

Psychoedukative Elemente im Coaching

Hausarbeit im Rahmen der Ausbildung zum Systemischen Coach

bei InKonstellation, Köln

Autorin: Sarah Maschek

Abgabedatum: 01.03.2020

Vorwort

Einige Monate bevor ich die Ausbildung zum systemischen Coach bei InKonstellation begann, habe ich meinen Master in Psychologie abgeschlossen. Da mir im Studium besonders praktische Übungen zur Gesprächsführung fehlten, beschloss ich, diese Erfahrung im Rahmen einer Zusatzausbildung nachzuholen bzw. zu ergänzen. Da eine Therapeutenausbildung für mich nicht infrage kam und zugleich der Themenbereich Positive Psychologie für mich besonders interessant war, war relativ schnell klar, dass ich in Richtung systemisches Coaching gehen möchte.

Als ich im Rahmen der Coaching-Ausbildung von dem Begriff "psychoedukative Maßnahmen" hörte, wusste ich, dass dies für mich eine gute Gelegenheit darstellen könnte, mein Wissen aus dem Psychologiestudium nun, da wo es passend erscheint, im Rahmen von Coaching-Gesprächen einzubringen. Um mich optimal auf diese vorzubereiten, habe ich beschlossen, meine Hausarbeit verschiedenen psychoedukativen Maßnahmen zu widmen, um so auch mein Wissen in diesem Bereich noch einmal aufzufrischen und zu ergänzen.

Im Folgenden werden zu den genannten Modellen auch die literarischen Quellen genannt. Wichtig ist es mir, an dieser Stelle, aber ebenfalls anzumerken, dass die Idee dazu, mich mit diesem Thema zu beschäftigen, durch unsere Trainerin Nadine Nierentz inspiriert ist, die im Zuge der Erläuterung des Begriffs *Circle of Influence* auch den Ausdruck "psychoedukative Elemente" einbrachte. Im weiteren Verlauf der Coaching-Ausbildung erfuhr ich zudem – über unsere Trainer Nadine Nierentz und Manfred Wagner – dass auch *Attributionsstile* sowie das Modell der *Trauerkurve*, welche ich beide aus dem Psychologiestudium kenne, im Coaching zum Einsatz kommen (können) und hatte die Gelegenheit, zur Trauerkurve noch Verständnisfragen zur praktischen Anwendung zu stellen. Das im Folgenden außerdem vorgestellte Modell der *Kontroll-Wert-Theorie*, welches zur Stressreduktion eingesetzt werden kann, habe ich wiederum im Bachelor-Studium kennengelernt und selbst häufig angewendet oder im privaten Umfeld eingebracht. An dieser Stelle fließen also auch eigene Praxiserfahrungen mit in diese Hausarbeit ein.

Aus Gründen der leichteren Lesbarkeit wird in dieser Hausarbeit die männliche Sprachform bei personenbezogenen Substantiven und Pronomen verwendet. Dies impliziert jedoch keine Benachteiligung des weiblichen Geschlechts, sondern soll im Sinne der sprachlichen Vereinfachung als geschlechtsneutral zu verstehen sein.

Einführung

Wenn ich eines in der Coaching-Ausbildung gelernt habe, dann ist es dies: Ein guter Coach stellt gute Fragen. Ab Beginn der Ausbildung musste ich mir immer wieder vor Augen halten, dass man als Coach nicht für die Lösung des Coachees verantwortlich ist, sondern dafür, den Prozess der Lösungsfindung bestmöglich zu begleiten. Und das gelingt umso erfolgreicher, je besser die Fragen des Coaches sind. Durch kreative Fragetechniken unterstützt der Coach sein Gegenüber darin, verschiedene Perspektiven einzunehmen, Für und Wider in einer Entscheidungssituation zu betrachten, das Problem zu würdigen, positive Ausnahmen zu erkennen und vor allen Dingen, Ressourcen und Stärken wahrzunehmen, zu stärken und mögliche Lösungsansätze zu entwickeln.

