

Haltung im systemischen Coaching

Von

Ute Alice Gamm

Abschlussarbeit
Systemische Coaching Ausbildung
InKonstellation
19.11.2024, Hannover
Themenbereich: Coachingtools und Methoden

Inhaltsverzeichnis

Bedeutung der Haltung im Coachingprozess.....	3
Definition von innerer und äußerer Haltung	3
Innere Haltung des Coaches	3
Wertschätzung und Empathie	3
Offenheit und Neugier.....	4
Akzeptanz und Unvoreingenommenheit	4
Haltung des Nicht-Wissens.....	4
Ressourcen- und Lösungsorientierung	4
Äußere Haltung des Coaches.....	4
Körpersprache und nonverbale Kommunikation	4
Aktives Zuhören.....	4
Fragetechniken.....	5
Authentizität und Echtheit	5
Haltung des Klienten	5
Offenheit für den Coaching-Prozess	5
Bereitschaft zur Veränderung	5
Eigenverantwortung.....	5
Wechselwirkungen zwischen Coach und Klient.....	6
Resonanz und Spiegelung.....	6
Co-Kreation im Coaching-Prozess.....	6
Herausforderungen und Grenzen	7
Umgang mit Widerständen	7
Ethische Aspekte der Haltung.....	7
Entwicklung und Reflexion der Coaching-Haltung	7
Selbstreflexion und Selbsterfahrung	7
Supervision und kollegiale Beratung.....	8
Kontinuierliche Weiterbildung	8
Fazit	8
Literatur.....	10

Bedeutung der Haltung im Coachingprozess

Die Haltung des Coaches spielt eine zentrale Rolle im systemischen Coaching-Prozess und bildet das Fundament für eine erfolgreiche Zusammenarbeit zwischen Coach und Coachee. Eine professionelle Coaching-Haltung zeichnet sich durch Wertschätzung, Empathie und Respekt gegenüber dem Coachee aus. Der Coach begegnet dem Klienten auf Augenhöhe, erkennt dessen Einzigartigkeit an und respektiert seine individuelle Perspektive. Diese Haltung schafft eine vertrauensvolle Atmosphäre, in der sich der Coachee sicher fühlt, sich zu öffnen und ehrlich über seine Herausforderungen zu sprechen. Darüber hinaus ist eine ressourcenorientierte Sichtweise von großer Bedeutung, bei der der Coach sich auf die Stärken und Potenziale des Coachees konzentriert, anstatt sich auf Defizite zu fokussieren. Eine weitere wichtige Komponente der Coaching-Haltung ist die Unvoreingenommenheit, bei der der Coach alle Sichtweisen als berechtigt anerkennt und respektiert. Diese Haltung ermöglicht es dem Coach, flexibel auf die Bedürfnisse des Coachees einzugehen und den Prozess so zu gestalten, dass der Klient seine eigenen Lösungen finden und seine Ziele erreichen kann [1], [2].

Definition von innerer und äußerer Haltung

Die innere und äußere Haltung im systemischen Coaching sind eng miteinander verwoben und bilden das Fundament für einen erfolgreichen Coaching-Prozess. Die innere Haltung bezieht sich auf die Grundeinstellung und Werte des Coaches, die seine Herangehensweise an den Coaching-Prozess prägen. Sie umfasst Aspekte wie Wertschätzung, Empathie, Respekt und die Überzeugung, dass der Klient über die notwendigen Ressourcen zur Problemlösung verfügt. Diese innere Haltung manifestiert sich in einer ressourcen- und lösungsorientierten Sichtweise, bei der der Coach sich auf die Stärken und Potenziale des Coachees konzentriert. Die äußere Haltung hingegen bezieht sich auf das beobachtbare Verhalten und die Kommunikation des Coaches gegenüber dem Klienten. Sie zeigt sich in der Art und Weise, wie der Coach Fragen stellt, zuhört und Feedback gibt. Eine authentische äußere Haltung spiegelt die innere Haltung wider und schafft eine vertrauensvolle Atmosphäre, in der sich der Coachee sicher fühlt, sich zu öffnen und ehrlich über seine Herausforderungen zu sprechen. Beide Aspekte der Haltung tragen dazu bei, dass der Coach als Impulsgeber und Wegbereiter fungiert, ohne die Verantwortung für die Lösungsfindung zu übernehmen, und ermöglichen es dem Klienten, seine eigenen Lösungen zu entwickeln und umzusetzen [3].

