ABSCHLUSSARBEIT

Ausbildung zum Systemischen Coach

bei Inkonstellation

Jasmin Peters

Mai 2023

Thema:

Ressourcenarbeit im Coaching mit der Ressourcenwaage

Inhaltsverzeichnis

1. Einleitung 1
2. Begriffsdefinition: Ressourcen im Coaching Kontext 2
3. Arbeit mit Ressourcen im Coachingprozess 3
4. Vorstellung der Methode Ressourcen-Waage 7
5. Fazit 10
6. Literaturverzeichnis III

1. Einleitung

Im systemischen Coaching wird der Blick vom Problem auf die Lösung gelenkt. Dabei werden die bereits existierenden Ressourcen und Kompetenzen beim Coachee aufgedeckt und betrachtet, wie diese zur Lösungsfindung beitragen können.

Das Entdecken und Aktivieren der Ressourcen beim Coachee ist also ein Kernbestandteil des systemischen Coachingprozesses. Es trägt dazu bei, dass das Bewusstsein des Coachees für seine Ressourcen gestärkt wird und er sieht, was alles schon für die Lösungsfindung in ihm selbst vorhanden ist.

Im Rahmen dieser Abschlussarbeit werden Ressourcen im Coaching Kontext erläutert. Dafür wird der Begriff beschrieben und die Verwendung von Ressourcen im Coachingprozess erklärt.

Anhand der Methode „Ressourcen-Waage“ nach Friedrich Kapp wird dargestellt, wie Ressourcen im Coaching erarbeitet werden können. Dabei werden den derzeit vorherrschenden Belastungen des Coachees vorhandene oder aktivierbare Ressourcen gegenübergestellt. Ziel ist es zu visualisieren, wie die Belastungen und Ressourcen wieder in eine Balance kommen können.

Am Ende der Arbeit wird mit einem Fazit abgeschlossen.

In dieser Arbeit wird aus Gründen der besseren Lesbarkeit das generische Maskulinum verwendet. Weibliche und anderweitige Geschlechteridentitäten werden dabei ausdrücklich mitgemeint, soweit es für die Aussage erforderlich ist.

2. Begriffsdefinition: Ressourcen im Coaching Kontext

Im Zusammenhang von Coaching versteht man unter dem Begriff Ressourcen alles, was der Coachee zur Verfügung hat und nutzen kann, um seine Probleme zu lösen oder sein Ziel zu erreichen.

Ressourcen kann man in innere und äußere Ressourcen aufteilen. Man spricht auch von persönlichen Ressourcen und Kontext-Ressourcen.

Mit inneren Ressourcen sind die persönlichen Stärken, Fähigkeiten, Kompetenzen, inneren Anteile und Lebenserfahrungen des Coachees gemeint. Darunter kann man auch Persönlichkeitseigenschaften sehen wie Sorgfalt oder Ehrgeiz. Weiterhin werden auch die Einstellungen der Person sowie deren Motivation und Selbstwirksamkeitserwartung als persönliche Ressourcen angesehen.[1]

Mit äußeren Ressourcen sind alle Mittel, Kräfte, Personen oder Zusammenhänge gemeint, auf die der Coachee in seinem Umfeld und Kontext zugreifen kann. Dies kann zum Beispiel die Unterstützung der Familie sein oder allgemeine Faktoren wie die Wirtschaftslage.[2]

Nach Willutzki und Teismann wird nach subjektiven und objektiven Ressourcen unterschieden. Subjektive Ressourcen können vom Coachee selbst wahrgenommen werden, objektive Ressourcen hingegen werden von anderen (z.B. einem Beobachter oder Außenstehenden) erkannt. Das Selbstwahrnehmen auf der einen Seite und das Bewusstwerden durch das Spiegeln von anderen sind wesentlicher Bestandteil, um mit Ressourcen zu arbeiten.[3] Weiterhin hat der Coachee Ressourcen, die ihm im gegebenen Kontext nicht weiterhelfen.[4]

Zusammenfassend kann man sagen, dass alles, was der Coachee als Ressource ansieht und ihm bei der Lösungsfindung hilft, als Ressource identifiziert werden kann, dementsprechend kann es dazu kommen, dass die Ressourcen des Coachee je Coachingziel abweichen.

