

Facharbeit – Ausbildung: Systemischer Life- und Business-Coach

Systemisches Coaching im Einzelsetting



Christina Fischer
CTA – Coaching & Training – Akademie
November 2023

Inhaltsverzeichnis

Inhaltsverzeichnis	II
1 Einleitung und Zielsetzung	3
2 Was ist „systemisches Denken und Handeln“?	3
3 Falldokumentation	5
3.1 Ausgangssituation und Auftragsklärung	5
3.2 Informationssammlung und Hypothese.....	6
3.3 Geeignete Interventionen: Teilarbeit mit dem inneren Team und systemische Rückgabe.....	7
3.4 Evaluierung	10
4 Fazit.....	11
Literaturverzeichnis.....	12

1 Einleitung und Zielsetzung

In dieser Facharbeit zeige ich anhand einer konkreten Coachingsitzung auf, wie systemische Methoden im Einzelcoaching genutzt werden können. Des Weiteren beschreibe ich, was systemisch im Coaching überhaupt bedeutet und schildere einige systemische Werkzeuge, die eingesetzt werden können. Mir ist bewusst, dass ich hier einen Einblick verschaffe und dass meine Ausführungen keinen Anspruch auf Vollständigkeit haben.

2 Was ist „systemisches Denken und Handeln“?

Ein System ist keine zufällige Ansammlung von Menschen, sondern es bildet sich, wenn Menschen miteinander in Beziehung treten. Jedes Mitglied eines Systems hat eine bestimmte Rolle inne und seinen eigenen Platz. Je mehr wir in einem System emotional gebunden sind (das System mit der tiefsten Verbundenheit ist immer die Ursprungsfamilie), desto größer sind die Wechselwirkungen, die hier entstehen. Sie sind manchmal Ursachen für tiefliegendes emotionales Leid.

Systemisches Denken im Coaching beginnt damit, das Anliegen eines Coachees in Bezug auf seine Systeme, wie Familie, Freunde oder Arbeitsplatz zu betrachten und den Fokus nicht allein auf das Individuum und das eigene Erleben zu legen. Es geht einher mit der Bereitschaft komplexe Zusammenhänge wahrzunehmen und die Person mit ihrem jeweiligen System zu erkennen. Systemisches Denken ist keine einfache Technik oder Interventionsmöglichkeit, sondern vielmehr eine Haltung. Sie basiert auf der Annahme, dass alles in einem System miteinander verbunden ist und sich gegenseitig beeinflusst. Im Gegensatz zu Coaching-Methoden, wie zum Beispiel dem NLP, die die Lösung eines Anliegens im Individuum selbst finden durch Erkenntnis und Veränderung, erweitert das systemische Coaching den Rahmen und betrachtet auch Problematiken, die auf Grund von

Wechselwirkungen zwischen Person und System entstehen. Dabei wird davon ausgegangen, dass das System an sich oder einzelne Systemmitglieder nicht veränderbar ist. Jedoch haben Erkenntnis, Annehmen und Loslassen im eigenen Denken und Fühlen auch Auswirkungen auf das System und können dazu beitragen, dass es sich neu ordnen darf.

Es gibt, neben der grundsätzlichen systemischen Haltung, vielfältige Möglichkeiten in einem Einzelcoaching systemische Komponenten einzubringen.

Systemische Fragestellungen können den Coachee zu neuem Denken anregen, neue Wege aufmachen und vermeintlich festgefahrene Denkmuster ein Stück weit aufbrechen.

Das Aufstellen mit Figuren oder Bodenankern hilft zu sehen, wie Personen eines Systems miteinander in Beziehung stehen. Es können innere Bilder des Coachees visualisiert werden. Dabei geht es in erster Linie um einen Erkenntnisgewinn und nicht um eine Lösung. Der Coach unterstützt hier und zeigt auf, was zu sehen und eventuell zu deuten ist.

