

Julia Bücken

# Psychische Flexibilität und Coaching

Innovative Entwicklung eines Coachingkonzepts zur Steigerung psychischer Flexibilität für den Umgang mit anhaltenden Krisen am Beispiel Klimaemotionen

Masterarbeit

E-Schriftenreihe Nachhaltiges Management | Sept. 2024

Aus Gründen der besseren Lesbarkeit sind in dieser Arbeit bei der Verwendung der Wörter „Coach“ und „Coachee“ und den dazugehörigen männlichen Pronomen weibliche und anderweitige Geschlechteridentitäten ausdrücklich mitgemeint.

**Abstract**

Die Klimakrise stellt eine psychische Belastung dar, insbesondere für junge Menschen, die zunehmend mit negativen Klimaemotionen wie Angst, Wut und Schuldgefühlen konfrontiert sind. Diese Masterarbeit zielt darauf ab, ein auf der Akzeptanz- und Commitment-Therapie (ACT) basierendes Coaching-Konzept zu entwickeln, das die psychische Flexibilität im Umgang mit diesen emotionalen Herausforderungen fördert. Das Konzept kombiniert die Prinzipien der ACT mit Ansätzen des Third Generation Coachings und wurde in mehreren Sitzungen mit einer Coachee erprobt. Die Ergebnisse zeigen eine Steigerung der psychischen Flexibilität, was sich sowohl in der Selbstwahrnehmung der Coachee als auch in den Ergebnissen des Psy-Flex-Fragebogens widerspiegelte. Auf Basis dieser Ergebnisse wurde ein validiertes Manual erstellt, das erfahrenen Coaches als praxisorientiertes Werkzeug zur Anwendung dient. Das entwickelte Coaching-Konzept bietet somit eine wirksame Lösung für den Umgang mit den psychischen Belastungen der Klimakrise und besitzt das Potenzial, auf breitere Zielgruppen und andere Dauerkrisen ausgeweitet zu werden.

**Inhalt**

Abbildungsverzeichnis .....	III
Tabellenverzeichnis .....	IV
Abkürzungsverzeichnis .....	V
1 Einleitung .....	1
2 Theoretische Grundlage .....	4
2.1 ACT und Psychische Flexibilität .....	5
2.1.1 ACT-Matrix .....	8
2.1.2 Kritik an der ACT .....	10
2.2 Coaching .....	11
2.2.1 Third Generation Coaching .....	13
2.3 Klimaemotionen .....	14
3 Forschungsmethodik .....	15
3.1 Gütekriterien .....	17
4 Coaching-Konzept zur Förderung psychischer Flexibilität .....	18
4.1 Entwicklung des Coachingkonzeptes .....	18
4.1.1 Theoretische Synthese .....	18
4.1.2 Zieldefinition und -gruppe .....	21
4.1.3 Anforderungen und Erfolgskompetenzen .....	23
4.1.3.1 Coaching-Konzept .....	23
4.1.3.2 Coach .....	25
4.1.3.3 Coachee .....	26
4.1.4 Inhalt der Sitzungen .....	27
4.1.4.1 Sitzung I .....	27
4.1.4.2 Sitzung II .....	29
4.1.4.3 Sitzung III .....	34
4.1.4.4 Sitzung IV .....	37
4.1.4.5 Sitzung V .....	39

4.1.5 Weitere Inhalte des Manuals zum Coachingkonzept .....	40
4.1.6 Designentscheidungen des Manuals.....	41
4.2 Anwendung und Validierung des Coachingkonzepts .....	42
4.2.1 Beschreibung der Durchführung des Konzepts.....	42
4.2.1.1 Sitzung I .....	43
4.2.1.2 Sitzung II.....	45
4.2.1.3 Sitzung III.....	46
4.2.1.4 Sitzung IV .....	47
4.2.1.5 Sitzung V.....	49
4.2.2 Feedback des Coachee .....	51
4.2.3 Erkenntnisse .....	51
4.2.4 Anpassung des Manuals .....	55
4.3 Finales Konzept für das Manual.....	59
5 Schlussbetrachtung.....	62
5.1 Zusammenfassung der wichtigsten Erkenntnisse.....	62
5.2 Persönlicher Erkenntnisweg.....	64
5.3 Kritische Betrachtung und Limitationen .....	65
5.4 Ausblick auf mögliche Anwendungen oder Weiterentwicklungen des Konzepts .....	68
5.5 Fazit.....	69
Literaturverzeichnis.....	71
Anhang .....	VI
Urheberrechtliche Erklärung	

**Abbildungsverzeichnis**

Abbildung 1: Mehrfachbetroffenheit von Kindern und Jugendlichen angesichts der Folgen anthropogener globaler sozial-ökologischer Krisen.....	2
Abbildung 2: Prozesse der psychischen Inflexibilität .....	6
Abbildung 3: Hexaflex .....	7
Abbildung 4: ACT-Matrix .....	10
Abbildung 5: ACT-Inhalte in den Sitzungen des Coachingkonzepts .....	59

**Tabellenverzeichnis**

Tabelle 1: Klimagefühle ..... 15  
Tabelle 2: Struktur des finalen Manuals ..... 62

## Abkürzungsverzeichnis

ACT..... Akzeptanz- und Commitment-Therapie  
bzw ..... beziehungsweise  
RFT..... Relational Frame Theory  
usw ..... und so weiter  
vgl..... vergleiche

## 1 Einleitung

*Wie gehen Menschen am besten mit Krisen um? Wie können einige Menschen trotz negativer äußerer Umstände positiv eingestellt bzw. glücklich sein?* Beschäftigt man sich nur kurz mit diesen Fragen, stößt man auf zahlreiche Bücher, Podcasts, Talk-Shows und vieles mehr. Es gibt unzählige Ansätze, die erklären wollen, wie man einfacher durch Krisen kommt.

Der Begriff "Krise" bezeichnet eine negative Situation, die in der Regel von begrenzter Dauer ist (vgl. Schmidt M., 2010, S. 443 f.). Krisensituationen manifestieren sich in verschiedenen Kontexten, einschließlich politischer, wirtschaftlicher oder persönlicher Bereiche. In der letzten Zeit sieht sich die Menschheit mit diversen Krisen konfrontiert, wie beispielsweise Kriegen, der Corona-Pandemie und wirtschaftlichen Unsicherheiten wie Inflation. Die Global Risks Reports des Weltwirtschaftsforums heben hervor, dass politische und wirtschaftliche Unsicherheiten sowie gesellschaftliche Herausforderungen weltweit präsent sind. (vgl. World Economic Forum, 2023, S. 5 f.) Die menschliche Fähigkeit, zu erkennen, dass Krisen temporär sind und sich wieder verbessern oder auflösen können, ermöglicht es mit diesen Herausforderungen umzugehen. Der Global Risks Report 2023 (vgl. World Economic Forum, S. 69) betont die Bedeutung von Resilienz und Krisenbewältigung, um langfristige psychische Schäden zu vermeiden.

Im Kontext des Klimawandels kann gemäß der vorangehenden Definition von Krise, die eine begrenzte Dauer impliziert, nicht mehr von „Krise“ gesprochen werden. Im Gegensatz zu anderen Krisenszenarien, die sich im Laufe der Zeit verbessern oder auflösen, zeigt der Klimawandel keine Anzeichen eines absehbaren Endes. Er wird nicht als eine temporäre Krise wahrgenommen, die in der Zukunft besser oder leichter bewältigt werden könnte. Im Gegenteil wird von einem kritischen Wendepunkt gesprochen, dessen Erreichen eine "Kettenreaktion mit unabsehbaren Folgen für den Planeten" (Landeszentrale für politische Bildung Baden-Württemberg, 2023) auslösen könnte. Dennoch ist der Begriff „Klimakrise“ oft genutzt. Hinsichtlich der Definitionen müsste jedoch eher von "Dauerkrise" gesprochen werden.

Vielleicht löst genau dieses Missverständnis so viele negative Folgen aus. Bezüglich der „Klimakrise“, welche nach wörtlicher Übersetzung überwindbar sein müsste, ist kein Ende in Sicht. Es ist daher wenig überraschend, dass immer mehr junge Menschen unter psychischen Belastungen leiden, denn dass die *Klimakrise* nur eine Krise ist, ist faktisch falsch.

Krisensituationen können erhebliche Auswirkungen auf die psychische Gesundheit und das allgemeine Wohlbefinden haben. Insbesondere in der gegenwärtigen Zeit, geprägt durch die kontinuierliche Aneinanderreihung verschiedener Krisen, erleben insbesondere Jugendliche und junge Erwachsene eine signifikante psychische Belastung (vgl. Schnetzer, 2023). Junge Menschen sind demzufolge auch von den Folgen der Dauerkrise Klimawandel am stärksten betroffen.

Mehrere Belastungen, wie in Abbildung 1 zu sehen, sorgen für einen langfristig negativen Einfluss über die Lebensspanne, was sich in geringer Lebenszufriedenheit und -Qualität sowie geringer Lebenserwartung zeigen kann. (vgl. Peter, Dohm, & Krimmer, 2023, S. 132)

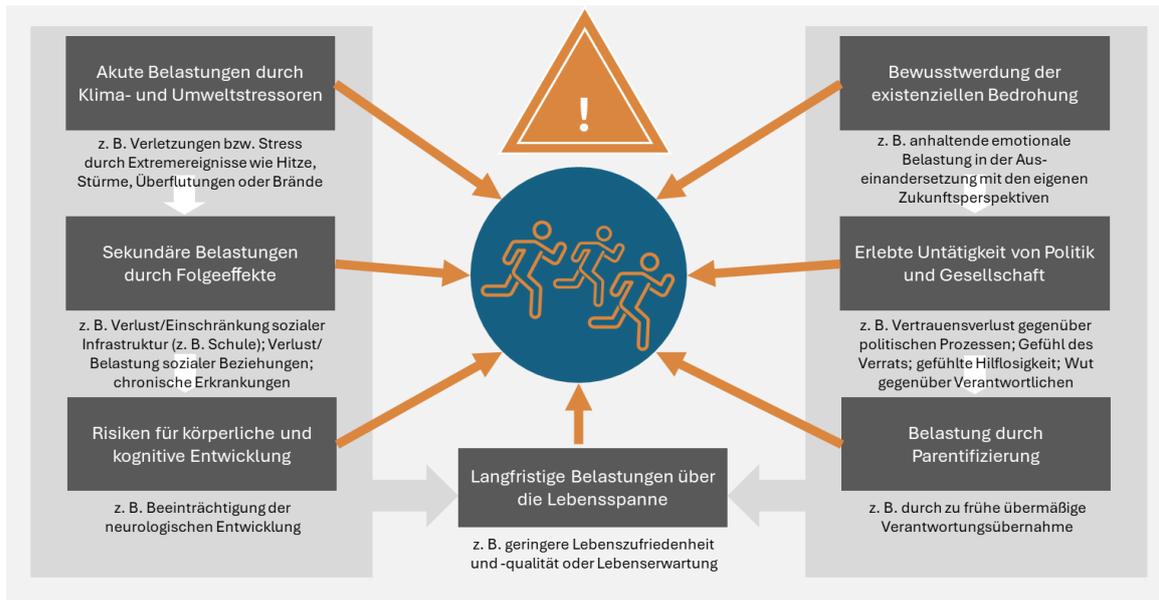


Abbildung 1: Eigene Abbildung in Anlehnung an die schematische Übersicht zur komplexen Mehrfachbetroffenheit von Kindern und Jugendlichen angesichts der Folgen anthropogener globaler sozial-ökologischer Krisen nach PETER et al. (vgl. 2023, S. 132)

Wie kann diesen psychischen Belastungen entgegengewirkt werden, wenn die Krise bleibt?

Es lohnt sich ein Blick auf Menschen, die trotz äußerer negativer Umstände, eine positive Einstellung zum Leben behalten oder wieder erlangen, auch wenn Sie persönlich nichts daran ändern können. Beispielsweise Menschen, die unheilbar krank werden, also einer Dauerkrise ohne ersichtliches Ende ausgesetzt sind.

Das Konzept der psychischen Flexibilität scheint hier ausschlaggebend zu sein. Die Fähigkeit der psychischen Flexibilität ermöglicht es, sich bewusst auf die Realität einzulassen, unvermeidbare Lebensumstände zu akzeptieren und dennoch wertebasierte Handlungen zu verfolgen. Psychisch flexible Individuen sind sich ihrer Gedanken bewusst, können von belastenden Emotionen Abstand nehmen und finden adaptive Bewältigungsstrategien. HAYES et al. (vgl. 2006, S. 3 f.) erläutern, dass die Akzeptanz- und Commitment-Therapie (ACT) speziell darauf abzielt, diese Art der Flexibilität zu fördern, indem sie die Akzeptanz von Erfahrungen und die Ausrichtung auf persönliche Werte in den Mittelpunkt stellt. Durch die Fokussierung auf persönliche Werte und eine losgelöste Handlungsweise von destruktiven Gedanken ermöglicht psychische Flexibilität ein wachstumsorientiertes Leben trotz herausfordernder Lebensumstände, beispielsweise einer unheilbaren Krankheit. KASHDAN und ROTTENBERG (vgl. 2010, S. 870) bestätigen, dass psychische Flexibilität ein zentraler Faktor für Resilienz und Wohlbefinden ist, da sie es Individuen ermöglicht trotz Stress und Belastungen anpassungsfähig zu bleiben.

Daher stellt eine starke psychische Flexibilität einen Grundbaustein dar, um Dauerkrisensituationen als weniger belastend zu empfinden und sich von negativen Gedanken weniger beeinflussen zu lassen. BONANNO (vgl. 2004, S. 23f.) hebt hervor, dass auch die Fähigkeit, sich von traumatischen Ereignissen zu erholen, oft auf psychischer Flexibilität und der Fähigkeit zu adaptiven Bewältigungsstrategien beruht. Diese Prinzipien lassen sich möglicherweise auch auf den Umgang mit Klimaemotionen adaptieren, da sich hier einige Parallelen aufzeigen lassen. FRESCO et al. (vgl. 2007, S. 235f.) beschreiben, dass die Defusion, also die Fähigkeit, Abstand zu belastenden Gedanken zu gewinnen, eine Schlüsselkomponente der psychischen Flexibilität ist. Doch wie ist es möglich, psychische Flexibilität vorsätzlich zu erlernen, zu stärken oder zu fördern? FORD et al. (vgl. 2018, S. 1085f.) zeigen, dass zum Beispiel die Akzeptanz negativer Emotionen und Gedanken mit einer besseren psychischen Gesundheit verbunden ist und somit ein wesentlicher Schritt zur Erhöhung der psychischen Flexibilität sein kann.

Ein Ansatz dafür kann Coaching sein. Coaching bezeichnet einen individuellen Beratungsprozess, der sich seit seinen Ursprüngen von einer primären Ausrichtung auf Manager:innen zu einem weitreichenden Instrument der persönlichen Weiterentwicklung verändert hat (vgl. Rauen, 2021, S. 18 ff.). Heutzutage steht im Zentrum dieser Definition der Ansatz "Hilfe zur Selbsthilfe". Coaching dient als gezielte Unterstützung zur Bewältigung von Veränderungen und zur Steigerung der individuellen Anpassungsfähigkeit (vgl. Backhausen & Thommen, 2017, S. 4 f.). Das Hauptziel von Coaching besteht darin, die bereits vorhandenen Ressourcen und Potenziale des Coachees zu aktivieren und ihn dabei zu unterstützen, diese effektiv zu nutzen. Dieser Prozess konzentriert sich auf die Reflexion persönlicher Wünsche, Ziele, Ängste, Schwierigkeiten, Konflikte sowie anderer Situationen oder individueller Anliegen (vgl. Greif et al., 2018, S. 2 ff.). Da Coaching somit einen strukturierten Raum zur Selbstreflexion bietet und die Weiterentwicklung individueller Fähigkeiten ermöglicht, kann es ein geeignetes Instrument zur Steigerung der psychischen Flexibilität sein.

Angesichts der Erkenntnis, dass die Förderung psychischer Flexibilität in konventionellen Coaching-Sitzungen oft lediglich ein positiver Nebeneffekt ist, da in der Regel primär andere persönliche oder berufliche Themen adressiert werden, erscheint die Ausarbeitung eines Coaching-Konzepts, das explizit auf die Stärkung psychischer Flexibilität abzielt, als eine vielversprechende Aufgabe. Ein solches Konzept würde Individuen die Möglichkeit eröffnen, gezielt ihre psychische Flexibilität zu erhöhen, unabhängig von der primären Intention des Coachings oder dem Vorliegen spezifischer Anliegen.

Psychotherapieformen zur Steigerung psychischer Flexibilität gibt es bereits. Die bereits erwähnte Akzeptanz- und Commitment-Therapie hat genau das zum Ziel. Aufbauend auf sechs Schlüsselprozessen - Akzeptanz, kognitive Defusion, Achtsamkeit, Selbst als Kontext, Werte und

engagiertes Handeln - wird die Auffassung vertreten, dass Leiden einen unabdingbaren Bestandteil der menschlichen Existenz darstellt. Aus dieser Perspektive heraus befürwortet ACT einen methodischen Ansatz, der auf der Akzeptanz von Leid basiert und die individuelle Auseinandersetzung mit persönlichen Werten in den Mittelpunkt stellt (vgl. Hayes et al., 2012, S. 23f.).

In Anbetracht der Klimakrise und ihrer psychischen Auswirkungen, insbesondere auf junge Menschen, manifestiert sich hier ein potenzielles Anwendungsfeld für ACT. Die Konfrontation mit den negativen Emotionen, die die Klimakrise hervorruft, stellt ein Leiden dar, das mittels ACT adressiert werden könnte. Die begrenzte Verfügbarkeit von Therapieplätzen und die Tatsache, dass nicht alle Psychotherapeut:innen ACT-Kenntnisse haben (vgl. Bundes Psychotherapeuten Kammer, 2018), unterstreicht die Relevanz eines auf ACT basierenden Coaching-Ansatzes. Ein solcher Ansatz könnte eine flexiblere und bedürfnisorientierte Alternative bieten, die es ermöglicht, spezifische Elemente der ACT effektiv und in kürzerer Zeit umzusetzen, als dies in einer vollumfänglichen Psychotherapie der Fall wäre. Zudem ist der Zugang zu Coaching-Angeboten oftmals niedrigschwelliger, sei es in Bezug auf Zeit, Aufwand oder Verfügbarkeit.

Ein Coaching-Konzept, das sich gezielt auf die Förderung von psychischer Flexibilität konzentriert, könnte potenziell dazu beitragen, die negativen emotionalen Zustände, einschließlich negativer Klimaemotionen, von Individuen zu verbessern und das allgemeine Wohlbefinden zu steigern. Damit hätte es einen positiven Einfluss auf die psychische Gesundheit und Lebensqualität und stellt so einen vielversprechenden Weg zu einem langfristig positiven Umgang mit dieser Dauerkrise dar. Vor diesem Hintergrund ist das Hauptziel dieser Arbeit die Entwicklung eines solchen Coaching-Konzepts und die leitende Forschungsfrage lautet daher:

**Wie kann ein auf dem ACT-Modell basierendes Coaching-Konzept aussehen, das die psychische Flexibilität von Personen in belastenden Lebenssituationen, wie dem Klimawandel, fördert?**

## **2 Theoretische Grundlage**

Die theoretische Grundlage bildet einen umfassenden Einblick in die Akzeptanz- und Commitment-Therapie und deren Schlüsselprinzipien. Im Zuge dessen setzt sich dieses Kapitel mit der psychischen Flexibilität und der ACT-Matrix auseinander. Ebenso werden die Themen Coaching sowie Klimaemotionen als Dauerkrise behandelt.

## 2.1 ACT und Psychische Flexibilität

Die Akzeptanz- und Commitment-Therapie ist eine evidenzbasierte Intervention, die darauf abzielt, psychische Flexibilität zu fördern und menschliches Leiden zu adressieren. Im Kern geht es bei ACT darum, schmerzhaft Erfahrungen und Gedanken nicht zu vermeiden oder zu unterdrücken, sondern sie zu akzeptieren und sich gleichzeitig auf werteorientierte Handlungen zu konzentrieren. Diese Therapieform basiert auf der Annahme, dass Leid ein unvermeidlicher Teil des menschlichen Lebens ist und dass der Versuch, unangenehme Gefühle und Gedanken zu vermeiden, oft zu größerem Leiden führt. Durch Strategien wie Akzeptanz, kognitive Defusion, Präsenz im gegenwärtigen Moment, Selbst als Kontext, Wertklärung und engagiertes Handeln, unterstützt ACT Menschen dabei, ein erfülltes Leben zu führen, das mit ihren tiefsten Werten im Einklang steht. (vgl. Luoma et al., 2018, S. 1 ff.)

ACT, zu Beginn der Entwicklungen Comprehensive Distancing genannt (vgl. Flaxman, et al., 2014, S. 19), gehört zur dritten Welle der Verhaltenstherapien und betont psychische Flexibilität als Schlüssel zur Anpassung an verändernde Lebensumstände. Basierend auf den Prinzipien der Relational Frame Theory (RFT) zielt ACT auf die Förderung psychischer Flexibilität ab, um Individuen zu unterstützen, ein werteorientiertes und erfülltes Leben zu führen und wird beispielsweise bei Krebspatient:innen eingesetzt. (vgl. Sauer & Weißflog, 2022, S. 412 ff.) Auch in anderen Bereichen, wie in der Psychoonkologie (vgl. Alder, 2020), bei Angststörungen oder Suchtproblemen (vgl. Wengenroth, 2016, S. 263 ff.), gibt es bereits Anwendungsansätze.

Die Relational Frame Theory ist eine behavioristische Theorie, die entwickelt wurde um die Komplexität und Generativität menschlicher Sprache und Kognition zu erklären und liefert das theoretische Fundament für ACT. Sie basiert auf dem Konzept des abgeleiteten relationalen Antwortens (Derived Relational Responding), das die Fähigkeit beschreibt, Verbindungen zwischen Reizen herzustellen, die nicht direkt übermittelte wurden, sondern auf Grundlage früherer Erfahrungen erschlossen werden können. RFT erklärt, dass die menschliche Fähigkeit, Verbindungen wie Ähnlichkeit, Gegensätze oder Hierarchien zwischen Dingen zu erkennen, eine wichtige Grundlage für Sprache und Denken ist. Diese Fähigkeit hängt vom jeweiligen Kontext ab und ermöglicht es, nicht nur auf die sichtbaren Eigenschaften von Dingen zu reagieren, sondern auch auf symbolische oder abgesprochene Bedeutungen. RFT hilft zu verstehen, wie Menschen komplexe Sprach- und Denkweisen entwickeln, die über das hinausgehen, was sie direkt erleben. (vgl. Barnes-Holmes et al., 2006, S. 61 ff.) Die Relational Frame Theorie besagt, dass es hilfreich sein kann, schwierige Gedanken und Gefühle nicht zu bekämpfen oder zu verändern, sondern sie in einem neuen Zusammenhang zu betrachten, um sie weniger belastend zu machen. Dies unterscheidet sich von traditionellen Therapieansätzen, die oft darauf abzielen, den Inhalt der

Gedanken direkt zu verändern. Die Bedeutung und Wirksamkeit von RFT und ACT wird durch zahlreiche Studien unterstützt. (vgl. Flaxman et al., 2014, S. 19 f.; Heidenreich et al., 2007, S. 480) Im Gegensatz zu traditionellen Ansätzen, die auf die Veränderung von Gedankeninhalten abzielen, konzentriert sich ACT also auf die Distanzierung von diesen Inhalten, um eine flexiblere Haltung ihnen gegenüber zu ermöglichen. Sie identifiziert psychische Inflexibilität als Hauptursache für psychische Störungen (vgl. Hayes et al., 2012, S. 978; Sauer & Weißflog, 2022, S. 412). Prozesse die nach LUOMA et al. (2009, S. 40) zur psychischen Inflexibilität führen können Abbildung 2 entnommen werden. Die Fähigkeit zur Vermeidung von unmittelbaren Erlebnissen, eine Kernkomponente psychischer Inflexibilität, wird zunehmend als ein generalisierter Risikofaktor angesehen, der weitreichende Auswirkungen auf die allgemeine Funktionsfähigkeit hat. (vgl. Flaxman et al., 2014, S. 8)

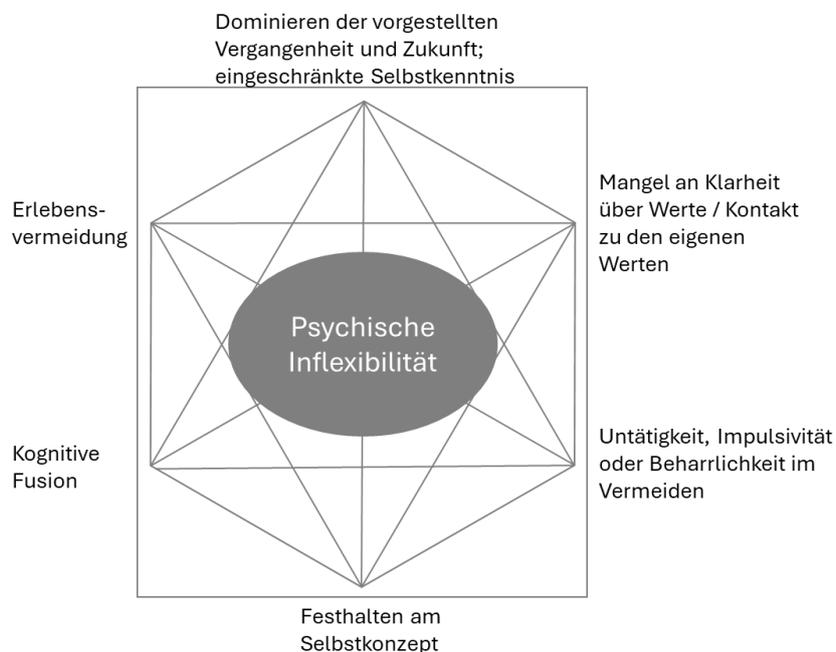


Abbildung 2: Eigene Abbildung der Prozesse, die zur psychischen Inflexibilität führen nach LUOMA et al. (vgl. 2009, S. 40)

ACT basiert auf den Gegenstücken zu diesen Prozessen, welche in Abbildung 3 dargestellt werden. Der erste Prozess, der der Akzeptanz, bezieht sich auf die spirituelle Annahme von Lebensunvollkommenheiten sowie die Bereitschaft, sich auf erforderliche Handlungen einzulassen. Dies bedeutet, das Leben mit all seinen Herausforderungen anzunehmen, statt vor unangenehmen Gefühlen und Gedanken zurückzuschrecken. Zweitens zielt die kognitive Defusion darauf ab, eine distanzierte Perspektive gegenüber den eigenen Gedanken einzunehmen. Betroffene lernen ihre Gedanken als vorübergehende mentale Ereignisse zu betrachten, die nicht zwangsläufig Handlungen bestimmen müssen. Der dritte Prozess, das Selbst als Kontext, bezieht

sich auf die Entwicklung eines Selbstverständnisses, das über die konzeptualisierten Selbstbilder hinausgeht. Dies fördert ein tieferes Erleben des Hier und Jetzt und ermöglicht eine authentischere Beziehung zum eigenen Leben. Dieser vierte Prozess ermöglicht es den Menschen, flexibel und natürlich mit den Gegebenheiten des Lebens umzugehen, ohne von Denkmustern eingeschränkt zu werden. Werteerkennung, der fünfte Prozess, umfasst die Identifizierung dessen, was einzelnen Menschen tiefgründig wichtig ist. ACT besagt, dass wahre Werte persönlich und tief verwurzelt sind und leitet Menschen an, ihr Leben nach diesen Werten auszurichten. Schließlich fördert engagiertes Handeln die Fähigkeit, in Übereinstimmung mit den erkannten Werten zu handeln und wertorientiert zu leben. Dieser sechste Prozess beinhaltet die Umsetzung von Maßnahmen, die den persönlichen Werten dienen. (vgl. Dijkstra & Nagatsu, 2021, S. 809 ff.; Polk et al., 2016, S. 7 ff.)

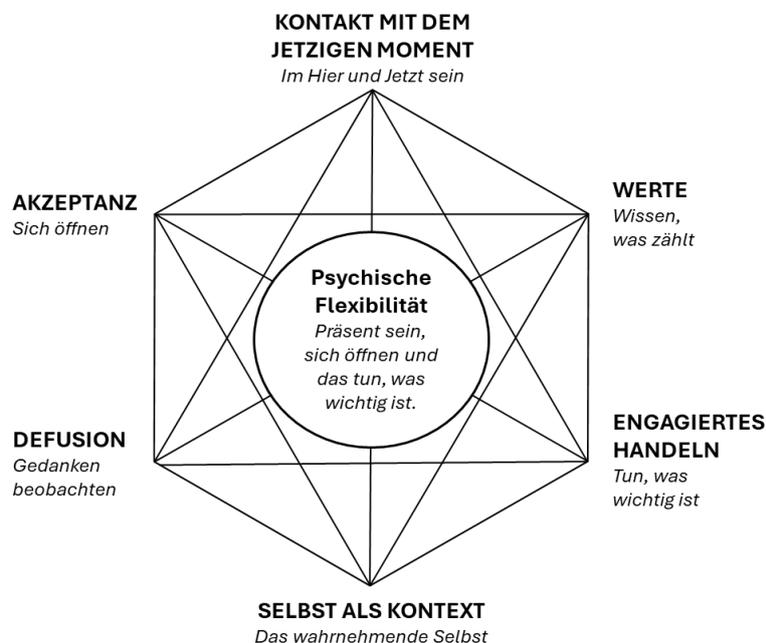


Abbildung 3: Eigene Abbildung des Hexaflex nach HARRIS (vgl. 2020, S. 26)

HAYES und WILSON haben bereits 1994 (vgl. S. 289 ff.) beleuchtet, dass die Akzeptanz- und Commitment-Therapie darauf abzielt, emotionale Vermeidung zu reduzieren und Menschen dabei zu unterstützen, ihr Verhalten zu ändern. Sie betonen, dass es bei ACT nicht darum geht, unerwünschte Gedanken oder Gefühle zu ändern, sondern deren Einfluss auf das Handeln zu verringern. Dies erreicht ACT, indem der Kontext geändert wird, in dem Gedanken und Gefühle erlebt werden, um die Konzentration auf das zu richten, was langfristig für den Menschen sinnvoll ist.

Die Forschungsergebnisse von GLOSTER et al. (vgl. 2017, S. 66 f.) zeigen, dass eine Erhöhung werteorientierten Verhaltens einen Rückgang des Leidens begünstigt, was die Theorie der psychischen Flexibilität unterstützt. Die Beteiligung an werteorientiertem Handeln, auch in Gegenwart von Symptomen, ist essenziell für die Reduktion von Leiden.

Die Bedeutung der psychischen Flexibilität geht über die Behandlung psychischer Störungen hinaus. Forschungen zeigen, dass sie mit einer Vielzahl von positiven gesundheitlichen Outcomes verbunden ist, einschließlich verbesserter Lebensqualität, reduzierter Psychopathologie und Stress sowie erhöhter Funktionsfähigkeit (vgl. Forman et al., 2007, S. 775 f.; Kashdan & Rottenberg, 2010, S. 866 ff.; Levin et al., 2014, S. 158 ff.). Somit wird psychische Flexibilität als zentraler Aspekt der psychischen Gesundheit betrachtet, der durch herkömmliche Konstrukte wie psychisches Wohlbefinden oder symptombezogene Skalen nicht vollständig erfasst wird. Psychische Flexibilität kennzeichnet die Fähigkeit zu bewusstem, werteorientiertem Handeln unter Akzeptanz negativer Gefühle. Sie wird als störungsunabhängiges Konzept verstanden. (vgl. Unruh et al., 2023, S. 159)

Zusammenfassend betont ACT die Rolle der Sprache und der Kognition im menschlichen Leiden und bietet gleichzeitig Strategien an, um durch Förderung der psychischen Flexibilität ein sinnvolles und werteorientiertes Leben zu führen. Durch die Kombination von achtsamkeits- und akzeptanzbasierten Methoden mit sinnorientierten Ansätzen bietet ACT eine umfassende und wirksame Therapieform. Sie wird von der American Psychological Association für die Behandlung verschiedener psychiatrischer Zustände anerkannt (vgl. Dijkstra & Nagatsu, 2021, S. 811).

### **2.1.1 ACT-Matrix**

Es gibt bereits Ansätze, die versuchen, ACT für die Menschen zugänglicher zu machen. So versuchen es POLK et al. (vgl. 2016) zum Beispiel durch die ACT-Matrix. Die entwickelte Matrix soll, wie ACT selbst, zur psychischen Flexibilität hinführen. Aus Sicht der Autor:innen ist der Schlüssel zur psychischen Flexibilität und einem werteorientierten Leben das Erkennen des Unterschieds zwischen sinnlicher Wahrnehmung und mentalen Erfahrungen. Ebenso wichtig ist das Bewusstsein für den Unterschied zwischen Handlungen, die uns näher zu wichtigen Personen oder Zielen bringen und solchen, die uns von unerwünschten mentalen Zuständen entfernen. (vgl. Polk et al., 2016, S. 4)

Der Unterschied zwischen diesen Hin- und Weg-Bewegungen ist ein fundamentaler Aspekt des Verhaltens, der sowohl im Tierreich als auch bei Menschen beobachtet werden kann. Im Tierreich richtet sich Verhalten typischerweise auf das Hinzubewegen zu positiven Stimuli wie Nahrung,

Reproduktionspartnern oder Sicherheit (appetitive Kontrolle) oder das Wegbewegen von negativen Stimuli wie Bedrohungen oder Gefahren (aversive Kontrolle). Diese grundlegenden Bewegungen sind wesentlich für das Überleben und die Fortpflanzung. Beim Menschen wird diese Unterscheidung durch die Sprache komplexer. Sprache kann es erschweren zu erkennen, von welchen negativen Erfahrungen wir uns distanzieren und zu welchen positiven Erfahrungen oder Werten wir uns hinbewegen möchten. Versuche, sich von unerwünschten inneren Erlebnissen wie Gefühlen oder Gedanken zu distanzieren, können dazu führen, dass Menschen in einem Zustand verharren, der als aversiv empfunden wird. Das kann das Leben einengen und zu einem Rückzug aus dem Leben führen. Im Gegensatz dazu kann die Orientierung an unseren Werten, die eine appetitive Bewegung darstellt, ein Gefühl von Freiheit und Vitalität vermitteln. In der Akzeptanz- und Commitment-Therapie wird psychische Flexibilität dadurch erreicht, dass das Verhalten und das Leben eines Menschen von den Dingen geleitet werden, die für ihn am bedeutsamsten sind. Das bedeutet, dass das Leben unter der appetitiven Kontrolle der eigenen Werte steht. Diese Orientierung ermöglicht es, ein erfülltes und wertgeschätztes Leben zu führen. (vgl. Polk et al., 2016, S. 9 f.)

Die Entwicklung und Praxis psychischer Flexibilität zielen nicht darauf ab, gegen etwas anzukämpfen, insbesondere nicht gegen Fehler, die ein natürlicher Teil des Lernprozesses sind. Es geht vielmehr darum, sich aktiv auf das zu bewegen, was oder wer wichtig ist. Ein zentraler Aspekt dabei ist, eine offene Haltung gegenüber allem aufzubauen, was einem begegnet. Der menschliche Intellekt ist darauf konditioniert, Fehler zu erkennen und uns von ihnen wegzuführen, oft mit dem Impuls, bestimmte Gedanken oder Gefühle zu vermeiden. Die Akzeptanz- und Commitment-Therapie lehrt uns, dass gerade diese Tendenz dazu führen kann, dass wir uns selbst blockieren und festfahren. Die Matrix, die in Abbildung 4 zu sehen ist, empfiehlt eine Haltung, die alles mit einem annehmenden „Ja und ...“ begrüßt. Das „Ja“ dient der Validierung dessen, was aufkommt, während das „und ...“ die Aufmerksamkeit auf das lenkt, was darüber hinaus möglich ist. Die Unterstützung von Klient:innen bei der Entwicklung psychischer Flexibilität beginnt laut Ansatz der Matrix mit der Haltung des oder der Therapeut:in und endet darin, dass Klient:innen lernen, diese Haltung in ihrem eigenen Leben so anzunehmen und anzupassen, dass sie sich in Richtung eines von ihnen gewünschten Lebens bewegen. (vgl. Polk et al., 2016, S. 16)

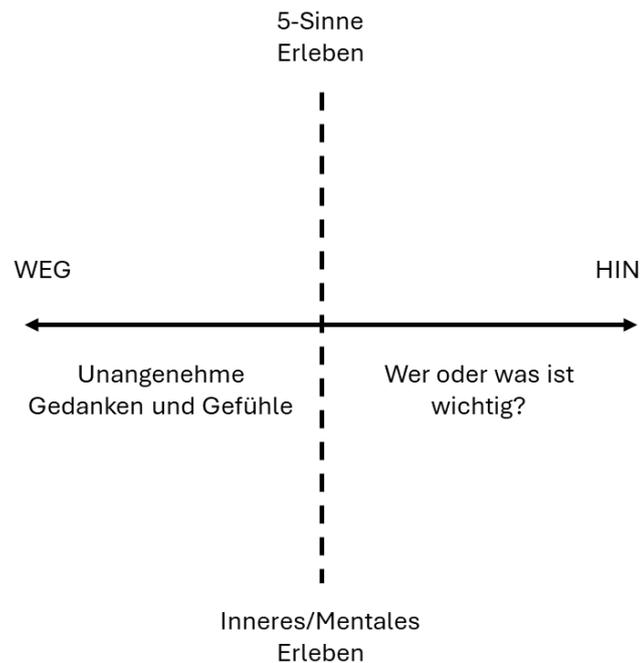


Abbildung 4: Eigene Abbildung der ACT-Matrix nach POLK et al. (vgl. 2016, S. 3)

### 2.1.2 Kritik an der ACT

Die Akzeptanz- und Commitment-Therapie stößt auf kritische Betrachtungen bezüglich der Messbarkeit ihrer Kernkomponente, der psychischen Flexibilität. Die Kritik richtet sich darauf, dass die empirische Fundierung dieser psychischen Flexibilität, insbesondere deren Operationalisierung durch das sogenannte Hexaflex-Modell mit seinen sechs Teilaspekten, nicht ausreichend belegt ist. Die vorhandene Forschungsliteratur zeigt eine Neigung zur theoretischen Überladung ohne entsprechend robuste empirische Studien. Zwar wurden Versuche unternommen, durch psychometrische Messungen die Theorie zu stützen, doch fehlt es an Beweisen, dass das komplexe Konstrukt der psychischen Flexibilität tatsächlich den Kern des therapeutischen Wirkmechanismus von ACT bildet. (vgl. McLoughlin & Roche, 2023, S. 942 f.)

Des Weiteren untermauern zwar Forschungsergebnisse die Wirksamkeit von ACT in der Behandlung einer Vielzahl von Zuständen, darunter Arbeitsplatzstress, Psychosen, Depression, Testangst, Trichotillomanie, Epilepsie und soziale Angststörung. Jedoch ist auch hier kritisch anzumerken, dass viele Studien ohne aktive Vergleichsgruppe durchgeführt wurden oder von Forschenden mit einer Nähe zu ACT. (vgl. Gloster, et al., 2017, S. 66f.)

