

Systemisches Coaching für Expatriat-Familien

**Abschlussarbeit im Rahmen der Weiterbildung zum
"Systemischen Coach"**

bei InKonstellation in Köln 2025

Verfasserin: Julia Weitz

Inhaltsverzeichnis

1. Einleitung.....	3
1.2. Motivation und persönlicher Bezug.....	3
1.1. Definition und Problemstellung.....	3
1.2. Fragestellung und Zielsetzung.....	4
2. Besondere Herausforderungen für Expat-Familien.....	4
2.1. Individuelle Herausforderungen.....	4
2.2. Familiäre Herausforderungen.....	5
3. Grundlagen des systemischen Coachings.....	5
4. Methoden des systemischen Coachings für Expats.....	6
4.1. Family Resources Mapping: Eine spezifische Methode für Expat-Familien.....	6
4.1.1 Theoretische Grundlage.....	7
4.1.2. Praktische Durchführung.....	7
4.2. Methodische Instrumente.....	8
4.3. Fallbeispiel: Familie Müller in Singapur.....	8
5. Wirkung des systemischen Coachings auf die Integration.....	9
5.1. Emotionale Stabilisierung und Resilienzaufbau.....	9
5.2. Soziale und kulturelle Integration.....	9
5.3. Berufliche Neuorientierung und Karriereplanung.....	9
6. Fazit und Ausblick.....	10
7. Literaturverzeichnis.....	11

1. Einleitung

1.2. Motivation und persönlicher Bezug

Die ersten drei Jahre meines Lebens verbrachte ich mit meinen Eltern und Geschwistern in Namibia. Anschließend lebte ich zunächst den größten Teil meiner Kindheit in Deutschland, doch mit 15 Jahren begann ich meine vielfältigen Erfahrungen mit Umzügen ins Ausland zu sammeln. Im Internat in Irland lernte ich die ersten Erfahrungen, was es bedeutet, sich auf fremde Lebensbedingungen einzustellen. Neue Sprache, neues Umfeld, unbekannte Lebensarten etc.. Danach folgten viele weitere Umzüge und Auslandsaufenthalte, die mein Leben sehr stark bereicherten: Tulancingo (Mexico), Leipzig, Hamburg, Wien, Berlin, Nairobi, Berlin, Kapstadt, Zürich, Jülich.

Doch erst mit dem neuen Lebensabschnitt der Familiengründung änderten sich der Aufwand und die Überlegungen eines Umzuges enorm. Wie ist das Babypulver in Südafrika, gibt es dort die gleichen Lebensmittel wie in Deutschland und wie ist die Gesundheitsversorgung, die Sicherheit etc.? Viele Fragen schwirren durch den Kopf und viele Vor- und Nachteil-Listen wurden geschrieben. Und genau hier möchte ich mit meiner Arbeit ansetzen.

1.1. Definition und Problemstellung

Expatriates (Expats) sind Fachkräfte, die von ihrem Arbeitgeber für eine begrenzte Zeit ins Ausland entsandt werden oder selbstinitiiert im Ausland arbeiten und leben. Wie McNulty und Brewster (2017) definieren: "Ein Expatriate ist eine Person, die vorübergehend in einem Land lebt und arbeitet, das nicht ihr Heimatland ist," wobei Selmer (2001) ergänzt, dass der Aufenthalt meist mit "beruflichen Zielen verbunden ist und eine spätere Rückkehr oder Weiterwanderung umfasst."

Laut dem Deutschen Statistischen Bundesamt (Destatis, 2020) leben rund 3,4 Millionen Deutsche im Ausland. Davon sind 1,6 Millionen berufstätig. So ist auch der Grund ins Ausland zu ziehen in den meisten Fällen berufsbedingt. Doch einer der häufigsten Gründe eines frühzeitigen Abbruchs ist familienbedingt (DIA, 2025).

