

Kontakt. Haltung. Demut.

Psychologische Perspektiven auf die Bedeutung
von Kontakt, Haltung und Demut für einen
Systemischen Coachingprozess.

Abschlussarbeit im Rahmen der Ausbildung
zum Systemischen Coach

Ausbildungsinstitut
InKonstellation

Daniele Buortesch
06.01.2026

Inhaltsverzeichnis

<i>Einleitung</i>	3
<i>Kontakt, Haltung und Demut – Drei Grundpfeiler des Coachings</i>	4
<i>Theoretischer Hintergrund</i>	5
<i>Grundlagen für eine respektvolle Haltung und eine gute Klient:innen-Verbindung</i>	7
Empathie	7
Selbstkonzept	8
<i>Psychologische Auswirkungen von Kontakt, Haltung und Demut</i>	9
Psychologische Sicherheit und Vertrauen	10
Selbstwert und Selbstwirksamkeitserwartung	11
<i>Fazit</i>	13
<i>Literaturverzeichnis</i>	14

Einleitung

Kontakt. Haltung. Demut.

Drei mächtige Worte, die einen Coachingprozess auf magische Art und Weise verändern können. Doch was verbirgt sich hinter diesen Worten? Was genau macht hier tatsächlich den Unterschied? Wie lässt sich die Bedeutung der drei Eigenschaften für das Systemische Coaching aus psychologischer Sicht verstehen? Und wie können wir als Coaches darin unterstützt werden, eine respektvolle Haltung einzunehmen und eine gute Klient:innen-Beziehung aufzubauen?

All diese Fragen sollen in der vorliegenden Arbeit beleuchtet und in Teilen beantwortet werden. Ziel der Arbeit ist es, die drei Eigenschaften *Kontakt*, *Haltung* und *Demut* als drei Grundpfeiler des Systemischen Coachings zu fokussieren und ihre Bedeutung für den Coachingprozess aus psychologischer Sicht zu analysieren.

Hierfür werden in einem ersten Kapitel zunächst die drei Grundpfeiler separat betrachtet und im Anschluss vor dem theoretischen Hintergrund des Konstruktivismus eingeordnet. Als Grundlagen für eine respektvolle Haltung und eine gute Klient:innen-Beziehung werden nachfolgend die psychologischen Konstrukte *Empathie* und das *Selbstkonzept* des Coaches beleuchtet. Der Fokus liegt hierbei auf der Frage, wie Coaches mit *Empathie* und dem eigenen *Selbstkonzept* einen Coachingprozess positiv beeinflussen können und welche Methoden darin unterstützen. In dem zweiten Teil der Arbeit liegt der Schwerpunkt schließlich auf den Auswirkungen der drei Eigenschaften *Kontakt*, *Haltung* und *Demut* und den Implikationen für die Coachingpraxis. Die Arbeit schließt mit einem Fazit.

Kontakt, Haltung und Demut – Drei Grundpfeiler des Coachings

Kontakt, Haltung und Demut sind drei wichtige Eigenschaften im Systemischen Coaching. Als Grundpfeiler ermöglichen sie eine respektvolle und auf Augenhöhe basierende Zusammenarbeit zwischen Coach und Klient:in und sind damit essenziell für einen gelingenden Coachingprozess. Das bedeutet, die Klient:innen als Expert:innen für ihr eigenes Leben anzuerkennen – sie wissen selbst am besten, was für sie stimmig ist und treffen aus ihrer Sicht die bestmöglichen Entscheidungen in bester Absicht. Coaches übernehmen dabei die Rolle als Prozessbegleiter:innen, die einen sicheren Raum für Entwicklung eröffnen.

