

Thema:
**Überwindung von Widerständen
beim Coachee/Klient im Coaching-Prozess**

Juni 2025

Michael Roßbach

Inhalt

1. Einleitung	2
2. Hauptteil	3
I. Einordnung von Kliententypen	3
II. Der willentliche Widerstand	4
III. Der unwillentliche Widerstand	5
3. Fazit & Wichtige Hinweise zur Haltung als Coach	9
4. Literatur/Abbildungsverzeichnis/Quellenangabe	10

1. Einleitung

Im Verlauf eines Coaching-Prozesses kann es immer wieder zu Situationen kommen, in denen der Coachee – bewusst oder unbewusst – in den Widerstand geht. Für den Coach stellt dies eine besondere Herausforderung dar: Denn der Fortschritt des Coachings hängt nicht allein von der Methodik, sondern stark von der inneren Bereitschaft des Coachees ab.

Widerstände zeigen sich auf vielfältige Weise. Der Coachee kann bewusst willentlich oder unbewusst unwillentlich seinen Widerstand ausdrücken bzw. zeigen und somit einen Fortschritt blockieren. Vom offensichtlichen Nicht-Mitarbeiten als Abwehrreaktionen bis hin, beispielsweise zur Verweigerung emotionaler Tiefe. Diese Reaktionen sind oft nicht Ausdruck von Desinteresse, sondern vielmehr ein Schutzmechanismus im Angesicht innerer Veränderungsprozesse.

In dieser Arbeit gehe ich der Frage nach, wie Widerstände im Coaching-Kontext erkannt, verstanden und auf konstruktive Weise genutzt werden können. Ziel ist es, praxisorientierte Strategien zu entwickeln, mit denen Coaches die Arbeit mit herausfordernden Coachees professionell gestalten können – ohne in Konfrontation zu gehen oder die Ergebnisverantwortung zu übernehmen.

2. Hauptteil

I. Einordnung von Kliententypen

Zur ersten Einordnung im Coachingprozess hat sich die systemische Betrachtung von folgenden Kliententypen bewährt. Diese beschreibt die innere Haltung und Position des Klienten in Bezug auf das Problem sowie dessen Veränderungsbereitschaft. Entsprechend kann auf den Zustand eingegangen werden. Dabei lassen sich unter anderem folgende Typen unterscheiden: der Besucher, der Kläger, das Opfer, der Co-Coach sowie der handlungsfähige Klient. Jeder dieser Typen bringt unterschiedliche Voraussetzungen und Erwartungen in den Coachingprozess mit, was eine differenzierte Herangehensweise erfordert.

- **Der Besucher**

Der Besucher zeigt wenig Problembewusstsein und keine konkrete Veränderungsmotivation. Er ist häufig nicht aus eigenem Antrieb im Coaching und erwartet eher eine allgemeine Unterstützung, ohne ein konkretes Ziel zu verfolgen.

Der/die Coachee ist ggfs. nicht freiwillig zum Coaching gekommen, sondern z. B. vom Vorgesetzten delegiert. Daraus resultiert oft die „Besucherrolle“, in der keine echte Veränderungsbereitschaft besteht. Auch Misstrauen oder schlechte Erfahrungen mit dem Coaching-Prozess gegenüber kann eine Blockade zur Folge haben.

- **Der Kläger**

Der Kläger sieht das Problem vor allem bei anderen und fühlt sich selbst als Leidtragender. Veränderung wird als Aufgabe des Umfelds gesehen, nicht bei sich selbst. Der Coach wird häufig als „Verbündeter“ im Kampf gegen andere betrachtet.

- **Das Opfer**

Das Opfer fühlt sich hilflos und ohnmächtig gegenüber der eigenen Situation. Der Leidensdruck ist hoch, aber es fehlt an Selbstwirksamkeitserwartung. Der Coach ist hier besonders gefordert, ressourcenorientiert zu arbeiten.

- **Der Co-Coach**

Der Co-Coach bringt eine hohe Eigenreflexion und Veränderungsbereitschaft mit. Er möchte sich selbst weiterentwickeln und sieht den Coach als professionellen Sparringspartner zur Erweiterung eigener Perspektiven. Er hat im Coaching-Prozess eine ausgeprägte Dissoziierte Sicht auf sich selbst.

- **Der handlungsfähige Klient**

Der handlungsfähige Klient hat ein klares Anliegen, übernimmt Verantwortung und ist bereit, konkrete Schritte zur Veränderung umzusetzen. Dieser Typ ist optimal für ziel- und lösungsorientiertes Coaching geeignet.

