

Resilienz als Schlüsselkompetenz im Coaching: Methoden und Ansätze zur Förderung mentaler Widerstandskraft

Abschlussarbeit im Rahmen der Ausbildung zum
systemischen Coach bei InKonstellation

Verfasserin: Zarrina Sharipova
Dezember 2024

1. Einleitung	3
2. Die sieben Säulen der Resilienz	4
3. Methoden zur zur Resilienzförderung im Coaching	4
4. Fazit	11
5. Literaturangaben	11

1. Einleitung

"WIR KÖNNEN DEN WIND NICHT ÄNDERN, ABER DIE SEGEL ANDERS SETZEN." – ARISTOTELES

In einer Welt, die immer komplexer und dynamischer wird, hat die Stärkung der Resilienz einen zentralen Stellenwert eingenommen. Globale Krisen wie die Corona-Pandemie, der Ukraine-Krieg und deren Auswirkungen sowie ständige Veränderungen in der Arbeitswelt fordern von uns eine nie dagewesene Anpassungsfähigkeit und mentale Widerstandskraft. Resilienz, verstanden als die Fähigkeit, Herausforderungen und Krisen zu bewältigen, ohne daran zu zerbrechen, ist nicht nur eine individuelle Kompetenz, sondern auch ein Schlüssel zu einem erfüllten und stabilen Leben.

Doch was genau bedeutet Resilienz, und wie lässt sich diese Fähigkeit erlernen, trainieren und messen? Tatjana Reichhart und Claudia Pusch definieren Resilienz als die Fähigkeit, „flexibel, agil und situationsangemessen durch den Rückgriff auf innere und äußere Ressourcen auf Stressoren zu reagieren, sich zu wandeln und aus Krisen gestärkt hervorzugehen“ (vgl. Reichhart/Pusch 2023: 15). Resilienz ist nicht als die reine Verhinderung von Krankheiten, die als Folge langanhaltenden Stresses sowie Herausforderungen ersultert; sie umfasst die Steigerung des Wohlbefindens und der Lebensqualität.

Im Coaching-Kontext spielt Resilienz eine bedeutende Rolle, da viele Klient:innen mit dem Wunsch kommen, ihre Widerstandskraft zu stärken, besser mit Stress umzugehen oder Krisen zu bewältigen. In dieser Arbeit werden die sieben Säulen der Resilienz nach Prof. Dr. Jutta Heller sowie geeignete Methoden zur Resilienzförderung im Coaching vorgestellt und praxisnah beschrieben.

In meiner Abschlussarbeit werde ich aus Gründen der Einfachheit und Lesbarkeit die Begriffe „Coach“ und „Coachee“ geschlechtsneutral verwenden. Damit möchte ich sicherstellen, dass sich alle Geschlechter gleichermaßen angesprochen fühlen und die Verständlichkeit des Textes erhalten bleibt.

2. Die sieben Säulen der Resilienz

Im Resilienz-Konzept bilden sieben Schlüsselfaktoren die Grundlage für die Förderung der Widerstandsfähigkeit. Diese Säulen, nach Prof. Dr. Jutta Heller umfassen:

- **Akzeptanz:** Die Fähigkeit, schwierige Situationen anzunehmen, anstatt gegen unveränderliche Umstände zu kämpfen.
- **Selbstwirksamkeit:** Das Vertrauen darauf, Herausforderungen aus eigener Kraft bewältigen zu können.
- **Positiver Optimismus:** Der Glaube daran, dass selbst aus schwierigen Situationen positive Ergebnisse hervorgehen können.
- **Eigenverantwortung:** Die Bereitschaft, Verantwortung für die eigene Situation zu übernehmen und aktiv an Verbesserungen zu arbeiten.
- **Netzwerkorientierung:** Die Nutzung sozialer Beziehungen als Ressource und Rückhalt.
- **Lösungsorientierung:** Der Fokus auf Lösungen statt Problemen.
- **Zukunftsorientierung:** Die Entwicklung von Visionen und Zielen, um Motivation und Perspektive zu gewinnen.

Diese sieben Säulen bilden das Fundament, auf dem resilienzfördernde Methoden im Coaching aufbauen.

