

Abschlussarbeit

zur Ausbildung bei der InKonstellation GmbH

als

Systemischer Coach

von

Bernd Schneider

Titel:

Mensch Coach

(Was macht ein(en) Coach anders?)

München, im Mai 2024

Von Mensch zu Mensch

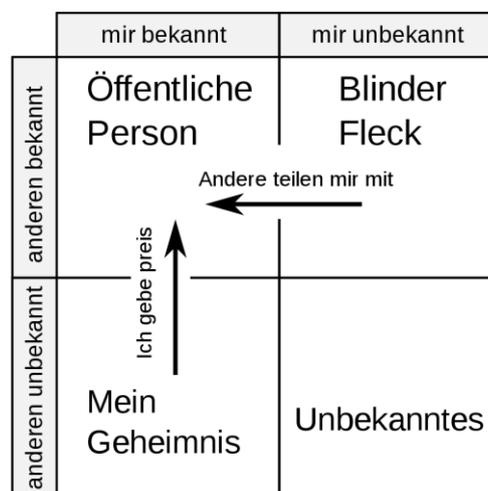
Der bekannte Dichter Rainer Maria Rilke sagte einmal: „Es gibt eine Menge Menschen, aber noch viel mehr Gesichter, denn jeder hat mehrere.“ Menschen tragen viele Geschichten in sich. Sie erzählen davon und gestalten sie jeden Tag neu. Untereinander ist man mehr oder minder bemüht, sich in seiner Umgebung so einzufügen, dass die anderen Menschen möglichst das Bild erhalten, das man selbst erzeugen will.

Wie durch ein Fenster erhält man einen Blick auf das Erscheinungsbild des Menschen. Je nach Perspektive treten unterschiedliche Anteile einer Persönlichkeit zu Tage, die wir Eigenschaften nennen und die helfen, in einer Gemeinschaft zu bestehen. Nicht alles ist jedem offensichtlich und für jede Situation nützlich.

In diesem Zusammenhang haben die Sozialpsychologen Joseph Luft und Harry Ingram in den fünfziger Jahren des letzten Jahrhunderts ein Modell entwickelt - das von ihren Vornamen abgeleitete Johari-Fenster. „Die bewussten und unbewussten Persönlichkeits- und Verhaltensmerkmale zwischen einem Selbst und anderen oder einer Gruppe“ (Wikipedia) werden dabei in 4 Kategorien unterteilt.

Öffentliche Merkmale sind demjenigen und anderen bekannt – da gibt es kaum Überraschungen in der Interaktion. Dinge die privat sind, kann die Person zu öffentlichen machen, in dem sie mit anderen kommuniziert. Die Preisgabe von Geheimnissen wählt jede Person bewusst oder intuitiv aus, um die Stellung gegenüber anderen klarzustellen oder in der Gruppe den Handlungsspielraum zu regulieren. Neben den bewussten Merkmalen gibt es solche, die zwar für jemanden unbewusst sind, also sich der eigenen Kontrolle entziehen, aber den anderen auffallen. Um diesen sogenannten „blinden Fleck“ zu verkleinern, bedarf es eines Umfelds, das einem eine Rückmeldung gibt. Feedback ist besonders wirksam, wenn darauf Rücksicht genommen wird, dass nicht alle Gründe für ein Verhalten immer klar ersichtlich sind. Den Wunsch zu äußern, dass sich jemand bei Auffälligkeiten anders geben möchte, ist dem Vorwurf zum Fehlverhalten zwar vorzuziehen, aber genauso können u.a. Lob und Strafe gute Abkürzungen sein. Ignoranz führt allenfalls zu keiner Veränderung des blinden Flecks, außer die Konsequenzen sind für denjenigen tödlich, weil es dann auch keinen blinden Fleck mehr gibt. :)

Währenddessen öffentliche, private und sichtbare Merkmale von den zwischenmenschlichen Beziehungen gesteuert werden können, entzieht sich ein vierter Teil dem Bewusstsein.



Weil nun weder derjenige selbst noch das Umfeld von diesem Unbekanntem etwas weiß, kann das Unbekannte innerhalb dieser Konstellation nicht aktiv genutzt werden, um die Beziehungen zwischen den Menschen zu korrigieren. Gerade weil in diesem Bereich des Unbekannten viele Faktoren der zwischenmenschlichen Ebene verborgen sind, kann darin der Schlüssel zu Lösungen liegen und es bietet sich an, jemanden zu Rate zu ziehen.

