



Systemischer Haltungskompass

Orientierungswerkzeug für Coaches in
herausfordernden Beratungssituationen

Stefanie Eschmann

Abschlussarbeit im Rahmen der
Ausbildung zum systemischen Coach,
Stuttgart 2025

Inhaltsverzeichnis

Inhaltsverzeichnis	1
1. Einleitung und Problemstellung	2
2. Theoretische Grundlagen der systemischen Haltung	2
2.1 Konstruktivismus und Systemtheorie als Grundlagen	2
2.2 Zentrale Prinzipien der systemischen Haltung	3
2.3 Die Haltung als Metakompetenz	3
3. Kritische Situationen im Coaching und ihre Herausforderungen	4
3.1 Typische kritische Situationen	4
3.2 Typische Haltungsfallen	5
3.3 Bedeutung der Haltungsreflexion	5
4. Entwicklung des Haltungs-Kompasses als praktisches Werkzeug	5
4.1 Konzeptioneller Aufbau des Haltungskompasses	5
4.2 Methodisches Vorgehen bei der Entwicklung	6
4.3 Anwendungsmöglichkeiten des Haltungskompasses	6
5. Exemplarische Darstellung ausgewählter Situationen	7
6. Reflexion und Fazit	9
Literatur- und Bildverzeichnis	10
Anhang: Ausgearbeitete Situationen für systemische Coaches	11
SITUATION 1: Klient fokussiert sich übermäßig auf Probleme und Defizite	11
SITUATION 2: Klient hat unrealistische Erwartungen an das Coaching	12
SITUATION 3: Klient delegiert Verantwortung an den Coach	13
SITUATION 4: Klient zeigt starke emotionale Reaktionen	14
SITUATION 5: Klient verharrt in der Opferrolle	15
SITUATION 6: Klient widersetzt sich Veränderungen	16
SITUATION 7: Klient idealisiert den Coach	17
SITUATION 8: Klient zeigt keinen Fortschritt trotz mehrerer Sitzungen	18
SITUATION 9: Klient konfrontiert Coach mit Kritik an dessen Vorgehen	19
SITUATION 10: Klient bringt ständig neue Themen ein ohne Vertiefung	20
SITUATION 11: Klient zeigt Widersprüche zwischen verbalen und nonverbalen Signalen	21
SITUATION 12: Klient scheint nicht authentisch und zeigt sozial erwünschtes Verhalten	22
SITUATION 13: Klient stellt ständig Gegenfragen und weicht direkten Antworten aus	22

1. Einleitung und Problemstellung

Die Wirksamkeit des systemischen Coachings beruht in hohem Maße auf der professionellen Haltung des Coaches. Diese Haltung zeigt sich besonders in kritischen Situationen, die den Coach herausfordern und ihn potenziell aus seiner professionellen systemischen Haltung bringen können. Während Methoden und Techniken des systemischen Coachings gut dokumentiert und lehrbar sind, bleibt die konkrete Umsetzung einer systemischen Haltung in komplexen Beratungssituationen oft eine Herausforderung. Insbesondere für Berufsanfänger und Coaches, die sich noch in Ausbildung befinden, kann es schwierig sein, in kritischen Situationen eine der Situation angemessene systemische Haltung zu bewahren.

Die zentrale Problemstellung dieser Arbeit lautet daher: Wie kann die abstrakte systemische Haltung in konkreten, herausfordernden Coaching-Situationen praktisch operationalisiert und als handlungsleitendes Prinzip genutzt werden? Der in dieser Arbeit entwickelte "Haltungskompass" adressiert diese Frage, indem er systemische Haltungsprinzipien mit konkreten Handlungsoptionen verknüpft und gleichzeitig typische "Haltungsfallen" identifiziert.

Das Ziel dieser Arbeit ist es, ein praxisorientiertes Werkzeug zu entwickeln, das Coaches in kritischen Beratungssituationen Orientierung bietet und ihnen hilft, ihre systemische Haltung bewusst zu reflektieren und kongruent umzusetzen. Der Haltungskompass soll dabei als Brücke zwischen theoretischem Haltungsverständnis und praktischer Umsetzung dienen.

2. Theoretische Grundlagen der systemischen Haltung

Die systemische Haltung bildet einen wichtigen Teil des Fundaments im systemischen Coaching. Sie ist geprägt durch verschiedene theoretische Strömungen, wovon ein kleiner Auszug im Folgenden dargestellt wird.

2.1 Konstruktivismus und Systemtheorie als Grundlagen

Die systemische Haltung basiert wesentlich auf konstruktivistischen Grundannahmen. Nach dem Konstruktivismus gibt es keine objektive Wirklichkeit, sondern nur eine subjektive Konstruktionen der Wirklichkeit anhand von Sinneseindrücken und individuellen Vorerfahrungen¹. Diese Grundannahme führt zu einer "Haltung des Nichtwissens", bei der der Coach nicht als Experte für die Lebenswelt des Klienten auftritt, sondern als neugieriger, respektvoller Begleiter.

Im hypnosystemischen Ansatz, wie er von Gunther Schmidt entwickelt wurde, wird besonders die Bedeutung unwillkürlicher Prozesse und Kompetenzen der Klienten hervorgehoben. Dieser Ansatz basiert auf der grundlegenden Annahme, dass Menschen bereits alle notwendigen Ressourcen zur Lösung ihrer Probleme in sich tragen – auch wenn diese Ressourcen oft nicht unmittelbar bewusst zugänglich sind. Der Coach hilft, Zugang zu diesen verborgenen Potenzialen zu finden und sie nutzbar zu machen.

Niklas Luhmanns Systemtheorie betrachtet soziale Systeme als selbstreferentielle, autopoietische Einheiten, die durch Kommunikation entstehen und sich erhalten. Systeme operieren stets geschlossen, indem sie zwischen sich und ihrer Umwelt unterscheiden

¹ Vgl. Skript, Systemische Coachinausbildung, Inkonstellation, Stuttgart 2024/25

(System/Umwelt-Differenz). Sie reduzieren Komplexität durch eigene Selektionsmechanismen und können nicht direkt von außen gesteuert, sondern nur irritiert werden. Kommunikation besteht dabei aus den drei Selektionen Information, Mitteilung und Verstehen.

