

INKONSTELLATION Ausbildungsakademie

Coaching/Entwicklung/ Persönlichkeit

Abschlussarbeit Ausbildung zum systemischen Coach

**Meine Ausbildung zum systemischen
Coach**

Eine Reise zu mir selbst?!

Inhaltsverzeichnis

Einleitung.....	3
1. Was meint systemisches Coaching und worin liegt die Chance des systemischen Coachings?	5
2. Kernkompetenzen eines systemischen Coaches.....	6
2.1 Struktur im Coachingprozess.....	7
2.2 Systemsich Denken und Handeln	9
2.3 Aktiv Zuhören und Zurückhaltend Fragen	10
3. Die Methode des inneren Teams nach Schulz von Thun	11
3.1 Fallbeispiel.....	12
Resumee.....	15
Literaturverzeichnis.....	17

Einleitung

Als ich im Februar diesen Jahres mit der Ausbildung zum systemischen Coach begann war ich voller Tatendrang und Neugier. Beruflich hatte ich mir eine Auszeit genommen. Meine Arbeit mit straffälligen Jugendlichen und Heranwachsenden, die ich durch ein Strafverfahren begleitete, empfand ich zum damaligen Zeitpunkt als sehr belastend. Viele Jahre war ich zufrieden in meinem Beruf, dachte meine Arbeit sei sinnstiftend und trage dazu bei, junge Menschen in ihrer Entwicklung zu fördern und sie dabei zu unterstützen ihren „Platz im Leben zu finden“. Über die Jahre wurde ich immer unzufriedener mit meiner Arbeit und mit mir. Ich hatte das Gefühl ich bin abgestumpft, kämpfe auf verlorenem Posten und kann die Systeme in denen sich der junge Mensch aufhält sowieso nicht verändern (was mit dem Wissenstand von heute, den ich durch die Ausbildung erlangt habe, weder möglich ist, noch ist es meine Aufgabe). Alle Bemühungen meinen Klienten eine wertvolle Unterstützung in ihrer menschlichen Entwicklung zu sein, schienen ins Leere zu laufen. Irgendwann erwischte ich mich selbst, während eines Klientengesprächs, bei dem Gedanken, „ich kann es nicht mehr hören, immer sind die anderen schuld“. Ich fühlte mich resigniert, desillusioniert und begab mich in eine Opferposition.

Aufgrund dessen traf ich schließlich die Entscheidung eine berufliche Auszeit zu nehmen und kam über einige Umwege dazu, eine Ausbildung zum systemischen Coach zu beginnen. Die Aussicht mit Menschen zu arbeiten, die eigen- und selbstverantwortlich zu mir kommen, weil sie etwas in ihrem Leben verändern möchten, erschien mir sehr reizvoll und ebenso sinnstiftend.

Neben dem Drang mich beruflich verändern zu wollen, kamen ebenso privat einige Veränderungen in dieser Zeit auf mich zu. Nach vielen Jahren entschieden mein damaliger Partner und ich uns dazu, uns zu trennen. Was mich sowohl emotional, finanziell als auch strukturell vor einige Herausforderungen stellte, die mich teilweise sehr stark überforderten. In manchen Bereichen fehlte mir die Souveränität mein Leben in neue Bahnen zu lenken. Meine Strategie mit dieser Überforderung umzugehen, war vielfach Ablenkung und das Wegdrücken von Gefühlen. Obwohl ich es kognitiv besser wusste, hatte ich viele Monate Angst davor, mich mit Gefühlen wie Angst, Scham und Schuld auseinanderzusetzen und den damit verbundenen Schmerz zuzulassen. Ich fühlte mich wie eine Versagerin. Meine Ehe war gescheitert, meine Kinder litten darunter, beruflich hatte ich wenig Perspektiven und erneut fühlte ich mich in einer Opferposition gefangen.

Was mir zum damaligen Zeitpunkt noch nicht in diesem Ausmaß klar war, dass die Ausbildung zum systemischen Coach auch eine Reise zu mir selbst war und ist und mich mit vielen Themen konfrontiert, vor denen ich in manchen Bereichen die Augen verschlossen habe. Vor allem durch die praktischen Erfahrungen im Rahmen der Ausbildungsmodule im Coachingsetting als Coachee wurde mir zunehmend bewusst, dass ich die Wahl habe, aktiv mein Leben und meine Beziehungen

zu gestalten oder in einer Opferposition zu verharren und die Probleme „im Außen“ zu sehen. Als Coach in den Übungssettings wurde mir bewusst, wie zentral es ist, dem Coachee genau zuzuhören und ihm keine Lösungsansätze aufzudrücken, aufgrund einer „Sowas-habe-ich-auch-schon-mal-erlebt-Haltung“, was mir manchmal schwerer fiel als zunächst gedacht.

Die vorliegende Arbeit soll einen kurzen Einblick darüber geben, was aus meiner Perspektive einen systemischen Coach ausmacht. Im Rahmen dessen soll kurz beschrieben werden, was systemisches Coaching meint und welche Chance für den Coachee darin liegen kann. Anschließend beschäftige ich mich mit den Kernkompetenzen eines Coachs. Abschließend möchte ich noch auf die Coaching-Methode des inneren Teams eingehen, da ich diese selbst in meinen Übungcoachings am häufigsten angewandt habe.

Anzumerken ist noch, dass ich in der vorliegenden Arbeit die Begriffe Coachee und Klient als identische Bezeichnungen verwende. Darüber hinaus verwende ich ausschließlich die männliche Form. Grund hierfür ist ausdrücklich keine Diskriminierung, sondern um Doppelnennungen zu vermeiden und einen klareren Lesefluss zu gewährleisten.

