

inKonstellation

Hausarbeit

**Die leise Kraft im Coaching –  
Über die Bedeutung von Intuition  
im systemischen Arbeiten**

Hannover, Mai 2025

## Inhaltsverzeichnis

1. Einleitung .....	2
2. Was ist Intuition? – Begriffe, Hintergründe und Relevanz .....	3
3. Intuition in Coaching, Psychologie und Neurowissenschaft .....	4
4. Nutzen von Intuition im systemischen Coaching .....	5
5. Anwendung von Intuition im Coachingprozess .....	7
6. Auswirkungen und Grenzen intuitiven Coachings .....	9
7. Persönliche Reflexion & Fazit .....	11
Quellenverzeichnis .....	12

## 1. Einleitung

Im Verlauf meiner persönlichen und beruflichen Entwicklung hat die Intuition eine zunehmend zentrale Rolle eingenommen – besonders im Kontext meiner Weiterbildung zum systemischen Coach. Ich erlebe das sogenannte „Bauchgefühl“ dabei nicht mehr als vage Eingebung, sondern als eine ernstzunehmende, tief verankerte Form von Wahrnehmung: als feinsinnige, oft vorbereitete Reaktion auf komplexe zwischenmenschliche Situationen. Sowohl in der Selbstwahrnehmung als auch in der Arbeit mit Klient:innen ist sie für mich zu einer wertvollen Ressource geworden.

Intuition wird im Alltag oft als etwas Mystisches oder schwer Greifbares wahrgenommen – als eine innere Stimme, die scheinbar aus dem Nichts kommt. Doch neuere Erkenntnisse aus Psychologie, Neurowissenschaft und systemischer Praxis zeigen, dass Intuition eine zentrale Rolle in Entscheidungsprozessen und insbesondere in der zwischenmenschlichen Kommunikation spielt<sup>1</sup>.

Ein anschauliches Beispiel aus dem Alltag verdeutlicht die Wirkung intuitiver Wahrnehmung: In einem Gespräch mit einer vertrauten Person – etwa dem Partner, einer Kollegin oder einem Freund – fällt eine scheinbar beiläufige Bemerkung. Auf den ersten Blick wirkt sie unauffällig, rational betrachtet vielleicht sogar belanglos. Und doch entsteht unmittelbar ein inneres Gefühl, dass „mehr dahinter“ liegt. Vielleicht verändert sich der Tonfall, der Blickkontakt bricht kurz ab oder eine subtile Spannung ist körperlich spürbar. Ohne dass sich der Ursprung klar benennen ließe, signalisiert die eigene Wahrnehmung: Etwas bleibt unausgesprochen.

Diese Form der feinsinnigen Resonanz ist ein typisches Beispiel für Intuition im zwischenmenschlichen Kontakt – gespeist aus Erfahrung, Beziehungsmustern und biografischem Hintergrund. Sie zeigt, wie unser inneres Wissen auf subtile Signale reagiert und uns ermöglicht, unterhalb der Oberfläche des Gesagten Bedeutung zu erfassen. Im systemischen Coaching ist genau dieses „intuitive Spüren“ oft ein Schlüssel für tiefere Prozessarbeit. Der Coach nimmt subtile Veränderungen in Haltung, Stimme oder Energie des Coachees wahr – oft ohne bewusste Analyse<sup>2</sup>. Statt direkt mit einer rationalen Frage fortzufahren, bleibt der Coach innerlich offen, hält den Raum und folgt dem Impuls, z. B. durch eine systemische Frage wie: „Wenn dieses Zögern, das ich gerade wahrnehme, eine Botschaft hätte – was könnte sie sagen?“

Dieses Beispiel veranschaulicht nur eine von vielen Situationen, in denen Intuition wirkt – bewusst oder unbewusst. Gerade im systemischen Coaching kann sie auf vielfältige Weise in den Prozess integriert werden: in der Auftragsklärung, in der Wahl der Intervention, im Umgang mit Dynamiken oder in der Resonanz auf das, was unausgesprochen mitschwingt. In den folgenden Kapiteln wird diese Rolle der Intuition im Coachingprozess noch genauer betrachtet. Diese Hausarbeit soll einen Überblick über das Konzept der Intuition geben und ihre Bedeutung im Kontext des systemischen Coachings beleuchten. Dabei interessieren mich besonders folgende Fragen: Wie lässt sich Intuition überhaupt fassen? Welchen Nutzen kann sie im Coachingprozess stiften? Und wie kann ein Coach lernen, ihr bewusst zu vertrauen und sie verantwortungsvoll einzusetzen?