## 2.2 Coaching

Coaching ist kein geschützter Begriff und es gibt dementsprechend mehrere Definitionen. Coaching wird ebenfalls in unterschiedlichen Bereichen genutzt, wie beispielsweise im Sport, wo es eine andere Bedeutung hat. (vgl. Lindert, 2016, S. 27)

In dieser Arbeit wird mit folgender Definition von Coaching gearbeitet: Hilfe zur Selbsthilfe. Die Definition bezieht sich auf das Coachen von Menschen mit dem Grundsatz, dass die gecoachte Person bereits alle Ressourcen in sich trägt und diese im Coaching entschlüsselt und entfaltet werden. (vgl. Greif, 2008, S. 59)

Coaching kann als ein Instrument angesehen werden, das Unterstützung bei der Bewältigung des Wandels bietet und die individuelle Veränderungsfähigkeit erhöht (vgl. Backhausen & Thommen, 2017, S. 3). Ein Coaching hat zum Ziel, die im Coachee bereits vorhandenen Ressourcen und Potentiale zu aktivieren und zu helfen, diese nutzen zu können. Im Mittelpunkt steht die Reflexion persönlicher Wünsche, Ziele, Ängste, Schwierigkeiten, Konflikte, anderer Situationen oder persönlicher Anliegen (vgl. Greif et al., 2018, S. 3 f.). Coaching ist ein prozessorientiertes Verfahren, das heißt ein Coach gibt keine direkten Lösungsvorschläge, vielmehr unterstützt er den Coachee dabei, eigene Lösungen zu entwickeln (vgl. Mathier-Matter & Wittekind, 2020, S. 5).

Als Coach wird die Person bezeichnet, die coacht und als Coachee wird die zu coachende Person bezeichnet. Der Begriff "Coach" leitet sich vom Wort "Kutsche" ab und bezog sich ursprünglich auf den/die Kutscher:in, der/die die Aufgabe hatte, Pferde sicher und zielgerichtet zu lenken. Diese Grundbedeutung, jemanden effektiv und sicher zum Ziel zu führen, hat sich im Konzept des Coachings bis heute bewahrt. Ursprünglich im Sport der 1960er Jahre etabliert, wo Coaching über das bloße Training hinausging und auch persönliche Themen umfasste, wurde dieser Ansatz später auf den Businessbereich ausgeweitet. Heute steht Coaching für die professionelle Unterstützung von Individuen oder Teams, um berufliche und persönliche Ziele effizient zu erreichen. (vgl. König & Volmer, 2008, S. 10 f.)

Der Prozess eines Coachings lässt sich grob in Phasen beschreiben. Einen fest definierten Ablauf eines Coachings oder die Vorgabe eines Musterablaufs gibt es dabei jedoch aufgrund der Vielfalt an Ansätzen und Methoden in der Literatur nicht. Die existierenden Ansätze betonen zwar ähnliche Merkmale und Aspekte, jedoch sind diese grundsätzlich verschieden. Viele Modelle haben eine Einstiegs-, Haupt- und Abschlussphase gemeinsam. Inhaltlich dient die Einstiegsphase grundsätzlich dazu, Rahmenbedingungen zu klären und eine Basis für eine positive Beziehung zu erschaffen. In der Hauptphase, welche den Schwerpunkt des Coachings darstellt, stehen die Erarbeitung der Coaching-Ziele und möglicher Lösungswege im Vordergrund. In der letzten

Phase, der Abschlussphase, werden der durchlaufene Prozess reflektiert und weitere Schritte für die Zukunft besprochen. (vgl. Ianiro & Kauffeld, 2018, S. 42 ff.)

Ein typischer Ablauf eines Coachings kann anhand folgender genauerer Erläuterung verstanden werden. Es ist wichtig zu beachten, dass beschriebene Phasen in der Praxis oft "spiralförmig" verlaufen, was bedeutet, dass sie nicht strikt in der Reihenfolge ablaufen müssen und sich im Verlauf des Coaching-Prozesses wiederholen können.

#### Einstiegs- und Kontaktphase mit Kontextklärung

In dieser ersten Phase ist die Gestaltung der Suche nach dem Coach und die erste Kontaktaufnahme entscheidend. Sie legt den Grundstein für die weitere Beziehung und setzt den Rahmen für die Erwartungen an das Coaching. Wichtig ist hierbei die Klärung, wie Coachee zum Coach gekommen ist und welche Erwartungen ein Coachee an das Coaching stellt.

#### Vereinbarungs- und Kontraktphase, Aufbau einer Arbeitsbeziehung

Nachdem die Entscheidung für einen Coachingprozess gefallen ist, werden in dieser Phase die Ziele, die Vorgehensweise und die Art der Zusammenarbeit detailliert vereinbart. Besonders bei Dreiecksverträgen ist Transparenz in der Gestaltung der Rahmenbedingungen essenziell, um Vertrauen aufzubauen und eine effektive Arbeitsbeziehung zu ermöglichen.

#### Ziele (Soll) und Situation (Ist) herausarbeiten

In dieser Phase geht es darum, das Anliegen des Coachees zu verstehen und bei der Konkretisierung der Zielformulierung zu unterstützen. Dabei kann entweder von der Ist-Situation ausgegangen werden, um darauf aufbauend Ziele zu entwickeln, oder es kann direkt am erwünschten Soll-Zustand gearbeitet werden.

#### Lösungen entwickeln

Je nach Anliegen des Coachees geht es hierbei um die Erkenntnisgewinnung und die Auflösung von unbewussten Zusammenhängen, die der Coachee erlebt und lebt. Außerdem ist es möglich, dass Coach den Coachee dann bei der Entwicklung von Lösungen für sein Anliegen begleitet.

#### Transfer sichern: Entwickeln klar überprüfbarer, nächster Schritte

Nach der Entscheidung für eine Lösung werden konkrete Maßnahmen und Handlungspläne ausgearbeitet, um die Umsetzung der Lösung zu gewährleisten. Hierbei ist es wichtig, die Maßnahmen so konkret wie möglich zu gestalten, um deren Realisierbarkeit zu sichern. Die SMARTe Zielformulierung als grobe Grundlage zu sehen, kann diesen Schritt einfacher zugänglich machen für den Coachee.

#### Auswertung und Abschluss

Die Abschlussphase dient der Reflexion über den gesamten Prozess und der Vorbereitung des Coachees auf den Übergang zurück in sein Alltagsleben. Dabei sollten die erreichten Ziele und der gesamte Prozess bewertet werden, um daraus Rückschlüsse für zukünftige Handlungen zu ziehen.

Insgesamt betrachtet, stellt der Coachingprozess eine dynamische Interaktion dar, in der die Phasen sich gegenseitig beeinflussen und der Prozess an die Bedürfnissen des Coachees angepasst wird. (vgl. Lippmann, 2013, S. 37 ff.)

### **2.2.1 Third Generation Coaching**

Das Konzept des Third Generation Coaching (TGC) repräsentiert einen innovativen Ansatz in der Welt des Coachings, der sich aus den neuesten Entwicklungen in der Sozialforschung, modernen Lerntheorien und den aktuellen Diskursen in der Personalführung zusammensetzt. Im Kern dieses Ansatzes steht die Auffassung, dass Coaching mit der gesellschaftlichen Entwicklung Schritt halten und sich als spezifische Form der Interaktion weiterentwickeln muss. Prof. Dr. STELTER (vgl. 2016a, S. 25 f.; 2016b, S. 267), ein prominenter Vertreter dieser Coaching-Generation, betont die Bedeutung der gesellschaftlichen Perspektive im Coaching-Prozess und verweist darauf, wie wichtig es ist, dass Coaching nicht nur ziel- und problemorientiert (erste Generation) oder zukunfts- und lösungsorientiert (zweite Generation) ist, sondern vielmehr einen Fokus auf Nachhaltigkeit, Werte und Sinn-Schaffen legt. Im Third Generation Coaching rückt die Betonung von Aspirationen, Leidenschaften und Werten in den Vordergrund, weg von einem einengenden Zielfokus. Dieser Ansatz zielt darauf ab, die persönliche Identität und menschliche Entwicklung in einer Zeit zu fördern, in der Individuen in einer zunehmend komplexen sozialen Welt nach festen Bezugspunkten suchen. Dieser Coaching-Ansatz besteht stärker aus der Reflexion von Werten und dem Schaffen von Sinn, zur Entfaltung und Weiterentwicklung der persönlichen Identität und damit zur menschlichen Entwicklung. Die Herausforderungen der Komplexität sämtlicher sozialer Zusammenhänge erfordern nach STELTERS (vgl. 2016a, S. 25 f.) Überlegungen ein Coaching, das das Miteinander, die Kooperation und das gemeinsame Formen von neuen Perspektiven, Wegen und Verständnissen in den Mittelpunkt stellt. In dieser Hinsicht arbeiten Coach und Coachee zusammen, um individuelle und kollektive Entwicklungsmöglichkeiten zu entwickeln.

Wie können Coaches ihren Coachees am effektivsten helfen, sich in der komplexen Welt von heute zurechtzufinden? Die Stärkung der Reflexionsfähigkeit und Erweiterung des Reflexionsraumes der Coachees kann im Ansatz des Third Generation Coachings durch drei Schlüsselaspekte passieren: die Werteorientierung, die Schaffung von Sinn und die narrativ-kollaborative Perspektive. Im Bereich der Werteorientierung dienen Werte als Leitlinien für das persönliche und berufliche Leben. Dabei wird berücksichtigt, dass Werte zwar allgemein gültig erscheinen können, jedoch stark geprägt sind von den individuellen Erfahrungen und den Gemeinschaften, in denen Menschen leben. Die Sinnschaffung bezieht sich auf die Bedeutung, die den Erfahrungen, Handlungen und Interaktionen zugeschrieben wird. Dieser Prozess ist sowohl persönlich als auch

in soziale und kulturelle Kontexte eingebettet und strebt danach, vergangene und aktuelle Erlebnisse sowie Zukunftserwartungen miteinander zu verbinden. In der narrativ-kollaborativen Perspektive wird durch das Erzählen und Austauschen von Geschichten nicht nur die Selbstidentität des Einzelnen gestärkt, sondern auch sein Platz in einem kulturellen Kontext. (vgl. Stelter, 2016a, S. 30 ff.)

TGC kann eine Reaktion auf gesellschaftliche Veränderungen sein und auf der anderen Seite selbst dazu beitragen, die Gesellschaft zu verändern. Dieses doppelte Potenzial von TGC spiegelt sich in der Art und Weise wider, wie es individuelle und kollektive Prozesse miteinander verknüpft. Durch den Fokus von TGC auf die persönliche Entwicklung und das subjektive Erleben des Einzelnen werden gleichzeitig zentrale gesellschaftliche Bedürfnisse wie Transparenz, Vertrauen, Selbstbewusstsein und partizipative Teilhabe angesprochen. Werte, die in der heutigen Zeit eine zunehmend bedeutende Rolle spielen. (vgl. Böning & Strikker, 2014, S. 491 ff.)

### **2.3 Klimaemotionen**

„Der Begriff Klimakrise ist – übereinstimmend mit der aktuellen Literatur – in Abgrenzung zum Begriff des Klimawandels bewusst gewählt, um die Dramatik der Situation und die dadurch erforderliche Dringlichkeit zum Handeln zu verdeutlichen.“ (Schnurr & Bauriedl-Schmidt, 2022, S. 45)

Die Klimakrise fordert die Menschheit heraus, ihre gewohnten Lebenspraktiken zu überdenken und zu verändern, um den Herausforderungen des Klimawandels gerecht zu werden. Infolgedessen können verschiedene negative Gefühle entstehen, während innere Bedürfnisse und Wünsche miteinander in Konflikt geraten können. Die Emotionen können sowohl unbewusst als auch bewusst sein und reichen von Überraschung über Traurigkeit bis hin zu Neid. Die Vielzahl von Emotionen, die durch die Klimakrise ausgelöst werden können, werden in Tabelle 1 beschrieben. (vgl. Schnurr & Bauriedl-Schmidt, 2022, S. 45 f.)

<b>Emotionen verbunden mit ...</b>	<b>einschließlich:</b>
Überraschung	Enttäuschung, Verwirrung, Schock, Trauma
Bedrohung	Angst, Hilflosigkeit, Überforderung
Traurigkeit	Trauer, Solastalgie, Sehnsucht, Einsamkeit
starker Angst und Depression	Verzweiflung, Hoffnungslosigkeit, Taubheit
Schuld und Scham	Unzulänglichkeit, Reue, Verlegenheit
Entrüstung und Abscheu	Empörung, betrogen fühlen
Ärger	Wut, Zorn, Frustration
Feindseligkeit	Verachtung, Unzufriedenheit, Ablehnung
Neid	Eifersucht, Bewunderung
Positive Emotionen	Hoffnung, Motivation, Verbundenheit

*Tabelle 1: Klimagefühle (vgl. Schnurr & Bauriedl-Schmidt, 2022, S. 46)*

Um diese unangenehmen Gefühle und Konflikte zu vermeiden, greifen Menschen oft auf Abwehrmechanismen wie Verleugnung, Spaltung, Affektisolierung und Sublimierung zurück, um sie ins Unbewusste zu verschieben. Diese Abwehrmechanismen verhindern oft eine angemessene Auseinandersetzung mit dem Thema. Im gesellschaftlichen Kontext verschleiern soziale Probleme wie das Ablehnen von Verantwortung und das Abwälzen negativer Folgen die Herausforderungen der Klimakrise. Individuelle Verantwortung allein genügt nicht, da auch die gesellschaftlichen Bedingungen und politischen Entscheidungen berücksichtigt werden müssen. In der Psychotherapie kann die Auseinandersetzung mit Klimagefühlen und Abwehrmechanismen dazu beitragen, eine Balance zwischen der Bewältigung und der Überforderung dieser Gefühle zu finden. Durch die Förderung von Reflexionsfähigkeit und Selbstwirksamkeit können psychotherapeutische Interventionen dazu beitragen, Menschen dabei zu unterstützen, sich der Klimakrise angemessen zu stellen und konstruktive Handlungsweisen zu entwickeln. (vgl. Schnurr & Bauriedl-Schmidt, 2022, S. 46 f.)

### **3 Forschungsmethodik**

Das zentrale Ziel dieser qualitativen Arbeit besteht darin, ein Coaching-Konzept zu entwickeln, das die psychische Flexibilität (junger) Menschen im Umgang mit Klimaemotionen steigert. Hintergrund ist die zunehmende psychische Belastung durch den Klimawandel, insbesondere bei

jüngeren Generationen. Das Konzept soll dazu beitragen, Betroffene in die Lage zu versetzen, mit diesen Emotionen konstruktiv zu leben, anstatt sie zu bewältigen oder zu eliminieren. Da der Klimawandel ein fortlaufendes und nicht lösbares Problem darstellt, wurde bewusst ein Ansatz gewählt, der sich auf die Akzeptanz und Integration von Klimaemotionen konzentriert. Die Relevanz des Themas, insbesondere in Bezug auf die psychischen Auswirkungen des Klimawandels, ist bereits ausreichend belegt, sodass eine erneute empirische Untersuchung nicht notwendig ist. Die Nähe der Verfasserin dieser Arbeit zum Coaching macht es sinnvoll, diesen Ansatz mit dem Problem der Klimaemotionen zu verbinden. Ein solches Coaching-Konzept, das spezifisch auf die Verbindung von psychischer Flexibilität und dem Umgang mit Klimaemotionen abzielt, existiert bislang nicht, was den innovativen Charakter des entwickelten Konzepts unterstreicht.

Die Grundlage für die Konzeptentwicklung bildet eine Literaturrecherche, die in den wissenschaftlichen Datenbanken JSTOR, PubMed und ScienceDirect, sowie der wissenschaftlichen Suchmaschine Google Scholar durchgeführt wurde. Als Suchbegriffe kamen unter anderem „psychische Flexibilität“, „Akzeptanz- und Commitment-Therapie“, „Acceptance and Commitment Therapy“, „Klimaemotionen“, „Coaching“, „Third Generation Coaching“ und „Krise“ zum Einsatz. Der Schwerpunkt der Recherche lag auf Primärliteratur sowie auf Veröffentlichungen von bekannten Forschern in den relevanten Feldern. Darüber hinaus wurde darauf geachtet, aktuelle Forschungsergebnisse einzubeziehen, um die Relevanz und Aktualität des entwickelten Konzepts zu gewährleisten. Die Auswahl der Literatur erfolgte anhand von Qualitätsmerkmalen wissenschaftlicher Literatur wie beispielsweise namenhafte Herausgeberschaften, anerkannte wissenschaftliche Fachverlage und Wissenschaftlichkeit in der Argumentation (vgl. Swoboda, 2023, S. 82).

Das Coaching-Konzept wurde iterativ entwickelt und basiert auf verschiedenen theoretischen Ansätzen, insbesondere der Akzeptanz- und Commitment-Therapie, dem Third Generation Coaching sowie der ACT-Matrix. Der iterative Entwicklungsprozess ermöglichte es, erst die theoretischen Grundlagen in die Konzeptentwicklung einfließen zu lassen und anschließend mit Erkenntnissen aus der Durchführung zu verbessern.

Die Durchführung zur Validierung des entwickelten Coaching-Konzepts wurde in der Praxis mit einer jungen Coachee erprobt, die von Klimaemotionen betroffen war. Die Coachee erfüllte das Kriterium, negative Klimaemotionen zu verspüren. Die Durchführung des Coaching-Prozesses erfolgte über mehrere Sitzungen. Nach jeder Sitzung wurde eine direkte Reflexion durch die Verfasserin dieser Arbeit durchgeführt, um den Verlauf und die Wirkung des Coachings zu evaluieren. Der genaue Ablauf des Coachings wird in Kapitel 4.2 beschrieben.

Darüber hinaus wurde zur objektiveren Überprüfung des Erfolgs des Coachings der Psy-Flex-Fragebogen vor und nach der gesamten Coaching-Intervention eingesetzt. Dieser ist ein Instrument zur Messung von psychischer Flexibilität von GLOSTER et al. (vgl. 2021, S. 20). Der Psy-Flex ist ein kurzer, kontextsensitiver Fragebogen, der speziell entwickelt wurde, um die Fähigkeiten der psychischen Flexibilität zu messen. Dieser Fragebogen berücksichtigt die spezifischen Umstände und Situationen, in denen psychische Flexibilität von besonderer Bedeutung ist. Der Psy-Flex weist gute psychometrische Eigenschaften auf und ist klinisch nützlich, wodurch er sowohl in der Forschung als auch in der klinischen Praxis effizient und valide einsetzbar ist. Er deckt alle Kernprozesse der ACT ab und kann zudem für regelmäßige Verlaufsmessungen genutzt werden (vgl. Benoy et al., 2023, S. 35 ff.).

Zur Inspiration bezüglich der Formulierung von einzelnen Textpassagen wurde auf die Software von OpenAI, insbesondere ChatGPT, zurückgegriffen. Dabei wurden Formulierungsvorschläge zur sprachlichen Ausgestaltung eingeholt.

### 3.1 Gütekriterien

Aufgrund der Beschaffenheit qualitativer Forschungsdesigns sind strenge methodische Standardisierungen nicht möglich. Um dem Vorwurf der Willkür zu entgehen, gibt es jedoch auch für die qualitative Forschung eigene Kriterien zur Sicherung der Validität und Reliabilität von Ergebnissen. In Anlehnung an KRIPPENDORFF (vgl. 1980) und MAYRING (vgl. 2015) haben GOLDENSTEIN et al. (vgl. 2018) verschiedene Mindeststandards vorgestellt. Nach Ihnen liegt die Qualität einer qualitativen Studie in der transparenten Dokumentation und dem kommunikativen Austausch, orientiert an klar definierten und nachvollziehbaren Regeln.

Reliabilität (Zuverlässigkeit) misst die Verlässlichkeit wissenschaftlicher Untersuchungen. Sie ist hoch, wenn eine Untersuchung bei wiederholter Durchführung unter gleichen Bedingungen zu denselben Ergebnissen führt (Replizierbarkeit). In qualitativen Studien kann die Reliabilität durch Stabilität und Reproduzierbarkeit gewährleistet werden. Stabilität bedeutet, dass das Analyseinstrument mehrfach auf dasselbe Material angewendet wird, was die Intracoder-Reliabilität sicherstellt und zeigt, dass die forschende Person ihr Analyseinstrument gut versteht. Reproduzierbarkeit meint die Übereinstimmung der Ergebnisse, die andere Forschende erzielen, was die Intercoder-Reliabilität sicherstellt. Dies bedeutet, dass das Analyseinstrument nachvollziehbar und verständlich ist. Validität (Gültigkeit) baut auf Reliabilität auf und bezieht sich auf die Genauigkeit der empirischen Ergebnisse. In qualitativen Untersuchungen hängt diese Belastbarkeit von semantischer Gültigkeit, Konstruktvalidität und kommunikativer Validität ab. Semantische Gültigkeit bedeutet, dass die Beobachtungen und Interpretationen präzise sind,

basierend auf gut dokumentierten Methoden. Konstruktvalidität bezieht sich darauf, ob die Untersuchung auf klaren Theorien oder gut beschriebenen Rahmenbedingungen basiert. Kommunikative Validität beinhaltet den Austausch mit anderen Forschern sowie die Rückmeldung der Ergebnisse an die Befragten, um eine Übereinstimmung von Selbst- und Fremdwahrnehmung zu erreichen. (vgl. Goldenstein et al., 2018, S. 103 f.)

## **4 Coaching-Konzept zur Förderung psychischer Flexibilität**

Dieses Kapitel beinhaltet den Entstehungsprozess des Coaching-Konzeptes zur Förderung psychischer Flexibilität. In Kapitel 4.1 wird der Aufbau und Ablauf der Coaching-Interventionen detailliert beschrieben und theoretisch fundiert. Im darauffolgenden Kapitel 4.2 wird das Konzept durch die Anwendung mit einem Coachee validiert. Auch dabei entstehende Änderungen und Anpassungen werden aufgeführt. Das finale Konzept in Kapitel 4.3 für das Manual, das sich im Anhang befindet, umfasst die evaluierten und angepassten Aspekte des Coaching-Konzeptes.

### **4.1 Entwicklung des Coachingkonzeptes**

In diesem Kapitel wird die Entwicklung des Coaching-Konzepts vorgestellt. Durch die Kombination von ACT-Prinzipien und den Ansätzen des Third Generation Coaching wird ein Konzept entwickelt, das darauf abzielt, die psychische Flexibilität der Teilnehmenden zu fördern. Die theoretische Synthese fungiert hierbei als Grundlage für die Konzeptentwicklung, welche in den folgenden Abschnitten detailliert beschrieben wird. Die Definition der Zielgruppe und die Identifikation der wesentlichen Erfolgskompetenzen bilden die Basis für die Ausarbeitung der einzelnen Coaching-Sitzungen.

#### **4.1.1 Theoretische Synthese**

Third Generation Coaching und Akzeptanz- und Commitment-Therapie lassen sich besonders gut miteinander verbinden, da sie beide auf der Stärkung der Reflexionsfähigkeit und der Ausrichtung auf persönliche Werte und sinnvolles Handeln basieren. TGC legt einen besonderen Schwerpunkt auf die Entwicklung eines Prozesses, der Nachhaltigkeit, Werteorientierung und Sinnstiftung in den Mittelpunkt stellt, um Individuen in ihrer persönlichen und sozialen Identitätsentwicklung zu unterstützen (vgl. Stelter, 2016b, S. 267). ACT hingegen konzentriert sich auf die Förderung psychischer Flexibilität, indem sie Menschen lehrt, schmerzhaft Erfahrungen und Gedanken anzunehmen und sich zugleich auf wertebasiertes Handeln zu fokussieren (vgl. Luoma, Hayes, & Walser, 2018, S. 1 ff.). Beide Ansätze betonen, dass eine zu starke Konzentration auf die

Veränderung des Inhalts von Gedanken zu einer erhöhten psychischen Inflexibilität führen kann, während eine Distanzierung von diesen Inhalten und die Fokussierung auf die eigenen Werte das persönliche Wachstum und Wohlbefinden fördert (vgl. Hayes & Wilson, 1994, S. 189 ff.). Die Kernprozesse von ACT, wie Akzeptanz und kognitive Defusion, sind komplementär zu den Prinzipien von TGC, welche die Relevanz des narrativen Austauschs und die Ausrichtung auf individuelle Lebenskontexte betonen (vgl. Stelter, 2016a, S. 30 ff.). Indem TGC und ACT die Werteorientierung in den Vordergrund rücken, ermöglichen sie eine tiefergehende Auseinandersetzung mit den eigenen Lebenszielen und dem, was Menschen als sinnvoll erachten. Dies wird durch die Forschung bestätigt, die zeigt, dass psychische Flexibilität mit verbesserten gesundheitlichen Ergebnissen korreliert, wie eine verbesserte Lebensqualität und reduzierte Psychopathologie (vgl. Forman et al., 2007, S. 775 f.; Levin, et al., 2014, S. 158 ff.; Kashdan & Rottenberg, 2010, S. 866 ff.). Zusammenfassend bieten TGC und ACT einen synergistischen Ansatz, um Menschen darin zu unterstützen, eine aktive und reflektierte Rolle in ihrer Auseinandersetzung mit der Komplexität der heutigen Welt zu übernehmen. Durch ihre gemeinsame Ausrichtung auf Werte und das Schaffen von Sinn können TGC und ACT effektiv dazu beitragen, die gesellschaftliche und individuelle Entwicklung voranzutreiben. (vgl. Böning & Strikker, 2014, S. 491 ff.; Sauer & Weißflog, 2022, S. 412 ff.)

Die Verbindung von ACT-Prinzipien mit den negativen Emotionen und psychischen Belastungen, die durch Klimawandel ausgelöst werden können, bietet eine interessante Perspektive auf die Anwendung dieses therapeutischen Ansatzes in Bezug auf aktuelle Herausforderungen. Nach ACT-Verständnis besteht psychische Flexibilität darin, in der Lage zu sein das eigene Verhalten und das Leben von den appetitiven Einflüssen der Personen oder Dinge zu steuern, die für einen Menschen von höchster Bedeutung sind. Ein zentraler Aspekt dieses Ansatzes ist die Art und Weise, wie Menschen auf ihre inneren Erfahrungen und äußeren Einflüsse reagieren. In diesem Zusammenhang spielt die Unterscheidung zwischen Hin- und Weg-Bewegungen, wie sie in der ACT-Matrix beschrieben wird, eine wichtige Rolle. HIN-Bewegungen zielen darauf ab, sich positiven Zielen wie Belohnungen, Ressourcen oder Vergnügen zu nähern (appetitive Kontrolle). WEG-Bewegungen dagegen konzentrieren sich auf das Vermeiden von Bedrohungen oder unangenehmen Erlebnissen (aversive Kontrolle). Während HIN-Verhalten typischerweise häufiger und umfassender ist, kann ein übermäßiger Fokus auf WEG-Verhalten, also das ständige Vermeiden von negativen Gefühlen oder Erfahrungen, zu einem blockierten und eingeschränkten Leben führen. Dies wird durch die Komplexität der menschlichen Sprache noch verstärkt, da Menschen oft versuchen, inneren, unerwünschten Erlebnissen auszuweichen, was zu Entfremdung und Unzufriedenheit führen kann. (vgl. Polk et al., S. 9 f.) Im Kontext des Klimawandels und damit verbundener negativer Emotionen lässt sich eine klare Weg-Bewegung erkennen. Der

Klimawandel wird als Bedrohung wahrgenommen und kann sogar als Bedrohung des eigenen Überlebens gesehen werden, da die Folgen unberechenbar sind und das Verhalten unter dieser Wahrnehmung aversiver Kontrolle ausgesetzt ist oder sein kann. Menschen, die mit negativen Klimaemotionen konfrontiert sind, könnten dazu neigen, weg-bewegende Verhaltensweisen zu entwickeln, um sich vor den Folgen des Klimawandels zu schützen. Dies könnte sich in Form von Vermeidungsverhalten manifestieren, beispielsweise durch das Ignorieren von Klimaproblemen oder dem Versuch, sich emotional von ihnen zu distanzieren. Psychische Flexibilität erlaubt jedoch die Anerkennung dieser Emotionen, ohne in destruktive Vermeidungsstrategien zu verfallen. Da die Ressource dieser Bedrohung durch das einzelne Individuum, den Menschen, nicht gänzlich zu beseitigen ist, kann es hilfreich sein, sich auf das Erleben zu fokussieren. Da diese Weg-Bewegung bewiesenermaßen nicht hilfreich ist, da ein Ausweichen in diesem speziellen Fall der Bedrohung nicht möglich ist und wie eben beschrieben, zu einem Gefühl der Entfremdung vom Leben führen kann, kann eine Möglichkeit eine Änderung zur Hin-Bewegung sein.

Nach Annahme von ACT und der Matrix könnte die Förderung psychischer Flexibilität, also die Stärkung der Hin-Bewegung, Menschen dabei unterstützen, Verhaltensweisen zu entwickeln, die darauf abzielen, aktiv und konstruktiv mit den Herausforderungen des Klimawandels umzugehen. Neben der Fokussierung auf für die Person wertvollen und wichtigen Personen und Dinge, denen sie in ihrem Leben mehr Aufmerksamkeit schenken möchten (Wertearbeit), könnte es auch die Annahme proaktiver Maßnahmen zur Reduzierung des eigenen ökologischen Fußabdrucks, das Engagement in umweltfreundlichen Aktivitäten oder die Teilnahme an Gemeinschaftsinitiativen umfassen. Psychische Flexibilität ermöglicht es, diese appetitiven Aspekte, die mit dem Streben nach ökologischer Verantwortung einhergehen, zu betonen und in Einklang mit den eigenen Werten zu handeln. Die Akzeptanz- und Commitment-Therapie betont, dass Schmerz, Schwierigkeiten und Leid natürliche Teile des Lebens sind, die wir nicht einfach umgehen können. Beispiele, wie die Behandlung mit ACT der negativen körperlichen und psychischen Folgen einer Krebserkrankung, die wie psychische Belastungen durch den Klimawandel vergleichbar dauerhaft und nicht vermeidbar sind, zeigen, dass es möglich ist, ein erfülltes Leben zu führen, das sich an persönlichen Werten orientiert, selbst wenn wir mit Herausforderungen konfrontiert sind. ACT bietet Strategien, mit denen Menschen lernen können, diese Belastungen zu akzeptieren und dennoch aktiv nach ihren Werten zu leben. (vgl. Sauer & Weißflog, 2022, S. 414)

Die theoretische Synthese von ACT und TGC zeigt ein starkes Zusammenwirken beider Ansätze. Die Fokussierung auf Werteorientierung und psychische Flexibilität schafft eine Basis für die Bewältigung von Herausforderungen. Durch die Kombination dieser Ansätze entsteht ein äußerst wirksames Konzept, das Menschen dabei unterstützt, in komplexen und belastenden Krisensituationen wie dem Klimawandel nicht in destruktive Vermeidungsmuster zu verfallen. Der

Fokus wird auf HIN-Verhalten gelenkt, was das aktive Streben nach wertvollen Zielen trotz negativer Emotionen bedeutet. Die ACT-Matrix verdeutlicht die Unterscheidung zwischen diesen HIN- und WEG-Bewegungen. Indem Menschen sich auf ihre Werte und HIN-Verhalten konzentrieren, steigern sie ihre psychische Flexibilität, was proaktive und werteorientierte Reaktionen auf Herausforderungen wie den Klimawandel als Dauerkrise möglich macht.

#### **4.1.2 Zieldefinition und -gruppe**

Das Coachingkonzept ist für den Einsatz in Einzelcoachings konzipiert und zielt darauf ab, die psychologische Flexibilität der Coachees zu fördern. Dieses Konzept bietet eine idealisierte Lösung (Erhöhung der psychischen Flexibilität) für ein spezifisches Problem, nämlich den Umgang mit negativen Emotionen im Zusammenhang mit der Klimakrise. Im Mittelpunkt steht Coachee, der mit eigenen, individuellen Lösungsansätzen als inneren Ressourcen ins Coaching kommt. Coach unterstützt Coachee dabei, diese Ressourcen zu erkennen und zu nutzen, indem das Coachingkonzept angewendet wird.

Das Konzept richtet sich insbesondere an bereits ausgebildete Coaches oder solche, die sich noch in der Ausbildung befinden und stellt eine Weiterentwicklung bestehender Coaching-Methoden dar. Das Coachingkonzept sollte nicht von Coaches angewendet werden, die über keinerlei Coaching-Erfahrung verfügen. Das nach SMART-Regeln (vgl. Doran, 1981, S. 36) formulierte Ziel des Konzepts besteht darin, die psychologische Flexibilität des Coachees innerhalb eines Prozesses von fünf Sitzungen zu steigern. Der Erfolg dieses Prozesses wird durch die Erhebung der Ergebnisse mithilfe des Psy-Flex-Fragebogens (siehe Kapitel 3) vor und nach dem Coaching, welches zur Validierung durchgeführt wird, gemessen, um die Wirksamkeit des Ansatzes zu überprüfen.

Zielgruppe für ein solches Coaching sind in erster Linie junge Menschen, die sich emotional negativ durch den Klimawandel als Dauerkrise beeinflusst fühlen und diese negativen Gefühle ändern wollen. Grundsätzlich ist die Anwendung des Coaching-Konzeptes nicht auf eine Gruppe von Personen begrenzt. Aufgrund der Anwendung auf negative Empfindungen zum Klimawandel, ist hier von jungen Menschen die Rede, da jüngere Generationen stärker negative Emotionen wie Angst, Schuld oder Empörung gegenüber des Klimawandels empfinden als ältere Generationen. (vgl. Poortinga et al., 2023, S. 4 ff.) Die Bevölkerungsumfrage des Bundesministerium für Umwelt, Naturschutz, nukleare Sicherheit und Verbraucherschutz (vgl. 2023, S. 9) zeigt, dass Umweltthemen auch für die ab 65-Jährigen wichtig sind. Aufgrund der im Vergleich höheren Bereitschaft der 14 bis 29-Jährigen etwas gegen den Klimawandel zu tun, stellen die Personen jedoch die Zielgruppe für das Coaching dar (vgl. Bundesministerium für Umwelt, 2023, S. 36).

Junge Menschen, die sich emotional negativ durch den Klimawandel beeinflusst fühlen, stehen vor spezifischen Herausforderungen. Die Klimakrise wird zunehmend als eine Krise der psychischen Gesundheit anerkannt, besonders für Kinder und Jugendliche. Diese Gruppe ist besonders vulnerabel, da sie auf den Umgang mit Krisen und einschneidenden Umweltveränderungen in vielerlei Hinsicht nicht vorbereitet ist. (vgl. Peter & Van Bronswijk, 2021, S. 59) Die kontinuierliche Auseinandersetzung mit der Bedrohung durch den Klimawandel kann signifikante psychische Beeinträchtigungen verursachen. Jugendliche, die die Umweltverschmutzung als ihre Hauptsorge benennen, sind oft von Gefühlen der Desillusionierung und Pessimismus betroffen, was sich in einer „sorgenvoll-ängstlichen Reaktion“ äußern kann (vgl. Peter & Van Bronswijk, 2021, S. 61). Die Forschung von PETER und VAN BRONSWIJK (vgl. 2021, S. 61 f.) zeigt auf, dass etwa die Hälfte der Jugendlichen und jungen Erwachsenen in einer Studie der FU Berlin angab, dass ihnen Nachhaltigkeit wichtig sei, sie aber gleichzeitig desillusioniert und pessimistisch auf die Zukunft blickten. Diese Gefühle können adaptiv sein, wenn sie zu entschlossenem Klimaschutzverhalten motivieren, können aber auch zu Enttäuschung und Frustration führen, wenn die Erfolge ausbleiben. Ein weiteres Konzept, das in diesem Kontext relevant ist, ist die Solastalgie – ein Gefühl des Verlusts und der Hilflosigkeit angesichts der sich verändernden Umwelt. Diese emotionalen Reaktionen, zusammen mit den direkten Auswirkungen der Klimakrise wie Extremwetterereignissen, können zu posttraumatischen Belastungssymptomen, Suizidalität oder Aggressionen führen.

PETER und VAN BRONSWIJK (vgl. 2021, S. 59 f.) weisen des Weiteren darauf hin, dass gerade junge Menschen aufgrund ihrer Entwicklungsphase und ihrer Abhängigkeit von Erwachsenen besonders vulnerabel gegenüber den psychischen Folgen der Klimakrise sind. Kinder und Jugendliche sind in vielerlei Hinsicht nicht auf den Umgang mit Krisen und einschneidenden Umweltveränderungen vorbereitet. Sie erleben die Klimakrise während einer kritischen Phase ihrer emotionalen und kognitiven Entwicklung, was ihre Fähigkeit beeinträchtigen kann, mit solchen globalen Bedrohungen umzugehen. Im Gegensatz dazu haben ältere Generationen in der Regel bereits stabile Lebensumstände und Weltanschauungen entwickelt, die ihnen helfen können mit Umweltkrisen umzugehen. Ihre psychische Resilienz, basierend auf lebenslangen Erfahrungen und Bewältigungsstrategien, kann sie weniger anfällig für die unmittelbaren emotionalen Auswirkungen der Klimakrise machen. Darüber hinaus spielen auch Perspektiven auf die Zukunft eine Rolle. Jüngere Menschen müssen sich mit der Aussicht auf eine zunehmend unsichere und potenziell bedrohliche Zukunft auseinandersetzen, was zu erhöhter Angst und Sorge führen kann. Ältere Generationen hingegen sehen diese langfristigen Veränderungen möglicherweise nicht als unmittelbare Bedrohung für ihr eigenes Leben an.

Ein möglicher Weg besser mit den negativen Auswirkungen der Klimakrise umzugehen, ist die Förderung von Resilienz, welche psychische Flexibilität als einen Schlüsselaspekt beinhaltet. „Menschen, die Krisen und deren konkrete Stressoren erfolgreich meistern, werden als resilient bezeichnet.“ (Peter & Van Bronswijk, 2021, S. 62)

Das Ziel dieses Coachingkonzepts ist es, die Lücke zwischen dem aktuellen psychischen Zustand junger Menschen und dem gewünschten Zustand erhöhter Resilienz und erhöhter psychischer Flexibilität, zu schließen.

Das angestrebte Ergebnis der gesteigerten psychologischen Flexibilität impliziert die Fähigkeit, sich angesichts externer Stressoren wie der Klimakrise emotional anpassen zu können. Psychische Flexibilität bedeutet, im Moment präsent zu sein, unangenehme Erfahrungen zu akzeptieren und Handlungen auf Basis persönlicher Werte vorzunehmen, anstatt von unmittelbaren emotionalen Reaktionen gesteuert zu werden. Das Coaching-Konzept soll genau hier ansetzen und durch einen praxisnahen Beitrag zur Coaching-Literatur dazu beitragen, dass junge Menschen durch Coaching die Möglichkeit erhalten effektive Bewältigungsstrategien zu entwickeln, die es ihnen ermöglichen, trotz der Herausforderungen der Klimakrise ein Gefühl der Handlungsfähigkeit und des persönlichen Wohlbefindens zu bewahren.

### **4.1.3 Anforderungen und Erfolgskompetenzen**

Ein erfolgreiches Coaching-Konzept erfordert spezifische Kompetenzen sowohl vom Coach als auch von der Struktur und den Inhalten des Konzepts. Im Folgenden werden die Erfolgskompetenzen, auf denen das Coaching-Konzept basiert, sowie die Anforderungen an Coaches und Coachees für ein erfolgreiches Coaching erläutert.

