InKonstellation Abschlussarbeit von Lizanna Engel

Die “Haltung” im Coaching - eine subjektive Annäherung

Themenbereich: Persönlichkeitsentwicklung

Berlin, 26.03.2025

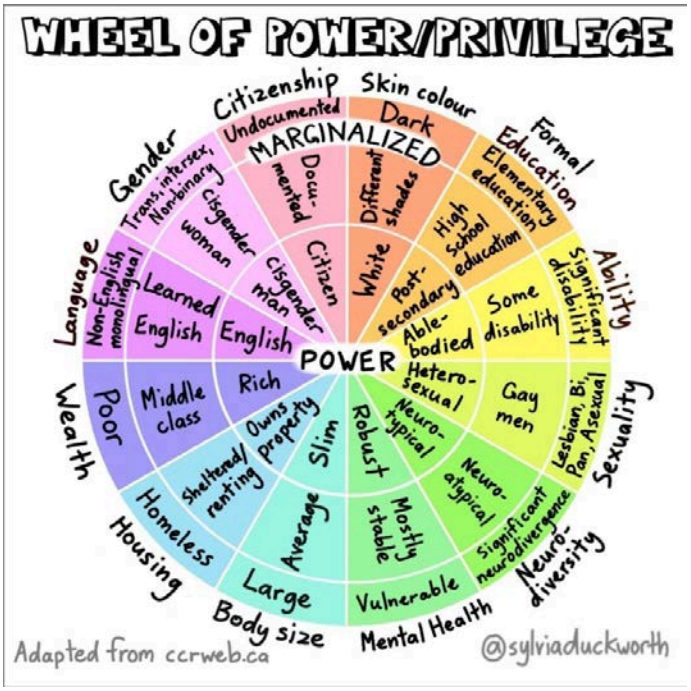
Urheber: https://www.youtube.com/watch?v=YL7YIFqW4u4, The Hobbit

Vorwort **2**
Einleitung **3**
Die Welt, in der wir leben 4
Ziel und Aufbau des Textes 4
Hauptteil **5**
Begriffsklärung: Unterschied zwischen “Haltung” und “Verhalten” nach Robert Dilts 5
Motivation 6
Herleitung der Kernhaltung oder Kern-Prinzipien im Coaching 7
Einfluss der Haltung auf den Coaching-Prozess: Wie Haltung die Beziehung zwischen Coach und Coachee gestaltet 9
Hindernisse bei der Entwicklung einer professionellen Haltung 11
Tools und Methoden zur Förderung einer positiven Haltung im Coaching-Prozess 11
Schluss **12**
Zusammenfassung der Bedeutung der Haltung im Systemischen Coaching 12
Quellenverzeichnis **13**

Vorwort

Wie verhält man sich richtig? Darüber haben sich schon einige Philosophen den Kopf zerbrochen. In der Systemischen Coaching Ausbildung von InKonstellation hat man uns für die Rolle des Coaches die Schlagworte “Haltung, Demut und Kontakt” und im Idealfall noch “Transparenz und Balance” als wichtigste Aspekte, die unser Verhalten als Coach prägen sollen, mitgegeben.

Vielleicht hat sich der/die Leser*in gefragt, was das Bild auf der Titelseite dieser Abschlussarbeit zu bedeuten hat. Ich will es verraten: Wenn wir dafür arbeiten, also dem Prinzip der Leistungsgesellschaft, in der wir leben, folgen, dann ist es wahrscheinlich, dass wir im Laufe unseres Lebens an Status, Macht und Prestige hinzugewinnen. Selbst die von Geburt an previligiertesten von uns (siehe im Bild unten die Kriterien im innersten Kreis - also Männer, denen bei der Geburt das männliche Geschlecht zugewiesen wurde und die sich damit identifizieren, Englisch (bzw. in Deutschland Deutsch) sprechende, reiche, schlanke, psychisch gesunde, neurotypische, heterosexuelle, physisch uneingeschränkte, gebildete, weiße Bürger eines Landes) können also im Laufe ihres Lebens noch an Macht hinzugewinnen. Eine solch privilegierte Person, sieht aus wie ein “normaler” Mensch, aber einer maßgeblich weniger privilegierten Person gegenüberstehend, gleicht die Person in Wirklichkeit eher einem Drachen und das Gegenüber ggf. einem Zwerg. Und hier kommt die Haltung ins Spiel.



