

Coaching in der Lebensmitte

Midlife Power vs. Midlife-Crisis – Mit Coaching die Lebensmitte kraftvoll gestalten

Abschlussarbeit zum Systemischen Coach

Oktober 2024

Dr. Stephanie Rumpff

Inhaltsverzeichnis

A.	Warum ist Coaching in der Lebensmitte relevant.....	2
B.	Die Lebensmitte durch Coaching gestalten.....	3
I.	Coaching-Themen in der Lebensmitte	3
1.	Neuorientierung im Beruf.....	3
2.	Neuorientierung in Familie und Partnerschaft	4
3.	Umgang mit Stress und Aufbau von Resilienz	5
4.	Lebensentwurf für das letzte Lebensdrittel.....	6
II.	Coaching-Methoden für die Themen der Lebensmitte.....	6
1.	Lebensrad: Themen identifizieren und aktiv werden.....	6
2.	Timeline: Lebensweg verstehen und Ressourcen erarbeiten.....	7
3.	Inneres Team: innere Konflikte beilegen und handlungsfähig werden	7
4.	Tetralemma: Entscheidungen meistern und Freiheit gewinnen	8
5.	Glaubenssätze: Hindernisse verstehen und auflösen.....	8
III.	Besonderheiten beim Coaching in der Lebensmitte	9
C.	Fazit: Von der Midlife-Crisis zu Midlife-Power	10
	Quellenangaben	11

A. Warum ist Coaching in der Lebensmitte relevant

Die sozialwissenschaftliche Forschung, insbesondere eine Studie der Wirtschaftswissenschaftler David Blanchflower und Andrew Oswald, die auf Daten von über 500.000 Personen aus den USA und Europa basiert, zeigt, dass das persönliche Wohlbefinden im Laufe des Lebens einer U-Kurve folgt: das Wohlbefinden erreicht bei europäischen Männern mit durchschnittlich 44 Jahren und bei europäischen Frauen mit durchschnittlich 43 Jahren einen Tiefstand, bevor es dann im höheren Alter wieder ansteigt.¹ In der Soziologie wird dieses Phänomen als Zufriedenheits- oder Wohlbefindens-Paradoxon bezeichnet: obwohl wir im Alter gebrechlicher werden und unsere Kräfte schwinden, geht es uns besser.

Blanchflower und Oswald führten drei mögliche Erklärungen für dieses Phänomen an²:

- Der Mensch lernt in der Mitte des Lebens, seine Stärken und Schwächen zu akzeptieren und die unerfüllten Jugendwünsche zurückzustellen.
- Die U-Kurve deutet auf einen Selektionseffekt hin, der darauf beruht, dass glückliche Menschen systematisch länger leben als unglückliche Menschen.
- In der Mitte des Lebens erfolgt eine Art Vergleichsprozess: Menschen haben andere Menschen ihrer Altersgruppe sterben sehen und wertschätzen dadurch stärker ihre verbleibenden Jahre.

In der medizinisch-psychologischen Forschung hat der kanadische Psychoanalytiker Elliott Jacques für eine in der Lebensmitte auftretende Krise den Begriff der „Midlife-Crisis“ geprägt. Danach ist die Erkenntnis der eigenen Sterblichkeit der Auslöser für eine Phase der Reflexion und Neubewertung.³ Auch der Philosoph Martin Heidegger⁴ sieht in der Erkenntnis der Sterblichkeit und Vergänglichkeit die Chance, dem eigenen Leben eine selbstbestimmte Richtung zu geben.

Die Lebensmitte ist demnach für viele Menschen ein Wendepunkt, der eine Neuorientierung erfordert und weite Entscheidungs- und Handlungsspielräume eröffnet. Die dadurch entstehende Freiheit überträgt den Menschen aber auch die Verantwortung, das eigene Leben in die Hand zu nehmen und selbst zu gestalten.⁵

In dieser Arbeit wird dargestellt, wie es mit Unterstützung durch systemisches Coaching gelingen kann, in der Lebensmitte neue Perspektiven zu entwickeln und dadurch diese Lebensphase aktiv und kraftvoll zu gestalten. Unter Lebensmitte soll hier die Lebensaltersphase zwischen 45 und 60 Jahren verstanden werden. Dabei werden die folgenden Themen beleuchtet:

- Welche Coaching-Themen sind charakteristisch für die Lebensmitte? (B. I.)
- Welche Coaching-Methoden eignen sich für diese Themen? (B. II.)
- Welche Besonderheiten sollten im Coaching-Prozess berücksichtigt werden? (B. III.)