#### **4.1.3.1 Coaching-Konzept**

Grundlegend für ein erfolgreiches Coaching-Konzept ist die Einhaltung normativer Leitlinien, die auf anthropologischen und erkenntnistheoretischen Ansichten basieren. Menschen, einschließlich der Coachees, sollten als autonome und soziale Wesen betrachtet werden. Diese doppelte Perspektive zielt darauf ab, sowohl die individuelle Freiheit der Coachees zu stärken als auch ihre sozialen Beziehungen zu fördern. Dabei wird davon ausgegangen, dass Menschen ihr Potenzial ein Leben lang weiterentwickeln können, was ein besonders relevanter Aspekt in Krisenzeiten ist. Ein Hauptziel des Coachings sollte daher darin bestehen, die Identitätsentwicklung zu unterstützen und gleichzeitig die Belastungen zu mindern. (vgl. Schreyögg, 2012, S. 163 ff.) Coaching ist ein gemeinsamer Prozess, in dem Coach und Coachee gemeinsam versuchen, die Anliegen des Coachees tiefgreifend zu verstehen. Dies geschieht immer aus der individuellen Sicht des

Coachees. Der Coach sollte dabei helfen, dass der Coachee neue Denkweisen entwickelt, um komplexe Probleme besser zu bewältigen. Das erfordert Flexibilität und ein Verständnis dafür, dass Erkenntnisse immer auch mit Gefühlen und dem Körper verbunden sind. (vgl. Schreyögg, 2012, S. 165 f.) Explizite Anforderungen an den Coach werden im folgenden Kapitel tiefergehend betrachtet. Ein Coaching-Konzept sollte klare methodische Richtlinien haben, die den Bedürfnissen der Coachees entsprechen. Die Ziele des Coachings sollten vielfältig sein können und sowohl die persönliche Weiterentwicklung als auch die Verbesserung der sozialen und beruflichen Effizienz umfassen. Der Coach sollte außerdem einen Interaktionsstil wählen, der die Unabhängigkeit der Coachees fördert. (vgl. Schreyögg, 2012, S. 168 f.) Angesichts der unterschiedlichen Situationen, denen ein Coach begegnet, ist es wichtig, eine breite Palette von Methoden zur Verfügung zu haben. Dabei sollte der Coach jedoch darauf achten, dass diese Methoden nicht manipulativ sind und Coachee nicht zum Objekt machen. Methoden sollten das Ziel haben, das Selbstmanagement des Coachees zu fördern und seine Freude an der Arbeit und am Leben zu steigern. Ein erfolgreiches Coaching-Konzept benötigt daher eine fundierte wissenschaftliche Basis, die sowohl menschliche Grundsätze als auch wissenschaftliche Erkenntnisse berücksichtigt und diese in der Praxis anwendet. (vgl. Schreyögg, 2012, S. 170 ff.) Die Akzeptanz- und Commitment-Therapie bietet eine fundierte Grundlage für das Coaching-Konzept, indem sie die in Schreyöggs Prinzipien formulierten Anforderungen an ein erfolgreiches Coaching erfüllt und weiter vertieft. Der Fokus der ACT auf die Identifikation persönlicher Werte und die Entwicklung von Handlungsstrategien zur Umsetzung dieser Werte trägt maßgeblich zur Identitätsentwicklung bei und hilft gleichzeitig, die Belastungen, die durch interne und externe Herausforderungen entstehen, zu reduzieren. Diese Ausrichtung ermöglicht es den Coachees ihre soziale Eingebundenheit und individuelle Identität in Einklang zu bringen. (vgl. Benoy, et al., 2023, S. 15 ff.) Ein weiteres zentrales Element der ACT ist die Förderung von Unabhängigkeit und Selbstwirksamkeit der Klient:innen. ACT ermutigt diese, aktiv an ihrer eigenen Weiterentwicklung zu arbeiten und ihre Handlungsfähigkeit zu stärken. Diese Aspekte der ACT basieren auf einer soliden theoretischen Grundlage, die von HAYES et al. (vgl. 2004, S. 93 ff.) entwickelt wurde. Damit trägt ACT entscheidend zur Erfüllung der von SCHREYÖGG beschriebenen Erfolgskompetenzen bei und stellt sicher, dass das Coaching-Konzept sowohl theoretisch fundiert als auch praktisch wirksam ist.

Um die Effektivität des Coachings weiter zu maximieren, basiert das Konzept auf den von LINDERT (vgl. 2016, S. 39 ff.) identifizierten Wirkfaktoren. Eine „Entwicklung einer vertrauensvollen Arbeitsbeziehung“ wird bereits in der ersten Sitzung intensiviert, um eine solide Grundlage für den Coaching-Prozess zu schaffen. Auch in den darauffolgenden Sitzungen bleibt der Aufbau von Vertrauen von zentraler Bedeutung, was durch die Schaffung eines sicheren Raums

seitens des Coaches sichergestellt wird. Die "Förderung der Autonomie und Selbstgestaltungsfähigkeiten des Coachees" zieht sich als Leitprinzip durch den gesamten Prozess. Der Coach vermeidet eine zu direkte Vorgehensweise und nimmt eine geduldige, offene Haltung ein, indem er flexibel auf die individuellen Bedürfnisse des Coachees eingeht. Die „gezielte Aktivierung von Ressourcen und Stärken“ des Coachees erfolgt insbesondere durch die Arbeit mit persönlichen Werten, die als spezifisch relevant für den Coachee betrachtet werden. Diese Herangehensweise ermöglicht es dem Coachee, Handlungs- und Gedankenstrategien zu entwickeln, die optimal auf seine individuellen Ressourcen und Stärken zugeschnitten sind.

#### **4.1.3.2 Coach**

Klar geregelte formale Voraussetzungen, um als Coach tätig zu sein, gibt es nicht. Der Begriff des Coaches ist nicht geschützt, daher kann sich jede Person Coach nennen und als Coach agieren (vgl. Stein, 2013, S. 3). Dennoch gibt es verschiedene Voraussetzungen, die ein Coach erfüllen sollte, um den Erfolg eines Coachings sicherzustellen. In diesem Abschnitt wird die Haltung des Coaches und dessen notwendige Kompetenzen erörtert. Dieser Abschnitt befasst sich mit den Kernqualitäten und der Einstellung, die ein effektiver Coach verkörpern sollte, einschließlich Empathie, Authentizität und professioneller Integrität.

Ein Coach benötigt ein solides handwerkliches Können und ein fundiertes theoretisches Verständnis. Dies umfasst im Idealfall Kenntnisse über komplexes Lernen, die Grundannahmen verschiedener Coaching-Ansätze und die Fähigkeit, Denkmodelle und Methoden auf die dahinterliegenden Theorien zu beziehen. Ein Coach sollte jederzeit erklären können, was er tut und warum, sowie die Auswirkungen der Interventionen einschätzen können. Flexibilität im Umgang mit unerwarteten Reaktionen des Coachees ist ebenfalls notwendig. (vgl. Böhm, 2016, S. 35 f.)

Neben der fachlichen Basis spielt die Persönlichkeit des Coaches eine entscheidende Rolle. Coachees wählen meist Persönlichkeiten, weshalb Selbsterfahrung, kontinuierliche Selbstreflexion und der Kontakt zu den eigenen Werten und Absichten unabdingbar sind. (vgl. Böhm, 2016, S. 35 f.)

Eine tragfähige Beziehung ist essenziell für einen kreativen Coachingprozess. Der Coachee muss sich gesehen, wertgeschätzt und gut begleitet fühlen. Ein Coach benötigt dafür ein Gespür für die aktuellen Bedürfnisse des Coachees und ein breites Spektrum an bewusst eingesetzten kleinen Interventionen, wie die Modifizierung von Stimme, Tonfall und Wortwahl, sowie nonverbale Kommunikation. (vgl. Böhm, 2016, S. 35 f.)

Des Weiteren ist eine klare Auftragsklärung entscheidend. Coach sollte die Wünsche und Bedürfnisse des Coachees mit diesem zusammen präzise herausarbeiten lassen und einen umsetzbares Coachingziel formulieren, um vage Zielsetzungen zu vermeiden. Flexibilität und die Fähigkeit auf überraschende Entwicklungen einzugehen sind essenziell, da Coaching oft unvorhersehbare Elemente beinhaltet, geschuldet durch die Individualität der Coachees. Coach sollte die Stärken des Coachees im Blick behalten und sowohl sachliche als auch beziehungsorientierte Lösungen offen angehen. Transparenz und Authentizität sind weitere Schlüsselqualitäten eines Coaches. Auch Glaubwürdigkeit und Überzeugungskraft sind ebenfalls wichtig, da sie das Vertrauen und die Akzeptanz des Klienten fördern. (vgl. Fengler, 2001, S. 46 ff.)

Die Suche nach Feedback und Selbst-Evaluation helfen Coach, die Arbeit realistisch einzuschätzen und kontinuierlich zu verbessern. Regelmäßige Reflexionen und die Bereitschaft Veränderungen anzustoßen sind dabei hilfreich. (vgl. Fengler, 2001, S. 46 ff.) Ebenso sagt BÖHM (vgl. 2016, S. 35 f.), dass ein optimaler Coach sich seiner selbst bewusst ist, fokussiert auf Coachee und gleichzeitig in der Lage, die Beziehung und die Wechselwirkungen im Coachingprozess zu beobachten. Coach sollte die Resonanz des Coachees auf sich selbst spüren und diese für den Coachingprozess nutzen.

#### **4.1.3.3 Coachee**

Auch Coachee muss bestimmte Voraussetzungen erfüllen, damit das Konzept und damit ein Coaching erfolgreich sein kann.

Für einen erfolgreichen Coachingprozess sollte Coachee Offenheit und die Bereitschaft zur aktiven Teilnahme mitbringen. Dies bedeutet, dass Coachee bereit sein muss, ungewöhnliche Methoden auszuprobieren und sich selbst durch körperliche Wahrnehmung und inneres Wissen zu erforschen. Coachee profitiert von einem Coaching besonders, wenn Offenheit und Mut vorhanden sind, um sich auf Überraschungen, unerwartete Wendungen, neue Gefühle und ungewöhnliche Gedanken einzulassen. Eine weitere wichtige Voraussetzung ist die Selbststeuerungsfähigkeit. Coachee sollte bereit und in der Lage sein, bewusst zu handeln, Entscheidungen zu treffen und Verantwortung für das eigene Leben zu übernehmen. Eine optimistische Einstellung zur eigenen Fähigkeit, durch eigenes Handeln Veränderungen zu bewirken, erhöht die Effektivität des Coachings. Zudem ist eine Win-win-Orientierung von großer Bedeutung. Coaching beruht auf gegenseitiger Wertschätzung und Vertrauen in die Kompetenz des Anderen. Alle Beteiligten müssen ihren Beitrag leisten und eine faire Bezahlung des Coaches ist ein wesentlicher Bestandteil dieses gegenseitigen Abkommens. (vgl. Böhm, 2016, S. 36 f.)

#### 4.1.4 Inhalt der Sitzungen

Die Struktur und der Ablauf des Coachings sind entscheidend für die Effektivität des Programms. Das Konzept umfasst fünf Sitzungen, wobei jede Sitzung spezifische Interventionen und Übungen beinhaltet. Das Konzept ist relativ flexibel gestaltet, sodass es individuell auf die Bedürfnisse der Coachees angepasst werden kann und sollte. Im Folgenden wird eine detaillierte Beschreibung der einzelnen Sitzungen und deren spezifischen Interventionen gegeben. Zur Vereinfachung sind die Haupt-Abschnitte jeder einzelnen Sitzung im folgenden Text fett geschrieben. Auch weitere Inhalte des Manuals sowie die Designentscheidungen werden aufgeführt.

Die Grundlagen des Third Generation Coachings gelten fortlaufend für jede der fünf Sitzungen. Vereinzelt wird darauf extra hingewiesen, grundlegende Prinzipien wie die Förderung der Reflexions- und Dialogprozesse beispielsweise durch Fragen durch den Coachee, werden im Folgenden nicht für jede Sitzung einzeln theoretisch begründet. (vgl. Stelter, 2016a, S. 30 ff.)

##### 4.1.4.1 Sitzung I

In der ersten Sitzung liegt der Fokus auf dem Beginn und Einstieg des Coachings. Der Beziehungsaufbau zwischen Coach und Coachee ist ebenfalls eine wichtige Komponente in dieser ersten Sitzung, damit ein sicherer Raum geschaffen werden kann, in dem Coachee sich öffnen kann. Für den Beziehungsaufbau eignet sich zu Beginn ein kurzer **Small-Talk** über verschiedene Alltags-Themen. Fragen wie „Wie sind Sie hergekommen, hat alles geklappt?“ brechen das Eis und sorgen für einen sanften Einstieg ins Gespräch. (vgl. Portner, 2011, S. 6) Zum Beziehungsaufbau gehört ebenfalls das **Vorstellen** des Coaches. Die Inhalte der Vorstellung, wie detailliert oder oberflächlich sie gehalten wird, bestimmt der Coach. Anschließend kann Coachee gebeten werden, sich vorzustellen. Hier können durch den Coach Fragen gestellt werden, falls die Vorstellung sehr knapp und oberflächlich ausfällt. Der Beziehungsaufbau in der ersten Sitzung ist entscheidend, um einen sicheren Raum zu schaffen, der für die Offenheit und Reflexion des Coachees notwendig ist. Dieser Ansatz wird durch die Prinzipien des Third Generation Coaching gestützt, in dem eine wertschätzende und vertrauensvolle Beziehung als Basis für Selbstreflexion und persönliche Identitätsentwicklung betrachtet wird. Außerdem dient die gegenseitige Vorstellung nicht nur dem Kennenlernen, sondern ist auch ein erster Schritt zur Werteklä rung im Coaching-Prozess. Nach dem narrativ-kollaborativen Ansatz des TGC fördert der Austausch von Geschichten die Selbstidentität des Coachees und schafft Raum für die Reflexion über eigene Werte und Ziele. (vgl. Stelter, 2016a, S. 30 ff.) Ebenso spielt in der ACT der Aufbau eines

psychologisch sicheren Raums eine zentrale Rolle, da dieser es ermöglicht, innere Erfahrungen offen zu teilen (vgl. Polk et al., 2016, S. 16).

Im Anschluss an die Vorstellung sollte ein **gemeinsames Verständnis des Coachings** geschaffen werden. Coach erklärt an dieser Stelle, dass Coaching eine Art Hilfe zur Selbsthilfe darstellt. Coach besitzt die Haltung, dass die gecoachte Person bereits alle Ressourcen in sich trägt und diese im Coaching entschlüsselt und entfaltet werden. (vgl. Greif, 2008, S. 59) Weiterhin kommt die inhaltliche Arbeit vom Coachee und der Coach bietet „nur“ den Rahmen und leitet den Prozess. Unklarheiten und Erwartungen des Coachees sollten an dieser Stelle erfragt und besprochen werden, um die essenzielle Transparenz der Rahmenbedingungen zu gewährleisten und Vertrauen sowie eine effektive Arbeitsbeziehung aufzubauen. (vgl. Lippmann, 2013, S. 37 ff.)

Anschließend kann mit der Arbeit am Thema begonnen werden. Im klassischen Coaching-Verlauf wird zu Beginn das **Anliegen** geklärt. Da dieses als Steigerung der psychischen Flexibilität grob vorgegeben ist, wäre es möglich nach den Beweggründen zu fragen, die Coachee dazu gebracht haben, das Coaching in Anspruch zu nehmen. Coach sollte aktiv zuhören, sich wichtige Punkte des Coachees notieren und Fragen stellen, um die Hintergründe zu verstehen. Hier kommen systemische Fragen ins Spiel, eine spezielle Fragetechnik, die darauf abzielt, das Denken, Wollen und Fühlen des Coachees in Zusammenhang mit seinem Umfeld zu reflektieren und zu verstehen. Diese Fragetechnik ermöglicht es, eine vernetzte und nachhaltige Analyse der Zusammenhänge zu schaffen und eröffnet neue Perspektiven, wodurch sich der Handlungs- und Entscheidungsspielraum des Coachees erweitert. Systemische Fragen fungieren dabei sowohl als Analyse- als auch als Interventionsinstrument, da sie nicht nur zur Klärung des Anliegens beitragen, sondern auch aktiv Veränderungen im Denkprozess des Coachees bewirken. (vgl. Patrzek, 2021, S. 3 f.) Auch die coachende Haltung ist hier besonders wichtig. Die individuellen **Gefühle** und Empfindungen des Coachees stehen im Vordergrund und sind zu erkennen. Mit Übungen zum Erkennen der eigenen Gefühle, hilft Coach Coachee Zugang zu seinen Gefühlen zu bekommen und diese zu erkennen. Dafür kann zum Beispiel mit Emotionskarten o. Ä. gearbeitet werden. Wichtig ist an dieser Stelle, jedes Gefühl zu würdigen und keines zu bewerten. „Jedes Gefühl hat seine Berechtigung“; diese Haltung ist Teil der systemischen coachenden Haltung und der Beziehungskonzeptionalisierung. Die angestrebte Haltung ist hier demnach gleichwütig: ich bin ok, Du bist ok. (vgl. Erpenbeck, 2023, S. 24 ff.) Es kann hilfreich und ein erster Schritt in die Akzeptanz sein, die Berechtigung jedes Gefühls herauszufinden. Wie tief thematisch eingestiegen wird, ist vom Coach zu beurteilen. An dieser Stelle besteht die Möglichkeit psychodynamische Coaching-Ansätze zu wählen. Coach sollte hier die Zeit sowie die Verfassung des Coachees im Blick behalten und danach entscheiden, ob psychodynamische Ansätze hier sinnvoll sind und in welchem Ausmaß die Aspekte tiefenanalytisch betrachtet werden sollten. (vgl. Löwer-Hirsch &

West-Leuer, 2017, S. 3) Das Erkennen und Würdigen von Gefühlen ohne Bewertung ist ein zentraler Bestandteil der ACT. Hier geht es darum, unangenehme Gedanken und Emotionen anzunehmen, anstatt sie zu unterdrücken oder zu bewältigen. (vgl. Polket al., 2016, S. 16)

Die Frage, die nun gestellt wird, ist folgende: Wie wirken sich diese Gefühle auf mein Leben aus? Unterfragen, die dazugehören und gestellt werden können sind: Wie zeigen sich diese Gefühle nach außen? **Wie handele ich** aufgrund dieser Gefühle (anders, als ich es ohne sie tun würde)? Wie geht es mir damit, dass ich so handele?

Jeder Schritt sollte **visuell** festgehalten werden, in einer Form, die Coachee selbst wählt.

Am Ende der Sitzung sollten ein paar Minuten übrig sein, in denen die **Erkenntnisse zusammengefasst** werden. Hier kann der Coachee gebeten werden, die Ergebnisse und Erkenntnisse für sich einmal zusammengefasst zu wiederholen. Das Zusammenfassen fördert die nachhaltige Aufnahme der gesammelten Erkenntnisse, es stärkt das Verständnis und die Erinnerung an die besprochenen Themen (vgl. Spigel & Delaney, 2016, S. 171). Es geht um die Akzeptanz und das Annehmen dessen, was da ist, ohne es zu bewerten. (vgl. Sauer & Weißflog, 2022, S. 412)

Wenn Coachee offen dafür ist, kann Coach ihm bis zur nächsten Sitzung eine **Hausaufgabe** mitgeben. In dieser sollte der Fokus auf der erneuten Wahrnehmung der Gefühle liegen und darauf basierende Handlungen wahrgenommen werden. Coach sollte betonen, dass es um die reine Wahrnehmung geht und nicht um die Bewertung oder Veränderung. Es kann sinnvoll sein, das gemeinsam zu üben oder ein Beispiel zu geben. Zum Abschied kann zum Üben der Achtsamkeit, mit Hilfe einer Gefühlskarte zum Beispiel, das aktuelle Gefühl bestimmt werden.

#### 4.1.4.2 Sitzung II

In dieser Sitzung beschäftigt sich Coachee intensiv mit seinen Werten.

Zu Beginn der Sitzung geht es um das **Ankommen** im Hier und Jetzt. Nach einem kurzen Smalltalk kann Coach nach der vergangenen Zeit fragen. Coachee kann kurz berichten, wie es ihm seit dem letzten Coaching ergangen ist. An dieser Stelle kann die freiwillige Hausaufgabe angesprochen werden, bei der es um die Wahrnehmung der Gefühle und Verhaltensweisen ging. Coach kann Coachee an dieser Stelle die Möglichkeit geben, etwas davon zu erzählen, wen dieser möchte.

Anschließend wird eine **Achtsamkeitsübung** durchgeführt. Hier kann dem Coachee die Auswahl überlassen werden, welche Übung er gemeinsam mit Coach praktizieren möchte, Coach kann also eine eigene Auswahl an Achtsamkeitsübungen vorschlagen. Hierbei geht es um folgende Aspekte: Die Aufmerksamkeit wird auf den gegenwärtigen Moment gerichtet, auf das, was in dem

Augenblick wahrgenommen wird, was in der ACT als wesentlicher Schritt gilt, um sich von automatischen Gedankenmustern zu lösen und eine offene Haltung gegenüber eigenen inneren Erfahrungen zu entwickeln. Es muss nichts erreicht werden und es soll nichts geleistet werden. Und alles, was wahrgenommen wird, wird bewusst angenommen und nicht bewertet, analysiert oder bekämpft. (vgl. Wengenroth, 2016, S. 146 f.)

Im Anschluss an die Achtsamkeitsübung ist ein kurzes **Recap** der vorangegangenen Coaching-Sitzung sinnvoll. Ein kurzer Satz, etwa wie „Wir haben mit Gefühlen gearbeitet, ist da noch ein Gefühl dazu gekommen oder fühlt sich das noch stimmig an?“ reicht an dieser Stelle, um nicht zu tief wieder dort einzusteigen.

Da der Fokus dieser Sitzung auf den Werten liegt, werden **Werte** dann vom Coach kurz **definiert**. Bevor das passiert, sollte das Einverständnis des Coachees eingeholt werden, ob die Bereitschaft zur Arbeit mit den eigenen Werten da ist. Sollte das nicht der Fall sein, sollte nach den Gründen, Gefühlen oder Befürchtungen gefragt werden und vor der Wertearbeit noch einmal darauf geschaut werden. „Werte beruhen immer auf einer Handlung, sie sind nichts von vornherein Gegebenes oder Gefühltes, sondern sie sind etwas, das wir tun [...]. Wenn wir unsere Werte als Handlungen betrachten, wird Einfluss möglich, denn während wir nur geringe oder gar keine Kontrolle über unser Denken und Fühlen haben, können wir unser Handeln – was wir sagen oder nicht sagen, was wir tun oder lassen – selbst bestimmen.“ (Wengenroth, 2016, S. 201) Metaphern, Bilder und Beispiele helfen dem Coachee hier beim Verständnis und machen das Thema greifbarer (vgl. Benoy et al., 2023, S. 64). Daher kann der Vergleich zu einem Kompass genutzt werden, was auch zur anschließenden Übung stimmig ist. Werte sind wie ein Kompass zu betrachten, die dabei helfen, Kurs zu halten und sich nicht zu verirren. Der Weg führt nicht immer geradeaus, sondern verläuft oft in Kurven und manche Ziele sind nur auf Umwegen zu erreichen. Mit dem Kompass kann gelegentlich überprüft werden, ob sich noch in die richtige Richtung bewegt wird, oder vom Kurs abgekommen wurde. (vgl. Wengenroth, 2016, S. 209) Es geht darum, die Kontrolle in den Bereichen auszuüben, in denen die Möglichkeit zur Kontrolle besteht und gleichzeitig aufzuhören, das beherrschen zu wollen, was sich dem eigenen Einfluss entzieht. (vgl. Wengenroth, 2016, S. 224) „Was wäre, wenn niemand davon erführe?“ eignet sich als Testfrage, um wirklich zu den eigenen Werten zu gelangen (vgl. Wengenroth, 2016, S. 223).

Anschließend geht es um die Erarbeitung der **Werte des Coachees**. Coachee bewegt sich im Rahmen dessen in dem Quadranten der ACT-Matrix, welcher sich unten rechts befindet und beschäftigt sich mit seinem inneren Erleben, wer oder was ihm wichtig ist und wie er sich darauf zu bewegen kann (vgl. Polk et al., 2016, S. 9 f.). Hierfür wird die Methode „Wertekompass“ genutzt. WENGENROTH nutzt die Erkenntnisse von HAYES et al. (vgl. 2004, S. 236 ff.) als Grundlage für diese Übung. Ursprünglich wurde die Übung als Hausaufgabe zwischen

Psychotherapie-Sitzungen vorgesehen. In dieser Arbeit werden Elemente der Übung nach WENGENROTH (vgl. 2016, S. 221 ff.) verwendet, da dieser Fragen für die jeweiligen Bereiche formuliert, die dem Coachee gut zu stellen sind. Es wird also nach der Wertedefinition demnach der Wertekompass eingeleitet. Coach stellt Coachee ein Flipchart oder ähnliches zur Verfügung, auf dem dieser seinen Wertekompass ausformulieren kann. Coachee werden anschließend die Lebensbereiche vorgelegt, zum Beispiel in ausgedruckter Form und Coachee entscheidet sich, mit welchem Bereich er anfangen möchte: Partnerschaft, Familie, Freundschaften, Beruf/Arbeit, Ausbildung/Lernen, Freizeit und Erholung, Spiritualität, Gesellschaftliches Engagement und Gesundheit/Körper (vgl. Wengenroth, 2016, S. 225). Jeder der Bereiche wird dann nacheinander bearbeitet. Coach erklärt kurz, was der jeweilige Bereich bedeutet und kann daraufhin Fragen stellen, die dem Coachee helfen können. Diese wurden in Du-Form umgestellt, sodass Coach sie einfach stellen kann. Die Fragen sollten nicht alle direkt am Anfang gestellt werden, sondern eher zur Unterstützung dienen, wenn Coachee Hilfe benötigt.

#### Partnerschaft

Coachee soll in diesem Bereich die Person beschreiben, die er in einer intimen Beziehung oder Partnerschaft gerne sein würde. Welche Art von Beziehung er gerne hätte. Es soll sich auf die eigene Rolle des Coachees konzentriert werden. (vgl. Hayes et al., 2004, S. 236)

Die hilfestellenden Fragen zu dem Bereich nach WENGENROTH (vgl. 2016, S. 225) sind folgende:

- Wie soll Deine Partnerschaft aussehen?
- Wie wärst Du gerne als Partner:in?

#### Familie

Hier beschreibt Coachee was für ein Bruder, eine Schwester, ein Sohn, eine Tochter, ein Vater oder eine Mutter er gerne sein möchte. Es sollen die Eigenschaften beschrieben werden, die er in diesen Beziehungen gerne haben möchte. Wie würde Coachee die anderen Leute behandeln, wenn er das Ideal seiner selbst in diesen verschiedenen Beziehungen wäre. (vgl. Hayes et al., 2004, S. 237)

- Was für eine Mutter/ Vater/ Schwester/ Bruder/ Tochter/ Sohn/ Tante/ Onkel/ Großmutter/ Großvater usw. wärst Du gerne?
- Wie willst Du mit Deinen Familienangehörigen umgehen?

(vgl. Wengenroth, 2016, S. 225)

### Freundschaften

In diesem Bereich soll Coachee beschreiben, was es für ihn bedeutet, ein guter Freund zu sein. Wenn er in der Lage wäre, der bestmögliche Freund zu sein, wie würde er sich dann gegenüber seinen Freunden verhalten. Er soll versuchen, eine ideale Freundschaft zu beschreiben. (vgl. Hayes et al., 2004, S. 237)

- Was bedeutet Freundschaft für Dich?
- Wie wärst Du gerne als Freund:in?

(vgl. Wengenroth, 2016, S. 225)

### Beruf/Arbeit

In diesem Bereich beschreibt Coachee, welche Art von Arbeit er in einer idealen Welt gerne machen würde. Das kann genau oder allgemein beschrieben werden. Nachdem die Art von Arbeit beschrieben wurde, soll Coachee darüber nachdenken, warum ihn diese Arbeit anspricht. Danach soll beschrieben werden, wie er als berufstätiger Mensch in Bezug auf seinen Arbeitgeber und die Mitarbeitenden gerne sein würde. Wie würde die Arbeitsbeziehung nach seinen Wünschen aussehen. (vgl. Hayes et al., 2004, S. 237)

- Was für eine Art von Arbeit würdest Du gerne ausüben – und auf welche Weise?
- Worauf kommt es Dir an?
- Wie willst Du Deine Rolle den Menschen gegenüber ausüben, mit denen Du am Arbeitsplatz zu tun hast?

(vgl. Wengenroth, 2016, S. 225)

### Ausbildung & Lernen / persönliches Wachstum und Entwicklung

Hier soll beschrieben werden, ob und wie zum Beispiel eine formale oder informelle Ausbildung oder ein Training absolviert werden möchte. Es soll darum gehen, warum diese Art von Training oder Ausbildung Coachee anspricht. (vgl. Hayes et al., 2004, S. 238)

- Wie möchtest Du diesen Bereich leben, in dem es um den Erwerb neuer Kenntnisse und Fähigkeiten geht (auch, aber nicht nur in Form von Unterricht, Kursen oder formalen Ausbildungsgängen)?
- Was für eine Art von Lerner:in möchtest Du sein?

(vgl. Wengenroth, 2016, S. 225)

### Freizeit und Erholung

Es soll beschrieben werden, welcher Art von Freizeitgestaltung und Erholung Coachee gerne nachgehen würde. Dazu zählen Hobbys, Sport oder sonstige Freizeit- und Erholungsaktivitäten. (vgl. Hayes et al., 2004, S. 238)

- Worauf kommt es Dir bei Deiner Freizeitgestaltung an?
- Auf welche Weise willst Du Dich von der Arbeit und anderen Belastungen erholen?

(vgl. Wengenroth, 2016, S. 225)

### Spiritualität

In diesem Bereich kann es um Verschiedenes gehen, je nachdem, was Coachee unter Spiritualität versteht und was es für Coachee bedeutet. Es geht nicht zwangsläufig um eine organisierte Religion, kann es jedoch. Auch im Einklang mit der Natur zu sein wäre eine Möglichkeit für Spiritualität. Es soll beschrieben werden, wie Coachee diesen Bereich gerne hätte. Sollte dieser Bereich keine Rolle im Leben des Coachees spielen, kann dieser auch ausgelassen werden. (vgl. Hayes et al., 2004, S. 238 f.)

- In welcher Weise sollen die Themen Religion und Spiritualität in Deinem Leben eine Rolle spielen (was auch immer diese Begriffe für Dich bedeuten)?

(vgl. Wengenroth, 2016, S. 225)

### Gesellschaftliches Engagement

HAYES et al. (vgl. 2004, S. 239) benennen diesen Bereich als „Rolle als Bürger“. Hier soll Coachee beschreiben, ob und in welche Richtung er sich an gemeinschaftsorientierten und öffentlichen Aktivitäten beteiligen möchte. Auch was Coachee daran anspricht, soll beschrieben werden. Es gibt verschiedene Beispiele für diesen Bereich, von freiwilliger Arbeit mit Obdachlosen oder Senior:innen, über sich in der Politik zu engagieren, für den Naturschutz tätig zu werden, bis hin zu Arbeit in Selbsthilfegruppen. In diesen Bereich fallen auch am ehesten Aktivitäten bezüglich des Klimaschutzes.

- In welcher Weise möchtest Du zu der größeren Gemeinschaft beitragen, von der Du Teil bist?
- Wo und wie möchtest Du Dich politisch, sozial, kulturell, kirchlich oder sonst wie gemeinnützig engagieren?

(vgl. Wengenroth, 2016, S. 225)

### Gesundheit/ Körperliches Wohlbefinden

In diesem Bereich geht es um die Werte im Bezug auf die körperliche Gesundheit. Coachee soll sich an dieser Stelle mit Gesundheitsthemen auseinandersetzen wie Schlaf, Ernährung, Bewegung, Rauchen etc. (vgl. Hayes et al., 2004, S. 239)

- Wie möchtest Du mit Deinem Körper und Deiner Gesundheit umgehen?
- Wie willst Du Dich fit halten?

(vgl. Wengenroth, 2016, S. 225)

Sollte die Arbeit im Coaching nicht abgeschlossen werden können, zum Beispiel aus Zeitgründen, können einzelne Übungen als Hausaufgabe bis zum nächsten Mal mitgegeben werden.

Durch den Fokus auf die persönlichen Werte und die Ermutigung zur Beschäftigung mit dem Lebenssinn des Coachees wird ein weiteres Prinzip des TGC erfüllt. (vgl. Stelter, 2016a, S. 25 f.)

Zum Ende der Sitzung kann Coach wieder eine **Hausaufgabe** aufgeben. Auch für diese wird betont, dass es eine freiwillige Aufgabe ist und nicht geprüft wird. Wie mit den Werten geht es darum, dass Coachee es für sich selbst tut. Ist die Übung *Wertekompass* abgeschlossen, kann als Hausaufgabe aufgegeben werden, das Ergebnis der Übung noch einmal anzuschauen und bei Bedarf zu verändern. Hier kann Coach nochmal auf folgende Frage hinweisen: „Wäre das genauso (wichtig für mich), wenn niemand davon erfahren würde?“ (vgl. Wengenroth, 2016, S. 223) Diese kann zur Wertearbeit als stetige Erinnerung auch zuhause genutzt werden. Das Aufgeben von Hausaufgaben in einem solchen Kontext, kann die Effizienz des Coachings steigern (vgl. Kazantzis & Miller, 2021, S. 253).

Nach Einleiten des Abschieds und des Abschlusses dieser Coaching-Sitzung bittet Coach Coachee wieder die gesammelten Erkenntnisse kurz **zusammenzufassen**. Außerdem kann Coachee darüber sprechen, wie es ihm nach der Sitzung geht, welche Gefühle oder Gedanken (noch) in ihm sind und ob noch etwas da ist, was raus und gehört werden möchte oder muss.

Zum Abschied wird eine (freiwillige) **Achtsamkeitsübung** ausgeführt. An dieser Stelle kann die Übung des Manifestierens genutzt werden, mit zum Beispiel folgendem Satz: „Ich alleine bestimme die Werte, nach denen ich lebe.“ Dieser kann vom Coachee umformuliert werden, so dass er bei ihm Zustimmung findet.

#### **4.1.4.3 Sitzung III**

Auch in der dritten Sitzung nutzt Coach ein paar Minuten zu Beginn, damit Coachee **ankommen** kann. Ein kurzer **Smalltalk** und die Frage danach, wie es Coachee seit dem letzten Coaching ergangen ist reichen aus, bevor es dann weiter geht mit einer **Achtsamkeitsübung**. Auch in dieser

Sitzung kann Coach Coachee selbst wählen lassen zwischen den verschiedenen Achtsamkeitsübungen.

Im Anschluss an die Achtsamkeitsübung gibt es ein kurzes **Recap** der vorangegangenen Sitzung. Einsteigen könnte Coach hier etwa mit der Frage „Wir haben mit dem Wertekompass gearbeitet, hat sich seit unserer letzten Sitzung etwas verändert?“ Das bereits Behandelte vom Coachee wiederholen und sich ins Gedächtnis rufen zu lassen, sowie sich erneut damit zu beschäftigen, sorgt für eine stärkere und langfristige Verbindung zu den Inhalten. (vgl. Schmidt, 2015, S. 142) Mit Blick auf den Wertekompass soll Coachee nun den sogenannten **Lebensabweichungswert** bestimmen, der Aufschluss darüber gibt, inwieweit die Lebensführung des Coachees mit seinen persönlichen Werten übereinstimmt. Der Coachee schätzt zunächst ein, wie wichtig ihm die verschiedenen Lebensbereiche sind, wobei eine Skala von 1 („überhaupt nicht wichtig“) bis 10 („überaus wichtig“) verwendet wird. Anschließend reflektiert Coachee, in welchem Maß es ihm aktuell gelingt, seine Wertvorstellungen im Alltag umzusetzen. Hierbei geht es darum, zu beurteilen, inwieweit das eigene Verhalten mit den Werten übereinstimmt, ohne dabei den Fokus auf ein Idealbild zu legen. Mithilfe einer weiteren Skala von 1 („gar nicht“) bis 10 („in sehr hohem Maß“) wird eingeschätzt, wie stark die Werte im gelebten Alltag Ausdruck finden. (vgl. Wengenroth, 2016, S. 224 ff.)

Anschließend werden **Ziele vom Coachee** formuliert, die „im Dienst eines bestimmten Wertes“ (vgl. Hayes et al., 2004, S. 240) stehen. Auch nach TGC-Ansatz beschäftigt sich Coachee im Idealfall mit längerfristigen Zielen und Perspektiven (vgl. Stelter, 2016a, S. 25 f.). Es ist sinnvoll damit anzufangen, die Bereiche mit wenig Ungleichgewicht, also niedrigem Lebensabweichungswert wahrzunehmen, zu würdigen und zu wertschätzen. Das zeigt dem Coachee, dass die Werte erfüllt werden können und dass es möglich ist, werteorientiert zu leben und er es in Bereichen seines Lebens vielleicht schon tut. (vgl. Wengenroth, 2016, S. 226) Für jeden Bereich, Coachee entscheidet mit welchem er anfangen möchte, werden Ziele und Handlungsmöglichkeiten entwickelt. Gemeinsam können so konkrete Schritte geplant werden. Konkrete Schritte sorgen für ein höheres Commitment und für eine höhere Wahrscheinlichkeit, dass sie auch eingehalten werden (vgl. Hayes et al., 2004, S. 240 f.). Die Ziele und konkreten Schritte sind in einer Form festzuhalten, die Coachee anspricht. Als mögliche Rückfalloption kann auch das Arbeitsblatt „Konkrete nächste Schritte – mein Commitment“, angelehnt an die Darstellung von HAYES et al. (vgl. 2004, S. 239) genutzt werden. Folgende Fragen können nach HAYES et al. (vgl. 2004, S. 240) gestellt werden, um die Effektivität und Sinnhaftigkeit der formulierten Ziele und Handlungsschritte zu bestätigen. Coach ist frei noch weitere hinzuzufügen oder weniger zu stellen, wenn er es für richtig erachtet:

- Wird diese Handlung wirklich zu dem angestrebten Ziel führen?
- Ist diese Handlung durchführbar und liegt sie innerhalb der Möglichkeiten den Coachees?

Im Rahmen der ACT-Matrix befindet sich Coachee mit der Auseinandersetzung mit seinen Zielen und Handlungsschritten im oberen rechten Quadranten. Durch die erstellten Verhaltensweisen, die den Werten des Coachees dienlich sind, nähert dieser sich im Außen an die Dinge und Menschen an, die ihm wichtig sind. (vgl. Polk et al., 2016, S. 3)

Wenn die Klimagedanken hier nicht mehr präsent sind, könnte dies darauf hindeuten, dass sie nicht fest im Wertesystem des Coachee verankert sind, sondern eher von äußeren Einflüssen, wie den Medien, herrühren. Es darf einem nicht besser gehen, „weil sonst kein Beweis mehr für die [...] Untaten existiert.“ (Wengenroth, 2016, S. 236) Es ist möglich, dass die Fokussierung auf die eigenen Werte das "Problem mit den Klimaemotionen" bereits gelöst hat, ohne dass dies bewusst wahrgenommen wurde. Coach könnte nach eigenem Ermessen entscheiden nachzufragen, ob diese Emotionen an dieser Stelle noch einen Platz benötigen.

