

Coaching zeigt Wirkung

***„Wenn Coaches glauben alles besser zu wissen,
sollten sie sich coachen lassen“***

Abschlussarbeit im Rahmen der Systemischen Coachinausbildung bei InKonstellation in Köln
(Ausbildungsakademie Coaching/Entwicklung/Persönlichkeit)

Inhaltsverzeichnis

Einleitung	3
Was ist Coaching?	3
Die Haltung im Coaching als eine wichtige Grundvoraussetzung für einen gelingenden Prozess	5
Konstruktivistische Aspekte	5
Systemische Aspekte	6
Eigene Erfahrungen und Erkenntnisgewinne im Rahmen der Ausbildung unter Berücksichtigung verschiedener Methoden im Coaching	7
Coaching vs. Beratung	7
Die Timeline	9
Das Innere Team und das Seitenmodell (Hypnosystemisches Coaching)	10
Fazit	11
Literaturverzeichnis	13

Einleitung

„Es kommt immer darauf an, wie man die Dinge betrachtet. Manchmal nehmen wir Situationen anders wahr, wenn wir lernen sie aus einer anderen Perspektive zu sehen.“¹

Ein Post, welcher sich auf Coaching übertragen lässt: Coaching erweitert den Blick, verändert die Perspektive und schafft Bewusstsein. Diese Wirkung führt dazu, dass sich der Umgang mit einer Situation, mit anderen Menschen und auch der Umgang mit sich selbst, verändern kann.

In den nachfolgenden Kapiteln meiner Abschlussarbeit stelle ich einen Kurzaufsatz zu Methoden wie der Timeline, dem Inneren Kind, dem Seitenmodell und allgemeine Informationen zu Coaching dar. Diesen theoretischen Teil verknüpfe ich mit meinen eigenen Erfahrungen und Erkenntnissen, die sich sowohl durch die Ausbildung als auch durch eigene Coachingerfahrungen ergeben haben.

Coaching richtig angewandt führt zu persönlichem Wachstum, es dient der persönlichen Weiterentwicklung. Ein essenzieller Aspekt hierbei ist die Haltung des Coaches. Nicht der Coach, sondern der Coachee ist der Experte für sein Thema/sein Problem.

Ich hoffe, dass ich dich auf den nächsten Seiten ein wenig in die Welt des Coachings mitnehmen und dich ermutigen kann, wenn du es nicht schon tust, Coaching für dich zu nutzen. Es lohnt sich!

Was ist Coaching?

Unterschiedliche Menschen, unterschiedliche Systeme, unterschiedliche Kontexte, unterschiedliche Begrifflichkeiten und unterschiedliches Verständnis von Coaching.

Der Ausdruck Coaching kommt ursprünglich aus dem Sport und findet dort Verwendung für die Tätigkeit von Menschen, die (Spitzen-)Sportler persönlich betreuen. Dort die Coaches erarbeiten mit den Sportlern gemeinsam oder für sie deren maximales Leistungsvolumen für einen bestimmten Zeitraum und stehen ihnen in persönlich-psychologischer sowie leistungsorientierter Hinsicht zur Verfügung, damit das angestrebte sportliche Leistungsziel des Sportlers möglichst erreicht wird.²

Dieses Leistungscoaching im Sport kann in der Form nicht auf die Arbeit im Management oder auf Fragestellungen im Privatleben übertragen werden. Beratung im Management erfolgt i. d. R. nicht „on the job“ bzw. im Privatleben nicht direkt in der Situation. Der Coach ist immer auf die Schilderungen seines Coachees angewiesen, die dieser aus seiner eigenen Wirklichkeit, seinem eigenen Erleben teilt.

¹ Ein Post auf Instagram.

² vgl. S. 81, Beratung ohne Ratschlag – Systemisches Coaching für Führungskräfte und BeraterInnen, 2018, Sonja Radatz

Zudem sind Handlungen im Management sowie im Privatleben nie exakt gleich wiederholbar. In der Regel wird weder im Management noch im Privatleben nach ganz klaren, expliziten Regeln gehandelt, anders als im Sport. Sowohl im Management als auch im privaten Kontext geht es häufig um ein „anders“ anstatt um ein „mehr“. Hier geht es häufig nicht darum, dass Dinge schneller oder intensiver, sondern anders gemacht werden.³

Teilweise wird der Begriff des Coachings auch für Einzeltrainings und Expertenberatung oder als neuer Ausdruck für die Veränderung von Menschen in eine bestimmte Richtung verwendet, als eine Push-Vorgehensweise in Unternehmen, konkret um Mitarbeiter voranzutreiben. Mit Blick auf den Ansatz des systemischen Coachings wird hier der Begriff des Coachings zweckentfremdet, wenn nicht sogar fälschlicherweise verwendet.

