



# LIFE- UND CAREER- DESIGNING MIT DESIGN THINKING

Leben und Arbeiten gehören zusammen:  
Spaß und gute Ergebnisse im  
co-kreativen Laufbahncoaching.

VON MARTINA NOHL

**D**esign Thinking ist als kreative Großmethode in Veränderungsprozessen aller Art inzwischen zu einem Standard in der Innovationsentwicklung in Unternehmen avanciert. Wie schaut es aber beim Einsatz in privaten und beruflichen Veränderungsprozessen aus? Taugt Design Thinking auch für das Coaching in beruflichen Orientierungsprozessen und im Coachingsetting zu zweit etwas?

### Career-Designing-Experiment

Lassen Sie uns mit einem Basissoziations-Experiment aus dem Design Thinking starten: Formulieren Sie eine Fragestellung zu Ihrem aktuellen Job. Beispielsweise:

- Wie kann ich mehr Freude in meine Arbeit bringen?
- Wie schaffe ich es, zu entschleunigen und mich weniger beim Arbeiten zu stressen?
- Wie kann ich meinen Arbeitsbereich um spannende Tätigkeiten erweitern?
- Wie kann ich aus dem Konflikt mit Kollege X aussteigen?

Ziehen Sie dann zwei bis drei Karten aus einer beliebigen Bildkartei, die Sie gerade zur Hand haben (falls Sie keine zur Hand haben, gehen Sie einfach auf eine kostenlose Bilddatenbank wie <https://pixabay.com/de/> und suchen Sie sich hier zwei bis drei Bilder aus, die Sie ansprechen).

1. *Assoziationen*: Sammeln Sie Assoziationen zu den Bildern. Was

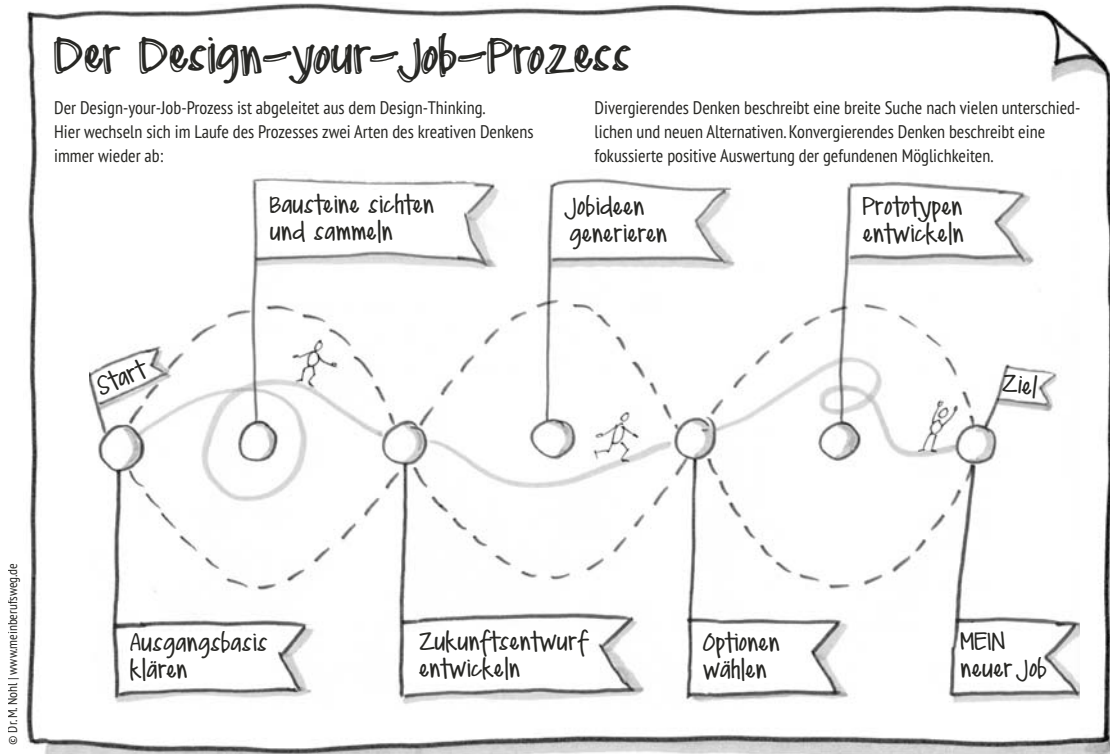
zeichnet das Bild aus? Was sind die Merkmale? Was passiert da? Wozu wird es verwendet? Gibt es eine symbolische Bedeutung? Womit steht es in Verbindung?

