Beginn des Treffens nicht sicher, ob sie in Coaching-Laune ist. Es hat sich aber schnell gewendet, dass sie meinte, es würde ihr guttun. Aktives Zuhören: sie war deutlich auf einer Spur von negativen Erlebnissen: Der „Welpenschutz“ sei vorbei. Sie berichtet von Anforderungen und Vergleichen mit ihrem Vorgänger durch KollegInnen. Sie wolle „alles immer sofort und perfekt erledigen“. Durch die Übung der Schieberegler konnte ich sie aus ihrer „Problemtrance“ rausholen. Momente des „eigentlich grenze ich mich schon gut ab“ oder „eigentlich gelingt es mir schon öfters nein zu sagen“ oder auch ein Perspektivwechsel aus dem beruflichen Kontext heraus, haben ihre negative Sichtweise nach und nach relativiert.

Die Vorstellung der Selbstwertschätzungs-Quadranten von Mruk hat Anna zum Lachen gebracht: sie fühlte sich voll ertappt im Sektor „ich muss mich beweisen“ und hat festgestellt, dass sie nicht den Fußstapfen ihres Vorgängers folgen möchte, sondern ihre eigenen setzen.

Zum Ende des Coachings, war sie in einem Selbstmitgefühl-Modus, obwohl wir das als Konzept nicht thematisiert haben.

Angewandte PPI: Schieberegler für Ursachenzuschreibungen angewandt auf Situation bei Anforderungen, die im Job von außen an sie gestellt werden. Vier Quadranten-Landkarte der Selbstwertschätzung in Bezug auf ihre aktuelle Situation zum Ende des „Welpenschutzes“.

Außerdem: wir hatten mehrere Momente in denen Anna sich an Anker oder Konzepte aus unseren Coachingsitzungen und unserer gemeinsamen Zeit in der Weiterbildung erinnert hat. Sie hat betont, dass diese nachwirken und ihr in der Reflexion ihres Jobs helfen. Sie hat auch betont, wie sehr sie unsere Supervisions-Treffen⁷ schätzt, um ihren Blick wieder zu weiten, wenn sie sich im Alltag in ihren „alten Mustern“ verliert.

FEEDBACK ANNA VOM 03.02.2023:

„Liebe Emily,

bevor ich mit meinem Feedback beginne, möchte ich DANKE sagen!! Danke, dass Du mich bei dem Einstieg in meinen neuen Job begleitet hast und mir die Möglichkeit gegeben hast, mir meine Werte und Glaubenssätze in meiner neuen Umgebung bewusst zu machen. DANKE! Es war unglaublich hilfreich, mit der neuen Situation nicht allein zu sein und ich bin aus tiefstem Herzen Dankbar. Auch dafür, dass wir uns bei der Fortbildung kennen gelernt haben – hat ja irgendwie sollen sein 😊. Das wir beide in einem anderen Kurs gestartet sind und uns dort treffen konnten... schön!

Mein persönliches Feedback: Du hast eine sehr angenehme, zugewandte und freundliche Art, die dazu einlädt, sich zu öffnen. Ich hatte jederzeit das Gefühl, dass alles, was ich sage unter uns bleibt und Du

⁷ Seit Januar organisiere ich 14-tägig das „Positive Coaching Café“ als Supervisionsgruppe für die ehemaligen Teilnehmer der Weiterbildung beim Verbund freie Trainer und Coaches (VfTC) unter dem Titel „Supervision für gemeinsames berufliches Wachsen“. Ich leite mit einer kurzen PPI ein, bevor ein TN sein Wiedereinstiegsthema präsentiert und leite anschließend die Supervision.

mit deiner Aufmerksamkeit ganz bei mir und meinem Thema bist. Deine Mimik und das Gesagte passen zu 100% überein. Du bist empathisch und ich habe mich verstanden gefühlt, gleichzeitig denkst du weiter und regst dazu an, die Sichtweise zu hinterfragen und die Perspektive zu wechseln. Die Impulse, die du gesetzt hast, waren stets eine Bereicherung. Alle 3 Coachings waren für mich ungemein klärend und die gemeinsam erarbeiteten Bilder und Denkmuster sind hängen geblieben. Ich bin dankbar für diese Erfahrung!“

ABSCHLUSSREFLEXION

MDBF-Entwicklung	22.11.22	12.12.22	10.01.23	01.02.23	07.02.23
Gute-Schlechte-Stimmung	3,63	3,63	3,75	3,25	2,88
Wachheit-Müdigkeit	3,00	3,50	3	2,5	2,5
Ruhe-Unruhe	2,25	2,25	2,25	1,63	2,5

SWLS	vorher	nachher
Lebenszufriedenheit generell	20	17
Lebensbereich Arbeit/Beruf	25	24

FS: vorher: **34** / nachher: **35**

SBI: vorher: **35** / nachher **35**

Ich konnte Anne in ihren ersten drei Monate im neuen Job durch drei Phasen begleiten. Zuerst war ein großer Enthusiasmus über den geschafften Umzug und den Neuanfang da. In der nächsten Phase war sie im Tun angekommen und zuversichtlich. Sie glänzte bei der Reflexion ihrer Signaturstärken. Die dritte Sitzung begann niedergeschlagen, Anna klagte über das „Ende des Welpenschutzes“ und den wachsenden Anforderungen von außen. Diese Entwicklung spiegelt sich auch in der Entwicklung des Multidimensionalen Befindlichkeits-Fragebogens wider. Die Werte für gute Schlechte-Stimmung sowie Wachheit-Müdigkeit sind gesunken. Der Wert bei Ruhe-Unruhe hat sich etwas gebessert.

