

Abschlussarbeit

Die Beziehung als Fundament wirksamen Coachings

Haltung, Konstruktivismus und Demut – und der professionelle Umgang mit einem stockenden Prozess

Systemische Coaching-Ausbildung
inKonstellation Akademie

Vorgelegt von: Marijana Krizan
Themenbereich: Persönlichkeitsentwicklung
Abgabe: 24. Juli 2026

Inhaltsverzeichnis

1. Einleitung	3
2. Die Beziehung als zentraler Wirkfaktor	3
3. Drei Säulen einer tragfähigen Haltung	4
3.1 Haltung: Echtheit, Wertschätzung und Empathie	5
3.2 Konstruktivismus: Die Wirklichkeit des Klienten	6
3.3 Demut: Der Klient als Experte seiner selbst	7
3.4 Das Zusammenspiel der drei Säulen	8
4. Wenn der Prozess ins Kreisen gerät – ein Praxisbeispiel	9
4.1 Die eigene innere Bewegung	9
4.2 Der professionelle Umgang – wie ich es heute lösen würde	9
4.3 Die Erkenntnis	10
5. Fazit und persönliche Reflexion	11
Literaturverzeichnis	12

Abbildungsverzeichnis

Abbildung 1: Die drei Säulen einer tragfähigen Coaching-Beziehung (KI-generiert).....	5
Abbildung 2: Das Inselmodell – jeder handelt in seiner eigenen Wirklichkeit (KI-generiert)	7

1. Einleitung

Wer sich mit Coaching beschäftigt, begegnet zunächst einer Vielzahl von Methoden, Modellen und Fragetechniken. Sie sind wertvolle Werkzeuge und Bestandteile jeder fundierten Coaching-Ausbildung. Im Laufe meiner Auseinandersetzung mit dem Thema wurde mir jedoch bewusst, dass sie allein noch kein wirksames Coaching ermöglichen. Entscheidend ist vielmehr das Fundament, auf dem sie angewendet werden: die Beziehung zwischen Coach und Klient. Diese Beziehung wird maßgeblich durch die Haltung des Coaches geprägt, insbesondere durch Respekt, Authentizität und Demut.

Während meiner Ausbildung und beim Reflektieren über meine ersten Übungskoachings habe ich gemerkt, wie schnell man als angehender Coach dazu neigt, sich hinter Methoden zu verstecken. Die Frage „Welche Technik wende ich jetzt an?“ zeigt oft Unsicherheit und lenkt vom Wesentlichen ab. Deshalb richtet sich diese Arbeit bewusst auf das aus, was VOR jeder Methode steht.

Die Arbeit untersucht, worauf gutes Coaching im Kern beruht. Sie vertritt die These, dass nicht die Methode, sondern die Beziehung der wichtigste Wirkfaktor ist. Diese Beziehung stützt sich auf drei eng miteinander verbundene Haltungen: eine annehmende Grundhaltung, ein konstruktivistisches Verständnis von Wirklichkeit und die Demut, dem Klienten die Verantwortung für seinen eigenen Weg zu überlassen.

Die Arbeit ist entsprechend aufgebaut: Kapitel 2 erklärt, warum die Beziehung wichtiger ist als die Methoden. Kapitel 3 beschreibt die drei Säulen – Haltung, Konstruktivismus und Demut – und zeigt anhand konkreter Fragen, wie sie in der Praxis wirken. In Kapitel 4 werden diese Säulen anhand eines Praxisbeispiels aus einem Übungskoaching überprüft, in dem mein Coaching-Prozess ins Stocken geriet. Es wird gezeigt, wie ein Coach in einer solchen Situation professionell handeln kann. Kapitel 5 fasst die wichtigsten Erkenntnisse zusammen und reflektiert, was sie für die eigene Coaching-Haltung bedeuten.

2. Die Beziehung als zentraler Wirkfaktor

Um zu verstehen, wie Coaching wirkt, sollte man eine verbreitete Annahme hinterfragen: dass der Erfolg vom Einsatz der richtigen Methode abhängt. Sowohl die Praxis als auch die Forschung zu helfenden Beziehungen zeigen jedoch, dass die Qualität der Beziehung entscheidend ist – sie trägt zum Erfolg bei oder verhindert ihn, nicht vorrangig die Methode.

