

ABSCHLUSSARBEIT

HALTUNG UND DISTANZ  
IM COACHING

von

Michael Bidar

zur Ausbildung zum

Systemischen Coach

bei  
InKonstellation

April 2025

Der Autor möchte sich bei allen (Co-) Referenten/Referentinnen sowie der Teilnehmergruppe der Seminarreihe von Oktober 2024 bis Juni 2025 für die Inspiration, Unterstützung und die fachliche Anleitung herzlich bedanken.

Gleichzeitig möchte ich mich bei meiner Frau und meinen Kindern entschuldigen und mich für ihr Verständnis bedanken. Ich hatte nicht vorhergesehen, welche (positiven!) Auswirkungen die Coaching-Ausbildung auch auf die private Kommunikation haben würde.

Danke!

## Inhalt

Einleitung.....	4
Positive Grundhaltung.....	5
Inselmodell .....	8
Coaching tools.....	10
Distanz im Coaching .....	12
Zusammenfassung.....	17
Literaturverzeichnis .....	18

## EINLEITUNG

Was sind wichtige Voraussetzungen für eine erfolgreiches Coaching?

Natürlich spielt das Kennen und Beherrschen von Coaching-Werkzeugen eine große Rolle, um aus dem „Werkzeugkasten“ das Beste auszuwählen und zu nutzen, dass der/ die Coachee in der jeweiligen Situation braucht.

Viel wichtiger ist mir aber noch etwas anderes, dass mir während der Ausbildung bewusst geworden ist: Die persönliche Haltung und Distanz als Voraussetzung um überhaupt coachen zu können und die Werkzeuge auch zu nutzen. Die Haltung, geprägt durch Offenheit, Wertschätzung und einer positiven Grundeinstellung, im Sinne von „ich bin gut, du bist gut“, geht deutlich tiefer. Für mich persönlich zeigte sich, dass das bewusste Arbeiten an dieser persönlichen Grundhaltung nicht nur Auswirkung auf das Coaching hat, sondern sich auch im täglichen Leben positiv auswirkt. Der Einfluss der persönlichen Distanz zwischen Coach und Coachee auf die Wirksamkeit des Coachings hat mich beschäftigt, deshalb werde ich darauf näher eingehen.

Einen kleinen Teil des Weges der Coaching-Ausbildung mit einigen der kennengelernten Grundlagen und Methoden sowie der abgeleiteten Erkenntnisse werde ich in dieser Arbeit darstellen.

## POSITIVE GRUNDHALTUNG

Um den Einfluss der persönlichen Haltung auf das Coaching, die Zusammenarbeit, die Kommunikation und letztendlich auf das soziale Miteinander besser verstehen zu können, werfen wir einen kurzen Blick auf ein grundlegendes Modell. Dabei ist nicht nur die Haltung anderen, sondern auch sich selbst gegenüber, wichtig.

Eric Berne, ein US-amerikanischer Psychiater, hat in den 1960er Jahren die Transaktionsanalyse (TA) als psychotherapeutisches Verfahren entwickelt. Das Verfahren wurde vielfach zitiert, genutzt und weiterentwickelt. Leonard Schlegel nennt z.B. als Leitziele der TA<sup>1</sup>: „Mut, Entscheidung und Fähigkeit

1. die Verantwortung für seine Bedürfnisse, Gefühle, Urteile und Entscheidungen zu übernehmen,
2. die Realität so zu sehen, wie sie ist,
3. aufrichtig und redlich mit den Mitmenschen und sich selbst umzugehen.“

Hier zeigt sich bereits bei den psychotherapeutischen Grundlagen, wie wichtig eine positive Grundhaltung sich selbst und anderen gegenüber ist. Diese tiefergehende Einstellung stellt sich nicht nur in der Art zu kommunizieren dar, sondern bereits im wertschätzenden und offenen Umgang mit Anderen. Gerade für einen erfolgreichen Beziehungsaufbau als Voraussetzung für ein konstruktives und erfolgreiches Coaching ist dieser Baustein essenziell. Daher werde ich auf die unterschiedlichen Haltungen sowie ihren Einfluss auf den Coaching-Prozess detaillierter eingehen.