---

[1] Vgl. Fischer-Epe, 2015, S.59, Kutz, 2020, S. 18, Webers, 2020, S. 230
[2] Vgl. ebenda
[3] Vgl. Willutzki, Teismann, 2013, S. 4
[4] Vgl. Webers, 2020. S. 231

3. Arbeit mit Ressourcen im Coachingprozess

Im Coachingprozess wird der Blick konstant auf das gerichtet, was der Coachee bereits gut kann, was gut für ihn funktioniert, was nützlich ist, ihn unterstützt und weiterbringt.

Der Coach regt dafür im Coachingprozess den Coachee dazu an, über Ausnahmen vom Problem nachzudenken und so die Ressourcen zu identifizieren, die bei der Lösungsfindung unterstützen können.

Die Fokussierung auf die Ressourcen- und Lösungsfindung hat nicht den Zweck, das Problem aus dem Blick zu verlieren, es geht vielmehr darum, den Coachee aus seiner Fokussierung auf das Problem zu holen (Problem-Trance) und die dadurch versteckten Potenziale aufzudecken.[5]

Im Coaching geht man also davon aus, dass die benötigten Ressourcen zur Lösung des Coachingziels bereits im Klienten vorhanden sind, er kann nur zur Zeit der Coachinginanspruchnahme noch nicht allumfänglich darauf zugreifen. Durch den Coachingprozess wird das Bewusstsein beim Coachee gestärkt, dass er bereits alle Ressourcen zur Verfügung hat, die er zum Erreichen des Ziels benötigt. Die Ressourcen werden durch das Coaching im Klienten entdeckt und aktiviert.[6]

Durch Zuhören und nonverbale Signale kann der Coach bereits die Stärken und Fähigkeiten zur Lösungsfindung im Dialog mit dem Coachee entdecken und sie bei Bedarf spiegeln. Weiterhin können die Ressourcen wie bereits erwähnt innerhalb des Coachings erforscht werden.[7]

Es gibt verschiedene Ansätze, die Ressourcen mit dem Coachee zu erarbeiten. Dazu gehören:

- Fragetechniken
- Skalenfragen
- Visualisierung
- Als-Ob Rahmen
- Komplimente
- Methoden, wie Timeline, Ressourcenwaage, etc.

Der leichteste Ansatz, die Ressourcen des Coachees herauszufinden, ist ihn nach Ressourcen zu fragen. Hierbei liegt der Fokus besonders auf den Mustern des Gelingens, also wann es dem

[5] Vgl. Kutz, 2020, S. 18
[6] Vgl. Fischer-Epe, 2015, S. 59
[7] Vgl. Fischer-Epe, 2015, S. 60

Coachee schonmal gelungen ist, den gewünschten Zustand zu erreichen oder auch ersten positiven Anzeichen in diese Richtung.[8]

Folgende Fragen können hierbei helfen:

- Welche Anzeichen gab es in der letzten Zeit, die schon in die gewünschte Richtung gingen?
- Welche Fortschritte hast du bereits gemacht in Bezug auf dein Ziel?
- Wann ist es dir bereits gelungen den gewünschten Zielzustand zu erreichen?
- Was hat dir dabei geholfen?
- Welche Fähigkeiten hast du genutzt?
- Wann war es in letzter Zeit schon ein wenig besser? Was war dann anders und was hat dazu beigetragen?
- Was funktioniert bereits?
- Wo gab es Ausnahmen von der problematischen Situation.

Durch den entstehenden Dialog wird das Bewusstsein des Coachees gestärkt, dass er schon einige Schritte in die richtige Richtung unternommen hat. Ihm wird symbolisiert, dass er kompetent ist und selbst handeln kann. Dadurch wird die Selbstwirksamkeitsüberzeugung des Coachees gestärkt und ein wichtiger Meilenstein gesetzt, um weitere Schritte für das Ziel zu verfolgen.[9]

Zur Unterstützung des Prozesses ist es sinnvoll, die genannten Ressourcen zu dokumentieren und so zu visualisieren. Somit sind sie Coach und Coachee jederzeit präsent und es kann einfacher mit ihnen gearbeitet werden. Hierfür können beliebigen Methoden wie zum Beispiel Moderationskarten oder Post-its genutzt werden.[10]

Wichtig bei der Analyse der Ressourcen ist es, dass der Coach dem Coachee Komplimente macht für das, was er bereits erreicht hat. Auch hiermit werden dem Coachee dessen vorgenommenen Schritte nochmal bewusst gemacht und so die Selbstwirksamkeit gefestigt.[11]

Zur Äußerung der Komplimente können Sätze wie „Ich bin beeindruckt…“, „Ich bewundere…“ oder „Ich schätze…“ verwendet werden.

