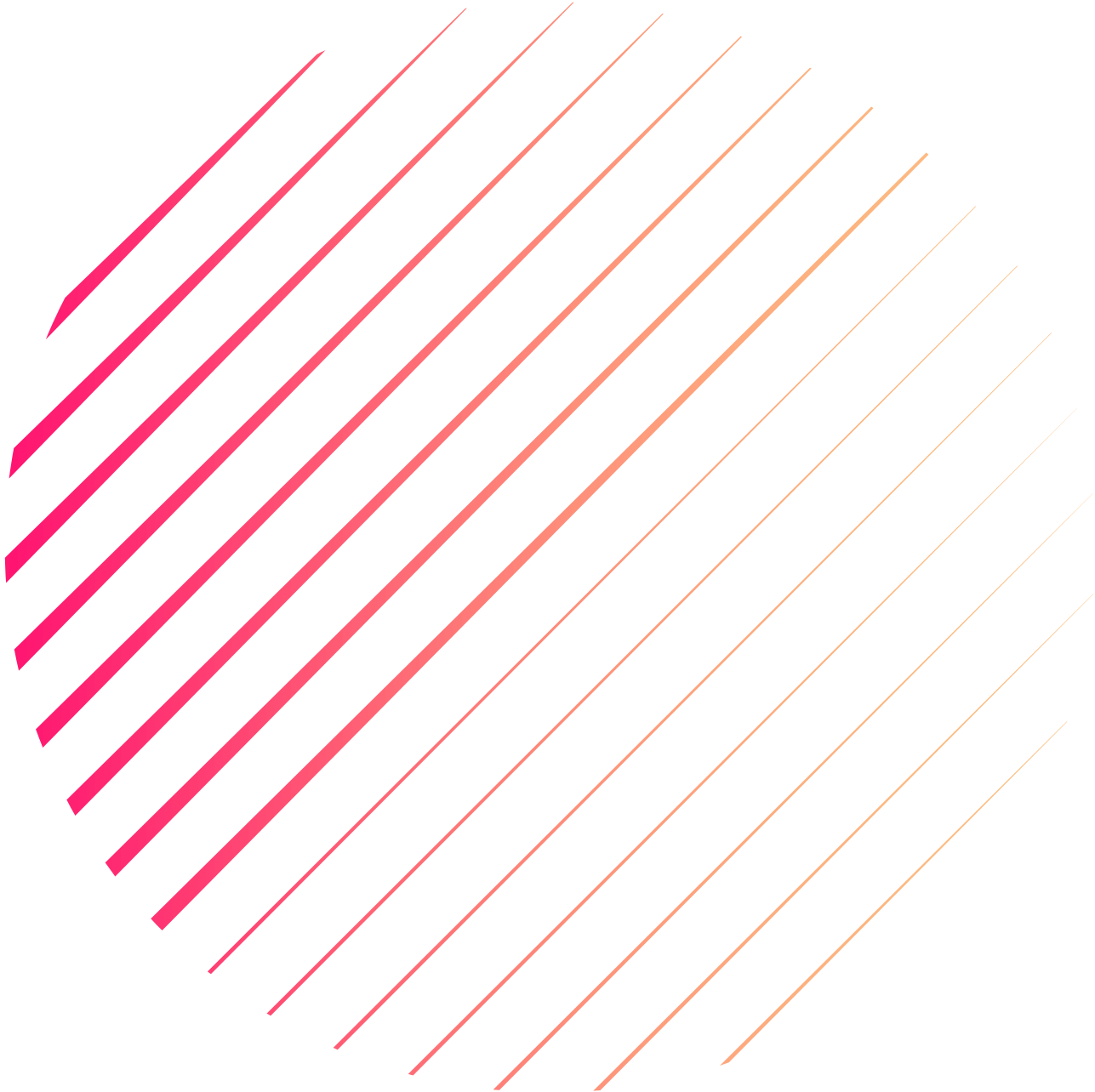


Meine persönliche Entwicklung in der Ausbildung zur SYSTEMISCHEN COACHIN



Abgabe 15.08.2025
ABSCHLUSSARBEIT
GESINE MEYER

InKonstellation
Coaching Akademie
Standort Köln, CA-K25_FEB

Inhaltsverzeichnis

Einleitung.....	3
1. Ausgangssituation und Kontext.....	4
Aller Anfang ist schwer, oder?	4
2. Wichtige Stationen meiner Entwicklung.....	5
Einflussfaktor Gruppe	5
Schlüsselmomente, Wendepunkte und „Aha-Erlebnisse“	6
Praktische Erfahrungen.....	8
3. Selbstreflexion	9
Mein Selbstbild im Wandel.....	9
4. Transfer in den Alltag/ Beruf.....	10
Besondere Herausforderungen	10
Veränderung in meinem beruflichen Alltag	10
5. Fazit und Ausblick	11

Einleitung

„Mit Offenheit, Neugier und Freude an der Erfahrung.“

Timothy Gallwey

Die Entscheidung, eine Ausbildung im systemischen Coaching zu beginnen, war für mich nicht nur ein beruflicher Schritt, sondern zugleich der Beginn einer tiefgreifenden persönlichen Entwicklung. In den vergangenen Monaten habe ich mich intensiv mit Konzepten wie Ressourcenorientierung, systemischer Haltung und Fragetechniken beschäftigt – und dabei vor allem mit mir selbst.

„Aller Anfang ist schwer“ – diese oft zitierte Redewendung wurde für mich zur Realität, als ich mich entschloss, neue Wege zu gehen. Als Pflegefachkraft und Führungsperson in einem komplexen Arbeitsumfeld war ich zunehmend mit kommunikativen und emotionalen Herausforderungen konfrontiert. Die täglichen Gespräche mit PatientInnen, KollegInnen und Vorgesetzten innerhalb institutioneller Strukturen verlangten nach mehr als nur fachlicher Kompetenz – sie verlangten nach einer Haltung, die Klarheit, Empathie und Reflexionsfähigkeit vereint.

Die systemische Perspektive eröffnete mir einen neuen Blick: weg vom isolierten Problem hin zum Verständnis von Beziehungen, Mustern und Kontexten. Sie half mir, Dynamiken zu erkennen und Veränderung als vielschichtigen Prozess zu begreifen. Dabei begleiteten mich Zweifel und Fragen – etwa, ob ich bereit bin, mich wirklich zu hinterfragen oder ob ich das Gelernte in meinen Alltag integrieren kann.

