



INKONSTELLATION

Der Rollenkonflikt als Coach

-

begleiten statt Ratschläge geben

Abschlussarbeit in der
Ausbildung zum systemischen Coach
von Maj-Britt Strandenaes

Inhaltsverzeichnis

1. meine Motivation für das Thema	3
2. mein Coach-Profil.....	4
2.1 Klient*innen-Typen	5
2.2 meine Adressat*innen.....	5
3. meine innere Haltung, Insel-Modell und Konstruktivismus	6
4. der Einfluss des eigenen (mentalen) Wohlbefindens im Coaching-Prozess	8
4.1 Begleitung und Impulse statt Ratschläge geben	9
5. Abgrenzung zu anderen Professionen	10
6. Jeder Coaching-Prozess ist individuell.....	11
7. Zusammenfassung.....	12

1. meine Motivation für das Thema

Im Laufe der Ausbildung zum systemischen Coach habe ich einige wertvolle Tools, Fragetechniken und Instrumente kennengelernt, welche sich in der Vielfalt an Coaching-Prozessen anwenden lassen (Die Begriffe „Coach“ und „Coachee“ werden in folgender Abschlussarbeit mit dem Artikel verwendet, sind jedoch genderneutral zu betrachten). Diese sind sehr nützlich, um Menschen in ihren unterschiedlichen (Lebens-) Themen zu begleiten und ihnen einen Perspektivwechsel in scheinbar „festgefahrenen“ Situationen zu ermöglichen.

Seit Beginn der Ausbildung habe ich die Vision, durch einen Coaching-Prozess mit dem Coachee positive Veränderungen anzuregen und in ein glückliches beziehungsweise zufriedenes und dankbares Gesicht zu schauen mit dem Wissen, dass ich dazu beigetragen habe. Während der einzelnen Ausbildungsmodule wiederholte sich ein Thema stetig: meine Rolle als Coach. Mir wurde zunehmend deutlich, auf wie vielen Ebenen ich mir meiner Rolle als Coach bewusst werden darf und sollte. Dies beginnt damit, mir zunächst vor Augen zu führen, welche Adressat*innen ich mit meinem Coaching-Angebot ansprechen und in einem Coaching-Prozess begleiten möchte. Nicht zu unterschätzen sind zudem die eigene (mentale) Befindlichkeit sowie persönliche Berührungspunkte mit entsprechenden Themen. Es ist gut möglich, dass ich als Coach mit Anliegen konfrontiert werde, bei denen ich aufgrund eigener Erfahrungen die für den Coaching-Prozess unabdingbare Professionalität nicht gewährleisten kann. Gleiches gilt für Coachees aus dem eigenen System. Aufgrund einer gewissen Befangenheit ist es nicht unbedingt sinnvoll, beispielsweise Menschen aus dem Familien- oder Freundeskreis zu coachen. Eine große Bedeutung für den Coaching-Prozess wird dem Bewusstsein des Konstruktivismus zugesprochen. Sowohl der Coachee als auch ich in meiner Coach-Rolle bringen unterschiedliche Werte, Haltungen und Perspektiven mit. Dies ist stetig zu berücksichtigen und reflektieren. Eine weitere Ebene meiner Rolle als Coach bezieht sich auf die Abgrenzung zu Ansätzen aus der Therapie, Beratung und Supervision. Dies sollte ich nicht nur mir vor Augen halten, sondern meinen Coachees zu Beginn eines Coaching-Prozesses auch verdeutlichen. Durch die gesamte Coaching-Ausbildung zog sich außerdem die Bedeutung der Perspektive, Menschen zu begleiten und ihnen Impulse statt Ratschläge an die Hand zu geben. Neben all den bereits genannten Ebenen der Rolle als Coach lässt sich eine weitere festhalten. Das systemische Coaching umfasst eine große Bandbreite an Coaching-Themen, welche individuell zu betrachten und anzugehen sind. Als Coach darf ich mir außerdem stets vor Augen führen, dass ein Coaching-Prozess nicht nur inhaltlich, sondern auch im Ablauf sehr facettenreich sein kann. Da die genannten Ebenen der Rolle als Coach in meiner Wahrnehmung die Basis für einen gelingenden Coaching-Prozess darstellen, habe ich mich mit dieser

Thematik intensiv auseinandergesetzt. Meine Erkenntnisse möchte ich im Folgenden näher erläutern.

