



INKONSTELLATION

**Mein Weg durch die Coaching-Ausbildung
bei Inkonstellation –
ein persönlicher Reisebericht**



**Abschlussarbeit von Anna Eichmann
(CA – F25 – JUN)**

Klassifizierung:

Persönlichkeitsentwicklung

eingereicht am:

13.02.2026

Inhaltsverzeichnis

1.	Intro: Was du zu diesem Reisebericht wissen musst	2
2.	Für wen dieser Bericht (womöglich) geeignet ist	3
3.	Stationen der Reise und jeweilige Learnings.....	4
4.	Ausflugserlebnis „Erster externer Coaching-Prozess“.....	9
5.	Fazit	14
6.	Verzeichnisse.....	15
6.1.	Abbildungsverzeichnis	15
6.2.	Literaturangaben	16
6.3.	Bildquellen	16

1. Intro: Was du zu diesem Reisebericht wissen musst

„Der Weg ist das Ziel“ (Konfuzius)



Quelle: pixabay, 2026

Dieses dem chinesischen Philosophen Konfuzius zugeschriebene Zitat bildete das Motto für die Reise durch die Coaching-Ausbildung und gleichzeitig die Motivation für den Start. Ohne das feste Ziel einer angestrebten Selbständigkeit als Coach vor Augen, bin ich mit dem Vorhaben in die Ausbildung gegangen, Neues zu lernen und Erfahrungen zu sammeln, um diese im besten Fall im Nachgang in Job und Privatleben erfolgreich anwenden zu können. Vor sieben Jahren stand ich einer Freundin als Coachee für eine Übungssession zur Verfügung, jedoch ohne mich groß mit dem „Drumherum“ zu beschäftigen – Ziel für mich war zu diesem Zeitpunkt rein die Bearbeitung meines Themas, sodass ich mir wenig Gedanken zu Methoden und Co machte und Coaching zunächst auch nicht mehr besonders präsent für mich war. Gelockt wurde ich schließlich Ende 2024 durch die sehr inspirierende Zusammenarbeit mit einer Coachin im Rahmen meiner Funktion als Personalentwicklerin und dem damit verbundenen Wunsch, mehr an Methoden kennenzulernen und mir diese nach Bedarf zu eigen zu machen. Für mich stellt die Coaching-Ausbildung das „Meer an Möglichkeiten“ dar, in das ich allzu gerne eintauchen wollte und weshalb ich mich auf den Weg ins unbekannte Coaching-Land machte.

Als ausgebildete Touristikerin, die ihre ersten zweieinhalb Berufsjahre mit dem Kreuzfahrtschiff auf den Weltmeeren verbracht hat, liegt es nicht fern, meine Abschlussarbeit als Reflexion in Form eines Reiseberichtes zu verfassen, denn genau das war und ist die Ausbildung für mich:

eine wertvolle Entdeckungsreise, die weitaus mehr als Coaching-Methoden in meinen Rucksack wandern ließ. Was genau verrät dir dieser Reisebericht, wenn du bis zum Ende dabei bleibst.

2. Für wen dieser Bericht (womöglich) geeignet ist

Du hast dich dafür entschieden, diesen Bericht zu lesen – vermutlich, da du neugierig bist. Das ist großartig, denn Offenheit und ehrliche Neugier sind zwei wichtige Eigenschaften, die du als (zukünftiger) Coach brauchst. Vielleicht bist du ein/e mögliche/r Interessent/in für die Ausbildung und ich kann dir Eindrücke schildern, die dir bei deiner Entscheidung für eine Ausbildung behilflich sein können. Möglicherweise bist du als Leser/in aber auch ein/e andere/r Teilnehmer/in, der/die ganz andere Eindrücke gewonnen hat, worum es im systemischen Ansatz genau geht: die Basis des Systemischen liegt im Konstruktivismus, das heißt im unterschiedlichen Erleben von Wirklichkeit durch unterschiedliche Wahrnehmung (Gabler, 2018). Spannend wäre ein Austausch mit dir zu dem von dir Erlebten, eine Kommunikation über unsere jeweils erlebten Wirklichkeiten. Vielleicht bist du aber auch ein Lehrcoach, der mit diesem Bericht eine Wahrnehmung von unzähligen vernimmt. In jedem Fall gilt dir mein Dank für deinen wertvollen Einsatz als Reisebegleiter: du stellst Weichen, lädst ein zum Ausprobieren und Fehler machen, machst Mut und vermittelst gleichzeitig Sicherheit. Hast du dir dafür schon einmal anerkennend auf die Schulter geklopft? Jetzt wäre ein geeigneter Moment dafür und ich hoffe, du hast dabei ein ordentliches Lächeln auf den Lippen ;)