---

<sup>1</sup> C. Otto Scharmer. *The Theory U: Leading from the Future as It Emerges*. San Francisco: Berrett-Koehler Publishers, 2016

<sup>2</sup> Peter Hawkins. *Systemic Coaching: Delivering Value Beyond the Individual*. London: Routledge, 2011

Nach einer begrifflichen und wissenschaftlichen Einordnung (Kapitel 2 und 3) werde ich auf den konkreten Nutzen und die Anwendung im Coaching eingehen (Kapitel 4 und 5), um schließlich auch mögliche Auswirkungen, Chancen und Grenzen zu reflektieren (Kapitel 6). Ein abschließendes Fazit mit persönlicher Reflexion rundet die Arbeit ab.

## 2. Was ist Intuition? – Begriffe, Hintergründe und Relevanz

Der Begriff „Intuition“ ist im alltäglichen Sprachgebrauch weit verbreitet – und gleichzeitig schwer eindeutig zu fassen. Oft sprechen wir vom „Bauchgefühl“, wenn wir uns auf eine innere Stimme oder spontane Eingebung beziehen. Doch was genau steckt dahinter?

Aus wissenschaftlicher Sicht gibt es verschiedene Zugänge zur Intuition. Der Psychologe Daniel Kahneman unterscheidet in seinem Modell zwischen zwei Arten des Denkens: dem schnellen, automatischen und unbewussten „System 1“ und dem langsamen, rationalen „System 2“. Intuition gehört dabei klar zu System 1: Sie basiert auf Erfahrungen, Mustern und innerem Wissen, das sich oft der bewussten Analyse entzieht<sup>3</sup>.

Der Psychologe Gerd Gigerenzer beschreibt Intuition als eine Form von „intelligenten Faustregeln“, die in komplexen Entscheidungssituationen schneller und oft erfolgreicher sind als aufwendige rationale Analysen. Er nennt das Prinzip „fast and frugal heuristics“ – also einfache, aber effektive Entscheidungsstrategien, die uns in vielen Lebenslagen zuverlässig dienen<sup>4</sup>.

Auch die Neurowissenschaften zeigen, dass Intuition keineswegs irrational ist: Emotionale Entscheidungsprozesse laufen oft schneller ab als kognitive und sind mit körperlichen Signalen verbunden. Der Körper, vor allem das limbische System, trifft Entscheidungen teils, bevor der Verstand diese überhaupt bewusst wahrnimmt. Diese somatische Marker-Hypothese zeigt, dass körperliches Erleben und emotionale Intelligenz wichtige Grundlagen der Intuition sind<sup>5</sup>.

Gesellschaftlich war Intuition lange Zeit eher negativ konnotiert – als unzuverlässig, esoterisch oder rein weiblich. Doch in den letzten Jahren erlebt sie eine Renaissance, gerade im Kontext von Komplexität, Unsicherheit und New Work. In einer Welt, in der klare Fakten und lineares Denken an ihre Grenzen stoßen, wird Intuition wieder als wertvolle Ergänzung zum rationalen Denken erkannt<sup>6</sup>.

Auch im systemischen Coaching gewinnt sie an Bedeutung: Wenn Coaches mit komplexen Mensch-Systemen arbeiten, ist es oft nicht der Verstand allein, der den nächsten sinnvollen Schritt erkennt, sondern ein inneres Gespür – gespeist aus Erfahrung, Empathie und Präsenz.

---

<sup>3</sup> Daniel Kahneman. Thinking, Fast and Slow. New York: Farrar, Straus and Giroux, 2011

<sup>4</sup> Gerd Gigerenzer. Gut Feelings: The Intelligence of the Unconscious. New York: Penguin Books, 2007

<sup>5</sup> António Damasio. The Feeling of What Happens: Body and Emotion in the Making of Consciousness. London: Harcourt, 2001

<sup>6</sup> Frederic Laloux. Reinventing Organizations: A Guide to Creating Organizations Inspired by the Next Stage of Human Consciousness. Brussels: Nelson Parker, 2014

### 3. Intuition in Coaching, Psychologie und Neurowissenschaft

Intuition ist nicht nur ein alltägliches Phänomen, sondern wird auch in verschiedenen wissenschaftlichen Disziplinen untersucht. In der Psychologie wird sie häufig im Spannungsfeld zwischen bewusstem und unbewusstem Denken verortet. Intuitive Entscheidungen gelten dabei als schnell, erfahrungsbasiert und emotional geprägt.