Urheberin: Sylvia Duckworth

Respekt verdienen aus meiner Sicht Menschen, die privilegiert sind und trotzdem vor allem Haltung und Demut unter Beweis stellen können. Denn alle anderen sind gleich viel wert wie sie. Artikel 1 der Charta der Vereinten Nationen von 1945 besagt “Alle Menschen sind frei und gleich an Würde und Rechten geboren. Sie sind mit Vernunft und Gewissen begabt und sollen einander im Geiste der Brüderlichkeit begegnen.” Die Allgemeine Erklärung der Menschenrechte wurde am 10. Dezember 1948 als Resolution der Generalversammlung verabschiedet. Die Erklärung war ein Meilenstein in der Geschichte der Menschenrechte. Sie ist das am meisten übersetzte Dokument der Welt, verfügbar in mehr als 500 Sprachen. Ihre Werte sind heute wie damals immer noch aktuell und universell: Gleichheit, Gerechtigkeit und Menschenwürde.[1] Das alles sind allerdings hohle Worthülsen, wenn wir Erdenbewohner sie nicht mit Leben füllen.

Einleitung

Im Systemischen Coaching ist die Haltung des Coaches eine entscheidende Voraussetzung für erfolgreiche Veränderungsprozesse. Sie bildet den Rahmen, innerhalb dessen der Coachee neue Perspektiven entwickeln kann. Im Großen und Ganzen ermöglicht eine Haltung der Wertschätzung und Akzeptanz dem Coachee, sich sicher und verstanden zu fühlen. Der*die Coach agiert als Begleiter und Spiegel, und trägt mit einer offenen, nicht wertenden Haltung dazu bei, dass der*die Coachee seine eigene Sichtweise erweitern und neue Handlungsoptionen entwickeln kann. Indem der*die Coach die Haltung des Dialogs, der Neugier und der Offenheit einnimmt, schafft er*sie einen Raum, in dem die Veränderung nicht als von Außen auferlegte Maßnahme, sondern als selbstbestimmter Prozess erlebt wird. Eine solche Haltung unterstützt die Entwicklung von Selbstbewusstsein und Eigenverantwortung, was für nachhaltige Veränderung unerlässlich ist.

Gerade in Zeiten wie diesen empfinde ich, die Autorin dieser Abschlussarbeit, es als ungemein stärkend und hilfreich, eine klare Haltung definiert zu haben. Für sich und gegenüber Anderen.

Darum soll es im Folgenden gehen. Es werden verschiedene Quellen herangezogen, die mir in den Wochen der Ausbildung zur Systemischen Coach bei InKonstellation begegnet sind. Dementsprechend ist das Ergebnis ein explorative, persönliche Annäherung und eine Momentaufnahme aus dem Frühjahr 2025.

Die Welt, in der wir leben

Immer öfter begegnet mir das Bild eines mit dem Tod ringenden Drachen/Monsters als Symbol für das Patriarchat. Wir befinden uns zum jetzigen Zeitpunkt im Moment des Todeskampfes. (Zum Beispiel: “Der Dinosaurier ist zwar alt und müde, aber er kämpft mit allen Bandagen ums Überleben.”[2]) Und dieser Kampf wirkt sich auf bedrohliche Art und Weise auf unser aller Leben aus. Einige (hauptsächlich weiße) Männer, die die längste Zeit maßgeblich den Fortgang des Weltgeschehens bestimmt haben, verlieren den Fokus auf die Besonnenheit, die Logik und Strategie, mit der sie sich einst brüsteten (und auf deren Basis beispielsweise eingangs erwähnte vielerorts akzeptierte, wertbasierte Strukturen geschaffen wurden). Sie nutzen die Schwäche, die mit einer Veränderung unserer Lebensumstände einhergeht (mehr Technologie, mehr Möglichkeiten der globalen Zusammenarbeit, mehr Unsicherheiten, ausgelöst durch die Klimakatastrophe und andere Herausforderungen wie der Corona Pandemie usw.) schamlos aus. Die Komplexität ist so groß[3], dass nichts anderes übrig bleibt, als erwartbare Szenarien zu planen und beim Eintritt der Realität zu reagieren. Reagieren ist deshalb ein erlaubtes, akzeptiertes und angesichts der großen Komplexität notwendiges Vorgehen. Leider wird zum aktuellen Zeitpunkt häufig reagiert, wie es sich richtig *anfühlt* (darauf komme ich später noch zu sprechen) für eine kleine, hauptsächlich männliche Elite.

Ich möchte nicht nur reagieren. Ich möchte das Gefühl des Ausgeliefert-seins überwinden. Mit diesem Ziel habe ich mich für die Ausbildung zur Systemischen Coach entschieden. Ich möchte eine klare Haltung definieren, mit der ich mit meiner Umwelt interagiere. Weit über die Grenzen meiner Coaching Sitzungen hinaus. Die Coaching Ausbildung hat mir dabei geholfen.