Der Partner und die Kinder spielen also eine wesentliche Rolle für das Gelingen eines erfolgreichen und glücklichen Lebens im Ausland, erhalten jedoch vergleichsweise zum "entsandten Partner" wenig Unterstützung. Systemisches Coaching könnte auch Partner und Kinder dabei unterstützen, ihre Ressourcen zu aktivieren, um sich erfolgreich in das neue Umfeld zu integrieren (Homberg, 2002).

1.2. Fragestellung und Zielsetzung

Diese Arbeit widmet sich folgenden zentralen Fragestellungen:

1. Welche Herausforderungen ergeben sich für Expat-Familien vor und im Ausland?
2. Wie kann systemisches Coaching hier gezielt unterstützen?
3. Welche Methoden des Coachings sind besonders wirksam für mitreisende Familienmitglieder?

Die Arbeit basiert auf theoretischen Ansätzen, empirischen Studien und praxisnahen Beispielen.

2. Besondere Herausforderungen für Expat-Familien

Expat-Familien stehen bereits vor der Abreise und während des Neubeginns vor vielfältigen Herausforderungen. Diese können in zwei Hauptkategorien unterteilt werden: individuelle Herausforderungen und familiäre Herausforderungen.

Vor einem Umzug stehen viele organisatorische und logistische Herausforderungen an, die mit vielen Entscheidungen verbunden sind: Umzug planen, ausmisten, Kündigungen schreiben, neue Kita/Schulen suchen, Ab- und Anmeldungen, neue Wohnung/Haus suchen, neue Jobsuche, Flüge buchen etc. (vgl. Homberg, 2002).

2.1. Individuelle Herausforderungen

- **Identitäts- und Rollenveränderung:** Berufliche Veränderungen können zu neuen Rollen innerhalb der Familie führen. Dies gilt besonders für den mitreisenden Partner, der häufig seine berufliche Identität neu definieren muss.
- **Emotionale Belastung:** Heimweh, Stress und Unsicherheit sind häufige emotionale Reaktionen auf die neue Umgebung. Die Trennung von vertrauten Bezugspersonen kann zu Gefühlen der Isolation führen.
- **Soziale Integration:** Der Aufbau eines neuen sozialen Netzwerks erfordert Zeit und Energie. Fehlendes Unterstützungssystem kann zu Einsamkeit führen.
- **Interkulturelle Anpassung:** Sprachbarrieren und unbekannte kulturelle Normen und Werte können den Anpassungsprozess erschweren und zu Missverständnissen führen.

2.2. Familiäre Herausforderungen

- **Belastung für die Partnerschaft:** Verschiedene Erwartungen und Rollenveränderungen können zu Spannungen in der Partnerschaft führen. Der entsandte Partner erlebt oft schneller ein Gefühl der Zugehörigkeit durch den beruflichen Kontext.
- **Anpassung für Kinder:** Schulwechsel, Verlust von Freundschaften und das Erlernen einer neuen Sprache stellen für Kinder besondere Herausforderungen dar. Je nach Alter können die Reaktionen und Bewältigungsstrategien sehr unterschiedlich sein.
- **Unterschiedliche Anpassungsgeschwindigkeiten:** Ein Partner integriert sich möglicherweise schneller als der andere, was zu Ungleichgewichten in der familiären Dynamik führen kann.
- **Fehlende Unterstützungssysteme:** Die Abwesenheit von Großeltern oder anderen vertrauten Bezugspersonen bedeutet weniger direkte Hilfe und emotionale Unterstützung für die Familie.