Vergleicht man die anderen Fragebögen-Ergebnisse ergibt sich ein leichter Abfall bei der subjektiven beruflichen Zufriedenheit (Ankommen in der neuen Realität?) und ein etwas größerer Abfall bei der Lebenszufriedenheit generell (noch kein neues Gleichgewicht gefunden?). Beim Aufblühen wurde der Wert etwas besser, beim Genuss blieb er gleich.

Diese Ergebnisse stimmen damit überein, dass in einer Veränderung nach dem Optimismus eine Phase der Unsicherheit folgt. Anna konnte sich auch Mithilfe der Coachingsitzungen einen Raum schaffen, um über diese Unsicherheiten zu sprechen. Sie sprach oft von alten Mustern, in die sie zu kippen drohe, aber auch darüber welche Übungen, Bilder und Anker sie bereits regelmäßig nutzt und sehr wertschätzt. Anna hat viel gepflanzt, was ihr beim Aufblühen helfen wird und wie ihren Worten zu entnehmen ist, hat sie in erster Linie wertgeschätzt, dass sie ihre Gedanken beurteilungsfrei teilen und neue Perspektiven einnehmen konnte.

COACHING-DOKUMENTATION SABINE

PERSÖNLICHE HISTORIE: ZURÜCK IN DIE SELBSTÄNDIGKEIT ALS BURNOUT-COACH

Sabine war von Juli bis Oktober in Weiterbildung zum Resilienz- und Burnout Coach. Im Weiterbildungskontext hatte ich zwischen Juli 2022 und September 2022 bereits folgende Coaching-Sitzungen mit ihr:

1. Anliegen: „wie gehe ich mit Ex-Chefin“ um.
PPI: Meta-Monitor, ich lasse die Klientin einen Dialog mit der Personalerin führen.
Ergebnis: Klientin wird sich ihrer wertebasierten Haltung gegenüber ihren Klienten bewusst.
2. Anliegen: festsitzendes ungelöstes Problem
PPI: Paraphrasieren in Milton-Sprache und Hypothesen-Bildung
Ergebnis: Loslassen, Trauer zulassen, sich selbst Freiheit erlauben.
3. Anliegen: Nervosität kurz vor Weiterbildungsende. Viele Projekte, was kommt zuerst?
Intervention: Wertequadrat: Schwesterntugend zu Druck → Motivation → Vertrauen
PPI: Vertrauen Ankern / Reframing Glaubenssatz „Luftikus“ / Identifizieren des inneren Anteils „Wächter“ → positive Absicht wertschätzen
Ergebnis: Klientin nimmt für sich den Satz mit „es darf leicht sein und ich dabei glücklich“

Sabine ist mit meinem Stil und der positiven Psychologie bereits vertraut. Wir haben ein Vertrauensverhältnis und sie hat großes Interesse an den PPI gezeigt.

Sabine hat ihre Ausbildung beendet und erste Aufträge als Honorarkraft bei der Volkshochschule, wo sie Workshops zur Berufsorientierung anbietet.

STATUS QUO ANTE

Ich habe Sabine Mitte November kontaktiert und für die Teilnahme angefragt. Der erste Termin wurde für den 12.12.2022 vereinbart. Die Fragebögen hat Sabine am 09.12. ausgefüllt:

MDBF	
Gute-Schlechte-Stimmung	3,38
Wachheit-Müdigkeit	3,13
Ruhe-Unruhe	3,38

SWLS	
Lebenszufriedenheit generell	21
Lebensbereich Arbeit/Beruf	15

Die Zufriedenheit mit der neuen beruflichen Situation ist wesentlich niedriger als die Zufriedenheit mit dem Leben allgemein → Hinweis darauf, dass es im Coaching interessant sein könnte auf Stärken, Werte, Vision und Motivation für die Selbständigkeit zu schauen.

Flourishing Skala von Ed Diener und Robert Biswas-Diener (2009): **45**

SBI - Savoring Beliefs Inventory nach Fredrickson / Bryant + Veroff 2007: **26**

SITZUNG 1: „WO DIE LEICHTIGKEIT IST, IST ES GUT!“ (12.12.22)

Sehr natürliches und intuitiv geführtes Gespräch. Ich habe gespürt, wie gut es ihr tut, Raum zu haben, um ihre Gedanken auszusprechen. Ich habe bewusst keine Zieldefinition für die aktuelle Sitzung gesucht, es ging um Raum, Fokus und ins Tun kommen.

