



INKONSTELLATION

Ausbildungsakademie

Coaching | Systemische Aufstellungen | NLP

ABSCHLUSSARBEIT

Die Macht einzelner Wörter und ihre Anwendung im Coaching

Jana Gericke

Ausbildung zum Systemischen Coach
April - November 2023

1 Executive Summary

In der vorliegenden Arbeit werden die Zusammenhänge und Wechselwirkungen von Sprache, Denken und Haltung eines Menschen thematisiert. Der Fokus liegt dabei auf der Macht einzelner Wörter als Ergänzung zu den bekannten Coachingtools – Positive Konnotation, Reframing und Priming. Die Wichtigkeit der Haltung eines Coaches als Einflussgröße für die Coachingbeziehung zwischen Coach und Klient werden aufgezeigt. Die Coachingbeziehung wiederum ist ein essentieller Wirkfaktor für den Erfolg eines Coachings und damit des Klienten. Folglich trägt auch die Sprache und damit die Wahl einzelner Wörter zum Erfolg eines Coachings bei. Anhand von Beispielen – wie **noch nicht** statt *nicht* – werden die Wirkung und Auswirkungen einzelner Wörter auf die Haltung eines Menschen im generellen, alltäglichen Gebrauch und die eines Coaches im Speziellen beleuchtet. Dazu gehört auch die Verwendung dieser Wörter und ihrer Alternativen im Coaching. Wichtig ist: Es geht nicht um die Streichung einzelner Wörter aus dem Sprachgebrauch, sondern um deren bewusste Verwendung. Bewusst eingesetzt sorgen die vorgestellten Alternativen unter anderem für mehr Klarheit, Wertschätzung, Leichtigkeit, Selbstbestimmung und Wachstum. Als Coach können wir so den Lösungs- und Handlungsspielraum des Klienten erweitern, Perspektivwechsel ermöglichen und ihn in seiner Selbstwahrnehmung und -bestimmung unterstützen, indem wir ihm seine Verhaltens- und vor allem Sprachmuster sowie die Wahl und Macht seiner Worte bewusst machen.

Wörter sind “[...] die Kleidung der Gedanken.“ (Johnson o. D.). Und sie sind Brücken (vgl. Ebner 1921). Sie können sowohl verbinden als auch trennen. Deshalb ist es wichtig sie wohlüberlegt einzusetzen - im Miteinander und mit sich selbst.

Inhaltsverzeichnis

1	Executive Summary	2
2	Einleitung	4
3	Haltung des Coaches	6
3.1	Respekt und Wertschätzung	6
3.2	Verschwiegenheit und Vertraulichkeit	6
3.3	Verantwortung	6
3.4	Neutralität und Allparteilichkeit	7
3.5	Wechselseitigkeit statt Kausalität	7
3.6	Grundhaltung des Nicht-Wissens	7
3.7	Haltung als Erfolgsfaktor	8
4	Die Macht einzelner Wörter	9
4.1	Müssen	10
4.2	Man	11
4.3	Aber	12
4.4	Noch	13
5	Fazit	15
5.1	Zusammenfassung	15
5.2	Schlussfolgerungen	15

“Die Sprache ist die Kleidung der Gedanken.“

— *Samuel Johnson*¹

2 Einleitung

So wie wir unsere Kleidung auswählen – teils bewusst, teils unbewusst – so ist es mit der Sprache und den Worten. Entsprechend der Jahreszeit wählen wir unsere Kleidung: im Winter warm und kuschelig, im Sommer luftig und leicht. Während einige Wörter – zum Beispiel warm – sowohl für den Sommer als auch den Winter gebraucht werden, verhält es sich mit einigen – wie kuschelig (Kuschelsocken, kuschelige Decke) – anders: Im Sommer ist mir persönlich eher nicht nach kuschelig – weder in Form von Socken, noch in Form von Decken – dafür ist es viel zu warm. Dieses Beispiel verdeutlicht, dass Wörter neben der Grundbedeutung (Denotation) auch Verknüpfungen und Assoziationen (Nebenbedeutungen) transportieren – sogenannte Konnotationen (vgl. Hentschel 2010).

Abgesehen davon geben wir mit der Wahl unserer Kleidung auch etwas über uns selbst preis: zum Beispiel ob wir eher modebewusst oder praktisch veranlagt sind. Ähnlich verhält es sich mit den Worten, unserer Sprache. Im richtigen Augenblick die sprichwörtlich richtigen Worte zu finden, fällt uns manchmal nicht leicht. Doch welche Wortwahl ist in der gegebenen Situation angemessen? Während sich viele Menschen Gedanken über die Wahl ihrer Kleidung machen, ist dies bei ihren Worten oft nicht der Fall. Und selbst wenn, so ist ihnen doch nicht bewusst, welchen (unbewussten) Einfluss diese Wahl der Worte auf sie selbst und ihr Umfeld hat und was sie mit ihnen noch über sich preisgeben. Denn mit unserer Sprache drücken wir unsere unbewussten und unsichtbaren Überzeugungen, unsere Werte und Weltanschauungen aus. Ob wir eine eher positive oder negative Sichtweise haben, kommt bereits durch die Wahl unserer Worte zum Ausdruck.