Innere Haltung des Coaches

Die innere Haltung des Coaches im systemischen Coaching ist ein komplexes Gefüge aus verschiedenen Elementen, die zusammenwirken, um einen effektiven und vertrauensvollen Coaching-Prozess zu ermöglichen.

Wertschätzung und Empathie

Wertschätzung und Empathie bilden das Fundament dieser Haltung, indem sie dem Coachee das Gefühl geben, in seiner Ganzheit anerkannt und verstanden zu werden. Der Coach begegnet dem Klienten mit Respekt und Interesse, was eine offene Kommunikation fördert und den Coachee ermutigt, seine Gedanken und Gefühle zu teilen.

Offenheit und Neugier

Offenheit und Neugier ermöglichen es dem Coach, ohne vorgefasste Meinungen an den Prozess heranzugehen. Diese Haltung fördert die Bereitschaft, Neues zu entdecken und zu lernen, sowohl über den Coachee als auch über die Dynamiken, die in der Coaching-Beziehung wirken.

Akzeptanz und Unvoreingenommenheit

Die Haltung der Akzeptanz und Unvoreingenommenheit erlaubt es dem Coach, den Klienten und seine Situation ohne Bewertung oder Urteil wahrzunehmen. Diese unvoreingenommene Sichtweise schafft eine vertrauensvolle Atmosphäre, in der der Coachee sich sicher fühlt, seine Herausforderungen offen zu besprechen.

Haltung des Nicht-Wissens

Die Haltung des Nicht-Wissens ist besonders charakteristisch für das systemische Coaching. Sie bedeutet, dass der Coach nicht als Experte für die Lösung auftritt, sondern den Coachee als Experten für sein eigenes Leben betrachtet. Diese Perspektive fördert die Selbstreflexion des Klienten und stärkt dessen Eigenverantwortung.

Ressourcen- und Lösungsorientierung

Schließlich fokussiert die Ressourcen- und Lösungsorientierung den Blick auf die Stärken und Potenziale des Coachees sowie auf mögliche Lösungswege. Anstatt sich auf Probleme und Defizite zu konzentrieren, ermutigt der Coach den Klienten dazu, seine eigenen Ressourcen zu erkennen und aktiv an der Entwicklung von Lösungen zu arbeiten.

Diese verschiedenen Aspekte der inneren Haltung ergänzen und verstärken sich gegenseitig und ermöglichen es dem Coach, den Coachee optimal in seinem Entwicklungsprozess zu unterstützen.

Äußere Haltung des Coaches

Die äußere Haltung des Coaches im systemischen Coaching ist die sichtbare Manifestation seiner inneren Einstellung und spielt eine entscheidende Rolle für den Erfolg des Coaching-Prozesses.

Körpersprache und nonverbale Kommunikation

Die Körpersprache und nonverbale Kommunikation des Coaches vermitteln Offenheit, Interesse und Präsenz. Eine zugewandte Körperhaltung, Blickkontakt und ein freundlicher Gesichtsausdruck signalisieren dem Coachee Aufmerksamkeit und Wertschätzung.

Aktives Zuhören

Aktives Zuhören ist ein Kernaspekt der äußeren Haltung. Der Coach zeigt durch aufmerksames Zuhören, Nicken und bestätigende Gesten, dass er dem Coachee seine volle Aufmerksamkeit schenkt. Er fasst das Gehörte zusammen und spiegelt es, um Verständnis zu signalisieren und dem Coachee die Möglichkeit zur Klärung zu geben.

Fragetechniken

Die Art und Weise, wie der Coach Fragen stellt, ist ein wesentlicher Teil seiner äußeren Haltung. Offene, zirkuläre und hypothetische Fragen regen den Coachee zum Nachdenken an und eröffnen neue Perspektiven. Der Coach achtet dabei auf einen respektvollen und nicht-direktiven Fragestil.