Es ist Teilaufgabe des Coaches, im Sinne einer selbstwirksamen Veränderung den/die Coachee zum handlungsfähigen Klienten zu bringen.

II. Der willentliche Widerstand

Es kann vorkommen, dass der/die Coachee den Prozess bewusst blockiert, durch aktives und bewusstes Handeln.

Ursache der willentlichen Blockade kann ihren Ursprung darin haben, dass beim Klienten bestimmte Voraussetzungen zugrunde liegen. Beispielsweise im beruflichen Kontext, durch eine nicht frei entschiedene Teilnahme, sondern durch Anweisung seines Vorgesetzten oder im privaten durch den Lebenspartner, der eine Veränderung beim Coachee wünscht. Eine Blockade kann auch entstehen durch große Skepsis gegenüber dem Coaching, entstanden z.B. durch schlechte Erfahrung oder mangelnde Differenzierung mit Coaching, Therapien oder Beratungen.

Der willentliche Widerstand kann sich auch einschleichen in dem der/die Coachee sich als Co-Coach verhält, eine gewünschte Bestätigung oder Erweiterung der eigenen Perspektiven ausbleibt, sich dissoziiert betrachtet und beginnt, ein Katz- und Maus Spiel zu betreiben.

Unter Umständen nimmt der/die Coachee die „Besucherrolle ein“, da er für Veränderungen nicht bereit ist.

Mögliche Maßnahme: Klärung bereits in der Anbahnung des Coaching-Auftrages mit dem Auftraggeber, dass ein gemeinsames Gespräch mit Vorgesetztem und dem/der Coachee stattfindet, um eine positive Grundhaltung beim Coach und dem/der Coachee zu erzeugen.

Bereitschaft erzeugt werden kann durch Aufklärung und „Raumgebung“ zur Autonomie und Selbstbestimmung bei Gestaltung des Coachings und des Prozesses (Motto: „alles kann, nichts muss“)

Mögliche Fragen zur Transformation hin zur Bereitschaft können paradoxe Fragen darstellen, hier ist ggfs. eine Zustimmung dem/der Coachees zur Frage einzuholen. Beispielsweise: „Möchten Sie / möchtest Du das Problem behalten?“.

III. Der unwillentliche Widerstand

Komplexer ist der unwillentliche Widerstand, bei dem der/die Coachee zwar rational Veränderung wünscht, die Veränderung aber unbewusst blockiert. Die Situation wirkt zunächst paradox. Hier kann es sein, dass dem Coachee die tatsächliche Veränderung schwerfällt, da er für die Veränderung seinen Sicherheitsbereich / die Komfortzone verlassen muss. Aus Angst vor der Veränderung oder eben durch Sicherheit des bekannten innerhalb der Komfortzone greifen unter Umständen gelernte Schutzmechanismen, unbewusste Loyalitäten, innere Überzeugungen oder kognitive Blockaden (Mögliche Aussagen zur Erkennung: „ich weiß es einfach nicht“).

Dieser Widerstand äußert sich zum Teil sehr subtil, es besteht die Gefahr das dies vom Coach nicht erkannt wird.

Es besteht die Gefahr, dass der Coach den Widerstand nicht wahrnimmt und intensiver bzw. auch mit den falschen Interventionen oder Fragen beginnt zu arbeiten, zur Folge entstehen stärkere Erklär-Versuche, zunehmend geschlossene Fragen, mehr Angebote oder Hypothesen. Der/die Coachee lehnt sich dabei mehr und mehr zurück. Es beginnt eine ungewünschte Verantwortungs- bzw. Arbeitsumkehr, auch die Selbstwirksamkeit nimmt deutlich ab.

Schwieriges Verhalten oder Widerstand im Coaching-Prozess entspringt häufig einem natürlichen Schutzmechanismus. Veränderung bedeutet immer auch Unsicherheit – selbst dann, wenn sie rational gewünscht ist. Das menschliche Gehirn neigt dazu, bekannte Muster aufrechtzuerhalten, ein Prinzip, das als Homöostase (Selbstregulation) bezeichnet wird.

Darüber hinaus kann auch das Bedürfnis nach Autonomie und Selbstbestimmung eine zentrale Rolle spielen. Klienten können ablehnend reagieren, wenn sie den Eindruck haben, ihre Handlungsfreiheit werde eingeschränkt – selbst bei gut gemeinten Impulsen des Coaches.