Sprache ist ein machtvolles Instrument, das wir tagtäglich einsetzen – oder eben auch nicht. Und selbst dann senden wir eine Botschaft und kommunizieren ohne Worte. Wie Paul Watzlawick (Watzlawick, Beavin und Jackson 1969) einst sagte:

“Man kann nicht nicht kommunizieren, denn jede Kommunikation (nicht nur mit Worten) ist Verhalten und genauso wie man sich nicht nicht verhalten kann, kann man nicht nicht kommunizieren.“

Sollten wir also nicht achtsamer mit unseren Worten und letztlich auch mit uns selbst und unseren Mitmenschen umgehen? Vor allem, weil laut dem Physiker Werner Heisenberg die “Wirklichkeit, von der wir sprechen können, [...] nie die Wirklichkeit an sich [ist], sondern eine von

¹Den Kapiteln und Abschnitten werden im weiteren Verlauf Zitate vorausgestellt. Sie sollen den Kern des jeweiligen Abschnitts zusammenfassen.

uns gestaltete Wirklichkeit“ (vgl. Heisenberg 1989, Erg. d. Verf.). Dementsprechend haben wir bereits als Grundlage, zu Beginn der Coachingausbildung, gelernt, dass Sprache Wirklichkeit schafft. Werkzeuge, die wir in diesem Rahmen vielseitig, oft und jederzeit im Coaching einsetzen können und sollen, sind die ‘Positive Konnotation‘ sowie das ‘Reframing‘. Mit ersterem ersetzen wir Wörter durch solche mit positiver Nebenbedeutung – zum Beispiel Göre durch Mädchen. Mit letzterem geben wir den Dingen einen anderen (Bezugs-)Rahmen – Highlight der Ausbildung statt Prüfung – und ermöglichen die Einnahme anderer Perspektiven und Blickwinkel (vgl. Webers 2015). Ein weiteres Werkzeug ist das ‘Priming‘, bei dem unbewusste Assoziationen aktiviert werden (vgl. Schröder und Thagard 2013).

Worte, als Teil der Sprache, beeinflussen also auch unser Denken und damit unsere Haltung. Im Coaching ist die Haltung des Coaches besonders wichtig und grundlegend. Folglich wird sie in Abschnitt 3 thematisiert, damit wir in Abschnitt 4 darauf Bezug nehmen können.

Das Herzstück der vorliegenden Arbeit – klingt viel positiver und weicher als der (harte Kern) – widmet sich der Macht und der Wichtigkeit der gewählten Worte anhand einiger Beispiele (siehe Abschnitt 4). Zum einen wird ihre Verknüpfung zur Haltung eines Menschen ganz generell und eines Coaches im Speziellen betrachtet. Zum anderen können diese Worte als Denkanstöße für unsere Klienten² dienen und ihr Erleben verändern. Dazu wird die Bedeutung der einzelnen Worte sowie die Denkweisen, die damit einhergehen, betrachtet. Ferner können uns Coaches solche Worte als Indikator fungieren: “Passt das so?“ – “Eigentlich ja.“ – “Eigentlich? Das *eigentlich* lässt mich aufhorchen. Da hake ich doch direkt mal ganz uneigentlich nach.“ Beispiele wie diese sowie Formulierungshilfen sollen als Unterstützung dienen. Im abschließenden Fazit werden die wichtigsten Aspekte hervorgehoben und zusammengefasst, um daraus Schlussfolgerungen zu ziehen (siehe Abschnitt 5.2).

²Zur besseren Lesbarkeit wird das generische Maskulinum verwendet. Die in dieser Arbeit verwendeten Personenbezeichnungen beziehen sich – sofern nicht anders kenntlich gemacht – auf alle Geschlechter.

“Um klar zu sehen,
reicht oft ein Wechsel der Blickrichtung.“

— *Antoine de Saint-Exupéry*

3 Haltung des Coaches

Die Haltung eines Coaches sowie der Rahmen eines Coachings sind das Fundament eines erfolgreichen Coachings. Damit tragen Haltung und Rahmen wesentlich zur Zielerreichung und dem Erkenntnisgewinn des Klienten bei. Wenn wir es schaffen, dass sich der Klient wohlfühlt und ihm einen sicheren und geschützten Raum bieten, kann er uns vertrauen. Eben dieses Vertrauen ist wichtig, damit er sich uns öffnet (vgl. Mannhardt und De Haan 2018). Die Grundprinzipien des Coachings und damit letztlich auch die Haltung des Coaches sind dafür entscheidend. Sie werden in den folgenden Abschnitten 3.1 – 3.6 näher beleuchtet und orientieren sich dabei an den in der Ausbildung vermittelten Inhalten (vgl. Schlage 2023).

