

OK-OK

David Eschmann
InKonstellation
22.03.2025



Zusammenfassung

Diese Abschlussarbeit stellt das OK-OK-Modell ins Zentrum einer systemischen Coachinghaltung. Es geht um eine innere Haltung, die davon ausgeht: Ich bin okay – und du bist auch okay. Unterschiedliche Sichtweisen werden nicht bewertet, sondern anerkannt. Diese Haltung bildet das Fundament für echte Beziehung, tiefes Zuhören und nachhaltige Veränderung im Coachingprozess.

Zentrale Inhalte der Arbeit:

- Coaching-Haltung: Coaching ist kein Ort für Rechthaben oder Problemlösungen ohne Auftrag. Es geht um Resonanz statt Bewertung. Der Coach stellt sein eigenes Ego zurück, um Raum für das Erleben des Klienten zu schaffen.
- Das Inselmodell: Jeder Mensch lebt auf seiner eigenen „Insel“ aus Erfahrungen, Werten und Weltbildern. Als Coach begegne ich dem Klienten neugierig – nicht mit einer Landkarte, sondern mit einem Anker. Ich betrete seine Insel nur auf Einladung.
- Emotionen & Bedürfnisse: Hinter jeder Emotion steckt ein unerfülltes Bedürfnis. Coaching lädt ein, diese Botschaften wahrzunehmen, zu entschlüsseln und achtsam damit zu arbeiten – ohne sie zu bekämpfen oder weg zu reden.
- Der Coachingauftrag: Kein Coaching ohne Auftrag. Der Klient bestimmt die Richtung – nicht der Coach. Ohne einen klaren Auftrag wird aus Begleitung ungewollte Einflussnahme.
- Das Backrezept-Prinzip: Lösungen sind individuell. Was für mich funktioniert, kann für den Klienten unpassend sein. Coaching bedeutet nicht, Rezepte zu verteilen, sondern Rahmen zu schaffen, in dem der Klient eigene Antworten entwickeln kann.
- Das OK-OK-Modell: Der Kern der Arbeit. Es geht darum, dass beide Seiten – Coach und Klient – mit ihrer Sicht okay sind. Unterschiedlichkeit wird nicht als Problem gesehen, sondern als Ressource. Diese Haltung schafft Vertrauen, Sicherheit und Entwicklung.

Fazit:

Coaching mit OK-OK-Haltung bedeutet: Ich lasse zwei Wahrheiten nebeneinander stehen. Ich halte aus, dass es kein „richtig“ und kein „falsch“ gibt. Ich begleite, ohne zu bewerten. Und genau dadurch entsteht die Möglichkeit für echte Veränderung.

Akzeptanz statt Bewertung

1. Einleitung

Was ist richtig? Was ist falsch? Und wer entscheidet das? In meiner Coaching-Ausbildung wurde mir immer klarer: Menschen handeln nicht aus dem Nichts. Sie handeln aus ihren Erfahrungen. Aus alten Mustern. Aus Schutz. Aus Prägungen. Und vor allem aus ihrer ganz eigenen Sicht auf die Welt. Das, was von außen wie ein Problem wirkt, kann von innen betrachtet ein wichtiger Überlebensmechanismus sein – oder einfach nur ein Ausdruck von: *So war es bisher*.

Coaching bedeutet für mich, diesen Raum zu öffnen. Einen Raum, in dem es nicht darum geht, was wahr ist – sondern *für wen* etwas wahr ist. Denn Wahrheit ist nicht objektiv. Wahrheit ist erlebt. Und genau deshalb braucht es im Coaching die Fähigkeit, zwei unterschiedliche Wahrnehmungen nebeneinander bestehen zu lassen.

Das OK-OK-Modell beschreibt genau das: Ich bin okay. Und du bist auch okay. Meine Perspektive hat ihre Berechtigung – und deine auch. Es geht nicht darum, jemanden zu überzeugen oder zu korrigieren, sondern darum, eine Begegnung auf Augenhöhe zu ermöglichen. Auch – oder gerade dann – wenn die Ansichten auseinandergehen.

In dieser Abschlussarbeit möchte ich zentrale Aspekte meiner Coaching-Haltung beschreiben, die sich genau auf diese Gedanken stützen. Ich werde auf das Inselmodell eingehen, das mir hilft, Unterschiede zu verstehen, statt sie zu bewerten. Ich werde darüber schreiben, warum Coaching nie ohne echten Auftrag geschehen darf. Warum jede Emotion ein Hinweis auf ein nicht gelebtes Bedürfnis ist. Und warum ich gelernt habe, dass mein Rezept nicht das Rezept für andere ist.