---

<sup>1</sup> Schlegel, Leonhard: Leitziele. In: Handwörterbuch der Transaktionsanalyse - Sämtliche Begriffe der TA praxisnah erklärt. 2. Auflage. 2002, S. 188 f., abgerufen am 30.03.2025

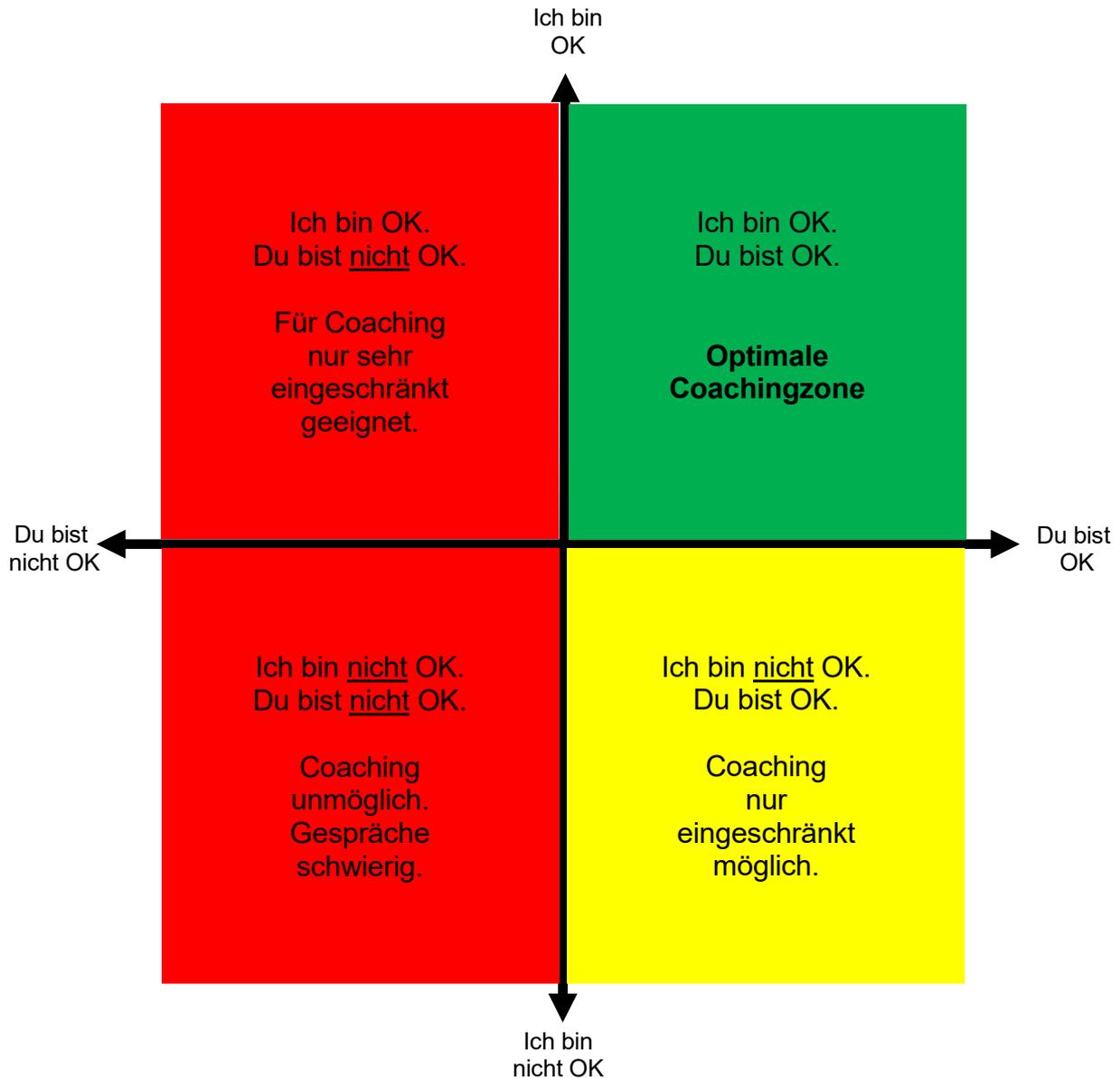


Abbildung 1: Grundhaltungen im Transaktionsmodell, eigene Darstellung

Im Transaktionsmodell<sup>1</sup> werden vier Grundhaltungen unterschieden.

1. Ich bin OK. Du bist nicht OK.

In der Selbstreflexion des Coaches ist wichtig, herauszufinden, welche Gründe zu der negativen Grundhaltung ggü. dem/der Coachee beitragen, z.B. schlechte Erfahrungen oder Vorurteile. Hilfreich kann dazu auch die klare Trennung von

<sup>1</sup> Vgl. Berne, Eric: Die Transaktions-Analyse in der Psychotherapie: Eine systematische Individual- und Sozialpsychiatrie, (Originaltitel: Transactional Analysis in Psychotherapy: A Systematic Individual and Social Psychiatry, 1961), übersetzt von Ulrike Müller. Junfermann, Paderborn 2006

Fakten und Interpretation sein. In Summe ist diese Haltung nicht optimal für Coaching oder für soziales Miteinander.

