



INKONSTELLATION

Ausbildungsakademie
Coaching | Entwicklung | Persönlichkeit

**Ressourcen aktivieren, Selbstvertrauen
stärken –
Ein systemischer Coaching-Prozess zur
Entscheidungs- und Zukunftsklarheit**

Abschlussarbeit

von

Melanie Harms-Ensink

Inhalt

Summary	3
Einleitung	4
1 Ausgangssituation und Kontext	4
1.1 Der Coachee	4
1.2 Meine Rolle als Coachin	4
2 Ziel- und Auftragsklärung	5
2.1 Erstkontakt & Vorgespräch	5
2.2 Zieldefinition	5
3 Theoretische Grundlagen	5
3.1 Coaching-Verständnis & Haltung	5
3.2 Lösungs- und Ressourcenorientierung	6
3.3 OK-OK-Haltung (Transaktionsanalyse)	6
4. Coachingprozess im Detail	7
4.1. Erste Sitzung - Ankommen und Rapportaufbau	7
4.2. Zweite Sitzung – Das Seitenmodell	7
4.3. Dritte Coaching-Sitzung – Glaubenssatzarbeit	8
4.3.1 Ziel der Sitzung & Theoretischer Hintergrund	8
4.3.2 Intervention: Walking-Belief-Change	9
4.4. Vierte Coaching-Sitzung – Zukunftsklarheit dank Timeline-Arbeit	10
4.4.1. Ziel der Sitzung	10
4.4.2. Theoretischer Hintergrund: Timeline-Arbeit	10
4.4.3 Vorbereitung & Durchführung	11
4.4.4. Wirkung und Abschluss: Der Ressourcen-Rucksack	11
5. Fazit & Reflexion	12
6. Literaturverzeichnis	13

Summary

Diese Abschlussarbeit dokumentiert und reflektiert den systemischen Coaching-Prozess mit Konstantin, einem jungen Mann in der Übergangsphase vom Studium in den Beruf. Ziel des Coachings war es, Selbstzweifel zu reduzieren, Entscheidungsfähigkeit zu stärken und berufliche Zukunftsklarheit zu entwickeln.

Der Coaching-Prozess umfasste vier Online-Sitzungen und folgte einem klaren, professionellen Rahmen von der Auftrags- und Zielklärung über die Durchführung bis hin zum Abschluss.

Methodisch kamen unterschiedliche Interventionen zum Einsatz, die jeweils situativ, tagesaktuell und coachee-zentriert ausgewählt wurden. Dazu zählten das Ok-Ok-Modell aus der Transaktionsanalyse, Perspektivwechsel und das Seitenmodell von Gunther Schmidt, die Glaubenssatzarbeit mittels Walking-Belief-Change (Dilts) und die Timeline-Arbeit zur Klärung beruflicher Perspektiven. Alle Interventionen wurden sowohl erklärt und theoretisch begründet als auch nach der praktischen Anwendung gemeinsam reflektiert. Im Rahmen dieser Arbeit werde ich aus Platzgründen lediglich die Glaubenssatzarbeit der dritten Sitzung und die Timeline-Session zum Coachingabschluss eingehender vorstellen.

Im Verlauf des Coachings zeigte sich eine deutliche Entwicklung des Coachees: Er gewann zunehmend Vertrauen in sich selbst und seine Entscheidungen – im Studienkontext und allgemein. Am Ende entwickelte er sogar eine klare und emotional verankerte Vorstellung seines beruflichen Werdegangs. Besonders wirksam erwiesen sich die ressourcenorientierte Arbeit, das Erkennen und Benennen von Ausnahmen sowie die behutsame Einführung in Visualisierungs- und Körperarbeit. Ein zentraler Wirkfaktor war darüber hinaus unsere gute Coaching-Beziehung. Die wachsende Offenheit des Coachees und sein zunehmendes Vertrauen in den Coaching-Prozess ermöglichten seine Entwicklung.

Die Arbeit reflektiert darüber hinaus die Lernfelder von mir als angehende Coachin. Hervorgehoben werden insbesondere die Bedeutung von Demut, Präsenz und Klarheit in der Rolle, die situative Auswahl passender Interventionen sowie das bewusste Zurückstellen eigener Erwartungen zugunsten des Entwicklungsprozesses des Coachees.