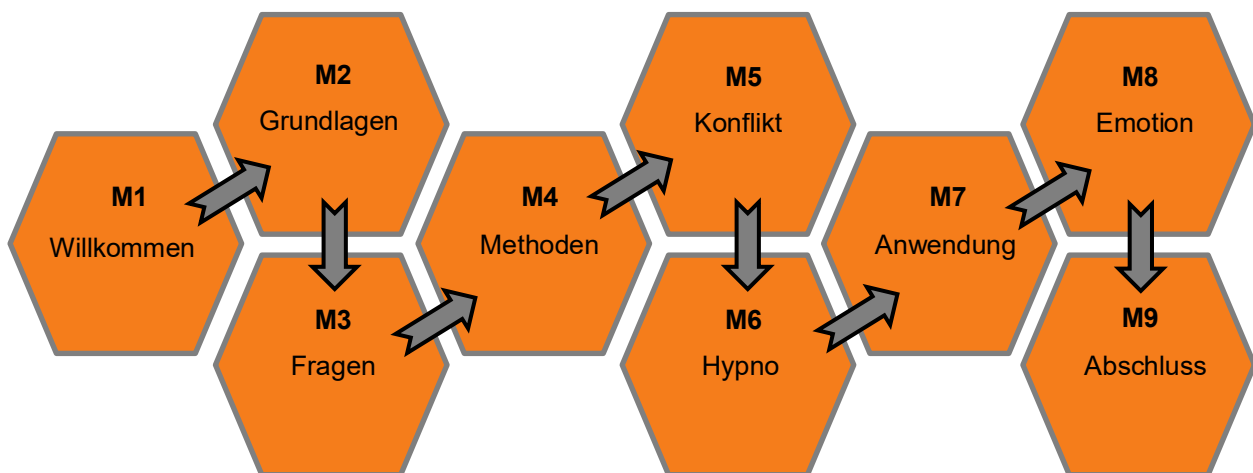
Ganz egal wer du bist: ich freue mich, dass du meinen Bericht liest und damit ein Stück mit mir auf die Reise gehst. Wie das bei Reiseberichten so ist, ist das hier eine völlig subjektive Darstellung meiner Wahrnehmung und Erfahrung, die keineswegs Anspruch auf Allgemeingültigkeit sucht. Er soll dir Orientierung über die Stationen der Reise und meine Key Learnings bieten, damit du am Ende selbst für dich entscheiden kannst, ob eine ähnliche Reise attraktiv für dich ist. Solltest du eine vergleichbare Reise planen, mache dir gerne bewusst, welches Ziel du damit verfolgst, damit du am Ende für dich prüfen kannst, ob du dein Ziel erreicht hast.

Wenn auch nicht besonders „smart“ formuliert im Sinne einer spezifischen, messbaren, attraktiven, realistischen und terminierten Zielformulierung (Bundesverwaltungsamt, 2026) lasse ich hier bewusst „der Weg ist das Ziel“ als für mich treffende Form der Zielformulierung stehen und freue mich, dass ich dir im folgenden Kapitel diesen Weg einmal näher beschreiben darf.

3. Stationen der Reise und jeweilige Learnings

Die nachfolgende Übersicht zeigt dir den Reiseplan über die verschiedenen Stationen und deren Reihenfolge gemäß Fahrplan in der besuchten Ausbildungskohorte. Der Fahrplan kann gerade im hinteren Teil nach M5 variieren, da die Elemente M6 bis M8 nicht aufeinander aufbauend sind. Die Stationen M1 bis M5 sollten im besten Fall in der vorgegebenen Reihenfolge zurückgelegt werden.

Abbildung 1: Reiseplan "Modulübersicht"



Quelle: eigene Darstellung

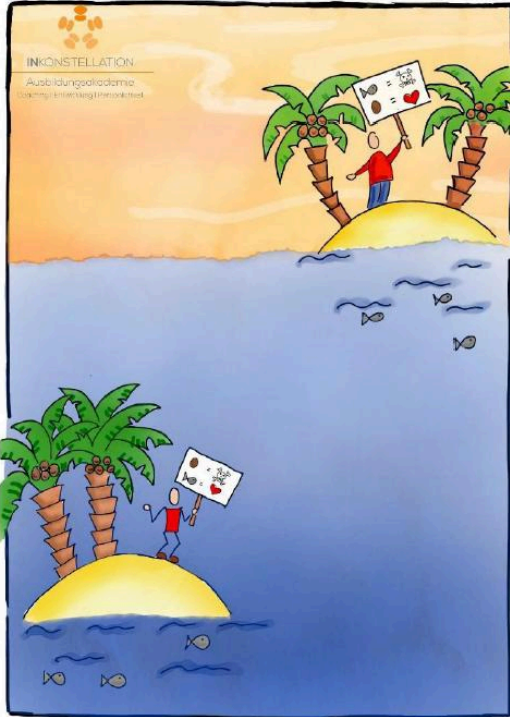
Station 1: Über den Wolken

M1 stellte für mich die „Anreise“ der Ausbildungsreise dar, weshalb ich diese Station gerne mit dem Gefühl vergleiche, in einem Flugzeug zu sitzen, ganz freudig-aufgeregt und maximal mit Vorstellungen, was im Laufe der Reise auf mich zukommen könnte. Wie es auch beim Reisen der Fall ist, sammelt man bekanntlich ja bereits bei der Anreise schon erste Reiseerlebnisse: zum einen beschäftigst du dich intensiv mit dem Fahrplan der Reise, wirfst einen Blick auf das Bevorstehende und lernst natürlich auch deine Reisegruppe kennen, denn du reist nicht allein. Du bekommst einen ersten Eindruck über die Mitreisenden, deren Motivation für die Reise und teilweise auch darüber, was sie in ihrem Reisegepäck mitbringen. Im Laufe dieser Station tauchst du schon einmal ins Reiseland ein, bekommst ein erstes Verständnis zur Kultur und der Art des Reisens, die dir vielleicht noch fremd, aber definitiv entdeckungswert erscheinen.

Während des Fluges überquerten wir die „systemische Inselwelt“, die mich als Key Learning seit dem Anreisetag begleitet: du lernst das so genannte Insel-Modell kennen, welches die systemische Welt beschreibt. Es geht darum, dass jedes Individuum „auf seiner eigenen Insel“

aus Vorlieben, Einstellungen, Erfahrungen, Persönlichkeit etc. lebt. Die individuelle Insel steht für individuelle Wahrnehmung, wie es auch der zuvor beschriebene Konstruktivismus besagt.