Der Coach grenzt sich vom Berater also unter anderem dadurch ab, dass er (in der Regel) eben nicht von sich aus Lösungsvorschläge anbietet. Vielmehr wird der Coachee als Experte seiner Situation betrachtet, dessen Wissen wir durch Fragetechniken nur zutage fördern müssen. Nichtsdestotrotz können kleine, sogenannte psychoedukative Elemente im Coaching-Prozess förderlich sein. Dabei geht es darum, dem Coachee komplexe Sachverhalte über die Funktionsweise der Psyche als leicht verständliche Wissens-Nuggets mit auf den Weg zu geben. Im Zuge dessen werden also eher verallgemeinernde Konzepte erläutert, ohne die Lösung für die individuelle Situation des Coachees vorwegzunehmen. Allerdings kann diesem durch das bessere Verständnis intrapsychischer Prozesse eine veränderte Perspektive auf seine eigene Situation ermöglicht und so ggf. auch die Lösungsfindung erleichtert werden.

Wichtig zu beachten ist, dass für die im Folgenden vorgestellten Modelle gilt: Sie versuchen komplexe Sachverhalte vereinfacht darzustellen. Das bedeutet, nicht bei jedem Menschen lässt sich jedes Modell 1:1 anwenden. Es kann also sein, dass ein Coachee bspw. eine Phase eines vorgestellten Phasen-Modells nur kurz erlebt oder gar übersprungen hat. In so einem Fall ist weder das Modell falsch, noch könnte man unterstellen, dass mit dem Coachee "etwas nicht stimmt". Somit gilt es auch bei dem Einsatz von psychoedukativen Modellen, Fingerspitzengefühl zu beweisen und auch dem Coachee den Hintergrund der Modelle zu erläutern.

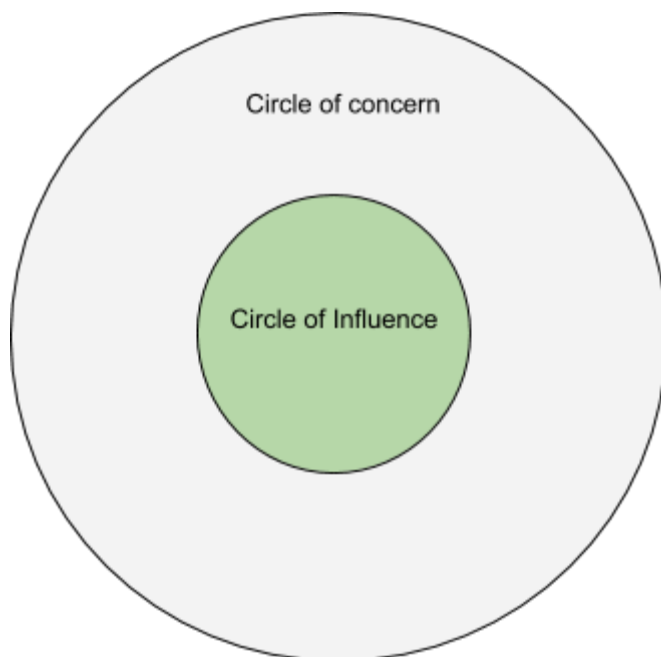
Vier psychoedukative Modelle

Im Folgenden sollen exemplarisch vier mögliche psychoedukative Maßnahmen vorgestellt werden, welche im Coaching-Prozess zum Einsatz kommen können.

Circle of Influence

Im Buch "The 7 Habits of Highly Effective People" von Stephen R. Covey (1989) wird die Theorie des *Circle of Influence* anschaulich erklärt. Im Alltag gibt es viele Themen, die uns beschäftigen: unsere Finanzen, unsere Gesundheit, die Familie, der Job, das Rentensystem, die Möglichkeit, dass ein Atomkrieg ausbricht ...

Nur der Vollständigkeit halber: Es gibt auch Themen, die uns gedanklich oder emotional gar nicht oder kaum beschäftigen, diese fallen in den Bereich *No Concern*, sollen uns an dieser Stelle aber erst einmal nicht weiter beschäftigen. Alle anderen Themen gehören in den sogenannten *Circle of Concern*. Innerhalb der Themenfelder, die uns gedanklich und emotional beschäftigen, gibt es einige, auf die wir nicht wirklich einen Einfluss haben, andere hingegen können wir beeinflussen. Diese Teilmenge des *Circle of Concern* nennt sich *Circle of Influence*.



