InKonstellation GmbH

April 2026

Abschlussarbeit

Die Rolle von systemischem Coaching im Anpassungsprozess von Trailing Spouses internationaler Entsendungen

vorgelegt von

Julia Hirsch

zum Abschluss der systemischen Coaching Ausbildung

Inhaltsverzeichnis

1 Einleitung 3

2 Die „vergessene Seite“ internationaler Entsendungen: Lebensrealität nicht-erwerbstätiger Trailing Spouses 4

2.1 Zentrale Herausforderungen nicht-erwerbstätiger Trailing Spouses 4

2.2 Arten der Anpassung 6

2.3 Einflussfaktoren auf die Anpassung 6

2.4 Identität als zentrales Thema im Anpassungsprozess 7

3 Systemisches Coaching als Unterstützung im Anpassungsprozess 7

3.1 Was ist systemisches Coaching? 8

3.2 Wirkmechanismen von Coaching im Kontext von Identität 8

3.2.1 Lösungsfokus durch Aufmerksamkeitslenkung 9

3.2.2 Ressourcenaktivierung und Selbstwirksamkeit 9

3.2.3 Perspektivwechsel durch systemische Fragen 10

3.2.4 Zukunftskonstruktion und Zukunftsnarrative 10

4 Eigene Erfahrungen mit Selbst- und Peer Coaching 10

4.1 Selbstcoaching im Anpassungsprozess 11

4.2 Peer Coaching Erfahrung in der Weiterbildung 13

5 Diskussion & Fazit 14

1 Einleitung

Die Arbeitsmigration deutscher Staatsbürger*innen ist seit Jahren ein bedeutendes Phänomen. Laut der Organisation für wirtschaftliche Zusammenarbeit und Entwicklung (OECD) lebten bereits 2011 über drei Millionen Deutsche in anderen OECD-Ländern. Ein Großteil davon befand sich im erwerbstätigen Alter (15-64 Jahre alt), von denen 1,9 Millionen zu diesem Zeitpunkt tatsächlich erwerbstätig waren. Viele dieser Personen sind hochqualifiziert (OECD 2015). Aktuellere Daten deuten darauf hin, dass diese Form der Migration weiterhin beliebt ist. Laut International Migration Outlook (2024) wanderten 2022 etwa 150.000 Deutsche in andere, arbeitsmarktorientierte OECD-Länder aus.

Die Anlässe für den Umzug ins Ausland sind vielfältig. So können beispielsweise der Wunsch nach neuen Herausforderungen und persönlicher Entwicklung sowie bessere Jobchancen locken. Aber auch die Aussicht auf internationale Erfahrung stellt einen attraktiven Faktor dar, für eine begrenze Zeit im Ausland zu arbeiten (Arbeiten im Ausland 2026).

Die Vorbereitungen auf eine berufliche Tätigkeit im Ausland sind umfangreich. Dazu zählen insbesondere organisatorische und administrative Schritte wie die Klärung von Pass- und Visumfragen, der Abschluss notwendiger Versicherungen sowie das Einholen von Informationen über das Zielland. Auch praktische Angelegenheiten, wie das Organisieren des Umzugs müssen frühzeitig angegangen werden. Nach der Ankunft im Ausland geht es unter anderem darum, sich mit der eigenen Integration auseinanderzusetzen, neue Netzwerke aufzubauen und die eigenen Sprachkenntnisse zu erweitern (Planung & Tipps 2026).

Entsendende Organisationen bieten in diesem Veränderungsvorhaben oft Unterstützung an, die sich jedoch überwiegend auf operativen Fragestellungen konzentriert. Dabei steht die entsandte Fachkraft im Fokus der Maßnahmen (Webber und Vögel 2019). Gleichzeitig deuten Statistiken darauf hin, dass zwei Drittel der internationalen Entsendungen mit begleitenden Partner*innen erfolgen (Cartus Global Talent Mobility Survey 2024; Expat Insider 2025).

Eine Person, die im Zuge einer solchen Entsendung mit ins Ausland zieht, das heißt primär aufgrund der beruflichen Karriere des*der Partner*in und nicht aufgrund eigener beruflicher Ziele, wird auch als *Trailing Spouse* bezeichnet (Hunter 2023). In vielen Ländern erlauben die entsprechenden Visa, die sie erhalten, keine Erwerbstätigkeit. Nicht-erwerbstätige Trailing Spouses gelten als besonders vulnerabel (Chen und Shaffer 2018).

Studien deuten darauf hin, dass es bei der Anpassung an die neue Situation zu *Spillover*-Effekten zwischen den Entsandten und ihren Trailing Spouses kommt. Das bedeutet, dass die Anpassung der Trailing Spouse die Anpassung der entsandten Fachkraft beeinflussen kann (Dang, Rammal, und Michailova 2022; Simonelli und Araujo 2016). So können sich Emotionen, Stress, aber auch Ressourcen zwischen den beteiligten Personen übertragen (Dang, Rammal, und Michailova 2022). Dies wiederum hat Auswirkungen auf die Leistung der Entsandten und somit den Entsendungserfolg (Simonelli und Araujo 2016). Die Unterstützung von nicht-erwerbstätigen Trailing Spouses stellt somit nicht nur einen Benefit, sondern einen entscheidenden Leistungsfaktor dar, der oft nicht ausreichend berücksichtigt wird (Dang, Rammal, und Michailova 2022).