Systemische Wordings, die der Coach dem Klienten vorgibt, helfen, Gefühle oder auch Zustände in Worte zu verwandeln. Das Aussprechen dessen, was „da ist“, hilft dem Klienten diese Gefühle oder Zustände an die Oberfläche zu holen. Manchmal kann allein durch die magische Kraft der Wordings ein Reframe erreicht werden.

Im weiten Sinne ist auch das Arbeiten mit den inneren Persönlichkeitsanteilen systemisch. Beim Arbeiten mit inneren Teilen geht man davon aus, dass ein Mensch aus unterschiedlichen psychischen Anteilen besteht, die sein Handeln und sein Denken bestimmen. Diese Teile stehen metaphorisch dafür, menschliches Verhalten zu erklären bzw. um therapeutisch arbeiten zu können. Es ist also das innere System, das System in uns, welches hier zum Tragen kommt. Manchmal entsteht irrationales Verhalten auf Grund eines kindlichen Anteils, das in bestimmten Situationen dominant auftritt. Durch liebevolle Zuwendung und „Erwachsen werden lassen“ des Anteils kann der Coachee die Situation und das Verhalten anders bewerten. Die Kraft der Eltern als eng systemische Komponente kann dies nochmal verstärken.

Der zirkuläre Re-Imprint basiert auf der Grundform von Robert Dilts und wurde von Katharina Stresius und Klaus Grochowiak weiterentwickelt. Auch hier geht es darum belastende Erfahrungen aus der Vergangenheit, meist der Kindheit, neu zu bewerten. Falls im Laufe des Prozesses Verstrickungen (meist mit den Eltern) sichtbar werden, können diese mit einer weiteren Intervention und passenden Wordings ein Stück weit gelöst werden.

Eine weitere und besondere Möglichkeit mit dem inneren System zu arbeiten bietet die Interventionsform Tetralema von Matthias Varga von Kibéd und Insa Sparrer. Es handelt sich um ein spezielles Format der systemischen Strukturaufstellung. Ausgangssituation ist dabei eine Situation, die vermeintlich nur zwei Entscheidungsoptionen bietet. Das Tetralema ermöglicht dem Coachee gedanklich aus der zweidimensionalen Logik, die das Denken oft prägt, „herauszuspringen“ und neue Optionen zuzulassen.

3 Falldokumentation

3.1 Ausgangssituation und Auftragsklärung

Ausgangssituation

Meine Klientin S ist 35 Jahre alt und arbeitet als leitende Angestellte in einem international agierenden Unternehmen. Sie ist seit fünf Jahren dort tätig, das Unternehmen hat seinen Sitz in Großbritannien. Dort hat die Klientin S auch einige Jahre gelebt, sich jedoch dann entschieden aus rein privaten Gründen wieder nach Deutschland zurückzukehren. Das Unternehmen wollte sie trotz der Distanz weiter beschäftigen und hat mit ihr einen sehr flexiblen Vertrag geschlossen, so dass sie nur einige wenige Tage im Monat in Großbritannien verbringt. Des Weiteren hat ihr das Unternehmen einen Masterstudiengang im Bereich Nachhaltigkeit finanziert. Das ist ein absolutes Herzensthema der Klientin und bereits während des Studiums hat S mit ihrer Vorgesetzten Pläne geschmiedet, wie sie das neu erworbene Wissen im Unternehmen einsetzen kann. S fühlt sich in dem Unternehmen sehr wohl, sie wird gefördert und wertgeschätzt.

Vor einigen Wochen hat das Unternehmen S nun die Leitung des neuen Nachhaltigkeitsteams angeboten. Sie kann sich hier voll entfalten, ihr Team selbst zusammenstellen und weiterhin vorwiegend von Deutschland aus arbeiten. Das ist das Wunschscenario, das sich die Klientin immer vorgestellt hat und auf das sie mit viel Leidenschaft hingearbeitet hat. Doch obwohl ihre Vorstellungen nun „real“ werden und sich ihr Arbeitgeber auf alle ihre Vorstellungen komplett einlässt, kann sich S nicht richtig freuen. Sie zweifelt an sich und dem Unternehmen, fühlt sich unter Druck gesetzt. Seitdem quält sie sich damit, eine Entscheidung für sich zu treffen.