Diese Arbeit zeichnet zentrale Stationen meiner Entwicklung nach und zeigt, wie die Ausbildung bei InKonstellation meine Haltung, mein Denken und mein Handeln verändert hat – beruflich wie privat. Sie ist keine theoretische Abhandlung, sondern eine ehrliche Reflexion persönlicher Erfahrungen, innerer Prozesse und bedeutsamer Erkenntnisse.

1. Ausgangssituation und Kontext

Aller Anfang ist schwer, oder?

Die Idee, eine Ausbildung zur systemischen Coachin zu absolvieren, entstand aus dem Wunsch, einen Werkzeugkoffer für Gespräche mit MitarbeiterInnen zu haben. Als Mitglied des Leitungsteams von drei ambulanten Pflegediensten besteht meine tägliche Arbeit aus der Kommunikation mit MitarbeiterInnen, der Prozesssteuerung und der Entwicklung einer positiven Unternehmenskultur. Dabei muss ich nahezu täglich Konflikte, die von MitarbeiterInnen an mich herangetragen werden, bewältigen.

Bis zum Beginn meiner Ausbildung bei InKonstellation stellte ich mir die Frage, wie ich die überwiegend nicht lösungsorientierte Sichtweise der MitarbeiterIn in Konfliktgesprächen in eine lösungsorientierte Gesprächskultur umwandeln kann. Der Fachkräftemangel und die sich immer weiter verschärfenden Bedingungen in der Pflegebranche führen zu einer Kultur, die geprägt ist von Frust, Zeitdruck und mangelnder Motivation. Als Bindeglied zwischen Geschäftsleitung und den MitarbeiterInnen der direkten Pflege bin ich stetig die Ansprechpartnerin für allgemeine und spezifische Beschwerden, zwischenmenschlichen Konflikten und Änderungswünschen. Täglich innerhalb dieser Konfrontation stets professionell zu bleiben, ist für mich die größte Herausforderung. Infolgedessen erkannte ich, dass ich ohne die richtige Haltung, gespickt mit passenden Tools in Gesprächen und im Prozess allgemein nicht weiterkommen würde.

