

Abschlussarbeit
Ausbildung Systemisches Coaching

Positive Psychologie im systemischen Coaching
Grundlegendes und Auswahl an Methoden

Uschi Schräer-Drewer

Paderborn, 15.04.2022

Inhalt

Vorwort	1
Inhalt	2
1. Glück in der Arbeit	3
2. Mit Everestzielen dem Sinn näher kommen	5
2.1 Erarbeitung des aktuellen Ziels	
2.2 Perspektiverweiterung	
2.3 Überprüfung	
3. Selbstwirksamkeit stärken mit Elementen positiver Identität	7
3.1 Eigene Stärken entdecken	
3.2 Mit persönlichen Stärken auf dem Weg zum Ziel	
4. Werte und Haltungen als Basis	9
5. Baum als Metapher für die positive Identität	10
6. Erarbeitung gemeinsamer Lösungen mit der „Walt-Disney-Methode“	11
Ein Wort zum Schluss	13
Literaturhinweise	13

Vorwort

Ich erinnere mich an eine Schulung für Führungskräfte unseres Unternehmens, in der die Trainerin immer wieder sagte, „Mitarbeitende ändern sich, wenn sie an einer Situation leiden, wenn sie an ihre Grenzen kommen.“ Dies erzeugte in mir inneren Widerstand, da es eine zu einseitige Sichtweise war, die etwas Wichtiges übersah. Menschen ändern sich auch aus Leidenschaft für etwas. Wer sich für etwas begeistert, eine Vision, eine Idee hat, für die sie oder er brennt, entwickelt Energien, Kreativität und Lust am Gestalten. Wenn es dann noch Menschen gibt, mit denen die Ziele geteilt werden, wenn sich jede und jeder mit seinen Begabungen einbringen kann und alle gemeinsam erleben, dass sie das Ziel erreichen oder ein Stück näher kommen, löst dies Lebensfreude aus, die ansteckend ist.

In der Zeit meiner Coachingausbildung wurde ich auf zweierlei Weise auf positive Psychologie aufmerksam: Innerhalb der Module waren im systemisch lösungsorientierten Ansatz Elemente integriert. Zudem berichtete mir eine Kollegin von einem Vortrag zum Thema „Glück im Unternehmen“ von Ricarda Rehwald.

Ich war begeistert, da ich dort einige meiner Lebenserfahrungen und -haltungen wiederentdeckte und überrascht feststellte, dass sie sich in der positiven Psychologie bestätigen sowie fachlich fundierte Impulse bieten für Wege zu einem erfüllten Leben. Dies bezieht sich auf das Private ebenso wie auf das Berufliche. Mir selbst war und ist es immer ein hohes Gut, mein Leben so zu gestalten, dass ich mir selbst treu bleibe und mich mit meinen Fähigkeiten, mit dem, was ich gern mache, einbringe für etwas Sinnvolles. Dabei ist mir ebenso die Gemeinschaft mit anderen wichtig, mit denen mich ein ähnliches Ziel oder Bedürfnis verbindet. Ist das Luxus, über den ich mich freue, der aber im beruflichen Kontext keinen hohen Stellenwert hat? Großgeworden sind viele mit Haltung Arbeit ist Arbeit – da strengt man sich an, das hat nicht viel mit Spaß zu tun, wir können froh sein, wenn wir dort zufrieden sind. Wissenschaftliche Untersuchungen zeigen jedoch, dass Glück im Unternehmen den stetig wachsenden Herausforderungen trotz, Mitarbeitende gesünder, kreativer, lernfähiger und erfolgreicher sind. Ansätze der Positiven Psychologie im Coaching begleiten Menschen, ihren eigenen Weg zu finden, wie sie ihr Potenzial entfalten und erweitern können.