3. Methoden zur zur Resilienzförderung im Coaching

Die Zielscheibe der Resilienz (Bestandsaufnahme)

Die Methode „Zielscheibe der Resilienz“ (Abb. 1: Die Zielscheibe der Resilienz und ihre acht Felder) eignet sich hervorragend für den Aufbau innerer Widerstandskraft sowie für einen besseren Umgang mit Krisen- und Stresssituationen. Das Tool kann sowohl in der Anfangsphase des Coaching-Prozesses zur Orientierung des Coachees als auch im weiteren Verlauf des Coachings zur Erarbeitung von Strategien im Umgang mit privaten und beruflichen Herausforderungen sowie zur Entwicklung von Maßnahmen zur Stärkung der mentalen Widerstandsfähigkeit genutzt werden.

Die Zielscheibe der Resilienz besteht aus folgenden sieben Bausteinen: Zuversicht, Akzeptanz, Lösungsorientierung, Netzwerk/soziale Bindung, Selbstwahrnehmung, Selbstreflexion und Selbstwirksamkeit. Ein zusätzlicher Baustein „Was noch?“ kann vom Coachee individuell ergänzt werden. Auf einer Skala von 1 bis 10 reflektiert der Coachee, wo er sich aktuell sieht („Wo stehe ich aktuell?“) und definiert seinen Wunschwert („Wo will ich hin?“). Im ersten Schritt wird somit die Gegenwart analysiert und ein Zielbild entwickelt. Schritt für Schritt wird jeder der acht Faktoren untersucht (Krug 2024).

Der Ressourcenaktivierung kommt hierbei eine große Bedeutung zu. Mithilfe des Coaches reflektiert der Coachee, welche Fähigkeiten und Ressourcen er zur Bewältigung der aktuellen Situation mitbringt und welche erfolgreichen Erfahrungen bei der Überwindung von Krisen oder Herausforderungen in der Vergangenheit gemacht wurden. Anschließend werden vom Coachee maßgeschneiderte Schritte zur Förderung der Resilienz erarbeitet.



Abb. 1: Die Zielscheibe der Resilienz und ihre acht Felder

Circle of Influence (Akzeptanz und Selbstwirksamkeit)

Zusammen mit dem Coachee kann anhand der Herausforderungen, vor denen er steht, erarbeitet werden, über welche Dinge er Kontrolle hat und welche er beeinflussen kann. Mithilfe des Konzepts „Circle of Influence“ (siehe Abb. 2: Circle of Influence in Anlehnung nach Stephen Covey) lässt sich anschaulich darstellen, welche Dinge im Leben kontrolliert oder beeinflusst werden können und welche außerhalb der eigenen Einflussmöglichkeiten liegen. Das Konzept wird visuell durch drei ineinanderliegende Kreise unterschiedlicher Größe dargestellt, die für folgende Bereiche stehen: den Circle of Concern (Kreis der Bedenken), den Circle of Influence (Kreis des Einflusses) und den Circle of Control (Kreis der Kontrolle) (Steubel, 2024).

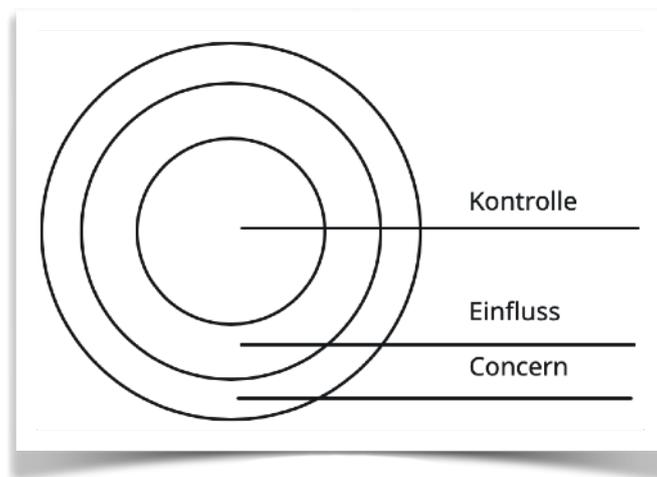


Abb. 2: Circle of Influence in Anlehnung nach Stephen Covey

1. Der äußere Kreis: Circle of Concern (Kreis der Bedenken)

Dieser Kreis umfasst alle Themen, die den Coachee beschäftigen, über die er jedoch keinen Einfluss hat. Der Coachee kann sich hier beispielsweise die Frage stellen: *„Wenn ich es weder kontrollieren noch beeinflussen kann, wie kann ich lernen, es zu akzeptieren?“*

