

Coaching im eigenen System

– Herausforderungen und Risiken, aber auch Chancen –

von Jessica Hofmann

Abschlussarbeit im Rahmen der Ausbildung zum systemischen Coach bei InKonstellation
GmbH; Ausbildungsjahrgang Frankfurt 2024/2025

07.07.2025

Coachen im eigenen System – Herausforderungen, Risiken, aber auch Chancen

Einleitung

Jeder, der eine Ausbildung zum systemischen Coach absolviert, wird vermutlich bereits relativ zu Beginn die Aussage hören, dass man nicht im eigenen System coacht. Diese Aussage fällt immer wieder an der ein oder anderen Stelle. Ich kann die Argumente sehr gut verstehen, die für diese strikte Regel sprechen. Trotzdem habe ich mir bei dieser Thematik einige Fragen gestellt, die vielleicht den ein oder anderen angehenden oder fertig ausgebildeten Coach interessieren könnten. Im Rahmen dieser Abschlussarbeit möchte ich deswegen auf diese Fragen näher eingehen und dabei nicht nur die Herausforderungen und Gefahren beleuchten, die mit dem Coachen im eigenen System einhergehen, sondern auch die Chancen, die das möglicherweise bietet. Anschließend gehe ich auf meine eigenen und auf die Erfahrungen von anderen Coaches ein. Im Anhang findet sich auch ein Fragenkatalog, aus dem interessierte Leser*innen entnehmen können, welche Fragen ich meinen Interviewpartner*innen gestellt habe. Als allererstes stellt sich jedoch die Frage, wo das eigene System überhaupt beginnt, beziehungsweise endet. An welcher Stelle zieht man die Grenze?

Hauptteil

1. Wo beginnt beziehungsweise endet das eigene System?

Als ich das erste Mal auf die Aussage „Man coacht nicht in seinem eigenen System“ gestoßen bin, habe ich mir sofort die Fragen gestellt: „Was bedeutet eigentlich ‚mein‘ System?“; „Wo beginnt beziehungsweise endet ‚mein‘ System?“. Meine erste Intuition war, dass jede Person, die ich persönlich kenne und mit der ich irgendwann schonmal mehr als nur flüchtig interagiert habe, in diese Kategorie fällt. Aber das erschien mir viel zu strikt, wodurch ich mir zeitgleich auch die Frage stellte, warum das eigentlich ein ungeschriebenes Gesetz ist. Und ob das nicht jeder Coach für sich selbst entscheiden sollte.

Dann habe ich langsam immer mehr über das systemische Coaching gelernt. Ich habe die Grundprinzipien und Werte kennen und schätzen gelernt, die das systemische Coaching ausmachen. Und dabei bin ich der Beantwortung dieser Frage zumindest ein bisschen nähergekommen. Zeitgleich habe ich mir weiterhin die Freiheit genommen, diesen einen Grundsatz zu hinterfragen. Denn ich bleibe weiterhin bei meiner Aussage, dass jede Person selbst definieren sollte, welche Personen zum eigenen System zählen und bei welchen Personen er basierend darauf dennoch bereit ist, sie im Rahmen eines Coachings zu begleiten. Trotzdem möchte ich hier einige Punkte festhalten, die aus meinen eigenen Erfahrungen und aus den Gesprächen mit anderen Coaches gewachsen sind. Kriterien, die man bedenken sollte, wenn man sich selbst diese Fragen stellt und darüber eine Entscheidung treffen möchte.

Jeder Mensch hat nicht nur eins, sondern mehrere Systeme. Dazu gehören zum Beispiel das Familien-System, die Freundesgruppe und das Arbeits-System. Aber auch das Individuum selbst kann als System betrachtet werden. Und jedes dieser Systeme kann unterschiedlich weit gefasst werden. Im Arbeits-System kann man sich zum Beispiel nur auf die Kolleg*innen im

gleichen Büro beziehen, auf das Team, die Abteilung, bis hin zur gesamten Organisation, in der man arbeitet. Und selbst da können nochmal Unterscheidungen getroffen werden, wenn man zum Beispiel nur in einer Zweigstelle der Organisation arbeitet. Jeder Mensch definiert dabei von Situation zu Situation unbewusst selbst, welche Personen er zu seinem System zählt. Und so ist es schwierig eine allgemeingültige Definition dafür zu geben, welche Menschen zum System einer Person zählen.

Im Kontext der Systemtheorie lässt sich ein System als eine Kombination aus Elementen definieren, die zueinander in Beziehung stehen und sich nach außen abgrenzen. (1) Der systemische Ansatz geht darüber hinaus davon aus, dass Veränderungen in einem Teil des Systems Auswirkungen auf das gesamte System haben können. (2)

Die meisten Menschen würden mir vermutlich zustimmen, wenn wir folgendes festhalten: Menschen, denen wir sehr nahestehen, über die wir viele Informationen haben, mit denen wir regelmäßig interagieren, durch deren Entscheidungen wir in gewisser Weise beeinflusst werden und vice versa und/oder die uns insgesamt einfach wichtig sind, gehören zu unserem engeren System. Das kann ein*e befreundete Kolleg*in auf der Arbeit, ein*e enge Freund*in oder ein nahes Familienmitglied sein. Diese Personen würde vermutlich jeder zu einem seiner Systeme dazuzählen.

Schwieriger wird es nun aber bei Personen, wie zum Beispiel der Cousine, die man nur ein paar wenige Male im Jahr auf Familienfeiern sieht. Oder die Kollegin aus einem anderen Team, mit der man sich gelegentlich mal kurz an der Kaffeemaschine unterhält. Der Freund aus Kindheitstagen, mit dem man aber seit Jahren keinen richtigen Kontakt mehr hat. Oder der nette Mitstreiter aus dem Sportverein, den man aber immer nur im Training trifft und mit dem man sich eigentlich immer nur über Fußball unterhält.

In meiner Gruppe kam sogar einmal die Frage auf, was zum Beispiel mit dem*r Vorgesetzten oder einem*r Kolleg*in von zum Beispiel dem*r Partner*in ist. Diese sind nicht Teil des eigenen Systems, aber Teil des Systems einer sehr nahestehenden Person. Aufgrund der Annahme, dass Veränderungen in einem Teil des Systems Auswirkungen auf das gesamte System haben können (2), können gewisse Themen dieser Coachees ebenfalls mit einer eingeschränkten Objektivität des Coaches einhergehen.