Simonelli und Araujo (2016) postulieren daher, dass Unterstützungsangebote zur Anpassung auch für Trailing Spouses bereitgestellt werden sollten. Trailing Spouses wünschen sich vor allem psychosoziale Unterstützung in den Bereichen Karriere, soziale Integration und Unabhängigkeit. Angebote dieser Art werden jedoch nur selten von entsendenden Organisationen zur Verfügung gestellt (Webber und Vögel 2019). Im Rahmen meiner systemischen Coaching Ausbildung möchte ich mich daher der Frage widmen, welche Rolle systemisches Coaching bei der Unterstützung nicht-erwerbstätiger Trailing Spouses im Anpassungsprozess spielen kann.

2 Die „vergessene Seite“ internationaler Entsendungen: Lebensrealität nicht-erwerbstätiger Trailing Spouses

Dieses Kapitel beleuchtet die Situation nicht-erwerbstätiger Trailing Spouses im Kontext internationaler Entsendungen. Auf Basis explorativer Interviews sowie bestehender Forschung werden zentrale Herausforderungen, Anpassungsprozesse und deren Einflussfaktoren dargestellt. Abschließend wird aufgezeigt, warum insbesondere Fragen der Identität eine zentrale Rolle einnehmen.

2.1 Zentrale Herausforderungen nicht-erwerbstätiger Trailing Spouses

Zur Erkundung der Lebensrealität von Trailing Spouses wurden qualitative Interviews mit drei aktuell im Ausland lebenden Trailing Spouses geführt. Da die Autorin selbst betroffen ist, wurden auch ihre eigenen Erfahrungen autoethnografisch durch Reflexion berücksichtigt. Die Stichprobe ist klein und nicht repräsentativ, sodass die Ergebnisse ausschließlich der Exploration dienen. Eine Generalisierung der Ergebnisse ist daher nicht

möglich. Außerdem kann die Betroffenheit der Autorin die Wahrnehmung und somit die Perspektive beeinflussen.

Die Leitfrage für die Interviews war „Was sind deine größten Herausforderungen als Trailing Spouse und wobei würdest du dir Unterstützung wünschen?“. Die Kategorisierung der Ergebnisse ist grob angelehnt an die Systemtheorie von Luhmann (2021). Sie werden einerseits unterteilt in *innere Herausforderungen*, also Herausforderungen in psychischen Prozessen des Individuums (Gedanken, Gefühle, Motivation). Zudem werden die Kategorien *interaktionale Herausforderungen* (Kommunikation und Handlungen zwischen Personen) und *systemische Prozesse* (Strukturen und Dynamiken sozialer Systeme) herangezogen.

Für die befragten Trailing Spouses stellen folgende Aspekte des Lebens im Ausland innere Herausforderungen dar:

- Berufliche Unsicherheit und fehlende Planungsperspektive (Karriere nach dem Ausland, befristeter Aufenthalt, Bewerbungsunsicherheit)
- Sinn- und Identitätsfragen (Identitätskrise, Sinnverlust, „goldener Käfig“)
- Selbststeuerung im Alltag (fehlende Routine, Selbstmotivation, innere Leistungsantreiber)
- Emotionale Belastungen (Zukunftsängste, Gefühle von Unzulänglichkeit, Leere, Empfinden von Druck)

Als interaktionale Herausforderungen gelten folgende Thematiken:

- Soziale Isolation im Kontext fehlender Erwerbstätigkeit und räumlicher Distanz zu bestehendem Netzwerk (fehlende Einbindung in Arbeitszusammenhänge, reduzierte soziale Kontakte)
- Mangelnde soziale Resonanz und Empathie (abwertende Kommentare, Unverständnis im Umfeld)
- Ungleichgewicht in der Partnerschaft (ungleiche Absicherung, fehlende strukturelle Einbindung der mitreisenden Person)

Folgende systemische Herausforderungen wurden genannt:

- Rechtliche und institutionelle Rahmenbedingungen (unklare Regelungen, eingeschränkte Erwerbsmöglichkeiten, befristete Aufenthaltsdauer)
- Strukturelle Benachteiligung im Erwerbskontext (Neustart im Bewerbungsprozess, erhöhte Anforderungen, geringe Planungssicherheit)

- Fehlende Unterstützungsstrukturen (unzureichende institutionelle Ausgleichs- oder Fördermaßnahmen)

2.2 Arten der Anpassung

Die beschriebenen Herausforderungen verdeutlichen, dass Trailing Spouses im Ausland mit vielfältigen Anpassungsanforderungen konfrontiert sind, die durch strukturelle Benachteiligung verstärkt werden. Um mit diesen Veränderungen umzugehen, sind unterschiedliche Formen der Anpassung erforderlich.

Auch die Forschung zeigt, dass Anpassung von Trailing Spouses ein mehrdimensionaler Prozess ist (Chen und Shaffer 2018; Dang, Rammal, und Michailova 2022). Neben der Bewältigung praktischer Anforderungen spielen Anpassungsprozesse auf innerer, interaktionaler und systemischer Ebene eine zentrale Rolle.

Auf der Basis innerer Anpassungsprozesse betrifft Anpassung vor allem das psychische Wohlbefinden sowie den Umgang mit Stress, Unsicherheit und emotionalen Belastungen (Chen und Shaffer 2018; Dang, Rammal, und Michailova 2022). Eng damit verbunden ist eine Veränderung bestehender Rollen, insbesondere wenn die bisherige berufliche Rolle wegfällt oder stark verändert wird. Dadurch können Fragen der Identität und des Selbstverständnisses in den Vordergrund treten (Mohr und Klein 2004).

