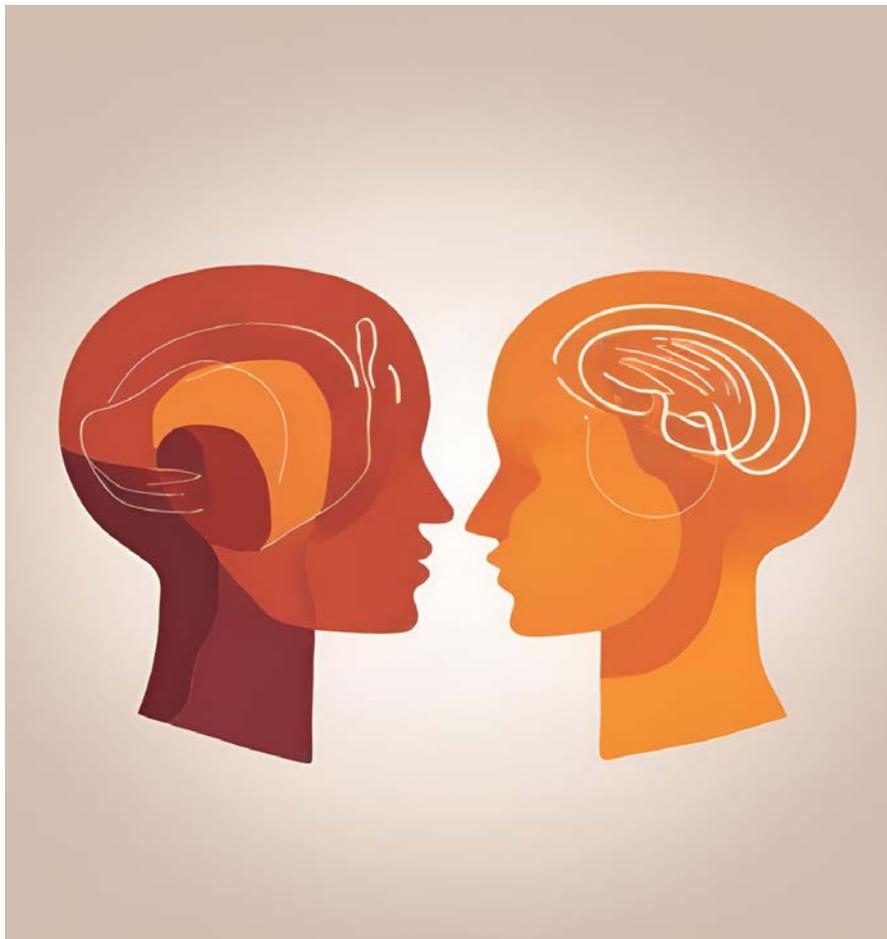


Impathie: Die Verkörperung des Konstruktivismus im Coaching?

Von Empathie hin zur Impathie. Die Rolle der Impathie im Veränderungsprozess



Kyra Wetzel | 20.02.2025

„Was hinter uns liegt und was vor uns liegt, ist nichts im Vergleich zu dem,
was in uns liegt.“

Ralph Waldo Emerson

Inhaltsangabe

1. Einleitung
2. Grundlagen des Konstruktivismus im Coaching: Wie der Mensch seine Realität konstruiert
 - 2.1 Die Rolle von Sprache, Reflexion und Perspektivwechsel
3. Die Grenzen des rein kognitiven Ansatzes: Warum theoretische Einsichten oft nicht zur Veränderung führen
 - 3.1 Das Problem der kognitiven Dissonanz im Coaching
4. Impathie als Verkörperung des Konstruktivismus: Wie Impathie den Erkenntnisprozess erweitert
 - 4.1 Die Verbindung zwischen emotionalem Erleben und kognitiver Integration
5. Praktische Anwendungen in der Coaching – Praxis: Wie Coaches Impathie gezielt nutzen können
 - 5.1 Wie spiegelt sich das in den Fragestellungen des Coaches nieder, wenn beides miteinander als Einheit fungiert?
 - 5.1.1 Woran zeigt sich die Lücke?
 - 5.1.2 Warum Impathie die Lücke schließen kann
6. Wie durch die Zusammenführung beider Haltungen ein bewertungsfreier Raum entsteht, der positive Auswirkungen auf den Veränderungsprozess hat
7. Schlusswort

Einleitung

Diese Arbeit und die These, die ich darin aufstelle und beleuchten werde, basieren auf meiner Auseinandersetzung mit verschiedenen Fachbüchern und Artikeln zum Thema Coaching, Konstruktivismus, Selbstmitgefühl und Impathie, sowie auf meinen eigenen Erfahrungen in der Praxis. Zu den Autor:innen, die meine Gedanken inspiriert haben, gehören unter anderem Brené Brown (2010), Stefanie Stahl (2022), Paul Watzlawick und weitere Werke aus der Coaching- und Psychologieliteratur. Diese Autoren setzen sich intensiv mit den Themen Selbstannahme und Veränderung auseinander, und es macht meiner Meinung nach deutlich, wie wichtig es in der Coachingarbeit ist, diesen Teil bewusst in die Begleitung vom Menschen zu integrieren, um nachhaltige Veränderung möglich zu machen.

Ich beginne mit meiner These, dass die Fähigkeit von Impathie eine Verkörperung des Konstruktivismus für mich darstellt und hier eine Lücke im Coaching schließen kann.