Menschen greifen dafür häufig auf Gespräche mit Vertrauten aus ihrem Umfeld zurück. Es ist fantastisch, wenn da Erfahrungen weitergegeben werden und Vorschläge für Änderungen im Umgang mit der Situation, mit dem Problem oder dem Konflikt gegeben werden können.

Aber was ist, wenn man Niemanden hat, der sich mit der Fragestellung auskennt?

Was ist, wenn die Antworten nicht zu einem passen? Was ist, wenn man sich nicht öffnen kann? Und überhaupt, wie schaffen das andere? Ist man nicht gut genug?

Ein Außenstehender hat in jedem Fall die Chance, das System, indem sich die Person befindet, neu zu erkunden, die Wechselwirkungen zu hinterfragen und zu helfen, eine andere Perspektive einzunehmen. Häufig ist es dann leider die eigene Perspektive des Ratgebers.

Wie schön wäre es, wenn es jemandem gäbe, der dabei hilft, den bekannten und unbekanntem Teil des Menschen ein Stück weit unvoreingenommen für das Erreichen von Zielen, für Entscheidungen, für Lösungen von Problemen und Konflikten zugänglich zu machen. Gerade auch dann, wenn alle bewussten Anteile schon verzweifelt nach Möglichkeiten gesucht haben und nicht weitergekommen sind.

Wenn es so einen Jemand gäbe,

- der das Rüstzeug dafür hat,
- der einen auf neue Wege bringt,
- der einem hilft, Ziele zu benennen und zu erreichen,
- der einen aus einem ewigen Teufelskreis ausbrechen lässt,
- der ungeahnte Möglichkeiten zugänglich macht,
- der unbedingt verschwiegen damit umgeht und
- der sogar dafür ausgebildet wurde.

Ja dann könnte man diesen Jemand doch vielleicht Coach nennen.

(Das klingt etwas zeitgemäßer als Kutscher 😊.)

Vom Menschen zum Coach

Die erste Lektion ist Stille.

Die ganze Welt ist laut. Sie will Deine Aufmerksamkeit. Alle wollen Deine Aufmerksamkeit.

Nimm bewusst wahr, was um Dich passiert!

Nutze alle Sinne: Was siehst Du? Was hörst Du? Was fühlst Du? Was riechst Du? Was schmeckst Du? Schaffe eine angenehme Atmosphäre. Es muss Dir gut gehen.

Richte Deine Aufmerksamkeit auf Dein Gegenüber und auf seine Erscheinung.

Wende Dich ihm zu und folge Deiner Intuition. Mach Dir ein positives Bild von ihm.

Was kann es bestimmt gut? Was hat es Schönes erlebt? Suche positive Anknüpfungspunkte.

Nimm **Kontakt** auf und halte ihn aufrecht.

Es gibt nun niemanden, der interessanter ist als Dein Gegenüber, schon gar nicht Du selbst.

Diese **Demut** ist Grundvoraussetzung für ein möglichst erfolgreiches Coaching. Für alles, was nun kommt, gibt es keine vorgefertigten Antworten, sondern nur Fragen, denn Du weißt mit Bestimmtheit, dass nichts von dem, was nun kommt, irgendetwas mit Dir zu tun hat. Du weißt nichts und musst alles erfragen. Und währenddessen Dein Gegenüber Dir hilft, ein Bild von dem zu erhalten, was ihm wichtig erscheint, wird das Ganze durch Antworten auf Fragen ergänzt, die er sich selbst noch nicht gestellt hat.

Dafür ist es nötig, unvoreingenommen zu sein. Mit der **Haltung** in das Gespräch zu gehen, dass jedes Verhalten einen guten Grund hat, ist die nächste wichtige Grundvoraussetzung zu schaffen. Für das Gegenüber ist das an den Tag gelegte Verhalten die beste Option, bei dem was es tut oder denkt. Und Du als Coach weißt nicht, wie das eingeordnet wird, bevor es hinterfragt ist. Die Antworten können nur aus der Umgebung kommen, die das Gegenüber kennt – nur aus dessen System. Deswegen gilt es das System zu definieren, zu erkennen und so zu erweitern, dass die Tragweite des Verhaltens zu den Antworten führt, die dem Gegenüber helfen, seine Fragen zu beantworten. Sind die Antworten gefunden, dann seid ihr am Ziel und Dein Gegenüber braucht Dich nicht mehr als Coach.

