

Systemisches Coaching angewandt bei Expatriate Einsätzen im internationalen Umfeld mit Fokus UK -

Welche Methoden aus dem systematischen Coaching können wirkungsvoll eingesetzt werden bei Neuausrichtung, fehlende Integration und Heimweh?

Inga Walliser

Manchester, 04.03.2026

Einleitung

Internationale Mobilität gehört für viele Fach- und Führungskräfte heute zum Berufsalltag. Entsendungen ins Ausland – sogenannte Expatriate-Einsätze – sind strategische Instrumente global agierender Unternehmen. Neben wirtschaftlichen Chancen bringen sie jedoch auch erhebliche Herausforderungen mit sich. Studien zeigen, dass zwischen 15 und 35 Prozent¹ internationaler Entsendungen vorzeitig beendet werden. Als zentrale Gründe gelten weniger fachliche Defizite der entsandten Person als vielmehr Integrationsprobleme im familiären Kontext, insbesondere bei begleitenden Partnerinnen und Partnern.

Während Organisationen häufig großen Wert auf die fachliche Vorbereitung der entsandten Mitarbeitenden legen – etwa durch interkulturelle Trainings oder Relocation-Services –, bleibt die psychosoziale Begleitung der Familie oftmals begrenzt. Gerade die begleitenden Partnerinnen und Partner erleben jedoch einen tiefgreifenden Rollen- und Identitätswechsel: Der eigene berufliche Kontext fällt in den meisten Fällen weg, gewohnte soziale Netzwerke sind nicht mehr ad hoc verfügbar und vertraute Routinen verlieren ihre Stabilität. Hinzu kommen kulturelle Unterschiede im Alltagsleben und im Kommunikationsstil, die selbst in einem vermeintlich kulturell nahen Land wie Großbritannien spürbar unterschiedlich sind. Diese Veränderungen können zu Unsicherheit, Isolation oder Heimweh führen und im ungünstigen Fall die gesamte Entsendung gefährden.

Vor diesem Hintergrund gewinnt systemisches Coaching als begleitende Unterstützungsmaßnahme an Bedeutung. Es bietet einen strukturierten Rahmen, um individuelle Ressourcen zu aktivieren, Rollenbilder zu reflektieren und neue Perspektiven zu entwickeln. Diese Arbeit beleuchtet, wie systemisches Coaching begleitende Partnerinnen und Partner bei einem Auslandseinsatz nach Großbritannien (UK) unterstützen kann. Im Fokus stehen die Themen Neuausrichtung, fehlende Integration und Heimweh. Leitfrage ist:

Welche Methoden aus dem systemischen Coaching können wirkungsvoll eingesetzt werden, um bei Expatriate-Einsätzen im internationalen Umfeld – mit Fokus auf UK – eine gelungene Anpassung und Integration zu fördern?

Ziel ist es, ausgewählte Methoden darzustellen, ihre Zielsetzung klar zu benennen und anhand konkreter Beispielfragen ihre praktische Anwendbarkeit zu verdeutlichen. Der Schwerpunkt liegt auf erwachsenen begleitenden Partnern, nicht auf Kindern.

Im Folgenden wird auf eine geschlechtergerechte Sprache bewusst verzichtet. Da der Fokus auf Expat-Begleitpersonen liegt, die in deutlich mehr als 50 Prozent der Fälle Ehefrauen bzw. begleitende Partnerinnen sind, wird überwiegend die weibliche Form (z. B. Klientin, Partnerin, Coachee) verwendet. Diese Wahl dient der sprachlichen Vereinfachung und besseren Lesbarkeit und schließt alle Geschlechter gleichermaßen mit ein.

¹ Studien beziffern die Fehlerrate von Expat-Einsätzen – je nach Definition von „Scheitern“ – auf etwa 15 % bis über 40 %. Spezifische, frei zugängliche Untersuchungen mit UK-Bezug zur Partnerintegration und Abbruchquote sind jedoch kaum verfügbar. Als allgemeiner Referenzrahmen kann die Studie von PwC herangezogen werden.

PricewaterhouseCoopers (PwC) in Zusammenarbeit mit der Cranfield School of Management – In einem Benchmark-Report über internationale Entsendungen werden Fehlerraten von etwa 16% bis 40% aller Expat-Manager aufgeführt, was u. a. mit Anpassungsproblemen zusammenhängt. *Expat Next Generation*, <https://expat-next-generation.com/en/evidences/?utm>, 28.02.2026

1. Systemisches Coaching als theoretischer Rahmen

Systemisches Coaching versteht Menschen nicht isoliert, sondern als Teil sozialer Systeme – etwa Familie, Organisation, Kultur oder Freundeskreis. Verhalten wird dabei weniger als feste individuelle Eigenschaft betrachtet, sondern als Ergebnis von Wechselwirkungen innerhalb dieser Systeme. Jede Veränderung einer Person beeinflusst das jeweilige Umfeld und wirkt zugleich auf sie selbst zurück. Probleme werden folglich nicht ausschließlich einer einzelnen Person zugeschrieben, sondern im Zusammenhang von Beziehungen, Rollen und Kommunikationsmustern verstanden.

Ergänzt wird dieser Ansatz durch die Ressourcenorientierung², wie sie unter anderem von Virginia Satir sowie Ruth Seliger³ vertreten werden. Im Mittelpunkt steht dabei nicht die Defizitanalyse, sondern der bewusste Blick auf vorhandene Fähigkeiten und Potenziale. Anstatt Probleme ausschließlich zu fokussieren, werden bestehende Ressourcen sichtbar gemacht und gezielt aktiviert. Systemisches Coaching zielt darauf ab, Handlungsspielräume zu erweitern, einschränkende Denk- und Verhaltensmuster zu reflektieren und vorhandene Ressourcen mithilfe gezielter Fragen, Perspektivwechsel und der Einbindung sozialer Netzwerke nutzbar zu machen.