Wir hinlänglich bekannt, ist Empathie die Voraussetzung für Mitgefühl. Sie ermöglicht uns, andere zu verstehen, ihre Emotionen nachzuvollziehen und mit ihnen in Verbindung zu treten. Doch wenn es um uns selbst geht, reicht Empathie allein oft nicht aus. Was braucht es also für echtes Selbstmitgefühl?

Hier kommt Impathie ins Spiel. Impathisch sein bedeutet, gezielt die Aufmerksamkeit nach innen zu richten und sich selbst in kleinen Schritten wieder zu begegnen. Dr. S. Neubrand beschreibt Impathie als eine Orientierungshilfe für eigene Reaktionen und Verhaltensweisen. Sie postuliert dass Impathie uns hilft, nicht nur zu erkennen, was wir fühlen, sondern auch, wie wir mit diesen Gefühlen in einen wohlwollenden, annehmenden Kontakt treten können. Dr. Stefanie Neubrand ist Begründerin des Konzepts der Impathie und der Impathieforschung.

In meiner Abschlussarbeit möchte ich gezielt auf die Bedeutung der Impathie im Coaching-Prozess eingehen, als explizites Element und Grundhaltung und nicht wie aktuell häufig in der Coachingarbeit implizit durch das Anwenden verschiedener Methoden. Coaching als lösungsorientierter Ansatz integriert mit Impathie als innere Haltung. Dazu stelle ich den Konstruktivismus als Kernelement mit der Impathie in den Kontext, zeige Anwendungsfelder und versuche die Wichtigkeit darzulegen, Impathie als zweite feste Säule im Coaching zu etablieren. Wenn Menschen in Coachingprozessen lernen, sich selbst bewusst wahrzunehmen, ihre Aufmerksamkeit nach innen zu lenken und sich mit Offenheit und Akzeptanz zu begegnen, können Veränderungsprozesse nachhaltig geschehen. Denn wahre Transformation beginnt nicht im Kopf – sondern in der tiefen Verbindung mit sich selbst.

2. Grundlagen des Konstruktivismus^{1 2} im Coaching: Wie der Mensch seine Realität konstruiert

Der Konstruktivismus geht davon aus, dass es keine objektive Realität gibt, sondern dass jeder Mensch seine eigene Realität auf Basis von Erfahrungen, Erwartungen und Interpretationen formt. Unser Gehirn filtert ständig Informationen, basierend auf dem, was wir bereits erlebt haben und was wir für wahr halten. So entsteht eine subjektive Wahrnehmung der Welt, die sich von Mensch zu Mensch unterscheidet.

Diese Perspektive ist für das Coaching zentral, da Veränderung oft nicht durch äußere Umstände, sondern durch eine neue Deutung dieser Umstände erfolgt. Menschen sind häufig in festen Denkmustern gefangen, die ihnen wenig Spielraum für alternative Handlungen lassen. Indem sie lernen, ihre Wahrnehmung aktiv zu hinterfragen und neue Interpretationsmöglichkeiten zu entdecken, können sie bewusst andere Entscheidungen treffen. Diese Perspektive beeinflusst maßgeblich, wie wir mit Herausforderungen umgehen und welche Möglichkeiten wir in einer Situation erkennen.

Ein einfaches Beispiel für diese Wirklichkeitskonstruktion ist der Umgang mit Misserfolgen. Während eine Person ein Scheitern als persönlichen Makel deutet („Ich bin nicht gut genug“), könnte eine andere darin eine wertvolle Lernerfahrung sehen („Ich habe viel aus dieser Erfahrung mitgenommen“). Diese unterschiedlichen Sichtweisen führen zu völlig unterschiedlichen emotionalen und verhaltensbezogenen Reaktionen, obwohl die Situation dieselbe ist.

Im Coaching bedeutet das, dass Coachees nicht nach „richtigen“ Lösungen suchen, sondern erkennen, dass ihre bisherigen Überzeugungen nur eine von vielen Möglichkeiten darstellen. Sie lernen, ihre inneren Überzeugungen zu reflektieren, anzupassen und damit neue Handlungsspielräume zu eröffnen. Der Coach fungiert hierbei nicht als Ratgeber, sondern als Begleiter, der gezielt Fragen stellt und Reflexionsprozesse anstößt. Durch diesen Ansatz kann der Coachee hinderliche Denkmuster erkennen und neue Perspektiven einnehmen, die ihn weiterbringen.

¹ Fritz. B. Simon Einführung in die Systemtheorie und Konstruktivismus

² Paul Watzlawick „Wie wirklich die die Wirklichkeit“

2.1. Die Rolle von Sprache, Reflexion und Perspektivwechsel³

Sprache spielt eine entscheidende Rolle in der Art und Weise, wie wir unsere Realität konstruieren. Unsere Worte prägen unsere Wahrnehmung und beeinflussen unser Denken und Handeln. Im Coaching wird dieses Erkenntnis gezielt genutzt, um Veränderungsprozesse anzustoßen.

Der Coach hilft dem Coachee dabei, durch gezielte Fragen neue Perspektiven zu entwickeln. Fragen wie: „Gibt es eine andere Möglichkeit, diese Situation zu betrachten?“ oder „Was würde sich verändern, wenn du diese Erfahrung als Herausforderung statt als Problem sehen würdest?“ regen den Klienten dazu an, über seine gewohnte Wahrnehmung hinauszudenken.