Ziel und Aufbau des Textes

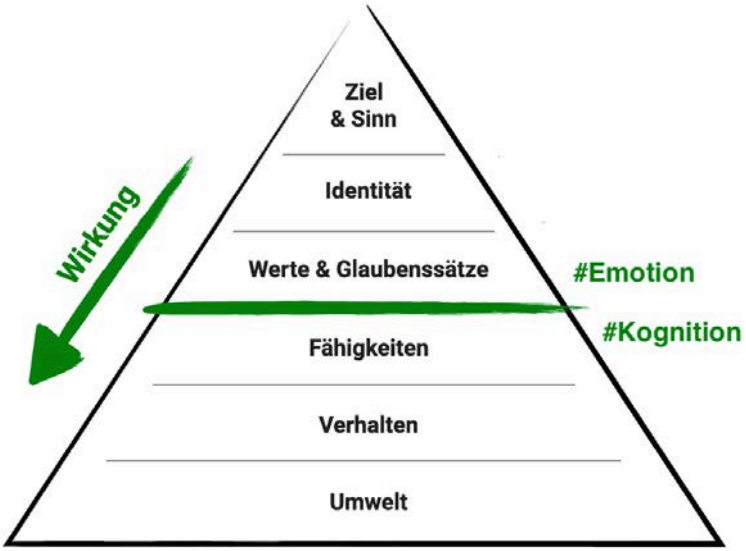
Im Folgenden werde ich auf theoretische und praktische Aspekte der Haltung des Coaches im Rahmen vom Systemischen Coaching eingehen. Ausgehend von einer Begriffsklärung mit Fokus auf den Unterschied zwischen “Haltung” und “Verhalten” in Anlehnung an die Pyramide der logischen Ebenen von Robert Dilts werden auf eine Darlegung der Motivation folgend die “Kern-Prinzipien” im Coaching aus meiner subjektiven Sicht hergeleitet. Anschließend gehe ich darauf ein, wie die Haltung die Beziehung zwischen Coach und Coachee (bzw. Mensch gegenüber Mensch) beeinflusst und gestaltet. Im folgenden Abschnitt liegt der Fokus auf den Hindernissen, die sich einer gleichmäßigen und langfristigen Einnahme der beschriebenen

Haltung in den Weg stellen, um im letzten Teil vor dem Schluss auf mögliche Tools und Methoden zur Förderung einer positiven Haltung im Coaching Prozess einzugehen.

Hauptteil

Begriffsklärung: Unterschied zwischen “Haltung” und “Verhalten” nach Robert Dilts

Robert Dilts, einer der Mitbegründer des Neurolinguistischen Programmierens, basiert sein Modell der logischen Ebenen auf die Idee, dass sich Veränderungsdynamiken durch sechs aufeinander aufbauende Ebenen kennzeichnen.



Urheber: Adaptiert von Andreas Diehl, https://digitaleneuordnung.de/blog/dilts-pyramide

Der Grund, warum Veränderungsprozesse oft scheitern, liegt hier begründet. Die rationale Argumentation für den Veränderungsprozess findet auf den unteren 2-3 Ebenen statt. Menschen sollen ihr Verhalten (Ebene 5) verändern. Dafür wird eventuell die Umwelt (Ebene 6) etwas angepasst (zum Beispiel soll die Wandfarbe in Büroräumen die Motivation steigern, aber nicht ablenken oder gar zum Träumen anregen). Und es werden Trainings angeboten, die die Fähigkeiten (Ebene 4) für die Verhaltensänderung ausbilden. Die Motivation für den Veränderungsprozess wird aber oft nur oberflächlich betrachtet. Warum ist es sinnvoll für eine Person ihr Verhalten zu verändern? Laut Dilts leitet eine Person ihre Haltung zu einem Veränderungsprozess von eigenen inneren Werten und Glaubenssätzen (Ebene 3), von ihrer Identität (Ebene 2) und letztlich von ihren Zielen und dem erkannten Sinn des Selbst als Teil der Veränderung (Ebene 1) ab. Darum hängt das Verhalten ganz maßgeblich von der inneren Haltung ab.

In schwierigen Situationen, zum Beispiel bei der Konfliktbewältigung, oder bei nötigen oder gewünschten Veränderungen im Leben, ist es hilfreich, die eigene Haltung zu reflektieren.

In allen unterschiedlichen Systemen derer wir ein Teil sind, kann diese Haltung im Detail unterschiedlich ausfallen, denn sie ist durch unseren lebenslang gesammelten Erfahrungsschatz gebildet worden. Die Gesellschaft als Super-Super-System, die Industrie, in der man tätig ist als Super-System, die Familie als System, die Partnerschaft als System, das Ehrenamt als System und so weiter. Seit unserer Geburt haben wir Erfahrungen in unterschiedlichen Systemen gesammelt, die unser Wirken im jeweiligen System prägen. Es ist die eigene Selbstbeschreibung, die eigenen Ziele und der empfundene Sinn im System, die ausschlaggebend für die innere Haltung sind.