Das Herzstück dieser Arbeit ist die Erkenntnis: Wenn ich als Coach den inneren Platz finde, an dem sowohl meine Wahrheit als auch die Klienten stehen dürfen, entsteht echte Begegnung. Kein Kampf. Kein Überzeugen. Sondern ein Raum, in dem Entwicklung möglich wird – freiwillig, eigenständig und in Beziehung.

2. Haltung im Coaching

Im Coaching geht es nicht darum, Recht zu haben. Es geht darum, Raum zu geben. Und genau das fällt manchmal schwer, besonders wenn man sofort spürt, was man selbst in der Situation

des Klienten tun würde. Aber Coaching ist keine Bühne für kluge Ratschläge – es ist ein stiller, kraftvoller Raum, in dem der Klient die Hauptrolle spielt.

Eine der wichtigsten Erkenntnisse für mich war: Nur weil ich ein Problem sehe, heißt das noch lange nicht, dass es vom Klienten als solches empfunden wird. Und selbst wenn – es ist nicht meine Aufgabe, es für ihn zu lösen. Ein Coachingprozess kann nur dann in Gang kommen, wenn ein echter Auftrag vom Klienten vorliegt. Das bedeutet: Der Klient will etwas verändern. Nicht ich will es für ihn.

Das klingt simpel, ist aber tiefgreifend. Denn unser Impuls, helfen zu wollen, kann manchmal zur größten Stolperfalle werden. Besonders wenn wir spüren, dass unser Gegenüber leidet. Doch Coaching ist keine Therapie, kein Elternersatz und auch keine Mission. Es ist ein bewusst gewählter Prozess, in dem beide Seiten Verantwortung übernehmen – der Coach für den Rahmen, der Klient für die Inhalte.

Und genau hier braucht es Haltung. Eine innere Bereitschaft, den Klienten als eigenständiges, fähiges Wesen zu sehen. Nicht als Opfer. Nicht als jemanden, der unsere Hilfe braucht. Sondern als Mensch auf seiner eigenen Insel – mit seinem eigenen Tempo, seinen eigenen Werten, seiner ganz eigenen Wahrheit.

Coaching funktioniert nicht aus der Haltung „Ich weiß, was gut für dich ist“. Sondern nur aus der Haltung: „Ich bin da. Und ich glaube, dass du es in dir trägst.“

3. Das Inselmodell

Stell dir vor, jeder Mensch lebt auf seiner eigenen Insel. Diese Insel ist geformt aus Erfahrungen, Prägungen, Glaubenssätzen, Werten, Ängsten, Freuden – kurz: allem, was das Leben bisher mitgegeben hat. Manche Inseln sind grün und einladend, andere eher schroff oder neblig. Manche haben eine Mauer drumherum, andere offene Häfen.

Als Coach betrete ich diese Insel nicht einfach ungefragt mit meinen Schuhen. Ich werfe auch nicht meine eigene Landkarte über das, was ich dort sehe. Stattdessen werfe ich einen Anker aus – und lade den Klienten ein, mich ein Stück mitzunehmen. Ich will verstehen: Wie sieht deine Welt aus? Wie machst du dir die Dinge erklärbar? Was bedeutet das für dich?

Das Inselmodell hilft mir dabei, immer wieder bewusst Abstand zu nehmen von meinem eigenen Erleben. Denn meine Insel – mit meinen Überzeugungen, Mustern, Triggern – ist nicht das Maß für das, was für den Klienten stimmig ist. Vielleicht sehe ich von außen einen Sturm, wo der Klient gerade in der Sonne liegt. Vielleicht spüre ich Gefahr, wo der Klient gerade Mut zeigt.

Genau das macht Coaching so faszinierend – es geht nicht um meine Realität, sondern darum, wie der Klient seine Welt wahrnimmt. Meine Aufgabe ist es nicht, ihn auf meine Insel zu ziehen, sondern ihm zu helfen, die eigene besser zu erkunden. Vielleicht entdeckt er dabei neue Wege, neue Schätze, neue Perspektiven.