2. Ich bin nicht OK. Du bist nicht OK.

In diesem Zustand ist Kommunikation schwierig oder manchmal sogar unmöglich. Bei beiden Seiten ist ein Überdenken der eigenen Haltung erforderlich. Für eine Coaching Situation ist diese Haltung absolut ungünstig. Es wird in der Regel keine gemeinsame Gesprächsbasis zustande kommen.

3. Ich bin nicht OK. Du bist OK.

Diese Haltung ist eine schlechte Voraussetzung für ein Coaching. Der Coach zeigt geringes Selbstbewusstsein und ermöglicht damit keine Prozessführung. Die Situation kann sich im Laufe eines Gespräches mit Vertrauensaufbau verbessern, bleibt aber in der Basis ungünstig für ein Coaching.

4. Ich bin OK. Du bist OK.

Diese Haltung bietet die optimale Voraussetzung für ein erfolgreiches Coaching. Auf beiden Seiten ist dafür ein gewisses Maß an Selbstreflexion, Offenheit und Vertrauen erforderlich. Diese vertrauensvolle Basis ermöglicht eine tiefgehende und wirksame Zusammenarbeit bei der z.B. Wahrnehmungen und Beobachtungen des Coaches als Zwischenfeedback unterstützend angesprochen werden können.

Die Haltungen können sich im Laufe eines Gespräches oder eines Coachings verändern. Der Coach kann das Selbstwertgefühl des Coachees durch eine wertschätzende Kommunikation und Herausarbeiten der positiven Aspekte auch von negativen Situationen (positives reframing) steigern.

Die Grundhaltung des Coaches sollte nicht bewertend sein und immer in dem Bewusstsein, dass der Coachee bei seinen Entscheidungen, die für ihn in dem Moment richtige Handlungsoption auswählt.

## INSELMODELL

Die positive Grundhaltung ist eine wichtige Voraussetzung um dem/der Gegenüber offen zu begegnen. Dazu halte ich die Erkenntnisse aus dem Inselmodell<sup>1</sup> von Vera F. Birkenbihl für sehr hilfreich für die Arbeit im Coaching.

Die Herausforderung für den Coach ist, auf die Insel des/der Coachee zu kommen und zu bleiben. Letztendlich ist nur dann ein erfolgreiches Zusammenarbeiten möglich. Sich dabei selbst zurückzunehmen und den Coachee in den Vordergrund zu stellen ist in diesem Zusammenhang sehr hilfreich.

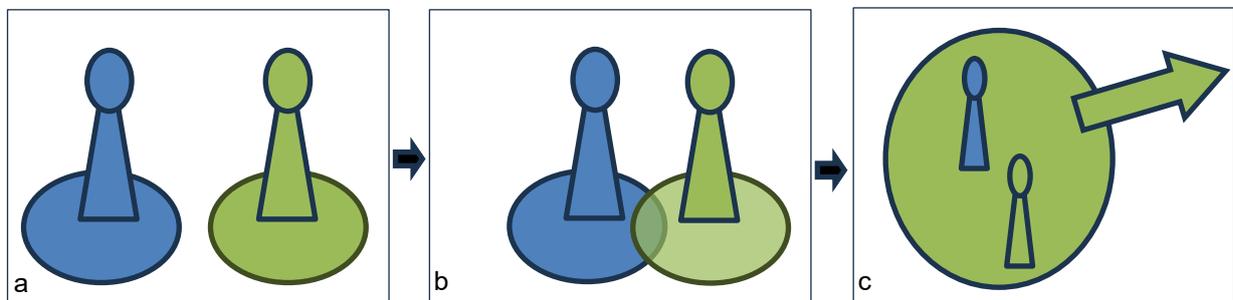


Abbildung 2: Inselmodell<sup>1</sup> in Anlehnung an Vera F. Birkenbihl, eigene Darstellung

Jeder Mensch bringt auf seiner Insel unterschiedliche Voraussetzungen mit, wie z.B.

- Ausbildung,
- Familie,
- Erfahrungen,
- Erinnerungen,
- Hoffnungen,
- soziales Umfeld,
- psychologische Schnappschüsse<sup>1</sup>.

