

**Abschlussarbeit im Rahmen der
Ausbildung zum Systemischen Coach bei der
InKonstellation Coaching Akademie – Hannover**

**Methoden, um Widerstand,
Blockaden und Abwehrmechanismen
des Coachees im Coaching-Prozess
zu erkennen, aufzulösen
und zu nutzen**

Von Simone Niemann,
Journalistin und Autorin,
Hannover, 2025

Einleitung	S. 1–3
1 Der Begriff des Widerstands in der Psychoanalyse und im Coaching	S. 3–6
2 Wie äußern sich Widerstand und Abwehr im Coaching-Prozess?	S. 6–7
3 Stress – ein „Erzeuger“ für Widerstand und Abwehr und ein wichtiger „Hinweisgeber“ für den weiteren Verlauf	S. 7–8
4 Wie kann mit Widerstand im Coaching-Prozess umgegangen werden: Ansätze von Berne, de Shazer und Watzlawick	S. 8–9
5 Methoden, Techniken und Interventionen, mit denen Widerstand, Abwehr und Blockaden erkannt, gespiegelt und aufgelöst werden können	S. 10–11
6 Entscheidungen treffen und Veränderungen einleiten – Ausblick	S. 11–12



Einleitung

Wieso halten wir an gewohnten Verhaltensweisen, Mustern und Glaubenssätzen fest, obwohl sie uns – blickt man systemisch darauf – offensichtlich nicht mehr guttun oder sogar schaden? Weshalb klammern wir uns an einen Partner, mit dem wir längst nicht mehr glücklich sind und mit dem wir täglich streiten? Weswegen ecken wir regelmäßig im Job an und regen uns über unseren Chef auf? Noch wichtiger: Wieso ändern wir die leidvollen Zustände nicht einfach – vor allem jene, auf die wir einen unmittelbaren Einfluss haben wie etwa ungesunder Tabakkonsum? Warum entwickeln wir stattdessen innere Widerstände gegen selbst kleinste Veränderungen und bringen viel Energie auf, um einen unliebsam gewordenen Status quo aufrechtzuerhalten? Weswegen sträuben wir uns gegen neuartige Strategien, die unseren Alltag erleichtern könnten, die bestenfalls heilsam wirken und unseren Leidensdruck verringern? Oder systemisch gefragt: Wozu dient uns unser innerer Widerstand? Mit diesen Fragen beschäftige ich mich privat und beruflich seit einigen Jahren ausgiebig und habe dazu auch einen Selbsthilfe-Ratgeber geschrieben, der 2023 bei Gräfe und Unzer erschienen ist. Im Rahmen meiner Weiterbildung zum Systemischen Coach bei InKonstellation begegnete mir die Angelegenheit wieder – und zwar gleich im ersten Lernmodul: Trotz leichter Beklemmung hatte ich mich freiwillig bei unserem Mentor und Trainer **Stefan Blattmann**¹ als Probandin für eine Coaching-Demonstration vor unserer mehr als 20-köpfigen InKonstellation-Klasse gemeldet.

Mein Thema: In der Vergangenheit habe ich fast immer ein großes Unbehagen verspürt, sobald ich frei vor einer größeren Gruppe sprechen musste, zum Beispiel an der Uni.

Mein Ziel: Ich möchte angstfrei und mit angemessenem Selbstvertrauen vor einer größeren Menschenmenge reden können – am besten, ohne rot zu werden.

Nachdem ich mit Stefan über mein Anliegen geredet hatte, schlug er vor, dieses mit einer wirkungsvollen Methode zu klären: der „Timeline“. Mit diesem Coaching-Tool können innere Ressourcen mobilisiert werden, indem auf erreichte „Meilensteine“ im Lebenslauf des Coachees geblickt wird. Symbolisiert werden diese Meilensteine mit Bodenanker-Karten, die der Coachee nach eigenem Ermessen und in einer Linie von oben nach unten im Raum verteilt.²

Während Stefan nach besonderen Erlebnissen in meiner Biografie fragte, erinnerte ich mich im Dialog mit ihm nicht nur an freudvolle und erfolgreiche Stationen, sondern vor allem an schmerzvolle Erfahrungen in der Vergangenheit.

Erst mit etwas Abstand wurde mir im Nachhinein bewusst, dass ich während dieser Coaching-Session zunächst einmal in einer intensiven Problemtrance gefangen war. Unterschwellig entwickelte ich einen fast schon kindlich-trotzigen Widerstand gegen Stefans kräftemobilisierenden Interventionen. Lange verharrte ich im Opfermodus und übte mich in „Selbstverkleinerung“³, was mir offensichtlich leichter fiel, als vor den anderen von schönen Begebenheiten zu schwärmen oder meine Stärken zu benennen. Statt allen zu erzählen, dass ich beispielsweise ein Buch geschrieben habe, auf das ich stolz bin und

¹ Stefan Blattmann, geboren in Freiburg, ist Diplom-Psychologe und Diplom-Betriebswirt und hat u. a. eine hypnosystemische Ausbildung für Coaching bei Dr. Gunther Schmidt am Milton Erickson-Institut in Heidelberg absolviert.

² „Bei der Timeline-Methode wird die Lebensgeschichte eines Menschen entlang einer Zeitachse visualisiert. 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.“ Vgl. <https://www.in-konstellation.de/glossar/artikel/die-timeline-methode/>

³ Friedemann Schulz von Thun spricht in diesem Zusammenhang von „Verkleinerungstechniken“, vgl. Schulz von Thun, 2013, Hörbuch via Spotify, Chapter 26, ab Minute 1.20 ff, sowie Chapter 30, ab Minute 4.30 ff

aus dem ich gerne einmal etwas vorlesen würde – auch vor einer größeren Gruppe –, redete ich jeden noch so bemerkenswerten Meilenstein meines Lebens klein.

Warum fiel es mir so schwer, meine guten Seiten zu offenbaren?

Einige Tage nach dem Coaching begriff ich, dass während der Session ein altes Muster in mir aktiv war, ein familiärer Glaubenssatz, der da lautet:

„Eigenlob stinkt! Bescheidenheit hingegen ist eine Tugend. Und als bescheidene Frau *prahlt* man nicht mit Erfolgen vor *fremden Leuten*.“

Mit diesem subjektiven Werturteil bin ich groß geworden. Eigene Stärken vor anderen, „*die man nicht kennt*“, zu benennen, das ist aus Sicht meiner Herkunftsfamilie keine wertneutrale Aktivität, sondern gleichbedeutend mit Angeberei: eine „Todsünde“ – vor allem für die Bezugspersonen, die mich in meiner Kindheit am stärksten geprägt haben, wie etwa meine Mutter, die wiederum stark von ihrer eigenen Mutter beeinflusst war.

Meine Mutter konnte mir nicht beibringen, wie man auch ganz charmant und ohne Scham auf seine starken Seiten hinweist. Sie selbst hatte es nicht nur nicht gelernt, sondern machte quasi auch nur (unbewusst und unwillkürlich) nach, was ihre Mutter ihr vorgemacht hatte, nämlich „*das eigene Licht vor anderen ständig unter den Scheffel zu stellen*“, wie es früher in unserem Dorf hieß.

Deshalb war es mir in dieser Situation furchtbar peinlich, den anderen von den positiven „Meilensteinen“ in meinem Leben zu berichten.