Wenn ein Coachee im Einzeltraining erfährt, wie er z. B. ein Mitarbeitergespräch führt oder was er in der nächsten Präsentation tun muss, um erfolgreich zu sein bzw. ein Coachee konkrete Ratschläge oder Tipps zu möglichen Verhaltensänderungen erhält, ist darunter mehr eine Beratungsleistung als ein Coaching zu verstehen.

Im systemischen Coaching hingegen versteht sich der Coach als reine Unterstützung bei der eigenverantwortlichen Lösung von Problemen durch den Coachee selbst. Dies können Probleme sein, die im Privatleben, im Beruf, in Unternehmen oder zwischen diesen drei Bereichen auftreten. Probleme, die im systemischen Coaching bearbeitet werden, betreffen kaum eine Leistungssteigerung, sondern vielmehr die Erarbeitung neuer Verhaltensmuster.

Der Coachee erreicht dadurch, dass er das Ziel selbst formuliert und die Lösung selbst erarbeitet, maximale Umsetzungserfolge. Der Coach stellt passende Fragen, fasst Gesagtes zusammen und steuert den Prozess während der Coachee eigenständige Lösungen für seine Situation findet.⁴

³ vgl. S. 82, Beratung ohne Ratschlag – Systemisches Coaching für Führungskräfte und BeraterInnen, 2018, Sonja Radatz

⁴ vgl. S. 85 und S.87, Beratung ohne Ratschlag – Systemisches Coaching für Führungskräfte und BeraterInnen, 2018, Sonja Radatz

Die Haltung im Coaching als eine wichtige Grundvoraussetzung für einen gelingenden Prozess

Als Grundlage der Haltung im Coaching dient das systemisch-konstruktivistische Denken. Die Haltung im Coaching baut sich auf folgenden konstruktivistischen und systemischen theoretischen Grundlagen auf:

Konstruktivistische Aspekte:

- Die Wirklichkeit ist nicht wirklich wirklich – bedeutet, dass alles Erlebte subjektiv ist und im Auge des Betrachters entsteht. Übertragen auf ein Coaching heißt das, es ist wichtig die Wirklichkeit des Coachees anzuerkennen und auch begrifflich in dessen Welt/auf dessen Insel zu bleiben.
- Verantwortungsfragen müssen entschieden werden – all die Fragen, auf die es nicht schon eine eindeutig gefundene Antwort gibt, müssen von jedem Einzelnen orientiert an seinen eigenen ethischen Vorstellungen beantwortet werden und die Verantwortung muss der Einzelne dafür übernehmen.
- Niemand kann objektiv beobachten: Beobachter sind Teil ihrer Beobachtung – mit jeder Sichtweise, die ein Coach einbringt, bringt er seine höchst subjektive Einstellung ein. Das wiederum gilt es im Coaching zu vermeiden. Es besteht im Coaching die Möglichkeit seinem Coachee Angebote zu machen.
- Alles Handeln macht Sinn für den Handelnden – in dem Augenblick, in dem er handelt.
- Autopoesie – Selbstgestaltungsmöglichkeiten für lebende Systeme – Menschen reagieren unabhängig von der eigenen Umwelt so, wie sie strukturiert sind. Niemand kann in eine bestimmte Richtung verändert werden.
- Menschen sind nicht, sondern sie verhalten sich – sie können sich von einem auf den anderen Augenblick ganz anders verhalten und sich als „neuen Menschen“ präsentieren.
- Probleme sind Konstrukte, die zeit- und situationsabhängig nur von den betroffenen Personen in ihrer Wirklichkeit wahrgenommen werden – jedes Problem ist einzigartig, es wird nur von der betroffenen Person wahrgenommen und stellt für sie in dem Moment des Problemerlebens die Wirklichkeit dar.
- Probleme entstehen durch problemhafte Beschreibungen, Erklärungen und Bewertungen – wenn es gelingt, eine neue Beschreibung, Erklärung oder Bewertung einzuführen, kann das Problem bereits dadurch gelöst werden.
- Wir können die Probleme anderer weder verstehen noch lösen – als Coach sollte man immer davon ausgehen, dass die Probleme des Coachees in einer Sprache präsentiert werden, die nur der Coachee versteht.
- Probleme bedürfen angemessener Anerkennung, Akzeptanz und Wertschätzung – Probleme sollten nie als „klein“, „unbedeutend“ oder „nicht existierend“ entwürdigt werden.