<sup>1</sup> Youtube „Birkenbihl Inselkonzept“ in der TV Sendung „BR Alpha“, 2004, abgerufen am 18.04.2025

Dadurch befindet sich jeder auf seiner individuellen „Insel“. Für die erfolgreiche Zusammenarbeit im Coaching ist jedoch die in Abbildung 2 dargestellte Entwicklung während des Coaching-Ablaufes erforderlich. Von

- (a) anfangs unterschiedlichen Voraussetzungen, über
- (b) Beziehungsaufbau durch den Coach, mit Überschneidungen der Inseln, bis
- (c) dem optimalen Zustand, bei dem der Coach sich auf der Insel des Klienten befindet.

Im letzten Zustand ist die Basis für eine gemeinsame konstruktive Weiterarbeit mit potenzieller Wirksamkeit für den Coachee gegeben.

Das Inselmodell verdeutlicht, wie wichtig der Beziehungsaufbau in der Anfangsphase des jeweiligen Coaching-Termins ist. Nur wenn es gelingt, zumindest temporär, möglichst lange auf die Insel des Coachees zu kommen, ist die Voraussetzung für eine hohe Wirksamkeit des Coachings gegeben.

## COACHING TOOLS

Die Grundhaltung des Coaches könnte man bereits als ein erstes Werkzeug bezeichnen. Damit bieten sich Möglichkeiten, wie z.B. bei vom Klienten negativ empfundenen Erlebnissen, diese wertzuschätzen, gleichzeitig auch positive Elemente herauszuarbeiten (positives „reframing“). Diese Technik des positiven Verstärkens kann außerdem zur Festigung des Beziehungsaufbaus eingesetzt werden. Meine Erfahrung in den bisherigen Coachings zeigt, dass viele Coachees auf die positive Wertschätzung durchaus emotional und dankbar reagieren und diese positive Energie in die Weiterarbeit mitnehmen.

Der Coach ist mit seiner positiven und offenen Grundhaltung vor allem für den Prozess, aber nicht für das Ergebnis des Coachings, verantwortlich. Dabei ist auch zu beachten nicht in einen Konstruktivismus<sup>1</sup> abzuweichen, bei dem der Coach seine oder die Lösungen anderer auf den Klienten/die Klientin übertragen würde. Es geht vor allem darum, dass der/die Coachee die für sich richtige Lösung während des Prozesses entwickelt und später beim Reflektieren verfestigt. Er/Sie konstruiert sich sozusagen seine/ihre individuelle Realität und kann in diesem Umfeld seine/ihre persönlichen Fortschritte machen. Der Coach begleitet ihn/sie auch dabei, Ressourcen zu identifizieren, freizusetzen oder zu stärken, um das individuelle Ziel zu erreichen.

Neben der beschriebenen Haltung und Distanz sind Basiswerkzeuge für das Coaching wichtig. Hierbei würde ich vor allem die Fragetechniken hervorheben. Ebenso gehören in diesen Basis-Werkzeugkasten für mich das „innere Team“ nach Schulz von Thun<sup>2</sup> und das „Seitenmodell“ nach Gunther Schmid<sup>3</sup>. Beide dienen u.a. dem Herausarbeiten der unterschiedlichen inneren Konflikte oder Ambivalenzen, sowie dem konstruktiven Umgang damit.

---

<sup>1</sup> Inkonstellation: Skript zur Ausbildung zum systemischen Coach, 2024

<sup>2</sup> Schulz von Thun, Friedemann: Miteinander reden: 3, Rowohlt Verlag, 1998

<sup>3</sup> Schmid, Gunther: Einführung in die hypnosystemische Therapie und Beratung, Heidelberg, Carl-Auer-Systeme Verlag, 2022

Auf diese Werkzeuge will ich bewusst - neben der Nennung - nicht detaillierter eingehen, um nochmal zu unterstreichen, dass ich es für das Wichtigste halte, mit welcher Haltung und inneren Einstellung der Coach in die Zusammenarbeit mit dem/der Coachee geht.

Ebenso ist in mir während der Coaching-Ausbildung eine weitere Erkenntnis gewachsen. Beim Einsatz der Coachingwerkzeuge steht immer der Nutzen für den Klienten/die Klientin im Vordergrund. Das hat für mich praktisch mehrere Auswirkungen. Falls ein Werkzeug sich nicht als hilfreich erweist, kann dieses

- der Situation angepasst,
- der Intuition des Coaches folgend,
- dem Nutzen für den Coaching-Prozess folgend
- sowie vor allem dem Nutzen für den/die Coachee folgend,

angepasst oder variiert werden.