3.1 Respekt und Wertschätzung

Respekt zeigt sich durch eine “positive Einstellung gegenüber dem Anderen; Aufmerksamkeit für das, was ihn bewegt; echtes Interesse an ihm und seinen Meinungen [sowie] das Akzeptieren seiner Andersartigkeit.“ (Webers 2015, S. 18, [Erg. d. Verf.]). Damit geht Offenheit, Neugier und Wertschätzung einher. Wertschätzung wiederum können wir durch Zugewandtheit, Interesse, Aufmerksamkeit und Freundlichkeit ausdrücken. Dabei hilft Empathie, die laut Webers folgendes umfasst: “aktiv zuhören; die Stimmung hinter den Worten erfassen; auf die Körpersprache des Anderen achten; zwischen den Zeilen lesen; sich in die innere Erlebniswelt des Anderen versetzen“ (Webers 2015, S. 18). All dies sind Grundeigenschaften und Werte, die wir als Coach verinnerlichen sollten.

3.2 Verschwiegenheit und Vertraulichkeit

Vertrauen braucht Vertraulichkeit. Denn Vertraulichkeit bedeutet Privatsphäre und die Geheimhaltung dessen, was im Coaching besprochen wird. Die Wahrung der Vertraulichkeit und damit auch die Verschwiegenheit sind essentiell, um Vertrauen aufzubauen und damit eine gute Beziehung zum Klienten zu ermöglichen. Aus diesem Grund sind wir als Coaches zur Verschwiegenheit verpflichtet.

3.3 Verantwortung

Für eine gute Beziehung zwischen Coach und Klient ist es wichtig, dass sich beide Parteien ihrer Verantwortung bewusst sind. Als Coaches tragen wir die Verantwortung für den Prozess. Dazu gehören die Prozesssteuerung und -führung unter Verwendung von Coachingmethoden,

um dem Klienten einen Perspektivwechsel zu ermöglichen und neue, beziehungsweise andere Handlungsspielräume zu erleben. Ferner umfasst es den Wechsel zwischen Problem- und Lösungsraum, das Schaffen von Erfahrungen sowie das Erschaffen von Lösungen. Der Coach vertritt die Annahme, dass der Klient bereits die Ressourcen zur Lösung des Anliegens – und damit der Zielerreichung – in sich trägt. Denn so individuell wie das Anliegen, so individuell ist auch die Lösung. Dies macht den Klienten zum Experten für sein Anliegen und uns Coaches zum Befähiger. Die Ressourcenaktivierung – das Bewusstmachen von Stärken und Fähigkeiten und ihre Aktivierung – ist dabei ein wesentlicher Wirkfaktor im Coaching (vgl. Behrendt und Greif 2018). Die Verantwortung für die Umsetzung und damit für den Inhalt und das Ziel obliegt dem Klienten. Letzteres kann sich im Laufe der Sitzung als nichtig erweisen. Das eigentliche Ziel ist dann genau dieser Erkenntnisgewinn.

3.4 Neutralität und Allparteilichkeit

Die Haltung des Coaches ist in allen Belangen eine neutrale. Er behält seine Meinung für sich und bewertet nicht – weder das Problem noch die Lösung. Dies obliegt allein dem Experten für das Anliegen und das ist der Klient (siehe Abschnitt 3.3). Eine allparteiliche Haltung ermöglicht es, allen Parteien und damit allen Elementen des Systems gegenüber neutral aufzutreten und die Neutralität und Offenheit gegenüber der Lösung zu bewahren. Denn als Coach sollte uns das Ergebnis, die Lösung, egal sein (vgl. Wimmer 2001).

3.5 Wechselseitigkeit statt Kausalität

Im systemischen Coaching wird der Klient als Teil eines Systems betrachtet. Ein solches System besteht dabei aus verschiedenen Elementen oder Bestandteilen, die zusammen ein Ganzes, das sogenannte System, ergeben. Die einzelnen Bestandteile bedingen sich gegenseitig, stehen also in Wechselwirkungen zueinander. Folglich berücksichtigen wir im Coaching die relevanten Systembestandteile des Klienten wie zum Beispiel die Familienmitglieder bei einem familiären Anliegen (Kontext), die soziale Vernetzung und das daraus resultierende Wirkgefüge. Da dies mitunter sehr komplex sein kann, liegt der Fokus auf der Wirkung statt der Ursache – getreu dem Motto “Wechselseitigkeit statt Kausalität“ (Schlage 2023, S. 23).