Zur Motivation für Coachee, damit dieser sich an sein eigenes Commitment hält, eignet sich als **Metapher** für die Arbeit mit den eigenen Werten das Bild eines **Gartens** als Leben. Coachee wird gefragt, ob dieser eine Metapher dazu hören möchte. Um einen schönen Garten zu bekommen, muss der/ die Gärtner:in sich um den eigenen Garten kümmern. Wie der Lebensgarten aussehen soll, wird in Sitzung II bestimmt. Jetzt sollen die Werte lebendig gemacht werden. (vgl. Wengenroth, 2016, S. 229) Die Metapher verdeutlicht, dass es bereits ein Ziel ist, auf das Ziel hinarbeiten. Ein/e Gärtner:in erfreut sich auch schon an der Gartenarbeit an sich und nicht erst am fertigen Garten. Übertragen auf die Arbeit mit den Werten bedeutet es, dass ein erstrebenswertes Leben bereits ein solches ist, in dem „nur“ werteorientiert gelebt wird. Die vollständige Metapher befindet sich im Vorlage 3 des Manuals, soll an dieser Stelle aber kurz zusammengefasst werden: Das Leben wird mit einem Garten verglichen, in dem jeder Mensch der oder die Gärtner:in ist. Um einen schönen, erfüllenden Garten zu haben, muss sich der/die Gärtner:in zuerst überlegen, wie er/sie seinen oder ihren Garten gestalten möchte, bevor mit der Arbeit begonnen wird. Geduld und Wissen sind erforderlich, um den Garten zu pflegen und mit Rückschlägen wie schlechtem Wetter oder Schädlingsbefall umzugehen. Wichtig ist, dass der/die Gärtner:in das eigene Verhalten danach ausrichtet, was der Garten benötigt, unabhängig von der eigenen Stimmung. Das Wohl des Gartens hängt davon ab, wie gut sich der/die Gärtner:in um ihn kümmert. Wie beim Gärtnern im echten Leben gibt es auch im Lebensgarten Verhaltensweisen, die nicht immer effektiv sind. Beispiele hierfür sind Gärtner:innen, die ihre Entscheidungen nach der Meinung anderer ausrichten, emotional auf Rückschläge reagieren oder vor Problemen fliehen, anstatt sich um den Garten zu kümmern. Der Erfolg des/der Gärtners/Gertnerin hängt davon ab, ob er/sie trotz

Herausforderungen sein/ihr Handeln auf das Wachstum und die Pflege seines Gartens ausrichtet. (vgl. Wengenroth, 2016, S. 229 ff.)

Es gibt in dieser Sitzung keine Hausaufgabe. Zum Ende der Sitzung kann Coachee jedoch dazu ermutigt werden, seine geplanten nächsten Schritte und Handlungsweisen umzusetzen und sich selbst volles Commitment zu schenken, um werteorientiert zu leben. Commitment, auf Deutsch Engagement, bezeichnet das sich zu einem Wert bzw. zu einer wertgeschätzten Richtung bekennen (vgl. Hayes et al., 2004, S. 323).

Die Sitzung wird mit einer **Achtsamkeitsübung** abgeschlossen. Diese kann entweder bezogen auf die Metapher des Lebensgartens oder wenn Coachee sich gegen die Metapher entschieden hat, eine andere sein.

#### 4.1.4.4 Sitzung IV

Dieses Modul wird als Puffer-Modul genutzt. In diesem können Aspekte, die weitere Aufmerksamkeit brauchen noch einmal aufgegriffen werden. Es ist auch möglich, die Arbeit mit dem Wertekompass auf zwei Sitzungen aufzuteilen, sodass zuerst die Werte definiert werden und in der folgenden Sitzung erst das Ungleichgewicht thematisiert wird.

Ist die Arbeit mit dem Wertekompass zu Coachees Zufriedenheit abgeschlossen, finden hier die Themen Defusion sowie Selbst als Kontext ihren Platz. Auch diese Themen können, nach Ermessen des Coaches, früher im Coaching-Prozess eingesetzt werden.

Gestartet wird auch Sitzung IV mit dem **Ankommen**, einem kurzen **Smalltalk** sowie einer **Achtsamkeitsübung**, die Coachee selbst wählen kann. Nach dem bekannten **Recap** der letzten Sitzung hat Coachee die Möglichkeit die formulierten Ziele der letzten Sitzung anzupassen.

Anschließend findet die **kognitive Defusion** ihren Platz und kann mit einer Übung eingeführt werden. Die Defusion von Gedanken ist eine wirksame Methode in der psychotherapeutischen Praxis, da sie Menschen hilft, sich von ihren belastenden Gedanken zu distanzieren und sie nicht als unveränderliche Realität zu betrachten. Gedanken als Teil seines Selbst wahrzunehmen kann zu einer übermäßigen Identifikation mit negativen Überzeugungen führen. Durch die Defusion wird diese Verknüpfung aufgelöst, indem der Gedanke als isoliertes mentales Ereignis erkannt wird, das weder die gesamte Realität noch das Selbst definiert. Dies ermöglicht Menschen, einen klareren Blick auf ihre Gedanken zu gewinnen und zu erkennen, dass sie zwar Gedanken haben, aber nicht von ihnen bestimmt werden. Dies mindert die emotionale Intensität und reduziert die automatische Verknüpfung von Gedanken mit negativen Gefühlen oder Verhaltensmustern, was letztlich zu mehr psychischer Flexibilität führt. (vgl. Hayes et al., 2004, S. 158) In dieser Übung wird Coachee gebeten, sich an einen wiederkehrenden, negativen oder störenden Gedanken zu

erinnern. Der Gedanke kann laut ausgesprochen oder still im Kopf behalten werden. Im nächsten Schritt erklärt Coach, dass es sich um einen Gedanken handelt und dass Coachee nicht mit diesem Gedanken identisch ist. Um dies zu verinnerlichen, kann Coachee den Gedanken bewusst umformulieren, indem er laut oder innerlich sagt: „Ich denke gerade, dass...“, „Meine Denkmaschine sagt mir gerade, dass...“, oder „Mir geht die Bewertung durch den Kopf, dass...“. Diese Formulierung schafft eine Distanz zum Gedanken und verdeutlicht, dass der Coachee den Gedanken lediglich *hat*, ihn jedoch nicht verkörpert. Anschließend kann auch die „Papagei auf der Schulter“-Übung eingeführt werden. Der Coachee wird dabei gebeten, sich vorzustellen, dass die negativen Gedanken nicht von ihm selbst kommen, sondern von einer äußeren Figur, wie einem Papagei auf der Schulter, der unaufhörlich plappert. Wenn dieser Papagei negative Gedanken äußert, kann Coachee das bewusst wahrnehmen und vielleicht laut sagen: „Jetzt plappert der Papagei mir wieder ins Ohr, dass ich...bin. Interessant.“ Diese Technik hilft, den Gedanken zu akzeptieren, ohne sich mit ihm zu identifizieren. (vgl. Wengenroth, 2016, S. 112 f.) Nach der Übung wird der Coachee nach seinen Erfahrungen gefragt. Der Coach erfragt, wie es sich angefühlt hat, den Gedanken als etwas zu betrachten, was außerhalb von sich selbst ist und welche Auswirkungen diese distanzierte Perspektive auf das Gefühl der Kontrolle über den Gedanken hatte.

Nach dieser Übung kann optional das **Selbst als Kontext** betrachtet werden. Das Selbst als Kontext, auch als „wahrnehmendes Selbst“ oder „beobachtendes Selbst“ bezeichnet, bezieht sich in der ACT auf den Aspekt des Selbst, der in der Lage ist, Gedanken, Gefühle und Sinneswahrnehmungen bewusst zu beobachten, ohne sich mit ihnen zu identifizieren. Im Gegensatz zum „denkenden Selbst“, das Überzeugungen, Urteile und Erinnerungen produziert, beschreibt das „wahrnehmende Selbst“ den Teil, der all diese mentalen Prozesse wahrnimmt und reflektiert. Diese Unterscheidung ermöglicht es, eine distanzierte Perspektive einzunehmen, was mehr psychische Flexibilität schafft und es erleichtert, sich nicht von Gedanken und Emotionen vereinnahmen zu lassen. (vgl. Harris, 2020, S. 27 f.) In einer Übung dazu werden zunächst alle "Ich bin"-Sätze, die dem Coachee in den Sinn kommen, aufgeschrieben. Diese Sätze helfen dabei, eine Selbstbeschreibung zu formulieren und herauszufinden, wie der Coachee sich selbst wahrnimmt. Anschließend wird jeder Satz einzeln analysiert, indem er in spezifischen Situationen betrachtet wird. Der Coachee wird aufgefordert, darüber nachzudenken, in welchen Momenten diese Gedanken in seinem Kopf auftauchen und in welchen Kontexten er diese Sätze anderen gegenüber äußert. Es wird dabei hinterfragt, welchen Nutzen diese Sätze für das wertorientierte Leben des Coachees haben und ob sie ihm dabei helfen, seine Ziele zu erreichen. Gleichzeitig wird auch reflektiert, ob und inwiefern diese Sätze schädlich sein könnten und ob sie den Coachee daran hindern, sein volles Potenzial auszuschöpfen und das Leben zu führen, das er sich wünscht. Dabei

geht es nicht um die Wahrheitsfindung dieser Aussagen, sondern darum, ihren Nutzen oder Schaden für das Leben des Coachees zu bewerten. Sollten alle Sätze als nützlich erscheinen, wird hinterfragt, ob dies mit Bequemlichkeit gleichgesetzt wird. Entscheidend ist, dass Sätze nicht grundsätzlich schädlich sind, weil sie existieren, sondern nur weil der Coachee mit ihnen in einer bestimmten Weise umgeht. Das Ziel ist es nicht, die Sätze zu beseitigen oder durch andere zu ersetzen, sondern sie zunächst wahrzunehmen und dann eine distanzierte Haltung einzunehmen, ähnlich wie bei der Übung zur Defusion. (vgl. Wengenroth, 2016, S. 173 f.)

Am Ende der vierten Sitzung kann Coachee eine optionale **Hausaufgabe** angeboten werden. Diese beinhaltet die Aufforderung, darüber nachzudenken, ob es bestimmte Themen gibt, die in der nächsten Sitzung noch vertieft oder ergänzt werden sollten, um den Coaching-Prozess abzurunden. Zudem kann gemeinsam mit Coachee besprochen werden, ob dieser bis zur kommenden Sitzung konkrete Schritte umsetzen möchte. Um ein höheres Commitment zu fördern, könnten diese Schritte in Absprache mit dem Coach festgelegt werden, sodass Coachee klare Handlungsziele bis zum nächsten Termin verfolgt.

Anschließend wird Coachee gebeten, die Erkenntnisse aus der vierten Sitzung **zusammenzufassen** und die wichtigsten Ergebnisse zu teilen. Darüber hinaus hat Coachee die Möglichkeit, aktuelle Gedanken und Gefühle zu reflektieren. Danach kann Coachee eine **Achtsamkeitsübung** auswählen, um die Sitzung abzurunden. Zum Abschluss wird darauf hingewiesen, dass die nächste Sitzung die letzte des Coaching-Prozesses sein wird.

#### 4.1.4.5 Sitzung V

In der Abschlussitzung ist Raum für Reflexion und einen Ausblick.

Begonnen wird, wie bei den vorherigen Sitzungen, mit dem **Ankommen** im Raum und bei sich selbst, durch einen kurzen **Small-Talk** und einer **Achtsamkeitsübung**. Coach fragt zunächst ab, wie es Coachee in der Zeit seit der letzten Sitzung ergangen ist, ob ihm etwas aufgefallen ist oder er etwas loswerden möchte. Wichtig ist in dieser Sitzung, dass Coach eindeutig den Abschluss ankündigt. Das Ende und der Abschied müssen ohne Zweifel ausgesprochen werden, etwa in folgender Form: „Das ist heute unsere letzte Sitzung. Wir haben 45 Minuten Zeit und am Ende verabschieden wir uns und dieses Coaching ist dann abgeschlossen.“ So kann Coachee sich auf das bevorstehende Ende vorbereiten und empfindet durch die des Coaches klare und kompetente Führung des gesamten Prozesses, so also auch des Abschlusses, Orientierung, Sicherheit und Vertrauen. (vgl. Behrendt & Greif, 2018, S. 168)

Dann wird mit der **Reflexion** begonnen. Ziel ist es, dass Coachee festhält, was sich verändert hat und was sich vielleicht noch verändern soll oder wird. Coachee kann an dieser Stelle seine

Erkenntnisse mit Coach teilen. Dafür können Beispiele aus dem Coaching genannt werden und Coachee kann seine darauf basierenden Erkenntnisse aussprechen. Coach kann an dieser Stelle behilflich sein und die durchgeführten Übungen etc. auflisten. Da im Coachingprozess an sich bereits durchgehend Selbstreflexion praktiziert wird vom Coachee, ob bewusst oder unbewusst, ist es hier wichtig, das Reflektierte bewusst zu machen und hervorzuheben. Reflexion ist im Coachingprozess fortlaufend ein wichtiger Bestandteil und wird am Ende bewusst fokussiert. „Je stärker die Selbstreflexion, desto stärker die internale Kompetenzattribution.“ (Ebner, 2016, S. 88) Auch die Betrachtung des Ziels ist Teil der Reflexion. Inwieweit wurde das anfangs bestimmte Ziel erreicht? Welche Schritte sind eventuell noch offen, bis zur Zielerreichung?

Anschließend folgt der **Ausblick in die Zukunft**. Coachee soll sich die Frage „Wie werde ich in Zukunft denken oder handeln?“ beantworten. Was nimmt Coachee sich für die Zukunft mit? Hat er vielleicht einen Satz im Coaching formuliert oder möchte sich an dieser Stelle einen Erlaubnis-Satz aufschreiben? Für die finale Visualisierung dessen kann Coach dem Coachee die Karte, die dem Manual in Vorlage 4 angehängt ist, aushändigen. Diese kann Coachee mit nach Hause nehmen und bei Bedarf bei sich tragen. Es kann selbstverständlich auch eine eigene Darstellungsform gewählt werden. Der Abschluss einer Coaching-Sitzung mit einer Affirmation oder einem Glaubenssatz, den der Coachee aufschreibt und mitnimmt, ist sinnvoll, weil er dazu beiträgt, das Selbstbild des Coachees zu stärken und ihm ermöglicht, seine persönliche Integrität zu bewahren. Die Selbstaffirmation hilft dem Coachee, sich an seine Kernwerte zu erinnern und diese in zukünftigen Herausforderungen zu nutzen. Dies fördert das Gefühl der persönlichen Kompetenz und ermöglicht es dem Coachee, das Coaching-Ergebnis nachhaltig zu verinnerlichen und in seinen Alltag zu integrieren. (vgl. Cohen & Sherman, 2024, S. 336 f.)

Zum Abschluss sollte es eine kleine Abschlusszeremonie geben, die vom Coach individuell zu gestalten ist. Coach könnte Coachee beispielweise einen kleinen Gegenstand aus einer Kiste wählen lassen, den dieser mit nach Hause nehmen kann. Dieser symbolisiert die Entwicklung und Willenskraft des Coachees. Zudem kann Coach an dieser die Wertschätzung für die Zusammenarbeit und das Vertrauen des Coachees ausdrücken.

Danach folgen die Verabschiedung und das Ende des Coachings.

#### **4.1.5 Weitere Inhalte des Manuals zum Coachingkonzept**

Im Manual befinden sich neben den Erläuterungen zum Inhalt der einzelnen Coachingsitzungen noch weitere Abschnitte, welche im Folgenden ausgeführt werden.

Der Abschnitt des Vorwortes beschreibt die Entwicklung eines Manuals, das auf den Erkenntnissen der Masterarbeit der Autorin basiert. Es richtet sich an Coaches, die junge Menschen bei der

Bewältigung emotionaler Herausforderungen im Zusammenhang mit der Klimakrise unterstützen möchten. Das Coaching-Konzept beruht auf der Akzeptanz- und Commitment-Therapie und fördert psychische Flexibilität, indem es den Coachees hilft, negative Emotionen wie Klimaangst zu akzeptieren und gleichzeitig werteorientiertes Handeln zu ermöglichen. Das Manual dient als praxisnaher Leitfaden für Coaches, um Klient:innen in dieser schwierigen Zeit zu begleiten. Außerdem wird darauf hingewiesen, dass organisatorische Aspekte wie die Erstellung eines Coaching-Vertrags oder die Klärung von Rahmenbedingungen in der Verantwortung des Coaches liegen und nicht Teil dieses Manuals sind. Mit rahmender Funktion hilft das Vorwort, den Kontext und die Motivation für das Manual zu erläutern, wodurch mögliche Leser:innen besser verstehen, was sie erwartet. Es schafft eine Verbindung zwischen Autorin und Leser:innen und führt in das Thema ein. (vgl. Wirth, 2004, S. 607)

Der theoretische Hintergrund im Manual bietet einen kompakten Überblick über die Prinzipien der Akzeptanz- und Commitment-Therapie und des Third Generation Coachings. Neben einer Abbildung des Hexaflex befindet sich dort auch die ACT-Matrix. Es wird außerdem Coaching kurz erklärt und wieso sich Coaching und ACT gut kombinieren lassen. Auch ein kleiner Abschnitt zu Klimaemotionen befindet sich in diesem Teil des Manuals, welcher dem Coach ermöglicht, sich die theoretischen Grundlagen in Erinnerung zu rufen und bei Bedarf vorhandenes Wissen aufzufrischen.

Der Abschnitt der Vorbereitungen gliedert sich in vier Bereiche: den „sicheren“ Raum, die Materialien, das Coach-Sein und den Coachee. Diese dazugehörigen Aspekte, die in 4.1.4 dieser Arbeit theoretisch fundiert werden, bilden wesentliche Grundlagen für den Coaching-Prozess und sind daher von entscheidender Bedeutung.

Im Schlusswort bzw. Nachwort finden interessierte Personen Kontaktdaten zum Austausch mit der Verfasserin. Zusammen mit dem Vorwort gibt das Nachwort Orientierung und sorgt für einen runden, abgeschlossenen Eindruck des Manuals. (vgl. Wirth, 2004, S. 607)

Vor dem Abschnitt mit den Vorlagen, welcher alle im Manual erwähnten Vorlagen wie Arbeitsblätter oder die Lebensbereiche zum Ausschneiden enthält, gibt es eine kleine Sammlung wertvoller Literatur zu den theoretischen Grundlagen.

#### **4.1.6 Designentscheidungen des Manuals**

Bei der Gestaltung des Manuals wurden mehrere Designentscheidungen getroffen, um es sowohl an das Unternehmen der Verfasserin dieser Arbeit als auch an die akademische Herkunft anzupassen. Das Design orientiert sich an der Schriftart und Farbe des Firmenlogos. Zudem ist die Anschrift des Unternehmens in der Fußzeile des Deckblatts des Dokuments integriert und im

Nachwort findet sich eine Kontaktmöglichkeit für Interessierte. Um die praktische Anwendung zu erleichtern, wurden die einzelnen Sitzungen des Manuals in klar abgegrenzte Abschnitte unterteilt, die jeweils auf einer neuen Seite beginnen. Dies ermöglicht potenziellen Coaches, die jeweiligen Sitzungen bei Bedarf einfach auszudrucken und einzeln zu nutzen. Darüber hinaus wurde das Logo der Universität Bremen im Design eingebunden, um die Verbindung zur Universität sowie den akademischen Kontext der Masterarbeit zu verdeutlichen. Das Manual wurde insgesamt schlicht, wissenschaftlich fundiert und professionell gestaltet, um den Anspruch an Seriosität zu wahren und eine ansprechende, klare Struktur für die Zielgruppe, also erfahrene Coaches, zu bieten. Die Entscheidung das Manual, abgesehen vom Vor- und Schlusswort, in einer allgemeinen Form zu formulieren und einen möglichen Coach nicht direkt anzusprechen, hat zur Absicht, einen neutralen und analytischen Ton beizubehalten. Dies ermöglicht es den Coaching-Prozess objektiv und beschreibend darzustellen, wodurch das Manual weniger belehrend und eher wissenschaftlich fundiert wirkt, was besonders für Coaches mit Erfahrung passend ist. Es werden eher der Prozess und die Methoden betont und schafft somit eine distanzierte, aber klare Orientierungshilfe für Coaches, bei der die Freiheit für individuelle Anpassungen nicht eingeschränkt wird.

## **4.2 Anwendung und Validierung des Coachingkonzepts**

Um das Konzept zu validieren und dessen Mehrwert zu belegen, wurde es vollständig mit einem freiwilligen Coachee umgesetzt. Im folgenden Kapitel wird der gesamte Coaching-Prozess detailliert beschrieben. Im Anschluss daran folgt ein kurzes Feedback des Coachees. Darüber hinaus werden die gewonnenen Erkenntnisse sowie die Anpassungen, die am Manual vorgenommen wurden, erläutert.

### **4.2.1 Beschreibung der Durchführung des Konzepts**

Das Coaching wurde von der Verfasserin selbst durchgeführt, die sich am Ende der Ausbildung und Zertifizierung zur EASC-Coachin befindet, also die Kriterien eines Coaches erfüllt. Ein Coachee wurde über eine Ausschreibung in dem E-Mail-Newsletter „Woloho“ für die Stadt und Umgebung Hamburg gesucht. Es meldeten sich 3 Personen, die Interesse an einem Coaching hatten. Es wurde nach dem Prinzip first-come-first-serve entschieden und die Coachee so ausgewählt. Im Newsletter wurde ausschließlich mit Text folgendermaßen ausgeschrieben:

*Negative Klimaemotionen?*

*Denkst Du viel über den Klimawandel nach? Belasten Dich deine Gedanken darüber und oder hast Du belastende Gefühle, sogenannte Klimaemotionen, wie Angst, Wut oder Andere?  
Wenn Du dem Gedankenkarussell ein Ende setzen und einmal aussteigen möchtest, bist Du im*

*Coaching bei mir genau richtig! Du findest heraus, wie Du Dich wieder positiver und handlungsfähiger fühlen kannst. Ich begleite und unterstütze Dich dabei als EASC-Coachin i.A.. Ich bin am Ende meiner Ausbildung und suche freiwillige Coachees, die ihr Wohlbefinden in die eigenen Hände nehmen und ihre psychische Flexibilität steigern möchten.*

*Du fühlst Dich angesprochen oder kennst jemanden, dem oder der es so geht? Dann schreibe mir doch gerne eine E-Mail an [coaching.psyflex@gmail.com](mailto:coaching.psyflex@gmail.com) oder leite meine Kontaktdaten weiter. Je nach Belieben kann das Coaching online oder persönlich stattfinden. Ich freue mich auf deine Nachricht!*

*Julia*

Das Coaching hat hauptsächlich Präsenz stattgefunden, lediglich die vierte Sitzung fand online statt. Utensilien wurden in jeder Sitzung vom Coach mitgebracht, wie Flipchartpapier, Stifte, Emotionskarten usw.).

Im Folgenden wird das genaue Vorgehen während der Sitzungen beschrieben.

#### **4.2.1.1 Sitzung I**

Das Coaching hat bei der Coachee zuhause stattgefunden. Es hat der Coachee einen geschützten Raum geboten, indem sie sich öffnen und wohlfühlen konnte. Es gab keine weiteren Personen, die vor Ort waren und zuhören konnte. Die Coachee war weiblich, 29 Jahre alt und lebte mit ihrem Freund in Hamburg. Sie studierte im Master Psychologie und arbeitete nebenbei als Werkstudentin.

Vor Start des Coachings hat Coachee den Psy-Flex Fragebogen (vgl. Benoy et al., 2023, S. 36 f.) ausgefüllt, welcher sich im Anhang auf Seite 43 befindet.

Dann wurde das Coaching gestartet. Um im Coaching anzukommen hat Coachee nach einem kurzen Smalltalk zwischen Coach und Coachee eine Karte aus den Gefühlskarten (vgl. Follenius, 2021) gezogen und beschrieb, inwiefern sie diese Karte mit dem Tag verbinde. Sie zog die „Müde“ Karte und erzählte von einer nicht erholsamen Nacht und einem frühen Aufstehen am Morgen. Anschließend definierte Coach kurz Coaching, damit ein gemeinsames Verständnis erschaffen wurde. Es wurde auf Datenschutz, den sicheren Raum und die Anonymisierung für die Verwendung in der Masterarbeit hingewiesen. Danach fragte Coach, was Coachee schon zu ACT wüsste. Da kein Vorwissen vorhanden war, hat Coach auch ACT kurz definiert. Nachdem Coachee nach Erwartungen, Unklarheiten oder Fragen gefragt wurde, ging es an die „Anliegenklärung“. Coachee wollte zu dem Zeitpunkt keine Achtsamkeitsübung machen, daher wurde der Punkt „übersprungen“. Coachee glaubte, dass das Coaching zu ihr passen würde, da das Thema Klimawandel sehr präsent wäre in ihrem Alter. Sie bekäme immer mehr mit, von Katastrophen vor

der Haustür oder weiter weg. Sie sagte, jeder kenne inzwischen schon jemanden, der schonmal von einer Umweltkatastrophe betroffen war und dass es sich dadurch alles sehr nah anfühle. Ein wichtiger Punkt, warum sie die Frage beschäftigte, sei zudem die Frage danach, ob sie Kinder bekommen solle, weil auf diese eventuellen Kinder eine schlimme „Klimazukunft“ zukommen würde. Sie berichtete von Verantwortungsgefühlen möglichen Kindern gegenüber und verglich es damit, das „Kind auf einen Löwen loszulassen“. Im Gespräch kam zunächst der Punkt auf, dass sie glaubte durch zum Beispiel ein hohes Einkommen und viel Geld eine gewissen Art der Sicherheit schaffen zu können und sich damit vielleicht besser fühlen zu können. Auch Selbstbestimmung ginge damit einher. Gleichzeitig revidierte sie ihre eigene Aussage damit, dass wenn sie mehr Geld hätte und selbstbestimmter leben könnte, sie ein schlechtes Gewissen gegenüber den armen Leute hätte und damit wieder ein Verantwortungsgefühl einhergehen würde, selbst am Klimawandel beteiligt oder sogar schuldig zu sein. Da Coach feststellte, dass es mehrere Gedanken in verschiedene Richtungen gibt, erhielt Coachee die Möglichkeit die Gedanken zu visualisieren. Mit einem Stift schrieb Coachee auf ein Blatt nach und nach die Gedanken bezüglich des Klimawandels auf. Coach half ihr dabei durch zum Beispiel Fragen, Paraphrasieren und aktivem Zuhören. Am Ende kam folgendes Ergebnis zustande (ein Foto befindet sich im Anhang auf Seite 38): Angst davor, am falschen Ort zu wohnen; Angst um meine Großeltern; Überforderung; Angst davor, mein Kind zu enttäuschen; schlechtes Gewissen; Hilflosigkeit; Angst, etwas zu verpassen (Orte auf der Welt zu sehen). Die Angst davor, am falschen Ort zu wohnen, begründete sie damit, dass man nie wüsste, wo Umweltkatastrophen passiere. Fluten, Stürme etc. machten die Auswahl von einem Ort zum sesshaft werden schwierig. Angst um ihre Großeltern hätte sie deshalb, weil viele ältere Menschen bereits an Folgen des Klimawandels, wie Hitze, gestorben wären. Überfordert sei sie auch mit der Informationsflut über das Thema. Von einem regelmäßig schlechten Gewissen berichtete sie, da sie dies bei allen möglichen, in ihren Augen nicht nachhaltigen Tätigkeiten hätte, wie bei Online-Bestellungen, Auto fahren oder Fleisch essen. Hilflosigkeit würde dadurch auftreten, dass sie nicht wüsste, was sie anders machen sollte und selbst wenn sie alles richtig machen würde, es den Klimawandel nicht stoppen würde. Außerdem fühlte sie sich auch hilflos, da sie das Gefühl hatte, die Politik täte nicht genug gegen den Klimawandel. Die Angst etwas zu verpassen, käme daher, da sie sich gerne Orte anschauen würde, die auch weiter weg sind. Sie befürchtete, dass es irgendwann zum Beispiel verboten werden könnte, weiter weg zu fliegen oder ähnliches. Gleichzeitig hätte sie ein schlechtes Gewissen, überhaupt weiter weg fliegen zu wollen. Mit Blick auf dieses Ergebnis wurde Coachee gefragt, welcher Bereich der größte oder wichtigste sei und in welchem es am einflussreichsten wäre, wenn diese negativen Gedanken reduziert würden. Gemeinsam mit Coach entwickelte Coachee ihr Ziel für das Coaching: „In diesem Coaching entwickle ich eine Strategie, um mich

von Gedanken an den Klimawandel distanzieren zu können.“ Anschließend führte Coach die Methode der Defusion von Gedanken ein. Coachee übte, sich von den visualisierten Gedanken zu distanzieren. Für jeden Gedanken übte Coachee einmal laut, wie sie in Situationen, in denen diese Gedanken erscheinen würden, reagieren könnte. Es fiel ihr erst etwas schwer, dann verstand sie die Funktionsweise schnell. Gerade die Erkenntnis, dass eine Tatsache bzw. ein Fakt immer da sei und erst ein Gedanke daran ein Gefühl in ihr auslösen würde, half ihr es zu verstehen. Als freiwillige Hausaufgabe sollte Coachee genau diese Defusion, also die Distanzierung von ihren Gedanken, in aufkommenden Situationen üben. Da nach dieser Übung die Zeit und die Sitzung bereits weit fortgeschritten waren, kündigte Coach das Ende an und fragte Coachee danach, wie sie sich mit Blick auf dieses erste Ergebnis fühlte. Coachee berichtet von einer Sortierung und Ordnung im Kopf. Vorher hätte es sich alles wie ein großes Wirrwarr angefühlt und sie hätte nicht gewusst, dass es doch sehr differenzierte und konkrete Gedanken seien, die sie hatte. Zum Schluss zog Coachee noch eine der Gefühlskarten. „Langweilig“ passe nicht zu ihrer Gefühlslage, sie fühlte sich zuversichtlich. Das Coaching war nach circa 45 Minuten zu Ende und Coach und Coachee planten die kommenden Sitzungen.

#### **4.2.1.2 Sitzung II**

Das zweite Coaching hat ebenfalls bei der Coachee zuhause stattgefunden und 90 Minuten gedauert. Es begann mit einem kurzen Smalltalk und einer Achtsamkeitsübung. Coach und Coachee schlossen beide die Augen und kamen im Raum, bei sich selbst und im Coaching an, indem sie für jeden Bereich jeweils fünf Mal durch die Nase ein- und durch den Mund ausatmeten. Im Anschluss zog Coachee eine Gefühlskarte und erzählte von einem Gedanken, den sie am Morgen hatte und an den sie durch die Karte erinnert wurde. Danach schaute sich Coachee das selbstformulierte Ziel erneut an und stellte fest, dass das Ziel immer noch dasselbe war und keine weiteren Gedanken dazu aufgekommen waren. Das Ziel fühlte sich weiterhin stimmig an. Anschließend führte Coach kurz in das Thema Werte ein. Es folgte eine kurze Definition von Werten und es wurden Metaphern, wie die des Kompasses zur Orientierung genutzt, um bei der Coachee ein besseres Verständnis zu erzielen. Coachee wurde gefragt, ob sie bereit sei, ihre Werte herauszufinden, was sie bejahte. Daraufhin standen Coach und Coachee auf und stellten sich an das Flipchart-Papier, welches Coach an einer Tür befestigt hatte. Coachee wählte die Reihenfolge der Bearbeitung der Lebensbereiche aus. Im Verlauf der Sitzung beschäftigte sich Coachee mit den eigenen Werten in den Lebensbereichen Partnerschaft, Beruf/Arbeit, Körper & Gesundheit und Familie. Jeder Bereich wurde einzeln betrachtet und Coach stellte zu den jeweiligen Bereichen hilfreiche und anregende Fragen, die Teil der Methode des Wertekompass sind. Coachee arbeitete

motiviert und schrieb von sich aus viel auf. Aus zeitlichen Gründen beendete Coach nach dem vierten Lebensbereich die Sitzung und kündigte an, Coachee könne die Wertearbeit beim nächsten Mal fortführen. Zum Abschluss zog Coachee noch eine zufällige Emotionskarte „ACH!“, die sie als passend zur Situation empfand, da sie sie mit einem „Ach, eine neue Erkenntnis“ verband und damit wurde die Sitzung beendet.

#### 4.2.1.3 Sitzung III

Die dritte Coachingsitzung startete wieder mit dem Ankommen und der kurzen Atemübung. Coach und Coachee schlossen die Augen und atmeten gemeinsam, um im Raum, bei sich selbst und im Coaching anzukommen, jeweils fünf Mal durch die Nase ein und durch den Mund aus. Anschließend wählte Coachee zufällig eine Gefühlskarte aus und zog „schwindelig“, erzählte davon, wie es zu ihrem Tag passte. Dann folgten die Fragen „Wie geht es dir?“, „Wie ist es dir seit unserem letzten Coaching ergangen, gab es Gedanken zu dem, was du erarbeitet hast?“ Coach fasste dann einmal kurz zusammen, was in der letzten Sitzung passiert war, dass bereits vier Lebensbereiche von der Coachee bearbeitet wurden. An dieser Stelle entschied sich Coach bewusst dagegen, einen Blick auf das Coaching-Ziel zu werfen, da der Fokus auf der Wertearbeit liegen sollte. Coachee startete direkt voller Elan in den nächsten Lebensbereich. In folgender Reihenfolge beschäftigte sich Coachee dann mit den Bereichen Spiritualität, Ausbildung/Lernen, Freundschaften, Gesellschaftliches Engagement und Freizeit und Erholung. Die Werte, beziehungsweise die Gedanken des Coachees dazu, wurden wieder auf dem Flipchart dokumentiert. Bilder der Ergebnisse zur Arbeit mit dem Wertekompass finden sich im Anhang ab Seite 39. Nachdem sich Coachee mit allen Bereichen beschäftigt hatte, wurden alle Flipcharts nebeneinander auf den Boden gelegt und Coachee bekam die Möglichkeit, noch eventuelle Aspekte zu ergänzen, wenn gewünscht. Sie ergänzte einen Punkt. Auf die Frage, was jetzt gerade in ihr sei und was ihre Gedanken wären, antwortete sie: „Ich denke, dass es total krass ist, wie viel ich zu Papier bringe, wenn man sich eigentlich mit so simplen Fragen beschäftigt. Das trägt man jeden Tag mit sich herum und ist sich dem irgendwie nie so richtig bewusst. Das sind alles Dinge, die unbewusst eigentlich passieren. Das finde ich krass. Es wirkt so, dass ich voll den guten Zugang zu mir selbst habe, wenn ich Sachen so aufschreibe. Ja.“ Coach fragte: „Wie fühlt sich das an?“ und Coachee sagte: „Gut. Ja, weil ich auch so denke irgendwie, ich mache mich selbst manchmal ein bisschen runter und habe irgendwie kein richtiges Ziel im Leben und ich weiß nicht, was ich will und wer ich überhaupt bin und so, aber wenn man sich das hier jetzt so anguckt, weiß ich ja irgendwie schon ganz gut, wer ich bin und was ich will. Das sind alles Dinge, die ich will in meiner Freizeit. Das sind alles Dinge, die ich will in meiner Partnerschaft. Alles Dinge, die ich

will in meiner Arbeit. Und ich glaube, das hätte ich so nicht greifen können, wenn wir uns jetzt nicht so hingestellt hätten und das aufgeschrieben hätten. Ist schon eine große Erkenntnis.“ Anschließend wurden die Flipcharts liegen gelassen und Coach und Coachee setzten sich gemeinsam an den Tisch. Coach las daraufhin die Metapher mit dem Lebensgarten vor und Coach und Coachee sprachen danach über den Inhalt. Coachee teilte, wie sie es verstanden hatte und was sie daraus mitnahm. Zum Abschluss zog Coachee noch eine zufällige Gefühlskarte „Mehr“ und sagte, dass das jetzt gerade sehr gut passe und sprach noch über die zugehörigen Gefühle. Coach verwies auf die nächste Sitzung und die beiden verabschiedeten sich nach circa 90 Minuten.