Ursachen liegen häufig in:

- **Angst vor Unsicherheit / Veränderung:**
 - Veränderung bedeutet Kontrollverlust.
 - Schlechte Erfahrungen mit Veränderungsprozessen z.B. durch Versagen bei eingegangenen Veränderungsprozessen.
 - Angst vor Selbst-Offenbarung
 - Eine Reaktion durch erlebtes.
- **Komfortzonendynamik:**
 - Der Status quo gibt Sicherheit, selbst wenn er unzufriedenstellend ist.
 - Ausweichen, um Emotionen bzw. negativen Gefühlen aus dem Weg zu gehen, bzw. nicht zu begegnen.
 - Unbekannter Widerstand durch Eingeben eines Aspektes der eigenen Insel, in Folge entsteht beim Coachee ggs. eine Blockade.

- **Sekundärer Gewinn:**

- Das Problem erfüllt (unbewusst) eine wichtige Funktion – etwa Anerkennung, Schutz oder Zugehörigkeit.
- Problemtrance, der/die Coachee verharrt in der Problemtrance da das Bedürfnis des Gesehenwerdens befriedigt wird, verursacht beispielsweise durch mangelnde Aufmerksamkeit seines Umfeldes.
- Angst eine mit dem Problem einhergehenden Nutzen (sekundärer Gewinn) zu verlieren, z.B. kann ein Teil der Identität sein, der durch Anerkennung laut bleibt.

Wichtig hierbei ist, den Widerstand als Coach anzuerkennen als geeignete Schutzreaktion bzw. ein Schema, das dem Coachee als unbewusste geeignete Maßnahme zur Verfügung steht. Ernst nehmen und respektieren.

Es kann hilfreich sein den Widerstand als Ressource oder als Kompetenz-Element anzuerkennen.

Folgende Merkmale können auf eine herausfordernde Coaching-Situation hinweisen:

- Wiederkehrende Vermeidungsmuster in der Zielerreichung
- Passive oder aktive Widerstände gegen vereinbarte Maßnahmen
- Häufiges Infragestellen der Coaching-Methodik
- Mangelnde Eigenverantwortung bei der Umsetzung
- Unrealistische Erwartungen an den Coaching-Prozess
- Ausweichende oder unkonkrete Antworten
- Fehlendes Engagement bei vereinbarten Aufgaben
- Kontinuierliche Terminverschiebungen oder -absagen
- Diskrepanzen zwischen geäußerten Zielen und tatsächlichem Verhalten
- Starke emotionale Reaktionen auf Feedback
- Verschlossene Haltung gegenüber neuen Perspektiven
- Absage, Verschiebung des Termins, deutlich zu spät kommen.
- „Ja aber“ - Muster
- Analytisch / intellektuell, nicht ins Gefühl gehen (Co-Coach-Verhalten)
- Abschweifen, um der Tiefe aus dem Weg zu gehen
- Festhalten an der Opferrolle
- Problemtrance des/der Coachee
- Leugnung einer angesprochenen Widerstandsvermutung
- Bedürfnis der Selbstbestimmung durch Ablehnung von beispielsweise Pünktlichkeit

Somatische Marker

- Verschränkte Körperhaltung
- Vermeidung von Blickkontakt
- Unruhiges Verhalten während der Sitzung
- Verzögertes Reagieren auf Fragen
- Angespannte Mimik

Widerstände produktiv nutzen

Widerstände müssen nicht zwangsläufig aufgelöst werden, sie können auch aktiv in den Prozess eingebunden werden. Eine bewährte Methode ist die Widerstandsnutzung, bei der das Verhalten des Klienten wertfrei und wertschätzend aufgezeigt und angenommen wird, und in den Coaching-Prozess integriert wird.

Auch paradoxe Interventionen können hilfreich sein. Dabei wird der Widerstand – bewusst und zeitweise – verstärkt. Beispielsweise könnte ein Coach ein Angebot machen durch Freistellung bzw. Selbstbestimmtheit einer Veränderung: „Vielleicht ist es im Moment noch gar nicht an der Zeit, etwas zu verändern.“

Diese Technik unterbricht automatisierte Reaktionsmuster und eröffnet neue Denk- und Handlungs-Spielräume.