¹ David G. Blanchflower, Andrew Oswald, Is Well-Being U-shaped over the Life Cycle?, Working Paper 12935, 2007, National Bureau of Economic Research, S. 16.

² David G. Blanchflower, Andrew Oswald, Is Well-Being U-shaped over the Life Cycle?, S. 17.

³ Elliott Jacques, Death and the Mid-Life Crisis, International Journal of Psychoanalysis. XLVI, 1965, S. 502-514, S. 506.

⁴ Martin Heidegger, Sein und Zeit, Tübingen, Max Niemeyer Verlag, 1963, §53, S. 262-266.

⁵ Barbara Bleisch, Mitte des Lebens, München, Hanser, 2024, S. 27.

B. Die Lebensmitte durch Coaching gestalten

Nach der „Rush Hour des Lebens“⁶, die durch die Gleichzeitigkeit von Berufsausbildung, Partnersuche, Familiengründung und Karriereentwicklung stark verdichtet ist und den Menschen alle Kraft für das Meistern des Alltags abverlangt, bringt die Lebensmitte eine Phase der Reflexion und Neubewertung mit sich. Die meisten Menschen sind in ihrem Berufs- und Privatleben verankert und erleben erste oder mehrere parallele tiefgreifende Brüche oder Veränderungen: der Beruf wird zur Routine oder zur Belastung, die Karriere entwickelt sich nicht nach Plan und Beförderungen bleiben aus, die Kinder werden erwachsen und verlassen das Elternhaus, die eigenen Eltern werden pflegebedürftig oder sterben, die Paarbeziehung verändert sich oder der/die Partner:in trennt sich, Freund:innen erkranken schwer oder sterben und gleichzeitig bringen die Wechseljahre hormonelle Schwankungen und verändern Körper und Psyche.

Ein systemisches Coaching kann in dieser Phase helfen, die aktuelle Situation neu zu bewerten, neue Perspektiven zu entwickeln und mögliche Hindernisse für die Umsetzung neuer Pläne zu erkennen und aufzulösen.

I. Coaching-Themen in der Lebensmitte

1. Neuorientierung im Beruf

1.1 Verlust des Arbeitsplatzes

Der Verlust des Arbeitsplatzes ist der einschneidendste Auslöser für eine berufliche Neuorientierung, da er nicht einem inneren Impuls, sondern einem äußeren Zwang folgt. In dieser Situation wird den Betroffenen oft vom (ehemaligen) Arbeitgeber ein Coaching ermöglicht, um den Übergang in eine neue Beschäftigung zu erleichtern.

1.2 Belastende Berufssituationen

Häufig sind aber auch belastende Berufssituationen, die zu übermäßigem Stress oder sogar zu einem Burn-out geführt haben, der Anlass für den Wunsch nach beruflicher Neuorientierung. In diesem Kontext ist oft zunächst eine psychotherapeutische Begleitung erforderlich, um die Betroffenen wieder zu befähigen, eigenständige Lösungen in einem Coaching zu erarbeiten.

1.3 Sinn und Erfüllung im Beruf

Berufliche Situationen können auch dann als Belastung empfunden werden, wenn sich herausstellt, dass die Tätigkeit nicht bzw. nicht mehr mit den eigenen Werten übereinstimmt und sich die Frage nach Sinn und Erfüllung im Beruf stellt.

1.4 Bilanzierung des Erreichten

Ähnliche Fragen entstehen, wenn Menschen in der Lebensmitte eine erste Bilanz ziehen und das beruflich Erreichte ihren früheren Träumen und Zielen gegenüberstellen. Dieser Abgleich erfolgt tendenziell häufiger, wenn die gewünschten Entwicklungen oder Karriereziele im

⁶ Michael Bittman, Judy Wajcman, The rush hour: the character of leisure time and gender equity. Social Forces, 79 (1), 2000, S. 165-189.

aktuellen Umfeld nicht erreicht werden konnten und alternative berufliche Optionen wie z.B. Wechsel des Arbeitgebers, Selbständigkeit, Weiterqualifizierung oder ein vollständiger Neustart in Erwägung gezogen werden.