Aufgrund der äußeren Einflussfaktoren sind wir jeden Tag dazu gezwungen Kompromisse zu machen. Es ist in unserer Welt selbst für die Privilegiertesten unter uns nicht möglich immer die eigenen Bedürfnisse zu erfüllen. Es ist nützlich sich seiner Haltung und Bedürfnisse bewusst zu sein und diese auch artikulieren zu können, um anderen und sich selbst die gewünschte Orientierung vermitteln zu können.

Motivation

In einem System, das immer mehr fordert und verlangt, dass ein jeder mehr leistet, ist es eine Herausforderung sich selbst und anderen als “ok” zu begegnen. Der äußere Druck beeinflusst das eigene Handeln. Die Möglichkeit die eigene innere Haltung aktiv zu bestimmen und zu beeinflussen, wie man mit sich und anderen umgeht in jeder Situation, sollte erkannt und ergriffen werden. Denn: was für eine Kraft liegt darin, alle wahrgenommenen Makel (im Innen und im Außen) zu akzeptieren und dennoch mit sich im Reinen zu sein!
“Das” sind die äußeren Umstände, die mich bis hier geprägt haben und mich jetzt gerade beeinflussen.
“Das” sind meine Reaktionen bisher gewesen, mit der Intention, Lösungen für meine Probleme zu entwickeln.
Und “das” ist meine Haltung im System, die ich aufgrund meiner Werte einnehme und die mir Orientierung bietet.

Die Realisation, dass man ein Produkt seiner Systeme ist, wirkt befreiend. Sie bietet die Möglichkeit Transparenz zu schaffen, schon im ersten Kontakt, wenn man neue Personen kennenlernt: “Mein Name ist xy, ich komme aus xy, ich bin hier, denn xy” und mit Offenheit und Neugierde die Situation des Gegenübers zu verstehen. “Ich bin ok” - “Du bist ok”.
Und wenn es nicht klappt, zu wissen, “das konnte ich nicht kommunizieren, denn xy”. Denn nach Außen wird die Haltung nicht immer wahrnehmbar sein,

aufgrund von inneren oder äußeren Hürden.
Oder wie Maja Göpel sagt, “sich gegenseitig mit Würde behandeln, sich gegenseitig verstehen wollen und [...] als Menschen, als Suchende in einer verwirrenden Situation wahrzunehmen”.[4]
Wichtig ist, dass man sich selbst abends im Spiegel ansehen kann und Verständnis für das eigene Verhalten aufbringt, selbst dann, wenn es im Außen nicht verstanden wird.
Und wichtig ist darüber hinaus, dass man sich **in der herausfordernden Situation** auf seine Haltung besinnt, Stärke daraus zieht und die Lust und den Mut gewinnt, auf die Situation einzuwirken. Durch Kommentare, Argumente, Diskussionen oder Handlungen.

Um die Kalibrierung meiner eigenen Haltung soll es im Weiteren gehen.

Herleitung der Kernhaltung oder Kern-Prinzipien im Coaching

Was ist für mich vorbildliches Verhalten?
Vorbildlich handeln Personen, die - soweit möglich - fundierte Informationen (im Außen) teilen und damit zu neuen Erkenntnissen und zur persönlichen Entwicklung Anderer beitragen.
Vorbildlich handeln außerdem Personen, die ihre innere Wahrheit transparent machen und auch dadurch Anderen zu neuen Erkenntnissen und zur persönlichen Entwicklung verhelfen.
Und die allergrößten Vorbilder sind Menschen, die in der Lage sind “die eigene Insel” zu verlassen und sich auf die “Insel des Gegenübers” eines jeden Alters zu begeben und achtsam dazu beitragen das Außen und das Innen, emotional und kognitiv miteinander zu verbinden und der Person helfen daraus Schlüsse für das eigene Verhalten zu ziehen.
Im Folgenden werden einige Kern-Prinzipien für die Haltung im systemischen Coaching hergeleitet.

Natürlich ist es unmöglich, in jedem Moment die innere Wahrheit zu kennen, denn wir brauchen abhängig von äußeren Einwirkungen Zeit für die Verarbeitung. Eine Methode wie das Tetralemma oder die Affektbilanz können dabei effektive Methoden darstellen. Nichtsdestotrotz begleiten uns unsere Emotionen in jedem Moment. Laut der Neurowissenschaftlerin Maren Urner “tun wir [Menschen] so, als sei es möglich, Rationales und Emotionales zu trennen. Aber das ist nicht möglich. Wir können als Menschen nur Entscheidung treffen - egal ob es eine große oder eine kleine Veränderung ist - weil wir Vorlieben haben, weil wir Emotionen haben, weil da etwas in uns sagt ‘das ist jetzt wichtiger als alles andere, was wir potenziell tun könnten’.”[5]

