



Von *Tatjana Reichhart*

Methoden-  
schatz  
www.frauke-  
niehues.net

Als Resilienz-Coach ist es wichtig, sowohl die Ressourcen und die bereits vorhandene Resilienz als auch Entwicklungspotenziale und Wachstumsziele für den Coachee sichtbar zu machen. Eine Möglichkeit der Visualisierung ist die Resilienz-Skala, die Claudia Pusch erstmals für das Institut für Bildungscoaching entwickelt und mit Tatjana Reichhart für die Resilienz-Coaching-Ausbildung der Kitchen2Soul Akademie modifiziert hat. Auf Grundlage der von uns vorgestellten sechs Kern-Resilienz-Faktoren, bekommt der Coachee damit eine gute Übersicht über sein Resilienz-Profil, also darüber, welche Resilienz-Faktoren und Ressourcen er bereits gut ausgebaut hat und an welchen Aspekten seiner Resilienz er noch arbeiten kann.

Für die Erstellung des Resilienz-Profiles benötigen Sie aus unserer Erfahrung mindestens 60 Minuten. In der Auftragsklärung können Sie besprechen, ob der Einsatz der Resilienz-Skala sinnvoll ist. Geeignet ist sie insbesondere, wenn der Coachee einen Überblick haben möchte und kein konkretes Thema zur Bearbeitung im Vordergrund steht. Mit der Resilienz-Skala durchlaufen Sie alle Phasen des GROOW Modells.

Für die Erstellung des Resilienz-Profiles können Sie das Arbeitsblatt Resilienz-Skala (► Anlage) verwenden, auf dem die sechs Resilienz-Faktoren auf Skalen aufgetragen sind. Wir stellen Ihnen im Folgenden ein Vorgehen in drei Schritten vor, das sich in der Praxis bewährt hat. Auf einer Skala von 0-10 soll der Coachee zunächst selbst einschätzen, wie hoch der jeweilige Resilienz-Faktor bei ihm aktuell ausgeprägt ist. Mit lösungsorientierten Fragetechniken werden Ressourcen und Handlungsspielräume sichtbar gemacht und für jeden Faktor ein Wunschziel auf der Skala definiert (1. Schritt). Ansatzpunkte für eine Veränderung werden durch eine Gesamtschau und Priorisierung der Faktoren ermittelt (2. Schritt). In einer vertieften Betrachtung wird gemeinsam besprochen, wie es dem Coachee gelingen kann, von seinem Status quo auf einem Resilienz-Faktor zu seinem Wunschziel zu gelangen. Dabei werden alltagsnahe Lösungen ausgelotet und festgehalten (3. Schritt).

Zusätzlich zu der Resilienz-Skala finden Sie in der ►Anlage ein Arbeitsblatt, womit Sie die Ergebnisse festhalten können.

## 1. Schritt: Den aktuellen Status quo erfragen und Ziele anvisieren

Stellen Sie Ihrem Coachee die Faktoren kurz und prägnant vor und lassen Sie ihn dann mit folgender Frage seinen Status quo wählen:

„Auf einer Skala von 0-10 – wo befinden Sie sich aktuell in Ihrer Selbstwirksamkeit - wobei 0 bedeutet, dass Ihre Selbstwirksamkeit gar nicht vorhanden ist und 10, dass Sie eine sehr hohe Selbstwirksamkeit besitzen?“

In Einzelfällen kann es Sinn machen, die Resilienz-Faktoren situationsbezogen oder durch konkrete Beispiele zu differenzieren. In diesen Fällen können Sie weitere Skalen für eine Beurteilung einfügen. Beim Umgang mit Gefühlen wird oft noch der private und der berufliche Kontext des Coachees unterschieden. Bei dem großen Faktor Sinn & Werte kommt es ebenfalls oft vor, dass dieser in Unterpunkte wie Freizeitaktivitäten und Religiosität bzw. Spiritualität unterteilt wird. Der Resilienz-Faktor Selbstregulation ist bereits in Denken, Fühlen, Verhalten und Körper unterteilt, kann aber auch zusammengefasst bewertet werden.



