

Abschlussarbeit

Ausbildung zum Systemischen Coach

Persönliche Weiterentwicklung durch die Ausbildung zum Systemischen
Coach

Abschluss im Januar 2024, bitte anonym veröffentlichen

Inhalt

Motivation zum gewählten Thema	2
Grundsätze im Systemischen Coaching	2
Konstruktivismus.....	3
Systeme	4
Wertschätzung	5
Neutralität und Haltung des Nicht-Wissens	5
Innere Haltung.....	6
Erfahrungsbericht eines Übungs-Coachings.....	7
Übertragung der Ausbildungs-Erkenntnisse in den Alltag.....	8
Fazit	9
Quellenverzeichnis	10
Abbildungsverzeichnis	10

Motivation zum gewählten Thema

Die Ausbildung zum Systemischen Coach ist für mich als Person eine enorme Weiterentwicklung. Zu Beginn der Ausbildung ging es mir weniger um das Ziel, selbst einmal als aktiver Coach tätig zu sein. Vielmehr sehnte ich mich nach neuem Input zur eigenen Reflexionsarbeit, nach mehr Verständnis für die Perspektiven anderer Menschen sowie nach einem lösungsorientierten Umgang durch Methodiken bei Blockaden und belastenden Situationen. Die Ausbildung hilft mir mit meiner eigenen Reflexion, ermöglicht mir neue Sichtweisen auf mein Weltbild und unterstützt mich in meinem Verständnis, meiner Toleranz für die Weltbilder anderer Menschen. In der folgenden Arbeit führe ich die für mich wichtigsten Erkenntnisse der Grundlagen und der Haltung im Systemischen Coaching auf. Ich erläutere sie kurz theoretisch, um im Anschluss über meine eigene Erfahrung und Reflexion zu berichten. Denn für mich ist die Haltung im systemischen Coaching keine, die man nur zu Beginn einer Coaching-Session einnimmt und nach der Session wieder ablegt. Es ist für mich vielmehr eine neue Sichtweise auf die Welt, ein Weg ständig neuer Erkenntnisse, für die ich sehr dankbar bin.

Gandhi sagte schon: „Sei du selbst die Veränderung, die du dir wünschst für diese Welt.“¹

Grundsätze im Systemischen Coaching

Das Systemische Coaching folgt mehreren Grundsätzen. Einige sind für mich besonders erkenntnisreich und bestimmte Aspekte werden für mich im Alltag immer bedeutsamer. Diese Grundsätze möchte ich zuerst kurz theoretisch erläutern und im Anschluss ihren Einfluss auf meine Perspektiven und meine bisherigen Erfahrungen mit ihnen auführen:

- Konstruktivismus
- Systeme
- Wertschätzung
- Neutralität und Haltung des Nicht-Wissens
- Innere Haltung

¹ <https://coachinglovers.com/zitate/mahatma-gandhi-zitate/>, 29.12.2023

Konstruktivismus

Eine wichtige Säule im Systemischen Coaching bildet der Ansatz des Konstruktivismus. Hier sind zwei exemplarische Definitionen:

„Erkenntnistheorie, die sich mit der Frage beschäftigt, wie wir zu unseren Erkenntnissen bzw. zu unserem Wissen kommen (...). Das menschliche Gehirn erzeugt kein fotografisches Abbild von Wirklichkeit, sondern es schafft mithilfe von Sinneswahrnehmungen ein eigenes Bild der Welt. Wahr ist, was wahr-genommen wird. Der Konstruktivismus verleugnet die Wirklichkeit selbst nicht. Er behauptet nur, dass die Aussagen über die Wirklichkeit dem eigenen Erleben, der eigenen Geschichte, der eigenen Entwicklung und den eigenen (beschränkten) physischen Möglichkeiten der Wahrnehmung entspringen. Aufgabe des Konstruktivismus ist es deshalb zu zeigen, wie Wirklichkeitskonstruktionen gemacht werden. Mit anderen Worten: Der Konstruktivismus nimmt Abschied von der absoluten Wahrheit.“²