Einleitung

Die vorliegende Abschlussarbeit dokumentiert und reflektiert den viersitzigen Coaching-Prozess mit Konstantin. Konstantin studiert Wirtschaftsingenieurwesen mit Fachrichtung Bauingenieurwesen an der RWTH Aachen University. Konstantin hat sich auf Empfehlung meiner InKonstellation Peer-Group an mich gewandt.

Das Coaching fokussiert sich auf die Auflösung von Selbstwertzweifeln, die Entwicklung stabiler Entscheidungsfähigkeit sowie die Klärung beruflicher Perspektiven mit dem Ziel, einen für ihn sinnstiftenden beruflichen Weg zu gestalten.

1 Ausgangssituation und Kontext

1.1 Der Coachee

Konstantin ist 25 Jahre jung und befindet sich im 7. Semester. Er beschreibt sich selbst als reflektiert, sensibel und leistungsbereit, erlebt jedoch seit längerer Zeit innere Blockaden. Diese äußern sich insbesondere in:

- ausgeprägten Entscheidungszweifeln,
- Prokrastination (von Klausuren),
- mangelnder Struktur im Lern- und Studienalltag,
- Unsicherheit hinsichtlich der beruflichen Zukunft.

Konstantin hatte vor Beginn des Coachings weder Erfahrung mit Coaching noch mit Psychotherapie. Er zeigte sich jedoch von Beginn an offen, neugierig und motiviert, an seinen Themen zu arbeiten.

1.2 Meine Rolle als Coachin

Ich begleitete den Prozess als angehende systemische Coachin im Rahmen meiner Ausbildung bei der InKonstellation Ausbildungsakademie. Transparenz über meinen Ausbildungsstatus, den Übungscharakter des Coachings sowie die Unentgeltlichkeit der Zusammenarbeit waren von Beginn an klar kommuniziert. Meine Haltung war geprägt von Wertschätzung und einer systemischen Grundhaltung ganz im Sinne des OK-OK-Modells nach der Transaktionsanalyse¹. Mein übergeordnetes Ziel als Coachin war es, Konstantin

¹ Vgl. Kessel, B. / Raack, H. / Verres, D., 2020: S. 35

zu mehr Selbstvertrauen, Klarheit und innerer Stabilität zu verhelfen, um eigenständig tragfähige Entscheidungen zu treffen, mit denen er sich gut und sicher fühlt.

2 Ziel- und Auftragsklärung

2.1 Erstkontakt & Vorgespräch

Der erste Kontakt fand telefonisch statt. Ziel dieses Gesprächs war ein gegenseitiges Kennenlernen, das Erspüren von Sympathie und Vertrauen sowie eine erste Orientierung über Konstantins Anliegen. In diesem Coaching-Erstgespräch wurden folgende Punkte geklärt:

- Anlass und Motivation für das Coaching
- bisherige Erfahrungen mit Coaching oder Therapie (keine vorhanden)
- Erklärung: was ist Coaching und was ist es nicht
- Rahmenbedingungen der Zusammenarbeit (online, 3–5 Sitzungen)
- Transparenz über meinen Ausbildungsstand

Bereits in diesem Gespräch zeigte sich Konstantins zentrales Thema: der Wunsch, sich selbst und seinen Entscheidungen mehr zu vertrauen.

2.2 Zieldefinition

Im Laufe der ersten Sitzung verdichtete sich das übergeordnete Ziel des Coaching-Prozesses zu folgendem Leitsatz:

„Ich vertraue mir selbst und meinen Handlungen.“

Dieses Ziel diente als roter Faden durch alle Sitzungen und wurde situativ weiter konkretisiert.

3 Theoretische Grundlagen

3.1 Coaching-Verständnis & Haltung

Systemisches Coaching ist eine professionelle, ziel- und lösungsorientierte Begleitform für Personen in privaten oder beruflichen Kontexten. Ziel ist es, Selbstreflexion, Selbststeuerung und Selbstwirksamkeit des Coachees zu stärken. Im Mittelpunkt steht

dabei nicht die Vermittlung von Ratschlägen, sondern die Aktivierung vorhandener Ressourcen und Kompetenzen.²

Im vorliegenden Coachingprozess wurde auf die persönliche Entwicklung des angehenden Akademikers Konstantin mit beruflichem Bezug (Studium, Entscheidungsfindung, Zukunftsplanung) eingegangen.