Sabine hat deutlich ausgesprochen, dass sie mit ihrer Ausbildungsbezeichnung „*burn-out*-Coach“ unzufrieden ist. Im Verlauf hat sie festgestellt, dass auch ihre Ausbildung im Schamanismus einen rückwärtsgewandten Fokus hat, der ihr eigentlich widerstrebt. Bei ihren Erzählungen von den Workshops und ihren Plänen hat sie hingegen geleuchtet. Sie hat wiederholt ihre Kreativität und Neugier erwähnt, weshalb ich mich darauf konzentriert habe, ihr Stärken-Impulse zu geben, damit sie dem, was ihren Werten und ihrer Intuition entspricht, mehr Raum geben kann.

Angewandte PPI: Stärken-Timeline; Dilts-Pyramide

Bilder: Veränderungskurve, Segelboot, Elefant und Reiter.

Nächste Schritte: VIA-Link mit Sabine teilen.

ZWISCHENSTAND: ABRUCH ODER VERSCHIEBEN? (16.01.23)

Sabine kontaktierte mich eine Woche vor dem zweiten Termin mit der Bitte, den Termin um zwei Wochen zu verschieben, weil es ihr nicht gut gehe und sie mit ihren Plänen zur Selbständigkeit nicht gut vorankomme. Sie habe um Weihnachten zu viele familiäre Themen aufgewühlt, die sie nun erst für sich bearbeiten möchte, um danach wieder den Kopf für das berufliche Vorankommen zu haben.

SITZUNG 2: „LEICHTIGKEIT UND POSITIVE EMOTIONEN“ (09.02.23)

MDBF-Entwicklung	09.12.	09.02.
Gute-Schlechte-Stimmung	3,38	0,00
Wachheit-Müdigkeit	3,13	0,00
Ruhe-Unruhe	3,38	0,00

Das Treffen war schwierig. Sabine hatte den Termin mehrmals verschoben. Sie sperrt sich gegen Selbstreflexion, weil sie „zu viel aufgewühlt hatte“. Sie beschrieb auch einen schwierigen Umgang mit ihrer Tochter und dass sie sich darin sehr gespiegelt fühle und sie keine Lust mehr auf Drama habe.

Sabine hat von ihrer Empathie berichtet und wie ihr das im Coaching aber auch in privaten Situationen oft hinderlich sei. Sie wolle sich besser abgrenzen können. Ich habe ihre emotionale Schwingungsfähigkeit genutzt, um die Sitzung behutsam auf positive Emotionen zu lenken: Zunächst weg vom Problemfokus in einen neutralen Gefühlszustand durch das Erklären von Konzepten; Dann in eine Übung zur Wahrnehmung von „Seifenblasenmomenten“. Es wurde im zweiten Teil der Sitzung deutlich, dass es Sabine Freude und Leichtigkeit gibt, sich mit ihren positiven Seifenblasenmomenten zu beschäftigen, so dass sie für den Moment gestärkt aus dem Coaching hinaus ging. Wir haben uns für Ende Februar erneut verabredet und sie möchte zu unseren Supervisionstreffen dazu kommen.

Angewandte PPI: positive Emotionen wahrnehmen

Sabine hat den MDBF-Fragebogen nicht beantwortet. Ich zögere auch sie daran zu erinnern, weil ihr kein Druck machen möchte, in die Selbstreflexion zu gehen, die sie im Moment ablehnt.

SITZUNG 3: „WACHSTUMSORIENTIERUNG IM GROSSEN UND GANZEN“ (27.02.23)

MDBF-Entwicklung	09.12.	09.02.	26.02.
Gute-Schlechte-Stimmung	3,38	0,00	4,00
Wachheit-Müdigkeit	3,13	0,00	2,38
Ruhe-Unruhe	3,38	0,00	4,00

Der dritte Termin begann mit einer strahlenden und entspannten Sabine. Sie ruhte in sich selbst und strahlte Zuversicht aus. Sabine hatte das Tief von vor zwei Wochen verlassen und erzählte lebendig von ihren Projekten. Beim Spiegeln, welchen Weg sie in den letzten Monaten gemacht habe, ist sie selbst erstaunt. Sie entwickelt den Gedanken, dass sie keine Wissensvermittlerin sei, ihr Auftraggebern sie aber in dieser Rolle wahrnahmen. Sabine arbeite mit Menschen mit einem Fokus auf gesehen und verstanden werden, wertschätzen, reflektieren und aktiv zuhören und nicht in der Vermittlung von Fachwissen.