Außerdem ist es für den coaching-Prozess akzeptabel, falls ein Werkzeug in einer Situation keinen Nutzen beim Klienten bringt, es ggf. schneller abzuschließen. Das sollte beim Coach keine Frustration auslösen und kann zum Prozess dazugehören.

Diese Erkenntnisse konnte ich mir bei vielen Übungs-Coachings und durch Austausch mit den Trainern, Ausbildungsteilnehmern sowie in meiner Ausbildungs-Peergroup Schritt für Schritt erarbeiten. Genauso hat mich die Abwägung lange beschäftigt, inwieweit man in der Coach-Rolle dem/der Coachee Auswahlmöglichkeiten anbietet. Diese Optionen dienen dem/der Coachee dann als mögliche Schritte zur Lösungsfindung oder zum Erkenntnisgewinn, nicht als finaler Lösungsvorschlag im Sinne des Konstruktivismus. Eine Aussage von Gunther Schmid hat mich hierbei bestärkt, der das Öfteren vom Coach in einer Metapher als „Realitätenkellner“ spricht. Im Sinne von Angeboten, die man allerdings im Coachingprozess auch so formulieren und als unverbindlich kennzeichnen muss, bietet dieser Ansatz vielfältige Möglichkeiten den/die Coachee damit zu unterstützen.

## DISTANZ IM COACHING

Neben der positiven Grundhaltung ist auch ein gewisses Maß an persönlicher Distanz im Coaching erforderlich. Der Einfluss von Distanz auf die Machbarkeit und Wirksamkeit eines Coachings soll diskutiert werden. Einige der Überlegungen konnte ich in praktischen coaching-Situationen testen und werde Beispiele daraus einbringen.

Natürlich ist das situativ angemessene Zeigen und Ausdrücken von Mitgefühl und Empathie fördernd für die erforderliche Vertrauensbasis im Coaching. Zusätzlich ist die vereinbarte Vertraulichkeit zwischen Coach und Coachee eine wichtige Grundlage für die Zusammenarbeit. Ein Interesse bis hin zur Neugierde des Coaches für das Thema des Coachees ist nur insoweit hilfreich, wie sie dem/der Coachee zur Lösungsfindung dient. Ansonsten muss der Coach sein persönliches Interesse bei der Analyse der Situation und des Umfelds des sozialen Systems der Zielerreichung des/der Coachees unterordnen.

Interessant ist darüber hinaus, inwieweit persönliche Distanz zwischen Coach und Coachee hilfreich oder hinderlich sind. In der Anwendung mit unterschiedlichen Personen wird relativ schnell klar, dass die Nähe und das Abhängigkeitsverhältnis wichtige Kriterien für die Möglichkeit eines erfolgreichen Coachings sind.

Bei einer großen Nähe, z.B. Partner oder eigenen Kindern, ist nach meiner Erfahrung ein Coaching nicht möglich. Reaktionen, wie die Bitte die „Psychotechniken“ doch bitte nicht anzuwenden, unterstreichen das. Dennoch sind auch bei geringerer Distanz die systemischen Fragetechniken durchaus hilfreich, um eine tiefergehende Diskussion auszulösen. Allerdings ist immer wieder die Bereitschaft des Gegenübers, speziell bei emotionalen Themen, kritisch zu beobachten und zu hinterfragen.

Persönliche Distanz kann helfen, die Rollen Coach und Coachee klar beizubehalten. Ein vollumfängliches Coaching unter Freunden mit geringerer Distanz scheint schwierig bis unmöglich. Die Möglichkeit einen Raum entstehen zu lassen, in dem der/die Coachee ohne Angst vor persönlicher Bewertung reflektieren kann, würde große Disziplin beim Coach erfordern und scheint nur schwer realisierbar.

Persönliche Distanz im Coaching muss aber nicht emotionale Kälte bedeuten. Empathie und authentisches Interesse sind wichtig, allerdings ohne beide Seiten emotional zu überfordern. Wenn es für den Coaching-Prozess und den Coachee von Nutzen ist, kann der Coach gezielt z.B. Fragetechniken zum „Pacen“ nutzen, um den Coachee zu unterstützen, die emotionalen Aspekte bei seinem Thema herauszuarbeiten. Mit „Pacing“ ist sinngemäß das Übernehmen des Schrittes des Anderen und das mit ihm Schritt halten gemeint. Das kann neben verstärkendem, interessiertem Nachfragen auch durch Verhalten, wie z.B. Anpassung von Mimik und Gestik, Atmung oder Körperhaltung, unterstützt werden.