Laut Höntzsch und Knobloch (2021) liegen die Schwierigkeiten häufig damit zusammen, dass die Erwartungen an die Zeit im Ausland, nach einer Weile nicht mit der Realität übereinstimmen. Zudem spielt die zunehmende Gleichverteilung des heutigen Familienmodells (beide Partner sind berufstätig) eine grosse Rolle. Doch ist dieses Bild nicht innerhalb der Expat-Familien wieder zu finden. Expat Insider 2019 Business Edition gibt wieder, dass 87% der Expat Partner (überwiegend weiblich) einen Universitätsabschluss haben, jedoch die deutliche Mehrheit während des Auslandsaufenthaltes nicht berufstätig sind. Expat-Partner sind dahingehend häufig finanziell von Ihren Partnern abhängig und übernehmen eine für sie neue Rolle in der Familie. Berufliche Hürden im Ausland durch fehlende Arbeitserlaubnisse ...etc führen zu einem Gefühl von Kontrollverlust und Entscheidungslosigkeit. Systemisches Coaching könnte hierbei zur Entwicklung von Bewältigungsmechanismen, Stressreduktion, Stärkung des Selbstbewusstseins und Entwicklung von interkultureller Entwicklung beitragen (vgl. Höntzsch und Knobloch 2021, 191).

Um weiter darauf eingehen zu können, wie systemisches Coaching in diesem Prozess für das jeweilige Familienmitglied eine Stütze sein könnte, möchte ich zunächst ganz kurz auf die Grundlagen des systemischen Coachings eingehen.

3. Grundlagen des systemischen Coachings

Aus der Perspektive von Sonja Radatz, einer führenden Vertreterin des systemischen Ansatzes im deutschsprachigen Raum, ist systemisches Coaching eine Form der Prozessbegleitung, die konsequent auf Ratschläge verzichtet. Stattdessen wird durch spezielle Fragetechniken und Interventionen die Selbstreflexion und die autonome Entscheidungsfähigkeit des Klienten gefördert. Beim Systemischen Coaching ist es

besonders wichtig, dass der Coach keine Verantwortung für den Inhalt übernimmt, sondern ausschließlich für den Prozess.

Ein Grundansatz beim Systemisches Coaching ist der Konstruktivismus. Das bedeutet dass jeder Mensch in seiner eigenen Wirklichkeit lebt, basierend auf seinen eigenen Erfahrungen, seinem Vorwissen und seinem kulturellen Hintergrund und dadurch ein eigenes individuelles Bild der Wirklichkeit erschafft.

Der Coach hat die Aufgabe den Klienten nach seinen bisherigen Konstruktionen zu hinterfragen und alternative Wirklichkeitskonstruktionen zu entwickeln. Durch die bewusste Auseinandersetzung mit den eigenen Denkmodellen und Handlungsmustern werden neue Optionen sichtbar und Veränderungen werden möglich .

Grundprinzipien des systemischen Coachings sind:

- **Ressourcenorientierung:** Fokus auf vorhandene Stärken und Fähigkeiten
- **Lösungsorientierung:** Ausrichtung auf Ziele und Lösungen statt Problemanalyse
- **Systemisches Denken:** Berücksichtigung von Wechselwirkungen im sozialen System
- **Autonomie des Klienten:** Förderung der eigenständigen Entscheidungsfindung
- **Zirkularität:** Betrachtung von Wechselwirkungen statt linearer Ursache-Wirkungs-Zusammenhänge

4. Methoden des systemischen Coachings für Expats

Die Grundlage des systemischen Coachings ist selbstverständlich die gleiche, unabhängig davon, welcher Klient am Coaching teilnimmt. Ob Expat, Partner, Kind oder Erwachsener – das Wichtigste ist die Haltung. Dennoch können bestimmte Methoden in speziellen Situationen wie dem Expat-Kontext besonders wirksam sein.

Im Folgenden wird eine Methode vorgestellt, die mehrere systemische Instrumente miteinander verknüpft und besonders für die Herausforderungen der Expat-Familien geeignet scheint. Diese Methode zielt darauf ab, folgende Veränderungen zu erreichen:

- Entwicklung individueller Anpassungsstrategien
- Aufbau von Resilienz und Selbstwirksamkeit
- Verbesserung der interkulturellen Kompetenz

4.1. Family Resources Mapping: Eine spezifische Methode für Expat-Familien

Family Resources Mapping (Familienressourcen-Kartierung) ist eine coaching-orientierte Methode, die darauf abzielt, vorhandene Ressourcen innerhalb einer Familie zu identifizieren und zu aktivieren. Diese Methode basiert auf systemischen und ressourcenorientierten Ansätzen in der Familienarbeit. Ihre Wurzeln hat die Methode aus der

Systemische Familientherapie: Entwickelt von Pionieren wie Virginia Satir, Salvador Minuchin und Murray Bowen in den 1950er und 1960er Jahren.