Kontakt bildet die Basis der gemeinsamen Arbeit. Echter Kontakt bedeutet, dem Gegenüber aufmerksam, präsent und unvoreingenommen zu begegnen. In dieser authentischen Verbindung können Vertrauen und Offenheit entstehen – Voraussetzungen dafür, dass Wachstum möglich wird. Kontakt heißt, wirklich da zu sein und den Menschen hinter den Worten wahrzunehmen.¹ Der Begriff *Rapport* beschreibt im Systemischen Coaching genau diese vertrauensvolle, harmonische Beziehung zwischen Coach und Klient:in, die durch Empathie, Verständnis und eine tiefe Verbindung gekennzeichnet ist.²

Haltung beschreibt die Art, wie wir im Coaching unseren Klient:innen begegnen. Sonja Radatz definiert dabei 5 Handlungsgrundlagen von Systemischen Coaches: Es geht darum, Wertschätzung zu zeigen, aktiv zuzuhören, Ratschläge und eigene Meinung zu vermeiden, kreative Fragen zu stellen und komplexe Zusammenhänge aus den Systemen der Klient:innen im Kopf zu behalten.³ Eine wertschätzende *Haltung* zeigt sich darin, jede Person in ihrer Individualität anzuerkennen. Sie ist geprägt von Respekt, Offenheit und dem Bewusstsein, dass unterschiedliche Perspektiven bereichernd sind. Eine solche Haltung schafft die Basis für Begegnungen auf Augenhöhe und ermöglicht einen Raum, in dem sich Menschen gesehen und ernst genommen fühlen.¹

Demut verdeutlicht schließlich, dass wir nicht alles wissen müssen und können. Sie lädt dazu ein, neugierig zu bleiben und von anderen zu lernen – unabhängig von Rollen oder Erfahrungen.

¹ Vgl. https://de.linkedin.com/posts/inkonstellation_kontakt-haltung-demut-activity-7171082123750170624-CZid (29.12.2025)

² Vgl. Radatz, 2010, S. 30ff.

³ Vgl. Radatz, 2000, S. 109

Demut bedeutet, sich selbst nicht über andere zu stellen, sondern Entwicklung als gemeinsamen Prozess zu verstehen.¹ Coach und Coachee bewegen sich hier wie in einem gemeinsamen Walzertanz, in dem durch eine perfekt abgestimmte Choreografie der einzelnen Schritte von Coach und Klient:in eine Dynamik entsteht.⁴ Jeder Tanzschritt des Coaches ist eine Reaktion auf die verbalen, non-verbalen oder paraverbalen Signale der Klient:innen. Coach und Coachee reagieren aufeinander und entwickeln eine fast magische Eigendynamik. Die damit verbundene Unversehrbarkeit über die Entwicklung und den Ausgang des Coachings, verdeutlichen die Relevanz einer demütigen, lernenden Haltung als Coach.

Wenden wir diese drei Prinzipien in Coachingsitzungen an, eröffnen sich neue Formen des Miteinanders: Wir gestalten Beziehungen zu unseren Klient:innen, die von Unterstützung und gegenseitiger Anerkennung getragen werden und die ein langfristiges und nachhaltiges Wachstum ermöglichen.

Theoretischer Hintergrund

„Es wird niemals zwei Menschen geben, die zugleich auf die gleiche Art und Weise das Gleiche erleben“ (Sonja Radatz, 2000, S.33)

Die Systemische Coachingpraxis basiert auf der philosophischen Erkenntnistheorie des **Konstruktivismus**. Wahrnehmung und Erkenntnis entstehen gemäß dem *Konstruktivismus* vor allem durch eine selektive und „einverleibende“ Assimilation von Erfahrungen. Auf diese Weise konstruiert der Mensch ein eigenes Modell der Wirklichkeit. Dieses Modell bleibt so lange bestehen, wie es sich im Umgang mit der Umwelt bewährt. Führt es jedoch zu Widersprüchen oder scheitert es an neuen Erfahrungen, werden die bestehenden Schemata angepasst und das mentale Modell angepasst.⁵