Die Abschlussarbeit meiner Coaching-Ausbildung bietet mir die Möglichkeit, mich mit der Einbeziehung positiver Psychologie im Bereich des Coaching näher zu beschäftigen, um dies im beruflichen Kontext zu nutzen. Im Bereich der Eingliederungshilfe erlebe ich zur Zeit, dass die großen Herausforderungen der Pandemie, Personalmangel sowie einschneidende Veränderungsprozesse durch die Umsetzung des BTHG enorme Energie kostet. Die Auswahl der hier beschriebenen Methoden zeigen Wege auf, den Blick auf das lenken, was Mitarbeitende und die Organisation motiviert, welche Werte verbinden und welche Stärken für die Erreichung der Ziele genutzt werden. Der gemeinsame Prozess soll eine gemeinsame Basis sichtbar machen und damit Energien freisetzen, um die Herausforderungen des Alltags leichter gemeinsam bewältigen zu können.

1. Glück in der Arbeit

Wann sind Menschen glücklich mit ihrer Arbeit? Wann geht es ihnen wirklich gut mit ihrer Arbeit? Ricarda Rehwald beschreibt in ihrem Buch „Glück in Unternehmen“ (Rehwald 2019)ⁱ 3 Bedingungen für Glück:

Sinnempfinden

Arbeit nimmt für viele Menschen einen wichtigen Stellenwert im Leben ein, da sie dort erfahren, dass sie etwas Sinnvolles für das Unternehmen und damit für die Gesellschaft leisten. Sie erleben sich als zugehörig und erfahren, dass sie mit ihrer Arbeit als Teil eines großen Ganzen wertvoll sind für die Erreichung eines Zieles. Bewusst erlebbar wird dies in der Kommunikation über das Ziel und seine Bedeutung. Dies impliziert die Einbettung der konkreten Aufgabe in den Gesamtzusammenhang sowie die Übereinstimmung der Werte der Mitarbeitenden mit denen des Unternehmens.

Selbstverwirklichung

Jeder Mensch strebt nach Selbstverwirklichung. Dort, wo Menschen sich mit ihren individuellen Fähigkeiten und Kompetenzen einbringen und entfalten können, wo sie ihre Ideen und sich selbst verwirklichen können, entwickeln sie sich weiter und sind glücklich. Die Wahrscheinlichkeit von Erfolgserlebnissen erhöht sich massiv, was der dynamischen Entwicklung des Unternehmens zugutekommt.

Gemeinschaft

Der Wunsch nach Zugehörigkeit gehört ebenfalls zu den fundamentalen Bedürfnissen unseres Menschseins. Zugehörigkeit gibt Sicherheit, einzelne fühlen sich stärker. „Das Gefühl, ein fester Bestandteil einer Gemeinschaft zu sein und als Mitglied der Gemeinschaft Bedeutung zu haben, ist für organisationales Glücksempfinden daher unbedingt erforderlich“ⁱⁱⁱ

Sinnempfinden, Selbstverwirklichung und Gemeinschaft steigern das Glücksempfinden bei der Arbeit und bewirken

- Erhöhte Identifikation mit dem Unternehmen und der Aufgabe
- intrinsische Motivation
- Eigeninitiative, Kreativität für neue Ideen und Innovationen
- Leistungsfähigkeit
- positive Stimmung
- Weiterentwicklung von Kompetenzen
- Gesunderhaltung

Im Coaching werden Menschen begleitet, ihren eigenen Weg zu gestalten. Der Anlass sind Themen und Situationen, für die Coachees eine Lösung suchen. Dabei gehen wir im systemischen Coaching davon aus, dass die Lösung immer im System steckt. Der Coachingprozess bietet Assistenz, die eigene Lösung zu finden, vergleichbar mit der Aufgabe einer Hebamme bei der Geburt. Unter Berücksichtigung positiver Psychologie wird darüber hinaus die Bedeutung des entwickelten Wissens um die Stärken, Werte und den Lebenssinn über das konkrete Thema hinaus herausgestellt. Es geht um das Bewusstsein für den eigenen Lebenssinn, das eigene Lebensziel. Es geht darum, wie die persönlichen Stärken und Werte für dieses Ziel auch in Zukunft genutzt werden können. „So wird aus einem Lösungsfindungsprozess ein Wachstumsprozess.“ⁱⁱⁱ

Daraus ergibt sich, dass in jeder Phase des Coachingprozesses persönliche Stärken herausgearbeitet sowie für den Prozess und die Weiterentwicklung nutzbar gemacht werden.