1. Was meint systemisches Coaching und worin liegt die Chance des systemischen Coachings?

„In der Psychotherapie folgt man dem Weg seiner Tränen, im Coaching folgt man dem Weg seiner Träume“ (Mindfuck, 2011; Bock, S. 16).

Im Gegensatz zur Psychotherapie aus der einige Methoden, die auch im Coaching angewandt werden, stammen, arbeitet ein Coach nicht mit Klienten die ein diagnostiziertes psychisches Störungsbild aufweisen, sondern er begleitet Menschen in bestimmten Veränderungsprozessen, sowohl in beruflicher als auch in privater Hinsicht. Hier sind die Bereitschaft zu Veränderung und das Umsetzen von Lösungsstrategien, die der Klient im Rahmen des Coachingprozesses aus sich selbst heraus entwickeln konnte, von entscheidender Bedeutung für den Coaching-Prozess. Im Gegensatz zur Psychotherapie, spielt die Vergangenheit des Klienten und damit einhergehende Prägungen und Muster eine untergeordnete Rolle. Coaching orientiert sich vielmehr an der Gegenwart und an dem IST-Zustand des Coachees. Die Erklärung, weshalb ein Problem besteht bzw. weshalb der Klient diesen Zustand als solches definiert, ist von geringerer Bedeutung. Das Problem wird im Rahmen des Coaching- Prozesses als solches erkannt und gewürdigt, jedoch steht die Lösung des Problems und das damit verbundene Ziel immer im Vordergrund des systemischen Coachingprozesses.

Im Rahmen des systemischen Coachings wird der Klient überdies als Teil der Welt betrachtet, der immer in ein mannigfaltiges Netzwerk aus sozialen, beruflichen und familiären Beziehungen eingebettet ist und mit diesen Systemen in ständiger Wechselwirkung steht und diese folglich auch selbst beeinflussen kann, was im systemischen Kontext als Zirkularität bezeichnet wird (vgl. Ausbildungsskript INKONSTELLATION; 2024 S.10ff). Systemisches Coaching folgt demnach also keinen linearen oder starren Denkmustern, sondern betrachtet das Individuum aus der Perspektive unterschiedlicher sozialer, privater und beruflicher Bezüge und hilft dadurch auch dem Coachee dabei, unterschiedliche Perspektiven einzunehmen und neue Handlungsoptionen für sich zu entdecken.

Wissenschaftstheoretischer Hintergrund des systemischen Coachings bildet der Konstruktivismus. Die konstruktivistische Haltung geht davon aus, dass jeder Mensch, Experte seiner eigenen Lebenswelt ist und somit jedes Individuum seine Wirklichkeit individuell konstruiert. In der Konsequenz bedeutet dies, dass es nicht eine „richtige“ Realität geben kann, sondern viele verschiedene Wirklichkeiten und Realitäten nebeneinander existieren können. Da es keine objektive Wahrheit gibt und jede Perspektive unterschiedlichen Prägungen, Erfahrungen und Mustern unterliegt, entsteht dadurch auch die Möglichkeit, dass sich unsere Wirklichkeit durch neue Erfahrungen oder Reflexionsprozesse verändert. „Denn wenn wir täglich unsere

Wirklichkeit nicht „erleben“, sondern sie konstruieren, dann sind wir mit Sicherheit fähig, uns nicht nur unsere Probleme zu konstruieren (...), sondern auch die dazu passenden Lösungen zu konstruieren; und das können nur wir selbst, wenn es um unsere ganz persönliche Wirklichkeit geht“ (Einführung in das systemische Coaching; 2010, RADATZ S. 17). Eine essentielle Erfahrung im Rahmen des Coachingprozesses ist demnach der Prozess der Bewusstwerdung hinsichtlich der Selbstwirksamkeit des Klienten. Durch bewusste Fragestellungen, die es dem Klienten ermöglichen die Perspektive zu wechseln und durch weitere Methoden, die den Prozess der Selbstreflexion in Gang bringen, wird dem Coachee bewusst, dass er allein Gestalter seiner eigenen Lebenswelt ist und die aktive Gestaltung des eigenen Lebens nicht etwas ist, was von Außen kommen kann, sondern ein Prozess ist, der im Inneren des Klienten entsteht. Da also der Klient seine eigene Welt definiert, er selbst definiert was aus seiner Perspektive, Probleme und Konflikte sind, kann auch nur er selbst aus eigenem Antrieb Konflikte lösen und Lösungen für sich entwickeln.

Die Rolle des Coaches ist auf diesem Weg, die des Begleiters und Beobachters. Er versucht den Auftrag des Klienten zu verstehen, zuzuhören und durch gezielte Fragen den Klienten dabei zu unterstützen, die Lösung in sich selbst zu finden. Eine Freundin beschrieb die Rolle des Coaches in einem, für mich, sehr schönen Bild: *„Der Coach steht dem Coachee auf seiner Entdeckungsreise in seine Welt (in sein Innerstes) zur Seite und reicht ihm, wenn nötig eine Taschenlampe. Die Taschenlampe wird dadurch zum Leuchten gebracht, dass der Coach dem Coachee Fragen stellt“*. Systemisches Coaching bietet dem Coachee demnach die Möglichkeit innere und äußere Konflikte, die sich in den unterschiedlichen komplexen Systemen ergeben können, zu erkennen und es bietet dem Coachee durch Selbstreflexion die Möglichkeit konstruktive Lösungsstrategien zu erarbeiten. Letztlich geht es darum Selbstwirksamkeit zu fördern und Ressourcen zu entdecken.

2. Kernkompetenzen eines systemischen Coaches

„Man kann einen Menschen nichts lehren, man kann ihm nur helfen, es in sich selbst zu entdecken“ (Galileo Galilei) (Ausbildungsskript INKONSTELLATION; 2024 S.32).

