

Systemische Coaching Ausbildung

Selbstreflexion im Kontext von Lern- und Entwicklungsprozessen im systemischen Coaching

April 2022

Summary

Welche Wertigkeit und welcher Nutzen hat Selbstreflexion in Zeiten der zunehmenden Dynamisierung von Privatleben und Wirtschaft und wie können wir der steigenden Geschwindigkeit und Komplexität durch Digitalisierung und Globalisierung sinnvoll entgegentreten? Die vorliegende Arbeit legt dar, warum eine Selbstreflexionskompetenz als grundlegende Voraussetzung eines zielgerichteten Persönlichkeitsentwicklungsprozesses anzusehen ist. Dabei wird intensiv auf das Instrument des systemischen Coachings eingegangen, das als Kernaufgabe die zielgerichtete Aktivierung der Selbstreflexion des Klienten innehat. Selbstreflexion gilt als wichtigste Essenz eines erfolgreichen und gelingenden Coachings, da im Rahmen dieses Prozesses ein Abgleich zwischen gewünschter Realität und Gegenwart vollzogen wird. Ist die Diskrepanz zwischen gewünschter und aktueller Realität erarbeitet, so kann Coaching zielgerichtet dabei unterstützen, den Weg der Veränderung nachhaltig beschreiten zu können. Dabei steht das Erarbeiten von Gestaltungs- und Handlungsoptionen, unter Berücksichtigung der eigenen Selbstwirksamkeit des Klienten, im Mittelpunkt eines konstruktivistisch-systemischen Coaching Prozesses. Coaching und die damit einhergehende zielgerichtete Aktivierung von Selbstreflexionsprozessen als Basis von Veränderungen sowie nachhaltigen Entscheidungen wird daher auch in der Zukunft weiterhin an Bedeutung gewinnen und als wertvoller Gegenpol zur gesellschaftlichen Entwicklung fungieren.

1. Einleitung

Unsere Lebensprozesse sind, insbesondere durch die immer ausgereifere und weiter verbreitete Digitalisierung unseres Berufs- und Alltags, von äußeren Einflüssen sowie dem Streben nach Effizienz, Geschwindigkeit und schnellen Handlungen geprägt. Mit wenig Aufwand so schnell wie möglich ans Ziel kommen lautet häufig die Devise in der Wirtschaft und auch vermehrt im Privatleben. Wir alle haben doch viel zu wenig Zeit, um uns langwierigen Denkprozessen zu widmen, Vor- und Nachteile abzuwägen und uns über die Folgen einer Entscheidung tiefgehende Gedanken zu machen. Reflexionen können mühsam sein, da sie sehr viel eigene Aufmerksamkeit benötigen und unangenehme Emotionen hervorrufen können. Zusätzlich können sie zu tiefgreifenden Selbsterkenntnissen führen, die die Notwendigkeit einer Verhaltensveränderungen aufzeigen.

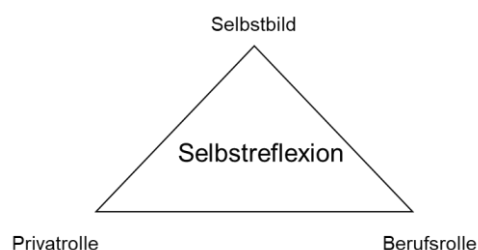
Eine ausgereifte Selbstreflexionskompetenz ist aber deutlich weniger en vogue als beispielsweise für die Wirtschaftswelt geforderte Kompetenzen wie effiziente Ergebnisorientierung, unternehmerisches Denken oder die Fähigkeit schnelle Entscheidungen treffen zu können. Zusätzlich können wir uns inzwischen auf Daten und Informationen als Entscheidungsgrundlage verlassen, die uns Google, Apple, Microsoft, Instagram und andere social Media Anbieter tagtäglich zur Verfügung stellen, um ein vermeintlich besseres Leben führen bzw. bessere (Management)Entscheidungen treffen zu können. Welche Wertigkeit und Nutzen hat die Selbstreflexionskompetenz also heute noch in der Gesellschaft?