Im Kontext eines Auslandseinsatzes bedeutet dies: Nicht nur die begleitende Person „muss sich anpassen“, sondern das gesamte Familiensystem befindet sich in einem Veränderungsprozess. Rollen - und damit verbunden auch Erwartungen - geraten in Bewegung. Gefühle wie Unsicherheit oder Heimweh werden dabei nicht als Schwäche bewertet, sondern als nachvollziehbare Reaktionen auf eine veränderte Systemumgebung verstanden.

Systemisches Coaching unterstützt dabei, diese Dynamiken bewusst wahrzunehmen und aktiv zu gestalten. Ziel ist es, Selbstwirksamkeit zu stärken und die eigene Rolle im neuen Lebenskontext reflektiert weiterzuentwickeln.

2. Zielgruppe und Anwendungsfeld

Die Zielgruppe dieser Arbeit sind Familien von sogenannten Long-Term Expatriates (oder kurz: Expats). Dabei handelt es sich um Entsendungen, meist von Fach- und Führungskräften, die von ihrem Arbeitgeber für einen Zeitraum von in der Regel ein bis fünf Jahren in eine internationale Niederlassung oder Partnerorganisation nach Großbritannien gehen. Solche Entsendungen erfolgen meist aus strategischen Gründen, beispielsweise zum Aufbau eines neuen Standorts oder zur Besetzung zentraler Funktionen, bei denen durch spezifisches Know-how und bestehende Netzwerke ein gezielter Wissenstransfer sichergestellt wird.

In den meisten Fällen zieht die gesamte Familie ins Ausland um. Neben organisatorischen Anforderungen (Visum, Wohnung, Schule und Gesundheitsversorgung, häufig unterstützt durch einen Relocation Service), muss der Lebensmittelpunkt innerhalb kurzer Zeit neu aufgebaut werden. Dieser Prozess verläuft für jedes Familienmitglied unterschiedlich.

Für die entsandte Fach- oder Führungskraft bietet das berufliche Umfeld meist eine klare Tagesstruktur sowie soziale Anbindung durch die Kollegen. Kinder verbringen ebenfalls viel Zeit in der Nursery (Kinderbetreuung), Vorschule oder Schule und finden so schnell eine feste Alltagsstruktur und soziale Kontakte. Lehrkräfte und Mitschüler erleichtern die Integration.

Anders stellt sich die Situation häufig für die begleitenden Partnerinnen und Partner dar⁴. Nach einer ersten Orientierungsphase – geprägt von organisatorischen Aufgaben und dem Einrichten des neuen Zuhauses –

² InKonstellation, Skript: *Systemische Coachinausbildung*, InKonstellation Ausbildungsakademie, Köln, 2025, Kapitel 10 „Emotionscoaching“, S. 55-56

³ Seliger, Ruth: *Das Dschungelbuch der Führung - Ein Navigationssystem für Führungskräfte*. Heidelberg, Carl-Auer Verlag GmbH, 2013

⁴ Black, J. & O'Reilly, M.: *Expatriate family adjustment and failure: A meta-analysis*. Journal of Global Mobility, 2019, <https://pmc.ncbi.nlm.nih.gov/articles/PMC6064735/#:~:text=Abstract,the cultural aspect of relocation: „Family as a Whole“,04.03.2026>

entsteht nicht selten die Frage nach der eigenen Rolle: beruflicher (Wieder-)Einstieg, ehrenamtliches Engagement im Charity-Bereich oder Fokus auf Familie und soziales Umfeld?

Um möglichen mentalen Belastungen wie Heimweh oder fehlender sozialer Einbindung entgegenzuwirken, kann ein systemisches Coaching etwa drei bis sechs Monate nach Ankunft sinnvoll sein. Ziel ist, die persönliche und familiäre Situation zu reflektieren, individuelle Ressourcen zu stärken und eine bewusste Zukunftsgestaltung im Gastland zu ermöglichen. Der Schwerpunkt liegt dabei auf Orientierung, Integration in den Alltag und dem Aufbau tragfähiger sozialer Netzwerke im gesellschaftlichen Umfeld.

3. Systemisches Coaching zur Neuausrichtung

Bevor konkrete Methoden zur Neuausrichtung vorgestellt werden, ist ein grundlegender Aspekt des Coaching-Prozesses hervorzuheben: der Aufbau einer vertrauensvollen Beziehung. Voraussetzung ist ein geschützter Rahmen, in dem sich die Klientin sicher, respektiert und wertgeschätzt fühlt. Erst auf dieser Basis können persönliche Themen offen reflektiert und Veränderungsprozesse angestoßen werden.

Im Folgenden werden nun drei Themenblöcke behandelt, die im Zusammenhang mit Auslandsentsendungen bei begleitenden Partnerinnen besonders häufig auftreten: die berufliche und persönliche Neuausrichtung, Fragen der Integration und Identität sowie der Umgang mit Heimweh und emotionaler Belastung.

3.1. Starkstellenanalyse – Ressourcen sichtbar machen

Zu Beginn bietet sich eine strukturierte Ressourcenarbeit an. Eine Möglichkeit hierfür ist die „Starkstellenanalyse“⁵ nach Sabine Asgodom. Die Klientin erhält bereits vor dem ersten Gespräch den Fragebogen der Starkstellenanalyse. Das Verfahren basiert auf Konzepten der Positiven Psychologie von Martin E. Seligman und wurde von Siegfried Brockert weiterentwickelt.

Der Fragebogen⁶ umfasst 45 Aussagen, aus denen zunächst zehn zutreffende ausgewählt werden. Im Coaching-Gespräch verdichtet die Klientin diese Auswahl auf fünf zentrale Stärken und begründet ihre Entscheidung.