Wir nutzen das Bild der Selbstwertschätzung von Mruk: Sabine stellt fest, dass sie im grünen Bereich ist, wenn sie ihrem Bauchgefühl folgt und wenn sie so mit ihren Klienten arbeitet, wie sie das für richtig halte. Hingegen sei sie im Hinblick auf die Auftraggeber eher im Quadranten des Leistungsstrebens, sie müsse sich beweisen und mit viel Fachwissen aufwarten. Sie berichtet von der Selbstwertschöpfung aus dem außen, dass ihr Feedback durchaus wichtig wäre. Auf die Frage, ob ihr das Feedback der Teilnehmer oder der Auftraggeber wichtiger sei, muss sie schmunzeln: Sie fühlt sich eher am Aufblühen, wenn sie an ihre KlientInnen und Projekte der Selbständigkeit denke, als wenn sie sich nach den Vorgaben von Auftraggebern richten müsse, weil dann gleich ein „sich beweisen müssen“ Gefühl komme. Daraufhin berichtet sie stolz, dass die erste Klientin über ihren Flyer zu ihr gefunden habe.

In dieser Sitzung hat es Sabine wohl vor allem gutgetan, dass sie selbst gesehen hat, dass sie gerade aus einem Tal herauskommt. Im Nachgespräch berichtete sie, dass ihr Blick weiter wird und sie inzwischen oft bei anderen Personen wahrnehme, wenn diese „zu sehr im Negativen verharren“. Es seien nicht die konkreten Tools der PP, sondern allgemeiner das Konzept, sich auf die Zukunft und das Wachstum zu fokussieren statt auf die Vergangenheit, die ihr diese Coachings gebracht haben.

ABSCHLUSSREFLEXION

MDBF-Entwicklung	09.12.	09.02.	26.02.	27.02.
Gute-Schlechte-Stimmung	3,38	0,00	4,00	3,38
Wachheit-Müdigkeit	3,13	0,00	2,38	2
Ruhe-Unruhe	3,38	0,00	4,00	3,63

SWLS	vorher	nachher
Lebenszufriedenheit generell	21	20
Lebensbereich Arbeit/Beruf	15	17

FS: vorher: 45 / nachher: 45

SBI: 26 / nachher: 27

Ich konnte Sabine drei Monate während der Aufnahme ihre Selbständigkeit begleiten. Sabine hat erste Aufträge angenommen und Workshops erarbeitet und gehalten. Sie hat sich selbst aber eine Pause verschrieben, so dass unser zweites Treffen in eine Phase viel, in der sie sich vor Selbstreflexion und der Auseinandersetzung mit ihren Themen gescheut hat. Sabine hat mir zurückgemeldet, dass meine sensible, offene und wertschätzende Kommunikation sie dazu motiviert haben, trotzdem ohne Druck mein Coaching anzunehmen um mein Abschlussprojekt weiter zu unterstützen.

Die Auswertung der Fragebögen verdeutlicht ihre Entwicklung: im Bereich Genuss-Wahrnehmen (SBI) ist eine leichter Anstieg zu sehen. Auch im Subjektiven Wohlbefinden auf Seiten der beruflichen Situation ist eine Entspannung zu verzeichnen, die sich auch im MDBF beim Wert Ruhe-Unruhe ausdrückt.

So kann ich schließen, dass Sabine aus ihrer unsicheren Phase zu Beginn des Jahres nun zuversichtlicher in ihre berufliche Zukunft schaut. Oder wie sie selbst es ausdrückte:

„Liebe Emily,

ich habe sehr von dieser Erfahrung und deinem Know-How profitiert. Danke für den Verstärker zum Positiven. Mehr Seifenblasen als Golfbälle zu sehen :)

Die Fragebögen habe ich bereits gemacht. Ich bin ganz stolz auch mich – hihi ;)

Ich bin schon ganz gespannt auf deine Abschlussarbeit.

Herzliche Grüße, Sabine“

Das Coaching zum Wahrnehmen von positiven Emotionen kann bei Sabine zu mehr Resilienz im Umgang mit ihrer Herausforderungen geführt haben.

VERGLEICHREFLEXION

Ergebnisse der Fragebögen im Vergleich vorher/nacher und beider Klientinnen:

	Anna (angestellt)		Sabine (selbständig)	
	vorher	nachher	vorher	nachher
SWLS: Lebenszufriedenheit generell	20	17	21	20
SWLS: Lebensbereich Arbeit/Beruf	25	24	15	17
FS: Aufblühen	34	35	45	45
SBI: Genuss	35	35	26	27

Diese Zahlen zeigen: ein Übergang braucht Zeit. Die Klientinnen sind in ihre Angaben relativ stabil, die Werte haben sich wenig verändert. Anne drückte in der dritten Sitzung aus: „Der Welpenschutz ist vorbei“, womit sie verdeutlicht, dass auch nach den ersten drei Monaten im neuen Job immer wieder Übergänge kommen, Veränderungen auch innerhalb des Jobs. Das trifft auf Sabine umso mehr zu, da sie in ihrer Selbständigkeit noch am Anfang steht und unsere gemeinsame Zeit eher in eine Krisenerfahrung gefallen ist und es eher eine Begleitung im wieder Kraft tanken war. Umso schöner war es, Sabine in der letzten Sitzung in einer zuversichtlichen Stimmung und voller Ideen für Formate und Aufträge zu treffen.

