

Abschlussarbeit zur Ausbildung „Systemischer Coach“

„Die innere Haltung des Coaches oder
Warum scheinbar Selbstverständliches
im Coaching so entscheidend ist“

Inhaltsverzeichnis

1. Einleitung	3
2. Was bedeutet „innere Haltung“ im Coaching?	4
3. Warum Haltung wichtiger ist als Technik allein.....	7
3.1 Die Haltung als das Unsichtbare im Coaching am Beispiel des Eisbergmodells	7
3.2 Die Wirkung innerer Haltung in der Coachingpraxis	7
4. Erkenntnisse aus der Coachinausbildung und deren Bedeutung für angehende Coaches.....	9
4.1 Eigene Lernprozesse während der Ausbildung.....	9
4.2 Meine wichtigste Erkenntnis über Coaching	9
4.3 Motivation für angehende Coaches.....	10
5. Fazit	10
6. Literatur- und Abbildungsverzeichnis	11

1. Einleitung

Im Laufe meiner systemischen Coachinausbildung lernte ich nicht nur Methoden, Fragetechniken oder den strukturellen Aufbau eines Coachinggesprächs kennen. Vielmehr war es auch eine intensive Auseinandersetzung mit mir selbst. Eigene Themen, innere Muster und persönliche Herausforderungen traten dabei oftmals deutlicher hervor, als zunächst erwartet.

In meinem Fall tauchte ein Thema immer wieder auf und rückte im Verlauf der Ausbildung immer deutlicher in den Vordergrund. Es war ein Thema, das ich viele Jahre „erfolgreich“ verdrängt hatte: meine eigene Prüfungsangst. Dadurch entstand für mich zunehmend die Frage, wie Lernen, persönliche Entwicklung im Coachingkontext und ein erfolgreicher Abschluss tatsächlich gelingen könnte. Schnell wurde mir bewusst, dass es nicht ausreicht, Methoden theoretisch zu verstehen oder Gesprächstechniken anzuwenden. Vielmehr stellte ich mir die Frage, wie das Erlernte in Fleisch und Blut übergehen kann, um langfristig zu einer guten Coachin heranzuwachsen.

Da die Ausbildung bei INKONSTELLATION GmbH sehr praxisnah gestaltet ist, gab es viel Raum für Übungscoaching im Dreiersetting: Coach, Coachee und Beobachter. Im Anschluss reflektierten wir die Übungen, um Lernfelder aufzudecken. Interessant war, dass die häufigsten Verbesserungsvorschläge nicht im methodischen Vorgehen oder in den Fragetechniken lagen. Es waren die „eigentlich“ selbstverständlichen Grundhaltungen im Coaching, die in den Hintergrund rückten.

Gerade weil diese Grundhaltungen im Coaching auf den ersten Blick logisch und selbstverständlich erscheinen, besteht die Gefahr, ihre tatsächliche Bedeutung zu unterschätzen. Gleichzeitig wurde mir immer deutlicher, dass genau diese Grundhaltungen die Basis für vertrauensvolle, tiefe und nachhaltige Coachinggespräche bilden.