Ich habe viele Online-Seminare für Führungskräfte besucht, die jedoch meist nur etwa vier Stunden dauerten und überwiegend online stattfanden. Hier fehlte mir allerdings der langfristige Ansatz, die Intensität der Themen und der Austausch mit anderen Führungskräften, die sich in ähnlichen Situationen befinden.

In den letzten zwei Jahren war ich Probandin (Klientin) für Abschlussprüfungen von systemischen Coaches. Dies waren meine ersten Berührungspunkte mit dem systemischen Coaching. Ich war beeindruckt, wie man in kürzester Zeit tiefsitzende Probleme von Menschen, die man kaum kennt, so lösen kann, dass sie selbst auf die Lösung kommen. In diesen Coaching-Sitzungen lernte ich eine wertschätzende und lösungsorientierte Fragetechnik kennen, die mich sehr beeindruckte. Damals konnte ich mir noch nicht direkt vorstellen, selbst diese Ausbildung zu absolvieren, da ich sie als komplex und schwierig empfand.

Nach einigen Jahren Berufserfahrung in der Führung fühlte ich mich jedoch bereit dafür. Der Wunsch, lösungsorientierte Gespräche mit MitarbeiterInnen führen zu können, gab mir den letzten Anstoß, mich für Infoabende bei mehreren Instituten für eine systemische Coaching-Ausbildung anzumelden. Im Herbst 2024 besuchte ich u.a. den Infoabend bei InKonstellation. Trotz anfänglicher

Bedenken hinsichtlich der Kosten war ich nach drei Stunden im Kontakt mit Timo Schlage, Charlotte Gerhard und den anderen TeilnehmerInnen so überzeugt, dass ich sofort eine Argumentation entwickelte, um meinen Arbeitgeber zur Finanzierung der Ausbildung zu bewegen. Zur Unterstützung zog ich auch den Geschäftsführer hinzu, der einen beruflichen psychologischen Hintergrund hat und mir bei der Überzeugung meines Vorgesetzten half. Mein Vorgesetzter, der dem Coachingansatz eher skeptisch gegenübersteht, erkannte mein Engagement und unterstützte mich dennoch mit einem kleinen finanziellen Beitrag.

2. Wichtige Stationen meiner Entwicklung

Einflussfaktor Gruppe

Meine Ausbildung begann im Februar 2025 und ich bin nun seit sechs Monaten dabei. Der intensive Austausch in unserer Ausbildungsgruppe bildet eine erste große Lernquelle für mich. Wir sind in einer Gruppe mit 21 Personen. Alle Mitglieder gehen sehr wertschätzend miteinander um und geben jederzeit gegenseitig ehrliches und direktes Feedback. In den letzten Monaten wurde mir bewusst, wie sehr mir dies in meinem bisherigen Leben gefehlt hatte. Aktuell habe ich das Gefühl, mit Gleichgesinnten in einem Raum zu sein und meine Kommunikationsstärke endlich richtig ausleben zu können. Der Austausch in der Gruppe ist so gewinnbringend für mich, dass ich von einem besonders großen Entwicklungsschritt sprechen würde. Im Vergleich zu anderen Gruppen, die ich in Fort- und Weiterbildungen kennengelernt habe, zeichnet sich diese durch extreme Homogenität mit Blick auf ihre Empathie, Motivation, ihren Aktionismus und der Wortgewandtheit aus. Ich schätze jedes Mitglied dieser Gruppe sehr. Aus meiner Sicht ist die Zusammensetzung der Gruppe maßgeblicher Einflussfaktor auf die persönliche Entwicklung.