2. Der mittlere Kreis: Circle of Influence (Kreis des Einflusses)

Im Circle of Influence befinden sich die Dinge, die der Coachee zwar nicht direkt kontrollieren, aber beeinflussen kann oder bei denen er Unterstützung einholen kann. Eine hilfreiche Frage lautet: *„Wenn es nicht in meiner Kontrolle liegt, wie kann ich Einfluss darauf ausüben?“*

3. Der innere Kreis: Circle of Control (Kreis der Kontrolle)

Der innerste Kreis umfasst die Dinge, die der Coachee direkt kontrollieren und selbstständig verändern kann. Die Leitfrage hier ist: *„Liegt es in meiner Kontrolle?“*

Die Ausarbeitung der Einflussbereiche mit diesem Konzept führt zu einer Reduktion von Stress, da der Coachee ein Bewusstsein für seine Einflussmöglichkeiten entwickelt und einen neuen Blickwinkel auf die Situation erhält. Diese Methode eignet sich besonders gut, um einen Schritt-für-Schritt-Plan zur Problemlösung oder Zielerreichung zu erstellen. Gleichzeitig werden Akzeptanz und Selbstwirksamkeit – zwei wichtige Resilienzfaktoren – gefördert und gestärkt .

Positiver Optimismus

Zu den wesentlichen Methoden zur Förderung eines realistischen Optimismus gehören unter anderem systemische Fragetechniken. Durch ressourcen-, lösungs- und zukunftsorientierte Fragen kann der Blick auf eine optimistische und positive Haltung gelenkt werden. Tanja Reichhart und Claudia Pusch (2023: S.183) nennen in ihrem Buch *Resilienz-Coaching* folgende Beispiele für solche Fragen:

- *Wofür mag es gut gewesen sein?*
- *Wo würden Sie stehen, wenn Sie diese Erfahrung nicht gemacht hätten?*
- *Was hat Sie diese Erfahrung gelehrt?*
- *Wohin hat Sie diese Erfahrung gebracht?*

Dem Coachee können auf Wunsch Übungen als Hausaufgaben gegeben werden, die den Optimismus fördern. Viele dieser Übungen, wie zum Beispiel *„Die eigene Geschichte bzw. den Tag umschreiben“*, haben sich in ihrer Wirkung auf die Förderung des Optimismus bewährt. Bei der genannten Übung überarbeitet der Coachee eine von ihm als negativ wahrgenommene Situation aus seinem Leben oder der letzten Tage und legt dabei den Fokus auf positive Aspekte. Dabei beantwortet er Fragen wie:

- *„Was lief trotzdem positiv oder angenehm?“*
- *„Was ist mir besonders gut gelungen?“*

- *„Wofür bin ich dankbar und was war mein Beitrag dazu?“*

Diese Übungen entfalten ihre Wirkung besonders dann, wenn sie regelmäßig in den Alltag des Coachees integriert werden. Wichtig ist, dass die Durchführung der Übungen freiwillig erfolgt und der Coachee über deren Sinn und Zweck aufgeklärt wird.

Zürcher Ressourcen Modell (ZRM) (Eigenverantwortung)

Das Zürcher Ressourcen Modell (ZRM) ist eine ganzheitliche Selbstmanagement-Methode, die Menschen dabei unterstützt, persönliche Ziele zu identifizieren und diese nachhaltig zu erreichen. Der Ansatz kombiniert wissenschaftliche Erkenntnisse aus der Motivationspsychologie, der Neurobiologie und der Verhaltensforschung. Zentrales Merkmal des ZRM ist die Arbeit mit unbewussten Ressourcen und der bewussten Verknüpfung von kognitiven und emotionalen Prozessen. Dadurch wird eine tiefe und nachhaltige Motivation für Veränderungen geschaffen.