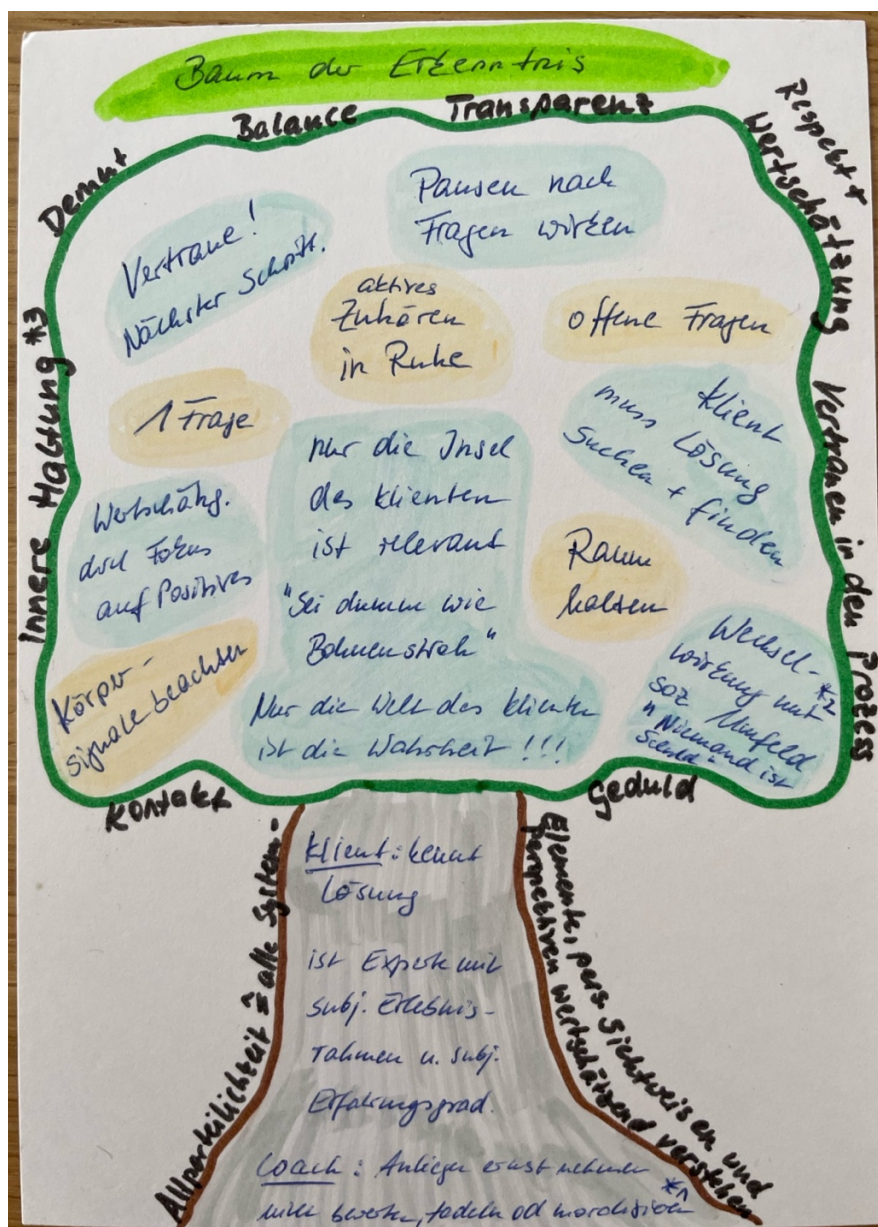
Die vorliegende Arbeit versteht sich dabei weniger als theoretische Fachabhandlung, sondern vielmehr als praxisnahe Reflexion über die erlebte Bedeutung innerer Haltung im Coachingprozess.

Aus diesem Grund widmet sich die vorliegende Abschlussarbeit der Frage, welche Bedeutung die innere Haltung eines Coaches für wirksame Coachingprozesse hat und warum scheinbar Selbstverständliches im Coaching oft entscheidender ist als die Methode selbst.

2. Was bedeutet „innere Haltung“ im Coaching?

Die folgende Darstellung entstand im Verlauf meiner Coachinausbildung und fasst zentrale Aspekte zusammen, die ich zunehmend mit einer wirksamen inneren Haltung im Coaching verbinde.

Der „Baum der Erkenntnis“ verdeutlicht dabei symbolisch, dass sichtbare Methoden und Gesprächstechniken nur auf einer tieferliegenden inneren Haltung wachsen können. Aspekte wie Vertrauen, Geduld, Präsenz oder eine wertschätzende Grundhaltung bilden dabei das Fundament, auf dem wirksame Coachinggespräche entstehen können.