Das klingt alles sehr einfach und normal, bis man es selbst machen muss. Gerade, wenn man wie ich aus beruflichen und familiären Gründen immer in beratender Funktion mit seinem Wissen und Erfahrungen gefragt ist und auf einmal nichts von dem eine Rolle spielen kann, ist es unheimlich schwierig, das eigene System, ja die eigene Insel zu verlassen und andere Gestade mit Hilfe des Gegenübers zu erforschen. Es darf auch in der Rolle des Coaches nicht anders sein, da ein gut gemeinter Ratschlag in seiner Welt funktionieren, aber woanders verheerende Folgen haben kann.

Durch die Interaktionen entstehen neue gemeinsame Wirklichkeiten, in die man mit dem Gegenüber eintaucht, in der man eigene Bilder entstehen lässt und manifestiert, mitfühlt und sogar von Gefühlen übermannt wird, sich in der fremden Welt verirrt und wiederfindet. Dabei ist die Empathie des Coaches eine wichtige Eigenschaft, aber im Sinne der Intuition des Möglichen, also mehr als nur das Verständnis für den anderen in seiner Situation (Bernhard Schmid). Anzuerkennen, dass der Spezialist für diese andere Welt **das Gegenüber ist** und ihm das Gefühl und die Gewissheit zu geben, **der Experte für die Lösung** zu sein, ist die eigentliche Kompetenz des Coaches. Diese Kompetenz unterscheidet den systemischen Coach grundsätzlich von jedem anderen Menschen, den das Gegenüber in seiner Umgebung zur Verfügung hat. Die Entwicklung zum Coach ist ein nicht enden wollender praxisbezogener Lernprozess.

Nichtsdestotrotz gilt: „Coach werden, Mensch bleiben“.

Vom Coach zum Menschen

Sich an einen fremden Menschen zu wenden, ist eine Herausforderung. Wenn sich jemand an einen Coach wendet, dann ist das für ihn ein riesiger Schritt. Wenn ein Coach dieses Privileg erhält, ist es an ihm, dem Gegenüber Sicherheit zu geben.

„Transparenz hilft dabei ungemein“, (Manfred Wagner).

Bei der Zuwendung des Coaches zum Menschen werden die fünf Säulen des Lebens (nach Hilarion G. Petzold) beansprucht. Ich habe sie in folgendem Satz eingeordnet:

Dein Leben ist in deinem **Körper** mit der ihm inne liegenden Gesundheit und er wirkt in den **sozialen** Beziehungen auf Basis der Leistungen, die Du mit Deinen Anstrengungen und Deiner **Arbeit** erzielst, um Dir **Sicherheit** in jeder Hinsicht zu geben, damit sich der **Sinn** deines Lebens in seiner ganzen Spiritualität erfüllt.

Schon das Vorgespräch ist richtungsweisend für die gesamte gemeinsame Zusammenarbeit. Hier bestimmt der Klient, wohin die Reise gehen soll. Der Coach stimmt die Reisebedingungen ab, gibt den Fahrplan an die Hand und gibt das Ticket aus, wenn alles passend erscheint. Zudem sichert er dem Klienten zu, Inkognito zu reisen und nur mit seiner Zustimmung Aufzeichnungen aufzubewahren. Mit Sicherheit gibt es ein paar Aufgaben zur Vorbereitung der Reise, die der Klient an die Hand bekommt. Beispielsweise sowas wie: „Überlegen Sie mal bis dahin, wie Sie mir das Ziel der Reise so genau wie möglich beschreiben können, damit wir auch wissen, wann wir da sind? Was haben Sie denn schon alles versucht, um dahin zu kommen? Was sollten wir lieber nicht nochmal versuchen, da das nicht geklappt hat, und was hat schonmal irgendwie geholfen? Und wenn Sie dann an Bord kommen, ist da vielleicht schon irgendwas passiert, was Sie Ihrem Ziel nähergebracht hat? Ihre Beobachtungen sind ein wichtiges Element für unsere gemeinsame Reise.“

Dadurch ist es für den „Kutscher“ möglich, den Klienten am richtigen Punkt abzuholen. Vielleicht ist zu Beginn der Reise noch Gepäck dazugekommen oder es ist seit dem Vorgespräch entscheidender Ballast abgefallen oder es hat sich sogar irgendwas am Ziel geändert. Davon kann abhängig sein, ob die Wege durch das unwegsame Gelände passierbar bleiben oder sich auf sicheren Pfaden in Serpentina dem Ziel behutsam genähert werden und ob man sich für den Nebel in dunklen Gegenden oder vor überraschenden Unwettern wappnen muss.