1. Kognition und Emotion zu verbinden ist eine lebenslange Aufgabe, für die es sich lohnt, immer wieder Zeit einzuräumen.
2. Das Vorgehen im Inneren transparent zu machen ist, abhängig von der jeweiligen Situation im Außen, sinnvoll und nützlich. (Zum Beispiel: “Da bin ich in einem Konflikt mit mir.” oder “Ich habe da ein Störgefühl und

muss noch herausfinden, woher das kommt”)

3. In einer Situation, in der es nicht möglich ist, das Vorgehen im Inneren transparent zu machen, ist es sinnvoll, sich eine (mentale) Notiz zu machen. (Zum Beispiel zu sich selbst sagend: “Ich nehme hier ein Störgefühl wahr, ich kann es tolerieren und in eine Schublade stecken und nehme mir später Zeit dafür, darüber zu reflektieren, was genau mir das Gefühl sagen will.)
4. Politisch informiert sein für das Verständnis im Außen. Nicht notwendigerweise tiefgründig, aber allgemein breit.

Nicht nur die Tagesschau vermittelt den Eindruck von Struktur, sondern alle, die arbeiten, müssen diesen Eindruck ständig aufrechterhalten. Aber real sind Emotionen und Gefühle und, dass das Leben sich ergibt und nicht planbar ist - und durch die steigende Komplexität immer weniger planbar wird. Es ist nützlich, die grundlegenden Variablen zu verstehen (die Realität wird geformt durch das Zusammenwirken der Menschen, die in Beziehung zueinander stehen, Verantwortung für ihr Handeln tragen, etc.). Aber nichts schützt einen langfristig vor der Unplanbarkeit.

Nach dem Lesen eines Interviews mit Sandra Hüller wurde mir die Ambiguität des Lebens richtig deutlich. Wir tun viel unbewusst, das limbische System übernimmt, die Handlungen wirken stark auf andere Menschen, es ist eine Energie, die spürbar ist. Coaching-Methoden können helfen, die dahinterstehenden Bedürfnisse zu erkennen. (Aus einem Interview mit Sandra Hüller frei übersetzt[6] “„Ich kenne keinen einfachen Menschen. Ich mag Geschichten, die die Ambiguität des Lebens zeigen. Es ist eine instinktive, unbewusste Sache.“)

Gunther Schmidt sagt es so: “vertrau auf die intuitiven Kräfte in dir, übergib die Planung an die intuitive Kraft, das Wechselspiel muss da sein, in Momenten der Handlungsableitung, Vertrauen darin haben, nicht normativen Vorgaben von Außen unterwerfen, dann wird’s gut.” [7]

5. Ambiguitätstoleranz entwickeln.
6. Theorie ist nie 100% in Praxis umsetzbar.

Da innerhalb eines Systems alles mit allem verbunden ist, wird im Coaching die lineare Kausalität negiert, welche Voraussetzung für das Identifizieren der Ursache ist. Es ist nicht immer möglich, zwischen Ursache und Wirkung zu differenzieren, daher ist es nicht zielführend, “den Schuldigen” zu suchen. Vielmehr geht es darum, zu veranschaulichen und Veränderungen in Kommunikations- sowie Wahrnehmungs- und Interpretationsstrukturen herbeizuführen.[8] Dies begründet die Grundhaltung des Nicht-Wissens - maximal Lösungsvorschläge zu teilen, aber immer im Bewusstsein des Nicht-wissens der besten Lösung.

7. Der Coach sieht sich nicht als „Lösungslieferant“, sondern fungiert als „Befähiger“ und „Ermöglicher“, mit den Worten von Gunther Schmidt auch „Realitätenkellnerin“.
8. Das Prinzip der Allparteilichkeit, was im Sinne des systemischen Ansatzes bedeutet, alle „Systemelemente“ und ihre persönlichen Sichtweisen und Perspektiven wertschätzend zu verstehen, ist ein

aktiver Prozess, den der Coach für sich verinnerlichen und steuern kann.

Wenn ich in meiner Kraft stehe, bin ich immun gegen Konsumangebote und Verführungen aller Art, denn ich weiß, die wichtigsten Dinge im Leben sind nicht käuflich. Trotzdem kann es passieren, dass ich mit leeren Batterien Kaufentscheidungen treffe, die ich später bereue. Es ist immer eine Balance abhängig vom eigenen Energielevel. Am Besten ist man in Balance, wenn man auf die Grundbedürfnisse achtet: körperliches Wohlbefinden, Ordnung, zwischenmenschliche Verbindung, Sinn, Freiheit, Authentizität, Spiel. Laut Prof. Dr. Gerald Hüther sind es vor allem 2 Grundbedürfnisse: Verbundenheit und Gestaltungsmöglichkeit, die unser Handeln beeinflussen. Er empfiehlt nicht verführbar zu sein, nicht unterdrückbar sein, stattdessen interessiert am eigenen Wohlbefinden und damit in der Lage, andere durch die eigene Energie zu beschenken. Er empfiehlt die innere Haltung: Herausforderungen des Lebens als Möglichkeiten für Wachstum verstehen, denen man gewachsen ist.[3] Denn ständiges Zweifeln und Hinterfragen zieht Energie. “Ich mache das jetzt so und lebe mit den Konsequenzen”