Die Klientin kann sich ihre Reaktion nicht erklären, empfindet sie als irrational und fühlt sich machtlos.

Da die Klientin bereits Coachingerfahrung und auch selbst eine NLP-Ausbildung absolviert hat, weiß ich, dass sie sich sehr gut reflektieren und selbst einschätzen kann. Meine Frage, ob die neue Aufgabe einfach nicht das Richtige für sie ist, es ihr „zu viel“ wird, kann sie klar verneinen.

Auftragsklärung

Die Klientin möchte im besten Fall herausfinden, was diese innere Zerrissenheit auslöst und was dazu führt, dass sie sich – jetzt, wo eigentlich ihr Moment gekommen ist – so schwer tut, sich voll und ganz für diese neue Aufgabe zu entscheiden.

3.2 Informationssammlung und Hypothese

Informationssammlung

Ich bitte die Klientin zu beschreiben, wie sie sich fühlt und in welcher Situation sie sich sieht, wenn sie die neue Aufgabe annehmen würde. Sie beschreibt die Situation mit vielen positiven Attributen, sie strahlt und ich merke, wie wohl sie sich in diesem Wunschscenario fühlt.

Danach bitte ich die Klientin zu beschreiben, wie es für sie ist, wenn sie über die Entscheidung an sich „soll ich oder soll ich nicht“ nachdenkt. Dabei frage ich sie sehr genau die Repräsentationssysteme (VAKOG) ab. Sie spricht hier von „Chaos

im Kopf“ und „vielen verschiedenen Stimmen“ die sie in sich hört und fühlt. Jede zerrt an ihr und das führt irgendwann zu komplettem „brain fog“.

Ich lasse die Klientin eine Überschrift für ihre Problematik finden. Diese lautet: „Durcheinander im Kopf“.

Hypothese

Die Klientin spricht immer wieder von innerer Zerrissenheit und vielen inneren Stimmen, die sich in ihr befinden und die augenscheinlich einen regelrechten Kampf austragen. Ich erstelle die Hypothese, dass es sich hierbei um innere Anteile der Klientin handelt, die es ihr im Moment schwer machen, eine Entscheidung zu treffen. Eventuell kann auch ein Glaubenssatz dahinter stecken.

Mögliche Interventionen wären unter anderem: Six Step Reframing – mit einem Hauptteil, der sich eventuell als ein kindlicher Anteil zeigen könnte, Teile verhandeln – dazu müssten sich zwei Hauptteile zeigen, die im Erwachsenenstatus sind, Diamond zur Glaubenssatzarbeit, Telearbeit mit dem inneren Team.

3.3 Geeignete Interventionen: Telearbeit mit dem inneren Team und systemische Rückgabe

Ich entscheide mich für die Telearbeit mit dem inneren Team, da es mehrere Anteile scheinen, die bei der Entscheidung der Klientin „mitsprechen“. Diese möchte ich zusammen mit der Klientin genau herausarbeiten, benennen und betrachten können. Sollte sich ein Anteil als kindlicher Anteil oder ähnliches zeigen, könnten wir immer noch mit diesem Anteil separat arbeiten (Intervention in der Intervention).

Telearbeit mit dem inneren Team

Ein Ansatz, innere Konflikte zu visualisieren und zu bearbeiten, ist die Telearbeit mit dem inneren Team. Sie basiert auf einem Persönlichkeitsmodell des Psychologen und Kommunikationswissenschaftlers Friedemann Schulz von Thun. Die Methode macht Widersprüche oder Mehrdeutigkeiten anschaulich und trägt zu ihrer Klärung bei.

Warum ist diese Methode bereits systemisch?

Im Außen stehen wir mit anderen Personen, mit welchen wir in einem sichtbaren System verbunden sind (Familie, Schulklasse, Freundeskreis, Arbeitsteam und vieles mehr) – im Austausch. Wir treffen Entscheidungen gemeinsam oder ein Systemmitglied trifft sie, wir haben Konflikte und Meinungsverschiedenheiten.