Zuletzt möchte ich an dieser Stelle noch die Perspektive des Coachees betrachten. In der systemischen Theorie gehen wir von der Grundannahme aus, dass jeder Mensch und damit auch jede*r Coachee bereits die Ressourcen und Fähigkeiten in sich trägt, die er für die Lösung seines oder ihres „Problems“ bzw. seines oder ihres Anliegens benötigt. Der*Die Coach unterstützt lediglich dabei, diese Ressourcen zu finden, zu aktivieren und neue Perspektiven zu entwickeln (2). Deswegen werden die Ziele des Coachings auch ausschließlich vom Coachee bestimmt und er oder sie wählt im besten Fall auch den*die Coach selbst (3). Unter Berücksichtigung dieser Annahmen kann man theoretisch argumentieren, dass – nach ausreichender Aufklärung über das systemische Coaching – ein Coachee – als Expert*in für sein*ihr Thema und sein*ihr eigenes System – in der Lage ist, eine ziieldienliche Entscheidung darüber zu treffen,

ob er oder sie sich von jemandem coachen lassen möchte bzw. coachen lassen kann, der*die in irgendeiner Form Teil des eigenen Systems ist.

Zusammenfassend sollte jede*r Coach und jede*r Coachee unter Berücksichtigung genannter Aspekte selbst definieren, welche Personen er zu seinem System zählt und mit welchen er bereit ist, ein Coaching durchzuführen. Voraussetzung ist, dass der*die Coach (und der*die Coachee) dabei die Herausforderungen und Risiken, die ein Coaching im eigenen System mit sich bringen, ausreichend bedenken und sein*ihr Handeln angemessen reflektieren. Dafür sollten in jedem Fall einem*r potentiellen Coachee alle relevanten Informationen, die mit diesem Thema zusammenhängen, transparent gemacht werden.

2. Herausforderungen und Risiken – Gefahren vom Coachen im eigenen System

Bevor wir zu potentiellen Chancen kommen, die das Coachen im eigenen System möglicherweise birgt, möchte ich an erster Stelle die Herausforderungen und Risiken beleuchten, da man diese jederzeit im Hinterkopf behalten sollte.

An erster Stelle steht dabei natürlich die Objektivität und Abgrenzbarkeit. Als Coach solltest du neutral, nicht wertend und absichtsfrei sein. Eine Person aus dem eigenen System fordert die Objektivität direkt in mehrerlei Hinsicht heraus. Auf der einen Seite steht man diesen Personen meist sehr nah und hat ein erhöhtes Bedürfnis danach, dass es dem geliebten Menschen gut geht. Dadurch hat man eine verzerrte Wahrnehmung. Man hat gewisse Vorstellungen davon, was dieser Person guttun würde und was sie auf keinen Fall tun sollte. Man hat zu vielen Themen, die diese Person betreffen, bereits eine Meinung. Diese Gefühle, Gedanken und Meinungen nicht in das Coaching miteinfließen zu lassen, ist eine Herausforderung und ein Risiko, dessen man sich bewusst sein muss.

Auf der anderen Seite hat man natürlich auch sehr viel Wissen über die Person, ihr Leben und ihre Persönlichkeit. Gewisse vorab bereits vorhandenen Informationen können sehr stark Einfluss auf das Coaching nehmen. Ein interviewter Coach nannte als Beispiel ADHS. Wenn man weiß, dass die Person mit ADHS diagnostiziert ist, verhält man sich möglicherweise anders. Hat vielleicht sogar gewisse Vorurteile im Umgang mit dem*r Coachee. Diese Information kann man natürlich auch im Laufe des Coachings von einem*r fremden Coachee bekommen. Zudem kann es natürlich auch sehr positiv sein, wenn man komplett vorurteilsfrei damit umgeht und dem Coachee durch diese Information ein ziieldienlicheres Coaching geben kann. Gleichzeitig hat der*die Coachee auch sehr viel Wissen über seine*n Coach. Beides kann den Coachingsprozess beeinflussen. Der*Die Coachee teilt möglicherweise bestimmte relevante Informationen nicht, weil er denkt, dass der*die Coach diese Informationen bereits hat. Oder vielleicht traut der*die Coachee sich auch bei gewissen Informationen nicht, diese mit dem*r Coach zu teilen, weil es die Beziehung in irgendeiner Form gefährden könnte oder zumindest die Sorge darüber besteht. Schließlich ist der*die Coachee der Meinung, dass er*sie bereits weiß, welche Meinung der*die Coach zu gewissen Themen hat. Wenn diese Meinung mit der Information in Konflikt stehen könnte, hält sich der*die Coachee beim Teilen der Informationen vermutlich eher zurück.

Aber auch auf Seiten des*r Coach*s können Sorgen bestehen, dass Verhaltensweisen oder inhaltliche Aspekte des Coachings die private Beziehung zu der Person belasten könnten.

Je nach Thema, welches von dem*r Coachee ins Coaching eingebracht wird, besteht auch immer das Risiko, dass Menschen, die der*die Coach ebenfalls kennt, eine Relevanz für das Thema haben. Auch über diese Menschen aus dem System des Coachees hat man dann möglicherweise bereits eine vorgefasste Meinung, die die Objektivität im Coachingprozess beeinflussen könnte. Und auch wenn man vorher, z.B. in einem Vorgespräch, das Thema bereits absteckt, kann es im Laufe des Prozesses trotzdem vorkommen, dass beim Coachee etwas hochkommt, wodurch eine solche Person dennoch relevant wird. Wie man dann damit umgeht, kann man im besten Fall vorab mit dem*r Coachee klären.

Eine weitere Herausforderung besteht darin, im Coaching gewonnene Informationen nicht in die normale Beziehung mit der Person einfließen zu lassen. Es entsteht ein Rollenkonflikt zwischen der Rolle als Freund*in und der Rolle als Coach. Was im Coaching passiert und geteilt wird, bleibt im Coaching und sollte nicht ins normale Leben mitgenommen werden. Dies sollte sowohl auf Seiten des*r Coach*s als auch des*r Coachee*s klar sein. Wenn es von beiden Seiten gewünscht ist, kann man natürlich darüber sprechen, ob bei gewissen Dingen ein späteres drüber sprechen erlaubt oder sogar gewünscht ist.

Weiterhin besteht die Gefahr, dass in der Zukunft die Grenze zwischen privater Beziehung (z.B. Freundschaft) und Coaching-Beziehung verwischt. Der*Die Coachee sollte nicht das Gefühl haben, dass er*sie immer wieder einfach so die Coaching-Expertise des*r Coach*s in Anspruch nehmen kann, insbesondere bei privaten Treffen.