Mit anderen Worten: Ich blieb meinem Muster – dem Familienmuster⁴ – „treu“ und vermittelte nach außen vermutlich einen fast schon bemitleidenswerten Eindruck. Der „Opfer-Talk“, den wir Frauen in unserer Familie von jeher kultiviert haben und mit dem wir uns untereinander vermeintlich miteinander verbinden –, ich steckte so tief in ihm fest wie ein Gummistiefel in einem Kuhfladen.

Um es mit dem Modell der vier Beziehungspositionen nach Eric Berne zu veranschaulichen: Ich entschied mich für die „Ich bin nicht okay, aber du bist okay“-Variante⁵ und verharrte in einer alten „Skriptentscheidung“⁶, von der ich dachte, ich hätte sie längst überwunden: der defizitorientierten Fokussierung auf (eigene) Schwächen statt auf (eigene) Stärken.

Eben dieser Umstand führte aus meiner Sicht im Folgenden zu einer völlig unausgewogenen „Timeline“ mit einer Fixierung vor allem auf negative Lebensereignisse.

Wäre mein innerer Widerstand, in diesem Fall meine starke Hemmung, Stärken vor anderen offen zu benennen, nicht so groß gewesen, wäre das Ergebnis dieses Demo-Coachings sicherlich völlig anders ausgefallen. Hätte ich die Session nur mit Stefan allein und ohne die anderen absolviert, hätte ich bestimmt eine ganz andere „Timeline“ aufgestellt.

So war das „Timeline“-Tool zwar wirkungsvoll, weil der von Stefan geleitete Prozess mich auf tiefe emotionale Weise berührt hat, ich also tief ins Fühlen kam und zu wertvollen Erkenntnissen gelangte. Doch mein persönliches „Empowerment“ hielt sich in Grenzen, denn Stefan konnte so keine weiteren Ressourcen in mir wecken. Genauer gesagt: Ich konnte sie nicht in mir mobilisieren – nicht unter diesen „systemischen Umständen“, also in dieser spezifischen Gruppenkonstellation.

So hielt ich bis zum Ende der Stunde an meiner – in meinen Augen relativ mutlosen –

Zielformulierung fest und revidierte diese nicht im Laufe des Coachings:

„*An meinem 70. Geburtstag werde ich eine Ansprache vor meinen Gästen halten.*“

Ein schönes und erstrebenswertes Ziel – durchaus. Aber kein Ziel für eine Autorin, die erfolgreich sein will, die Bücher verkaufen und diese auch im Rahmen einer größeren Lesung vorstellen möchte.

Fazit: Der systemische Kontext – in diesem Fall das Coaching vor einer größeren Gruppe – war ein Hinderungsgrund für ein positiveres Ergebnis, denn die Situation erweckte starke innere Widerstände in mir.

Die Erfahrung, auf Widerstände zu stoßen, tauchte auch in einer meiner ersten Sitzungen als „Coach in Ausbildung“ mit einem „Übungs-Coachee“ auf. Dieser wirkte getrieben, auch abwehrend. Am Ende unserer Begegnung fragte ich mich, ob seine Entscheidung, in das Coaching zu gehen, intrinsisch

⁴ Die deutsche Diplom-Psychologin und systemische Familientherapeutin **Sandra Konrad**, geboren 1975, hat zu der Frage, wie die Vergangenheit Menschen unterschwellig bindet und lenkt, sowie zum Thema transgenerationaler Erbe lehrreiche Bücher geschrieben, vgl. hierzu u. a. Konrad, 2014.

⁵ Vgl. Schmale-Riedel, 2024, S. 48 ff

⁶ Vgl. ebenda, S. 47 f

motiviert gewesen war –, auch weil er oft Wörter wie „sollte“ und „müsste“ nutzte, aber kein einziges Mal „ich will“ sagte. An diesem Tag konnte ich ihm seine Wirkung auf mich leider nicht angemessen spiegeln, und ein zweites Treffen gab es nicht. Ich vermutete, dass der Coachee sich aus irgendeinem Grund noch nicht lösungs- und ressourcenorientiert mit seinem Anliegen und Ziel beschäftigen konnte. Doch was – oder welche Blockade – hinderte ihn daran? Glaubte er womöglich, dass sein Problem gar nicht zu lösen sei? War es ein Glaubenssatz wie „Das schaffe ich sowieso nicht“, den es zu bearbeiten galt?

Und wenn es so ein Leitsatz war, wofür diente ihm diese Botschaft? Welche Anteile in ihm oder welches System in seinem Umfeld wurden so gestützt?

All diese Fragen konnten wir nicht bearbeiten und klären, doch ein erfolgreiches Coaching ermöglicht eben dies. Wirksam in Bezug auf Ressourcen und Lösungen kann es allerdings nur sein, wenn zwischen Coach und Coachee eine vertrauensvolle und offene Atmosphäre herrscht und der Coachee sich auf den vom Coach geleiteten Prozess einlassen kann und bereit für Veränderungsschritte ist. Dem steht Widerstand in Form von unbewussten und unwillkürlichen, aber auch bewussten Blockaden und Abwehrmechanismen auf den ersten Blick im Weg, weshalb Therapeuten und Coaches sich theoretisch und praktisch intensiv mit diesem Thema befassen.

Welche Formen des Widerstands es gibt, wie Fachleute den Begriff definieren und wie man im Coaching damit umgehen kann, darum geht es in dieser Hausarbeit.

1 Der Begriff des Widerstands in der Psychoanalyse und im Coaching

DER BEGRIFF DES WIDERSTANDS BEI FREUD

Der Begriff des Widerstands wurde maßgeblich von **Sigmund Freud** (1856–1939) geprägt. Der österreichische Arzt und Begründer der Psychoanalyse erwähnte das Wort erstmals in seinen frühen Schriften und verwendete es, um auf bewusste und unbewusste Abwehrmechanismen hinzuweisen, die Menschen einsetzen, um sich gegen unangenehme Wahrheiten, Gefühle, Gedanken oder Erinnerungen zu schützen. In der Fachschrift „Hemmung, Symptom und Angst (1926)“ nannte Freud verschiedene Formen des Widerstands⁷:

... den **Verdrängungswiderstand** als Form der Verdrängung gegen aufkommende unangenehme Erinnerungen und eine Verbalisierung derselben.

... den **Widerstand im Zusammenhang mit dem unbewussten Erleben eines „sekundären Krankheitsgewinns“**.

Beispiel: Ein Patient erlangt durch seine Krankheit zusätzliche Aufmerksamkeit von seinem Therapeuten. Diese Form der Zuwendung kann für den Patienten zum „sekundären Krankheitsgewinn“ werden. Er „hält“ an seiner Krankheit „fest“ und wehrt sich unterschwellig gegen eine Verbesserung der Symptomatik, weil die Erkrankung ihm gewisse Vorteile verschafft, sobald er auf sie aufmerksam macht und auf sie verweist. So wäre denkbar, dass er von lästigen Pflichten befreit ist und deshalb eine gewisse Erleichterung empfindet.

Wichtig hierbei: Die Empfindung von Erleichterung und das Festhalten an Mustern, die der Krankheit „dienen“, ist dem Patienten kognitiv meist nicht bewusst, eine Absicht liegt nicht vor.