Aber auch im Inneren, also im Seelenleben eines jeden Menschen, treten Konflikte auf oder müssen komplexe Entscheidungen getroffen werden. Teamkonflikte oder Entscheidungen und deren Bewältigung lassen sich als Metapher auch auf innere Dynamiken im Denken und Fühlen eines Menschen übertragen. Verschiedene, so genannte „Persönlichkeitsanteile“ melden sich zu Wort, diskutieren und streiten. Dabei sind einige dominanter und lauter als andere. Es ist unsere inneres System, das hier regiert.

Die Klientin findet für diese Übung noch einmal eine neue Überschrift: „Ich möchte eine Entscheidung treffen.“

Wir arbeiten die einzelnen Teammitglieder – also die Stimmen in ihrem Kopf – heraus, die bei dieser Entscheidung immer wieder auftreten:

- Der Surfer: gelassener Anteil, lebt im heute, „es wird alles gut“, hat viel Vertrauen
- Der Abenteurer: möchte voran kommen, geht gern Risiko ein, liebt die Veränderung
- Der Bücherwurm: ein wissbegieriger Anteil, saugt alles in sich auf, möchte sein Wissen auch verteilen
- Der Polizist: ist sehr genau, sorgt für Ruhe und Ordnung, vermittelt gerne
- Der Lehrer: ist streng, vergibt Lob und Tadel, ist manchmal schlecht gelaunt
- Das Megaphon: schreit immer „Achtung“, ist laut und ungehalten

Die Klientin legt verschiedene Bodenanker für die einzelnen Teammitglieder im Raum aus. Sie legt einen weiteren Bodenanker mit „ich“. Das Ziel der inneren Teamsitzung ist es, das die Klientin selbst auf konstruktive Art und Weise mit ihrer

inneren Vielfalt in Kontakt tritt. Ihre Aufgabe ist es, die zur Sitzung auftauchenden Teammitglieder zu führen und sie trifft als „Chefin“ am Ende eine Entscheidung.

Die Klientin tritt nacheinander auf alle Bodenanker, fühlt sich in die einzelnen Anteile ein und kann ihre oben genannten Charaktereigenschaften finden.

Ich vermittele der Klientin, dass jeder Anteil eine positive Absicht verfolgt, auch wenn sich der Anteil mit einem negativen Verhalten zeigt. Somit schenken wir allen Anteilen Wertschätzung. Wir stellen fest, dass der Abenteurer und der Bücherwurm nah beieinander liegen und in gutem Austausch sind. Der Surfer ist von allen anderen Teilen weit entfernt und hat praktisch nichts zu melden. Der Polizist, der Lehrer und das Megaphon bilden einen eigenen Kosmos, sie liegen als Pulk auch genau vor der Entscheidungsfrage. Sie nehmen viel Platz ein, so dass die anderen Anteile nicht durchkommen.

Die Klientin findet für jeden Anteil die positive Absicht. Nur bei dem Megaphon tut sie sich sehr schwer. Ich merke, dass sie hier stockt, die Sprache verändert sich. Der Anteil erscheint ihr sehr fremd und bedrohlich. Ich frage, ob sie ein Bild zu diesem Gefühl hat, ob sie eventuell erkennen könne, wer in das Megaphon spricht. Sie erkennt schließlich ihre Mutter. In der Situation spricht die Mutter zwar aufmunternde und wohlwollende Worte, aber durch das Megaphon kommen sie laut, fordernd und bedrohlich bei der Klientin an. Sie bestätigt, dass die Mutter sie immer bei allen Vorhaben unterstützte, aber sie immer einen „Unterton“ heraushörte, der bei allem zur absoluten Vorsicht mahnte.

Systemische Rückgabe mit Wordings

Ich erstelle eine neue weitere Hypothese: Hier handelt es sich um eine systemische Verstrickung. Der Anteil Megaphon ist kein reiner eigener Anteil der Klientin, sondern ist von der Mutter übernommen worden. Das erklärt auch ihre Schwierigkeit sich in diesen Teil einzufühlen und dessen positive Absicht zu finden.