Die Methode basiert auf der systemischen Annahme, dass Ressourcen innerhalb eines Familiensystems vorhanden, aber in neuen Kontexten möglicherweise nicht leicht zugänglich sind. Sie kombiniert Elemente der Netzwerkanalyse, Ressourcenaktivierung und lösungsorientierter Ansätze.

4.1.1 Theoretische Grundlage

Die theoretische Basis dieser Methode liegt in der systemischen Ressourcenorientierung. Laut Schiepek und Eckert (2012) sind Ressourcen nicht nur individuelle Eigenschaften, sondern entstehen auch in der Interaktion mit anderen und in spezifischen Kontexten. Diese kontextuelle Sichtweise ist besonders relevant für Expat-Familien, die sich in einem völlig neuen Umfeld wiederfinden.

McNulty und Brewster (2019) betonen zudem, dass Familienmitglieder unterschiedliche Ressourcen in den Migrationsprozess einbringen, die oft nicht ausreichend genutzt werden. Die systemische Perspektive ermöglicht es, diese verschiedenen Ressourcen zu identifizieren und gezielt für den Anpassungsprozess nutzbar zu machen.

4.1.2. Praktische Durchführung

Die Methode wird in vier Phasen durchgeführt:

Phase 1: Ressourcenerhebung (1-2 Sitzungen)

Jedes Familienmitglied erstellt individuell eine "Ressourcenkarte" mit:

- Persönlichen Stärken (Mehrsprachigkeit, Anpassungsfähigkeit, etc.)
- Bisherigen Bewältigungsstrategien in Veränderungssituationen
- Interessensgebieten und Talenten
- Wichtigen sozialen Kontakten (auch digital zu pflegenden)

Phase 2: Systemische Integration (1-2 Sitzungen)

Gemeinsame Familiensitzung zur Zusammenführung der individuellen Ressourcenkarten
Moderierte Diskussion über:

- Wie können die individuellen Ressourcen für die gesamte Familie nutzbar gemacht werden?
- Welche familiären Rituale können ins neue Land übertragen werden?
- Wie kann jedes Familienmitglied zum Gelingen des Auslandsaufenthalts beitragen?

Phase 3: Zukunftsplanung und Umsetzung (2-3 Sitzungen)

Entwicklung von konkreten Projekten für jedes Familienmitglied:

- Für Partner/innen: Berufs- oder Bildungspläne, Community-Engagement
- Für Kinder: Schul- und Freizeitaktivitäten, virtuelle Verbindung zu Freunden

- Gemeinsame Familienaktivitäten zur Erkundung der neuen Umgebung

Phase 4: Reflexion und Anpassung (nach 3-6 Monaten)

- Überprüfung der Zielerreichung
- Anpassung der Strategien basierend auf den Erfahrungen
- Celebration of Success: Würdigung der erreichten Meilensteine

4.2. Methodische Instrumente

Im Rahmen des Family Resources Mapping kommen verschiedene systemische Instrumente zum Einsatz:

- **Ressourcen-Genogramm:** Visualisiert Ressourcen über Generationen hinweg, besonders wertvoll für interkulturelle Familien. Nach Bodenmann und Randall (2013) können familiengeschichtliche Ressourcen gerade in Krisensituationen aktiviert werden.
- **Lebenslinienperspektive:** Zeigt auf, wie frühere Übergänge/Veränderungen bewältigt wurden. Diese retrospektive Betrachtung kann nach van Oudenhoven und Benet-Martínez (2015) die kulturelle Anpassungsfähigkeit stärken.
- **Wunderfrage im Familienkontext:** "Angenommen, ihr wacht morgen auf und fühlt euch alle in eurem neuen Zuhause angekommen und wohl - woran würdet ihr das merken? Was wäre anders?" Diese von DeShazer entwickelte Technik wird hier auf den Familienkontext angewendet.
- **Skalierungsfragen:** "Auf einer Skala von 1-10, wie gut fühlt ihr euch bereits in eurer neuen Heimat angekommen?" (differenziert nach Lebensbereichen). Birgmeier (2021) empfiehlt diese für die Arbeit mit Expat-Familien besonders zur Visualisierung von Fortschritten.
- **Ressourcen-Tagebuch:** Dokumentation von gelungenen Integrationsschritten und positiven Erfahrungen. Dieses Instrument basiert auf Konzepten positiver Psychologie.

4.3. Fallbeispiel: Familie Müller in Singapur

Die vierköpfige Familie Müller zog nach Singapur, da der Vater dort eine Führungsposition annahm. Die Mutter gab ihre Teilzeitstelle in Deutschland auf, die Kinder (8 und 12 Jahre) mussten ihre Schule wechseln.

In der Ressourcenerhebungsphase zeigte sich, dass die Mutter fließend Englisch sprach und früher bereits ein Jahr in England studiert hatte - Ressourcen, die sie zunächst nicht aktiv für den Neustart nutzte. Der achtjährige Sohn identifizierte seine Begeisterung für Fußball als potenzielle Ressource für den Kontaktaufbau, während die zwölfjährige Tochter ihre Fähigkeit, leicht Kontakte zu knüpfen, als Stärke erkannte.

In der systemischen Integrationsphase erarbeitete die Familie, wie die Mutter ihre Sprachkenntnisse als Englischlehrerin oder Übersetzerin nutzen könnte. Die Kinder

entwickelten Strategien, wie sie ihre Interessen in lokalen Clubs und Vereinen weiterführen könnten.

Nach sechs Monaten zeigte die Reflexionsphase, dass die Mutter eine Teilzeitstelle als Sprachlehrerin gefunden hatte und die Kinder sich über sportliche Aktivitäten integriert hatten. Die anfänglichen Bedenken des Vaters, dass seine Familie sich unwohl fühlen könnte, hatten sich nicht bestätigt. Vielmehr hatte das gemeinsame Projekt "Auslandserfahrung" die Familie enger zusammengebracht.

5. Wirkung des systemischen Coachings auf die Integration

Selmer und Lauring (2011) konnten in ihrer Studie zeigen, dass der Erfolg von Auslandsentsendungen maßgeblich von der Anpassung der gesamten Familie abhängt. Family Resources Mapping greift diese Erkenntnis auf und bietet einen strukturierten Ansatz, um die häufig vernachlässigten Bedürfnisse der mitreisenden Familienmitglieder gezielt anzusprechen.

5.1. Emotionale Stabilisierung und Resilienzaufbau

Systemisches Coaching kann zur emotionalen Stabilisierung beitragen, indem es:

- Stress und Unsicherheit durch Perspektivenwechsel und Ressourcenaktivierung reduziert
- Die Selbstwirksamkeit durch Fokussierung auf frühere erfolgreiche Bewältigungsstrategien stärkt
- Negative Gedankenspiralen durch lösungsorientierte Kommunikation unterbricht
- Emotionale Belastungen im geschützten Rahmen thematisiert und normalisiert

5.2. Soziale und kulturelle Integration

Im Bereich der sozialen und kulturellen Integration wirkt systemisches Coaching, indem es:

- Das bewusste und aktive Gestaltung neuer Netzwerke fördert
- Interkulturelle Sensibilität durch Reflexion eigener und fremder Werte entwickelt
- Potentielle Konflikte durch Perspektivenwechsel entschärft
- Neue soziale Rollen im interkulturellen Kontext exploriert und gestaltet