Abbildung 2: Insel-Modell



Quelle: InKonstellation, 2025, S. 34

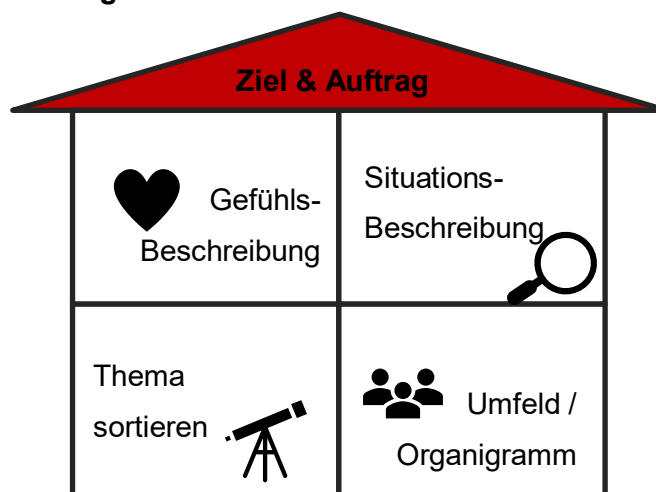
Für dich als angehende/r Coach/in heißt das, dass dein Coachee nicht zwangsweise auf der selben Insel unterwegs sein muss wie du selbst und zum anderen, dass du ebenfalls auf deiner Insel unterwegs bist und diese Insel deine Handlungen bestimmt. Du als Coach solltest ein ehrliches Interesse daran haben, die Insel deines Gegenübers zu erkunden, indem du dich auf dessen Insel begibst um damit ein gutes Verständnis für dieses und seine Themen entwickeln zu können. Die eigene Insel sollte dabei nicht deinen Blick blockieren. Beim Austausch über Wahrnehmungen sollte dir immer bewusst sein, dass du von deiner Insel heraus blickst und sprichst und es dabei nicht um „Allgemeingültigkeit“ geht. Am Anfang fällt es dir vielleicht noch schwer, deine Insel richtig zu verlassen, denn in der Regel hast du ja selbst viele Erfahrungen gemacht, erkennst Ähnlichkeiten und kennst sicher gute Lösungsoptionen, die deinem Coachee sicher helfen würden. Genau darum geht es im Coaching nicht; es geht um die Hilfe zur Selbsthilfe und die Förderung der eigenen Selbstwirksamkeit im Gegenüber. Wie das genau gelingt, erfährst du zunehmend in den nächsten Stationen.

Station 2: Check-In

In Station zwei „checkst“ du wortwörtlich ein – nicht nur so richtig in der Ausbildung, sondern auch bei einem potenziellen Coachee, denn du beschäftigst dich stark mit dem gesamten Coaching-Prozess und insbesondere dessen Start im Rahmen der Ziel- und Auftragsklärung. Wenn du ans Reisen denkst weißt du, dass ein Ziel unerlässlich ist, denn es bildet deine Basis des Ankommens. Stelle dir vor, du planst eine Reise und weißt nicht, wohin. Was brauchst du dafür? Was packst du ein? Welches Verkehrsmittel wählst du? Ein Ziel bringt dir Klarheit darüber, wo du hinkommen möchtest, um im nächsten Schritt den sinnvollen Weg zum Ziel zu wählen. Genauso verhält es sich beim Coaching: auch hier wäre ein „wahlloses Packen und Ausprobieren“ wenig zielführend, denn Methoden machen nur Sinn, wenn klar ist, wofür sie angewandt werden. Das Ziel und der damit verbundene Auftrag für dich als Coach stellt also deine Orientierungshilfe, deinen Kompass dar, der dir und dem Coachee stets die Richtung zeigt. Fühlst du dich irgendwann einmal verloren im Prozess? Orientiere dich am Kompass, also am Ziel. Seid ihr noch on Track?

Daneben gibt es weitere Strukturhilfen, nämlich gewisse Prozessmethoden. Möchtest du mit dem Coachee gemeinsam das Ziel erst herausfinden, eignet sich beispielsweise das „Coaching-Haus“, indem ihr gemeinsam die vorhandenen Räume durchwandert, um am Ende das Ziel zu formulieren:

Abbildung 3: Coaching-Haus



Quelle: eigene Darstellung

Zudem helfen dir Fragen hinsichtlich des gewünschten Zielzustandes wie „Was ist anders, wenn das Problem gelöst ist? Welche Auswirkungen ergeben sich daraus? Wie sieht das gewünschte Ziel aus?“ sowie eine Einordnung per Skalierungsfrage, bei welchem Wert zwischen beispielsweise 1 und 10 sich der Klient im aktuellen Problemempfinden gerade sieht.

Stationen 3 -5: Backpacking

Die nächsten drei Stationen stellten für mich die umfangreiche „Backpacking-Tour“ dar, bei der der große Rucksack auf dem Rücken mit immer mehr Methoden gefüllt wurde und sich nach und nach eine immer bessere Sortierung darin ergab, was am besten wohin gepackt werden kann. Der erste große Packwürfel bestand aus den Systemischen Fragen, von denen bereits einige zuvor schon im Rucksack vorzufinden waren, beispielsweise zirkuläre, hypothetische oder auch Skalierungsfragen. Ein neuer, sehr wirksamer Fragentyp, den ich auf der Reise kennenlernen durfte, war die so genannte „Wunderfrage“. Diese kann ein wichtiger Impuls sein, um den Coachee in ein Lösungserleben zu versetzen, bevor der mögliche Weg dorthin skizziert werden kann (De Shazer, 1988, zitiert nach Reuter, 2023, S. 97 – 100).