... den **Übertragungswiderstand** als eine Form des Widerstands, bei der der Patient unbewusst die Aufdeckung des verdrängten Materials behindert, indem er die Gefühle, die er in früheren für ihn relevanten Beziehungen empfand, auf den Analytiker überträgt und diese in der Gegenwart erneut auslebt. Diese Art des Widerstands kann sich sowohl in Begehren und starker Anziehung als auch in Hass, also in polarisierenden Emotionen und Gefühlen äußern. Sowohl eine Idealisierung (positive

⁷ Vgl. [https://de.wikipedia.org/wiki/Widerstand_\(Psychotherapie\)](https://de.wikipedia.org/wiki/Widerstand_(Psychotherapie))

Übertragung) als auch eine Entwertung (negative Übertragung) ist also möglich –, und beide Formen der Übertragung sind für die psychische Genesung hinderlich.

DER BEGRIFF DES WIDERSTANDS IM COACHING-PROZESS

Im Coaching wird der Begriff des Widerstands verwendet, um Verhaltensweisen oder Einstellungen zu beschreiben, die einen Fortschritt beim Erreichen eines Ziels behindern. Coaches begreifen Widerstand oft als eine natürliche Reaktion auf Veränderungsprozesse und sprechen in diesem Zusammenhang von Vermeidung, Skepsis oder inneren Blockaden.

Der Ansatz ist lösungs- und prozessorientiert und auf die Zukunft gerichtet – im Gegensatz zur Psychoanalyse, die stark auf die Vergangenheit zielt.⁸

Widerstand – so ein Coaching-Lehrsatz – zeigt oft, dass etwas im Inneren des Klienten Aufmerksamkeit braucht. „Störungen haben Vorrang“, dieser bekannte Ausspruch von **Ruth Cohn** (1912–2010), der deutschen Psychoanalytikerin und Begründerin der Themenzentrierten Interaktion (TZI), ist ein zentrales Postulat nicht nur der TZI. Es bedeutet, dass Störungen, zum Beispiel persönliche oder gruppenbezogene Probleme, zuerst bearbeitet werden dürfen, da diese die Konzentration auf die eigentliche Aufgabe – und damit den (Lern-)Erfolg – beeinträchtigen und sogar verhindern können.

Für einen Coach ist Widerstand in diesem Sinne kein Hindernis, sondern eine Chance, tiefgreifende Themen zusammen mit dem Klienten zu ergründen und ihn bei der Überwindung seiner Entwicklungsblockaden zu unterstützen.

Da ein Coachee emotionale oder kognitive Blockaden häufig (noch) nicht bewusst wahrnimmt, kann Widerstand im Coachingprozess darum gleichsam als ein Pfad begriffen werden, der scheinbar auf den ersten Blick von einem eingeschlagenen Ziel ablenkt, der aber zu einer relevanten Erfahrung, Erinnerung oder Erkenntnis hinführen kann und so als „Türöffner“ für Lösungsprozesse fungiert. Um im Bild zu bleiben: Coach und Coachee betreten einen „Störungspfad“, sie kommen also vom eingeschlagenen Weg ab, aber auf ihn zurück.

Der amerikanische Psychotherapeut und Entwickler der lösungsfokussierten Kurztherapie, **Steve de Shazer** (1940–2005), deutete Widerstand nicht als ein Hindernis, sondern als Zeichen dafür, dass ein Klient sich noch nicht auf seine Entwicklung fokussieren kann und andere Prioritäten hat. Widerstand ist de Shazer zufolge somit kein Zeichen von Unwilligkeit, sondern ein Signal dafür, dass ein Klient **noch** nicht bereit ist, sich mit einer Lösung zu beschäftigen.⁹

Statt Widerstand als etwas Negatives zu betrachten, das überwunden werden muss, interpretiert er ihn als relevante Information, die dem Therapeuten mitteilt, dass er den aktuellen Ansatz ändern sollte, um einen neuen Zugang zum Klienten zu finden. Der Therapeut steht somit in der Prozessverantwortung, ist also dafür verantwortlich, den Prozess lösungsorientiert und im Sinne des Coachees zu steuern.

De Shazers Sichtweise begründet eine zentrale Haltung im Coaching: Der Coach weiß es nicht besser als der Coachee, der Coach kann dem Coachee nicht einfach eine Lösung vorschlagen oder ihm Ratschläge erteilen. Vielmehr erarbeitet sich der Coachee seinen individuellen Lösungsansatz eigenverantwortlich in Zusammenarbeit mit dem Coach.¹⁰

⁸ Vgl. de Shazer, 2022, S. 25 ff

⁹ Vgl. de Shazer, 1989

¹⁰ De Shazer und seine Frau, die Psychotherapeutin und Sozialarbeiterin **Insoo Kim Berg** (1934–2007), waren wiederum u. a. sowohl von **Paul Watzlawick** (1921–2007), Kommunikationswissenschaftler, Philosoph und Psychotherapeut, als auch von **Milton H. Erickson** (1901–1980), Psychiater, Psychologe, Psychotherapeut und Pionier der Hypnotherapie, beeinflusst – und damit sowohl von Watzlawicks kommunikations- und systemtheoretischen Ansätzen, seiner Kritik gegenüber der Psychoanalyse und seiner gegenwartsbezogenen konstruktivistischen Sicht, andererseits von Ericksons ressourcenorientierten Methoden; vgl. https://de.wikipedia.org/wiki/Systemische_Therapie sowie <https://www.carl-auer.de/magazin/neuigkeiten/steve-de-shazer-80-geburtstag> und <https://www.deselfie.de/portraet-ueber-steve-de-shazer/>

Einen anderen Ansatz zum Thema lieferte der kanadische Psychiater und Begründer der Transaktionsanalyse, **Eric Berne** (1910–1970), der sich im diagnostischen Prozess intensiv mit dem menschlichen Verhalten, Kommunikationsstilen und inneren Konflikten beschäftigt hat. Obwohl Berne den Begriff „Widerstand“ („Resistance“) nicht so häufig wie Freud verwendete, gibt es von ihm Aussagen über menschliche Abwehrreaktionen im Sinne von „Verteidigung“ („Defense“).

1) Abwehr in Bezug auf eingetragene Muster der Ich-Zustände und daraus resultierende Transaktionen:

Bernes Transaktionsanalyse und speziell sein Modell der drei Ich-Zustände – Eltern-Ich („Parent“), Erwachsenen-Ich („Adult“) und Kind-Ich („Child“) – zeigt, wie Menschen in bestimmten Situationen auf altbewährte Muster zurückgreifen, meist unbewusst. Widerstand im Sinne von „Defense“ kann demnach etwa entstehen, wenn eine Person im Kind-Ich-Modus gegen bestimmte Eltern-Ich-Aussagen einer anderen Person rebelliert. Berne erwähnt zur Veranschaulichung auch die Begegnung zwischen Therapeut und Klient, die in „Überkreuz-Transaktionen“¹¹ (zwischen Kind-Ich und Eltern-Ich) miteinander geraten können – und damit in konfliktbeladene Prozesse der Übertragung und Gegenübertragung.

2) Abwehr in Bezug auf die „Spiele der Erwachsenen“:

In seinem Buch „Spiele der Erwachsenen – Psychologie der menschlichen Beziehungen“ entwickelt Berne ein Konzept psychologischer „Spiele“¹². Gemeint sind manipulative, meist unbewusste Kommunikationsmuster, die oft, aber nicht ausschließlich einen destruktiven Charakter haben und bei denen Abwehr und Blockaden eine Rolle spielen.