Darüber hinaus stellt auf interaktionaler Ebene die soziale Einbindung im neuen Umfeld eine zentrale Anpassungsaufgabe dar. Der Aufbau neuer Netzwerke und Kontakte zu Einheimischen beeinflusst das Zugehörigkeitserleben von Trailing Spouses maßgeblich (Chen und Shaffer 2018; Dang, Rammal, und Michailova 2022).

Schließlich umfasst die systemische Anpassung die Orientierung in neuen gesellschaftlichen, kulturellen und institutionellen Rahmenbedingungen. Dazu gehören der Umgang mit neuen Alltagsstrukturen, kulturellen Normen sowie rechtlichen und organisatorischen Bedingungen des Gastlandes (Chen und Shaffer 2018; Dang, Rammal, und Michailova 2022; Mohr und Klein 2004).

2.3 Einflussfaktoren auf die Anpassung

In allen drei Dimensionen zeigt sich, dass Anpassung eng mit der Neugestaltung von Rollen, Selbstverständnis und Identität verbunden sein kann. Wie erfolgreich die Anpassung verläuft, hängt jedoch von verschiedenen individuellen und situativen Faktoren ab. So kann die Persönlichkeit der Trailing Spouse ihren Anpassungserfolg beeinflussen. Ali, Van Der

Zee und Sanders (2003) gehen davon aus, dass eine hoch ausgeprägte Offenheit, emotionale Stabilität, soziale Initiative und Flexibilität den Anpassungsprozess erleichtern.

Auch die subjektiv erlebte Anpassungsbelastung kann den Prozess beeinflussen (Aegerter u. a. 2025). Haben Trailing Spouses das Gefühl, dass die Anforderungen ihre Bewältigungsressourcen übersteigen, nehmen sie die Situation als belastender wahr. Zugleich deutet eine Studie von Chen und Shaffer (2018) darauf hin, dass lösungsorientierte Bewältigungsstrategien und Eigeninitiative, wie beispielsweise das Erlernen der Sprache, das Aufbauen eines Netzwerks und das Nutzen der eigenen Ressourcen die Anpassung erleichtern. Im Gegensatz dazu behindern Rückzug, Vermeidung und Unterdrückung von Gefühlen eine gelungene Anpassung (ebd.).

2.4 Identität als zentrales Thema im Anpassungsprozess

Forschung weist darauf hin, dass im Kontext internationaler Entsendungen insbesondere die Konstruktion von Identität eine zentrale Rolle im Anpassungsprozess spielt. Trailing Spouses stehen häufig vor der Herausforderung, ihr Selbstverständnis in einer veränderten Lebenssituation neu zu definieren (Shaffer und Harrison 2001). Damit rückt die Frage in den Vordergrund: *Wer bin ich in dieser neuen Situation?*

In der Entwicklungspsychologie wird Identität als subjektives Gefühl von Kontinuität und innerer Einheit der eigenen Person über Zeit und Kontext hinweg definiert (Erikson 1968, 22). Sie entsteht durch die Integration von Erfahrungen, Werten, Zielen und sozialen Rollen. Rollen und Zugehörigkeit werden dabei als zentrale Quellen von Identität verstanden. Verändern sich zentrale Rollen oder lösen sie sich auf, geht dies möglicherweise mit Identitätsunsicherheit einher (ebd.).

Trailing Spouses erfahren durch den Verlust identitätsstiftender Rollen, beispielsweise aus ihrer Erwerbsarbeit, Status- und Sinnverlust sowie Beeinträchtigungen des Selbstwertgefühls. Dieses Identitätsvakuum gilt es durch das Schaffen neuer Identitätsanker zu bearbeiten (Shaffer und Harrison 2001). Dabei sollte berücksichtigt werden, dass das subjektiv wahrgenommene Gefühl von Zeitdruck, Zeitstillstand und Vorläufigkeit den Aufbau einer neuen Identität sowie sozialer und beruflicher Integration erschweren (Slobodin 2018).

3 Systemisches Coaching als Unterstützung im Anpassungsprozess

In dem vorherigen Kapitel wird deutlich, dass die erfolgreiche Anpassung der nicht-erwerbstätigen Trailing Spouses vor allem Identitäts- und Selbstwirksamkeitsarbeit

voraussetzt. Dies deutet darauf hin, dass es einer Maßnahme bedarf, welche die Trailing Spouses individuell in diesem Prozess unterstützt. Einen strukturierten Rahmen für Selbstreflexion und die Auseinandersetzung mit der eigenen Identität sowie dem eigenen Selbstverständnis bietet *Systemisches Coaching* (Lazarus 2025).

3.1 Was ist systemisches Coaching?

Radatz (2010, 15) bezeichnet Coaching als „Beratung ohne Ratschlag“, also als Prozessberatung, die ihre Wurzeln im Konstruktivismus hat. Das bedeutet, dass die Wirklichkeit der Klient*innen immer konstruiert ist. Demnach gilt es, Regelkreise, die sich daraus ergeben, durch Fragen und neue Perspektiven zu durchbrechen. Systemisch heißt in diesem Rahmen, dass im Coachingprozess der Kontext sowie die Beziehung des Individuums zu seiner Umwelt thematisiert wird (Radatz 2010).

Kutz (2020) betont die Relevanz der Haltung für eine tragfähige Arbeitsbeziehung im Beratungs- bzw. Coachingkontext. Vorausgesetzt wird eine achtsame, wertschätzende und respektvolle Haltung des*der Coach*in, die auf Offenheit, Allparteilichkeit, Respekt und Nichtwissen basiert.