Weitere wichtige Tools, die in den Methodenrucksack aufgenommen wurden, waren Tools zur Entscheidungsfindung wie das Tetralemma oder auch zur Lösung von (inneren) Konflikten wie das „Innere Team“. Nachdem ich in M4 in einer Übungseinheit eine Entscheidungsfrage mit dem Tool der Affektbilanz begleitete, hatte ich das starke Gefühl, mit dieser Methode das Anliegen der Coachee nicht richtig bedienen zu können – wir drehten uns förmlich „im Kreis“ und ich erlebte eine Art „Scheitern“ dadurch, dass ich nicht das passende Werkzeug zur Verfügung hatte. Umso glücklicher war ich, im folgenden Modul die Methode des „inneren Teams“ kennengelernt zu haben, um genau den „sich widersprechenden, inneren Stimmen“ auf den Grund zu gehen. Durch das Democoaching des Lehrtrainers mit der besagten Coachee zu ihrem Thema aus dem vorangegangenen Modul konnte ich die Wirksamkeit des Tools besonders gut erkennen und in einem eigenen Übungskoaching ebenfalls für mich erfolgreich anwenden.

Neben vielen „Lehrbuchmethoden“ lernte ich ein weiteres, für mich entscheidendes „Tool“ kennen, nämlich die Macht von Haltung, Kontakt und Demut gegenüber dem Coachee, die für mich mindestens genauso viel ausmachen wie eine passende Methode. Dadurch, dass du je Station unterschiedliche Reisebegleiter in Form verschiedener Lehrcoaches kennlernst, kannst du dir bei jeder Station viele unterschiedliche Nuancen von „gutem Kontakt“, „wertschätzender Haltung“ und „Demut“ gegenüber KlientInnen anschauen, was ebenfalls ein großer Mehrwert dieser Ausbildungsreise für mich darstellt. Am Ende von Modul fünf, nach welchem du eingeladen bist, dich gerne auch an externen Übungskoachees zu versuchen, verfügst du bereits über einen gut gefüllten Methodenrucksack, der sich mit zunehmender Übung in der weiteren Ausbildung und darüber hinaus immer besser sortiert.

Station 6: Im Hypno-Dschungel

Nachdem ich recht klar, gefestigt und gewappnet für Übung und Vertiefung aus Modul fünf herausging, warf Modul sechs für mich „alles durcheinander“ und verursachte den ein oder anderen Knoten in meinem Kopf, weshalb ich diese Reisesession gerne als „Dschungel“ beschreibe. Ich wäre gespannt zu erfahren, ob es dir mit diesem Modul genauso ging oder gehen wird ;) Es mag vor allem daran liegen, dass die Methoden bzw. der gesamte hypno-systemische Ansatz für mich viel weniger konkret und griffig war als all das zuvor Kennengelernte. Zwar lernst du in diesem Modul auch „feste“ Methoden wie das Restriktions- und das Seitenmodell oder auch die Problemlösegymnastik kennen, die ebenfalls einem bestimmten Ablauf folgen. Doch der hypno-systemische Ansatz umfasst viel mehr, teilweise auch Vorgehens- und Handlungsweisen, die die Reisegruppe an den vorigen Stationen bereits (unbewusst) kennengelernt hat: es geht um das körperliche Erleben über die Beschreibung von Emotionen in Form von Bildern, Geräuschen, Gerüchen, also dem Einfühlen und Erleben mit allen Sinnen, sowohl dem Erleben des Problems, aber vor allem auch der angestrebten Lösung. Ein Fokus bildet daher das Sprechen mit dem Unbewussten und Emotionalen über die Ansprache der Sinne (VAKOG = visuell, auditiv, kinästhetisch, olfaktorisch, gustatorisch). Während sich die Anwendung im Rahmen des Moduls für mich noch befremdlich nach „Dickicht“ anfühlte, merke ich mittlerweile, dass ich mich als großer Fan von Sprache intuitiv immer mehr in diese Richtung begeben und der Ansatz für mich eine wertvolle Ergänzung darstellt, um KlientInnen ins Fühlen und Erleben zu bringen.