1.5. Mithalten können

In der Lebensphase ab Mitte Fünfzig müssen sich Menschen im Berufsleben trotz ihrer langjährigen Berufs- und Lebenserfahrung die Frage stellen, ob sie mit ihrem Knowhow und ihrer Ausdauer noch mit den jüngeren Kolleg:innen mithalten können. Insbesondere in Unternehmen, aber auch in Behörden oder im Gesundheitswesen erfordern neue Prozesse, IT-Systeme, Management-Tools, Qualitätsstandards, Kennzahlensysteme oder regulatorische Standards eine hohe Flexibilität und führen zu einem stetigen Anpassungsdruck.⁷

1.6 Führungsrollen im Wandel

In der Lebensmitte haben Menschen häufig Führungsrollen und müssen sich laufend mit neuen Arbeitsmodellen und Führungsstilen auseinandersetzen. Sie müssen definieren, was ihre Führungsprinzipien im Rahmen der Vorgaben ihres Unternehmens oder ihrer Organisation sind, und regelmäßig überprüfen, inwieweit sie ihre Prinzipien im Alltag umsetzen.

2. Neuorientierung in Familie und Partnerschaft

2.1 Kinder verlassen das Elternhaus

Wenn das letzte oder einzige Kind das Elternhaus verlässt, kann vor allem bei Müttern, aber auch bei Vätern ein Gefühl von Einsamkeit, Trauer oder Verlust entstehen. Diese Gefühlslage wird als „Empty-Nest-Syndrom“ (ENS) bezeichnet.⁸ ENS wird nicht als Krankheit, sondern als Anpassungsstörung klassifiziert, die den Gesundheitszustand beeinflussen kann. Die Ausprägung des ENS ist sehr individuell und wird durch eine Vielzahl von Faktoren beeinflusst wie beispielsweise das Vorhandensein anderer Rollen (z.B. im Beruf) oder Interessen (z.B. Hobbys) und eines unterstützenden sozialen Netzwerks. Ein Coaching kann die persönlichen Bewältigungsstrategien stärken und neue Perspektiven eröffnen.

2.2 Partnerbeziehungen verändern sich

Bei Eltern fällt mit dem Auszug der Kinder die gemeinsame Betreuungs- und Erziehungsaufgabe weg, die über viele Jahre ihr Leben maßgeblich geprägt hat. Sie haben wieder mehr Zeit für sich und ihre Beziehung zueinander. Diese Situation kann die Partnerschaft auf die Probe stellen, eröffnet aber auch die Chance, gemeinsame Interessen (wieder) zu entdecken und die Beziehung neu zu definieren. Auch bei Paaren ohne Kinder verändert sich im Laufe der Jahre die Beziehung, wobei dies grundsätzlich in allen Alters- und Lebensphasen der Fall sein kann. In der Lebensmitte werden die Veränderungsdynamiken durch weitere Faktoren verstärkt. Insbesondere durch die Erkenntnis der eigenen Sterblichkeit sowie durch die physischen und psychischen Folgen der Wechseljahre bei

⁷ Alfred Freudenthaler, Coaching von Führungskräften ab 55, Coaching-Magazin 1/2016, <https://www.coaching-magazin.de/fuehrung/coaching-aeltere-fuehrungskraefte>, 20.10.2024.

⁸ Jana L. Raup, Jane E. Myers, The Empty Nest Syndrome: Myth or Reality?, Journal of Counseling and Development 68 (2), 1989, S. 180-183, S. 180.

Frauen und bei Männern kann eine „Midlife-Crisis“ entstehen, die dazu führt, dass Menschen in der Lebensmitte oft den Wunsch verspüren, ihr Leben grundlegend zu verändern, um Jugendlichkeit zu bewahren und noch einmal neue Erfahrungen zu machen. Dies kann nicht nur zu Belastungen in der Partnerschaft, sondern auch zu Trennungsgedanken oder sogar zu einer Trennung führen. In diesen Situationen können Paare paartherapeutische Angebote nutzen, um ihre Beziehung neu zu definieren oder gemeinsam eine Trennung zu beschließen. Auch in Einzelcoachings können die Partner ihre jeweilige Situation reflektieren und ihre individuellen Wünsche und Ziele als Basis für eine gemeinsame Perspektive definieren.