In der Neurowissenschaft hat insbesondere Antonio Damasio gezeigt, dass emotionale und körperliche Prozesse wesentlichen Einfluss auf unsere Entscheidungen haben. Sein Konzept der *somatischen Marker* beschreibt, wie emotionale Erfahrungen im Körpergedächtnis gespeichert werden und uns bei zukünftigen Entscheidungen intuitiv leiten<sup>7</sup>.

Für Coaches besonders interessant ist die hypnosystemische Sichtweise, wie sie von Gunther Schmidt vertreten wird. Er beschreibt Intuition als inneres Wissen, das nicht logisch ableitbar, aber trotzdem stimmig ist – und das insbesondere in Situationen hilfreich ist, in denen kognitive Analysen an ihre Grenzen stoßen. Schmidt sieht Intuition nicht als Gegensatz zur Vernunft, sondern als „zweite Intelligenz“, die auf Ressourcen aus unbewussten Erlebnisnetzwerken zugreift.

Im systemischen Coaching wird Intuition häufig über Resonanz erlebt: Der Coach nimmt feine Signale wahr – in Sprache, Mimik, Gestik oder inneren Reaktionen – und spürt, wo eine Intervention sinnvoll sein könnte. Diese Form des „lauschenden Wahrnehmens“ setzt eine hohe Präsenz, Selbstwahrnehmung und Offenheit voraus<sup>8</sup>.

Embodiment-Ansätze betonen zusätzlich die Rolle des Körpers: Intuition zeigt sich oft in Form von Körperwahrnehmungen, inneren Bildern oder spontanen Impulsen. Diese nonverbalen Hinweise können im Coaching bewusst genutzt werden, um neue Perspektiven zu eröffnen oder tieferliegende Themen sichtbar zu machen<sup>9</sup>.

---

<sup>7</sup> António Damasio. *The Feeling of What Happens: Body and Emotion in the Making of Consciousness*. London: Harcourt, 2001

<sup>8</sup> Gunther Schmidt. *Hypnosystemisches Coaching: Intuition, Ressourcen und Lösungskompetenz*. Heidelberg: Carl-Auer Verlag, 2011

<sup>9</sup> Birgit L. Zuercher. *Embodiment im Coaching: Die Körpersprache im professionellen Coaching-Prozess*. Wiesbaden: Springer Gabler, 2017

## 4. Nutzen von Intuition im systemischen Coaching

Intuition stellt im systemischen Coaching keine „besondere Fähigkeit“ einiger weniger dar, sondern ist ein integraler Bestandteil professioneller Begleitung – vorausgesetzt, sie wird reflektiert und verantwortungsvoll eingesetzt. Ihre besondere Stärke liegt darin, dass sie in Momenten der Komplexität, Mehrdeutigkeit oder Unsicherheit Orientierung bieten kann, ohne vorschnelle Erklärungen liefern zu müssen. Genau hier liegt eine zentrale Schnittstelle zwischen Intuition und systemischem Denken: Beide anerkennen, dass Wirklichkeit nicht objektiv gegeben, sondern kontextabhängig und konstruiert ist – und dass viele Prozesse sich erst im Dialog entfalten.

Der Nutzen von Intuition zeigt sich besonders deutlich in der Coachingbeziehung selbst. Bereits in den ersten Minuten eines Gesprächs spürt ein erfahrener Coach oft intuitiv, wie der Coachee „ankommt“: offen oder angespannt, zurückhaltend oder suchend. Diese Einschätzungen entstehen nicht analytisch, sondern durch die intuitive Verarbeitung nonverbaler Signale – Mimik, Körperhaltung, Sprachtempo, Blickkontakt. Diese Wahrnehmung beeinflusst unmittelbar, wie der Coach den Raum gestaltet, welche Fragen er stellt, und wie er Resonanz herstellt.