Die Auswirkungen eines PPI-Coachings auf das Aufblühen im neuen Job zu messen ist meines Erachtens in einer so kurzen Zeitspanne nicht möglich. Ich werde beide Klientinnen im Rahmen des

Positiven Coaching Café zur Supervision weiter treffen und bin gespannt darauf, ihnen die Fragebögen nach einigen Monaten erneut anzubieten.

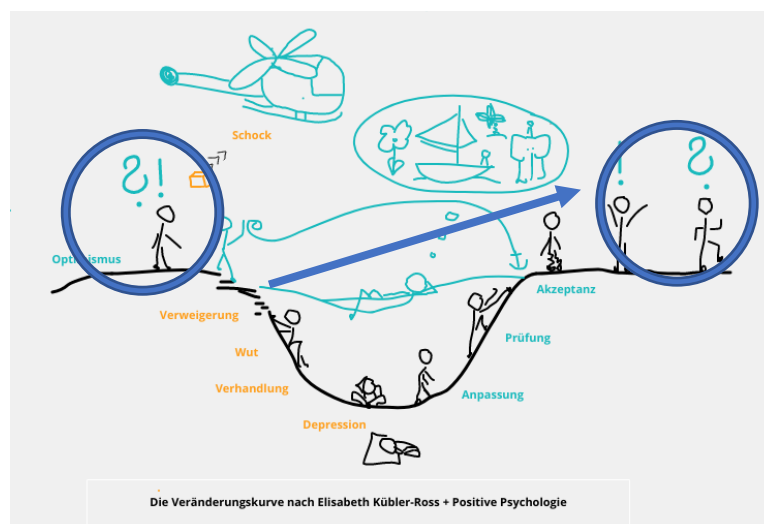
FAZIT

Berufliche Übergänge erleben wir alle. Zwischen Schule und Studium/Ausbildung, zwischen Praktika und erstem Job, Arbeitsplatz und Arbeitslosigkeit, Familiengründung und Wiedereinstieg, Jobwechsel. Diese Veränderungen sind Teil unseres persönlichen Wachstums, weil wir unser Weltbild anpassen. Bei jedem Übergang legen wir auch Teile unserer alten Identität ab und nehmen unsere neue eventuell noch nicht ganz gefestigte Identität bewusster wahr. Dieser Prozess der Neuidentifikation kann durch eine optimistische, reflektierte und emotional positive Gestaltung des Übergangs unterstützt werden.

In der Übergangsphase laufen viele Veränderungen parallel, zum Beispiel die Neujustierung des Gleichgewichts zwischen Beruf und anderen Lebensbereichen, eine Veränderung des Selbstbildes sowie eine Veränderung der Quellen für die Selbstwertschätzung.

Es ist auch eine Phase, die viele Fragen auswirft: welche Anteile meiner alten Identität verabschiede ich und welche nehme ich mit? Mit welcher Haltung gehe ich an die neue Herausforderung heran? Welche Möglichkeiten stehen mir offen, vielleicht auch mit alten Mustern zu brechen und mich mehr an meinen Stärken und Werten zu orientieren? Welche Vision von Verbesserung und Wachstum war meine Motivation für die Veränderung? Welche Stärken setze ich in meiner neuen Tätigkeit ein?

Ich war vor dem Prozess davon ausgegangen, dass die Klientinnen in ihrer Veränderungskurve am oberen Ausgang stehen und es um Stabilisierung geht. Während des Coachingprozesses ist mir bewusst geworden, dass beide Klientinnen mit Antritt der neuen beruflichen Tätigkeit in neue Veränderungskurven eingetreten sind: Eine Klientin ist vom anfänglichen Optimismus in einen Realismus oder sogar eine Verunsicherung gerutscht; die andere ist vom Optimismus durch ein Tal der Verunsicherung zurück zur Stabilität gewandert. Die Coachings haben ihnen beiden geholfen wieder in die Akzeptanz zu kommen und sie setzen die Stabilisierung im neuen Job fort.



Somit ist jeder Neuanfang eine Reihe von Veränderung und die Gestaltung des Übergangs ist eine intensive Up-Date-Zeit für die Person. Zeit, die sich die Klientinnen durch das Coaching eingeräumt haben.

Aus der Erfahrung nehme ich mit, dass die Interventionen der Positiven Psychologie in dieser Übergangphase unterstützen können, Stabilität zu schaffen. Die unbewusst ablaufenden Prozesse der Neujustierung werden in dem geschützten Raum für die Klientin sichtbar. Für die Klientinnen liegt der Mehrwert darin, sich einen Rahmen zu schaffen, in dem ihre Reflexion über die Veränderung und den Übergang möglich wird und in eine ermutigende Richtung gelenkt wird. Aus der Metaperspektive wird ersichtlich, dass Krisen in der Neujustierung nur Schritte im Übergang sind. Die Klientinnen gewinnen Abstand und durch das aktive Fördern von positiven Emotionen in der Übergangskrise wird der Tunnelblick wieder geweitet.