2.3 Trennung und Scheidung

In Deutschland haben in den letzten 20 Jahren die Trennungen und Scheidungen im höheren Alter deutlich zugenommen. Das Durchschnittsalter bei Scheidungen ist seit dem Jahr 2000 bei Frauen von 38,6 auf 44,6 Jahre und bei Männern von 41,2 auf 47,7 Jahre gestiegen.⁹ Rund 15 Prozent der Ehen wurden im Jahr 2023 nach 25 und mehr Ehejahren geschieden.¹⁰ Die Gründe für diese späten Scheidungen sind vielfach. Neben der zunehmenden wirtschaftlichen Eigenständigkeit der Frauen hat sich die gesellschaftliche Realität verändert: Kirche und Religion haben deutlich an Einfluss verloren und eine Trennung hat keine gesellschaftliche Ächtung mehr zur Folge. Insbesondere über 50-jährige Frauen trennen sich, um unerfüllte Träume auszuleben, nachdem sie über Jahre hinweg ihre eigenen Interessen und Wünsche zugunsten der Familie vernachlässigt haben. Im Fall einer Trennung oder Scheidung können Paare gemeinsam paartherapeutische Angebote nutzen, um Konflikte beizulegen und eine konstruktive Trennung zu ermöglichen und zu begleiten. Da Trennungen meistens stark konfliktbehaftet sind, dürften Einzelcoachings die häufigere Wahl sein.

3. Umgang mit Stress und Aufbau von Resilienz

Der Umgang mit Stress oder die Stärkung der eigenen Resilienz ist kein spezifisches Thema der Lebensmitte, da es in allen Lebensphasen relevant ist. Allerdings verstärkt sich in der Lebensmitte oft die Belastung, da einerseits durch die Wechseljahre körperliche und psychische Veränderungen entstehen und sich andererseits viele Menschen ihrer eigenen Endlichkeit bewusst werden. Das Bewusstsein für die eigene Sterblichkeit und die sich verkürzende Lebensspanne kann durch eine eigene Krankheit oder Krankheiten im Familien- oder Freundeskreis entstehen. Häufig werden die eigenen Eltern hilfs- oder pflegebedürftig und die ersten, manchmal verfrühten Todesfälle lösen Stressreaktionen aus und führen zur Reflexion über die Gestaltung der verbleibenden Lebensjahre. Gleichzeitig nehmen einige Menschen ihren beruflichen Stress als zunehmend belastend wahr und bemerken, dass sie längere Regenerationszeiten nach intensiven beruflichen oder privaten Belastungsphasen benötigen. In einem Coaching können die Menschen ihren Standort im Leben bestimmen, sich ihre Ressourcen als Kraftquellen für die Umsetzung ihrer künftigen Pläne bewusst machen und erkennen, welche Glaubenssätze oder inneren Konflikte sie an einer Umsetzung hindern.

⁹ <https://de.statista.com/statistik/daten/studie/180485/umfrage/alter-der-maenner-und-frauen-bei-der-scheidung/>, 20.10.2024.

¹⁰ <https://de.statista.com/statistik/daten/studie/1346/umfrage/anzahl-der-geschiedenen-ehen-nach-ehedauer/>, 20.10.2024

4. Lebensentwurf für das letzte Lebensdrittel

Die Wahrnehmung der eigenen Endlichkeit und der Verlust von vertrauten Menschen kann auch der erste Schritt zu Gedanken über die Gestaltung des letzten Lebensdrittels sein. Eine besondere Bedeutung erhält dieses Thema bei der Mehrzahl der Menschen erst ab einem Alter von Mitte Fünfzig, wenn der Ruhestand langsam näher rückt und die verbleibenden Arbeitsjahre gestaltet werden müssen. Es ist die Zeit der Bilanzierung des bisher Erreichten und der Überlegung, ob noch ein Berufswechsel oder eine Zusatzqualifizierung stattfinden sollen. Die Flexibilität und Wechselbereitschaft sind jenseits der Lebensmitte zwar nicht mehr so ausgeprägt wie in jüngeren Generationen, aber immerhin ist noch jeder fünfte Mensch in Deutschland mit über fünfzig Jahren (22 Prozent) offen für einen neuen Job.¹¹ Neben der Gestaltung der letzten Berufsjahre können sich auch Fragen nach dem Übergang in den Ruhestand, der Aufnahme von ehrenamtlichen Tätigkeiten, der Entwicklung neuer Interessen oder ganz allgemein nach Lebensformen im Alter stellen. Ein Coaching kann in dieser Phase eine Übersicht über das bisher Erreichte schaffen, Optionen entwickeln und bei Entscheidungen unterstützen.