Ein Beispiel: Eine Coachee kommt mit einem beruflichen Thema ins Gespräch, spricht aber auffallend häufig über ihre Rolle in der Familie. Ohne dass das explizit thematisiert wird, spürt der Coach: Die eigentliche Fragestellung liegt tiefer – vielleicht im Konflikt zwischen familiärer Loyalität und beruflichem Selbstbild. Anstatt dem oberflächlich benannten Ziel zu folgen, entscheidet sich der Coach, innezuhalten und fragt: „Wenn ich das richtig spüre, bewegt Sie gerade etwas, das mit mehr als nur der Arbeit zu tun hat – möchten Sie gemeinsam mit mir genauer hierauf schauen?“

Solche Interventionen beruhen auf feinen, oft nicht vollständig bewussten Wahrnehmungen. Sie sind dann besonders wirksam, wenn sie nicht interpretativ, sondern einladend und offen formuliert sind – ein Grundprinzip systemischer Haltung. Intuition ist hier nicht besser als analytisches Denken, aber oft schneller, empathischer und näher an der Beziehungsebene, auf der im Coaching Veränderung initiiert wird.

Auch beim Umgang mit Ambivalenzen oder inneren Spannungen der Coachees ist Intuition hilfreich. Menschen erleben oft Widersprüche in sich – z. B. zwischen dem Wunsch nach Veränderung und dem Bedürfnis nach Sicherheit. Intuition erlaubt es dem Coach, diese Ambivalenzen nicht vorschnell aufzulösen, sondern sie als produktiven Raum zu nutzen. Systemische Formate wie das Tetralemma (welches ich selbst im Demo-Coaching als Coachee erleben durfte) oder die Arbeit mit inneren Anteilen (z.B. „das innere Team“) leben geradezu von intuitivem Vorgehen: Der Coach stellt Fragen oder wählt Interventionen, ohne dass deren Wirkung sofort kognitiv erklärbar ist – aber sie eröffnen neue Perspektiven und Erkenntnisse.

Darüber hinaus unterstützt Intuition den Coach dabei, den eigenen inneren Zustand als Werkzeug zu nutzen. Wenn der Coach plötzlich Unruhe, Müdigkeit oder Widerstand spürt, kann dies ein Hinweis auf unbewusste Prozesse im Coachingraum sein. In der hypnosystemischen Arbeit nach Gunther Schmidt wird genau das gezielt genutzt: Die innere Reaktion des Coaches wird als „Resonanzboden“

für das System des Coachees verstanden. Intuition bedeutet in diesem Zusammenhang, sich achtsam selbst wahrzunehmen, ohne sofort zu handeln, und diese Wahrnehmung reflektiert in den Prozess einzubringen – z. B. durch eine transparente Ich-Botschaft<sup>101112</sup>.

Der Nutzen von Intuition zeigt sich also auf mehreren Ebenen:

In der Beziehungs-/Auftragsgestaltung, weil sie dem Coach erlaubt, das, was „zwischen den Zeilen“ geschieht, wahrzunehmen. In der Prozesssteuerung, weil sie hilft, passende Interventionen im richtigen Moment zu wählen. In der Selbstführung des Coaches, weil intuitive Wahrnehmung als Rückmeldung aus dem Coaching verstanden werden kann.

Besonders in emotional dichten oder unübersichtlichen Settings – z. B. bei Umbrüchen, Entscheidungsdilemmata oder tief verankerten Blockaden – kann Intuition dazu beitragen, neue Türen zu öffnen, wo der rationale Zugang an seine Grenzen stößt. Dabei ist sie kein „Ersatz“ für methodisches Wissen, sondern vielmehr ein verfeinerter Kompass innerhalb eines professionellen Handlungsrahmens<sup>13</sup>.

---

<sup>10</sup> Gunther Schmidt. Hypnosystemisches Coaching: Intuition, Ressourcen und Lösungskompetenz. Heidelberg: Carl-Auer Verlag, 2011

<sup>11</sup> Marion L. S. Krenn. Systemisches Coaching: Praxis, Theorie und Methoden. Stuttgart: Kohlhammer Verlag, 2016.