(Abb. 1: Baum der Erkenntnis)

Im Folgenden wird näher betrachtet, was unter innerer Haltung im Coaching verstanden werden kann.

Im Coaching liegt der Fokus häufig auf Methoden, Fragetechniken oder dem strukturellen Aufbau eines Gesprächs. Gleichzeitig entsteht die eigentliche Wirkung eines Coachings oft nicht allein durch die angewandte Methode, sondern vor allem durch die Art und Weise, wie ein Coach seinem Gegenüber begegnet. Genau hier wird die innere Haltung eines Coaches sichtbar.

Die innere Haltung beschreibt die grundlegende Einstellung, mit der ein Coach einem Menschen, dessen Anliegen und dem gesamten Coachingprozess begegnet. Sie zeigt sich weniger in einzelnen Techniken als vielmehr in der Qualität der Beziehung, im Zuhören, in der Präsenz und in der Fähigkeit, dem Coachee offen und wertschätzend zu begegnen. Dabei handelt es sich nicht um eine einzelne Eigenschaft, sondern vielmehr um eine Kombination verschiedener Grundhaltungen. Besonders im systemischen Coaching spielen Aspekte wie Wertschätzung, Ressourcenorientierung, Offenheit, Präsenz, Vertrauen sowie eine Haltung des Nicht-Wissens eine zentrale Rolle.

Eine wertschätzende Haltung zeigt sich im Coaching vor allem darin, dem Coachee auf Augenhöhe zu begegnen (*vgl. Schlösser, 2025*) und ihn nicht auf sein Problem zu reduzieren, sondern als eigenständige Persönlichkeit mit individuellen Erfahrungen, Fähigkeiten und Ressourcen wahrzunehmen. Dazu gehört auch, bisherige Lösungsversuche und den bisherigen Weg des Coachees zu würdigen. Häufig haben Menschen bereits viel Kraft und Energie investiert, bevor sie Unterstützung in Anspruch nehmen.

Gleichzeitig begegnen Coaches im Coachingprozess unterschiedlichsten Sichtweisen, Denkweisen und Lebensrealitäten. Eine wertfreie Haltung bedeutet dabei nicht, alles gutheißen zu müssen, sondern der individuellen Wirklichkeit eines Menschen offen und respektvoll zu begegnen. „Jeder kreiert sich seine Welt und sieht sie mit seinen eigenen Augen.“ (*Schlösser, 2025, S. 69*)

Eng damit verbunden ist die Ressourcenorientierung. Im systemischen Coaching wird davon ausgegangen, dass Menschen grundsätzlich bereits Fähigkeiten und Möglichkeiten zur Veränderung in sich tragen. Aufgabe des Coaches ist es daher nicht, Lösungen vorzugeben, sondern den Coachee dabei zu unterstützen, eigene Antworten und neue Perspektiven zu entwickeln.

Ebenso bedeutsam ist die Haltung des Nicht-Wissens. Diese beschreibt die Fähigkeit des Coaches, sich bewusst von vorschnellen Interpretationen, Bewertungen oder Lösungsansätzen zu lösen. Statt anzunehmen, bereits zu wissen, was richtig oder hilfreich ist, bleibt der Coach neugierig und offen für die individuelle Wirklichkeit seines Gegenübers.

Gerade diese Offenheit erfordert ein hohes Maß an Präsenz. Präsenz bedeutet in diesem Zusammenhang, dem Coachee aufmerksam, achtsam und möglichst ohne innere Ablenkung zu begegnen. Dabei geht es nicht nur um aktives Zuhören, sondern auch darum, Stimmungen, Zwischentöne und emotionale Reaktionen wahrzunehmen. Innere Haltung zeigt sich dabei auch in der Fähigkeit, mit dem Coachee in echten Kontakt zu kommen und während des Gesprächs in Verbindung zu bleiben.