Die Coachings „tun gut“. Sie zahlen selbst auf das Konto des Happy Meal Platters ein (vgl. Blickhan 2022, S.2019): die Komponente „time in“ wird bewusst serviert und nicht zum Grübeln, sondern unter Anleitung des Coaches zum Diamanten suchen genutzt. Die Fokussierung auf das, was gut läuft, die Wahrnehmung der Übergangsschritte, die bereits geschafft sind, das Eintauchen in positive Alltagsempfindungen und das gemeinsame Lachen in den Sitzungen tragen im Sinne von B. Fredrickson zur Erweiterung der Perspektive bei (*broaden*) und unterstützen so die Klientinnen, an ihrem Übergang zu wachsen (*build*) (vgl. Fredrickson 2011).

PERSÖNLICHES LEARNING

Als Anwenderin der Positiven Psychologie habe ich durch diese Coachingprozesse auf unterschiedlichen Ebenen gelernt:

- Jede Klientin ist individuell – es gibt keinen Standardfahrplan.
- Ich darf meiner Intuition vertrauen und biete den Klientinnen an, was ihnen für den jeweiligen Moment „gut tut“.
- Ich werde die Idee der Übergangsgestaltung durch PP weiterverfolgen und entwickeln: Übergangskompetenzen sind in so vielen Situationen gefragt!
- Im Rückblick auf mein Leben habe ich schon so viele Veränderungen – zwischen Standorten, Kontinenten, Jobs, Beziehungen und Familienmodellen – gemeistert!
- Heute bin ich mir meiner Resilienz bewusst und ich habe Freude am Wachsen. Getragen von den Werten Freiheit, Vertrauen, Authentizität und Fleiß sehe ich meiner Selbstständigkeit entgegen und ich stelle mein Optimismus-Hauptsegel in den Wind.
- Danke, Daniela, dass du mich mit deiner Leidenschaft für die Positive Psychologie angesteckt hast!

LITERATURSAMMLUNG

- Bauer, Joachim. *Wie wir werden, wer wir sind: die Entstehung des menschlichen Selbst durch Resonanz*. Taschenbucherstausgabe. München: Wilhelm Heyne Verlag, 2016.
- Blickhan, Daniela. *Menschen beim Wachsen begleiten Coaching mit Impulsen aus der Positiven Psychologie 75 Karten*. Paderborn: Junfermann Verlag, 2022.
- Blickhan, Daniela. „Psychische Grundbedürfnisse - und warum Maslow nie an eine Pyramide gedacht hat“. INNTAL INSTITUT. Zugegriffen 17. November 2022. <https://www.inntal-institut.de/blog/psychische-grundbeduerfnisse-und-warum-maslow-nie-eine-pyramide-gedacht-hat>.
- Blickhan, Daniela. *Positive Psychologie im Coaching: von der Lösungs- zur Wachstumsorientierung*. Reihe Coaching & Beratung Positive Psychologie. Paderborn: Junfermann Verlag, 2021.
- Blickhan, Daniela, und Michael Eid. *Positive Psychologie - ein Handbuch für die Praxis*. 2., Überarbeitete Auflage. Reihe Fachbuch. Paderborn: Junfermann Verlag, 2018.
- Blickhan, Daniela. *Ausbildung zu*m Zertifizierte*n Anwender*in der Positiven Psychologie. Certified Professional of Positive Psychology. DACH PP Deutschsprachiger Dachverband für Positive Psychologie e.V. Ausbildungsskript Inntal Institut*. 2022.
- Brauer, Sandra. *Werte-Karten Reflexion, Klärung, Veränderung*. Paderborn: Junfermann, 2021.
- Fredrickson, Barbara, Ursula Nuber, und Barbara Fredrickson. *Die Macht der guten Gefühle: wie eine positive Haltung ihr Leben dauerhaft verändert*. Frankfurt: Campus-Verlag, 2011.
- Hüther, Gerald. *Was wir sind und was wir sein könnten: ein neurobiologischer Mutmacher*. 10. Auflage. Fischer Taschenbuch 18850. Frankfurt am Main: Fischer, 2019.
- Kahneman, Daniel. *Schnelles Denken, langsames Denken*. Übersetzt von Thorsten Schmidt. 21. Auflage, Pantheon-Ausgabe. München: Pantheon, 2015.
- Kishimi, Ichirō, und Fumitake Koga. *Du musst nicht von allen gemocht werden: vom Mut, sich nicht zu verbiegen*. Übersetzt von Renate Graßtat. 23. Auflage. Rororo 63405. Reinbek bei Hamburg: Rowohlt Taschenbuch Verlag, 2022.
- Neff, Kristin, und Kristin Neff. *Selbstmitgefühl: wie wir uns mit unseren Schwächen versöhnen und uns selbst der beste Freund werden*. 1. Auflage, Deutsche Erstausgabe. München: Kailash, 2012.
- Nohl, Martina. *Übergang coaching: berufliche Veränderungen kompetent und erfolgreich gestalten*. Reihe Coaching & Beratung Übergänge. Paderborn: Junfermann, 2011.
- Ryan, Richard M., und Edward L. Deci. *Self-determination theory: Basic psychological needs in motivation, development, and wellness*. Guilford Publications, 2017.
- Seligman, Martin E. P. *Wie wir aufblühen: die fünf Säulen des persönlichen Wohlbefindens*. Übersetzt von Stephan Schuhmacher. Vollständige Taschenbuchausgabe. Goldmann 22111. München: Goldmann, 2015.
- Schechner, Johanna, und Heidemarie Zürner. *Krisen bewältigen: Viktor E. Frankls 10 Thesen in der Praxis*. 3. Auflage. Wien: Braumüller, 2016.
- Schlösser, Andrea, und Karin Kiesele. *Job-Coaching: Arbeitssuchende für den Arbeitsmarkt fit machen*. Reihe Coaching Skills kompakt, Band 9. Paderborn: Junfermann Verlag, 2018.
- Talbott, Caroline. *Berufliche Übergänge coachen*. Übersetzt von Claudia Campisi. Reihe Coaching Skills kompakt, Band 7. Paderborn: Junfermann Verlag, 2017.