9. Das Leben ist eine ständige Veränderung und ich verändere mich mit und bin in den allermeisten Fällen in der Lage mein Verhalten und Entscheidungen zu erklären.
10. Herausforderungen sind Möglichkeiten für persönliches Wachstum, selbst wenn es im Außen schief geht, gewinne ich immer an Lebenserfahrung, und das Leben besteht aus Höhen und Tiefen - “win some, lose some”.

Energie haben ist wichtig, denn aus Lust wird Mut, aus Mut wird Hoffnung für positive Veränderung. Das Gehirn ist mit evolutionär erklärbaren Prozessen darauf ausgerichtet, das Überleben zu sichern, **nicht** den Energiehaushalt zu stabilisieren. Der Vergleich mit anderen ist auch evolutionär bedingt hilfreich, um unser Überleben zu sichern. Es ist hilfreich sich dessen bewusst zu sein, dass Leute einen dauernd mit ihren Meinungen und Ansichten versorgen und das Gehirn sich auch noch freut und darauf stürzt und evaluiert und dafür viel Energie aufwendet.

Einfluss der Haltung auf den Coaching-Prozess: Wie Haltung die Beziehung zwischen Coach und Coachee gestaltet

Einleitend ein paar Beispiele für die Anwendung der oben dargestellten Haltung:

- Wenn eine Person Ihren Namen wiederholt falsch ausspricht, dann zeugt es von Haltung, die Person darauf hinzuweisen. Der Ton ist dabei entscheidend. Und der Ton wird bestimmt von der inneren Haltung. “Ich bin ok, du bist ok. - Du bist ok, auch wenn du meinen Namen falsch aussprichst und es nicht bemerkst und auch nicht nachfragst.” Deshalb ist es an mir, dich freundlich darauf hinzuweisen.
- Oder ein anderes Beispiel: das Gegenüber hat Speisereste am Zahn.

Ich würde selbst wollen, dass man es mir sagt, also sage ich es auf empathische Art und Weise, auch wenn es Überwindung kostet.

- Oder der/die Chef*in lässt durchblicken, dass er/sie manche Mitarbeitende mehr schätzt als andere. Zieldienlich ist es, der Musterentwicklung entgegenzuwirken und - wenn das System es zulässt - die Chefin darauf hinzuweisen, dass das gelernt werden kann, was für ein Lebewesen bedeutsam ist und Menschen zu lebenslangem Lernen fähig sind.[11] Oder wieder in Worten von Gunther Schmidt: “Glaube an die eigene Kompetenz und die Kompetenz anderer.”
- Ebenso umgekehrt: Wenn die Mitarbeitenden den*die Chef*in mit fehlendem Respekt gegenübertreten, liegt es an ihr*ihm das eigene Rollenverständnis zu reflektieren und das eigene Aufgabenspektrum und die Unternehmensziele in den Fokus zu rücken und diese transparent zu machen und entsprechendes Handeln einzufordern.
- Wenn das Gegenüber falsche (nicht fundierte) Informationen teilt, zeugt es von Haltung dem zu widersprechen.
- Der*die Coachee nimmt in der Coaching Sitzung die “Besucher-Rolle” ein und zeigt sich nicht aktiv anteilnehmend und mitgestaltend. Es liegt am Coach das Gegenüber zur Partizipation anzuregen und aufzufordern. Die Haltung des Coaches wird verkörpert durch ein “Wir arbeiten hier miteinander” und “ich mache ein (Lern)angebot, und wenn es dir dienlich sein soll, musst du annehmen”.

In einer jeden Coaching Sitzung hat der*die Klient*in ein Ziel, und der*die Coach bekommt einen “Auftrag”. Es liegt in der Verantwortung des*der Coach Klarheit über beides herzustellen, unabhängig von vorherigen Informationsaustausch oder Sitzungsergebnissen. Um einen guten Kontakt zum Coachee aufzubauen, ist es förderlich, ihm*ihr mit Demut zu begegnen und die oben beschriebene Haltung einzunehmen und sich “wie ein leeres Blatt Papier” frei zu machen vom bisherigen Austausch. Die oben beschriebene Ambiguitätstoleranz ermöglicht es beiden Parteien im Prozess entstehenden Impulsen zu folgen und ressourcenfördernd mit einzubeziehen. Am Ende der Sitzung ist der*die Klient*in bereit weitere Schritte auf dem Weg zum eigenen Ziel zu gehen. Der*die Klient*in geht ressourcenvoller aus der Sitzung heraus, als er*sie hereinkam.