Die Brücke zu positiven Emotionen findet dabei besondere Bedeutung, da diese „eine der wichtigsten Grundlagen für menschliche Entwicklungsprozesse darstellt“^{iv}. Das Erleben positiver Emotionen wird aktiv gefördert. „Die Broaden-and-Build-Theorie“ hat gezeigt, dass Menschen in einem glücklichen Zustand in größeren Zusammenhängen denken, bereit sind, ungewöhnliche und neue Wege zu gehen, und sich eher auf Veränderungen einlassen^v. Positive Emotionen unterstützen nachhaltige Verhaltensänderungen. Dies gilt es sowohl bei der Zielerarbeitung zu berücksichtigen als auch für den konkreten Prozess zu nutzen.

Positive Emotionen für den Prozess aktivieren

Auf unterschiedliche Weise kann der Coach positive Emotionen evozieren.

- Einladendes Raumangebot,
- Aufbau einer wertschätzenden, respektvollen Arbeitsbeziehung
- Spiegeln persönlicher Werte, Stärken und Ressourcen
- Humorvolle Äußerungen, paradoxe Intervention
- Einladen, Vergangenen eine positive Bedeutung für persönliche Entwicklung zu entnehmen
- Wertschätzendes Feedback

2. Mit Everestzielen dem Sinn näher kommen

Die Sehnsucht nach dem Ziel motiviert, auch lange und anstrengende Wege zu gehen. Das Erleben des Gipfels ist im Vorfeld nicht greifbar, kaum vorstellbar. Die Ahnung, dass es etwas Besonderes, etwas Erstrebenswertes ist, motiviert, sich Schritt für Schritt dem Ziel zu nähern. Im positive Coaching wird das aktuelle Anliegen der Coachees als ein Meilenstein in einen größeren Kontext gestellt. Das Ziel des Anliegens ist eingebettet in einen größeren Lebenssinn. Es geht darum, sich einer Vision bewusst zu werden, die über das bisher formulierte hinausgeht und das aktuelle Anliegen trägt. Auf diese Weise dient es als Inspirations- und Kraftquelle. Gleichzeitig ist die Orientierung am Lebenssinn eine Quelle von Resilienz und persönlichen Wachstum.

Die Erarbeitung eines Everest-Zieles auf der Grundlage eines aktuellen Zieles im Coaching ist ein dreischrittiger Prozess^{vi}

2.1 Erarbeitung des aktuellen Ziels

Durch lösungsorientierte Fragen wird ein positiv formuliertes Ziel erarbeitet, das dem Anliegen gerecht wird und für den Coachee attraktiv ist. Fragen zur Erarbeitung des Ziels können sein:

- Welches Ziel möchten Sie erreichen?
- Wie würden Sie die Situation beschreiben, wenn Sie das Ziel erreicht hätten?
- Woran würden andere erkennen, dass Sie das Ziel erreicht haben?

2.2 Perspektiverweiterung

Das aktuelle Ziel wird eingebettet in ein größeres Ganzes. Es ist ein Etappenziel auf dem Weg zu einem weitreichendem, erstrebenswertem Ziel. Es hat eine besondere Bedeutung mit einer großen Wirkung. Folgende Fragen können dabei hilfreich sein:

- Stellen Sie sich vor, dieses Ziel ist der erste Schritt auf Ihrem Weg zu etwas größerem, zu etwas erstrebenswertem, einer Vision auf einer Skala von 1 bis 100, was ist dann der 100. Schritt?
- Stellen Sie sich vor, es gibt eine Bilddokumentation über Ihre Vision. Das aktuelle Ziel ist auf einem Foto der zweiten Seite zu sehen. Es ist das erste Erfolgserlebnis auf einem längeren Weg. Welches Bild würden Sie am Ende der Präsentation sehen?
- Stellen Sie sich vor, dieses Bild beschreibt ein besonderes Etappenziel in einem noch größeren Kontext. Es motiviert Sie, auf ein noch größeres Ziel hinzuarbeiten. Eine 2. Bildpräsentation entsteht. Eine Fortsetzung mit einem herausragenden Ziel, das Sie bisher für kaum erreichbar hielten. Was ist auf dem Bild zu sehen?