2. *Analogieherstellung*: Dann übertragen Sie jeden einzelnen Begriff auf die Fragestellung. Gibt es hier einen interessanten Aspekt, der eine Antwort auf Ihre Frage liefern könnte?
3. *Umsetzung*: Notieren Sie alle Ideen, auch die absurden und „zu großen“, die sich durch die Analogiebildung ergeben. Picken Sie sich dann ein bis zwei Ideen heraus, die Sie ganz leicht und schnell umsetzen wollen.

Hat es funktioniert? Konnten Sie spannende Ideen entwickeln, auf die Sie sonst vielleicht nicht gekommen wären? Dann haben Sie eben ein kleines Career-Design-Selbstcoaching durchgeführt.

### Life- und Career-Designing goes Design Thinking

Bereits 2009 hat eine Forschergruppe den Life-Designing-Ansatz rund um Mark L. Savickas und Jean Guichard in dem Artikel: „Life designing: Ein Paradigma für die berufliche Laufbahngestaltung im 21. Jahrhundert“ formuliert. Dieser Ansatz wird auch als konstruktivistische Laufbahnberatung bezeichnet. Der Mensch konstruiert sich permanent seine Lebenserzählung neu. Er integriert dadurch seine Vergangenheit in sein aktuelles Selbstbild, das meist im Rahmen eines Career-Design-Coachings Worte bekommt, sich weitet und gleich-



Career-Designing als Design-Thinking-Prozess.<sup>1</sup>

zeitig fokussierter und klarer wird. Dadurch schaffen sich Coachees ein kohärentes, stimmiges Bild von sich selbst und entwerfen daraufhin ihre berufliche Zukunft.

Design Thinking bietet nun ein innovatives, kreatives und praktisches Instrumentarium entlang des Orientierungsprozesses, um den Life-Designing-Ansatz mit Leben zu füllen. Life- und Career-Designing wird immer holistisch betrachtet, da Leben und Arbeiten nicht als getrennt wahrgenommen werden. Der Chefredakteur der Philosophie-Zeitschrift „Hohe Luft“, Thomas Vašek, hat diese Trennung übrigens in seinem gleichnamigen Buch als „Work-Life-Bullshit“ bezeichnet.

Innovation im Design Thinking findet nicht im luftleeren Raum statt, sondern es geht immer um konkrete Problemlösungen und ihre Anwendbarkeit im Leben. Eine Idee, die im Life- und Career-Designing entwickelt wird, wird dann zu einem tragfähigen Zukunftsentwurf, wenn sie

mit den gegebenen Möglichkeiten der Coachees wirklich realisiert werden kann und auch das Kosten-Nutzen-Verhältnis stimmt.

#### Ganz praktisch: Der Prozess im Life- und Career-Designing

Bill Burnett ist Professor und Director des „Life Design Lab“ in Stanford. Hier hat er für Gruppen von Studierenden ein eigenes Life- und Career-Designing-Verfahren entwickelt, das auf dem Design Thinking Prozess basiert. Den im Folgenden beschriebenen Prozess habe ich auf Grundlage von Burnetts Arbeiten für den deutschsprachigen Raum „durchdekliniert“. Diese Vorgehensweise passt auch zu den definierten Handlungszielen und dem Interventions-Grundgerüst des oben erwähnten Life-Designing-Ansatzes.

1. **Ausgangsbasis klären:** Am Anfang jedes Design-Thinking-Projektes wird eine offene Fragestellung definiert, die den Lösungsraum nicht

vorschnell einschränkt, aber spezifisch genug ist, um wirklich passende Ideen zu generieren. Zum Beispiel:

- Wie kann ich einen zu meinen Fähigkeiten und Interessen passenden Job finden und gleichzeitig meine zwei Kinder gut betreuen?
- Wie finde ich einen Teilzeitjob, der genug Geld bringt, damit ich meine Geschäftsidee in den nächsten drei Jahren parallel ausbauen kann?