Eine weitere Herausforderung konnte ich selbst so nicht erleben, wurde mir aber von den Coaches berichtet, die ich zu diesem Thema interviewt habe. Zwei von ihnen haben mir mitgeteilt, dass ihnen die zeitliche Begrenzung des Coachings beim Coachen im eigenen System schwerer gefallen ist. Eine Person erzählte, sie sei eher bereit, sich mehr Zeit für die Coachee aus dem eigenen System zu nehmen als für normale Coachees. Als ihr das jedoch bewusst wurde, hat sie es als Lernfeld gesehen und konnte daraus dann letztendlich auch einen Mehrwert für ihre Coaching-Persönlichkeit ziehen. Ein anderer Coach berichtete mir, dass er während dem Coaching merkte, dass es ihm schwerer fiel, die Coachee aus dem eigenen System zeitlich zu begrenzen. Zum Beispiel, die Person bewusst zu lenken und höflich zu unterbrechen, wenn sie vom Thema abschweift.

Ein weiteres Risiko, welches eine interviewte Person nannte, welches sich bei ihr aber gar nicht bestätigen konnte, war, aufgrund des Wissens und der bereits länger bestehenden Beziehung zum Coachee, eventuell beratend zu agieren oder in alte Muster zu verfallen.

Ein weitere Herausforderung wurde von jeder Person genannt, mit der ich über dieses Thema gesprochen habe. „Was wenn mich die Person als Coach scheiße findet?“. Eine potentiell negative Rückmeldung durch eine*n Coachee, der*die aus dem eigenen System kommt, kann negative Einflüsse auf das Selbstbewusstsein und Selbstvertrauen des*r Coach*s im

Allgemeinen und speziell als Coach haben. Die Meinung unserer Freund*innen, Familienmitglieder, etc. sind uns meist noch einmal um einiges wichtiger als die Meinungen von fremden Coachees.

Das Switchen der Rolle kann für den*die Coach natürlich sehr anstrengend sein. Man sollte in jedem Fall darauf achten, dass man ein entsprechendes Setting wählt, in dem dieser Switch sowohl für den*die Coach als auch den*die Coachee leichter gelingt. Dabei sollte man vermeiden, dass man direkt aus einem privaten Gespräch in das Coaching wechselt. Am besten wählt man einen Zeitpunkt und eine Umgebung, die nur für das Coaching gedacht sind. Direkt vor und nach dem Termin sollte man private Aktivitäten vermeiden. Auch dem muss man sich vorab bewusst sein. Ein interviewter Coach berichtete sogar, dass er beim Coachen im eigenen System noch strenger mit sich selbst gewesen sei, bezüglich Objektivität und auf der Insel des Coachees sein. Ich konnte bei meiner Erfahrung in diesem Bereich etwas ähnliches erleben. Ob man dies als Risiko oder als Chance sieht, sollte aber auch in diesem Fall jeder für sich selbst beurteilen.

3. Chancen – Mehrwert vom Coachen im eigenen System

Viele der Herausforderungen und Risiken, die ich gerade herausgearbeitet habe, können gleichzeitig als Chance gesehen werden, wenn man richtig damit arbeitet und sich dessen vor dem Coachen im eigenen System bewusst ist. Das war auch die Rückmeldung meiner Interviewpartner*innen.

Beginnen wir an dieser Stelle auch mit Abgrenzung und Objektivität. Dies war der erste Mehrwert, der mir bei meiner eigenen Erfahrung zum Coachen im eigenen System aufgefallen ist. Und es ist auch der entscheidende Punkt, den ich erwähne, wenn mich Menschen fragen, ob ich es empfehlen kann, das Coachen im eigenen System einmal auszuprobieren. Alle Interviewpartner*innen gaben mir als Rückmeldung, dass dieser Punkt der Grund war, warum sie sich letztendlich dafür entschieden haben. Und auch sie nannten es anschließend als Mehrwert, den sie aus dieser Erfahrung mitnehmen konnten.

Aber worum genau geht es? Abgrenzung und der Umgang mit Objektivität bezüglich des*r Coachee*s, seiner*ihrer Systeme, seiner*ihrer Themen und Meinungen sind in jedem Coaching-Prozess von großer Relevanz. Die Themen als Ganzes, aber auch die einzelnen Gedanken und Gefühle des*r Coachee*s können bei dem*r Coach in einigen Fällen auf stärkeren Anklang treffen. Vielleicht hat man selbst mal eine ähnliche Situation erlebt, ein ähnliches Problem lösen müssen, einfach ähnliche Erfahrungen gemacht und hat entsprechend eigene Ideen und Meinungen, wie man mit diesem Thema umgehen könnte oder in der eigenen Meinung sogar sollte. Vielleicht werden aber auch Gedanken, Gefühle, Meinungen, Glaubenssätze oder ähnliches geäußert, die in dem*r Coach entweder sehr positive oder sehr negative Assoziationen auslösen. Vielleicht ist man sehr stark der gleichen Meinung oder vertritt zu einem Thema eine komplett andere Meinung. Natürlich muss man auch in diesem Fall besonders darauf achten, ob man dennoch mit dem*r Coachee arbeiten kann oder ihn*sie möglicherweise weiterverweisen muss. Und wenn man weiter mit dem*r Coachee arbeitet, dass man

die eigenen Gedanken, Gefühle, Meinungen, etc. nicht in den Coaching-Prozess einbringt, solange es nicht explizit gewünscht und zieltienlich ist. Denn die eigenen Gedanken, Gefühle und Meinungen mögen auf der eigenen Insel richtig und sinnvoll erscheinen, sind es aber nichts zwangsläufig auf der Insel und im System des*r Coachee*s.

Wie oben bereits genannt, ist diese spezielle Herausforderung beim Coachen im eigenen System noch einmal deutlich größer. Da man sich mit diesem Thema aber sowieso vorher beschäftigen sollte, ist einem*r guten Coach diese Herausforderung sehr wohl bewusst. Man ist durch dieses spezielle Bewusstsein für die außergewöhnliche Situation noch einmal anders und besser darauf vorbereitet, dass die eigene Objektivität und Abgrenzung herausgefordert sein werden. Dies bietet definitiv den Mehrwert, dass man daraus lernen kann. Man macht eine direkte und ungefilterte Erfahrung mit diesen Herausforderungen und kann auf besondere Weise einen Umgang damit lernen. Man lernt seine eigenen Grenzen und Möglichkeiten besser kennen. Man sieht, wie gut es einem doch gelingen kann, sich selbst abzugrenzen und objektiv zu bleiben, selbst in einer so herausfordernden Situation. Und man lernt die eigenen Signale und Gedanken deutlich zu erkennen, die damit zusammenhängen. Dadurch hat man auch in zukünftigen Coachings ein größeres Vertrauen darin, dass man sich abgrenzen und objektiv bleiben kann. Und dass man erkennt, wann man doch mal Gefahr läuft, die eigene Objektivität zu verlieren, um entsprechend gegenzusteuern. Ich kann sagen, dass es mir unglaublich viel für die Entwicklung meiner eigenen Coach-Persönlichkeit geholfen hat. Insbesondere in Bezug auf diese zwei Aspekte. Und auch meine Interviewpartner*innen haben mir ähnliche Rückmeldungen gegeben.