Carl Rogers hat diesen Gedanken zum Zentrum seines Ansatzes gemacht. Für ihn ist nicht die Technik des Coaches entscheidend, sondern die Beziehung, die er anbieten kann. Rogers beschreibt die hilfreiche Beziehung als einen Raum, in dem ein Mensch die Fähigkeit entwickelt, sich selbst zu verstehen und sein Erleben zu verändern¹ Ohne eine solche

vertrauensvolle Beziehung bleibt selbst die eleganteste Intervention wirkungslos, weil dem Klienten die Sicherheit fehlt, sich auf einen Veränderungsprozess einzulassen.

Der Klient trägt das Potenzial zur Veränderung nach Rogers bereits in sich. Die Beziehung ist nicht das Instrument, mit dem der Coach eine Veränderung bewirkt, sondern der Boden, auf dem der Klient sie selbst hervorbringen kann. Damit verschiebt sich die Rolle des Coaches grundlegend. Er ist nicht der Experte, der Lösungen liefert, sondern derjenige, der die Bedingungen schafft, unter denen der Klient seine eigenen Lösungen findet.

Ein zweiter Punkt verdient Beachtung. Coaching unterscheidet sich von der Beratung gerade dadurch, dass es keine Ratschläge erteilt. Ein Ratschlag setzt voraus, dass der Ratgebende die Situation besser durchschaut als der Ratsuchende. Genau diese Annahme widerspricht jedoch dem Selbstverständnis des Coachings. Der Verzicht auf den Ratschlag ist kein methodischer Kniff, sondern Ausdruck einer Beziehung auf Augenhöhe, und er ist nur möglich, wenn die Beziehung trägt.

Für die Praxis heißt das: Die Beziehung steht an erster Stelle, die Methode unterstützt sie. Wenn ein Coach eine Technik einsetzt, ohne dass die Beziehung stimmt, wird sich der Klient oft verschließen oder ausweichen. In einer guten Beziehung kann dagegen schon eine einfache Frage viel bewirken. Die Beziehung ist also die Grundlage für alles Weitere. Daraus ergibt sich die Frage: Was braucht ein Coach, damit eine solche Beziehung entstehen kann? Die Antwort liegt in seiner Haltung und in den drei Säulen, die im nächsten Kapitel vorgestellt werden.

3. Drei Säulen einer tragfähigen Haltung

Wenn die Beziehung das Fundament wirksamen Coachings ist, stellt sich die Frage, worauf diese Beziehung selbst ruht. Sie entsteht nicht durch Technik und nicht allein durch guten Willen, sondern durch die innere Haltung, mit der der Coach seinem Gegenüber begegnet. Drei Elemente dieser Haltung sind aus meiner Sicht entscheidend und bedingen einander: eine annehmende Grundhaltung im Sinne von Carl Rogers, ein konstruktivistisches Verständnis von Wirklichkeit, wie es Paul Watzlawick beschrieben hat, und die Demut, dem Klienten die Verantwortung für seinen eigenen Weg zu überlassen. Abbildung 1 veranschaulicht dieses Zusammenspiel. Die drei Säulen tragen gemeinsam die Beziehung, auf der wirksames Coaching ruht.

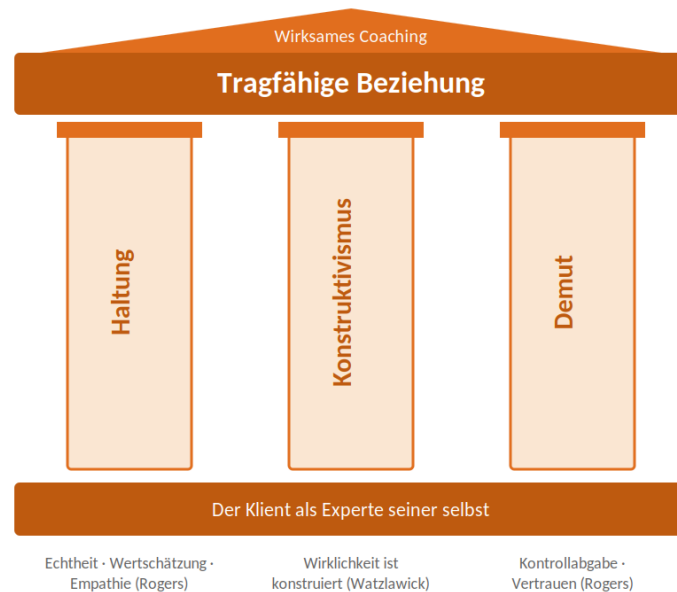


Abbildung 1: Die drei Säulen einer tragfähigen Coaching-Beziehung (Darstellung KI-generiert)