Wenn wir im Systemischen Coaching also die Lebensrealität unserer Klient:innen verstehen wollen, geht es somit nicht darum, die „eine“ Wirklichkeit zu rekonstruieren, sondern vielmehr darum, die mentalen Modelle des Coachee zu verstehen. Genau das bringt uns als Coach in eine demütige, lernende Haltung und verdeutlicht die Relevanz, den Coachee darin zu unterstützen, selbst eine Lösung für die eigene Lebensrealität zu entwickeln. Als Coach können wir die Lebensrealität unserer Klient:innen mit den darin enthaltenen Systemen gar nicht kennen – sie

⁴ Vgl. Radatz, 2000, S. 113

⁵ <https://dorsch.hogrefe.com/stichwort/konstruktivismus> (02.01.2026)

können nur erfragt werden. Durch eben dieses Erfragen der Lebensrealität des Coachee entsteht eine sprachliche Rekonstruktion der mentalen Modelle. Die Art und Weise, wie Personen nun ihre eigene Situation beschreiben, bewerten und erklären, welche Lücken sie in Handlungssträngen lassen und welche para- und nonverbalen Signale während dem Erzählen gesendet werden, sind der Schlüssel für Erkenntnis. Die Rolle des Coaches liegt dabei in dem Spiegeln, Paraphrasieren und Verifizieren der eigenen Wahrnehmungen, um Klient:innen darin zu unterstützen, sich selbst neue Handlungsmöglichkeiten zu erschließen.

Und genauso, wie durch das Schildern der eigenen Situation mentale Modelle rekonstruiert werden, können durch den gemeinsamen Walzer-Tanz des Dialogs in einem Coachingprozess neue wahrgenommene Wirklichkeiten entstehen und mentale Modelle weiterentwickelt werden. Die Schaffung neuer Wirklichkeiten als gemeinsamen Prozess zu betrachten, wird auch als *Sozialkonstruktionismus* bezeichnet.⁶

Für den Coachingprozess bedeutet das, unsere Klient:innen selbst und ihre Wahrnehmung der Wirklichkeit anzuerkennen und sprachlich in ihrer Welt zu bleiben. Es bedeutet, zu verstehen, dass Klient:innen sich logisch in ihrem System verhalten und für sich die besten Entscheidungen treffen. Es bedeutet zu verstehen, dass Probleme zeit- und situationsabhängig durch Beschreibungen, Erklärungen und Bewertungen entstehen und auch genauso durch neue Beschreibungen, Erklärungen und Bewertungen gelöst werden können. Es bedeutet, Klient:innen, behutsam darin zu begleiten, auf Basis ihrer Werte und ethischen Vorstellungen zu Entscheidungen zu kommen und damit Verantwortung für ihr Verhalten zu übernehmen. Und schließlich bedeutet es, die Tatsache zu akzeptieren, dass wir als Coach keine neutrale Haltung einnehmen können und es vielmehr als Chance zu begreifen, dass Klient:innen durch den gemeinsamen Dialog im Coaching, selbst neue Wirklichkeiten schaffen und ihre Verhaltens- oder Gedankenmuster unterbrechen können.⁷

⁶ Vgl. Friedl, 2022, S. 27 ff.

⁷ Vgl. Radatz, 2000, S. 78 f.

Grundlagen für eine respektvolle Haltung und eine gute Klient:innen-Verbindung

Eine Verbindung mit Klient:innen aufzubauen, die von einer respektvollen und demütigen Haltung des Coaches geprägt ist, erfordert *Empathie* und ein *Selbstkonzept*, das die Klient:innen in den Fokus der Aufmerksamkeit stellt.

Empathie

Empathie beschreibt das affektive Nachempfinden vermuteter Emotionen einer anderen Person auf Basis des kognitiven Verstehens dieser Emotion. *Empathie* umfasst somit sowohl eine affektive als auch kognitive Komponente. Affektives Nachempfinden beschreibt das innere Erleben von Emotionen, die unser Gegenüber vermutlich aktiv erlebt. Die Komponente kognitives Verstehen beschreibt hingegen das Erkennen der Emotionen, Gedanken und Absichten unseres Gegenübers. Dabei wird die Emotion der anderen Person bewusst als diesem Anderen zugehörig und nicht als genuin eigene Emotion erlebt, was auch als Aufrechterhaltung der *Selbst-Andere-Differenzierung* bezeichnet wird.⁸