#### 4.2.1.4 Sitzung IV

Die vierte Sitzung des Coachings fand online über die kostenlose Version von Google Meet statt, nach beidseitiger Absprache. Für diese Sitzung wurden 90 Minuten eingeplant. Zu Beginn des Coachings zeigte Coach Coachee die Website der Gefühlsmonster. Coachee wählte das Gefühlsmonster aus, welches ihre Stimmung am besten widerspiegelte und am besten zu ihrem Tag passte. Sie wählte Nr. 18 aus (siehe Anhang Seite 38) und beschrieb ihre Stimmung als eher positiv, motiviert und gespannt. Anschließend berichtete Coachee, wie es ihr seit der letzten Coachingsitzung ergangen war und erzählte, dass sie sich in einer Situation bewusst so verhalten habe, dass sie im Einklang mit ihren Werten handelte, was ihr ein sehr gutes und inspiriertes Gefühl gab. Sie berichtete, es habe ihr Energie gegeben. Sie sagte, man würde sich seiner Persönlichkeit und seinen Zielen irgendwie bewusster, es gebe einem eine Richtung. Danach teilte Coach einen Link im Chat zum Conceptboard, auf dem Coach bereits Fotos der erarbeiteten Werte der Coachee sowie das formulierte Coachingziel platziert hatte. Da das Bildschirmteilen auf der Seite der Coachee aus technischen Gründen nicht funktionierte, nutzte Coach die Moderator-Funktion und zeigte Coachee zunächst den von ihr selbst erstellten Wertekompass. Auf Nachfrage, ob sie noch Gedanken oder Ergänzungen zum Wertekompass habe, wies Coachee erneut auf die inspirierende Erfahrung hin. Zudem sprach sie von sich aus das Thema Klimawandel an, da dieser Bereich in ihrem Wertekompass nicht vorkam. Sie fragte sich, was das über ihre Einstellung zum Klimawandel aussage. Sie konnte das „für das höhere Etwas etwas tun“ nicht direkt dem Bereich des gesellschaftlichen Engagements zuordnen, obwohl es im Nachhinein betrachtet dazu gehöre. Sie stellte fest, dass sie Mülltrennung für wichtig hielt, bemerkte jedoch schnell, dass dies keine Wertvorstellung, sondern eine Handlung sei. Sie äußerte den Wunsch, „etwas gegen den Klimawandel tun“ zu ihrem Wertekompass hinzuzufügen. Auf Nachfrage, ob sie das auch tun würde, wenn niemand zusehen würde, bejahte sie dies klar und deutlich. Coach bot an, den Punkt auf ihrem Wertekompass zu ergänzen, was sie bejahte. Durch die Kommentarfunktion im

Conceptboard erstellte Coachee einen weiteren Wert. Von der anfänglichen Formulierung „etwas gegen den Klimawandel tun“, die negativ formuliert war, kam sie über die Frage „Was ist dein Ziel, wenn du etwas gegen den Klimawandel tust?“ zur positiveren Formulierung „Unser Klima schonen und unsere Erde gut behandeln“. Die Frage danach, ob noch etwas zum Wertekompass ergänzt werden müsse, verneinte Coachee. Anschließend schauten sich Coach und Coachee den Wertekompass insgesamt noch einmal an. Coach fragte, ob es Bereiche gebe, in denen Coachee derzeit noch nicht im Einklang mit ihren Werten lebe. Coachee meinte, es gäbe einzelne Dinge in mehreren Bereichen und sprach über den Lebensbereich Partnerschaft, in dem sie einige Dinge anders oder öfter tun wollen würde. Von selbst kam Coachee dann auf den Bereich Beruf/Arbeit und sagte, dass dieser Bereich aktuell sehr gut erfüllt sei. Sie merkte an, dass das gesellschaftliche Engagement der Bereich sei, in dem sie am wenigsten im Einklang mit ihren Werten lebe, da dazu aktives Handeln erforderlich sei. Coach erinnerte Coachee an die Metapher des Lebensgartens aus der letzten Sitzung und fragte, inwiefern ihre Situation auf die Metapher übertragbar wäre. Coachee meinte, dass sie sich aktiv um einen Wert kümmern müsse, um ihn zu erfüllen, ähnlich wie bei einer Blume, um die man sich auch aktiv kümmern müsse. Coach fragte, was es bedeuten könnte, dass ihr Bereich Arbeit/Beruf im Einklang mit ihren Werten stehe und gut erfüllt sei, in Hinblick auf die Metapher. Coachee überlegte, dass dieser Bereich durch viel Arbeit und Beschäftigung gerade gut gedeihe, wie ein Teil des Gartens, in dem die Blumen blühen. Durch den Fokus auf diesen Bereich fehle die Zeit für andere, aber das sei momentan in Ordnung. Coachee bezeichnete die Metapher und die Erkenntnis als „simpel, aber so gut“. Anschließend schauten Coach und Coachee sich das Coachingziel auf dem Conceptboard an. Coach fragte den Coachee nach ihren Gedanken zum Ziel. Sie äußerte, dass sie das Ziel ein wenig vergessen habe und dass es sich beim Ansehen wie eine Herausforderung anfühle, mit der sie sich auseinandersetzen müsse. Werte, die das Ziel unterstützen, seien „Unser Klima schonen und unsere Erde gut behandeln“, sowie einige Aspekte aus dem Bereich Gesundheit und Körper. Auf die Frage, ob sie bereits eine Lösung für das Ziel sehe, sagte Coachee, dass der Klimawandel durch die Beschäftigung mit ihren Werten etwas in den Hintergrund getreten sei. Es gebe viele andere Dinge, die ebenfalls wichtig im Leben seien. Coach leitete über zum Thema Commitment und fragte, was Coachee sich selbst versprechen möchte, wenn sie ihre Werte im Hinblick auf das Coachingziel betrachtet. Mit Unterstützung formulierte Coachee ein persönliches Versprechen, wie sie im Hinblick auf den Klimawandel handeln möchte. Negative Gedanken, wie das Hinterfragen, ob das eigene Verhalten ausreichend effektiv wäre, entstünden im Vergleich zu anderen, aber das sei das, was von außen komme und nicht das, was von ihr selbst stamme. Coach brachte den Vergleich mit einem Kompass ein, der von anderen geschüttelt wird. Wenn man ihn ruhig hält und in sich hineinhört, wisse man wieder, wo Norden sei und was die eigenen Werte sind. Man könne durch den Vergleich mit

anderen vom Weg abkommen, müsse aber nur daran denken, wieder auf den eigenen Kompass zu schauen. Coach baute das Commitment weiter aus und betonte, dass es nicht darum gehe etwas zu verdrängen. Es ginge nicht darum, den Klimawandel zu leugnen, sondern ihn zu akzeptieren und in die eigene Richtung zu handeln. Man solle nicht kapitulieren, nur weil äußere Einflüsse wie Nachrichten den eigenen (Werte-)Kompass durcheinanderbrächten. Das Commitment sei das Versprechen, das sich Coachee selbst gebe. Es müsse nicht immer eingehalten werden, aber wenn sie unsicher sei, könne sie sich an ihrem eigenen Versprechen orientieren. Coachee fand das „sich selbst versprechen“ gut und meinte, es sei normal, dass der Kompass manchmal geschüttelt werde. Es mache absolut Sinn, dass man sich manchmal wieder in die richtige Richtung „einnorden“ müsse. Daraufhin schrieb Coachee ihr Versprechen auf das Conceptboard (siehe Anhang Seite 42). Es wurde positiv formuliert: Von „Ich verspreche mir selbst, mich überall da klimaschonend zu verhalten, wo ich mich selbst in der Ausübung anderer Werte nicht einschränke“ kam sie schließlich zu „Ich verspreche mir selbst, mich überall da klimaschonend zu verhalten, wo es mir leicht fällt und im Einklang mit meinen anderen Werten steht.“ Coachee meinte, es fühle sich gut, treffend und realistisch an. Es fühle sich committet an und sie habe sich auf etwas festgelegt. Auch wenn sie bisher bereits versucht habe, so zu leben, jetzt habe sie sich selbst eingestanden, was sie wolle und das sei gut. Ihr Coachingziel und das Versprechen würden gut zusammenpassen. Sie glaubte, von Gedanken an den Klimawandel könne sie sich jetzt distanzieren, indem sie sich an ihr Versprechen/Commitment erinnere. Coach leitete das Ende des Coachings ein, ließ Coachee noch einmal äußern, wie es ihr ging und beendete anschließend die Sitzung. Coachee äußerte, sie sei beeindruckt, das Ziel habe sich sehr groß und negativ angefühlt und jetzt fühle sie sich, als habe sie eine Lösung gefunden. Die Antwort auf die Frage nach der Lösung sei aus ihr selbst gekommen und damit fühle sie sich sehr gut.

#### **4.2.1.5 Sitzung V**

Die fünfte und letzte Sitzung fand bei Coachee zuhause in Präsenz statt und startete mit der zufälligen Wahl einer Gefühlskarte. Angesetzt waren 45 Minuten. Coachee zog die „Täterätä“-Karte und sah zunächst keinen Zusammenhang mit sich selbst. Dann beschrieb sie die Figur als aufmerksam aussehend und meinte, die Figur sehe aus, als hätte sie Energie, was sie selbst auch gerade habe. Coach betonte, dass es die letzte Sitzung sei und dass das Coaching danach beendet sei und skizzierte kurz den groben Plan für die Sitzung. Anschließend fasste Coach zusammen, was sie alles im Coaching gemacht hatten. Danach fragte Coach, wie es Coachee seit dem letzten Coaching ergangen sei und ob es weitere Gedanken gegeben habe. Coachee erzählte, dass es ihr gut ergangen sei, dass sie weniger Dinge negativ hinterfragt habe und sich etwas mehr im Reinen

mit sich selbst gefühlt habe. Sie könne nicht genau sagen, ob es daran lag, dass es keine externen Auslöser gab, oder ob es tatsächlich schon am Coaching und ihrem eigenen Versprechen an sich lag, aber sie könne sich Letzteres gut vorstellen. Anschließend schaute sich Coachee nochmal ihr eigenes Versprechen an, welches Coach ausgedruckt vom Concept-Board mitgebracht hatte. Auf die Frage, wie es ihr jetzt mit dem Versprechen gehe, antwortete Coachee, dass es sich weiterhin sehr gut anfühle. Sie nahm das Angebot gerne an, das Versprechen auf die vom Coach mitgebrachte Karte (Vorlage 4 des Manuals) zu schreiben und holte sich einen Stift, mit dem sie nach eigener Aussage schön schreiben könne. Coach fragte Coachee danach, welche Erkenntnisse oder Gedanken sie aus dem Coaching mitnehme. Coachee sagte, es sei eine „krasse Erkenntnis“, dass sie doch so viel habe, worauf sie im Leben Wert lege, was sie vorher nicht gedacht hätte. Eine zentrale Erkenntnis sei für sie, dass sie eigentlich sehr genau wisse, was sie vom Leben und im Leben wolle. Schon die erste Sitzung sei für sie erkenntnisreich gewesen, da ihr klar wurde, welche Gedanken sie in Bezug auf den Klimawandel hatte. Es wäre gar nicht so diffus, wie es sich vorher angefühlt hatte. Eine weitere große Erkenntnis kam in dem Moment zustande, als Coach fragte, was sie sich selbst versprechen wolle und könne. Grundsätzlich, sagte sie, war das vermutlich schon vorher so, aber sie habe es vorher nicht greifen können und es habe sich nicht ausreichend angefühlt. Das Versprechen sei etwas, was sie wirklich einhalten könne und das fühle sich gut an. Danach schauten Coach und Coachee sich das formulierte Coachingziel an. Coachee meinte, das Ziel sei auf jeden Fall erfüllt. Die Angst, die sie am Anfang des Coachings formuliert hatte, sei zwar immer noch in gewisser Weise da, aber von den überfordernden und ein schlechtes Gewissen erzeugenden Gedanken könne sie sich definitiv besser distanzieren. Coach leitete dann das Ende der Sitzung ein und erinnerte Coachee daran, dass die Ängste auf die Zukunft bezogen seien und diese Zukunft gerade nicht von ihr beeinflusst werden könne. Coachee erinnerte sich daran, dass sie das Ziel bewusst auf die Dinge fokussiert hatte, die bereits aktuell und präsent seien und auf die sie Einfluss nehmen könne. Coach nutzte diese Erkenntnis, um dem Coachee einen Fingermassagering als Achtsamkeits-Utensil und kleine Erinnerung zu geben. Dieser könne als Achtsamkeits-Helfer dienen könne, um im Moment zu bleiben oder wieder zum Moment zurückzukehren, wenn die Gedanken mal abschweifen und eventuell auch negativ werden, damit Coachee sich nicht in ihnen verliere. Coachee freute sich sehr darüber und probierte es direkt aus. Coach fragte, ob es noch etwas gebe, was Coachee im Coaching loswerden wolle. Coachee verneinte und sagte, sie fühle sich sehr gut. Das Coaching wurde daraufhin beendet. Nach Beendigung des Coachings füllte Coachee erneut den Psy-Flex-Fragebogen aus und beantwortete zu Feedback-Zwecken ein paar vom Coachee gestellte Fragen.

### 4.2.2 Feedback des Coachee

Der Coachee wurde im Anschluss des gesamten Coachings gebeten, ein mündliches Feedback zu geben. Das Transkript dazu befindet sich im Anhang auf Seite 45. Coach hat das Feedback mit einzelnen Fragen zur Hilfestellung angeleitet.

Laut Coachee gab es anfänglich keine spezifischen Erwartungen an das Coaching. Die Hoffnung bestand darin, dass das Coaching über klimabezogene Themen hinausgehen würde, was auch erfüllt wurde. Besonders wertgeschätzt wurde, dass das Coaching half, Gedanken zu sortieren, zu reflektieren und Strategien im Umgang mit Klimaemotionen zu entwickeln. Als weniger hilfreich empfand der Coachee die Achtsamkeitsübung, was persönlichen Präferenzen zugeschrieben wurde, wobei Emotionskarten als positiver bewertet wurden. Ein Verbesserungsvorschlag betraf die Anwendung einer Metapher, die vom Coachee selbst und in Abschnitten vorgelesen werden könnte, um die Einbindung und das Verständnis zu verbessern. Der Coachee würde das Coaching Personen empfehlen, die sich mit Klimagedanken und -emotionen auseinandersetzen, betonte jedoch, dass eine Offenheit für den Coachingprozess und für Reflexion wichtig sei.

### 4.2.3 Erkenntnisse

Die Auswertung der Psy-Flex-Fragebögen, die von der Coachee vor und nach dem Coachingprozess ausgefüllt wurden und im Anhang ab Seite 43 zu finden sind, zeigt differenzierte Entwicklungen in der psychologischen Flexibilität. Die Fähigkeit der Coachee, in wichtigen Momenten präsent zu sein, verbesserte sich von "häufig" zu "sehr häufig". Die Offenheit für unangenehme Erlebnisse blieb stabil bei "häufig", ebenso wie die Fähigkeit, hinderliche Gedanken mit Abstand zu betrachten, die weiterhin mit "ab und zu" bewertet wurde. Auch das stabile Selbsterleben, das die Coachee angibt, blieb bei "ab und zu" unverändert. Eine positive Veränderung zeigte sich im Bewusstsein für eigene Werte, das sich von "ab und zu" zu "häufig" verbesserte. Das Engagement für wichtige und sinnvolle Tätigkeiten blieb konstant bei "ab und zu". Insgesamt lassen die Ergebnisse darauf schließen, dass das Coaching in einigen Schlüsselbereichen zu einer Steigerung der psychischen Flexibilität geführt hat, während andere Bereiche stabil geblieben sind.

Im Verlauf des Coachingprozesses durchlief die Coachee eine bemerkenswerte Transformation, die sich in drei wesentliche Schritte unterteilen lässt. Der erste Schritt bestand in der Wahrnehmung und klaren Benennung von Gedanken und Emotionen, die sich auf das Thema Klima bezogen. Hierbei wurde die anfängliche Erkenntnis gewonnen, dass aus einem überwältigenden Gefühl der Hilflosigkeit klare und differenzierte Gedanken und Emotionen hervorgegangen sind.

Insbesondere erkannte die Coachee, dass ihre Ängste primär zukunftsbezogen waren. Im zweiten Schritt verlagerte die Coachee durch das bewusste Nicht-Fokussieren dieser Klimaemotionen und durch die Arbeit mit dem Wertekompass den Fokus auf ihre eigenen Werte. Dies ermöglichte eine Selbstbetrachtung frei von den negativen Ablenkungen durch die Klimaemotionen. Diese introspektive Sichtweise auf sie selbst und ihr Inneres führte zur Erkenntnis, dass Basis in Form ihrer Werte in ihr vorhanden ist, auf die sie sich verlassen kann. Der dritte und letzte Schritt beinhaltete die Anwendung dieser erkannten Werte auf die negativen Klimaemotionen und gleichzeitig der Zielerreichung im Coaching. Durch die Formulierung eines persönlichen Versprechens an sich selbst fand die Coachee einen Weg, Frieden mit diesen Gedanken zu schließen und ihren persönlichen Umgang damit zu entwickeln. Diese Transformation wurde in der Reflexion der letzten Coachingsitzung auch für Coachee selbst deutlich sichtbar.

In der ersten Sitzung eines Coachingprozesses ist es entscheidend, das Anliegen zu klären und Coachee ein persönliches Ziel formulieren zu lassen. Damit Coachee eine größere Verbundenheit und einen höheren Anreiz verspürt, das Coaching erfolgreich zu absolvieren, sollte dieses Anliegen von der Coachee selbst gewählt werden. Ursprünglich wurde versucht, kein konkretes Ziel vorzugeben, sondern die Steigerung der psychischen Flexibilität als allgemeines Ziel zu setzen. Diese Herangehensweise erwies sich jedoch als problematisch und wurde durch die Erfahrung im Coachingprozess widerlegt. Anstatt ein vorgegebenes, universelles Ziel zu verfolgen, zeigte sich, dass es effektiver ist, die Coachee ein individuelles Ziel formulieren zu lassen. Diese Zielformulierung kann beispielsweise nach der Identifizierung von Klimaemotionen und -gedanken erfolgen. Dadurch erhält die Coachee das Gefühl, die Kontrolle über ihren Entwicklungsprozess zu haben, während das Themenfeld auf den Klimawandel und dessen Auswirkungen eingegrenzt wird. Die praktische Erfahrung im Coaching hat gezeigt, dass ein allgemeines Ziel wie die Steigerung der psychischen Flexibilität oft nicht relevant oder spezifisch genug ist, um eine klare Orientierung im Coachingprozess zu bieten. Ein wirksames Ziel muss für die Coachee persönlich bedeutsam und intrinsisch motivierend sein. Nur wenn sich Coachee mit dem Ziel identifizieren kann, wird sie die notwendige Motivation und das Engagement aufbringen, um es zu erreichen. Außerdem muss ein Ziel präzise und klar formuliert sein, um als richtungsweisend zu fungieren. Psychische Flexibilität als Ziel bleibt jedoch oft vage und schwer messbar, insbesondere aus der Perspektive der Coachee. Dies erschwert nicht nur die Überprüfung des Fortschritts, sondern kann auch zu Frustration führen, wenn der Nutzen des Coachings nicht unmittelbar ersichtlich wird.

Eine Annahme, die durch den Coachingprozess bestätigt werden kann, ist, dass der thematische Fokus nicht auf den negativen Klimaemotionen liegen sollte, da dies das Coaching negativ beeinflussen kann. Stattdessen sollte der Fokus auf den vorhandenen Ressourcen des Coachee,

hier insbesondere den eigenen Werten, liegen, wie es auch im klassischen Coaching der Fall ist. Bei der Coachee, die das Coaching durchlief, hätte ein ständiger Fokus auf die negativen Klimaemotionen potenziell zu einer Hemmung geführt. Sie äußerte zu Anfang bereits ein schlechtes Gewissen in Bezug auf ihr Verhalten. Hätte man während des gesamten Coachings immer wieder auf diese negativen Emotionen hingewiesen, hätte dies das Risiko erhöht, dass die Coachee sich durch soziale Erwünschtheit beeinflusst fühlt. Sie hätte sich gedrängt gefühlt haben können, ihren Werten eine stärkere Ausrichtung auf den Umweltschutz zu geben, unabhängig davon, ob dies tatsächlich ihren authentischen Überzeugungen entsprochen hätte. Diese Vorgehensweise passt zudem zur Grundannahme der Akzeptanz- und Commitment-Therapie, die die Defusion von belastenden Gedanken fördert. Anstatt sich auf die negativen Gedanken und Emotionen, wie die Klimaemotionen, zu fokussieren, wird durch den Coachingprozess die Distanzierung von diesen Gedanken unterstützt. Dies ermöglicht der Coachee, ihre Werte unabhängig von temporären negativen Emotionen zu identifizieren und zu leben. Um sicherzustellen, dass die identifizierten Werte tatsächlich authentisch und intrinsisch motiviert sind, erweist sich die genutzte Kontrollfrage „Wie wäre es, wenn keiner hinschauen würde?“ als besonders hilfreich. Diese Frage hilft Coachee, die eigenen Werte unabhängig von externen Erwartungen zu reflektieren.

Es erweist sich jedoch als sinnvoll, den Klimaemotionen zu Beginn des Coachingprozesses gezielt Raum zu geben. Auch wenn es nicht sinnvoll wäre, diese Emotionen während des gesamten Prozesses kontinuierlich zu fokussieren, ist es dennoch von Bedeutung die Klimaemotionen zu identifizieren. Indem Coachee sie ausdrückt, können sie „freigesetzt“ und klar benannt werden, was bereits einen wichtigen Schritt zur Selbsterkenntnis für die Coachee in diesem durchgeführten Prozess darstellte.

Die Annahme, dass Coachee Achtsamkeitsübungen gerne annehmen und aktiv mitmachen würde, wurde im Coachingprozess widerlegt. Es stellte sich heraus, dass die Coachee bei bestimmten Achtsamkeitsübungen Unbehagen empfand und sich unwohl fühlte, was dazu führte, dass diese Übungen letztlich nicht weiter verfolgt wurden. Die Entscheidung, der Coachee die Wahl zu lassen, ob sie die Übungen durchführen möchte oder nicht, könnte zwar ihre Autonomie gestärkt haben, führte jedoch möglicherweise nicht zu dem gewünschten Gefühl der Sicherheit. Es ist denkbar, dass das Angebot einer Wahloption dazu beigetragen hat, Unsicherheit und Unwohlsein bei der Coachee zu verstärken. Wäre sie nicht vor die Wahl gestellt worden, hätte eine klarere Anleitung durch den Coach eventuell dazu führen können, dass Coachee sich sicherer gefühlt und das Unwohlsein überwunden hätte. Das verdeutlicht wieder die Notwendigkeit, den Coachingprozess individuell anpassen zu können. Was für einen Coachee hilfreich und motivierend sein mag, kann bei einem anderen das Gegenteil bewirken.

In der Durchführung der zweiten Sitzung wurde deutlich, dass die Wertearbeit mehr Zeit in Anspruch nehmen kann als ursprünglich angenommen. Innerhalb der 90-minütigen Sitzung beschäftigte sich die Coachee intensiv mit vier Lebensbereichen, die sie als die größten und wichtigsten in ihrem Leben identifizierte. Aufgrund der Bedeutung dieser Bereiche lag die Vermutung nahe, dass die Bearbeitung der weiteren Lebensbereiche weniger Zeit in Anspruch nehmen würde. Die Wertearbeit selbst erwies sich als sehr effektiv und die spezifischen Fragen zu den einzelnen Lebensbereichen wurden als hilfreich wahrgenommen. Ein zentraler Aspekt der Sitzung war sicherzustellen, dass die Coachee sich nicht nur auf das Aufschreiben von Fakten oder allgemeinen Informationen, wie etwa den HR-Bereich im Berufsfeld, beschränkte, sondern sich tiefgehend mit den zugrunde liegenden Werten auseinandersetzte. Auch der Einsatz unterschiedlicher Farben erwies sich als förderlich, da er der Coachee half, eine klare visuelle und emotionale Struktur zu entwickeln. Darüber hinaus trug das Arbeiten mit den ausgeschnittenen Lebensbereichen und der haptische Umgang mit diesen Elementen dazu bei, dass die Coachee sich noch intensiver in die jeweiligen Themen hineinversetzen konnte. Dieser methodische Ansatz erwies sich als positiv und unterstützte den Reflexionsprozess der Coachee. Aufgrund der Zeitintensität dieser Wertearbeit ergibt sich die Überlegung, in zukünftigen Sitzungen bei einer bestimmten Zeitüberschreitung eine Begrenzung der Bearbeitungszeit einzuführen, um sicherzustellen, dass alle Lebensbereiche die notwendige Aufmerksamkeit erhalten. Gleichzeitig bestätigt diese Erfahrung die Sinnhaftigkeit, von Anfang an ausreichend Zeit für die Wertearbeit einzuplanen und die vierte Sitzung als Puffersitzung vorzusehen. Diese bereits eingeplante Pufferzeit bietet die notwendige Flexibilität, um unvorhergesehene Verzögerungen auszugleichen und sicherzustellen, dass die Coachee die Möglichkeit hat, alle relevanten Lebensbereiche umfassend zu bearbeiten, ohne unter zeitlichem Druck zu stehen.

Die Präsenz während der Coaching-Sitzungen erwies sich als besonders vorteilhaft, insbesondere im Hinblick auf die Visualisierung und die haptischen Elemente der Wertearbeit. Das physische Anfassen des Papiers, das Stehen während der Wertearbeit und die direkte Interaktion mit den Materialien trugen wesentlich dazu bei, dass die Coachee sich intensiver mit den Inhalten auseinandersetzen konnte. Diese körperliche und visuelle Komponente stärkte den Reflexionsprozess und förderte eine tiefere Auseinandersetzung mit den eigenen Werten. Zwar hat die vierte Sitzung, die online durchgeführt wurde, insgesamt gut funktioniert, doch deutet die Erfahrung darauf hin, dass ein rein virtueller Coachingprozess diese wichtigen Aspekte der physischen Präsenz nicht in gleicher Weise unterstützen könnte.

Durch die praktische Durchführung stellt sich heraus, dass die Sitzungen im Coachingprozess nicht exakt geplant werden können. Als Coach ist es notwendig, flexibel zu bleiben und sich nicht verunsichern zu lassen, wenn der ursprünglich erstellte Plan nicht genau eingehalten werden kann.

Es kam vor, dass Coachee eigene Themen im Coaching anschnitt und Zeit anders genutzt wurde als geplant, was erfordert, dass Coach dynamisch auf die aktuellen Bedürfnisse des Coachees eingeht, ohne dabei das Ziel aus den Augen zu verlieren.

Die ursprünglich geplante Zusammenfassung der Erkenntnisse durch den Coachee am Ende jeder Sitzung erweist sich in der Praxis als nicht vollständig umsetzbar. Stattdessen fand eher eine kürzere Reflexionsphase statt, die jedoch ebenso wertvoll war, da sie Coachee ermöglichte, die für sich zentralen Punkte der Sitzung klar zu erfassen und zu reflektieren.

In der zweiten Sitzung war geplant, Erkenntnisse durch Manifestationen zu verankern, dieser Schritt wurde jedoch nicht umgesetzt. Es hätte nicht zur Dynamik gepasst, einen vorgefertigten Satz vorzuschlagen, da Coachee sich in dieser Sitzung intensiv mit der Wertearbeit auseinandersetzte, diese noch nicht abgeschlossen war und es unpassend gewesen wäre inmitten dieses Prozesses bereits einen manifestierenden Satz einzubringen.

Im Zusammenhang mit den Werten wurden vom Coachee keine Ziele und konkreten Handlungsmöglichkeiten formuliert, wie es in der ursprünglichen Manual-Planung vorgesehen wurde für Sitzung III. Es hätte möglicherweise mehr Zeit benötigt, um diese zu entwickeln, doch rückblickend stellte sich heraus, dass dies nicht unbedingt zielführend gewesen wäre. Der Coachee zeigte negative Emotionen gegenüber der Idee, die eigenen Werte hinsichtlich ihrer „Erfüllung“ in der aktuellen Lebenssituation zu bewerten. Aus diesem Grund wurde dieser Ansatz angepasst an diese Coachee verworfen.

Die Metapher des „Gartens des Lebens“ kam im Coachingprozess nach der Aufstellung der eigenen Werte sehr gut bei der Coachee an. Rückblickend schlug Coachee vor, dass es noch effektiver gewesen wäre, wenn sie die Metapher selbst gelesen und in Abschnitten bearbeitet hätte, um unmittelbare Schlüsse daraus zu ziehen.

Die Abschlusszeremonie, in der der Coachee ein Achtsamkeitsring bzw. Antistressring überreicht wurde, erwies sich als besonders kraftvoll. Die Coachee empfand diesen symbolischen Abschluss als sehr positiv, was den gesamten Coachingprozess auf gelungene Weise abrundete.

#### **4.2.4 Anpassung des Manuals**

Im Folgenden wird erläutert, was an der ursprünglichen Variante des Manuals angepasst wurde, auf Grundlage der Durchführung des Coachings mit einer Coachee, der Erkenntnisse daraus und des Feedbacks der Coachee. Das angepasste und finale Dokument des Manuals befindet sich im Anhang auf Seite 1.

Um logisch vorzugehen, werden die Anpassungen in Reihenfolge der Sitzungen I bis V erklärt.

Bei der Konzeption wurde von 5 Einheiten á 45 Minuten ausgegangen. Dies wurde während der Durchführung angepasst auf jeweils 90 Minuten für die mittleren Sitzungen II bis IV, also immer zwei Einheiten hintereinander.

In der Durchführung der ersten Sitzung des Coachings zeigten sich einige Abweichungen von der ursprünglichen Planung. Während der geplante Fokus auf den Beziehungsaufbau durch Smalltalk beibehalten wurde, begann die Sitzung mit einer praktischen Übung, bei der die Coachee eine Emotionskarte zog, was den Einstieg ins Thema erleichtert. Daher wird im Manual die Arbeit mit den Gefühlskarten bereits zu Anfang eingesetzt. Der Teil der gegenseitigen Vorstellung sowie der Schaffung eines gemeinsamen Verständnis von Coaching bleiben unverändert. Entgegen der Planung wurde die vorgesehene Achtsamkeitsübung aufgrund der Präferenz der Coachee ausgelassen. Im Manual bleibt dieser Punkt bestehen, da die persönliche Präferenz der Coachee nicht auf alle Coachees übertragen werden kann. Ein zentrales Thema der Sitzung war die detaillierte Visualisierung der Klimasorgen und der damit verbundenen Verantwortungsgefühle der Coachee, welche in der ursprünglichen Planung nur optional vorgesehen war, sich jedoch als hilfreiche Methode zur Anliegenklärung herausstellte. Die Zielklärung erfolgte dadurch klarer und direkter als erwartet. Ein großer Aspekt, der daher im Manual angepasst wird, ist demnach der Punkt Anliegenklärung und Coachingzielformulierung, der die Erarbeitung und Visualisierung der Klimaemotionen und eine darauf aufbauende Zielformulierung beinhaltet. Auch soll hier die Frage danach Raum erhalten, wie sich diese Emotionen im Handeln eines Coachees zeigen, deren Erkenntnisse ebenfalls hilfreich für die persönliche Zielfindung des Coachees sein können. Zudem wurde bereits in der ersten Sitzung die Technik der Defusion eingeführt, was über den geplanten Fokus auf die reine Gefühlklärung hinausging. Der Punkt wird im Manual in Sitzung I nicht aufgegriffen, da dieser in Durchführung zwar gut von der Coachee aufgenommen wurde, weniger selbstreflektierte Coachees jedoch mit dieser kurzen Einführung in die Defusion überfordert sein könnten. Im Manual bleibt daher auch die geplante freiwillige Hausaufgabe zur Wahrnehmung der Klimaemotionen bestehen. Die geplante Zusammenfassung beziehungsweise Reflexion der Erkenntnisse der Sitzung wird, anders als vorgesehen, ans Ende gestellt. Die Durchführung hat gezeigt, dass das Zusammenfassen und Erfragen der Gefühle und das Ziehen einer weiteren Gefühlskarte einen geeigneten Abschluss für einen Coachee bietet. Die geplante Achtsamkeitsübung am Ende der Sitzung wird gestrichen.

In der durchgeführten zweiten Sitzung des Coachings traten einige Abweichungen im Vergleich zur ursprünglichen Planung auf, wobei der Hauptfokus weiterhin auf der Wertearbeit lag. Die Sitzung begann planmäßig mit einem kurzen Smalltalk und einer Achtsamkeitsübung, allerdings wurde nicht Coachee die Wahl gelassen, sondern eine vereinfachte Version vom Coach gewählt, bei der Coach und Coachee jeweils fünf Atemzüge durch Nase und Mund nahmen, um im Raum,

bei sich selbst und im Coaching anzukommen. Daher findet im Manual die Änderung auf eine bestimmte Atemübung statt und die Wahl des Coachees entfällt, was für Sicherheit und Struktur sorgt. Als Option wird im Manual an dieser Stelle aufgenommen eine Gefühlskarte ziehen zu lassen, da das in der Durchführung gut angenommen wurde. Die Einleitung und kurze Wiederholung der ersten Sitzung verliefen nach Plan, weshalb das im Manual bestehen bleibt. Hinzu kommt hier die Zielbetrachtung, die in der Planung noch nicht vorgesehen war, aufgrund der Annahme, dass es ein großes Ziel gäbe; die Steigerung der psychischen Flexibilität. In der geplanten Sitzung war vorgesehen, dass nach einer kurzen Definition von Werten, welche im Manual bestehen bleibt, alle Lebensbereiche des Wertekompasses bearbeitet werden. In der tatsächlichen Sitzung wurde jedoch nur eine Auswahl an Bereichen behandelt: Partnerschaft, Beruf/Arbeit, Körper & Gesundheit sowie Familie. Dies geschah aufgrund von Zeitgründen, sodass die restlichen Bereiche in der dritten Sitzung fortgeführt wurden. Um dem Prozess genügend Raum zu geben und die Tiefe der Reflektion zu gewährleisten, macht die Aufteilung der Bereiche auf zwei Sitzungen durchaus Sinn, hängt jedoch vom jeweiligen Coachee ab. Im Manual wird als Anpassung darauf hingewiesen. Die Erklärungen und Fragen zu den Lebensbereichen bleiben unverändert im Manual, da das in der Durchführung erfolgreich war. Sollte diese Aufgabe für Coachee zunächst zu schwer sein, wird im Manual die alternative Übung „die eigene Trauerfeier“ (vgl. HAYES et al., 2004, zitiert in WENGENROTH, 2016, S. 217) angeboten, die vor der Bearbeitung des Wertekompasses genutzt werden kann. Hier soll Coachee sich vorstellen, was nahestehende Menschen über ihn auf seiner eigenen Trauerfeier sagen würden, bzw. was er hören wollen würde. Die vorgeschlagene Hausaufgabe wird an dieser Stelle aus dem Manual entfernt. Die eigenständige Vervollständigung des Kompasses wird aufgrund der Durchführung als nicht sinnvoll angesehen, da Coachee die unterstützende Haltung des Coaches in der Durchführung brauchte. Sollte der Wertekompass innerhalb der zweiten Sitzung fertig gestellt werden, kann die freiwillige Hausaufgabe des nochmal Anschauens und Reflektierens mitgegeben werden. Am Ende der Zeit kann, auch wenn der Wertekompass noch nicht vollständig sein sollte, mit einer kurzen Zusammenfassung der Erkenntnisse und dem Ziehen einer Emotionskarte abgeschlossen werden, dieser Teil des Manual wird demnach nur etwas verändert, indem die Achtsamkeitsübung am Ende entnommen wird. In der Durchführung hätte diese, mit dem geplanten Satz zur Manifestierung, nicht positiv zum Erfolg beigetragen, da Coachee gedanklich in ihrem Wertekompass war und sich für sie stimmig anfühlte.

Da der Wertekompass in der zweiten Sitzung in der Durchführung nicht vollendet wurde, fand die dritte Sitzung demnach nicht ganz wie ursprünglich geplant statt. Im Manual verbleibt dennoch die ursprüngliche Planung. Es wird darauf hingewiesen, dass die vierte Sitzung als Puffer-Sitzung fungiert und daher je nach Bedarf der Inhalt der dritten Sitzung in die vierte geschoben werden

kann. In der Durchführung wurde der Part der Bestimmung des Lebensabweichungswertes und der Ziel- und Handlungsmöglichkeiten-Entwicklung nicht durchgeführt, da Coachee sich negativ darüber äußerte und der durchgeführte Umgang mit den Werten für diese Coachee ein besserer Ansatz war. Allerdings soll die Möglichkeit dazu im Manual bestehen bleiben, da es grundsätzlich ein wichtiger Aspekt von ACT ist. Eine Änderung in dieser Sitzung ist der Umgang mit der Metapher des Lebensgartens. Im Manual wird die Metapher Teil der Vorlagen sein und in Abschnitten unterteilt. So kann Coach Coachee die Metapher abschnittsweise geben, sodass Coachee sie selbst laut liest und zu jedem Abschnitt Schlüsse ziehen kann. Zum Abschluss dieser Sitzung wird die Achtsamkeitsübung ebenfalls durch das Ziehen einer Gefühlskarte ersetzt, wie es auch in der Durchführung gemacht wurde. Als Option bleibt hier eine Achtsamkeitsübung bezogen auf den eigenen Lebensgarten bestehen, sodass Coachee in der Situation selbst entscheiden kann. Da Sitzung IV als Puffermodul konzipiert wurde und in der Durchführung inhaltlich kaum darauf zurückgegriffen wurde, wird das Manual entsprechend an die tatsächliche Durchführung etwas angepasst. Die Sitzung beginnt mit Smalltalk, dem Ziehen einer Gefühlskarte und der Atemübung zum Ankommen, gefolgt von einem kurzen Rückblick auf die letzte Sitzung. In der Durchführung brachte der Coachee eigenständig das Thema der Klimaemotionen ein, was sich als sinnvoll für den Coaching-Prozess erwies. Daher wird diesem Thema im Manual ein eigener Abschnitt gewidmet. An dieser Stelle wird hinterfragt, ob und wie sich die Klimaemotionen und Gedanken im Wertekompass des Coachees widerspiegeln und welche Bedeutung es hat, wenn das Thema Klimawandel im Wertekompass nicht präsent ist. Wie in der Durchführung sollte der Fokus von konkreten Handlungen wie „Mülltrennung“ auf die zugrunde liegenden Werte verschoben werden. Die Frage „Wie und was würdest du tun, wenn niemand zusieht?“ kann hierbei eine zentrale Rolle spielen, um klimabezogene Werte zu ermitteln. Ebenso bleibt es möglich, den Wertekompass nachträglich zu ergänzen, wie es die Coachee in der Durchführung tat. Im Anschluss wird auf das in der ersten Sitzung formulierte Ziel eingegangen und überprüft, wie sich die Gedanken dazu mit dem Wissen um den eigenen Wertekompass verändern. Es wird hinterfragt, welche neuen Gedanken in Bezug auf das formulierte Ziel aufgetaucht sind und ob eine Lösung dafür erkennbar ist. Anschließend erfolgt die Überleitung zum Thema Commitment. Coachee wird dazu ermutigt, ein persönliches, positiv formuliertes Versprechen in Bezug auf klimabezogenes Handeln, bzw. die Erreichung des Coaching-Ziels, zu geben. Hierbei ist es sinnvoll, auf die Metapher des Lebensgartens und den Wertekompass zu verweisen, um Coachee darin zu unterstützen, alte Denkmuster und Vergleiche mit anderen zu durchbrechen. Das Versprechen wird visuell festgehalten und die Sitzung mit einer Reflexion über die gewonnenen Erkenntnisse abgeschlossen. Als Achtsamkeitsübung bietet sich eine Übung an, die das Versprechen einbezieht. Hier wäre die konditionierende Methode des Ankerns aus dem Bereich des neurolinguistischen

Programmierens, bei dem beispielsweise eine gezielte Körperberührung mit dem Versprechen verknüpft wird, eine mögliche Maßnahme (vgl. Reuben, 1993, S. 453). Alternativ kann auch erneut eine Gefühlskarte gezogen werden.

In Sitzung V steht die Reflexion und der Abschluss des Coaching-Prozesses im Mittelpunkt. Der Inhalt des Manuals bleibt weitgehend unverändert, jedoch wird auch hier die Achtsamkeitsübung entsprechend angepasst: Wie in den vorherigen Sitzungen wird die Atemübung durchgeführt und eine Gefühlskarte gezogen.

### 4.3 Finales Konzept für das Manual

In diesem Kapitel wird der Aufbau des finalen Manuals vorgestellt, das sowohl die theoretischen Grundlagen als auch die Anpassungen nach der Validierung berücksichtigt. Es wird dabei ausschließlich die Struktur des Manuals erläutert, während das vollständige, ausgearbeitete Manual, einschließlich der detaillierten Designumsetzungen sowie der Erläuterungen zu den einzelnen Punkten und Interventionen, im Anhang ab Seite 1 zu finden ist. Diese Trennung ermöglicht es, den konzeptionellen Aufbau hier übersichtlich darzustellen, während das umfassende Manual als praktisches Arbeitsdokument separat beigelegt wird.