Für die Coaching-Haltung bedeutet dies: Der Coach erkennt die Autonomie des Klientensystems an und verzichtet auf direkte Steuerungsversuche. Stattdessen schafft er Irritationen, die das System zu eigenen Veränderungen anregen können. Der Coach beobachtet die Kommunikationsmuster und Unterscheidungen des Klienten, reflektiert blinde Flecken und bietet alternative Beobachtungsperspektiven an. Der Coach respektiert, dass jedes Klientensystem nach seinen eigenen inneren Regeln funktioniert. Seine Aufgabe ist es, dem Klienten zu helfen, neue Sichtweisen zu entdecken, die mehr Handlungsoptionen eröffnen. Dabei vermeidet er es, konkrete Lösungen vorzuschreiben oder zu empfehlen.²

2.2 Zentrale Prinzipien der systemischen Haltung

Legt man die systemischen und hypnosystemischen Annahmen zugrunde, lassen sich folgende Kernprinzipien der systemischen Haltung ableiten:

- Allparteilichkeit und Neutralität: Der Coach vermeidet einseitige Parteinahme und bewahrt Neutralität gegenüber Personen, Problemen und möglichen Lösungen.
- Ressourcen- und Lösungsorientierung: Anstatt sich auf Defizite zu konzentrieren, richtet der systemische Coach den Blick auf vorhandene Ressourcen und mögliche Lösungen.
- Wertschätzung und Respekt: Die bedingungslose Wertschätzung des Klienten mit seinen Sichtweisen und Lösungsversuchen ist fundamentaler Bestandteil der systemischen Haltung.
- Kontextbezogenheit: Probleme und Verhaltensweisen werden nicht isoliert, sondern im Kontext von Beziehungen und Systemen betrachtet.
- Prozessorientierung: Coaching wird als gemeinsamer Prozess verstanden, nicht als Zustand oder einmaliges Ereignis.

2.3 Die Haltung als Metakompetenz

Die systemische Haltung kann als fundamentale Metakompetenz verstanden werden, die über einzelne Methoden und Techniken hinausgeht. Sie bildet den Rahmen, innerhalb dessen der Coach:

- Fragen stellt und zuhört
- Beziehungen gestaltet
- Mit Widerständen umgeht
- Mit Unsicherheit und Nicht-Wissen umgeht
- Seine eigene Rolle reflektiert

² Vgl. [Die Soziologische Systemtheorie von Niklas Luhmann | NDR.de - Geschichte - Menschen](#), 30.03.2025

In der Fachliteratur wird die systemische Haltung häufig metaphorisch als "innere Landkarte" beschrieben, die dem Coach Orientierung bietet und sein Handeln leitet. Diese Landkarte enthält grundlegende Annahmen über Menschen, Veränderung und Beratung.

Ein wesentlicher Aspekt der systemischen Haltungsdiskussion ist die Unterscheidung zwischen Methode und Haltung. Während Methoden das beschreiben, was ein Coach konkret tut, bezieht sich die Haltung auf die innere Grundlage, aus der heraus gehandelt wird. Erst diese Basis ermöglicht es, dass die eingesetzten Methoden ihre volle Wirksamkeit entfalten können.

3. Kritische Situationen im Coaching und ihre Herausforderungen

Trotz klarer theoretischer Konzepte bleibt die praktische Umsetzung der systemischen Haltung für viele Coaches herausfordernd. Im Coaching-Prozess treten regelmäßig Situationen auf, die besondere Anforderungen an die Haltung des Coaches stellen. In diese Situationen kann die Gefahr bestehen, dass der Coach seine professionelle Haltung verlässt und in nicht-hilfreiche Reaktionsmuster verfällt. Insbesondere in schwierigen Coachingsituationen, die zudem häufig emotional geladen sind, kann es für den Coach sehr fordernd sein, die eigene systemische Haltung kongruent zu leben.

3.1 Typische kritische Situationen

Auf Basis verschiedener Fachliteratur sowie aus der eigenen Praxiserfahrung wurden folgende kritische Situationen identifiziert:

1. Klient fokussiert sich übermäßig auf Probleme und Defizite
2. Klient hat unrealistische Erwartungen an das Coaching
3. Klient delegiert Verantwortung an den Coach
4. Klient zeigt starke emotionale Reaktionen
5. Klient verharrt in der Opferrolle
6. Klient widersetzt sich Veränderungen
7. Klient idealisiert den Coach
8. Klient zeigt keinen Fortschritt trotz mehrerer Sitzungen
9. Klient konfrontiert Coach mit Kritik an dessen Vorgehen
10. Klient bringt ständig neue Themen ein ohne Vertiefung
11. Klient zeigt Widersprüche zwischen verbalen und nonverbalen Signalen
12. Klient scheint nicht authentisch und zeigt sozial erwünschtes Verhalten
13. Klient stellt ständig Gegenfragen und weicht direkten Antworten aus

3.2 Typische Handlungsfallen

In diesen kritischen Situationen neigen Coaches – besonders wenn sie noch wenig Erfahrung haben – dazu, in bestimmte "Handlungsfallen", wie exemplarisch nachstehend dargestellt, zu tappen:

- Experten-Falle: Der Coach verlässt die Haltung des Nicht-Wissens und tritt als Experte für die Lösung der Probleme des Klienten auf.
- Rettungs-Falle: Der Coach übernimmt übermäßig Verantwortung für den Erfolg des Prozesses und die Lösungsfindung.
- Harmonie-Falle: Aus Angst vor Konflikten oder negativen Reaktionen vermeidet der Coach notwendige Konfrontationen oder Perspektivenwechsel.
- Diagnosefalle: Der Coach verfällt in Problemanalyse und Ursachenforschung, statt lösungs- und ressourcenorientiert zu arbeiten.
- Abwertungs-Falle: Der Coach wertet (meist subtil) die Sichtweise oder Lösungsversuche des Klienten ab.

3.3 Bedeutung der Handlungsreflexion

Um diese Fallen zu vermeiden, ist eine kontinuierliche Reflexion der eigenen Haltung erforderlich. Als Coach ist die Fähigkeit zur Selbstreflexion daher eine Kernkompetenz, die einen wesentlichen Erfolgsfaktor für einen zielführenden Coachingprozess darstellt. Durch bewusste Reflexion kann der Coach seine eigenen Reaktionsmuster erkennen, seine inneren Impulse wahrnehmen, ohne ihnen automatisch zu folgen, alternative Haltungen und Handlungsoptionen entwickeln und seine systemische Grundhaltung in herausfordernden Situationen bewahren.

4. Entwicklung des Haltungs-Kompasses als praktisches Werkzeug

Um Coaches insbesondere zu Beginn ihrer Coachingerfahrung in kritischen Situationen zu unterstützen, wurde im Rahmen dieser Abschlussarbeit ein „Haltungskompass“ als praktisches Reflexions- und Orientierungswerkzeug entwickelt. Er verknüpft die theoretischen Grundlagen rund um das Thema systemische Haltung mit konkreten Handlungsoptionen.