3.1 Haltung: Echtheit, Wertschätzung und Empathie

Carl Rogers hat drei Grundbedingungen beschrieben, die eine hilfreiche Beziehung ermöglichen. Sie sind keine Techniken, sondern Qualitäten der Person des Coaches, Ausdruck einer inneren Haltung, die sich nicht vortäuschen lässt.¹

Die erste Bedingung ist die Kongruenz oder Echtheit.

Damit ist gemeint, dass der Coach in der Beziehung er selbst ist und sein Erleben nicht hinter einer professionellen Fassade verbirgt. Je transparenter und authentischer der Coach ist, desto eher entsteht beim Klienten das Vertrauen, sich ebenfalls zu zeigen. Anderenfalls spürt der Klient eine gespielte Rolle, die die Beziehung in ihrer Tragfähigkeit schwächt.

Die zweite Bedingung ist die bedingungslose positive Wertschätzung.

Der Coach akzeptiert den Klienten als den Menschen, der er ist, ohne diese Akzeptanz an Bedingungen zu knüpfen. Das bedeutet nicht, alles gutzuheißen, was der Klient tut, sondern ihn in seinem Dasein anzunehmen, auch dann, wenn er sich anders verhält, als der Coach es sich wünschen würde. Gerade dieser Punkt wird im späteren Praxisbeispiel bedeutsam. Wer die Komfortzone eines Klienten insgeheim missbilligt, verletzt damit diese Bedingung.

¹Vgl. Rogers, 2018, S. 63 ff.

Die dritte Bedingung ist das empathische Verstehen.

Der Coach bemüht sich, die Welt des Klienten aus dessen innerem Bezugsrahmen heraus zu verstehen, so wie der Klient sie erlebt, und nicht so, wie der Coach sie von außen deutet. Empathie in diesem Sinne ist mehr als Mitgefühl; sie ist die Bereitschaft, die eigene Sichtweise zurückzustellen und wirklich zuzuhören.

In der Praxis zeigt sich diese Haltung weniger darin, was der Coach sagt, als vielmehr darin, was der Coach nicht sagt. B., wie er zuhört. Konkret äußert sich die Haltung, wenn ich das Gehörte spiegele, ohne es zu bewerten: „Wenn ich Sie richtig verstehe, erleben Sie die Situation als ...“ Auch die schlichte Nachfrage: „Was bedeutet das für Sie?“ ist ein Ausdruck von Empathie, weil sie die Deutung dem Klienten überlässt. Echtheit wiederum kann bedeuten, ein eigenes Empfinden behutsam einzubringen: „Ich merke gerade, dass ich unsicher bin, ob wir noch bei Ihrem eigentlichen Anliegen sind. Wie erleben Sie das?“

Diese drei Bedingungen bilden zusammen die Haltung, aus der eine tragfähige Beziehung entsteht. Sie führen unmittelbar zur zweiten Säule, denn wer den inneren Bezugsrahmen des Klienten ernst nimmt, erkennt bereits, dass es keine objektive Wirklichkeit gibt.

3.2 Konstruktivismus: Die Wirklichkeit des Klienten

Paul Watzlawick hat eindrücklich gezeigt, dass die Wirklichkeit, die wir für gegeben halten, in Wahrheit das Ergebnis unserer Wahrnehmung und Kommunikation ist. Es gibt nicht die eine objektive Wirklichkeit, sondern so viele Wirklichkeiten, wie es Menschen gibt, die sie konstruieren.²

Schon der antike Philosoph Epiktet brachte diesen Gedanken auf den Punkt:

„Nicht die Dinge selbst beunruhigen uns, sondern die Meinungen, die wir uns über sie bilden.“ – Epiktet³

Nicht das Ereignis selbst, sondern die Bedeutung, die wir ihm geben. Dass ein Mensch seit vielen Jahren im selben Unternehmen arbeitet, ist eine bloße Tatsache. Ob er dies als wohltuende Sicherheit oder als lähmenden Stillstand erlebt, hängt nicht von der Tatsache selbst ab, sondern von seiner persönlichen Konstruktion.