Direkt damit einhergehend, bekommt man durchs Coachen im eigenen System auch ein besseres Gefühl dafür, welche Themen und Coachees man annehmen kann und welche man lieber ablehnen und weiterverweisen sollte. Man bekommt insgesamt einfach ein besseres Gefühl für die eigenen Grenzen und wie man damit umgehen kann, wenn man ein einziges Mal im eigenen System coacht.

Ein weiterer Aspekt, der beim Coachen im eigenen System nicht zu vergessen ist, ist die Tatsache, dass man Menschen auf besondere Weise unterstützen kann, die einem sehr wichtig sind. Das ist nicht nur ein großartiges Gefühl, weil es der anderen Person dadurch besser geht und man sie*ihn bei der Lösung/Verbesserung eines belastendes Problem unterstützen konnte. Es fördert auch das eigene Selbstbewusstsein und Selbstvertrauen als Coach. Insbesondere wenn man zusätzlich noch ein sehr positives Feedback von seinem*r Coachee bekommt. Denn wie oben bereits angemerkt, hat die Rückmeldung einer nahestehenden Person für die meisten Menschen einen deutlich höheren Stellenwert als von fremden Personen.

Ein weiterer Vorteil, den ich und andere beim Coachen im eigenen System sehen, ist das bereits vorhandene Vertrauen zwischen Coach und Coachee. Nicht nur werden dadurch Gedanken und Gefühle vom Coachee möglicherweise bereitwilliger geteilt, was zieltienlich für die Lösungsfindung sein kann. Man kann dadurch auch als Coach Sicherheit im Coachingsprozess gewinnen. Man traut sich möglicherweise gewisse Methoden, Fragetechniken und anderes

auszuprobieren, was man sich sonst nicht trauen würde. Weil man eine andere Vertrauensbasis hat. Und dieses Ausprobieren gibt einem dann die Sicherheit, diese Dinge auch in andere Coachings mitzunehmen und in den eigenen Methodenkoffer zu packen.

Eine wichtige Frage, die ich meinen Interviewpartner*innen auch noch gestellt habe, war, ob sie beim nächsten Coaching außerhalb des Systems eine Veränderung zu vorher erlebt haben. Bei mir selbst hatte sich tatsächlich das Selbstvertrauen in meine Fähigkeiten als Coach, aber auch in meine Fähigkeiten, mich abzugrenzen und objektiv zu bleiben, erhöht. Ich hatte insgesamt ein besseres Gefühl für mich als Coach und mein Coach-Ich.

Auch meine Interviewpartner*innen berichteten von Veränderungen, die sie durch das Coachen im eigenen System bei sich wahrnehmen konnten. Dazu gehörten ein erhöhtes eigenes Kompetenzerleben und insgesamt ein verbessertes Selbstbewusstsein und Selbstvertrauen als Coach. Dies kam insbesondere auch durch das Erleben, dass man sich gut abgrenzen konnte, obwohl beim Coaching im eigenen System eine Person vor einem sitzt, zu der man ein sehr starkes Empfinden hat. Aber auch durch das positive Feedback von einer Person, die einen gut kennt und deswegen noch einmal auf einer anderen Ebene einschätzen kann, wie sehr die Rolle als Coach zu einem passt und wie sehr diese Rolle einem liegt.

4. Erfahrungsberichte

4.1. Eigener Erfahrungsbericht

Im Rahmen meines Masterstudiums Psychologie habe ich ein Seminar zum Thema „Systemisches Coaching und Veränderungsmanagement“ besucht. Im Laufe des Seminars habe ich bereits einige Methoden, Fragetechniken und Interventionsmöglichkeiten des systemischen Coachings kennengelernt und in unterschiedlichen Settings ausprobiert. Als Teil der Seminarleistung mussten wir zum Ende hin einige Coachings mit Personen außerhalb des Seminarsettings durchführen und anschließend in einem ausführlichen Bericht reflektieren. Zu diesem Zeitpunkt stand mein damaliger Partner kurz vor Abschluss seines Bachelorstudiums und damit vor der großen Frage, wie es für ihn im Anschluss weitergehen sollte. Da ich im Rahmen des Seminars auch Methoden zum Coachen von Entscheidungsfindungsprozessen, wie zum Beispiel die Affektbilanz kennengelernt habe, entschied ich mich aus Neugier und auch aus der Hoffnung, meinem damaligen Partner irgendwie in gewisser Weise helfen zu können, ein Coaching zu diesem Entscheidungsthema mit ihm durchzuführen.

Wie bei jedem anderen Coaching habe ich zuerst ein Erstgespräch mit meinem Coachee geführt. Dabei habe ich ihn nach seinen bisherigen Erfahrungen befragt. Da er noch keine Erfahrungen mit Coaching hatte, habe ich ihm kurz erklärt, was Coaching überhaupt ist, wie es sich von Beratung und Therapie abgrenzen lässt und wie eine Coaching-Session ungefähr aussehen könnte. Anschließend haben wir noch einmal grob das Anliegen abgesteckt, welches er in das Coaching einbringen wollte. Am Ende haben wir ausführlich geklärt, welche Erwartungen wir jeweils an das Coaching haben. Dabei habe ich auch erklärt, dass es sich hierbei um eine Ausnahmesituation handelt und Objektivität und Abgrenzung möglicherweise eine Herausforderung für mich darstellen könnten.

Beim eigentlichen Coaching habe ich darauf geachtet, dass wir ein möglichst professionelles Setting schaffen und bereits einige Materialien vorbereitet, die wir bei Bedarf im Rahmen des Coachings nutzen könnten. Trotzdem fühlte es sich zu Beginn etwas eigenartig an, von unseren eigentlichen Rollen als Beziehungspartner in die Rolle als Coach und Coachee zu wechseln. Der Einstieg ins Coaching war deswegen etwas holprig. Im weiteren Verlauf konnte ich aber sehr gut in meiner Rolle als Coach fungieren und auch mein Coachee konnte sich sehr gut auf das Thema konzentrieren und unsere private Beziehung ausblenden.