ANHANG 1: EINLADUNGSKARTE

WAS BRAUCHEN MENSCHEN, WENN SIE EINE NEUE BERUFLICHE HERAUSFORDERUNG ANNEHMEN?

Selbstfürsorge,
Selbstwertschätzung und
Resilienz durch Coaching mit
angewandter Positiver
Psychologie



Was ich von dir brauche:

- deine Offenheit für ein Coachingformat der positiven Psychologie
- die Bereitschaft deine Entwicklung auf Fragebögen zu dokumentieren: Stimmungslage, Aufblühen und Genuss
- deine Zeit: drei Termine á 60 min.
- dein Einverständnis die Dokumentation der Coachings für meine Abschlussarbeit zu verwenden – gerne anonym.



ANHANG 2: THEORETISCHER HINTERGRUND ANGEWANDTER PPI

POSITIVE EMOTIONEN NACH FREDRICKSON

Barbara Fredrickson beschreibt in „Die Macht der guten Gefühle“ (2009), dass eine positive Einstellung nicht nur „Erfolg und Gesundheit signalisiert, sondern auch dass sie sie verursacht“ (S. 33). Laut Fredricksons *broaden and build* Theorie, tragen positive Emotionen dazu bei, den Geist zu weiten, eine neue Zukunft aufzubauen. Eine positive Grundeinstellung helfe dem Menschen, „sein volles Potential auszuschöpfen“ (Fredrickson 2009, S.40). Demnach können positive Emotionen als wesentlicher Faktor für den gelingenden Wiedereinstieg in die Berufstätigkeit betrachtet werden.

Durch Interventionen der positiven Psychologie kann das Wahrnehmen von positiven Emotionen gefördert werden (Verankern positiver Erfahrungen, bewusst genießen, mini-Urlaub, etc.). Das Wahrnehmen positiver Emotionen schwingt auch in anderen PPI mit und ist eine Grundlage für die Arbeit im Coaching mit einem weiten Blick, Grundlage für Perspektivenvielfalt, neue Möglichkeitsräume und Resilienz.

SUBJEKTIVES WOHLBEFINDEN NACH ED DIENER

Ed Diener erweitert das Konzept der positiven Gefühle um eine kognitive Komponente. Das subjektive Wohlbefinden ist sowohl emotional die An- oder Abwesenheit von positiven und negativen Emotionen aber auch die kognitive subjektive Bewertung dieser Gefühlszustände. In Situationen, in denen einer Person eine Aufgabe wichtig ist, die nicht direkt mit positiven Emotionen verbunden ist, kann die kognitive Bewertung der Lebenszufriedenheit trotzdem positiv ausfallen (vgl. Blickhan 2019, S. 29f). Dieser Aspekt kann auch für die Betrachtung des beruflichen Wiedereinstiegs wichtig sein, insbesondere wenn es sich um eine Phase handelt, in der viel Zeit in die Arbeit und wenig in das Vergnügen investiert wird. (Siehe dazu auch Wohlfühlglück und Werteglück). (positiver Tagesrückblick, Dankbarkeitstagebuch etc.).

PSYCHISCHES WOHLBEFINDEN NACH CAROL RYFF

Aufbauend auf dem subjektiven Wohlbefinden nach Ed Diener (und im Anschluss an die Forschungen von Maslow, Rogers und anderen, vgl. Blickhan 2019 s.35), erforschte Carol Ryff, warum Menschen zufrieden sind, und entwickelte das Konzept des Psychischen Leistungsfähigkeit (*positive psychological functioning*). Die sechs Bausteine können Anhaltspunkte für das Übergang coaching sein: Selbstakzeptanz, positive Beziehungen, Selbstbestimmtheit, Selbstwirksamkeit, Sinn und persönliches Wachstum.