Vom „Ehespiel“ bis zum „Räuberspiel“ zählt er viele Beispiele aus der Praxis auf, darunter auch das sogenannte „Warum nicht – Ja, aber“-Spiel¹³: Hier wünscht sich eine Person scheinbar eine Lösung für ein vorhandenes Problem und artikuliert dies offen gegenüber anderen Personen, reagiert dann aber auf jeden Vorschlag mit Ausreden und Gegenargumenten, sodass eine Lösung nicht möglich ist und permanent verhindert wird.

„Das eigentliche Ziel des Spiels liegt also nicht darin, Lösungsvorschläge zu erhalten, sondern darin, sie zu verwerfen“¹⁴, schreibt Berne und schlussfolgert, dass der verdeckte Zweck des „Warum nicht – Ja, aber“-Spiels darin liege, das Kindheits-Ich dieser Person zu befriedigen.¹⁵

Ob ein bestimmtes „Spiel“ einen konstruktiven oder destruktiven Charakter aufweist, sei für die Person, die es spielt, nicht entscheidend, so Berne. Vielmehr gehe es um verdeckte „Nutzeffekte“ wie die eigene innere psychische Stabilität und nicht an erster Stelle um das von einer Person offen artikulierten, möglicherweise rationale Ziel.¹⁶

Widerstand und Abwehr können laut Berne in sozialen „Spiel“-Situationen auftauchen, sobald eine Person die vertrauten „Spiele“ einer anderen Person oder Gruppe torpediert und festgelegte Rollen ins Wanken geraten. Widerstand ist hier also zu verstehen als eine Art Selbstschutzstrategie, hinter der sich zum Beispiel Ängste vor Veränderung oder Verlust verbergen können.

Hintergrund dieser Annahme bildet Bernes „**Stroking-Konzept**, demzufolge es bei den „Spiele der Erwachsenen“ grundsätzlich um psychologische Zuwendung – um sogenannte „Streicheleinheiten“¹⁷ („Strokes“) geht – und zwar in Form von positiver oder negativer Bestätigung. Diese verbalen oder nonverbalen Formen der Anerkennung haben laut Berne einen „Überlebenswert“¹⁸ für Menschen,

¹¹ Vgl. Berne, 1970, S. 36–38

¹² Eric Berne definiert „Spiel“ als ein wiederkehrendes Muster von Transaktionen, das auf versteckten Absichten beruht. Es ist meist unbewusst, folgt einem festgelegten Skript, führt zu Zuwendungen („Strokes“) und endet oft mit einer emotionalen Kristallisationssituation. In jedem Spiel gibt es klar erkennbare Rollen – Opfer, Verfolger, Retter, Helfer –, und jedes Spiel hat bestimmte Konsequenzen, vgl. http://www.germanistik-kommprojekt.uni-oldenburg.de/sites/1/1_10.html

¹³ Ebenda, 1970, S. 151 ff.

¹⁴ Ebenda, 1970, S. 155

¹⁵ Ebenda, 1970, S. 152

¹⁶ Ebenda, 1970, S. 85

¹⁷ Ebenda, 1970, S. 85

¹⁸ Ebenda, 1970, S. 15–16

weshalb sie bedeutsamer seien als andere Transaktionen¹⁹ – etwa solche, die der reinen Wissensvermittlung und dem Informationsaustausch dienen.

Fazit: In der Psychoanalyse und im Coaching gibt es verschiedene Konzepte und Definitionen von Widerstand und Abwehr, einige davon sind miteinander verwandt. Ziel dieser Hausarbeit ist nicht, ihre Bedeutung vollständig zu erläutern, sondern auf Grundlage von Gemeinsamkeiten Antworten auf die Frage zu finden, wie Blockaden und Abwehrmechanismen des Coachees im Coaching-Prozess praktisch erkannt und aufgelöst werden können.

Zusammenfassend kann hierzu – vereinfacht dargestellt – Folgendes gesagt werden:

- **Widerstand im Sinne von „Resistance“** kann als ein Phänomen in der Therapie verstanden werden, bei dem der Klient meist unbewusst bestimmte Inhalte oder Prozesse blockiert, verzögert oder ablehnt, um belastende Einsichten oder Gefühle zu vermeiden.

- **Abwehr im Sinne von „Defense“** kann bewusst oder unbewusst eingesetzt werden, um Konflikte oder Ängste etwa vor Schmerz oder Verlust zu verringern.

- Der **psychologische Nutzeffekt von Widerstand und Abwehr** liegt für Betroffene darin, eine direkte Konfrontation mit besonders unangenehmen Gefühlen oder Gedanken zu vermeiden, die möglicherweise **noch nicht** zugelassen werden können.²⁰

2 Wie äußern sich Widerstand und Abwehr im Coaching-Prozess?

Bestenfalls unterstützt der Coach den Coachee dabei, eigene Lösungsansätze zu entwickeln und seine Selbstreflexions- und Selbstmanagementfähigkeiten zu stärken. Doch nicht nur im Alltag, auch im Coaching laufen Gespräche nicht immer wie erwünscht ab, sondern konflikthaft, beispielsweise weil ein Gespräch zu Missverständnissen führt.

Sogar wenn der Coach „alles richtig macht“ – angefangen von seiner Haltung und die Bestandsaufnahme („Coaching-Haus“) über Elemente wie das aktive Zuhören und das systemische Fragen bis zur Ressourcenaktivierung –, können „Störungen“ auftauchen, die den Prozess verlangsamen oder unterbrechen.

Dass ein Coachee **noch nicht bereit** ist für eine Intervention oder einen Prozess nicht weiterführen möchte, kann an vielen verbalen und non-verbalen Zeichen abgelesen werden. Und so spiegeln sich auch Widerstand und Abwehr im Verhalten eines Coachees wider, etwa in dem Fall, wenn dieser eine Intervention als inkompatibel mit seinen Werten empfindet.

Für einen Coach sind diese verbalen und non-verbalen Zeichen Signale, die ihn dazu veranlassen, sich von einer bestimmten Situation zu lösen und eine passende Gegenmaßnahme zu ergreifen.

Oft deuten verbale und non-verbale Zeichen auch darauf hin, dass starke Emotionen und Gefühle beim Coachee geweckt werden.

Folgende Anzeichen können auf Widerstand und Abwehr im Coaching hinweisen²¹:

- **Verbale Ebene:** Ein Coachee weicht Fragen aus, meidet bestimmte Themen oder lenkt in einem Gespräch von einem Thema ab. Er deutet das Gesagte um, missversteht einen Vorschlag oder schweift ab. Er äußert seine Bereitschaft, sich auf eine Veränderung einzulassen, verweist aber auf fehlende Zeit und Ressourcen.

¹⁹ Ebenda, 1970, S. 22

²⁰ „Abwehrmechanismus ist ein Begriff aus der Psychoanalyse, der auch Eingang in die Psychologie gefunden hat. Er bezeichnet psychische Vorgänge, die dazu dienen, innerseelische oder zwischenmenschliche Konflikte auf eine Weise zu regulieren, die der seelischen Verfassung einer Person Entlastung verschafft. Dies geschieht meist unbewusst.“ Zitat, zu finden auf <https://de.wikipedia.org/wiki/Abwehrmechanismus>.