3.6 Grundhaltung des Nicht-Wissens

Die Grundhaltung des Nicht-Wissens fördert eine offene und neugierige Haltung gegenüber dem Klienten, wie wir sie bereits in Abschnitt 3.1 thematisiert haben. Darüberhinaus erweitert sie diese durch eine nicht-wissende Perspektive wie die eines Außenstehenden. Damit ermöglicht uns diese Grundhaltung, durch offene, nichtwertende (Nach-) Fragen, das Erleben des Klienten zu erweitern, den Detailgehalt zu erhöhen und einen Reflexionsprozess anzustoßen.

3.7 Haltung als Erfolgsfaktor

All diese Punkte beeinflussen unsere Haltung und mit ihr unser Denken und Handeln. Ferner haben sie einen Einfluss auf die Beziehung zwischen Coach und Klient und den Raum, der zwischen ihnen geschaffen wird. Die Coachingbeziehung wiederum ist ein wesentlicher Erfolgsfaktor (Behrendt und Greif 2018). Folglich sollten wir als Coach weise mit der Wahl unserer Worte um- und mit gutem Beispiel vorangehen (vgl. Scholl, Greif und Möller 2018). Vorschläge dazu finden sich im folgenden Abschnitt.

“Ändere deine Sprache
und du änderst deine Gedanken.“

— Karl Albrecht

4 Die Macht einzelner Wörter

Dieser Abschnitt, das Herzstück der Arbeit, widmet sich der Bedeutung und Wirkung einzelner Wörter und ihre Anwendung im Coaching. Bereits im Kontext der Zielformulierung haben wir in der Ausbildung gelernt, wie wichtig deren Wahl ist. So sind Annäherungsziele (Hin zu-Ziele) wirksamer und motivierender als Vermeidungsziele (Weg von-Ziele) (vgl. Grant 2018; Radatz 2010). Darüberhinaus ist die Zielformulierung effektiver, wenn wir sie als Aktivsatz, im Präsens und ohne Modalverben verfassen. Eben so, als hätten wir unser Ziel schon erreicht. Auch an anderen Stellen im Coaching ist die Wahl der Worte – der Wörter – wichtig. Vor allem, wenn die Wahl dieser Wörter uns in unserer Haltung als Coach bestärkt. So ist es ratsam, nicht von gut oder schlecht, sondern von hilfreich und weniger hilfreich zu sprechen.

Bei all den Beispielen, die im Folgenden betrachtet werden, geht es nicht darum, die Wörter aus dem Sprachgebrauch zu streichen. Es geht vielmehr um eine bewusste Verwendung und das Wissen um ihre Wirkung. Zum Beispiel ³:

Weg von: “Ich bin gespannt, *ob* ich das schaffe.“

Hin zu: “Ich bin gespannt, **wie** ich das schaffe.“

Während *ob* Raum zum Zweifeln und Scheitern lässt (Problemfokussierung), regt **wie** die Ideenfindung und Lösungsgenerierung an (Lösungsfokussierung). Wenn wir uns also bewusst für das **wie** entscheiden, dem “Hin zu“, können wir unser Wohlbefinden (vgl. Grant 2018) und unsere Motivation steigern.

Die folgenden, demonstrativen Beispiele werden kurz und knapp dargelegt. Im realen Coaching sollten sie natürlich sanft in den Kontext eingebettet werden. Die einleitenden Worte werden in dieser Arbeit zugunsten der Übersichtlichkeit weggelassen und sind jedem Anwender selbst überlassen. Die Wirkung wiederum wird genauer betrachtet als bisher. Alternativen werden sowohl für den alltäglichen Sprachgebrauch als auch für die Anwendung im Coaching beleuchtet.

³Wörter, die wir bewusst verwenden und bei Bedarf ersetzen wollen, werden fortan *kursiv* geschrieben. Vorschläge und Alternativen werden **fett** hervorgehoben.

“Kein Mensch muss müssen.“

— Gotthold Ephraim Lessing

4.1 Müssen

Müssen ist eins der sechs Modalverben, die es im Deutschen gibt. Sie alle haben gemein, dass sie die Aussage, den Inhalt, eines Satz ändern. *Müssen* bezeichnet dabei eine Notwendigkeit. Sätze mit *müssen* erzeugen Druck, sind unangenehm und bei häufiger Verwendung belastend. Denken Sie zum Beispiel an folgende Situation: “Morgen früh *muss* ich die Kinder fertigmachen und zur Schule bringen. Wann *muss* ich nochmal losfahren? Danach *muss* ich schnell zur Arbeit, weil bereits früh der erste Kundentermin ansteht. “ Wie soll die Person das alles schaffen? Darüber hinaus erweckt das Modalverb *müssen* den Anschein, es gäbe keine Wahlmöglichkeit. Wie oft verwenden wir – vor allem unbewusst – *müssen*, obwohl dem gar nicht so ist und wir uns frei dafür entscheiden können – oder eben dagegen. Die daraus resultierenden Konsequenzen müssen wir dann allerdings tragen.