Station 7: Im Meer der Anwendungen

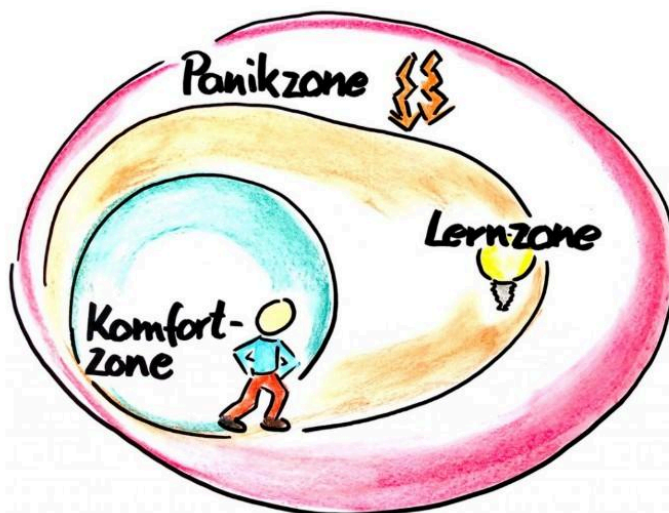
Die letzte Station, die ich nach aktuellem Reisezustand hier beschreiben kann, ist das „Meer der Anwendungen“, auf das du dich besonders freuen kannst, denn für mich beschreibt dieses Meer die Vielzahl an Möglichkeit und Freiheit, die du nun hast, nachdem du dich zuletzt vielleicht noch durch den Dschungel gekämpft hast. Neben einigen inhaltlichen Impulsen zum Reflecting Team und der Kollegialen Beratung liegt der große Fokus im freien Üben, Ausprobieren und Festigen, ohne dabei an Methoden gebunden zu sein. Du wirst erkennen, wie viel du schon kannst und wie gut deine Intuition als Coach schon funktioniert, insbesondere wenn du den „Haltung-Kontakt-Edut“-Packwürfel immer schön oben im Rucksack dabei hast und diesen als allererstes ziehst, wenn du dich in einen Coaching-Prozess begibst. Die einzelnen Packwürfel sind mittlerweile schon gut sortiert und du ziehst immer häufiger den passenden an der richtigen Stelle. Wenn du einmal einen weniger passenden gezogen hast, weißt du recht schnell, wie du ihn wieder gut verstaust und welchen du alternativ gut brauchen kannst – zumindest entspricht das sowohl meiner persönlichen Erfahrung als auch meiner Beobachtung der restlichen Reisegruppe. Du bist also bestens gewappnet für die weitere

Reise durch die Coaching-Welt und auch hierzu möchte ich dir nachfolgend eine weitere, persönliche Erfahrung schildern.

4. Ausflugserlebnis „Erster externer Coaching-Prozess“

Im Rahmen der Reise machte ich einen Ausflug, der besondere Aufmerksamkeit und daher ein eigenes Kapitel verdient. Erinnerst du dich, wann du zuletzt etwas zum ersten Mal gemacht hast? Welches Gefühl ging damit einher? Vielleicht Spannung, Neugierde, Vorfreude? Vielleicht aber auch eine gewisse Anspannung bis hin zum Unwohlsein? Auf der Reise habe ich das Komfortzonenmodell kennengelernt (Luckner & Nadler, 1997), das besagt, dass wir uns als Menschen in drei unterschiedlichen Zonen hinsichtlich unserer Entwicklung befinden können, wie die nachfolgende Abbildung zeigt:

Abbildung 4: Komfortzonenmodell



Quelle: Welsch, 2020

In der Komfortzone befinden wir uns im Bereich des Bekannten, weshalb wir uns hier in der Regel wohl und sicher fühlen. Den Spielraum für Neues und Unbekanntes, das wir neu lernen dürfen, findet sich in der Lernzone, wobei wir uns als Menschen in dieser Zone in der Regel neugierig, vielleicht leicht unsicher aber keineswegs unwohl fühlen. Der Bereich des Unwohlseins findet sich, wie der Name bereits andeuten lässt, in der Panikzone, in der sich der Mensch überfordert und daher nicht zum Lernen bereit fühlt. Beim Coaching ist es wichtig zu verstehen, wann sich ein Klient noch in der Lernzone befindet und wann vielleicht eine Grenze zur Panikzone erreicht oder gar überschritten wird. Ist dies der Fall, ist keine Aktion und daher keine Veränderung möglich. Auch in meiner Rolle als angehende Coachin finde ich mich in diesem Modell wieder, da ich mich im Rahmen der Ausbildung und den damit verbundenen

Übungsprozessen in der Lernzone befinde. Ein entscheidender Prozess in dieser Phase stellt mein erster Coaching-Prozess mit einer mir unbekanntem externen Klientin dar, weshalb ich ihn nachfolgend näher beschreiben und reflektieren möchte:

Ausgangslage:

Die Klientin, die ich über das Klienten-Sharing im Rahmen der Ausbildungs-Peergroup als Probandin zur Übung gewinnen konnte, schilderte mir in unserem ca. 20-minütigen, telefonischen Vorgespräch ihr Thema: Es ging um ihre aktuelle berufliche Situation, die wortwörtlich Bauchschmerzen bei ihr verursache. Sie führte aus, mit einer Bekannten bereits ein „inneres Team“ dazu aufgestellt zu haben, aber damit noch nicht richtig weitergekommen zu sein. Ich fragte sie offen, ob sie gerne die Erkenntnis aus dem inneren Team hineingeben und darauf aufbauen oder lieber „neu starten“ möchte. Sie entschied sich zunächst für einen „neuen“ Prozess von vorne, wobei wir damit verblieben sind, gerne auch zum späteren Zeitpunkt an passender Stelle noch einmal auf das innere Team zu blicken.

Erste Coaching-Session (ca. 50 Minuten)