Hilfreich ist dabei die Unterscheidung zwischen zwei Beobachtungsebenen. Auf der ersten Ordnung, der Ebene des WAS, glaubt der Beobachter, die Dinge so zu sehen, wie sie sind; er hält seine Wahrnehmung für die Wirklichkeit selbst. Auf der zweiten Ordnung, der Ebene des WIE, weiß der Beobachter, dass er die Dinge so sieht, wie er selbst ist; er erkennt, dass seine

²Vgl. Watzlawick, 2005, S. 91 ff.

³Epiktet, Handbüchlein der Moral (Encheiridion), Kap. 5.

Sicht eine Konstruktion ist, an der er beteiligt ist.⁴ Ein Coach sollte konsequent auf der zweiten Ordnung arbeiten. Er ist sich bewusst, dass sowohl die Sicht des Klienten als auch seine eigene stets nur eine mögliche Konstruktion darstellen, niemals die Wahrheit.

Das Inselmodell

Ein Bild aus der systemischen Ausbildung verdeutlicht diese Grundhaltung besonders anschaulich. Jeder Mensch lebt darin auf seiner eigenen Insel, in seiner eigenen Wirklichkeit und handelt dort stets nach der für ihn bestmöglichen Option. Was von außen unverständlich, widersprüchlich oder gar unvernünftig wirkt, ergibt auf der Insel des Betreffenden vollkommen Sinn. Aus seiner Perspektive gibt es gute Gründe für sein Verhalten, auch wenn diese dem Coach zunächst verborgen bleiben.

„Jeder handelt auf seiner Insel nach der für ihn bestmöglichen Option.“

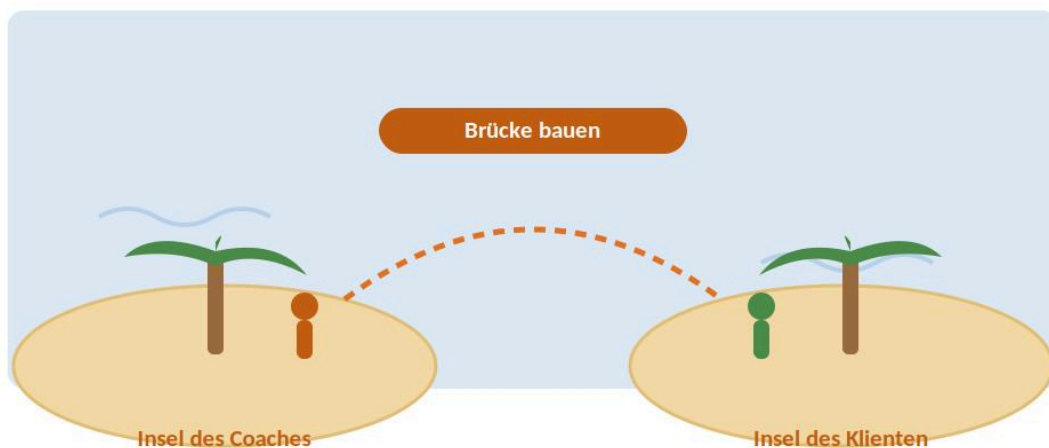


Abbildung 2: Das Inselmodell – jeder handelt in seiner eigenen Wirklichkeit (KI-generiert)

Für den Coach ergibt sich daraus eine klare Aufgabe: Brücken zu bauen. Der Coach betritt die Insel des Klienten und versteht die Wirklichkeit, in der dessen Verhalten sinnvoll ist, statt von seiner eigenen Insel aus zu urteilen. Erst wer die innere Logik des anderen nachvollzieht, kann ihn wirklich begleiten. Die Haltung des Nichtwissens ist dabei kein Mangel, sondern eine bewusste Entscheidung. Der Coach tritt neugierig als Nichtwissender auf, um Raum für die Wirklichkeit des Klienten zu schaffen.