„Wie war das nochmal mit dem Ziel, lieber Reisende“, ist die entscheidende Frage. „Ist es das, was ich verstanden habe? Dann ist es gut. Wir werden das unterwegs überprüfen, ob das immer noch so ist, wenn wir etwas vorangekommen sind.“

Von einer normalen Reise unterscheidet sich der Trip mit einem Coach wesentlich, denn es gibt keine Königswege, sondern eigentlich nur Irrwege. Wolfgang Loos hat das mal so formuliert: „Weiter kommt nur, wer bereit ist, sich zu verirren. Mit einer damit einhergehenden Gelassenheit sind Coaches die Experten des Verirrens... Das liegt wohl an der Überforderung, die durch die Komplexität des Unbekannten entsteht.“

Der Mensch ist geneigt, für schwierige Probleme einfache Antworten zu erhalten. Wenn das Licht aus ist, kennt man die Lösung: Ein Schalter muss umgelegt werden, eine Sicherung gehört ausgetauscht oder die Batterie ist leer. Wenn es komplizierter wird, dann ist eine systematische Fehlersuche hilfreich. Lösungen in Mustern zu suchen ist hilfreich.

Wir eignen uns Muster an und übernehmen Sie, denn das spart Energie. Unser Gehirn ist dazu konzipiert, Gelerntes tiefer abzulegen und es damit schneller parat zu haben, ohne groß nachzudenken. Das funktioniert so lange, bis ein Problem behoben werden muss, für das es noch keine Musterlösung im eigenen Umfeld gibt und abgelegte Muster nicht passen. In diesen Situationen ist man dem Problem hilflos ausgesetzt, ignoriert es vielleicht, bis es nicht mehr geht und vergrößert unter Umständen das entstandene Chaos, in dem man durch die Gegend stolpert. Was wäre jedoch, wenn sich die Bedingungen durch den Lösungsversuch sogar wieder ändern, wie es in komplexen Systemen der Fall ist. Was wäre, wenn man nicht weiß, ob man das Licht einschalten soll oder nicht? Was tut man, wenn man ohne Licht schlechte Erfahrungen gemacht hat? Was wäre, wenn man das Licht einschalten will und der Partner nicht? Wie kann man seine Wünsche nach Licht mit denen anderer in Einklang bringen? Und so weiter und so fort.

Der Coach kann als Außenstehender mit seinem Methodenkoffer wieder Licht in das Dunkle bringen. Er macht die Informationen sichtbar, die schon vorhanden sind, aber nicht erkannt werden und überwindet sozusagen die Betriebsblindheit des Klienten. In dem dabei die Muster bei der bisherigen Lösungssuche durchbrochen werden, können vorhandene Ressourcen offengelegt und gestärkt werden. Damit kann der nötige Raum für neue Ideen entstehen oder können die festgetretenen Wege verlassen werden, die bisher nicht zum Ziel geführt haben.

Es gibt viele Methoden beim Coaching und jeder Methodenkoffer enthält eine ganze Reihe von Werkzeugen. Viele Menschen haben nicht einmal eine Ahnung, dass es diese Tools gibt. Und wie bei jedem Instrument gilt, dass es Übung bedarf, um es einzeln oder in Kombination mit anderen Instrumenten so anzuwenden, dass es für das Gegenüber am Ende als angenehm empfunden wird.

Ehrlich gesagt habe ich noch keine Ahnung, wie die „Kutscher“ Ihre Klienten mit den Methoden der Neurolinguistischen Programmierung, der Transaktionsanalyse, der Hypnose oder im Selbstcoaching an das gewünschte Ziel bringen. Wie das allerdings mit dem systemischen Coaching vor sich gehen kann, lässt sich mit Folgendem erklären.