²¹ vgl. hierzu auch auf [https://de.wikipedia.org/wiki/Widerstand_\(Psychotherapie\)](https://de.wikipedia.org/wiki/Widerstand_(Psychotherapie))

- **Verhaltensebene:** Ein Coachee verspätet sich, versäumt Stunden oder ist dauernd müde. Er zögert, Entscheidungen zu treffen und Veränderungen tatsächlich umzusetzen. Er bekundet sein Unbehagen durch Schweigen. Er zieht sich aus dem Prozess zurück.
- **Emotionale und körperliche Reaktionen:** Frustration, Ärger, Angst oder Ablehnung können sich zeigen, sobald bestimmte Themen angesprochen werden. Unwillkürliche Emotionen und automatische Reaktionen des Körpers auf Reize sind auch körperlich sichtbar und zeigen sich etwa durch Nervosität, Erröten, Blickverhalten, Schweißbildung, spezielle Mimik („versteinerte Mine“ etc.), Gestik, Körperhaltung, Sprechgeschwindigkeit oder den Tonfall.

Diese Anzeichen **können** auf Widerstand, Abwehr und Blockaden sowie innerseelische Konflikte hinweisen, sie können aber auch andere Gründe haben. An dieser Stelle ist es darum wichtig, an grundsätzliche Prinzipien des systemischen Ansatzes zu erinnern, die für den Erfolg eines Coachings von Bedeutung sind – und die ein Coach während der Begegnung mit einem Coachee nicht aus dem Blick verlieren sollte.

An erster Stelle steht die Haltung des Coaches, der eine überparteiliche, nicht wertende Position gegenüber seinem Coachee und weiteren Beteiligten einnimmt, der seinem Coachee wertschätzend begegnet und ihm keine Lösung aufdrängt. Das heißt: Persönliche Werte, Meinungen und Wünsche des Coaches dürfen ein Coaching nicht beeinflussen, weshalb es umso relevanter ist, dass der Coach seine Einstellung und Haltung im Laufe des Prozesses immer wieder überprüft.

Stichwörter hierzu lauten: Haltung, Kontakt, Demut, Balance, transparente Kommunikation, Fragen statt antworten, Insel des Klienten, „OK-OK“-Modus (Augenhöhe), Aufmerksamkeitsfokussierung und Konstruktivismus.

Der deutsche Kommunikationspsychologe **Friedemann Schulz von Thun**, geboren 1944, nennt in diesem Zusammenhang eine eingängige Faustregel, wie ein Therapeut sich vor der Übertragung eigener innerseelischer Anliegen auf seinen Klienten schützen kann:

„Was du anderen predigst, predigst du dir selbst. Pass auf, dass du nicht unbewusst deine eigenen Angelegenheiten beim Klienten verfolgst.“²²

3 Stress – ein „Erzeuger“ für Widerstand und Abwehr im Coaching und ein wichtiger „Hinweisgeber“ für den weiteren Verlauf

Sofern keine Differenzen oder Unstimmigkeiten etwa auf der Beziehungsebene zwischen Coach und Coachee vorliegen, der Coachee dem Coach also vertraut, kann davon ausgegangen werden, dass Reaktionen wie oben aufgezählt eine Bedeutung für den weiteren Verlauf haben und Beachtung finden dürfen.

Doch warum reagiert ein Coachee abwehrend, obwohl ein Coach „alles richtig macht“ und sich an die Regeln des systemischen Coachings hält?

Die kurze Antwort lautet: Weil eine Situation, eine Aussage oder eine Erinnerung **Stress** auslösen kann. Stress als physiologische Reaktion des autonomen Nervensystems kann teilweise starke Blockaden und Abwehr erzeugen.

In verschiedenen InKonstellation-Lernmodulen veranschaulichten unsere Trainerinnen und Trainer uns die Aspekte von Stress als unwillkürliche Reaktion anschaulich mit der Reiter-Elefant-Metapher, die auf den amerikanischen Psychologen und Sozialpsychologen **Jonathan Haidt**, geboren 1963, zurückgeht:

Bildlich gesehen steht der Reiter, der auf dem Elefanten sitzt, ihn lenkt und von oben die Übersicht über die Lage hat, für die menschliche Ratio, für rationale Entscheidungen. Der Elefant wiederum ist ein Sinnbild für das limbische System – jenen Teil des menschlichen Gehirns, der mit der Amygdala und dem Hippocampus das Emotionszentrum umfasst und damit den Bereich, in dem alle bewussten

²² Vgl. Schulz von Thun, 2015, Hörbuch via Spotify, Chapter 36, ab Minute 1.30 ff

und unbewussten Erlebnisse, positive wie negative Erinnerungen und Körpererfahrungen, abgespeichert sind.

Bezogen auf die Reiter-Elefant-Metapher heißt das: Der Reiter (die Ratio) steuert den Elefanten nur vordergründig. Tatsächlich setzt das riesige Tier (die Emotion als psychische Erregung) sich durch, sobald tatsächlich oder auch nur scheinbar eine Gefahr droht, die Stress auslöst. Dann nämlich setzt der Elefant sich in Bewegung und „brennt durch“. Der Reiter (die Ratio) hat in diesem Moment keine Chance mehr.

Für den Coaching-Prozess bedeutet dies: Alle Reize, die ein Coachee während einer Sitzung mit dem Coach wahrnimmt, werden vom limbischen System („Elefant“) intuitiv und spontan bewertet. So können im Laufe des Gesprächs positive Erinnerungen im Coachee geweckt werden, die zu positiver Verankerung, Annäherung und Verbindung führen. Umgekehrt kann die Aktivierung von negativ abgespeicherten Erfahrungen erst einmal unwillkürlich Abwehrreaktionen im Coachee auslösen. Damit verbunden sind wiederum häufig (unbewusste) Vermeidungsstrategien wie etwa das oben erwähnte Ablenken von einem bestimmten Thema.

Die **Reiter-Elefant-Metapher** verdeutlicht, dass Menschen, die in Stress geraten, meist überstürzt und automatisch – ohne nachzudenken – reagieren. Dieser angeborene Überlebensinstinkt ist als Ergebnis der Evolution tief in der menschlichen Psyche verwurzelt, denn in der Steinzeit erwies er sich bei einer Bedrohung für Jäger und Sammler als vorteilhaft.

Das Modell der Stressreaktionen „Flucht, Kampf und Erstarrung“ („Fight, Flight, Freeze“) geht auf den US-amerikanischen Physiologen **Walter Bradford Cannon** (1871–1945) zurück, der den Begriff der Kampf- oder Flucht-Reaktion („Fight-or-flight response“) prägte. Cannon beschrieb die physiologischen Vorgänge, die bei einer Bedrohung im Körper ablaufen, um Ressourcen für Kampf oder Flucht zu mobilisieren.²³

Was auf körperlicher Ebene physio-logisch erscheint, ergibt übertragen auf psycho-logische Vorgänge ebenfalls Sinn: Psychische Abwehrmechanismen schützen einen Menschen vor belastenden Gedanken, Gefühlen oder Erfahrungen und helfen ihm dabei, sein seelisches Gleichgewicht zu wahren.

Die Modi „Flucht“, „Kampf“ beziehungsweise „Erstarren“ zeigen sich auf psychologischer Ebene durch verschiedene Formen der Verdrängung, durch Regression (den Rückfall in kindliche Verhaltensweisen), durch Dissoziation (geistiges Abschweifen) oder Projektion (Übertragung). Auf kommunikativer Ebene wiederum können sich diese Modi bemerkbar machen durch ein Ablenken bzw. Ausblenden der Realität (Flucht bzw. Erstarrung) oder durch aggressives Aufbrausen (Kampf).