2. mein Coach-Profil

Die systemische Coaching-Ausbildung unterstützt jeden angehenden Coach dabei, sein eigenes Profil zu erstellen. Am Anfang steht die Grund-Motivation, systemischer Coach zu werden. Doch was steckt dahinter und wen möchte ich damit überhaupt ansprechen? Eines steht fest: Eine Coaching-Ausbildung zu absolvieren bedeutet gleichzeitig, sich stetig zu reflektieren und sich zunächst mit seinen eigenen Themen auseinanderzusetzen, die einen beschäftigen. Es ist naheliegend, dass ein ausgebildeter Coach einen Menschen in seinen Themen gut begleiten kann, wenn er sich seiner eigenen bewusst ist und diese bereit ist, für sich zu bearbeiten. Das bedeutet, dass ein Coach in einem Coaching-Prozess auch mit seinen eigenen Themen konfrontiert werden kann und sich automatisch stetig darüber im Klaren sein sollte, was er an Erfahrungen, Haltungen oder sogar Emotionen „mitbringt“. Die systemische Coaching-Ausbildung verschafft den Teilnehmenden nicht nur inhaltlich einen großen Mehrwert und reicht ihnen das nötige Handwerkszeug, um selbst zu coachen. Sie verhilft zudem dazu, sich seiner „Coach-Identität“ bewusst zu werden und ein individuelles Coach-Profil zu entwickeln. Im Folgenden werden hilfreiche Fragestellungen für die Entwicklung eines Coach-Profiles genannt:

1. Wer bin ich und was ist meine Geschichte?
 2. Wo liegen meine Stärken und Interessen?
 3. Wer sind meine Adressat*innen?
 4. Wo und mit wem lassen sich Netzwerke aufbauen, um meine Coachees bei Bedarf mit anderen Professionen zu connecten beziehungsweise potenzielle Adressat*innen zu erreichen?
 5. Welchen potenziellen Coachee möchte oder kann ich in seinem Prozess nicht begleiten und warum?
- etc.

Dies sind einige grundlegenden Fragen, mit denen sich jeder Coach auseinandersetzen sollte, sobald er sein Coaching-Angebot erstellt. Daraus kristallisiert sich dann beispielsweise, ob er seinen Schwerpunkt auf das Business- oder Life-Coaching legt, vorrangig im Gruppenkontext coacht oder ausschließlich Einzel-Coachings anbietet.

2.1 Klient*innen-Typen

Neben der Entwicklung eines Coach-Profiles wird dringend empfohlen, sich mit den verschiedenen Klient*innen-Typen auseinanderzusetzen, die einem im Coaching-Prozess begegnen können. Hierzu zählen unter anderem Menschen, welche eine Opferrolle einnehmen. Diese sehen sich einer ausweglosen Situation ausgesetzt, in welcher sie das Opfer sind. Dies kann dazu führen, dass sie selbst nicht veränderungsbereit sind, da sie die Fehler nicht bei sich, sondern eher im Außen sehen. Jene Menschen suchen tendenziell nach Bestätigung dafür, wie schlecht es ihnen geht. Die Rolle des Coaches ist hier vorrangig zuzuhören und empathisch auf die Gefühle des Coachees einzugehen. Sobald dieser sich verstanden fühlt, eröffnen sich gegebenenfalls neue Möglichkeiten der Reflexion oder sogar der aktiven Veränderungsbereitschaft im Coachee. Ein weiterer Klient*innen-Typ ist die Besucherrolle. Jene Personen sind als neugierige Kunden zu betrachten. Sie stellen den Coach auf die Probe und wollen für sich herausfinden, was dieser alles zu bieten hat und wie er ihnen helfen kann. Der Coach fühlt sich dadurch eventuell unter Druck gesetzt und findet sich gegebenenfalls in einem Setting wieder, in welchem er es sich zur Aufgabe macht, dem/der Klient*in alles recht machen zu wollen. Hier sei besondere Vorsicht geboten (vgl. InKonstellation-Skript S. 58). Der Coach ist zwar für den Prozess verantwortlich, jedoch nicht für die Lösungen beziehungsweise das Ergebnis. Mit Hilfe von gezielten Fragestellungen kann der Coach den Coachee dazu anregen, sich bewusst zu machen, was genau er verändern möchte. Anschließend kann der Coach mit entsprechenden Methoden an dem vom Coachee festgelegten Ziel anknüpfen und ihn darin begleiten, dieses zu erreichen. Als handlungsfähige Klient*innen werden Menschen beschrieben, welche deutlich zum Ausdruck bringen, aktiv etwas für sich verändern zu wollen. Diese Personengruppe ist sich darüber im Klaren, Eigenverantwortung zu übernehmen und weiß, dass sie ihre Lösung(en) selbst erarbeiten muss. Die Rollen des Coaches und Coachees sind für beide Seiten klar. Das systemische Coaching kann in seinem Facettenreichtum an Fragetechniken und Methoden genutzt werden. Der Coach begleitet den Coachee in dessen individuellen Prozess und gibt ihm Impulse für einen Perspektivwechsel.