Das systemische Coaching ist ein ganzheitlicher Ansatz, in dem davon ausgegangen wird, dass jeder Mensch Teil eines komplexen Systems ist, dessen Wirklichkeit er sich selbst schafft und in dem diese Realität durch die Reaktionen und Interaktionen der Mitglieder entsteht. Dabei existiert die grundsätzliche Annahme, dass jede Aktion eines Mitglieds des Systems eine positive Absicht hat, und jede Information ein Angebot zur Kommunikation ist.

Jedes Mal begibt sich der Coach zum Menschen, der ihm gegenüber sitzt, um zu erfahren, wie dessen System aussieht. Die verschiedenen Coaching-Tools helfen dabei und geben anschließend dem Gegenüber die Möglichkeit, in das System selbst zielgerichtet einzugreifen. Dazu sucht man gemeinsam nach positiven Abweichungen und überträgt das Muster auf die zukünftige Entwicklung. Wenn es nichts Positives gab, dann stellt man sich vor, es gäbe etwas Positives. Damit prüft man weitere noch nicht gedachte Handlungsoptionen, bis das gewünschte Ziel erreicht ist.

Die Fragetechniken sind das Hauptwerkzeug des systemischen Coaches. Unabhängig davon, ob es geschlossene oder offene Fragen sind, gilt es die Fragen zu finden, die sich das Gegenüber noch nicht gestellt hat. Systemische Fragen bieten dazu in Ihrer Vielfalt hervorragende Möglichkeiten. Dann muss das Gegenüber die Antworten da suchen, wo es noch nicht oder schon lange nicht mehr gewesen ist. Das kann im eigenen Unterbewusstsein liegen, in der Perspektive von jemand anderem oder auch in einem Teil von sich selbst.

Fragen sind kein Selbstzweck. „Fragen sollen einladen, damit man Lust hat, darüber nachzudenken und zu reden“, ist die Meinung der Frageexpertin Dr. Carmen Beilfuß. Die Antworten geben dem Coach die Informationen, mit denen er sich auf das Gegenüber zunächst sachlich einstellen kann, um sich auf dessen Insel zurechtzufinden und diese auch erfüllen zu können. Dieser Prozess wurde von Otto Scharmer mit den Etappen „open load, open mind, open heart, open will“ beschrieben. Das ist die Grundlage zur Erschaffung einer gemeinsamen Wirklichkeit, in der ein schöpferischer Prozess Lösungen hervorbringen kann. Das resultierende Gespräch über Lösungen schafft Lösungen. „*Problem talk creates problems, solution talk creates solutions.*“, resümierte Steve de Shazer. Fragen sind somit ebenfalls schon Interventionen, denn sie schaffen eine lösungsorientierte Perspektive.

Alle Fragen sind gut, aber neben Suggestiv- und Bewertungsfragen sollte die folgende Frage vermieden werden: „Warum?“. Die Gefahr besteht darin, dass man nur eine Ursache erkennt. Eine Antwort darauf hilft nicht weiter. Sie würde auf etwas verweisen, was in der Vergangenheit liegt und für das ein Verdächtiger oder Schuldiger gefunden werden muss. Der Ersatz durch „Wofür?“ oder „Wozu?“ macht einen gewaltigen Unterschied, denn damit geht es darum, den Grund herauszufinden und damit Optionen für neues Handeln in der Zukunft zu öffnen.

Eine große Stärke des Coaching-Prozesses ist es, mögliche Veränderungen durch sogenannte Bodenanker spürbar zu machen. Es ist erstaunlich, wie intensiv Klienten den Kontakt mit einem kleinen Blatt Papier, auf dem Sie stehen, erleben. In Begleitung durch den Coach werden leicht dahin geschriebene Worte bei solchen Tools wie die Timeline, beim Tetralema oder der Analyse vom Verhalten in Konflikten zu starken Helfern, die einem über das Unterbewusstsein den Zugang zu verschütteten Ressourcen und Gefühlen ermöglichen. Hierbei schafft der Coach Nähe zum Menschen und ermutigt ihn, Gefühle zuzulassen.