Um den Einfluss von Distanz beim Coaching zu untersuchen, habe ich im Rahmen der Ausbildung verschiedene Coaching-Situationen teilweise oder vollständig erprobt und die Ergebnisse in Abbildung 3 komprimiert dargestellt.

Auf den Zusammenhang zwischen Wirksamkeit des Coachings und Distanz zwischen Coach und Coachee werde ich näher eingehen. Es gibt einen klaren Zusammenhang: Je größer die Distanz zwischen Coach und Coachee ist, umso höher ist die Wirksamkeit bzw. es ist ein effizienteres Coaching möglich. In diese Beurteilung gehen vor allem 2 Faktoren ein:

- das Feedback des/der Coachee(s) hinsichtlich Wirksamkeit und Methode direkt nach dem ersten Coaching und ggf. vor/nach Folgeterminen,
- der Eindruck des Coaches zu Aufbau der Beziehungsebene, Prozessablauf, einsetzbarer Werkzeuge und potenzieller Wirksamkeit.

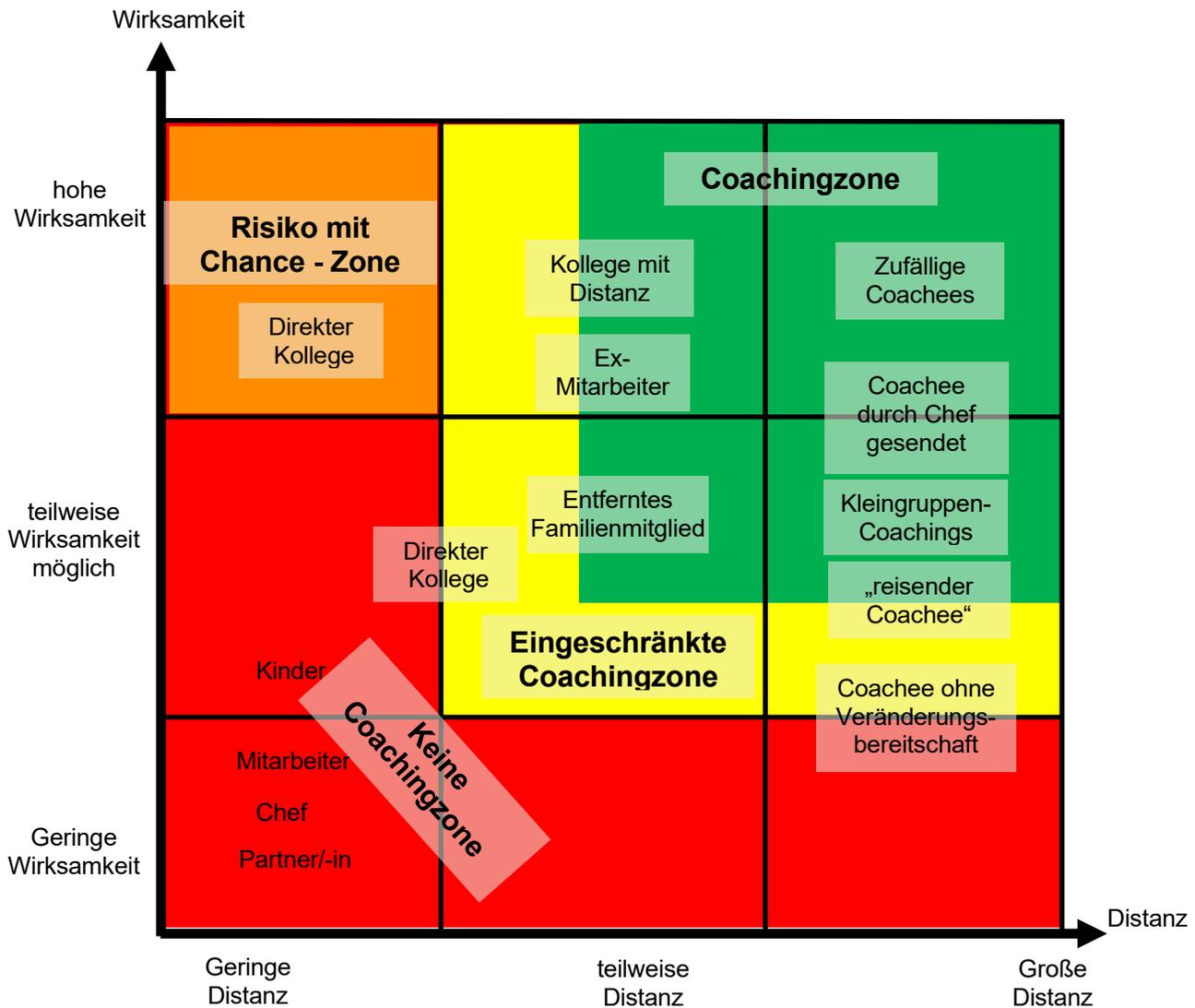


Abbildung 3: Zusammenhang von persönlicher Distanz und Wirksamkeit im Coaching, eigene Darstellung

