

Abschlussarbeit

Ausbildung zum Systemischen Coach

Die Haltung eines Coachs

**Betrachtung ausgewählter Aspekte der Coaching-Ausbildung vor dem
Hintergrund ihrer Bedeutung für die systemische Haltung**

April 2024

Inhaltsverzeichnis

1	Einleitung	1
2	Konstruktivismus	2
3	Insel-Modell	3
4	Demut	4
5	Reframing	5
6	Zusammenfassung	7
	Literaturverzeichnis	9
	Abbildungsverzeichnis	9

Zur besseren Lesbarkeit wird in dieser Abschlussarbeit das generische Maskulinum verwendet.

1 Einleitung

Mit dieser Karte begann für mich die Ausbildung zum systemischen Coach.



Im ersten Modul wurden wir gebeten, aus verschiedenen Karten diejenige auszuwählen, die uns spontan ansprach. Meine Wahl fiel auf diese Karte, weil sie folgendes für mich ausdrückte:

- Augenhöhe
- Sicherheit
- Akzeptiert werden
- Trost ohne viele Worte

Abb. 1: Start der Ausbildung

Durch meine Tätigkeit als Arbeitsvermittlerin für KundInnen unter 27 Jahren im Jobcenter bin ich häufig mit Menschen im Kontakt, in deren Leben alle vier Aspekte fehlen. Viele Menschen fühlen sich minderwertig, weil sie Bürgergeld beziehen und oft vermitteln weder das private Umfeld noch die Wohnsituation ein Gefühl von Sicherheit. Viele KundInnen leiden außerdem unter konfliktreichen Beziehungen zu ihren Eltern, die nicht selten überhaupt erst der Grund für den Bezug von Bürgergeld sind.

In mir entstand das Bedürfnis, Menschen einen sicheren Raum zu bieten, indem sie akzeptiert werden und sich öffnen können, wenn im privaten Umfeld die Möglichkeit dazu fehlt. Das gilt nicht nur für Kunden des Jobcenters, sondern auch für alle anderen gesellschaftlichen Schichten.

Ich wollte konkrete Methoden kennenlernen, um KlientInnen das Gefühl zu geben, mit all ihren Bedürfnissen, Gedanken und Wünschen akzeptiert zu werden und „okay“ zu sein.

Im Verlauf der Ausbildung wurde mir dann aber klar, dass der Einsatz von Coaching-Methoden zwar hilfreich sein kann, dass aber eigentlich ein ganz anderer Aspekt ausschlaggebend für ein „gutes“ Coaching ist, nämlich die **Haltung** des Coachs.

Ich möchte diese Arbeit deshalb nutzen, um in meinen Augen besonders relevante Themen aufzugreifen und ihre Bedeutung für die Haltung eines Coachs zu reflektieren.

2 Konstruktivismus

Die Theorie des Konstruktivismus geht davon aus, dass jedes Individuum in einer subjektiven Wirklichkeit lebt, die es u.a. mithilfe von subjektiven Erfahrungen und der emotionalen Bewertung von Sinneseindrücken erschafft (vgl. Glasersfeld, 1979, S. 189-190 zit. n. Hug et al., 2019, S. 68).

Das folgende Beispiel soll diese Theorie verdeutlichen:

Anna und Karl sind Kollegen, die vor derselben Herausforderung stehen: Die Software ist ausgefallen. Während Anna die Sache gelassen nimmt und sich einer Aufgabe widmet, die offline erledigt werden kann, schimpft Karl in seinem Büro vor sich hin, ruft wütend den IT-Support an und gerät in eine Spirale aus negativen Gedanken, an deren Ende er infragestellt, ob sein Arbeitgeber überhaupt noch zu ihm passt.

Wo ist der Unterschied zwischen Anna und Karl? Beide werden faktisch mit derselben Situation konfrontiert und erleben trotzdem verschiedene Wirklichkeiten, weil sie den Systemausfall unterschiedlich bewerten.

Anna sieht es als Chance, sich mit anderen Aufgaben zu beschäftigen. Sie bleibt entspannt und kann konstruktiv weiterarbeiten.

Karl ärgert sich über die Situation und in ihm entsteht die Grundsatzfrage, ob er beruflich an der richtigen Stelle ist.

An diesem Beispiel kann man erkennen, wie wesentlich die eigene Einstellung und die Bewertung von äußeren Reizen die Wahrnehmung derselben bestimmt.