Ziel der Methode:

Aktivierung individueller Stärken, Förderung von Selbstwirksamkeit und Aufbau einer positiven Ausgangsbasis für Veränderungsprozesse.

Beispielfragen im Coaching:

- Auf welche Ihrer Stärken konnten Sie in früheren Veränderungssituationen besonders zurückgreifen?
- Wo konnten Sie diese Kompetenz im UK bereits einsetzen?
- Wie würde Ihr Umfeld diese Stärke bei Ihnen beschreiben?
- Welche Ihrer Stärken wird aktuell noch zu wenig genutzt?

Nutzen im Expat-Kontext:

Begleitende Partner erleben häufig einen Verlust von Status oder Rolle. Die bewusste Arbeit mit Stärken stabilisiert das Selbstbild und eröffnet neue Perspektiven jenseits der bisherigen beruflichen Identität.

⁵ Asgodom, Sabine: *So coache ich - 35 überraschende Impulse, mit denen Sie erfolgreicher werden*. München, Kösel-Verlag, 2024

⁶ Fragebogen im Anhang, angelehnt an die „Starkstellenanalyse“ von Asgodom, Sabine: *So coache ich - 35 überraschende Impulse, mit denen Sie erfolgreicher werden*. München, Kösel-Verlag, 2024

3.2. Alternativrad – Optionen erweitern

Das „Alternativrad“⁷ nach Sabine Asgodom ist eine kreative und leicht zugängliche Methode, um Coachees bei einer beruflichen oder persönlichen Neuausrichtung systematisch in einen offenen Ideenfindungsprozess zu führen. Es bedarf lediglich ein Blatt Papier, auf dem ein Rad mit mehreren Speichen – ähnlich einer Sonne – skizziert wird.

Ziel der Methode:

Erweiterung des Denkraums und Entwicklung vielfältiger Handlungsoptionen ohne vorschnelle Bewertung.

Das Alternativrad visualisiert mögliche Lebens- und Handlungsoptionen. Ausgangspunkt ist der Status quo („Alles bleibt wie es ist“). Von dort aus werden weitere Alternativen ergänzt.

Typische Optionen im UK-Kontext:

- Beruflicher Wiedereinstieg
- Selbstständigkeit
- Weiterbildung
- Ehrenamt (z. B. Charity-Arbeit, Service Club)
- Aufbau eines sozialen Netzwerks
- Projektbezogene Tätigkeiten

Beispielfragen:

- Welche (beruflichen) Perspektiven könnten Sie sich vorstellen?
- Welche Möglichkeit haben Sie bisher noch nicht in Betracht gezogen?
- Angenommen, alles wäre erlaubt – was würden Sie ausprobieren?

Erst in einem zweiten Schritt erfolgt eine strukturierte Reflexion: Die gesammelten Optionen werden mithilfe eines Punktesystems (0–10) bewertet. Diejenigen Möglichkeiten mit der höchsten Bewertung werden vertieft betrachtet.

- Welche Option erhält auf einer Skala von 0–10 die höchste Attraktivität? Warum?
- Was wäre ein erster kleiner Schritt in diese Richtung?

Nutzen:

Das Alternativrad reduziert Entscheidungsdruck und unterstützt kreative Lösungsfindung. Gerade in einer Phase der Neuorientierung entsteht so Klarheit über persönliche Präferenzen.

3.3. Timeline – Biografische Standortbestimmung

Die Timeline-Methode ist seit den 1970er-Jahren bekannt und wurde in den 1980er-Jahren von Tad James⁸ und Wyatt Woodsmall⁹ im Kontext von Hypnotherapie und NLP weiterentwickelt.

Die Timeline visualisiert wichtige Lebensereignisse – vergangene, gegenwärtige und zukünftige.

Für die Umsetzung werden Moderationskarten benötigt, auf denen 3-5 prägende Ereignisse aus der Vergangenheit festgehalten werden, dann der aktuelle Standort sowie zukünftige Meilensteine. Die Karten werden in zeitlicher Abfolge auf dem Boden ausgelegt. Anschließend durchschreitet die Coachee die

⁷ Asgodom, Sabine: *So coache ich - 35 überraschende Impulse, mit denen Sie erfolgreicher werden*. München, Kösel-Verlag, 2024

⁸ Internet: The Time Line Therapy Association, *Tad James*, <https://timelinetherapy.com>, 04.03.2026

⁹ Internet: TimeLine Methode, <https://www.therapeuten.de/therapien/timeline.htm>, 03.03.2026

einzelnen Stationen. Durch gezielte Fragen werden Wahrnehmungen, Gefühle und innere Bilder aktiviert, Ressourcen gestärkt und mögliche Blockaden bearbeitet.

Ziel der Methode:

Erkennen biografischer Muster, Aktivierung früherer Bewältigungskompetenzen und bewusste Zukunftsplanung.

Beispielfragen:

Vergangenheit:

- Welche früheren Übergänge haben Sie erfolgreich gemeistert?
- Was hat Ihnen damals geholfen?

Gegenwart:

- Wo stehen Sie heute auf Ihrer Lebenslinie?
- Was fordert Sie aktuell am meisten heraus?

Zukunft:

- Wie möchten Sie in drei Jahren auf diese Zeit zurückblicken?
- Welche Entscheidung fühlt sich langfristig stimmig an?

Nutzen:

Die Methode stärkt das Gefühl von Kontinuität und Selbstwirksamkeit. Der Auslandseinsatz wird nicht als Bruch, sondern als weiterer Entwicklungsschritt verstanden.

3.4. Wunderfrage – Lösungsorientierte Zukunftsvision

Die Wunderfrage stammt aus der lösungsfokussierten Kurzzeittherapie nach Steve de Shazer und Insoo Kim Berg¹⁰. Sie eröffnet im systemischen Coaching einen Perspektivwechsel.