Da die Zuordnung anhand der Zahlen immer individuell verschieden und subjektiv ist, fragen Sie Ihren Coachee, was er mit der Zahl verbindet:

- Wofür steht die 4 für Sie? Was bedeutet die 3 für Sie?
- Wie geht es Ihnen momentan auf der 3?
- Wenn die 3 reden könnte, was würde Sie sagen?
- Geben Sie mal ein Blitzlicht aus der 3 – wie sieht Ihr Status quo aktuell aus?

Damit die Problemschilderung zum Status quo nicht zu stark in den Vordergrund rückt, ist es ratsam, dass Sie als Coach frühzeitig lösungsorientierte Fragen einstreuen. Dabei gilt es, das Belastende und Schwierige wertzuschätzen und bisherige Lösungsanstrengungen zu würdigen - gleichzeitig aber immer wieder die Brücke zur Lösungsinsel zu bauen.

Diese Vertiefungsfragen bieten sich dazu an:

- Was haben Sie bereits richtig gemacht, dass Sie aktuell auf einer 4 stehen?
- Was machen Sie bereits erfolgreich?
- Wer oder was unterstützt Sie, dass Sie auf einer 4 und nicht auf einer 1 stehen?
- Wie haben Sie es geschafft auf diese Zahl zu kommen? Was ist Ihr Geheimrezept?

Nach der Evaluierung des Status quo geht es um eine Einschätzung, wo sich der Coachee auf der Skala zukünftig sehen möchte:

- Auf der Skala von 0-10 - was wäre für Sie ein gutes Ziel?
- Auf welchen Wert würden Sie in Zukunft gerne kommen?
- Wo möchten Sie gerne hin?
- Was wäre anders, wenn Sie statt bei der 3 auf einer 5 sind?

Wichtig ist, dass das Ende der Skala nicht das Optimum darstellt, was in jedem Fall erreicht werden muss. Der Coachee hat die freie Wahl, mit welchem Ergebnis - und damit mit welchen Skalenwerten -er in Zukunft zufrieden ist. Zudem müssen nicht auf allen Skalen Fortschritte definiert werden. Es kann vorkommen, dass der Coachee bei seinem Status quo bleiben möchte. Lassen Sie sich in diesem Schritt erzählen, was auf der Wunschzahl für den Coachee anders ist, ohne zu detailliert einzusteigen. Dies empfehlen wir erst, wenn Sie eine Gesamtübersicht über alle Resilienz-Faktoren geschaffen haben und sie tiefer in einen Resilienz-Faktor einsteigen.

Damit die unterstützenden und tragenden Ressourcen bei der weiteren Abfrage der Resilienz-Faktoren nicht wieder „verpuffen“, ist es ratsam diese gleich festzuhalten. Dazu eignen sich z.B. Moderationskarten oder auch Symbole für Ressourcen, die im Raum oder auf dem Papier zu den Faktoren gelegt werden oder einen Sammelort bekommen.

## 2. Schritt: Gesamtschau reflektieren und Priorisierung vornehmen

Ihr Coachee hat jetzt ein Gesamtbild über seine Resilienz-Faktoren – er weiß, was er bereits alles mitbringt und worauf er zählen kann, und er hat Entwicklungswünsche für sich festgelegt. Reflektieren Sie mit Ihrem Coachee nach dieser meist intensiven Erkundungsphase, wie es ihm mit dem Prozess gegangen ist, welche neuen Ideen und Einsichten er dadurch gewonnen hat und was für ihn spürbar wurde. Passende Fragen wären

- Wenn Sie jetzt alles auf einen Blick sehen, wie geht es Ihnen damit?
- Wie ist es Ihnen während des Prozesses ergangen? Welche neuen Ideen/ Einsichten/ Erkenntnisse haben Sie gewonnen?
- Was wurde für Sie spürbar?
- Was hat Sie am meisten überrascht/ berührt/ begeistert?
- Was sind Ihre stärksten Resilienz-Faktoren? Worauf können Sie sich verlassen?
- Was ist Ihnen bewusster geworden?

Nehmen Sie eine Priorisierung mit ihrem Coachee darüber vor, welche Resilienz-Faktoren für ihn momentan für seine persönliche Entwicklung oder zur Lösung seiner Anliegen die wichtigsten sind.