2.3 Überprüfung

Echte Everest-Ziele erfüllen 5 Kriterien:

- Sie gehen über die bisherigen Überlegungen und Perspektiven deutlich hinaus und wirken inspirierend (positive Abweichung).
- Sie haben einen Eigenwert in sich
- Der Coachee verwirklicht sich mit seinen eigenen Potenzialen und Stärken bei der Umsetzung des Ziels (Potenzialverwirklichung)
- Das Ziel ist so erstrebenswert, dass es motiviert und Energien freisetzt (Energetisierung)
- Das Ziel ist ein Beitrag für etwas Größeres

Mit folgenden Fragen können die Kriterien überprüft werden:

- Wenn Sie sich das Ziel genauer anschauen, wer profitiert davon? Was wird für Sie und andere dadurch besser?
- Auf welche Art und Weise ist dieses Ziel für Sie und andere wertvoll?
- Welche Ihrer Potenziale und Stärken können Sie einsetzen, damit das Ziel erreicht wird?
- Welche Wirkung hat dieses Ziel auf Sie? Welches Gefühl löst es aus?
- Auf einer Skala von 1 – 10: wie groß ist Ihre Motivation, sich für das Ziel zu engagieren?
- Auf welche Weise ist dieses Ziel auch ein Gewinn für andere?

Everestziele können den weiteren Coachingprozess begleiten. Sie dienen der Orientierung und als Wegweiser bei der Entwicklung weiterer Ziele und Lösungsansätze.

3. Selbstwirksamkeit stärken mit Elementen positiver Identität

Christin Celebi und J. Mangelsdorf entwickelten gemeinsam das Berliner Entwicklungsmodell. Es führt die wichtigsten Identitätsaspekte positiver Psychologie zusammen und dient als Wegweiser im Coaching. Grundlage ist die Überzeugung, dass jeder Mensch positive Eigenschaften hat, die genutzt werden können, um sich selbst zu verwirklichen und persönliche Ziele zu erreichen. Im Mittelpunkt stehen die Fragen nach den zentralen Signaturstärken, bedeutsamen Werten und dem zentralen Lebensthema bzw. Lebenssinn. Von besonderer Bedeutung ist der Bereich der Charakterstärken.

3.1 Eigene Stärken entdecken

„Stärken sind Muster des Denkens, Handelns und Fühlens, die uns – wenn wir sie praktizieren – energetisieren, motivieren und anregen.“^{vii}. Die Nutzung eigener Stärken sind ein wesentliches Element für ein zufriedenes Leben. Teresa Keller^{viii} beschreibt, sie führen dazu, dass Menschen

- sich vitaler und lebendiger fühlen
- ihr eigenes Tun sinnerfüllter erleben
- sich besser konzentrieren können
- bessere Leistungen bringen
- besser mit Rückschlägen umgehen können
- Beziehungsqualitäten verbessern
- sich gerne auf Neues einlassen

Von Bedeutung ist daher das Wissen um die eigenen Stärken. Insbesondere geht es dabei um diejenigen, die uns besonders ausmachen. Peterson und Seligman^{ix} bezeichnen die vier bis sieben am höchsten ausgeprägten Stärken als Signaturstärken. Erkennbar sind sie vor allem daran:

- Sie sind Teil des eigenen Selbstbildes. Ein Gefühl von Authentizität ist bei dessen Nutzung vorhanden.
- Sie zu nutzen macht Spaß
- Sie führen zu Erfolg
- Sie stärken die Kreativität
- Das Erwirken guter Ergebnisse fällt leicht, Menschen kommen in Flow

Im Coachingprozess kann ein Erkenntnisgewinn bezüglich der eigenen Stärken auf unterschiedliche Weise angeregt werden:

Selbstreflexion:

- Was mache ich besonders gerne?
- Gibt es eine Tätigkeit, die ich so gern mache, dass ich die Zeit dabei vergesse?
- Gibt es etwas, bei dem ich besonders engagiert und begeistert dabei bin?
- Womit habe ich besondere Erfolgserlebnisse?
- Was trage ich dazu bei? Welche Fähigkeiten, Begabungen bringe ich dabei ein?