---

[8] Vgl. Middendorf, 2018, S. 29
[9] Vgl. ebenda, S. 29f.
[10] Vgl. ebenda S. 30
[11] Vgl. ebenda

Sind die Fähigkeiten und Verhaltensweisen erkannt, ergibt sich automatisch die Frage, wie diese gestärkt oder aktiviert werden können, um dem Ziel näher zu kommen. Dies kann gemeinsam mit dem Coachee durch weitere Fragen erarbeitet werden.[12]

Zusätzlich kann man mit Skalenfragen arbeiten. Beim lösungsorientierten Coaching wird meist eine Skala von eins bis zehn verwendet. Eins steht für die Situation, dass der Coachee sich bereits entschieden hat, sein Ziel im Coaching anzugehen. Zehn steht für den Zielzustand, für den Ressourcen gesucht werden.[13]

Der Coachee wird nun gefragt, wo er sich jetzt auf der Skala sieht. Dies kann durch folgende Frage erfolgen.

Auf einer Skala von ein bis zehn, wenn eins die Situation darstellt, dass du dich entschieden hast dein Ziel im Coaching anzugehen und zehn darstellt, dass du dein Ziel vollumfänglich erreicht hast, wo stehst du aktuell?[14]

Wichtig bei der Antwort des Coachees ist der Zahlenwert eher weniger. Interessanter zu erfahren ist, wie er zu der Zahl gekommen ist. So können die Ressourcen identifiziert werden, die der Coachee gegebenenfalls noch nicht identifiziert hat. Selbst wenn der Coachee eins nennt oder eine Zahl darunter kann damit gearbeitet werden, was geholfen hat, nicht noch tiefer auf der Skala zu rutschen. Die Beschreibung der Unterschiede der einzelnen Skalenwerte, die bereits erreicht wurden, helfen weiter zur Bestimmung zusätzlicher Ressourcen.[15]

Durch das bewusst machen der Ressourcen finden einige Coachees bereits in die eigene Handlungsfähigkeit zurück. Zur Unterstützung des Coachees auf dem Weg zur zehn, kann der Als-Ob-Rahmen verwendet werden, um weitere Schritte auf der Skala zu gehen. Hierbei lässt man den Coachee beschreiben, wie die Realität aussieht, wenn die Veränderung bereits eingetreten ist. Dies hilft dem Coachee einfacher weitere Schritte für die Zielerreichung zu finden.[16]

Für die Nutzung des Als-Ob-Rahmen können folgende Formulierungen hilfreich sein:

- Gehen wir nun mal davon aus, dass…
- Angenommen du…

[12] Vgl. ebenda
[13] Vgl. ebenda, S. 31
[14] Vgl. ebenda
[15] Vgl. ebenda
[16] Vgl. ebenda, S. 32

- Was würdest du tun, wenn…
- Stell dir vor…

Um den Coachee nicht zu überfordern, hilft es das große Ziel in kleinere Schritte zu unterteilen, die erfolgswahrscheinlicher erscheinen. Hierbei kann der Coachee gefragt werden, woran er merkt, dass er noch einen Schritt weiter auf der Skala gekommen ist oder welche Schritte den Unterschied zwischen den Skalenwerten ausmachen.[17]

Durch die Erläuterung der Unterschiede werden die weiteren Schritte zur Zielerreichung definiert und ein wichtiger Schritt im Coaching ist erreicht.