Eigene Darstellung nach Stephen R. Covey "The 7 habits of highly effective people", 1989

Interessant wird es, wenn man sich ansieht, wofür der Coachee die meiste Zeit und Energie einsetzt: für Themen, über die er keine Kontrolle hat, oder für solche, die sich von ihm beeinflussen lassen. Stephen R. Covey unterscheidet an dieser Stelle zwischen *Proaktivität* und *Reaktivität*.

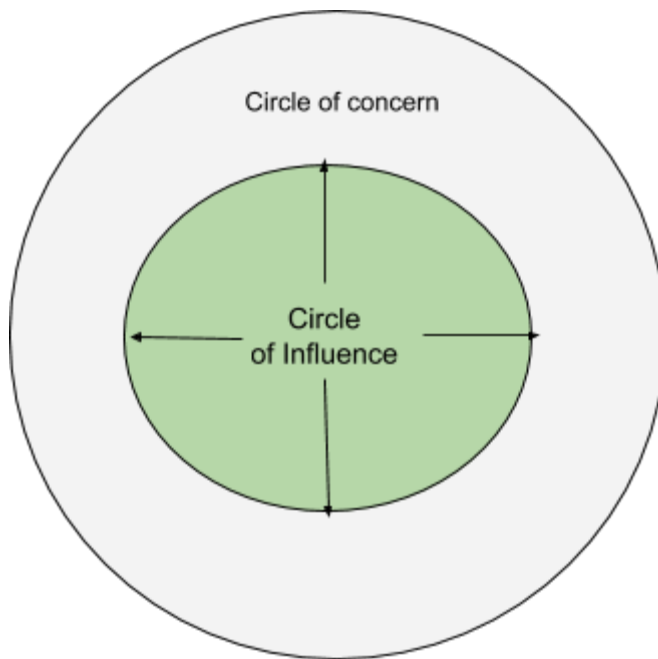
Wenn wir unsere Energie beispielsweise darauf verwenden, uns über die Schlange an der Supermarktkasse aufzuregen, über den Straßenverkehr zu ärgern oder darüber, dass der Zug wieder zu spät ist, verhalten wir uns reaktiv statt proaktiv.

Stattdessen könnten wir uns aber auch fragen: "Was kann ich tun, um nicht in dieser Situation zu landen?", oder, wenn

ich mich bereits in einem dieser Szenarien befinde: "Was könnte ich tun, um besser mit der

Situation umzugehen?“ Reaktive Verhaltensweisen und Gedanken konzentrieren sich darauf, Schuld zuzuweisen und bergen Potenzial, ein Gefühl der Viktimisierung zu entwickeln. Dabei werden Bereiche, in denen wir durchaus etwas bewirken können, vernachlässigt und unser *Circle of Influence* schrumpft.

Wir können uns allerdings auch bewusst entscheiden, uns auf die Dinge zu konzentrieren, die wir beeinflussen können – unseren *Circle of Influence* –, und somit für proaktive Verhaltensweisen, wodurch sich wiederum unser *Circle of Influence* vergrößert.



Eigene Darstellung nach Stephen R. Covey "The 7 habits of highly effective people", 1989

Durch diese Entscheidung gehen wir proaktiv statt reaktiv mit den Situationen um, in denen wir uns sonst möglicherweise rein aufs Ärgern versteift hätten. In der Schlange an der Supermarktkasse könnten wir uns beispielsweise entscheiden, in der Zeit, in der wir nun warten müssen, bewusst einmal "runterzufahren" und uns auf unseren Körper und unsere Atmung zu konzentrieren. Oder man nutzt die Zeit, um E-Mails zu beantworten oder Hörbücher zu hören. Zugleich können wir uns teilweise auch darauf vorbereiten, nicht mehr in gewissen Situationen zu landen. Ob wir uns nun entscheiden, zu einer anderen Uhrzeit, an einem anderen Standort oder gar online einzukaufen: Wir gehen in die aktive Rolle, statt uns einer Situation

ausgeliefert zu fühlen.

Durch den *Wechsel der Perspektive vom Circle of Concern zum Circle of Influence* können wir unser Gefühl der Handlungsfähigkeit bestärken und uns gleichzeitig bewusst entscheiden, ob wir den negativen Gedanken nachgehen oder unseren Blickwinkel verändern wollen.