Während das Ausmaß von *Empathie* einerseits von der individuellen Fähigkeit und Veranlagung abhängig ist, die nur geringfügig beeinflussbar sind, zeigen Studien vermehrt, dass Empathie in Teilen auch erlernt werden kann.^{9,10} Zudem spielen auch situative Faktoren eine Rolle. Hierzu zählt die eigene emotionale Stabilität, die Zuneigung zum Gegenüber oder die wahrgenommene Ähnlichkeit mit dem Gegenüber.⁸ Darüber hinaus kann durch die Imitation der Stimme, Mimik und Bewegungen des Gegenübers das Einfühlen in die andere Person erleichtert werden.¹¹ Die eigene Mimik, Gestik, Stimme, Atem, Wortwahl Sprachrhythmus- und Tempo an die der Klient:innen anzupassen wird im NLP auch als *Pacing* (mitgehen) bezeichnet und ermöglicht damit nicht nur dem Coach mit Klient:innen mitzufühlen, sondern fördert auch den Rapport zu dem Coachee und erzeugt ein Gefühl des „Verstandenwerdens“. Zudem stellt *Pacing* eine wichtige Basis für *Leading* dar, im Rahmen dessen kleine Impulse gesetzt werden, um Klient:innen zu führen.¹² So können Klient:innen

⁸ <https://dorsch.hogrefe.com/stichwort/empathie> (02.01.2026)

⁹ <https://www.geo.de/wissen/empathie-lernen--wie-wir-mitfuehlender-werden-33707242.html> (02.01.2026)

¹⁰ Vgl. Zhou et al., 2024

¹¹ Vgl. Hatfield et al., 1993, S. 97 ff.

¹² Vgl. Radatz, 2000, S. 263

beispielsweise durch ein eigenes langsames Sprachtempo und Atmen sanft in eine Ruhe geführt werden.

Wie lässt sich *Empathie* nun mit Hilfe konkreter Übungen weiterentwickeln und gezielt im Systemischen Coaching einbringen:

- *Aktives Zuhören* praktizieren: Durch bewusstes Zuhören, Nachfragen und Verwenden der Wörter und Ausdruckweisen der Klient:innen, durch „therapeutisches“ Grunzen, Blickkontakt und eine zugewandte Körperhaltung liegt die Aufmerksamkeit voll und ganz auf dem Gegenüber und fördert die Wahrnehmung und das Mitfühlen der Emotionen des Gegenübers.
- *Perspektivwechsel* anregen: Sich die Frage zu stellen, „Wie würde ich mich an Stelle des Coachee fühlen?“ unterstützt darin, die Gefühle und Wahrnehmung des Coachee immer wieder in den Fokus zu stellen.
- *Pacing* anwenden: Die eigene Mimik, Körperhaltung, Gestik, Stimme, Atem, Wortwahl Sprachrhythmus- und Tempo an die der Klient:innen anzupassen, erleichtert das Einfühlen in die Klient:innen.
- Möglichkeit zur *Selbstreflexion* nutzen: Nach einer Coachingsitzung kann eine *Selbstreflexion* darin unterstützen, die eigene Haltung und *Empathie* zu reflektieren. Hierbei können auch Übungcoachings mit Beobachtern oder Supervision nützlich sein.

Selbstkonzept

Der Begriff ***Selbstkonzept*** bezeichnet das umfassende System von Überzeugungen, das eine Person über sich selbst entwickelt, einschließlich der damit verbundenen Bewertungen. Es beschreibt, wie Menschen sich selbst wahrnehmen und einschätzen. Zum *Selbstkonzept* zählen unter anderem das Wissen über eigene Eigenschaften und Persönlichkeitsmerkmale, wahrgenommene Fähigkeiten und Kompetenzen, persönliche Interessen, emotionale Erlebensweisen sowie typische Verhaltensmuster. Zusammen bilden diese Aspekte das individuelle Bild der eigenen Person und beeinflussen Denken, Fühlen und Handeln.¹³

