

Systemische Coaching Ausbildung Online

INKONSTELLATION
Ausbildungsakademie

Abschlussarbeit

CARSTEN KIEN

„Ist man denn als Coach gut genug?“

Inhaltsverzeichnis

1. GENDER HINWEIS	3
2. EINLEITUNG	3
2.1. WAS VERSTEHT MAN UNTER „COACHING“?.....	3
2.2. WANN IST COACHING SINNVOLL?	3
3. SYSTEMISCHER COACH - WAS IST ÜBERHAUPT EIN SYSTEM?	4
4. WELCHE THEMEN KÖNNTEN IN EINEM COACHING BESPROCHEN WERDEN?	4
5. KOMPETENZEN EINES COACHES - HALTUNG	5
6. WELCHE ARTEN VON MENSCHEN GIBT ES?	6
7. WELCHE ARTEN VON MOTIVATION GIBT ES?	9
7.1. DIE 4. MOTIVATIONSARTEN	9
8. ZUSAMMENFASSUNG	11
9. QUELLENVERZEICHNIS	12
10. ABBILDUNGSVERZEICHNIS	12

1. Gender Hinweis

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



Carsten Kien, Überherrn, den 04.01.24

2. Einleitung

Im Laufe meiner systemischen Coaching Ausbildung gab es immer wieder Situationen, in denen man sich unsicher fühlte, einige an der Richtigkeit ihrer Wahl dieses Weges gezweifelt haben oder sogar auch die Ausbildung abgebrochen haben. Daher möchte ich folgende Frage aufgreifen und diese im Rahmen meiner Abschlussarbeit erläutern und beantworten:

Ist man denn als Coach gut genug?

2.1. Was versteht man unter „Coaching“?

„Coaching bedeutet **„Hilfe zur Selbsthilfe“ zu geben und durch gezielte Fragen den Kunden selbst auf die für ihn passende Lösungen zu bringen.** Durch diesen Ansatz ist die Wahrscheinlichkeit größer, dass der Kunde auch den eigenen Weg geht. Die Bedürfnisse sind von Klienten zu Klienten unterschiedlich.“¹

2.2. Wann ist Coaching sinnvoll?

„Coaching ist sinnvoll, wenn eine Person oder eine Gruppe Unterstützung bei der Erreichung ihrer Ziele benötigt, sei es in Bezug auf Karriere, Beziehungen, Gesundheit oder persönliches Wachstum.“²

¹ Vgl. (Landsiedel Seminare, 2024)

² Vgl. (Ihr Coaching Institut, 2024)

3. Systemischer Coach - Was ist überhaupt ein System?

= Unter einem System im Coaching versteht man bestimmte Lebensbereiche, wie zum Beispiel:

- die Familie
- das Arbeitsumfeld
- einen Verein
- einen Freundeskreis
- den Wohnort

Auch wenn man zwischen starren und agilen Systemen unterscheidet, wobei starre Systeme unverändert bleiben, und agile Systeme angepasst werden können, sind es doch alle verschiedensten Lebensbereiche, in denen man sich aufhält, vielleicht sogar unterschiedliche Rollen oder Aufgaben innehat.

Nun kommt es oft vor, dass in den verschiedensten Lebensbereichen auch unterschiedliche Themen aufkommen (persönliche, berufliche, ...)

4. Welche Themen könnten in einem Coaching besprochen werden?

- Entscheidungsschwierigkeiten/Unsicherheiten
- fehlende Motivation und Stärke
- Ärgernisse/Streitigkeiten
- Wichtige Termine bei denen jedoch Nervosität, Unsicherheit im Weg sind
- Lang vergessene Ziele, die wieder in Angriff genommen werden wollen

Also grob gesagt:

Themen jeglicher Art, bei denen man Unterstützung benötigen könnte, und vor allem bei denen es hilft, darüber zu reden oder bei denen man nicht weiß, wie man sich verhalten soll.

Der Mensch verlangt oder sucht immer direkt nach der perfekten Lösung. Dies ist aber meistens nicht so leicht und die Lösung bekommt man auch nicht auf dem Teller serviert.

An dieser Stelle kommt ein Coach ins Spiel.

Man kann gemeinsam diese Themen angehen, um am besten so früh wie möglich vorzubeugen, bevor diese Themen, vielleicht sogar schon kleine Probleme, zu schwierigen Problemen werden und einen leider langfristig begleiten vielleicht sogar langfristig krank machen.