Eingeleitet wird sie durch den Satz: „Stellen Sie sich vor, über Nacht geschieht ein Wunder und Ihr Leben in UK ist stimmig – woran merken Sie es morgens zuerst?“.

In der konkreten Anwendung lädt die Wunderfrage dazu ein, gedanklich einen Zustand zu entwerfen, in dem Integration, Sinnhaftigkeit und persönliche Zufriedenheit bereits erreicht sind. Die Coachee beschreibt möglichst detailliert ihren „gelungenen Alltag“ in Großbritannien: soziale Kontakte, berufliche oder ehrenamtliche Tätigkeiten, sprachliche Sicherheit oder neue Routinen.

Ziel der Methode:

Verschiebung vom Problemfokus hin zu einer konkreten Zukunftsvision und damit verbunden auch Ableitung realistischer Handlungsschritte.

Beispielfragen:

- Stellen Sie sich vor, über Nacht geschieht ein Wunder und Ihr Leben in UK ist stimmig – was wäre anders und woran merken Sie es morgens zuerst?
- Was machen Sie anders?
- Woran würde Ihr Partner erkennen, dass sich etwas verändert hat?
- Was davon könnten Sie bereits in den kommenden 72 Stunden umsetzen?
- Welche Ihrer bestehenden Kompetenzen oder Kontakte können Sie nutzen?

¹⁰ Internet: *SAGE Encyclopedia of Marriage, Family, and Couples Counseling*, <https://sk.sagepub.com/ency/edvol/embed/the-sage-encyclopedia-of-marriage-family-couples-counseling/chpt/miracle-question>, 04.03.2026

Nutzen:

Die Wunderfrage stärkt Zuversicht und Handlungsfähigkeit. Im UK-Kontext hilft sie zu zeigen, dass der Fokus nicht auf Hindernissen wie einer Arbeitserlaubnis oder fehlenden Netzwerken liegt, sondern darauf, woran sich ein zufriedenes und stimmiges Leben im Ausland erkennen lässt.

4. Fehlende Integration – Identitätsarbeit

In diesem Kapitel steht der zweite zentrale Themenbereich im Fokus: die fehlende Integration im neuen Land. Aus systemischer Perspektive entsteht Integration im Zusammenspiel zwischen Person und Umfeld – etwa im Arbeitskontext, in der Familie, im sozialen Netzwerk oder im kulturellen Umfeld. Treffen unterschiedliche Werte, Erwartungen oder Kommunikationsstile aufeinander, können Spannungen entstehen. Diese zeigen sich häufig in Unsicherheit über die eigene Rolle oder in dem Gefühl, nicht wirklich dazugehören.

Im Coaching geht es deshalb darum, wiederkehrende Muster in der Interaktion mit dem neuen Umfeld sichtbar zu machen. Dabei helfen die Aktivierung persönlicher Ressourcen ebenso wie die bewusste Auseinandersetzung mit kulturellen Prägungen und unausgesprochenen Regeln. Ziel ist es, neue Handlungsmöglichkeiten zu entwickeln und eine stimmige Passung zwischen Person und Umfeld zu fördern – als Grundlage für ein tragfähiges Zugehörigkeitsgefühl.

4.1. Rollenklärung

Anhand verschiedener Fragetechniken ist es zielführend, im ersten Step die neue Rolle des Coachees in Großbritannien zu beleuchten. Gemeinsam wird erarbeitet, welche Erwartungen verschiedene Systeme (Arbeit, Familie, soziales Umfeld, Herkunftskultur) an die Klientin richten – und welche Erwartungen sie selbst an sich stellt.

Ziel:

Klarheit über die eigene Rolle im neuen Umfeld gewinnen und Rollenkonflikte oder -unklarheiten sichtbar machen.

Beispielfragen:

- Welche Rollen nehmen Sie aktuell im neuen Land ein?
- Welche Erwartungen spüren Sie von Ihrem Umfeld?
- Wo erleben Sie Widersprüche zwischen alten und neuen Rollen?
- Welche Rolle möchten Sie zukünftig stärker gestalten?

4.2. Zirkuläre Fragen

Durch Perspektivwechsel werden Beziehungsmuster reflektiert.

Ziel:

Wechselwirkungen zwischen Person und Umfeld sichtbar machen und neue Perspektiven eröffnen.

Beispielfragen:

- Woran merkt Ihr Partner, dass Sie sich noch nicht zugehörig fühlen?
- Was würde Ihre beste Freundin sagen, warum es Ihnen hier schwerfällt?
- Was glauben Sie, was sich verändern würde, wenn Sie sich sicherer fühlen würden?

4.3. Ressourcenarbeit

Erfolgreiche Erfahrungen aus der Vergangenheit werden identifiziert und auf die aktuelle Situation übertragen.

Ziel:

Eigene Stärken und bereits bewältigte Übergänge bewusst machen, um Selbstwirksamkeit zu stärken.

Beispielfragen:

- Welche früheren Veränderungen haben Sie gut gemeistert?
- Was hat Ihnen damals geholfen?
- Welche dieser Fähigkeiten können Sie hier wieder nutzen?
- Wer oder was könnte Sie aktuell unterstützen?

Diese Fragen unterstützen dabei, Integration nicht als Anpassungsleistung, sondern als aktiven Gestaltungsprozess zwischen Person und Umfeld zu verstehen.

4.4. Inneres Team – Innere Ambivalenzen klären

Bei Auslandsentsendungen und damit verbunden bei der Integration in ein kulturell neues Umfeld entstehen häufig auch widersprüchliche innere Stimmen, z. B. zwischen Anpassung und Abgrenzung, Loyalität zur Herkunftskultur und Offenheit für Neues oder dem beruflichen Anspruch gegenüber der familiären Rolle.