Nicht nur die Persönlichkeit der TeilnehmerInnen und ihre Reaktionen auf die Inhalte, sondern auch ihre Bereitschaft, eigene Themen einzubringen, spielen hierbei eine Rolle. Nach jedem Coaching-Wochenende tauschten sich immer wieder die Einzelnen in der Gruppe aus; einige waren unsicher, andere verließen das Wochenende gestärkt und optimistisch. Dieser Austausch bewegt mich immer sehr. Es liegt in meiner Persönlichkeit, Menschen, die Zuspruch brauchen, zu unterstützen. Im Konfliktseminar war es besonders eindrücklich für mich. Während einer Coaching-Übung sprach eine Teilnehmerin in der Kleingruppe laut, sie sei überhaupt nicht sicher, ob sie die Ausbildung schaffen würde und sie machte sich darüber große Sorgen. Im ersten Moment hat es mich dazu bewegt, sie aufzumuntern. Ich teilte ihr mit, welche wertvollen Ressourcen und Entwicklungsschritte ich bereits bei ihr bemerkt hatte. Allerdings wirkte es im Gespräch so, als würden sie meine Worte nicht erreichen. Die andere Teilnehmerin der Gruppe beschrieb ebenfalls ihre Unsicherheit. Auch hier halfen keine unterstützenden Worte. Ich schlug beiden vor, ihre Unsicherheiten und Ängste mit der Trainerin des Wochenendes zu besprechen. Im Nachgang hat mich dieses Gespräch geprägt

hinsichtlich meiner Unsicherheiten. Bis zu dem Zeitpunkt empfand ich meine ersten Übungskoachings als ziemlich positiv und zufriedenstellend. Nun reflektiere ich mich in alle Richtungen.

Schlüsselmomente, Wendepunkte und „Aha-Erlebnisse“

Neben den Erlebnissen in der Gruppe gab es einzelne Impulse und Zitate, die meine Haltung nachhaltig veränder(te)n. In der Vielfalt der bereits absolvierten Module sind mir viele Schlüsselsätze und Erkenntnisse als besonders bedeutsam in Erinnerung geblieben, die ich hier einmal zusammenfassen möchte. Sie haben mich besonders in meiner Entwicklung geprägt. Es handelt sich dabei teilweise um direkte Zitate aus den Modulen der TrainerInnen und teilweise sind es Paraphrasen aus besprochenen Inhalten in den Modulen. Sie sind im Folgenden chronologisch aufgelistet:

- Coaching ist eine Systemunterbrechung (mündliche Aussage von Saskia Macht, CA-K25_FEB, Modul 1).
- Im Coaching zeige ich als Coachin Mitgefühl, fühle aber selbst nicht mit. Wenn ich als Coachin das Mitgefühl benenne, kann ich mich besser distanzieren.
- Dass kleine Worte die Wirkung eines ganzen Satzes massiv positiv verändern: „Ich kann das nicht.“ ⇒ „Ich kann das noch nicht.“
- Skalenfragen sind extrem wirkungsvoll und können formulierte Ziele des/der KlientIn genauer eingrenzen.
- „Wir denken nicht in Lösungen, sondern in Ressourcen unserer KlientInnen“ (Zitat von Sylvia Bublies, CA-K25_FEB, Modul 2)
- Die Erwartungshaltung des/der KlientIn kann auch durch direkte Angebote durch mich als Coachin geklärt werden: nur erzählen (narrativer Ansatz), sich sortieren (Brainstorming), guten Fragen stellen, etwas Bestimmtes bearbeiten, Pro-und-Contra-Liste erstellen, etc.
- „Meistens sagt der Klient in den ersten Minuten sein echtes Thema – hinhören.“ (Zitat von Christa Eversmeyer, CA-K25_FEB, Modul 3)
- Es ist für Menschen leichter negativ empfundene Anteile in sich anzuerkennen, wenn man es so formuliert: „EIN Anteil von mir ist chaotisch.“ Statt „Ich bin chaotisch.“
- Die Erwartungshaltung und eine enge Ergebnisorientierung auf Seiten des Coaches kann den Prozess des Coachings behindern, es wichtig offen zu bleiben.
- Gewinnbringende Vielfalt im Coaching entsteht durch offene und heterogene Fragetechniken.
- Bevor Ideen oder Annahmen dem/der KlientIn geteilt werden, fragt der/die CoachIn um Erlaubnis „Ich habe eine Idee, möchten Sie sie hören?“.
- Zirkuläre Fragen sind eine sanfte Einleitung zum ersten Perspektivwechsel auf Seiten des/r KlientIn.