Ein zentrales Werkzeug im konstruktivistischen Coaching ist das Reframing. Das bewusste Umdeuten von Erlebnissen. Diese Methode hilft Coachee, festgefahrene Denkmuster zu durchbrechen und eine neue, hilfreichere Sichtweise einzunehmen. Beispielsweise kann jemand, der seine Unsicherheit als Schwäche sieht, durch Reframing erkennen, dass Unsicherheit auch ein Zeichen von Offenheit und Lernbereitschaft sein kann.

Perspektivwechsel ist ein weiterer essenzieller Bestandteil des Coachings. Ein Coachee, der sich selbst stark kritisiert, kann beispielsweise eingeladen werden, sich aus der Sicht eines wohlwollenden Freundes oder Mentors zu betrachten. Diese Übung hilft ihm, eine neue, unterstützendere innere Haltung zu entwickeln.

Diese Herangehensweise zeigt, dass Coaching im konstruktivistischen Sinne keine klassische Problemlösung ist, sondern vielmehr eine Erweiterung des Blickwinkels. Doch genau hier liegt die Herausforderung: Während die kognitive Umdeutung oft schnell gelingt, bleibt sie häufig auf der mentalen Ebene. Nachhaltige Veränderung erfordert, dass eine neue Perspektive nicht nur gedacht, sondern auch emotional und körperlich verankert wird. Genau hier setzt Impathie als Verkörperung des Konstruktivismus an.

³ Martina Angela Friedl, „systemisches Coaching“ 16. März 2022

3. Die Grenzen des rein kognitiven Ansatzes: Warum theoretische Einsichten manchmal nicht zur Veränderung führen

Meiner Erfahrung nach scheitern manchmal Coaching-Prozesse daran, dass Coachees intellektuell verstehen, was sie verändern sollten, aber emotional und körperlich nicht mitgehen können. Erkenntnisse bleiben abstrakt, weil sie nicht verinnerlicht werden. Hier entsteht eine Diskrepanz zwischen Denken und Fühlen.

Ein klassisches Beispiel ist ein Klient, der erkennt, dass er sich mehr abgrenzen muss, um seine eigenen Bedürfnisse zu schützen. Er versteht diesen Gedanken rational und kann ihn auch argumentativ nachvollziehen. Doch wenn er in eine konkrete Situation kommt, etwa, wenn ihn eine vertraute Person um einen Gefallen bittet, reagiert er automatisch aus seinem alten Muster heraus. Er sagt „Ja“, obwohl er „Nein“ meint. Sein Körper fühlt sich bei der Vorstellung, Nein zu sagen, unwohl, vielleicht zieht sich sein Brustkorb zusammen oder er spürt einen Druck im Magen. Die kognitive Einsicht allein reicht nicht aus, um sein Verhalten zu ändern.

Hier zeigt sich die Grenze des rein kognitiven Coachings: Veränderung geschieht nicht durch logische Einsicht, sondern durch das aktive Erleben neuer Handlungsmöglichkeiten. Solange eine Erkenntnis nicht emotional und körperlich integriert wird, bleibt sie bloße Theorie. Und Theorie allein verändert keine Verhaltensmuster.

Hier spielt meiner Meinung nach auch der Coach eine zentrale Rolle. Inwieweit ist der Coach zur Empathie fähig? Wie weit ist er sich also selbst schon begegnet? Darauf werde ich im Verlauf noch näher eingehen.

3.1. Das „Problem“ der kognitiven Dissonanz⁴ im Coaching

Kognitive Dissonanz beschreibt das Unbehagen, das entsteht, wenn neue Erkenntnisse im Widerspruch zu bestehenden Überzeugungen oder Verhaltensweisen stehen. Dieses Phänomen tritt häufig auch im Coaching auf: Der Coachee hat neue Einsichten gewonnen, doch sobald er in eine herausfordernde Situation gerät, verfällt er in alte Muster.

Dies geschieht, weil alte Überzeugungen und Gewohnheiten tief im emotionalen und körperlichen Erleben verwurzelt sind. Selbst wenn der Verstand eine neue Wahrheit

⁴ <https://www.psychologie-coaching.com/wissen/kognitive-dissonanz/>

akzeptiert, kann es sein, dass sich der Körper noch nicht sicher damit fühlt. Diese Dissonanz erzeugt inneren Widerstand.

Beispiel: Ein Coachee erkennt im Coaching, dass sein Perfektionismus ihn überfordert. Kognitiv versteht er, dass „Gut genug“ oft ausreicht. Doch in einer realen Situation, in der er eine Aufgabe abgibt, spürt er Stress und Unsicherheit, weil sein Körper noch an die alte Regel „Perfektion bedeutet Sicherheit“ gebunden ist. Die kognitive Erkenntnis ist vorhanden, aber sie hat sich noch nicht emotional verankert.

Ohne eine emotional-körperliche Verarbeitung bleiben neue Sichtweisen bloße Theorien, die in stressigen oder herausfordernden Momenten nicht abrufbar sind. Erst wenn Klienten lernen, Impathie für sich selbst zu entwickeln, also ihren Widerstand wertfrei wahrzunehmen, sich mit den dahinterliegenden Gefühlen auseinanderzusetzen und die neue Perspektive auf eine körperliche Weise zu erfahren, kann sich die Veränderung wirklich festigen.