„Der *Radikale Konstruktivismus* ist kognitionspsychologisch (von Glasersfeld) und neurobiologisch (Maturana und Varela) begründet. Er untersucht intrapsychische, kognitive Prozesse als Quelle der Wirklichkeitskonstruktionen und postuliert das Prinzip der "Autopoiese": Lebende Systeme werden als sich selbst erzeugende und sich von der Umgebung abgrenzende Einheiten aufgefasst. Information wird nicht passiv aufgenommen, sondern wirkt als "Störung" des Systems, wobei die Wirkungsweise vom aktuellen Zustand des Systems abhängt. Deshalb ist auch keine direkt kontrollierbare Beeinflussung von außen möglich. Der Begriff der Wahrheit wird im Radikalen Konstruktivismus ersetzt durch den Begriff der "Viabilität", d.h. der Zweckdienlichkeit oder "Gangbarkeit".³

Das Buch von Bettina Schubert-Golinski „Haltung Methodik Rollenklarheit“ 2022, umfasst dieses Thema sehr umfangreich. Jeder Mensch konstruiert seine eigene Version der Wirklichkeit anhand von individuellen Sinneseindrücken. Durch die eigenen Erfahrungen und Reaktionen auf diese, durch Prägungen, Beobachtungen, Interpretationen dieser Beobachtungen und den eigenen Empfindungen gibt es unzählige mögliche Varianten an Wirklichkeiten. Wir verabschieden uns von dem Gedanken der einen Wirklichkeit, einer reinen objektiven Realität, die für alle Menschen gilt.

Der Konstruktivismus sagt damit: alles ist subjektiv und somit für jeden Menschen anders. Neben der eigenen subjektiven Bewertung fließen auch die Bewertungen anderer Systeme ein z.B. Bewertungen aus der eigenen Familie, Kollegenkreis, Gesellschaft, Kultur etc. Diese Bewertungen wirken parallel und können auf die subjektive Bewertung und auf das Erleben zusätzlich Einfluss nehmen.

Der Grundgedanke des Konstruktivismus, die Konstruktion einer subjektiven Wirklichkeit, bedeutet auch, dass auftretende Probleme und Herausforderungen Ergebnisse aus der eigenen konstruierten Wirklichkeit sind. Viele Probleme treten nicht auf, weil sie durch Realität und Tatsachen geschaffen sind, sondern durch die Bewertung einer einzelnen Person. Ein Zustand, ein Ereignis, eine Veränderung kann von einer Person als kaum wahrnehmbar empfunden werden, gleichzeitig von einer anderen Person jedoch als hocheinschränkend oder auch emotional belastend interpretiert werden. Hier gibt es kein objektives richtig oder falsch, Probleme und Herausforderungen sind subjektiv. Wenn man Probleme auch als eine eigene Konstruktion betrachtet, heißt das nicht, dass sie für die Person weniger real sind und dass die Probleme vernachlässigt werden können. Denn sie können Leid und belastende Emotionen erzeugen.

² <https://wirtschaftslexikon.gabler.de/definition/konstruktivismus-37530>, 28.12.2023

³ <https://www.spektrum.de/lexikon/psychologie/konstruktivismus/8103>, 28.12.2023

Für das systemische Coaching bedeutet es, wenn Probleme eine Konstruktion sind, liegt hier auch der Schlüssel zur Lösung. Wenn ein Problem (unbewusst) konstruiert wurde, besteht die Chance, es in seiner Konstruktion zu verändern und dadurch eine neue, weniger belastende Bewertung herbeizuführen. Dadurch gewinnt der Coachee eine neue Perspektive in seinem bisherigen Weltbild, die im besten Fall als weniger belastend und weniger leidvoll empfunden wird. Als Coach stimulieren, motivieren und kitzeln wir Coachees durch Methoden, damit sie für sich erkennen, dass es noch unzählige andere Versionen von Interpretationen gibt. Wir ermuntern die Coachees, neue Perspektiven einzunehmen, sich für eine neue Interpretation ihres Problems zu entscheiden. Der Coachee erkennt dadurch seine eigene Selbstwirksamkeit, Handlungsfähigkeit und sieht neue Lösungswege.