- Wo sehen Sie momentan den größten Entwicklungsbedarf?
- Wie hoch schätzen Sie die Wichtigkeit dieses Faktors auf Ihr allgemeines Wohlbefinden ein?
- Welcher Faktor reizt Sie am meisten?
- Womit möchten Sie anfangen?

Durch die Auseinandersetzung mit der Resilienz-Skala wird für viele Coachees ersichtlich, wie die einzelnen Faktoren zusammenwirken. Eine Verbesserung auf einem Faktor, wie z.B. dem Sozialen Netz, hat meistens auch Auswirkungen auf den Umgang mit Gefühlen oder mit der Selbstwirksamkeitserwartung. Außerdem wird die Dynamik von Resilienz deutlich, das heißt, dass es kein statischer Zustand ist, sondern sich im Lebensverlauf mit wechselnden Herausforderungen und in unterschiedlichen Phasen bzw. Situationen immer wieder verändern kann. Durch lösungsorientiertes Fragen holen Sie die Erinnerung an resilientere Zeiten mit erfolgreichen Bewältigungskompetenzen zurück in den aktuellen Erfahrungsraum des Coachees.

Wenn Sie noch Zeit haben, können Sie mit dem Resilienz-Faktor mit der höchsten Priorität einsteigen. Ansonsten bildet der 2. Schritt einen guten Abschluss für eine Coachingeinheit und Sie vertiefen den 3. Schritt in einer neuen Coachingstunde.

### 3. Schritt: Lösungsschritte zum Ziel

In diesem Schritt steigen Sie tiefer in einen Resilienz-Faktor ein, um konkrete Lösungsansätze für eine positive Veränderung der aktuellen Problemlage zu finden. Im 1. Schritt haben Sie bereits den Status quo und einen Entwicklungswunsch festgehalten. Jetzt geht es darum, den Wunschraum möglichst groß und erfahrbar werden zu lassen. Laden Sie ihren Coachee dazu ein, sich mit allen Sinnen in eine positive Zukunft zu begeben und nachzuspüren, was dort anders wäre. So kann eine Lösungstrance unter Zunahme von somatischen Markern angeregt werden, die der Coachee bereits in der Gegenwart spüren und in einer Verankerung auch zukünftig abrufen kann, um motiviert an der Umsetzung zu arbeiten.

Folgende Fragen sind dazu hilfreich:

- Wie geht es Ihnen auf der 8? Was fühlen Sie? Wo im Körper wird für Sie etwas spürbar?
- Wie ist die Atmosphäre?
- Was geschieht um Sie herum? Ist noch jemand bei Ihnen?
- Was sehen, was schmecken, was riechen, was hören Sie?
- Was geht Ihnen durch den Kopf?
- Was ist Ihnen dort möglich?
- Was machen Sie anders als sonst?
- Was ist noch anders, was noch...?
- Wenn Sie sich so fühlen, wer bemerkt es als erstes? Und wie reagiert diese Person dann? Und wie ist es dann wiederum für Sie?

Achten Sie bei den Fragen darauf, alle Sinneskanäle anzusprechen, da Menschen unterschiedlich auf die einzelnen Sinne ansprechen; manche können besser visualisieren, andere bekommen eher Zugang über Geräusche oder Gerüche und wieder andere benötigen Bewegung, um zu Ihren Ressourcen und Lösungsoptionen zu finden. Vertiefen Sie mit offenen W-Fragen an den Stellen, die für den Coachee hilfreich und interessant erscheinen.

- Achten Sie dabei auf die Wortwahl, die Art der Geschichtserzählung und auf Körperimpulse Ihres Coachees:  
Welche Worte oder Sätze kommen immer wieder vor?
- Wie ist die Sprache – eher sachlich oder blumig?
- Welche Atmosphäre wird erzeugt?
- Welche Bilder werden in Ihnen dadurch lebendig?
- Was ist für Sie stark spürbar?
- Wie hat sich die Körperhaltung verändert?
- Was bleibt für Sie offen oder wird sogar umgangen?

Ihre Beobachtungen und eigenen Wahrnehmungen unterstützen Sie dabei, weiterführende Fragen zu stellen oder diese dem Coachee zur Verfügung zu stellen, z.B. wenn dieser nicht bemerkt, dass er lächelt, entspannt aussieht oder die Schultern gesunken sind.