2.2 meine Adressat*innen

Ergänzend zu den vorherigen Kapiteln des Coach-Profiles und den Klient*innen-Typen ist es unabdingbar, sich zu vergegenwärtigen, welche Adressat*innen angesprochen werden sollen. Das systemische Coaching ist thematisch und auch in Bezug auf einen Prozess sehr vielfältig und individuell. Daher macht es Sinn, sich eine Art Avatar zu erstellen. Wenn ich weiß, wo meine Stärken, Kompetenzen und Interessen, aber auch meine möglichen Schwachstellen

und/oder Herausforderungen liegen (siehe Kapitel „mein Coaching-Profil“), fällt es mir leichter, eine konkrete Personengruppe von potenziellen Adressat*innen anzusprechen. Im nächsten Schritt kann ich dies beispielsweise auf meiner Homepage oder durch Mund-zu-Mund-Propaganda zum Ausdruck bringen. Beim Erstellen eines Avatars kann ich mir folgende Fragen stellen:

1. Möchte ich Privatpersonen oder Firmen ansprechen?
2. Möchte ich Einzel- oder Gruppen-Coachings anbieten?
3. Liegt mein Fokus auf Life- oder Business-Coaching (oder etwas ganz anderes?)
4. Soll es sich bei Coaching-Prozessen um einmalige Sitzungen handeln oder möchte ich die Option offenhalten, dass Folgesitzungen stattfinden?
5. Habe ich eine bestimmte Altersgruppe, die ich ansprechen möchte?
6. Möchte ich ein bestimmtes Geschlecht/ eine bestimmte Berufs- oder Personengruppe ansprechen?
7. Möchte ich mich innerhalb des systemischen Coachings auf spezifische Themenbereiche spezialisieren?
8. Was soll mein Coaching kosten?
9. Liegt mein Fokus auf digitalem Coaching, soll es nur im persönlichen Kontext liegen oder bin ich da flexibel?
10. Gibt es andere Schwerpunkte, die ich mit dem Coaching kombinierend anbieten, wie z.B. Astrologie und Human Design?
u.v.m.

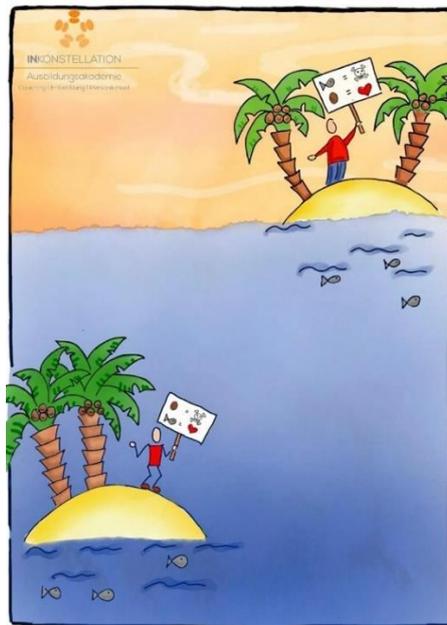
Wenn ich als Coach auf die vorab erläuterten Fragen eine Antwort für mich finde, gelingt es mir, genau die Menschen mit meinem Coaching-Angebot zu erreichen, die ich ansprechen will.