II. Coaching-Methoden für die Themen der Lebensmitte

Grundsätzlich sind die Methoden des systemischen Coachings auf jede Altersgruppe anwendbar. Der/die Coach:in wählt die Methoden nach der jeweiligen Themenstellung seiner bzw. ihrer Klient:innen. Für die Themen der Lebensmitte sind die folgenden Methoden besonders geeignet, da sie die Klient:innen in ihren komplexen Lebenssituationen und Systemen befähigen, wieder handlungsfähig zu werden. Im Rahmen eines Coachings können sie auch in Kombination mit anderen Methoden und Techniken eingesetzt werden.

1. Lebensrad: Themen identifizieren und aktiv werden

Das Lebensrad eignet sich am Anfang eines Coachings zur Identifizierung der relevanten Coachingthemen. Dabei wird das Leben üblicherweise in sechs bis zehn Bereiche eingeteilt, die der/die jeweilige Coachee auswählen und für seine/ihre Bedürfnisse konkretisieren kann: Persönlichkeit und Selbstverwirklichung, Beruf und Karriere, Finanzieller Wohlstand, Gesundheit und Fitness, Liebe und Partnerschaft, Freundschaften, Familie, Entspannung und Wohlergehen, Wohnen und Umfeld sowie Glaube und Spiritualität. Mithilfe einer Skalierung können Coach und Coachee ermitteln, wo sich der/die Coachee in welchem Lebensbereich verortet und in welchen Bereichen ein Handlungsbedarf besteht. Die Skalierung kann im Verlauf des Coachings auch dazu genutzt werden, die Fortschritte zu messen.

Im ersten Schritt legt der/die Coachee intuitiv den aktuellen Wert für alle Lebensbereiche fest, so dass ersichtlich wird, in welchen Bereichen das Lebensrad rundläuft oder holpert. Nachdem der/die Coachee diesen Überblick hat, wählt er/sie zunächst den Bereich aus, der ihn/sie am meisten beschäftigt. Da die Lebensbereiche nicht losgelöst voneinander sind, sondern wechselseitige Abhängigkeiten bestehen, wählt der/die Coachee danach den Lebensbereich aus, der den größten positiven oder negativen Einfluss auf den ersten Bereich

¹¹ forsa-Befragung im Auftrag von onlyfy by XING, Januar 2023, 4.724 volljährige Erwerbstätige in der DACH-Region, <https://new-work.se/de/newsroom/pressemitteilungen/2023-onlyfy-studie-wechselbereitschaft>, 21.10.2024

hat. So könnte ein:e Coachee in seiner/ihrer Lebensmitte feststellen, dass er/sie z.B. im für ihn/sie wichtigen Bereich Gesundheit und Fitness erhebliche Defizite hat, die aus einem hohen beruflichen Engagement resultieren.

Im Coaching können dann in beiden Lebensbereichen die Ursachen für die aktuelle Situation und die gewünschten Zielzustände erarbeitet werden. Sobald die Zielzustände erarbeitet sind, geht es im nächsten Schritt darum, die Ressourcen zu ermitteln, die der/die Coachee bereits hat oder noch braucht, um den Zielzustand zu erreichen. Wenn diese Ressourcen gefunden sind, arbeitet der/die Coach:in mit dem/der Coachee konkrete künftige Situationen heraus, in denen der/die Coachee die Ressourcen einsetzen kann, und eine Methode, mit der der/die Coachee feststellen kann, dass dieser Einsatz erfolgreich war. Im genannten Beispiel könnte ein Ziel sein, in einem Jahr einen 10 km-Lauf zu absolvieren und dafür an zwei Abenden in der Woche zu trainieren. Eine mögliche Ressource im Beruf könnte ein Team sein, auf das mehr Aufgaben delegiert werden, eine Ressource für das Training ein:e Freund:in für ein festes Trainingsprogramm. Ein möglicher Nachweis der erfolgreichen Ressourcennutzung und Verhaltensänderung wäre, wenn der/die Coachee an zwei Abenden um 17 Uhr sein/ihr Büro verlässt, um zu trainieren, und seine/ihre Kolleg:innen dies anerkennend bemerken.

2. Timeline: Lebensweg verstehen und Ressourcen erarbeiten

In der Timeline-Arbeit wird die Lebensgeschichte des/der Coachee:s auf einer Zeitlinie von der Vergangenheit, über die Gegenwart bis in die Zukunft erarbeitet und auf Moderationskarten visualisiert. Mit der Timeline wird insbesondere das Ziel verfolgt, belastende Erfahrungen aus der Vergangenheit zu bearbeiten und dadurch auch Ressourcen für die Gestaltung der Gegenwart und Zukunft zu identifizieren. Auch wenn die tatsächlichen Ereignisse nicht verändert werden können, so kann doch die durch ein Ereignis ausgelöste einschränkende Erfahrung beseitigt oder in einen positiveren Zustand transformiert werden.