Unsere Umgebung bestimmt die Gefühlswelt. Das Zeigen von Verletztheit wird in unserer Gesellschaft unterdrückt und Scham wird profitabel ausgenutzt. Freude und Ärger, Verachtung und Ekel, Angst und Trauer, Überraschung und Schmerz zuzulassen und bei passender Gelegenheit gesteuert zum Ausdruck zu bringen – das ist eine große Herausforderung, bei der Coaches helfen können. Dazu ist Achtsamkeit und Akzeptanz nötig. „Es gilt gefühlbereit zu sein, um dann entscheiden zu können, was damit im Rahmen der eigenen Werte getan werden soll“, sagte unlängst der Autor Lukas Kaschinski.

Gerade bei der Lösung von Konflikten ist es hilfreich, Gefühle äußern und dem Wunsch nach veränderten Verhalten Nachdruck verleihen zu können. Als Coach kann man so über entstandene Gräben mit Anleitung und Übung helfen, ohne in eine beratene Rolle abzugleiten. Dies dient der Arbeit an sich selbst, da man nur sich selbst ändern kann und man es in der Hoffnung tut, dass es sich auf den anderen überträgt. Haltung braucht Durchhaltevermögen.

Andererseits kann der Coach seinem Gegenüber auch helfen zu verstehen, wieso er in Konflikte gerät. Konflikte entstehen da, wo sich jemand engagiert. Dieser Jemand kann auch ein Teil von einem selbst sein, der zu viel oder nicht genügend Raum bekommen hat. Durch Visualisierung der Akteure des (inneren) Teams wie auf einer Bühne wird es möglich, Spielräume zu erkennen und zu korrigieren. Das Spektakel einer Auseinandersetzung kann ein neues Drehbuch erhalten. Das gilt auch für die Unruhe, die von angelernten Antreibern erzeugt wird. Unumstößliche Lebensregeln und Verhaltensmustern können durch bewusst herbeigeführte Genehmigungen gebrochen werden, um den eigenen Bedürfnissen Platz zu machen.

Apropos Bedürfnisse. Jeder Mensch ist wertvoll – ja, jeder hat verschiedene Werte, nach denen er sein Handeln ausrichtet. Die ihm wichtigen Werte gilt es zu erkennen und zu benennen. Es ist gut für zukünftige Entscheidungen zu wissen, was einem wirklich wichtig ist, auch um Versuchungen nach einfachen Lösungen widerstehen zu können. In dem der Coach zusätzlich hilft, die Zeitspanne zwischen Aktion und Reaktion zu verlängern, wird das Gegenüber in die Lage versetzt, ausgewogene Entscheidungen zu treffen. Dabei werden rationale Entscheidungen mit Gefühlen abgeglichen und Bauchentscheidungen hinterfragt.

Der beschriebene intensive Umgang des Coaches mit dem Menschen erzeugt eine fast schon unheimliche Nähe und Verbundenheit von Coach zum Menschen. Umso mehr ist es wichtig, dass die Lösung und damit die Verantwortung für das weitere Handeln beim Gegenüber bleibt. In dem Sinne gilt nach jedem Coaching: „Lasst uns Fremde bleiben“.

Coaching ohne Coach

Es ist nicht auszuschließen, dass die Basisaufgaben eines Coaches in Zukunft anstatt von Menschen durch künstliche Intelligenz übernommen werden. In den letzten Jahrzehnten wurde mühevoll versucht die Algorithmen, die den Coaching Methoden zu Grunde liegen, mit Computersimulationen abzubilden. Das war bis vor Kurzem noch sehr aufwändig und wurde belächelt. Durch den Einsatz der generativen künstlichen Intelligenz, die in diesem Jahr in die fünfte Generation geht, wird die Leistungs- und Lernfähigkeit dieser Systeme immer umfangreicher und weiter unabhängig von der Sprache, dem kulturellen Hintergrund und anderen Voraussetzungen des Klienten.

Dazu genügt es allerdings nicht wie mit Open AI das ganze Wissen der Menschheit abzuholen, um sich in der Welt zurecht zu finden. Chat GPT berechnet ja Wahrscheinlichkeiten für das nächste Wort auf Basis immer größer werdender Datenmengen. „Durch langjährig entwickelte Framing-Methoden und sogenannte Prompts können daraus Coaching-Handlungen vorgegeben werden, die formell dem Basis-Level nach ACC-Kriterien entsprechen“ sagt Rebecca Rutschmann. Sie kann bereits mit Ihrer Firma auf <https://www.evoach.com> in verschiedenen Bereichen für Coaches und Coachees unterstützend wirken. Denkbar ist, dass diese Arbeitsweise z.B. im Microsoft-Pilot und in andere Apps aller Art auf mobile Geräte übernommen wird.