Unsere erste Session fand ca. fünf Tage nach dem Erstgespräch im virtuellen Raum über die Online-Plattform Microsoft-Teams statt. Mein Ziel für diese Session war es, das Thema ausreichend zu explorieren und zum Ende Ziel und Auftrag fest geklärt zu haben. Die Klientin erklärte zunächst den Hintergrund, wie sie zum aktuellen Job kam, was ihr daran gut gefällt und was gleichzeitig die Schwierigkeiten für sie darstellen. Beim Explorieren des Themas orientierte ich mich am zuvor vorgestellten „Coaching-Haus“, bei dem nicht nur das Thema selbst, sondern auch das Umfeld, Gefühlslage und eine konkrete Situation beschrieben werden, wobei das Umfeld hier weniger Betrachtung fand. Wir landeten recht schnell bei der konkreten Situation einer Entscheidung, die durch den Arbeitgeber von ihr verlangt wird. Da sich hier deutlich Widerstand zeigte, ging ich fragenbasiert den dahinter liegenden Gefühlen auf den Grund, wobei die Klientin im ersten Schritt das Gefühl „Druck“ äußerte. Auf „meiner Insel“ hatte ich zunächst ein anderes Gefühl, nämlich „Angst“ im Kopf, was ich jedoch bewusst nicht weiter thematisierte. Wir sprachen über das Druckgefühl und wie sich dieses körperlich zeigt. Erst im späteren Verlauf kam die Klientin noch einmal auf die Frage nach dem Gefühl zurück und erwähnte von sich aus das Gefühl der Angst – in diesem Fall der Angst zu scheitern – und brachte diese in Verbindung mit dem Druck. Wir deckten dabei gemeinsam Ressourcen auf, die die Angst kleiner machen, ohne sie vollständig wegzunehmen. Nach einer guten halben Stunde konnte sie als Ziel klar benennen, eine Klarheit über ihre Optionen erhalten zu wollen, wobei eine Option lautete „weitermachen wie bisher“. Bei einer möglichen zweiten Option hatte sie Schwierigkeiten, diese für sich zu definieren, weshalb wir uns darauf verständigten, genau dies als gemeinsamen Auftrag festzuhalten. Ich schlug ihr vor, im nächsten Schritt darauf zu

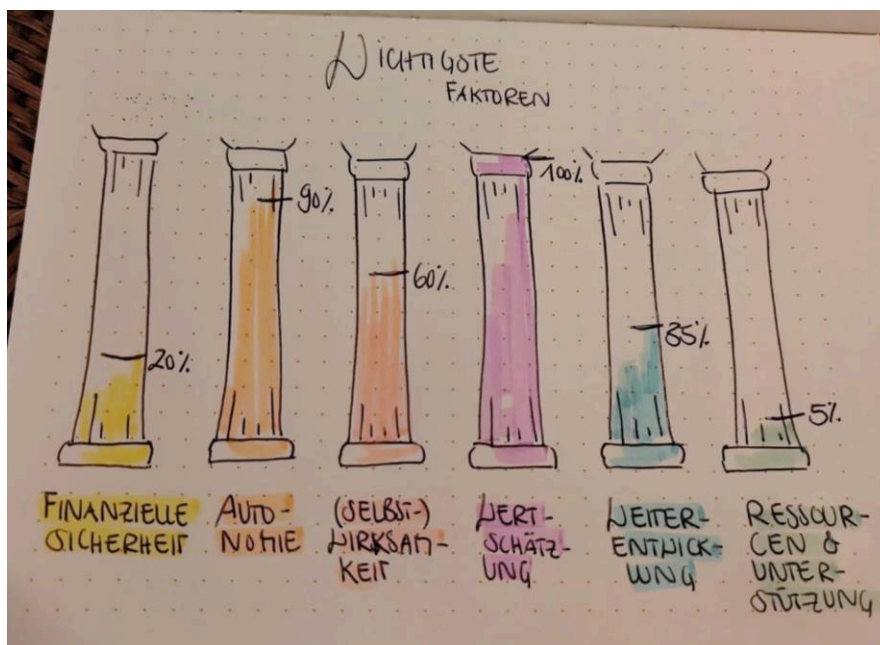
schauen, was ihr im Job wichtig ist, welche Bedürfnisse sie hat und wie erfüllt sie diese gerade in der aktuellen Stelle sieht und stellte ihr daher die Methoden „Die fünf Säulen der Identität“ bzw. „Das Lebensrad“ vor. Da sie sich mit den Säulen besser identifizieren konnte, entschied sie sich für dieses Bild. Ich erklärte ihr kurz die Methode und den möglichen Transfer rein auf die Arbeitsebene, da sich das Modell ursprünglich auf die gesamte Identität bezieht, sich aber auch auf Teilaspekte wie die Arbeit anwenden lässt. Wir verblieben damit, dass sie bis zur folgenden Session ihre für sie wichtigen beruflichen Säulen aufstellt und diesen jeweils Werte von null bis hundert Prozent zuordnet, bei denen sie sich auf der aktuellen Säule sieht, um diese nachfolgend gemeinsam analysieren zu können.

Zweite Coaching-Session (ca. 75 Minuten)

Zu Beginn von Session zwei, die aus zeitlichen Gründen fast zwei Wochen nach Termin eins stattfand, stellte ich die Frage nach dem Befinden und ob noch etwas aus Session eins nachwirke oder ein neuer Gedanke aufgekommen sei, wobei mir die Coachee mitteilte, dass eher beim Erarbeiten ihrer Säulen viel passiert sei. Bevor wir in die Analyse ihrer beruflichen Säulen einstieg, verifizierte ich nochmals gemeinsam mit ihr das in Session eins festgehaltene Ziel der Klarheitsfindung und den Auftrag der Bedürfnisüberprüfung, welche sie bejahte.