Der Psychologe Friedemann Schulz von Thun¹¹ entwickelte in den 1990ern das Modell des Inneren Teams. Es legt nahe, dass innere Stimmen wie Akteure eines Innenraums oder Theaters wirken. Dieses Innere Team lässt sich auf einem Blatt Papier skizzieren, eingerahmt von einem Theatervorhang. Die inneren Stimmen werden wie Akteure in entsprechender Größe und Wechselwirkung zu den anderen Akteuren gezeichnet. Durch das Benennen, Zuschneiden und das Vorstellen der verschiedenen Rollen entsteht ein Dialog im Inneren, der Entscheidungsprozesse transparenter macht.

Ziel der Methode:

Innere Spannungen sichtbar machen, die durch unterschiedliche Erwartungen, kulturelle Prägungen oder Rollenbilder entstehen. Die Methode hilft, innere Ambivalenzen zu ordnen und eine stimmige innere Position zu entwickeln.

Typische innere Stimmen im Expat-Kontext:

- Die Karriereorientierte
- Die Fürsorgliche
- Die Kritikerin
- Die Verunsicherte
- Die Abenteuerlustige

Beispielfragen:

- Welche inneren Stimmen melden sich, wenn Sie an Ihr Leben hier denken?
- Gibt es einen Anteil, der bleiben möchte, und einen, der zurückwill?
- Welche Stimme ist besonders laut? Welche eher leise?
- Welche innere Haltung wäre langfristig für Sie stimmig?

¹¹ Internet: Wikipedia, *Inneres Team*, https://de.wikipedia.org/wiki/Inneres_Team?, 04.03.2026

Nutzen:

Das Modell fördert innere Klarheit und reduziert Selbstzweifel. Die Coachee kann bewusster entscheiden, wie sie sich im neuen System positionieren möchte.

4.5. Tetralemma – Komplexität bearbeiten

Das Tetralemma¹² ist ein weiteres Tool, das bei fehlender Integration hilfreich angewendet werden kann, um festgefahrene Denkmuster zu lösen und neue Gestaltungsräume bewusst werden zu lassen. Es stammt ursprünglich aus der östlichen Logik und Philosophie und diente dazu, vier Positionen zu untersuchen, um Dilemmata zu lösen.

Im Systemischen Coaching wird das Tetralemma als Entscheidungsmodell eingesetzt, wenn man zwischen zwei Optionen (A oder B) feststeckt. Querdenken ist ausdrücklich erwünscht, um neue Lösungen zu finden: beide Optionen (A+B) oder keine von beiden. Ergänzt wird es durch eine fünfte Jokerkarte „All dies nicht und selbst das nicht“, um eine komplett andere Lösung zu entwickeln.

Ziel der Methode:

Auflösung starrer Entweder-oder-Logiken und Entwicklung kreativer Alternativen.

Typische innere Konflikte:

- „Bleiben und durchhalten“
- „Abbrechen“
- „Sowohl-als-auch“ bzw. „Pendeln zwischen beiden Ländern“
- „Weder-noch“ bzw. „anderes Land“
- „Etwas ganz anderes“

Beispielfragen:

- Was gewinnen Sie, wenn Sie sich vollständig anpassen? Was verlieren Sie?
- Welche Ihrer Werte stehen hinter den einzelnen Optionen?
- Welche Lösung wäre möglich, wenn keine der bisherigen passt?

Nutzen:

Gerade bei Integrationskrisen reduziert das Tetralemma Entscheidungsdruck und erweitert Denk- und Handlungsspielräume.

4.6. Exkurs: Kulturelle Codes - Britische Raffinesse

Bei fehlender Integration in Großbritannien spielen häufig weniger formale Regeln eine Rolle als vielmehr implizite kulturelle Codes oder auch unausgesprochene Erwartungen an Gesprächspartner. Im Systemischen Coaching sollte daher neben Rollenklärung, Ressourcenarbeit und der Auseinandersetzung mit der eigenen inneren Haltung auch die kulturellen impliziten Spielregeln bewusst gemacht werden.

Im Folgenden werden einige typische Beispiele aufgeführt:**Small Talk als Beziehungsinstrument:**

Small Talk (Wetter, Wochenende, Sport) ist keinesfalls oberflächlich gemeint, sondern ein wichtiger sozialer Türöffner. Wer ihn überspringt, wirkt distanziert.

¹² YouTube: *Tetralemma anwenden*, https://www.youtube.com/watch?v=i7K8nxx0_v0, 04.03.2026

Beispielfrage:

- Wie gestalten Sie informelle Gespräche?

Humor und Ironie:

Britischer Humor ist oft subtil, selbstironisch oder sarkastisch. Wird Ironie wörtlich genommen, können Missverständnisse entstehen.

Beispielfrage:

- Wann waren Sie unsicher, ob etwas ernst oder humorvoll gemeint war?

Konfliktvermeidung und Harmonieorientierung:

Offene Konfrontationen werden eher vermieden. Kritik erfolgt indirekt oder im Einzelgespräch, nicht vor der Gruppe.

Beispielfrage:

- Wie gehen Ihre Nachbarn, Kollegen etc. mit Meinungsverschiedenheiten um?

5. Heimweh – Selbstwirksamkeit stärken

In diesem letzten Kapitel geht es um Heimweh. Es beschreibt das schmerzhafteste Gefühl der Sehnsucht nach vertrauter Umgebung, Beziehungen und kultureller Sicherheit¹³.

Nach Gunther Schmidt¹⁴ sind solche Emotionen - also auch belastende - keine Störungen, sondern sinn- und kontextbezogene Reaktionen des Organismus. Heimweh erscheint dann nicht als Defizit, sondern als Hinweis auf bedeutsame Bindungen und Werte. Es ist eine normale Reaktion auf Übergänge.