Zirkuläre Fragen:

- Was sagen Angehörige, Freund: innen, Kolleg: innen, was Sie besonders gut können?
- Wann sagen Dass Sie wieder in ihrem Element sind?
- In welchen Situationen sind Sie bei besonders gefragt?
- Gibt es Gemeinsamkeiten in den beschriebenen Situationen?

Testverfahren

- Gallup-Strength Finder
- Realize2 (Alex Linley)
- VIA-Charakterstärken-Test (Peterson u. Seligman)

3.2 Mit persönlichen Stärken auf dem Weg zum Ziel

Im Bewusstsein der persönlichen Stärken können diese gezielt eingesetzt werden. Die Methode des Stärkenatoms kann dies im Coachingprozess begleiten und anregen.

Für jede erarbeitete Signaturstärke wird ein Stuhl ausgewählt, auf die eine Karte mit der Bezeichnung und einem Symbol dafür gelegt wird. Der / die Coachee entscheidet über die Positionierung der Stühle unter Berücksichtigung des Anliegens bzw. des Ziels. Nacheinander setzt sich der / die Coachee auf die einzelnen Stühle und formuliert aus der Sicht der jeweiligen Stärke:

- Wie beschreibt die Stärke die Situation?
- Wie möchte sich die Stärke einbringen?
- Was möchte Ihnen die Stärke sagen?

Der / die Coach schreibt Stichworte auf und legt diese mit dem Wechsel des Stuhles zum jeweiligen Platz.

Hat der / die Coachee sich in die Perspektiven aller Stärken hineinversetzt, nimmt er / sie den eigenen Platz wieder ein und betrachtet die einzelnen Perspektiven.

- Welche Wirkungen haben die Perspektiven?
- Was spricht besonders an?
- Gibt es Ideen für einen nächsten Schritt?

Sinnorientierte Skalenarbeit

Nach der Erarbeitung des Everestzieles, erhält der / die Coachee 4 Moderationskarten, die auf dem Boden verteilt werden:

-10: größte Entfernung vom Ziel; absolut unerwünschter Zustand in Bezug auf das Ziel

0: ein neutraler Punkt; nicht belastend aber auch nicht dem Ziel entsprechend

+10: die beste Lösung für das Ziel und eine mit dem Everestziel.

In einem nächsten Schritt stellt sich die / der Coachee auf die einzelnen Karten und überlegt, wie die Situation hier sein könnte. Danach stellt er / sie sich an den Platz, der der aktuellen Situation entspricht. Dann werden Schritte erarbeitet, mit denen der / die Coachee sich dem eigenen Ziel nähert. Folgende Fragen können dabei hilfreich sein:

- Was können Sie konkret tun, um dem Ziel einen Schritt näher zu kommen?
- Welche der persönlichen Stärken kann dabei hilfreich sein?
- Wie kann sie genutzt werden?
- Was brauchen Sie, um dem Ziel näher zu kommen?
- Gibt es etwas oder jemanden, der / die hilfreich sein kann?

4. Werte und Haltungen als Basis

Werte und Haltungen prägen unser Handeln, geben Orientierung und Halt. Sie sind so etwas wie ein Kompass oder die Tonart, die in einer Wechselwirkung zum Lebensziel stehen und den Einsatz unserer Stärken maßgeblich beeinflussen. Folgende Fragen regen dazu an, sich ihrer bewusst zu werden und ihnen gezielt Ausdruck zu verleihen. Der bewusste Umgang mit ihnen fördert den selbstwirksamen Wachstumsprozess.