Da das Anliegen bereits im Vorgespräch grob geklärt werden konnte, hatten wir relativ schnell ein Ziel formuliert und es kristallisierten sich drei Entscheidungsoptionen heraus. Auch wenn es sich um drei Entscheidungsoptionen handelte, habe ich nach einigen systemischen Fragen die Affektbilanz als Methode angewendet. Damit konnte der Coachee seine Gedanken und Gefühle sortieren, ihm sind neue Ideen eingefallen und er konnte Möglichkeiten für sich entdecken, die Entscheidung voranzutreiben, die ihm vorher nicht bewusst waren.

Am Ende des Coachings hat mir mein Coachee mitgeteilt, dass es ihm sehr geholfen und er sich in der Sitzung sehr wohlfühlt hat. Ich habe zu Beginn und zum Ende zudem mit einer Skalierungsfrage gearbeitet. Dabei zeigte sich, dass der Coachee am Ende tatsächlich einen höheren Wert auf der Skala erreicht hatte und dass der neue Wert sogar über dem Skalenwert war, den er zu Beginn als Zielzustand definiert hatte. Zuletzt ist der Coachee auch mit neuen Handlungsideen aus der Sitzung gegangen und hat sich im Prinzip „direkt“ drangesetzt.

Insgesamt habe ich gemerkt, dass ich zu Beginn kurz Schwierigkeiten hatte, die Rolle zu wechseln, aber mich dann doch schnell in meine Rolle als Coach einfinden konnte. Mein Coachee hatte zu keinem Zeitpunkt das Gefühl, dass unsere private Beziehung den Prozess negativ beeinflusst, dass ich nicht ausreichend objektiv war oder dass ich ihn irgendwie beeinflussen würde. Er hat sich wohlfühlt und kann sich vorstellen, sich noch einmal coachen zu lassen. Auch von einer Person aus dem eigenen System.

4.2. Interviewpartnerin 1: Person W

Meine Interviewpartnerin Person W hat einen guten Freund gecoacht, den sie seit fast 17 Jahren kennt. Sie hatte ihm von der Ausbildung zum systemischen Coach erzählt und er hatte daraufhin gefragt, ob sie sich vorstellen könnte, ihn auch einmal zu coachen. Dabei erinnerte sie sich an die Erfahrungsberichte von mir und ein paar der anderen Interviewpartner*innen, die zu diesem Zeitpunkt bereits im eigenen System gecoacht hatten. Also entschied sie sich, dass sie selbst ausprobieren wollte, welchen Mehrwert es tatsächlich haben kann. Zudem sah sie es als Chance, sich selbst zu beobachten, wie weit sie in ihrer Rolle als Coach bleiben kann, also vielleicht auch, wie gefestigt ihr Coach-Ich ist.

Person W hat online ein Erstgespräch mit ihrem Coachee durchgeführt, wobei sich dabei viele Fragen erübrigt haben, da sie bereits Wissen und Erfahrungen zu ihrem Coachee hatte. Zudem hatten sie ja bereits über die Ausbildung gesprochen und dadurch beim Coachee ein gewisses Grundwissen gelegt. Trotzdem hat sie alle Informationen noch einmal gesichert, da es ihr

wichtig war, dass sie die Struktur eines normalen Coachings beibehält und nicht aus einer freundschaftlichen Interaktion einfach in die Coaching-Rolle springt. Dabei ist ihr aufgefallen, dass durch das Vorwissen, dass er dem Ganzen etwas skeptisch gegenübersteht („Ich hab ja schon ne Therapeutin, warum sollte ich da noch einen Coach brauchen?“), sie das Gefühl hatte, ihn überzeugen zu müssen. Auch wenn er selbst nach dem Coaching gefragt hatte. Deswegen war es ihr auch wichtig, noch einmal explizit den Unterschied zwischen Coaching und Therapie zu erklären.

Trotz der Neugier und den Erfahrungsberichten, gingen Person W Sorgen bezüglich Abgrenzung durch den Kopf. Insbesondere hat sie sich gefragt, ob sie es allgemein schafft sich abzugrenzen und dabei gleichzeitig bei sich zu bleiben und auf die Insel des Coachees zu gehen. Aber auch die Frage nach dem Umgang damit, wenn Personen, die sie selbst auch kennt, plötzlich doch eine Rolle spielen. Und zuletzt die Sorge aufgrund von Vorerfahrung, ob der Freund sich auf die Rolle als Coachee einlassen wird. Und wenn nein, wie das Coaching trotzdem gelingen kann.

Als Thema brachte der Coachee von Person W eine Verhaltensänderung ein. Er wollte mehr aufräumen beziehungsweise anders aufräumen, als er es bisher tut. Dabei hat Person W das Coachinghaus bereits im Erstgespräch als Tool genutzt, um abzustecken, welche anderen Themenbereiche es noch betrifft und ob noch Personen im Umfeld relevant sind. Auch, ob er das Thema schon einmal bearbeitet hat und wenn ja, wie und auf welche Weise. Dies war ihr wichtig, um sicherzugehen, dass sie besser objektiv bleiben kann.

Das Coaching lief insgesamt sehr gut und der Coachee konnte sich gut auf alles einlassen. Sie hat sich vorher viele Gedanken gemacht, wie sie ihren Coachee ins Gefühlerleben bringen kann, weil sie dachte, dass er damit Schwierigkeiten haben würde. Letztendlich hat sich diese Befürchtung aber gar nicht bestätigt. Sie konnte das „Vorurteil“ dann auch gut ablegen und weiterarbeiten, auch wenn es im ersten Moment überraschend für sie war. Und trotzdem sieht sie die vorherigen Gedanken auch als Mehrwert, weil sie die vorab entwickelten Ideen sicher an anderer Stelle zielführend in Coachings einbringen kann.

Am Anfang hat sie eine Centering-Übung gemacht, um den Übergang in die neuen Rollen zu erleichtern. Dann hat der Coachee das Thema noch einmal ausführlich geschildert und sie haben ein Ziel festgelegt. Dieses wurde letztendlich mit dem Seitenmodell bearbeitet. Zum Schluss hatte er Schwierigkeiten, für sich einen Anker zu entwickeln, der es ihm erleichtern sollte, die entwickelten Ideen in die Tat umzusetzen. Aufgrund dessen, dass Person W den Coachee gut kannte, hatte sie eine Annahme, die sie als Angebot reingebracht hat und die ihm sehr geholfen hat. So wurde das Ziel auf der Skala mit 10 von 10 erreicht.

Abgesehen von dem Überraschungsmoment konnte Person W objektiv bleiben und sich gut abgrenzen. Als ihr Coachee im Anschluss auf die Metaebene gegangen ist und nach Gedanken hinter bestimmten Prozessschritten und ähnlichem gefragt hat, war sie zu Beginn ein bisschen unsicher, wie viel sie erzählen kann und soll. Ist dabei aber dann schnell mit ihrer Intuition

gegangen. Letztendlich empfand sie es als spannend, sich über solche Dinge dann auch einmal mit dem Coachee austauschen zu können.