So hilfreich „animalische“ Fight-, Flight- und Freeze-Reaktionen für den Menschen bei Gefahr auch sein mögen – im zwischenmenschlichen Bereich können sie in Form von unreflektierten Ängsten und Abwehrmechanismen eine dysfunktionale Wirkung entfalten und den Einzelnen langfristig daran hindern, weiterhin flexible, autonome und weltverbundene Entscheidungen zu treffen.

Im systemischen Coaching wiederum „behindern“ unterschwellige Ängste und Blockaden die Weiterentwicklung im Prozess scheinbar zunächst ebenfalls. Tatsächlich sind Gefühle wie Angst aber **„wichtige Botschafter für unsere Bedürfnisse“**²⁴, sagt der Begründer der hypnosystemischen Therapie, Familientherapeut, Arzt und Volkswirt, **Gunther Schmidt**, geboren 1945.

Wenn Stress also als physiologische Reaktion des Körpers auf wahrgenommene Bedrohungen ein Indikator für dahinterliegende Emotionen und Gefühle wie Angst oder Wut ist – und wenn diese Emotionen und Gefühle bestimmte Blockaden im Coachee erzeugen, dann sind innerseelische Widerstände ebenfalls wichtige Hinweisgeber dafür, wie ein Coachee zu ihnen steht, wie er seine

²³ Vgl. <https://de.wikipedia.org/wiki/Kampf-oder-Flucht-Reaktion>

²⁴ G. Schmidt verdeutlicht diesen Bezug eindringlich in einem YouTube-Video, vgl. „Zum hilfreichen Umgang mit Angstdynamiken in Krisenzeiten – Dr. Gunther Schmidt, April/Mai 2022“, erstellt von: Milton-Erickson-Institut Heidelberg – meihei, zu finden auf <https://www.youtube.com/watch?v=nUXMs9jylecvgl>

Gefühle bewertet, ob er sich zum Beispiel dafür schämt. Oder ob diese Gefühle von seiner Familie oder seiner Bezugsgruppe in irgendeiner Form sanktioniert werden etc.

Gunther Schmidt fragt in besagtem YouTube-Video mit dem Titel „Zum hilfreichen Umgang mit Angstdynamiken in Krisenzeiten“ (*siehe Fußnote 24*), was die Angst einem Betroffenen möglicherweise sagen will und wozu der Widerstand gegen sie dient.

Schmidts Aussage, dass Gefühle „**wichtige Botschafter für unsere Bedürfnisse**“ sind, kann sich ein Coach für den weiteren Verlauf eines Coachings nutzbar machen, etwa mit systemischen Fragen:

- **Welches Bedürfnis steckt hinter deiner Angst?**
- **Welcher Anteil in dir empfindet Ärger?**
- **Wie alt oder groß ist dieser Anteil? Wie weit ist er von dir entfernt?**
- **Auf einer Skala von 1 bis 10: Wie bedrohlich ist diese Trauer für dich?**
- **Bist du deine Scham – wo sitzt sie?**

Antworten auf solche Fragen können weitere Hinweise dafür geben, wie ein Coachee handlungswirksam etwa mit seiner Wut umgehen kann, wie er sich zum Beispiel bei überflutenden Emotionen wie Angst auf seine Atmung konzentrieren kann – oder wie er sich kognitiv bewusst machen kann, dass die Angst „nur in seinem Kopf sitzt“ und als Gebilde der Fantasie einen Zustand heraufbeschwört, den es in der Gegenwart nicht gibt, wie Gunther Schmidt es in besagtem Video (*siehe Fußnote 24*) formuliert.

Einen erhellenden Einblick in Bezug auf mögliche Bedürfnisse des Coachees und seine Gefühle, die unter der Oberfläche wirken wie Scham, Angst, Trauer, Freude, Ohnmacht, Ärger und Wut, bieten die **GFK-Navigator-Karten**: die laminierten Wissenskarten, die im Rahmen der Gewaltfreien Kommunikation (GFK) verwendet werden, um Gefühle und Bedürfnisse zu verstehen und diese in Gesprächen besser dechiffrieren zu können, sind ein praktisches Werkzeug im Coaching.

4 Wie kann mit Widerstand im Coaching-Prozess umgegangen werden: Ansätze von Berne, de Shazer und Watzlawick

Wie oben erwähnt ist Widerstand für **Steve de Shazer** ein Grund, den eigenen therapeutischen Ansatz anzupassen. De Shazers Fokus ist ressourcenorientiert: Statt den Widerstand direkt zu benennen, sollten Therapeuten nach Anzeichen suchen, die auf vorhandene, aber vielleicht noch nicht aktiv genutzte Potenziale hinweisen. Von ihm stammt der viel zitierte Ausspruch „**Problem talk creates problems, solution talk creates solutions**“, der besagt, dass das Reden über Probleme Probleme schafft (oder zementiert), lösungs- und ressourcenorientiertes Fragen aber Lösungen ermöglicht: ein Kernprinzip der lösungsorientierten Therapie, die von de Shazer geprägt wurde.

Auch **Eric Berne** empfiehlt, Widerstand nicht direkt zu bekämpfen, sondern setzt auf einen verständnisvollen Umgang. Durch offene Kommunikation, das Erkennen der zugrunde liegenden Bedürfnisse und das Schaffen eines sicheren Raumes können ein Therapeut und ein Klient demnach gemeinsam Widerstände abbauen und Veränderungen einleiten. Der Prozess der Selbsterkenntnis ist für Berne entscheidend, um Abwehrmuster zu durchbrechen und blockierende Verhaltensweisen zu überwinden. Erkenntnisse, die einen Perspektivwechsel erlauben, spielen dabei eine große Rolle, wie das folgende Zitat von ihm verdeutlicht:

„Wenn Hamlet plötzlich anfängt, Zeilen aus einem ganz anderen Drama zu sprechen, dann muß auch Ophelia ihren Text ändern, um dem Ganzen einen Sinn zu geben, und die Vorstellung verläuft danach in ganz anderen Bahnen. Es könnte passieren, daß die beiden dann gemeinsam

*fortgehen, anstatt ständig um das Schloss herumzuschleichen. Das mag vielleicht ein schlechtes Stück sein, vermutlich ist es aber ein besseres Leben.*²⁵

Auch in Paul Watzlawicks Theorie sind Lösungsorientierung und Perspektivwechsel zentrale Merkmale. Sein systemisches Denken erläuterte er in einem Interview:

*„Der systemische Ansatz basiert auf der Situation im Jetzt und Hier. Das heißt auf der Art und Weise, in der die Menschen miteinander kommunizieren und im Kommunizieren dann in Schwierigkeiten kommen können. Wir versuchen also, zu verstehen, wie das menschliche Bezugssystem funktioniert, in dem der sogenannte Patient mit drinnen steht und mitwirkt. Unsere Frage ist: Wozu? Was ist die Funktion des sogenannten Symptoms? Das geht so weit für mich, dass, wenn ich zum Beispiel Ehe-Therapie betreibe, der Patient nicht mehr der Mann oder die Frau, sondern die Beziehung zwischen diesen beiden Menschen ist. Das ist mein Patient. An der Beziehung will ich arbeiten.“*²⁶

Diese Aussagen von Berne, de Shazer und Watzlawick machen deutlich, womit jedes Coaching beginnen und enden darf: Mit einem sensiblen Blick des Coaches auf die Reaktionen des Coachees, sein Bezugssystem, seine Sprache und Wortwahl, seine Kommunikationsstrategien und seine Aussagen, Deutungen und Metaphern. Nicht zu vergessen: In den Blick nehmen darf der Coach im System „Coach und Coachee“ immer auch sich selbst und seine Rolle im „Spiel“.