3.2 Wirkmechanismen von Coaching im Kontext von Identität

Identität wird in der Forschung häufig als narrativer Prozess verstanden. Nach McAdams und McLean (2013) entsteht Identität durch subjektive Bedeutungszuschreibungen und dadurch, dass Menschen ihre Erfahrungen zu einer zusammenhängenden Geschichte verbinden. McAdams (2019) definiert Identität als die Geschichte, die eine Person über sich selbst erzählt und die erklärt, wie sie zu der Person geworden ist, die sie heute ist und wer sie noch wird. Die Autor*innen gehen damit davon aus, dass Identität konstruiert ist. Das bedeutet, dass sie durch veränderte Wahrnehmung, Sprache und Perspektive beeinflusst werden kann.

Einige Grundannahmen des systemischen Coachings unterstreichen diese Deutung. So wird davon ausgegangen, dass Wirklichkeit subjektiv konstruiert wird (Radatz 2010). Zudem wird angenommen, dass Aufmerksamkeit das Erleben und Handeln von Menschen steuert (Schmidt 2024). Überdies kann Lösungsorientierung durch den Blick auf die Zukunft dabei helfen, vorhandene Ressourcen zu aktivieren und neue Handlungsmöglichkeiten zu eröffnen (De Jong und Berg 2002).

Vor dem Hintergrund dieser Grundannahmen lassen sich verschiedene Wirkmechanismen ableiten, über die Coaching im Kontext von Identitätsarbeit wirksam werden kann.

3.2.1 Lösungsfokus durch Aufmerksamkeitslenkung

Ein Wirkmechanismus systemischen Coachings besteht in der gezielten Lenkung der Aufmerksamkeit. Lösungsorientierte Fragen wie „Woran würdest du erkennen, dass dein Ziel erreicht ist?“ oder „Was läuft bereits gut?“ verschieben den Fokus von Problemen hin zu möglichen Lösungen. Auch weitere Methoden wie die Wunderfrage (siehe unten) oder Reframing verfolgen dieses Ziel.

Die zugrunde liegende Annahme ist, dass Aufmerksamkeit das Erleben steuert. Ein dauerhafter Problemfokus kann Problemmuster stabilisieren, während ein Fokus auf Ressourcen, Ziele und Ausnahmen neue Deutungs- und Handlungsmöglichkeiten eröffnet. Gerade im Kontext von Trailing Spouses kann ein solcher Perspektivwechsel von großer Wirkung sein. So kann der Blick vom erlebten Verlust einer Rolle hin zu neuen Gestaltungsmöglichkeiten verschoben werden und durch gezielte Aufmerksamkeitslenkung auf Ressourcen und Einflussmöglichkeiten das Identitätsvakuum bearbeitet werden.

3.2.2 Ressourcenaktivierung und Selbstwirksamkeit

Ein weiterer Wirkmechanismus liegt in der Aktivierung vorhandener Ressourcen. Durch ressourcenorientierte Fragen, die Analyse der Ausnahmen und Muster des Gelingens oder die Arbeit mit der Timeline können vorhandene Kompetenzen, Erfahrungen und Ressourcen ins Bewusstsein gerufen werden.

Die Arbeit mit Ressourcen kann das Erleben von Selbstwirksamkeit stärken. Bandura (1977) beschreibt Selbstwirksamkeit als die innere Überzeugung, durch eigenes Handeln Einfluss auf Situationen nehmen zu können. Dieses Erleben wirkt motivationsstabilisierend und beeinflusst, wie Menschen Herausforderungen begegnen.

Studien zeigen zudem, dass wahrgenommene Ressourcen eine wichtige Rolle für die erlebte Belastung der Trailing Spouses spielen (Aegerter u. a. 2025) und lösungsorientierte Bewältigungsstrategien mit erfolgreicher Anpassung zusammenhängen (Chen und Shaffer 2018). Für Trailing Spouses kann dies heißen, den Fokus von einem Gefühl der Unzulänglichkeit hin zu vorhandenen Ressourcen und konkreten Handlungsmöglichkeiten zu verschieben, um das Erleben von Handlungsfähigkeit zu stabilisieren, was sich positiv auf das Selbstwertgefühl und die Identität auswirken kann (Bandura 1977).

3.2.3 Perspektivwechsel durch systemische Fragen

Systemische Fragetechniken können darüber hinaus einen Perspektivwechsel ermöglichen. Zu ihnen zählen beispielsweise zirkuläre Fragen, dissoziierende Fragen oder Methoden wie das *Innere Team*. Durch diese Techniken werden unterschiedliche Beobachterpositionen eingenommen und eigene Deutungen relativiert (Radatz 2010).

Dieser Perspektivwechsel kann dazu beitragen, negative Selbstzuschreibungen zu verändern und neue Deutungsmuster und Handlungsmöglichkeiten zu erkunden. Für Trailing Spouses kann dies beispielsweise bedeuten, sich nicht ausschließlich als „mitausgereiste Begleitperson“ zu sehen, sondern als aktive*n Mitgestalter*in einer gemeinsamen Lebensphase.

3.2.4 Zukunftskonstruktion und Zukunftsnarrative

Ein weiterer Ansatzpunkt liegt in der Arbeit mit Zukunftsvorstellungen. Eine bekannte Methode ist die Wunderfrage (De Shazer und Dolan 2015), bei der Klient*innen eingeladen werden, sich vorzustellen, wie ihre Situation aussehen würde, wenn ein Problem über Nacht plötzlich gelöst wäre. Durch das Ausmalen eines solchen Zukunftsszenarios werden mögliche darauffolgende Veränderungen im Verhalten und Erleben sichtbar.