Die Haltung ermöglicht es, eine Vertrauensbasis zu bilden. Da der*die Klient*in die Sitzung als Raum empfindet, in der er*sie nicht beurteilt wird, sondern Angebote erhält, die nur ihr*ihm dienlich sind, auch wenn sie herausfordernd sein können, kann eine vertrauensvolle, ressourcenschaffende Verbindung entstehen. Denn oft gibt es einen “leidenden, kleinen” Anteil in der Person, dem Raum gegeben wird, es wird endlich möglich reinzufühlen, ihn zu Wort kommen lassen, zu heilen. Aufgabe des Coaches ist es, diesen Raum zu halten.

Auf einer Demonstration im Frühjahr 2025 habe ich ein Plakat gesehen, dass

es auf den Punkt bringt: “Kooperation, Liebe und Haltung - statt Hass und Spaltung”.

Hindernisse bei der Entwicklung einer professionellen Haltung

Das Wirtschaftswachstum hat die Boomer Generation unkritisch und konformistisch werden lassen - und jüngere Generationen sind süchtig nach ihren Smartphones und nicht in der Lage echte Verbindungen aufzubauen - soweit die gängigen Klischees.

Ohne Herausforderungen und nur in der eigenen Komfortzone bleibend, ist es schwierig die eigene Haltung nach Außen sichtbar werden zu lassen - und es kostet immer Energie und unser Gehirn möchte gerne Energie sparen.

Manchmal wache ich auf mit einem Gefühl von unworthiness - mit einem mickrigen Selbstwertgefühl. Mein Gehirn versorgt mich dann zuverlässig mit negativen Kommentaren und Erinnerungen. Heute gelingt es mir - manchmal - das Gefühl abzuschütteln. Dennoch habe ich große Empathie für Menschen, denen das nicht leicht fällt (vor allem solchen, die durch Änderungen im Hormonhaushalt geplagt sind).

Dementsprechend lautet Schritt 1: Selbstreflektion praktizieren und den eigenen Energiehaushalt im Blick behalten. Dies ist zum Beispiel durch die regelmäßige Anwendung der Skalierungsmethode selbstwirksam möglich.

Und Schritt 2: Die Herausforderungen genießen, Haltung zeigen, und sich verzeihen, wo es nicht möglich war.

Tools und Methoden zur Förderung einer positiven Haltung im Coaching-Prozess

- Selbstreflexion des Coaches als Mittel der Haltungspflege vor und nach einer Coaching Sitzung.
- In der Coaching Sitzung selbst intuitive Reaktionen als wertvolle Infos wahrnehmen.
- Auch die Unterschiedlichkeiten wertschätzen.
- Die “Momente der sich entfaltenden Würde” beim Klienten erkennen und wertschätzen.[7]
- Offensein für Zusammenwirken und konstruktive Entwicklungen.
- Meditation, sogar Vipassana hat versucht mir beizubringen, meine Emotionen zu beobachten. Aber der Ansatz, was entsteht im limbischen System und wie reagiert der Präfrontale Cortex (PFC), hilft mir mehr, weil ich bewusst wahrnehmen kann “ah, diese reflexartige Reaktion ist in mein limbisches System einprogrammiert” und mein PFC versucht krampfhaft die Kontrolle zu behalten, und das macht es so anstrengend. Ich möchte einen Comic zeichnen, in dem sich das limbische System

und der PFC unterhalten, um das Bewusstsein zu üben.

Die Liste ist zukünftig zu ergänzen.

Schluss

Zusammenfassung der Bedeutung der Haltung im Systemischen Coaching

Aristoteles wird die Definition des Wortes “Ethos” zugeschrieben. Danach kommt es in der Debatte nicht nur auf gute Argumente an, sondern auch auf die Integrität und Glaubwürdigkeit der Person, die spricht. Ich bin der festen Überzeugung, dass, wenn mehr Personen ihre Haltung definieren und nach Außen definieren würden, das vielen kommunikativen und zwischenmenschlichen Problemen vorbeugen würde. Wie Systeme auf unser Privatleben wirken und wie wir uns dazu verhalten und öffentlich machen an welchen Stellen wir uns Veränderung wünschen, kann große konstruktive Entwicklungen mit sich bringen. Daher ist Coaching meiner Meinung nach eine Form von Aktivismus.
Wie Emilia Roig darlegt: “Durch die Wiederherstellung der Verbindung zur Gemeinschaft, den Wiederaufbau dessen, was zerbrochen ist, und durch Maßnahmen, die die materiellen Bedingungen unseres Lebens neu gestalten entsteht Heilung.”[9]