- Provokative Fragen eignen sich am besten, wenn bereits ein Vertrauensverhältnis zwischen CoachIn und KlientIn besteht.
- Wenn viele Themen am Anfang einer Sitzung verbalisiert werden, bietet es sich, dies direkt anzusprechen und die unterschiedlichen Themen je Druck gewichten zu lassen, z.B. „Ich habe A, B, C gehört. Gibt es da ein Oberthema?“ Oder „Was davon möchtest du heute anschauen?“ – das ist dann auch der Auftrag für die heutige Sitzung.
- Das GROW Modell ist offiziell keine Methode, kann aber wie eine fungieren (mündliche Aussage von Andrea Nägel, CA-K25_FEB, Modul 3).
- Die Reflexion einer erfolgten Coaching Sitzung ist genauso wichtig wie die Sitzung selbst: der Blick auf den/die KlientIn und das Wissen anzuwenden und Ressourcen herauszuarbeiten.
- Die Korrektur einer Frage kann direkt im Kontakt mit dem/r KlientIn erfolgen z.B. „Hast du ... nein... anders: Wann hast du...?“
- Ich spreche nicht von Problemen, sondern von Themen oder Entwicklungsfeldern.
- Für die Fokussierung des formulierten Ziels eines/r KlientIn hilft es, dieses Ziel aufzuschreiben und den Blick darauf immer wieder in der Sitzung zu lenken.
- Die 4 Persönlichkeitstypen „Expertin, Motivatorin, Macherin, Unterstützerin“ sind je nach Kontext unterschiedlich stark ausgeprägt.
- Die Methode Tetralemma ist gut für die Eröffnung von neuen Möglichkeiten geeignet, nicht zwingend nur zur Entscheidungsfindung.
- Hilfreiche einleitende Hinweise für den/die KlientIn können sein:
 - Wir schaffen hier heute einen Möglichkeitsraum, in dem alles gesagt, gedacht und gefühlt werden darf.
 - Wenn ich als Coachin Fragen stelle, dann nur zum Informationsgewinn und nicht zur Bewertung.
 - Wenn etwas zu schnell, zu langsam, irritierend oder ähnliches sein sollte, jederzeit Bescheid sagen.
- Das Riemann-Thomann-Modell hat nicht die Konfliktlösung als Ziel.
- Das OK-OK-Modell kann helfen, Glaubenssätze zu verstehen.
- Demut im Coaching bedeutet Dankbarkeit zu haben, dass mir jemand als Coachin etwas anvertraut und dass ich jemand Vertrauen hat, mir ein Thema anzuvertrauen.
- Der Blick auf die Anteile im Inneren Team variieren je nach Kontext. Die Botschaft dieser Anteile will gelöst werden.
- Die Erkenntnis aus dem Inneren Team ist, dass meine Anteile nicht mich leiten, sondern ich leite sie.
- Ein klarer Auftrag ist wichtiger als ein smartes Ziel.
- Der Kernsatz eines Anteils muss sich nicht offensichtlich auf die Formulierung der Zielsetzung beziehen.
- Das Werte- und Entwicklungsquadrat ist kontextabhängig zu bewerten.

- „Pseudogefühle sind Gefühlen, von denen wir denken, dass sie jemand anderes ausgelöst hat, es sind aber unsere eigenen“ (wörtliches Zitat von Andrea Nägel, CA-K25_FEB, Modul 4).