<sup>12</sup> Gunther Schmidt. Hypnosystemische Kommunikation: Grundlagen und Anwendungen. Heidelberg: Carl-Auer Verlag, 2007

<sup>13</sup> David A. K. Lutz. Embodiment und Coaching: Wie Körperwahrnehmung die Coaching-Praxis beeinflusst. Wiesbaden: Springer Gabler, 2015.

## 5. Anwendung von Intuition im Coachingprozess

Intuition entfaltet ihre Wirkung im Coaching nicht durch einzelne Techniken, sondern durch die innere Haltung und Präsenz des Coaches. Sie wirkt als „subtiles Steuerungssystem“ – leise, nicht kontrollierbar, aber spürbar. In einem Coachingprozess kann sie in verschiedenen Phasen eine wichtige Rolle spielen: beim Beziehungsaufbau, bei der Zielfindung, in der Auswahl von Interventionen und vor allem im Umgang mit dem, was nicht explizit gesagt wird<sup>14</sup>.

### Intuition in der Auftragsklärung: Was (noch) nicht gesagt wird

Die Auftragsklärung gilt im systemischen Coaching als „erste gemeinsame Konstruktion von Wirklichkeit“. Es geht nicht nur darum, was ein Coachee als Anliegen formuliert, sondern auch darum, wie er es sagt, wann er zögert, welche Worte er wählt – und welche Themen vielleicht ganz ausgespart bleiben.

Ein intuitiv arbeitender Coach hört nicht nur zu, sondern lauscht auch zwischen den Zeilen. Er fragt sich: Was wird vermieden? Wo verändert sich die Energie im Raum? Was spüre ich im eigenen Körper, wenn bestimmte Themen benannt werden?<sup>15</sup>

Ein Beispiel: Eine Coachee kommt mit dem Anliegen „Ich will mehr Durchsetzungsstärke im Job entwickeln“. Der Coach spürt jedoch sofort, dass das Thema emotional „leer“ klingt. Es wirkt kognitiv, fast wie ein gelernter Satz. Statt vorschnell mit Methoden zur Zielklärung zu starten, könnte der Coach sagen: „Wenn ich Ihnen zuhöre, klingt das sehr vernünftig – und gleichzeitig habe ich das Gefühl, dass da noch etwas anderes im Raum steht. Wollen wir dem gemeinsam nachgehen?“

Solche Interventionen erfordern Mut, Sensibilität und ein stabiles Arbeitsbündnis – sie entstehen oft nicht aus einer Analyse, sondern aus einem inneren Impuls, einem feinen Stimmigkeitsgefühl.

### Intuitive Interventionen: Dem Moment vertrauen

Eine der größten Stärken intuitiver Arbeit im Coachingprozess ist die Fähigkeit, im richtigen Moment die „richtige“ Frage zu stellen – auch wenn sie nicht geplant war. Viele angehende systemische Coaches berichten davon, dass ihre wirksamsten Interventionen nicht aus dem Methodenkoffer, sondern aus dem Moment kamen<sup>16</sup>.

Ein Coachee erzählt beispielsweise von einem Konflikt mit der Vorgesetzten. Plötzlich spürt der Coach eine Irritation – nicht inhaltlich, sondern atmosphärisch. Die Erzählung wirkt zu glatt, fast wie ein Protokoll. Statt einfach weiterzufragen, folgt der Coach diesem Impuls und sagt: „Wenn Sie mir das erzählen, merke ich, dass ich innerlich unruhig werde – als würde da etwas fehlen. Kennen Sie dieses Gefühl?“

---

<sup>14</sup> Gunther Schmidt. Hypnosystemisches Coaching: Intuition, Ressourcen und Lösungskompetenz. Heidelberg: Carl-Auer Verlag, 2011

<sup>15</sup> Stefan W. Düring. Systemisches Coaching: Das Handbuch für die Praxis. Heidelberg: Carl-Auer Verlag, 2017.

<sup>16</sup> David A. K. Lutz. Embodiment und Coaching: Wie Körperwahrnehmung die Coaching-Praxis beeinflusst. Wiesbaden: Springer Gabler, 2015.

Dieser Schritt erfordert Selbstkontakt und die Bereitschaft, das eigene Erleben in den Prozess einzubringen – als Einladung zur Resonanz. Hier verbindet sich Intuition mit der systemischen Haltung der Allparteilichkeit und Offenheit: Der Coach behauptet nichts, sondern teilt Wahrnehmung und lädt zur gemeinsamen Erkunden ein.