Besonders schade ist es, wenn das *müssen* bei schönen Anlässen verwendet wird: “Abends *muss* ich dann zur Ballettaufführung meiner Tochter.“ Statt des zwanghaften *müssen* können wir neutrale oder wie im letzten Negativbeispiel, schöne, dem Anlass entsprechende Formulierungen wählen. In vielen Fällen ist sogar eine andere Zeitform angebracht. Diese nimmt direkt noch mehr Druck aus dem Satz raus, weil sie uns verdeutlicht, dass wir nicht alles im Hier und Jetzt erledigen müssen. Zum Beispiel:

Weg von: “Abends *muss* ich zur Ballettaufführung meiner Tochter.“

Hin zu: “Abends **werde** ich zur Ballettaufführung meiner Tochter gehen.

Ich freue mich darauf.“

Anwendung im Coaching

Ein Klient, der häufig das Modalverb *müssen* verwendet, wird vermutlich den Wunsch nach mehr Entspannung oder Gelassenheit verspüren. Selbst wenn er dies nicht als Ziel äußert, so können wir ihm doch spiegeln, was die Verwendung dieses Wortes in uns, als Coach, auslöst. Eine andere Möglichkeit – denn ja, die gibt es – ist eine Nachfrage:

Beispiel 1

Klient: “Ich *muss* auf der Arbeit immer alles alleine erledigen.“

Coach: “*Müssen?*“

Beispiel 2

Coach: “Mir ist aufgefallen, dass Sie häufig das Wort *müssen* verwenden. Ich weiß nicht, wie es Ihnen damit geht. In mir erzeugt das Druck. Würde es Ihnen helfen zu sagen: ...“

Mit diesen kleinen Interventionen können wir als Coaches dem Klienten seine Möglichkeiten aufzeigen und bewusst machen und ihn so in seiner Selbstbestimmung unterstützen. Damit erweitern wir sowohl seinen Lösungs- als auch seinen Handlungsspielraum. Die Umformulierungen sowie die grammatikalisch richtige Verwendung der Zeiten verschaffen außerdem Leichtigkeit.

“Du bist
nicht für das Universum verantwortlich:
du bist verantwortlich für dich selbst.“

— Arnold Bennett

4.2 Man

Man ist ein unpersönliches Pronomen (Indefinitpronomen) und wird zur Generalisierung verwendet. Es dient zur Verallgemeinerung von Aussagen über Personen “In Italien isst man viel Eis“ sowie von Gewohnheiten, Regeln und Anweisungen wie in Rezepten: “Man nehme 50 g Butter.“ Außerdem ist *man* die wohl bekannteste Passivsatzersatzform: “Man kann das Paket morgen abholen.“

Die Verwendung des Wortes erzeugt Distanz und legt eine gewisse Fremdbestimmung an den Tag, dabei sollen und wollen wir doch Verantwortung für uns und unser Handeln übernehmen (siehe Abschnitt 3.3). Statt des unpersönlichen Pronomens *man*, können wir ein bestimmtes Pronomen wie zum Beispiel **ich** verwenden:

Weg von: “Bevor wir in den Urlaub fahren, sollte *man* das Auto überprüfen lassen.“

Hin zu: “Bevor wir in den Urlaub fahren, werde **ich** das Auto überprüfen lassen.“

Der Formulierungsvorschlag liefert Klarheit über die Zuständigkeit (wer), indem der Sprecher die Verantwortung für die Handlung übernimmt (siehe Abschnitt 3.3). Der Aktivsatz hilft in die Selbstbestimmung zu gehen. Der Gebrauch des Futur I sorgt für Entlastung und schafft Raum zwischen der Gegenwart und der Zukunft.

Anwendung im Coaching

Aktivsätze wirken lebhafter und dynamischer und erzeugen Bilder im Kopf des Hörers. Aus diesem Grund ist es wichtig, dass wir als Coaches auf eine aktive Sprache achten und mit gutem Beispiel vorangehen. Verwendet ein Klient *man* in seinen Erzählungen und Antworten, so kann uns das *man* als Indikator dienen. Dafür ihn in seiner Selbstbestimmung und dem Tun, dem Handeln, zu aktivieren. Deshalb lohnt es sich, an diesen Stellen noch genauer nachzufragen. Zum Beispiel:

Beispiel 1

Klient: “*Man* macht das so.“

Coach: “*Man* oder **Sie**?“

Beispiel 2

Coach: “Was könnten Sie in so einer Situation machen?“

Klient: “*Man* könnte ...“

Coach: “Und was würden **Sie** machen?“

Diese kleine Interventionen helfen dabei, dem Klienten seinen Handlungsspielraum bewusst zu machen und aktiviert ihn in seinem Tun. Die Verwendung eines bestimmten Pronomens statt des unpersönlichen *man* sorgt also für eine klare, bestimmte Sprache und damit letztlich auch für ein sicheres Auftreten. Sie erinnert uns daran, dass wir selbstbestimmte Wesen sind, die die Verantwortung für ihr Handeln tragen (siehe Abschnitt 3.3).