Praktische Erfahrungen

Schließlich wurden meine methodischen Impulse erst so richtig greifbar, als ich selbst als Coachin tätig wurde. Die meisten positiv auswirkenden Erfahrungen mit Blick auf die Sicherheit in der Rolle als Coachin haben mir dabei zwei Bereiche gegeben. Zum einen ist der Austausch in der eigenen Peergroup eine gute Möglichkeit sich über Erfahrungen im Coaching auszutauschen und Unsicherheiten unter Gleichgesinnten zu besprechen. Zum anderen hat mir die Arbeit mit den „echten“ KlientInnen die meiste Sicherheit gegeben. Bisher habe 15 KlientInnen gecoacht. Hierfür habe ich mir einen eigenen Raum in meiner eigentlichen Arbeitsstätte eingerichtet. Im Folgenden möchte ich besonders eine Methode genauer betrachten um die Eigenerfahrung und anschließend den Transfer auf die Arbeit mit den KlientInnen näher zu beschreiben. So empfand ich die Methode des Inneren Teams als einen Schlüssel der Selbstklärung. Im Laufe meiner Ausbildung bei InKonstellation bin ich zum ersten Mal bewusst mit dieser Methode in Berührung gekommen. Sie hat bei mir eine erstaunliche Resonanz ausgelöst – fast so, als hätte jemand endlich Ordnung in mein inneres Stimmengewirr gebracht. Ich erinnere mich gut an den Moment, als ich in einer Übung aufgefordert wurde, meine inneren Anteile zu benennen. In dieser Sitzung, in der ich als Klientin ein Thema mitgebracht hatte, lautete die Zielformulierung „Ich kenne den Anteil in mir der mich schnell Dinge persönlich nehmen lässt.“. Wir arbeiteten folgende innere Anteile in mir heraus:

- Zunächst war da die innere Kritikerin, laut mit fieser Tonlage
- Dann die Sich Einsetzende, voller Power
- Die sich Optimierende kam mit aktivierend-mahnender Stimme.
- Danach die Perfektionistin, die wie ein Trainer spricht.
- Im Anschluss meldete sich die Kompetente mit fester Stimme.
- Ganz wichtig war da auch noch die Gesehen werden wollende mit kindlichem Ton.

Als ich begann, diesen inneren Anteilen Raum zu geben, entstand ein neues Verständnis für die Vielfalt meiner inneren Impulse – und auch für ihre Konflikte. Statt mich zu verurteilen, lernte ich, sie zu akzeptieren. Anders als vor dem Kennenlernen der Methode kann ich jetzt Anteile so sein lassen. Ich sage nicht mehr „ich mag mich nicht, weil ich immer so oder so bin“ – sondern ich sage mir „EIN Anteil in mir ist manchmal so oder so und das ist okay.“. Das war einer meiner größten Schlüsselmomente in dieser Ausbildung mit Blick auf meine persönliche Entwicklung.

Diese Selbsterfahrung hat mir eine wichtige Erkenntnis für meine Rolle als Coachin geschenkt: Die Methode ist nur dann wirksam, wenn sie sensibel und klientenspezifisch angewendet wird. Die emotionale Zugänglichkeit des/der KlientIn entscheidet über die Tiefe, in der die Anteile sichtbar werden dürfen. Gleich meine ersten beiden „echten“ KlientInnen waren emotional schwer zugänglich. Auch viele weitere KlientInnen ließen sich zum Beispiel nicht auf das Hineinspüren in sich selbst ein. Ich saß mich gezwungen, die Methode ein wenig anzupassen.

So nutze ich bei eher kognitiv geprägten KlientInnen das Innere Team gern als dialogisches Denkwerkzeug. Ich lade sie ein, mit metaphorischen Bildern zu arbeiten: „Welcher Anteil meldet sich gerade zu Wort?“ oder „Wer in Ihrem inneren Team sitzt heute am Steuer?“ – so entstehen neue Perspektiven, ohne gleich ins emotionale Tiefland abzusteigen.

Bei emotional offenen KlientInnen darf die Methode intensiver sein: Ich arbeite mit Symbolen, Bodenankern oder dem Rollenspiel. In einer Sitzung mit einer Klientin, die sich im inneren Konflikt zwischen Pflichtgefühl und Sehnsucht verlor, durften beide Anteile wortwörtlich an einem imaginären Tisch Platz nehmen. Das war für sie zutiefst berührend – und für mich eine Bestätigung, wie wirkungsvoll diese Methode sein kann, wenn emotionale Räume geöffnet sind.