Die nachfolgende Grafik zeigt die durch die Coachee identifizierten beruflichen Säulen, die sie als „die für sie wichtigsten“ erachtet. Die Prozentwerte zeigen an, bei wie viel Prozent sie sich in der aktuellen Arbeitsstelle auf der jeweiligen Säule sieht:

Abbildung 5: Berufliche Säulen



Quelle: eigene Darstellung der Klientin

Über offene Fragen ließ ich sie die Säulen beschreiben, was sie darunter versteht und wie sie zum jeweiligen Wert kam. Beim Beschreiben und Ausdifferenzieren kam beispielsweise heraus, dass die „Säule der (Selbst-)Wirksamkeit“ eigentlich zwei Säulen darstellt, zum einen die eigene Selbstwirksamkeit, die sie bei aktuell 80 – 85% erfüllt sieht, und die des „Purpose“ / die Sinnhaftigkeit des Wirkens in der Welt, die für sie in der aktuellen Stelle bei 30 – 40% liegen. Dennoch war sie zufrieden mit dem Gesamtwert und der Darstellung in einer Säule, weshalb wir diese nicht weiter vertieften. Bei meiner Frage nach Auffälligkeiten beim Bearbeiten und Betrachten erklärte sie die eigene Überraschung über den niedrigen Wert bei der „Säule der Weiterentwicklung“. Im Gespräch kamen wir darauf, dass die Stelle sie extrem fordert und der Wert daher wesentlich höher liegen müsste, wobei sie sich nach eigenem Empfinden nicht in der wohligen Lernzone (gemäß des zuvor dargestellten Komfortzonenmodells) befindet, sondern eher in der Panikzone. Dabei stellte sie eine Abhängigkeit zur letzten Säule der „Ressourcen und Unterstützung“ dar, deren sehr niedriger Wert die Panikzone vergrößere, weil kaum fachliche Sparringspartner zur Verfügung stehen. Bei der Frage nach der Zufriedenheit mit den Werten ging der Blick noch einmal deutlich auf die erste Säule der „finanziellen Sicherheit“, die bisher kaum Berücksichtigung gefunden hatte. Die Klientin merkte bei sich selbst, dass sich die Säulen und Werte offenbar gerade stark ändern und sich die Wichtigkeiten gegenüber den Vorjahren verschieben, insbesondere die der finanziellen Sicherheit, da sich die privaten Lebensumstände mit geändert haben. Im letzten Schritt schauten wir bei den drei „Knackpunkt-Säulen“ der finanziellen Sicherheit, der Weiterentwicklung und der „Ressourcen & Unterstützung“ darauf, was jeweils zufriedenstellende Zielwerte wären und wie sie diese jeweils schrittweise erhöhen könnte. Am Ende kam sie zu der Erkenntnis, dass sogar alle drei Säulen in einer gewissen Abhängigkeit stehen und dass eine mögliche, identifizierte Maßnahme zur Stärkung von „Ressourcen & Unterstützung“ sowohl dazu führen könnte, zurück von der Panikzone in die Lernzone zu kommen und damit den Wert auf dieser Säule zu verbessern, als auch eine Steigerung des finanziellen Wertes für sie sein könnte. Sie endete mit der Erkenntnis, dass sie erst einmal keine andere Entscheidungsoption braucht, sondern sie sich eher darauf fokussieren möchte, ihre Werte auf den Säulen zu verbessern, da sie insgesamt alles, was ihr bei einem Job wichtig ist, per se bei ihrem aktuellen Arbeitgeber vorfindet und Handlungsspielräume sieht, die niedrigen Werte noch zu erhöhen. Auf die Frage nach weiteren Gedanken sowie dem Wohlbefinden zum Ende der Session gab sie mir die Rückmeldung, dass innerlich viel angestoßen wurde, sie neue Möglichkeiten sieht und vor allem gut vorbereitet in ein anstehendes Gespräch mit der Vorgesetzten sowie einer potenziellen Unterstützungsressource gehen kann. Ob der Coaching-Prozess weitergeht und wenn ja wie, wird sich erst nach Abgabe dieser Ausarbeitung zeigen ;)

Reflexion meiner eigenen Reisebegleitung als Coach

Mein Ziel war es, in meinem ersten Coaching mit einer nicht in die Ausbildung involvierten Person, eine gute Balance aus Struktur und Methode sowie Haltung und Kontakt zu erreichen, was mir nach meinem Empfinden gut gelungen ist. Während es mir in den ersten Übungsprozessen in der Ausbildung noch schwerfiel, Ziel- und Auftrag zu klären und gemeinsam festzuhalten, fand dies hier in beiden Sessions aus meiner Sicht entsprechende Berücksichtigung. Nach dem Erstgespräch dachte ich im Kopf direkt an eine Methode zur Entscheidungsfindung, konkret an das Tetralemma, und bereitete mich auch methodisch darauf vor. Am Ende hatte ich durch die Angaben und das final definierte Ziel der Klientin spontan einen anderen Impuls, nämlich den der Bedürfnisüberprüfung durch das Lebensrad bzw. Säulenmodell. Ich stelle mir im Nachgang noch immer die Frage, ob es gut gewesen wäre, nochmals auf ihr „inneres Team“ zu schauen, aber auch hier fragte ich die Klientin und richtete mich nach ihrem Wunsch. Beim Beschreiben der Säulen hatte ich Unterschiede in Sprechweise, Betonung, Länge der Beschreibung etc. wahrgenommen, was ich der Klientin mit der Frage „Darf ich dir etwas spiegeln?“ als eigenen Eindruck mitgab. In ihrem Feedback im Nachgang gab sie mir die Rückmeldung, dass diese Perspektive bei ihr weiteren Anklang gefunden habe. Ich habe viel fragenbasiert gearbeitet, an passender Stelle die (bisherige) Handlungsfähigkeit und wertvolle Fähigkeit der Reflexion der Klientin wertgeschätzt und diese dadurch als Ressourcen für sie sichtbar gemacht. Dadurch, dass ich einen für mich sehr runden und stimmigen Prozess wahrgenommen habe, der durch viel Offenheit, ehrliches Interesse und auch Momente des gemeinsamen Lachens geprägt war, war ich am Ende vielleicht sogar etwas enttäuscht, dass es keinen großen „Aha-Effekt“ zum Ende der zweiten Session gab und ich zunächst das Gefühl hatte, die Klientin sei gar nicht groß vorangekommen. Hier kam das Anwendungsmodul am vergangenen Wochenende gerade recht, denn wir beschäftigten uns mit der Frage „Wie kann ich als Coach wissen, dass ich einen guten Job gemacht habe?“.