Coaching kann helfen die subjektive Dimension UND die systemische Dimension zu erkennen. Als Beispiel ziehe ich die Darstellung von Emilia Roig über die Verwendung des N-Worts heran[ER]: “Der am häufigsten genannte Grund für seine Vermeidung ist, dass es Schwarze Menschen erneut traumatisiert oder beleidigt. Diese Gründe [auf der emotionalen Ebene] sind zwar berechtigt, sollten aber nicht als Hauptargumente gelten. Das tiefere Problem ist, dass dieses Wort ein System der Entmenschlichung und rassistischen Hierarchie aufrechterhält, das systemische Ungerechtigkeit und Ungleichheit untermauert. Wenn wir individuelle emotionale Reaktionen einer strukturellen Analyse vorziehen, riskieren wir, den historischen und systemischen Charakter des Problems aus den Augen zu verlieren.” Und als Coaches sitzen wir an der Quelle ebensolcher Probleme.

Sie schreibt weiter: “Identitäten können, wenn man an ihnen zu sehr festhält, zu Zwängen statt zu Türen werden … sie werden zu festen Identitäten, statt eine Facette eines viel größeren, sich entwickelnden Selbst. Wir verstärken ein System, das Probleme als persönliches Versagen und nicht als systemisches Versagen behandelt. Etiketten (beispielsweise “ich bin eine Person mit ADHS”) helfen uns, uns selbst zu verstehen, aber sie sollten kein Fixpunkt sein. Die eigentliche Arbeit besteht nicht nur darin, Neurodivergenz zu benennen, sondern zu fragen, warum bestimmte Denk- und Seinsweisen

überhaupt als Abweichungen gelten. Wir sind nicht festgelegt. Wir entwickeln uns ständig weiter, geprägt von Erfahrungen, Umwelt und den Menschen um uns herum. Das Gehirn ist neuroplastisch – es verändert sich. Und wir mit ihm. Es bedeutet, aus der Binärität von normal vs. abnormal, Vorteil vs. Defizit, Überlegenheit vs. Unterlegenheit auszubrechen.[10]

Quellenverzeichnis

1https://www.institut-fuer-menschenrechte.de/menschenrechtsschutz/deutschland-im-menschenrechtsschutzsystem/vereinte-nationen/vereinte-nationen-aemr, 19.03.2025 (Institut für Menschenrechte: Allgemeine Erklärung der Menschenrechte)
2 https://joanabp.medium.com/coaches-als-beatmungsger%C3%A4te-1a3f9d00f4d0, 24.03.2025 (Joana Breidenbach: Coaches als Beatmungsgeräte)
3 https://www.youtube.com/watch?v=eK-vyvrEwqo, 20.03.2025 (OHNE Hierarchie: Die Gesellschaft der Zukunft // Prof. Dr. Gerald Hüther)
4 https://www.youtube.com/watch?v=6WUK8hiby2E, 25.03.2025 (Warum haben es die Grünen so vermasselt, Maja Göpel? | MUT - der Deutschland-Talk)
5 https://www.youtube.com/watch?v=qsSn1KBVjxk, 22.03.2025 ([DGS] re:publica 2024: Maren Urner - Radikal emotional: Warum wir weniger Herz & mehr Hirn brauchen)
6 https://www.backstage.com/magazine/article/sandra-huller-anatomy-of-a-fall-interview-photos-76736/, 24.03.2025 (Backstage: In the Zone: Sandra Hüller's Intimate Approach to Creating Characters)
7 https://www.youtube.com/watch?v=Nf_ap71cNrE, 15.03.2025 (Person & Haltung | Dr. Gunther Schmidt | Hypnosystemischer Ansatz | Interview | lifelessons.de)
8 InKonstellation_Skript_Lizzana _Engel_CA-B24_SEP
9 https://emiliazenzile.substack.com/p/psychologizing-activism-wont-heal, 26.03.2025 (Emilia Roig: Psychologizing activism won't heal us.)
10 https://emiliazenzile.substack.com/p/neurodivergence-beyond-labels, 26.03.2025 (Emilia Roig: Neurodivergence beyond labels.)

11 Hüther, Gerald, Mit Freude lernen - ein Leben lang. Weshalb wir ein neues Verständnis vom Lernen brauchen. Sieben Thesen zu einem erweiterten Lernbegriff und eine Auswahl von Beiträgen zur Untermauerung. Göttingen: Vandenhoeck & Ruprecht (2016)

CEO explaining why you can’t get a raise.

Silke Notizen

Christa Notizen

Notizen während Syst C Ausbildung
Skript

Meinen Träumer Anteil nutzen für Ideengenerierung, aber nicht verlieren darin. Balance!

Fokus liegt auf regelmäßig diverging und converging, Schlüsse ziehen und loslegen ist wichtig.

Was das System Gesellschaft im privaten Leben bewirkt sollte öffentlich gemacht werden, das sollte nicht als Mut gesehen werden, sondern öffentlich machen was öffentlich sein sollte