

Mein Weg zur systemischen Haltung

Abschlussarbeit der Ausbildung zum systemischen Coach
bei InKonstellation 2025/26

Johanna du Bosque, 05. November 2025

Einleitung

"Ich will endlich fürs Zuhören bezahlt werden" – das war engen Freunden gegenüber meine ironische Erklärung für meine Entscheidung, eine Coachingausbildung zu beginnen. Natürlich beschreibt das meine Motivation nur sehr fragmentarisch und oberflächlich, führt mich aber zum Kernthema dieses Textes: dem Zuhören. Oder präziser **dem systemischen Zuhören** und meiner Lernkurve während der Ausbildung.

Ich beschreibe hier meinen Weg von der taktischen ZuhörerIn zum systemischen Coach. Ich nähere mich der systemischen Haltung an und gehe auf einige systemische Methoden ein, die für mich bedeutsam wurden. Insbesondere ergründe ich die Funktion des Zuhörens im Coaching. Schließlich betrachte ich die gesellschaftliche Tendenz, in der Zuhören unpopulär ist, verschwindet oder durch Technologien ersetzt wird. Vor diesem Hintergrund definiere ich meine Motivation und Rolle als Coach – die selbstverständlich weit über das Bezahlwerdenwollen hinausgeht.

Ausgangspunkt: Ich will endlich fürs Zuhören bezahlt werden

Als introvertierter Mensch habe ich früh gelernt, Menschen zum Reden zu bringen oder sie reden zu lassen. Lange Zeit war es für mich eine willkommene Taktik, um nicht über mich selbst sprechen zu müssen. Und ich war immer fasziniert davon, wie einfach es ist, bei den unterschiedlichsten Persönlichkeiten in verschiedensten Situationen "den Stöpsel zu ziehen" und einen Redefluss auszulösen, der mitunter schwer zu stoppen ist.

Mein innerer Glaubenssatz lautete in etwa: "Die Leute erzählen mir alles. Ich könnte beim Geheimdienst arbeiten." Im Rahmen der Recherche für diese Arbeit erfuhr ich aus Kate Murphy's Buch "Immer auf Sendung..." (Original Titel: You'r Not Listening)*, dass der US-amerikanische Geheimdienst CIA wohl tatsächlich Agenten mit guten Zuhörfähigkeiten schätzt und entsprechend rekrutiert, anstatt sie aufs Zuhören zu trainieren. Dieser Vergleich macht deutlich, dass es hier um eine Art strategisches Zuhören geht: Beim Geheimdienst dient es dem Gewinn wichtiger Informationen; in meinem Fall diente es meist meinem Bedürfnis, mich nicht erklären oder zeigen zu müssen. Weiterhin kann die Rolle als aufmerksame ZuhörerIn natürlich Zuneigung erzeugen. Schließlich genießt es nahezu jeder Mensch, wenn ihm ausführlich und aktiv zugehört wird. Soweit, so gut – ich war also überzeugt, immerhin eine Fähigkeit für gutes Coaching bereits mitzubringen.

*Murphy, Kate: "You'r Not Listening – What You're Missing and Why It Matters", 2020, New York, Celadon Books.

Aktiv Zuhören? Kann ich schon.

So dachte ich während der ersten Übungen. Da wir die Ausbildung online erlebten, konzentrierte sich der Fokus ganz auf den sichtbaren Teil des Gegenübers; Gesicht und Schulterpartie. Ich hatte mir in beruflichen Videocalls bereits angewöhnt, immer wieder direkt in die Kameralinse zu gucken, zu lächeln und meine Mimik gezielt dorthin auszurichten, damit mein Gegenüber sich auch wirklich gesehen und gehört fühlen möge – auch wenn mir damit ja die direkte Sicht auf die oder den Andere:n genommen war. Außerdem habe ich schon immer eine lebhaftere Mimik gepflegt, um Anteilnahme an allen möglichen Gefühlslagen zu zeigen. Auch kleine Laute der Aufmerksamkeit nutze ich gern, werfe immer mal ein "oh echt?", "ah, cool!" oder "hmmm ... ok?" ein.