Der Coaching-Prozess basierte auf (m)einer systemischen Grundhaltung ganz im Sinne des Konstruktivismus. Diese geht davon aus, dass Menschen Expert:innen für ihr eigenes Leben sind und über alle notwendigen Ressourcen verfügen, um Lösungen zu entwickeln. Ich als Coachin übernehme dabei die Rolle einer Entwicklungsbegleiterin, die durch Fragen, Spiegelung und Interventionen neue Perspektiven ermöglicht – nicht eigenes Wissen oder gar Ansichten überträgt.

Weiterhin gehe ich davon aus, dass Wirklichkeit immer subjektiv konstruiert ist, Verhalten sinnvoll im jeweiligen Kontext sowie Probleme und Lösungen in Wechselwirkungen entstehen.

Genau diese Haltung zeigte sich in unserem gesamten Prozess, außerdem in der konsequenten Suche nach Ausnahmen, Ressourcen und bereits vorhandenen Kompetenzen von Konstantin.

3.2 Lösungs- und Ressourcenorientierung

Anstelle einer Problemanalyse lag unser Fokus auf dem, was bereits bei Konstantin funktioniert. Durch ressourcenorientierte Fragen³ wie „Wann gelang es dir denn mal, eine Entscheidung zu treffen, in der du dir sicher warst?“ oder „Was genau war in dieser Situation anders?“ konnte Konstantin Ausnahmen klar erkennen, eigene Stärken erspüren und bewusst nutzbar machen. Diese Ressourcenorientierung war zunächst fremd für ihn, erwies sich aber als stabilisierend und stärkend.

3.3 OK-OK-Haltung (Transaktionsanalyse)

Die OK-OK-Haltung nach Eric Berne beschreibt eine wertschätzende Grundposition, in der sowohl Coach als auch Coachee als gleichwertig, kompetent und in Ordnung betrachtet werden.⁴ Diese Haltung bildete die Basis für unser von Beginn an tragfähiges Arbeitsbündnis. Ich hatte den Eindruck, dass gerade im Kontakt mit einer sehr selbstkritischen Person diese Haltung von zentraler Bedeutung war, um Sicherheit,

² Vgl. Stelzer-Rothe, T. / Thierau-Brunner, H., 2018, S. 8-10

³ Vgl. Kindl-Beilfuß, 2017, S. 40

⁴ Vgl. Kessel, B. / Raack, H. / Verres, D., 2020: S. 35

Augenhöhe und Vertrauen zu ermöglichen. Über unsere Sitzungen hinweg ist dadurch Tiefe und Offenheit gewachsen.

4. Coachingprozess im Detail

Der Coachingprozess erstreckte sich über vier intensive Online-Sitzungen, die jeweils zwischen 60 und 90 Minuten dauerten. Ergänzend zur bisherigen Prozessbeschreibung wird dieser Abschnitt nun durch fallstudienartige Elemente erweitert, um innere Dynamiken, Zitate und erlebte Wendepunkte greifbarer darzustellen. Die erste und zweite Sitzung werde ich aus Platzgründen in dieser Arbeit jedoch nur kurz anreisen.

4.1. Erste Sitzung - Ankommen und Rapportaufbau

Zu Beginn unserer ersten Sitzung lag der Fokus auf dem Aufbau von Vertrauen und Sicherheit. Konstantin wirkte zunächst zurückhaltend und hatte Schwierigkeiten, Gefühle klar zu benennen. Durch aktives Zuhören, Paraphrasieren und offene systemische Fragen entstand eine ruhige, wertschätzende Atmosphäre, die ein gemeinsames Ankommen und erstes Öffnen ermöglichte.

Besonders wirksam war die Exploration einer Ausnahme: die klare, zweifelsfreie Entscheidung, das Handball-Finalspiel seiner Schwester zu besuchen anstelle eines anderen Vorhabens. Diese Entscheidung, getragen von Loyalität, machte dem Coachee bewusst, dass er sehr wohl in der Lage ist, klare Entscheidungen zu treffen. Diese Erkenntnis bildete eine wichtige Grundlage für den weiteren Coachingprozess.