Dies kann helfen, Ziele zu klären, Motivation zu stärken und erste Handlungsschritte abzuleiten. Identität wird dabei nicht nur rekonstruiert, sondern aktiv neugestaltet. Im Kontext von Trailing Spouses kann hier beispielsweise aus einem „Ich weiß nicht, was ich mit meiner Zeit machen soll“ ein „Ich entwerfe ein klares Zukunftsbild, das mir Orientierung gibt“ werden. Coaching unterstützt die Identitätsentwicklung somit über die gezielte Lenkung von Aufmerksamkeit, die Aktivierung von Ressourcen, das Anregen von Perspektivwechseln sowie die Konstruktion von Zukunftsnarrativen. Dadurch wird das Erleben von Selbstwirksamkeit gestärkt, was einen wichtigen Einfluss auf die erlebte Belastung ausübt.

4 Eigene Erfahrungen mit Selbst- und Peer Coaching

Die zuvor dargestellten Wirkmechanismen des systemischen Coachings bilden den theoretischen Bezugsrahmen für die im folgenden Kapitel beschriebenen eigenen Erfahrungen. Anhand eines Selbstcoachings sowie einer Peer Coaching Sitzung aus meiner Weiterbildung wird exemplarisch reflektiert, wie diese Mechanismen im Kontext meines eigenen Anpassungsprozesses als Trailing Spouse Anwendung fanden.

4.1 Selbstcoaching im Anpassungsprozess

Selbstcoaching beschreibt die Anwendung zentraler Coachingprinzipien auf eigene Fragestellungen durch strukturierte und ergebnisorientierte Selbstreflexion (Greif 2008). Der folgende Abschnitt beschreibt anhand meiner eigenen Erfahrung zu Beginn meines ersten Auslandsaufenthaltes, wie zentrale Wirkmechanismen systemischen Coachings im Rahmen eines Selbstcoachings angewendet wurden. Mein Ziel war es, die Veränderungen meiner beruflichen und persönlichen Situation zu reflektieren und Orientierung für diese Lebensphase zu schaffen.

Ausgangspunkt war die Auflösung meiner bisherigen beruflichen Rolle im Zuge der Auslandsentsendung meines Partners. Damit gingen zu Beginn vor allem fehlende Alltagsstruktur, Unsicherheit hinsichtlich meiner beruflichen Zukunft sowie ein Gefühl von Orientierungslosigkeit einher. Meine berufliche Tätigkeit stellte zuvor einen zentralen Bestandteil meiner Identität dar, sodass ich zunächst ein Gefühl eines Identitätsvakuums erlebte. Aus dieser Situation heraus stellte sich für mich zunehmend die Frage, wie ich diese Lebensphase aktiv gestalten kann. Die leitende Reflexionsfrage meiner Selbstreflexion lautete daher: „Wer bin ich hier und wer möchte ich sein?“.

Mein erster Schritt bestand darin, meine Aufmerksamkeit bewusst auf mein aktuelles Selbstverständnis zu richten. Dabei wurde mir deutlich, wie stark meine Identität zuvor mit von meiner beruflichen Rolle abhängig war. Gleichzeitig entstand die Erkenntnis, dass viele der damit verbundenen Kompetenzen, Interessen und Werte weiterhin bestehen bleiben. Diese Perspektive auf mein Selbstverständnis ermöglichte einen lösungsorientierten Umgang mit der Situation und stärkte die Annahme, dass ich über die notwendigen Ressourcen verfüge, diese Lebensphase aktiv zu gestalten.

Darauf aufbauend richtete ich meinen Fokus auf die Reaktivierung vorhandener Ressourcen. In diesem Schritt sammelte ich bewusst Informationen über verschiedene Anteile meiner Persönlichkeit und meiner bisherigen Erfahrungen. Dabei griff ich auf unterschiedliche Reflexionsinstrumente zurück, wie beispielsweise dem LINC Personality Profiler oder das Modell der Teamrollen nach Belbin. Ergänzend zog ich vorhandenes Feedback aus verschiedenen beruflichen Kontexten heran. Dazu gehörten unter anderem Rückmeldungen aus meiner vorherigen Weiterbildung, Feedback von ehemaligen Kolleg*innen und meiner früheren Führungskraft. Durch das Zusammenführen dieser unterschiedlichen Perspektiven konnte ich Muster identifizieren hinsichtlich meiner

Arbeitsweise, meiner Stärken im Umgang mit Menschen sowie meiner Motivation, andere in Entwicklungsprozessen zu begleiten.

Darüber hinaus nutzte ich ChatGPT, um weitere Reflexionsfragen zur Identifikation meiner Werte, Motive und Interessen zu kreieren. Ein Beispiel für einen entsprechenden Prompt lautete: „Stelle mir Fragen, die mir helfen, meine wichtigsten Werte zu identifizieren.“ Die daraus gewonnenen Erkenntnisse sowie die Ergebnisse aus Persönlichkeitstests und Feedback wurden anschließend in Form einer Mindmap zusammengeführt, um zentrale Ressourcen und Interessen sichtbar zu machen.