Mit dieser detaillierten Zukunftserkundung setzen Sie einen positiven Anker, den der Coachee immer wieder aktivieren kann, um in der Zuversicht, aber auch in der Motivation für eine Veränderung zu bleiben. Denn um die Motivation zu finden, sich aus einer schwierigen Situation heraus zu verändern, ist es wichtig zu wissen, was am Ende zu erwarten ist. Was ist das „Wofür“ der Kraftanstrengung und Veränderungsbereitschaft des Coachees?

Wenn das Ziel ausreichend erkundet ist, geht es nun um gangbare Schritte vom Status quo zum Ziel. Was kann der Coachee konkret tun oder veranlassen, um seinem Ziel näher zu kommen?

- Gibt es jetzt schon Zeiten (oder früher), wo es genauso ist (war), wie Sie es sich wünschen? Was hat dazu beigetragen?
- Woran merken Sie, dass Sie einen Schritt weiter sind?
- Was können Sie konkret tun, um von der 4 auf eine 8 zu kommen? Was können Sie tun, um erstmal auf eine 6 zu kommen?

Der Weg zum Ziel erfolgt nicht immer Schritt für Schritt mit jeder aufsteigenden Zahl. Jeder Coachee entwickelt eine eigene Logik, der Sie als Coach folgen. Manche Coachees brauchen  $3\frac{1}{4}$  Schritte oder den  $2\frac{1}{2}$ -ten. Der erste Schritt kann der schwerste oder der leichteste sein. Auf dem Weg zum Ziel können Blockaden in Form von hinderlichen Denkmustern und Glaubenssätzen auftauchen. Für große Distanzen, um z.B. von einer 2 auf eine 9 zu gelangen, braucht es oft ein Zwischenziel.

Mit dem Festhalten der einzelnen Schritte hat Ihr Coachee einen konkreten Fahrplan zur Umsetzung in seinen Alltag.

## Varianten und Abwandlungen der Resilienz-Skala

Im vorangegangenen Kapitel haben wir Ihnen das Grundgerüst zur Erstellung eines Resilienz-Profiles mit der Resilienz-Skala in drei Schritten vorgestellt. Dies können Sie in Ihrer Praxis mit unterschiedlichen Methoden und Tools erweitern, die wir Ihnen skizziert vorstellen.

## Varianten und Abwandlungen der Resilienz-Skala

Statt auf dem Papier können Sie mit ihrem Coachee auch im Raum arbeiten. Die Skalen markieren Sie im Raum mit Bodenankern in Form von Symbolen oder Papier. Der Vorteil dieser Variante ist es, dass Körperempfindungen, Bewegungsimpulse und Gefühle stärker spürbar werden. Das wiederum fördert das assoziativ-vernetzte Denken, womit auch unbewusste Inhalte stärker sichtbar und miteinbezogen werden können. Sie vergrößern den Erfahrungsraum Ihres Coachees hin zu mehr Perspektiven und damit auch zu einem größeren Möglichkeitsspektrum. Wenn das Problem nur durchdacht wird, führt dies oft zu Grübelschleifen und zu einer Einseitigkeit, in der der Coachee sein volles Potenzial nicht entfalten kann. Für den Coachee wird durch Körperimpulse spürbarer, was ihn in Bewegung bringt, wo es sich schwer und bedrückend und wo es sich leichter und erfüllender anfühlt.

## Resilienz-Skala mit Moderationskarten

Angelehnt an eine Idee einer unserer Teilnehmerinnen aus der Ausbildung, können Sie die Resilienz-Skala auch durch Karten visualisieren, die Sie z.B. auf einem Tisch oder auf dem Boden auslegen. Nehmen Sie sechs Karten für die sechs Resilienz-Faktoren, die Sie verdeckt auf den Tisch legen, wodurch sich die Auswahl und die Reihenfolge zufällig ergeben. Dieses Vorgehen hat den Vorteil, dass der Coachee in seiner Aufmerksamkeit gut fokussiert und durch die Fülle an Möglichkeiten nicht überfordert und nicht abgelenkt wird. Dieses Vorgehen erfordert von Coach und Coachee Flexibilität, weil nicht vorab planbar ist, welcher Faktor als nächstes kommt. Wenn der Coachee erst einen Überblick über alle Resilienz-Faktoren braucht, wird er an dieser Stelle eventuell überfordert sein.