Bei all dem ist es noch immer sehr schwierig, der KI-Lösung das Verhalten eines menschlichen Coaches beizubringen. Zu den aktuellen Problemen mit der Künstlichen Intelligenz gehören:

Die KI versucht immer zu interagieren. Die KI lässt keinen Raum. Die KI hält keinen Kontakt. Die KI macht keine Pausen. Die KI kann mit Glaubenssätzen und Werten nicht umgehen. Der Mensch hat das vorrangige Bedürfnis mit Menschen zu interagieren. Aber die KI urteilt nie. Die KI ist neutral. Dadurch fällt es dem Anwender leicht, sich zu öffnen. Die Bereitschaft zur Veränderung kann geöffnet werden und der wertvollere menschliche Coach als Ergebnis der Sondierung angefordert werden. Eine gute Chance für uns alle.

Und da gibt es noch einen wichtigen Nachteil: Die Datenverarbeitung erfolgt zwar auf Servern, die den länderspezifischen Bestimmungen der Datenschutzverordnungen unterworfen sind, aber die Datenbasis befindet sich in den USA oder auf Serverfarmen außerhalb bestimmter Landesgrenzen. Das schreckt noch viele potenzielle Klienten ab. Unter diesen Vorzeichen unbedingt Sinn, sich als Coach über das Basisniveau dieser Ausbildung weiterzuentwickeln.

Dies gilt insbesondere unter dem Gesichtspunkt:
“Der Experte ist nicht der Coach, sondern der Klient“

Von Coach zu Coach – ein Fazit

Ein Coach ist selten allein. In unserer mehrmonatigen Ausbildung hatten wir das Glück verschiedene Typen von Coaches und angehenden Coaches 😊 kennenzulernen.

Diese Vielfalt macht Mut, den eigenen Platz zu finden. Der Austausch unter den Coaches wurde als eine elementare Selbstverständlichkeit vorgelebt. Abgesehen von der Unmenge an Literatur bilden Onlinemedien und Online-Kongresse die Möglichkeit zum Gedankenaustausch und Weiterlernen. Nicht zuletzt werden wir uns nach Abschluss der Ausbildung bestimmt weiter austauschen und unterstützen.

Die nächste Hürde, die man als Coach nehmen muss, ist die, Menschen zu finden, die man gegen Entgelt coachen darf. Einerseits gibt es einen großen Bedarf in unterschiedlichen Bereichen der Gesellschaft, andererseits kann sich jeder Coach nennen, ohne einen speziellen Nachweis erbringen zu müssen.

Die Mitarbeiter und Dozenten der InKonstellation GmbH haben große Anstrengungen unternommen, um uns in dieser Ausbildung mit einem anerkannten Zertifikat den Weg in diesen Beruf zu ebnen. Es liegt nun an jedem Coach selbst, diesen Weg weiterzugehen oder zu mindestens das bestmögliche für die eigene Persönlichkeitsentwicklung daraus mitzunehmen.

Egal wie sich jeder einzelne von uns entscheidet, es gilt:
„Kein Coaching ohne Auftrag!“

Quellenangaben

Skript zur Ausbildung zum Systemischen Coach, 2023/2024
Mitschriften i.R. der Ausbildung zum Systemischen Coach, 11/2024-04/2024

Peter Szabo „Kurz(zeit)coaching mit Langzeitwirkung“ Borgmann Media

Manfred Prior „Beratung und Therapie optimal vorbereiten“ Auer System Verlag

<https://de.wikipedia.org/wiki/Johari-Fenster>

Von Schlauer emu - Eigenes Werk, CC BY-SA 4.0, <https://commons.wikimedia.org/w/index.php?curid=70559918>

"Wer führt, wird geführt" - Coaching-Online-Kongress Auditorium Netzwerk 02/2024

„Apropos ... sich ganz fühlen!“ - blogweise junfermann Podcast-Folge 87

„Die Kunst des guten Fragens“ Carl-Auer Sounds of Science mit Carmen Beilfuß

„Intelligente Chatbots?“ Web-Talk auf <https://managementwissenonline.com>