Und man selbst in seinen Zielen, in dem was man macht, eingeschränkt und blockiert wird.

5. Kompetenzen eines Coaches - Haltung

In diesem Abschnitt werden einige Kompetenzen aufgezeigt, die ein Coach haben sollte, wobei es sinnvoller ist es hier aber von Haltung zu sprechen.

a. wertungsfrei

Im Coaching geht es allein um die Themen des Coachees und dessen Lösung, die der Coach nicht bewertet und es spielt absolut keine Rolle, wie der Coach diese findet.

b. „neutraler Inselbesucher“

Der Coach wird eingeladen die „Insel“, also die Themen der Systeme des Coachee offen, aber neutral zu besuchen und sich mit ihm zusammen nur dort aufzuhalten. Der Inselbesitzer hat nämlich alle Ressourcen, um selbst die Lösung seiner Themen zu finden und ein Coach ist nur dann wirksam, wenn man dies ohne eigene Teile der „Coach-Insel“ zulässt.

c. empathisch

Der Coach hört interessiert zu und zeigt Mitgefühl, jedoch nicht im Sinne von Mitleid, sondern der Coach versteht den Coachee mitfühlend.

d. Harmonie – alles ist gut – alles ist ok

Der Coach gibt dem Coachee das Gefühl, ganz für ihn da zu sein, um sich ihm und seinen Themen vollkommen interessiert widmen zu können.

Der Coach schafft eine sichere und vertrauensvolle Umgebung, in der sich der Coachee absolut aufgehoben und wohl fühlen kann. Zusätzlich unterliegt der Coach der Schweigepflicht.

e. Aktives Zuhören

Der Coach ist in der Lage aktiv zuzuhören, also auch die Körperhaltung, Mimik, Bewegungen, Ausdrucksweisen, Lautstärken, also alle „Abweichungen“ bzw. „Änderungen“ im Verhalten des Coachees zu bestimmten Situationen, Anlässen oder Erzählungen zu erkennen und zu deuten.

f. Fragensteller

Der Coach ist neben der faulsten Person im Raum (es geht nämlich hauptsächlich darum, dass der Coachee redet) auch derjenige, der die meisten Fragen stellt und somit dem Coachee Impulse gibt, die den Prozess zu seiner eigenen Lösung bilden. Der Coach hat nämlich lediglich die Verantwortung für den Prozess und nicht für die Lösung, die sich der Coachee mit Hilfe des Coachs selbst erarbeitet und nicht etwa verzehrfertig auf dem Silbertablett serviert bekommt.

g. Selbstfürsorge

Der Coach muss aber auch in der Lage sein auf sich selbst Acht geben zu können, indem er sich selbst reflektiert, sich selbst hinterfragt und somit ein kompetentes und stabiles Auftreten vorlebt. Ebenfalls muss der Coach in der Lage sein eine klare Abgrenzung zur Therapie zu schaffen und nicht ohne Auftrag zu coachen. Sollte es zwischen Coach und Coachee persönlich absolut nicht passen, darf ein Coach diesen auch ablehnen.

h. feste Zielsetzung

Der Coach muss mit dem Coachee ein festes Ziel und einen klaren Auftrag schaffen, um so besser zum Ziel hinführen zu können. Ebenfalls sollte ein gewisser Zeitraum zur Zielerreichung abgesteckt werden, da ein Coaching nichts „dauerhaft begleitendes“ ist, dass zusätzlich in der Vergangenheit wühlt, sondern eine zukunftsbezogene Lösungsfindung auf Basis der Ressourcen des Coachee.