4.1 Konzeptioneller Aufbau des Haltungskompasses

Der Haltungskompass besteht für jede kritische Situation aus folgenden vier Komponenten:

1. Systemische Haltungsprinzipien: Relevante Grundsätze der systemischen Haltung, die in dieser Situation besonders wichtig sind.
2. Mögliche Handlungsfallen: Typische nicht-systemische Reaktionsmuster, in die Coaches in dieser Situation geraten können.
3. Reflexionsfragen für den Coach: Fragen zur Selbstreflexion, die dem Coach helfen, seine eigene Haltung zu überprüfen und zu justieren.

4. Konkrete Handlungsoptionen: Praktische Interventionsmöglichkeiten, die aus einer systemischen Haltung heraus entwickelt wurden, inklusive beispielhafter Formulierungen.

4.2 Methodisches Vorgehen bei der Entwicklung

Der Haltungskompass wurde in einem mehrstufigen Prozess entwickelt:

1. Identifikation kritischer Situationen: Durch Literaturrecherche, eigenen Erfahrungen sowie im Austausch mit anderen Coaches wurden typische kritische Coaching-Situationen identifiziert.
2. Analyse systemischer Haltungsprinzipien: Für jede Situation wurden relevanten systemischen Haltungsprinzipien herausgearbeitet.
3. Reflexion typischer Fallen: Basierend auf Literaturrecherche, Beobachtungen und Selbsterfahrung wurden typische nicht-systemische Reaktionsmuster identifiziert.
4. Entwicklung von Reflexionsfragen: Es wurden Beispielfragen formuliert, die dem Coach helfen sollen, seine eigene Haltung zu reflektieren.
5. Ableitung von Handlungsoptionen: Konkrete Interventionsmöglichkeiten wurden aus der systemischen Haltung abgeleitet und mit beispielhaften Formulierungen versehen.

4.3 Anwendungsmöglichkeiten des Haltungskompasses

Der Haltungskompass kann auf verschiedene Weise genutzt werden:

- Vorbereitung auf Coaching-Gespräche: Coaches können sich mit Hilfe des Kompasses auf potenziell schwierige Situationen vorbereiten.
- Reflexion während des Coachings: Bei auftretenden Schwierigkeiten kann der Coach kurz innehalten und gedanklich auf den Kompass zurückgreifen.
- Nachbereitung von Coaching-Gesprächen: Der Kompass kann zur strukturierten Reflexion nach einem Coaching genutzt werden.
- Supervision und kollegiale Beratung: Der Kompass bietet eine Struktur für die Fallbesprechung und das Feedback.
- Aus- und Weiterbildung: In Coaching-Ausbildungen kann der Kompass als Lernwerkzeug eingesetzt werden.

5. Exemplarische Darstellung ausgewählter Situationen

Im Folgenden werden zwei kritische Situationen exemplarisch anhand des Haltungskompasses dargestellt. Die ausführliche Darstellung aller Situationen erfolgt im Anhang zu dieser Arbeit.

SITUATION 1: Klient fokussiert sich übermäßig auf Probleme und Defizite

Systemische Haltungsprinzipien:

- Ressourcenorientierung statt Defizitorientierung
- Lösungsfokussierung
- Konstruktivistische Sichtweise auf "Probleme"
- Wertschätzung der Klientenperspektive

Mögliche Haltungsfallen:

- In die Problemanalyse einsteigen und diese vertiefen
- Klient in seiner Problemsicht bestätigen und verstärken
- Eigene Lösungsideen präsentieren und überzeugen wollen
- Problemfokussierung als "falsch" bewerten

Reflexionsfragen für den Coach:

- Was könnte der Nutzen der Problemfokussierung für den Klienten sein?
- Welche Ressourcen zeigen sich bereits in der Problembeschreibung?
- Wie kann ich wertschätzend bleiben und dennoch den Fokus verschieben?
- Welche Muster werden in der Problemerkzählung deutlich?
- Welche alternativen Perspektiven könnte ich einbringen, ohne die Problemsicht zu entwerten?

Konkrete Handlungsoptionen:

- Anerkennung der Problemsicht mit anschließender Umlenkung:
"Ich verstehe, dass diese Schwierigkeiten Sie sehr beschäftigen. Was würde sich für Sie ändern, wenn das Problem gelöst wäre?"
- Ressourcen in der Problemschilderung hervorheben:
"Mir fällt auf, dass Sie trotz dieser Herausforderung bereits X geschafft haben. Wie ist Ihnen das gelungen?"
- Meta-Kommentar zur Gesprächsrichtung:
"Ich bemerke, dass wir jetzt ausführlich über Probleme gesprochen haben. Darf ich vorschlagen, dass wir uns nun den Möglichkeiten zuwenden?"

- Ausnahmen erfragen:
"Gab es Situationen, in denen das Problem weniger stark ausgeprägt war oder gar nicht auftrat? Was war in diesen Momenten anders?"
- Umdeuten/Reframing:
"Könnte man diese hartnäckige Problemanalyse auch als Ihre Fähigkeit zu gründlichem Durchdenken und Genauigkeit sehen?"

SITUATION 2: Klient hat unrealistische Erwartungen an das Coaching

Systemische Haltungsprinzipien:

- Transparenz und Auftragsklärung
- Eigenverantwortung des Klienten
- Machbarkeit und Konkretheit von Zielen
- Balance zwischen Wertschätzung und Realitätsbezug

Mögliche Haltungsfallen:

- Unrealistische Erwartungen bestärken, um Klienten nicht zu enttäuschen
- Erwartungen als "falsch" oder "unmöglich" abwerten
- In die Rolle des Experten gehen, der "alles möglich machen kann"
- Eigene Unsicherheit durch Überhöhung der Coaching-Möglichkeiten kompensieren

Reflexionsfragen für den Coach:

- Welche Bedürfnisse könnten hinter den unrealistischen Erwartungen stehen?
- Wie kann ich realistisch bleiben, ohne demotivierend zu wirken?
- Was sagt mir meine Reaktion auf die Erwartungen des Klienten?
- Wie kann ich zwischen verhandelbaren und nicht-verhandelbaren Aspekten unterscheiden?
- Welche Klarheit braucht der Prozess jetzt?