5.3. Berufliche Neuorientierung und Karriereplanung

Für die berufliche Integration bietet systemisches Coaching:

- Strategien zur beruflichen Eingliederung unter Berücksichtigung kultureller Besonderheiten
- Nutzung individueller Stärken für den beruflichen Neuanfang

- Unterstützung bei der Entwicklung kreativer Karriereoptionen im neuen Umfeld
- Vereinbarkeit von Familie und Beruf im neuen kulturellen Kontext

6. Fazit und Ausblick

Systemisches Coaching bietet für Expat-Familien wertvolle Unterstützung, indem es individuelle Ressourcen aktiviert, emotionale Stabilität fördert und Anpassungsstrategien entwickelt. Besonders durch lösungsorientierte Methoden wie die Wunderfrage, Skalierungsfragen oder systemische Aufstellungen können Expats Klarheit über ihre Ziele gewinnen und Herausforderungen aktiv bewältigen.

Die vorgestellte Family Resources Mapping Methode adressiert speziell die Bedürfnisse der mitreisenden Familienmitglieder, die oft weniger formale Unterstützung erhalten als der beruflich entsandte Partner. Durch die systematische Aktivierung vorhandener Ressourcen und deren Transfer in den neuen Kontext werden alle Familienmitglieder befähigt, aktiv zum Gelingen des Auslandsaufenthalts beizutragen. Dies kann einen entscheidenden Faktor darstellen, um vorzeitige Abbrüche zu verhindern, die häufig auf familiäre Probleme zurückzuführen sind.

Die Integration in eine neue Kultur und Arbeitswelt wird durch systemisches Coaching erleichtert, indem der Fokus auf vorhandene Stärken und positive Zukunftsbilder gelegt wird. Künftige Forschung könnte untersuchen, welche Coaching-Methoden für verschiedene Expat-Kontexte besonders effektiv sind und wie langfristige Erfolge systematisch gemessen werden können.

Als weiteres Forschungsfeld bietet sich die digitale Unterstützung von Expat-Familien an, beispielsweise durch Online-Coaching oder digitale Ressourcen-Mapping-Tools, die besonders in der heutigen globalen Arbeitswelt von Bedeutung sein könnten.

7. Literaturverzeichnis

DeShazer, S. (1991). "Putting Difference to Work." New York: Norton.

DIA Deutschen im Ausland (2025). "Leben im Ausland: Daten und Fakten."
<https://www.deutsche-im-ausland.org/im-ausland-leben-und-arbeiten/leben-im-ausland/daten-und-fakten.html>, 19. Feb 2025

Eidems, J., & Höntzsch, S. (2021). "Coaching im Rahmen der Auslandsentsendung. Midelle, Tools und Reflexionsfragen für einen erfolgreichen Auslandseinsatz." Springer Gabler

Homberg, Wiebke (2002). "Training, Coaching und Mentoring von Expatriates im Rahmen einer Auslandsentsendung."
<https://chameleon-coaching.com/training-coaching-von-expatriates-im-rahmen-einer-ausland-entsendung/>, 14. Februar 2025

Krämer, G., & Nazarkiewicz, K. (2008). "Arbeiten im Ausland – und die Familie geht mit. Gut vorbereitet ankommen und zurückkehren." Bielefeld: W. Bertelsmann.

McNulty, Y., & Brewster, C. (2019). "Working internationally: Expatriation, migration and other global work." Edward Elgar Publishing.

Radatz, S. (2018). "Beratung ohne Ratschlag: Systemisches Coaching für Führungskräfte und BeraterInnen" (9. Auflage). Verlag Systemisches Management.

Schiepek, G., & Eckert, H. (2012). "Ressourcenorientierte Diagnostik im systemischen Kontext." Familiendynamik, 37(2), 100-110.

Selmer, J., & Luring, J. (2011). "Marital status and work outcomes of self-initiated expatriates: The case of academics in higher education institutions." Cross Cultural Management: An International Journal, 18(2), 198-213.