Authentizität und Echtheit

Authentizität und Echtheit in der Kommunikation sind entscheidend für den Aufbau einer vertrauensvollen Beziehung. Der Coach verhält sich kongruent zu seinen Worten und zeigt sich als echte Person mit eigenen Grenzen und Emotionen, ohne dabei die professionelle Distanz zu verlieren.

Diese Aspekte der äußeren Haltung des Coaches wirken zusammen, um eine unterstützende und förderliche Atmosphäre zu schaffen, in der der Coachee sich sicher und verstanden fühlt und bereit ist, sich auf den Coaching-Prozess einzulassen.

Haltung des Klienten

Die Haltung des Klienten ist im systemischen Coaching von ebenso großer Bedeutung wie die des Coaches und hat einen entscheidenden Einfluss auf den Erfolg des Coaching-Prozesses.

Offenheit für den Coaching-Prozess

Eine offene Haltung des Klienten gegenüber dem Coaching-Prozess ist fundamental für dessen Wirksamkeit. Diese Offenheit zeigt sich in der Bereitschaft, sich auf neue Perspektiven und Denkweisen einzulassen. Der Klient sollte bereit sein, seine gewohnten Denkmuster zu hinterfragen und alternative Sichtweisen zu erkunden. Eine solche Offenheit ermöglicht es, bisher unentdeckte Ressourcen und Lösungsansätze zu erkennen und zu nutzen.

Bereitschaft zur Veränderung

Die Bereitschaft zur Veränderung ist ein Kernaspekt der Klientenhaltung im systemischen Coaching. Der Coachee muss willens sein, nicht nur über Veränderungen nachzudenken, sondern diese auch aktiv anzugehen und umzusetzen. Dies beinhaltet die Akzeptanz, dass Veränderungen oft mit Unsicherheiten und Herausforderungen verbunden sind. Eine positive Einstellung gegenüber Veränderungen und die Bereitschaft, aus der eigenen Komfortzone herauszutreten, sind entscheidend für den Fortschritt im Coaching-Prozess.

Eigenverantwortung

Eigenverantwortung ist ein zentrales Element der Klientenhaltung. Der Coachee muss bereit sein, die Verantwortung für seine Situation, seine Entscheidungen und seine Handlungen zu übernehmen. Dies bedeutet, sich nicht als Opfer der Umstände zu sehen, sondern als aktiver Gestalter des eigenen Lebens. Die Übernahme von Eigenverantwortung fördert die Motivation und das Engagement des Klienten im Coaching-Prozess und erhöht die Wahrscheinlichkeit, dass erarbeitete Lösungen auch tatsächlich umgesetzt werden.

Diese drei Aspekte der Klientenhaltung – Offenheit, Veränderungsbereitschaft und Eigenverantwortung – sind eng miteinander verwoben und verstärken sich gegenseitig. Eine

offene Haltung fördert die Bereitschaft zur Veränderung, während die Übernahme von Eigenverantwortung wiederum die Offenheit für neue Perspektiven erhöht. Gemeinsam bilden sie die Grundlage für einen erfolgreichen Coaching-Prozess, in dem der Klient aktiv an seiner persönlichen oder beruflichen Entwicklung arbeitet und nachhaltige Veränderungen erreicht. Der Coach kann durch seine eigene Haltung und gezielte Interventionen diese Aspekte beim Klienten fördern und stärken, um so optimale Voraussetzungen für ein erfolgreiches Coaching zu schaffen.

Wechselwirkungen zwischen Coach und Klient

Die Interaktion zwischen Coach und Klient im systemischen Coaching ist geprägt von komplexen Wechselwirkungen, die den gesamten Coaching-Prozess beeinflussen und gestalten.

Resonanz und Spiegelung

Resonanz und Spiegelung sind zentrale Phänomene in der Coach-Klient-Beziehung. Die innere und äußere Haltung des Coaches, charakterisiert durch Wertschätzung, Empathie und aktives Zuhören, erzeugt eine Resonanz beim Klienten. Diese Resonanz kann sich in einer erhöhten Offenheit und Bereitschaft zur Selbstreflexion des Klienten äußern. Gleichzeitig spiegelt der Coach durch seine Körpersprache, Fragetechniken und verbale Rückmeldungen die Äußerungen und nonverbalen Signale des Klienten. Diese Spiegelung hilft dem Klienten, sich selbst besser wahrzunehmen und neue Perspektiven zu entwickeln [4].