4. Impathie als Verkörperung des Konstruktivismus oder wie Impathie den Erkenntnisprozess erweitert

Kognitive Einsichten sind ein wichtiger Bestandteil von Veränderungsprozessen, doch oft reicht es nicht aus, wenn ein Klient eine neue Perspektive nur versteht. Der Coachee muss sie auch fühlen und erleben. Hier setzt Impathie an: Sie schafft eine Brücke zwischen kognitiver Reflexion und emotionaler Integration.

Selbstmitgefühl spielt eine entscheidende Rolle im Coaching, da es die Fähigkeit fördert, sich selbst mit Freundlichkeit und Akzeptanz zu begegnen, insbesondere in herausfordernden Situationen. Die Psychologin Kristin Neff, eine führende Forscherin auf diesem Gebiet, beschreibt Selbstmitgefühl als die Fähigkeit, sich selbst in schwierigen Momenten mit der gleichen Fürsorge zu behandeln, die man einem guten Freund entgegenbringen würde. Mit: Selbstfreundlichkeit, gemeinsame Menschlichkeit und Achtsamkeit⁵. Impathie bringt die Dimension Bewusstheit und Integration der Gefühle dazu.

Ein Beispiel: Ein Coachee erkennt im Coaching, dass er sich selbst mehr wertschätzen sollte. Intellektuell versteht er, dass Selbstakzeptanz wichtig ist. Doch wenn er in eine Situation gerät, in der er sich selbst loben könnte, fühlt er sich unwohl oder lehnt es innerlich ab. Die Erkenntnis bleibt ein theoretisches Konzept, weil sie nicht in sein

⁵ Neff, K. (2011). *Selbstmitgefühl: Wie wir uns mit unseren Schwächen versöhnen können*. Arbor Verlag.

emotionales Erleben integriert wurde. Die Veränderung wird nur intellektuell begriffen und ist im Inneren noch nicht spürbar.

4.1. Die Verbindung zwischen emotionalem Erleben und kognitiver Integration

Veränderung geschieht nicht allein durch das Denken, sondern durch das Erleben. Um neue Erkenntnisse tief zu verankern, müssen sie nicht nur auf der kognitiven, sondern auch auf der emotionalen und körperlichen Ebene integriert werden.

Warum finde ich das wichtig?

- **Kognition allein reicht nicht:** Klienten können verstehen, dass ein Glaubenssatz hinderlich ist, aber ohne emotionale Auseinandersetzung bleibt er oft bestehen.
- **Emotionale Verknüpfung verstärkt die Veränderung:** Wenn neue Erkenntnisse mit positiven Gefühlen oder erlebten Erfahrungen verknüpft werden, steigt die Wahrscheinlichkeit, dass sie nachhaltig wirksam sind.
- **Körperliche Reaktionen spiegeln innere Widerstände:** Oft zeigt sich Widerstand gegenüber neuen Erkenntnissen in körperlichen Reaktionen, zum Beispiel durch Anspannung oder ein Engegefühl in der Brust. Durch Impathie können diese Reaktionen bewusst wahrgenommen und verarbeitet werden.

Ein Beispiel aus einem möglichen Coachingprozess: Eine Führungskraft erkennt kognitiv, dass sie ihren Mitarbeitenden mehr Vertrauen schenken sollte. Doch in stressigen Situationen neigt sie weiterhin dazu, Kontrolle auszuüben. Erst durch Impathie-basierte Selbstreflexion, bei der sie ihre eigenen Unsicherheiten mit Mitgefühl betrachtet, kann sie das neue Verhalten nicht nur denken, sondern auch fühlen und in ihr Handeln integrieren. Sie lernt dadurch sich selbst bewusster zu führen. Die Veränderung ist nachhaltig, weil sie nicht nur auf einer abstrakten Ebene existiert, sondern tief im Inneren spürbar wird.

4. Praktische Anwendung in der Coaching-Praxis: Wie Coaches Impathie gezielt nutzen können

Ich stelle die These auf, dass ein Coach, der Impathie in seine Arbeit als innere Haltung und explizites Instrument integriert, eine tiefere Verbindung zwischen kognitivem Verstehen und emotionaler Verarbeitung schafft. Im Folgenden beschreibe ich einige gängige Methoden, die angewandt werden, die Impathie stärken:

- **Spiegeltechnik⁶**: Die Spiegeltechnik ist eine Methode, bei der der Coach dem Klienten dessen eigene Aussagen in leicht veränderter Form zurückgibt, um Reflexion zu ermöglichen. Während klassische Spiegelung sich primär auf die verbalen Inhalte bezieht, erweitert Impathie diesen Ansatz durch die Berücksichtigung emotionaler und körperlicher Reaktionen. Ein Coach könnte nicht nur fragen: „Du sagst, dass du dich oft unsicher fühlst – was genau löst diese Unsicherheit in dir aus?“, sondern auch: „Wie fühlt sich diese Unsicherheit körperlich an?“ Dadurch wird eine tiefere Bewusstwerdung angeregt.
- **Embodiment-Techniken⁷**: Bewegung, Atemarbeit oder Körperwahrnehmung helfen dabei, neue Einsichten nicht nur kognitiv, sondern auch körperlich zu spüren und zu verankern. Viele Klienten erkennen zwar auf einer rationalen Ebene, dass sie sich verändern möchten, aber ihr Körper reagiert noch mit alten Mustern. Embodiment-Übungen, bei denen bewusst Körperhaltung, Atmung und innere Anspannungen wahrgenommen werden, helfen dabei, emotionale Blockaden zu lösen und Veränderung nachhaltig zu festigen.
- **Achtsamkeitspraxis**: Durch gezielte Achtsamkeitsübungen kann der Klient lernen, alte Muster nicht nur kognitiv zu reflektieren, sondern sie auch auf einer emotionalen Ebene zu lösen. Methoden wie Bodyscans oder gezielte Atemübungen helfen dabei, Selbstwahrnehmung und Selbstakzeptanz zu fördern. Diese Methoden sind besonders wertvoll für Klienten, die unter Stress oder Perfektionismus leiden, da sie eine bewusste Verbindung zwischen Gedanken und körperlichen Empfindungen herstellen.
- **Arbeit mit inneren Anteilen⁸**: Viele hinderliche Glaubenssätze sind tief in der Psyche verwurzelt und manifestieren sich in verschiedenen inneren Stimmen oder Anteilen. Impathie ermöglicht es, diese Anteile nicht nur zu identifizieren, sondern auch einen bewertungsfreien Umgang mit ihnen zu finden. Beispielsweise kann ein innerer Kritiker durch gezielte Dialogarbeit nicht als Feind, sondern als eine Stimme mit einer schützenden Funktion erkannt werden. Dies führt dazu, dass der Klient seine Anteile nicht mehr ablehnt, sondern integriert.