Für die Haltung eines Coaches ergeben sich aus der konstruktivistischen Perspektive zwei Aspekte:

1. **Wie ein Coachee seine Wirklichkeit wahrnimmt, hängt mit seinen individuellen Erfahrungen zusammen.**

Das gezeigte Verhalten ist, aus Sicht des Coachees, stets die beste Alternative, die er in seiner Realität hat. Vielleicht hat Karl schon einmal die Erfahrung gemacht, dass er nach einer ähnlichen Situation Überstunden

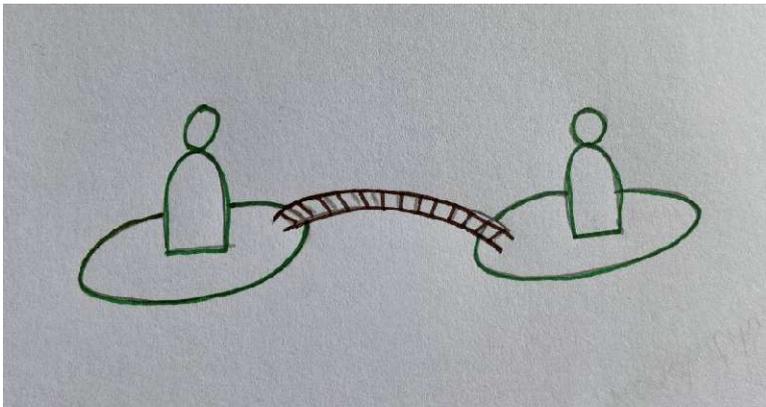
machen musste, um den Rückstand aufzuholen, weshalb er eine Schulaufführung seiner Tochter verpasst hat.

2. Die Bewertung einer Situation kann aktiv vom Coachee beeinflusst werden, er muss seine Wirklichkeit also nicht als gegeben hinnehmen.

In Karls Fall könnte das bedeuten, dass er sich beim nächsten Systemausfall bewusst macht, dass sein Ärger nicht aufgrund der Situation entsteht, sondern weil er das Ereignis damit verbindet, seinen Ansprüchen an sich als Vater nicht gerecht werden zu können. Diese Erkenntnis kann schon zu einer Neubewertung der Situation führen, die ihm neue Handlungsmöglichkeiten eröffnet. Der Systemausfall ist dann möglicherweise kein akuter Stressor mehr, sondern eine Erinnerung daran, die gewonnene Zeit konstruktiv für andere Aufgaben zu nutzen, die im üblichen Arbeitsalltag liegen bleiben.

Die konstruktivistische Haltung eines Coaches führt also auch dazu, dass er seinen Klienten Selbstwirksamkeit und die Fähigkeit unterstellt, ihre Wirklichkeit aus eigener Kraft gestalten und verändern zu können.

3 Das Insel-Modell



Das Insel-Modell war eines der ersten „Tools“, das wir in der Ausbildung kennenlernen durften. „Tool“ in Anführungszeichen, weil es kein Werkzeug ist, das gezielt eingesetzt wird.

Abb. 2: Insel-Modell

Vielmehr ist es ein Aspekt der konstruktivistischen Haltung.

Es basiert auf der Annahme, dass jeder Mensch in seiner eigenen Welt (auf seiner eigenen „Insel“) lebt. Zu dieser Welt gehören z.B. das soziale Umfeld, Erfahrungen und Erlebnisse, Interessen und Werte. Ausschlaggebend ist, dass ein Klient im Coaching der Einzige ist, der seine Insel vollumfänglich kennt und deshalb am

besten weiß, welche Lösungen infrage kommen und welche Konsequenzen damit verbunden sind.

Eine Realität ist abhängig von demjenigen, der sie beobachtet (vgl. Schweitzer, Schlippe, 2016, S. 121).

Während der Ausfall der Software auf Annas Insel eine Chance ist, ist sie auf Karls Insel ein Stressor, beide erleben also aufgrund ihrer bisherigen Erfahrungen eine unterschiedliche Realität. Aufgrund der neutralen Haltung eines systemischen Coachs werden beide Realitäten akzeptiert und nicht bewertet, da sie die Folge der individuellen Erlebnisse der Personen sind (vgl. Lindemann, 2020, S.45). Das von Karl gezeigte Verhalten ist das Verhalten, das auf *seiner* Insel, in *seiner* Realität in dieser Situation am meisten Sinn macht, weil es durch eine negative Erfahrung entstanden ist.

Es wäre also anmaßend, wenn nicht sogar übergriffig, ohne ausdrückliche Einwilligung des Klienten Ratschläge zu erteilen, da der Coach damit signalisieren würde, er kenne die Insel des Klienten besser als der Klient selbst. Das widerspräche dem Kern des systemischen Ansatzes.

Wie der Coachee hat auch der Coach selbst eine Insel, von der aus er die Welt betrachtet. Die Kunst des Coachings besteht darin, die eigene Insel zu verlassen und sich auf die Realität des Coachees einzulassen.