Konkrete Handlungsoptionen:

- Transparente Klärung der Coaching-Rolle:
"Lassen Sie mich kurz erläutern, wie ich als systemischer Coach arbeite und was wir gemeinsam erreichen können."
- Differenzierung zwischen Wünschen und realistischen Zielen:
"Ich verstehe Ihren Wunsch nach X sehr gut. Lassen Sie uns gemeinsam schauen, welche konkreten ersten Schritte in diese Richtung möglich sind."

- Gemeinsame Exploration der Erwartungen:
"Was genau verstehen Sie unter 'schneller Lösung'? Woran würden Sie erkennen, dass unser Coaching erfolgreich war?"
- Metapher zur Verdeutlichung:
"Coaching ist wie ein Navigationssystem - es hilft Ihnen, den Weg zu finden, aber fahren müssen Sie selbst. Ich kann Sie unterstützen, aber nicht das Steuer übernehmen."
- Aushandeln eines realistischen Kontrakts:
"Basierend auf unseren Möglichkeiten schlage ich vor, dass wir uns zunächst auf X konzentrieren. Wie klingt das für Sie?"

6. Reflexion und Fazit

Der Haltungskompass bietet als praktisches Werkzeug mehrere Vorteile: Er verknüpft abstrakte Haltungsprinzipien mit konkreten Handlungsoptionen, sensibilisiert für typische Haltungsfallen und unterstützt deren Vermeidung. Zudem fördert er die Selbstreflexion des Coaches und ist flexibel und situationsspezifisch anwendbar.

Gleichzeitig sind auch Grenzen zu beachten: Der Haltungskompass bietet keine vollständige Abdeckung aller möglichen kritischen Situationen. Die vorgeschlagenen Handlungsoptionen sind zudem nicht rezeptartig anzuwenden, sondern bedürfen der situativen Anpassung. Zuletzt ist die Wirksamkeit außerdem stark von der Bereitschaft und Fähigkeit des Coaches zur Selbstreflexion abhängig.

Mit der Entwicklung des Haltungskompasses bleibt die systemische Haltung nicht abstrakt, sondern wird konkret erfahrbar und handlungsleitend. Der Haltungskompass macht somit deutlich, dass systemische Haltung nicht nur eine Frage theoretischer Konzepte ist, sondern sich vor allem in der praktischen Umsetzung in herausfordernden Situationen zeigt. Der Haltungskompass ersetzt jedoch keinesfalls die notwendige theoretische Grundlage sowie die praktische Erfahrung als Coach, sondern unterstützt diese.

Literatur- und Bildverzeichnis

Inkonstellation: Skript, Systemische Coachinausbildung, Stuttgart Jahrgang 2024/25

Simone Rastelli (NDR): "Die Soziologische Systemtheorie von Niklas Luhmann"

URL: [Die Soziologische Systemtheorie von Niklas Luhmann | NDR.de - Geschichte - Menschen](#) (Zugriff am: 30.03.2025)

Bilderstellung des Titelbildes: ChatGPT

Anhang: Ausgearbeitete Situationen für systemische Coaches

SITUATION 1: Klient fokussiert sich übermäßig auf Probleme und Defizite

Systemische Haltungsprinzipien:

- Ressourcenorientierung statt Defizitorientierung
- Lösungsfokussierung
- Konstruktivistische Sichtweise auf "Probleme"
- Wertschätzung der Klientenperspektive

Mögliche Haltungsfallen:

- In die Problemanalyse einsteigen und diese vertiefen
- Klient in seiner Problemsicht bestätigen und verstärken
- Eigene Lösungsideen präsentieren und überzeugen wollen
- Problemfokussierung als "falsch" bewerten

Reflexionsfragen für den Coach:

- Was könnte der Nutzen der Problemfokussierung für den Klienten sein?
- Welche Ressourcen zeigen sich bereits in der Problembeschreibung?
- Wie kann ich wertschätzend bleiben und dennoch den Fokus verschieben?
- Welche Muster werden in der Problemerkzählung deutlich?
- Welche alternativen Perspektiven könnte ich einbringen, ohne die Problemsicht zu entwerten?

Konkrete Handlungsoptionen:

- Anerkennung der Problemsicht mit anschließender Umlenkung:
"Ich verstehe, dass diese Schwierigkeiten Sie sehr beschäftigen. Was würde sich für Sie ändern, wenn das Problem gelöst wäre?"
- Ressourcen in der Problemschilderung hervorheben:
"Mir fällt auf, dass Sie trotz dieser Herausforderung bereits X geschafft haben. Wie ist Ihnen das gelungen?"
- Meta-Kommentar zur Gesprächsrichtung:
"Ich bemerke, dass wir jetzt ausführlich über Probleme gesprochen haben. Darf ich vorschlagen, dass wir uns nun den Möglichkeiten zuwenden?"
- Ausnahmen erfragen:
"Gab es Situationen, in denen das Problem weniger stark ausgeprägt war oder gar nicht auftrat? Was war in diesen Momenten anders?"

- Umdeuten/Reframing:
"Könnte man diese hartnäckige Problemanalyse auch als Ihre Fähigkeit zu gründlichem Durchdenken und Genauigkeit sehen?"

SITUATION 2: Klient hat unrealistische Erwartungen an das Coaching

Systemische Haltungsprinzipien:

- Transparenz und Auftragsklärung
- Eigenverantwortung des Klienten
- Machbarkeit und Konkretheit von Zielen
- Balance zwischen Wertschätzung und Realitätsbezug

Mögliche Haltungsfallen:

- Unrealistische Erwartungen bestärken, um Klienten nicht zu enttäuschen
- Erwartungen als "falsch" oder "unmöglich" abwerten
- In die Rolle des Experten gehen, der "alles möglich machen kann"
- Eigene Unsicherheit durch Überhöhung der Coaching-Möglichkeiten kompensieren

Reflexionsfragen für den Coach:

- Welche Bedürfnisse könnten hinter den unrealistischen Erwartungen stehen?
- Wie kann ich realistisch bleiben, ohne demotivierend zu wirken?
- Was sagt mir meine Reaktion auf die Erwartungen des Klienten?
- Wie kann ich zwischen verhandelbaren und nicht-verhandelbaren Aspekten unterscheiden?
- Welche Klarheit braucht der Prozess jetzt?

Konkrete Handlungsoptionen:

- Transparente Klärung der Coaching-Rolle:
"Lassen Sie mich kurz erläutern, wie ich als systemischer Coach arbeite und was wir gemeinsam erreichen können."
- Differenzierung zwischen Wünschen und realistischen Zielen:
"Ich verstehe Ihren Wunsch nach X sehr gut. Lassen Sie uns gemeinsam schauen, welche konkreten ersten Schritte in diese Richtung möglich sind."
- Gemeinsame Exploration der Erwartungen:
"Was genau verstehen Sie unter 'schneller Lösung'? Woran würden Sie erkennen, dass unser Coaching erfolgreich war?"
- Metapher zur Verdeutlichung:
"Coaching ist wie ein Navigationssystem - es hilft Ihnen, den Weg zu finden, aber fahren müssen Sie selbst. Ich kann Sie unterstützen, aber nicht das Steuer übernehmen."