4.2. Zweite Sitzung – Das Seitenmodell

Thema der zweiten Sitzung war es, innere Konflikte bei der Entscheidungsfindung sichtbar zu machen und unterschiedliche innere Stimmen wertschätzend zu integrieren.

Das Seitenmodell nach Gunther Schmidt beschreibt die Persönlichkeit als Zusammenspiel verschiedener innerer Anteile. Jeder Anteil verfolgt eine positive Absicht, auch wenn sein Verhalten situativ als hinderlich erlebt wird. Ziel ist das Wahrnehmen, Würdigen und integrieren der jeweiligen Seiten – nicht das „Abschaffen“ einzelner Anteile.

Konstantin identifiziert zwei dominante Anteile, die er auch visualisiert und optisch wie charakterlich beschreibt. Durch systemische Fragen wurden sowohl Schatten- als auch Sonnenseiten herausgearbeitet:

- *Der Schwarzmaler*: warnend, kritisch, zweifelnd und immer vom Negativfall ausgehend. Er wird als selbstwertschwächend empfunden. Gleichzeitig erkennt Konstantin seine beschützende, auf das eigene und das Wohlergehen anderer bedachte Eigenschaft.
- *Das Engelchen*: liebevoll, herzerwärmend, hilfsbereit, verbindend. Gleichzeitig beschreibt Konstantin diesen Anteil als „Gutmensch“, der zur Selbstüberforderung neigt, mit einem Hang zu Naivität.

In der anschließenden gemeinsamen Reflexion beschreibt Konstantin, dass er die jeweiligen Anteile in sich besser annehmen kann und den „Schwarzmaler“ weniger ablehnt. Dennoch ist es ihm in dieser Sitzung weniger gelungen ins Spüren zu kommen und rational lehnt er diesen Anteil weiterhin eher ab.

Wir runden die Sitzung positiv ab und entscheiden uns dafür, bei der nächsten Sitzung nochmal mehr auf hinderliche innere Überzeugungen zu schauen.

Mein Fazit für den Tag ist, dass ich gerne das vollständige innere Team – auch gemalt – angewandt hätte und aus dem eigenen Erleben als wirkungsstärker empfinde. Dies habe ich mir aufgrund der Onlineumgebung jedoch nicht zugetraut, weil uns die technischen Mittel für eine gute Ausgestaltung fehlten.

4.3. Dritte Coaching-Sitzung – Glaubenssatzarbeit

4.3.1 Ziel der Sitzung & Theoretischer Hintergrund

Ziel war die Transformation des gemeinsam erarbeiteten, limitierenden Glaubenssatzes

„Ich kann keine klaren Entscheidungen treffen, weil ich davon ausgehe, dass ich immer falsch entscheide.“

Byron Katie beschreibt Glaubenssätze als tief verankerte innere Überzeugungen, welche die Wahrnehmung und das Verhalten steuern. Unser Verstand sucht fortwährend nach Beweisen, die diese Grundhaltung bestätigen. „So gräbt sich diese Idee von uns selbst immer tiefer in uns ein und färbt alles, was uns begegnet – bis wir beginnen, unsere Gedanken zu hinterfragen. Bis wir bemerken, dass wir uns und die Welt auf ganz andere Weise sehen können.“⁵ Genau dies zu erreichen war mein Ziel für die dritte Sitzung mit Konstantin.

⁵ Byron Katie im Vorwort zu Ralf Hesse (2020)

4.3.2 Intervention: Walking-Belief-Change

Die Interventionsmethode Walking-Belief-Change nach Robert Dilts⁶ lernte ich am 5. November 2025 in einem dreistündigen Übungsabend der InKonstellation Coaching Akademie kennen. Es handelt sich um eine körper- und erlebnisorientierte Methode, bei der eine bestehende, hinderliche Überzeugung schrittweise verabschiedet und in einen neuen Glaubenssatz transformiert und verankert wird.

Da ich diese Intervention und ihre Kraft selbst erfahren durfte, entschied ich, diese mit meinem Coachee zu durchlaufen – wir erarbeiteten die einzelnen Schritte jedoch nicht mit Bodenankern, sondern in einer geführten Visualisierung anhand der folgenden aufgeführten Schritte.