Auf der Suche nach Antworten auf die Frage was einen guten Coach ausmacht, habe ich verschiedene Menschen in meinem Umfeld gefragt, was Ihnen in einem Coaching-Setting am wichtigsten sei. Ausnahmslos alle Befragten äußerten, dass es das wichtigste sei, dass sie das Gefühl haben müssten, dass ihnen der Coach gut zuhöre und sich auf dass, was der Coachee mitbringt, einlassen könne.

Wie nun der Coach dem Klienten beim Entdecken seiner individuellen Antworten auf seine individuellen Fragen unterstützen kann, was es braucht, welche Haltung die Voraussetzung für einen systemischen Coachingprozess ist, soll in diesem Kapitel ansatzweise skizziert werden.

Im Rahmen meiner eigenen Erfahrungen in Übungskoachings wurde mir immer wieder bewusst, wie schwierig es ist, sich ganz und gar auf den Klienten einzulassen und mit einer empathischen, wertfreien und gleichzeitig auch authentischen Haltung dem Coachee aufmerksam zuzuhören und eben nichts, aufgrund eigener Prägungen und Muster, vorzugeben. RADATZ spricht in diesem Zusammenhang von einer so genannten lethologischen Begabung. Dies meint die Grundhaltung des Coaches, dass er Nicht-Wissender ist und der Coachee ganz allein entscheidet, welche Lösung, Idee oder Haltung zu einem bestimmten Thema die richtige ist. Diese Haltung birgt laut RADATZ zudem eine gewisse Art der Erleichterung für den Coach, denn die bewusste Haltung des Nicht-Wissens auf Seiten des Coaches sorgt dafür, dass der Coachee mehr Initiative im Entwickeln von Lösungsstrategien übernimmt und mehr in die Selbstverantwortung kommt (vgl. Einführung in das systemische Coaching; 2010, RADATZ S. 30).

Sich an den Ressourcen und Fähigkeiten des Klienten zu orientieren heißt zudem, darauf zu vertrauen, dass der Coachee zu jedem Zeitpunkt in der Lage ist, sein Problem eigenständig zu lösen und zu jedem Zeitpunkt, das Beste tut, was ihm gerade möglich ist (vgl. Einführung in das systemische Coaching; 2010, RADATZ S. 31). Ausgehend von dieser Haltung ist eine vertrauensvolle Atmosphäre, im Rahmen dessen sich der Coachee öffnen kann, erst möglich. Die grundlegende Basis für ein vertrauensvolles Setting im Coaching-Prozess bildet überdies eine wertschätzende Kommunikation. Denn erst, wenn der Coachee sich sicher fühlt, dass er nicht den Bewertungen des Coaches unterliegt, kann er seine Gedanken und Gefühle mitteilen, in die Selbstreflexion kommen und Lösungsstrategien für sich entwickeln.

2.1 Struktur im Coachingprozess

Den Coachingprozess zu strukturieren bildet eine zentrale Kompetenz im Rahmen des systemischen Coachings. Struktur meint hier kein starres Konstrukt, sondern einen flexiblen Rahmen innerhalb dessen Anliegen geklärt, Aufträge und Erwartungshaltungen besprochen und Ziele formuliert werden. Auf dieser Grundlage kann der Coachingprozess immer wieder neu reflektiert und ggf. angepasst werden.

Für den Coach bedeutet dies, dass er innerhalb dieses festen Rahmens flexibel bleiben muss, da sich die Bedürfnisse und Anliegen des Coachees ändern können und er hierauf mit den passenden Fragen und Methoden reagieren muss, um so auf die Dynamik des Prozesses angemessen einzugehen.

In einigen Übungssettings, die ich aus der Coach-Perspektive erlebt habe, habe ich erfahren, dass der Coachee nicht mit einer konkreten Fragestellung in das Coaching gekommen ist, sondern das Anliegen eher diffus geschildert wurde. Einigen Klienten schien es offensichtlich schwer zu fallen, (mir ging es in der Coachee-Rolle teilweise ebenso) ihr Anliegen und die dahinterliegenden ihre Bedürfnisse zu erkennen zu formulieren. Hier braucht es zum Teil viel Fingerspitzengefühl, gezieltes Nachfragen, Geduld und Empathie damit es dem Klienten möglich wird ein konkretes Ziel zu benennen. Zentral ist hierbei zunächst, dem Coachee genügend Raum zur Verfügung zu stellen, um sein Anliegen zu formulieren. Folgt man RADATZ, ist es jedoch in dieser Phase ebenso wichtig darauf zu achten, dass der Klient der Schilderung seines Problems nicht zu viel Aufmerksamkeit zukommen lässt, sondern sich eher mit dem angestrebten Zustand bzw. Ziel zu beschäftigen, welches in jedem Fall positiv formuliert werden sollte. Essentiell ist in der Zielformulierung ebenfalls, dass die Umsetzung des Ziels unter dem einhundertprozentigen Einfluss des Klienten stehen sollte (vgl. Einführung in das systemische Coaching; 2010, RADATZ S. 46ff.).

Neben der klaren Zielformulierung im Coachingprozess, ist es ebenso zentral, den Auftrag, des Coaches im Rahmen des gesamten Coachingprozesses zu besprechen, d.h. der Klient formuliert eine Erwartungshaltung an den Coach. In meiner Rolle als Coachee empfand ich diese Fragestellung in manchen Teilen überfordernd, denn hierdurch wurde mir bewusst, dass ich als Coachee die Verantwortung für die Ausgestaltung des Prozesses trage. Mich zu fragen, was ich eigentlich erreichen möchte, wie ich das erreichen möchte und inwieweit mich der Coach hierbei unterstützen kann, waren für mich teilweise sehr komplexe Fragestellungen. Sobald ich diese Fragen im Rahmen des Coachings in mir klar beantworten konnte, hatte ich das Gefühl, dass der Weg offen war, um Lösungsstrategien zu entwickeln. Im Rahmen der Ausbildung empfand ich persönlich das „GROW“-Modell als hilfreiches Tool um einen Coachingprozess zu strukturieren.