Das Thema Spiegeln der Körperhaltung mit dem Ziel, beim Gegenüber unbewusst Vertrauen zu erzeugen, erinnert mich immer ein wenig an die manipulativen Tricks in klassischen Vertriebsstrainings. Ich spüre einen inneren Widerstand, diese Technik bewusst anzuwenden und vertraue stattdessen lieber darauf, dass der Rapport sich quasi instinktiv einstellt, weil ich wirklich und ehrlich am Gegenüber interessiert bin.

Einen Teil des aktiven Zuhörens, der mir in Fleisch und Blut übergegangen war, konnte ich allerdings im Rahmen der Ausbildung zum systemischen Coach ablegen: Sätze vollenden und Halbsätze vorschlagen, verbalisieren helfen und schöne Worte in den Mund legen. Um meinem Gegenüber mit aller Deutlichkeit zu zeigen, wie gut ich ihn oder sie verstehe, wie genau ich die beschriebenen Gefühle nachfühlen kann, selbst erlebt habe und allzu gut kenne, falle ich Menschen ins Wort, ergänze ihre angefangenen Sätze und offeriere blumige Worte. Unter Freunden durchaus in Ordnung und bestenfalls Geschmackssache – im systemischen Coaching nicht hilfreich.

Solidarisieren und Über-Empathie

Meine Haltung als zuhörender Mensch – noch nicht als Coach – ist gekennzeichnet von Neugier und Empathie. Im Verlauf der ersten Übungskoachings während der Ausbildung hatte ich über lange Zeit mit einer von mir so genannten Über-Empathie zu kämpfen. Was auch immer das Gegenüber mir schilderte, ich wurde von Mitgefühl überrollt. Der nervige Kollege, die ungerechte Chefin, der irritierende Sportkamerad – ich schien sie alle so gut zu kennen und war sofort co-empört, -traurig, -wütend oder -genervt. Entsprechend wurde mir von den Trainerinnen, die unsere Übungen supervidierten, mehrfach das Feedback gegeben, ich würde mich zu sehr mit meinem Coachee solidarisieren, zu viel vorgeben und zu wenig offene Fragen stellen.

Lebhaft erinnere ich eine Übungsrunde, in der mir meine Coachee schilderte, wie sie von ihrer Chefin schlecht behandelt wurde. Ihre Jugend war von Mobbing Erfahrungen geprägt und es ihr schwer fiel, sich gegen Kolleginnen zu behaupten. Von Empathie und Sympathie für die Ausbildungskollegin überwältigt, versicherte ich ihr, dass ich sie ganz anders wahrnehme. Ich bewertete die "böse Chefin" in einem Nebensatz abfällig und begab mich tendenziell in eine "Wir gegen die"-Haltung. Im Grunde spielte ich die Rolle einer Freundin und bekam auch von der Coachee das Feedback, sie habe sich in der Session sehr wohlfühlt. Die Trainerin aber merkte die

oben genannten Kritikpunkte an und hatte damit natürlich völlig Recht. Zuhören will also gelernt sein und die Haltung dabei ist entscheidend.

Was bedeutet systemisches Zuhören?

Im Verlauf der Ausbildung konnte ich Schritt für Schritt hineinfinden in die systemische Haltung, die Grundlage für systemisches Zuhören.

Während ich mir nach den ersten Feedbackrunden meine reflexartigen Vorschläge und Mitleidsäußerungen noch verkneifen musste, konnte ich sie schließlich ersetzen. Denn mit dem bloßen Verkneifen ist es offensichtlich nicht getan, wenn in Gedanken das gelernte Muster weiterläuft. Mein Lernziel wurde es also, die "Du bist OK"-Haltung nicht durch übereifrige Verbrüderung und Bestätigung zu transportieren, sondern durch respektvolle und zugewandte Aufmerksamkeit und Neutralität im Sinne des Konstruktivismus.