## Visualisierung der Skala mit Symbolen, Bildern oder Farben

Manche Coachees finden schlechter Zugang zu einer Skala mit Zahlen. In dem Fall kann eine Skala auch mit Farbabstufungen oder durch Symbole oder Bilder visualisiert werden. Wenn Sie eine Kiste mit unterschiedlichen Symbolen haben, kann der Coachee z.B. ein Objekt für einen Resilienz-Faktor aussuchen. Genauso können Sie auch nach inneren Bildern, also danach fragen, was Ihr Coachee mit diesem Faktor verbindet. Bilder und Symbole können vielfältig genutzt werden, z.B. auch um den aktuellen Status quo und das Ziel festzuhalten.



Manche Coachees fühlen sich statt mit Symbolen oder Farben eher beim geschriebenen Wort abgeholt. Zu den Resilienz-Faktoren können Motto-Überschriften formuliert werden. Als Hausaufgabe kann es sich anbieten, dass der Coachee den Resilienz-Faktor als kleine Geschichte zusammenfasst.

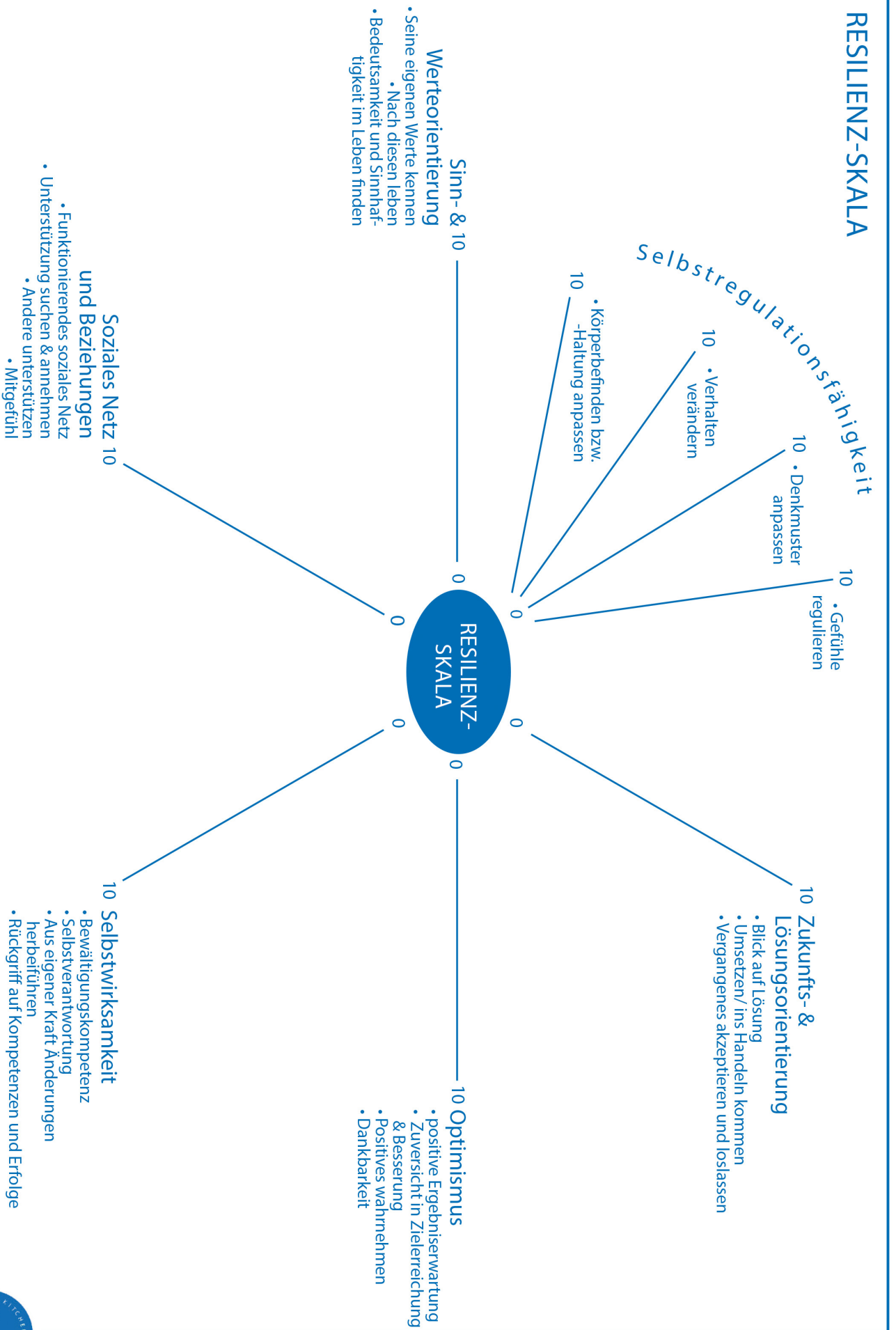
Die Resilienz-Skala eignet sich insbesondere für den Start in den gemeinsamen Coaching-Prozess. Wir haben Ihnen in drei Schritten dargelegt, wie Sie mit Ihrem Coachee mit der Resilienz-Skala ein individuelles Resilienz-Profil erstellen können. Der Coachee erhält so einen umfassenden Überblick über seine Resilienz und er wird dadurch gestärkt, dass seine Ressourcen und Bewältigungsstrategien sichtbar werden. Das Profil macht auch deutlich, bei welchen Faktoren er sein Potenzial noch ausbauen kann bzw. welche Defizite er akzeptieren kann. Denn nicht jeder muss beispielsweise in hohem Maße optimistisch sein, um gleichzeitig resilient zu sein. Die Resilienz-Skala kann Ihnen als Coach auch lediglich als Arbeitsgrundlage für die Gesprächsführung dienen, um sich an die Resilienz-Faktoren zu erinnern und diese in das Gespräch zu integrieren. Egal wie Sie vorgehen: Das Wissen über Ressourcen und über Resilienz-Faktoren ist grundlegend in Ihrer Arbeit als Resilienz-Coach.