3. meine innere Haltung, Insel-Modell und Konstruktivismus

Ein weiterer und wesentlicher Aspekt für die Rolle als Coach ist die eigene innere Haltung. Um einen gelingenden Coaching-Prozess zu ermöglichen, ist es unverzichtbar, dass sowohl der Coach als auch der Coachee sich über die jeweiligen Rollen und Aufgaben in der Zusammenarbeit bewusst sind. Es liegt in der Verantwortung des Coaches, dies zu Beginn und bei Bedarf während des Prozesses zu verdeutlichen. Daraus ergibt sich unter anderem eine gemeinsame Haltung, die der Coach vorlebt. Dies bezieht sich beispielsweise auf einen wertschätzenden Umgang mit seinem Gegenüber. Es sollte stets berücksichtigt und gegebenenfalls (gemeinsam) reflektiert werden, dass der Coach Experte in seiner Rolle und der

Coachee Experte in seinem Coaching-Thema ist. Das bedeutet, dass beide die innere Haltung „Ich bin ok-du bist ok“ vertreten (vgl. InKonstellation-Skript, S. 23).

Zudem sollte es der eigene Anspruch des Coaches sein, seinem Coachee möglichst wertfrei zu begegnen und ihn nicht aufgrund seines Themas, Charakters, Verhaltens, Aussehens oder Ähnliches in eine bestimmte Schublade zu stecken. Damit entsteht die Gefahr, dass der Coaching-Prozess durch falsche Annahmen gegebenenfalls bewusst oder unbewusst vom Coach beeinflusst wird. Wenn ich als Coach beispielsweise einen Menschen begleite, der auf den ersten Eindruck tendenziell gefühlskalt wirkt, bedeutet es nicht automatisch, dass derjenige gefühlskalt ist. Es ist gut möglich, dass dies ein Schutzmechanismus ist, welcher sich aufgrund negativer Erfahrungen wie eine Mauer um den Menschen gebaut hat. An dieser Stelle ist die Theorie des Insel-Modells hervorzuheben (vgl. InKonstellation-Skript, S. 34).

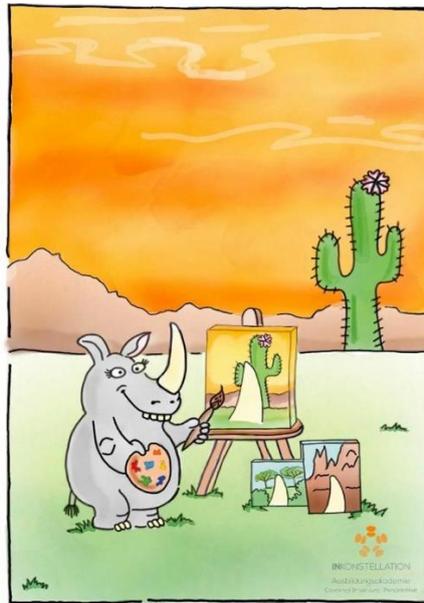


(Quelle: InKonstellation-Skript, S. 34)

Das Insel-Modell beschreibt die unterschiedliche Wahrnehmung und Perspektive einer scheinbar gleichen oder ähnlichen Realität. Damit spiegelt es einen Coaching-Prozess wider, in welchem es unter anderem um individuelle Biografien, Bedürfnisse oder Wertvorstellungen bei dem Coach und Coachee geht. Diese sind stets für und während des Prozesses zu berücksichtigen. Es setzt die Grundannahme des Coaches voraus, dass er nicht wissen kann, wie der Coachee sich fühlt, wie er denkt, sich verhält oder Dinge betrachtet, ohne dies durch entsprechende Fragetechniken in Erfahrung zu bringen. Sofern es dem Coach gelingt, seinem

Coachee aufgrund dieser wertfreien Grundannahme zu begegnen, kann er den Prozess leiten, ohne ihn zu beeinflussen.