Bei vorsichtigen oder stark belasteten KlientInnen achte ich besonders auf eine behutsame Sprache. Hier kann das Innere Team erst einmal anonym bleiben: „Wenn wir deine Gedanken als Team betrachten würden – wer spricht gerade besonders laut?“ Diese Formulierung ermöglicht Distanz und schützt zugleich die emotionale Integrität. Bei einer Klientin haben wir lediglich die Anteile benannt, ihre Einflussstärke mit Blick auf das Ziel festgelegt und ihnen einen Schlüsselsatz zugeordnet. Eine interaktive Anordnung der auf Moderationskarten notierten Anteile und ein In-Beziehung-Setzen derer waren nicht möglich. Aus einem Impuls heraus habe ich dann kurzerhand eine Legende mit der Klientin entwickeln können, deren Begrifflichkeiten sie selbst benannt hat: „die Grundbedürfnisse“, „was hindert“, „was unterstützt meine Entscheidung“. Die Klientin konnte im Anschluss daran ihre inneren Anteile besser verstehen und für sich ordnen.

3. Selbstreflexion

Mein Selbstbild im Wandel

Mein Selbstbild hat sich im Laufe der Ausbildung zur systemischen Coachin positiv verändert. Die Ausbildung hat mich zu einer stärkeren Selbstreflexion bewegt. Ich habe gelernt meine eigenen Denkmuster, Glaubenssätze und inneren Dialoge zu erkennen. Das hat zu einem differenzierteren, liebevolleren Blick auf mich selbst geführt. Ich bin mir meiner Ressourcen und meiner blinden Flecken bewusster. Zudem habe ich eine neue Rollenidentität entwickelt über ein professionelles

Selbstverständnis als Coachin – mit Haltung, Ethik und Verantwortung. Mein Selbstbild hat sich von „Ich bin jemand, der hilft“ zu „Ich bin jemand, der Räume für Entwicklung schafft“ verschoben. Ich sehe mich nun als Expertin für Prozesse und nicht für Lösungen zu sehen. Der Perspektivwechsel ist besonders interessant. Systemisches Denken lehrte mich, Menschen und mich selbst im Kontext von Beziehungen, Mustern und Wechselwirkungen zu sehen. Ich erkenne, dass mein Verhalten nicht isoliert ist, sondern Teil eines größeren Systems. Das hat mein Selbstbild von „Ich bin so“ zu „Ich bin in bestimmten Kontexten so“ erweitern – also flexibler und weniger starr. Ich lerne, wie Sprache Wirklichkeit konstruiert – und wie ich durch Fragen, Reframing und Metaphern neue Bedeutungen setzen kann. Das verändert oft die Art, wie ich mit mir selbst spreche: weniger kritisch, mehr ressourcenorientiert. Mein innerer Dialog wird klarer, konstruktiver und wohlwollender. Ich arbeite an einem Vertrauen in meine Intuition, sozusagen ein feineres Gespür für zwischenmenschliche Dynamiken und meine eigene Wahrnehmung. Das stärkt mein Selbstvertrauen und meine Selbstwirksamkeit. Ich beginne, meiner Intuition mehr Raum zu geben – und das verändert, wie ich mich selbst als kompetent erlebe.

4. Transfer in den Alltag/ Beruf

Besondere Herausforderungen

Die bisherigen Erkenntnisse konnte ich bereits erfolgreich in mein Coachingverständnis integrieren. Als besondere Herausforderung sehe vor allem am Anfang einer Coachingtätigkeit die Gefahr der engen Ergebnisorientierung und die damit verbundene Lenkung des Prozesses mit Blick auf das, was der/die KlientIn selbst denkt und welches Ergebnis dann dadurch tatsächlich erreicht wird. Zudem ist es mit wenig Erfahrung in der Coachingtätigkeit ebenso schwierig die eigene Erwartungshaltung auf der eigenen „Insel“ zu lassen und die „Insel“ des/der KlientIn als die in der Coaching Sitzung relevante Realität offen und wertfrei anzuerkennen. Zeitgleich erlebe ich als ein großes Entwicklungsfeld den Fokus neben dem aufmerksamen Zuhören aktiv zu lenken ohne vorzugeben. Im richtigen Moment die richtigen bzw. präzisen und passenden Fragen zu stellen überfordert mich dabei manchmal. Ich habe jedoch gelernt, dem/der KlientIn und mir Zeit zu geben.