Ich habe gelernt, im Rahmen eines Coachings meine Empathiebekundungen auf Mimik und gelegentliche, anerkennenden und teilnahmevolle Stimmgeräusche zu reduzieren. Anstelle von "Oh nein, wie unangenehm, die kommuniziert aber auch wirklich unklar!" oder "Du hast dich sicher völlig überrollt gefühlt, stimmt's?" traten nach und nach offene Fragen: "Wie hast du dich in dem Moment gefühlt?" oder "Was ist mit dieser Aussage von ihr bei dir angekommen? Wie hast du ihre Ansage verstanden?". Bevor ich inhaltlich auf die Systemische Haltung eingehe, schildere ich eine weitere, erkenntnisreiche Übungsrunde in der Peergroup, in der ich Beobachterin war:

Ein Beispiel aus der Peergroup: Die Katharsis

Die Coachee schildert eine familiäre Situation, in der sie sich übergangen und nicht in ihrer Rolle wertgeschätzt fühlt. Die coachende Kollegin hat sichtbar Mühe, das neu Gelernte und die viele Theorie in ihrem Kopf zu sortieren und sich gleichzeitig auf die Coachee und deren Anliegen zu konzentrieren. Ihre Fragen wirken teils etwas unzusammenhängend und nicht auf das Thema passend, schließlich entscheidet sie sich schlicht für aktives Zuhören und tut dies mit großer Hingabe.

In meiner Beobachterposition erlebe ich nun einen faszinierenden Prozess, der fast schon kathartisch genannt werden kann. Durch die aufmerksamen Ermunterungen stimuliert, gerät die Coachee in einen Redefluss, den selbst die anfänglichen wirren Fragen nicht stören können. Sie spricht und spricht und durchlebt dabei faszinierende Gefühlslagen, lauscht gleichsam einem inneren Dialog und hält irgendwann inne. Sie braucht eine Pause und schluckt mit geschlossenen Augen. Kurz darauf taucht sie aus ihrer Gedankenwelt wieder auf und scheint geradezu erfrischt und klar. Locker und viel entspannter als zu Beginn des Gesprächs stellt sie fest, es sei eigentlich völlig in Ordnung so, sie sei OK mit der ungewohnten Situation und habe es gut innerlich eingeordnet. Was ist passiert?

Die coachende Kollegin hat ihr durch ihr zugewandtes und sehr wertschätzendes Verhalten einen Raum geboten, um ihre Gedanken auszusprechen, an die Oberfläche zu bringen, zu betrachten, zu hinterfragen und in ihr inneres System einzusortieren. Dies hat ihr offensichtlich so gut geholfen, dass sie das Thema innerhalb einer Session regelrecht

"verstoffwechseln" konnte und ihre Haltung zum Thema neu ausrichten.

Zuhören im Sinne von Raum schaffen, Pausen und Stille aushalten und Zeit geben ist also auf jeden Fall ein kraftvolles Mittel. Jetzt ist es Zeit, die systemische Haltung, die idealerweise dahinterliegt, zu beleuchten.

Die systemische Haltung annehmen

Während das aktive Zuhören eine **Technik** ist, die auch im Business-Kontext oder auf Karriereportalen gepriesen wird, ist es die **innere Haltung**, die mich in die Lage versetzt, wirklich offen für das System meines Gegenübers zu sein. Mit seinen Werten, Regeln, Eigenheiten, Grenzen und Potenzialen hat dieses System erstmal nichts mit meinem zu tun und es geht im Coaching-Gespräch nicht darum, Übereinstimmungen zu entdecken. Was mein Gegenüber und mich verbindet, ist – anders als bei Freundschaften oder im Kollegenkreis – also nicht das Abgleichen und gegenseitige Bestätigen, um Sympathie aufzubauen. Idealerweise entsteht die Verbindung zwischen dem Coachee und mir durch meine ehrliche und wertschätzende Neugier auf sein, ihr Thema im Kontext des Systems. Im besten Fall teilen wir eine gemeinsame Entdeckungslust mit Fokus auf das gesetzte Ziel und dennoch offenem Ergebnis.