Das eigene Selbstkonzept kann in Teilen auch im Erwachsenenalter weiterentwickelt werden und formt sich aus Erfahrungen, Feedback und Selbstreflexion.¹⁴ Entscheidend sind dabei

¹³ <https://dorsch.hogrefe.com/stichwort/selbstkonzept> (02.01.2026)

¹⁴ https://de.wikipedia.org/wiki/Entwicklung_der_Persönlichkeit_und_des_Selbstkonzepts (02.01.2026)

bewusste Auseinandersetzungen mit sich selbst, neue Handlungs- und Beziehungserfahrungen und passende Rückmeldungen durch andere.

Übertragen auf den Coachingkontext bedeutet das, dass unser *Selbstkonzept* als Coach mit beeinflusst, wie wir uns in einem Coachingprozess verhalten, was wir denken und fühlen. Eine demütige und respektvolle Haltung im Coaching einzunehmen und so zu verankern, dass sie Teil unserer Coachingpersönlichkeit wird, bedeutet somit auch unser Selbstverständnis als Coach ehrlich zu hinterfragen und so auszurichten, dass der Fokus voll und ganz auf den Klient:innen liegt.

Wie lässt sich also unser *Selbstkonzept* mit Hilfe konkreter Übungen weiterentwickeln:

- *Selbstreflexion*: Durch ein regelmäßiges Innehalten und Hinterfragen „Wie möchte ich als Coach sein und stimmt das mit meinen bisherigen Erfahrungen überein?“ kann der Fokus darauf gelegt werden, eine demütige Haltung als Coach einzunehmen. Als Erinnerung, eine demütige und respektvolle Haltung einzunehmen, können *Anker* (z.B. Bilder oder Sätze) und kleine Rituale vor einem Coaching helfen (z.B. Atemübungen oder Meditation). Hilfreich kann auch die Reflexion von *Mustern des Gelingens* sein („Wo ist es mir schon gut gelungen eine demütige und respektvolle Haltung einzunehmen?“)
- *Feedback* von anderen: Durch das Einholen von Rückmeldungen anderer, vertrauter Coaches und einem Abgleich mit dem eigenen Selbstbild lassen sich blinde Flecken erkennen und die eigene Haltung als Coach schärfen.

Psychologische Auswirkungen von Kontakt, Haltung und Demut

Ein guter *Rapport* zu Klient:innen und eine respektvolle Haltung als Coach ermöglichen einem Coachee, sich psychologisch sicher zu fühlen und Vertrauen aufzubauen. Mehr noch, Wertschätzung gegenüber den Klient:innen und den von ihnen geschilderten Problemen gehören aus einer systemisch-konstruktivistischen Perspektive unabdingbar zur Lösungsfindung dazu.¹⁵

¹⁵ Vgl. Radatz, 2000, S. 115

Zudem fördert eine demütige Haltung, die die Klient:innen als Expert:innen für ihr Leben anerkennt und sie darin unterstützt für sich selbst gute Lösungen zu entwickeln, die Selbstwirksamkeit und den Selbstwert der Coachees. Die Leistung des Coaches bleibt im Hintergrund – bedeutend ist die Leistung der Klient:innen und die Tatsache, dass sie ihr Problem selbst erfolgreich bewältigen konnten.¹⁶ Eine wertvolle Ressource für den Coachee.

Psychologische Sicherheit und Vertrauen

Es kostet viele Klient:innen großen Mut eigene Themen anzugehen. Sind Klient:innen bereit, sich externe Unterstützung zur Lösung ihres Problems zu suchen, können wir davon ausgehen, dass das Problem eine große Belastung für die Klient:innen bedeutet. Es kostet Mut, sich einer zunächst fremden Person soweit zu öffnen, um dieser von den eigenen, erlebten Herausforderungen zu schildern. Noch größeren Mut kostet es, die eigenen Themen anzugehen und Lösungen zu erarbeiten die die eigene Einstellung oder das Verhalten verändern, die ein Loslassen bedeuten oder einen Coachee dazu bringen, Vorhandenes zu bewahren.¹⁷