Das Inselmodell ist für mich damit auch ein Modell für Demut. Es erinnert mich daran, dass ich nie alles wissen kann. Und dass echtes Verstehen nur dann entsteht, wenn ich wirklich bereit bin zuzuhören – ohne zu werten, ohne zu lenken, einfach nur in Resonanz zu gehen.

4. Emotionen und Bedürfnisse

„Hinter jeder Emotion steckt ein Bedürfnis.“

Dieser Satz hat mein Coachingverständnis radikal verändert. Denn oft nehmen wir Emotionen nur als Oberfläche wahr: Jemand ist wütend, traurig, genervt oder blockiert. Aber was unter dieser Emotion liegt, das ist eigentlich der Schlüssel.

Emotionen sind Botschafter. Sie zeigen uns, dass da etwas ist, das gesehen werden will. Ein Schmerz. Ein Mangel. Ein unerfülltes Bedürfnis. Und je heftiger die Emotion, desto lauter ruft das Bedürfnis nach Aufmerksamkeit. Wut zum Beispiel ist selten einfach nur Wut – oft ist sie ein Hinweis auf einen Schutzmechanismus. Auf ein nicht beachtetes „Ich brauche Sicherheit“, „Ich brauche Respekt“ oder „Ich will gehört werden“.

Als Coach ist es nicht meine Aufgabe, Emotionen weg zu reden oder schön zu reden. Es ist meine Aufgabe, mit dem Klienten gemeinsam zu forschen: Was zeigt sich da? Und was könnte dahinterstecken? Wenn der Klient sich traut, unter die Emotion zu blicken, entsteht oft ein Moment großer Klarheit.

In solchen Momenten liebe ich den Satz:

„Auf andere sauer zu sein ist wie selbst Gift zu trinken und zu hoffen, dass der andere stirbt.“
Er macht deutlich, wie sehr wir uns selbst schaden können, wenn wir versuchen, Schmerz nach außen zu lenken – statt nach innen zu spüren, was da eigentlich fehlt.

Emotionen sind nicht unser Feind. Sie sind ein Navigationssystem, das uns zeigt, wo etwas in Schiefelage geraten ist. Coaching kann helfen, diesen inneren Kompass wieder zu kalibrieren. Nicht durch Kontrolle – sondern durch ehrliches Hinschauen.

5. Der Coachingauftrag

„Kein Coaching ohne Auftrag.“ Dieser Satz hat sich tief bei mir eingebrannt. Und er ist nicht nur eine methodische Richtlinie – er ist eine Haltung. Denn wenn ich als Coach beginne, in einem Thema „herumzuarbeiten“, dass der Klient gar nicht bearbeiten will, begehe ich im Grunde einen Übergriff. Ich reiße das Steuer an mich, ohne gefragt zu werden, wo es hingehen soll.

Der Coachingauftrag ist wie ein Kompass. Er zeigt an, worum es dem Klienten geht – nicht mir. Und wenn es keinen klaren Auftrag gibt, dann ist es auch nicht meine Aufgabe, einen zu erfinden. Stattdessen darf ich nachfragen, beobachten, Raum lassen. Manchmal braucht es Zeit, bis ein Auftrag entstehen kann. Manchmal bleibt es bei einem Impuls. Beides ist okay.

Das bedeutet auch: Nur weil ich eine Lösung sehe – oder zu sehen glaube –, heißt das nicht, dass der Klient sie will, braucht oder überhaupt bereit dafür ist. Hilfe ist nur dann Hilfe, wenn sie gewollt ist. Und Coaching ist keine Lebensberatung im klassischen Sinn, sondern ein Prozess der Selbstklärung.

Ein starker Coachingauftrag gibt dem Prozess Richtung, Fokus und Tiefe. Er schafft Verbindlichkeit – auf beiden Seiten. Der Klient formuliert, was er will, und ich begleite ihn dabei, seinen Weg dahin zu finden. Nicht schneller, nicht langsamer, sondern in seinem Tempo.

Und manchmal besteht der Auftrag einfach nur darin, etwas zu verstehen. Oder sich selbst wieder zu spüren. Auch das ist Coaching – ganz ohne To-do-Liste oder sichtbares Ergebnis. Es geht nicht um Machbarkeit, sondern um Wirksamkeit.

6. Das Backrezept

Wenn ich einen Schokoladenkuchen backe und er richtig lecker wird, geb ich das Rezept gerne weiter. Nur – was, wenn du keine Schokolade magst? Oder keine Eier verträgst? Oder gar keinen Kuchen willst, sondern Brot?