Die Ressourcenarbeit ist ein zentraler Bestandteil dieses, aber auch jeden anderen Coaching-Prozesses. Als Ressourcen werden Fähigkeiten, Kraftquellen oder Möglichkeiten bezeichnet, die Menschen in bestimmten Situationen zur Verfügung stehen. Innere Ressourcen können z.B. Kompetenzen oder Selbstvertrauen sein, äußere Ressourcen z.B. Personen oder Orte. In der Timeline-Arbeit werden Situationen in der Vergangenheit noch einmal erlebt und dabei identifiziert, welche Ressourcen vorhanden waren, um diese Situationen zu bewältigen. Diese Ressourcen können den/die Coachee auch in der aktuellen oder in zukünftigen Lebensphasen oder Situationen befähigen, Lösungen zu finden und neue Ziele zu erreichen.

3. Inneres Team: innere Konflikte beilegen und handlungsfähig werden

Das Ziel der Methode des Inneren Teams von Schulz von Thun ist es, das psychotherapeutische Wissen über die innere Vielstimmigkeit und Konflikthaftigkeit des Menschen für die Coaching-Arbeit nutzbar zu machen.¹² Das Modell setzt die innere Vielstimmigkeit in Analogie zur Dynamik in äußeren Arbeitsgruppen.¹³ Durch eine

¹² Friedemann Schulz von Thun, Miteinander Reden. 3: Das Innere Team und situationsgerechte Kommunikation, Reinbek, Rowohlt, 1998.

¹³ Dagmar Kumbier, Das Innere Team in der Psychotherapie, in: Psychotherapie 18. Jahrg. 2013, Bd 18-2, München, CIP-Medien, S. 2.

Visualisierung erhalten die inneren Anteile eine Gestalt, die Coach und Coachee von außen betrachten und so die komplexe innere Dynamik des/der Coachee:s in einer bestimmten Situation verstehen können. Das innere Team kann in verschiedenen Situationen und bei verschiedenen Themen unterschiedlich aussehen, also z.B. im beruflichen Kontext ein anderes sein als in der Familie. Bei der Erhebung des Inneren Teams wird der/die Coachee als Oberhaupt bzw. Kopf des Teams dargestellt, um so zu verdeutlichen, dass er/sie die Möglichkeit hat, Einfluss auf die Mitglieder des Inneren Teams und die Dynamik zwischen diesen zu nehmen. Die einzelnen Teammitglieder werden in der Reihenfolge, in der sie in den Gedanken des/der Coachee:s erscheinen, mit ihren Anliegen und Gefühlen beschrieben und durch einen Namen und eine Kernbotschaft prägnant bezeichnet. Die Reihenfolge, in der die inneren Anteile erscheinen, spiegelt die innere Dynamik wider. Stimme und Gegenstimme können ebenso aufeinander folgen wie eine starke auf eine ängstliche Stimme. Entscheidend ist, dass der/die Coachee allen Mitgliedern des Inneren Teams mit einer Haltung von Respekt und Wertschätzung begegnet. Dadurch kann es dem/der Coachee gelingen, alle Teammitglieder als Ressourcen zu sehen und eine Übereinstimmung mit sich selbst zu erreichen. Durch diese Übereinstimmung im Inneren wird der/die Coachee auch in seiner/ihrer äußeren Situation wieder handlungsfähig und kann sein/ihr Leben gestalten.

4. Tetralemma: Entscheidungen meistern und Freiheit gewinnen

Das Tetralemma kann bei jeder Form der Entscheidungsfindung eingesetzt werden, bei der es vermeintlich nur die beiden Entscheidungsoptionen A und B gibt. Das Tetralemma zeigt weitere Möglichkeiten auf, um den Entscheidungs- und Handlungsraum zu erweitern. Um dem Dilemma A (das Eine) oder B (das Andere) zu entgehen nimmt der/die Coachee die Position „Beides“ ein, die einen Kompromiss oder eine kreative Verknüpfung der beiden Optionen darstellen kann. Wenn sich hieraus keine Problemlösung ergibt, sucht der/die Coachee in der Position „Keines von Beidem“ nach Alternativen, die außerhalb des bisherigen Kontextes liegen. Die fünfte Position „All dies nicht und selbst das nicht“ soll helfen, das Muster des Ausgangsdilemmas zu durchbrechen und auf einer höheren kreativen Ebene Lösungen zu suchen. Der/die Coachee gewinnt durch diesen erweiterten Entscheidungsraum die Freiheit, vollständig neue Lösungen zu entwickeln.