- Jede Beratung ist eine Intervention in eine (funktionierende) Selbstgestaltung – seitens des Coaches ist daher besonders auf Rhythmus, Tempo und maximal notwendige Intensität der Interventionen beim Coachee zu achten (Ratschläge sind auch Schläge).
- Problemlösungen brauchen keine Hypothesen – der Coachee ist selbst der Experte für seine eigene Wirklichkeit, er braucht den Coach daher nicht als Erzeuger neuer Wirklichkeiten, sondern als Unterstützer, um selbst neue Wirklichkeit zu bilden.⁵

Systemische Aspekte:

- Was ist ein System? Ein System ist ein Konstrukt, das aus Beziehungen, Kommunikationen und Handlungen besteht, die von Menschen (der Systemumwelt), die dieses System bilden, erzeugt werden.
- Menschen entstehen im System – Menschen bilden von der ersten Minute der Zeugung an Systeme und verhalten sich in verschiedenen Systemen völlig unterschiedlich.
- Systemisch denken heißt zirkulär denken – Alles hat wechselseitigen Einfluss aufeinander. Daher gibt es keine eindeutigen Ursachen oder Schuldigen, sondern nur Beteiligungen unterschiedlicher Art und unterschiedlichen Ausmaßes.
- Systemisches Denken bedeutet, in Auswirkungen zu denken – Menschen können stets frei wählen, dabei tragen sie immer die Verantwortung für die Folgen ihres Handelns.
- Systemisches Denken ist ziel- anstatt ursachen- oder vergangenheitsorientiert – das Problem hat nichts mit der Lösung zu tun.
- Menschen denken in ihren ureigenen Mustern – ein Coach unterstützt dabei, weniger hilfreiche Denkmuster des Coachees zu unterbrechen und/oder neue zu finden.
- Problemlösungen können durch hilfreiche Verstärkung/Irritation von außen angeregt werden – der Coach übernimmt die Verantwortung für die Intensität der Irritation.
- Systemische Arbeit bedeutet Prozessarbeit – der Coach ist für die Gestaltung des Prozesses verantwortlich und der Coachee ist und bleibt der Experte für die Inhalte (Problem- und Lösungswelt).
- Der Coach arbeitet im Beratungs-, nicht im Heimatsystem, d. h. im Coaching können mit dem Coachee Maßnahmen für sein Leben erarbeitet werden, der Coach kann nicht mit dem Coachee sein Leben leben, sprich der Coach kann nicht im Heimatsystem von Unterstützung sein. Der Coach ist nicht dabei, wenn der Coachee mögliche neue Denkmuster in der Praxis anwendet.⁶

⁵ vgl. S. 78/79, Beratung ohne Ratschlag – Systemisches Coaching für Führungskräfte und BeraterInnen, 2018, Sonja Radatz

⁶ vgl. S. 80, Beratung ohne Ratschlag – Systemisches Coaching für Führungskräfte und BeraterInnen, 2018, Sonja Radatz

Eigene Erfahrungen und Erkenntnisgewinne im Rahmen der Ausbildung unter Berücksichtigung verschiedener Methoden im Coaching

Ausgehend von der Haltung als Coach möchte ich den Blick auf meinen Weg hin zur Ausbildung zum Systemischen Coach richten sowie die Wirkung der Ausbildung auf mich und die eigenen Coachingerfahrungen sowohl in der Rolle als Coach als auch Coachee thematisieren.

Ich verfasse diese Abschlussarbeit mit dem Wissen, dass ich meinen bisherigen Job in absehbarer Zeit nicht mehr machen werde. Seit knapp 10 Jahren bin ich Mitarbeiterin des Allgemeinen Sozialdienstes eines Jugendamtes, drei Jahre davon in Funktion einer Teamleitung. Warum schreibe ich das? Meine bisherige Arbeit bewegt sich überwiegend im Beratungskontext. Beratung und Coaching unterscheiden sich allerdings in ihren Definitionen und in der Anwendung.