Systeme

„Die Systemtheorie bildet eine weitere wichtige Säule des systemischen Coachings (...). Ein System ist dabei als eine Ansammlung von Elementen zu verstehen, deren Beziehungen zueinander einer Beobachterin dichter erscheinen als die Beziehungen zu anderen Elementen.“⁴

Andere Elemente bilden, je nach Art ihrer Beziehung zum System, die Umwelt des Systems. „Systeme stehen im Austausch zu ihren Umwelten; sie haben Strukturen, in ihnen herrschen Regeln und sie haben Grenzen nach außen, die zugleich definieren, was innen sein soll, also was zum System gehört und was als Umwelt betrachtet wird.“⁵

Jeder Mensch hat ein eigenes **psychisches System**, das Bewusstsein. Jede Art von Gruppierung ist ein **soziales System** z.B. Partnerschaft, Familie, Mannschaft, Kollegen-Team, Abteilung usw. Systeme sind an Umwelten gekoppelt, dennoch in sich geschlossen. Sie erschaffen sich aus sich heraus, konstruieren ihre eigene innere Wirklichkeit, ihre eigenen Regeln und Erklärungen. Für Außenstehende, für Beobachter bleibt das, was sich im Inneren eines Systems (eines Menschen oder einer Gruppe) abspielt, im Verborgenen. Systeme folgen eigenen Werten, organisieren sich aus eigener Kraft. Sie sind von außen nicht steuerbar, man nur das Verhalten und die Kommunikation der Systeme von außen beobachten.

Alle Menschen in einem sozialen System sind miteinander verbunden und stehen in einer stetigen Wechselwirkung (Zirkularität) zueinander. Jede Aktion und Reaktion haben eine Wirkung auf einzelne Mitglieder des Systems und damit automatisch auf das Gesamt-System.

Die Bedeutung im Coaching:

In menschlichen Systemen herrscht komplexe Kommunikation und man muss sich von der simplen Ursache-Wirkung-Beziehung und Sender-Empfänger-Modells lösen. An ihre Stelle treten komplexe Kommunikationsprozesse und ein komplexes Wechselspiel von Kommunikation, das die Beteiligten immer miteinander erzeugen - ohne Anfang und Ende.

Tritt nun ein Problem bei einem Menschen auf, welches im Coaching beleuchtet werden soll, ist es sinnvoll, im Coaching-Prozess mit dem Coachee das ganze System, welches mit betroffen ist, zu betrachten. Das bedeutet, der Fokus liegt nicht nur auf dem Coachee, sondern man widmet sich auch dem System, mit all seinen Einzelementen, in welchem das Problem auftritt. Nach genauerer Betrachtung könnten gleiche Probleme auch in mehreren

⁴ Bettina Schubert-Golinski, Systemisches Coaching Haltung Methodik Rollenklarheit, Hamburg, Corlin Verlag, 2022, Seite 23

⁵ Bettina Schubert-Golinski, Systemisches Coaching Haltung Methodik Rollenklarheit, Hamburg, Corlin Verlag, 2022, Seite 23

Systemen auftreten. Das betroffene System bildet somit den Kontext. Als Coach erfragt man die Regeln und Strukturen der Kommunikation und Verhaltens, die sich in diesem System gebildet haben. Genauso fragt man danach, was die Systeme stören könnte, nach Tabus und erkennt somit möglicherweise blinde Flecken. Alle eventuell folgenden Veränderungen in der Kommunikation des Coachees innerhalb des betroffenen Systems wird eine Wirkung auf das ganze System haben. Die Form der Wirkung und Veränderung im System sind nicht vorhersehbar. Daher sollten mögliche auftretende Veränderungen durch das Coaching im Voraus thematisiert werden.

Wertschätzung

Wir nehmen als Coaches grundsätzlich an, dass Menschen gemäß ihren Fähigkeiten, Wissens, ihrer Glaubenssätze und Werte für sie immer sinnvoll, schlüssig und richtig handeln. Für andere Menschen kann jenes Verhalten jedoch absurd oder unlogisch erscheinen.