Im ersten Schritt (**G**.oal) öffnet der Coach zunächst den Raum, damit der Coachee sein Thema beschreiben und sein Problem definieren kann, um anschließend anhand der Schilderung ein Ziel zu formulieren. Ist das Ziel für beide Seiten klar beschrieben, wird im Rahmen des ersten Schrittes der Auftrag an den Coach geklärt und zudem die Aufgaben und Rollen des Klienten und des Coaches besprochen.

Der zweite Schritt der GROW-Methode beschäftigt sich mit der Bestandsaufnahme der aktuellen Situation des Klienten (**R**.eality). Im Rahmen dessen werden die guten und weniger guten Anteile der aktuellen Situation im jeweiligen System beleuchtet, sowie nach bestehenden Ressourcen gefragt. Fragen, die ich im Rahmen dieser Phase gern verwende und den Klienten in die Reflexion bringen, sind: „Wenn ihr Thema ein Hausbau wäre, in welche Bauphase befinden sie sich aktuell?

In welcher Situation haben sie ein ähnliches Problem schon einmal gelöst? Kennen Sie dieses Verhalten aus anderen Situationen? Was hält sie aktuell davon ab, ihre Situation zu verändern?“

Der dritte Schritt (**O**.ptions) beschäftigt sich damit, die Möglichkeiten auszuloten, welche die aktuelle Situation bereit hält. Im Rahmen dessen beleuchtet der Klient gemeinsam mit dem Coach verschiedene Szenarien bzw. spielt diese gedanklich durch. In dieser Phase eignen sich meiner Meinung nach besonders gut zirkuläre Fragen wie: „Was würde Person X an ihrer Stelle tun? Wie würde der Protagonist in ihrem Lieblingsfilm oder Lieblingsbuch handeln? Was brauchen Sie, um ihr Ziel zu erreichen. Wenn Person X mit diesem Problem zu ihnen kommen würde, was würden sie ihr raten?“

Im vierten Schritt der GROW-Methode (**W**.rap-Up oder **W**ay forward) vereinbaren Coach und Coachee, im Sinne der Lösungsorientierung, konkrete Schritte, was als nächstes zu tun ist bzw. wann und wie das Vereinbarte bspw. überprüft werden kann (vgl. Ausbildungsskript INKONSTELLATION; 2024 S. 85ff).

2.2 Systemisch Denken und Handeln

Systemisch zu Denken bedeutet zunächst den Klienten als Teil eines respektive mehrerer Systeme zu betrachten. Vor diesem Hintergrund wird der Coachee, sein Verhalten, seine Konflikte und seine Belange nicht isoliert betrachten können, sondern ihm wird bewusst, dass er immer in Wechselwirkung mit den ihn umgebenden Systemen steht. Im systemischen Coachingsetting wird versucht, den Klienten und seine aktuelle Situation aus einer Metaperspektive zu betrachten, um die Möglichkeit für den Coachee zu eröffnen, dass er die Wechselwirkungen mit anderen Teilen des Systems versteht und sich seiner Selbstwirksamkeit bewusst wird. Auf Grundlage dieser Bewusstwerdung wird es ihm möglich, sein Verhalten zu verändern und zu reflektieren, dass die eigenen Handlungen, Verhaltensweisen und Entscheidungen immer zu Veränderungen im gesamten System führen. Lösungsstrategien werden im systemischen Kontext zudem immer vor dem Hintergrund des gesamten Systems entwickelt. Voraussetzung hierfür bildet eine Offenheit unterschiedliche Perspektiven einnehmen zu können sowie Verantwortung für das eigene Handeln zu übernehmen. Gelingt es dem Klienten einen umfassenderen Blick auf die Situation und das System zu bekommen, kann er durch das Entwickeln von Lösungsstrategien versuchen, die verschiedenen Perspektiven miteinander in Einklang zu bringen.

Systemisches Denken geht zudem grundlegend davon aus, dass jedes Individuum lern- und entwicklungsfähig ist. Im Fokus liegen immer die Stärken und Ressourcen des Klienten und der Blick wird immer in die Gegenwart und Zukunft gerichtet. Übergeordnetes Ziel des systemischen Coachings ist es, den Coachee dabei zu unterstützen in den Zustand der Selbstverantwortung zu

kommen. Sofern der Coachee sein Verhalten und seine Rolle im System reflektieren kann und ihm bewusst wird, dass er durch sein Verhalten, sein System und somit seine Situation verändern kann und Einfluss auf sein Leben hat, wird er vom passiven Zuschauer zum aktiven Gestalter.

RADATZ beschreibt systemisches Coaching als einen Tanz zwischen gleichwertigen Tanzpartnern, von denen keiner über mehr oder weniger Wissen verfügt, sondern der eine führt über Fragen, der andere führt über die Tanzfiguren die er darstellt. Bei diesem Tanz passen sich beide Partner im Idealfall dauernd einander an in- Form, Dynamik, Ausführung und nonverbalem Ausdruck (vgl. Einführung in das systemische Coaching; 2010, RADATZ S. 14).