Mögliche Maßnahmen, um die Widerstandsdynamik zu unterbrechen:

- Direkt und offen ansprechen / Aufzeigen bzw. konkret ansprechen (Den Prozess ggfs. selbst thematisieren (Was passiert gerade zwischen uns?“).
- Autonomie in der Entscheidung ob, welche und wie weit die Veränderung geht, dient zur Entlastung.
- Veränderungsgeschwindigkeit, Langsamkeit in den Vordergrund stellen.
- Veränderungs-Mount-Everest, alles kann, nichts muss. Kleine Veränderungsschritte erarbeiten und vergewissern dass diese akzeptiert sind.
- Paradoxe Fragen, Verschlimmerungsfragen z.B. Widerstand bestärken oder aufrechterhalten (Restriktionsmodell).
- Durch Wertschätzende Darstellung die Situation darzustellen, keine Vorwurfsvolle Haltung! Neugierig hinterfragen.
- Den Widerstand als Ressource „Superkraft“ aufzeigen.
- Nutzen des Verhaltens aufzeigen oder gemeinsam erarbeiten.
- Humorvolle zur Erzeugung von Leichtigkeit. Der Widerstand wird zum Forschungsobjekt.
- Haltung verdeutlichen bzw. zirkuläre Betrachtung, „Nicht Weg von, sondern hin zu“.

- Den Widerstand akzeptieren und zugleich an Veränderung arbeiten, die mit der Ressource einhergehen (Win-Win, Sicherheitsbereich wahren und gleichzeitig den Gewinn einer Veränderung).
- Mit Metaphern arbeiten, dem Widerstand eine Gestalt geben.
- Bodenanker, betreten des Widerstandes im Raum und einfühlen lassen.
- Erlaubnis geben zum Nicht-Verändern („Was wäre, wenn Sie nichts ändern müssten?“).

Professionelle Interventionsstrategien entwickeln

Herausfordernde Coaching-Situationen erfordern einen systematischen und lösungsorientierten Ansatz. Ein breites Spektrum an Interventionsmöglichkeiten kann situationsgerecht eingesetzt werden, um den Coaching-Prozess konstruktiv weiterzuführen.

Die Entwicklung effektiver Interventionsstrategien beginnt mit einer klaren Analyse der aktuellen Situation. Dabei ist es wichtig, die Beobachtungen transparent mit den Klienten zu teilen und gemeinsam nach Lösungsansätzen zu suchen. Durch offene Kommunikation über den Prozess können Widerstände direkt angesprochen und konstruktiv bearbeitet werden.

Die konkrete Umsetzung der Interventionsstrategie erfolgt stets mit Blick auf die vereinbarten Coaching-Ziele. Dabei ist insbesondere zu beachten, die Eigenverantwortung des Klienten zu stärken und seine Ressourcen zu aktivieren. Ein strukturiertes Vorgehen mit klaren Vereinbarungen unterstützt dabei, den Coaching-Prozess wieder in eine produktive Richtung zu lenken.

Präventive Maßnahmen im Coaching-Prozess

Präventive Maßnahmen helfen dem Coach, potenziellen Herausforderungen im Coaching-Prozess bereits im Vorfeld zu begegnen und diese zu minimieren.

Dazu zählen unter anderem:

- Durchführung eines ausführlichen Vorgesprächs zur Klärung gegenseitiger Erwartungen (insbesondere im beruflichen Kontext, wenn es mehrere Beteiligte gibt, Coach, Coachee und Auftraggeber bzw. Vorgesetzter).
- Etablierung klarer Strukturen und Prozesse zu Beginn des Coachings
- Regelmäßige Reflexion und Evaluation des Coaching-Fortschritts
- Frühzeitige Thematisierung möglicher Hindernisse im Prozess
- Installation eines kontinuierlichen Feedback-Systems
- Definition konkreter und realistischer Zwischenziele
- Transparente Kommunikation über Coaching-Methodik und Vorgehensweise
- Proaktive Anpassung der Coaching-Strategie bei ersten Anzeichen von Schwierigkeiten
- Regelmäßige Überprüfung der Zielerreichung und des Commitments

3. Fazit & Wichtige Hinweise zur Haltung als Coach

Widerstände im Coaching sind keine Störungen, sondern wertvolle Indikatoren für innere Prozesse. Sie zeigen, dass Veränderung im Gange ist – und der/die Coachee reagiert.

Für Coaches besteht die Herausforderung darin, diese Prozesse achtsam, professionell und methodisch fundiert zu begleiten. Gleichzeitig bieten schwierige Situationen die Chance, als Coach persönlich zu wachsen – und die eigene Handlungsfähigkeit zu erweitern.

So wird aus einem Hindernis ein Wendepunkt – und aus einer Blockade ein Impuls für echte Veränderung.

Kompetenzgrenzen

Chancen durch Herausforderungen: Der Weg zur Weiterentwicklung im Coaching

Herausfordernde Situationen im Coaching-Prozess bieten wertvolle Gelegenheiten für Wachstum und Entwicklung. Der Coach kann diese Momente nutzen, um die Qualität seiner Arbeit zu vertiefen und seine methodischen Kompetenzen zu erweitern. Jede gemeisterte Herausforderung stärkt nicht nur die eigene Professionalität, sondern auch das Vertrauen der Klienten in den Coaching-Prozess.