Co-Kreation im Coaching-Prozess

Der Coaching-Prozess ist eine gemeinsame Schöpfung von Coach und Klient. Die Haltung des Nicht-Wissens seitens des Coaches und die Eigenverantwortung des Klienten bilden die Grundlage für eine partnerschaftliche Zusammenarbeit. In diesem Prozess bringt der Coach seine methodischen Kompetenzen und seine ressourcen- und lösungsorientierte Haltung ein, während der Klient sein Expertenwissen über seine eigene Situation und seine Bereitschaft zur Veränderung einbringt. Durch dieses Zusammenspiel entsteht ein kreativer Raum, in dem neue Ideen, Einsichten und Lösungsansätze gemeinsam entwickelt werden können. Die Wechselwirkungen zwischen Coach und Klient sind dynamisch und beeinflussen sich gegenseitig kontinuierlich. Die Authentizität und Echtheit des Coaches kann beispielsweise die Offenheit des Klienten fördern, was wiederum den Coach dazu anregt, tiefergehende Fragen zu stellen. Diese Co-Kreation im Coaching-Prozess führt zu einer synergetischen Entwicklung, bei der beide Parteien voneinander lernen und profitieren. Der Erfolg des Coachings hängt somit maßgeblich von der Qualität dieser Wechselwirkungen und der Fähigkeit beider Seiten ab, sich aufeinander einzulassen und gemeinsam an der Erreichung der Coaching-Ziele zu arbeiten [5].

Herausforderungen und Grenzen

Im systemischen Coaching gibt es trotz der vielen Vorteile auch Herausforderungen und Grenzen, die sowohl Coach als auch Klient berücksichtigen müssen.

Umgang mit Widerständen

Widerstände seitens des Klienten sind im Coaching-Prozess nicht ungewöhnlich und können verschiedene Ursachen haben, wie Angst vor Veränderung, mangelndes Vertrauen oder unrealistische Erwartungen. Der Coach muss in der Lage sein, diese Widerstände zu erkennen und konstruktiv damit umzugehen. Dies erfordert eine besondere Sensibilität und die Fähigkeit, die eigene Haltung der Offenheit und Wertschätzung auch in schwierigen Situationen aufrechtzuerhalten. Techniken wie das Reframing oder die paradoxe Intervention können hilfreich sein, um Widerstände aufzulösen und den Klienten wieder für den Coaching-Prozess zu öffnen.

Ethische Aspekte der Haltung

Die ethischen Aspekte der Coaching-Haltung sind von großer Bedeutung und stellen gleichzeitig eine Herausforderung dar. Der Coach muss stets die Grenzen seiner Rolle respektieren und darf weder in therapeutische noch in beratende Funktionen übergehen. Die Wahrung der Vertraulichkeit, der respektvolle Umgang mit den Informationen des Klienten und die Achtung seiner Autonomie sind zentrale ethische Prinzipien. Zudem muss der Coach seine eigenen Grenzen kennen und akzeptieren, wenn ein Thema außerhalb seiner Kompetenz liegt. In solchen Fällen ist es ethisch geboten, den Klienten an geeignete Fachpersonen weiterzuleiten. Die Balance zwischen professioneller Nähe und notwendiger Distanz stellt eine weitere ethische Herausforderung dar. Der Coach muss eine vertrauensvolle Beziehung aufbauen, ohne dabei die professionelle Grenze zu überschreiten. Dies erfordert ein hohes Maß an Selbstreflexion und die Bereitschaft, die eigene Haltung und das eigene Handeln kontinuierlich zu hinterfragen. Diese Herausforderungen verdeutlichen, dass systemisches Coaching ein komplexer Prozess ist, der vom Coach nicht nur methodisches Wissen, sondern auch eine ausgeprägte ethische Haltung und die Fähigkeit zur Selbstreflexion verlangt. Der bewusste Umgang mit diesen Aspekten trägt wesentlich zur Qualität und zum Erfolg des Coachings bei [6].