An dieser Stelle möchte ich darauf hinweisen, dass die einleitenden Worte bewusst überspitzt formuliert sind. Die Digitalisierung und generelle Beschleunigung der Welt bringt auch jede Menge positive Entwicklungen mit sich. Keineswegs soll damit der Eindruck erweckt werden, dass die Gesellschaft auf rein fremd gesteuerte Menschen besteht, ohne jeglichen Grad einer Selbstreflexionskompetenz. Vielmehr soll damit ein Trend beschrieben werden, auf Basis meiner eigenen Beobachtungen und Erfahrungen im Berufsleben, im Freundeskreis und bei mir selbst. Die zunehmende Komplexität unserer Lebensprozesse stellt uns häufig vor schwere Entscheidungen und notwendige Veränderungen, die im Rahmen eines Coaching Prozesses bearbeitet werden können. Das systemische Coaching setzt direkt am Individuum an und stellt dessen Lernprozess, Persönlichkeitsentwicklung und Autonomie ins Zentrum des gesamten Prozesses. Damit Coaching zielführend und erfolgreich gestaltet werden kann, gilt die Bereitschaft zur Selbstreflexion als Prämisse eines jeden Coaching Prozesses.

2. Selbstreflexion – eine Begriffsdefinition

Um zu verstehen, woher der Begriff der Selbstreflexion kommt und was er im Kern bedeutet, wird nachfolgend eine Begriffsdefinition vorgenommen. Selbstreflexion ist eine Zusammenstellung aus den beiden Wörtern „Selbst“ und „Reflexion“. Während das Wort „Selbst“ den Fokus auf das eigene Ich legt, wird das Wort Reflexion im Alltag dazu verwendet, um einen Prozess des Nachdenkens zu beschreiben. Nach Siegfried Greif (2008, Coaching und ergebnisorientierte Selbstreflexion) findet eine Selbstreflexion dann statt, wenn die eigenen Vorstellungen und Handlungen durchdacht werden und dabei ein Abgleich zwischen dem realen und idealen Selbstbild vollzogen wird. Greif verbindet mit dem realen Selbstkonzept alle *„bewussten Vorstellungen und Schemata zu wichtigen eigenen Zielen, Bedürfnissen, Merkmalen und Entwicklungspotentialen sowie Regeln und Standards“* (S.34 ff.). Im idealen Selbstbild hingegen werden Idealvorstellungen den eben genannten Merkmalen gegenübergestellt und somit in das reale Selbstbild als Wunschvorstellung integriert. Eine wichtige Unterscheidung macht Greif zwischen einer *„ergebnisorientierten Selbstreflexion“* und einem unstrukturierten und ziellosen Grübeln. Der wesentliche Unterschied liegt darin, dass ergebnisorientiertes Reflektieren mit einer aktiven Beobachtung des eigenen Verhaltens einhergeht, die nicht vor unangenehmen Erkenntnissen Halt macht, sondern einem länger angelegten Prozess des inneren Dialogs folgt und letztlich auch Handlungen zu Veränderung forciert (vgl. 37 f.).

Auch Ruth Seliger (2008, Das Dschungelbuch der Führung) sieht in dem Prozess der Selbstreflexion einen aktiven Part des Handelns. Sie schreibt: *„Wer sich selbst beobachtet und dabei die eigenen Muster wahrnimmt, verliert seine Unschuld und erlebt die Vertreibung aus dem Paradies. Erkenntnis verpflichtet. Selbsterkenntnis wirft uns in die Verantwortung für unser Handeln“* (S. 134 f.). Seliger ist zusätzlich der Auffassung, dass Selbstreflexion in einem Spannungsverhältnis von 3 Elementen steht, die während des Prozesses der Reflexion getrennt aber auch kombiniert berücksichtigt werden sollten.