2.3 Aktiv Zuhören und Zurückhaltend Fragen

Die aus meiner Perspektive wichtigste und gleichzeitig schwierigste Kompetenz eines Coaches ist die Kunst des aktiven Zuhörens. Dem Klienten authentisch das Gefühl zu geben, dass er in diesem Coachingsetting die wichtigste Person ist, ihm wertneutral zu begegnen und ihm die gesamte Kompetenz und das Vertrauen zu überlassen, dass nur er seine Situation verändern bzw. sein Problem lösen kann und alles was dafür braucht in ihm bereits angelegt ist, empfand ich im Rahmen meiner Übungscoachings als eine der herausforderndsten Aufgaben. Ehrlicherweise verspürte ich manchmal den Impuls, im Kopf zu formulieren, was ich dazu sagen möchte, während der Coachee noch am Erzählen war. Diesen Raum immer bedingungslos dem Coachee zu öffnen und mit vollkommener Aufmerksamkeit DA zu sein, ist für mich eine Kernkompetenz, die einfacher klingt, als sie in der Praxis für mich teilweise umzusetzen war und ist. Hier immer wieder zu üben DA zu sein, Rückfragen zu stellen und empathisch mit dem Gesagten in Resonanz zu gehen ist für den Gesprächsverlauf und die Offenheit des Klienten, vor allem auch um ihm die Möglichkeit zu geben, mit den Teilen in Kontakt zu treten, die er womöglich nicht sehen will und kann, von zentraler Bedeutung.

Neben dem aktiven Zuhören bildet das gezielte und richtig platzierte Fragen einen weiteren essentiellen Bestandteil im Rahmen des systemischen Coachingprozesses. Dem Klienten zum Beantworten der Fragen hierbei ausreichend Raum zur Verfügung zu stellen und die Stille auszuhalten, stellt für mich eine ebenso herausfordernde Aufgabe dar. RADATZ formulierte in Bezug auf systemische Fragen, dass diese darauf abzielen: „(...) die Zukunft zu optimieren und nicht die Vergangenheit zu analysieren“ (Einführung in das systemische Coaching, RADATZ, 2010, S.37). Durch das gezielte Stellen von offenen Fragen im Prozess des systemischen Coachings wird bei dem Klienten idealerweise ein Prozess angestoßen der, es dem ihm ermöglicht über seine Situation zu reflektieren. Systemische Fragen konfrontieren den Coachee immer wieder mit sich selbst, sie regen den Coachee an sich mit bisherigen Glaubenssätze und Handlungsmustern zu beschäftigen und diese zu hinterfragen und sich mit seinen Wünschen, Bedürfnissen, Lösungen,

Zielen, Ressourcen auseinanderzusetzen und sie richten den Blick nach Innen. denn nur von dort aus kann Veränderung stattfinden. Unterschiedliche systemische Fragetechniken ermöglichen dem Klienten die Situation auf verschiedenen Ebenen zu betrachten. Lösungsorientierte Fragen dienen dazu, dass sich der Klient bewusst werden kann, welche Ressourcen und Stärken bereits in ihm angelegt sind und was er tun kann um das Problem zu lösen. Zirkuläre Fragen hingegen ermöglichen dem Klienten einen Perspektivwechsel, um neue Impulse zu gewinnen, die zu Veränderungen im System führen können. Eine weitere systemische Fragetechnik sind Skalierungsfragen, wodurch „(...)subjektive Empfindungen wie Zufriedenheit, Motivation, Wahrnehmungen, Gefühle und Fortschritte besprochen und vor allem auch verglichen werden“ können (vgl. www.clevermemo.com). Durch hypothetische Fragen wird der Coachee in die Lage versetzt nach kreativen Lösungsstrategien zu suchen und sich darüber klar zu werden, was es für ihn braucht, damit er seine Situation verändern kann. Hypothetische Fragen können bspw. danach fragen, was die besten Konditionen für eine bestimmte Situation sind, aber auch welche Voraussetzungen gegeben sein müssten, damit der Klient seine Situation verschlimmert. Die bekannteste hypothetische Frage, im Kontext des systemischen Coachings, die auch dem lösungsorientierten Ansatz zuzuordnen ist, ist die so genannte Wunderfrage nach Steve de Shazer, dessen Grundhaltung es ist, dass das fokussieren auf Ressourcen und Lösungen deutlich hilfreicher für den Coachingprozess ist, als das fokussieren auf Probleme (vgl. Ausbildungsskript INKONSTELLATION 2024, S.69).

3. Die Methode des inneren Teams nach Schulz von Thun

Das Modell des inneren Teams nach Schulz von Thun hat seinen Ursprung in der Kommunikationspsychologie und wird im Rahmen des systemischen Coachings als Methode angewandt um Selbstreflexion zu fördern, sich der eigenen Ressourcen und Stärken bewusst zu werden und um innere Konflikte zu lösen. Jedes Teammitglied vertritt andere Werte, Bedürfnisse, Ängste und/oder Wünsche, die in Konkurrenz miteinander stehen können, ambivalentes Verhalten zeigen und eine gewisse innere Zerrissenheit widerspiegeln können. Dem Modell liegt die Annahme zugrunde, dass jeder Mensch in sich verschiedene Anteile respektive innere Teammitglieder in sich trägt, die sich in widersprüchlichen Gedanken, Gefühlen und Verhaltensweisen äußern können. Sofern die Werte, Ziele und Bedürfnisse der verschiedenen Anteile nicht in Einklang stehen kann, dies zu einem Konflikt führen. Folgt man Schulz von Thun können Synergieeffekte jedoch dann freigesetzt werden, wenn die inneren Anteile sich miteinander versöhnen, sich anerkennen und akzeptieren und somit zu einem wirklichen Team werden, zu dessen Teamerfolg jedes Teammitglied etwas beitragen kann, da die „(...) „vereinten“ Kräfte mehr Weisheit in sich tragen, als eine einzelne Stimme. Hierbei besteht die Herausforderung darin, dass die richtigen Teammitglieder zu dem gegebenen Problem zu Wort

kommen, um so alle Teammitglieder zur Zusammenarbeit zu bewegen“ (vgl. schulz-von-thun.de/das innere Team).