Bei diesem Schritt auf die Insel des Klienten ist eine demütige Haltung wesentlich.

4 Demut

„Tiefe Bescheidenheit und Anspruchslosigkeit, Bereitschaft zum Dienen, Ergebenheit“ („Demut“, bereitgestellt durch das Digitale Wörterbuch der deutschen Sprache, <<https://www.dwds.de/wb/Demut>>, abgerufen am 15.04.2024.)

Demut ist eine Haltung gegenüber Klienten, die u.a. aus dem Insel-Modell resultiert. Der Coach ist sich während des gesamten Prozesses bewusst, nur den Teil der Insel zu kennen, den der Klient ihm beschreibt. Für ihn ergibt sich aus der demütigen Haltung deshalb eine positive Anspruchslosigkeit gegenüber seinem Klienten. Er

akzeptiert und respektiert die Ansichten, Gefühle und Ziele des Coachees aus der Überzeugung, dass jedes Verhalten und jede Entscheidung auf der Insel des Coachees richtig und zielführend ist. Der Coachee bleibt der Experte für seine Situation.

Veränderungen auf seiner Insel herbeiführen kann allein der Coachee. Für den Coach bedeutet das neben der Anspruchslosigkeit auch Bescheidenheit, denn er muss akzeptieren, dass er dem Coachee zwar Hypothesen anbieten kann. Die Entscheidung, diese Hypothesen zu akzeptieren oder Handlungen daraus abzuleiten, liegt jedoch vollständig beim Coachee.

Der Coach erkennt an, dass er auf der Insel des Klienten nur ein Gast ist, der sich umschauen und die Insel durch Fragen kennenlernen, sie aber nicht beeinflussen kann.

Das führt dazu, dass der Coach sich und seine eigenen Ansichten zurücknimmt und sich gemeinsam mit dem Klienten auf dessen Realität einlässt.

5 Reframing

Auch Reframing ist ein Ausdruck des Konstruktivismus im Coaching. Es handelt sich um die Neubewertung einer Situation, die zu einem für den Coachee besseren Umgang mit einem Ereignis oder einer Verhaltensweise führen soll (vgl. Schweitzer, Schlippe, 2016, S. 312).

Ein Beispiel für Reframing wurde bereits in Karls Fall gebracht: Er betrachtete den Software-Ausfall als Ärgernis, weil es ihn von seinen üblichen Tätigkeiten abhielt und zu Überstunden führen kann. Sobald er ihn neu bewertet, in diesem Fall bspw. als Möglichkeit, andere Aufgaben erledigen zu können, kann er sich von den negativen Emotionen lösen und konstruktiver mit dem Ereignis umgehen.

Weitere Beispiele für Reframing können sein:

Aussage: „Ich kenne mich überhaupt nicht mit Wirtschaftsthemen aus.“

Reframing: „Ich interessiere mich nicht für Wirtschaftsthemen und muss es auch nicht. Meine Stärken liegen im kreativen und sozialen Bereich.“

Aussage: „Mein Kollege sieht immer nur das schlechte an neuen Ideen.“

Reframing: „Mein Kollege hat einen guten Blick für die Risiken neuer Ideen und bewahrt das Team davor, grobe Fehler zu machen.“

Aussage: „Das habe ich noch nie gemacht, das kann ich bestimmt nicht.“

Reframing: „Ich habe die Chance, etwas Neues zu lernen.“

Es scheint, als könnte Reframing angewendet werden, wann immer eine vermeintlich negative Aussage getätigt wird, doch auch die Grenzen des Reframings wurden in der Ausbildung thematisiert. Eines meiner Übungs-Coachings verdeutlichte mir diese Grenzen:

Die Situation: Meine Klientin M. (31 J.) hat 2 Kinder (3 und 7 J.) und leidet unter chronischer Migräne. Sie berichtete von Situationen, in denen beide Kinder um sie herum sind, toben und spielen. Damit verbunden sei immer auch eine entsprechende Lautstärke, weil v.a. die jüngste Tochter von ihrem großen Bruder geärgert werde. In solchen Situationen bemerke sie Verhaltensweisen an sich, die eigentlich gar nicht zu ihr passen. Zum Beispiel werde sie selbst laut und schimpfe mit den Kindern, weil ihr das Schreien und Kreischen körperliche Schmerzen bereite.

Das Anliegen: M. hat an sich selbst den Anspruch, eine „gute“ Mutter zu sein. Ihr Anliegen im Coaching war, Strategien zu entwickeln, mit denen sie, wenn es zur beschriebenen Situation kommt, ruhig bleiben und ihre Kinder bei der Lösung ihres Konflikts unterstützen kann.