Vier Kategorien haben sich abgezeichnet, in Abbildung 3 mit Zonen bezeichnet:

- Die Coachingzone (grün) mit teilweiser bis hoher Distanz und teilweiser bis hoher Wirksamkeit. In diesen Bereichen konnte ich Erfahrungen einordnen mit Kolleginnen und Kollegen mit inhaltlicher und/oder räumlicher Entfernung oder in anderen organisatorischen Funktionen oder Bereichen arbeitend. Dadurch bestanden keine oder kaum Kontakte. Auch wenn eine Coachee durch seinen Chef gesendet wurde, konnte in diesem bei der Auftragsvereinbarung etwas komplizierterem Dreierverhältnis, eine Wirksamkeit erreicht werden.

Bei Kollegen oder ehemaligen Mitarbeitern habe ich verschiedene Erfahrungen gemacht. Wenn das Vertrauensverhältnis gut, sowie die Distanz ausreichend ist, kann diese Konstellation Vorteile für ein Coaching mitbringen. Das Verständnis für das Thema und/oder das Umfeld kann sehr schnell aufgebaut werden, so dass man sich im Prozess auf die für den Coachee damit verknüpften persönlichen Auswirkungen und Emotionen konzentrieren kann. Die Abwägung, ob ein Coaching im kollegialen Umfeld möglich ist, muss in jedem Einzelfall Person und Thema neu gemeinsam gemacht werden.

- Die eingeschränkte Coachingzone (gelb) mit teilweiser Distanz und teilweiser Wirksamkeit zeigt ein differenziertes Bild. Interessant waren hierbei die sogenannten „Reisenden“, deren Verhalten anfangs von einer kritischen Distanz zur Methode gekennzeichnet waren. Bei einigen änderte sich die Grundhaltung nach Beziehungsaufbau und Methodenklärung in höhere Wirksamkeit (grün). Zu dieser positiven Veränderung haben vor allem beigetragen:
  1. die wertschätzende Erläuterung der Rollen des Coaches mit den Schwerpunkten Prozessführung, Begleitung und Unterstützung durch Fragen und der Identifikation von Ressourcen zur Lösung,
  2. die Erläuterung der Rolle des/der Coachee(s) mit Offenheit und der Bereitschaft zur inhaltlichen Arbeit und Reflektion,
  3. das Geben/Nehmen von Zwischenfeedbacks,
  4. Nachfragen nach bereits gewonnenen Erkenntnissen und Eignung der angewendeten Methoden.

Persönlich habe ich mit der Zielgruppe Kolleginnen/Kollegen überwiegend positive Coaching-Erfahrungen gemacht, die ich vor allem an 2 Kriterien festmachen kann:

1. Die Initiative ging von dem Kollegen/ der Kollegin aus.
2. Das Feedback nach dem Coaching durch den/die Coachee war positiv.

Hieran sieht man, wie wichtig auch die positive Grundhaltung des Coachees mit Bereitschaft zur Veränderung ist.

- Als besonders hat sich die Zone „Risiko mit Chance“ (orange) herausgestellt. Auch bei geringerer Distanz kann ein erfolgreiches Coaching möglich sein. Dies hängt aber sehr stark von der Bereitschaft des/der Coachee ab. Für den Coach können diese Gespräche nach meiner Erfahrung sehr energiezehrend sein, um die Distanz zu wahren. Die in der Ausbildung erlernten Techniken aus dem Emotionscoaching („Tapping“) können für beide Seiten teilweise unterstützend eingesetzt werden.
- Die rote „keine Coaching Zone“ zeichnet sich vor allem durch zu geringe Kooperationsbereitschaft des/der Coachee und zu geringe Distanz aus. Zur Identifikation dieser Hürden kann das Vorgespräch einen Beitrag leisten. Abhängig davon sollte dann ggf. eine Zusammenarbeit kritisch diskutiert werden.