(Seliger 2008, S.137)

Die Kategorisierung des Selbstbilds, der Privatrolle, der Berufsrolle und der Kombination aus allen Pfeilern verdeutlicht, dass prinzipiell jeder Mensch im Kontext von Selbstreflexionsprozessen steht, vorausgesetzt er ist offen und bereit dazu. Greif (2008) spricht dabei von einem fest angelegten „Potential“, das abgerufen werden kann, denn jeder Mensch habe ein Bewusstsein von sich selbst und sei in der Lage das eigene Handeln zu beobachten und über sich selbst nachzudenken (vgl. S. 19). Dabei differenziert er zwischen einem zielgerichteten Reflexionsprozess, der in der Regel etwas Konkretes bewirken soll, wie beispielsweise die Veränderung des eigenen Verhaltens und einem Prozess des alltäglichen Grübelns ohne erkennbares Ziel. Nach Tisdale (vgl. Tisdale 1998, S. 12) hat die zielgerichtete Selbstreflexion 3 Kernfunktionen:

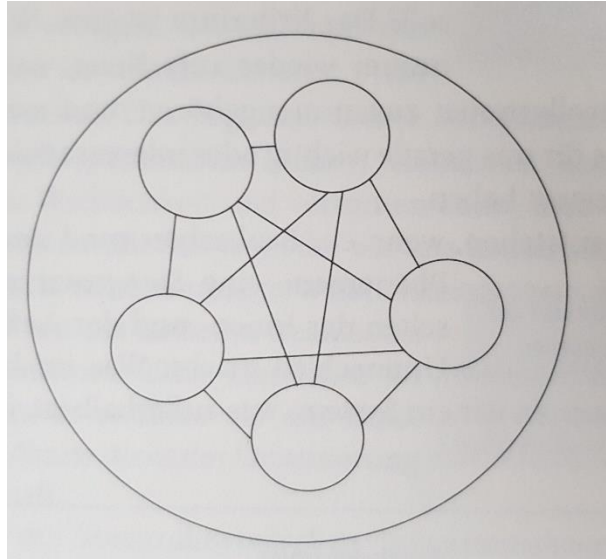
- 1) Selbstreflexion hilft insbesondere dann das eigene Verhalten zu verändern, wenn bereits verinnerlichte Verhaltensweisen nicht mehr zielführend sind.
- 2) Selbstreflexion unterstützt beim Vergleich des eigenen Denkens und Handelns mit Erfahrungswerten: Erfahrungswerte werden dabei als gelernte bzw. schon erprobte Denk- und Handlungsabläufe in konkreten Situationen aufgefasst und ein Abgleich mit neuen Situationen unternommen.
- 3) Selbstreflexion beeinflusst das zukünftige Denken, Planen und Tun und kann auf Basis bereits gemachter Erfahrungen das eigene Verhalten auf Situationsangemessenheit hin überprüfen und dieses entsprechend anpassen.

Aufgrund der in der Einleitung beschriebenen zunehmenden Dynamisierung unserer Umwelt und der nicht steuerbaren Komplexität, gewinnen Prozesse der Selbstreflexion in jeglichen Bereichen unseres Lebens an Bedeutung. Doch häufig stellt uns die Komplexität sowie die Beeinflussung und der Druck unserer Außenwelt vor tiefgehende Herausforderungen, die uns blockieren und verzweifeln lassen. Eine ausgeprägte Kompetenz der Selbstreflexion kann in jenen Phasen dabei helfen, seine Gedanken und Handlungen zu hinterfragen und mittels Alternativmöglichkeiten das Gefühl des Nicht Weiterkommens abzulegen. Durch zielgerichtete Selbstreflexionsprozesse können so wirkungsvolle Lösungen für verschiedenste Lebenssituationen generiert werden, die eine nachhaltige Veränderung des eigenen Verhaltens und/oder Denkens erzeugen können. Systemisches Coaching gilt dabei als besonders wertvolles Instrument, um Menschen bei ihren individuellen Herausforderungen des Lebens eine Unterstützung anzubieten. Im Fokus des Coaching Prozesses steht unter anderem die strukturierte und zielgerichtete Aktivierung der Selbstreflexion beim Klienten,

immer unter der Berücksichtigung und Betrachtung der Ganzheitlichkeit der Systeme und deren Einfluss auf unsere Realität.