Was genau im Familiensystem zu dieser Verstrickung geführt hat und was hier eventuell noch dahinter steckt, wird in dieser Coaching-Sitzung nicht herauszufinden sein. Dennoch kann hier im Hinblick auf das Anliegen der Klientin eine Erleichterung versucht werden.

Wir stellen einen Stuhl in die Intervention als Symbol für die Mutter der Klientin. Sie kann sie sich dort gut vor ihrem inneren Auge vorstellen. Sie kann auch annehmen, dass die Mutter womöglich eigene Ängste in sich trägt und diese unbewusst überträgt. Die Klientin nimmt den Bodenanker mit der Aufschrift Megaphon und gibt der Mutter diesen Anteil zurück mit folgendem Wording: „Liebe Mama, ich habe dieses Gefühl von dir übernommen. Es ist dein Gefühl und nicht meins. Ich gebe es dir nun in Liebe zurück.“ Die Klientin legt den Bodenanker symbolisch auf den Stuhl.

Danach schaut die Klientin assoziiert aus der Ich-Position auf das Team. Der Pulk ist nun etwas kleiner geworden: Polizist und Lehrer sind nur noch zu zweit. Sie drehen sich zu den anderen Anteilen um und sind beide bereit ein Gespräch aufzunehmen. Jetzt traut sich auch der Surfer etwas näher zu rücken. Alle Anteile sehen nun wieder die eigentliche Fragestellung. Die Klientin erkennt, dass sie selbst und nicht eines der Anteile die Entscheidung treffen wird. Sie übernimmt nun die Vermittlung zwischen den Anteilen. Der zurückgegebene Anteil Megaphon ist noch in Sichtweite bei der Mutter, dominiert aber nicht mehr innerhalb des Teams.

3.4 Evaluierung

Wir beenden die Intervention mit dieser Visualisierung und der Neuordnung der Anteile. Die Klientin ist froh, dass der Pulk der „negativen Anteile“ etwas kleiner wurde und die anderen Teile nun gut zu Wort kommen.

Die Klientin erkennt nochmal, dass der Megaphon-Anteil, der nicht ihr eigener war, eine sehr dominante Rolle einnahm und eventuell dazu geführt hat, dass sich der Pulk der drei Anteile überhaupt bilden konnte. Ich gebe ihr mit, dass – wenn dieser Anteil in Zukunft doch wieder dominant werden sollte – eine Familienaufstellung eine Option wäre, sich das Ganze nochmal in einer anderen Form anzusehen.

Die Klientin fühlt sich deutlich leichter als vor dem Coaching. Sie möchte die Erkenntnisse setzen lassen, um sich dann zu überlegen, was dies in Bezug auf ihre berufliche Entscheidung bedeutet.

4 Fazit

Interventionen können durch systemische Anteile ergänzt oder erweitert werden können, wenn dies im Coaching-Prozess erforderlich scheint. Im oben beschriebenen Fall waren es im Grunde genommen zwei systemische Interventionen: Die Arbeit mit dem inneren Team und die Intervention in der Intervention, um die Verstrickung mit der Mutter ein Stück weit zu lösen.

Oberstes Gebot bei allem, was wir als Coaches tun, ist jedoch immer, die Bereitschaft des Klienten im Blick zu behalten. Es ist nicht immer zwingend notwendig in die Tiefen des Eisbergs vorzudringen. Manchmal überfordert es den Klienten. Der systemische Methodenkoffer bietet uns jedoch die Möglichkeit, auf jede Situation im Coachingprozess sehr gut vorbereitet zu sein. Das spüren auch die Klienten.

Literaturverzeichnis

Holmes, Tom: Reisen in die Innenwelt, Kösel-Verlag, 2021.

Stresius, Katharina; Castella, Joachim; Grochowiak, Klaus: NLP und das Familienstellen. CNLPA-Verlag, 2013.

www.cta-muenchen.de/infothek/fachartikel/