Dem Coachee wurden im Prozess aufgezeigt, wie die Situation ohne das Problem aussieht, was er bereits erreicht hat und welche nächsten Schritte er auf dem Weg zur Zielerreichung tun kann. Eine abschließende Spiegelung, was der Coachee bereits getan hat auf dem Weg zu seinem Ziel, kann bei der Festigung helfen.[18]

[17] Vgl. ebenda
[18] Vgl. ebenda

4. Vorstellung der Methode Ressourcen-Waage

Belastungen werden für den Coachee zu einem Problem, wenn nicht ausreichend oder adäquate Ressourcen zur Verfügung stehen, die der Last entgegengesetzt werden können. Wenn ein Coachee viele negative Gefühle in sich trägt und symbolisiert, dass er die Last auf seinen Schultern nicht mehr tragen kann, kann es helfen, die Belastungen zu visualisieren und zu schauen, welche Ressourcen dem gegenüberstehen. Das dafür verwendete Modell nennt sich Ressourcenwaage. Die Ressourcenwaage ist ein Tool zur bildhaften Darstellung von Belastungen und Ressourcen. Sinn der Ressourcenwaage ist es, wie bei einer normalen Waage die beiden Seiten auszugleichen, das heißt ausreichend und adäquate Ressourcen zu finden, um eine Balance zu den Belastungen herzustellen.[19]

Zur Verwendung der Ressourcenwaage im Coaching kann man eine Waage mit 2 Waagschalen auf ein Flipchart zeichnen. Die eine Waagschale symbolisiert die Belastungen, die der Coachee zu tragen hat, die andere Waagschale symbolisiert die Ressourcen, die der Coachee den Belastungen entgegensetzen kann. Als Gewichte auf den Waagschalen können Post-its verwendet werden. Wie die Anordnung von Belastungen und Ressourcen auf den Waagschalen getroffen wird, ist nicht relevant.[20]

Folgende Abbildung kann als Vorlage verwendet werden:

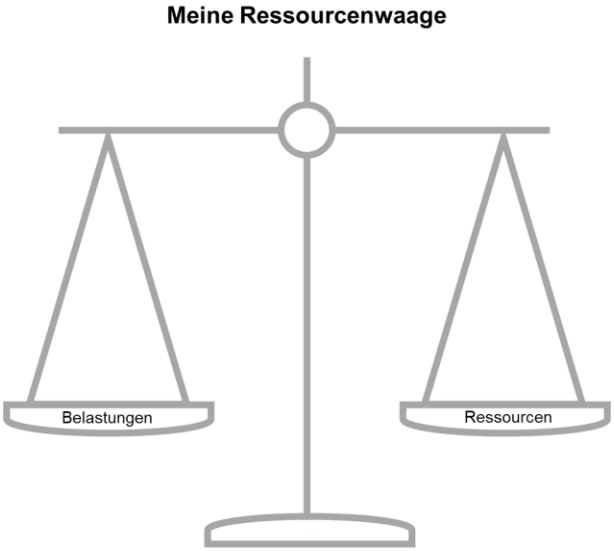

Abb. 1: „Meine Ressourcenwaage“ als Vorlage im Coaching[21]

[19] Vgl. Prohaska, 2013, S. 108; Kellenbenz/Henkel, 2023
[20] Vgl. ebenda
[21] Eigene Darstellung

Der Coach bittet den Coachee zunächst alle Belastungen auf Post-its zu schreiben und diese auf der Waagschale für die Belastungen zu platzieren. Dies kann z.B. eine angespannte Arbeitssituation sein, Stress mit einem Freund, Verlust von einer Person etc.)[22]

Wenn alle Belastungen identifiziert wurden, wird der Coachee gefragt, was helfen kann oder bereits hilft, um wieder in Balance zu kommen. Somit werden die Ressourcen erarbeitet, die er den Belastungen entgegensetzen kann. Pro Ressource wird ein Post-it beschriftet und auf der Seite der Ressourcen auf das Flipchart geklebt.[23]

Zur Unterstützung des Coachees kann der Coach gezielt nach bestimmten Lebensbereichen, Situationen und Menschen im Umfeld des Coachees fragen.[24] Hierbei können folgende Fragen weiterhelfen:

- Was kann dir in deinem Umfeld helfen?
- Welche Hobbys können dir helfen deine Belastungen auszugleichen?
- Welche/s Freunde/Familienmitglied kann dich unterstützen?
- In welcher Situation fällt es dir am leichtesten deine Belastungen zu vergessen?
- Was machst du gerne?
- Wann fühlst du dich am wohlsten?