“Die Dinge haben nur den Wert,
den wir ihnen geben.“

— Jean Baptiste Poquelin

4.3 Aber

Aber ist eine nebenordnende Konjunktion (Bindewort) und verbindet zwei Hauptsätze in einem Satz miteinander. Dies gilt nicht unbedingt für die, am Gespräch beteiligten, Personen. Denn die Konjunktion *aber* erfüllt die Aufgabe, die beiden Satzteile entgegensetzen oder fungiert als Einschränkung. Indem wir also ein Satzkonstrukt mit *aber* verwenden, bauen wir eine – oft unbewusste – Wertung ein und relativieren den vorangegangenen Satzteil. Zum Beispiel: “Du hast einen schönen Vortrag gehalten, aber er war etwas zu lang.“ Der Empfänger der Nachricht wird den ersten Teil des Satzes kaum wahrnehmen und sich vermutlich nicht wertgeschätzt fühlen. Die Verwendung von *aber* steht also der wertschätzenden (siehe Abschnitt 3.1) und neutralen Haltung (siehe Abschnitt 3.4) gegenüber. Bei der Entgegnung “Ja, aber ...“, sorgt die Konjunktion dafür, dass die bejahende Einstellung sogleich wieder eingeschränkt wird. Damit wird auch das Wachstum, die Möglichkeit zur persönlichen Weiterentwicklung eingeschränkt. Statt der ein-

schränkenden, wertenden Konjunktion *aber*, können wir die verbindende, wertfreie Konjunktion **und** gekoppelt mit **gleichzeitig** verwenden. Zum Beispiel:

Weg von: “Ich würde das gerne machen, aber ich habe gerade keine Zeit dafür.“

Hin zu: “Ich würde das gerne machen **und gleichzeitig** habe ich gerade keine Zeit dafür.“

Abgesehen davon, dass die Aussage als solches nicht korrekt ist, handelt es sich um ein sehr gängiges Alltagsbeispiel. Es wurde also aufgrund der Praxisrelevanz gewählt. Zeit für etwas haben – besser noch – sich Zeit für etwas nehmen, ist eine Frage der Prioritäten. Eine Bewusstmachung dessen kann besonders hilfreich sein **und gleichzeitig** fällt uns solch ein Eingeständnis oft schwer.

Anwendung im Coaching

Und gleichzeitig ermöglicht eine wertschätzende und neutrale Kommunikation und kann insbesondere beim Spiegeln und Zusammenfassen im Coaching verwendet werden. Zudem eröffnet es dem Klient Möglichkeiten, die es so mit dem einschränkenden *aber* nicht gäbe.

Beispiel

Klient: “Ich würde mich gerne beruflich umorientieren, *aber* ich habe Angst vor den Reaktionen.“

Coach: “Wie würde es sich anfühlen, wenn Sie das *aber* durch ein **und gleichzeitig** ersetzen? Also: Ich würde mich gerne beruflich umorientieren, **und gleichzeitig** habe ich Angst vor den Reaktionen.“

Dieser kleine, feine Kniff erweitert den Handlungsspielraum des Klienten und nimmt ihm den Druck. Als Coach hilft er uns, eine wertschätzende und neutrale Haltung beizubehalten (siehe Abschnitt 3.1 und 3.4). Die Verwendung der verbindenden, wertfreien Konjunktion **und** gekoppelt mit **gleichzeitig** statt der einschränkenden, wertenden Konjunktion *aber* sorgt für eine Kommunikation auf Augenhöhe und ermöglicht die neutrale Betrachtung von Argumenten.

“Die Grenzen meiner Sprache bedeuten die Grenzen meiner Welt.“

— Ludwig Wittgenstein

4.4 Noch

Das Adverb *noch* drückt laut Duden aus, “dass etwas nach der Überzeugung des Sprechers, der Sprecherin (zu einem unbestimmten Zeitpunkt) in der Zukunft eintreten wird; irgendwann später einmal, zu gegebener Zeit; schließlich“ (vgl. *Duden* o. D.). Hinter diesem einfachen Wort verbirgt sich eine Denkweise beziehungsweise innere Haltung (Mindset). Im Falle von *noch* das sogenannte Growth Mindset: Menschen mit einem dynamischen Selbstbild sind der Auffassung,

dass sie Neues lernen, sich weiterentwickeln können und sehen Fehler als Chance. Sie können etwas *noch* nicht. Im Gegensatz dazu steht das Fixed Mindset: Bei diesem starren oder statischen Selbstbild vertreten Menschen den Standpunkt, dass Intelligenz und Talent ausschlaggebend dafür sind, ob sie etwas können oder eben auch nicht. Das Lernen erfolgt dabei nicht aus Eigeninteresse, sondern des Lobes willens. Dementsprechend werden Fehler als Niederlage betrachtet und Versuche oft gar nicht erst unternommen (vgl. Yeager und Dweck 2020). Mit diesem einen Wort *noch* drücken wir also eine Überzeugung aus, die darüber entscheidet, ob wir uns selbst Grenzen des Wachstums auferlegen oder nicht. Deswegen ein klares Plädoyer:

Weg von: “Ich kann das nicht.“

Hin zu: “Ich kann das **noch** nicht.“

Anwendung im Coaching

Noch ermöglicht die Einnahme einer positiven, inneren Haltung und kann besonders gut bei der Ressourcenarbeit im Coaching verwendet werden. Zudem eröffnet es dem Klienten Optionen, die es ohne dieses Wort *noch* nicht gäbe – Möglichkeiten und Wachstum.

Beispiel 1

Klient: “Nein, das kann ich *nicht*.“

Coach: “Wie würde es sich anfühlen, wenn Sie ein **noch** hinzufügen?
Ich kann das **noch** nicht.“

Eine schöne Möglichkeit zu demonstrieren, was der Mensch alles kann und die Wirkung des Growth Mindset zu unterstützen, ist die folgende Übung. Diese können wir im Coaching mit dem Klienten durchführen. Wenn Sie mögen, probieren Sie es gleich direkt selbst aus:

Beispiel 2

Coach: “Strecken Sie bitte beide Arme so hoch Sie können über dem Kopf gen Himmel.“

Klient: Streckt die Arme nach oben.

Coach: “Und nun bitte noch ein kleines Stückchen höher.“

Klient: Streckt die Arme *noch* weiter nach oben.

Dieses kleine Experiment zeigt wirkungsvoll, wie machtvoll das Adverb *noch* und damit unsere Gedanken und Überzeugungen sind. Die Übung bringt den Klienten dabei ins Erleben. Als Coach können wir so den Handlungsspielraum des Klienten erweitern und ermöglichen die Einnahme einer anderen Perspektive: er kann etwas noch nicht, ist auf dem Weg dorthin – dynamisch, nicht starr. Das nimmt ihm den Druck und ermutigt ihn gleichzeitig seine Ressourcen zu erweitern.

“Worte sind Brücken.“

— Ferdinand Ebner

5 Fazit

5.1 Zusammenfassung

In der vorliegenden Arbeit wurden zunächst die Zusammenhänge von Haltung, Sprache und Denken thematisiert. Der Fokus lag dabei auf der Macht einzelner Wörter als Ergänzung zu den bekannten Coachingtools – Positive Konnotation, Reframing und Priming. Die Wichtigkeit der Haltung eines Coaches als Einflussgröße für die Coachingbeziehung zwischen Coach und Klient wurde aufgezeigt. Die Coachingbeziehung wiederum ist ein essentieller Wirkfaktor für den Erfolg eines Coachings und damit des Klienten. Folglich trägt auch die Sprache und damit die Wahl einzelner Wörter zum Erfolg eines Coachings bei.

Weg von: müssen man aber nicht

Hin zu: ich werde ich und gleichzeitig noch nicht

Anhand dieser Beispiele wurden Wirkungen und Auswirkungen einzelner Wörter auf die Haltung eines Menschen im generellen, alltäglichen Gebrauch und die eines Coaches im Speziellen beleuchtet. Dazu gehört auch die Verwendung dieser Wörter und ihrer Alternativen im Coaching. Wichtig ist: Es geht nicht um die Streichung einzelner Wörter aus dem Sprachgebrauch, sondern um deren bewusste Verwendung. Bewusst eingesetzt sorgen die vorgestellten Alternativen unter anderem für mehr Klarheit, Wertschätzung, Leichtigkeit, Selbstbestimmung und Wachstum.

5.2 Schlussfolgerungen

Wörter transportieren neben ihrer Grundbedeutung auch Nebenbedeutungen, wecken Assoziationen und lassen Bilder in unseren Köpfen entstehen. Durch Spiegeln, Zusammenfassen und Paraphrasieren können wir den Klienten in der Selbstreflexion unterstützen und ihm nicht nur unbewusste Verhaltens- sondern auch Sprachmuster sowie die Wahl seiner Worte bewusst machen. Damit können wir wiederum den Lösungs- und Handlungsspielraum des Klienten erweitern und ihm Perspektivwechsel ermöglichen.

Durch die laute Aussprache einzelner, im Alltag häufig genutzter Wörter können wir dem Klienten außerdem das Erleben ihrer Wirkung ermöglichen und damit die Macht dieser Worte bewusst machen. Folglich können wir ihn auch in seiner Selbstwahrnehmung und -bestimmung unterstützen: Nur wenn er sich seiner (sprachlich gesetzten) Grenzen bewusst ist, kann er diese neu definieren. Als Nebenprodukt verhilft es ihm zu einer klaren, wertschätzenden Sprache und Leichtigkeit. Vor allem, wenn wir berücksichtigen, dass Wörter auch in unausgesprochener Form – als Gedanken – wirken.