⁶ Ralf Gasche, <https://www.coaching-magazin.de/coaching-tools/tools/der-magische-spiegel>

⁷ Coaching-Magazin.de (2023). *Embodiment und Emotionen im Coaching*

⁸ Seibel, E. (2022). *Systemische Methoden: Arbeit mit inneren Anteilen*

5.1. Wie spiegelt sich das in den Fragestellungen des Coaches nieder, wenn beides miteinander als eine Einheit fungiert.

Es geht nicht nur darum, sich anders zu sehen, sondern sich selbst bewertungsfrei zu erfahren, wie es in folgenden Beispielen deutlich wird.

Eine konstruktivistische Frage im Coaching ist: „Wie kannst du anders darüber denken?“

Wenn Impathie integriert ist, wird die Frage um folgende erweitert „Wie kannst du dich anders damit fühlen?“

- Konstruktivismus bleibt oft auf der kognitiven Ebene: Wie deutest du die Situation? Was wäre eine alternative Sichtweise?
- Impathie bringt den emotionalen und körperlichen Aspekt mit ins Spiel: Wie fühlt sich dieser Gedanke in dir an? Welche inneren Anteile reagieren darauf?

Ein weiteres Beispiel:

Die konstruktivistische Frage lautet: „Welche andere Perspektive könntest du auf diese Situation einnehmen?“

Mit dem Impathie-Ansatz folgende Erweiterung: „Wie fühlt sich diese Situation gerade in deinem Körper an? Welche Emotion kommt hoch, wenn du an diese Erfahrung denkst?“

Hier wird deutlich, wie elementar es ist beide Haltungen miteinander zu verbinden und zu einem Ganzen entstehen zu lassen:

Die innere Selbstbeziehung verändert sich. Es entsteht ein Raum mit dem Gefühl von tatsächlicher emotionaler Erlaubnis. Veränderung passiert nicht durch ein kognitives „Ich verstehe es jetzt anders“, sondern durch ein „Ich spüre es jetzt anders“.

Impathie ist die „Verkörperung“ des Konstruktivismus

- Konstruktivismus geht von der gedanklichen Konstruktion der Realität aus.
- Impathie ermöglicht eine tiefere innere Annahme der Realität, nicht nur mental, sondern auf einer ganzheitlichen, emotionalen und körperlichen Ebene.

Deshalb ist Impathie und Konstruktivismus für mich eine Weiterentwicklung des Coachings, das in immer mehr Coachingprozessen durchaus stattfindet, allerdings durch implizite Methoden, aber als explizite Haltung noch wenig Beachtung in der Literatur einnimmt. Sie nimmt die Grundidee des Konstruktivismus auf, bringt sie aber in den Körper, in die Emotionen und ins bewusste Spüren. Dort, wo echte Transformation stattfinden kann.

5.2. Beispiele aus der Praxis

Um zu veranschaulichen, wie Impathie praktisch im Coaching eingesetzt werden kann, stelle ich zwei Fallbeispiele vor, die so oder so ähnlich in der Praxis vorkommen:

- **Fall 1: Ein Klient kämpft mit Selbstwertproblemen**

Ein Klient erkennt kognitiv, dass er sich weniger an äußeren Erwartungen orientieren sollte. Im klassischen Coaching könnte der Fokus darauf liegen, alternative Denkweisen zu entwickeln. Doch erst durch eine bewusste Körperwahrnehmung und Impathie-Übungen kann er dieses Gefühl wirklich erleben und umsetzen. In der Sitzung reflektiert er, wie sich seine Selbstzweifel in körperlicher Anspannung äußern, und lernt durch achtsame Selbstbeobachtung, eine wohlwollendere Haltung gegenüber sich selbst einzunehmen. Zusätzlich werden Narrative Methoden eingesetzt, um seine Lebensgeschichte aus einer anderen Perspektive zu betrachten.