Für die Arbeit am vom Coachee festgelegten Ziel eignet sich die Auseinandersetzung mit der Betrachtungsweise des Konstruktivismus (vgl. InKonstellation-Skript, S. 32).



(Quelle: InKonstellation-Skript, S. 32)

Der Konstruktivismus besagt, dass Lernen ein aktiver Konstruktionsprozess ist mit Berücksichtigung darauf, dass sich jeder Lernende seine Welt und Realität subjektiv kreiert (vgl. InKonstellation-Skript, S. 32). Dieses Schaubild verdeutlicht nochmals, wie wichtig es ist, sich als Coach auf die individuelle Zielsetzung des Coachees einzulassen, auch wenn er gegebenenfalls ein anderes Ziel als sinnvoller erachtet. Für den Coachee scheint sein gestecktes Ziel für ihn jedoch greifbarer und realistischer zu sein, sodass er die Bereitschaft zeigt, daran zu arbeiten und etwas für sich zu verändern. Die Aufgabe des Coaches ist an dieser Stelle den Coachee auf dem Weg zu seinem Ziel zu begleiten und ihm gegebenenfalls anzubieten, Zwischenziele zu erarbeiten oder das Ziel im Sinne des Coachees zu reflektieren, falls es sich für ihn nicht mehr stimmig anfühlt.

4. der Einfluss des eigenen (mental) Wohlbefindens im Coaching-Prozess

Wie bereits in Kapitel 2. *mein Coaching-Profil* erläutert, bringe ich als Coach meine eigenen Themen und Vorerfahrungen mit, die in einem Coaching-Prozess stets zu berücksichtigen sind. Ich kann und sollte als Coach die Entscheidung treffen, entsprechende Coaching-Anfragen abzulehnen, sofern ein neutraler Umgang meinerseits nicht gewährleistet werden kann. Damit

übernehme ich zum einen die Verantwortung für mich, indem ich mich selbst schütze. Zum anderen wird dem Coachee die Option offengehalten, sein Anliegen mit einem neutralen Coach zu bearbeiten und sein Ziel zu erreichen, ohne beeinflusst zu werden. Ein nicht zu unterschätzender Faktor ist das eigene (mentale) Wohlbefinden des Coaches im Coaching-Prozess. Emotionen können für ein Coaching sehr hilfreich sein, allerdings eher auf Seiten des Coachees. Dies bedeutet nicht, dass der Coach kein Mitgefühl zeigen darf, ganz im Gegenteil. Sofern ihm jedoch bewusst wird, dass er sich emotional nicht abgrenzen kann, stellt dies möglicherweise eine Herausforderung für den Verlauf des Coachings dar. Gleiches gilt, wenn sich der Coach im Allgemeinen bereits zu Beginn des Prozesses in einem emotionalen Ungleichgewicht befindet oder sein Wohlbefinden aus anderen Gründen gestört ist. Daher ist dringend zu empfehlen, vor einem Coaching gut für sich zu sorgen und seine emotionale Verfügbarkeit zu prüfen. Diese trägt maßgeblich zu einem gelingenden Coaching-Prozess im Sinne des Coachees bei.

4.1 Begleitung und Impulse statt Ratschläge geben

Eine der wichtigsten Erkenntnisse aus der Ausbildung zum systemischen Coach ist die Bedeutung der Begleitung eines Menschen bei seinem Anliegen. Es geht weniger darum, jemandem Ratschläge in einer scheinbar ausweglosen Situation zu geben. Ein noch unerfahrener Coach gerät möglicherweise anfangs in die Versuchung, seinem Gegenüber „gut gemeinte“ Ratschläge zu geben oder Lösungen vorzuschlagen, sofern er selbst über entsprechend Erfahrung und Wissen in einem bestimmten Bereich verfügt.