Nachdem wir Ihnen dargelegt haben, wie Sie Ressourcen und ein Resilienz-Profil mit Ihrem Coachee erarbeiten können, steigen wir in den folgenden Kapiteln tiefer in die einzelnen Resilienz-Faktoren ein und stellen Ihnen vor, wie diese im Coaching unterstützt und gefördert werden können.

---

Auszug aus dem Buch: Reichhart, T. & Pusch, C. (2023). Resilienz-Coaching. Ein Praxismanual zur Unterstützung von Menschen in herausfordernden Zeiten. Wiesbaden: Springer. ISBN 978-3-658-37431-0. Kitchen2Soul Akademie: [www.kitchen2soul.com](http://www.kitchen2soul.com)

# RESILIENZ-SKALA



Reichhart, T. & Pusch, C. (2023). Resilienz-Coaching. Ein Praxismanual zur Unterstützung von Menschen in herausfordernden Zeiten. Wiesbaden: Springer. ISBN 978-3-658-37431-0 Kitchen2Soul Akademie. [www.kitchen2soul.com](http://www.kitchen2soul.com)



# RESILIENZ-PROFIL

## Zusammenfassung

Resilienzfaktor	Meine Ressourcen	Aktuelle Herausforderungen /Stressoren
<b>Selbstregulation</b> Denken, Fühlen, Verhalten, Körper		
<b>Optimismus</b>		
<b>Selbstwirksamkeit</b>		
<b>Soziale Unterstützung</b>		
<b>Sinn &amp; Werte</b>		
<b>Zukunfts- und Lösungsorientierung</b>		

Meine Themen

Erste Schritte/Lösungen

Reichhart, T. & Pusch, C. (2023). Resilienz-Coaching. Ein Praxishandbuch zur Unterstützung von Menschen in herausfordernden Zeiten. Wiesbaden: Springer. ISBN 978-3-658-37431-0  
Kitchen2Soul Akademie: [www.kitchen2soul.com](http://www.kitchen2soul.com)