Für Coaches bedeutet das eine große Verantwortung. Es gilt, sich dieses *Vertrauen* zunächst einmal zu erarbeiten und einen Rahmen zu schaffen, in dem sich Klient:innen *psychologisch sicher* fühlen. *Psychologische Sicherheit* beschreibt dabei die Überzeugung von Menschen, dass es sicher ist, zwischenmenschliche Risiken einzugehen.¹⁸ Psychologische Sicherheit beinhaltet, dass vermeintliche Fehler nicht als Versagen, sondern als Lernchancen betrachtet werden und dass es sicher ist, Unsicherheiten zu zeigen und unpopuläre Gedanken zu äußern. Psychologische Sicherheit bedeutet keine Angst vor Verurteilung zu haben oder auf mangelndes Verständnis zu stoßen und es bedeutet, sich zu trauen, neue Dinge auszuprobieren, selbst wenn es scheitern könnte.

Indem wir zu unseren Klient:innen eine Verbindung aufbauen, die durch Offenheit und Unvoreingenommenheit geprägt ist, stärken wir das Vertrauen, dass es keine unpopulären Gedanken gibt. Indem wir Klient:innen in Demut begegnen, sie als Expert:innen ihrer Lebensrealität anerkennen und ihnen Wertschätzung für ihre erlebten Herausforderungen und Lösungsversuche ausdrücken, nehmen wir Angst vor Verurteilung und machen Mut, Neues zu wagen.

¹⁶ Vgl. Radatz, 2000, S. 93

¹⁷ Vgl. Radatz, 2000, S. 105

¹⁸ Vgl. Edmondson und Lei, 2014, S. 23

Wie kann *Psychologische Sicherheit* darüber hinaus im Coachingprozess gefördert werden?

- *Ressourcenorientierung* fokussieren: Durch das Identifizieren und Benennen von Ressourcen werden neue Wirklichkeiten geschaffen. Wirklichkeiten, die den Wert der Klient:innen zu Ausdruck bringen und anerkennen, was sie bereits aus eigener Kraft erreicht haben.
- *Reframing* anwenden: Indem das Problem des Coachee aus seinem ursprünglichen Kontext gelöst und in einen neuen Rahmen gestellt wird, werden neuen Sichtweise und andere Blickwinkel möglich. Negativ konnotierte Emotionen und Schilderungen werden in ein neues Licht gerückt. Reframing unterstützt Klient:innen dabei, vermeintlich Negatives anders wahrzunehmen und sich nicht selbst zu verurteilen.
- *Positiv konnotieren*: Durch das Umdeuten und Neubeurteilen entsteht die Möglichkeit, dass Klient:innen selbst zugeschriebene, negative Eigenschaften anders sehen können und so die eigenen Ressourcen anstelle der Defizite in den Fokus rücken. Das nimmt die Angst vor Verurteilung, verdeutlicht die Wertschätzung der komplexen Lebensrealität der Klient:innen und macht Mut die eigenen Ressourcen zu nutzen, um Veränderungen zu wagen.

Selbstwert und Selbstwirksamkeitserwartung

Aus Vertrauen wird Selbstvertrauen. Eine Coachinghaltung, die die Ressourcen der Klient:innen anstelle der Leistung des Coaches in den Fokus rückt, fördert nicht nur das Vertrauen zwischen Coach und Klient:in, sondern auch das Selbstvertrauen der Coachees – aus psychologischer Sicht auch **Selbstwert** genannt. Das Konstrukt *Selbstwert* beschreibt die Bewertung des eigenen *Selbstkonzepts*, und stellt die grundlegende Einstellung gegenüber der eigenen Person dar. Damit ist das Konstrukt *Selbstwert* ein Teilelement des *Selbstkonzeptes*. Die Ausprägung des *Selbstwerts* ist sowohl genetisch beeinflusst als auch durch individuelle Erfahrungen geprägt. Ein hoher Selbstwert steht in engem Zusammenhang mit Wohlbefinden und psychischer Gesundheit.¹⁹