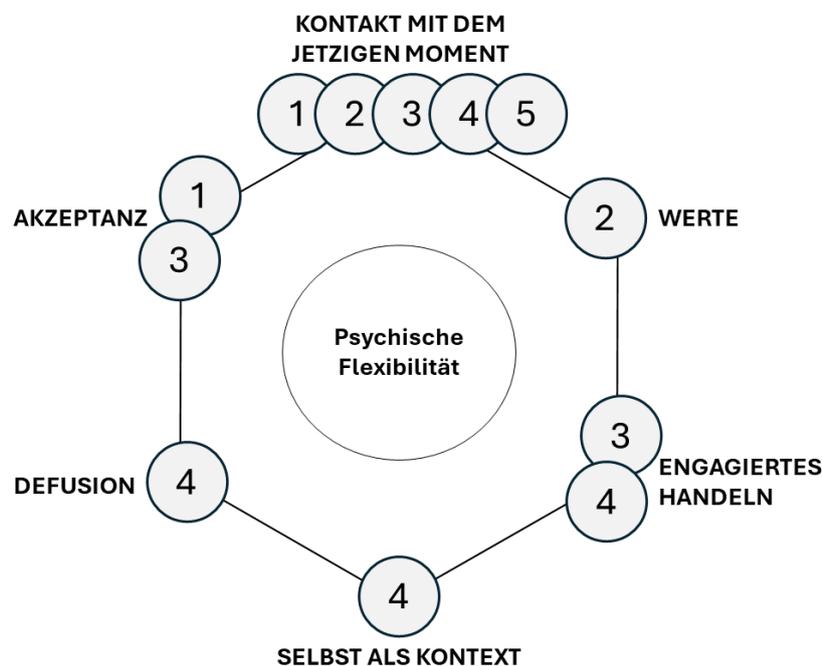


Abbildung 5: Eigene Darstellung der ACT-Inhalte in den Sitzungen des Coachingkonzepts

Nach der Anpassung des Manuals und der Einbeziehung der gewonnenen Erkenntnisse wurde das finale Manual erstellt. Wie Abbildung 5 zeigt, decken die fünf Sitzungen des Konzepts alle sechs

Kernprozesse des Hexaflex ab. In Sitzung I sorgt die Arbeit mit den Klimaemotionen für das Öffnen des Coachees und der Akzeptanz der vorhandenen Gefühle. Gleichzeitig wird durch das Wahrnehmen dieser Emotionen Achtsamkeit praktiziert und der Kontakt mit dem Moment gesucht. Sitzung II widmet sich neben dem Kontakt mit dem Moment durch die Achtsamkeitsübung dann gänzlich den Werten des Coachees. Das Engagierte Handeln wird in Sitzung III abgedeckt, indem Coachee Ziele und Handlungsschritte formuliert. Neben der Achtsamkeit findet auch die Akzeptanz der Situation der eigenen Werte ihren Platz in der dritten Sitzung, durch die Betrachtung der Lebensabweichungswerte. Sitzung IV bedient auch wieder das Konzept der Achtsamkeit, sowie des engagierten Handelns, indem Coachee sich mit dem eigenen Commitment beschäftigt. Auch die Aspekte der Defusion und des Selbst als Kontext werden in der vierten Sitzung (nach Möglichkeit) thematisiert. Die fünfte Sitzung umfasst neben dem aktiven Kontakt mit dem Moment durch die Atemübung, im Grunde auch die anderen fünf Aspekte durch die Reflexion und Bewusstwerden des gesamten Prozesses, was die Abbildung nicht darstellt. Daraus ergibt sich, dass die Struktur eines auf dem ACT-Modell basierenden Coaching-Konzepts, das die psychische Flexibilität von Personen in belastenden Lebenssituationen wie dem Klimawandel, fördert, wie in der folgenden Tabelle 2 aufgebaut sein kann.

Abschnitt des Manuals	Unterpunkte des Abschnitts
1. Vorwort	
2. Theoretischer Hintergrund	
3. Vorbereitungen	Ein sicherer Raum Materialien Coach Coachee
4. Weitere Hinweise zum Manual	
5. Sitzung I	Begrüßung und Ankommen Gegenseitige Vorstellung Gemeinsames Verständnis von Coaching schaffen Anliegenklärung und Coachingzielformulierung (Freiwillige) Hausaufgabe Reflexion der Sitzung & Abschied

6. Sitzung II	<p>Ankommen und Small-Talk</p> <p>Achtsamkeitsübung</p> <p>Kurzes Recap der letzten Sitzung und des formulierten Ziels</p> <p>Werte definieren</p> <p>Hausaufgabe</p> <p>Erkenntnisse zusammenfassen</p> <p>Abschied</p>
7. Sitzung III	<p>Ankommen und Small-Talk</p> <p>Achtsamkeitsübung</p> <p>Kurzes Recap der letzten Sitzung</p> <p>Wertekompass vervollständigen</p> <p>Lebensabweichungswert bestimmen und Ziele formulieren</p> <p>Metapher Lebensgarten</p> <p>Erkenntnisse zusammenfassen</p> <p>Achtsamkeitsübung und Abschied</p>
8. Sitzung IV	<p>Ankommen und Small-Talk</p> <p>Achtsamkeitsübung</p> <p>Kurzes Recap der letzten Sitzung</p> <p>Mögliches Anpassen der Ziele</p> <p>Rückkopplung zu den Klimaemotionen und Klimagedanken</p> <p>Betrachtung des Coachingziels</p> <p>Commitment und eigenes Versprechen</p> <p>Optional: Defusion der Gedanken</p> <p>Optional: Selbst als Kontext</p> <p>Freiwillige Hausaufgabe</p> <p>Erkenntnisse zusammenfassen</p> <p>Achtsamkeitsübung und Abschied</p>
9. Sitzung V	<p>Ankommen und Small-Talk</p> <p>Achtsamkeitsübung</p> <p>Gemeinsame Reflexion des gesamten Coaching-Prozesses</p> <p>Betrachtung des Ziels</p> <p>Blick in die Zukunft</p> <p>Abschlusszeremonie</p>
10. Schlusswort	

11. Ausgewählte Literatur	
12. Vorlagen	Lebensabweichungswert bestimmen Konkrete nächste Schritte – mein Commitment Metapher Lebensgarten Mein Versprechen an mich selbst Lebensbereiche zum Ausdrucken

*Tabelle 2: Struktur des finalen Manuals*

## **5 Schlussbetrachtung**

Das abschließende Kapitel dieser Arbeit dient der Zusammenfassung der zentralen Erkenntnisse und wirft einen Blick auf zukünftige Anwendungsmöglichkeiten sowie Weiterentwicklungen des vorgestellten Coaching-Konzepts. Außerdem gibt die Verfasserin Einblicke in ihren persönlichen Erkenntnis- und Forschungsweg, der aus ihrer Perspektive und daher, mit Rücksprache des betreuenden Professors, in Ich-Form verfasst wurde.

### **5.1 Zusammenfassung der wichtigsten Erkenntnisse**

Die vorliegende Masterarbeit beschäftigt sich mit der Entwicklung eines Coaching-Konzepts auf Basis der Akzeptanz- und Commitment-Therapie, das darauf abzielt, die psychische Flexibilität junger Menschen im Umgang mit den emotionalen Herausforderungen der Klimakrise zu stärken. Die Dauerkrise des Klimawandels stellt insbesondere für jüngere Generation eine erhebliche psychische Belastung dar, da sie nicht nur ökologische, sondern auch emotionale und psychologische Konsequenzen mit sich bringt. Ziel der Arbeit war es, ein Coaching-Konzept zu entwickeln, das den Betroffenen hilft, ihre „Klimaemotionen“, wie Angst, Schuld und Wut, anzunehmen und gleichzeitig wertebasiertes Handeln zu fördern.

Die theoretischen Grundlagen zur psychischen Flexibilität aus der ACT wurden mit den spezifischen emotionalen Belastungen der Klimakrise verknüpft. Psychische Flexibilität beschreibt die Fähigkeit, auch in belastenden Situationen handlungsfähig zu bleiben, ohne von negativen Gedanken und Gefühlen überwältigt zu werden. Dabei sollen diese Emotionen akzeptiert und gleichzeitig wertorientierte Handlungen verfolgt werden. Die sechs Schlüsselprozesse der ACT, Akzeptanz unangenehmer Gefühle, kognitive Defusion, Achtsamkeit, das Verständnis des Selbst als Kontext, die Klärung persönlicher Werte und engagiertes Handeln im Einklang mit diesen Werten, bilden das Kernstück des entwickelten Coaching-Konzepts.

Die theoretische Synthese von ACT und dem Third Generation Coaching zeigt das starke Zusammenwirken beider Ansätze. Die gemeinsame Ausrichtung auf Werteorientierung und psychische Flexibilität bildet eine haltbare Grundlage, um Menschen dabei zu helfen, in komplexen Krisensituationen wie dem Klimawandel nicht in destruktive Vermeidungsmuster zu verfallen. Durch die Arbeit an persönlichen Werten und der Schaffung von Sinn können nachhaltige, konstruktive Verhaltensweisen gefördert werden.

Ein zentraler Bestandteil des Konzepts ist außerdem die ACT-Matrix, die Hin-Bewegungen von Weg-Bewegungen unterscheidet. Während Weg-Bewegungen darauf abzielen, unangenehme Emotionen zu vermeiden, liegt der Schwerpunkt der Hin-Bewegungen darauf, wertvolle Ziele zu verfolgen, auch wenn negative Gefühle wie Angst oder Wut vorhanden sind. Diese Fokussierung stärkt die psychische Flexibilität der Coachees, was es ihnen ermöglicht, proaktiv und werteorientiert auf die Herausforderungen der Klimakrise zu reagieren. Im Coaching-Konzept wurde sich verstärkt auf die Hin-Bewegungen fokussiert.

Das Konzept wurde in der Praxis erprobt und durch die Durchführung mit einer Coachee validiert. Dabei bestätigten sich die psychischen Belastungen durch die Klimakrise, die in der Literatur beschrieben wurden, auch in der Praxis. Die Coachee erlebte die Klimaemotionen intensiv und konnte durch das Coaching lernen, diese anzunehmen und mit ihnen umzugehen. Sowohl Coach als auch Coachee erfüllten die zuvor definierten Anforderungen an ihre Rollen. Coach hatte beispielsweise ein fundiertes theoretisches Verständnis und die Coachee erfüllte die Voraussetzungen wie beispielsweise die Bereitschaft zur aktiven Teilnahme, was zum Erfolg des Coachings beigetragen hat.

Während der praktischen Durchführung wurden einige Anpassungen an der ursprünglichen Planung vorgenommen, um den individuellen Bedürfnissen der Coachee besser gerecht zu werden. So wurde beispielsweise die Dauer der Sitzungen von ursprünglich 45 Minuten auf 90 Minuten für die mittleren Sitzungen verlängert, um eine intensivere Auseinandersetzung mit den Werten und Zielen der Coachee zu ermöglichen. Zudem erwies sich der Einsatz von Gefühlskarten als hilfreich, um aktuelle Gefühlslagen zu erfassen. Diese und andere Anpassungen sind im finalen Manual, das im Anhang der Arbeit zu finden ist, berücksichtigt.

Die praktischen Ergebnisse des Coachings waren vielversprechend. Die Coachee zeigte nach den Sitzungen eine Verbesserung ihrer psychischen Flexibilität, was sich sowohl in ihrer Selbstwahrnehmung als auch in den Ergebnissen des Psy-Flex-Fragebogens widerspiegelte. Besonders die Klärung der eigenen Werte, sowie das Versprechen, welches sie sich selbst gab, halfen der Coachee, mit den negativen Gedanken und Emotionen bezüglich des Klimawandels umzugehen.

## 5.2 Persönlicher Erkenntnisweg

In meiner Ausbildung zur Coachin an dem Institut der Universität, an der ich auch meine Masterarbeit schreibe, war die Entwicklung eines spezifischen Coaching-Konzepts nicht nur eine akademische Herausforderung, sondern auch eine tiefe persönliche Reise. Während der Literaturrecherche, der Erstellung des Manuals und insbesondere der Durchführung des Coachings zur Validierung mit einer Coachee, war ich gezwungen, mich selbst intensiv zu reflektieren. Diese Selbstreflexion wurde besonders durch die Auseinandersetzung mit Werten angeregt; ein zentraler Bestandteil sowohl in der Vorbereitungsphase des Coachings als auch in seiner Durchführung. Inhaltlich hat beispielsweise die Metapher des Lebensgartens auch mir die wertvolle und entschleunigende Erkenntnis gebracht, dass es nicht möglich ist, alles gleichzeitig und perfekt zu machen. Ich kann diese Erkenntnis auf mein Leben, aber auch auf meine Rolle als Coach anwenden.

Schon die Arbeit an der Literaturrecherche und Konzeptionierung, ohne die direkte Anwendung des Wertekompasses, führte zu einer tiefen, unbewussten Beschäftigung mit meinen eigenen Werten. Diese persönliche Auseinandersetzung ermöglichte es mir, wertvolle Erkenntnisse nicht nur für mich selbst, sondern auch für das Coaching zu gewinnen. Zudem erweiterte die Einsicht in die Wertevorstellungen des Coachees meine Perspektive auf die Vielfalt möglicher Werte, die mir zuvor nicht bewusst waren.

Diese Erfahrung war herausfordernd, da sie nicht nur eine Beschäftigung mit meiner Persönlichkeit und meinen Lebenszielen erforderte, sondern auch den hohen Anspruch an mich selbst stellte, das Coaching professionell und gewinnbringend für den Coachee zu gestalten. Als eines meiner ersten externen Coachings überhaupt, das über mehrere Sitzungen lief, empfand ich anfangs eine große Unsicherheit. Doch die Freude an der Entwicklung und Durchführung dieses Coachings und die Feststellung, dass es tatsächlich einen positiven Effekt hatte, waren enorm bereichernd.

Die Reflexion über den Umgang mit Klimaemotionen und die Erkenntnis, dass dies möglicherweise ein generationenübergreifendes Problem darstellt, wie die Literatur zeigt, war für mich persönlich und in der Rolle als Coachin aufschlussreich. Die Anfangs empfundene Hoffnungslosigkeit meines Coachees und die anschließende Überforderung, wie man mit unveränderbaren Gedanken umgeht, konnte durch das Coaching zumindest gelindert werden. Dies verdeutlichte mir den Wert des Coachings und die Möglichkeit, Menschen ohne therapeutischen Eingriff zu unterstützen.

Ich bin stolz darauf, dass ich, auch als noch in der Ausbildung befindliche Coachin, mit einem eigenentwickelten Konzept auf Basis von Literatur und Theorie, einen Menschen unterstützen

konnte, sein Leben leichter zu nehmen. Diese Erfahrung motiviert mich, weiterhin als Coachin tätig zu sein, unabhängig vom spezifischen Anliegen. Die Arbeit mit Werten hat sich als grundlegend hilfreich erwiesen und ich spiele mit dem Gedanken, mein Coaching-Konzept zu erweitern, um einen ganzheitlichen Ansatz zu verfolgen, der Menschen generell ein besseres Leben ermöglicht. Als Coachin fühle ich mich nun entspannter und gleichzeitig motivierter, meinen Beitrag zu leisten. Ich sehe den Coaching-Raum als einen Ort, an dem Menschen freiwillig eintreten können, um Klarheit über ihre Gedanken und Gefühle zu gewinnen und ein Stück weit besser orientiert ihr Leben gestalten können.

In der Rolle als Coach ist mir schwerer gefallen, Inhalte reinzubringen. In der Coaching-Ausbildung lernte ich, mit dem zu arbeiten, was Coachee mitbringt. Es geht um die Ressourcen des Coachees und nicht um das inhaltliche Wissen des Coaches. Gerade das Erklären von Werten oder das Einbringen der Metapher fühlte sich zunächst merkwürdig, vielleicht sogar falsch an, da ich in dem Moment den Fokus vom Coachee auf mich als Coach lenkte. Da das Konzept ein wenig Input vorsieht und Coachee anschließend auch damit „arbeitet“, ist es absolut stimmig. Mir sind dabei allerdings meine inneren Widerstände aufgefallen, was mir zeigt, wie sehr ich mich bereits mit der coachenden Haltung identifiziere.

Im Verlauf des Schreibprozesses dieser Arbeit habe ich mich als Coach selbstständig gemacht und mit der Begleitung eines ersten Klienten begonnen. Auch mit diesem habe ich Teile des hier entwickelten Konzepts angewendet und mit Werten gearbeitet. Obwohl das Anliegen des Klienten sich nicht auf Klimaemotionen bezog, ließ sich die Wertearbeit erfolgreich auf das spezifische Thema meines Klienten anwenden.

Auch aus Marketing-Sicht bietet das von mir entwickelte Manual Potenzial für mein Unternehmen. Durch die Bereitstellung auf meiner Website könnte ich meine fachliche Expertise und fundiertes Wissen hervorheben. Dies könnte zu einer gesteigerten Wahrnehmung von Seriosität und Professionalität beitragen und meine Position als Coach im Markt stärken.

### **5.3 Kritische Betrachtung und Limitationen**

Ziel der Ausarbeitung war, ein Coaching-Konzept zu entwickeln, welche die psychische Flexibilität steigert. Die Vorüberlegungen und theoretischen Grundlagen aus der Literaturrecherche in Kapitel 2 bilden die Basis für die Konzeption. Es ist anzumerken, dass in der Durchführung des Konzepts nicht alle Vorüberlegungen berücksichtigt wurden, aufgrund dessen, dass im Coaching durch die Individualität von Coach und Coachee verschiedene Aspekte mehr oder weniger relevant waren. Die Berücksichtigung aller im Konzept aufgeführten Aspekte hätte

den Rahmen des Coachings deutlich überschritten. Daher berücksichtigt das Konzept nicht alle Aspekte der ACT.

Der Kontakt zum Coachee war von Anfang an freundlich und es entwickelte sich schnell eine Vertrauensbasis. Coachee arbeitete von sich aus gut mit und war motiviert, sich mit den Inhalten zu beschäftigen. Während der Durchführung des Konzeptes mit einem Coachee sollte der persönliche Einfluss der Verfasserin und Coach berücksichtigt werden. Coach entschied im jeweiligen Moment, welche Intervention genutzt wurde und welche Sprache beispielsweise genutzt wurde. Andere Coaches hätten eventuell eine andere Reihenfolge verwendet oder zum Beispiel mehr oder weniger Zeit für einzelne Aspekte aufgewendet. Des Weiteren besteht die Möglichkeit, dass andere Coaches andere Reaktionen auf das vom Coachee Gesagte gezeigt hätten, was wiederum auch das Verhalten des Coachees beeinflusst hätte. Auch die persönlichen Gedanken und Erfahrungen des Coaches können den Ablauf des Coachings beeinflusst haben, da die Verfasserin die Annahme vertrat, dass das Konzept gut funktionieren würde und das auch das Auftreten beeinflusst haben könnte.

Auch wären eventuell andere Ergebnisse dabei entstanden, wäre Coachee ein anderer gewesen. Da jeder Coachee ein individuelles Anliegen mitbringt, ist auch die Seite sehr einflussnehmend auf den Verlauf des Coachings. Die beschriebene Coachee hatte einen guten Zugang zu ihren eigenen Emotionen und Bedürfnissen und hat von sich aus sehr motiviert mitgearbeitet. Ein Coachee, der möglicherweise weniger intrinsisch motiviert dabei gewesen wäre, hätte das Ergebnis eventuell ganz anders aussehen lassen.

Die Tatsache, dass der Begriff "Coaching" nicht geschützt ist, stellt eine weitere wichtige Limitation dar, da jeder sich Coach nennen kann, unabhängig von Qualifikationen. Das macht es schwierig, die Qualität und Wirksamkeit verschiedener Coaching-Ansätze zu vergleichen. Auch ist die Möglichkeit kritisch zu hinterfragen, dass jemand, der/die sich ohne fundierte Coaching-Kenntnisse und -Erfahrungen als Coach betitelt, das Konzept anwendet. Da der Begriff „Coach“ nicht geschützt ist, könnte ein möglicher Coachee auf eine solche Person hereinfliegen. In diesem Fall würde das Konzept möglicherweise nicht effektiv, sondern sogar negativ wahrgenommen werden, was dem eigentlichen Wert und der Intention des Coaching-Konzeptes schadet. Eine unsachgemäße Anwendung könnte nicht nur zu einer ineffektiven Anwendung des Konzepts führen, sondern auch das Vertrauen in Coaching sowie dessen wahrgenommenen Wert mindern und im schlimmsten Fall zu negativen Erfahrungen bei Coachees führen.

Das Vorhaben, die Vorteile der ACT einer breiteren Zielgruppe zugänglich zu machen, ist auch im Coaching nur eingeschränkt umsetzbar. Gesellschaftlich benachteiligte Personen, die oft noch stärker unter den psychologischen Belastungen des Klimawandels leiden, können nicht

ausreichend von Coaching-Angeboten profitieren, aufgrund der für diese Angebote anfallende Kosten.

Das Coaching zielt darauf ab, die psychische Flexibilität der Coachees im Umgang mit den damit verbundenen Belastungen zu fördern und nicht darauf, die Herausforderungen des Klimawandels direkt zu lösen. Dadurch könnte infrage gestellt werden, ob dieses Konzept der geeignete Ansatz ist, um den Klimawandel effektiv zu bekämpfen und einen Beitrag zu leisten. Gerade vor dem Hintergrund, dass junge Menschen die höchste Bereitschaft besitzen dem Klimawandel aktiv entgegenzuwirken, stellt sich die Frage, ob das Angebot des Coachingkonzeptes angenommen werden würde.

Die Reliabilität, verstanden als Verlässlichkeit und Replizierbarkeit der Ergebnisse, wurde durch verschiedene Maßnahmen gefördert. Durch eine umfassende Literaturrecherche und die daraus gewonnenen theoretischen Grundlagen konnte ein fundiertes Coaching-Konzept entwickelt werden. Da kein spezifisches Analyseinstrument zum Einsatz kam, liegt der Fokus auf der Dokumentation und der konsistenten Anwendung der methodischen Herangehensweise. Dies trägt zur Sicherstellung der Intracoder-Reliabilität bei. Allerdings könnte die Intercoder-Reliabilität eingeschränkt sein, da das Konzept nur von einer Person entwickelt und durchgeführt wurde. Eine Beteiligung weiterer Personen könnte die Reproduzierbarkeit und damit die Reliabilität verbessern. Die Validität der Arbeit setzt sich aus mehreren Aspekten zusammen, beginnend mit der semantischen Gültigkeit, welche durch eine präzise und gut dokumentierte Beschreibung des Prozesses sichergestellt wird. Aufgrund von Datenschutz- und Privatsphärengründen sind jedoch die Transkripte der Coaching-Sitzungen nicht einsehbar, was die Nachvollziehbarkeit und Prüfung der Genauigkeit der Dateninterpretation einschränken könnte. Durch die gezielte Auswahl des Untersuchungsteilnehmers (Coachee) konnte dennoch gewährleistet werden, dass die Beobachtungen und Interpretationen tatsächlich den Gegenstand der Forschung widerspiegeln. Die Konstruktvalidität wurde durch die theoretische Fundierung des Coaching-Konzepts gestützt, wobei bestehende Theorien und Literatur herangezogen wurden. Eine erweiterte Diskussion mit Experten oder eine größere Anzahl an Coachees könnte die Validität weiter stärken. Die kommunikative Validität wurde durch den Austausch mit dem Coachee während des Coaching-Prozesses und durch Feedback am Schluss des Prozesses sichergestellt, was eine Überprüfung und Abstimmung von Selbst- und Fremdwahrnehmung ermöglichte. Mehrere Feedbackschleifen, auch während des Prozesses, hätten zu einer stärkeren Validität geführt, allerdings auch den natürlichen Fluss des Coaching-Prozesses stören können. Die Gütekriterien 3.1 können daher als größtenteils eingehalten angesehen werden. Potenzial zur Verbesserung besteht allerdings, insbesondere durch die Einbeziehung weiterer Personen, wie Expert:innen, Forscher:innen oder Coaches, eine breitere empirische Basis und eine eventuelle Implementierung von regelmäßigem Feedback.

## 5.4 Ausblick auf mögliche Anwendungen oder Weiterentwicklungen des Konzepts

Das entwickelte Coaching-Konzept lässt sich nicht nur in der vorgestellten und validierten Einzelanwendung nutzen, sondern bietet auch Potenzial für die Anwendung im Gruppencoaching wie etwa in Schulen oder Gemeinschaftszentren. In einem solchen Setting könnte die Arbeit an den eigenen Werten in Einzelarbeit bzw. Stillarbeit erfolgen, während der Austausch und die Reflexion im Gruppenkontext stattfinden. Durch staatliche Förderungen oder schulische Mittel ließe sich ein solches Format auch für eine breitere Zielgruppe zugänglich machen, insbesondere für gesellschaftlich benachteiligte Personen, die die psychologischen Belastungen des Klimawandels oft stärker spüren, jedoch nicht in der Lage sind, kostenintensive Coaching-Angebote in Anspruch zu nehmen.

Langfristig bietet das Konzept vielfältige Einsatzmöglichkeiten über das Thema Klimaemotionen hinaus. Psychische Flexibilität ist eine entscheidende Eigenschaft in vielen Lebensbereichen und könnte mit Grundlage der Arbeit mit den eigenen Werten somit auch in anderen Kontexten wie der beruflichen Weiterbildung oder im Unternehmensumfeld von großem Nutzen sein. Gerade Unternehmen, die beispielsweise (junge) Arbeitnehmende anziehen wollen, könnten das Coaching als attraktiven Benefit anbieten. Ein solches Angebot würde Arbeitnehmer:innen zeigen, dass das Unternehmen die Bedürfnisse ihrer Mitarbeitenden ernst nimmt und auf psychisches Wohlbefinden setzen, was einen deutlichen Vorteil im Wettbewerb um Fachkräfte darstellt.

Darüber hinaus könnte das Konzept auch in schwierigen Lebenssituationen von großem Wert sein, wie etwa bei der emotionalen Bewältigung von unheilbaren Krankheiten, wie es im therapeutischen Einsatz von ACT auch geschieht. Hier bietet auch der Einsatz des Coaching-Konzeptes die Möglichkeit, Menschen zu unterstützen im Einklang mit ihren Werten zu handeln und ihre psychische Flexibilität zu steigern.

Zusätzlich könnte das Konzept weiter validiert werden, indem es in bestehende Coaching-Ausbildungen integriert wird, wie beispielsweise am Institut für Nachhaltigkeitscoaching der Universität Bremen. Hier könnten sowohl erfahrene als auch angehende Coaches das Konzept testen und weiterentwickeln. Vorab wäre es sinnvoll empirisch zu untersuchen, ob dieser Ansatz zum Umgang mit Klimaemotionen von der Zielgruppe junger Menschen überhaupt angenommen werden würde oder ob der Aspekt der fehlenden aktiven Bekämpfung des Klimawandels ausschlaggebend ist.

## 5.5 Fazit

Das entwickelte Coaching-Konzept stellt einen erfolgreichen und praxisnahen Ansatz dar, um (jungen) Menschen im Umgang mit den emotionalen Herausforderungen der Klimakrise zu helfen, indem es die psychische Flexibilität fördert. Ein zentraler Erfolgsfaktor des Coaching-Konzepts ist die Wertearbeit auf Grundlage der Akzeptanz- und Commitment-Therapie, in Kombination mit dem Verständnis der ACT-Matrix sowie den Prinzipien des Third Generation Coachings.

Mit dem Ziel ein Coaching-Konzept zu entwickeln, das Menschen, insbesondere junge Menschen, dabei unterstützt, mit den psychischen Belastungen einer Dauerkrise, wie den sogenannten Klimaemotionen, umzugehen, stand im Mittelpunkt dieser Masterarbeit die Frage, wie ein auf dem ACT-Modell basierendes Coaching-Konzept aussehen kann, welches die psychische Flexibilität in dauerhaften Krisensituationen wie dem Klimawandel fördert. Die Ergebnisse zeigen, dass psychische Flexibilität eine entscheidende Rolle im Umgang mit Dauerkrisen spielt, da sie es ermöglicht, unangenehme Emotionen anzunehmen und gleichzeitig wertorientiert zu handeln.

Die Anwendung der Elemente der Akzeptanz- und Commitment-Therapie in einem Coaching-Format erweist sich als wirksam. Da ACT ursprünglich aus der Psychotherapie stammt, kann der Mehrwert von ACT durch die Übertragung auf ein Coaching-Modell einfacher und für eine größere Gruppe an Menschen zugänglich gemacht werden. Wertearbeit im Coachingprozess bietet einen großen Mehrwert und hilft dabei, mit negativen Klimaemotionen umzugehen. Gleichzeitig muss Coaching flexibel bleiben und individuell an die Bedürfnisse des Coachees angepasst werden, was mit dem entwickelten Konzept möglich ist, wie das Ergebnis der Praxis zeigt. Die Coachee konnte ihr formuliertes Ziel erreichen und die psychische Flexibilität ist nachweislich gestiegen. Bereits die Auseinandersetzung mit den Klimaemotionen hatte einen positiven Effekt und stellte einen wichtigen Schritt in Richtung psychischer Flexibilität dar.

ACT bildete die primäre theoretische Grundlage dieser Arbeit. Die Wirksamkeit des Coachings wurde zudem vor allem durch die Synthese von ACT und dem Third Generation Coachings sichergestellt.

Die Ergebnisse fügen sich in den aktuellen Forschungsstand ein, da sie sowohl die psychischen Belastungen durch die Klimakrise bestätigen als auch die Wirksamkeit der Akzeptanz- und Commitment-Therapie und des Third Generation Coachings im Umgang mit diesen Herausforderungen unterstreichen.

Das entwickelte Manual mit dem Coaching-Konzept stellt einen praxisorientierten Ansatz dar, der von Coaches verwendet werden kann. Es bietet eine Lösung für das zunehmende Problem der psychischen Belastungen durch Klimaemotionen und ermöglicht einen verbesserten Umgang damit. Die Ergebnisse der Arbeit legen nahe, dass das Coaching-Konzept Potenzial hat, auch auf

größere Zielgruppen und andere dauerkrisenbedingte (negative) Emotionen ausgeweitet zu werden.

Die größte Limitation dieser Arbeit liegt in einmaligen Durchführung mit nur einem Coachee. Bei einer Durchführung mit anderen Coachees ist durch die Individualität dieser denkbar, dass andere Ergebnisse erzielt würden. Auch Einflüsse der Verfasserin und ihre subjektiven Entscheidungen können die Ergebnisse beeinflusst haben. Mögliche weitere Forschungen sollten das entwickelte Konzept in mehrfachen Anwendungen evaluieren und einzelne Aspekte der ACT detaillierter untersuchen, um zu ermitteln, welche Elemente besonders wirksam sind.

Zusammenfassend bietet ein auf dem ACT-Modell basierendes Coaching-Konzept einen geeigneten Ansatz zur Förderung der psychischen Flexibilität in belastenden Lebenssituationen, wie dem Klimawandel.

Die anfänglich gestellte Frage danach, wie Menschen mit Krisen umgehen und trotz negativer äußerer Umstände eine positive Einstellung bewahren können, lässt sich abschließend um eine weitere Antwort ergänzen: Durch die Inanspruchnahme eines Coachings, das auf dem in dieser Arbeit entwickelten Coaching-Konzept basiert.

## Literaturverzeichnis

- Alder, J. (2020). *ACT in der Psychoonkologie. Ein Praxisleitfaden*. Göttingen: Hogrefe.
- Backhausen, W., & Thommen, J.-P. (2017). *Coaching - Durch systemisches Denken zu innovativer Personalentwicklung*. Springer.
- Barnes-Holmes, D., Roche, B., Hayes, S., Barnes-Holmes, Y., & Stewart, I. (2006). *Relational Frame Theory and Industrial/Organizational Psychology*. The Haworth Press.  
doi:<https://doi.org/10.1016/>
- Behrendt, P., & Greif, S. (2018). Erfolgsfaktoren im Coachingprozess. In S. Greif, H. Möller, & W. Scholl, *Handbuch Schlüsselkonzepte im Coaching* (S. 163-172). Berlin: Springer.
- Benoy, C., Romanczuk-Seiferth, N., Villanueva, J., & Gloster, A. (2023). *Akzeptanz- und Commitment-Therapie (ACT)*. Stuttgart: W. Kohlhammer GmbH.
- Böhm, M. (2016). *Intuitiver Methodeneinsatz in Coaching-Prozessen. Grundlagen und Praxisbeispiele*. Wiesbaden: Springer.
- Bonanno, G. (2004). Loss, Trauma, and Human Resilience. Have We Underestimated the Human Capacity to Thrive After Extremely Aversive Events? *American Psychologist*(59), 20-28.  
doi:<https://doi.org/10.1037/0003-066X.59.1.20>
- Böning, U., & Strikker, F. (2014). Ist Coaching nur Reaktion auf gesellschaftliche Entwicklungen oder auch Impulsgeber? In *Organisationsberat Supervision Coaching* (S. 484-496). Wiesbaden: Springer.
- Bundes Psychotherapeuten Kammer. (11. April 2018). *bptk.de*. Von <https://www.bptk.de/pressemitteilungen/rund-20-wochen-wartezeit-auf-psychotherapeutische-behandlung/> abgerufen
- Bundesministerium für Umwelt, N. n. (September 2023). Umweltbewusstsein in Deutschland 2022. Ergebnisse einer repräsentativen Bevölkerungsumfrage. Rostock: Publikationsversand der Bundesregierung.  
doi:[https://www.umweltbundesamt.de/sites/default/files/medien/3521/publikationen/umweltbewusstsein\\_2022\\_bf-2023\\_09\\_04.pdf](https://www.umweltbundesamt.de/sites/default/files/medien/3521/publikationen/umweltbewusstsein_2022_bf-2023_09_04.pdf)
- Cohen, G., & Sherman, D. (January 2024). The Psychology of Change: Self-Affirmation and Social Psychological Intervention. *Annual Review of Psychology*, 333-371.

- Dijkstra, J., & Nagatsu, T. (10. 12 2021). Cognitive behavioral therapy (CBT), acceptance and commitment therapy (ACT), and Morita therapy (MT); comparison of three established psychotherapies and possible common neural mechanisms of psychotherapies. *Journal of Neural Transmission*, S. 805-828. Von <https://link.springer.com/article/10.1007/s00702-021-02450-9> abgerufen
- Doran, G. (1981). There's a S.M.A.R.T. Way to Write Management's Goals and Objectives. *Management Review*(70), 35-36.
- Ebner, K. (2016). Veränderungen durch Coaching: Wie lernt ein Coachee im Coaching-Prozess? In C. Triebel, J. Heller, B. Hauser, & A. Koch, *Qualität im Coaching* (S. 81-92). Berlin: Springer.
- Erpenbeck, M. (2023). *Wirksam werden im Kontakt. Die systemische Haltung im Coaching*. Carl Auer Verlag.
- Fengler, J. (01. March 2001). Coaching: Definition, Prinzipien, Qualifikationen, illustriert anhand einer Fall-Vignette. *Gruppe. Interaktion. Organisation. Zeitschrift für Angewandte Organisationspsychologie (GIO)*, S. 37-60. doi:<https://doi.org/10.1007/s11612-001-0004-0>
- Flaxman, P., Blackledge, J., & Bond, F. (2014). *Akzeptanz- und Commitment-Therapie*. Paderborn: Junfermann.
- Follenius, B. (01 2021). *Beltz.de*. (V. BELTZ, Herausgeber) Abgerufen am 19. 09 2024 von [https://www.beltz.de/fachmedien/sozialpaedagogik\\_soziale\\_arbeit/produkte/details/45320-gemischte-gefuehle.html](https://www.beltz.de/fachmedien/sozialpaedagogik_soziale_arbeit/produkte/details/45320-gemischte-gefuehle.html)
- Ford, B., Lam, P., John, O., & Mauss, I. (2018). The Psychological Health Benefits of Accepting Negative Emotions and Thoughts: Laboratory, Diary, and Longitudinal Evidence. *Journal of Personality and Social Psychology*(Vol. 115, No. 6), 1075–1092. doi:<https://doi.org/10.1037/pspp0000157>
- Forman, E., Herbert, J., Yeomans, P., Geller, P., & Moitra, E. (2007). A Randomized Controlled Effectiveness Trial of Acceptance and Commitment Therapy and Cognitive Therapy for Anxiety and Depression. *Behavior Modification*(31/6), 772–799.
- Fresco, D., Moore, M., Van Dulmen, M., Segal, Z., Ma, S., Teasdale, J., & Williams, J. (2007). Initial Psychometric Properties of the Experiences Questionnaire: Validation of a Self-Report Measure of Decentering. *ScienceDirect*(38), 234-246. doi:<https://doi.org/10.1016/j.beth.2006.08.003>

- Gloster, A., Block, V., Klotsche, J., Villanueva, J., Rinner, M., Benoy, C., . . . Bader, K. (2021). Psy-Flex: A contextually sensitive measure of psychological flexibility. *Journal of Contextual Behavioral Science*(22), 13-23.
- Gloster, A., Klotsche, J., Ciarrochi, J., Eifert, G., Sonntag, R., Wittchen, H., & Hoyer, J. (2017). Increasing valued behaviors precedes reduction in suffering: Findings from a randomized controlled trial using ACT. *Behaviour Research and Therapy*(91), 64–71. doi:<https://doi.org/10.1016/j.brat.2017.01.013>
- Goldenstein, J., Hunoldt, M., & Walgenbach, P. (2018). *Wissenschaftliche(s) Arbeiten in den Wirtschaftswissenschaften. Themenfindung-Recherche-Konzeption-Methodik-Argumentation*. Jena: Springer Gabler.
- Greif, S. (2008). *Coaching und ergebnisorientierte Selbstreflexion*. Göttingen: Hogrefe.
- Greif, S., Möller, H., & Scholl, W. (2018). Coachingdefinitionen und -konzepte. In S. Greif, H. Möller, & W. Scholl, *Handbuch. Schlüsselkonzepte im Coaching* (S. 1-9). Springer.
- Harris, R. (2020). *ACT leicht gemacht. Der Leitfaden für die Praxis der Akzeptanz- und Commitment-Therapie*. Freiburg im Breisgau: Arbor Verlag.
- Hayes, S., & Wilson, K. (1994). Acceptance and commitment therapy: altering the verbal support for experiential avoidance. *The Behavior Analyst*, S. 289-303. doi:<https://doi.org/10.1007/BF03392677>
- Hayes, S., Luoma, J., Bond, F., Masuda, A., & Lillis, J. (2006). Acceptance and Commitment Therapy: Model, processes and outcomes. *Behaviour Research and Therapy* 44, 1-25. doi:<https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S0005796705002147?via=ihub>
- Hayes, S., Pistorello, J., & Levin, M. (2012). Acceptance and Commitment Therapy as a Unified Model of Behavior Change. *The Counseling Psychologist*, 40/7, 976–1002. doi:<https://journals.sagepub.com/doi/10.1177/0011000012460836>
- Hayes, S., Strosahl, K., & Wilson, K. (2004). *Akzeptanz und Commitment Therapie. Ein erlebnisorientierter Ansatz zur Verhaltensänderung*. (R. Sonntag, & D. Tittelbach, Übers.) München: CIP-Medien. Originalausgabe veröffentlicht 1999.
- Hayes, S., Strosahl, K., & Wilson, K. (2012). *Acceptance and Commitment Therapy. The Process and Practice of Mindful Change. Second Edition*. New York: THE GUILFORD PRESS.
- Heidenreich, T., Michalak, J., & Eifert, G. (2007). Balance von Veränderung und achtsamer Akzeptanz: Die dritte Welle der Verhaltenstherapie. *Psychother Psych Med*, 475-486.