- **Fall 2: Eine Führungskraft möchte Kontrolle loslassen**

Eine Führungskraft versteht theoretisch, dass sie ihr Team nicht durch Kontrolle, sondern durch Vertrauen führen sollte. Doch in herausfordernden Situationen spürt sie die unbewusste Angst, Kontrolle zu verlieren. Erst durch Selbstmitgefühl und die Arbeit mit ihrer inneren Haltung gelingt die Veränderung wirklich. Der Coach nutzt hier Embodiment-Techniken, um ihr Bewusstsein für ihre Körperhaltung und Anspannung in Stresssituationen zu schärfen. Durch gezielte Atemübungen und die Arbeit mit ihrer inneren Unsicherheit kann sie beginnen, Vertrauen als eine Haltung zu kultivieren, die nicht nur kognitiv, sondern auch emotional verankert ist.

Viele Coaching-Ansätze basieren auf kognitiven Methoden wie Zielsetzung, Perspektivwechsel und Reframing. Diese Techniken sind wertvoll und helfen, Denkmuster zu verändern. Doch sie reichen m.E. nicht aus, wenn der Klient auf tief verwurzelte emotionale Muster oder unbewusste Blockaden stößt.

Während Klienten neue Perspektiven oft rational verstehen, bleibt die emotionale und körperliche Integration dieser Erkenntnisse häufig aus. Dadurch bleibt die Veränderung oberflächlich oder sie gelingt nur in Situationen, in denen kein emotionaler Stress vorhanden ist. Sobald eine belastende Situation auftritt, fallen Menschen in alte Muster zurück, unabhängig davon, was sie „eigentlich wissen“.

5.2.1 Woran zeigt sich die mögliche Lücke?

- Klienten verstehen kognitiv, dass sie eine neue Sichtweise einnehmen sollten, aber sie spüren es nicht.
 - Beispiel: Ein Klient erkennt, dass er seine eigenen Bedürfnisse ernster nehmen sollte. Doch wenn er in eine konkrete Situation kommt, fühlt er sich automatisch unwohl dabei, Nein zu sagen.
- Erkenntnisse bleiben abstrakt, weil sie nicht mit emotionalen Erfahrungen oder Körperempfindungen verbunden sind.
 - Beispiel: Eine Person weiß, dass sie selbstbewusst auftreten sollte, doch ihr Körper zeigt bei einer Präsentation klassische Stresssymptome wie Herzrasen oder Zittern.
- Alte Muster wiederholen sich, weil der Körper und das emotionale System die Veränderung nicht mitvollziehen.
 - Beispiel: Ein Coachee hat sich im Coaching vorgenommen, sich nicht mehr von Selbstzweifeln leiten zu lassen. Doch in einer schwierigen Situation greifen seine alten Überzeugungen unbewusst wieder und bestimmen sein Verhalten.
- In Stresssituationen fallen Menschen oft auf ihre tief verwurzelten Reaktionsmuster zurück – unabhängig davon, was sie „eigentlich wissen“.
 - Beispiel: Eine Führungskraft versteht, dass Kontrolle loslassen wichtig wäre, doch sobald sie Stress empfindet, verfällt sie in alte Muster der Kontrolle.

5.2.2. Warum Impathie diese Lücke schließen kann:

- Sie ermöglicht eine Integration von Emotion, Körper und Kognition.
 - Veränderung passiert nicht nur durch Nachdenken, sondern durch das Erleben einer neuen Erfahrung. Impathie hilft dabei, diese Brücke zwischen Verstand und Gefühl zu schlagen.
- Veränderung wird nicht nur gedacht, sondern gespürt und verankert.

- Eine Erkenntnis, die auch emotional und körperlich integriert wird, bleibt stabil und wird zur neuen Normalität.
- Klienten lernen, ihre inneren Anteile mit Mitgefühl zu betrachten, statt gegen sie anzukämpfen.
 - Viele Menschen versuchen, innere Unsicherheiten oder Ängste zu „überwinden“. Impathie zeigt, dass diese Anteile nicht bekämpft, sondern verstanden und integriert werden müssen.
- Selbstakzeptanz reduziert die Angst vor Veränderung, sodass Schritte natürlicher werden.
 - Wenn Veränderung nicht mehr bedeutet, dass man sich gegen sich selbst stellen muss, sondern mit sich selbst arbeitet, fällt der Prozess leichter.

Diese Erkenntnisse zeigen sich nicht nur in der Praxis, sondern werden auch von Neurowissenschaftlern und Forschern der positiven Psychologie gestützt. Studien belegen, dass Veränderung nachhaltiger ist, wenn sie nicht nur auf kognitiver Ebene, sondern auch auf emotionaler und körperlicher Ebene stattfindet⁹. Impathie bringt also eine erweiterte Dimension ins Coaching, die notwendig ist, um eine echte Transformation zu ermöglichen.

5.3. Impathie als Schlüssel zur tiefgehenden Veränderung

Viele Coaching-Methoden haben das Ziel, Menschen den Zugang zu ihren eigenen Gefühlen zu erleichtern. Dies zeigt, dass Empathie eine essenzielle Basis im Coaching ist, doch für einen tiefgreifenden Veränderungsprozess braucht es die Richtung nach Innen. Impathie ist ein entscheidender Faktor, weil sie nicht nur das Verstehen von Emotionen ermöglicht, sondern auch den bewussten Zugang zu ihnen eröffnet.