Da in der Lebensmitte Entscheidungen häufig Auswirkungen auf verschiedene Systeme haben, z.B. wirkt sich ein Berufswechsel auf die Familie, die Partnerschaft, Kolleg:innen oder Mitarbeitende und ggf. auch Freundschaften aus, ermöglicht die Erweiterung des Entscheidungsraums ein Querdenken. Eine völlig neue Lösung könnte z.B. ein Sabbatical mit der gesamten Familie sein.

5. Glaubenssätze: Hindernisse verstehen und auflösen

Im Rahmen eines Coachings bezeichnen Glaubenssätze die Vorstellung eines Menschen über sich selbst, die Welt und deren Regeln. Glaubenssätze steuern bewusst oder unbewusst das subjektive Erleben und Handeln und beeinflussen damit die Möglichkeiten und Grenzen eines Menschen, sein/ihr Leben zu gestalten. Ein Glaubenssatz kann positiv und unterstützend, aber auch einschränkend und blockierend wirken. Insbesondere Glaubenssätze, die das eigene Selbstbild betreffen, können sehr wirkmächtig sein.

Glaubenssätze können im Coachingprozess verändert werden und dadurch den/die Coachee (wieder) handlungsfähig machen. Entscheidend ist es, den zentralen Glaubenssatz zu finden und diesen zu bearbeiten. Der/die Coach:in bietet dem/der Coachee eine Umdeutung des Glaubenssatzes an, damit diese:r seine/ihre Perspektive auf den Satz verändern kann, und erarbeitet dann die Bedürfnisse und Ziele hinter dem Glaubenssatz. So erschließt sich der/die Coachee alternative Handlungsoptionen.

III. Besonderheiten beim Coaching in der Lebensmitte

Menschen in der Lebensmitte haben bereits einen großen Erfahrungsschatz. Wenn sie sich für ein Coaching entscheiden, haben sie einen Wunsch nach Veränderung. Allerdings kann das Erfahrungswissen auch mit einer geringeren Offenheit für Neues verbunden sein. Ihre Denk- und Verhaltensmuster sind durch vielfache Wiederholung eingeübt und tief verankert. Dadurch können Veränderungen und auch Coaching-Prozesse länger dauern. Insbesondere Glaubenssätze und innere Teammitglieder können den/die Coachee daran hindern, vorhandene Themen zu bearbeiten oder neue Ziele aktiv umzusetzen. Auch die befürchteten Auswirkungen auf einzelne Teile seines/ihres Systems können ein:en Coachee daran hindern, gewünschte Veränderungen anzugehen.

In diesem Zusammenhang ist zu berücksichtigen, dass der/die Coach:in nicht für die Lösungen und die Zielerreichung, sondern für den Prozess der Lösungserarbeitung verantwortlich ist. Dies ist in den Richtlinien deutscher und internationaler Coaching-Verbände festgelegt.¹⁴ Der/die Coach:in ist verpflichtet, diese Rollenverteilung dem/der Coachee gegenüber transparent zu machen. Im Coaching-Prozess mit Menschen in der Lebensmitte spielen Vertrauen und die Haltung des/der Coach:in eine besondere Rolle. Wenn es dem/der Coach:in gelingt, eine gute Beziehungsebene zu seinem/ihrem Coachee aufzubauen, wird dies die Offenheit für Veränderungsprozesse ermöglichen. Bei einem Coaching im beruflichen Kontext wird insbesondere beim Coaching von älteren Führungskräften das Risiko gesehen, dass ein:e jünger:er Coach:in sich zu sehr dem/der Coachee anpassen und diese:n zu wenig konfrontieren könnte.¹⁵ Wie in jedem Coaching ist auch in diesem Kontext die Haltung des/der Coach:in entscheidend: die gegenseitige Akzeptanz und das gegenseitige Vertrauen ermöglichen ein Coaching auf Augenhöhe. Diese Haltung ist grundsätzlich vom Alter des/der Coach:in und des/der Coachee unabhängig.

Auch wenn ein:e Coachee in der Lebensmitte eine komplexere Lebenssituation oder eine geringere Veränderungsfähigkeit mitbringen sollte, hat das Alter keine spezifischen Auswirkungen auf den eigentlichen Coachingprozess. Haltung und Vertrauen sind altersunabhängig eine wesentliche Grundlage für jedes Coaching.