Schlussendlich verdeutlicht die Betrachtung der Wirkung der vorgestellten Alternativen, dass nicht nur Zusammenhänge zwischen Haltung, Sprache und Denken existieren, sondern diese in Wechselwirkung zueinander stehen: Entsprechend der Haltung wählen wir – teils unbewusst – unsere Worte und beeinflussen damit Sprache und Denken. Vor allem bei bewusster Wahl der Worte wiederum, können wir unser Denken und unsere Haltung beeinflussen.

“Worte sind Brücken.“ – Ferdinand Ebner.

Sie können sowohl verbinden als auch trennen. Deshalb ist es wichtig sie wohlüberlegt einzusetzen - im Miteinander und mit sich selbst.

Literatur

- Behrendt, Peter und Siegfried Greif (2018). „Erfolgsfaktoren im Coachingprozess“. In: *Handbuch Schlüsselkonzepte im Coaching*. Hrsg. von Siegfried Greif, Heidi Möller und Wolfgang Scholl. Berlin, Heidelberg: Springer Berlin Heidelberg, S. 163–172. ISBN: 978-3-662-49483-7. DOI: 10.1007/978-3-662-49483-7_81. URL: https://doi.org/10.1007/978-3-662-49483-7_81.
- Duden (o. D.). https://www.duden.de/rechtschreibung/noch_nun_bis_jetzt_viel?amp. Zuletzt aufgerufen: 2023-10-12.
- Ebner, Ferdinand (1921). *Schriften, 2 Bände*. München.
- Grant, Anthony M. (2018). „Ziele im Coaching“. In: *Handbuch Schlüsselkonzepte im Coaching*. Hrsg. von Siegfried Greif, Heidi Möller und Wolfgang Scholl. Berlin, Heidelberg: Springer Berlin Heidelberg, S. 1–13. ISBN: 978-3-662-45119-9. DOI: 10.1007/978-3-662-45119-9_82-1. URL: https://doi.org/10.1007/978-3-662-45119-9_82-1.
- Heisenberg, Werner (1989). *Ordnung der Wirklichkeit*. München: Piper. ISBN: 978-3-492-10945-1.
- Hentschel, Elke (2010). *Deutsche Grammatik*. Berlin: Walter de Gruyter. ISBN: 978-3-110-22902-8.
- Johnson, Samuel (o. D.).
- Mannhardt, Sonja M. und Erik De Haan (2018). „Coaching-Beziehung“. In: *Handbuch Schlüsselkonzepte im Coaching*. Hrsg. von Siegfried Greif, Heidi Möller und Wolfgang Scholl. Berlin, Heidelberg: Springer Berlin Heidelberg, S. 85–94. ISBN: 978-3-662-49483-7. DOI: 10.1007/978-3-662-49483-7_6. URL: https://doi.org/10.1007/978-3-662-49483-7_6.
- Radatz, Sonja (2010). *Einführung in das systemische Coaching* -. 4. Auflage. Heidelberg: Carl-Auer-Verlag. ISBN: 978-3-896-70519-8.
- Schlage, Timo (2023). *Systemische Coachinausbildung*. Ausbildungsskript.
- Scholl, Wolfgang, Siegfried Greif und Heidi Möller (2018). „(Wie) Können Coaching-Praktiker*innen von Wissenschaft lernen?“ In: *Handbuch Schlüsselkonzepte im Coaching*. Hrsg. von Siegfried Greif, Heidi Möller und Wolfgang Scholl. Berlin, Heidelberg: Springer Berlin Heidelberg, S. 11–21. ISBN: 978-3-662-49483-7. DOI: 10.1007/978-3-662-49483-7_9. URL: https://doi.org/10.1007/978-3-662-49483-7_9.
- Schröder, Tobias und Paul Thagard (2013). „The affective meanings of automatic social behaviors: three mechanisms that explain priming.“ In: *Psychological review* 120.1, S. 255.
- Watzlawick, Paul, Janet Beavin und Don Jackson (1969). *Menschliche Kommunikation: Formen, Störungen, Paradoxien*. Hogrefe AG.
- Webers, Thomas (2015). *Systemisches Coaching*. Springer.
- Wimmer, Karl (2001). *Systemische Interventionen von A-Z. Ein Überblick über das systemische Methoden- und Interventionsrepertoire in Beratung, Supervision, Coaching und Therapie von A Allparteilichkeit bis Z Zirkuläres Fragen*: <http://www.wimmer-partner.at/pdf.dateien/system-intervention.pdf>. Zuletzt aufgerufen: 2023-10-07.
- Yeager, David S. und Carol S. Dweck (2020). „What can be learned from growth mindset controversies?“ In: *American psychologist* 75.9, S. 1269.