3. Systeme und Konstruktivismus im Coaching

Der Grundsatz, dass Menschen sich immer innerhalb von verschiedenen Systemen bewegen, ist grundlegend für das Coaching und den Reflexionsprozess. Nach Raddatz (2000, Beratung ohne Ratschlag, vgl. S. 56ff.) steht der Mensch permanent in Wechselwirkung mit seinem sozialen Umfeld. Dieses prägt maßgeblich unseren Alltag und ruft in den unterschiedlichen Systemen ein unterschiedliches Verhalten von uns hervor. Die bekanntesten Systeme sind Familiensysteme, Unternehmenssysteme, Abteilungssysteme oder Clubsysteme. Alle diese Systeme sind durch unterschiedlichste Strukturen sowie Beziehungs-, Kommunikations- und Handlungsmuster charakterisiert. Wenn wir im Coaching vom systemischen Denken sprechen, dann betrachten wir den Menschen immer im Kontext seiner Systeme und seine unterschiedlichen Rollen und dem dazugehörigen Verhalten. *„Wir sind nicht. Wir verhalten und ständig. Wir verhalten und entsprechend dem System, dem wir gerade angehören“* (Raddatz, 2000, S. 61). Eine Mutter mit 2 Kindern verhält sich in ihrer Rolle der Erziehungsberechtigten und ihrem System Familie in der Regel anders als in ihrer Rolle als Angestellte bei ihrem Arbeitgeber. Die Erklärung hierfür ist simpel. In ihrer Rolle als Angestellte erhält sie Vorgaben ihres Arbeitgebers, welches Verhalten von ihr erwartet wird. Zusätzlich wird sie von externen Faktoren wie beispielsweise dem Streben nach Gewinnmaximierung ihres Unternehmens angetrieben oder aber von ihrem Chef, der seine Abteilungsziele erreichen möchte. Im Familiensystem und in der Rolle als Mutter hingegen verfolgt sie ganz andere Ziele, nämlich die bestmögliche Erziehung ihrer Kinder. Dabei ist sie deutlich weniger beeinflusst von äußeren Vorgaben. Dennoch sind Systeme von gegenseitigen Verflechtungen gekennzeichnet, die unser Verhalten unterschiedlich beeinflussen und daher ganzheitlich betrachtet werden müssen. Ein Konflikt mit dem Chef auf der Arbeit und das dadurch hervorgerufene Stressverhalten der Mutter kann Einfluss auf den Umgang mit den Kindern haben. Umgekehrt können Herausforderungen des Kindes, beispielhaft in der Pubertät, das Verhalten und die Einstellung der Mutter in ihrer Rolle als Angestellte bei ihrem Arbeitgeber beeinflussen. Dieses simple Beispiel legt dar, wie sehr unsere Systeme von Abhängigkeiten und Verflechtungen charakterisiert sind und wie wichtig der Prozess der kontinuierlichen Selbstreflexion ist, um die Komplexitäten der eigenen Systeme besser ordnen zu können.



Abbild eines Systems mit diversen Zusammenhängen und Abhängigkeiten (Seliger, 2008, S.63)