Das Backrezept steht im Coaching sinnbildlich für etwas ganz Zentrales: die Erkenntnis, dass meine Lösung nicht automatisch auch die Lösung für jemand anderen ist. Selbst wenn ich überzeugt bin, dass mein Weg funktioniert – für mich – bedeutet das noch lange nicht, dass er auch für meine Klienten stimmig ist.

Als Coach sollte ich nicht mit einem fertigen Rezept in den Prozess gehen. Ich bringe vielleicht Zutaten mit – Methoden, Modelle, Fragen, Bilder – aber was daraus entsteht, entscheidet allein der Kunde. Und manchmal entsteht eben kein Kuchen, sondern etwas ganz Neues, das ich mir vorher nie hätte ausdenken können.

Ich habe das selbst erlebt. An einem Abend, der eigentlich ganz harmlos mit einem Gespräch begann. Mein Gegenüber sprach viel, war wortgewandt und klar – aber auch durchzogen von einem sehr negativen, schnell schon verachtenden Menschenbild. Ich merkte, wie sich in mir Widerstand aufbaute. Ich wollte das nicht stehen lassen. Ich wollte zeigen, dass es auch gute Menschen gibt, dass nicht alle schlecht sind.

Also begann ich, zu „coachen“. Ich reframe. Ich versuchte, ihm neue Sichtweisen zu zeigen. Ich argumentierte gegen sein Weltbild an – mit meinem eigenen. Was ich dabei nicht bemerkte: Ich hatte gar keinen Auftrag. Ich war mitten in einem inneren Kampf – meinem Kampf. Und nicht in einem Coachingprozess.

Je mehr ich versuchte, ihn zu überzeugen, desto mehr Druck kam zurück. Er hielt an seiner Sicht fest, ich an meiner – bis ich irgendwann nicht mehr konnte und abbrechen musste. Ich war emotional erschöpft, frustriert und auch ein Stück verletzt.

Die Erkenntnis kam erst später: Es war nicht sein Problem, das mich so aufgewühlt hat. Es war mein Bedürfnis, sein Weltbild zu verändern. Ich habe sein Rezept abgelehnt und möchte meins durchsetzen.

Aber das ist kein Coaching. Coaching heißt, die Insel des anderen anzuerkennen – auch wenn dort gerade Sturm ist. Auch wenn ich es anders sehe. Es geht nicht darum, meine Wahrheit zu vermitteln, sondern darum, dem Klienten zu helfen, seine eigenen zu erforschen – wenn er das möchte.

Seitdem frage ich mich bei jeder Begegnung: Habe ich einen Auftrag? Oder reagiere ich aus meinem eigenen Bedürfnis heraus?

Und noch etwas ist mir klar geworden: Wer gibt mir eigentlich das Recht, zu entscheiden, welches Menschenbild das „richtige“ ist? Für ihn war seine Sichtweise genauso wahr wie meine für mich. Er lebt auf seiner Insel, ich auf meiner – mit unterschiedlichen Erfahrungen, Prägungen und vielleicht auch Verletzungen.

Und genau hier entfaltet das OK-OK-Modell seine Kraft. Es bedeutet: Ich muss deine Sicht nicht teilen, um sie stehen lassen zu können. Ich kann dich auf deine Haltung achten, auch wenn sie meiner widerspricht. Wir müssen nicht gleich sein, um uns in Respekt begegnen zu können.

Coaching heißt auch: Aushalten, dass zwei Wahrheiten nebeneinander bestehen dürfen. Dass es keine objektive Lösung gibt – sondern nur individuelle Wege. OK-OK. Du bist okay. Mir geht es gut. Und genau da beginnt die Beziehung.

7. OK-OK Modell

Coaching ist kein Ort für Extreme. Es ist ein Raum dazwischen. Ein Raum zwischen Wissen und Nicht-Wissen, zwischen Zuhören und Impulsgeben, zwischen Nähe und Distanz. Und genau deshalb braucht es innere Balance – die Fähigkeit, zwei Positionen gleichzeitig zu halten, ohne sie gegeneinander auszuspielen.

Das OK-OK-Modell beschreibt diese Haltung auf einfache, aber kraftvolle Weise: *Ich bin okay – und du bist auch okay*. Es bedeutet, dass ich als Coach aufhöre, mich über den Klienten zu stellen. Dass ich meine Meinung nicht als Wahrheit setze. Und dass ich dem Gegenüber nicht ausweichen muss, selbst wenn seine Sichtweise meiner ganz und gar widerspricht.