Problematisch wird es, wenn es chronisch wird und die Integration blockiert. In diesem Kapitel werden Möglichkeiten im Umgang mit Heimweh aufgezeigt. Wichtig ist in diesem Zusammenhang, Heimweh nicht zu „beseitigen“, sondern seine Funktion zu verstehen und neue Formen von Verbundenheit zu ermöglichen.

5.1. Ressourcen aktivieren und Perspektiven erweitern

Zu Beginn bietet sich eine ressourcenorientierte Arbeit an (vgl. Kapitel 3 und 4.1). Expats in Großbritannien haben bereits einen großen Schritt bewältigt: Sie haben ihr gewohntes Umfeld verlassen, sich auf ein neues Land eingelassen und organisatorische wie persönliche Herausforderungen gemeistert. Diese Kompetenzen werden im Coaching bewusst gemacht.

Ziel:

Ziel dieser Phase ist, vorhandene persönliche, soziale und biografische Ressourcen bewusst zu aktivieren und den Blick vom belastenden Erleben des Heimwehs im Auslandseinsatz hin zu bereits bewältigten Herausforderungen und vorhandenen Stärken zu lenken.

Beispielfragen:

- Was hat Ihnen geholfen, diesen Schritt ins Ausland überhaupt zu gehen?
- Welche Stärken haben Ihnen in früheren Veränderungsphasen besonders geholfen?
- Wer würde sagen, dass Sie diese Phase bewältigen können – und warum?

¹³ Internet: *Heimweh – Online Lexikon für Psychologie & Pädagogik*, https://lexikon.stangl.eu/25911/heimweh?utm_source=chatgpt.com#google_vignette, 04.03.2026

¹⁴ Schmidt, Gunther: *Liebesaffären zwischen Problem und Lösung. Hypnosystemisches Arbeiten in schwierigen Kontexten*. Heidelberg, Carl-Auer Verlag, 2014

Zirkuläre Fragen unterstützen zusätzlich einen Perspektivwechsel:

- Was würde Ihre beste Freundin sagen, warum Sie diese Phase meistern können?

Nutzen:

Zirkuläre Fragen schaffen Abstand zum akuten Erleben von Heimweh und betten es in einen größeren Zusammenhang aus Ressourcen und unterstützenden Beziehungen ein. Somit wird die Selbstwirksamkeit der Coachees im Umgang mit ihren Emotionen wieder gestärkt.

5.2. Wunderfrage im Kontext von Heimweh

Die Wunderfrage ist eine weitere Intervention, die sinnvoll bei Heimweh eingesetzt werden kann, um den Fokus weg vom Problem hin zu den Ressourcen, Handlungsmöglichkeiten und einer erweiterten Vorstellung von Zugehörigkeit zu führen.

In diesem Kontext sollte die Wunderfrage besonders achtsam und ressourcenorientiert eingeführt werden. Wichtig ist, Heimweh zunächst zu würdigen – als Ausdruck von Bindung, Bedeutung und Zugehörigkeit – bevor der Blick in eine mögliche Zukunft gerichtet wird.

Eine mögliche Einleitung könnte so klingen:

„Ich möchte Ihnen eine etwas ungewöhnliche Frage stellen. Stellen Sie sich vor, heute Nacht geschieht ein Wunder. Das Heimweh, das Sie im Moment beschäftigt, ist nicht verschwunden – aber es fühlt sich leichter an, stimmiger, weniger belastend. Da Sie schlafen, merken Sie nicht, dass das Wunder passiert ist. Woran würden Sie am nächsten Morgen als Erstes merken, dass sich etwas verändert hat?“

Anschließende Vertiefungsfragen:

- Was würden andere an Ihnen bemerken?
- Was würden Sie konkret anders machen?
- Was davon ist vielleicht heute schon in kleinen Ansätzen da?

Mehr zu den Hintergründen der Wunderfrage von Steve de Shazer und Insoo Kim Berg¹⁵ aus der lösungsfokussierten Kurzzeittherapie steht im Kapitel 3.4.

5.3. Emotionscoaching

Was ist Emotionscoaching?

Emotionscoaching setzt nicht auf der kognitiven Ebene an, sondern auf einer tieferen, gefühlsbezogenen Ebene. Es arbeitet direkt mit den vorhandenen Emotionen, um deren Intensität und Wirkung zu verändern. Bei unangenehmen Gefühlen geht es darum, sie zu beruhigen und zu regulieren, sodass sie weniger überwältigend sind. Positive Gefühle hingegen werden gezielt gestärkt, damit sie mehr Raum einnehmen und stabilisierend wirken können.¹⁶

Wie verarbeiten wir Eindrücke?

Unser Gehirn verarbeitet Eindrücke auf zwei Wegen. Der erste Weg ist sehr schnell und automatisch: Ein Reiz gelangt direkt ins emotionale Zentrum des Gehirns (Amygdala). Dadurch entsteht sofort ein Gefühl – allerdings noch ohne genaue Prüfung. Dieser schnelle Weg hilft uns, rasch zu reagieren, kann aber auch dazu führen, dass wir übermäßig stark emotional reagieren. Der zweite Weg ist langsamer und genauer.

¹⁵ Internet: *SAGE Encyclopedia of Marriage, Family, and Couples Counseling*, <https://sk.sagepub.com/ency/edvol/embed/the-sage-encyclopedia-of-marriage-family-couples-counseling/chpt/miracle-question>, 04.03.2026

¹⁶ InKonstellation, Skript: *Systemische Coachingausbildung*, InKonstellation Ausbildungsakademie, Köln, 2025, Kapitel 10 „Emotionscoaching“, S. 140

Hier wird der Eindruck zunächst geprüft und eingeordnet – eine Art „Realitätscheck“ findet statt. Erst danach wird die emotionale Reaktion abgestimmt.