In engem Zusammenhang hierzu steht das Konzept der **Selbstwirksamkeitserwartung**. *Selbstwirksamkeitserwartung* beschreibt die subjektive Überzeugung einer Person, neue oder anspruchsvolle Anforderungen mithilfe der eigenen Fähigkeiten erfolgreich bewältigen zu

¹⁹ <https://dorsch.hogrefe.com/stichwort/selbstwert> (02.01.2026)

können. Die *Selbstwirksamkeitserwartung* ist eine kognitive Einschätzung, die maßgeblichen Einfluss auf Denken, Fühlen und Handeln hat. Menschen mit einer hohen *Selbstwirksamkeitserwartung* gehen davon aus, ihre Umwelt aktiv durch ihre Kompetenzen beeinflussen zu können. Entsprechend stellen sie sich herausfordernden Aufgaben häufiger und verfolgen diese mit größerer Beharrlichkeit als Personen mit niedriger *Selbstwirksamkeitserwartung*. Eine hohe *Selbstwirksamkeitserwartung* wird unter anderem mit seltener auftretenden Angststörungen und Depressionen, guten (beruflichen) Leistungen, geringeren Stressreaktionen, einer schnelleren Bewältigung kritischer Lebensereignisse, hoher Schmerztoleranz, gesundheitsförderlichem Verhalten, einem leistungsfähigen Immunsystem, zufriedenstellenden sozialen Beziehungen sowie einem hohen allgemeinen Wohlbefinden in Verbindung gebracht.²⁰

Die mächtige Wirkung von einer vertrauensvollen Klient:innen-Beziehungen und einer demütigen Haltung als Coach liegt also genau darin, Klient:innen nicht nur in ihrer jeweiligen Herausforderung zu unterstützen, sondern Erfolgserlebnisse und positive Selbsterfahrungen zu schaffen, die weit über das jeweilige Thema hinausstrahlen, das allgemeine Wohlbefinden der Klient:innen fördern und ihre individuelle Resilienz im Umgang mit künftigen Herausforderungen stärken.

Wie können nun konkret der *Selbstwert* und die *Selbstwirksamkeitserwartung* von Klient:innen gestärkt werden?

- *Ressourcenorientierung* fokussieren: Auch hier gilt - durch das Identifizieren und Benennen von Ressourcen in der Vergangenheit werden neue Wirklichkeiten geschaffen. Wirklichkeiten, die den Wert der Klient:innen zu Ausdruck bringen und anerkennen, was sie aus eigener Kraft erreicht haben. Das wiederum fördert das Vertrauen, aktuelle wie auch künftige Probleme mit den eigenen Fähigkeiten lösen zu können.
- *Muster des Gelingens* hervorheben: Indem der Fokus auf ähnliche Situationen gelenkt wird, die die Klient:innen bereits in der Vergangenheit erfolgreich gemeistert haben, wird die *Selbstwirksamkeitserwartung* der Klient:innen gefördert.
- *Positiv konnotieren*: Durch das Umdeuten und Neubeurteilen entsteht die Möglichkeit, dass Klient:innen selbst zugeschriebene, negative Eigenschaften anders sehen können

²⁰ <https://dorsch.hogrefe.com/stichwort/selbstwirksamkeitserwartung> (02.01.2026)

und so die eigenen Ressourcen anstelle der Defizite in den Fokus rücken. Diese verbalen Ermutigungen unterstützen darin, an sich und die eigenen Ressourcen zu glauben.

- *Erfolge im Coaching feiern*: Durch die Anerkennung der selbst entwickelten Lösungen, erleben Klient:innen, dass sie selbst wirksam wurden und der erste Schritt in Richtung einer positiven Veränderung von ihnen bereits getan wurde.