Durch Visualisierung des inneren Teams, welches bei jedem Menschen natürlich individuell aussieht, kann der Coachee sich seiner inneren Anteile, Stimmen, oder Teammitglieder bewusst werden und es erlaubt dem Coachee das Heraustreten (Externalisierung/ Disidentifikation) aus dem Geschehen, wodurch es ihm möglich wird, eine Metaperspektive einzunehmen (vgl. Ausbildungsskript INKONSTELLATION 2024, S.106).

Der Coach begleitet den Coachee dabei, sich seine inneren Anteile anzuschauen und unterstützt den Klienten dabei, einen Dialog zwischen allen Anteilen herzustellen. Ziel ist es, dass alle Anteile wieder in Einklang miteinander kommen und anzuerkennen, dass jedes Teammitglied und die damit verbundenen Emotionen, Gedanken und Bedürfnisse seinen Platz haben dürfen. Sind alle Bedürfnisse, Bedenken, Wünsche und Ängste (an-) erkannt und gesehen, fördert dies im Idealfall eine Balance zwischen den verschiedenen Persönlichkeitsanteilen und kann den Klienten auf emotionaler Ebene wieder ins Gleichgewicht bringen, was ihn auch in die Lage versetzt eine tragfähige Lösungsstrategie entwickeln zu können.

Wichtig ist es, in diesem Prozess, dem Coachee zu kommunizieren, dass alle Anteile da sein dürfen (auch die, die der Klient eigentlich nicht haben möchte) und dass das Oberhaupt, welches der Kopf darstellt, der Regisseur des Ganzen ist und er die Entscheidungsbefugnis hat, welche Anteile zu welchen Teilen zum Tragen kommen. Diese Verdeutlichung ist von immanenter Bedeutung, da es den Coachee in die Lage versetzt von einer tendenziell passiven Haltung, die ihm womöglich ein gewisses Ohnmachtsgefühl oder Ausgeliefert-Sein vermittelt, in die aktive Rolle des Gestalters zu kommen. Durch den inneren Dialog der einzelnen Teammitglieder wird es dem Coachee möglich, Klarheit in sich zu finden, ein Verständnis für sich und sein Handeln zu entwickeln und auch die nicht-gewollten inneren Teammitglieder zu sehen, anzunehmen und die Bedürfnisse der jeweiligen Teammitglieder zu erkennen, um so zu einer versöhnlichen Lösung zu kommen.

3.1 Fallbeispiel

Im Rahmen eines Vorgesprächs kontaktierte mich ein Klient, der mir sehr klar mitteilte, dass er sich der Frage widmen wolle, ob er nun auf seiner alten Stelle, die ihm Sicherheit und ein gutes finanzielles Auskommen bringe, bleiben solle oder ob er den Schritt in die lang ersehnte Selbstständigkeit wagen solle. Mit dieser konkreten Fragestellung vereinbarten wir einen Termin für ein Übungscoaching.

Ich bin zunächst mit der Idee in die Coaching-Session gestartet, dass sich für eine solche konkrete Frage ein Entscheidungscoaching (Tetralemma) gut eignen würde und bereitete mich

entsprechend vor. Es zeigte sich jedoch schnell, dass sich sein ursprüngliches Anliegen geändert hatte, denn er äußerte, dass er eigentlich schon die Tendenz in sich trage, in seinem derzeitigen Job zu bleiben, da sein Arbeitgeber ihm ein sehr attraktives Angebot gemacht habe, welches ihm eine bessere Work-Life-Balance in Aussicht stellte. Ich fragte ihn nach seinem aktuellen Anliegen und er formulierte, dass sein Kopf ihm sage, dass das Angebot von mehr Gehalt, mehr Flexibilität und weniger Arbeitszeit etwas sei, was er nicht ausschlagen könne, dennoch wisse er nicht genau, ob er dann ehrlich und authentisch mit sich selbst umgehe, da sein ursprüngliches Bestreben sei, sich selbstständig zu machen. Ich fragte ihn, welche Rolle ich in diesem Gespräch übernehmen solle und was er von mir erwarte. Er antwortete, dass er sich wünsche, dass ich ihm dabei helfe in sich klarer zu werden und er mehr Festigkeit in seiner Entscheidung bekomme.

Intuitiv bot ich ihm an, die Methode des inneren Teams nach Schulz von Thun auszuprobieren, um für sich selbst herausarbeiten zu können, welche inneren Anteile in ihm vielleicht in Widerspruch zueinanderstehen und diesen inneren Konflikt auslösen. Ich erklärte ihm kurz den Ablauf und die Intention des inneren Teams und er erklärte sich mit der Methode einverstanden.