¹⁴ Zum Beispiel: Deutscher Coaching Verband (DCV), Ethikrichtlinie: <https://coachingverband.org/ethikrichtlinie/>, 24.10.2024.

¹⁵ Alfred Freudenthaler, Coaching von Führungskräften ab 55, Coaching-Magazin 1/2016, <https://www.coaching-magazin.de/fuehrung/coaching-aeltere-fuehrungskraefte>, 24.10.2024.

C. Fazit: Von der Midlife-Crisis zu Midlife-Power

Menschen erleben in ihrer Lebensmitte häufig einen tiefgreifenden Transformationsprozess. Dieser kann aus einer gewünschten oder unfreiwilligen Neuorientierung im Beruf resultieren, aus privaten Ereignissen wie z.B. einer Trennung oder dem Erwachsenwerden der Kinder, aber auch aus dem Wunsch, das letzte Lebensdrittel aktiv zu gestalten. Belastende Ereignisse oder Erlebnisse, aber auch das Bewusstwerden der eigenen Sterblichkeit können zu einer Midlife-Crisis führen.

Ein Coaching ermöglicht es Menschen in der Lebensmitte, wieder handlungsfähig zu werden und ihre Zukunft aktiv und kraftvoll zu gestalten. Durch eine Vielzahl von Coaching-Methoden kann es gelingen, die Midlife-Crisis in Midlife-Power zu transformieren.

Die Coaching-Methoden und der Coaching-Prozess sind grundsätzlich altersunabhängig. Im Coaching-Prozess mit Menschen in der Lebensmitte können allerdings tief verankerte Denk- und Verhaltensmuster Auswirkungen auf die Veränderungsfähigkeit des/der Coachee:s haben. Vertrauen und Akzeptanz im Coaching-Prozess spielen in der Lebensmitte eine besonders wichtige Rolle und ermöglichen ein Coaching auf Augenhöhe.

Mit der dargestellten Auswahl an Coaching-Methoden können die spezifischen Themen der Lebensmitte umfassend bearbeitet werden:

- Mit Hilfe des Lebensrades erhält der/die Coachee einen Überblick über mögliche Handlungsfelder in allen Lebensbereichen.
- Mit der Timeline kann der/die Coachee seine/ihre Sicht auf belastende Erfahrungen der Vergangenheit verändern und Ressourcen für die Gestaltung der Gegenwart und Zukunft entdecken.
- In Entscheidungssituationen erweitert das Tetralemma die Entscheidungs- und Handlungsräume des/der Coachees und schafft dadurch die Freiheit für vollständig neue Lösungen.
- Die Arbeit mit dem Inneren Team und mit Glaubenssätzen deckt Barrieren und Hindernisse auf und bringt eine:n Coachee in die Handlungsfähigkeit.

Quellenangaben

Bittman, Michael, Wajcman, Judy, The rush hour: the character of leisure time and gender equity. *Social Forces*, 79 (1), 2000, S. 165-189.

Blanchflower, David G., Oswald, Andrew, Is Well-Being U-shaped over the Life Cycle?, Working Paper 12935, 2007, National Bureau of Economic Research.

Bleisch, Barbara, *Mitte des Lebens*, München, Hanser, 2024.

Freudenthaler, Alfred, Coaching von Führungskräften ab 55, *Coaching-Magazin* 1/2016, <https://www.coaching-magazin.de/fuehrung/coaching-aeltere-fuehrungskraefte>, 20.10.2024.

Heidegger, Martin, *Sein und Zeit*, Tübingen, Max Niemeyer Verlag, 1963, §53, S. 262-266.

Jacques, Elliott, Death and the Mid-Life Crisis, *International Journal of Psychoanalysis*. XLVI, 1965, S. 502-514.

Kumbier, Dagmar, Das Innere Team in der Psychotherapie, in: *Psychotherapie* 18. Jahrg. 2013, Bd 18-2, München, CIP-Medien, S. 1-21.

Raup, Jana L., Myers, Jane E., The Empty Nest Syndrome: Myth or Reality?, *Journal of Counseling and Development* 68 (2), 1989, S. 180-183.

Schulz von Thun, Friedemann, *Miteinander Reden. 3: Das Innere Team und situationsgerechte Kommunikation*, Reinbek, Rowohlt, 1998.