Wichtig ist an dieser Stelle, dass alle Coaches diese Haltung haben sollten, um den Coachee mit dem würdigen Respekt zu behandeln, denn in allen Coachings gibt es genau eine Gemeinsamkeit:

es geht immer, um den Faktor: **MENSCH**

6. Welche Arten von Menschen gibt es?

Alle Menschen suchen im Leben nach Anerkennung, Vertrauen und sinnhaften Beziehungen, wobei diese wiederum auf Basis von Gemeinsamkeiten und Sympathien (= sich spontan ergebende, gefühlsmäßige Zuneigung) entstehen. Trotzdem lassen sich Menschen grob in 4 Persönlichkeitstypen einteilen:

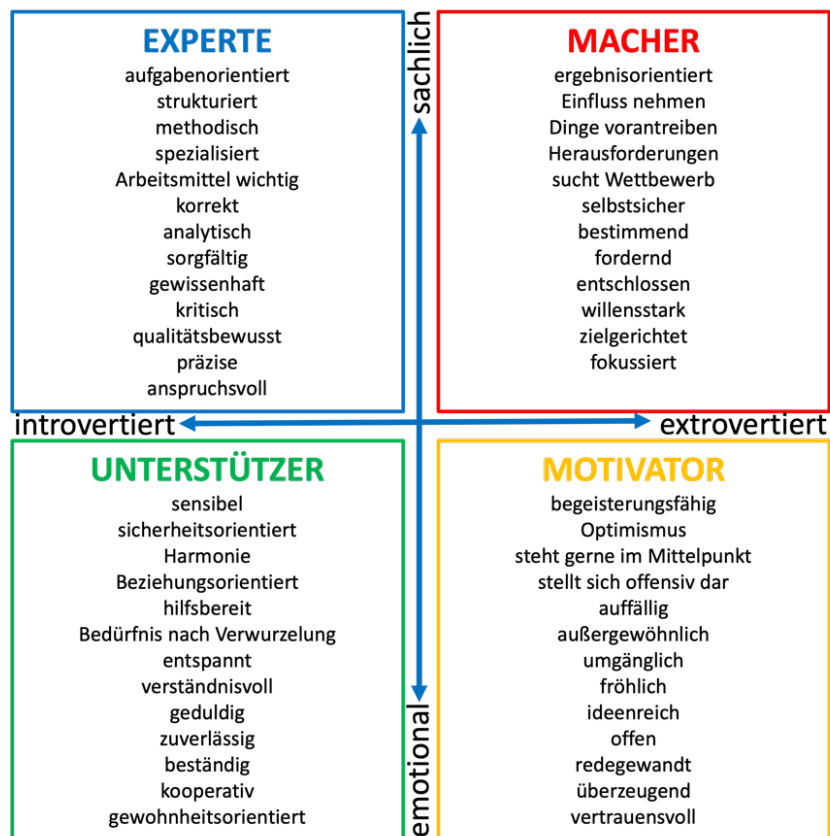


Abb. 1: 4 Persönlichkeitstypen

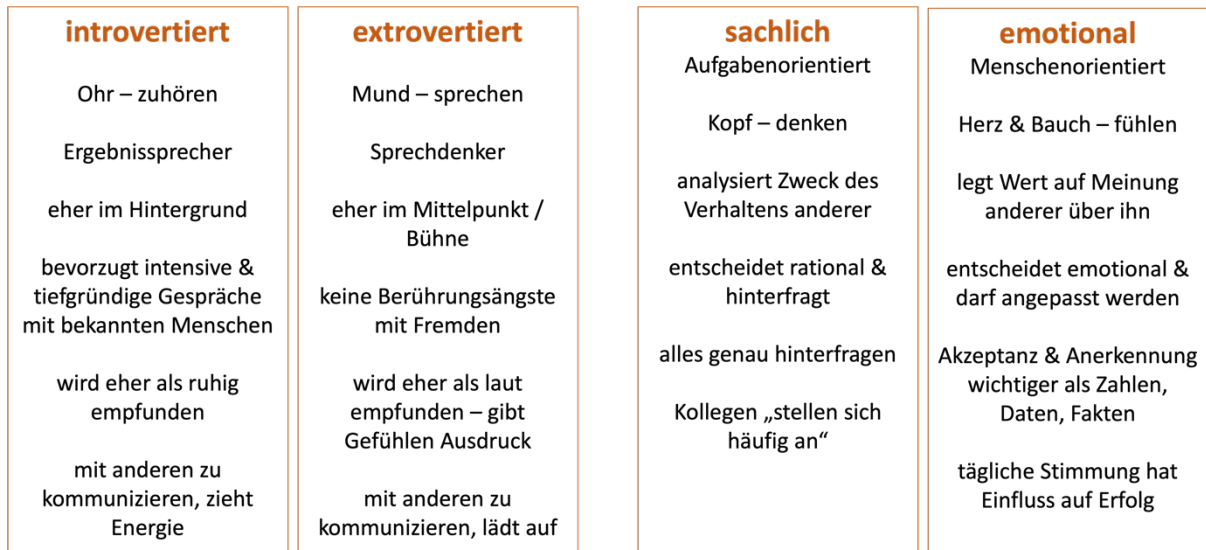


Abb. 2: 4 Persönlichkeitstypen - erweitert³

Im Folgenden wird aufgezeigt, wie man nun die gewonnenen Erkenntnisse über die 4 Persönlichkeitsmuster im Verhalten miteinander und in Gesprächen nutzen kann, um sich entsprechend anzupassen.



Abb. 3: Anpassung an Persönlichkeitstypen - Experte

³ Vgl. (INKONSTELLATION, 2023)

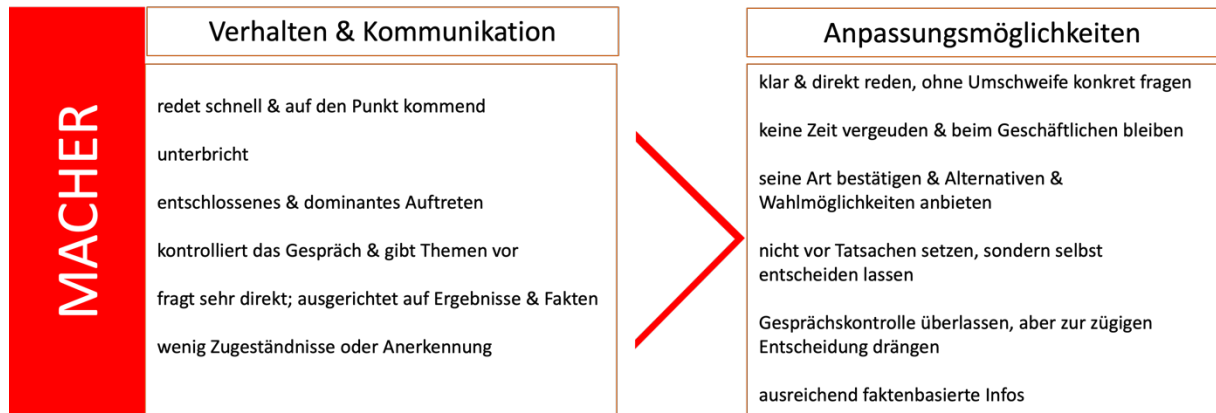


Abb. 4: Anpassung an Persönlichkeitstypen - Macher



Abb. 5: Anpassung an Persönlichkeitstypen - Unterstützer



Abb. 6: Anpassung an Persönlichkeitstypen - Motivator