- Ianiro, P., & Kauffeld, S. (2018). Annäherungen an den Coaching-Prozess: Eine interaktionsanalytische Betrachtung. In S. Greif, H. Möller, & W. Scholl, *Handbuch. Schlüsselkonzepte im* (S. 41-52). Springer.
- Kashdan, T., & Rottenberg, J. (2010). Psychological flexibility as a fundamental aspect of health. *Clinical Psychology Review, 30*, 865–878.
- Kazantzis, N., & Miller, A. (3. 7 2021). A Comprehensive Model of Homework in Cognitive Behavior Therapy. *Cognitive Therapy and Research, S. 247-257*. doi:<https://link.springer.com/article/10.1007/s10608-021-10247-z>
- König, E., & Volmer, G. (2008). *Handbuch Systemisches Coaching. Für Coaches und Führungskräfte, Berater und Trainer*. Weinheim: Beltz Verlag.
- Krippendorff, K. (1980). *Content analysis*. Beverly Hills: SAGE.
- Landeszentrale für politische Bildung Baden-Württemberg. (25. 10 2023). *Klimawandel. Ursachen - Folgen - Maßnahmen - aktuelle Studien*. Von <https://www.lpb-bw.de/klimawandel#:~:text=Kurz%20%26%20knapp%3A%20Klimawandel-,Die%20Wissenschaft%20ist%20sich%20einig%2C%20dass%20die%20Erde%20immer%20w%C3%A4rmer,des%20Weltklimarats%20vom%20M%C3%A4rz%202023.> abgerufen
- Levin, M., MacLane, C., Daflos, S., Seeley, J., Hayes, S., Biglan, A., & Pistorello, J. (2014). Examining psychological inflexibility as a transdiagnostic process across psychological disorders. *Journal of Contextual Behavioral Science, 3*, 155–163. doi:<https://doi.org/10.1016/j.jcbs.2014.06.003>
- Lindert, M. (2016). *Was Coaching wirksam macht. Wirkfaktoren von Coachingprozessen im Fokus*. Wiesbaden: Springer.
- Lippmann, E. (2013). *Coaching. Angewandte Psychologie für die Beratungspraxis*. Zürich: Springer.
- Löwer-Hirsch, M., & West-Leuer, B. (2017). *Psychodynamisches Coaching für Führungskräfte. Einzel- und Gruppencoachings in Theorie und Praxis*. Wiesbaden: Springer.
- Luoma, B., Hayes, S., & Walser, R. (2009). *ACT-Training. Handbuch der Acceptance & Commitment Therapie*. Paderborn: Junfermann.
- Luoma, J., Hayes, S., & Walser, R. (2018). *Learning ACT : An Acceptance and Commitment Therapy Skills Training Manual for Therapists*. Canada: Raincoast Books.

- Mathier-Matter, C., & Wittekind, A. (2020). *Coaching zum Führungsstart*. Wiesbaden: Springer.
- Mayring, P. (2015). *Qualitative Inhaltsanalyse: Grundlagen und Techniken* (Bd. 12. Aufl.). Weinheim: Beltz.
- McLoughlin, S., & Roche, B. (2023). ACT: A Process-Based Therapy in Search of a Process. *Behavior Therapy*, 939-955.
- Patrzek, A. (2021). *Systemisches Fragen. Professionelle Fragekompetenz für Führungskräfte, Berater und Coaches*. Iffeldorf: Springer Gabler.
- Peter, F., & Van Bronswijk, K. (März 2021). Die Klimakrise als Krise der psychischen Gesundheit für Kinder und Jugendliche. *Pädiatrische Allergologie*, S. 59-64. Von [https://www.gpau.de/fileadmin/user\\_upload/GPA/dateien\\_indiziert/Sonstiges/Paed\\_Allergologie\\_2021\\_3\\_Umwelt1.pdf](https://www.gpau.de/fileadmin/user_upload/GPA/dateien_indiziert/Sonstiges/Paed_Allergologie_2021_3_Umwelt1.pdf) abgerufen
- Peter, F., Dohm, L., & Krimmer, M. (2 2023). Psychische Konsequenzen der Klimakrise. *Monatsschrift Kinderheilkunde*, S. 130-137.
- Polk, K., Schoendorff, B., Webster, M., & Olaz, F. (2016). *Praxishandbuch ACT-Matrix. Schritt für Schritt zur Anwendung in der klinischen Praxis*. Springer.
- Poortinga, W., Demski, C., & Steentjes, K. (2023). Generational differences in climate-related beliefs, risk perceptions and emotions in the UK. *Communications. Earth & Environment*(4:229).
- Portner, J. (2011). *30 Minuten Small Talk*. Offenbach: GABAL Verlag GmbH.
- Rauen, C. (2021). *Handbuch Coaching*. Hogrefe. doi:<https://doi.org/10.1026/02259-000>
- Reuben, C. (1993). Neurolinguistisches Programmieren (NLP). In D. Revenstorf (Hrsg.), *Klinische Hypnose* (S. 446-461). Tübingen: Springer-Verlag.
- Sauer, C., & Weißflog, G. (21. 03 2022). Akzeptanz- und CommitmentTherapie (ACT) in der Psychoonkologie. *Der Onkologe*, S. 411-419.
- Schmidt, M. (2010). *Wörterbuch zur Politik*. Stuttgart: Kröner.
- Schmidt, S. (2015). Make it Stick: The Science of Successful Learning. *Journal of Food Science Education*, 14(4), 142-144.
- Schnetzer, S. (25. 10 2023). *Jugend in Deutschland*. Von <https://simon-schnetzer.com/blog/veroeffentlichung-trendstudie-jugend-in-deutschland-2023/> abgerufen

- Schnurr, A., & Bauriedl-Schmidt, C. (2022). Klimagefühle, Abwehr und Hoffnung auf Psychotherapie. *Psychotherapie-Wissenschaft*, 12/2, 45-51.  
doi:<https://doi.org/10.30820/1664-9583-2022-2-45>
- Schreyögg, A. (2012). *Coaching. Eine Einführung für Praxis und Ausbildung*. Frankfurt am Main: Campus Verlag.
- Spirgel, A., & Delaney, P. (2016). Does Writing Summaries Improve Memory for Text? *Educational Psychology Review*(28), 171-196.
- Stein, M. (2013). *Der Weg zum Coach: Coaching-Kompetenz, Werdegänge, Erfolgskriterien*. Hamburg: Diplomica Verlag GmbH.
- Stelter, R. (2016a). Third Generation Coaching. Ein Plädoyer für die Weiterentwicklung einer Dialogform. In R. Wegener, M. Loebbert, & A. Fritze, *Coaching und Gesellschaft* (S. 25-47). Springer.
- Stelter, R. (2016b). Third Generation Coaching. Einladung zum nachhaltigen Dialog. In R. Wegener, S. Deplazes, M. Hasenbein, H. Künzli, A. Ryter, & B. Uebelhart, *Coaching als individuelle Antwort auf gesellschaftliche Entwicklungen* (S. 267-276). Wiesbaden: Springer VS.
- Swoboda, M. (2023). *Wissenschaftlich schreiben leicht gemacht. Ein Leitfaden für Architektur- und Designstudiengänge*. Wiesbaden: Springer.
- Unruh, I., Golijani-Moghaddam, N., Dawson, D., Hargarter, L., & Eutener, F. (10 2023). Die Validierung der deutschsprachigen Version des CompACT-8 zur Messung psychischer Flexibilität. *Verhaltenstherapie*, S. 158-162.
- Wengenroth, M. (2016). *Das Leben annehmen. So hilft die Akzeptanz- und Commitment-Therapie (ACT)*. Bern: hogrefe.
- Wirth, U. (2004). Das Vorwort als performative, paratextuelle und parergonale Rahmung. In J. Fohrmann (Hrsg.), *Rhetorik. Figuration und Performanz. DFG-Symposium 2002* (S. 603-628). Stuttgart: J.B. Metzler.
- World Economic Forum. (2023). *The Global Risks Report 2023*. Switzerland: World Economic Forum.

**Anhang**

MANUAL Förderung der psychischen Flexibilität durch Coaching .....	1
Gedanken zum Klimawandel und Klimaemotionen der Coachee aus Sitzung I .....	38
Gefühlsmonster Nr. 18 .....	38
Im Coaching erarbeiteter Wertekompass der Coachee .....	39
Screenshot vom Conceptboard vom Sitzung IV des Coachings .....	42
Psy-Flex Fragebogen vom Coachee ausgefüllt vor Sitzung I .....	43
Psy-Flex Fragebogen vom Coachee ausgefüllt nach Sitzung V.....	44
Feedback des Coachees nach dem abgeschlossenen Coaching .....	45
Richtlinien für eine Ethik wissenschaftlichen Forschens.....	46
Dokumentation der Coachingtermine .....	48

Julia Bückner  
*Coaching*

**MANUAL**  
**Förderung der psychischen Flexibilität durch  
Coaching**

Ein Coachingkonzept zur Steigerung psychischer Flexibilität für den  
Umgang mit anhaltenden Krisen am Beispiel Klimaemotionen

Die Arbeit mit den eigenen Werten

# Inhalt

Vorwort .....	1
Theoretischer Hintergrund .....	1
Vorbereitungen .....	3
Ein „sicherer“ Raum .....	3
Materialien .....	4
Coach .....	5
Coachee .....	5
Weitere Hinweise zum Manual .....	6
Das Coaching .....	7
Sitzung I .....	7
Sitzung II .....	10
Sitzung III .....	16
Sitzung IV .....	19
Sitzung V .....	24
Schlusswort .....	26
Ausgewählte Literatur .....	27
Vorlagen .....	27

## Vorwort

Dieses Manual wurde auf Basis der Erkenntnisse meiner Masterarbeit entwickelt und richtet sich speziell an Coaches, die (junge) Menschen im Umgang mit den emotionalen Herausforderungen der Klimakrise unterstützen möchten. In einer Zeit, in der die Klimakrise nicht nur ökologische, sondern auch tiefgreifende psychische Auswirkungen hat, bietet dieses Coaching-Konzept eine praxisnahe Methode, um die psychische Flexibilität von Coachees zu fördern. Es basiert auf den Prinzipien der Akzeptanz- und Commitment-Therapie (ACT) und zielt darauf ab, negative Emotionen zu akzeptieren und gleichzeitig ein wertebasiertes, sinnstiftendes Handeln zu ermöglichen. Dieses Manual dient als Leitfaden, um Coaches darin zu unterstützen, ihre Klient:innen in dieser herausfordernden Zeit optimal zu begleiten.

Aspekte, die allgemein zum Coaching-Prozess gehören, wie beispielsweise das Erstellen eines Coaching-Vertrags oder die Klärung organisatorischer Details, liegen in der Verantwortung des Coaches. Diese Themen werden im vorliegenden Manual nicht behandelt, da es sich auf die inhaltliche Gestaltung und die methodische Umsetzung des Coachings konzentriert.

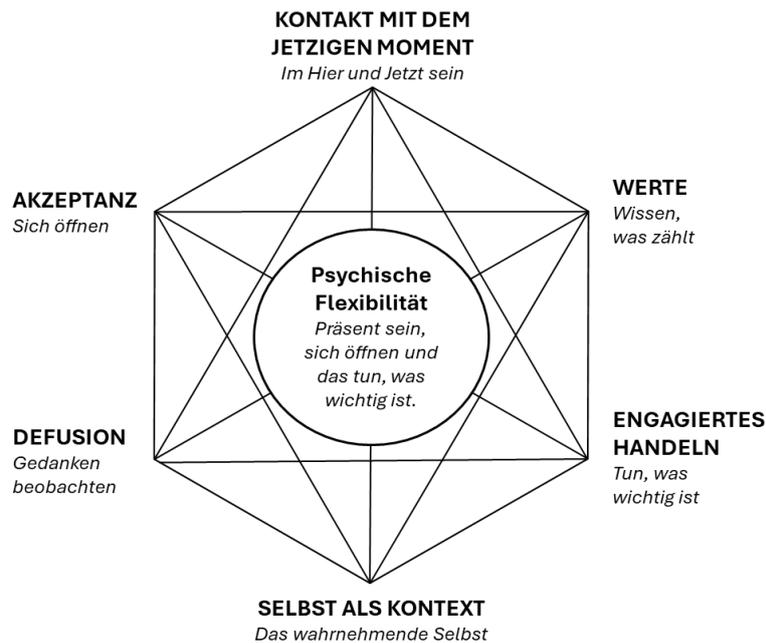
Mein herzlicher Dank gilt Professor Müller-Christ, der mir durch seine inspirierende Frage, womit ich in die Welt treten möchte, den entscheidenden Anstoß gab. Aus diesem Gedankenaustausch entstand schließlich die Frage für meine Masterarbeit und dieses Manual.

Ich wünsche Ihnen viel Spaß und Erfolg bei der Nutzung dieses Coaching-Konzepts!

## Theoretischer Hintergrund

Die Acceptance and Commitment Therapy (ACT) von HAYES et al. (2004) ist eine evidenzbasierte Therapieform, die psychische Flexibilität fördert. Anstatt unangenehme Gedanken und Gefühle zu vermeiden, zielt sie darauf ab, diese zu akzeptieren und gleichzeitig ein wertorientiertes Leben zu führen. Sechs zentrale Prozesse (das Hexaflex) bilden das Kernkonzept: Akzeptanz, kognitive Defusion, Achtsamkeit, Selbst als Kontext, Wertklärung und engagiertes Handeln. Die ACT basiert auf der Relational Frame Theory, die die Bedeutung von Sprache und Kognition in der Entstehung von Leid betont.

Das Hexaflex nach HARRIS (vgl. 2020)



Die ACT-Matrix ist ein Ansatz, ACT für Menschen zugänglicher zu machen. Diese hilft, die Unterscheidung zwischen sinnlichen Wahrnehmungen und mentalen Erfahrungen sowie zwischen Handlungen, die uns zu Werten hinführen oder von unangenehmen Gefühlen wegführen, zu verdeutlichen.

Die ACT-Matrix nach POLK et al. (vgl. 2016)



Im Bereich des Coachings wird ein ressourcenorientierter Ansatz verfolgt, der Coachees unterstützt, eigene Lösungen zu entwickeln und Veränderungen zu bewältigen. Coachingprozesse bestehen aus mehreren Phasen: der Einstiegsphase, Zielklärung, Lösungserarbeitung und Abschluss. Das Konzept des Third Generation Coaching (TGC)

erweitert das klassische Coaching durch eine Betonung auf Werte, Sinnstiftung und narrative Reflexion. Es fördert persönliche und gesellschaftliche Entwicklung in einer zunehmend komplexen Welt.

Die Klimakrise bringt spezifische emotionale Herausforderungen mit sich, darunter Angst, Schuld und Trauer, die oft als sogenannte "Klimaemotionen" bezeichnet werden. Menschen nutzen oft Abwehrmechanismen wie Verleugnung, um mit diesen Emotionen umzugehen. Eine psychodynamische Perspektive betont die Rolle von unbewussten Prozessen und Abwehrmechanismen im Umgang mit der Klimakrise.

Hier setzt die Kombination von ACT und TGC an, die eine effektive Methode bietet, um Menschen zu helfen, mit Klimaemotionen umzugehen. ACT fördert die psychische Flexibilität, indem sie Menschen unterstützt, ihre schwierigen Emotionen zu akzeptieren, anstatt sie zu verdrängen und gleichzeitig werteorientiert zu handeln. Im Coaching-Kontext kann ACT als „Werkzeug“ für Coaches dienen, um Coachees genau dazu zu verhelfen.

## Vorbereitungen

Es ist entscheidend, den Rahmen für das Coaching im Vorfeld sorgfältig vorzubereiten, um eine optimale Arbeitsumgebung zu schaffen. Dieses Kapitel bietet einen Überblick über die notwendigen organisatorischen und materiellen Vorbereitungen. Dazu gehört die Auswahl eines passenden Raums, sowie die Vorbereitung der benötigten Materialien. Die richtigen Vorbereitungen gewährleisten, dass sowohl Coach als auch Coachee sich auf den Prozess konzentrieren können, ohne durch äußere Umstände abgelenkt zu werden. Eine durchdachte Vorbereitung legt den Grundstein für eine produktive und unterstützende Coaching-Erfahrung.

### Ein „sicherer“ Raum

Der Raum, in dem das Coaching stattfindet, spielt eine entscheidende Rolle für das Gefühl der Sicherheit und das Wohlbefinden des Coachees. Es ist wichtig, sicherzustellen, dass der Raum Privatsphäre bietet und keine dritte Person zuhören kann, damit Coachee sich frei und offen äußern kann. Kleine Details wie bereitgestellte Taschentücher und Wasser können zusätzlich zum Wohlbefinden beitragen. Eine gemütliche und einladende Atmosphäre fördert das Vertrauen und erleichtert es dem Coachee, sich zu öffnen.

Sollte das Coaching online stattfinden, sind ähnliche Maßnahmen erforderlich. Eine stabile Internetverbindung, der schnelle Zugriff auf benötigte Materialien und dem Hinweis an Coachee, sich einen ungestörten und sicheren Ort zu suchen, sind unerlässlich. In jedem Fall ist es wichtig, dass sich Coachee in seiner Umgebung sicher und wohlfühlt.

Obwohl Coach selbst entscheidet, ob das Coaching in Präsenz oder online durchgeführt wird, ist eine Durchführung in Präsenz oft vorteilhafter, insbesondere wenn es um die Visualisierung von Werten im Laufe des Coachings geht. Die direkte Interaktion und die Arbeit mit physischen Materialien erleichtern diesen Prozess in einem persönlichen Setting.

## Materialien

Für dieses Konzept werden folgende Materialien benötigt (Hinweis: Nicht alles wird für jede Sitzung benötigt. Um flexibel reagieren zu können, ist es jedoch sinnvoll, alles in den Sitzungen dabei zu haben.):

- Flipchart-Papier
- Stifte und Marker (in verschiedenen Farben)
- Ausgedruckte Version des Ablauf der Sitzungen (Seiten 6-24)
- Ausgedruckte Vorlagen (Seiten 26-35)
- Taschentücher
- Wasser
- Gefühls- oder Emotionskarten (bspw.: Gemischte Gefühle Karten)

## Coach

Der Coach spielt eine zentrale Rolle im Entwicklungsprozess des Coachees. Die Haltung und Fähigkeiten beeinflussen maßgeblich den Verlauf und Erfolg des Coachings. Daher ist es wichtig, dass bestimmte Eigenschaften und Voraussetzungen vorhanden sind, um Coachee optimal zu unterstützen.

In erster Linie sollten Empathie und eine offene, nicht wertende Haltung vorhanden sein. Die Fähigkeit, aktiv zuzuhören und die Emotionen und Gedanken des Coachees zu akzeptieren, schafft die notwendige Vertrauensbasis. Zudem ist es entscheidend, eine professionelle Distanz zu wahren, um Coachee objektiv zu begleiten.

Weiterhin sind Flexibilität und Anpassungsfähigkeit von großer Bedeutung. Jeder Coachee ist einzigartig, weshalb es wichtig ist, den Ansatz individuell anzupassen und auf die spezifischen Bedürfnisse einzugehen.

Erfahrungen im Coaching-Bereich sind Voraussetzungen und Kenntnisse der Akzeptanz- und Commitment-Therapie wären vorteilhaft. Diese Kompetenzen ermöglichen es, die Methoden und Techniken des Coachings gezielt einzusetzen und Coachee durch emotionale Prozesse zu begleiten.

Insgesamt sollte durch den Coach ein sicherer, unterstützender und professioneller Raum geschaffen werden, in dem persönliche Entwicklung und Wachstum gefördert werden können.

## Coachee

Der Coachee sollte psychisch gesund sein. Zudem sollte er oder sie aus eigenem Antrieb am Coaching teilnehmen und bereit sein, aktiv an Veränderungen zu arbeiten, um den Prozess erfolgreich zu gestalten.

## Weitere Hinweise zum Manual

Das Manual ist so gestaltet, dass es flexibel in der Anwendung ist. Die im Manual enthaltenen kursivgeschriebenen Fragen sind als Beispiele gedacht und müssen nicht exakt so verwendet werden – Coach kann sie an die spezifischen Bedürfnisse des Coachees anpassen. Zudem wurde das Manual so strukturiert, dass jede Sitzung bei Bedarf einzeln gedruckt werden kann. Die Arbeitsblätter, die optionale Visualisierungsmöglichkeit darstellen, befinden sich im Anhang und müssen separat ausgedruckt werden. Bei Visualisierungen sollte der Coachee entscheiden, ob dieser das Ergebnis bei sich behalten oder dem Coach zur Aufbewahrung überlassen möchte, in jedem Fall sollte es zur nächsten Sitzung wieder mitgebracht werden. Zwischen den Zeilen wurde genügend Platz gelassen, damit Coach bei Bedarf eigene Notizen machen kann. Für die Dauer der einzelnen Sitzungen werden 45 Minuten in Sitzungen I und V und 90 Minuten in den Sitzungen II bis IV empfohlen. Gerade für die Arbeit mit den Werten sollte genügend Zeit zur Verfügung stehen.

# Das Coaching

## Sitzung I

In der ersten Sitzung geht es vor allem darum, Vertrauen aufzubauen, die Ziele des Coachings zu klären und den Coachee mit dem Konzept der psychischen Flexibilität vertraut zu machen. Diese Sitzung ist entscheidend, um eine sichere und offene Atmosphäre zu schaffen, in der Coachee bereit ist, sich auf den Prozess einzulassen. Das Ziel besteht darin, die Gefühle, die im Zusammenhang mit dem Klimawandel stehen, zu erkennen und zu benennen sowie gegebenenfalls ihre Berechtigung zu skizzieren.

### Ablauf der ersten Sitzung

- **Begrüßung und Ankommen**

- Smalltalk zum Einstieg
- *Wie sind Sie hergekommen, hat alles geklappt?*
- Coachee Emotionskarte ziehen lassen und bitten, die aufkommenden Gedanken und möglichen Verknüpfungen mit dem Gefühl auf der Karte zu erläutern  
*An was denkst Du, wenn Du diese Karte siehst? Kannst Du das Gefühl mit dem heutigen Tag irgendwie in Verbindung bringen?*

- **Vorstellung**

- Kurze Vorstellung des Coach
- Falls nicht schon geschehen auch kurze Vorstellung des Coachees
  - Hier können eventuell Nachfragen gestellt werden über die aktuelle Lebenssituation, den Beruf, Familie etc.

- **Gemeinsames Verständnis von Coaching schaffen**

- Definition: Coaching ist eine Art Hilfe zur Selbsthilfe. Es ist ein prozess- und lösungsorientierter Begleitungsprozess, bei dem Coach eine Einzelperson oder Gruppe (Coachee) dabei unterstützt, persönliche oder berufliche Ziele zu erreichen, Herausforderungen zu meistern und ihr Potenzial zu entfalten. Dabei nutzt Coach gezielte Fragen, Methoden und Techniken, um

Selbstreflexion, Bewusstheit und Entwicklung zu fördern. Coaching unterscheidet sich von Beratung oder Therapie dadurch, dass Coach keine direkten Lösungen oder Ratschläge gibt, sondern Coachee dabei unterstützt, eigene Lösungen zu finden und umzusetzen.

- **Anliegenklärung und Coachingzielformulierung**

- Beweggründen und Erwartungen erfragen, die Coachee zum Coaching gebracht haben mit Hilfe systemischer Fragen und aktivem Zuhören
- Klimaemotionen erarbeiten und in eigener Darstellungsform visualisieren lassen
  - Wichtig: Jedes Gefühl hat seine Berechtigung und sollte gewürdigt werden. Kein Gefühl wird bewertet oder schlecht gemacht, es geht erstmal nur um das Erkennen und Beobachten der Gefühle
- Wie zeigen sich die Gefühle im Handeln des Coachees?
  - *Wie wirken sich diese Gefühle auf dein Leben aus?* Unterfragen, die dazugehören und gestellt werden können sind: *Wie zeigen sich diese Gefühle nach außen? Wie handelst Du aufgrund dieser Gefühle (anders)? Wie geht es Dir damit, dass Du so handelst?*
  - Wenn Coachee keinen oder nur wenig Zugang zu seinen Gefühlen hat, kann an dieser Stelle auch andersherum gearbeitet werden. Erst die „störenden“ Verhaltensweisen benennen, die Coachee mit Klimaemotionen allgemein in Verbindung bringt und im Anschluss herausfinden, welche Gefühle dahinterstecken.
- Optional: Hintergründe dieser Gefühle herausfinden. *Welche Berechtigung hat ein Gefühl, da zu sein? Was war einmal die Aufgabe dieses Gefühls und wodurch wurde es ausgelöst? Ist es immer noch sinnvoll, dass das Gefühl da ist, erfüllt es einen Zweck oder haben sich die Umstände verändert?*

- **(Freiwillige) Hausaufgabe**

- Coachee soll bis zur nächsten Sitzung die erarbeiteten Gefühle und Verhaltensweisen aktiv wahrnehmen. Es geht rein um die Wahrnehmung. Es soll nicht bewertet oder verändert werden.
- Eventuell ein Beispiel gemeinsam besprechen und üben: „Ich nehme gerade wahr, dass ich ... mache.“ oder „Ich nehme gerade wahr, dass dieses Gefühl ... in mir aufkommt.“
- Betonen, dass dies eine freiwillige Aufgabe ist und nur für Coachee selbst ist

- **Reflexion der Sitzung & Abschied**

- Aussprechen, dass die Zeit um und diese Sitzung gleich zu Ende ist
- Coachee wird gebeten, die Ergebnisse und Erkenntnisse, die er in dieser Sitzung gesammelt hat, zusammenzufassen
- Coach erfragt Gefühlslage des Coachees
  - Optional: Gefühlskarte ziehen lassen und erfragen, ob sie in Coachee resoniert
- Verabschieden und auf die nächste Sitzung verweisen

## Sitzung II

Diese Sitzung beschäftigt sich mit den Werten des Coachees. Es kann sein, dass auch Sitzung 3 noch dafür genutzt wird. Es sollte sich viel Zeit für jeden Bereich genommen werden.

### Ablauf der zweiten Sitzung

- **Ankommen und Small-Talk**

- Fragen, wie es Coachee ergangen ist seit dem letzten Coaching
- Erinnern an die Hausaufgabe und fragen, ob Coachee etwas davon erzählen möchte

- **Achtsamkeitsübung**

- Atemübung
  - Coach leitet an und macht bei der Atemübung mit, um Coachee Sicherheit zu geben:

Insgesamt 15 mal (mit geschlossenen Augen und geradem Sitz sowie geerdeten Füßen) durch die Nase ein- und durch den Mund ausatmen. 5 mal um im Raum anzukommen, 5 mal um bei sich selbst anzukommen, 5 mal um im Coaching anzukommen

- Optional: Gefühlskarte ziehen lassen und Resonanz besprechen

- **Kurzes Recap der letzten Sitzung und des formulierten Ziels**

- *Wir haben mit Gefühlen gearbeitet, ist da noch ein Gefühl dazu gekommen oder fühlt sich das noch stimmig an?*
- *Ist das Ziel noch stimmig? Wie fühlt es sich an?*

- **Werte definieren**

- Coachee fragen, was für ihn/sie Werte sind
- Bei Bedarf Werte erklären: Werte sind nicht vorgegebene oder rein gefühlte Prinzipien, sondern zeigen sich in unserem Handeln. Sie bestimmen, wie wir unser Leben gestalten, da wir zwar wenig Kontrolle über unsere Gedanken und Gefühle haben, aber sehr wohl über unser Verhalten – also darüber, was wir tun oder unterlassen. Werte können als eine Art innerer

Kompass verstanden werden, der uns hilft, die richtige Richtung im Leben beizubehalten, auch wenn der Weg oft kurvig ist oder Hindernisse auftauchen. Dieser Kompass ermöglicht es uns, immer wieder zu überprüfen, ob wir uns noch in die gewünschte Richtung bewegen oder vom Kurs abgekommen sind. Dabei ist es wichtig, sich auf die Dinge zu konzentrieren, die wir kontrollieren können, und loszulassen, was außerhalb unseres Einflussbereichs liegt. Eine hilfreiche Frage, um persönliche Werte zu identifizieren, ist: „Wäre dieser Wert mir genauso wichtig, wenn niemand davon erfahren würde?“

- **Wertekompass - die eigenen Werte erarbeiten**

- Coachee erfährt, dass er seinen eigenen Wertekompass erstellen wird
  - ausgedruckte Zettel mit den Lebensbereichen (Anhang 5) können angeboten werden und zur Visualisierung auf Flipchart-Papier mit unterschiedlich farbigen Stiften genutzt werden
  - Alternativ: Sollte Coachee mit dieser Methode nicht arbeiten wollen oder können, kann auf die Übungen eigene Trauerfeier zurückgegriffen werden. Eventuell kann es sinnvoll sein, zuerst diese Übung und dann den Wertekompass zu bearbeiten

- Die eigene Trauerfeier

*Stell dir vor, dass geliebte Menschen von dir bei deiner Trauerfeier eine Rede halten. Alle für dich wichtigen Menschen sind da. Was würdest du gerne von den verschiedenen Menschen hören? Über welche Äußerungen würdest du dich tief im Herzen freuen? Wie möchtest du gewesen sein und wer ist überhaupt alles da?*

*Es geht um die Frage, wie du dein Leben gelebt haben möchtest, wenn es irgendwann einmal zu Ende ist.*

- Coachee beschreibt die Art und Weise, wie sein Leben aussehen soll in denen für ihn relevanten Bereichen
- Coach erklärt jeweiligen Lebensbereich und stellt Coachee Fragen dazu
- Reihenfolge der Bereiche bestimmt Coachee

<b>Lebensbereich</b>	<b>Erklärung</b>	<b>Klärende Fragen</b>
Partnerschaft	Beschreibe, welche Person du in einer intimen Beziehung oder Partnerschaft gerne sein möchtest. Welche Art von Beziehung würdest du dir wünschen? Konzentriere dich dabei auf deine eigene Rolle und die Eigenschaften, die du verkörpern möchtest.	<ul style="list-style-type: none"> <li>- <i>Wie soll Deine Partnerschaft aussehen?</i></li> <li>- <i>Wie wärst Du gerne als Partner:in?</i></li> </ul>
Familie	Beschreibe, welche Art von Bruder, Schwester, Sohn, Tochter, Vater oder Mutter du gerne sein möchtest. Welche Eigenschaften würdest du in diesen Beziehungen zeigen? Wie würdest du andere behandeln, wenn du deinem Ideal in diesen Rollen entsprichst?	<ul style="list-style-type: none"> <li>- <i>Was für eine Mutter/ Vater/ Schwester/ Bruder/ Tochter/ Sohn/ Tante/ Onkel/ Großmutter/ Großvater usw. wärst Du gerne?</i></li> <li>- <i>Wie willst Du mit Deinen Familienangehörigen umgehen?</i></li> </ul>
Freundschaften	Beschreibe, was es für dich bedeutet, ein guter Freund zu sein. Wie würdest du dich gegenüber deinen Freunden verhalten, wenn du die bestmögliche Version eines Freundes wärst? Definiere, was eine ideale Freundschaft für dich ausmacht.	<ul style="list-style-type: none"> <li>- <i>Was bedeutet Freundschaft für Dich?</i></li> <li>- <i>Wie wärst Du gerne als Freund:in?</i></li> </ul>

Beruf / Arbeit	Beschreibe, welche Art von Arbeit du in einer idealen Welt gerne machen würdest. Denke darüber nach, warum dich diese Arbeit anspricht. Beschreibe anschließend, wie du als berufstätige Person sein möchtest und wie deine Arbeitsbeziehungen zu Arbeitgeber:innen und Kolleg:innen aussehen würden.	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Was für eine Art von Arbeit würdest Du gerne ausüben – und auf welche Weise?</li> <li>- Worauf kommt es Dir an?</li> <li>- Wie willst Du Deine Rolle den Menschen gegenüber ausüben, mit denen Du am Arbeitsplatz zu tun hast?</li> </ul>
Ausbildung und Lernen / persönliches Wachstum und Entwicklung	Beschreibe, ob und wie du eine formale oder informelle Ausbildung oder ein Training absolvieren möchtest und warum diese Art von Weiterbildung dich anspricht.	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Wie möchtest Du diesen Bereich leben, in dem es um den Erwerb neuer Kenntnisse und Fähigkeiten geht (auch, aber nicht nur in Form von Unterricht, Kursen oder formalen Ausbildungsgängen)?</li> <li>- Was für eine Art von Lerner:in möchtest Du sein?</li> </ul>
Freizeit und Erholung	Beschreibe, welcher Art von Freizeitgestaltung und Erholung du gerne nachgehen würdest, wie z.B. Hobbys, Sport oder andere Freizeitaktivitäten.	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Worauf kommt es Dir bei Deiner Freizeitgestaltung an?</li> <li>- Auf welche Weise willst Du Dich von der Arbeit und anderen Belastungen erholen?</li> </ul>

<p>Spiritualität</p>	<p>Beschreibe, was Spiritualität für dich bedeutet und wie du diesen Bereich deines Lebens gestalten möchtest. Falls Spiritualität keine Rolle in deinem Leben spielt, kannst du diesen Abschnitt auslassen. In diesem Bereich kann es um Verschiedenes gehen, je nachdem, was du unter Spiritualität verstehst und was es für dich bedeutet. Es geht nicht zwangsläufig um eine organisierte Religion, kann es jedoch. Auch im Einklang mit der Natur zu sein wäre eine Möglichkeit für Spiritualität.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- <i>In welcher Weise sollen die Themen Religion und Spiritualität in Deinem Leben eine Rolle spielen (was auch immer diese Begriffe für Dich bedeuten)?</i></li> </ul>
<p>Gesellschaftliches Engagement</p>	<p>„Rolle als Bürger:in“ Beschreibe, wie du dich als Bürger:in in gemeinschaftsorientierten oder öffentlichen Aktivitäten engagieren möchtest. Was spricht dich daran? Beispiele sind ehrenamtliche Arbeit, politisches Engagement, Naturschutz oder die Mitarbeit in Selbsthilfegruppen. Nicht sagen: Auch Aktivitäten im Bereich des Klimaschutzes fallen hier hinein.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- <i>In welcher Weise möchtest Du zu der größeren Gemeinschaft beitragen, von der Du Teil bist?</i></li> <li>- <i>Wo und wie möchtest Du Dich politisch, sozial, kulturell, kirchlich oder sonst wie gemeinnützig engagieren?</i></li> </ul>

Gesundheit/ Körper	Beschreibe deine Werte in Bezug auf deine körperliche Gesundheit. Setze dich mit Themen wie Schlaf, Ernährung, Bewegung, Rauchen und weiteren Aspekten deines körperlichen Wohlbefindens auseinander.	<ul style="list-style-type: none"> <li>- <i>Wie möchtest Du mit Deinem Körper und Deiner Gesundheit umgehen?</i></li> <li>- <i>Wie willst Du Dich fit halten?</i></li> </ul>
-----------------------	---	--

Hinweise: keine konkreten Ziele, die man abhakt, sondern Richtungen

- **Hausaufgabe (falls Wertekompass vervollständigt wurde)**

- Wertekompass nochmal anschauen und eventuell reflektieren, sich bewusst machen

- **Erkenntnisse zusammenfassen**

- Coachee wird gebeten, die Ergebnisse und Erkenntnisse, die er in dieser Sitzung gesammelt hat, zusammenzufassen.
- Erfragen, welche Gefühle oder Gedanken (noch) in Coachee sind und ob noch etwas da ist, was raus und gehört werden möchte oder muss

- **Abschied**

- Gefühlskarte ziehen lassen und Resonanz des Coachee erfragen
- Verabschieden und auf die nächste Sitzung verweisen

## Sitzung III

In dieser Sitzung wird sich weiter mit den Werten beschäftigt. Coachee kann herausfinden, inwiefern er bereits nach seinen Wertevorstellungen lebt und konkrete Ziele und Schritte planen, um einem werteorientiertem Leben näher zu kommen.

### **Ankommen und Small-Talk**

- Fragen, wie es Coachee ergangen ist seit dem letzten Coaching

- **Achtsamkeitsübung**

- Atemübung

- Coach leitet an und macht bei der Atemübung mit, um Coachee Sicherheit zu geben:

Insgesamt 15 mal (mit geschlossenen Augen und geradem Sitz sowie geerdeten Füßen) durch die Nase ein- und durch den Mund ausatmen. 5 mal um im Raum anzukommen, 5 mal um bei sich selbst anzukommen, 5 mal um im Coaching anzukommen

- Gefühlskarte ziehen lassen und Resonanz besprechen

- **Kurzes Recap der letzten Sitzung**

- *Wir haben mit dem Wertekompass gearbeitet, hat sich seit unserer letzten Sitzung etwas verändert? Was waren ein schönes und ein negatives Ereignis seit dem?*

- **Wertekompass vervollständigen** (falls in Sitzung 2 abgeschlossen, beim nächsten Punkt fortfahren)

- **Lebensabweichungswert bestimmen und Ziele formulieren** (eventuell mit Coachee besprechen, ob gewünscht)

- Lebensabweichungswert bestimmen (Vorlage 1)

- Coachee schätzt ein, wie wichtig ihm die einzelnen Lebensbereiche sind. (1=überhaupt nicht wichtig, 10=überaus wichtig)
- Coachee überlegt, in welchem Ausmaß es ihm zurzeit gelingt, seine Vorstellungen in die Realität umzusetzen. In welchem Ausmaß

kommen die Wertvorstellungen derzeit in der Art und Weise, wie das Leben gelebt wird, zum Ausdruck? (1=gar nicht, 10=in sehr hohem Maß) – Inwieweit richtet sich das Verhalten nach den eigenen Werten aus. Es geht nicht darum zu gucken, wie nah es am „Idealbild“ dran ist.

- Coachee berechnet Lebensabweichungswert: Differenz zwischen der Wichtigkeit und des Wertes, wie sehr der Bereich gerade nach den Vorstellungen gelebt wird.
- Dann schaut Coachee sich die Bereiche noch einmal an. Die Bereiche, in denen bereits ein Gleichgewicht herrscht, können an dieser Stelle gewürdigt und anerkannt werden. Besprechen, was die Erkenntnis, dass Werte erfüllt sein können, im Coachee auslöst? Wie fühlen sich diese Bereiche an?
- Zielformulierungen (Vorlage 2)
  - Für jeden Bereich, vor allem für die, in denen vom Coachee ein Ungleichgewicht festgestellt wurde, können nun Ziele formuliert werden. Coachee entscheidet hier, in welcher Reihenfolge und mit welcher Priorität.
  - Zu jedem formulierten Ziel kann Coach folgende Fragen stellen:
    - *Wird diese Handlung wirklich zu dem angestrebten Ziel führen?*
    - *Ist diese Handlung durchführbar und liegt sie innerhalb deiner Möglichkeiten?*
  - Jedes Ziel wird dokumentiert und aufgeschrieben. Auch der Prozess dahin kann schriftlich erfolgen. Coachee kann hier entweder eine eigens gewählte Form der Visualisierung nutzen oder Coach kann Vorlage 2 anbieten.
- Konkrete nächste Schritte planen
  - Gemeinsam können konkrete nächste Schritte geplant werden. Je genauer der Plan gefasst wird und je konkreter der nächste Schritt

formuliert wird, desto höher ist das Commitment vom Coachee und das sorgt für eine höhere Wahrscheinlichkeit, dass sie auch eingehalten werden.

- **Metapher Lebensgarten**

- Metapher zu wertorientiertem Leben ankündigen und Coachee die Abschnitte (Vorlage 3) nach und nach aushändigen und laut vorlesen lassen
- Nach jedem vorgelesenen Abschnitt Coachee kurz fragen, wie es sich auf wertorientiertes Leben übertragen lässt und was er daraus für sich ableitet

- **Erkenntnisse zusammenfassen**

- Coachee wird gebeten, die Ergebnisse und Erkenntnisse, die er in dieser Sitzung gesammelt hat, zusammenzufassen.

- **Achtsamkeitsübung und Abschied**

- Keine freiwillige Hausaufgabe (die geplanten nächsten Schritte umsetzen kann nur Coachee selbst entscheiden zu machen, eventuell kann Coach Coachee dazu ermutigen, muss es aber nicht)
- Achtsamkeitsübung anleiten
  - Augen schließen und sich den eigenen Garten vorstellen. Die Sonne scheint, Coachee zieht die Gartenhandschuhe an und setzt sich einen Sonnenhut auf. Coachee freut sich auf die Arbeit im Garten. Wie schön, dass er selbst Hand anlegen kann und entscheiden kann, wie es aussehen soll.