Im Laufe der Zeit wurde Coaching die Erfahrung gemacht, dass es im Coaching-Prozess wichtig ist, als Coach die Probleme der Coachees angemessen zu würdigen. Als Coach nehmen wir das Leid der Coachees ernst und wertschätzen ihre bisherigen Lösungsstrategien. Das schafft für sie eine vertrauensvolle, wertschätzende und respektvolle Umgebung. Für die Coachees entsteht ein geschützter Raum, in welchem sie sich öffnen können. Die Erfahrung zeigt, dass es Menschen leichter fällt, von ihrer bisherigen Interpretation eines Problems abzurücken und neue Perspektiven zuzulassen, wenn sich sie sich mit ihren bisherigen Bemühungen verstanden und gesehen fühlen.

Neutralität und Haltung des Nicht-Wissens

Coachees empfinden ihre Probleme als Einschränkung. Wir gehen davon aus, dass sie mit ihren Fähigkeiten alles versucht haben, um ihr Problem eigenständig zu lösen. Ihre bisherigen Lösungsstrategien haben jedoch nicht zum gewünschten Erfolg geführt. Der Punkt, bevor sie sich an einen Coach wenden, ist das Ergebnis all ihrer eigenen bisherigen Bemühungen.

Der Coach bewertet weder das Problem noch das Verhalten des Coachees und die bisherigen Lösungsstrategien. Nichts wird durch den Coach interpretiert oder moralisiert, nach Virginia Satir „Jedes Verhalten macht Sinn, wenn man den Hintergrund kennt“. Coaching beschäftigt sich nicht mit Ursachen-Forschung und Analyse der Vergangenheit. Die Arbeit im Coaching ist grundsätzlich lösungs- und damit zukunftsorientiert.

Jeder Mensch lebt wie auf seiner eigenen Insel mit eigenen Regeln, Kausalitäten und Interpretationen. Als Coach erkennen wir dies an und akzeptieren es. Wir sind unwissend, wenn es um die Inseln und Interpretationen anderer Menschen geht. Ebenso sind wir als Coach auch auf einer Insel mit unseren Werten, Interpretationen und Glaubenssätzen, die in Bezug auf das Thema des Coachees keine Rolle spielen dürfen. Wir interpretieren die Themen der Coachees nicht, sondern nehmen Inhalte auf, unterstützen z.B. bei der Sortierung und sind Wegbereiter für neue Lösungsansätzen. Wir erfassen die Inseln bzw. Lebenswelt unserer Coachees. Damit sind wir eine Art Projektionsfläche für die Inseln der Coachees, damit diese ihre Inseln in allen Facetten erfassen und verstehen lernen können. Im Coaching-Prozess können wir anschließend neue Wege und mögliche Perspektiven aufzuzeigen.

Dieses Bild der eigenen Insel bedeutet im systemischen Coaching auch, dass wir als Coaches alle Weltbilder unserer Coachees als die für sie richtige Wahrheit anerkennen und akzeptieren. Wir sind Unwissende, wenn es um unsere Coachees und deren Herausforderungen geht. Wir gehen in die Haltung des Nicht-Wissens. Der Coach kann nicht wissen, was die beste Lösung für den Coachees ist. Mit unserer eigenen Interpretation, (Be-)Wertung und Lösungsideen nehmen wir uns zurück.

Innere Haltung

Eric Berne, ein amerikanisch-kanadischer Psychiater, entwickelte Mitte des 20. Jahrhunderts die sogenannte Transaktionsanalyse: Sie untersucht und analysiert die zwischenmenschliche Kommunikation (verbal, non-verbal), also wie sich Menschen fühlen und wie sie sich verhalten. Laut Eric Bernes entwickelt jeder Mensch im Laufe seines Lebens eine Grundhaltung zu sich und zu anderen Menschen. Die Basis dafür sind Prägungen und Erfahrungen aus der Kindheit. Je nachdem, welche Erfahrung die Menschen in ihrer Kindheit gemacht haben z.B. wie auf ihre Bedürfnisse, Wünsche, Interessen eingegangen wurde, wie ernst sie genommen wurden, oder ob sie als unwichtig abgetan wurden, entwickelt sich eine entsprechende Position gegenüber dem eigenen Ich bzw. anderen Personen. Die Transaktionsanalyse geht von vier Grundhaltungen aus:

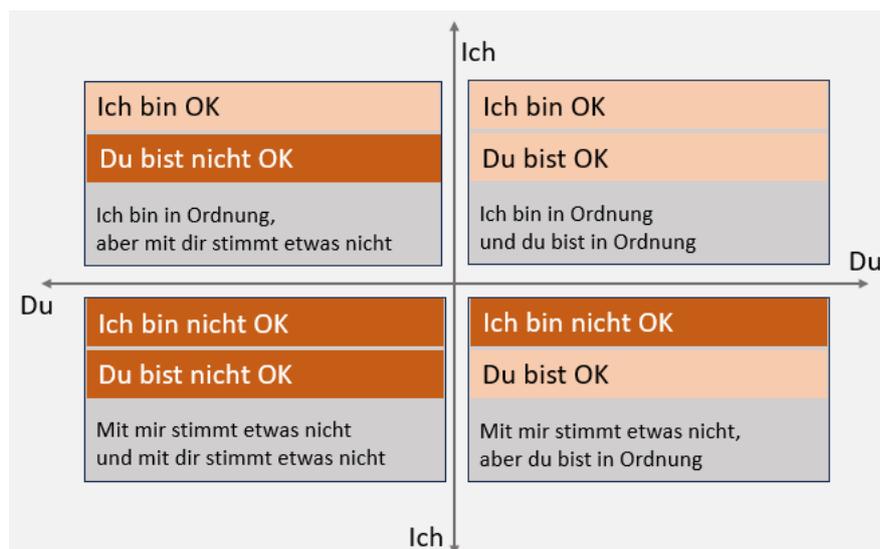


Abbildung 1: OK-OK-Modell (eigene Nachzeichnung)

Ich bin OK, du bist nicht OK:

Prägung von Überlegenheit, konstruktives Feedback wird abgelehnt, die anderen machen Dinge falsch, keine gemeinsame Problemlösung, Kommunikation und Handlungen verlaufen häufig eher herabwürdigend und mit wenig Wertschätzung

Ich bin OK, du bist OK:

Prägung von Partnerschaft und Gleichwertigkeit, Begegnung und Kommunikation auf Augenhöhe, Person glaubt an die eigenen Fähigkeiten und Kompetenzen und auch an die Fähigkeiten und Kompetenzen anderer, konstruktive Haltung gegenüber Problemen und Herausforderungen

Ich bin nicht OK, du bist OK:

Prägung von Unterlegenheit, Mensch fühlt sich schwach und hilflos, bei Kritik wird schnell aufgegeben, Anerkennung anderer kann nicht angenommen werden, Mensch fühlt sich verspottet oder aber denkt, dass man ihn anlügt um nette Worte als Trost zu spenden, der eigene Wert wird herabgesetzt, andere Personen werden als wertvoller angesehen

Ich bin nicht OK, du bist nicht OK

Prägung von Resignation, Selbstwirksamkeitserfahrungen sind nahezu bei null, dadurch wird keine Eigeninitiative gezeigt, kein Veränderungswille, Spirale des negativen Denkens wird immer wieder aufrechterhalten, dadurch dass es sowieso sinn- und wertlos ist, typische Sätze/Gedanken "mir kann sowieso niemand helfen" oder "das ist alles sinnlos"

Für die Arbeit mit Coachees, ist es wichtig zu erkennen, in welcher Lebensgrundhaltung sie leben. Denn die Grundhaltung beeinflusst Verhalten und Kommunikation und kann Aufschluss über bisherige nicht gelungene Lösungsstrategien geben. Natürlich ist es auch als Coach äußerst wichtig zu reflektieren, in welcher Grundhaltung man selbst ist, um sich für den Coaching-Prozess entsprechend in der OK-OK-Haltung aufzustellen.