Als Risiko nennt Person W, dass Annahmen und Vorurteile, die man über die Person hat, auch nach hinten losgehen können (s.o.). Und, dass die Grenze zwischen Freundschaft und Coaching-Rolle möglicherweise verwischen könnte. Also, dass Person W von ihrem Freund immer wieder als Coach konsultiert wird, auch einfach mal zwischendurch. Diese Sorgen haben sich (bisher) nicht bestätigt.

Auch Annahmen zum Mehrwert vom Coachen im eigenen System konnten sich für Person W bestätigen. Das Coachen im eigenen System kann durch das Vorwissen und die Erfahrungen sehr effektiv sein. Annahmen können den Prozess beschleunigen und es leichter machen tiefer in Themen einzusteigen. Dadurch kann man teilweise auch besser unterstützen. Eine bestimmte Perspektive kann zum Beispiel auch von Vorteil sein, wenn man beim Coachee durch gezielte Fragen und Techniken einen blinden Fleck aufzeigen kann, den man anders nicht kennen würde, der aber beim Coachee eine zieldienliche Erkenntnis bringt. Dies meldete auch der Coachee von Person W zurück.

Das Coachen im eigenen System schärft zudem das Bewusstsein und die Eigenwahrnehmung in Bezug auf Abgrenzung, Objektivität und Emotionalität im Coaching. Sowohl die Emotionalität insgesamt als auch die eigene Emotionalität in Bezug auf bestimmte Themen.

Als weiterer Punkt wurde von Person W die bestehende Vertrauensbasis in Bezug auf Austausch und Experimentierfreudigkeit genannt, die ich oben ausführlicher beschrieben habe. So traute sie sich an die Methode des Seitenmodells, welches sie inzwischen mit Freuden auch in anderen Coachings einsetzt.

Insgesamt hat Person W sich in anschließenden Coachings außerhalb des Systems sicherer in der Anwendung der Methode gefühlt. Es hat ihr geholfen, die Methode in einem sicheren Rahmen auszuprobieren und eine positive Rückmeldung von einer bekannten Person dazu zu bekommen.

4.3. Interviewpartnerin 2: Person X

Interviewpartnerin X hat eine Freundin von sich gecoacht, die sie bereits seit 14 Jahren kennt. Sie kennen sich gut, da sie früher sehr regen Kontakt hatten. Zum Zeitpunkt des Coachings haben sie aber bereits eine Weile nicht mehr so intensiven Kontakt, was aber lediglich durch externe Einflüsse verursacht wurde und nicht auf Probleme in der Beziehung zurückzuführen ist. Die Freundin kam ganz von selbst auf X zu, als sie von den kostenlosen Übungscoachings gehört hat und hat gefragt, ob X bereit wäre, auch sie zu coachen. X kannte zu diesem Zeitpunkt bereits meine Erfahrungen zum Coachen im eigenen System und hat sich deswegen dazu entschieden, diese Anfrage nicht sofort abzulehnen. X hat dann ein kurzes Erstgespräch mit ihrer Coachee geführt und dabei alles Wichtige geklärt. Da X sich sicher war, dass ihre Freundin keine Themen auspacken würde, die sie beide betreffen könnten, und weil sie Vertrauen darin hatte, dass sie objektiv bleiben könnte und die Freundin das nicht ausnutzen

würde, hat sie sich schließlich dafür entschieden, das Coachen im eigenen System in diesem Fall auszuprobieren.

Vorab hat sich Person X darüber Gedanken gemacht, welche Methode für ihre Coachee hilfreich sein könnte. Dabei sind auch Wissen und Erfahrungen aus der langjährigen Freundschaft in die Überlegungen mit eingeflossen. Im Erstgespräch war ursprünglich ein anderes Anliegen gefallen und das eigentliche Ziel wurde erst in der Zielklärung so wirklich klar. Letztendlich ging es um einen besseren Umgang mit Streits mit dem Partner, da sie immer schnell laut wird.

Das Coaching ist dann sehr gut gelaufen. Die Coachee kam zu einem Ergebnis, welches sie sehr glücklich gemacht hat. Auch Person X war sehr zufrieden mit dem Verlauf und dem Ergebnis des Coachings. Coach X sagte: »Das ist dann nochmal bisschen was anderes, wenn man jemanden glücklich macht, der einen schon länger kennt.«

Person X betont das Vertrauen, welches sie sowohl in sich selbst als auch in ihre Coachee hatte. Sie war sich sicher, dass die Coachee kein Thema wählt, welches zu starke Berührungspunkte mit ihr selbst hat. Und falls im Coachingprozess doch etwas aufgedeckt worden wäre, hätte sie jederzeit abbrechen können und es wäre Verständnis auf Seiten der Coachee da gewesen.

Person X nannte als eine Herausforderung, dass sie tatsächlich Schwierigkeiten hatte, ihre Coachee ins Gefühlserleben zu bringen und mit ihr einen Zugang zu ihren Gefühlen zu finden. Dies konnte sie aber letztendlich mit Hilfe erlernter Methoden sehr gut meistern.

Eine weitere Herausforderung war das Switchen zwischen zwei Methoden, da sie intuitiv gemerkt hat, dass sie mit der einen Methode nicht weiterkommt. Letztendlich hat ihr das Vertrauen in die andere Person und in die Beziehung aber geholfen, sich dieser Herausforderung zu stellen, wodurch sie intuitiv eine andere Methode finden konnte, die zielführend war.

Für Person X war es definitiv ein Mehrwert, dass man einen Menschen durch Coaching unterstützen kann, der einem wichtig ist. Das sei ein sehr besonderes Gefühl. Sie hat sich in ihrem Selbstvertrauen als Coach gestärkt gefühlt. Die Rückmeldung der Coachee war ebenfalls sehr gut. Sie hat sich wohl gefühlt und Person X konnte ihr weiterhelfen. Die Coachee hatte das Gefühl, dass Person X objektiv war. Person X hat als zusätzliches Feedback gesagt bekommen, dass sie eine andere Persönlichkeit als Coach habe. Nicht im negativen Sinne, sondern einfach neutral anders.

Insgesamt konnte Person X auch beim Coachen im eigenen System objektiv bleiben und sich abgrenzen, wodurch ein gelungener Coaching-Prozess mit einem für den Coachee sehr zufriedenstellenden Ergebnis zustande kam. Person X habe natürlich mitgeföhlt, aber da sie eine sehr empathische Person sei, sei das für sie auch einfach authentisch und mit jedem Coachee so.