Reframing: Ein Ansatz hätte sein können, zunächst einen Perspektivwechsel anzuregen und Reframing einzusetzen, um der Klientin eine neue Sicht auf die als belastend empfundene Situation zu ermöglichen.

Zum Beispiel: Die Familie ist sehr lebendig und die Kinder beschäftigen sich miteinander, anstatt allein zu spielen. Durch die Konflikte miteinander erlernen sie wichtige Fähigkeiten für ihr späteres Leben.

Das hätte der Klientin möglicherweise geholfen, die Situation positiver zu bewerten, hätte aber den Kern ihres Leidens, nämlich die körperlichen Schmerzen und ihre daraus resultierende energische Reaktion, nicht verändert. Die Inkongruenz zwischen ihrem Wunschverhalten (ruhig mit der Situation umgehen) und ihrem

tatsächlichen Verhalten (gereizt reagieren, laut werden) wäre weiter bestehen geblieben.

Anstelle des Reframings habe ich mich deshalb dafür entschieden, ihr Leiden anzuerkennen und ihren täglichen Kampf für ihre Kinder und gegen sich selbst wertzuschätzen. Ich habe ihr meinen Eindruck, dass es eine sehr herausfordernde und belastende Situation für sie ist, mitgeteilt und ihr so ermöglicht, die Schwere der Situation und die Unausweichlichkeit ihrer Krankheit anzunehmen.

Sie atmete daraufhin tief durch und sagte, dass es ihr eine Last von den Schultern nehme, zu wissen, dass sie bereits ihr Bestes gebe.

Ausgang des Gesprächs: *Das Coaching endete damit, dass M. für sich erkannte, die Situation nicht verändern, aber an ihren Ansprüchen an sich selbst arbeiten zu können, um so einen neuen Umgang mit ihrer Krankheit und stressigen Momenten im Familienalltag zu finden.*

Das Beispiel soll zeigen, dass Reframing zwar bei vielen Anliegen hilfreich sein kann, aber keinesfalls ein Allheilmittel ist. Im beschriebenen Fall hätte ein Angebot des Reframings dazu führen können, dass die Klientin sich in ihrem Leiden nicht ernstgenommen gefühlt hätte, da ich ihr suggeriert hätte, dass nicht ihre Krankheit das „Problem“ ist, sondern ihre Bewertung der Situation.

6 Zusammenfassung

Zusammenfassend kann ich sagen, dass ich alle Aspekte, die ich zu Beginn der Coaching-Ausbildung mit einer Umarmung verband, in der Haltung eines systemischen Coachs wiederfinde:

Ein systemischer Coach begibt sich auf **Augenhöhe** mit seinem Klienten, indem er ihn anerkennt und die Wahrnehmung seines Coachees nicht bewertet. Er schätzt die Gedanken und Anliegen seines Coachees wert und nimmt das, was der Coachee mit ihm teilt, demütig an. Der Klient wird im Coaching **akzeptiert** und entscheidet selbst, welche Veränderungen sich für ihn aus dem Coaching ergeben.

Die konstruktivistische Haltung sorgt dafür, dass ein Coach seinen Klienten **Sicherheit** und Zuversicht geben kann, denn Erleben ist veränderbar. Diese Haltung

ermöglicht es Klienten, neue Handlungsoptionen zu entwickeln und neue Lösungswege zu finden.

Die in dieser Arbeit beschriebene Haltung kann **tröstend** sein. Ein Coach stellt keine Anforderungen an seinen Coachee und bietet einen geschützten Raum, in dem Gedanken, Bedürfnisse und Ziele ohne Angst vor Verurteilung ausgesprochen werden können. Der Coach nimmt den Klienten so an, wie er ist, weil er davon überzeugt ist, dass jedes Verhalten und jede Entscheidung in den Erfahrungen des Klienten begründet ist.

Literaturverzeichnis

Hug, T. et al. (2019). *Radikaler Konstruktivismus. Vergangenheit, Gegenwart und Zukunft*. Innsbruck: Innsbruck University Press.

Lindemann, H. (2020). *Systemisch-lösungsorientierte Gesprächsführung in Beratung, Coaching, Supervision und Therapie*. Göttingen: Vandenhoeck & Ruprecht GmbH & Co. KG.

Schweitzer, J.; Schlippe, A. (2016). *Lehrbuch der systemischen Therapie und Beratung I*. Göttingen: Vandenhoeck & Ruprecht GmbH & Co. KG.

Abbildungsverzeichnis

Abbildung 1 *Start der Ausbildung*

Abbildung 2 *Insel-Modell*