Im Verlauf meiner Ausbildung wurde mir zunehmend bewusst, dass genau diese scheinbar einfachen Grundhaltungen in der Praxis häufig herausfordernder sind als das Anwenden einzelner Methoden. Während Methoden erlernbar und oft klar strukturiert sind, verlangt die innere Haltung eine kontinuierliche Selbstreflexion des Coaches. Eigene Bewertungen, Unsicherheiten oder der Wunsch, besonders „gut coachen“ zu wollen, können dazu führen, dass Präsenz, Offenheit oder echtes Zuhören in den Hintergrund geraten.

Dadurch wurde mir immer deutlicher, dass die innere Haltung nicht als Ergänzung zu Methoden verstanden werden kann. Vielmehr bildet sie die Grundlage dafür, ob Coaching als echte Begegnung erlebt wird und ob Vertrauen, Tiefe und nachhaltige Veränderung entstehen können.

Die folgende Wortwolke verdeutlicht zusätzlich, welche Begriffe, Haltungen und Grundwerte ich im Verlauf der Ausbildung zunehmend mit einer wirksamen inneren Haltung im Coaching verbunden habe.



(Abb. 2: Haltung des Coaches)

3. Warum Haltung wichtiger ist als Technik allein

3.1 Die Haltung als das Unsichtbare im Coaching am Beispiel des Eisbergmodells

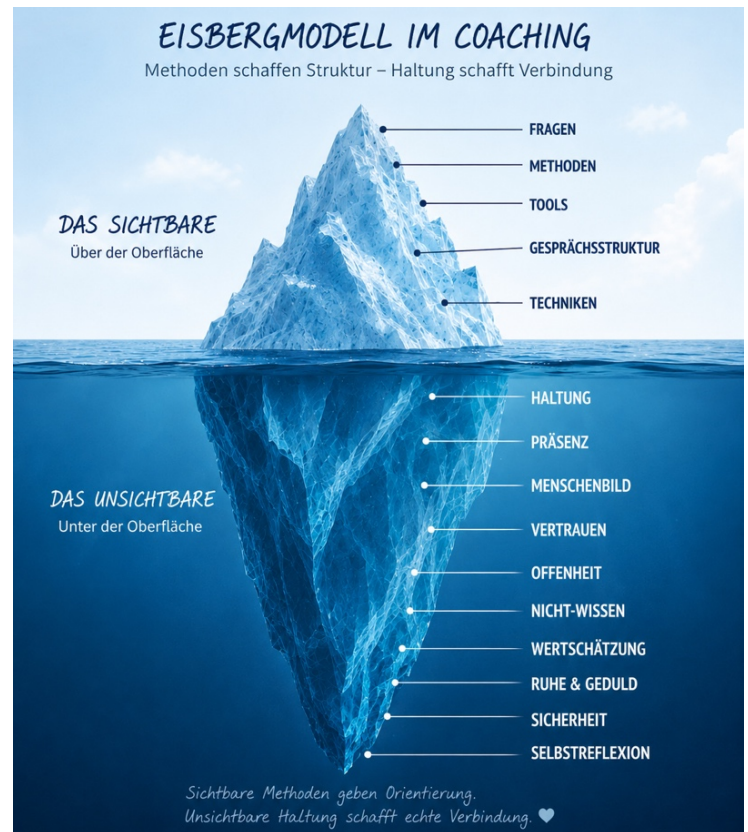
Das Sichtbare:

Das Sichtbare im Coaching legt den Fokus auf die bewusste Gestaltung des Gesprächs und gibt Orientierung und Sicherheit im Coachingprozess.

- Methoden geben Orientierung und eine Struktur
- Fragetechniken helfen beim Gesprächsaufbau
- Modelle schaffen Sicherheit
- besonders für Coaches in Ausbildung

Das Unsichtbare:

Die innere Haltung entscheidet über die Qualität der Beziehung und die Tiefe der Verbindung.