- Aushandeln eines realistischen Kontrakts:
"Basierend auf unseren Möglichkeiten schlage ich vor, dass wir uns zunächst auf X konzentrieren. Wie klingt das für Sie?"

SITUATION 3: Klient delegiert Verantwortung an den Coach

Systemische Haltungsprinzipien:

- Förderung der Eigenverantwortung
- Expertentum des Klienten für sein Leben
- Ressourcenaktivierung
- Coach als Prozessbegleiter, nicht als Lösungslieferant

Mögliche Haltungsfallen:

- Die delegierte Verantwortung annehmen und Ratschläge geben
- Verantwortungsdelegation als Widerstand oder Faulheit interpretieren
- In eine elterliche oder belehrende Position gehen
- Sich durch das Vertrauen des Klienten geschmeichelt fühlen und in die Expertenrolle rutschen

Reflexionsfragen für den Coach:

- Was könnte der Klient davon haben, die Verantwortung zu delegieren?
- Welche Muster werden hier möglicherweise wiederholt?
- Wie kann ich die Eigenverantwortung stärken, ohne den Klienten zu beschämen?
- Welche eigenen Impulse spüre ich bei der Verantwortungsdelegation?
- Wie kann ich wertschätzend bleiben und gleichzeitig Grenzen setzen?

Konkrete Handlungsoptionen:

- Transparente Klärung der Rollen:
"Als Ihr Coach kann ich Ihnen helfen, eigene Lösungen zu entwickeln, aber die Entscheidung kann ich Ihnen nicht abnehmen. Was würde Ihnen helfen, selbst eine Entscheidung zu treffen?"
- Würdigung mit Rückgabe der Verantwortung:
"Ich verstehe, dass Sie meine Einschätzung schätzen. Gleichzeitig bin ich überzeugt, dass Sie selbst am besten wissen, was für Sie richtig ist. Was sagt Ihr Bauchgefühl dazu?"
- Metaperspektive anbieten:
"Mir fällt auf, dass Sie mir hier die Entscheidung überlassen möchten. Was könnte dahinterstecken?"
- Ressourcen aktivieren:
"Erinnern Sie sich an eine Situation, in der Sie eine ähnlich schwierige Entscheidung getroffen haben? Was hat Ihnen damals geholfen?"

- Experimentelles Vorgehen anregen:
"Anstatt nach der 'perfekten' Lösung zu suchen - welchen kleinen Schritt könnten Sie ausprobieren, um mehr Klarheit zu bekommen?"

SITUATION 4: Klient zeigt starke emotionale Reaktionen

Systemische Haltungsprinzipien:

- Allparteilichkeit und Neutralität
- Wertschätzung von Emotionen als Information
- Balance zwischen Emotionsraum und Handlungsorientierung
- Selbstfürsorge und eigene emotionale Abgrenzung

Mögliche Haltungsfallen:

- Emotionen unterdrücken oder weglenken aus eigener Unsicherheit
- Übermäßiges Mitleiden und Verlust der professionellen Distanz
- Vorschnelles Beruhigen oder Trösten
- Emotionen als Problem oder Hindernis betrachten
- In eine therapeutische Rolle wechseln

Reflexionsfragen für den Coach:

- Welche Bedeutung könnten die Emotionen im Kontext des Anliegens haben?
- Wie wirken die Emotionen des Klienten auf mich, und was sagt mir das?
- Welches Maß an emotionaler Exploration ist im Coaching angemessen?
- Wie kann ich einen sicheren Raum bieten, ohne die professionelle Grenze zu überschreiten?
- Wann ist eine Überleitung zu handlungsorientierten Aspekten sinnvoll?

Konkrete Handlungsoptionen:

- Emotionen anerkennen und Raum geben:
"Ich sehe, dass Sie gerade sehr bewegt/wütend/traurig sind. Das ist völlig in Ordnung. Möchten Sie einen Moment innehalten?"
- Emotionen als Information nutzen:
"Diese starke Reaktion scheint mir ein wichtiger Hinweis zu sein. Was sagt Ihnen diese Emotion über die Bedeutung des Themas?"
- Sicheren Rahmen anbieten:
"Wir haben hier einen geschützten Raum. Sie entscheiden, wie tief wir in diese Gefühle eintauchen möchten."
- Selbstregulation unterstützen:
"Lassen Sie uns kurz einen Schritt zurücktreten und durchatmen. Was brauchen Sie gerade, um sich wieder zu zentrieren?"

- Überleitung zu Ressourcen und Handlungsmöglichkeiten:
"Diese Emotionen geben uns wichtige Energie. Wie könnten wir diese Energie konstruktiv für Ihre Ziele nutzen?"

SITUATION 5: Klient verharrt in der Opferrolle

Systemische Haltungsprinzipien:

- Zirkularität statt Linearität von Ursache und Wirkung
- Fokus auf Muster und Wechselwirkungen
- Handlungs- und Einflussmöglichkeiten statt Schuldzuweisungen
- Würdigung von Perspektiven ohne Verstärkung

Mögliche Haltungsfallen:

- Die Opferperspektive bestätigen und verstärken
- Versuchen, den Klienten von seiner Perspektive zu "überzeugen"
- Die Opferhaltung als "falsch" bewerten und abwerten
- Selbst in eine "Retter"-Position gehen
- Ungeduldig werden und drängen

Reflexionsfragen für den Coach:

- Welchen Nutzen könnte die Opferhaltung für den Klienten haben?
- Welche Muster werden in der Opfererzählung deutlich?
- Wie kann ich Handlungsspielräume öffnen, ohne die Erfahrung des Klienten zu entwerten?
- Wie reagiere ich selbst auf die Opferhaltung und was sagt mir das?
- Welche zirkulären Dynamiken sind möglicherweise am Werk?