Die Kombi aus Technik und Haltung ist es also, um die es in der Ausbildung für mich ging – und fortlaufend geht. Die systemische Coach und Trainerin Jessica Fenzl hat in ihrem Podcast "Erdbeerfrösche und Teppichäpfel - der Podcast für systemisch Beratende" * die systemische Haltung für mich wunderbar verständlich und nachvollziehbar in einzelne Bestandteile gegliedert. Ich orientiere mich im Folgenden an ihrer Liste und ergänze jeweils mein Verständnis. Fenzl hebt folgende Bestandteile der systemischen Haltung hervor:

Neutralität: Methodenneutralität, Ergebnisneutralität, Beziehungsneutralität (Allparteilichkeit) und Konstrukt-Neutralität.

Ich versuche, ergebnisoffen in ein Coachinggespräch zu gehen – weder habe ich dabei meine Lieblingsmethode im Hinterkopf, noch setze ich alles daran, einen strahlenden Coachee zu entlassen, um mein Erfolgsgefühl mitzunehmen. Die Entscheidung zur Veränderung oder auch dagegen liegt nicht bei mir. Ich bin idealerweise wirklich neutral allen Beteiligten gegenüber und lasse es mir andernfalls nicht anmerken, sollte ich Loyalität empfinden. Auch stelle ich die Wirklichkeitskonstruktion meines Coachees nicht in Frage; weder die Werte, die dort geltenden Regeln noch Rollen oder Situationen.

Hypothesenbildung und Nicht-Wissen

Um meinem Coachee einen Perspektivwechsel anzubieten oder den Blickwinkel zu weiten, kann ich mit Hypothesen arbeiten.

*Fenzl, Jessica: "Erdbeerfrösche und Teppichäpfel" Podcast Folgen # und #5, erschienen im Juli und August 2021. abgerufen über Spotify, hörbar auch auf der Homepage: <https://site.flowpunkt.de/podcasts/erdbeerfrosche-und-teppichapfel?page=2&search=Haltung>

Dem liegt zugrunde, dass ich über das beschriebene System nichts weiß, auch und vor allem, wenn es mir bekannt vorkommt. Gerade wenn ich Parallelen zu mir entdecke oder denke: "Ah, das hatte ich auch mal, das kenne ich; das ist dann immer so und so" ist es ratsam, mir klar zu machen: Ich habe keine Ahnung.

Ich weiß nicht, was vorgeht, gefühlt und gedacht wird, denn jeder Kontext ist anders und individuell. Deshalb **moderiere ich Hypothesen entsprechend an** und grenze sie damit klar von der gewohnten Empathiebekundung ab. Auch die **Abgrenzung zum Ratschlag** ist immens wichtig, denn das ist weder meine Aufgabe noch mein Anliegen. Nur der oder die Coachee ist Expert:in für sein und ihr System. Daher formuliere ich mit Bedacht, etwa so "Darf ich dir eine Hypothese mitteilen? Die kann völlig danebenliegen, totaler Quatsch sein oder nur ein bisschen passen. Schau mal, ob sie bei dir etwas bewegt ... " Durch die klare Definition einer Hypothese hat das Gegenüber die Möglichkeit, damit zu spielen. Ich kann außerdem sowohl provozieren, schmeicheln, zum Träumen anregen oder die gedankliche Handbremse ziehen – es ist schließlich nur eine Hypothese. Der bestmögliche Effekt:

Erweiterung des Möglichkeitsraumes

Was auch immer mein Coachee sich als Ziel für unsere Coachingsession setzt und womit er oder sie mich beauftragt, ich bin grundsätzlich bereit, ihn oder sie bei der Entdeckung und dem Erkunden von Möglichkeiten zu begleiten und zu unterstützen. Die Situation mag anfänglich noch so verfahren sein, mein Gegenüber mag keine Perspektive sehen können oder keine Kraft verspüren – ich glaube daran, dass in ihm oder ihr und im System Möglichkeiten schlummern, dass es Wege gibt und Handlungsmöglichkeiten, die gefunden werden können. Dieser Teil der systemischen Haltung war übrigens schon vor der Ausbildung Teil meines Menschenbildes und sicher auch ein Grund, mich dieser Art des Coachings zuzuwenden.

Hoffnung und Humor

Fenzl erwähnt beides in ihrer Aufzählung, was mir sehr gefällt. **Hoffnung** schließt an den vorherigen Punkt an – ich kann sie stellvertretend haben, wenn der Coachee sie vorübergehend aus den Augen verliert. Ich muss sie nicht aussprechen, aber sie wird in meiner Arbeit wirksam sein. **Humor** halte ich für eine wichtige Zutat in allen Lebenslagen. Er lässt die Gedanken hüpfen, lockert die Denkspur oder erleichtert angespannte Situationen. Humor kann nach meiner Ansicht nicht geplant oder geübt werden, aber wenn er sich anbietet, ist er mir immer willkommen.

Ressourcenfokus

Anstatt zu lange um das Problem zu kreisen und seine Wurzeln auszugraben, richte ich meinen Fokus auf die Stärken, die da sind. Ich frage nach Ausnahmen, suche mit dem Coachee nach dem Muster des Gelingens oder rege an, nach Alliierten zu forschen, nach

Unterstützung zu fahnden oder eigene Talente zu entdecken und freizulegen. Nachdem ich das Anliegen ausreichend verstanden habe und der Coachee sein Ziel formuliert hat, kann es ans "Gold schürfen" gehen: Welche Eigenschaften, Talente, Lösungsmuster, Bedingungen oder Menschen gibt es, die stärken, helfen, erleichtern können? Und wie können sie aktiviert werden, zugänglich gemacht oder gefördert werden? Dazu kann es auch helfen, auf die Ressource des Problems zu schauen, getreu dem – nicht exakt wiedergegebenen – Ausspruch von Gunter Schmidt, dass "jede Depression eine schlaue Problemlösung des Systems" sei.

Zirkularität

In Abgrenzung zur Linearität beschreibt die Zirkularität eine Wechselwirkung innerhalb des Systems. Alles hat auf alles eine Wirkung. Ist eine Mitglied beispielsweise angespannt, spüren dies die anderen und verhalten sich entsprechend. Das hat wiederum eine Wirkung auf das erste Mitglied, nachvollziehbar am Beispiel eines Teams in einer Organisation, einer Familie oder eines Freundeskreises. Die Lösung für zwischenmenschliche Herausforderungen kann also niemals linear lauten "Wenn A, dann B, daraus folgt C". Für mich als Metaphernliebhaberin passt der Vergleich eines elektronischen Schaltkreises (linear) mit einem Ökosystem (zirkulär). Mit zirkulären Fragen kann ich dieses Prinzip nutzen, um Möglichkeiten zu erkunden, die Perspektive zu wechseln oder die Imagination zu inspirieren: "Woran würde deine Topfpflanze merken, dass das Problem weg ist?" wäre eine bewusst abstruse, zirkuläre Frage.

Neugierde

Auch diesen Teil der systemischen Haltung habe ich mit in die Ausbildung gebracht. Menschen und ihre Eigenheiten machen mich grundsätzlich neugierig. Im Coaching prägt es meine Haltung so: Da ich nichts weiß über das System meines Gegenübers, kann ich es mit wertschätzender Neugierde kennenlernen. Mein neugierig-wohlwollender Blick kann Ressourcen oder Muster entdecken und mein Gegenüber einladen, sich zu öffnen.