Jeder Mensch bringt Licht und Schatten mit. Jeder Coachee, aber eben auch jeder Coach. Wer als Coach glaubt, stets den besseren Überblick zu haben, läuft Gefahr, den anderen zu belehren. Wer sich selbst klein macht, verliert seine Klarheit. OK-OK bedeutet, beides zuzulassen: eigene Präsenz und gleichzeitige Anerkennung der Welt des Klienten.

Wahre Coachinghaltung heißt: Ich darf empfinden, was ich empfinden – und ich erkenne an, dass du genauso fühlst, denkst und wahrnimmst. Ich brauche dich nicht zu ändern, um bei mir bleiben zu können. Und ich muss mich nicht aufgeben, um dich zu respektieren.

Diese Haltung beginnt mit dem inneren Frieden. Ich kann nur so offen für mein Gegenüber sein, wie ich mit mir selbst im Reinen bin. Wer mit sich im Unfrieden ist, wird unbewusst kämpfen. Wer seine eigenen Bedürfnisse nicht kennt, wird sie im anderen suchen.

Ein Coach in OK-OK-Haltung ist kein besserer Mensch – aber ein sicherer Begleiter. Für sich selbst und für andere. Und vor allem: ein vertrauenswürdiger Spiegel, der nichts überdeckt und nichts verdrängt – sondern sichtbar macht, was ist.

Es geht nicht um richtig oder falsch. Es geht darum, zwei Wirklichkeiten gleichzeitig stehen zu lassen – ohne die Beziehung zu verlieren. Das ist für mich die wahre Mitte im Coaching.

8. Fazit

Coaching ist keine Technik. Es ist eine Haltung. Eine Haltung, die davon ausgeht, dass jeder Mensch – ganz gleich, mit welchem Thema er kommt – in Ordnung ist. Nicht fertig, nicht perfekt, aber grundsätzlich okay. Und genauso bin ich auch als Coach okay. Mit meinen Grenzen, meinen blinden Flecken, meiner Perspektive.

Das OK-OK-Modell hat mir geholfen, diese Haltung in Worte zu fassen. Es ist einfach – und gleichzeitig unglaublich tief. Es fordert mich auf, dem anderen nicht überlegen zu sein. Aber auch nicht unterlegen. Sondern in echter Beziehung zu gehen. Auf Augenhöhe.

Diese Abschlussarbeit war für mich eine Reise durch die Haltung zentralen und Werkzeuge, die mich als Coach geprägt haben: das Inselmodell als Bild für die Verschiedenheit von Wahrnehmungen. Der Coachingauftrag als klare Grenze zwischen Helfen und sich Einmischen. Das Backrezept als Erinnerung daran, dass jeder Mensch seinen eigenen Weg hat. Und die Emotionen als Hinweis auf das, was wirklich fehlt: ein unerfülltes Bedürfnis, das gesehen werden will.

Doch der Kern, der alles verbindet, ist für mich das: Wenn ich den anderen zugestehen kann, dass seine Sicht genauso viel Wert hat wie meine, entsteht etwas Neues. Kein Konsens. Kein Kompromiss. Sondern echte Verbindung.

OK-OK heißt nicht, dass ich allem zustimmen muss. Es heißt, dass ich dich sehen kann, ohne dich verändern zu müssen. Und es heißt, dass ich mich selbst nicht verleugne, um dir Raum zu lassen.

Wenn Coaches diese Haltung leben, entsteht ein Raum, in dem Veränderung nicht erzwungen wird – sondern wachsen darf. Nicht durch Druck. Sondern durch Beziehung. Nicht durch Anleitung. Sondern durch Vertrauen.

9. Quellen & Hinweise zur Gestaltung

Die Inhalte dieser Abschlussarbeit basieren auf meinen persönlichen Erfahrungen und Erkenntnissen, die ich im Rahmen der Coachingausbildung bei **InKonstellation** gemacht habe. Die fachliche Grundlage bildet das Ausbildungsskript von InKonstellation (David Eschmann, CA-ST24-OKT).

Alle Texte wurden eigenständig von mir formuliert. Für die sprachliche Überarbeitung sowie die Strukturierung und stilistische Feinarbeit wurde **ChatGPT** (OpenAI) verwendet. Auch das Titelbild wurde mithilfe von ChatGPT generiert und grafisch gestaltet.