Konkrete Handlungsoptionen:

- Würdigung mit Perspektivenerweiterung:
"Ich kann gut nachvollziehen, dass Sie sich in dieser Situation machtlos fühlen. Gleichzeitig frage ich mich, welche kleinen Einflussmöglichkeiten es vielleicht doch gibt."
- Zirkuläre Fragetechnik:
"Was würde Ihre Kollegin sagen, welche Möglichkeiten Sie in dieser Situation haben könnten?"
- Identifikation von Ausnahmen:
"Gab es ähnliche Situationen, in denen Sie sich nicht so machtlos gefühlt haben? Was war dort anders?"
- Perspektivwechsel anregen:
"Stellen Sie sich vor, ein guter Freund wäre in Ihrer Situation und würde Sie um Rat fragen. Was würden Sie ihm raten?"

- Metakommunikation über das Muster:
"Mir fällt auf, dass wir immer wieder bei den Dingen landen, die andere falsch machen. Könnten wir versuchsweise den Blick auf Ihre Gestaltungsmöglichkeiten richten?"

SITUATION 6: Klient widersetzt sich Veränderungen

Systemische Haltungsprinzipien:

- Respekt vor Widerstand als schützende Funktion
- Autonomie des Klienten
- Ambivalenz als normaler Teil von Veränderungsprozessen
- Veränderung als Musterunterbrechung im System

Mögliche Haltungsfallen:

- Widerstand als Verweigerung oder Störung betrachten
- Druck ausüben oder überreden wollen
- Frustration über ausbleibende Veränderung zeigen
- Die eigene Kompetenz in Frage stellen
- In einen Machtkampf einsteigen

Reflexionsfragen für den Coach:

- Welche schützende Funktion könnte der Widerstand für den Klienten haben?
- Welche Ambivalenzen könnten beim Klienten bestehen?
- Wie kann ich den Widerstand als Information nutzen?
- Welche Systemdynamiken könnten zur Aufrechterhaltung des Status quo beitragen?
- Wie kann ich respektvoll mit dem Tempo des Klienten umgehen?

Konkrete Handlungsoptionen:

- Würdigung des Widerstands:
"Es scheint gute Gründe zu geben, warum Sie zögern. Diese Vorsicht hat vermutlich eine wichtige Schutzfunktion für Sie."
- Paradoxe Intervention:
"Vielleicht ist jetzt tatsächlich noch nicht der richtige Zeitpunkt für Veränderung. Was spricht dafür, die Dinge vorerst so zu lassen, wie sie sind?"
- Ambivalenzexploration:
"Auf der einen Seite wünschen Sie sich Veränderung, auf der anderen Seite zögern Sie. Lassen Sie uns beide Seiten genauer betrachten."
- Systemische Hypothesenbildung:
"Ich frage mich, wer in Ihrem Umfeld am meisten profitiert, wenn alles beim Alten bleibt? Und wer würde die größten Anpassungen vornehmen müssen, wenn sich etwas ändert?"

- Kleinste Schritte identifizieren:
"Was wäre der kleinstmögliche Schritt, der sich noch sicher und machbar anfühlt?"

SITUATION 7: Klient idealisiert den Coach

Systemische Haltungsprinzipien:

- Augenhöhe und Partnerschaftlichkeit
- Expertise des Klienten für seine Lebenswelt
- Transparenz in der Beziehungsgestaltung
- Reflexion der eigenen Rolle und Wirkung
- Balance zwischen Wertschätzung und realistischer Selbstdarstellung

Mögliche Haltungsfallen:

- Die Idealisierung genießen und bestärken
- Sich geschmeichelt fühlen und in eine Expertenrolle rutschen
- Die Idealisierung schroff zurückweisen und den Klienten beschämen
- Eigene Unsicherheiten durch überhöhte Selbstdarstellung kompensieren
- Abhängigkeit unbewusst fördern

Reflexionsfragen für den Coach:

- Welche Bedürfnisse könnten hinter der Idealisierung stehen?
- Was löst die Idealisierung bei mir aus und warum?
- Wie kann ich wertschätzend bleiben und gleichzeitig realistisch auftreten?
- Welche Beziehungsmuster werden hier möglicherweise wiederholt?
- Wie kann ich die Eigenständigkeit und Selbstwirksamkeit des Klienten fördern?

Konkrete Handlungsoptionen:

- Transparenz über die eigene Rolle: "Ich freue mich über Ihr Vertrauen. Gleichzeitig ist es mir wichtig zu betonen, dass ich kein allwissender Experte bin, sondern wir gemeinsam an Ihren Lösungen arbeiten."
- Anerkennung mit Fokusverschiebung: "Danke für Ihre wertschätzenden Worte. Was sagt es über Sie selbst aus, dass Sie diese Qualitäten erkennen und schätzen?"
- Metakommunikation über die Beziehungsdynamik: "Mir fällt auf, dass Sie mir sehr viel Kompetenz zuschreiben. Ich frage mich, wie das unsere Zusammenarbeit beeinflusst."
- Ressourcen des Klienten betonen: "Die Fortschritte, die Sie beschreiben, sind vor allem Ihre eigene Leistung. Welche Ihrer Stärken haben dazu beigetragen?"
- Beziehungsgestaltung auf Augenhöhe: "Lassen Sie uns überlegen, wie wir als Team zusammenarbeiten können, in dem jeder seine spezifischen Stärken einbringt."

SITUATION 8: Klient zeigt keinen Fortschritt trotz mehrerer Sitzungen

Systemische Haltungsprinzipien:

- Prozessorientierung statt Ergebnisorientierung
- Respekt vor dem Tempo des Klienten
- Veränderung als nicht-linearer Prozess
- Selbstreflexion und Metaperspektive
- Vertrauen in Ressourcen und Entwicklungspotential

Mögliche Haltungsfallen:

- Ungeduldig werden und Druck ausüben
- Erfolglosigkeit persönlich nehmen oder als eigenes Versagen interpretieren
- Mehr desselben anbieten, obwohl es nicht wirkt
- Die Motivation oder Bereitschaft des Klienten anzweifeln
- In aktivistischen Problemlösemodus verfallen

Reflexionsfragen für den Coach:

- Was könnte der Nutzen des Verharrens für den Klienten sein?
- Welche weniger sichtbaren Veränderungen könnten bereits stattgefunden haben?
- Wie definieren Klient und ich "Fortschritt" und ist diese Definition hilfreich?
- Welche systemischen Kräfte könnten die Veränderung behindern?
- Was braucht der Prozess jetzt, um neue Impulse zu bekommen?