Im Emotionscoaching geht es darum, diesen langsameren, reflektierten Weg wieder zu aktivieren. So wird das emotionale Erleben reguliert und alte, automatische Reaktionsmuster verlieren an Intensität. Dadurch können Situationen – etwa im Zusammenhang mit Heimweh – neu und differenzierter bewertet werden.

5.3.1. Emotion differenzieren und benennen

Zunächst wird das Gefühl genauer betrachtet. Hinter Heimweh können Traurigkeit, Sehnsucht, Einsamkeit, Überforderung oder auch Angst stehen.

Ziel:

Heimweh emotional präzisieren (z. B. Traurigkeit, Sehnsucht, Einsamkeit, Überforderung oder Verlust) und damit die emotionale Selbstwahrnehmung stärken.

Beispielfragen:

- Wenn Sie „Heimweh“ genauer betrachten – welche Gefühle stecken darin?
- Wo im Körper spüren Sie es am stärksten?
- Welche Situation löst es besonders aus?

Nutzen:

Durch sprachliche Differenzierung verliert das Gefühl an Diffusität. Allein das Benennen reduziert häufig die emotionale Überwältigung und schafft erste Klarheit.

5.3.2. Die Funktion der Emotion erkunden

Im systemischen Verständnis hat jede Emotion eine Funktion. Heimweh kann darauf hinweisen, dass Bindung wichtig ist oder dass bestimmte Werte gelebt werden möchten.

Beispielfragen:

- Wovon möchte Sie das Heimweh schützen?
- Was sagt es darüber, was Ihnen besonders wichtig ist?

Nutzen:

So wird das Heimweh vom „Störfaktor“ zum Informationsgeber. Für die Coachee kann dies bedeuten, zu erkennen, wie wichtig familiäre Nähe oder bestimmte kulturelle Gewohnheiten sind.

5.3.3. Integriertes Emotionscoaching ISS-EMO

Angelehnt an das Integrierte Emotionscoaching von InKonstellation „ISS-EMO“ (InKonstellation-Small-Scale „Emotionscoaching“)¹⁷ können belastende Emotionen und Gefühle durch gezielte Interventionen neu bewertet werden.

Mithilfe bilateraler Stimulation, etwa durch angeleitete Augenbewegungen (z.B. langsames Winken vor den Augen) oder Tappen (z.B. abwechselndes Klopfen auf rechtem und linkem Oberarm), wird das emotionale Stresszentrum im Gehirn beruhigt. Die Amygdala reduziert ihre Alarmreaktion, sodass der präfrontale Cortex wieder regulierend eingreifen kann.

Dadurch gelingt es wieder, zurück in den sogenannten Toleranzbereich zu gelangen, in dem klares Denken und angemessenes Fühlen möglich sind. Befindet sich die Coachee hingegen im „roten Bereich“ der Übererregung, dominiert Stress und reflektiertes Handeln ist dann kaum erreichbar.

¹⁷ InKonstellation, Skript: *Systemische Coachingsausbildung*, InKonstellation Ausbildungsakademie, Köln, 2025, Kapitel 10 „Emotionscoaching“, S. 152

Ziel des Emotionscoachings ist, belastende Glaubenssätze und intensiv erlebte Emotionen im Zusammenhang mit Heimweh zu entschärfen und gleichzeitig stärkende Ressourcen zu aktivieren, die die Coachee in solchen Situationen stabilisieren.

Ein möglicher Ablauf könnte so aussehen:

- (1) **Themenfokus finden:** Die Coachee schildert einen emotional belastenden Moment.
- (2) **Emo-Skala:** Mit Hilfe dieser Skala von -10 - 0 - 10 stuft die Coachee ihr subjektives Belastungsniveau ein.
- (3) **Emotion & Embodiment:** Die Gefühle werden sprachlich differenziert und körperlich verortet (Embodiment):
 - Wenn Sie „Heimweh“ genauer betrachten – welche Gefühle stecken darin?
 - Wo im Körper spüren Sie es am stärksten?
 - Welche Situation löst es besonders aus?
- (4) **Intervention: Augenbewegung oder Tappen:** entweder durch langsam geführte Augenbewegung (z. B. durch Winken der Hand im Sichtfeld) oder bilaterales Tappen, bei dem abwechselnd rechte und linke Oberarme leicht beklopft werden, um die Selbstregulation zu unterstützen. **Ziel:** Emotionale Überflutung im Auslandseinsatz reduzieren und das Nervensystem stabilisieren, sodass Heimweh erlebbar bleibt, ohne zu überwältigen.
- (5) **Feedbackschleifen:** Belastung wird subjektiv erneut eingestuft (Emo-Skala) und die Entlastung hinterfragt. Ein Myostatiktest kann ergänzend durchgeführt werden. Die Intervention wird je nach Befinden wiederholt.
- (6) **Ressourcen-Coaching:** Die emotionale Aktivierung einer Ressource bietet sich zum Abschluss an, um eine nützliche Ressource, die die Coachee in einer anderen Situation zur Verfügung hatte, in die als Problem empfundene Situation zu übertragen. So wird es ihr möglich, eine erfolgreiche Lösung in der Vorstellung emotional intensiv zu erleben und zu spüren. Das vergrößert ihren Raum der Möglichkeiten, da es für das Gehirn mehr oder weniger egal ist, ob man sich etwas intensiv vorstellt oder tatsächlich erlebt¹⁸.