Ein weiterer wichtiger Schritt bestand darin, meine Gedanken über mich selbst zu hinterfragen und neue Perspektiven auf meine Situation zu entwickeln. Dazu versuchte ich, bewusst eine Außenperspektive einzunehmen und meine Situation aus verschiedenen Blickwinkeln zu betrachten. Dafür nutzte ich teilweise ChatGPT, um systemische Fragen zu generieren. Eine Frage lautete beispielsweise: „Wenn eine gute Freundin in deiner Situation wäre, wie würdest du ihre aktuelle Lebensphase beschreiben?“. Diese Perspektive machte mir deutlich, dass ich meine eigene Situation kritischer bewertete, als ich es bei anderen tun würde. Während ich meine Situation zunächst vor allem als berufliche Sackgasse interpretierte, hätte ich sie bei einer anderen Person womöglich eher als Phase der Neuorientierung oder persönlichen Entwicklung beschrieben.

Auf dieser Grundlage entstand schließlich ein erstes Bild meiner möglichen Zukunft. Ausgehend von den zuvor identifizierten Werten, Interessen und Kompetenzen stellte ich mir die Frage, wie ich die Zeit im Ausland sinnvoll nutzen könnte. In diesem Prozess entstand für mich auch die Idee, die Übergangsphase bewusst als Entwicklungsraum zu nutzen, da die Aufnahme einer Erwerbstätigkeit aus Visumsgründen nicht möglich war. Ein konkretes Ergebnis dieses Selbstreflexionsprozesses war die Entscheidung, eine Coaching Ausbildung zu beginnen, da diese sowohl an meine bisherigen Interessen als auch an mögliche zukünftige berufliche Perspektiven anschließt.

Rückblickend erwiesen sich vor allem der lösungsorientierte Ansatz und die bewusste Aktivierung bestehender Ressourcen als hilfreich. Die strukturierte Reflexion sowie das Zusammenführen von Feedback aus verschiedenen Quellen gaben mir Orientierung und stärkten mein Selbstwirksamkeitserleben. Gleichzeitig half die Entwicklung eines Zukunftsbildes dabei, dieser Lebensphase eine neue Bedeutung zu geben und erste konkrete Schritte abzuleiten.

Wichtig zu erwähnen ist, dass mein Selbstcoaching deutliche Grenzen aufweist. Im Vergleich zu einem professionellen Coachingprozess fehlt eine externe Perspektive, die Allparteilichkeit und eine Haltung des Nichtwissens einbringen kann. Eigene Bewertungen und Selbstzweifel erschwerten es teilweise, mir selbst mit der gleichen Offenheit und Wertschätzung zu begegnen, die in einem Coachingprozess angestrebt wird. Auch der Versuch, mittels ChatGPT eine Außenperspektive einzuholen, konnte einen echten dialogischen Prozess nur begrenzt ersetzen. Da die systemischen Fragen durch meine eigenen Prompts beeinflusst wurden, war der Perspektivwechsel eingeschränkt. Zudem zeigte sich, dass die emotionale Bearbeitung der Situation im Selbstcoaching schwerer zugänglich ist als in einem echten Coachingprozess.

4.2 Peer Coaching Erfahrung in der Weiterbildung

Neben dem Selbstcoaching bot auch ein Peer-Coaching innerhalb meiner Ausbildungsgruppe einen hilfreichen Reflexionsraum. Die Sitzung fand in einer frühen Phase meiner Coaching Ausbildung statt, dauerte etwa 30 Minuten und wurde anhand des Coaching Hauses durchgeführt. Aufgrund des frühen Ausbildungsstadiums handelte es sich dabei noch nicht um einen vollständigen Coachingprozess. Ich nahm die Rolle der Coachee ein, während eine Kollegin aus meiner Peergruppe als Coachin agierte.

Ausgangspunkt meines Anliegens war ein häufiges Gefühl am Abend, den Tag nicht „sinnvoll genutzt“ zu haben. Ich zweifelte oft daran, ausreichend für meine berufliche Zukunft zu tun, was besonders beim Einschlafen zu langem Grübeln führte. Diese Gedanken gingen mit einem Gefühl von fehlender Orientierung und einem geringeren Selbstwertgefühl einher.

Zu Beginn des Coachings beschrieb ich dieses Erleben und stellte eine typische Alltagssituation dar. Durch zirkuläre Fragen meiner Coachin wurde mein Thema anschließend stärker in seinen Beziehungskontext eingeordnet, beispielsweise durch die Perspektive meines Partners. Ergänzend wurde aus einer hypnosystemischen Perspektive heraus auch auf körperliche Resonanzen geachtet, wodurch ich einen besseren Zugang zu meinen Gefühlen erlangte.

Im weiteren Verlauf wurde ein Sitzungsziel formuliert. Mein Wunsch bestand darin, mehr Tagesstruktur zu schaffen und am Ende des Tages wieder ein stärkeres Gefühl von Wirksamkeit zu erfahren.

Auch in dieser kurzen Sitzung wurden mehrere Wirkmechanismen des systemischen Coachings sichtbar. Durch lösungsorientierte Fragen wurde meine Aufmerksamkeit stärker auf einen gewünschten Zustand gelenkt („Wie möchtest du dich stattdessen fühlen?“), wodurch sich der Fokus vom Problem hin zu möglichen Lösungen verschob. Fragen nach Mustern des Gelingens aktivierten vorhandene Ressourcen und erinnerten mich an Situationen, in denen ich ähnliche Herausforderungen bereits bewältigt hatte.

Ein wichtiger Impuls bestand außerdem im Perspektivwechsel. Die Frage „Wie würde dein Partner deine aktuelle Situation beschreiben?“ relativierte meine eigene, stark leistungsorientierte Bewertung der Situation. Dadurch konnte ich die Zuschreibung von „Nicht-Produktivität“ teilweise umdeuten und meine aktuelle Lebensphase auch als Auszeit und Zeit der Neuorientierung betrachten.