Abschließend möchte ich einen Abschnitt aus "The 7 Habits of Highly Effective People" zitieren, der die vorgenannten Unterschiede noch einmal verdeutlicht:

"Anytime we think the problem is 'out there', that thought is the the problem. We empower what's out there to control us. The change paradigm is 'outside-in'— what's out there has to change before we can change.

The proactive approach is to change from the inside-out: to *be* different, and by being different, to effect positive change in what's out there—I can *be* more resourceful, I can *be* more diligent, I can *be* more creative, I can *be* more cooperative.”
(Stephen R. Covey, The 7 Habits of Highly Effective People, 1989, S. 89)

Kontroll-Wert-Theorie

Im Rahmen der Auseinandersetzung mit dem Thema *Stress* kann u.a. die Kontroll-Wert-Theorie nach Pekrun helfen, zu verstehen, wieso eine bestimmte (Leistungs-)Situation bei einem selbst Stress erzeugt.

Im Rahmen der Betrachtung können, wie der Name bereits andeutet, die zwei Dimensionen “*subjektive Kontrolle*” und “*subjektiver Wert*” herangezogen werden.¹

Im Zusammenhang mit einer anstehenden Prüfung kann dies beispielsweise bedeuten, dass zum einen betrachtet wird, wie wichtig mir diese Prüfung bzw. das Ergebnis derselben ist (subjektiver Wert). Zum anderen kann ich mich fragen, inwiefern ich glaube, einen Einfluss auf das konkrete Ergebnis zu haben (subjektive Kontrolle).

Wenn mir das Ergebnis besonders wichtig ist und ich zugleich bezweifle, tatsächlich einen Einfluss darauf zu haben, entsteht folglich hoher Stress. Wenn das Resultat einer Situation für mich keine übergeordnete Priorität hat und ich zugleich sicher bin, das Ergebnis in meinem Sinne beeinflussen zu können, bin ich deutlich entspannter.

In einer mich unter Druck setzenden Situation kann ich mich also fragen, aus welchen Gründen das Ergebnis mir so wichtig ist und ob ich die Bedeutung tatsächlich realistisch eingeschätzt habe. Zugleich kann ich überlegen, was ich tun kann, um mein Gefühl, die Kontrolle über das Ergebnis zu haben, zu erhöhen. Wenn beispielsweise mein Anspruch lautet, in Klausuren immer Bestnoten zu schreiben und ich nun in der Prüfungsphase unter dem empfundenen Druck leide, gibt es zwei Möglichkeiten, den empfundenen Stress zu regulieren: Zum einen kann ich mich fragen, wie wichtig es mir ist, beispielsweise, immer eine 1 oder eine 2 zu schreiben, und ob es wirklich so dramatisch ist, wenn möglicherweise auch einmal eine 3 oder eine 4 dabei herunkommt.²

Gleichzeitig kann ich mich auch fragen, wie ich meine Möglichkeiten verbessern kann, ein gewünschtes Ergebnis zu erzielen, und so meine Handlungsoptionen erweitern. Beispielsweise,

1

<https://de.in-mind.org/article/wie-man-sich-fuehlt-so-lernt-man-der-einfluss-von-emotionen-auf-lernprozess-und-lernerfolg>

² In meinem konkreten Fall habe ich mich sogar gefragt, welche Auswirkungen es hätte, eine Prüfung mal wiederholen zu müssen und festgestellt, dass selbst das eigentlich keine Situation ist, die mich mit Hinblick auf mein langfristiges Ziel ernsthaft negativ beeinträchtigen würde, was mir damals eine starke Erleichterung im bis dahin als sehr stressig empfundenen nebenberuflichen Studium verschafft hat.

indem ich mir bestimmte Lernmethoden aneigne, mir einen konkreten Zeitplan mache, mir jemanden zum Lernen suche o.Ä. Möglicherweise entscheide ich mich, nur den subjektiven Wert anzupassen oder nur an meiner subjektiv empfundenen Kontrolle über die Situation zu arbeiten. Vielleicht sind auch beide Herangehensweisen in Kombination für mich (bzw. den jeweiligen Coachee) denkbar.

Durch die Überprüfung des subjektiven Werts eines Ergebnisses und der subjektiven Kontrolle darüber kann ein Coachee also in die Lage versetzt werden, Wege zu finden, um eine als stressvoll empfundene Situation neu zu bewerten.