Zusätzlich zu den hier dargestellten Fragen können die im Kapitel 3 aufgeführten Methoden (Fragen, Komplimente, Als-Ob-Rahmen etc.) verwendet werden, um den Coachee bei der Ressourcensuche zu unterstützen.

Die Ressourcenwaage kann dann beendet werden, wenn ein stabiles Gleichgewicht erreicht ist oder dem Coachee keine weiteren Ressourcen mehr einfallen. Wann ein stabiles Gleichgewicht erreicht ist, entscheidet der Coachee. Sollte kein stabiles Gleichgewicht hergestellt werden können, kann der Coach mit dem Coachee besprechen, wie dies erreichbar ist.[25]

Zum Abschluss der Methode wird erarbeitet, wie die aufgelisteten Ressourcen im alltäglichen Leben aktiviert oder umgesetzt werden können.[26]

---

[22] Vgl. Prohaska, 2013, S. 108; Kellenbenz/Henkel, 2023
[23] Vgl. ebenda
[24] Vgl. ebenda
[25] Vgl. ebenda
[26] Vgl. ebenda

In der Recherche zur Ressourcenwaage ist aufgefallen, dass manche Quellen von einer Belastung sprechen, der die Ressourcen gegenübergestellt werden können und andere von mehreren Belastungen, die es auszugleichen gilt. Entsprechend der Ausgangsituation und des Ziels im Coachingprozess sollte mit dem Coachee abgesprochen werden, ob es um eine konkrete Belastung oder um mehrere geht, für die Ressourcen gesucht werden. Die Methode kann somit für beide Fälle verwendet werden.

Anstelle eines Flipcharts mit einer aufgemalten Ressourcenwaage kann auch eine richtige Apotheker- oder Kaufmannswaage verwendet werden. Hier können Gegenstände stellvertretend für die Belastungen und Ressourcen genutzt werden oder Post-its an den Gewichten befestigt werden.[27]

[27] Vgl. ebenda

5. Fazit

In dieser Abhandlung wurde die Arbeit mit Ressourcen im Coachingprozess erläutert. Neben einer Erklärung, was alles unter Ressourcen zu verstehen ist, wurde unter anderem dargestellt, wie deren Aufdeckung und Aktivierung zur Lösungsfindung im Coaching beitragen kann.

Ressourcen sind ein wichtiger Bestandteil, um die Selbstwirksamkeitskraft des Coachees zu stärken und helfen somit, den Grundgedanken des Coachings „Hilfe zur Selbsthilfe“ zu unterstützen.

Neben vielen verschiedenen Tools zur Erarbeitung und Visualisierung der Fähigkeiten eines Coachees eignet sich die in dieser Arbeit beschriebene Ressourcenwaage besonders gut, nicht nur die Ressourcen zu identifizieren, sondern sie auch zu visualisieren. Der Coachee kann immer wieder auf das Bild seiner Ressourcenwaage zugreifen und sich an seine Ressourcen erinnern.

6. Literaturverzeichnis

Angelika Kutz, Systemische Haltung in Beratung und Coaching - Wie lösungs- und ressourcenorientierte Arbeit gelingt, Springer Fachmedien Wiesbaden GmbH, ein Teil von Springer Nature 2020

Astrid Kellenbenz, Susanne Henkel, Coachingbande – Der Coaching-Podcast, Neues für den Methodenkoffer: Die Ressourcenwaage, Spotify, 13. Januar 2023

Jörg Middendorf, Lösungsorientiertes Coaching - Kurzzeit-Coaching für die Praxis, Springer Fachmedien Wiesbaden GmbH 2018

Maren Fischer-Epe, Coaching: Miteinander Ziele erreichen, 4. Aufl., Rowohlt Taschenbuch Verlag 2015

Sabine Prohaska, Coaching in der Praxis – Tipp, Übungen und Methoden für unterschiedliche Coaching-Anlässe, Junfermann Verlag, Paderborn 2013

Thomas Webers, Systemisches Coaching – Psychologische Grundlagen, 2. Aufl., Springer Fachmedien Wiesbaden 2020

Ulrike Willutzki, Tobias Teisman, Ressourcenaktivierung in der Psychotherapie, Hogrefe Verlag, Göttingen, 2013