Coaching vs. Beratung

In der Beratung wird von einer fachlichen Belehrung im Sinne einer praktischen Anleitung ausgegangen, um Probleme zu lösen. Der Berater hat i. d. R. eine Vorstellung davon, was zur Lösung des Problems des Klienten beitragen kann und gibt mögliche Lösungsvorschläge vor. Im Coaching nimmt sich der Coach vielmehr zurück und lässt den Coachee arbeiten, ein Coach kann Angebote machen, die als solche gekennzeichnet sind, die reine Form des Coachings sieht aber vor, dass der Coachee ausschließlich durch Fragen durch den Prozess geführt wird.

Mit einer meiner ersten Aha-Momente in der Ausbildung war der Satz: „Ratschläge sind auch Schläge“. Gern mal wirken lassen! (Na, wie viele Schläge hast Du schon verteilt? Keine Sorge, ich auch...).

Vor der Ausbildung war mir dieser Unterschied zwischen Beratung und Coaching gar nicht bewusst und ich denke, genau darum geht es letztendlich, um Bewusstsein, sich Dinge, Verhalten, Wirkung etc. bewusst zu machen. Eine Erkenntnis über die Ausbildung hinweg ist, Coaching schafft Bewusstsein, Bewusstsein für sich selbst und für andere.

Der Gedanke eine Weiterbildung in jedem Fall mit dem systemischen Schwerpunkt zu absolvieren, war schon ein paar Jahre vor Beginn der Ausbildung vorhanden und ist dann über den Alltag, insbesondere den beruflichen Alltag hinweg, erst einmal schnell wieder in den Hintergrund gerückt. Bis er sich durch einen Autounfall und eine Begegnung mit einem besonderen Menschen langsam aber stetig wieder ins Bewusstsein rief. Manchmal braucht es genau solche Ereignisse, weitere kleine Ereignisse und etwas Zeit, damit man erkennt, dass es an der Zeit ist, etwas im Leben zu verändern und manchmal braucht es Menschen, die Fähigkeiten an dir entdecken, die du selbst noch nicht erkannt oder für selbstverständlich angenommen hast.

Manchmal braucht es eben jemanden, der mehr an dich glaubt, als du es selbst in dem Moment tust oder getan hast und so habe ich mich im Sommer 2024 für eine Ausbildung zum Systemischen Coach ab Herbst 2024 bei InKonstellation in Köln angemeldet.

Ich habe die Ausbildung mit der Idee begonnen, dass sie evtl. für mich einen Weg in eine gewisse berufliche Selbstständigkeit bieten kann. Was sie sicherlich kann, allerdings liegt darauf zum Ende der Ausbildung nicht mein Fokus.

Für mich war zu Beginn der Ausbildung noch offen, ob ich meinen aktuellen Job weitermachen werde und mir die Ausbildung ggf. dazu verhilft, einen anderen Umgang mit beruflichen Herausforderungen zu gewinnen oder ob sie mich raus aus meinem aktuellen Job begleitet. Beides ist grundsätzlich mit Coaching möglich. Mit Coaching kann man Klarheit zu Entscheidungsprozessen sowie Erkenntnisse gewinnen und daran arbeiten, seinen Umgang mit etwas zu verändern.

Da die Ausbildung bei InKonstellation sehr praxisorientiert ausgelegt ist, kommen die Auszubildenden sehr schnell in die Situation Coach oder Coachee zu sein und an sich und mit den anderen Auszubildenden unterschiedlichste Methoden des Coachings auszuprobieren und sich in der Rolle als Coach zu üben. In der Regel werden für die Übungen eigene Themen genutzt, sodass man im Laufe der Ausbildung mit eigenen Themen in Berührung und auch in die Auseinandersetzung kommt.

Aus dem eigenen Erleben heraus, finde ich insbesondere Methoden interessant, bei denen der Coachee mit seinem Unterbewusstsein, dem Unbewussten in Berührung kommt und Unbewusstes an die Oberfläche holt. Angefangen mit der Timeline, dem Arbeiten mit Bodenankern, Metaphern und Bildern sowie dem hypnosystemischen Coaching oder dem Emotionscoaching. Um nur einige wenige Beispiele an dieser Stelle zu nennen. Im Coaching geht es viel darum, wie man sich fühlt, wie sich etwas anfühlt und wo in seinem Körper der Coachee etwas spürt. Körperreaktionen/Somatische Marker des Coachees lassen sich gut in den Coachingprozess aufnehmen.