Schaubild Walking-Belief-Change, erstellt in Canva

In dieser Sitzung gelang es Konstantin mithilfe meiner gezielten systemischen Fragetechnik seinen unter Einbeziehung des VAKOG-Modells⁷, starke Bilder zu erzeugen

⁶ Vgl. Dilts, R. (2016), S. 34ff. & NLPedia

⁷ <https://coachingakademie-berlin.de/service/lexikon-glossar/vakog/>

und emotional intensiv in den Prozess einzutauchen. Er konnte seinen alten, hinderlichen Glaubenssatz im „Museum“ ablegen und einen neuen entwickeln. Dieser lautete:

„Ich kann alles schaffen, weil ich mir vertraue, klar entscheide und meine Fähigkeiten gut sind.“

Dieses tiefe Erspüren der eigenen Ressourcen, dessen Mobilisierung und der eigenen Fähigkeit, diese zu gestalten, markierte einen spürbaren Wendepunkt im Coaching mit Konstantin.

4.4. Vierte Coaching-Sitzung – Zukunftsklarheit dank Timeline-Arbeit

4.4.1. Ziel der Sitzung

Ziel der vierten und vorerst letzten Coaching-Sitzung war die Klärung der unmittelbaren beruflichen Zukunft des Coachees sowie die bewusste Integration seiner persönlichen Ressourcen. Ausgangsfrage für die Arbeit mit der Timeline war Konstantins Anliegen:

„Wie gestalte ich meine unmittelbare berufliche Zukunft?“

Diese Frage markierte in meinen Augen einen Übergang im Coachingprozess – weg von innerer Klärung und Stabilisierung hin zu konkreter Zukunftsausrichtung.

4.4.2. Theoretischer Hintergrund: Timeline-Arbeit

Die Timeline ist eine systemische und NLP-basierte Intervention, bei der Zeit räumlich dargestellt und dadurch erlebbar gemacht wird. Vergangenheit, Gegenwart und Zukunft werden mithilfe von Bodenankern abgebildet, sodass innere Erfahrungen, Erinnerungen und Zukunftsbilder nicht nur kognitiv reflektiert, sondern körperlich und emotional erlebt werden können.

Ziel der Timeline-Arbeit ist es, Ressourcen aus der Vergangenheit bewusst zugänglich zu machen, den aktuellen Standpunkt zu klären und zukünftige Schritte in einer stimmigen, selbstwirksamen Weise zu gestalten.

In meinen Augen (und aus eigener Erfahrung) eignet sich diese Coaching-Methode besonders zur Orientierung in Übergangsphasen und zur Stärkung von Zukunftszuversicht.

4.4.3 Vorbereitung & Durchführung

Konstantin hatte sich die Erfahrung der Timeline-Arbeit ausdrücklich gewünscht, nachdem ich ihm in einer Sitzung mal davon berichtet hatte. Bereits am Ende der dritten Sitzung vereinbarten wir gemeinsam die Durchführung dieser Intervention.

In der Vorbereitung zeigte sich Konstantin sehr engagiert und gewissenhaft: Er richtete seinen Laptop so aus, dass ich ihn während des gesamten Prozesses gut sehen und hören konnte. Der Raum war ausreichend groß, sodass er sich frei bewegen und die einzelnen Bodenanker klar voneinander abgrenzen konnte. Dieses bewusste Vorbereiten trug maßgeblich dazu bei, dass die Timeline-Arbeit auch im Online-Setting sehr gut und stimmig umgesetzt werden konnte.

Konstantin platzierte zunächst vier Vergangenheitsanker, die für ihn bedeutsame Stationen seines bisherigen Lebensweges repräsentierten. Anschließend definierte er einen Gegenwartsanker, der seinen aktuellen Standort symbolisierte, sowie vier Zukunftsanker, welche mögliche Geschehnisse und Entwicklungsschritte seiner Zukunft abbildeten.

Durch das bewusste Begehen der Zeitlinie konnte Konstantin frühere Erfolge, überwundene Herausforderungen, zentrale Werte und persönliche Kompetenzen erneut erleben. Besonders deutlich wurden dabei seine Loyalität, seine Offenheit, die Flexibilität, sich auch auf herausfordernde Situationen einzulassen, sowie seine Fähigkeit zur Selbstreflexion.