7. Welche Arten von Motivation gibt es?

Nun habe ich eben schon einmal erwähnt, dass es wichtig ist, vorbeugend zu handeln, um die Themen abzuarbeiten, bevor diese zu Problemen werden.

Aber die meisten Menschen wünschen sich die Lösung vorgefertigt in Form einer Pille, zum direkten Einnehmen mit sofortiger Wirkung. Da dies jedoch nicht möglich ist wird auch wieder in dem folgenden Zitat verdeutlicht:

„Zufriedenheit und Glück sind nichts, was fertig geliefert wird. Sie entstehen durch dein eigenes Handeln.“ – Dalai Lama

Aber selten findet ein Mensch die Motivation vorbeugend sich mit etwas zu beschäftigen, dass noch nicht „ausreichend weh tut“. Leider müssen die Menschen, da nehme ich mich nicht aus, erst die Dunkelheit erfahren, um bereit zu sein stärker wieder ins Licht zu kommen.

Ich selbst habe mir die Frage gestellt, wie man Menschen dazu motiviert, vorbeugend zum Beispiel ein Coaching zu nutzen, um langfristig dadurch mit sich selbst zu wachsen und sich persönlich weiterzuentwickeln?

Dazu möchte ich mir anschauen:

Auch wenn man von 2 Grundantriebskräften spricht:

Schmerz → ICH WILL WEG DAVON

LUST → ICH WILL DORTHIN ⁴

So muss man aber auch hierzu entsprechend Motivation aufbringen, um diesen Weg zu bestreiten.