Der Klient entschied sich dazu, dass innere Team selbst zu visualisieren. Er zeichnete und beschrieb zunächst, dass es in ihm (mittig in seiner Brust) schon immer einen großen Anteil gegeben habe, der sehr vernunftgetrieben sei. Er nannte diesen Teil Gandalf. In der Beschreibung des Klienten war dieser Anteil schon immer präsent. Der Klient beschrieb dieses Teammitglied als eher alten Mann, der einerseits eine vernunftbegabte und auch optimistische Grundhaltung in sich trage und gleichzeitig zu einem gewissen Opportunismus und zu Bequemlichkeit neige. Dieser Teil nahm den größten Raum im Oberkörper des Klienten ein. Zudem gäbe es, etwas weiter unten in seiner Brust, ein ebenfalls männliches Teammitglied namens Indi. Dieser sei 28, verkörpere Vitalität, Mut und Abenteuerlust. Diesen Anteil beschrieb der Coachee als unabhängig und freigeistig, der sich nicht gerne etwas sagen lasse. Ein weiteres Teammitglied beschrieb der Klient als die (weibliche) Stille. In seinem Bild kennzeichnete er die Stille kleiner (links im Bauchraum) mit dem Symbol der Unendlichkeit. In seiner Beschreibung war die Stille eine Art „Insel der Erholung“, auf die er sich gerne manchmal zurückzuziehe, wenngleich die Stille für ihn auch Melancholie und eine gewisse Schwere symbolisiere. Der letzte Anteil der von dem Klienten als Teammitglied beschrieben wurde, nannte er das Feuer, welches er gegenüber der Stille unten im Bauchraum etwas größer zeichnete. Zunächst beschrieb der Klient das Feuer als Chaos, als ein unangenehmes heißes Bauchgefühl, welches er tendenziell eher nicht haben will, weil er es nicht zu groß werden lassen wolle und er es mit Zerstörung verbinde. Intuitiv stellte ich ihm, die Frage, was denn so schlimm daran wäre, wenn sich das Feuer in ihm ausbreiten würde. Er antwortete, dass ihm das Angst mache, da er das Gefühl habe, es dann nicht mehr kontrollieren zu können und nur noch Chaos in ihm herrschen würde.

Nach Aufzählung dieser vier Teammitglieder sagte der Klient, dass das Team für ihn, zum jetzigen Zeitpunkt vollständig sei. Daraufhin stellte ich ihm die Frage, wer der Teammitglieder denn in der Lage sei, das Feuer, was ihm solche Angst mache, im Zaum zu halten. Der Klient beschrieb nach einigen Momenten, dass dies vermutlich Indi wäre, da er mutig genug sei dem Feuer entgegenzutreten und er vermutlich sogar Spaß daran hätte, das Feuer zu bändigen.

Ich bat ihn weiter darum, mir zu erklären in welcher Beziehung die Teammitglieder zueinander stehen würden. In der Folge konnte ich den Klienten dabei beobachten, ohne wirklich etwas dazu beizutragen, wie er einen Dialog zwischen den einzelnen Teammitgliedern entwickelte und sich darin vertiefte.

Das Feuer, welches zunächst als heiß, bedrohlich und chaotisch beschrieben wurde, verwandelte sich in seiner Symbolik zu einem nützlichen Teammitglied, welches Alarm schlägt bei Gefahr, welches der Antreiber für alle anderen Anteile ist und welches gleichzeitig Liebe und Leben symbolisiert. Das Feuer war in der Lage Indi in seinem Drang nach Freiheit und Abenteuer zu unterstützen und gleichzeitig, diente es dem vernünftigen Gandalf als Alarm, wenn eine Situation zu gefährlich werden würde. Die Stille identifizierte der Klient als ausgleichenden Part zum Feuer. Aus dem anfänglich als bedrohlich und zerstörerisch beschriebenen Feuer entwickelte sich nützliches Teammitglied. Die anfänglich eher als Kontrahenten beschriebenen Teammitglieder Gandalf und Indi traten ebenfalls in einen Dialog miteinander und wurden in dem Prozess zunehmend als sich ergänzende Teile von dem Klienten beschrieben.

Der Klient wurde sich in Rahmen dieser Methode seiner inneren Anteile und seiner Pluralität bewusst und konnte diese Anteile miteinander in Einklang bringen und für sich anerkennen, dass jeder Anteil seine Daseinsberechtigung habe und sich die Teile nicht ausschließlich streiten, sondern sich gegenseitig auch ergänzen können. Spannend war für mich wirklich, dass ich zu diesem ganzen Prozess kaum etwas beigetragen habe, außer einige zirkuläre Fragen im Hinblick auf die einzelnen Teammitglieder zu stellen, ihn zu fragen, welche Vor- und Nachteile die jeweiligen Anteile haben und wie sie miteinander in Beziehung treten. Der Klient führte nahezu selbständig einen inneren Dialog, den er visualisierte.

In meiner Wahrnehmung konnte sich der Klient sehr gut auf den Prozess und die Methode einlassen und es fiel ihm relativ leicht die inneren Anteile, die in diesem inneren Konflikt in Widerspruch standen zu identifizieren. Meine Aufgabe war es, hauptsächlich flexibel auf die Gedanken und Bedürfnisse des Klienten zu reagieren und DA zu sein. Der Klient entfaltete aus sich heraus einen Dialog zwischen seinen inneren Anteilen/Teammitgliedern, erlangte hierdurch Klarheit und äußerte abschließend, dass sich seine ursprüngliche Entscheidung nun deutlich stimmiger für ihn anfühle.

Resumee

Um ehrlich zu sein, habe ich mich ziemlich schwergetan, die vorliegende Arbeit zu schreiben, denn so chaotisch sich mein Leben im Außen in dem letzten Jahr gezeigt und angefühlt hat, so chaotisch ist es in Teilen auch noch in meinem Inneren. Rückblickend gab es viele Phasen in den vergangenen Monaten, in denen ich mich kraftlos, ideenlos, resigniert, müde und überfordert gefühlt habe. Dann wiederum gab es ebenso Momente, in denen ich Hoffnung geschöpft habe, voller Zuversicht und Tatendrang war und dachte, ich habe schon so vieles gestemmt und ich gestalte mein Leben so, wie ich es möchte. Beides war und ist da und beide Teile wechseln sich ab.