6. Diskussion

Die dargestellten Methoden zeigen, dass systemisches Coaching einen strukturierten und zugleich flexiblen Rahmen zur Begleitung von Expat-Familien bietet. Besonders wirksam erscheint eine mehrphasige Interventionsstruktur:

- **Stabilisierung und Ressourcenaktivierung**
(z. B. Starkstellenanalyse, Ressourceninterview)
- **Systemanalyse**
Betrachtung von Rollen, Erwartungen, kulturellen Unterschieden
- **Perspektivwechsel und Hypothesenbildung**
(z. B. zirkuläre Fragen, Wunderfrage)
- **Entwicklung konkreter Handlungsoptionen**
(Alternativrad, Tetralemma)
- **Transfer in Experimente im Alltag**
Kleine, überprüfbare Schritte im realen Umfeld

Ein zentrales Wirkprinzip ist die Förderung von Selbstwirksamkeit. Begleitende Partner erleben häufig Kontrollverlust. Coaching kann helfen, wieder Gestaltungsfähigkeit zu erleben.

¹⁸ InKonstellation, Skript: *Systemische Coachingsausbildung*, InKonstellation Ausbildungsakademie, Köln, 2025, Kapitel 10 „Emotionscoaching“, S. 153.

Allerdings muss auch klar aufgezeigt werden, wo ein Coaching nicht mehr greift, etwa bei strukturellen Rahmenbedingungen wie Visaregelungen oder Arbeitsmarktbeschränkungen. Es ersetzt zudem keine therapeutische Behandlung bei schweren psychischen Belastungen. Dennoch kann es präventiv wirken und Eskalationen vorbeugen.

Im UK-Kontext ist zu berücksichtigen, dass trotz sprachlicher Nähe kulturelle Unterschiede bestehen, etwa im Kommunikationsstil oder in sozialen Codes. Gerade hier hilft eine systemische Perspektive, vorschnelle Bewertungen zu vermeiden und kulturelle Unterschiede als Lernfeld zu begreifen.

7. Fazit und Ausblick

Systemisches Coaching stellt ein wirkungsvolles Instrument zur Begleitung von Expatriate-Einsätzen dar. Insbesondere begleitende Partnerinnen und Partner profitieren von einer strukturierten Reflexion ihrer Rolle, Ressourcen und Zukunftsperspektiven.

Die Methoden Starkstellenanalyse, Alternativrad, Timeline, Wunderfrage, Tetralemma, Inneres Team oder auch Emotionscoaching unterstützen unterschiedliche Ebenen:

- Identität
- Entscheidung
- Integration
- Selbstwirksamkeit
- emotionale Stabilisierung

Während einige Interventionen vor allem kognitive Klärung und Entscheidungsfindung fördern, setzt das Emotionscoaching gezielt auf die Regulation belastender Gefühle an. Gerade bei Themen wie Heimweh, Einsamkeit oder Überforderung ermöglicht es, emotionale Reaktionen zu verstehen, zu beruhigen und konstruktiv zu integrieren. So werden nicht nur neue Perspektiven entwickelt, sondern auch innere Stabilität und Handlungsfähigkeit gestärkt.

Die Arbeit zeigt, dass Integration kein passiver Anpassungsprozess ist, sondern aktiv gestaltet werden kann. Coaching ermöglicht es, den Auslandseinsatz nicht nur als berufliche Station des Partners, sondern als eigenständige Entwicklungsphase zu verstehen.

Für Unternehmen ist es daher sinnvoll, Coaching-Angebote frühzeitig – idealerweise präventiv – in Entsendungsprogramme zu integrieren. Langfristig kann dies Abbruchquoten senken, Zufriedenheit steigern und die internationale Mobilität nachhaltig unterstützen.

Zukünftige Forschung könnte untersuchen, welche spezifischen Methoden im UK-Kontext besonders wirksam sind und wie digitale Coaching-Formate die Begleitung internationaler Familien zusätzlich unterstützen können.

Literaturverzeichnis:

- Asgodom, Sabine: *So coache ich - 35 überraschende Impulse, mit denen Sie erfolgreicher werden*. München, Kösel-Verlag, 2024
- Black, J. & O'Reilly, M.: *Expatriate family adjustment and failure: A meta-analysis*. Journal of Global Mobility, 2019. <https://pmc.ncbi.nlm.nih.gov/articles/PMC6064735/#:~:text=Abstract,the cultural aspect of relocation: „Family as a Whole“,> 04.03.2026
- InKonstellation: Skript *Systemische Coachingsausbildung*. Köln, InKonstellation Ausbildungsakademie, 2025
- Schmidt, Gunther: *Liebesaffären zwischen Problem und Lösung. Hypnosystemisches Arbeiten in schwierigen Kontexten*. Heidelberg, Carl-Auer Verlag, 2014
- Seliger, Ruth: *Das Dschungelbuch der Führung - Ein Navigationssystem für Führungskräfte*. Heidelberg, Carl-Auer Verlag GmbH, 2013

- Internet: *Heimweh – Online-Lexikon für Psychologie & Pädagogik*, https://lexikon.stangl.eu/25911/heimweh?utm_source=chatgpt.com#google_vignette, 04.03.2026
- Internet: PricewaterhouseCoopers (PwC) in Zusammenarbeit mit der Cranfield School of Management – In einem Benchmark-Report über internationale Entsendungen, *Expatriate Next Generation*, <https://expatriate-next-generation.com/en/evidences/?utm>, 28.02.2026
- Internet: *SAGE Encyclopedia of Marriage, Family, and Couples Counseling*, <https://sk.sagepub.com/ency/edvol/embed/the-sage-encyclopedia-of-marriage-family-couples-counseling/chpt/miracle-question>, 04.03.2026
- Internet: The Time Line Therapy Association, *Tad James*, <https://timelinetherapy.com>, 04.03.2026
- Internet: Timeline Methode, <https://www.therapeuten.de/therapien/timeline.htm>, 03.03.2026
- Internet: Wikipedia, *Inneres Team*, https://de.wikipedia.org/wiki/Inneres_Team?, 04.03.2026
- YouTube: *Tetralemma anwenden*, https://www.youtube.com/watch?v=i7K8nxx0_v0, 04.03.2026