Entscheidend bei der Analyse unserer Systeme ist der Grundsatz, dass wir diese subjektiv erleben. Seliger (2008, vgl. 63 f.) ist der Auffassung, dass es keine objektiv betrachteten Systeme geben kann und diese, auf Basis unserer eigenen Beobachtungen, Erfahrungen und Vorstellungen, individuell konstruiert werden. Dadurch geben wir den Systemen eine eigene Bedeutung, schaffen individuelle Verbindungen und deuten sie nach unseren eigenen Sinnsvorstellungen unterschiedlich. „Auf diese Art und Weise bringen wir Ordnung in unsere eigene Welt“ (S. 64). Ähnlich wie beim Begriff der Selbstreflexion steht auch hier das eigene Ich im Zentrum der Betrachtung. Die Theorie geht demnach von folgendem Prinzip aus: Einzig allein das Individuum ist dazu befähigt, die eigenen Systeme zu ordnen und für sich zu deuten. Diesem Gedanken geht der psychologisch-philosophische Ansatz des Konstruktivismus voraus. Dieser beschreibt einen theoretischen Ansatz der Wirklichkeitsdeutung mit der Annahme, dass es per se keine objektive Realität geben kann, sondern der Mensch stets seine eigene subjektive Wirklichkeit schafft. Abhängig davon, wie man die Welt und deren Realität beobachtet, worauf man seinen Fokus legt und welche bereits gemachten Erfahrungen man in die eigenen Wirklichkeitsdeutung einfließen lässt, verändert automatisch die individuelle Wahrnehmung der Wirklichkeit und somit auch die Systeme, in denen wir uns bewegen (vgl. Seliger, 2008, S.65. f). Für das Coaching ist die Theorie des Konstruktivismus und der zusammenhängenden Systeme eine essenzielle Grundvoraussetzung eines erfolgreichen Coaching Prozesses, der zudem die Rollen und Aufgaben des Coaches und des Klienten prägt.

4. Selbstreflexion im systemischen Coaching Prozess

Systemisches Coaching kann äußerst wirkungsvoll und in vielfältigen Lebenssituationen z.B. bei wichtigen Entscheidungsprozessen, privaten oder beruflichen Konfliktsituationen, bei der Bearbeitung von Glaubenssätzen oder aber in Veränderungsprozessen jeglicher Art angewendet werden. Meist gehen die Klienten dann zu einem Coach, wenn sie in ihrem eigenen Denk- oder Entscheidungsprozess festgefahren sind und eine Hilfestellung von außen benötigen. Insbesondere die konstruktivistisch-wertschätzende Grundhaltung des Coaches gegenüber dem Coachee und das Wissen darüber, dass der Coach die Realität des Klienten nie vollends verstehen beziehungsweise die Herausforderung des Klienten für ihn lösen kann, ist der wichtigste Faktor eines erfolgreichen Coaching Prozesses. Einzig allein der Coachee ist in der Lage sich in einen Raum der Veränderung zu begeben und seine eigene Wirklichkeit und Systeme (neu) zu deuten. Dem Coachee wird dadurch vollkommene Selbstwirksamkeit und Verantwortungsübernahme für das eigene Handeln in seiner Realität zugeschrieben. Die Theorie besagt, dass eigens entwickelte Lösungen seitens des Coachee als deutlich wirksamer und nachhaltiger gelten, da sie aus der Gedankenwelt des Klienten stammen, für die er der einzig wahre Experte ist. Hier grenzt sich Coaching wesentlich von der Beratung ab und verfolgt einen intrinsisch motivierten und selbstgesteuerten Lernansatz. Herausfordernd kann dieser Ansatz dann werden, wenn der Klient mit einer anderen Erwartungshaltung in den Prozess einsteigt oder aber die eigene Selbstwirksamkeit in Frage stellt. Im Coaching spricht man dann von der sogenannten Opferrolle, die in der Praxis sehr häufig zu beobachten ist. Der Klient ist Opfer seiner gegenwärtigen Situation, sieht keinerlei alternative Handlungsmöglichkeiten für sich selbst und befindet sich daher in einem verfestigten, unveränderbaren System, das bei ihm Machtlosigkeit und Alternativlosigkeit erzeugt. Der Coachee ist in dieser Phase nicht coachbar, da er keinerlei Lösungsmöglichkeiten für sich selbst und seine Herausforderung generieren kann, die in seinem eigenen Gestaltungsspielraum liegt. Der Coach übernimmt daher die Rolle des Prozessgestalters, der mit diversen Fragestellungen gezielt die Selbstreflexion des Klienten ansteuert, um unter anderem dessen Selbstwirksamkeit in den Vordergrund zu stellen. Mithilfe von gezielten Coaching Techniken durch den Coach soll jener Raum der Veränderung greif- und nachvollziehbarer für den Klienten gemacht und ein Bewusstsein der kontinuierlichen Veränderbarkeit der eigenen Systeme erzeugt werden. Durch das Anregen der Selbstreflexionsprozesse beim Klienten können bekannte Verhaltens- und Denkmuster sowie Realitätskonstruktionen durchbrochen und wertvolle Handlungsalternativen in Form von neuen Zieldefinitionen entwickelt werden. Das formulierte Ziel dient dabei als Anker, um die Motivation zur nachhaltigen Veränderung fixieren und bestmöglich aufrecht erhalten zu können. Im Verlaufe des Coaching Prozesses kann sich der Klient auf Basis des formulierten