4.4. Interviewpartnerin 3: Person Y

Person Y hat ihre beste Freundin seit dem Kindergarten gecoacht, das heißt sie sind bereits seit 38 Jahren Freunde. Besagte Freundin hatte einen sehr hohen Leidensdruck aufgrund einer

bevorstehenden Entscheidung und Person Y war sich sicher, dass sie ihrer Freundin zielführend helfen könnte, weshalb sie ihr Hilfe mit den in der Ausbildung neu erlernten Methoden angeboten hat.

Das Angebot für das Coaching war sehr spontan und anschließend wurde direkt ein kurzes Erstgespräch durchgeführt. Dabei hat Person Y die potentielle Coachee über Vor- und Nachteile aufgeklärt und ist letztendlich auf eine sehr positive Reaktion gestoßen. Trotzdem hat sie ihrer Coachee ausreichend Zeit zum Nachdenken gegeben, damit diese eine gute Entscheidung treffen konnte. Dafür hat sie erlernte Fragen bereits im Erstgespräch genutzt und vorab darauf hingewiesen, dass sie erlernte Methoden nutzen wird und dass ihre Rolle eine andere sein wird als normalerweise.

Analog zu allen Coachings, die sie bisher durchgeführt hat, ging ihr auch beim Coachen im eigenen System vor dem Termin nur durch den Kopf, dass sie hofft, dass die Coachee tatsächlich einen Mehrwert von dem Coaching hat und mindestens eine Erkenntnis gewinnt.

Das Coaching wurde online durchgeführt und Person Y hat darauf geachtet, dass sie für sich ein Umfeld schafft, welches ihr das Abgrenzen und objektiv bleiben erleichtert. Dadurch ist das Coaching insgesamt gut verlaufen. Die Coachee hat sich wohlgefühlt und eine sehr positive Rückmeldung gegeben. Sie war der Meinung, dass Person Y sehr professionell und objektiv geblieben ist und ihre Aufgabe als Coach sehr gut erfüllt hat.

Als Herausforderung konnte Person Y für sich feststellen, dass sie mehr Schwierigkeiten mit der zeitlichen Eingrenzung hatte. Dabei wurde ihr auch bewusst, dass sie bereit war, sich für die Freundin als Coachee mehr Zeit zu nehmen als sonst. Sie hat es aber als Lernfeld genutzt und konnte so auch etwas Positives aus dieser Herausforderung mitnehmen. Als Risiko nannte sie, dass sie Sorge hatte, möglicherweise zu beratend zu agieren und leichter in alte Muster zu verfallen, die man bereits aus der Beziehung mit der Person gewohnt ist. Diese Sorge habe sich aber im Coaching letztendlich nicht bestätigt.

Als Chance sah Person Y das bereits vorhandene Vertrauen, welches die Arbeit im Coaching erleichtert habe. Alle positiven Gedanken, die sie vor dem Coaching über das Coachen im eigenen System hatte, hätten sich zudem bestätigt.

4.5. Interviewpartner 4: Person Z

Mein einziger männlicher Interviewpartner Person Z hat eine gute Freundin gecoacht, mit der er bereits zusammen in der Oberstufe war. Sie kennen sich also bereits seit gut 20 Jahren. Sie waren früher sehr eng, hatten zwischendurch dann lange keinen Kontakt, wobei es dafür aber keinen bestimmten Grund gab. Seit ungefähr 3 Jahren haben sie wieder mehr Kontakt. Person Z hatte einige Personen im eigenen System, die ihn als Coach angefragt haben. Er hat immer nein gesagt, weil er auf die Aussage in der Ausbildung vertraut hat, dass man auf keinen Fall im eigenen System coachen sollte. Dann hat er jedoch meinen Erfahrungsbericht gehört und hat dadurch selbst angefangen zu hinterfragen, warum eigentlich. Nach einiger Selbstreflexion hat er sich dann dafür entschieden, es in diesem speziellen Fall auszuprobieren und als

Chance zu sehen. Als Grund für seine Entscheidung nannte er, die Chance, das Abgrenzen und die Wahrung der Objektivität zu üben und dabei in der Eigenbeobachtung mehr über sich als Coach zu erfahren. Zudem war er neugierig und interessiert. Die Coachee kenne ihn gut und könne dadurch ein starkes, wertschätzendes Feedback geben, zum Beispiel auch dazu, was für ihn authentisch ist.

In einem Erstgespräch war es ihm wichtig, klarzustellen, dass es sich hierbei nicht um eine normale Situation handelt und dass es von beiden Seiten jederzeit beendet werden kann, wenn sich jemand unwohl fühlt in dem Setting. Aufgrund des Themas und Vorwissen war zudem von Anfang an klar, dass die Methode „Inneres Team“ im Coaching durchgeführt werden soll. Das hat ihm als Coach mehr Sicherheit für die ungewöhnliche Situation gegeben. Ganz genau wurde das Thema aber letztendlich erst im Coaching abgeklärt.

Auch bei Person Z war das Coaching mit dem Coachee aus dem eigenen System länger als normalerweise. Er ist sich aber nicht sicher, ob es daran lag, weil die Methode Inneres Team auch einfach sehr aufwendig ist und häufig mehr Zeit in Anspruch nimmt. Insgesamt ist das Coaching sehr gut verlaufen. Die Coachee hat sich wohlgefühlt und sie empfanden es beide als sehr stimmigen Prozess. Zudem fand sie es gut, wie er den Prozess strukturiert hat und wie objektiv er bleiben konnte. Bei dem Thema handelte es sich um einen inneren Konflikt, der online mithilfe einer Körperskizze bearbeitet wurde. Die Coachee konnte sich gut darauf einlassen, war schnell im Visualisieren und kam insgesamt gut ins Erleben.

Als Herausforderung benannte Person Z, dass er es schwierig fand, im Nachgang nicht noch weiter mit seiner Coachee über das Thema zu sprechen und als Freund nachzufragen. Ihm war es wichtig, dass dann auch mit dem Coachee abzuklären, inwiefern zu einem späteren Zeitpunkt nochmal über das Thema gesprochen wird und dann auch in welchen Rollen. Er hatte vorab auch Sorgen, ob ihm das Abgrenzen gelingen wird, ob es die Art der Beziehung belasten könnte, ob die Freundin ihn als Coach schlecht finden könnte oder dass es einfach nicht gut funktioniert. Zudem hatte er Bedenken, dass Wissen über den Coachee, wie zum Beispiel die ADHS-Diagnose, einen Einfluss auf das Coaching haben könnte. Es konnte sich aber keine dieser Sorgen letztendlich bestätigen. Er empfand sich als zufriedenstellend objektiv und das genauso gut, wenn nicht sogar noch strenger als in anderen Coachings. Er hat zwar zwischendurch an einem Punkt gemerkt, dass er an eine Grenze kam, wo er subjektiv sein wollte, konnte sich dann aber gut abgrenzen und daraus einen Lerneffekt ziehen, weil er es eben bewusst wahrgenommen hat. Insgesamt war es also für ihn hilfreich für die Abgrenzung auch in anderen Coachings.