Attributionstheorien

Mit dem Begriff Attribution wird in der Psychologie der Vorgang beschrieben, in welchem Menschen einem Ergebnis bestimmte Ursachen zuordnen. Um es vereinfacht auszudrücken: Es geht um die Frage nach dem "Warum?".³

Dabei können die Gründe, die zu Erklärungen von Situationen bzw. Erfolgen und Misserfolgen herangezogen werden, auf drei Dimensionen eingeordnet werden:

- Lokation: interne vs. externe Ursache(n)
- Stabilität: allgemeine vs. spezifische Ursache(n)
- Kontrollierbarkeit: kontrollierbare vs. nicht kontrollierbare Ursache(n)

Ein Beispiel, um zunächst einmal die Dimension "*Lokation*" zu erläutern: Wenn wir auf der Straße beobachten, wie eine Person von Vertretern einer gemeinnützigen Organisation angesprochen wird und nun Geld spendet, könnten wir das auf viele verschiedene Gründe zurückführen, hier seien zwei von vielen möglichen Interpretationen angeführt:

1. Wir unterstellen, dass es sich scheinbar um einen Menschen handelt, dem das Wohl seiner Umwelt sehr am Herzen liegt, das heißt, die Gründe für sein Handeln in dieser konkreten Situation liegen in ihm selbst (*interne Attribution*).
2. Wir unterstellen, dass dieser Mensch nur aufgrund des sozialen Drucks, nämlich dass viele Menschen Zeuge seiner Entscheidung sind, spendet, die Gründe für sein Handeln liegen also außerhalb seiner Person (*externe Attribution*).

Auch wenn wir das eigene Handeln beobachten und analysieren, können wir dieses auf Gründe zurückführen, die in uns selbst liegen oder auf Umstände der Situation/äußere Umstände. Wer Misserfolge in der Regel intern attribuiert und Erfolge in der Regel extern, leidet in der Folge eher unter schlechtem Selbstbewusstsein. Wer hingegen Erfolge eher intern attribuiert und

³ <https://www.spektrum.de/lexikon/psychologie/attribution/1584>

Misserfolge i.d.R. häufiger extern attribuiert, verfügt in der Tendenz eher über ein gutes Selbstbewusstsein.⁴

Zu der Dimension der *Lokation* lassen sich außerdem noch die Dimensionen *Stabilität* und *Kontrollierbarkeit* hinzufügen. Das Prüfungsergebnis kann also nicht nur auf Gründe innerhalb oder außerhalb der Person (Lokation) attribuiert werden, sondern er kann auch ein Urteil darüber gefällt werden, ob die Ursachen für dieses Handeln durch die betroffene Person selbst beeinflusst werden können (Kontrollierbarkeit) und ob sich die identifizierten Ursachen um Umstände handelt, die “immer so” sind oder nur in diesem einen Fall “mal so waren” (Stabilität).

Um das, was im vorangegangenen Abschnitt relativ abstrakt klang, etwas anschaulicher darzustellen, soll die nachfolgende Abbildung herangezogen werden. Den Erfolg oder Misserfolg in einer bestimmten Leistungssituation (wie bspw. das Abschneiden in einer Prüfung) zu erläutern, könnten die in der folgenden Grafik dargestellten Ursachen angeführt werden:

Ursachen	intern		extern	
	stabil	variabel	stabil	variabel
kontrollierbar	übliche Anstrengung	aktuelle Anstrengung	übliche Hilfe von anderen	aktuelle Hilfe von anderen
nicht kontrollierbar	Fähigkeiten	Stimmung, Gesundheit	Schwierigkeit	Glück/Pech

Tabelle 8.2. Möglichkeiten eines Individuums zur Erklärung von Erfolg oder Misserfolg in Leistungssituationen anhand subjektiv wahrgenommener interner oder externer, stabiler oder variabler und kontrollierbarer oder nicht kontrollierbarer Ursachen (nach Weiner, 1979)

Bildquelle: <https://www.beltz.de/fileadmin/beltz/leseproben/978-3-621-27756-3.pdf>

Insgesamt hat die Zuschreibung für die Ursache einer Situation bzw. für das Ergebnis einer Handlung Auswirkung auf die Handlungsmotivation einer Person. Im Coaching-Prozess kann dem Coachee vor Augen geführt werden, dass er/sie eine Wahlmöglichkeit hat, wie er einen Erfolg oder Misserfolg bzw. dessen Ursachen interpretiert und dass er/sie in der Folge auch die eigene Handlungsmotivation beeinflussen kann.