5 Methoden, Techniken und Interventionen, mit denen Widerstand, Abwehr und Blockaden erkannt, gespiegelt und aufgelöst werden können

Folgende Aufzählung²⁷ gibt praktische Hinweise dafür, wie ein Coach mit Blockaden des Coachees umgehen kann und welche Punkte er im Coachingprozess generell beachten sollte, um eine vertrauensvolle Grundlage für ein offenes Gespräch zu schaffen:

- Der Coach schafft durch aktives Zuhören und Validieren der Gefühle („Es ist verständlich, dass Sie sich so fühlen, angesichts der Situation ...“) eine Vertrauensbasis.
- Der Coach ist in der Lage, sich empathisch in die Perspektive des Klienten hineinzusetzen.
- Er regt den Klienten dazu an, seine Gefühle und Gedanken zu erkunden.
- Der Coach gibt dem Coachee Raum für Abwehrhaltungen, ohne diese zu bewerten.
- Er schafft Akzeptanz beim Coachee: Widerstand ist ein normaler Teil des Prozesses.
- Narrative Technik: Der Coach ermutigt den Coachee, seine Geschichte zu erzählen, um den Widerstand sichtbar zu machen und neu bewerten zu können.
- Spiegeln: Der Coach spiegelt den Widerstand des Coachees direkt, indem er beispielsweise fragt: „Ich höre, dass Sie zögern, weil Sie Angst vor dem Scheitern haben?“
- Er stellt Fragen, die das Bewusstmachen der Abwehrmechanismen fördern wie etwa: Was schützt Sie gerade vor einer Veränderung?
- Entspannungstechniken: Der Coach hilft dem Coachee, Widerstände und Blockaden durch Atemübungen und Achtsamkeit zu bearbeiten und zu beobachten.
- Reframing: Er deutet Abwehr und Blockaden um, um neue Perspektiven zu eröffnen: „Was, wenn dieser Widerstand eine Chance für Sie sein könnte, mehr über sich zu erfahren?“
- Mit gezielten systemischen Fragen kann ein Coach den Klienten generell dazu anregen, eigene Überzeugungen, die einer Lösungsfindung nicht dienlich sind, zu überdenken und so eine veränderte Haltung zu seinen Lebensthemen zu finden:

²⁵ Vgl. <https://de.wikiquote.org/wiki/Hamlet>

²⁶ Vgl. https://de.wikipedia.org/wiki/Paul_Watzlawick, zitiert nach der Zeitschrift „Kommunikation und Seminar“, Junfermann, Paderborn, Heft von Juni 2007, Seite 55

²⁷ Die Angaben hierzu beruhen auf den praktischen InKonstellation-Modulen und damit auf mündlichen Informationen, weshalb es im Folgenden keine speziellen Quellenangaben dazu gibt.

Was ist das Problem, für das dein Verhalten eine Lösung ist? Gibt es funktionale Alternativen zu dem, was du im Moment machst? Willst du diesen anderen Weg einschlagen oder ist dir das Risiko noch zu groß? Hast du Angst vor den Möglichkeiten, die damit verbunden sind? Worauf freust du dich am meisten, wenn deine Angst/Scham etc. dich nicht mehr beherrscht?

- Der Coach nutzt Interventionen wie das „**Innere Team**“ nach Friedemann Schulz von Thun, um Erkenntnisse des Coachees zu fördern, Gefühle zu aktivieren und innere Blockaden zu lösen.
- Inneres Dialogisieren: Der Coach regt den Coachee dazu an, mit dem Widerstand in einen inneren Dialog zu treten: „Was sagt dieser (oder jener) Anteil dazu?“
- Indem der Coach Widerstand als Ressource betrachtet, kann er den Veränderungsprozess positiv beeinflussen und den Klienten auf seinem Weg unterstützen.
- Er ermutigt den Coachee, Lösungen zu finden.
- Wenn ein direkter Ansatz nicht funktioniert, können indirekte Fragen oder Methoden wie Steve de Shazers **Wunderfrage** eingesetzt werden, um den Klienten sanft in Richtung Lösungsdenken zu führen, ohne Druck auszuüben. Die Wunderfrage ist eine offene Frage, die sich auf eine hypothetische Zukunft bezieht. Sie lautet: „Stellen Sie sich vor, Sie wachen morgen auf, und das Problem, das Sie haben, ist gelöst. Woran erkennen Sie (oder eine andere Person in Ihrem Umfeld), dass das Wunder geschehen ist? Was hat sich verändert?“

Weitere praktische Einsichten der Experten:

Auf seine eigene Rolle und Projektionen im Setting sollte der Coach – wie oben beschrieben – permanent sensibel achten. Denn Widerstände können sich auch auf der zwischenmenschlichen Ebene abspielen. Friedemann Schulz von Thun nennt in diesem Zusammenhang unter dem Stichwort „beziehungsbedingte Appell-Allergie“ ein Beispiel, das für jeden Coach bedeutsam werden kann. So können Menschen auf der Sachebene vielleicht verstehen, dass eine Veränderung des Verhaltens sinnvoll ist, ihr Appell-Ohr mag aber nicht darauf hören.²⁸

Der Therapeut, Berater, Coach und Supervisor **Manfred Prior**, geboren 1954, erwähnt diesbezüglich eine wirkungsvolle Intervention für sogenannte „Ja, aber“-Patienten“, die zwar beteuern, einen Vorschlag umsetzen zu wollen, dies aber nicht tun:

„Die Annahmequote der therapeutischen Vorschläge steigt bei manchen Menschen erheblich, wenn man seine Vorschläge in Negationen verpackt und Nicht-Vorschläge macht. Dabei nutzt man die Erkenntnis, dass alles, was hinter einer Negation steht, unweigerlich für kurze Zeit innerlich aktiviert wird.“²⁹

6 Entscheidungen treffen und Veränderungen einleiten – Ausblick

Aus systemischer Sicht gibt es viele Gründe für Widerstand, Abwehr und Blockaden – verrückt, was wir alles tun, um unsere sogenannte „Komfortzone“ nicht verlassen zu müssen: der Mensch, das konservative Tier.³⁰ Wir suchen Sicherheit im Vertrauten, sogar wenn in der Kindheit gelernte Entscheidungsmuster selbstverletzend ausfallen. Wir wiederholen sie, sei es im privaten Bereich oder am Arbeitsplatz, zum Beispiel mit einem Chef, der an den eigenen Vater erinnert.³¹

²⁸ Vgl. Schulz von Thun, 2013, Hörbuch via Spotify, Chapter 52

²⁹ Vgl. Prior, 2019, Hörbuch via Spotify, Track 23, ab Minute 1 ff, sowie Track 27

³⁰ Eine Idee des deutschen Anthropologen und Philosophen Max Scheler (1874–1928), der diesen Gedanken in seinen Analysen des menschlichen Verhaltens aufgreift und auf die Tendenz des Menschen verweist, an Gewohntem festzuhalten und Veränderungen eher zu meiden.