Der ZRM-Prozess wird in 5 Schritten durchgeführt:

1. Themenfindung und Klärung des Handlungsbedarfs:

Der Prozess beginnt mit der Identifikation eines relevanten Themas oder einer Herausforderung. Dabei wird das Anliegen in einen positiven Fokus gebracht, um eine konstruktive Basis für die Zielarbeit zu schaffen.

2. Arbeit mit somatischen Markern:

Durch die Nutzung von Bildern, die spontan positive emotionale Resonanz hervorrufen, wird das Unbewusste in die Zieldefinition einbezogen. Diese sogenannten somatischen Marker – körperlich spürbare Reaktionen – helfen, Ziele zu formulieren, die nicht nur rational, sondern auch emotional stimmig sind.

3. Entwicklung eines Motto-Ziels:

Aus der Bildarbeit entsteht ein sogenanntes Motto-Ziel, das den angestrebten Zustand in einer kurzen, positiven und motivierenden Formulierung beschreibt. Es ersetzt traditionelle SMART-Ziele und zielt darauf ab, einen positiven emotionalen Zustand zu verankern, der den Veränderungsprozess trägt.

4. **Planung und Ressourcenaktivierung:**

Hier werden konkrete Schritte zur Zielerreichung erarbeitet. Gleichzeitig werden mögliche Hindernisse analysiert und Strategien entwickelt, um diese zu überwinden. Besondere Aufmerksamkeit wird auf die Aktivierung persönlicher Ressourcen gelegt, wie z. B. soziale Unterstützung oder individuelle Stärken.

5. **Transfer in den Alltag:**

Der letzte Schritt umfasst die Integration des Motto-Ziels und der erarbeiteten Strategien in den Alltag. Unterstützende Werkzeuge wie Erinnerungshilfen (z. B. Symbole oder Rituale) und das Einüben neuer Verhaltensweisen sorgen für die langfristige Umsetzung und Verstärkung der Veränderung.

Genogramm-Arbeit (Netzwerkorientierung)

Ein starkes soziales Netzwerk kann in Krisenzeiten entscheidend dazu beitragen, Belastungen zu bewältigen, neue Perspektiven zu gewinnen und emotionale Stabilität zu fördern. Eine wirkungsvolle Methode, um die Netzwerkorientierung im Coaching zu stärken, ist die Genogramm-Arbeit (McGoldrick, 2008).

Visuell wird das soziale und familiäre Netzwerk des Klienten dargestellt. Im Coaching wird es genutzt, um Beziehungen, Ressourcen und potenzielle Konfliktfelder innerhalb des Netzwerks sichtbar zu machen. Der Coachee erstellt gemeinsam mit dem Coach eine Übersicht über wichtige Bezugspersonen, ihre Rollen und die Qualität der Beziehungen. Durch diese Analyse wird deutlich, welche Ressourcen im Netzwerk vorhanden sind und wie diese gezielt aktiviert werden können. Gleichzeitig bietet die Genogramm-Arbeit Raum, um mögliche belastende Beziehungsmuster zu reflektieren und neue Strategien für den Aufbau oder die Stärkung von Verbindungen zu entwickeln.

Diese Methode unterstützt Coachees dabei, ihr Netzwerk bewusst zu gestalten und gezielt Unterstützung zu suchen. Sie stärkt die Erkenntnis, dass Resilienz nicht nur auf individuellen Ressourcen basiert, sondern auch durch das aktive Nutzen sozialer Verbindungen gefördert wird.

Timeline-Methode (Zukunfts- und Lösungsorientierung)

Die Zukunfts- und Lösungsorientierung sind zwei zentrale Säulen der Resilienz, da sie die Fähigkeit beschreiben, optimistisch und lösungsorientiert in die Zukunft zu blicken. Menschen mit ausgeprägter Zukunftsorientierung entwickeln Visionen, setzen sich Ziele und betrachten Herausforderungen als Entwicklungschancen. Dies stärkt ihre Widerstandskraft gegenüber Krisen und ermöglicht es ihnen, auch in schwierigen Situationen nach vorne zu schauen. Eine bewährte Methode, um diese Fähigkeit im Coaching zu fördern, ist die Timeline-Methode.