7.1. Die 4. Motivationsarten

1. Intrinsische Motivation

Der innere Antrieb, wenn man etwas möchte und bereit dafür ist Kraft & Energie aufzubringen. Es ist die stärkste und ausdauerndste Antriebskraft des Menschen, die dadurch auch einen geringen bis garkeinen Frustrationslevel besitzen.

⁴ Vgl. (Udemy - Funnel Profitaktiken, 2024)

2. Extrinsische Motivation

Andere werden mit der Aussicht auf Belohnung zu einer bestimmten Leistung motiviert, wobei die Wirkung dieser Motivationsart nach einiger Zeit verpufft. Andere Reize müssen her, wenn man sich an Belohnungen und Privilegien gewöhnt hat. Da wir jedoch durch unser Erziehungssystem (Noten etc.) daran gewöhnt sind, sprechen viele Menschen trotz der geringen Nachhaltigkeit darauf an.

3. Aufgabenorientierte Motivation

Hier entscheidet die Art der Aufgabe über den Grad der Motivation. Auf der einen Seite motiviert der erfolgreiche Abschluss einer klar definierten und überschaubar strukturierten Aufgabe. Auf der anderen Seite ist es der Reiz, der durch den fordernden Charakter und des ungewissen Ausgangs des Auftrags entsteht.

4. Kontextorientierte Motivation

Hier bildet die Wirkung im sozialen Umfeld, die mit der Bearbeitung oder Abschluss der Aufgabe verbunden ist, den größten Motivationsfaktor. Die Motivation hängt also stärker vom sozialen Kontext als von der eigentlichen Aufgabe ab. Egal, ob es der sichtbare Erfolg mit dem damit verbundenen Status in einer Gruppe oder doch das Erleben eines guten Miteinanders, das Engagement für etwas Gutes oder die Sinnhaftigkeit der Aufgabe sind.

Kombiniert man nun diese 4 Motivationsarten, bekommt man, wie im folgenden Diagramm dargestellt, 4 Motivations-Typen von Menschen.

	Extrinsische Motivation	Intrinsische Motivation
Aufgabenorientiert	<p>Ergebnisorientierter Typ</p> <ul style="list-style-type: none"> braucht klar strukturierte Aufgaben, Erwartungen & Ziele erledigt in diesem Rahmen auch weniger reizvolle Aufgaben will Aufgaben korrekt & ordentlich abschließen schätzt & erwartet Belohnung & Anerkennung Unklarheit, Unberechenbarkeit, Risiko führen zu Unzufriedenheit & schlechteren Leistungen 	<p>Entwicklungsorientierter Typ</p> <ul style="list-style-type: none"> braucht Sinn & Zusammenhang Entwicklungs- & Gestaltungsraum, sowie Eigenverantwortung nötig Belohnungen, Prämien, Wettbewerb etc. können sogar demotivieren findet Motivation in Aufgabe selbst will sich entwickeln, Neues lernen -> Abwechslung & neue Reize zu viel Routine & enge Kontrolle kontraproduktiv
Kontextorientiert	<p>Wirkungsorientierter Typ</p> <ul style="list-style-type: none"> schätzt Herausforderungen mit großer Wirkung im Erfolgsfall Keine Angst vor Risiko – Reiz groß bei passender Belohnung Braucht positive Anreize, Zuspruch & sichtbare Belohnung (Status, Preise, Anerkennung statt Geld) Wettbewerb spornt an für Routinejobs ungeeignet 	<p>Integrativer Typ</p> <ul style="list-style-type: none"> braucht gutes soziales Umfeld, um sich entfalten & entsprechend engagieren zu können gute Kooperation & Kommunikation im Umfeld, sowie das Gefühl, gebraucht & geschätzt zu werden motivieren ungemein Ungerechtigkeit, Intransparenz, unmoralisches Handeln führen zu Verweigerung & schlechter Leistung Verliert manchmal Aufgabe aus den Augen, braucht stärkere Rückbindung an Vorgesetzten

Abb. 7: Motivationstypen

Wenn man nun diese 4 Motivationstypen kennt und sein gegenüber entsprechend einschätzen kann, weiß man eventuell misslungene Motivationsversuche abzuändern und so viel gezielter auf die unterschiedlichen Bedürfnisse einzugehen und so den Personen gerecht zu werden.⁵

8. Zusammenfassung

Obwohl man die Menschen in verschiedene Persönlichkeitstypen grob aufteilen kann und auch hier wieder unterschiedliche Motivationstypen ableiten kann, ist jeder Mensch individuell und kann aus allen Typen verschiedene Anteile aufweisen.