In der Medizin versteht man unter einem Marker ein Protein oder ein Hormon, das etwas anzeigt. Somatisch bedeutet, dass es sich um etwas handelt, das sich körperlich manifestiert. Ein somatischer Marker ist demnach ein Muster an physiologischen Reaktionen (Herzschlag, Blutdruck, Muskeltonus etc.), die mit einer Situation assoziiert sind. Dieser Marker wird i. d. R. mit einer Wertung – positiv oder negativ – abgespeichert. Ein somatischer Marker ist also ein körperliches Signal, das ein Gefühl oder eine Bewertung anzeigt. Somatische Marker können sowohl bewusst als auch unbewusst wahrgenommen werden und beeinflussen unsere Entscheidungen und Handlungen. Sie können auch als die „Körpersprache“ unserer Emotionen verstanden werden.⁷

⁷ vgl. <https://dielschneider.de/somatische-marker/>, 13.04.2025

Neben der oben beschriebenen Haltung als Grundvoraussetzung im Coaching ist es wichtig, dass der Coach mit seiner Aufmerksamkeit bei seinem Coachee ist, um u. a. solche somatischen Marker wahrnehmen zu können. Darüber hinaus gehört zu seinen Aufgaben, aktiv zuzuhören, um nicht nur zu hören was gesprochen, sondern auch wie gesprochen wird, damit Gefühle und Empfindungen des Gegenübers erfasst und im Coachingprozess berücksichtigt werden können.

Die Timeline

Während des ersten Ausbildungswochenendes lernte ich die Timeline kennen. Dabei handelt es sich um eine Methode, mit der die Lebensgeschichte eines Menschen entlang einer Zeitachse visualisiert werden kann. Diese Methode nutzt die Tatsache, dass das menschliche Gehirn zeitliche Unterschiede verräumlicht. Durch die Verwendung von Bodenankern oder anderen visuellen Hilfsmitteln kann der Anwender sich gedanklich auf einen Zeitstrahl begeben und sich mit Ereignissen und Erinnerungen seiner Vergangenheit assoziieren.

Die Timeline-Methode kann zur Bearbeitung vergangener belastender Erfahrungen sowie zur Planung und Gestaltung zukünftiger Lebensphasen eingesetzt werden. Sie hilft, negative Gefühle in einen neutralen oder positiven Zustand zu wandeln und unterstützt bei der Erschaffung neuer Zukunftsziele. Durch die mentale Zeitreise können ressourcenvolle Situationen oder Beziehungen aufgesucht und genutzt werden, um vorhandene biografische Ressourcen zu aktivieren und zu stärken. Sie ist ein vielseitiges Instrument in der therapeutischen sowie in der Coaching-Arbeit und ermöglicht es, persönliche Entwicklungsgeschichten zu visualisieren und einen neuen Blick auf die eigene Lebensgeschichte zu werfen. Ursprünglich aus der Hypnotherapie stammend und im NLP weiterentwickelt, bildet die Timeline ein inneres Abbild der eigenen Lebenszeit und unterstützt die Auseinandersetzung mit der Vergangenheit, Gegenwart und Zukunft.⁸

Bei der Durchführung der Timeline mit mir als Coachee ergab sich, dass ein Bodenanker zu ergänzen war, der meiner Diabeteserkrankung, welche im Alter von 16 Jahren diagnostiziert wurde. Im weiteren Verlauf wiederholten sich Gefühlszustände und als abschließender Bodenanker - in der Zukunft liegend - ergab sich für mich „Freiheit“/ „mich frei fühlen“.

Weitere Erkenntnisse zu diesen Aspekten aus der Timeline kamen nicht sofort, sondern im weiteren Verlauf der Ausbildung und durch Inanspruchnahme weiterer unterschiedlicher Coachings, zum einen mit spirituellem Ansatz und zum anderen mit hypnosystemischem Ansatz bzw. auch der Hypnose als Methode.