Das Anerkennen der eigenen versehrten Anteile ist dabei ein entscheidender Schritt. Anteile, die lange unterdrückt oder abgelehnt wurden, verlieren durch Akzeptanz ihre Macht. Klienten, die lernen, sich selbst mit all ihren Unsicherheiten und Unvollkommenheiten anzunehmen, erleben oft eine innere Erleichterung, denn der Druck,

⁹ <https://shop.bzga.de/pdf/60643000.pdf> - Resilienz und psychologische Schutzfaktoren im Erwachsenenalter

perfekt sein zu müssen, löst sich. Diese Selbstakzeptanz führt dazu, dass Veränderung nicht mehr als überwältigende Herausforderung erscheint, sondern als natürlicher Prozess.

Wenn das Scheitern nicht mehr als persönliches Versagen betrachtet wird, sondern als wertvolles Learning, verändert sich die gesamte innere Haltung. Impathie fördert diese Perspektive, indem sie eine wohlwollende und verzeihende Sichtweise auf sich selbst ermöglicht. Der Schritt in die Veränderung wird dadurch kleiner, weil die Angst vorm Scheitern schwindet. Stattdessen wird das Leben als ein fortwährender Lernprozess begriffen. Der Weg, auf dem Fehler nicht als Rückschläge, sondern als notwendige Entwicklungsschritte betrachtet werden. Das ist die wahre Kraft der Impathie im Coaching: Sie eröffnet einen Raum, in dem Veränderung ohne Druck, sondern mit Akzeptanz und Wachstum stattfinden kann. Impathie ermöglicht es, Coaching auf einer tieferen Ebene zu verankern, indem sie die Verbindung zwischen kognitivem Verstehen und emotionaler Erfahrung herstellt. Durch gezielte Methoden wie die Spiegeltechnik, Embodiment-Übungen, Achtsamkeit und die Arbeit mit inneren Anteilen wird Veränderung nicht nur erkannt, sondern auch gefühlt und verkörpert. Dies führt zu einer nachhaltigeren Transformation, die über den rein rationalen Erkenntnisprozess hinausgeht und den Klienten dabei unterstützt, neue Verhaltensweisen wirklich in sein Leben zu integrieren.

6. Wie durch die Zusammenführung beider Haltungen ein bewertungsfreier Raum entsteht, der positive und nachhaltige Auswirkungen auf den Veränderungsprozess hat.

Urteile, sowohl selbstkritische als auch von außen kommende, sind eines der größten Hindernisse für persönliches Wachstum. Viele Menschen tragen tief verankerte Glaubenssätze in sich, die oft aus Kindheitserfahrungen, gesellschaftlichen Normen oder früheren Beziehungen resultieren. Solche Überzeugungen, etwa „Ich bin nicht gut genug“ oder „Ich darf keine Fehler machen“, prägen das Selbstbild und beeinflussen unbewusst die Entscheidungsfindung.

In meiner Arbeit habe ich in den letzten Jahren häufig beobachtet, dass Menschen, die sich konstant bewertet fühlen, und einen hohen Anspruch an sich selbst haben, häufiger Stresssymptome zeigen und mehr Widerstände in sich tragen neue Wege einzuschlagen. Die Angst vor Ablehnung kann zu einem Vermeidungsverhalten führen, das die persönliche Entwicklung blockiert. Dies beschreibt Stefanie Stahl wunderbar in ihrem Arbeitsbuch „Wie wir sind“. Dies ist besonders relevant im Coaching-Prozess: Wenn Klienten sich beurteilt oder nicht ernst genommen fühlen, verschließen sie sich, und tiefere Reflexionsprozesse werden erschwert.

Ein bewertungsfreier Raum ist daher entscheidend, um Klienten zu ermutigen, sich ihren Ängsten und Unsicherheiten zu stellen. Hierbei spielt die Haltung des Coaches eine

zentrale Rolle. Wenn er sich selbst mit Impathie begegnet und eine nicht-urteilende Haltung einnimmt, kann diese Offenheit auf den Klienten übertragen werden.

Ein bewertungsfreier Coaching-Raum entsteht nicht von selbst. Er muss aktiv geschaffen werden. Impathie ist dabei der Schlüssel. Ein Coach, der Impathie lebt, signalisiert dem Klienten durch seine Haltung, Sprache und sein Verhalten, dass dieser in einem sicheren Raum ist, in dem er sich ohne Angst vor Bewertung zeigen darf. Impathie ist hier mehr als Empathie nach innen, sondern eine eigene Haltung mit bestimmten Werkzeugen.

Wichtige Elemente zur Schaffung eines sicheren Coaching-Rahmens durch Impathie sind beispielsweise:

- **Aktives Zuhören ohne vorschnelle Lösungen:** Dies gibt dem Coachee den Raum, seine eigenen Antworten zu finden. Dies reduziert das Gefühl der Bewertung und stärkt das Selbstvertrauen des Klienten.
- **Offene, nicht-wertende Fragen:** Fragen wie „Was brauchst du in diesem Moment?“ oder „Wie fühlt sich diese Situation für dich an?“ laden zur Reflexion ein, ohne eine bestimmte Richtung vorzugeben.
- **Validierung der Emotionen des Klienten:** Aussagen wie „Es ist verständlich, dass du dich so fühlst“ oder „Es ist okay, dass du unsicher bist“ helfen dem Klienten, sich mit seinen Emotionen angenommen zu fühlen.
- **Selbstmitgefühl als Modell:** Coaches, die Impathie praktizieren und empathisch agieren, zeigen Klienten durch ihr Verhalten, wie sie selbst mit Fehlern, Herausforderungen und Unsicherheiten umgehen können. Dies fördert die Selbstannahme und den Mut zur Veränderung.