Ziels auch immer wieder einer wertschätzenden Selbstüberprüfung stellen und Informationen darüber generieren, ob Fortschritte erzielt wurden oder eine Anpassung seines Zieles benötigt wird. In diesem Kontext sei noch einmal auf die Theorie von Seliger (Kapitel 2) hingewiesen, die unter Begriff der Selbstreflexion insbesondere das Beobachten und Erkennen eigener Muster versteht, woraus eine Verantwortung für das selbstbestimmte Handeln auf Seiten des Klienten entsteht. Der Coach steuert mit seinen Fragestellungen gezielt die Selbstwirksamkeit des Klienten an und überträgt ihm als Beobachter seiner eigenen Wirklichkeitsdeutungen die vollständige Gestaltung und Veränderbarkeit seiner eigenen Systeme.

Dabei wird in der Regel in den Coaching Sitzungen zuerst der Blick in die Vergangenheit gerichtet und Fragen seitens des Coaches gestellt, die unsere Realitätskonstruktionen hinterfragen, uns zu Visualisierungen anregen und letztlich zur Neuordnung der gegenwärtigen Situation führen soll.

Dabei können gezielte Selbstreflexionsprozesse beim Coachee forciert werden durch nachfolgende Fragestellungen:

- Was hat mich hier hingeführt und wie sehr beeinflusst mich meine aktuelle Situation?
- Was beeinflusst mich von außen und welche Systeme sind beteiligt?
- Woher kommen meine Glaubenssätze?
- Welches Ziel setze ich mir, um eine Veränderung meiner gegenwärtigen Situation zu erzielen?
- Welche Denk- und Erfahrungsmuster erkenne ich bei mir selbst und welche davon kann ich ablegen, weil sie mir bei der Erreichung meines Zieles nicht behilflich sind?
- Welche Lösungsversuche habe ich bereits unternommen, die mir keinen Fortschritt gebracht haben?
- Auf welche positiven Erfahrungen und auf welche meiner Kompetenzen kann ich aufbauen, um mein derzeitiges Problem zu lösen?

Der Blick in die Vergangenheit dient vor allem dazu, dass der Klient sein eigenes Thema noch einmal für sich ordnet und ein Ziel für die Zukunft ableitet, das er erreichen möchte. Das kann eine Verhaltensveränderung sein, eine Entscheidungsfindung oder aber das Ablegen eines Glaubenssatzes. Der Prozess ist zudem nützlich, um wertvolle Kompetenzen (Ressourcen) des Klienten zu erarbeiten, die ihm beim nachträglichen Blick in die Zukunft und der Erreichung seines formulierten Zieles behilflich sein könnten. Dem Coach stehen hierbei eine Reihe verschiedener Coaching Techniken zur Verfügung, die entsprechend dem Thema sowie situations- und persönlichkeitsgerecht eingesetzt werden können. Die Techniken zielen

