

# „Karriereberatung auf der Grundlage des Personzentrierten Ansatzes“

Präsentation zur mündlichen Prüfung

im Studiengang

Personzentrierte Beratung „Master of Counselling“

von Meike Beseke (heute Braun)

am 21. November 2008

# Persönlicher Hintergrund

Erfahrungen...

- als Karriereberaterin in Personalberatungsunternehmen
  - Bedürfnisse der Klienten vs. Arbeitsweise von Berufskollegen
- als selbstständige Karrierebegleiterin auf der Grundlage des PZA
  - fehlende Anerkennung des PZA im Berufsfeld Karriereberatung

**Fragen:**

- Ist Karriereberatung auf der Grundlage des PZA **möglich** und **sinnvoll**?
- Wie wirkt der PZA in der Karriereberatung?

**führte zu folgender Fragestellung:**

- Ist der PZA nach Carl Ransom Rogers zeitgemäß für die heutige Karriereberatung?

„Ich glaube, daß die **Qualität meiner Begegnungen**  
auf lange Sicht wichtiger ist  
als mein sachliches Wissen, meine berufliche Ausbildung,  
meine therapeutische Orientierung oder  
die im Gespräch angewandte Technik.“

Carl Rogers, Original 1962,  
zitiert aus „Die Zwischenmenschliche Beziehung als Zentrum von Beratung und Therapie“,  
in Barry Stevens & Carl Rogers „Von Mensch zu Mensch“, 2.Auflage, 2005, S.97

# Aufbau der Masterarbeit

1. Merkmale des Personzentrierten Ansatzes
2. Darstellung der Karriereberatung
3. Möglichkeiten & Grenzen der personzentrierten Karriereberatung

# 1. Zentrale Begriffe des PZA im Kontext der Karriereberatung

Das Selbst / Ideal-Selbst - Karriere als Teil der Lebensplanung / Einflussfaktor auf Selbstkonzept

Bedürfnis nach pos. (Selbst-)Beachtung - Erfahrungen im Beruf durch Gegenüber vs. pz KB

Inkongruenz - Erfahrungen im beruflichen Kontext vs. Selbstkonzept

Menschenbild: das Gute im Mensch sowie Aktualisierungstendenz – Druck/Erfahrungen in der Arbeitswelt (fehlende Förderung, Ellbogen-Mentalität)

Beziehungstheorie, „durch das Du zum Ich“ - Karriereberater als Unterstützer

- Personzentrierte Haltung: empathisch, wertschätzend, kongruent
- auf das Menschenbild vertrauend, nicht wertend

Bereitschaft und Erwartungshaltung des Klienten

- Persönlichkeitsentwicklung gegenüber berufsbezogener Rahmenbedingungen
- Prozessbegleitung statt vorgebender Expertenberatung

## 2. Einflussfaktoren und Merkmale der Karriereberatung

Wirtschaft ist geprägt durch:

Globalisierung, Internationalisierung, Innovationsgeist, Dynamik, Abhängigkeiten, kulturellen Wandel, Heuschrecken-Käufe, Undurchsichtigkeit der Märkte, Unsichere Zeiten für Jedermann und -frau

Dies erfordert vom Individuum:

Flexibilität, Entwicklungs-Fähigkeit, -Potenzial sowie -Bereitschaft, Mut, Durchhaltevermögen, Zielsicherheit, Engagement, Selbst-Einschätzungsfähigkeit

Bedürfnisse des Menschen im Kontext der persönlichen Karriere:

Selbstbestimmung, Integrität, Kontakt / Wertschätzung, Erhalt des Lebens  
Existenzsicherung, Herausforderungen, Verluste/Erfolge feiern

Die Anforderungen der Arbeitswelt **stehen oft im Konflikt** mit den Bedürfnissen des Menschen.

-> Diese Konflikt-Inkongruenz führt zu Beratungsbedarf!

Karrierewege sind heute individuell und sehr unterschiedlich.

-> Karriereberatung **muss** also die Individualität jedes Klienten berücksichtigen.

### 3. Der Personzentrierte Ansatz in der Karriereberatung

Personzentrierte Karriereberatung richtet sich auf:

- Inhalt und Prozess
- Berücksichtigung der individuellen Bedürfnisse und Ziele  
-> entspricht der Förderung der Aktualisierungstendenz

Zielsetzung personzentrierter Karriereberatung:

- Persönlichkeits-Entwicklung („fully functioning person“)
- Selbst-Bewusstsein, -Wert-Gefühl, -Ständigkeit, Work-Life-Balance fördern
- Merkmale persönlichen Erfolgs identifizieren und umsetzen