In jedem Fall ist die Timeline eine Methode, die auf möglicherweise nicht be- oder verarbeitete Themen aufmerksam machen und ggf. Handlungsmuster aufdecken kann, sodass davon ausgehend, wenn der Coachee es wünscht, weitergearbeitet werden kann. Mir als Coachee ist

⁸ vgl. <https://www.in-konstellation.de/glossar/artikel/die-timeline-methode/>, 13.04.2025

jedenfalls im weiteren Verlauf deutlich geworden, dass meine Diabeteserkrankung mehr Aufmerksamkeit verdient, als ich ihr bisher eingeräumt habe und ich sie die letzten 20 Jahre eher hin- anstatt angenommen habe.

Daneben habe ich über die Dauer der Ausbildung und über einzelne Coachingprozesse hinweg weitere Themen aufdecken und mir bewusst machen können. Wenn die eigenen Themen erst einmal im Bewusstsein sind, lässt sich daran und dem weiteren Umgang mit diesen Themen arbeiten. Das spielt insofern für meine weitere Tätigkeit als Coach eine Rolle, dass es grundsätzlich wichtig ist als Coach, mit seinen eigenen Themen vertraut zu sein, damit sie einen im Prozess mit einem Coachee möglichst nicht unverhofft triggern und ggf. aus dem Konzept bringen.

Coaching deckt auf, wie wir mit uns sprechen, wie wir mit uns umgehen, welche Muster wir haben und welche Werte und Glaubenssätze uns begleiten.

Das Innere Team und das Seitenmodell (Hypnosystemisches Coaching)

An dieser Stelle möchte ich insbesondere das Modell des Inneren Teams (nach Schulz von Thun) und das Seitenmodelle (nach Gunther Schmidt) noch zur Sprache bringen.

Das Innere Team dient der Visualisierung von den unterschiedlichen Anteilen eines Menschen. Passend hierzu das Zitat von Richard David Precht (Deutscher Philosoph): „Wer bin ich und wenn ja, wie viele?“

Wir alle tragen mehrere Anteile/Botschafter/Stimmen in uns. Das Modell des Inneren Teams dient dazu, diese Stimmen bewusst zu machen und zu visualisieren. Dieses Modell lässt sich z. B. nutzen, um innerhalb eines Konflikts, welchen man mit sich hat, zu verdeutlichen, wer sich in Bezug auf dieses Thema im Inneren meldet. Es gilt diese Stimmen zu personalisieren und ihre positive Absicht/Funktion herauszufiltern. Durch das Aufzeichnen der einzelnen Protagonisten im inneren Erleben wird i. d. R. kein Team dargestellt, welches reibungslos miteinander agiert. Oft wirken die Interaktionen der einzelnen Stimmen durcheinander und stehen in Konkurrenz zueinander. Die Visualisierung/das Herausarbeiten der einzelnen Anteile hilft zu hinterfragen, welcher Anteil welches Bedürfnis hat und was nötig ist, um die Anteile möglichst, auf den aktuellen Konflikt gesehen, in Einklang zu kriegen. Konkret geht es darum, die inneren Teammitglieder mit der jeweiligen Botschaft herauszuarbeiten, zu erkennen, in welcher Beziehung die einzelnen Mitglieder zueinander stehen und zu verdeutlichen, wer das Oberhaupt ist. Das Oberhaupt ist der Coachee, dem es obliegt, die einzelnen Mitglieder/Anteile zu steuern.

Das Seitenmodell zielt weniger auf viele verschiedene Anteile ab, sondern beschränkt sich i. d. R. konkret auf zwei Anteile/Seiten des Coachees. In Bezug auf ein Thema wird erfragt, welcher Anteil sich im Coachee meldet und wie sich dieser Anteil darstellt. Mit dem hypnosystemischen Ansatz wird der Coachee gebeten in sich hineinzufühlen/-hören und gefragt, ob ein Bild, eine Figur entsteht, eine Farbe oder Form aufkommt oder sich Sätze/Melodien auf das

Thema bezogen ergeben. Daraufhin wird durch weitere Fragen konkret der Gegenspieler zu diesem Anteil ermittelt, welcher ebenfalls wie beschrieben durch konkrete Fragen greifbarer für den Coachee gemacht wird. Hier geht es ebenfalls darum, die Bedürfnisse dieser beiden Anteile/Seiten herauszuarbeiten und zu klären, welcher Anteil, was braucht, sodass beide Seiten sich gehört und gesehen fühlen und ein friedliches Miteinander hergestellt werden kann.