Weil Neugierde häufig auch negativ konnotiert ist – "sei nicht so neugierig!" – könnte man sie auch mit ehrlichem Interesse ersetzen. Mir gefällt aber genau die kindliche Entdecker-Neugierde, das Wissen-Wollen als Teil meiner systemischen Haltung.

Ich möchte Jessica Fenzls Liste ergänzen um **Transparenz**, die für mich auch zur Haltung gehört. Da ich meinem Coachee immer auf Augenhöhe begegnen möchte, gehört es für mich dazu, meine Methoden und Gedanken transparent zu kommunizieren oder dies zumindest anzubieten. Auch Situationen, die eine Pause erfordern oder in denen eine:r von uns merkt, dass die Zusammenarbeit nicht funktioniert, sollten nach Möglichkeit klar und offen besprochen werden können.

Blick nach außen: Ist Zuhören out?

Ausgestattet mit diesem neu geschärften Bewusstsein blicke ich auf die Gesellschaft in der ich lebe und mir kommt eine kindlich-neugierige Frage in den Sinn:

Warum ist systemisches Zuhören eigentlich nicht selbstverständlich? Warum lernen wir das im Rahmen einer Ausbildung, warum lernen es Kinder nicht in der Schule oder von ihren Eltern – wenn doch alle Menschen so gerne reden?

Nach meiner Beobachtung sprechen alle Menschen sehr gern über sich und stürzen sich auf jede Chance, ihren Gedanken freien Lauf zu lassen. Daraus lässt sich ein allgemeines Bedürfnis ableiten, gehört und gesehen zu werden. Ursprung ist vermutlich das Streben nach Anerkennung und Würdigung, auch Bewunderung und Stärkung des Selbstwerts – Grundbedürfnisse, die offensichtlich zunehmend zu kurz kommen. Denn Zuhören ist keine Kulturtechnik, ist nicht en vogue oder wie ein Radipodcast des Senders Bayern 2 titelt: ein Auslaufmodell.* Anekdotische Beobachtungen verdeutlichen das:

- Vor einigen Jahren griffen deutsche Supermarktketten einen Trend aus den Niederlanden auf: **Die Plauderkasse**. Eine Kasse, an der während des Bezahls ausdrücklich geredet werden darf, weil Zeit dafür ist. Niemand drängelt, wenn sich Kunde und Kassierer ein paar Takte erzählen, die Eiligen werden an den anderen Kassen im gewohnten Tempo bedient.**
- Laut der Erhebung einer Forschergruppe in Großbritannien in 2024*** beschäftigen sich 14 Länder des globalen Nordens (inkl. Australien und Neuseeland) mit dem **Thema Einsamkeit auf offiziellen Webseiten der Regierung**. Japan und Großbritannien richteten vorübergehend eigene Ministerien für Einsamkeit ein.
- Als ChatGPT im August 2025 sein Update 5 vorstellte, gab es in der Nutzercommunity anscheinend einen Aufschrei: Das Sprachmodell reagierte sachlicher und weniger zugewandt als gewohnt. Die Empörung war so groß, dass der Anbieter Open AI zurückruderte und die "gefühlvollere" Version 4o wieder freischaltete.****

Das letzte Beispiel; die Bindung zu einem Chatbot, erinnert an die Anfänge Künstlicher Intelligenz: 1966 machte das ELIZA Experiment von Joseph Weizenbaum am MIT von sich reden. Der Wissenschaftler hatte ein Sprachmodell programmiert, das einen Therapeuten imitieren sollte, angelehnt an die Gesprächstherapie des amerikanischen Psychotherapeuten Carl Rogers. Probanden interagierten über eine Schreibmaschine mit dem KI-Vorläufer und reagierten erstaunlich offen und dankbar auf die teils erratischen Antworten des Sprachmodells.