- Wenn Sie an Ihre eigene Biographie denken, mit welchen Personen verbinden Sie bestimmte Erlebnisse, die Sie geprägt haben? Was davon ist Ihnen so wertvoll, dass Sie es in Ihre Art zu leben integrieren?
- Stellen Sie sich vor, Sie sind mit einem Jugendlichen, dem Sie sich verbunden fühlen im Gespräch über das, was Ihnen im Leben besonders wichtig ist. (Kind, Enkelkind, Nachbar) Was würden Sie erzählen?
- Stellen Sie sich vor, Sie veranstalten eine Demo für die Werte, die Ihnen besonders wichtig sind. Welche Sätze / Worte stünden auf den Plakaten?
- Haben Sie einen Glauben, der Sie trägt oder Halt im Leben gibt? Welche zentralen Aussagen beinhaltet er?
- Wie können Sie dies auf dem Weg zu Ihrem Ziel nutzen?

5. Baum als Metapher für die positive Identität^x

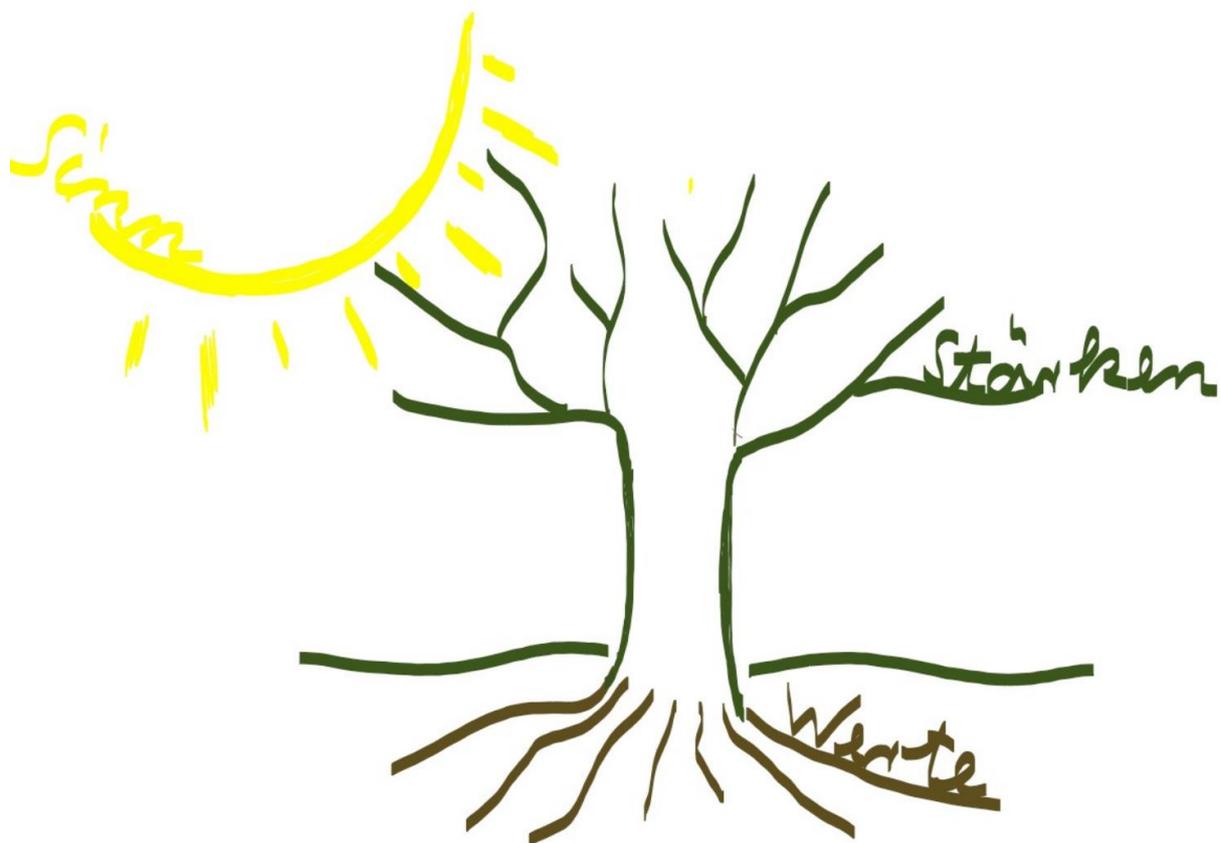
Wie oben erwähnt, beinhaltet das Berliner Entwicklungsmodell von Christin Celebi und Judith Mangelsdorf als die 3 wichtigsten Charakteristika die Stärken, Werte und den Sinn. Für den persönlichen Prozess und den im Team bietet sich der Baum, der von einer Sonne beschienen, ist als bildhafte Darstellung an.