Ratschläge können aus folgenden Gründen für einen effektiven Coaching-Prozess jedoch hinderlich sein. Sie nehmen dem Coachee beispielsweise beim Treffen von Entscheidungen seine Eigenverantwortung. Diese ist essenziell, damit sich ein Mensch mit seinen Entscheidungen identifizieren und selbstbestimmt handeln kann. Zudem sind Ratschläge grundsätzlich subjektiv zu betrachten. Sie spiegeln immer die Perspektive des Coaches wider, basierend auf dessen Erfahrungen, Werten und Vorstellungen. Was für den Coach sinnvoll erscheint, muss nicht unbedingt zur Situation, den Bedürfnissen oder den Fähigkeiten des Coachees passen. Außerdem können Ratschläge die Entwicklung des Coachees blockieren. Indem eine Lösung von außen zur Verfügung steht, wird ihm die Gelegenheit genommen, eigene Lösungswege zu finden und dabei wichtige Kompetenzen wie Selbstreflexion, Problemlösungsfähigkeit und Resilienz zu entwickeln.

Vielmehr bedeutet Coaching, einen Menschen mit Hilfe von spezifischen Fragestellungen und Methoden darin zu begleiten, sein Coaching-Ziel aktiv zu verfolgen und zu erreichen. Ihm

Impulse zu geben, beispielsweise eine Situation aus einer anderen Perspektive zu betrachten, wird vermutlich eher Veränderungsprozesse in dem Coachee hervorrufen, als ihm Handlungsempfehlungen naheulegen, die der Coach selbst verfolgen würde. Der Coach ist für den Coaching-Prozess verantwortlich, jedoch nicht für das Ziel und die Lösung. Mit dem Fokus auf gezielte Fragestellungen kann ergründet werden, was den Menschen beschäftigt und bewegt. Wenn das konkrete Anliegen und die damit zusammenhängenden Bedingungen klar sind, kann eine wichtige Basis für den Coachee geschaffen werden, ein für sich realistisches Ziel zu formulieren. Durch diesen Prozess gelangt der Coachee bestenfalls selbst zu einer Lösung für sein scheinbar unlösbares Problem.

Begleitendes Coaching basiert auf einigen Prinzipien mit dem Ziel, den Coachee zum Akteur seines eigenen Coaching-Prozesses zu befähigen. Das Aktive Zuhören ist ein Grundprinzip, welches eine vertrauensvolle Ebene schafft, auf welcher sich der Coachee verstanden fühlt. Wie bereits erläutert werden spezifischen Fragetechniken eine große Bedeutung für den Coaching-Prozess zugesprochen. (Offene) Fragen regen zum Nachdenken und Entwickeln von Ideen an. Ein begleitender Coach ermutigt den Coachee, sich seiner eigenen Stärken, Kompetenzen und Ressourcen bewusst zu werden und diese weiterzuentwickeln. Der Coachee wird darin gefördert, seinen eigenen Prozess aktiv zu gestalten. Um jemanden gut in einem Coaching-Prozess begleiten zu können, wird eine grundsätzliche Neutralität des Coaches gefordert. Dementsprechend ist es aus Sicht des Coaches hinderlich, die Entscheidungen oder Handlungen des Coachees als richtig oder falsch zu bewerten.

5. Abgrenzung zu anderen Professionen

Bei der Auseinandersetzung mit der Rolle als Coach ist unbedingt zu beachten, dass das Coaching grundsätzlich von anderen Professionen zu unterscheiden ist. Die Abgrenzung dient nicht nur dem Coach, sich seiner Rolle bewusst zu werden. Sie schafft außerdem eine Orientierung dafür, welche Themen und Anliegen durch welche Profession am ehesten bedient werden können. Im Folgenden werden die Ansätze des Coachings, der Therapie sowie der Beratung näher beleuchtet und möglichst trennscharf voneinander abgegrenzt (vgl. InKonstellation-Skript, S. 6). Ein Coaching ist gekennzeichnet durch den Ansatz der „Hilfe zur Selbsthilfe“ und regt die Selbstreflexion an. Menschen werden darin begleitet, ihre Potenziale zu entfalten und auf ihre vorhandenen Ressourcen zurückzugreifen, um Veränderungsprozesse anzuregen. Es richtet sich tendenziell an einzelne Privatpersonen oder einzelne Personen (und Gruppen) im beruflichen Kontext. Dem gegenüber steht die Therapie, welche den Fokus auf die Behandlung psychischer Erkrankungen nach ICD-10/ ICD-11 legt. Die Herangehensweise