Ein sicherer Raum bedeutet nicht, dass der Coach den Klienten vor Herausforderungen schützt. Vielmehr bietet er eine Umgebung, in der Wachstum durch Reflexion und mutige Schritte möglich wird ohne Angst vor Verurteilung. Indem Coaches Impathie bewusst kultivieren, unterstützen sie Klienten dabei, sich mit ihren eigenen Bewertungen auseinanderzusetzen, bewusst zu werden und sich selbst mit mehr Verständnis und Akzeptanz zu begegnen. Sie sind in der Lage empathisch in die Beziehung mit ihrem Coachee gehen. Das ist ebenfalls essenziell für mich in meiner Arbeit, den Raum zu halten in dem der Veränderungsprozess stattfinden kann. In gesunder Abgrenzung und Selbstführung in mir und durch mich, einen stabilen und unterstützenden Anker zu bieten.

7.Schlusswort

Brené Browns Arbeiten über Verletzlichkeit und Selbstannahme¹⁰ zeigen, dass wahre Stärke durch Akzeptanz entsteht. In ihrem Buch "Gaben der Unvollkommenheit" beschreibt Sie eindrücklich ihren Wachstumsprozess, der erst mit der Annahme von allen ihren Anteilen in einer Transformation gemündet ist. Ich selbst bin fest davon überzeugt,

¹⁰ Brené Brown „die Gaben der Unvollkommenheit“

dass echte Entwicklung genau dort beginnt, wo der Mut größer ist als die Angst und die Annahme allem, was in uns ist zu echter Veränderung führt uns zu einem Ganzen werden lässt.

Mein Coaching-Ansatz basiert auf der tiefen Überzeugung, dass persönliches Wachstum nicht durch Perfektion entsteht, sondern durch die bewusste Integration aller Anteile in uns, sowohl der versehrten als auch der unversehrten. Wachstum bedeutet für mich nicht, sich von alten Wunden zu distanzieren, sondern sie als Teil der eigenen Geschichte anzuerkennen und wertzuschätzen. Impathie spielt dabei eine zentrale Rolle, denn sie ermöglicht es, diese Anteile mit Mitgefühl zu betrachten, anstatt sie zu verdrängen oder zu bekämpfen.

In meinem Coachingansatz von Wachstumsmut geht es darum, einen Raum zu schaffen, in dem Veränderung nicht erzwungen, sondern mit Verständnis und Achtsamkeit begleitet wird. Klienten lernen, dass sie nicht erst "ganz" oder "perfekt" sein müssen, um sich weiterzuentwickeln. Stattdessen dürfen sie mit all ihren Facetten da sein. Genauso, wie sie sind.

Diese Haltung entspricht dem Kern von Brené Browns Forschung: Verletzlichkeit ist kein Makel, sondern eine Quelle der Stärke. Der Mut, sich seinen eigenen Ängsten und Unsicherheiten zu stellen, ist der Schlüssel zu tiefgreifendem Wachstum. Wachstumsmut bedeutet, sich auf diese Reise einzulassen, in einem Umfeld, das frei von Bewertung ist und in dem die eigene Entwicklung mit Impathie und Akzeptanz begleitet wird.

Der Coaching-Ansatz von Wachstumsmut nutzt Impathie als Schlüssel zur persönlichen Entfaltung. Durch die bewusste Integration von Impathie in den Coaching-Prozess wird ein Raum geschaffen, in dem Veränderung nicht erzwungen, sondern durch Selbstmitgefühl auf der einen und Mitgefühl auf der anderen Seite begleitet wird.

„Das Paradoxe ist: Wenn ich mich so akzeptiere, wie ich bin, dann kann ich mich verändern.“ Carl Rogers

Literaturverzeichnis

Bücher:

- Brown, B. (2010). *Die Gaben der Unvollkommenheit: Lass los, wer du glaubst, sein zu müssen, und werde, der du bist*. Kailash Verlag.
- Neff, K. (2011). *Selbstmitgefühl: Wie wir uns mit unseren Schwächen versöhnen können*. Arbor Verlag.
- Stahl, S. (2022). *Wer wir sind: Wie wir unsere Prägungen erkennen und daran wachsen*. Kailash Verlag.
- Watzlawick, P. (2005). *Wie wirklich ist die Wirklichkeit? Wahn, Täuschung, Verstehen*. Piper Verlag.
- Simon, F. B. (2023). *Einführung in die Systemtheorie und Konstruktivismus*. Carl-Auer Verlag.
- Friedl, M. A. (2022). *Systemisches Coaching: Methoden und Konzepte für die Praxis*. Springer Verlag.

Online-Quellen:

- Neubrand, S. (2023). *Was ist Impathie? Humans Are Happy*. [Verfügbar unter](#)
- Coaching-Magazin.de (2023). *Embodiment und Emotionen im Coaching*. [Verfügbar unter](#)
- Seibel, E. (2022). *Systemische Methoden: Arbeit mit inneren Anteilen*. [Verfügbar unter](#)
- Blaschka, D. (2021). *Embodiment: Neue Ansätze fürs Coaching*. [Verfügbar unter](#)
- TK (2023). *Selbstmitgefühl und Selbstfürsorge – wie Sie sich selbst unterstützen können*. Techniker Krankenkasse. [Verfügbar unter](#)
- <https://shop.bzga.de/pdf/60643000.pdf> - Resilienz und psychologische Schutzfaktoren im Erwachsenenalter