größtenteils darauf ab, eine gezielte Selbstreflexion des Klienten anzustoßen und dadurch neue Erkenntnisse und Handlungsalternativen zu erlangen, die ihm in Hinblick auf sein definiertes Ziel dienlich sind. Bei der Anwendung stellt der Coach häufig Fragen, die sich sein Klient offensichtlich selbst noch nie gestellt hat, um seiner Herausforderung aus einer neuen Perspektive reflektieren und neue Erkenntnisse gewinnen zu können. Das ist insbesondere dann wirkungsvoll und notwendig, wenn das Gefühl des Nicht-Weiterkommens oder des Problem-Denkens beim Klienten so stark ausgeprägt ist und keine Fortschritte im Coaching Prozess erzeugt werden können. In solchen Fällen ist es am Coach gelegen, Fragetechniken anzuwenden, die beim Klienten bereits bekannter Denk- und Handlungsmuster im Gehirn unterbrechen. Denn häufig liegt die Lösung für die Herausforderung im Unterbewusstsein des Klienten und muss durch gezielte Musterunterbrechungen und Perspektivwechseln aktiviert beziehungsweise abrufbar gemacht werden. So kann beim Klienten das Bewusstsein der eigenen Selbstwirksamkeit erzielt werden, die alternative Handlungs- und Gestaltungsoptionen hervorrufen und den Klienten bei der Erreichung seines definierten Ziels maßgeblich unterstützen.

5. Fazit: Selbstreflexion als lebenslanger Prozess

Die gesellschaftliche Tendenz fremdgesteuerte Entscheidungen zu treffen, Lebensstile und das eigene Verhalten den Konventionen anzupassen, ist durch die in der Einleitung beschriebenen globalen Entwicklung erkennbar. Dabei verlassen wir uns häufig auf bereits bekannte Handlungsmuster unseres Gehirns oder lassen uns stark von äußeren Einflüssen wie Daten, Werbung, Konsumzwängen oder gesellschaftlicher Mehrheitsmeinung leiten. Wie häufig glauben wir das beste Produkt, die beste Lösung, die beste Entscheidung bereits zu kennen und agieren voreilig aus einer temporären Überzeugung heraus? Häufig erkennen Menschen gar nicht oder erst im Nachgang, dass es auch alternative Optionen gegeben hätte, die sie womöglich zu einem anderen Ergebnis oder einer anderen Situation hätten führen können mit Einfluss auf das eigene Zufriedenheitsempfinden. Die Fähigkeit und aktive Bereitschaft sich kontinuierlich zu reflektieren, ist daher eine grundlegende Unterstützung für uns Menschen, um autonomere Entscheidungen treffen und kritisch mit den eigenen Bedürfnissen und Wünschen umgehen zu können. Denn Coaching fokussiert genau jene Selbstwirksamkeit und Selbsterkenntnis des eigenen Handelns, Fühlens, Denkens und Wahrnehmens und ist ein äußerst wirkungsvolles Instrument für eine Vielzahl von Menschen, um Unbewusstes bewusster zu machen. Der Fokus liegt dabei immer auf dem individuellen Lern- und Entwicklungsprozess des Klienten sowie auf dessen einzigartigen, individuell konstruierten Lebenssystemen. Coaching möchte nicht und kann auch nicht die Welt des

Klienten verstehen, sondern stellt die Aktivierung von zielgerichteten Reflexionsprozessen in den Mittelpunkt, um beim Klienten einzigartige Erkenntnis über dessen eigenen Persönlichkeit, dem Wirken auf andere sowie über das eigene Einfluss- und Aktivitätsvermögen in bestimmten Lebenssituationen herauszuarbeiten. Dazu gehört auch, eine (kritische) Haltung und Meinung zur Welt zu haben sowie das eigene Handeln und Wirken in wichtigen Lebensphasen immer wieder wertschätzend zu hinterfragen, ob es das Zufriedenheits- und Glücksempfinden steigert.

Der Nutzen und die Notwendigkeit von Selbstreflexion ist in den vergangenen Jahren weiter angestiegen und wird auch in den kommenden Jahren weiterwachsen. Besonders deutlich zu erkennen ist das in der Wirtschaftswelt, in der die Digitalisierung in den nächsten Jahren viele Arbeitsplätze kosten wird. Eine rein auf Daten basierte Entscheidungskompetenz macht uns nicht nur austauschbar, sondern unterscheidet uns auch nicht von Algorithmen, die rein auf Basis von harten Fakten entscheiden. Wenn uns etwas vom Computer in der Zukunft unterscheiden wird, dann sind es die nicht faktenbasierten, sondern emotionsgesteuerten zwischenmenschlichen Prozesse.