Entwicklung und Reflexion der Coaching-Haltung

Die Entwicklung und kontinuierliche Reflexion der Coaching-Haltung ist ein wesentlicher Bestandteil der professionellen Praxis im systemischen Coaching.

Selbstreflexion und Selbsterfahrung

Selbstreflexion und Selbsterfahrung bilden das Fundament für die Entwicklung einer authentischen Coaching-Haltung. Coaches müssen sich ihrer eigenen Werte, Überzeugungen und Verhaltensweisen bewusst sein und diese regelmäßig hinterfragen. Dies beinhaltet die Auseinandersetzung mit persönlichen Stärken und Schwächen, blinden Flecken und möglichen Vorurteilen. Durch Methoden wie Journaling, Meditation oder eigene Coaching-

Erfahrungen können Coaches ihr Selbstverständnis vertiefen und ihre Haltung weiterentwickeln.

Supervision und kollegiale Beratung

Supervision und kollegiale Beratung sind unverzichtbare Instrumente zur Reflexion und Weiterentwicklung der Coaching-Haltung. In der Supervision können Coaches ihre Arbeit mit einem erfahrenen Supervisor besprechen, schwierige Fälle reflektieren und neue Perspektiven gewinnen. Kollegiale Beratung bietet die Möglichkeit des Austauschs mit anderen Coaches, um voneinander zu lernen und blinde Flecken aufzudecken. Beide Formate fördern die kritische Auseinandersetzung mit der eigenen Praxis und unterstützen die kontinuierliche Verbesserung der Coaching-Haltung [7], [8].

Kontinuierliche Weiterbildung

Die stetige Weiterbildung ist essentiell, um als Coach auf dem aktuellen Stand zu bleiben und die eigene Haltung weiterzuentwickeln. Dies umfasst nicht nur die Aneignung neuer Methoden und Techniken, sondern auch die Auseinandersetzung mit aktuellen Forschungsergebnissen und Theorien aus relevanten Bereichen wie Psychologie, Organisationsentwicklung und Kommunikationswissenschaften. Workshops, Fachkonferenzen und Literaturstudium bieten Möglichkeiten, das eigene Wissen zu erweitern und die Coaching-Haltung zu reflektieren und anzupassen.

Die kontinuierliche Arbeit an der eigenen Haltung durch Selbstreflexion, Supervision und Weiterbildung ermöglicht es Coaches, authentisch und professionell zu bleiben, ihre Kompetenzen stetig zu erweitern und die Qualität ihrer Arbeit zu verbessern. Dies trägt nicht nur zur persönlichen und beruflichen Entwicklung des Coaches bei, sondern kommt letztendlich auch den Klienten zugute, die von einer reflektierten und fundierten Coaching-Haltung profitieren.

Fazit

Die Haltung im systemischen Coaching, sowohl die des Coaches als auch die des Klienten, ist von zentraler Bedeutung für den Erfolg des gesamten Coaching-Prozesses. Die innere Haltung des Coaches, die durch Wertschätzung, Empathie, Offenheit und Neugier geprägt ist, schafft eine vertrauensvolle Basis. Diese Atmosphäre ermöglicht es dem Klienten, sich sicher zu fühlen und offen über seine Herausforderungen zu sprechen. Ein Coach, der sich authentisch und respektvoll verhält, fördert das Gefühl von Sicherheit und Zugehörigkeit, was entscheidend ist für die Bereitschaft des Klienten, sich auf den Prozess einzulassen. Gleichzeitig spielt die äußere Haltung des Coaches eine entscheidende Rolle. Körpersprache, aktives Zuhören und authentische Kommunikation sind nicht nur technische Fähigkeiten, sondern auch Ausdruck einer inneren Haltung, die dem Klienten signalisiert, dass er ernst genommen wird. Diese Elemente der äußeren Haltung tragen dazu bei, eine unterstützende und förderliche Atmosphäre zu schaffen, in der der Klient sich entfalten kann. Auf der anderen Seite ist auch die Haltung des Klienten von großer Bedeutung. Offenheit für den Coaching-Prozess, die Bereitschaft zur Veränderung und die Übernahme von Eigenverantwortung sind essentielle Aspekte, die den Klienten befähigen, aktiv an seiner eigenen Entwicklung zu arbeiten. Eine positive Einstellung gegenüber Veränderungen und das Vertrauen in die eigene