In der Praxis:

Konkret bedeutet das, Fragen zu stellen, die die Konstruktion des Klienten sichtbar machen, statt sie zu übergehen. „Woran genau machen Sie fest, dass die Situation ausweglos ist?“ lädt dazu ein, die eigene Deutung zu prüfen. Zirkuläre Fragen wie „Wie würde Ihre Kollegin die Lage beschreiben?“ betreten eine andere Insel und eröffnen zusätzliche Wirklichkeiten. Der

⁴Vgl. InKonstellation Akademie, Skript zur systemischen Coaching-Ausbildung, o. J.

Coach behandelt Aussagen des Klienten daher nie als objektive Tatsachen, sondern als eine mögliche Lesart unter mehreren.

Auf das spätere Praxisbeispiel übertragen, heißt das. Das Verharren meiner Klientin in ihrer Komfortzone war kein Defizit, sondern auf ihrer Insel die bestmögliche Option. Meine Aufgabe wäre nicht gewesen, sie von ihrer Insel herunterzuziehen, sondern die Brücke zu ihr zu bauen und zu verstehen, warum das Bleiben für sie stimmig war. Der Konstruktivismus hält so die Neugier wach und erinnert daran, dass die Landkarte nicht das Gebiet ist.

3.3 Demut: Der Klient als Experte seiner selbst

Die dritte Säule ergibt sich aus den beiden ersten. Wenn der Coach den Klienten bedingungslos annimmt und dessen Wirklichkeit als gültig anerkennt, dann kann er nicht zugleich beanspruchen, den besseren Weg für ihn zu kennen. Hier kommt die Demut ins Spiel.

Rogers geht von einer Aktualisierungstendenz aus, u. a. der grundlegenden Annahme, dass jeder Mensch die Fähigkeit und das Bestreben in sich trägt, sich weiterzuentwickeln und die für ihn stimmigen Lösungen zu finden.⁵ Der Klient ist der Experte seines eigenen Lebens, der Coach kennt weder dessen Werte noch dessen Umstände besser als er selbst.

Aus dieser Überzeugung leitet sich die nicht-direktive Grundhaltung ab. Der Coach steuert den Prozess, nicht den Inhalt. Er stellt Fragen, eröffnet Perspektiven und hält den Raum, aber er gibt weder Richtung noch Lösung vor. Demut bedeutet hier, die Kontrolle über das Ergebnis loszulassen und darauf zu vertrauen, dass der Klient seinen Weg findet, auch wenn dieser Weg ein anderer ist als der, den der Coach gewählt hätte.

In der Praxis:

Demut zeigt sich schon im Kontrakt zu Beginn: „Woran möchten Sie heute arbeiten, und woran würden Sie am Ende merken, dass sich die Sitzung gelohnt hat?“ Damit gibt der Coach die Entscheidung über die Richtung an den Klienten zurück. Sie zeigt sich ebenso im Verzicht auf gut gemeinte Ratschläge und im Aushalten von Stille, in der der Klient selbst nach Worten sucht. Wo der Impuls entsteht, eine Lösung zu präsentieren, ist die demütige Alternative zur Frage: „Was wäre für Sie ein möglicher nächster Schritt?“

Diese Haltung schließt ausdrücklich ein, dass auch Nichtveränderung ein legitimes Ergebnis sein kann. Ein Klient, der nach einer Sitzung erkennt, dass er vorerst nichts ändern möchte, hat kein gescheitertes Coaching erlebt, sondern eine bewusste Entscheidung getroffen. Diese Einsicht ist der Kern der Demut und sie wird im folgenden Praxisbeispiel auf die Probe gestellt.

⁵Vgl. Rogers, 2018, S. 45.

3.4 Das Zusammenspiel der drei Säulen

So klar sich die drei Säulen voneinander unterscheiden lassen, so wenig wirken sie in der Praxis für sich allein. Sie sind Facetten einer einzigen, ganzheitlichen Haltung gegenüber dem Menschen/Coachee und stützen sich gegenseitig. Die Wertschätzung aus der ersten Säule bleibt hohl, wenn ihr nicht die konstruktivistische Einsicht zugrunde liegt, wonach die Sicht des Klienten ebenso gültig ist wie die eigene. Der Konstruktivismus wiederum führt erst dann zu echter Offenheit, wenn ihn die Demut begleitet, andernfalls bliebe das Nichtwissen eine bloße Fragetechnik statt einer inneren Haltung.