Die Angst, versagt zu haben und zu versagen, Schuld und Scham begleiten mich nach wie vor. Die Gründe weshalb Angst da ist, wechseln sich ab. Manchmal ist es die Angst davor, nicht genug zu sein, etwas nicht zu schaffen, Angst zu bequem, zu überfordert zu erfolgreich (ich habe das nämlich nicht verdient) oder zu erfolglos zu sein. In solchen Momenten neige ich eben manchmal immer noch dazu, obwohl ich es in der Ausbildung anders erfahren habe, mich an meinen Defiziten zu orientieren, anstatt an dem was an Ressourcen da ist. Ob das nun eine Vermeidungsstrategie ist, um nicht ins Handeln kommen zu müssen und/oder mein Gehirn einfach die alten eingetrampelten Pfade nutzt, damit ich mich sicher fühlen kann, weiß ich manchmal selber nicht wirklich, dies spielt aber eigentlich eine untergeordnete Rolle, denn wie de Shazer bemerkte“ (...) problem talks creates problems, solution talks creates solutions“. Wenn das nur mal so einfach wäre... Ist es nicht für mich, denn in der Opferposition zu verharren hat auch vermeintlich Vorteile.

Die Ausbildung zum systemischen Coach war und ist eine Reise zu mir selbst mit einigen Höhen und Tiefen. Bin ich bei mir angekommen? Vermutlich noch nicht. Kann ich mich besser annehmen und mich ein kleines bisschen weniger dafür verurteilen, dass ich gewisse Entscheidungen getroffen habe und mich manchmal überfordert fühle? Ja, das kann ich definitiv. In den vergangenen Monaten konnte ich erfahren, dass die Ausbildung zum systemischen Coach auf mehreren Ebenen für mich ein großes Potential zur persönlichen Weiterentwicklung beinhaltet. Immer wieder in der Selbstreflexion zu kommen, meine Haltung, meine eigenen Denkmuster und Glaubenssätze zu hinterfragen und so in einigen Bereichen bewusstere Entscheidungen zu treffen, empfinde ich als großes Geschenk innerhalb der Ausbildung. Hierbei mir immer wieder meiner eigenen Selbstwirksamkeit bewusst zu werden und zu erleben, dass ich mir meine eigene Wirklichkeit selbst gestalten kann ist eine zentrale Erkenntnis für mich, die mich das ein oder andere mal aus der Opferposition herausgeholt hat.

Wertfrei und empathisch zuzuhören muss ich weiter trainieren. Was mir im Rahmen dessen ebenfalls bewusst wurde, dass eine Voraussetzung für diese Fähigkeit ist, dass ich meine eigenen

Emotionen, Denkmuster und Glaubenssätze reflektiert und bearbeitet habe. Es fühlt sich hier und da so an, als bin ich in den letzten Monaten emotional ein bisschen gereift, wenngleich mir bewusst ist, dass das ein fortlaufender Prozess ist. Im Umgang mit Konflikten hilft es mir in meinem täglichen Leben zudem sehr, den Blickwinkel zu verändern und die Perspektive zu wechseln.

Die Ausbildung hat es mir ermöglicht, einerseits meine Ressourcen und Stärken in den Blick zu nehmen und andererseits eine gewisse Nachsicht mit mir selbst zu haben, was direkte Auswirkungen auf mein privates Umfeld hatte, denn auch hier war es mir möglich mich nachsichtiger zu verhalten.

Im Rahmen der vorliegenden Arbeit war es meine Absicht zu skizzieren, was für mich zentrale Punkte der Coaching Ausbildung sind und was es aus meiner Sicht braucht, um als Coach tätig werden zu können. Ich habe mir ausgesucht hierüber zu schreiben, auch um mir selbst noch einmal darüber klar zu werden, wo ich gestartet bin und an welchem Punkt ich in meinen jetzigen Leben stehe.

In den letzten Monaten habe ich einige Übungcoachings durchgeführt und muss sagen, dass es sich gut anfühlt, ins Handeln zu kommen, mich auszuprobieren und Erfahrungen zu sammeln und meinen Weg wieder mehr zu gestalten. Das Ziel mich in kurzer Zeit selbstständig machen zu wollen, habe ich mittlerweile ein bisschen adaptiert und an meine Lebensrealität angepasst und beschlossen zunächst einmal weiter Erfahrungen zu sammeln und mich in diesem Feld auszuprobieren.

Mein Ziel war es, mit Menschen zu arbeiten, die eigen- und selbstverantwortlich zu mir kommen, weil sie etwas in ihrem Leben etwas verändern möchten. Meinen bisherigen Klienten hatte ich bisher unterstellt, dass sie dies nicht tun. Dass ich mir selbst zunächst eingestehen musste, nicht immer eigen- und selbstverantwortlich zu agieren und mir meiner Selbstwirksamkeit nicht immer bewusst gewesen bin und war und ist Teil meiner Reise zu mir selbst.

Dass der Klient und auch ich selbst, die Systeme in denen er sich bewegt, nicht verändern kann, war hierbei für mich eine zentrale und wichtige Erkenntnis im Rahmen meiner systemischen Ausbildung. Das kann nur er selbst durch eine eigene Verhaltensänderung, genauso wie ich das nur selbst in meinen Systemen kann, in denen ich eingebunden bin. Für meine Rolle als Coach heißt das für mich in der täglichen Arbeit (denn ich bin mittlerweile wieder in meinen alten Job zurückgekehrt), dass mein Bewusstsein durch die Ausbildung geschärft wurde, aktiv zuzuhören und den Klienten durch gezielte Methoden und Impulse in seine Selbstverantwortung zu bringen.

Literaturverzeichnis

- Mindfuck, *Warum wir uns selbst sabotieren und was wir dagegen tun können*; Petra Bock, 2011
- Einführung in das systemische Coaching; Sonja Radatz, 2010
- Ausbildungsskript: Systemische Coachingausbildung; INKONSTELLATION, 2024
- clevermemo.com 17.09.2024
- schulz-von-thun.de 25.09.2024
- Fragen können wie Küsse schmecken, *Systemische Fragetechniken für Anfänger und Fortgeschrittene*; Carmen Kindl-Beilfuß 2023)