(Abb. 3: Eisbergmodell im Coaching)

- Tiefe entsteht nicht automatisch durch Technik
- Eine gute Beziehungsebene zwischen Coach und Coachee bleibt entscheidend
- Menschen merken, ob echtes Interesse vorhanden ist

3.2 Die Wirkung innerer Haltung in der Coachingpraxis

Wie stark sich innere Haltung konkret auf Coachinggespräche auswirken kann, zeigt sich besonders in alltäglichen Coachingmomenten. Im Folgenden werden einige wenige Beispiele näher betrachtet.

Zuhören

Zuhören bedeutet im Coaching weit mehr, als die Worte des Coachees aufzunehmen. Die innere Haltung des Coaches entscheidet maßgeblich darüber, wie Zuhören erlebt wird.

Während ein Coach innerlich bereits bei der nächsten Frage oder Methode sein kann, entsteht bei echter Präsenz das Gefühl, wirklich **gehört und verstanden** zu **werden**.

Wird das Gespräch hingegen ständig analysiert oder gedanklich bewertet, kann dies beim Coachee den Eindruck erzeugen, beobachtet oder „bearbeitet“ zu werden. Echtes Zuhören hingegen schafft *Verbindung*, *Vertrauen* und das Gefühl, mit dem eigenen Anliegen wirklich gemeint zu sein. Dahinter steht häufig ein *ehrliches Interesse* am Menschen und seiner *individuellen Wirklichkeit*.

Pausen zulassen

Pausen entstehen im Coaching häufig nach emotionalen oder tiefgehenden Fragen. Die Haltung des Coaches beeinflusst dabei wesentlich, wie diese Stille erlebt wird. Entsteht beim Coach Unsicherheit, wird die Pause oft vorschnell gefüllt, beispielsweise durch weitere Fragen oder Erklärungen. Dadurch kann beim Coachee unbewusst Druck entstehen. Bleibt der Coach hingegen ruhig und vertraut dem Prozess, kann die Pause zu einem wichtigen *Raum für Reflexion* und *innere Erkenntnisse* werden. Gerade in der Stille entstehen häufig die bedeutsamsten Gedanken und Gefühle. Wehrle sagt dazu: „Ein gelungenes Coaching zeichnet sich dadurch aus, dass die Ideen der Klientin wie Seifenblasen aufsteigen und auch reihenweise zerplatzen dürfen. Sie selbst entscheidet (...). Je spielerischer sie ihre Gedanken äußern kann, je mehr Zeit sie hat, sie zu entwickeln und zu vertiefen, desto entspannter und produktiver wird das Coaching verlaufen.“ (Wehrle, 2024, S. 42)

Offene Fragen

Offene Fragen gelten als zentrale Methode im Coaching. Ihre Wirkung hängt jedoch stark von der inneren Haltung des Coaches ab. Stellt ein Coach eine Frage bereits mit einer bestimmten Erwartung oder gewünschten Antwort im Hinterkopf, kann dies schnell lenkend oder bewertend wirken. Bleibt der Coach hingegen offen und neugierig, entsteht Raum für die individuelle Sichtweise des Coachees. Dadurch fühlt sich der Coachee eingeladen, *eigene Gedanken und Gefühle frei zu erkunden*, anstatt unbewusst in eine bestimmte Richtung gelenkt zu werden.

Raum halten

Besonders in emotionalen Momenten zeigt sich die Bedeutung der inneren Haltung eines Coaches. Werden starke Gefühle beim Coachee ausgelöst, entsteht häufig der Impuls, diese schnell lösen oder beruhigen zu wollen. Dadurch kann jedoch ungewollt vermittelt werden, dass Emotionen „problematisch“ seien. Bleibt der Coach hingegen präsent und hält den Raum ruhig und wertfrei, darf die Emotion bestehen, ohne sofort verändert werden zu müssen. Für den Coachee kann dadurch ein *Gefühl von Sicherheit* und *Angenommensein* entstehen, das oftmals die *Grundlage für nachhaltige Veränderung* bildet.