Diese Erfahrungen erweitern die Handlungskompetenz und bieten dem Coach zusätzliche Sicherheit im Umgang mit zukünftigen Herausforderungen. So wandeln sich scheinbare Hindernisse in wertvolle Meilensteine der Entwicklung.

Die Rolle der Coaching-Beziehung

Eine tragfähige Coaching-Beziehung bildet das Fundament für die erfolgreiche Bewältigung schwieriger Situationen. Eine wertschätzende und professionelle Haltung des Coaches schafft einen sicheren Rahmen, in dem auch herausfordernde Themen offen angesprochen werden können.

Diese vertrauensvolle Arbeitsbeziehung ermöglicht es, auch in kritischen Momenten konstruktiv mit dem Klienten zu arbeiten. Durch aktives Zuhören und empathisches Verstehen kann die Perspektive des Klienten erfasst werden, ohne dabei die notwendige professionelle Distanz für den Coaching-Erfolg zu verlieren.

Haltung und Selbstreflexion des Coaches

Schwierige Coaching-Situationen verlangen dem Coach nicht nur methodisches Können, sondern auch eine reflektierte innere Haltung ab. Es ist wichtig, Widerstände nicht als persönliche Angriffe zu deuten, sondern als wertvolle Hinweise auf innere Prozesse des Klienten. Ein hoher Grad an Selbstreflexion hilft dem Coach, eigene Emotionen zu erkennen und professionell zu handeln. Selbstüberprüfung, es kann auch sein dass man einen Beitrag zur Situation geleistet hat. Frage zur Selbstreflexion: Wie ist mein persönlicher Umgang mit Widerständen?

Grenzen setzen und wahren

Die Fähigkeit klare Grenzen zu setzen und aufrechtzuerhalten ist eine zentrale Kompetenz im Umgang mit schwierigen Coaching-Situationen. Die Definition und Kommunikation dieser Grenzen beginnt bereits im Erstgespräch, bei dem die Rahmenbedingungen der Zusammenarbeit klar abgesteckt werden.

In der praktischen Umsetzung bedeutet dies, dass beispielsweise zeitliche Vereinbarungen konsequent eingehalten und private Kontakte außerhalb des Coachings vermieden werden. Bei Grenzüberschreitungen erfolgt unmittelbare und professionelle Intervention. Eine klare Rollenabgrenzung ist dabei besonders wichtig, denn ein Coach ist grundsätzlich weder Therapeut noch persönlicher Berater.

Abschließende Empfehlung

Zu jederzeit ist geboten die Modelle, Grundsätze und Merksätze des systemischen Coachings zu beherzen:

- Das Inselmodell
- Konstruktivismus
- Narrativer Ansatz
- Ok-Ok-Modell
- Schritte im Werte- und Entwicklungsquadrat
Würdigung » Gefahrenhinweis » Andeutung einer Entwicklungsrichtung
- Grundprinzipien des Lösungsorientierten Coachings
 - o Repariere nicht, was nicht kaputt ist.
 - o Finde heraus was gut funktioniert und tu' mehr davon.
 - o Wenn etwas trotz vieler Anstrengungen nicht funktioniert, wende Dich ab und probiere etwas anderes aus.
- Neutralität und Allparteilichkeit
- Grundhaltung des Nicht-Wissens
- Merksatz: Die Lösung liegt nicht im Kern des Problems
- Merksatz: Widerstand ist eine Ressource
- Merksatz: Es ist auf seiner Insel das beste Mittel was dem/der Coachee in der Situation zur Verfügung steht
- Merksatz: Wertschätzende Haltung

4. Literatur/Abbildungsverzeichnis/Quellenanagabe

- Skript der Inkonstellation-Akademie
- Spotify Podcast: Podcast-Folge Umgang mit Widerstand: Wenn Coaching Klient:innen blockieren, Coachingbande – DER systemische Coaching-Podcast.
<https://open.spotify.com/episode/4EeOdOusPIMYC1i3lwIhfb?si=bAFGaQh-TJquXsKViWsC8g&nd=1&dlsi=ec46a15d35c44519>
- Erfahrungen aus Übungcoachings (Diese Arbeit wurde auf Grundlage der im Rahmen eines Übungcoachings gewonnenen Erfahrungen sowie unter Einbeziehung der oben genannten Literatur erstellt)