ist symptombezogen und das Ziel ist die Förderung der Heilung bei länger anhaltender beeinträchtigter Lebensqualität. Die Therapie richtet sich an Einzelpersonen, ist jedoch auch für Gruppen geeignet und hat das Ziel, das Selbstbewusstsein der betroffenen Personen zu stärken. Ein weiterer Ansatz ist die Beratung. In einem Beratungskontext werden dem/der Klient*in fachliche Belehrungen beziehungsweise Ratschläge gegeben. Diese können Betroffenen innerhalb eines begrenzten zeitlichen Rahmens in aktuellen Krisen und scheinbar unlösbaren Konflikten Hilfe bieten. Sie richtet sich an Einzelpersonen und Kleingruppen und hat das Ziel der Lösung aktueller Probleme/ Konflikte und Stärkung des Selbstwertgefühls. Durch die Gegenüberstellung der erläuterten Professionen wird deutlich, dass das Coaching eine bescheidene Herangehensweise des professionellen Coaches erfordert mit dem Ziel, möglichst eigeninitiativ und aktiv seinen eigenen Veränderungsprozess zu gestalten.

6. Jeder Coaching-Prozess ist individuell

Mit zunehmenden Coaching-Erfahrungen in den Rollen als Coach, Coachee und Beobachterin wurde schnell deutlich, wie individuell und vielfältig ein Coaching-Prozess sein kann. Dies hängt von mehreren Faktoren ab. So kann ein Coachee mit einem bestimmten Thema beispielsweise zwei völlig verschiedene Prozesse durchlaufen, wenn er von zwei verschiedenen Coaches begleitet wird. In der Ausbildung zum systemischen Coach lernen die angehenden Coaches, wie ein Coaching-Prozess sinnvoll aufgebaut werden kann. Mit Berücksichtigung der verschiedenen Klient*innen-Typen und der individuellen Umstände ist ein Coaching-Prozess unplanbar. Es bedarf an Flexibilität und Spontaneität des Coaches, sich auf den Prozess einzulassen und entsprechend zu reagieren. Es sollte zudem nicht der Anspruch des Coaches sein, einen kompletten Coaching-Prozess zu gestalten. Eine Sitzung kann auch „lediglich“ damit verbracht werden, dass der Coachee ein für sich passendes und realistisches Ziel formuliert, um zu einem späteren Zeitpunkt daran anzuknüpfen und aktiv daran zu arbeiten. Außerdem kann es vorkommen, dass ein Coachee zunächst das Bedürfnis hat, sein Anliegen loszuwerden mit dem Ziel gehört und verstanden zu werden (vgl. Klient*innen-Typ „Opferrolle“). An dieser Stelle ist es ab einem gewissen Zeitpunkt die Aufgabe des Coaches, seinen Coachee konkret zu fragen, was dieser durch einen Coaching-Prozess erreichen möchte und wie er ihn als Coach darin begleiten kann. In diesem Zusammenhang ist zu verdeutlichen, dass ein Coaching nur stattfinden kann, wenn der Coach einen klaren Auftrag von seinem Coachee bekommt. Daneben ist ein Coaching geprägt von vielen Fragestellungen des Coaches, welche den einen oder anderen Gedankenprozess im Coachee anregen. Dies kann dazu führen, dass es Momente gibt, in denen nicht gesprochen wird. Es liegt am Coach, jene Momente

auszuhalten und zuzulassen, um dem Ganzen Raum zu geben. Diese Prozesse können sehr wichtig für den Coachee sein, sich intensiv mit entsprechenden Themen auseinanderzusetzen. Sobald der Coach direkt mit einer weiteren Frage oder einer neuen Themenrichtung beginnt, werden jene wertvolle Prozesse möglicherweise gestört. Sobald der Zeitraum der Stille etwas länger anhält, kann der Coach dies beispielsweise verbalisieren wie z.B. durch Aussagen wie: „Es ist sicherlich gar nicht so leicht, auf diese Frage eine Antwort zu finden.“ oder mit zirkulären Fragen zu arbeiten wie: „Was würde eine dir nahestehende Person dir raten?“. Gleiches gilt für das Zulassen und professionelle Begleiten von Emotionen. Oftmals sind Coaching-Anliegen mit tiefliegenden Emotionen verknüpft, welche im Coaching-Prozess zum Vorschein kommen können. Es liegt in der Verantwortung des Coaches, dem Coachee die Sicherheit zu vermitteln, dass jene Emotionen richtig und wichtig sind und ihnen verbal Ausdruck zu verleihen. Aus diesem Grund ist es unerlässlich, dass der Coach, wie bereits näher erläutert, sich selbst im (mentalen) Gleichgewicht befindet, um den Coachee in seinem emotionalen Prozess gut begleiten zu können.