Die Wurzeln stehen für die Werte und für das, was Halt gibt.

Der Stamm und die Äste stehen für die Begabungen und Stärken.

Die Sonne symbolisiert das übergeordnete Ziel, den Sinn.

Das Modell eignet sich sowohl für die persönliche Entwicklung der positiven Identität als für Team- und Unternehmensentwicklung. Mein persönlicher Traum ist ein Prozess im Unternehmen mit dem Ziel eines gemeinsam entwickelten Identitätsbaums. Gemeinsam mit einer Kollegin erarbeite ich in Kürze erste Schritte auf dem Weg dorthin.



6. Erarbeitung gemeinsamer Lösungen mit der Disney-Methode^{xi}

Diese Methode stammt aus der Unternehmensentwicklung und eignet sich aus meiner Sicht auch darüber hinaus für lösungsorientierte Coachingprozesse. In unserem Unternehmen wurde sie für Fallbesprechungen im Team zur Entwicklung von Assistenzleistungen für Klienten mit besonders herausforderndem Verhalten genutzt. Bei der Erarbeitung einer Lösung wird das Ziel aus 3 Perspektiven betrachtet: Träumende, Realisten, Kritiker. Für alle 3 wird ein Raum zur Verfügung gestellt, sodass es leichter möglich ist, die Aufmerksamkeit auf jeweils eine Rolle zu fokussieren. Im ersten Raum geht es darum, das Ziel aus der Rolle von **Träumenden** zu betrachten:

- Wie sähe in meinem Traum die beste Lösung, die beste Umsetzung des Ziels aus?
- Alles wäre möglich, auch Verrücktes und Ausgefallenes – was wäre das?
- Wie wäre eine ideale Lösung?

In dieser Phase gibt es kein Wenn oder Aber. Kritik und Einwände sind hier nicht erlaubt – in der Vorstellung ist alles möglich. Auf diese Weise soll die Kreativität gestärkt und Energie für besondere Lösungen freigesetzt werden.

- Im zweiten Raum, findet eine Fokussierung auf das **Realistische** statt
- Was wird für die Umsetzung benötigt? Welche Materialien und Maßnahmen sind erforderlich?
- Welche Ressourcen und Qualifikationen sind erforderlich?
- Was ist bereits vorhanden?
- Was fehlt noch?
- Wer muss hinzugezogen werden
- Welche konkreten Schritte sind erforderlich?

Auch hier gibt es kein Wenn oder Aber. Die Fokussierung erfolgt auf die mögliche Umsetzung des Traums

Im dritten Raum kommt die **kritische** Stimme zu Wort.

- Was ist realistisch?
- Was könnte verbessert werden?
- Was ist noch zu bedenken?
- Was ist nur Träumerei?
- Gibt es Hindernisse, Stolpersteine

Nach dem Blick der Realisten und Kritiker konzentriert sich der Blick im Anschluss wieder auf den Traum. Er wird weiterentwickelt zu etwas noch Großartigerem unter Berücksichtigung des Realistischen und Kritischen. Die Besonderheit des Traumes soll nicht gemindert werden, sondern das Kritische soll sich gleichsam darin auflösen.