Wenn du die Antwort auf diese wissen möchtest, musst du dich wohl selbst auf eine Coaching-Reise begeben – ich habe für mich eine Antwort darauf gefunden und bin sicher, dass du ebenfalls eine für dich passende Antwort finden wirst ;)

5. Fazit

„Der Weg ist das Ziel“ – mit diesem Reisemotto begann dieser Bericht und mit genau diesen Worten möchte ich ihn auch schließen, denn:

Zum einen befinde ich mich weiterhin auf der Ausbildungsreise, der Gipfel des Abschlusses ist greifbar nah, aber noch nicht erreicht. Aber auch unabhängig vom Erreichen des Gipfelkreuzes siehst du, wie viel auf dem Reiseweg selbst passiert, getreu dem Motto „der Weg ist das Ziel“. Zum anderen wird mit Erreichen des Gipfels zwar vielleicht die Ausbildungsreise, aber nicht der weitere Weg durch die Coaching-Welt vorbei sein; das Gipfelkreuz bildet den Startpunkt für einen Abstieg und das weitere Wandern entlang der Gebirgskette der Weiterentwicklung als Coach.

Die Ausbildungsreise stellte die Weichen und eine erste große Etappe der eigenen Entwicklung als Coach, einerseits durch die Vielzahl an erlernten Methoden zur Erkundung der gegenüberliegenden Insel. Nicht weniger wichtig für die eigene Entwicklung ist jedoch ebenfalls die Erkundung des eigenen Themen-Dschungels, indem du selbst nicht nur als Coach, sondern immer wieder auch als Coachee in den Übungseinheiten fungierst. Auf beiden Seiten, d.h. sowohl als Coach als auch als Coachee, wirst du vielleicht feststellen, dass ähnlich wie beim Reisen nicht immer alles vorhersehbar ist und du auf beiden Seiten dazu ermutigt wirst, dich raus aus deiner Komfortzone zu begeben. Selbst wenn du vielleicht nicht direkt planst, in (naher) Zukunft als Coach zu arbeiten, kannst du eine wertvolle Übertragbarkeit in deinen beruflichen wie privaten Alltag feststellen, denn du hast enorm an Gesprächsführungskompetenz gewonnen. Zudem weißt du, wie du dich mit einer guten Balance aus Haltung, Kontakt und Demut in Gesprächssituationen positionieren kannst und überrascht damit vielleicht in einer zukünftigen, konfliktären Situation. Egal, wer deine zukünftigen GesprächspartnerInnen sind, ob Coachee, Kollege/in, Vorgesetzte/r, Lebenspartner/in, Kind oder Schwiegereltern, du kennst die Macht von Haltung und Kontakt und weißt um diese Basis für Vertrauen zum Gesprächspartner und am Ende auch zu dir selbst. Wie du siehst, kannst du auf der Reise eine ganze Menge an wertvollen Schätzen für die eigene Entwicklung gewinnen und ich kann dich nur ermutigen, dich auf diese wundervolle Entdeckungsreise der „Coaching-Ausbildung“ zu begeben.



Alles Gute für deinen Weg!

6. Verzeichnisse

6.1. Abbildungsverzeichnis

Abbildung 1: Reiseplan "Modulübersicht".....	4
Abbildung 2: Insel-Modell.....	5
Abbildung 3: Coaching-Haus.....	6
Abbildung 4: Komfortzonenmodell.....	9
Abbildung 5: Berufliche Säulen	11

6.2. Literaturangaben

Bundesverwaltungsamt (Hrsg.) (2026). *SMART-Regel / SMART-Methode*. Abruf unter https://www.orghandbuch.de/Webs/OHB/DE/OrganisationshandbuchNEU/4_MethodenUndTechniken/Methoden_A_bis_Z/SMART_Regel_Methode/SMART_Regel_Methode_node.html (07.02.2026).

Gabler Wirtschaftslexikon (Hrsg.) (2018). *Konstruktivismus*. Abruf unter <https://wirtschaftslexikon.gabler.de/definition/konstruktivismus-37530/version-260964> (07.02.2026).

Luckner, J. & Nadler, R. (1997). *Wachstums- und Entwicklungsmodell*. Aus: Gilsdorf, R. (2004). *Von der Erlebnispädagogik zur Erlebnistherapie*. Bergisch Gladbach. S. 62.

Reuter, K. (2023). *Systemische Fragetechniken. Gekonnt gefragt, gezielt geführt*. Köln.

6.3. Bildquellen

InKonstellation (Hrsg.) (2025). *Insel-Modell*. Auszug aus Skript Systemische Coaching-Ausbildung CA-F25-JUN.

Pixabay (2026). *Suchbegriff „Straße“*. Abruf unter <https://pixabay.com/de/photos/stra%c3%9fe-todes-tal-w%c3%bcste-berge-natur-4254871/> (25.01.2026).

Welsch, J. (2020). *So führst du Mitarbeiter raus aus der Komfortzone: 4 wertvolle Tipps für Führungskräfte*. Abruf unter <https://www.jochenwelsch.de/en/mitarbeiter-raus-aus-der-komfortzone-fuehren/> (25.01.2026).