In der Gegenwart erlebte er sich deutlich stabiler und klarer als zu Beginn des Coachingprozesses. Beim Blick in die Zukunft formulierte er konkrete, realistische und zugleich sinnstiftende Perspektiven für seine persönlichen und beruflichen Schritte.

4.4.4. Wirkung und Abschluss: Der Ressourcen-Rucksack

Zum Abschluss der Timeline-Arbeit erhielt Konstantin symbolisch einen „Ressourcen-Rucksack“ von mir, in dem ich für ihn all jene Fähigkeiten, Erfahrungen und inneren Stärken sammelte, die ihn auf seinem weiteren Weg begleiten sollen. Dieses Erlebnis war sehr kraftvoll.

Der gesamte Prozess wurde von Konstantin als sehr bewegend erlebt und entfaltete am Ende eine nahezu magische Wirkung. Die Timeline-Arbeit verlieh dem Coachingprozess einen runden, stimmigen Abschluss und ließ sowohl den Coachee als auch mich als Coachin auf unsere gemeinsame Coaching-Reise mit großer Dankbarkeit zurückblicken.

Konstantin beschrieb sich selbst nach dieser Sitzung als sehr gestärkt, klar ausgerichtet und zuversichtlich in Bezug auf seine berufliche Zukunft.

5. Fazit & Reflexion

Der Coachingprozess stellte auch für mich als Coachin einen bedeutsamen Lern- und Entwicklungsraum dar, weil wir über mehrere Wochen in vier Sitzungen miteinander gearbeitet haben und sich dadurch eine persönliche und sehr wertschätzende Verbindung entwickelte.

Ein zentrales Lernfeld war der behutsame Einstieg in Coaching und insbesondere in visuelle Interventionen. Zu Beginn zeigte sich Konstantin verhalten im Umgang mit inneren Bildern. Durch transparente Erläuterungen, langsames Vorgehen und wertschätzende Begleitung entwickelte er zunehmend Vertrauen in diese Arbeitsweise und hat sie am Ende regelrecht „gesucht“.

Ich lernte, Interventionen stets neu, tagesaktuell und auf den Coachee bezogen zu wählen und dabei auf mein „Bauchgefühl“ zu vertrauen. Nicht die Methode, sondern mein Gegenüber bestimmt den Prozess.

Das Coaching mit Konstantin verdeutlichte mir nochmal mehr die Bedeutung von Demut, Offenheit und innerer Klarheit als Coachin. Entwicklung lässt sich nicht erzwingen, sondern entsteht auf Basis einer vertrauensvollen Beziehung zwischen Coach:in und Klient:in. Die wachsende Offenheit meines Coachees und sein Vertrauen in mich als Coachin empfand ich als beeindruckend und hinterlässt mich sehr dankbar.

**Coaching schafft Räume,
in denen Menschen über sich hinauswachsen können.**

6. Literaturverzeichnis

- Coaching Akademie Berlin: VAKOG-Modell Online verfügbar unter: <https://coachingakademie-berlin.de/service/lexikon-glossar/vakog/> (letzter Zugriff: 26.01.2026)
- Dilts, R. (2016): *Changing Belief Systems with NLP*. Capitola, CA: Meta Publications.
- Heske, R. (2020): *4 Fragen, die alles verändern*. München: Gräfe und Unzer Verlag
- Kessel, B. / Raeck, H. / Verres, D., 2020: Bolliger, J. (2015): *Grundlagen der Transaktionsanalyse kurz und bündig*. Hamburg: BoD - Books on Demand.
- Kindl-Beilfuß, C. (2017): *Fragen können wie Küssen schmecken*. Heidelberg: Carl Auer Verlag.
- NLPedia, Die NLP Enzyklopädie, https://nlpportal.org/nlpedia/wiki/Museum_der_Glaubenss%c3%a4tze?utm_source=co-pilot.com (letzter Zugriff: 26.01.2026)
- Stelzer-Rothe, T. / Thierau-Brunner, H. (2018): *Einblicke in systemisches Coaching*. Berlin: Berliner Wissenschafts Verlag