#### 2. Bausteine sichten und sammeln:

In der Recherchephase werden Berater:in und Klient:in zu „Sofortexpert:innen“ in Bezug auf die relevanten Informationsbausteine zur Lösung des Problems (z.B. Biografie, Fähigkeiten, Motivatoren, Werte, Interessen der Klient:innen, spannende Arbeitgeber). Die Recherchephase nimmt häufig bereits die Hälfte der Zeit des gesamten Prozesses ein.

<sup>1</sup> Quelle: Nohl, M.: Design your Job. Dein Kritzelbuch zur beruflichen Neuorientierung, Norderstedt: Bod 2017, S. 9

# Welche Idee entfacht das gewisse erwartungsfreudige Kribbeln bei Ihnen?

3. **Zukunftsentwurf entwickeln:** Hier erfolgt eine Synthese der gesammelten Einzelteile. Die Essenz, das Wesentliche, wird extrahiert und formuliert, daraus resultiert oft eine Konkretisierung und Anpassung der Fragestellung. Das geschieht viel mit Storytelling, also dem Erzählen des Gelernten. Beispielsweise wird gefragt, was die Klient:innen überrascht, erstaunt oder auch erschreckt hat bei ihren Selbstreflexionsübungen und bei der Vorrecherche mit potenziellen Arbeitgebern.
    - Welche Idee scheint am einfachsten und schnellsten umsetzbar?
    - Welche Idee entfacht das gewisse erwartungsfreudige Kribbeln bei Ihnen?
  4. **Jobideen generieren:** Schon während der ersten drei Phasen sind Ideen entstanden, die nun wieder aus der Parkposition hervorgeholt werden können. Weiterhin werden gezielt mittels verschiedener Kreativitätsmethoden (vgl. Basisziatonsübung, s.o.) weitere berufliche Zukunftsperspektiven generiert.
  5. **Optionen wählen:** Die vielversprechendsten Ideen werden gemeinsam ausgewählt. Hierzu gibt es mögliche Leitfragen zu den Ideen, die Coachees sich stellen können, beispielsweise:
    - Welche Idee würde Ihnen auch langfristig am meisten weiterhelfen, hätte also den höchsten Impact oder Wirkungsgrad?
    - Welche Idee fühlt sich für Sie erst einmal am stimmigsten an, weil sie auch zu Ihren aktuellen Lebensbedingungen passt?
  6. **Prototypen entwickeln:** Im Design Thinking wird „mit den Händen“ gedacht. In diesem Schritt können in der Beratung Prototypen einer Idee visualisiert und ganz konkret mit einfachen Materialien gestaltet werden, beispielsweise mit Knete, Zahnstochern, Strohhalmen, Lego- oder Playmobilfiguren, Luftballons, Watte, Alufolie. Daraus basteln die Coachees nun Modelle, welche die Idee manchmal als Vision auf abstrakter Ebene ausbauen, manchmal aber auch schon die Anfänge einer realen Situation in der Umsetzung zeigen. Diese Prototypen im Design Thinking sollen möglichst schnell mit potenziellen Nutzer:innen (z.B. Kontakten bei Arbeitgebern) abgeglichen werden, um ein Feedback einzuholen und die Idee damit weiter zu konkretisieren.
  7. **Mein neuer Job:** Gelegentlich geht die Prototypenphase direkt in die Implementierungsphase über. So kann es sein, dass sich durch Feedbackgespräche zu den Prototypen erste Jobmöglichkeiten ergeben, beispielsweise auf einer Messe. Ansonsten kann diese Phase zum Beispiel in eine Weiterbildung führen, oder auch direkt in den Bewerbungsprozess – eventuell auch auf unkonventionelle Weise.
    - Geht dieser Ansatz auch im Coaching-Setting zu zweit?
- Kennzeichnend für die Arbeit in Design-Thinking-Teams ist das interdisziplinäre Arbeiten. Verschiedene Menschen aus unterschiedlichsten Kontexten sollen sich gegenseitig inspirieren, motivieren, aber auch mal verstören und vermeintlich Bekanntes und Vertrautes infrage stellen. Grundlage ist immer die Lernbereitschaft und Offenheit für Neues. Wie stellt sich diese Anforderung nun im Hinblick auf das Zweiersetting im Coaching dar? Was ist anders als in einem herkömmlichen systemischen Coachingsetting?
- Coachs sehen sich als co-kreative Sparringspartner im gemeinsamen Problemlöseprozess. Sie haben aber parallel die Verantwortung für den Prozess, die Methodik und das Setting. Die Coachees behalten weiterhin die Hoheit über ihr Leben und die Auswahl der Ideen.
  - Im Life- und Career-Designing bringen Coachs kreative Impulse mit ein. Sie sollten sogar Spaß daran haben, Ideen zu generieren und „out of the box“ denken zu können.
  - Coachs stellen ein kreatives Beratungssetting zur Verfügung, das als Katalysator für kreative Prozesse dient. Dazu gehören bewegliches