Trauerkurve nach Kübler-Ross

Vielen Menschen wird die sogenannte Trauerkurve nach Elisabeth Kübler-Ross ein Begriff sein. Kübler-Ross entwickelte nach zahlreichen Interviews mit unheilbar erkrankten Personen, die sich mit dem eigenen bevorstehenden Tod auseinandersetzen mussten, ein Modell, in dem ihre psychischen Reaktionen in einem Fünf-Phasen-Modell des Sterbens zusammengefasst werden: Denial, Anger, Bargaining, Depression and Grief, Acceptance.⁵

⁴ <https://www.spektrum.de/lexikon/psychologie/attributionstil-pessimistischer/1595>

⁵ [https://de.wikipedia.org/wiki/Elisabeth_Kübler-Ross](https://de.wikipedia.org/wiki/Elisabeth_K%C3%BCbler-Ross)

Angelehnt an dieses Modell entstand die sogenannte *Veränderungskurve*, welche emotionale Reaktionen auf anstehende Veränderungen im Leben eines Menschen erklären soll und im Rahmen von Coachings häufig im Zusammenhang mit beruflichen Change- oder Trennungsprozessen eingesetzt wird.⁶

Auch zu diesem Modell sei angemerkt: So wie jeder Mensch einzigartig ist, werden auch seine Reaktionen auf Veränderungen individuell sein, nichtsdestotrotz ist es für den Coachee gerade in Phasen von emotionalem Chaos oft hilfreich, diesem Prozess gedanklich eine gewisse Struktur geben zu können.

Die Veränderungskurve umfasst die folgenden (sieben) Phasen⁷:

1. Schock
Zunächst tritt Überraschung oder gar ein Schockzustand als Reaktion auf die (angekündigte) Veränderung ein. Infolgedessen sinkt zunächst die Motivation bzw. das Vertrauen in die eigene Kompetenz.
2. Verneinung
Nach Überwindung des Schocks wird nach Beweisen gesucht, dass die Veränderung eigentlich gar nicht stattgefunden hat oder nicht stattfinden wird. Im Zuge dieser Bewältigungsstrategie steigt vorübergehend die Motivation bzw. das Vertrauen in die eigene Kompetenz/das Selbstbewusstsein wieder.
3. Widerstand
In dieser Phase folgt ein Einsehen, dass die Veränderung tatsächlich stattgefunden hat/stattdfinden wird und ggf. sogar stattfinden musste/stattdfinden muss und dass diese die eigene Person wirklich betrifft. Infolgedessen sinken Selbstvertrauen und/oder Motivation wieder. In dieser Phase kann es verstärkt zu Emotionen wie Wut, Aggressionen oder gar Verzweiflung kommen.
4. Akzeptanz/Tal der Tränen
Die nun eintretende Phase wird teilweise als "Tal der Tränen" bezeichnet. Man akzeptiert, dass die Veränderung einen betrifft. Alte Muster und Verhaltensweisen müssen in dieser Phase aufgegeben werden, was immer schmerzhaft ist. An diesem Punkt erreichen Selbstvertrauen und Leistung/Motivation ihren Tiefstand.
5. Ausprobieren
Nachdem das "Tal der Tränen" durchschritten wurde, beginnt die Phase der Anpassung, wozu u.a. das Ausprobieren neuer Verhaltensweisen und Denkmuster gehört. Hierbei können sowohl Erfolge als auch Niederlagen erfahren werden. Im Vergleich zur Phase der Akzeptanz steigt die Motivation etwas an, trotzdem gehören Rückschläge dazu, weshalb das Selbstvertrauen an dieser Stelle immer noch gering sein kann.