Fazit

Kontakt, Haltung und *Demut* bilden zentrale Grundpfeiler des Systemischen Coachings und sind entscheidend für eine gute Zusammenarbeit zwischen Coach und Klient:in. Sie ermöglichen Begegnungen auf Augenhöhe und schaffen die Grundlage für Vertrauen, Offenheit und nachhaltige Entwicklung.

Eine enge Verbindung zwischen Coach und Coachee erfordert insbesondere *Empathie* und ein *Selbstkonzept* des Coaches, in dem eine demütige und respektvolle Haltung fest verankert ist. *Empathie* umfasst sowohl das affektive Nachempfinden als auch das kognitive Verstehen der Emotionen des Gegenübers bei gleichzeitiger Wahrung der *Selbst-Andere-Differenzierung*. Sie kann durch *aktives Zuhören, Perspektivwechsel, Pacing* und *Selbstreflexion* gezielt gefördert werden. Das *Selbstkonzept* des Coaches beeinflusst maßgeblich dessen Haltung und Verhalten im Coaching und kann durch *Reflexion* und *Feedback* weiterentwickelt werden.

Kontakt, Haltung und *Demut* fördern die *Psychologische Sicherheit* und das *Vertrauen* zwischen Coach und Coachee und stärken darüber hinaus deren *Selbstwert* und *Selbstwirksamkeitserwartung*. Durch Methoden wie u.a. *Ressourcenorientierung, Reframing* und das Hervorheben von *Erfolgserebnissen* erleben sich Klient:innen als handlungsfähig und kompetent. Damit strahlen die Erfolgserlebnisse in dem Coaching weit über das konkrete Anliegen hinaus - Sie stärken das allgemeine Wohlbefinden, die individuelle Resilienz und das Vertrauen, zukünftige Herausforderungen eigenständig zu bewältigen.

„So eine wahre, warme Freude ist nicht in der Welt als eine große Seele zu sehen, die sich gegen einen öffnet.“ Johann Wolfgang von Goethe

Es ist eine große Ehre, das Vertrauen und die Offenheit unserer Klient:innen zu gewinnen. Gehen wir verantwortungsvoll und behutsam damit um.

Literaturverzeichnis

Martina Angela Friedl. Systemisches Coaching. Paderborn: Junfermann Verlag GmbH, 2022.

Sonja Radatz. Einführung in das systemische Coaching. Heidelberg: Carl-Auer Verlag GmbH, 2010.

Sonja Radatz. Beratung ohne Ratschlag. Wolkersdorf: literatur-vsm, 2000.

Elaine Hatfield, John T. Cacioppo & Richard L. Rapson. Emotional contagion. Current Directions in Psychological Science, 1993 (<https://doi.org/10.1111/1467-8721.ep10770953>)

Yuqing Zhou, Shihui Han, Pyungwon Kang & Grit Hein. The social transmission of empathy relies on observational reinforcement learning. Psychological and Cognitive Science, 2024 (<https://doi.org/10.1073/pnas.2313073121>)

Amy C. Edmondson & Zhike Lei. Psychological Safety: The History, Renaissance, and Future of an Interpersonal Construct. Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior, 2014 (<https://doi.org/10.1146/ANNUREV-ORGPSYCH-031413-091305>)

https://de.linkedin.com/posts/inkonstellation_kontakt-haltung-demut-activity-7171082123750170624-CZid (29.12.2025)

<https://dorsch.hogrefe.com/stichwort/konstruktivismus> (02.01.2026)

<https://dorsch.hogrefe.com/stichwort/selbstkonzept> (02.01.2026)

<https://dorsch.hogrefe.com/stichwort/empathie> (02.01.2026)

<https://www.geo.de/wissen/empathie-lernen--wie-wir-mitfuehlender-werden-33707242.html>
(02.01.2026)

https://de.wikipedia.org/wiki/Entwicklung_der_Persönlichkeit_und_des_Selbstkonzepts
(02.01.2026)

<https://dorsch.hogrefe.com/stichwort/selbstwirksamkeitserwartung> (02.01.2026)

<https://dorsch.hogrefe.com/stichwort/selbstwert> (02.01.2026)