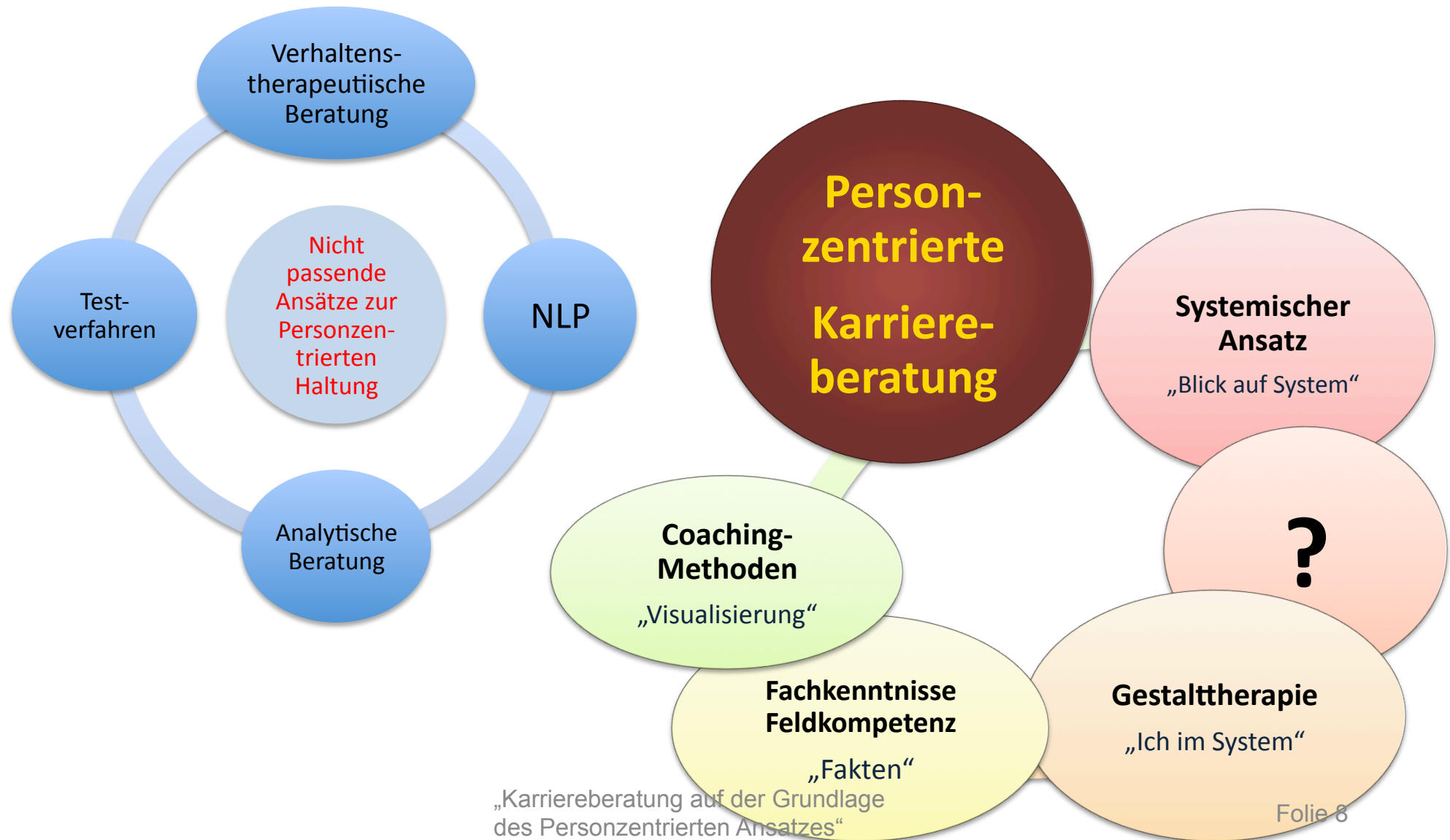
Wirkung personzentrierter Karriereberatung durch:

1. das besondere Beziehungsangebot & -gestaltung

in Kombination mit ...

2. angemessenem fachlichen Rat

# Über die Möglichkeiten und Grenzen der Integrierbarkeit weiterer Ansätze/Methoden in der personenzentrierten Karriereberatung:





# Bedingungen für die Integration von weiteren Methoden und Ansätzen

## Zusätzliche Methoden/Techniken...

- befriedigen/dienen individuellen Bedürfnissen/Anlagen
- erschließen dem Klienten neue Zugangswege zur Selbstexploration

## Transparenz...

- in den Beziehungen
- in der Methode
- bezüglich der Zielsetzung

## Grundhaltung des Beraters ist...

- Personzentriert (kongruent, empathisch, wertschätzend)
- auf Wachstum und Persönlichkeits-Entwicklung des Klienten ausgerichtet

# Quintessenz

Durch Karriereberatung auf der Grundlage des Personzentrierten Ansatzes wird...

- ➔ die Selbstreflexionsfähigkeit des Klienten unterstützt und gefördert..
- ➔ die Flexibilität der Selbst-Struktur wird erhöht, wodurch..
- ➔ Lösungen aus dem Selbst heraus entwickelt werden können.

Der Klient kann lernen, seinen Karriere- und somit Lebensweg selbstbewusst und seiner Aktualisierungstendenz entsprechend zu gestalten.

Auch in der heutigen Karriereberatung  
kann bestätigt werden,...

„{...} daß die Qualität meiner Begegnungen  
auf lange Sicht wichtiger ist  
als mein sachliches Wissen, meine berufliche Ausbildung,  
meine therapeutische Orientierung oder  
die im Gespräch angewandte Technik.“

(Rogers, s.o.)

Der personzentrierte Ansatz kann in seiner Anwendung  
für die moderne Karriereberatung  
als hinreichend und notwendig betrachtet werden!