Fähigkeit zur Problemlösung sind entscheidend für den Fortschritt im Coaching. Die Wechselwirkungen zwischen Coach und Klient sind ebenfalls ein zentraler Faktor für den Erfolg des Coachings. Resonanz und Spiegelung ermöglichen es dem Klienten, sich selbst besser wahrzunehmen und neue Einsichten zu gewinnen. Die Co-Kreation im Coaching-Prozess fördert eine partnerschaftliche Zusammenarbeit, in der beide Parteien voneinander lernen und gemeinsam Lösungen entwickeln können. Darüber hinaus müssen Herausforderungen wie der Umgang mit Widerständen und ethische Aspekte berücksichtigt werden. Der Coach muss in der Lage sein, Widerstände konstruktiv zu erkennen und damit umzugehen, während er gleichzeitig die ethischen Prinzipien des Coachings wahrt. Dies umfasst den respektvollen Umgang mit dem Klienten sowie die Wahrung von Vertraulichkeit und professioneller Distanz. Schließlich ist die kontinuierliche Entwicklung und Reflexion der eigenen Haltung unerlässlich für einen erfolgreichen Coaching-Prozess. Selbstreflexion, Supervision und Weiterbildung sind entscheidende Instrumente, um die eigene Professionalität zu bewahren und die Coaching-Haltung stetig zu verbessern. Diese Prozesse fördern nicht nur das persönliche Wachstum des Coaches, sondern kommen auch den Klienten zugute. Insgesamt zeigt sich, dass eine reflektierte und authentische Haltung sowohl beim Coach als auch beim Klienten maßgeblich zum Erfolg des Coachings beiträgt. Sie ermöglicht tiefere Einsichten, nachhaltige Veränderungen und eine effektive Zusammenarbeit. Letztlich führt dies zu einem erfüllenden Coaching-Erlebnis, das nicht nur die individuellen Ziele des Klienten unterstützt, sondern auch dessen persönliche Entwicklung fördert. Ein erfolgreicher Coaching-Prozess ist somit das Ergebnis einer dynamischen Wechselwirkung zwischen den Haltungen aller Beteiligten – ein Prozess des gemeinsamen Lernens und Wachsens.

Literatur

- [1] H. Neumann-Wirsig, „Systemisches Coaching“, Systemische Gesellschaft. Zugegriffen: 9. Dezember 2024. [Online]. Verfügbar unter: <https://systemische-gesellschaft.de/weiterbildung/arbeitsbereiche/systemisches-coaching/>
- [2] Dr. C. Röcklein und K. Welge, „Haltung & Persönlichkeit im Coaching“, *Coach. Mag.*, Nr. 2, Apr. 2010.
- [3] Dr. Ö. Hüseyin, „Haltung und innere Einstellung im systemischem Coaching“. Zugegriffen: 9. Dezember 2024. [Online]. Verfügbar unter: <https://oezpa.de/haltung-und-innere-einstellung-im-coaching/>
- [4] S. Kaßner, „Resonanz und ihre Bedeutung im Coaching-Prozess – Teil 1 & 2“, *Coach. Mag.*, Nr. 5, 2016.
- [5] „Co-Creation“, Coachingzentrum. Zugegriffen: 9. Dezember 2024. [Online]. Verfügbar unter: <https://www.coachingzentrum.ch/blog/artikel/co-creation-359/>
- [6] DBVC, „DBVC Verständnis von Ethik“, DBVC. Zugegriffen: 9. Dezember 2024. [Online]. Verfügbar unter: <https://www.dbvc.de/standards-fuer/professionsethik>
- [7] DGS, „Basiswissen“, DGS.
- [8] G. Jay-Böß, „Kollegiale Fallberatung hilft, pragmatische Lösungen zu finden“, Praxis KAGU. Zugegriffen: 9. Dezember 2024. [Online]. Verfügbar unter: <https://www.praxis-kagu.de/kollegiale-fallberatung#:~:text=Was%20ist%20die%20Kollegiale%20Fallberatung,beraten%20und%20gemeinsam%20L%C3%B6sungen%20entwickeln.>