# Die kreative Prozessarbeit ermöglicht intuitive, erlebensorientierte Lösungen.

Mobiliar, horizontale und vertikale Flächen für das gemeinsame kreative Arbeiten und Zugang zu einer Vielzahl an unterschiedlichen Materialien.

- Coachs müssen im „Prozess-Surfen“ geübt sein, denn der Design-Thinking-Prozess erfolgt iterativ. Es kann kleine und größere Rückwärtsschleifen geben. Das ist für Coachs und Klient:innen verwirrend, wenn es nicht als Voraussetzung einer spielerischen Prozesskultur kommuniziert wird.
- Coachs müssen auch den fliegenden Wechsel zwischen divergentem und konvergentem Denken gut führen können, sowie Methoden bereitstellen, die diese Denkformen begünstigen. Divergentes Denken beschreibt die breite Suche nach unterschiedlichen Möglichkeiten und Perspektiven, konvergentes Denken führt die Ideen dann wieder zusammen, bündelt und fokussiert sie.

## Fazit

Life- und Career-Designing mit dem Design-Thinking-Ansatz ist ein zeitgemäßer und zukunftsorientierter flexibler Coaching-Ansatz. Er fordert Coach und Coachee in einem co-kreativen Prozess heraus, muss also sehr sicher geführt werden, auch wenn er so spielerisch und leicht

daher kommt. Die Original Design-Thinking-Methoden sollten teilweise an die Arbeit im Life- und Career-Design angepasst werden, hierzu gibt es inzwischen gute Hilfestellungen und Materialien.

Die kreative Prozessarbeit ermöglicht intuitive, erlebensorientierte Lösungen, die bei klassischen schwerpunktmäßig gesprächsorientierten Karriereberatungssettings so niemals entstanden wären. Gleichzeitig entsteht ein gemeinsamer dynamischer, ja gar lustvoller Sog nach vorne. Die Sitzungen machen allen Beteiligten großen Spaß, es geht etwas voran und bestenfalls werden schon jahrelang schwer aufgeladene und niederdrückende berufliche Fragestellungen nun neu und lebendig gemeinsam beantwortet. ■



© PicturePeople

**Dr. Martina Nohl**

arbeitet als Laufbahnberaterin, Essenz- und Positionierungscoach. Im Bereich Laufbahnberatung, Veränderungscoaching

und Positionierung und Marketing für Coachs hat sie mehrere Bücher und Arbeitshefte veröffentlicht.

[www.weiterbildung-coach.de](http://www.weiterbildung-coach.de)

## LITERATUR

[https://dvb-fachverband.de/wp-content/uploads/2020/07/Savickas\\_\\_u.a.\\_2011.pdf](https://dvb-fachverband.de/wp-content/uploads/2020/07/Savickas__u.a._2011.pdf)  
Abgerufen am 31.10.22

B. Burnett, D. Evans: Mach, was du willst. Design Thinking fürs Leben. Econ, Berlin 2016

M. Nohl: Design your Job. Dein Kritzelbuch zur beruflichen Neuorientierung. Bod, Nordstedt 2017



Zum Weiterlesen:

Martina Nohl  
Laufbahnberatung,  
managerSeminare, Bonn 2020