Rückblickend waren vor allem die systemische Haltung meiner Coachin sowie die klare Struktur des Coaching Hauses hilfreich, um meine Gedanken zu ordnen und eine neue Perspektive auf meine Situation zu erlangen.

Auch hier zeigte sich eine Grenze, da aufgrund der kurzen Dauer des Coachings das Ergebnis relativ offenblieb und keine konkreten Handlungsschritte entwickelt wurden. In einem vollständigen Coachingprozess hätten beispielsweise zukunftsorientierte Interventionen wie die Wunderfrage dazu beitragen können, ein klareres Zielbild zu entwickeln und daraus konkrete nächste Schritte abzuleiten. Ebenso hätte die Verschlimmerungsfrage helfen können, mir meine stabilisierenden Muster in Bezug auf mein Thema bewusster zu machen.

5 Diskussion & Fazit

Die Ergebnisse dieser Arbeit verdeutlichen, dass internationale Entsendungen nicht nur organisatorische und berufliche Veränderungen mit sich bringen, sondern auch tiefgreifende Auswirkungen auf das Selbstverständnis der betroffenen Personen haben können. Für nicht-erwerbstätige Trailing Spouses bedeutet die Ausreise häufig den Wegfall zentraler Rollen und damit verbundener Identitätsanker. Anpassung im Ausland ist daher nicht ausschließlich eine Frage praktischer Integration, sondern vor allem Identitätsarbeit.

Systemisches Coaching kann in diesem Kontext einen strukturierten Reflexionsraum bieten, in dem Trailing Spouses ihre Erfahrungen reflektieren, eigene Ressourcen aktivieren und neue Perspektiven auf ihre Situation entwickeln können. Besonders die Arbeit mit Ressourcen, Perspektivwechseln und Zukunftsbildern kann dazu beitragen, das Erleben von

Selbstwirksamkeit zu stärken und den Aufenthalt im Ausland bewusst und aktiv zu gestalten. Es gilt zu beachten, dass die Wahl der entsprechenden Methode stark von dem Verlauf und dem individuellen Ziel des Coachees abhängt. Dementsprechend sollten diese Methoden nicht mit der „Gießkanne“ angewendet werden.

Aus der Forschung sowie den Erfahrungsberichten lassen sich Implikationen für mögliche Unterstützungsangebote ableiten. So scheint es, dass eine Begleitung über die verschiedenen Entsendungsphasen hinweg hilfreich sein könnte. Vor der Ausreise könnte Coaching zur antizipativen Anpassung genutzt werden. In diesem Rahmen könnten Erwartungen, mögliche Herausforderungen und Ziele thematisiert werden. Nach der Ankunft im Gastland könnte eine Coachingbegleitung über mehrere Monate hinweg dabei helfen, die ersten Erfahrungen zu reflektieren und neue Deutungs- und Handlungsmöglichkeiten zu entwickeln.

Zusätzlich zu dyadischem Coaching könnten Peer Coaching Formate eine wertvolle Ergänzung darstellen. Informelle Austauschformate zwischen Trailing Spouses, die insbesondere geschätzt werden (Webber und Vögel 2019), können nicht nur zum Aufbau eines neuen sozialen Netzwerks führen, sondern auch Raum für gegenseitige Unterstützung und Perspektivwechsel schaffen. Diese Angebote könnten durch Workshops ergänzt werden, die Themen wie interkultureller Kompetenz, Werte oder persönliche Vision thematisieren.

Für Organisationen, die mit internationalen Entsendungen arbeiten, ergibt sich daraus, dass auch die Realität der Trailing Spouses stärker in unterstützende Maßnahmen einbezogen werden sollte. Die Anpassung von Trailing Spouses hat nachweislich Einfluss auf das Wohlbefinden und die Leistungsfähigkeit der entsendeten Mitarbeitenden und kann damit den Erfolg der gesamten Entsendung beeinflussen.

Gleichzeitig sollten kulturelle Unterschiede der Trailing Spouses im Umgang mit Rollen, Identität und Beziehungen berücksichtigt werden. In kollektivistisch geprägten Kulturen können beispielsweise andere Vorstellungen von individueller Selbstverwirklichung und sozialen Rollen bestehen als in stärker individualistisch geprägten Gesellschaften (Myers 2014). Unterstützende Angebote sollten daher auch unterschiedliche kulturelle Hintergründe berücksichtigen.

Trotz der explorativen Ausrichtung und der begrenzten Datengrundlage zeigt die Arbeit, dass Coaching einen wertvollen Beitrag zur Begleitung von Trailing Spouses in ihrem Anpassungsprozess leisten kann. Eine stärkere Berücksichtigung dieser Perspektive in der

Praxis könnte nicht nur zur individuellen Zufriedenheit der Betroffenen beitragen, sondern auch den Erfolg internationaler Entsendungen insgesamt verbessern.

Literaturverzeichnis

Aegerter, Katja Herrmann, Andrea H. Meyer, Jens Gaab, und Yoon Phaik Ooi. 2025. „Expatriation stressors and the well-being of accompanying partners: a commonality analysis approach“. *Frontiers in Psychology* 16: 1607178. doi:10.3389/fpsyg.2025.1607178.

Ali, Anees, Karen Van Der Zee, und Geert Sanders. 2003. „Determinants of Intercultural Adjustment among Expatriate Spouses“. *International Journal of Intercultural Relations* 27(5): 563–80. doi:10.1016/S0147-1767(03)00054-3.