Erfahrungsbericht eines Übungs-Coachings

Während der Ausbildung zum Systemischen Coach besprachen wir in der Gruppe einen theoretischen Part und gingen anschließend in das Übungs-Coaching in kleinen Kreis. Ich war in der Rolle des Coaches und ein Kollege in der Rolle des Coachees. Schon nach den ersten Minuten merkte ich, dass etwas in mir nicht stimmte, dass ich mich unwohl fühlte. Ich wurde unruhig und ungeduldig durch die Erzählungen des Coachees, bekam den Eindruck verärgert zu sein und hatte das Gefühl, keine gute Verbindung zu ihm zu haben. Auch hatte ich den Eindruck, den Prozess nicht richtig zu führen, dass der Redeanteil des Coachees zu hoch war und er den Prozess an meiner Stelle führt. Nach einigen, meiner Meinung nach nicht geglückten Interventionsversuchen, musste das ich das Coaching unterbrechen und bat um eine kleine Pause. Ich habe dem Coachee und dem Beobachter mitgeteilt, dass etwas nicht stimmte. Beide waren verwundert, weil sie den Prozess und auch die Art der Durchführung des Coachings als gelungen empfanden. Ich teilte dieses Gefühl leider nicht.

Um meine Gedanken zu sortieren, verließ ich den Raum und ging für ein paar Minuten an die frische Luft. Ich spürte, dass ich mit der Art der Kommunikation des Coachees unzufrieden war. Dennoch wollte ich dieses Coaching unbedingt fertig durchführen und mir war bewusst, dass ich meine Haltung gegenüber dem Coachee verändern muss. Also führte ich eine kurze Meditation durch, in der ich mich gegenüber dem Coachee ganz bewusst und aktiv neutralisiert habe und mich wohlwollend auf ihn einstimmte. Ich ging wieder zurück in den Raum und der Coachee war damit einverstanden, dass ich das Coaching beendete, was ich dann auch erfolgreich tat.

In der darauffolgenden Übungs-Coaching-Session war ich in der Rolle des Coachees und brachte genau diese Situation als Anliegen ein. Das Personen-Setting war ein anderes als im Coaching davor. Es stellte sich heraus, dass ich als Coach dem Coachee gegenüber voreingenommen und nicht neutral genug war. Grund dafür war die Gruppendiskussion zum theoretischen Teil im Vorfeld. Da empfand ich die Person als mir zu dominant in der Gruppendiskussion. Im darauffolgenden Übungs-Coaching habe ich auf den Coachee, auf sein Thema und seine Art der Schilderung nicht wertfrei, eher innerlich ablehnend, reagiert.

Diese Erfahrung hat mir gezeigt, wie wichtig es ist, immer neutral in ein Coaching zu gehen und dem Coachee immer mit einer „ich bin ok – du bist ok“ Haltung zu begegnen. Vor Beginn eines Coachings neutralisiere ich mich nun aktiv und bewusst durch eine kurze Meditation.

Übertragung der Ausbildungs-Erkenntnisse in den Alltag

Im letzten Jahr wurde ich vor eine Herausforderung gestellt: Ich hatte drei Jahre zuvor innerhalb der Abteilung das Team gewechselt. Neben den neuen Aufgaben im neuen Team war ein persönlicher Grund des Wechsels, dass ich mit der bisherigen Teamleitung, ihrer Arbeit und Umgang mit mir und meinen Belangen immer unzufriedener wurde. Nachdem ich einige Male das Gespräch gesucht habe, war für mich der Wechsel in ein anderes Team die beste Lösung.

Nun verhielt es sich so, dass die Teamleitung in meinem neuen Team vor einem Jahr neu besetzt wurde und meine frühere Teamleitung den Posten angenommen hat. Das stellte mich vor eine große Herausforderung, da wir beide in der Vergangenheit gemeinsam einige Konflikte hatten. Ich fühlte mich in dem neuen Team sehr gut aufgehoben und war sehr zufrieden mit meinen neuen Aufgaben. Mir war bewusst, dass ich meiner neuen (und alten) Teamleitung in einer positiven Grundhaltung begegnen muss, damit unsere Zusammenarbeit gut funktioniert und alte Probleme nicht mehr auftreten. Zum Glück hatte ich zum damaligen Zeitpunkt bereits mit der Ausbildung zum Systemischen Coach begonnen und war um einige Erkenntnisse reicher.