4. Erkenntnisse aus der Coachinausbildung und deren Bedeutung für angehende Coaches

4.1 Eigene Lernprozesse während der Ausbildung

Während der Ausbildung wurde mir zunehmend bewusst, wie stark Unsicherheit und Leistungsdruck den Coachingprozess beeinflussen können. Besonders in Übungcoachings entstanden bei mir häufig innere Anspannung und der Wunsch, „gut coachen“ zu wollen. Dies zeigte sich insbesondere in Momenten der Stille. Wenn nach einer Frage plötzlich Ruhe entstand, wurde ich unsicher und hatte das Bedürfnis, die Pause schnell durch eine weitere Frage zu füllen. Teilweise entstand dabei die Sorge, die vorherige Frage sei nicht verständlich gewesen oder ich würde den Coachingprozess nicht gut genug führen.

Rückblickend wurde mir bewusst, dass genau diese Unsicherheit häufig dazu führte, weniger präsent zu sein. Der Fokus lag dann stärker auf dem eigenen Handeln als auf dem eigentlichen Erleben des Coachees. Gerade dadurch durfte ich lernen, wie wichtig Vertrauen in den Prozess ist und dass nicht jede Stille sofort gefüllt werden muss.

Im Verlauf der Ausbildung erkannte ich zunehmend, dass insbesondere in ruhigen Momenten häufig etwas sehr Wertvolles entsteht. Gerade eine achtsame Präsenz und das bewusste Aushalten von Stille können Räume öffnen, in denen neue Gedanken, Gefühle und Erkenntnisse entstehen dürfen. Gerade dort entwickeln sich oftmals neue Perspektiven oder erste Lösungsideen. Diese Erfahrung hat meine Sicht auf Coaching nachhaltig verändert.

4.2 Meine wichtigste Erkenntnis über Coaching

Eine der wichtigsten Erkenntnisse meiner Ausbildung war, dass Coaching in erster Linie Beziehung und Begegnung ist. Methoden, Techniken, Modelle und Fragestellungen stellen dabei hilfreiche Werkzeuge dar, die Orientierung und Struktur geben können. Die eigentliche Wirkung eines Coachings entsteht jedoch aus der inneren Haltung heraus, mit der ein Coach seinem Gegenüber begegnet.

Ich durfte lernen, wie wichtig Präsenz, Geduld, Offenheit und echtes Zuhören im Coachingprozess sind. Besonders die Haltung des Nicht-Wissens wurde für mich zu einer zentralen Erkenntnis. Die eigene Sichtweise, eigene Erfahrungen oder persönliche Lösungswege dürfen nicht über die Wirklichkeit des Coachees gestellt werden. Die Welt des Coaches ist nicht die Welt des Coachees.

Dadurch entstand bei mir zunehmend die Haltung, dem Coachee mit ehrlicher Neugier, Offenheit und echtem Interesse zu begegnen. Coaching bedeutet für mich heute auch, mit Menschen in echten Kontakt zu kommen und ihnen aufmerksam und wertfrei zu begegnen.

Nicht der Coach trägt die Lösung in sich, sondern der Coachee selbst. Aufgabe des Coaches ist es vielmehr, einen Raum zu schaffen, in dem eigene Gedanken, Gefühle und Lösungswege sichtbar werden dürfen. Dazu gehört aus meiner Sicht auch, die eigene Begrenztheit als Coach anzuerkennen und persönliche Bedürfnisse, beispielsweise den Wunsch nach schnellen Lösungen oder besonders „gut coachen“ zu wollen, bewusst in den Hintergrund zu stellen. (vgl. Voitl, 2024)

Gerade diese Erkenntnis hat für mich die Bedeutung innerer Haltung noch einmal verstärkt. Haltung zeigt sich nicht nur im Gespräch selbst, sondern auch darin, wie ein Coach mit Unsicherheiten, Stille, Emotionen und dem Wunsch nach Kontrolle umgeht.