„Arbeiten im Ausland“. 2026. *DIA Deutsche im Ausland e.V.* https://www.deutsche-im-ausland.org/im-ausland-leben-und-arbeiten/arbeiten-im-ausland.html (25. Februar 2026).

Bandura, Albert. 1977. „Self-Efficacy: Toward a Unifying Theory of Behavioral Change“. *Psychological Review* 84(2): 191–215. doi:10.1037/0033-295X.84.2.191.

„Cartus Global Talent Mobility Survey“. 2024. *cartus global talent mobility survey 2024 – full report*. https://cartus.com/en/insights/research/cartus-global-talent-mobility-survey-2024-full-report/ (26. Februar 2026).

Chen, Yu-Ping, und Margaret Shaffer. 2018. „The Influence of Expatriate Spouses' Coping Strategies on Expatriate and Spouse Adjustment: An Interdependence Perspective“. *Journal of Global Mobility: The Home of Expatriate Management Research* 6(1): 20–39. doi:10.1108/JGM-07-2016-0032.

Dang, Quyen T., Hussain G. Rammal, und Snejina Michailova. 2022. „Expatriates' Families: A Systematic Literature Review and Research Agenda“. *Human Resource Management Review* 32(4): 100877. doi:10.1016/j.hrmr.2021.100877.

De Jong, Peter, und Insoo Kim Berg. 2002. „Interviewing for Solutions“. In Australia United Kingdom: Wadsworth.

De Shazer, Steve, und Yvonne M. Dolan. 2015. *Mehr als ein Wunder: lösungsfokussierte Kurztherapie heute*. 4. Aufl. Heidelberg: Carl-Auer-Verl.

Erikson, Erik H. 1968. *Identity: Youth and Crisis*. New York London: W. W. Norton & Company.

„Expat Insider“. 2025. *InterNations*. https://www.internations.org/expat_insider/2025-overview/ (26. Februar 2026).

Greif, Siegfried. 2008. *Coaching und ergebnisorientierte Selbstreflexion: Theorie, Forschung und Praxis des Einzel- und Gruppencoachings*. Göttingen Bern Wien: Hogrefe.

Hunter, Keeley M. Buehler. 2023. „You've Been Promoted to "Trailing Spouse"“. *Journal of Autoethnography* 4(1): 54–73. doi:10.1525/joae.2023.4.1.54.

„International Migration Outlook“. 2024. *OECD*. https://www.oecd.org/en/publications/international-migration-outlook-2024_50b0353e-en/full-report/germany_1c19b40c.html (26. Februar 2026).

Kutz, Angelika. 2020. *Systemische Haltung in Beratung und Coaching: Wie lösungs- und ressourcenorientierte Arbeit gelingt*. Wiesbaden: Springer Fachmedien. doi:10.1007/978-3-658-29686-5.

Lazarus, Alex. 2025. „Exploring identity in coaching – insights into coaches' understanding and approach". *Frontiers in Psychology* 15: 1445643. doi:10.3389/fpsyg.2024.1445643.

Luhmann, Niklas. 2021. *Soziale Systeme: Grundriß einer allgemeinen Theorie*. 18. Auflage. Frankfurt am Main: Suhrkamp.

McAdams, Dan P. 2019. „First We Invented Stories, Then They Changed Us: The Evolution of Narrative Identity". *Evolutionary Studies in Imaginative Culture* 3(1): 1–18. doi:10.26613/esic.3.1.110.

McAdams, Dan P., und Kate C. McLean. 2013. „Narrative Identity". *Current Directions in Psychological Science* 22(3): 233–38. doi:10.1177/0963721413475622.

Mohr, Alexander T., und Simone Klein. 2004. „Exploring the Adjustment of American Expatriate Spouses in Germany". *The International Journal of Human Resource Management* 15(7): 1189–1206. doi:10.1080/0958519042000238400.

Myers, David G. 2014. *Psychologie*. 3. vollst. überarb. und erw. Aufl. Berlin: Springer.

OECD, hrsg. 2015. *Talent Abroad: A Review of German Emigrants*. Paris: OECD Publishing. doi:10.1787/9789264231702-en.

„Planung & Tipps". 2026. *DIA Deutsche im Ausland e.V.* https://www.deutsche-im-ausland.org/planung-und-tipps.html (25. Februar 2026).

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

Schmidt, Gunther. 2024. *Einführung in die hypnosystemische Therapie und Beratung*. 11. Auflage. Heidelberg: Carl-Auer Verlag GmbH.

Shaffer, Margaret A., und David A. Harrison. 2001. „Forgotten Partners of International Assignments: Development and Test of a Model of Spouse Adjustment." *Journal of Applied Psychology* 86(2): 238–54. doi:10.1037/0021-9010.86.2.238.

Simonelli, Brunella Tristão, und Bruno Felix Von Borell De Araujo. 2016. „The adjustment of spouses and expatriates and its relationship with expatriate's performance in international assignments". *Review of International Business* 11(2): 21–34. doi:10.18568/1980-4865.11221-34.

Slobodin, Ortal. 2018. „"Out of time": A temporal view on identity change in trailing spouses". *Time & Society* 28. doi:10.1177/0961463X17752283.

Webber, Emma-Louise, und Adolf J. Vögel. 2019. „The preparation, training and support requirements of expatriate trailing spouses". *South African Journal of Economic and Management Sciences* 22(1). doi:10.4102/sajems.v22i1.2703.