Konkrete Handlungsoptionen:

- Gemeinsame Prozessreflexion: "Lassen Sie uns gemeinsam auf unseren bisherigen Weg schauen. Was war hilfreich, was weniger? Was könnte uns jetzt weiterbringen?"
- Neudefinition von Fortschritt: "Manchmal sind es die kleinen, kaum merklichen Veränderungen, die den Weg bahnen. Welche kleinen Verschiebungen haben Sie vielleicht schon wahrgenommen?"
- Systemische Hypothesenbildung: "Ich frage mich, wer oder was in Ihrem Umfeld möglicherweise dazu beiträgt, dass Veränderungen schwierig sind. Welche Auswirkungen hätte eine Veränderung auf Ihr System?"
- Methodenwechsel vorschlagen: "Wir haben bisher viel über Ihre Situation gesprochen. Vielleicht hilft es, wenn wir heute einen anderen Zugang wählen, beispielsweise über eine Aufstellung oder ein Experiment."
- Offene Kontraktrevision: "Vielleicht hat sich Ihr Anliegen im Laufe unserer Arbeit verändert. Möchten Sie überprüfen, ob wir noch am richtigen Thema arbeiten?"

SITUATION 9: Klient konfrontiert Coach mit Kritik an dessen Vorgehen

Systemische Haltungsprinzipien:

- Feedback als wertvolle Information
- Haltung des Nicht-Wissens und der Lernbereitschaft
- Transparenz im Prozess
- Gemeinsame Verantwortung für die Qualität der Zusammenarbeit
- Unterscheidung zwischen Person und Rolle

Mögliche Haltungsfallen:

- Kritik persönlich nehmen und in Verteidigungshaltung gehen
- Kritik ignorieren oder herunterspielen
- Gegenvorwürfe machen oder die Kompetenz des Klienten in Frage stellen
- Selbstzweifel und Verunsicherung, die den weiteren Prozess blockieren
- Übermäßige Selbstkritik und Schuldgefühle entwickeln

Reflexionsfragen für den Coach:

- Was könnte der konstruktive Kern in der Kritik sein?
- Wie kann ich zwischen sachlicher Kritik und Übertragungsphänomenen unterscheiden?
- Was löst die Kritik bei mir aus und warum?
- Welche Bedürfnisse des Klienten könnten hinter der Kritik stehen?
- Wie kann ich die Kritik als Chance für eine Vertiefung der Arbeitsbeziehung nutzen?

Konkrete Handlungsoptionen:

- Wertschätzender Umgang mit dem Feedback: "Vielen Dank für Ihre offenen Worte. Ihr Feedback hilft mir, unsere Zusammenarbeit besser auf Ihre Bedürfnisse abzustimmen."
- Gemeinsame Exploration des Anliegens: "Lassen Sie uns gemeinsam verstehen, was genau für Sie nicht passend war und wie wir es künftig anders gestalten können."
- Meta-Ebene einbeziehen: "Ihre Rückmeldung ist eine wertvolle Gelegenheit, unseren Prozess zu reflektieren. Was sagt uns diese Situation über unsere Zusammenarbeit?"
- Lernbereitschaft signalisieren und Verbesserung anbieten: "Ich nehme Ihre Rückmeldung ernst und möchte daraus lernen. Wie könnte ich Sie in Zukunft besser unterstützen?"
- Konstruktive Neuausrichtung: "Basierend auf Ihrer Rückmeldung schlage ich vor, dass wir... Wie klingt das für Sie?"

SITUATION 10: Klient bringt ständig neue Themen ein ohne Vertiefung

Systemische Haltungsprinzipien:

- Balance zwischen Prozess- und Themenorientierung
- Strukturierung ohne Einengung
- Respekt vor der Eigenlogik des Klienten
- Fokussierung als gemeinsame Verantwortung
- Muster erkennen statt nur Inhalte zu bearbeiten

Mögliche Haltungsfallen:

- Dem thematischen "Springen" folgen und Tiefe verlieren
- Das Verhalten als mangelnde Mitarbeit interpretieren
- Rigide auf einem Thema bestehen und flexibilitätslos werden
- Die eigene Strukturierungsfähigkeit in Frage stellen
- Den roten Faden völlig verlieren und in Orientierungslosigkeit geraten

Reflexionsfragen für den Coach:

- Welche Funktion könnte das Themenwechseln für den Klienten haben?
- Gibt es ein Meta-Thema oder Muster, das sich in den verschiedenen Themen zeigt?
- Wie kann ich Struktur anbieten, ohne die Autonomie des Klienten einzuschränken?
- Was löst das "Springen" bei mir aus und was sagt mir das?
- Wieviel Tiefe ist für diesen Klienten derzeit überhaupt möglich?

Konkrete Handlungsoptionen:

- Transparentes Ansprechen des Musters: "Mir fällt auf, dass wir heute bereits mehrere Themen angeschnitten haben. Ich frage mich, ob wir eines davon vertiefen sollten."
- Sammeln und Priorisieren: "Sie haben viele wichtige Punkte angesprochen. Lassen Sie uns diese kurz sammeln und gemeinsam entscheiden, womit wir heute arbeiten wollen."
- Meta-Muster erkunden: "Ich bemerke, dass in den verschiedenen Situationen, die Sie beschreiben, ähnliche Herausforderungen auftauchen. Könnten wir dieses Grundmuster näher betrachten?"
- Nutzen des Verhaltens würdigen: "Ihr breiter Blick auf verschiedene Aspekte zeigt Ihre Fähigkeit, Zusammenhänge zu erkennen. Gleichzeitig frage ich mich, ob eine Fokussierung jetzt hilfreich sein könnte."
- Prozessvertrag anbieten: "Ich schlage vor, dass wir die nächsten 30 Minuten bei einem Thema bleiben und es vertiefen. Wie klingt das für Sie?"

SITUATION 11: Klient zeigt Widersprüche zwischen verbalen und nonverbalen Signalen

Systemische Haltungsprinzipien:

- Mehrdeutigkeit und Komplexität anerkennen
- Kongruenz als Entwicklungsziel, nicht als Forderung
- Verschiedene Kommunikationsebenen gleichwertig betrachten
- Beobachtungen teilen ohne zu deuten
- Selbstexploration fördern statt zu konfrontieren

Mögliche Haltungsfallen:

- Die Widersprüche ignorieren oder übersehen
- Nur verbale oder nur nonverbale Signale berücksichtigen
- Zu schnell und direkt konfrontieren
- Die Widersprüche als Unaufrichtigkeit interpretieren
- Das eigene Unbehagen in den Vordergrund stellen

Reflexionsfragen für den Coach:

- Welche Information liegt in der Diskrepanz zwischen Gesagtem und Gezeigtem?
- Wie bewusst könnte dem Klienten dieser Widerspruch sein?
- Wie kann ich behutsam die verschiedenen Ebenen ansprechen?
- Was könnte der Klient schützen wollen?
- Wie stark ist unsere Vertrauensbasis für eine Metakommunikation?