Diese Technik unterstützt Coachees dabei, ihre Vergangenheit, Gegenwart und Zukunft bewusst wahrzunehmen, ihre Ziele zu klären und konkrete Schritte für deren Umsetzung zu entwickeln. Zunächst wird das Ziel der Sitzung festgelegt, indem Fragen wie *„Wie möchten Sie Ihre Zukunft gestalten?“* oder *„Welches Ziel möchten Sie heute näher betrachten?“* gestellt werden. Anschließend wird eine imaginäre Zeitlinie visualisiert, die die drei zeitlichen Perspektiven – Vergangenheit, Gegenwart und Zukunft – abbildet.

Der Coachee reflektiert zunächst prägende Erfahrungen aus der Vergangenheit, die ihn bis in die Gegenwart begleitet haben. Darauf folgt die Analyse des Ist-Zustands, wobei vorhandene Ressourcen und Stärken identifiziert werden. Im nächsten Schritt begibt sich der Coachee gedanklich in die Zukunft und stellt sich vor, das gewünschte Ziel bereits erreicht zu haben. Mit Fragen wie *„Was sehen, hören oder fühlen Sie, wenn Sie Ihr Ziel erreicht haben?“* wird eine klare und lebendige Vision entwickelt.

Aus dieser Zukunftsperspektive blickt der Coachee zurück und überlegt, welche Schritte ihn dorthin geführt haben. Diese Rückwärtsbetrachtung hilft, realistische Zwischenziele zu identifizieren und konkrete Handlungspläne zu entwickeln. Abschließend werden die gewonnenen Erkenntnisse zusammengefasst und in den Alltag integriert. Der Coach unterstützt dabei, die nächsten Schritte klar zu definieren und die Motivation für die Umsetzung zu stärken.

Die Timeline-Methode fördert die Fähigkeit, aus der Vergangenheit zu lernen, im Hier und Jetzt zu handeln und eine positive Vision der Zukunft zu entwickeln. Dies stärkt die Resilienz, indem Hoffnung und Klarheit geschaffen werden und der Coachee Herausforderungen aktiv und lösungsorientiert begegnen kann.

4. Fazit

Resilienz ist eine Schlüsselkompetenz, die Menschen dabei unterstützt, Herausforderungen zu meistern und gestärkt daraus hervorzugehen. Im Coaching-Prozess bieten die sieben Säulen der Resilienz eine strukturierte Grundlage, um individuelle Widerstandskraft zu entwickeln und zu stärken. Die vorgestellten Methoden – von der Zielscheibe der Resilienz bis zur Timeline-Methode – zeigen, wie gezielte Interventionen Coachees helfen können, ihre Ressourcen zu aktivieren, Stress zu bewältigen und eine positive Zukunftsvision zu entwickeln.

In einer Welt voller Unsicherheiten ist Resilienz mehr als nur eine individuelle Fähigkeit – sie ist eine Notwendigkeit. Coaching kann einen wesentlichen Beitrag leisten, diese Fähigkeit zu fördern und Menschen dabei zu unterstützen, ihre Segel neu zu setzen, um stürmischen Zeiten zu trotzen. Die Kombination von wissenschaftlich fundierten Methoden und individueller Begleitung macht Resilienz-Coaching zu einem wertvollen Instrument in der persönlichen Weiterentwicklung und Krisenbewältigung.

5. Literaturangaben

Krug, Nadine Patrizia. Zielscheibe der Resilienz. In vier Schritten zu mehr Widerstandskraft. <https://www.coaching-magazin.de/coaching-tools/tools/zielscheibe-der-resilienz>, zuletzt aufgerufen am 04.12.2024.

McGoldrick, Monica et al. Genograms: Assessment and Treatment. New Yourk City: W W NORTON & CO, 2020.

Reichhart, Tatjana et al. Resilienz-Coaching: Ein Praxismanual zur Unterstützung von Menschen in herausfordernden Zeiten. Heidelberg Springer, 2023.

Steubel, Philipp. Circle of Influence: Definition und Anwendung im Überblick! www.asana.com/de/resources/circle-of-influence, zuletzt aufgerufen am 10.12.2024.