Drei Zielgruppen werde ich hier detaillierter diskutieren: Kollegen, Chefs und Mitarbeiter. Auch wenn in den Medien häufig von Coaching-Situationen von Chef mit Mitarbeiter gesprochen wird, halte ich diese Konstellation für sehr schwierig bis nahezu ungeeignet. Weder Chef noch Mitarbeiter haben in der Regel aufgrund ihrer Rollen und Ziele ausreichend Distanz, um in der Zusammenarbeit nachhaltige persönliche Verbesserungen zu erreichen. Die erforderliche Offenheit beider Seiten wäre mit Risiken verbunden, sodass ein wirklicher Coaching-Prozess in der Regel nicht zu Stande kommt. Ebenso ist ein Coaching von Mitarbeiter zu Chef aufgrund der Einschränkungen durch die Rollen kaum zielführend. Trotzdem ist die Anwendung von Coaching-Werkzeugen, vor allem der Fragetechniken und die Nutzung der Vorteile einer positiven Grundhaltung in Führungssituationen möglich und vorteilhaft. Bei Kollegen ist bei ausreichender beidseitiger Offenheit und Distanz ein Coaching möglich, ggf. mit eingeschränkter Wirksamkeit.

## ZUSAMMENFASSUNG

Was sind wichtige Voraussetzungen für ein erfolgreiches Coaching?

Natürlich spielt das Kennen und Beherrschen von Coaching-Werkzeugen eine große Rolle, um aus dem „Werkzeugkasten“ das Beste auszuwählen und zu nutzen, das der/die Coachee in der jeweiligen Situation braucht. Viel wichtiger ist mir aber noch etwas anderes, das mir während der Ausbildung bewusst geworden ist: Die persönliche Haltung und Distanz als Voraussetzung um überhaupt coachen zu können und die Werkzeuge dann auch zu nutzen.

Einen kleinen Teil des Weges der Coaching-Ausbildung mit einigen der kennengelernten Grundlagen und Methoden sowie der abgeleiteten Erkenntnisse werden in dieser Arbeit dargestellt. Ein Fokus liegt dabei auf der persönlichen positiven Grundhaltung des Coaches (Ich bin gut, du bist gut) im Sinne des Transaktionsmodells zusammen mit Offenheit und Wertschätzung. Dies wird als eine wichtige Voraussetzung identifiziert und der Einfluss auf ein erfolgreiches Coaching erläutert. Ergänzend wird das Inselmodell von Vera F. Birkenbihl einbezogen und damit aufgezeigt, dass die Akzeptanz der unterschiedlichen Voraussetzungen, die jeder Mensch mitbringt, eine Bedingung ist, um eine für das Coaching erforderliche Beziehung aufzubauen.

Einige Coaching-Werkzeuge wie das „innere team“ oder das „Seitenmodell“ werden kurz beispielhaft eingeordnet, um zu verdeutlichen, dass sie zum Nutzen des/der Coachee angepasst oder variiert werden können.

Die Wichtigkeit der persönlichen Distanz im Coaching wird erläutert. Die Wirksamkeit von Coachings in Abhängigkeit von dieser Distanz wird für verschiedene Zielgruppen diskutiert und eingeordnet. Hierbei wird deutlich gemacht, dass die potenzielle Wirksamkeit eines Coachings mit der Distanz ansteigt.

In der Reflektion der Coaching-Ausbildung wird deutlich, dass die für das Coaching erforderliche positive Grundhaltung auch positiven Einfluss auf das tägliche Leben hat und somit zu meiner Persönlichkeitsentwicklung positiv beigetragen hat.

## LITERATURVERZEICHNIS

**Schulz von Thun, Friedemann:**

Miteinander reden: 3, Rowohlt Verlag, 1998

**Berne, Eric:**

Die Transaktions-Analyse in der Psychotherapie: Eine systematische Individual- und Sozialpsychiatrie, (Originaltitel: Transactional Analysis in Psychotherapy: A Systematic Individual and Social Psychiatry, 1961), übersetzt von Ulrike Müller. Junfermann, Paderborn 2006

**Birkenbihl, Vera F.:**

Youtube „Birkenbihl Inselkonzept“ in der TV Sendung „BR Alpha“, 2004, abgerufen am 18.04.2025

**Schlegel, Leonhard:**

Leitziele. In: Handwörterbuch der Transaktionsanalyse – Sämtliche Begriffe der TA praxisnah erklärt. 2. Auflage. 2002, S. 188 f., abgerufen am 30.03.2025

**Inkonstellation:**

Skript zur Ausbildung zum systemischen Coach, 2024

**Schmid, Gunther:**

Einführung in die hypnosystemische Therapie und Beratung, Heidelberg, Carl-Auer-Systeme Verlag, 2022