Beide Modelle dienen der Bewusstmachung innerer Anteile und tragen dazu bei Unbewusstes ins Bewusstsein zu holen.

Insbesondere im Erleben und auch im Nutzen des Seitenmodells im hypnosystemischen Coaching war es spannend zu beobachten, welche Bilder o. ä. beim Coachee entstehen und was tatsächlich möglich ist, aus dem Unterbewussten ins Bewusstsein hervorzuholen, um dann im weiteren Coachingprozess mit diesen Erkenntnissen weiterarbeiten zu können.

Fazit

Grundsätzlich lässt sich Coaching in unterschiedlichen Kontexten anwenden und nutzen. Sowohl im beruflichen als auch im privaten Kontext und auf Einzelpersonen oder Gruppen bezogen findet es seine Anwendung.

Coaching ist nicht Beratung, denn der Coach bleibt ausschließlich beim Coachee und im Erleben des Coachees, bringt keine persönlichen Erfahrungen und Wertungen ein und gibt keine Lösungsmöglichkeiten vor. Der Coachee gilt als Experte für sein Thema/Problem und dessen Lösung.

Aus meiner Sicht hat jedes Coaching eine Wirkung, ob direkt und bewusst oder zunächst unbewusst und der Coachee darf sich im Klaren darüber sein, dass Coaching i. d. R. zu Veränderungen führt. Veränderungen und Weiterentwicklung in der Persönlichkeit.

Da Menschen komplexe Wesen sind und auch Systeme als komplex gelten, hat eine Veränderung in einem Lebensbereich oder in einem Bereich des Systems oftmals nachfolgend auch Auswirkungen auf andere Bereiche.

Wie schon an unterschiedlichen Stellen im Text formuliert schafft Coaching Bewusstsein. Es schafft an der Stelle Bewusstsein, wo der Coachee bereit ist, sich mit einem Thema auseinanderzusetzen. Jedenfalls halte ich es für eine Voraussetzung für ein gelingendes Coaching, dass der Coachee bereit ist, sich mit sich bzw. mit seinem Thema/Problem auseinanderzusetzen zu wollen.

Sind erst einmal ein Thema sowie die Zusammenhänge eines Themas im Bewusstsein, kann eine gewünschte Veränderung in Bezug auf das Thema oder eine Lösung des Problems vom Coachee geschaffen werden. Im Rahmen eines Coachingprozesses und oftmals noch in der Nachwirkung eines Coachingtermins wird diese Lösung durch den Coachee selbst erarbeitet. Der Coachee wird so in seiner Selbstwirksamkeit befähigt und dadurch in seinem Selbstbewusstsein gestärkt.

Coaching kann bzw. ist in meinem Erleben eine Möglichkeit, einen Menschen in Erkenntnissen zu seinem Sein, seiner Wahrnehmung und seiner Wirkung in Zusammenhang mit seiner Umwelt sowie in der Auseinandersetzung mit sich selbst und seinen Systemen zu begleiten. Das Schaffen von Verständnis für sich und seine Umwelt hat i. d. R. zur Konsequenz, dass sich Akzeptanz in unterschiedlichsten Bereichen sowie mehr Selbstannahme und -liebe entwickeln können und das wiederum kann bzw. führt abschließend dazu, dass sich der Umgang mit sich selbst und seiner Umwelt im Ergebnis positiv verändert.

Für mich persönlich kann ich zum Ende der Ausbildung festhalten, dass mich die Ausbildung in meiner Persönlichkeitsentwicklung in jedem Fall weiterbringt, schon jetzt positive Veränderungen in meinem Leben angestoßen hat und ich jeden nur ermutigen kann, sich zu trauen, seine Themen anzugehen.

Meine persönliche Überzeugung ist, dass wir in einer friedlicheren Welt leben könnten, wenn jeder bereit wäre, sich ein bisschen mehr mit sich auseinanderzusetzen.

Literaturverzeichnis

- Beratung ohne Ratschlag – Systemisches Coaching für Führungskräfte und BeraterInnen, 2018, Sonja Radatz.
- Skript zur Systemischen Coachinausbildung (Okt. 2024 – Juni 2025) bei InKonstellation in Köln (Ausbildungsakademie Coaching/Entwicklung/Persönlichkeit).
- <https://www.in-konstellation.de/glossar/artikel/die-timeline-methode/>
- <https://dielschneider.de/somatische-marker/>