Auch weitere Chancen, die er vorab beim Coachen im eigenen System gesehen hat, konnten sich bestätigen. Das Selbstwertgefühl und das Selbstvertrauen als Coach wurden gesteigert und er habe jetzt auch insgesamt ein besseres Gefühl dafür, welche Coachees und Themen er gut annehmen kann und wann er eher nein sagen muss.

Als er danach das nächste Coaching außerhalb des Systems durchgeführt hat, konnte er dabei einen Effekt feststellen. Sein Kompetenzerleben hat sich vergrößert und er hat sich gestärkt

gefühlt. Zum einen durch das Erleben, dass er sich so gut abgrenzen konnte, aber auch durch das durchweg positive Feedback von einer Person, die ihn so gut kennt.

Fazit

Coachen im eigenen System ist ein sensibles Thema, welches verständlicherweise nicht empfohlen wird. Es gibt sehr viele gute Gründe, warum man bei diesem Thema vorsichtig sein sollte. Risiken und Herausforderungen, die bedacht werden müssen. Aber es kann auch einen Mehrwert bieten, insbesondere in der Entwicklung der eigenen Coach-Persönlichkeit und zum Beginn einer Coaching-Karriere. Letztendlich sollte jede*r Coach sich selbst und seine*ihre Rolle jederzeit reflektieren und gewisse Dinge für sich einordnen. Dazu gehört in Bezug auf das Thema dieser Abschlussarbeit allen voran die Frage „Welche Personen zähle ich zu meinem System?“. Mithilfe der ausgearbeiteten Hinweise kann sich jede*r Coach dazu selbst eine Meinung bilden. Anschließend kann man sich grundsätzlich die Frage stellen, ob man bereit wäre, Personen im eigenen System zu coachen. Diese Frage sollte man auch nicht allgemein beantworten, sondern für jede Person einzeln, denn die Antwort kann jeweils unterschiedlich ausfallen. Unter Berücksichtigung aller Herausforderungen und Risiken, aber auch der Chancen und des potentiellen Mehrwerts, die das Coachen im eigenen System mit sich bringen, ist es meiner Meinung nach in einigen Fällen möglich, ein zielführendes Coaching auch im eigenen System durchzuführen. Wichtig ist dabei, dass man sich stets selbst reflektiert, ein angemessenes, professionelles Umfeld schafft und die wichtigsten Grundsätze des systemischen Coachings verinnerlicht. Wichtig ist, dass dies niemals eine normale Situation sein kann und man es sich keinesfalls zur Gewohnheit machen sollte. Es ist kein richtiges Coaching. Man kann Personen im eigenen System auch anderweitig unterstützen, indem man gute Fragen stellt, zuhört und Raum gibt. Kleinere Methoden zur Selbsthilfe können ebenfalls leicht vermittelt werden, z.B. Tappen zur Emotionsregulation.

Quellenverzeichnis

- (1) <https://systemisches-institut-hamburg.de/wp-content/uploads/2018/09/was-ist-ein-systemisches-coaching.pdf> (Zugriff am 07.07.2025 um 15:32 Uhr)
- (2) <https://ico-online.de/2024/systemisches-coaching-ein-umfassender-leitfaden/> (Zugriff am 07.07.2025 um 15:36 Uhr)
- (3) https://dgsf.org/service/was-heisst-systemisch/systemische_coaching.htm (Zugriff am 07.07.2025 um 15:26 Uhr)

Anhang

Fragen für Coachs, die im eigenen System gecoacht haben:

1. Welche Person in deinem System hast du gecoacht? Wie genau stehst du zu dieser Person? Wie lange kennst du diese Person schon?

2. Wie kam es dazu, dass du diese Person gecoacht hast?
3. Warum hast du dich dazu entschieden, trotz der Empfehlung von Inkonstellation, trotzdem im eigenen System zu coachen (abgesehen von meiner Empfehlung)?
4. Welche Gedanken gingen dir vor dem Erstgespräch durch den Kopf?
5. Wie ist das Erstgespräch gelaufen?
6. Welche Gedanken gingen dir vor dem letztendlichen Coaching durch den Kopf?
7. Welche Art von Anliegen/Thema hat dein Coachee mit ins Coaching gebracht? Wie genau hast du dieses Thema vorab geklärt (um sicherzugehen, wie gut du bei dem Thema objektiv bleiben kannst)?
8. Wie ist das Coaching insgesamt gelaufen?
9. Welchen Herausforderungen sind dir vor, während und nach dem Coaching begegnet?
Wie bist du mit diesen Herausforderungen umgegangen?
Konntest du im Allgemeinen objektiv bleiben und dich abgrenzen?
10. Welchen Risiken bzw. welche Gefahren siehst du beim Coachen im eigenen System?
Haben sich deine Sorgen, die du vorher hattest, bestätigt?
11. Welche Chancen bzw. welchen Mehrwert siehst du beim Coachen im eigenen System?
Haben sich positive Gedanken, die du vorab hattest, bestätigt?
12. Wie war die Rückmeldung deines Coachees? Konntest du ihm/ihr mit dem Coaching weiterhelfen? Hat er/sie sich wohlgefühlt? Hatte er/sie das Gefühl, dass du während dem Coaching objektiv bleiben konntest?
13. Hast du seitdem noch weitere Coachings mit Personen außerhalb deines Systems durchgeführt? Hattest du vorher bereits Coachings mit Personen außerhalb deines Systems?
Konntest du dabei irgendeinen Effekt auf das Coachen von Personen außerhalb deines Systems feststellen?

Fragen, an Coachees, die von einem Coach im eigenen System gecoacht wurden:

1. Wie hast du dich im Coaching insgesamt gefühlt?
2. Hast du ein Ergebnis/eine oder mehrere Erkenntnisse aus dem Coaching mitnehmen können? War das Coaching hilfreich?
3. Hattest du das Gefühl, dass es einen Einfluss auf das Coaching hatte, dass dein Coach in deinem System war?
4. Hattest du das Gefühl, dein Coach konnte insgesamt während des Coachings für dein Thema/Anliegen objektiv bleiben?
5. Würdest du dich noch einmal coachen lassen? Würdest du dich noch einmal von jemandem aus deinem eigenen System coachen lassen?