STÄRKEN NACH PETERSON & SELIGMAN

Stärken sind die Segel unseres Schiffs. Um in der Metapher zu bleiben: Meine Klientinnen brechen gerade zu neuen Ufern auf. Sich bewusst zu sein, welche Stärken eine Person hat, ist wichtig, weil der Einsatz dieser Stärken Energie gibt, authentisch, selbst-verstärkend wirkt und intrinsisch motiviert ist. Eine Ausrichtung des Arbeitsplatzes nach den persönlichen Stärken kann Energiequelle für den Wiedereinstieg sein (VIA-Charakterstärken-Analyse → Nutzen der persönlichen Potentiale für die neue Tätigkeit)

GRUNDBEDÜRFNISSE IN BALANCE HALTEN NACH DECI/RYAN

Um festzustellen, wo der Klient in seiner aktuellen Situation steht, kann die Selbstbestimmungstheorie nach Edward Deci und Richard Ryan herangezogen werden. Sie ist ein umfassendes Konzept, das mehrere Mini-Theorien zu menschlicher Motivation, Grundbedürfnissen und Entwicklung integriert (vgl. Blickhan 2018, S. 149). Insbesondere die Frage, inwiefern die neue berufliche Situation die Grundbedürfnisse Autonomie, Bindung und Kompetenz bedient, kann hier interessant sein. In der (herausfordernden) Situation eines beruflichen Neuanfangs eine Balance in den eigenen Bedürfnissen zu halten ist essenziell, um das psychische Wohlbefinden aufrecht zu erhalten und Stress zu vermeiden. Die Grundbedürfnisse nach Deci/Ryan anzuschauen, kann zu einem Bewusstwerden von blinden Flecken führen oder das Setzen von Prioritäten in der Umbruchphase beeinflussen. Das kann zu einer Verbesserung des Selbstmanagements, der Selbstfürsorge und Ausgeglichenheit führen oder zum Genießen, Achtsamkeit und Flow-Erleben ermutigen.

SELBSTWIRKSAMKEIT UND SELBSTWERTSCHÄTZUNG NACH MRUK

Das Thema Selbstwert ist eins der Top Themen der Psychologie. Es wurde allerdings zunächst aus der Perspektive der Kompetenz betrachtet. Christopher Mruk ergänzte das Konzept mit Blickwinkel der Positiven Psychologie um eine weitere Dimension: Er untersuchte nicht nur wie kompetent (wirksam vs. unwirksam) Menschen sich selbst erleben, sondern auch wie wertvoll sie sich dabei betrachten (wertvoll vs. wertlos) (vgl. Anwender-Skript S. 159). Auf dieser Vier-Quadranten-Landkarte gilt es Selbstwertmomente zu verorten. Diese Übung kann den Klientinnen im Wiedereinstieg helfen zu reflektieren, wo sie aktuell stehen, welche Selbstwertmomente sie geprägt haben und wo Handlungsspielräume sind, um sich im neuen beruflichen Alltag stabil und sicher zu fühlen.

SELBSTMITGEFÜHL NACH KRISTIN NEFF

Selten fühlen wir selbst mit uns genauso verständnisvoll mit, wie wir es bei uns lieben Menschen tun. Kristin Neff lenkt die Aufmerksamkeit ihrer Forschung darauf, wie wir mitfühlend mit uns selbst sein können. In einer beruflichen Übergangssituation, in der viel zu tun, zu lernen, kennenzulernen und zu leisten ist, kann ein Selbstmitgefühl-Mantra helfen, um achtsam mit sich und seiner Situation umzugehen, freundliche zu sich selbst zu sein und die Verbundenheit mit anderen Menschen zu spüren (vgl. Anwender-Skript S. 166 und 169).

KÖRPERLICHES WOHLBEFINDEN

In der Psychologie stehen in der Beschäftigung mit dem körperlichen Wohlbefinden drei Faktoren Schlaf, Bewegung und Ernährung im Mittelpunkt. Daniel Siegel hat mit dem *healthy mind platter* ein „Menu“ für den gesunden Geist zusammengestellt, das als Bestandsaufnahme für einen größeren Blick auf die Tages- oder Lebensgestaltung eines Klienten genutzt werden kann (vg. Anwender-Skript S.195). In Übergangssituationen können sich die Gewohnheiten verschieben oder wichtige „psychische Nährstoffe“ vom Tellerrand kippen. Neben den Grundbedürfnissen von Deci/Ryan ist das *healthy mind platter* eine Übung, um sich selbst einen Überblick über die eigenen Selbstfürsorge zu verschaffen, Prioritäten zu justieren oder Veränderungen in den persönlichen Bedürfnissen zu verstehen.