Ebenso aufschlussreich ist der Blick darauf, was geschieht, wenn eine der Säulen fehlt. Fehlt die Haltung der Wertschätzung, spürt der Klient eine unterschwellige Bewertung und verschließt sich. Fehlt der Konstruktivismus, verwechselt der Coach seine eigene Deutung mit der Wahrheit und drängt den Klienten in eine fremde Richtung. Fehlt die Demut, macht der Coach die Veränderung zu seinem eigenen Projekt und übernimmt eine Verantwortung, die ihm nicht zusteht. Das folgende Praxisbeispiel zeigt genau diesen letzten Fall und, darauf aufbauend, was daraus zu lernen ist.

4. Wenn der Prozess ins Kreisen gerät – ein Praxisbeispiel

Die tragende Kraft der drei Säulen zeigt sich nicht in der ungestörten Sitzung, sondern im Moment der Irritation. Das folgende Beispiel stammt aus einem Übungskoaching und ist vollständig anonymisiert.

Meine Klientin, eine Frau Mitte fünfzig, ist seit vielen Jahren im selben Unternehmen tätig. Sie beschrieb ihren Arbeitsalltag als von Langeweile geprägt und empfand ihre Aufgaben als längst nicht mehr fordernd. Gleichzeitig äußerte sie den Wunsch, nicht allein zu gehen. Eine Position mit mehr Verantwortung wäre erreichbar gewesen, doch sie fragte nicht danach; die vertraute Komfortzone bot ihr eine Sicherheit, die sie nicht aufgeben wollte. Sie bewegte sich zwischen zwei Polen, dem Wunsch nach Veränderung und dem Bedürfnis, alles beim Alten zu belassen.

Im Verlauf der Sitzung bemerkte ich, dass wir uns im Kreis drehten. Jede Perspektive, die wir entwickelten, führte zurück an denselben Punkt. Wir kamen nicht voran.

4.1 Die eigene innere Bewegung

Rückblickend ist es mir wichtig, ehrlich zu benennen, was in mir vorging: Ich wollte, dass meine Klientin ins Handeln kommt. Ich spürte eine wachsende Ungeduld und den Impuls, sie aus ihrer Ambivalenz herauszuführen, sie gewissermaßen zu „lösen“. Ich behandelte ihr Feststecken als ein Problem, das zu beseitigen galt.

Genau hier lag der Kern des Kreisens. Nicht meine Klientin drehte sich im Kreis; ich tat es, weil ich ihre Ambivalenz nicht stehen lassen konnte. Der Konstruktivismus lehrt, dass „Feststecken“ keine objektive Tatsache ist, sondern eine Konstruktion. Auf der Insel meiner Klientin war ihre Situation womöglich gar kein zu lösendes Problem, sondern ein tragfähiger Zustand. Indem ich Veränderung stärker wollte als sie selbst, verletzte ich die Demut, die das Coaching gebraucht hätte: Es war nicht mein Leben, nicht mein Tempo und nicht meine Entscheidung.

4.2 Der professionelle Umgang – wie ich es heute lösen würde

Aus dieser Reflexion lassen sich drei konkrete Schritte ableiten, mit denen ein Coach ein solches Kreisen professionell auflöst, nicht durch mehr Techniken, sondern durch die Haltung.

Erstens: Das Kreisen benennen (Metakommunikation). Statt einen weiteren Lösungsversuch zu starten, hätte ich den Prozess selbst zum Thema machen können: „Mir fällt auf, dass wir immer wieder an denselben Punkt zurückkehren.“ Wie erleben Sie das gerade?“ Damit wird das Kreisen um das Hindernis zur Information. Häufig liegt die eigentliche Botschaft der Klientin in genau diesem Muster.

Zweitens: Die Ambivalenz würdigen, statt sie aufzulösen. Anstatt zu fragen, wie sie aus ihrer Situation herauskommt, wäre die tragfähigere Frage gewesen: „Was ist an beiden Seiten für Sie wertvoll?“ Beide Pole – die Sehnsucht nach mehr wie auch die Geborgenheit des Vertrauten – verdienen Anerkennung. Erst wenn der Veränderungsdruck weicht, entsteht paradoxerweise Bewegungsfreiheit.