⁶ <https://blog.setzwein.com/2011/03/21/die-gefuehlskurve-in-change-projekten/>

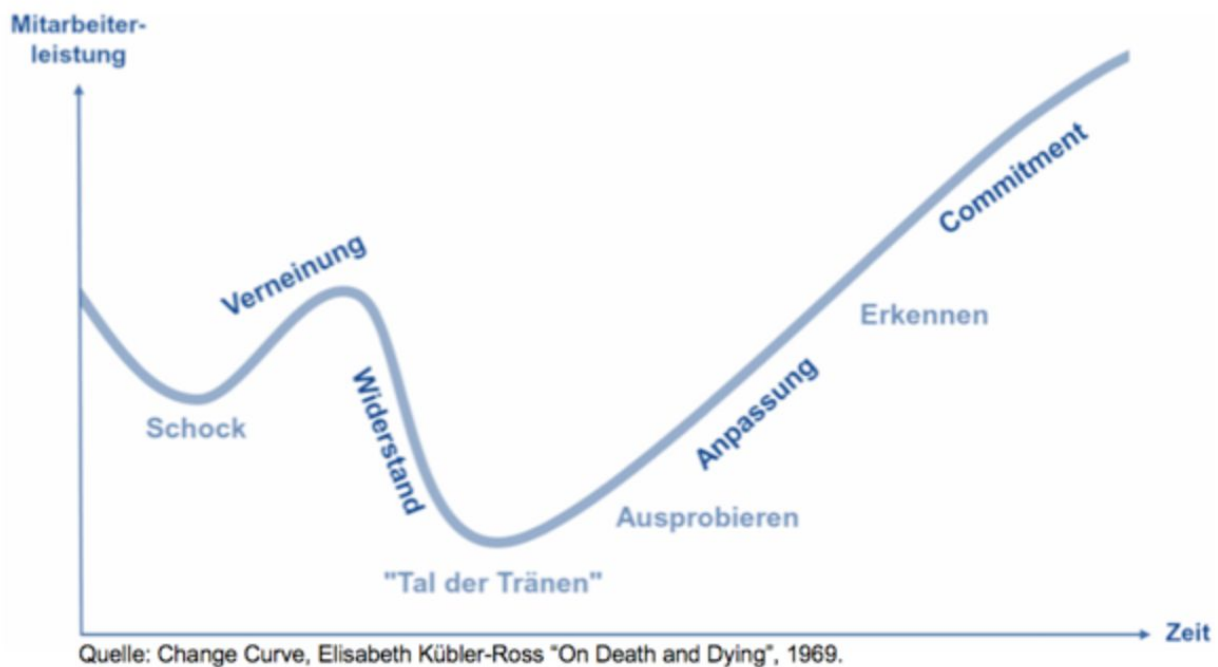
⁷ Zu beachten ist, dass es verschiedene Varianten dieses Modells gibt und hier exemplarisch eine dieser Varianten dargestellt wird.

6. Erkennen

Nach der Phase des Ausprobierens werden die Erfahrungen aus dieser Phase reflektiert und integriert. In der Folge wird sich entschieden, wie genau nun zukünftig vorangegangen oder gearbeitet werden soll. Dadurch steigen Motivation und Selbstvertrauen wieder an.

7. Commitment

Nachdem die vorangegangenen Phasen durchlaufen wurden, wird die Veränderung in das eigene Leben integriert, indem erfolgreiche Verhaltensweisen übernommen werden. Das eigene Selbstbild erfährt dadurch sozusagen ein Update. In Zuge dessen steigen Motivation und Selbstbewusstsein.⁸



Bildquelle: <https://www.hwzdigital.ch/digital-transformation>

Wichtig ist hier zu beachten, dass nicht jeder Veränderungsprozess (bzw. die Reaktion darauf) haargenau diesem Modell folgt, d.h. es kann sein, dass Phasen ausgelassen werden oder nicht genau in dieser Reihenfolge ablaufen. Das Modell kann nichtsdestotrotz zur Orientierung und zum besseren Verständnis der eigenen emotionalen Reaktionen – oder der Reaktionen von Mitarbeitern – auf Veränderung dienen. Wie eingangs beschrieben kann dem Coachee gerade in emotional stark aufgeladenen Situationen das Gefühl, diese strukturiert betrachten zu können, ein Gefühl von Sicherheit und Orientierung bieten.

⁸ <https://blog.setzwein.com/2011/03/21/die-gefuehlskurve-in-change-projekten/>