### **Arbeit mit inneren Bildern und Symbolen**

Ein besonders intuitionsfreundliches Feld ist die Arbeit mit Metaphern, Symbolen und inneren Bildern. Diese tauchen oft spontan auf – entweder im Coachee oder im Coach – und bieten einen Zugang zu unbewussten Ressourcen.

Beispiel: Eine Coachee spricht über ihr Gefühl der Überforderung im Alltag. Während sie spricht, entsteht im Coach das Bild eines Jongleurs mit zu vielen Bällen. Anstatt dieses Bild zu analysieren, bietet der Coach es vorsichtig an: „Während ich Ihnen zuhöre, habe ich plötzlich das Bild eines Jongleurs vor Augen – könnte das für Sie eine Bedeutung haben?“ (der Coach als „Angebotskellner“).

Solche intuitiv eingebrachten Bilder wirken häufig stark, weil sie den Coachee emotional und assoziativ ansprechen – jenseits von Logik oder Sprache. Sie regen innere Suchprozesse an und können als Anker für neue Perspektiven dienen<sup>17</sup>.

### **Intuition und Nicht-Wissen**

Systemisches Coaching arbeitet mit dem Prinzip des Nicht-Wissens – Coaches verstehen sich nicht als Experten für die Probleme ihrer Klienten, sondern als neugierige Prozessbegleiter. Diese Haltung öffnet den Raum für Intuition: Wenn es keine vorgefertigte Lösung gibt, wird der Coach empfänglich für das, was sich zeigt.

Intuition bedeutet in diesem Zusammenhang, nicht vorschnell zu strukturieren, sondern Mehrdeutigkeit auszuhalten, Spannung zu erlauben und manchmal einfach zu schweigen<sup>18</sup>.

In der Praxis kann das so aussehen: Ein Coachee wird plötzlich still, nach einer Frage, die emotional berührt hat. Der Coach spürt den Impuls, schnell weiterzufragen – aber gleichzeitig auch das Bedürfnis, den Moment wirken zu lassen. Wenn er sich traut, diesem Impuls zu folgen und den Raum offenhält, kann gerade in dieser Stille eine tiefe innere Bewegung entstehen.

Intuition wirkt hier als innere Führung, die nicht auf Lösung, sondern auf Kontakt zielt – mit dem Coachee, mit dem Moment, mit sich selbst.

### **Selbstwahrnehmung und Supervision: Intuition reflektieren**

Intuition ist kein Freibrief für Beliebigkeit. Sie entfaltet ihre Kraft im Zusammenspiel mit Selbstreflexion und professioneller Haltung. Coaches, die intuitiv arbeiten, brauchen ein hohes Maß an

---

<sup>17</sup> Gunther Schmidt. Hypnosystemisches Coaching: Intuition, Ressourcen und Lösungskompetenz. Heidelberg: Carl-Auer Verlag, 2011

<sup>18</sup> Gunther Schmidt. Hypnosystemisches Coaching: Intuition, Ressourcen und Lösungskompetenz. Heidelberg: Carl-Auer Verlag, 2011

Selbstwahrnehmung: Was gehört wirklich zum System des Coachees? Was ist meine eigene Geschichte? Was ist meine eigene Insel?

Die Arbeit mit Intuition verlangt daher regelmäßigen kollegialen Austausch und eine offene Fehlerkultur. Nur so kann Intuition zu einer verlässlichen Ressource werden – statt zur Projektionsfläche unbewusster Muster<sup>19</sup>.

In gut begleiteter Praxis (beispielsweise im Übungskontext im Rahmen einer Weiterbildung zum systemischen Coach) jedoch ist Intuition ein hochwirksames Instrument: Sie verleiht Tiefe und Authentizität – und unterstützt Coaches dabei, nicht nur über Systeme zu denken, sondern sie im eigenen Erleben zu erfassen.

## 6. Auswirkungen und Grenzen intuitiven Coachings

Während die intuitive Arbeit im Coachingprozess viele Vorteile mit sich bringt, gibt es auch Grenzen und Herausforderungen, die nicht unbeachtet bleiben dürfen. Intuition ist kein Allheilmittel, sondern muss sorgfältig und verantwortungsbewusst eingesetzt werden, um den Coachee nicht in die Irre zu führen oder unbewusste Projektionen zu verstärken.