Drittens: Die Verantwortung zurückgeben. Eine Frage wie „Was von dem, worüber wir sprechen, möchten Sie heute überhaupt bewegen und was nicht?“ gibt der Klientin die Entscheidung zurück. Sie schließt ausdrücklich die Option ein, alles so zu belassen, wie es ist. Das ist gelebte Demut, die Akzeptanz dafür, dass auch Nicht-Veränderung ein legitimes und wertvolles Ergebnis eines Coachings sein kann.

4.3 Die Erkenntnis

Der entscheidende Lernschritt für meine eigene Haltung lautet. Ein Coach kommt aus einem solchen Dilemma nicht heraus, indem er versucht, es zu lösen, sondern indem er aufhört, es lösen zu wollen. Das Kreisen endete in meiner Vorstellung nicht durch eine bessere Methode, sondern durch die Bereitschaft, die Ambivalenz auszuhalten und darauf zu vertrauen, dass die Klientin ihren Weg selbst kennt. In diesem Moment sind Beziehung, Haltung und Demut kein theoretisches Vokabular mehr, sondern das, was in der Praxis den Unterschied macht.

5. Fazit und persönliche Reflexion

Die vorliegende Arbeit ist von der These ausgegangen, dass nicht die Methode, sondern die Beziehung das Fundament wirksamen Coachings bildet. Die Betrachtung der drei Säulen hat gezeigt, dass diese Beziehung nicht dem Zufall überlassen bleibt, sondern aus einer bestimmten Haltung erwächst, aus Authentizität, Wertschätzung und Empathie, aus dem Wissen um die Konstruiertheit jeder Wirklichkeit und aus der Demut, den Klienten als Experten seines eigenen Lebens anzuerkennen.

Das Praxisbeispiel hat diese drei Säulen auf die Probe gestellt und dabei eine unbequeme, aber wertvolle Erkenntnis zutage gefördert. Das Kreisen im Coaching war nicht das Problem der Klientin, sondern Ausdruck meines eigenen Wunsches, ihre Ambivalenz aufzulösen. Gerade dieses Beispiel macht deutlich, dass die drei Säulen keine abstrakten Ideale sind, sondern sich im konkreten Handeln bewähren müssen oder eben nicht.

Für meine eigene Coaching-Haltung ziehe ich daraus eine klare Konsequenz. Meine Aufgabe ist es nicht, Menschen zu verändern oder ihnen fertige Lösungen anzubieten, sondern einen Raum zu schaffen, in dem sie sich selbst begegnen können. Das erfordert die Bereitschaft, eigene Ungeduld und Lösungsimpulse wahrzunehmen und zurückzustellen. Es erfordert Vertrauen in den Prozess und in die Menschen, die mir gegenüberstehen. Und es erfordert die Demut, auch dann gelassen zu bleiben, wenn ein Coaching nicht das Ergebnis bringt, das ich mir insgeheim gewünscht hätte.

Wirksames Coaching, so mein Fazit, beginnt nicht mit der Frage „Welche Methode setze ich ein?“, sondern mit der Frage „Mit welcher Haltung bin ich hier?“ Die Methoden bleiben wichtig, doch sie sind Werkzeuge in der Hand einer Haltung. Ist diese Haltung tragfähig, ist auch die Beziehung tragfähig, und in dieser Beziehung entfaltet sich, worum es im Coaching im Kern geht: dass ein Mensch durch seine Reflexion und seinen Bezug zu seinen eigenen Ressourcen und Stärken seinen eigenen Weg findet.

Literaturverzeichnis

Epiktet. Handbüchlein der Moral (Enchiridion). Stuttgart: Reclam, 1992.

InKonstellation Akademie. Skript zur systemischen Coaching-Ausbildung. Köln, o. J.

Rogers, Carl R. Entwicklung der Persönlichkeit. Psychotherapie aus Sicht eines Therapeuten. Stuttgart: Klett-Cotta, 2018. (Originalausgabe 1961)

Watzlawick, Paul. Wie wirklich ist die Wirklichkeit? Wahn, Täuschung, Verstehen. München: Piper, 2005. (Originalausgabe 1976)