7. Zusammenfassung

In meiner Abschlussarbeit über den Rollenkonflikt als Coach habe ich einige grundlegende Aspekte beleuchtet, die ein Coach in seinem professionellen Handeln berücksichtigen sollte. Zunächst ist es unabdingbar, dass ein Coach sich sein eigenes Profil erstellt, um genau die Menschen zu erreichen und anzusprechen, an die das Angebot adressiert ist. Damit einher geht, dass sich ein Coach über die verschiedenen Klient*innen-Typen bewusst ist, um einen Coaching-Prozess entsprechend zu steuern und begleiten. Es ist wichtig, sich einen klaren Auftrag des Coachees abzuholen, denn dies ist die Basis für die Gestaltung des Coaching-Prozesses.

Es wird deutlich, dass die Begleitung des Coachees eine entscheidende Rolle spielt anstatt ihm Handlungsempfehlungen zu geben oder eine Entscheidung abzunehmen. Ein Coach ist verantwortlich für den Coaching-Prozess, jedoch nicht für die Lösung und das Ergebnis. Der Prozess ist geprägt von spezifischen Fragestellungen, die der Coach integriert, um einen Perspektivwechsel sowie Veränderungsprozesse im Coachee zu aktivieren. Mit der Herangehensweise, den Coachee als Akteur seines eigenen Coaching-Prozesses zu begleiten, kann er selbstbestimmt und eigenverantwortlich Lösungswege für sich entwickeln und dementsprechend agieren. Ihm Ratschläge zu geben oder Entscheidungen abzunehmen sind hinderlich, weil der Coachee sich nicht aktiv mit seinen inneren Intentionen auseinandersetzt und er sich womöglich nicht mit den vorgegebenen Lösungen identifiziert. Dies kann den

Prozess behindern, statt ihn zu fördern. Zu berücksichtigen sind ebenfalls Aspekte wie die persönliche Haltung zu spezifischen Themen oder eigene Erfahrungen, die ein Coach in einem bestimmten Themenbereich gemacht hat. Professionelle Begleitung bedeutet im Coaching, sich ganz auf die Themen und die Perspektive des Coachees einzulassen und an seinen Zielen zu arbeiten. Die eigenen Gedanken, Handlungsideen oder Erfahrungen des Coaches spielen für den Prozess keine Rolle. Neben den genannten Punkten habe ich die Abgrenzung des Coachings zu anderen Professionen erläutert, da es wichtig ist, für sich als Coach zu klären, worin der Auftrag besteht, um einen Menschen bei der Auseinandersetzung mit seinem Thema gut begleiten zu können. Es kann sinnvoll sein, dies vorab auch mit dem Coachee zu besprechen, da es vorkommen kann, dass er ähnliche Professionen miteinander verwechselt und eine entsprechende Erwartungshaltung hat, die der Coach nicht erfüllt (Beispiel: Coaching vs. Beratung). Neben all den aufgeführten Aspekten darf die Bedeutung des eigenen (mentalen) Wohlbefindens nicht unterschätzt werden. Ein Coaching-Prozess ist nicht selten mit intensiven Gefühlen verbunden, die zum Ausdruck gebracht werden. Erst wenn ich als Coach emotional verfügbar bin, kann ich die Emotionen eines anderen Menschen professionell begleiten, indem ich Mitgefühl zeige, die Emotionen benenne und sie wertschätze. Dies kann den Prozess positiv beeinflussen und die Willenskraft zur Veränderung fördern.