### Subjektivität und Projektionsgefahr

Eine der größten Herausforderungen beim Einsatz von Intuition im Coaching ist die Subjektivität. Intuition ist von der Wahrnehmung und den Erfahrungen des Coaches geprägt, was das Risiko von Projektionen erhöht. Besonders bei emotional geladenen Themen oder schwierigen Coaching-Situationen kann der Coach dazu neigen, eigene Erfahrungen, Ängste oder Wünsche in den Coachee zu projizieren.

Beispiel: Ein Coach hat selbst in der Vergangenheit eine schwierige berufliche Umstellung durchlebt und erkennt in einem Coachee unbewusste Ängste vor Veränderung. Der Coach könnte intuitiv dazu neigen, diese Ängste als universell zu betrachten und die Intervention zu sehr darauf auszurichten. In solchen Fällen ist es wichtig, dass der Coach sich selbst reflektiert und sicherstellt, dass seine Wahrnehmungen nicht von eigenen Erfahrungen oder Projektionen beeinflusst werden.

Diese Gefahr lässt sich durch Supervision, Reflexion und den Austausch mit Kollegen verringern<sup>20</sup>.

### Verantwortung und Kontrolle

Eine weitere Grenze der intuitiven Arbeit im Coaching ist, dass sie eine höhere Verantwortung des Coaches verlangt. Intuition kann tiefgreifende Einsichten oder emotionale Bewegungen auslösen, die

---

<sup>19</sup> Gunther Schmidt. Hypnosystemisches Coaching: Intuition, Ressourcen und Lösungskompetenz. Heidelberg: Carl-Auer Verlag, 2011

<sup>20</sup> Gunther Schmidt. Hypnosystemisches Coaching: Intuition, Ressourcen und Lösungskompetenz. Heidelberg: Carl-Auer Verlag, 2011

den Coachee in eine neue Richtung führen. Dies erfordert von dem Coach, sich der Wirkung seiner Interventionen bewusst zu sein und die Verantwortung für den Prozess zu übernehmen.

Besonders in komplexen oder emotional intensiven Prozessen sollte der Coach den Kooperationsrahmen und die Grenzen des Coaching stets im Blick behalten. Intuition darf nicht dazu führen, dass der Coach im Coachingprozess zu schnell voranschreitet, ohne den Coachee ausreichend zu unterstützen oder den Raum für eigenständige Entfaltung zu lassen<sup>21</sup>.

### **Abgrenzung zur Esoterik und der Wert von wissenschaftlicher Fundierung**

Es gibt auch den Einwand, dass intuitive Methoden in Coaching-Ansätzen Gefahr laufen, als esoterisch oder wissenschaftlich wenig fundiert wahrgenommen zu werden. Diese Grenze ist besonders relevant, wenn der Coach in einem professionellen Kontext arbeitet, in dem Messbarkeit und Nachvollziehbarkeit gefragt sind.

Um dieser Herausforderung zu begegnen, muss der Coach sicherstellen, dass er seine intuitive Wahrnehmung nicht als alleinige Wahrheit präsentiert, sondern immer in den Kontext systemischer Prinzipien und wissenschaftlicher Erkenntnisse stellt. Ein Coach sollte bereit sein, seine Arbeitsweise transparent zu machen und die eigene Intuition als ergänzendes, aber nicht übergeordnetes Werkzeug zu sehen<sup>22</sup>.

### **Fehlende methodische Grundlage und Missbrauch der Intuition**

Ein weiteres Risiko ist die mangelnde methodische Grundlage: Ohne ein fundiertes Wissen in systemischer Arbeit und Coachingmethoden kann Intuition leicht zur Gefahr werden. Ohne fundierte Erfahrung kann der Coach sich zu stark auf intuitive Wahrnehmungen verlassen und dabei grundlegende systemische Prinzipien wie Allparteilichkeit, Ressourcenorientierung oder Zielklarheit aus den Augen verlieren.

Intuition muss stets im Rahmen systemischer Techniken und mit dem Wissen um systemische Dynamiken genutzt werden. Sonst droht die Gefahr eines unsicheren oder fehlerhaften Umgangs mit schwierigen Themen<sup>23</sup>.