- Sie sind von Ihrem Traum so überzeugt, dass Sie nichts davon abhalten kann, ihn umzusetzen. Neben Ihren eigenen Kompetenzen nutzen Sie das Wissen und die Erfahrungen anderer, um Ihren Traum weiterzuentwickeln und Wirklichkeit werden zu lassen. Wie verändert er sich dadurch?
- Können Sie sich vorstellen, ihn so zu realisieren?
- Was sind die nächsten Schritte?

In der Umsetzung dieser Methode werden in der Einführung der einzelnen Rollen / Perspektiven Impulse gegeben, die helfen, sich dort hineinzugeben. Ebenfalls der Wechsel des Raumes im Gruppencoaching sowie bildhafte Symbole können die Konzentration auf die andere Perspektive erleichtern.

- Erinnern Sie sich an eine Situation, die Sie zum Träumen angeregt hat. Erinnern Sie sich an das Gefühl und versuchen Sie sich dort hineinzusetzen.
- Erinnern Sie sich an eine Situation, in der Sie besonders kreativ etwas entwickelt haben. Wie war das und was hat dabei geholfen?
- Kritik kann uns helfen in unserer Entwicklung, lenkt den Blick auf Herausforderndes, das noch nicht geklärt ist. Kritik ist ein wichtiges Element, das Entwicklung anregt. Schauen Sie in diesem Bewusstsein mit einem kritischen Blick auf das bisher Erarbeitete und prüfen es. Sie wollen damit Scheitern verhindern und realistische Wege sichern.

Ein Wort zum Schluss

Mit den hier aufgeführten Inhalten und Methoden ist mein erster Schritt in der Auseinandersetzung mit dem Thema positive Psychologie im systemischem lösungsorientiertem Coaching sichtbar. Sie sind mir wertvolle Anregungen für meine berufliche Tätigkeit und gleichzeitig Motivation für meine weitere Entdeckungsreise.

An dieser Stelle möchte ich mich ganz herzlich beim Team von InKonstellation für die Coaching-Ausbildung bedanken. Sie hat Entwicklungsprozesse in mir angestoßen, die mir kostbar und hilfreich sind für meine persönliche und berufliche Entwicklung. Ich habe wiederentdeckt und erlebt, was Glück bei der Arbeit bedeutet und möchte meinen Beitrag dazu leisten, dass auch andere dieses Glück für sich finden.

Literaturhinweise

ⁱ Rehwald, R., Glück in Unternehmen, Springer Fachmedien GmbH, Wiesbaden, 2019

ⁱⁱ ebd. S. 11

ⁱⁱⁱ Mangelsdorf, J., Positive Psychologie im Coaching, Springer Fachmedien GmbH, Wiesbaden, 2020, S. 7

^{iv} ebd.

^v ebd. Quellenangabe: Frederickson 2004

^{vi} Mangelsdorf, J., Positive Psychologie im Coaching, Springer Fachmedien GmbH, Wiesbaden, 2020, ebd. S. 21

^{vii} Biswas-Diener, R. Practicing positive psychology coaching: Assessment, activities and strategies for success. Hoboken, Wiley, 2010, S. 21

^{viii} Keller, T. 2017, Persönliche Stärken entdecken und trainieren, Springer Fachmedien GmbH, Wiesbaden, S. 2

^{ix} Mangelsdorf, J., Positive Psychologie im Coaching, Springer, Wiesbaden, 2020, S. 31, Quellenangabe:

Peterson und Seligman 2004

^x vgl. Mangelsdorf, J., Positive Psychologie im Coaching, Springer Fachmedien GmbH, Wiesbaden, 2020, S. 25-28

^{xi} Bundesministerium für Wirtschaft und Energie, Arbeitsblatt „Walt-Disney-Methode“ Quellenangabe: Schraner, S., Start u. power, Junge Menschen gründen Unternehmen, Schraner Erfolgslabor GmbH, Erlangen

InKonstellation, Ausbildungsskript Systemische Coachingsausbildung, Köln, 2021