Als meine neue Teamleitung ihre Tätigkeit in unserem Team aufnahm, habe ich für mich ein kleines Ritual eingeführt: jeden Morgen, vor Arbeitsbeginn, habe ich 5-10 Minuten meditiert. In dieser Meditation habe ich mich mit Wertschätzung meiner neuen Teamleitung gegenüber aufgeladen. Außerdem habe ich mich immer wieder von alten Befangenheiten und alten Emotionen gelöst und mich aktiv neutralisiert. Wenn persönliche Termine mit der neuen Teamleitung stattfanden, habe ich auch vor diesen Terminen eine kurze Meditation durchgeführt. All das hat mir sehr geholfen, alte Emotionen gehen zu lassen und meiner Teamleitung neu zu begegnen. Schon nach wenigen Wochen spürte ich eine deutliche Verbesserung in unserer Kommunikation. Aus der täglichen Meditation wurde eine wöchentliche.

Ich habe sehr bewusst und aktiv an meiner Haltung und Perspektive gearbeitet, um sie ins Positive zu verändern. Ob meine neue Teamleitung auch an ihrer eigenen Haltung mir gegenüber gearbeitet hat, kann ich nicht beurteilen und es ist für mich auch nicht wichtig. Es hat ausgereicht, dass ich meine Haltung ins Positive verändert habe, um eine Veränderung in dem System mit meiner Teamleitung zu bewirken. Ich habe meine eigene Konstruktion des ursprünglichen Problems verändert und konnte es dadurch positiv auflösen.

Heute, nach mittlerweile einem Jahr, haben wir ein sehr respektvolles, konstruktives und wohlwollendes Verhältnis, welches sich sehr ungezwungen und positiv anfühlt.

Fazit

Die oben aufgeführten Grundsätze des Systemischen Coachings wie der Konstruktivismus, alle Menschen sind Teile von Systemen, Neutralität und Haltung des Nicht-Wissens, Wertschätzung und die innere Haltung haben mich nachhaltig beeindruckt. Diese Grundsätze sind für mich nicht nur im Kontext Coaching hilfreich. Ich kann viele Sichtweisen in andere Bereiche meines Lebens übertragen. Besonders die Aspekte des Konstruktivismus, der Neutralität und der inneren Haltung unterstützen mich in meinem Alltag im allgemeinen Umgang mit Menschen und auch in meinem beruflichen Umfeld. Denn wir sind Teile einzelner Systeme. Wenn ein Teil eines Systems seine Kommunikation und Verhalten ändert, hat es Auswirkungen auf das Gesamtsystem, in dem es sich befindet. Die o.g. Grundsätze und meine Erkenntnisse geben mir das Gefühl, Problemen und Herausforderungen angstfrei und lösungsorientiert begegnen zu können. Ich gewinne die Sicherheit, dass ich auftretenden Herausforderungen gewachsen bin.

Ich entscheide mich täglich aktiv für neue Formen der Kommunikation, für neue Verhaltensweisen und verändere meine Haltung gegenüber meinen Mitmenschen. Und ich spüre tatsächlich positive Veränderungen in den Systemen, denen ich angehöre. Ich fühle mich selbstwirksam. Gegen Ende der Ausbildung und um einige Erfahrungen und Erkenntnisse reicher, steht für mich fest, dass ich aktiv als Coach tätig sein möchte. Bei vielen gefühlten Herausforderungen bedarf es nur wenig Veränderung, damit sich Dinge ins Positive verändern und leichter anfühlen. Und wenn ich andere Menschen als Coach darin unterstützen darf, in ihre Selbstwirksamkeit zu kommen und dass sie diese positiven Gefühle erleben, macht mich das glücklich und dankbar.

Gandhi sagte schon: „Sei du selbst die Veränderung, die du dir wünschst für diese Welt.“⁶

⁶ <https://coachinglovers.com/zitate/mahatma-gandhi-zitate/>, 29.12.2023

Quellenverzeichnis

<https://coachinglovers.com/zitate/mahatma-gandhi-zitate/>, 29.12.2023

<https://wirtschaftslexikon.gabler.de/definition/konstruktivismus-37530>, 28.12.2023

<https://www.spektrum.de/lexikon/psychologie/konstruktivismus/8103>, 28.12.2023

Bettina Schubert-Golinski, Systemisches Coaching Haltung Methodik Rollenklarheit, Hamburg, Corlin Verlag, 2022

Abbildungsverzeichnis

Abbildung 1: OK-OK-Modell (eigene Nachzeichnung)