Diese detaillierte Ausarbeitung zeigt auf, dass Intuition im Coachingprozess eine starke und wertvolle Ressource ist, jedoch mit einer gewissen Verantwortung und kritischen Reflexion eingesetzt werden muss. Sie ist keinesfalls eine "magische Lösung", sondern muss in den professionellen Kontext integriert werden, um ihre positiven Auswirkungen voll entfalten zu können.

---

<sup>21</sup> Gunther Schmidt. Hypnosystemisches Coaching: Intuition, Ressourcen und Lösungskompetenz. Heidelberg: Carl-Auer Verlag, 2011

<sup>22</sup> Gunther Schmidt. Hypnosystemisches Coaching: Intuition, Ressourcen und Lösungskompetenz. Heidelberg: Carl-Auer Verlag, 2011

<sup>23</sup> Gunther Schmidt. Hypnosystemisches Coaching: Intuition, Ressourcen und Lösungskompetenz. Heidelberg: Carl-Auer Verlag, 2011

## 7. Persönliche Reflexion & Fazit

Die Auseinandersetzung mit dem Thema Intuition hat mir neue Perspektiven eröffnet, insbesondere nach dem 7. Modul „Hypno“. Ich habe erkannt, wie stark intuitive Prozesse bereits heute meine Wahrnehmung und Entscheidungen beeinflussen – sowohl im Alltag als auch im Coaching.

Besonders bemerkenswert fand ich die Erkenntnis, dass Intuition keineswegs irrational ist, sondern auf Erfahrung, Körperwissen und emotionaler Intelligenz basiert. In Kombination mit systemischem Denken kann sie ein wertvolles Werkzeug sein, das Veränderungsprozesse auf einer tieferen Ebene unterstützt.

Für meine zukünftige Arbeit als Coach nehme ich mit, dass Intuition Raum erfordert – sowohl für innere Stille als auch für Achtsamkeit und Vertrauen. Gleichzeitig möchte ich sie als eine von mehreren wichtigen Kompetenzen pflegen, reflektieren und kontinuierlich weiterentwickeln.

Mein Fazit lautet: Intuition ist nicht die einzige Lösung, aber ohne sie bleibt vieles unvollständig. Gerade im Coaching, das sich mit Menschen, Beziehungen und Veränderung beschäftigt, stellt sie eine wertvolle Ressource dar.

## Quellenverzeichnis

- António Damasio. The Feeling of What Happens: Body and Emotion in the Making of Consciousness. London: Harcourt, 2001.
- Birgit L. Zuercher. Embodiment im Coaching: Die Körpersprache im professionellen Coaching-Prozess. Wiesbaden: Springer Gabler, 2017.
- Daniel Kahneman. Thinking, Fast and Slow. New York: Farrar, Straus and Giroux, 2011.
- David A. K. Lutz. Embodiment und Coaching: Wie Körperwahrnehmung die Coaching-Praxis beeinflusst. Wiesbaden: Springer Gabler, 2015.
- Frederic Laloux. Reinventing Organizations: A Guide to Creating Organizations Inspired by the Next Stage of Human Consciousness. Brussels: Nelson Parker, 2014
- Gerd Gigerenzer. Gut Feelings: The Intelligence of the Unconscious. New York: Penguin Books, 2007.
- Gunther Schmidt. Hypnosystemisches Coaching: Intuition, Ressourcen und Lösungskompetenz. Heidelberg: Carl-Auer Verlag, 2011.
- Gunther Schmidt. Hypnosystemische Kommunikation: Grundlagen und Anwendungen. Heidelberg: Carl-Auer Verlag, 2007.
- Marion L. S. Krenn. Systemisches Coaching: Praxis, Theorie und Methoden. Stuttgart: Kohlhammer Verlag, 2016.
- Otto Scharmer. The Theory U: Leading from the Future as It Emerges. San Francisco: Berrett-Koehler Publishers, 2016.
- Peter Hawkins. Systemic Coaching: Delivering Value Beyond the Individual. London: Routledge, 2011.
- Stefan W. Düring. Systemisches Coaching: Das Handbuch für die Praxis. Heidelberg: Carl-Auer Verlag, 2017.