Selbstreflexion ist und bleibt eine Kompetenz, die prinzipiell von allen, zu jeder Zeit angewendet und erlernt werden kann, denn sie bezieht sich immer auf den Abgleich der eigenen Vorstellungen, Wünsche und Haltungen und setzt sie ins Verhältnis zu den eigenen Realitätskonstruktionen. Die vom Klienten beobachtbaren Abweichungen sind die Kernessenz von Selbstreflexion und des gesamten Coaching Prozesses, da diese uns zurück in die eigene Wirksamkeit führen. Indem der Klient Verantwortung für das Ergebnis seiner Reflexion übernimmt, kann er verhindern, zum „Spielball“ äußerer Einflüsse zu werden. Nun werden viele Menschen sagen, dass Abhängigkeiten grundgegeben sind und die Systeme, in den wir uns bewegen, dermaßen verflochten sind, dass eine Beeinträchtigung der Autonomie unvermeidlich scheint. Selbst wenn dem so sein sollte, verfolgt Coaching eine andere Philosophie im Umgang mit derartigen Restriktionen. Über das Erarbeiten von alternativen Haltungen und einem kontroversen Umgang mit den eigenen Herausforderungen, kann vermieden werden, dass die eigene Selbstwirksamkeit in Abrede gestellt wird. Wer sich selbst reflektiert, ehrlich zu sich selbst ist und andere Perspektiven zulässt, hat auch immer eine Chance, die eigenen Gestaltungs- und Handlungsgrenzen anzuerkennen und einen besseren Umgang mit der grundgegebenen Restriktion zu entwickeln. Kontinuierliche Selbstreflexion in sämtlichen Lebenssituationen schützt uns also auch vor äußeren Manipulationen jeglicher Art und führt uns immer wieder zu den Fragen: Was kann ich erreichen, was auch in meinem Einflussgebiet liegt? Was benötige ich dazu? Was macht mich glücklich? Selbstreflexion und Coaching kann uns demnach zu einer ganzheitlichen und nachhaltigen Persönlichkeitsveränderung führen. Betrachten wir die Realität, in der wir aktuell leben, so scheint es unausweichlich, dass wir Veränderung und Anpassung an manifestierte

gesellschaftliche Überzeugungen zulassen, um auch in Zukunft wirksam sein zu können. Indem ich die Aufmerksamkeit auf die Weiterentwicklungen der Welt, meiner unmittelbaren Umgebung und mich selbst lege, kann ich frühzeitig Herausforderungen erkennen und diese, im Rahmen meines Einflussgebietes proaktiv nach meinen eigenen Vorstellungen und Überzeugungen bestmöglich gestalten. Reflexion ist demnach auch lebenslange Weiterentwicklung und Fürsorge für einen selbst, um ein glücklicheres und zufriedeneres Leben führen zu können.

Literaturverzeichnis:

Greif, Siegfried (2008): Coaching und ergebnisorientierte Selbstreflexion. Theorie, Forschung und Praxis des Einzel- und Gruppencoachings. Göttingen, Bern, Wien, Paris, Oxford, Prag, Toronto, Cambridge, Amsterdam, Kopenhagen: Hogrefe

Raddatz, Sonja (2000): Beratung ohne Ratschlag: Systemisches Coaching für Führungskräfte und BeraterInnen; ein Praxishandbuch mit den Grundlagen systemisch-konstruktivistischen Denkens, Fragetechniken und Coachingkonzepten. Wien: Verlag systemisches Management

Seliger, Ruth (2008): Das Dschungelbuch der Führung. Ein Navigationssystem für Führungskräfte. Heidelberg: Carl Auer Systeme Verlag

Tisdale, Tim (1998): Selbstreflexion, Bewusstsein und Handlungsregulation. Weinheim: Beltz