Konkrete Handlungsoptionen:

- Behutsames Spiegeln der Beobachtung: "Ich bemerke, dass Sie sagen, Sie sind ganz entspannt, während Ihre Körperhaltung angespannt wirkt. Ich bin neugierig, wie es Ihnen damit geht."
- Erlaubnis zur Metakommunikation einholen: "Darf ich eine Beobachtung teilen, die mit Ihrer Körpersprache zu tun hat?"
- Inneres Team ansprechen: "Ich habe den Eindruck, dass es vielleicht verschiedene Stimmen oder Anteile in Ihnen gibt, die unterschiedlicher Meinung sind. Könnte das sein?"
- Normalisieren und entpathologisieren: "Es ist völlig normal, dass wir manchmal gemischte Gefühle haben oder unsere Worte und Körpersprache nicht ganz übereinstimmen."
- Als Hypothese formulieren: "Ich frage mich, ob das Thema vielleicht doch emotional bewegender für Sie ist, als Sie zunächst dachten?"

SITUATION 12: Klient scheint nicht authentisch und zeigt sozial erwünschtes Verhalten

Systemische Haltungsprinzipien:

- Akzeptanz verschiedener Selbstdarstellungsmodi
- Schutzfunktion von Masken und Rollen anerkennen
- Vertrauensaufbau als Prozess
- Authentizität als gemeinsamer Entwicklungsweg
- Respekt vor psychischen Schutzmechanismen

Mögliche Haltungsfallen:

- "Authentizität" einfordern oder erzwingen wollen
- Das Verhalten als mangelnde Mitarbeit oder Widerstand interpretieren
- Den Klienten "entlarven" oder beschämen
- Die Coaching-Beziehung zu schnell vertiefen wollen
- Die eigene Ungeduld oder Frustration zeigen

Reflexionsfragen für den Coach:

- Welchen Schutz oder Nutzen bietet das sozial erwünschte Verhalten?
- Wie kann ich einen sicheren Raum gestalten, der mehr Authentizität ermöglicht?
- Was wäre, wenn dieses Verhalten für den Klienten derzeit das Beste ist?
- Welche eigenen Erwartungen habe ich an "authentisches" Verhalten?
- Wie kann ich Tiefe anbieten, ohne Druck auszuüben?

Konkrete Handlungsoptionen:

- Normalisieren und Sicherheit bieten: "Viele Menschen zeigen in einem neuen Setting wie diesem zunächst nicht alle Facetten. Das ist völlig in Ordnung und nachvollziehbar."
- Indirekte Zugangswege anb

SITUATION 13: Klient stellt ständig Gegenfragen und weicht direkten Antworten aus

Systemische Haltungsprinzipien:

- Respekt vor Abwehrmechanismen und Selbstschutz
- Anerkennung unterschiedlicher Kommunikationsmuster
- Zirkularität im Gesprächsprozess wertschätzen
- Balance zwischen Führung und Folgen
- Prozessorientierung statt Antwortzwang

Mögliche Haltungsfallen:

- Das Verhalten als Widerstand oder Blockade interpretieren
- In ein Frage-Antwort-Duell einsteigen und Machtkampf entstehen lassen
- Gegenfragen als mangelndes Vertrauen oder fehlende Offenheit deuten
- Sich persönlich herausgefordert oder überprüft fühlen
- Die eigene Gesprächsführung durch Gegenfragen in Frage stellen lassen
- Ungeduldig werden und auf direkten Antworten bestehen

Reflexionsfragen für den Coach:

- Welche Funktion könnten die Gegenfragen für den Klienten haben?
- Was sagt mir das Muster über die bisherige Kommunikationskultur des Klienten?
- Wie kann ich die Gegenfragen als produktiven Teil des Prozesses nutzen?
- Welche eigenen Reaktionen lösen die Gegenfragen bei mir aus und warum?
- Braucht der Klient möglicherweise mehr Orientierung oder Sicherheit?
- Was könnte der Klient durch seine Gegenfragen eigentlich suchen?

Konkrete Handlungsoptionen:

- Metakommunikation über das Muster: "Mir fällt auf, dass Sie häufig mit Gegenfragen antworten. Ich bin neugierig, was Ihnen diese Art des Austauschs ermöglicht."
- Explizite Wertschätzung der Fragehaltung: "Ihre Fragen zeigen mir, dass Sie sehr reflektiert an das Thema herangehen. Was wäre, wenn wir Ihre Fragen gezielt nutzen, um Ihre eigenen Antworten zu finden?"
- Transparenz über den Coachingprozess: "Im Coaching ist es durchaus üblich, dass ich Fragen stelle, die zum Nachdenken anregen sollen. Gleichzeitig gibt es kein 'richtig' oder 'falsch' - es geht um Ihre persönlichen Erkenntnisse."
- Umgang mit dem Muster thematisieren: "Wenn ich eine Frage stelle und Sie mit einer Gegenfrage antworten - was passiert dann in Ihnen? Was vermeiden oder gewinnen Sie dadurch vielleicht?"
- Gemeinsames Experiment anbieten: "Ich schlage ein kleines Experiment vor: Lassen Sie uns bei der nächsten Frage bewusst innehalten und wahrnehmen, was passiert, bevor Sie antworten oder eine Gegenfrage stellen. Wären Sie bereit dazu?"
- Bedürfnis nach Sicherheit adressieren: "Vielleicht brauchen Sie mehr Klarheit darüber, worauf meine Fragen abzielen? Ich erkläre Ihnen gerne mehr zum Hintergrund meiner Fragestellungen."
- Rollentausch vorschlagen: "Was würde passieren, wenn wir für die nächsten 10 Minuten die Rollen tauschen? Sie stellen die Fragen, die Sie wirklich interessieren, und ich antworte direkt."

- Schriftliche Reflexion anbieten: "Manchmal ist es leichter, Antworten zu formulieren, wenn man etwas Zeit zum Nachdenken hat. Möchten Sie einige der Fragen mitnehmen und Ihre Gedanken beim nächsten Mal einbringen?"
- Das Muster als Information nutzen: "Ihre Gegenfragen könnten ein wichtiger Schlüssel sein. Welche Ihrer bisherigen Erfahrungen haben dazu geführt, dass Sie lieber fragen als direkt zu antworten?"
- Ausnahmen erkunden: "Gibt es berufliche oder private Situationen, in denen Sie eher direkt antworten anstatt Gegenfragen zu stellen? Was ist in diesen Situationen anders?"