4.3 Motivation für angehende Coaches

Insbesondere Menschen, die während ihrer Ausbildung Leistungsdruck, Unsicherheit oder sogar Prüfungsangst erleben, möchte ich Mut machen, sich nicht ausschließlich auf Methoden und Techniken zu fokussieren. Fachliches Wissen ist wichtig und bildet eine wertvolle Grundlage. Gleichzeitig entsteht wirksames Coaching nicht allein durch das Beherrschen einzelner Methoden.

Gute Coaches entstehen nicht allein durch Methodenwissen, sondern durch die Bereitschaft, sich selbst immer wieder zu reflektieren, Unsicherheiten auszuhalten und Menschen offen und wertschätzend zu begegnen.

Die Auseinandersetzung mit der eigenen inneren Haltung ist aus meiner Sicht ein zentraler Bestandteil persönlicher und fachlicher Entwicklung im Coaching. Dazu gehören Selbstbeobachtung, Selbstreflexion und die Bereitschaft, sich immer wieder neu auszurichten. Dies braucht Zeit, Ruhe, Geduld und die Fähigkeit, sowohl sich selbst als auch dem Coachee aufmerksam zuzuhören.

Veränderung braucht Sicherheit. Deshalb sehe ich eine vertrauensvolle Beziehung zwischen Coach und Coachee als wesentliche Grundlage jedes Coachingprozesses. Eine gute innere Haltung schafft dabei den Raum, in dem Wachstum, neue Perspektiven und nachhaltige Veränderung überhaupt erst möglich werden.

5. Fazit

Im Verlauf meiner Ausbildung wurde mir zunehmend bewusst, dass wirksames Coaching weit über Methoden, Fragetechniken und Gesprächsstrukturen hinausgeht. Methoden können Orientierung geben und Sicherheit schaffen. Die eigentliche Tiefe eines Coachingprozesses entsteht jedoch durch die innere Haltung, mit der ein Coach seinem Gegenüber begegnet.

Besonders die Erfahrungen aus den Übungcoachings haben mir gezeigt, wie entscheidend Präsenz, Offenheit, echtes Zuhören, Geduld und Vertrauen für eine vertrauensvolle Coachingbeziehung sind. Gerade scheinbar selbstverständliche Grundhaltungen geraten dabei leicht in den Hintergrund, obwohl sie die Basis für nachhaltige Veränderung bilden.

Die Auseinandersetzung mit meiner eigenen Prüfungsangst und den damit verbundenen Unsicherheiten hat meinen Blick auf Coaching zusätzlich verändert. Ich durfte erkennen, dass Unsicherheit, Stille oder Nicht-Wissen keine Schwäche im Coachingprozess darstellen müssen. Vielmehr können gerade darin wichtige Räume für Reflexion, Entwicklung und echte Begegnung entstehen.

Gute Coaches entstehen nicht allein durch Methodenwissen, sondern durch die Bereitschaft, sich selbst immer wieder zu reflektieren, Unsicherheiten auszuhalten und Menschen offen und wertschätzend zu begegnen.

Für mich persönlich ist die innere Haltung deshalb nicht nur eine Ergänzung zu Methoden, sondern das Fundament jedes wirksamen Coachingprozesses.

6. Literatur- und Abbildungsverzeichnis

Schlösser, Andrea (2025):

Fragetechniken für Coaches. Weinheim: WILEY-VCH GmbH.

Voitl, Sabine (2024):

Coaching-Werkstatt, Coaching leicht gemacht. Ohne Verlagsangabe.

Wehrle, Martin (2024):

Die 500 besten Coaching-Fragen. Bonn: managerSeminare Verlags GmbH.

Abb. 1: *Baum der Erkenntnis*.

Eigene Darstellung (anonym)

Abb. 2: *Haltung des Coaches*.

Eigene Wortwolke erstellt mit WortWolke24.de (anonym)

Abb. 3: *Eisbergmodell im Coaching*.

KI-generierte Visualisierung nach Vorgaben von anonym