ODER

- Emotionskarte ziehen lassen und Resonanz besprechen
- Verabschieden und auf die nächste Sitzung verweisen

## Sitzung IV

Da Sitzung 4 als eine Art Puffermodul fungiert, befinden sich hier optionale Übungen, die bei ausreichend Zeit durchgeführt werden können, wie die Defusion der Gedanken oder das Selbst als Kontext. In dieser Sitzung findet außerdem, wenn nicht vorher bereits geschehen, eine Rückkopplung zu den Klimaemotionen statt. Coachee hat dazu die Möglichkeit, sich selbst ein Versprechen zu geben.

- **Ankommen und Small-Talk**

- Fragen, wie es Coachee ergangen ist seit dem letzten Coaching
- *Welche aufregenden, traurigen, überraschenden Ereignisse gab es?*

- **Achtsamkeitsübung**

- Atemübung

- Coach leitet an und macht bei der Atemübung mit, um Coachee Sicherheit zu geben:

Insgesamt 15 mal (mit geschlossenen Augen und geradem Sitz sowie geerdeten Füßen) durch die Nase ein- und durch den Mund ausatmen. 5 mal um im Raum anzukommen, 5 mal um bei sich selbst anzukommen, 5 mal um im Coaching anzukommen

- Gefühlskarte ziehen lassen und Resonanz besprechen

- **Kurzes Recap der letzten Sitzung**

- Coachee fragen, was er aus der letzten Sitzung mitgenommen hat oder ihn noch beschäftigt
- Coachee kann darüber sprechen, wie das Umsetzen und Leben dieser Ziele (also das werteorientierte Leben) sich äußert und ob überhaupt

- **Mögliches Anpassen der Ziele**

- Hat Coachee festgestellt, dass etwas nicht passt, können die formulierten Ziele aus der letzten Sitzung noch einmal angeschaut und ggf. angepasst werden

- **Rückkopplung zu den Klimaemotionen und Klimagedanken**
  - Finden sich die klimabezogenen Gedanken und Gefühle im Wertekompass wieder? Wo, in welchem Wert? Fehlt vielleicht noch ein Wert im Kompass, der das Thema bedient?
    - Wertekompass kann natürlich ergänzt werden
- **Betrachtung des am Anfang formulierten Coachingziels**
  - Fragen an den Coachee
    - *Wie fühlen sie die Gedanken jetzt an, mit dem Wissen um den eigenen Wertekompass?*
    - *Was für Gedanken tauchen jetzt zum formulierten Ziel auf?*
    - *Ist eine Lösung für das Ziel erkennbar?*
- **Überleitung zum Commitment und eigenem Versprechen**
  - Definition: Commitment, auf Deutsch Engagement, bezeichnet das sich zu einem Wert bzw. einer wertgeschätzten Richtung zu bekennen
  - Coachee kann sich ein positiv formuliertes Versprechen an sich selbst entwickeln, um Commitment sich selbst gegenüber und dem eigenen Verhalten zu schaffen
    - Keine negativen Formulierungen
    - Ein Versprechen, was Coachee einhalten kann, also nicht unrealistisch ist
    - Beispiel für den Coach: „Ich verspreche mir selbst, mich überall da klimaschonend zu verhalten, wo es mir im Einklang mit meinen anderen Werten gelingt.“
  - Versprechen sollte visuell festgehalten werden
    - In eigener Form oder mithilfe der Vorlage 4

- **Optional: Defusion der Gedanken**

- Coachee bitten, sich an einen immer wiederkehrenden (negativen oder störenden) Gedanken zu erinnern. Er kann diesen aussprechen oder für sich behalten und im Kopf sagen.

- Übung: Das ist EIN Gedanke. Du bist nicht der Gedanke.
- Laut sagen oder im Kopf für sich sagen „Ich denke gerade, dass...“, „Meine Denkmaschine sagt mir gerade, dass...“, oder „Mir geht die Bewertung durch den Kopf, dass...“ → so distanziert Coachee sich von diesem Gedanken und stellt fest, dass er nicht der Gedanke ist, sondern dass er ihn hat
- Übung Papagei auf der Schulter: *Diese negativen Gedanken kommen nicht von dir selbst, denn eigentlich möchtest du glücklich und zufrieden sein. Etwas in dir sagt dir diese negativen Dinge. Dafür kannst du dir einen Papagei auf deiner Schulter vorstellen oder eine andere Figur, die für dich passender ist. Dieser Papagei plappert ununterbrochen, ohne dass du etwas dagegen tun kannst. Er redet dir ständig etwas ins Ohr. Wenn dieser Papagei wieder anfängt, negative Dinge zu plappern, kannst du versuchen, das bewusst wahrzunehmen. Vielleicht sagst du laut zu dir: „Jetzt plappert der Papagei mir wieder ins Ohr, dass ich ... Interessant.“ Damit akzeptierst du, dass dieser Gedanke da ist, identifizierst dich aber nicht mit ihm.*

Nach der Übung fragt Coach Coachee nach der Erfahrung. *Wie hat es sich angefühlt, den Gedanken als außerhalb von dir selbst zu betrachten und welche Auswirkungen hatte diese Perspektive auf dein Gefühl der Kontrolle über den Gedanken.*

- **Optional: Selbst als Kontext – Übung**

- „Ich bin...“-Sätze aufschreiben, alle die Coachee einfallen - *Wie, wer oder was bist du?*
- Dann nach und nach jeden einzelnen Satz vornehmen:
  - *In welchen Situationen taucht dieser Satz in deinem Kopf auf?*
  - *Wenn es sich um eine Selbstbeschreibung handelt, die du gegenüber anderen äußerst, in welchen Momenten tust du das? Und was erreichst du damit?*
  - *Welchen Nutzen hat dieser Satz für dein (werteorientiertes) Leben?*
  - *Welchen Schaden richtet dieser Satz in deinem Leben an? Inwieweit führt er dazu, dass du deine Möglichkeiten nicht ausschöpfst und nicht das Leben führst, das du gerne führen würdest?*
  - Es geht nicht darum, herauszufinden, ob die Sätze wahr sind. Wenn alle Sätze nützlich bewertet werden, hinterfragen, ob es mit bequem gleichgesetzt wurde. Schädlich sind Sätze grundsätzlich nicht, weil sie existieren, sondern weil Coachee mit ihnen so umgeht, wie er es tut. Es geht nicht darum, diese Sätze loszuwerden oder sie zu ersetzen. Erstmal geht es darum sie wahrzunehmen und dann auf Abstand zu ihnen zu gehen.
- Sinn der Übung: Ein flexibles Selbstverständnis fördern

- **Freiwillige Hausaufgabe**

- Coachee fragen, ob er konkrete Schritte machen möchte, bis zur letzten Sitzung und evtl. gemeinsam Hausaufgabe überlegen

- **Erkenntnisse zusammenfassen**

- Coachee wird gebeten, die Ergebnisse und Erkenntnisse, die er in dieser Sitzung gesammelt hat, zusammenzufassen.

- **Achtsamkeitsübung und Abschied**

- Ankern mit dem eigenen Versprechen
  - Gezielte Berührung, wie das Legen der Hand auf dein Herz, mit dem Versprechen verknüpfen
  - Beispiel: *Lege die Hand auf dein Herz, schließe die Augen und sage dein Versprechen. Jedes Mal, wenn du diese Berührung machst, erinnerst du dich an dein Versprechen an dich selbst und an das, was für dich wirklich wichtig ist.*

ODER

- Emotionskarte ziehen lassen und Resonanz erfragen
- Verabschieden und auf die nächste und damit letzte Sitzung verweisen

## Sitzung V

Die letzte Sitzung legt den Fokus auf die Reflexion des gesamten Coaching-Prozesses und schließt mit einer Abschlusszeremonie ab.

- **Ankommen und Small-Talk**

- Fragen, wie es Coachee ergangen ist seit dem letzten Coaching
- *Welche aufregenden, traurigen, überraschenden Ereignisse gab es?*
- Abschluss und Ende des Coachings werden an dieser Stelle vom Coach betont. Beispiel: *Das ist heute unsere letzte Sitzung. Wir haben heute xx Minuten Zeit und am Ende verabschieden wir uns und dieses Coaching ist dann abgeschlossen.*
- Betonung darauf, dass der Abschluss des Coachings ein wichtiger Moment ist, der gleichzeitig den Beginn der selbstständigen Fortführung Coachees Entwicklung markiert.

- **Achtsamkeitsübung**

- Atemübung

- Coach leitet an und macht bei der Atemübung mit, um Coachee Sicherheit zu geben:

Insgesamt 15 mal (mit geschlossenen Augen und geradem Sitz sowie geerdeten Füßen) durch die Nase ein- und durch den Mund ausatmen. 5 mal um im Raum anzukommen, 5 mal um bei sich selbst anzukommen, 5 mal um im Coaching anzukommen

- Gefühlskarte ziehen lassen und Resonanz besprechen

- **Gemeinsame Reflexion des gesamten Coaching-Prozesses**

- Coach fasst einmal zusammen, was gemacht wurde
- Coachee kann über gewonnene Erkenntnisse und Fortschritte, aber auch noch offene Dinge sprechen
  - *Was hat sich bereits verändert?*

- *Was ist gerade dabei oder kurz davor sich zu verändern?*
- *Was ist genauso gut, wie es ist und schon war?*
- **Betrachtung des Ziels**
  - Inwieweit wurde das anfangs bestimmte Ziel erreicht? Welche Schritte sind noch offen, bis zur Zielerreichung?
- **Blick in die Zukunft**
  - Was nimmt Coachee sich für die Zukunft mit?
  - Falls nicht in Sitzung 4 geschehen: Eigenes Versprechen an sich selbst visualisieren. Eigene Form zum Festhalten finden oder Vorlage 4 nutzen
  - Coachee soll sich fragen „Wie werde ich in Zukunft denken oder handeln?“
- **Abschlusszeremonie**
  - Vom Coach individuell zu gestalten
  - Coach drückt Wertschätzung für die Zusammenarbeit und das Vertrauen des Coachees aus

## Schlusswort

Vielen Dank, dass Sie dieses Konzept nutzen bzw. Interesse daran haben. Ihre Arbeit als Coach ist von unschätzbarem Wert.

Haben Sie Interesse, sich über das Konzept auszutauschen, Ihre eigenen Erfahrungen mitzuteilen oder konstruktives Feedback zu geben? Vielleicht haben Sie sogar Ideen für mögliche Verbesserungen? Oder Fragen? Ich freue mich sehr auf Ihre Rückmeldung! Gerne lasse ich Ihnen auch eine Liste der gesamten Literatur zukommen, die zur Konzipierung verwendet wurde. Schreiben Sie mir gerne eine E-Mail an: [coaching.psyflex@gmail.com](mailto:coaching.psyflex@gmail.com). Ich freue mich auf den Austausch!

## Ausgewählte Literatur

- Harris, R. (2020). *ACT leicht gemacht. Der Leitfaden für die Praxis der Akzeptanz- und Commitment-Therapie*. Freiburg im Breisgau: Arbor Verlag.
- Hayes, S., Strosahl, K., & Wilson, K. (2004). *Akzeptanz und Commitment Therapie. Ein erlebnisorientierter Ansatz zur Verhaltensänderung*. (R. Sonntag, & D. Tittelbach, Übers.) München: CIP-Medien.
- Polk, K., Schoendorff, B., Webster, M., & Olaz, F. (2016). *Praxishandbuch ACT-Matrix. Schritt für Schritt zur Anwendung in der klinischen Praxis*. Springer.

## Vorlagen

1 Lebensabweichungswert bestimmen.....	29
2 Konkrete nächste Schritte – mein Commitment .....	30
3 Metapher Lebensgarten.....	31
4 Mein Versprechen an mich selbst .....	35
5 Lebensbereiche zum Ausdrucken für die Erstellung des Wertekompasses .....	36

## 1 Lebensabweichungswert bestimmen

Lebensbereich	Wie wichtig ist mir dieser Bereich? (1=überhaupt nicht wichtig, 10=überaus wichtig)	In welchem Ausmaß kommen die Wertvorstellungen derzeit zum Ausdruck? (1=gar nicht, 10=in sehr hohem Maß)	Differenz = Lebensabweichungswert
Partnerschaft			
Familie			
Freundschaften			
Beruf / Arbeit			
Ausbildung und Lernen / persönliches Wachstum und Entwicklung			
Freizeit und Erholung			
Spiritualität			
Gesellschaftliches Engagement			
Gesundheit/ Körper			

## 2 Konkrete nächste Schritte – mein Commitment

Lebensbereich	Ziele	Konkrete Schritte
Partnerschaft		
Familie		
Freundschaften		
Beruf / Arbeit		
Ausbildung und Lernen / persönliches Wachstum und Entwicklung		
Freizeit und Erholung		
Spiritualität		
Gesellschaftliches Engagement		
Gesundheit/ Körper		

### 3 Metapher Lebensgarten

*Coach liest vor*

Vergleichen wir einmal das Leben mit einem Garten: Jeder Mensch wäre Gärtner in seinem Lebensgarten. Was muss der Gärtner tun, um einen schönen Garten zu haben, der ihn ernährt und erfreut? Zuerst muss er sich fragen, wie sein Garten aussehen soll. Wie möchte er die verschiedenen Bereiche des Gartens gestalten? Welche Pflanzen und andere Elemente (wie Teiche, Brunnen, Wege, Zäune usw.) möchte er in seinem Garten haben? Dann muss er sich an die Arbeit machen, die mit dem Anlegen und Pflegen eines Gartens verbunden ist. Um den ersten Punkt – Wie soll mein Lebensgarten aussehen? – ging es im vorigen Kapitel. Dort hast Du Dich mit deinen Vorstellungen von einem guten Leben auseinandergesetzt und Deine Werte formuliert. Nun geht es darum, diese Vorstellungen so gut wie möglich umzusetzen und Ihre Werte lebendig werden zu lassen, sowie um den Umgang mit den Schwierigkeiten, die sich Dir dabei in den Weg stellen können. Welche Fähigkeiten braucht ein Gärtner, um einen Garten anzulegen und zum Grünen und Blühen zu bringen? Er braucht vor allem Geduld und einen langen Atem. Er braucht allgemeines Wissen, aber auch konkrete Erfahrungen mit seinem eigenen Garten. In jedem Garten sind die Bedingungen anders – der Boden, die Licht- und Klimaverhältnisse, die Insekten und andere Tiere, die sich darin aufhalten, und so weiter. Welche Pflanzen in seinem Garten gedeihen und welche Pflege sie brauchen, das kann er sich in Büchern nur teilweise anlesen. Vieles muss er dadurch lernen, dass er etwas ausprobiert und sieht, ob es funktioniert oder nicht. Gerade deshalb braucht der Gärtner auch die Fähigkeit, mit Rückschlägen und Misserfolgen umzugehen. Nicht jede Pflanze wird sich so entwickeln, wie er es sich vorgestellt hat. Wenn der Gärtner einen schönen Garten haben will, muss er sein Verhalten in erster Linie davon abhängig machen, was die Pflanzen in seinem Garten benötigen, um sich gut zu entwickeln. Wie es ihm selbst geht, wie er sich fühlt, ob er gute Laune hat oder schlechte, welche Gedanken ihm durch den Kopf gehen – das ist im Garten ziemlich egal. Es kommt darauf an, was er tut und wie er es tut. Für das Wohlbefinden des Gärtners gilt wiederum, dass es ihm auf die Dauer umso besser gehen wird, je mehr sich sein Garten nach seinen Vorstellungen entwickelt. Du kannst Dir immer die Frage stellen: Wenn ich dies oder jenes tue, entwickelt sich dann mein Garten so, wie ich es mir vorstelle, oder nicht? Blühen die Rosen, sprießt das Gemüse, gedeiht der Busch, bleibt der Rasen grün, reifen die Früchte am Baum? Entwickeln sich meine Beziehungen positiv, läuft es am Arbeitsplatz gut, baue ich meine Fähigkeiten aus, pflege ich meine

Gesundheit, leiste ich einen sinnvollen Beitrag zum großen Ganzen? Es gibt Verhaltensmuster bei Gärtnern und uns Lebensgärtnern, die nicht besonders wirksam sind.

*Die folgenden Abschnitte liest Coachee vor (Abschnitte einzeln aushändigen, nach und nach)*

1. Ein Gärtner, der einen Garten neu anlegen will, erkundigt sich bei anderen Gärtnern: "Was pflanzt man denn heutzutage so? Was muss man in seinem Garten haben? Was sagt ihr, Dahlien oder Petunien? Kann man die wieder nehmen? Ich dachte, die wären mega out." "Ach so, es gibt neue Sorten. Ja, dann... Englischer Rasen geht nicht, meint ihr? Wildblumenwiesen sind in? Was haltet ihr denn von einer Buchsbaumhecke? Nein, zu spießig. Eine Lavendelhecke sollte ich pflanzen, aha. Und eine Steinbank muss rein. Aber in der Zeitschrift 'Garten heute' habe ich gelesen, dass Steinbänke schon wieder aus der Mode sind. Ich fand ja immer Rosen schön. Was meint ihr? Nicht so der Hit? Ich sollte lieber einen Sommerstaudenweg anlegen? Na gut, wenn ihr meint..." Dieser Gärtner legt seinen Garten nicht nach seinen eigenen Vorstellungen an. Er fragt sich nicht, was er selbst schön und sinnvoll findet, sondern richtet sich ganz nach der Meinung anderer und nach dem, was gerade en vogue ist. Vielleicht wird sein Garten deshalb von vielen bewundert und gelobt. Fraglich ist, ob er sich selbst je darin zu Hause fühlen wird.

2. Ein anderer Gärtner hat sich an den Dornen der Rosen gestochen. Die Wunde hat sich entzündet. Das tat weh und war unangenehm. Er hat Rosen immer sehr geliebt; sie waren für ihn das Schönste in seinem Garten. Nun beschließt er: "Schluss mit den Rosen. Wozu brauche ich Rosen?" Er reißt alle Rosen mit ihren Wurzeln heraus. "Weg mit dem Zeug!" Erst als er am nächsten Tag die kahlen Beete sieht, wird ihm klar, dass er an einem Garten ohne Rosen niemals Freude haben wird. Seine Augen füllen sich mit Tränen. Wieder ein anderer Gärtner hat sich ebenfalls an den Dornen seiner Rosen gestochen. Er wählt einen anderen Weg: Sich ganz von den Rosen zu trennen, bringt er nicht übers Herz. Aber auch er will nie wieder den Schmerz spüren, wenn sich ihm ein Dorn in die Haut bohrt. Deshalb macht er sich daran, alle seine Rosen zu entdornen. Er zieht sich feste Handschuhe an und beginnt in mühseliger Kleinarbeit, Dorn für Dorn von den Stielen der Rosen abzulösen. Den ganzen Tag arbeitet er daran. Am Abend schmerzt sein Rücken. Erst ein kleiner Teil der Rosen ist dornfrei, und alle anderen Arbeiten im Garten sind unerledigt geblieben. Keine der Pflanzen hat Wasser bekommen, und obwohl am nächsten Morgen bereits die eine oder andere das Köpfchen hängen lässt, macht der Gärtner fort, die Dornen von den Rosen zu entfernen.
  
3. Einem weiteren Gärtner macht ein Johannisbeerstrauch Sorgen. Immer hat der Strauch im Frühling geblüht und im Sommer viele Beeren hervorgebracht. Dieses Jahr sind aber plötzlich im Juli alle Blätter gelb geworden und abgefallen. Nun steht der Strauch strohtrocken da, und an eine Beerenernte ist nicht zu denken. "Warum ist das passiert?", fragt sich der Gärtner und verwendet nun seine ganze Energie darauf, eine Antwort auf diese Frage zu finden. Er ruft einen Freund an, der ebenfalls Gärtner ist. Dessen Rat – "Sowas kommt schon mal vor, schwer zu sagen, warum. Mach dir nichts draus, nächstes Jahr kann es schon wieder ganz anders aussehen." – will er jedoch nicht annehmen. "Nein, wenn solche Dinge passieren, muss das einen Grund haben, und diesen Grund muss ich herausfinden." Von nun an verbringt er seine Tage damit, Bücher über Beerensträucher zu lesen, im Internet nach mysteriösen Strauchkrankheiten zu recherchieren und regelmäßig mit einem Strauchexperten über mögliche Ursachen des Problems zu diskutieren. Zeit und Kraft für die Pflege seines Gartens hat er keine mehr.

4. Einem anderen Gärtner ist Ähnliches widerfahren. Seine Zucchini, sonst sein ganzer Stolz, sind dieses Jahr klein und mickrig geblieben. Dass die Tomaten und Bohnen so gut wachsen wie nie zuvor, tröstet ihn nicht. Von nun an verbringt er seine Tage damit, allen, die ihm begegnen, sein Klagelied zu singen: "Das ist einfach unfair. Wie können mir die Zucchini das antun? Ich habe doch alles richtig gemacht, sie gehegt und gepflegt, gehütet wie meinen Augapfel. Und dann so etwas. Das darf einfach nicht passieren. Das habe ich nicht verdient. So etwas Gemeines."
  
5. Einem anderen Gärtner, dem letzten in der Reihe, haben über Nacht Kaninchen den mühevoll vorgezogenen, nun frisch gepflanzten Salat abgeknabbert. Als er morgens in den Garten kommt, kann er es kaum fassen: Kein einziges Blatt haben die Nager übriggelassen. Vor Wut und Enttäuschung steigen ihm die Tränen in die Augen. "Nicht zu fassen, und ich hatte mich so sehr auf einen schönen, frischen Salat gefreut." Frustriert geht er wieder nach Hause. "In diesem Zustand bringe ich nichts zustande." Auch am nächsten Tag geht er nicht in den Garten. Er fühlt sich niedergeschlagen und kraftlos. "Ich bin immer noch fix und fertig", sagt er, wenn er gefragt wird, warum er sich nicht um seinen Garten kümmert. "Es muss mir erstmal wieder besser gehen, dann fange ich wieder mit der Gartenarbeit an." Er sitzt zu Hause, starrt vor sich hin und wartet darauf, dass seine Lust auf die Gartenarbeit wieder erwacht. Aber es will und will ihm nicht besser gehen. Als er nach zwei Wochen einmal in seinem Garten vorbeischaut, seinen Blick auf das abgegraste Salatbeet wirft und sieht, in welchem schlechtem Zustand sich der restliche Garten befindet, sinkt seine Stimmung auf den Nullpunkt. "Hallo, Gärtner", ruft ihm ein Nachbar über den Zaun zu. "Geht's wieder los? Hast ja einiges zu tun." "Nein, also heute kann ich unmöglich etwas tun", antwortet der Gärtner. "Ich habe einfach keinen Antrieb, keine Lust. Mir geht es immer noch so schlecht. Ich muss erst über die Sache mit dem Salat hinwegkommen."

## 4 Mein Versprechen an mich selbst

**Mein Versprechen an mich selbst**

---



## 5 Lebensbereiche zum Ausdrücken für die Erstellung des Wertekompasses

Partnerschaft

Persönliches  
Wachstum &  
Entwicklung

Gesellschaftliches  
Engagement

Familie

Spiritualität

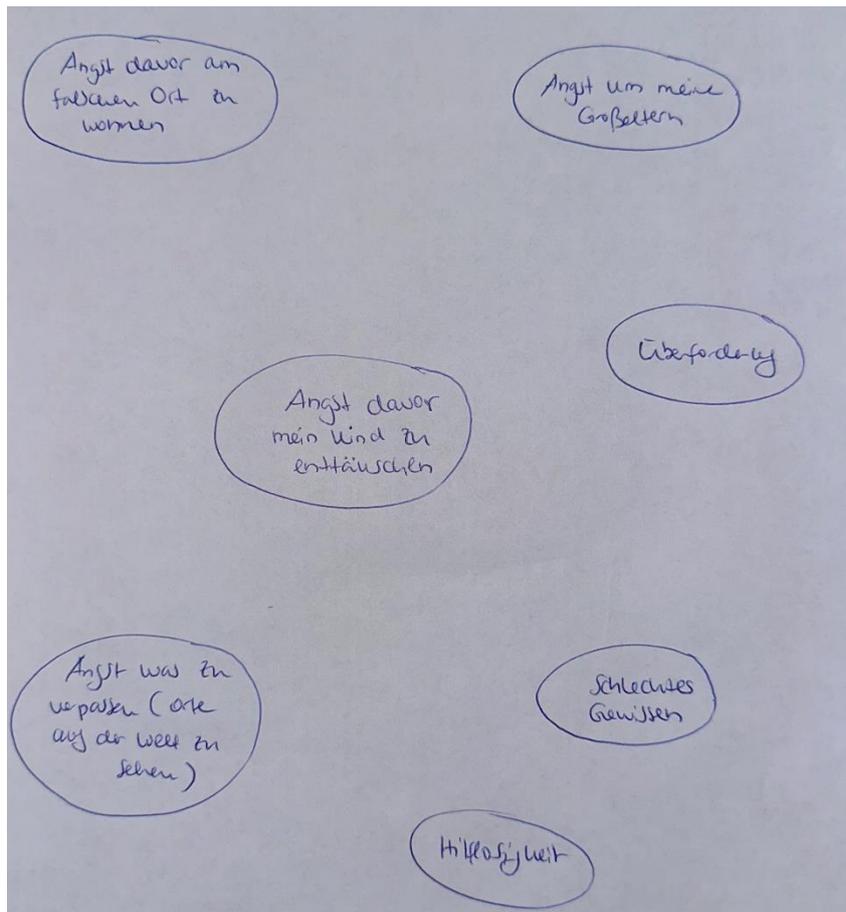
Freundschaften

Beruf / Arbeit

Freizeit und  
Erholung

Gesundheit /  
Körper

## Gedanken zum Klimawandel und Klimaemotionen der Coachee aus Sitzung I



Gefühlsmonster Nr. 18, <https://scan.gefuehlsmonster.de/de/>



## Im Coaching erarbeiteter Wertekompass der Coachee

## Mein Wertekompass

Partnerschaft	Beruf / Arbeit	Körper & Gesundheit
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Zusammenhalt</li> <li>• Vertrauen</li> <li>• Liebe</li> <li>• Priorität für beide</li> <li>• Es muss immer Zeit füreinander sein</li> <li>• Gemeinsame Lebensziele</li> <li>• gegenseitiger Respekt</li> <li>• Sex/körperliche Nähe</li> <li>• Kompromisse/-Bereitschaft</li> <li>• miteinander reden</li> <li>• Geduldig sein</li> <li>• Gleichberechtigung</li> <li>• stark füreinander sein</li> <li>• hinter dem anderen stehen</li> <li>• um den anderen bemühen</li> <li>• füreinander sorgen um-/</li> <li>• Ehrlichkeit / Offenheit</li> <li>• Humor</li> <li>• Treue</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Erfolgsergebnisse</li> <li>• Lernen</li> <li>• Verantwortung haben</li> <li>• Entscheidungsfreiraum</li> <li>• Gegenseitiger Respekt</li> <li>• Gute Betreuung / klarer Ansprechpartner</li> <li>• Rollenklarheit</li> <li>• Aufgabenklarheit</li> <li>• Struktur</li> <li>• Abwechslung</li> <li>• Austausch</li> <li>• zwischenmenschl. Kontakt</li> <li>• Sinn</li> <li>• Gute Bezahlung</li> <li>• Wertschätzung</li> <li>• pers. Entwicklung</li> <li>• Erwartungen erfüllen / andere-gefeht werden</li> <li>• Anerkennung</li> <li>• man selbst sein können</li> <li>• gut aufgehoben fühlen</li> <li>• Humor</li> <li>• nette Kollegen</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• genug Schlaf</li> <li>• genug Essen</li> <li>• gesundes Essen</li> <li>• auf den Körper hören</li> <li>• Bewegung</li> <li>• Kraftsport</li> <li>• auf mein Aussehen achten</li> <li>• Hygiene / Körperpflege</li> <li>• In die Sonne gehen</li> <li>• Rausgehen</li> <li>• neue Orte &amp; Eindrücke sehen</li> <li>• genug trinken</li> <li>• ab und zu mich selbst „herausfordern“ / was Neues machen</li> <li>• Zeit für mich (morgens &amp; abends)</li> <li>• frische Luft</li> </ul>

## Familie

- Zusammenhalt
- Vertrauen
- Respekt
- Liebe, uneingeschränkt
- gegenseitige Unterstützung
- Humor
- Offenheit
- voneinander lernen
- gemeinsame Werte / Ansichten
- Identifikation
- Zugehörigkeit
- Sicherheit
- Starke Mutter sein
- Freiheit zulassen
- Identität des Kindes akzeptieren & stärken
- Spaß zusammen haben
- anderen ein gutes Gefühl geben

## Spiritualität

- Zuversicht
- Glaube an etwas wie Schicksal/Karma
- Sinn
- Glaube an das Gute
- Verbundenheit mit anderen Menschen

## Ausbildung / Lernen

- Mut Herausforderungen zu stellen
- Selbstbewusst sein
- Selbstvertrauen
- Wissbegierde / Neugier
- Offenheit für neue Themen
- Mit der (um-)Welt und Menschen beschäftigen
- Mich weiterentwickeln (pers.)
- Berufliche Weiterbildung
- Komplexe Sachverhalte & die Welt verstehen, "mitreden können"

## Freundschaften

- Zusammenhalt & Rückhalt
- Akzeptanz
- Ehrlichkeit
- Spaß, zusammen lachen
- Leichtigkeit
- Liebe
- Respekt
- Loyalität
- Offenheit
- Unterstützung / einander helfen
- Support, einander pushen
- ungeschön, unperfekt sein
- bereichernd
- Kraftquelle

## Gesellschaftliches Engagement

- Menschen anlächeln
- Menschen den Tag verschönern
- Positivität ausstrahlen
- Den Platz freimachen in öffis
- mit offenen Augen, achtsam durch die Welt gehen
- Menschen mit Offenheit begegnen → Zuhören
- Akzeptanz/Toleranz
- <sup>Für</sup> Gleichberechtigung einsetzen
- Gegen Diskriminierung einsetzen
- Aufklärung, austauschen
- Benachteiligten Gruppen helfen

## Freizeit und Erholung

- Spaß, Lachen
- Rausgehen (aus dem Haus & an andere Orte)
- Abstand (räumlich & mental)
- Sport
- Schlaf
- (gesundes) Essen + Genuss
- Kochen
- Lesen
- Freunde & Familie sehen
- Serien & Filme (zusammen) schauen
- Me-Time, Entspannung, Kaffee
- Spiele spielen
- Feiern gehen (Party)
- Haustier / Hund
- Schachspielen
- Musik hören
- Backen
- Essen gehen (Gesellschaft, Zeit füreinander, Neues ausprobieren, umbringen lassen)
- Kommunizieren & philosophieren
- Freiheit Selbstbestimmung
- Mir Dinge gönnen, mich selbst belohnen & daran erfreuen
- eine schöne Umgebung
- Ein Wohltun, schönes Zuhause, Geborgenheit



# Psy-Flex Fragebogen vom Coachee ausgefüllt vor Sitzung I

## «Psy-Flex» Fragebogen

**Instruktionen:** Die folgenden Fragen beziehen sich auf Ihre Erfahrungen der vergangenen sieben Tage.

1. Auch wenn ich in Gedanken wo anders bin, kann ich in wichtigen Momenten auf das achten, was gerade vor sich geht.

sehr häufig	häufig	ab und zu	selten	sehr selten
⑤	④	③	②	①

2. Wenn es darauf ankommt, kann ich unangenehme Gefühle und Erlebnisse geschehen lassen, ohne sie gleich loswerden zu müssen.

sehr häufig	häufig	ab und zu	selten	sehr selten
⑤	④	③	②	①

3. Hinderliche Gedanken kann ich mit Abstand betrachten ohne mich von ihnen beherrschen zu lassen.

sehr häufig	häufig	ab und zu	selten	sehr selten
⑤	④	③	②	①

4. Auch wenn mich Gedanken und Erlebnisse durcheinanderbringen, kann ich so etwas wie einen ruhenden Pol in mir wahrnehmen.

sehr häufig	häufig	ab und zu	selten	sehr selten
⑤	④	③	②	①

5. Ich bestimme, was für mich wichtig ist und entscheide, wofür ich meine Energie einsetzen möchte.

sehr häufig	häufig	ab und zu	selten	sehr selten
⑤	④	③	②	①

6. Ich engagiere mich tatkräftig für das, was ich wichtig, nützlich oder sinnvoll finde.

sehr häufig	häufig	ab und zu	selten	sehr selten
⑤	④	③	②	①

## Psy-Flex Fragebogen vom Coachee ausgefüllt nach Sitzung V

### «Psy-Flex» Fragebogen

**Instruktionen:** Die folgenden Fragen beziehen sich auf Ihre Erfahrungen der vergangenen sieben Tage.

1. Auch wenn ich in Gedanken wo anders bin, kann ich in wichtigen Momenten auf das achten, was gerade vor sich geht.

sehr häufig	häufig	ab und zu	selten	sehr selten
⑤	④	③	②	①

2. Wenn es darauf ankommt, kann ich unangenehme Gefühle und Erlebnisse geschehen lassen, ohne sie gleich loswerden zu müssen.

sehr häufig	häufig	ab und zu	selten	sehr selten
⑤	④	③	②	①

3. Hinderliche Gedanken kann ich mit Abstand betrachten ohne mich von ihnen beherrschen zu lassen.

sehr häufig	häufig	ab und zu	selten	sehr selten
⑤	④	③	②	①

4. Auch wenn mich Gedanken und Erlebnisse durcheinanderbringen, kann ich so etwas wie einen ruhenden Pol in mir wahrnehmen.

sehr häufig	häufig	ab und zu	selten	sehr selten
⑤	④	③	②	①

5. Ich bestimme, was für mich wichtig ist und entscheide, wofür ich meine Energie einsetzen möchte.

sehr häufig	häufig	ab und zu	selten	sehr selten
⑤	④	③	②	①

6. Ich engagiere mich tatkräftig für das, was ich wichtig, nützlich oder sinnvoll finde.

sehr häufig	häufig	ab und zu	selten	sehr selten
⑤	④	③	②	①

**Feedback des Coachees nach dem abgeschlossenen Coaching**

Coach: Inwiefern hattest Du Erwartungen an das Coaching und inwiefern wurden diese Erwartungen erfüllt oder nicht erfüllt?

5 Coachee: Ich hatte ehrlich gesagt gar nicht so richtige Erwartungen. Also ich dachte mir schon, dass es ein bisschen umfassender sein wird als nur auf Klima bezogen und das war auch so, also die Erwartung wurde erfüllt. Und natürlich habe ich auch erwartet, dass es um meine Klimaemotionen geht und das wurde auch erfüllt, aber so ganz konkreter war es nicht.

Coach: Okay. Inwiefern würdest Du das Coaching als hilfreich erachten?

10 Coachee: Ich fand es sehr hilfreich. Also, es hat auf jeden Fall geholfen mich zu sortieren, zu reflektieren und irgendwie tatsächlich auch eine Strategie zu entwickeln. Fand ich sehr hilfreich.

Coach: Und was würdest Du vielleicht als weniger hilfreich oder weniger sinnvoll bewerten?

15 Coachee: Ich glaube die Achtsamkeitsübung, aber das liegt glaube ich eher an mir. Ich finde sowas kann ich gut für mich allein machen oder in einer größeren Gruppe. Aber zu zweit fand ich es glaube ich... da fand ich das mit den Emotionskarten glaube ich besser. Das ist aber glaube ich einfach so nicht mein Ding.

Coach: Hast Du Verbesserungsvorschläge?

Coachee: Nur das eine, was ich gesagt hatte, als Du mir diese Geschichte vorgelesen hast, dass man die irgendwie vorlesen lassen könnte.

Coach: Mit der Metapher meinst Du?

20 Coachee: Ja genau das.

Coach: Mhm. Inwiefern würdest Du das Coaching weiterempfehlen und wem vielleicht?

Coachee: Ich würde das Coaching weiterempfehlen für jeden, den auch diese Klimagedanken, Klimaemotionen beschäftigen. Also ja, alle die da irgendwie auch mit hadern oder so und an sich offen dafür sind. Ich glaube es ist wichtig, dass man an sich offen dafür ist.

25 Coach: Wofür offen?

Coachee: Sich auf so einen Coachingkontext überhaupt einzulassen, das ist mal das erste. Und dann halt auch zu reflektieren. Ja.

Coach: Hast Du weitere Anmerkungen?

Coachee: Ne.

30 Coach: Okay, Dankeschön.

## Richtlinien für eine Ethik wissenschaftlichen Forschens

Ich *Julia Bucker* als Studierende im *Master Wirtschaftspsychologie*

- spreche ich mit der verantwortlichen Lehrperson das Forschungsprojekt, sowie alle empirischen Arbeitsschritte und Methoden auf Grundlage dieser Richtlinie ab, insbesondere mit wem die Erhebung durchgeführt wird und in welcher Art und Weise die Ergebnisse (unter Wahrung der Anonymität und der Persönlichkeitsrechte des an der Forschung Beteiligten) dokumentiert werden.
- werde ich mich mit den Gepflogenheiten und Regeln des Feldes, in dem ich forschen möchte, vertraut machen, diesen mit Respekt begegnen und meinerseits beachten (z.B. Höflichkeit in der Anredeform bei E-Mails, Beachtung der internen Hierarchie, angemessene Kleidung u.a.).
- sichere ich den an der Forschung Beteiligten (Unternehmen, Expert/innen, Interviewpartner/innen) Vertraulichkeit im Umgang mit den erhaltenen Daten und Informationen zu, so dass Rückschlüsse auf das Unternehmen bzw. die beteiligten Personen nicht möglich sind. Keinesfalls werden Ergebnisse der Untersuchung ohne Einverständnis der Betreffenden Dritten (außerhalb des wissenschaftlichen Kontextes) zugänglich gemacht. Grundsätzlich werden alle Daten anonymisiert. Im Forschungsbericht verwendete anonymisierte Interviewausschnitte repräsentieren auf einer verallgemeinerten Ebene typische Muster.
- werde ich Textteile, die das Unternehmen betreffen, nicht ohne das Einverständnis des Unternehmens veröffentlichen.
- erkläre ich meinen Forschungspartner/innen, dass nach Abschluss der Forschungsarbeit alle sie betreffenden erhobenen Daten wieder gelöscht werden.
- bedanke ich mich bei den Beteiligten für ihre Bereitschaft an meiner Forschung teilzunehmen.
- bespreche ich gemeinsam mit der verantwortlichen Lehrperson, wie ein geeignetes Rückkopplungsformat aussehen könnte, welches den Forschungsbeteiligten zur Verfügung gestellt werden kann.

Ich erkläre hiermit die Richtlinien gelesen zu haben und danach zu handeln. Mir ist bewusst, dass die große Nichteinhaltung der in diesem Kontext erbrachten Leistung als „nicht bestanden“ bewertet werden kann.

*Julia Bucker*

Sottrum, den 15.03.2024

(Studierende)

### Dokumentation der Coachingtermine

Sitzung	Datum & Ort	Unterschrift Coach	Unterschrift Coachee
1	18.03.2024, Hamburg		
2	21.03.2024, Hamburg		
3	25.03.2024, Hamburg		
4	28.03.2024, online		
5	08.04.2024, Hamburg		