*Karin Lamsfuß : Auslaufmodell Zuhören? Ein philosophischer Exkurs. ARD Mediathek · 18.07.2024

**ARD Mediathek, Tagesschau-Reportage vom 25.05.2024

***Nina Goldmann et. al.: "Adressing Loneliness and Social Isolation in 52 Countries: A Scoping Review of National Politics." United Kingdom, May 2024

****t3n.de: "Trauer um einen Algorithmus: Wie OpenAI die emotionalen Bindungen zu ChatGPT-4o unterschätzte", veröffentlicht 31.08.2025,

Zuhören bietet Möglichkeiten

Die Anekdoten, besonders der ChatGPT-Hype, zeigen mir zweierlei: Erstens, wie groß der Bedarf nach Gehört werden ist. Zweitens, wie wenig es dafür braucht: Eine Struktur, die Aufmerksamkeit simuliert, kann offenbar genügen, damit Menschen ins eigene Denken kommen oder zumindest Erleichterung erfahren. Anstatt mich aber zu sorgen, dass ich und alle Kolleg:innen von Maschinen ersetzt werden könnten, fasziniert mich viel mehr die Tatsache, **dass Ressourcen so gut und einfach mobilisiert werden können**. Es bestätigt meine oben ausgeführte Überzeugung, dass jeder (gesunde) Mensch Lösungen in sich trägt.

Wie unterscheide ich mich aber von einem Chatbot, was rechtfertigt meine Kompetenz? Und noch wichtiger, was motiviert mich, Menschen zu coachen, wenn es doch einfach verfügbare KI-Angebote gibt?

Als Coach muss ich nicht 'besser' sein als die KI im Lösungen finden, sondern in der Qualität des Raums, den ich schaffe. Mit echter Präsenz, mit persönlicher Resonanz und auch mit der Fähigkeit, Unsicherheit auszuhalten. Feinheiten, wie Pausen zuzulassen oder Gefühle wirklich zu spiegeln, können für meinen Coachee den Unterschied machen, um die eigenen Gefühls- und Gedankenwelten in Sicherheit zu erkunden. Tatsächlich kommt hier meine persönliche Vorliebe für die **Zeit als allumfassende Ressource** zum tragen: Zeit, in der nicht gesprochen wird, sondern den eigenen Gedanken nachgesonnen, kann produktiv sein und Überraschungen zu Tage fördern.

Die Tatsache, dass das Pausen aushalten im Coachinggespräch in der Ausbildung so eine große Rolle spielt, weil es ungewohnt ist und anfangs schwer fällt, sagt viel über unsere Gesellschaft, die "dauernd auf Sendung" ist. Pausen kommen in Alltagsgesprächen nicht vor. Sie erzeugen Verlegenheit und Irritation und finden – wenn überhaupt – nur zwischen sehr vertrauten Gesprächspartnern statt. Eine Gesprächspause zu füllen, bedeutet die Kontrolle zu haben. Meinem Gegenüber im Gespräch Zeit zu schenken, ohne Pausen zwanghaft füllen zu müssen, kann somit zu einer urmenschlichen Erfahrung werden.

Beim Nachdenken über die Kraft des Zuhörens von Mensch zu Mensch kommt mir immer das Modell der Ich-Zustände (Ego States) von Eric Berne in den Sinn. In seinem Grundlagenwerk "Transactional Analysis in Psychotherapy"* beschrieb der Psychoanalytiker 1961 seine Beobachtungen aus vielen Therapiesitzungen mit Klienten. In seiner Wahrnehmung wechselten diese im Verlauf einer Sitzung ihre Zustände und durchliefen Variationen vom kindlichen, gefühlsgeleiteten Ich über das rationale, erwachsene Ich bis in die Übersteigerung des Eltern-Ich, welches als rationale Kontrollinstanz wahrgenommen werden kann. Ich kann dieses Modell gefühlsmäßig nachvollziehen und es dient mir an dieser Stelle dazu, meine Motivation zu definieren:

*<https://ericberne.com/transactional-analysis/>

Fazit: Bewusstes Zuhören als Grundlage für systemisches Coaching ist meine Motivation

Ich möchte natürlich irgendwann auch fürs Zuhören bezahlt werden – viel wichtiger, spannender und verlockender erscheint mir aber die Perspektive, durch eine so einfache Tätigkeit wie das bewusste, systemische Zuhören **Menschen zu befähigen**. Sie in die Lage zu versetzen, ihre Innenwelt mit der Außenwelt abzugleichen, sich zu sortieren, sich neu auszurichten oder auch zu entscheiden, noch dort zu verharren, wo sie sind.

Eric Bernes Modell vom Durchlaufen der Ich-Zustände kann ich besonders gut auf die kathartische Übungssession (vgl.: Seite 4) anwenden. Einem Coachee eine derartige innere Reise zu ermöglichen, ihn oder sie dabei zu begleiten und die Entdeckungen vielleicht gemeinsam zu betrachten oder Handlungsoptionen zu ergründen, ist für mich frappierend schlicht und gleichzeitig respektinflößend – auf positive Weise.

Wie auch immer mein Coachee aus dem Coaching geht, meine Hoffnung ist es, ihm oder ihr einen sicheren Raum gegeben zu haben für Reflexion und Nachklingenlassen, für Entdeckung und Überraschung.

Gerade angesichts der Digitalisierung und steigender Screentime, der Kommunikation mit Emojis und blauen Häkchen, der Chatbot-Dialoge und der Social Media-Avatare begeistert es mich, durch einfache Präsenz und Bereitschaft zur Resonanz solche Möglichkeiten zu haben und zu geben.

Quellen

Seite 2:

Murphy, Kate: "You'r Not Listening – What You're Missing and Why It Matters", 2020, New York, Celadon Books.

Seite 5:

Fenzl, Jessica: "Erdbeerfrösche und Teppichäpfel" Podcast Folgen # und #5, erschienen im Juli und August 2021. abgerufen über Spotify, hörbar auch auf der Homepage:

<https://site.flowpunkt.de/podcasts/erdbeerfrosche-und-teppichapfel?page=2&search=Haltung>

Seite 8:

Lamsfuß, Karin : "Auslaufmodell Zuhören? - Ein philosophischer Exkurs" ARD Audiothek, 18.07.2024, <https://www.ardaudiothek.de/episode/urn:ard:publication:1eff1ebf57d4929a/>, abgerufen 04.11.2025

Tagesschau Reportage vom 25.05.2024, ARD Mediathek.

<https://www.tagesschau.de/wirtschaft/verbraucher/plauderkasse-einkaufen-entschleunigung-100.html>, abgerufen am 04.11.2025

Goldmann, Nina, et.al.: "Adressing Loneliness and Social Isolation in 52 Countries: A scoping review of National Politics." United Kingdom, May 2024,

<https://bmcpublichealth.biomedcentral.com/articles/10.1186/s12889-024-18370-8>

Dokumentenübersicht: <https://bmcpublichealth.biomedcentral.com/articles/10.1186/s12889-024-18370-8/tables/1>

"Trauer um einen Algorithmus: Wie OpenAI die emotionalen Bindungen zu ChatGPT-4o unterschätzte", von MIT Technology Review Online, auf t3n.de veröffentlicht am 31.08.2025,

<https://t3n.de/news/chatgpt-trauer-um-algorithmus-1703215/>, abgerufen 04.11.2025

"OpenAI bringt GPT-4o zurück" auf **Golem.de** veröffentlicht am 9. August 2025,

<https://www.golem.de/news/nach-nutzeraufstand-openai-bringt-gpt-4o-zurueck-2508-198999.html>, abgerufen am 04.11.2025

Seite 9:

*<https://ericberne.com/transactional-analysis/> abgerufen 04.11.2025