Daher kann auch nie genau zugeordnet werden, zu welchem Typ eine Person gehört. Wir sind also bunt gemischt, was auch gut so ist. Die Modelle dienen also dazu, bestimmte Persönlichkeitsmuster zu erkennen, um auch hier entsprechend auf die Bedürfnisse des Gegenübers eingehen zu können., um Sympathien und dadurch ein harmonisches Miteinander zu schaffen und die Ressourcen des Coachees, analog erkannter Motivationsmuster, gezielter zu mobilisieren.

Im Coaching, als auch im privaten Leben, wechseln also ständig die Menschen mit den unterschiedlichsten Mustern, mit denen wir zu tun haben und kommunizieren.

Was sich jedoch nie ändern sollte, ist die Haltung des Coaches oder auch der Menschen.

Wenn man diese verinnerlicht hat, ist es nämlich egal, mit welchem Menschen, von welchem Typ auch immer, man zu tun hat, egal ob als Coach oder Privatperson im Alltag und die am Anfang aufgegriffene Frage: „Ist man denn als Coach gut genug?“ kann zu 100% mit Ja beantwortet werden.

Zusammenleben und -arbeiten könnte somit harmonischer und respektvoller genossen werden.

Konflikte, wenn diese überhaupt entstehen, könnten friedlich und langfristig beendet werden.

Ein Coach unterstützt und hilft also, mit seiner Haltung als Grundlage, lösungsorientiert durch Fragetechniken und Methoden, einen Menschen aus der Ohnmacht in die eigene Macht zurückzubringen; ihn auch daran zu erinnern, was alles schon in eigener Kraft geschafft wurde.

Ein Coach hilft die eigene Motivation und Stärken hervorzuholen und aufzubauen, um neuen Herausforderungen zu trotzen.

Unabhängig von Thema, Persönlichkeitstyp oder Motivationslevel.

⁵ Vgl. (DZHK - Was Menschen motiviert, 2024)

9. Quellenverzeichnis

- DZHK - Was Menschen motiviert.* (2024). Abgerufen am 18.01.2024 von <https://dzhk.de/aktuelles/news/artikel/was-menschen-motiviert-verschiedene-motivationstypen/>
- Ihr Coaching Institut.* (2024). Abgerufen am 18.01.2024 von <https://www.ihrcoachinginstitut.de/sinn-coaching/#:~:text=Wann%20ist%20Coaching%20sinnvoll%3F,Beziehungen%2C%20Gesundheit%20oder%20pers%C3%B6nliches%20Wachstum.>
- INKONSTELLATION. (2023). *Schulungsunterlagen - Persönlichkeiten.* <https://www.in-konstellation.de/coaching-ausbildung-online/>.
- Landsiedel Seminare.* (2024). Abgerufen am 18.01.2024 von <https://www.landsiedel-seminare.de/coaching-welt/wissen/fragen/was-ist-coaching.html#:~:text=Coaching%20bedeutet%20%22Hilfe%20zur%20Selbsthilfe,von%20Klient%20zu%20Klient%20unterschiedlich.>
- Marko Herzog - 4 Persönlichkeiten.* (2024). Abgerufen am 18.01.2024 von <http://markoherzog.de/die-vier-persoenlichkeitstypen-wie-sie-erfolgreicher-persoenlichen-gespraechen-werden/>
- Udemy - Funnel Profitaktiken.* (2024). Abgerufen am 18.01.2024 von <https://www.udemy.com/course/funnel-profitaktiken-online-marketing-business-videokurs-deutsch/>

10. Abbildungsverzeichnis

Abb. 1: 4 Persönlichkeitstypen.....	6
Abb. 2: 4 Persönlichkeitstypen - erweitert	7
Abb. 3: Anpassung an Persönlichkeitstypen - Experte.....	7
Abb. 4: Anpassung an Persönlichkeitstypen - Macher	8
Abb. 5: Anpassung an Persönlichkeitstypen - Unterstützer.....	8
Abb. 6: Anpassung an Persönlichkeitstypen - Motivator	8
Abb. 7: Motivationstypen	10