³¹ Die (Trauma-)Therapeutin und Autorin **Verena König** weist in ihrem Podcast „Kreative Transformation“ immer wieder auf diesen Umstand hin, etwa in Folge 364 unter dem Titel „Traumadynamiken am Arbeitsplatz“, vgl. auch auf <https://www.verenakoening.de/blog/364-traumadynamiken-am-arbeitsplatz/>

Friedemann Schulz von Thun gibt einen Hinweis darauf, was ein erster Schritt sein könnte, um aus diesem Hamsterrad zu steigen:

„Das antike ‚Erkenne dich selbst‘ erscheint uns auch in der modernen Psychologie als letzte Weisheit. Selbstoffenbarung in diesem Sinne bedeutet, sich selbst nichts vorzumachen und hellhörig zu werden für die eigene Innenwelt.“³²

Diese Aussage bestätigt einen Grundsatz, wonach im Coaching ein jeder der beste Experte für sich und seine Anliegen ist. Wer aufmerksam und mit all seinen Sinnen fokussiert hinschaut, horcht und in sich hineinspürt, wird ein Gefühl für seine aktuellen Begrenzungen, aber auch für seine Chancen, Perspektiven und Möglichkeiten entwickeln. Er wird erkennen, welche Gefühle und Emotionen für Dysregulation in ihm sorgen, warum sein Blutdruck in bestimmten Situationen steigt und welche Bedürfnisse hinter seinen Ängsten oder hinter seiner Wut stehen.

Das Gute daran: Wenn er will, kann er mit seinen unbehaglichen Gefühlen arbeiten und nachhaltige Veränderungsprozesse einleiten. Er kann es auch sein lassen. Und wie immer er sich auch entscheiden mag: Es wird Konsequenzen für seinen weiteren Werdegang und sein Leben haben.

Nicht wenige von uns scheuen zurück vor den Konsequenzen und der Verantwortung, die bestimmte Entscheidungen mit sich bringen: aus Angst davor, die Verbindung zu anderen zu verlieren, aus Angst vor Einsamkeit, aus Angst vor dem Verlust von Anerkennung oder Autonomie, aus Angst vor Hingabe, vor der Selbstwerdung, vor Veränderung oder der Notwendigkeit, wie der deutsche Psychoanalytiker, Psychologe und Psychotherapeut **Fritz Riemann** (1902–1979) es in seinem bahnbrechenden Buch „Grundformen der Angst“ über die vier Persönlichkeitstypen – schizoid, depressiv, zwanghaft und hysterisch – beschrieben hat.³³

Im Laufe eines Coachings kann es gelingen, solche Ängste hinter Abwehrreaktionen und Blockaden aufzudecken. Auch alte Glaubenssätze und Verhinderungstaktiken können in diesem Rahmen „geknackt werden“ – zum Beispiel ein Glaubenssatz wie ich ihn lange gepflegt habe: „Eigenlob stinkt!“

Ich arbeite **noch** daran und gönne mir eine Ehrenrunde. Das bedeutet: Im täglichen Leben gehe ich mittlerweile „selbst-bewusster“ mit diesem Glaubenssatz um. Ich erkenne sofort, wenn ich aus Verlegenheit und Angst vor Enttäuschung wieder einmal meine „Verkleinerungstechnik“³⁴ als verdeckte Form der Vermeidung kultiviere.

Sobald ich also diese mir vertraute Kommunikationsstrategie an mir erkenne, kann ich „umschalten“, wie **Stefanie Stahl**³⁵ es immer wieder in ihren Podcasts formuliert hat.

Das heißt: Ich reagiere nicht mehr **automatisch** auf etwas, sondern kann mich während eines Gesprächs bewusst anders verhalten als in früheren Zeiten – eindeutig ein Fortschritt! Danke dafür, lieber Stefan!

Jahrzehntelang konnte ich meine eigenen Stärken entweder gar nicht preisen oder nur in ironischem Tonfall auf sie hinweisen. Heute kann ich ganz unironisch sagen: „Ich bin okay – und das ist auch gut so!“

Mein Ziel habe ich noch einmal umformuliert:

Ich werde noch ein Buch schreiben – vielleicht eines über die heilsame Wirkung des Coachings –, und aus diesem Buch werde ich anderen Leuten, sogar „fremden“, etwas vorlesen – weit vor meinem 70. Geburtstag, egal, ob ich dabei rot werde oder nicht.

³² Vgl. Schulz von Thun, 2015, Hörbuch via Spotify, Chapter 30, ab Minute 0.50 ff

³³ Vgl. Riemann, 2003, S. 5 ff

³⁴ Siehe hierzu oben unter *Fußnote 3!*

³⁵ Stefanie Stahl, geboren 1963 in Hamburg, ist eine Psychologin und Bestseller-Autorin.

LITERATURVERZEICHNIS

Eric Berne, „Spiele der Erwachsenen – Psychologie der menschlichen Beziehungen“, Reinbek bei Hamburg, Rowohlt Taschenbuch Verlag GmbH, ©1967, 1970

Steve de Shazer, „Der Dreh: Überraschende Wendungen und Lösungen in der Kurzzeittherapie“, Heidelberg, Carl-Auer Verlag, 15. Auflage, 2022

Sandra Konrad, „Das bleibt in der Familie: Von Liebe, Loyalität und uralten Lasten – Alte Lasten erkennen und sich erfolgreich von ihnen befreien“, München, Piper, 12. Auflage, 2014

Fritz Riemann, „Grundformen der Angst“, München, Ernst Reinhardt, GmbH & Co KG, 36. Auflage, ©1961, 2003

Almut Schmale-Riedel, „Der unbewusste Lebensplan“, München, Kösel, 5. Auflage, 2024

HÖRBÜCHER

Friedemann Schulz von Thun, „Miteinander Reden – Störungen und Klärungen“, Berlin, Argon Verlag, 2013

Friedemann Schulz von Thun, „Miteinander reden, Teil 2: Stile, Werte und Persönlichkeitsentwicklung“, Berlin, Argon Verlag, 2015

Manfred Prior, „MiniMax-Interventionen – 15 minimale Interventionen mit maximaler Wirkung“, Hamburg, Hörbuch Hamburg, 2019

AUFSATZ

„Resistance Revisited“, Steve de Shazer (1989), InterAction – The Journal of Solution Focus in Organisations, Band 3, Nummer 2, November 2011, Seiten 60-68 (9)

WEBSITE-QUELLEN, **alle zuletzt aufgerufen am 2.10.2025**

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

[https://de.wikipedia.org/wiki/Widerstand_\(Psychotherapie\)](https://de.wikipedia.org/wiki/Widerstand_(Psychotherapie))

https://de.wikipedia.org/wiki/Systemische_Therapie

<https://www.carl-auer.de/magazin/neuigkeiten/steve-de-shazer-80-geburtstag>

<https://www.deselfie.de/portraet-ueber-steve-de-shazer/>

http://www.germanistik-kommprojekt.uni-oldenburg.de/sites/1/1_10.html

<https://de.wikipedia.org/wiki/Abwehrmechanismus>

<https://de.wikipedia.org/wiki/Kampf-oder-Flucht-Reaktion>

<https://de.wikiquote.org/wiki/Hamlet>

https://de.wikipedia.org/wiki/Paul_Watzlawick

<https://www.verenakoenig.de/blog/364-traumadynamiken-am-arbeitsplatz/>