Veränderung in meinem beruflichen Alltag

In den ersten Ansätzen schaffe ich es meine neue systemische Haltung in meinem Führungsstil zu verankern. Das neue Motto lautet Wertschätzung statt Bewertung: Ich begegne MitarbeiterInnen mit echtem Interesse und Anerkennung für ihre Perspektiven – auch (oder gerade) in Konfliktsituationen. Mein Ziel ist es Ressourcenorientierung zu leben, indem ich individuelle Stärken im Team erkenne und fördere, statt mich auf Defizite zu konzentrieren. In schwierigen Gesprächen versuche ich nun

bewusst keine Partei zu ergreifen, sondern die verschiedenen Sichtweisen sichtbar zu machen. Darüber hinaus kann ich meine Kommunikation bewusster gestalten durch die Nutzung systemischer Fragen: Statt direkt Lösungen vorzugeben, frage ich wie „Was würde dir helfen, damit umzugehen?“ oder „Was hat bisher gut funktioniert?“ um die Eigenverantwortung des Mitarbeiters zu stärken.

Wichtig ist mir zudem aktives Zuhören zu praktizieren. Ich zeige echtes Interesse, fasse zusammen, spiegle Emotionen um Vertrauen zu schaffen und Räume für ehrliche Gespräche zu öffnen. Zu guter Letzt verbessere ich unsere Feedbackkultur durch Förderung regelmäßiger, konstruktiver Rückmeldungen im Team und zwischen Vorgesetzten und MitarbeiterInnen. Es ist vorstellbar für mich, Konflikte und Veränderungen systemisch zu begleiten. So nutze ich meine Coaching-Kompetenzen, um Konflikte nicht zu vermeiden, sondern lösungsorientiert zu bearbeiten. In der Moderation von Veränderungsprozessen würde ich zukünftig mit Blick auf kommende Umstrukturierungen oder neuen Anforderungen systemische Methoden wie Auftragsklärung, zirkuläres Fragen oder Perspektivwechsel einsetzen. Aktuell schaffe ich es bereits, mir bewusst Zeit zu nehmen, um meine eigene Haltung, meine Reaktionen und meine Führungsentscheidungen zu hinterfragen. Rückblickend auf die ersten Coaching- und die neuen Führungserfahrungen zeigt sich für mich, dass die systemischen Methoden nicht nur theoretische Modelle sind, sondern tatsächlich meine Kommunikationskultur bereichern.

5. Fazit und Ausblick

Das nehme ich mit

Abschließend möchte ich die Kernimpulse, die ich mitnehme und einen Ausblick geben. In dieser Ausbildung habe ich nicht nur Methoden, Fragetechniken und Modelle kennengelernt, sondern vor allem eine neue Haltung verinnerlicht. Ich nehme die tiefe Überzeugung mit, dass Wertschätzung und Neugier zentral für jeden Veränderungsprozess sind. Die systemische Perspektive lehrt mich, Situationen nie isoliert zu betrachten, sondern stets die Wechselwirkungen im Blick zu behalten. Gleichzeitig habe ich erkannt, wie stark Reflexion und Selbstfürsorge mein professionelles Handeln stützen. Das Innere Team dient mir nun als Kompass, um meine eigenen Anteile zu verstehen und zu moderieren. So gelingt es mir, in herausfordernden Führungssituationen klar, empathisch und ressourcenorientiert zu agieren. Die Werkzeuge wie zirkuläre Fragen, das GROW-Modell im Coaching-Kontext und gezielte Skalenfragen sehe ich nun nicht nur als Methoden, sondern als Ausdruck meiner neuen Rolle als Coachin. Sie ermöglichen mir, Räume für Entwicklung zu öffnen – sowohl im Team als auch mit einzelnen KlientInnen.

In den kommenden Monaten will ich meine Rolle als Coachin und Führungskraft noch stärker miteinander verbinden. Dabei plane ich:

1. Ein Mini-Workshop-Format für MitarbeiterInnen zu entwickeln, das Schlüsselmethoden wie das Innere Team und zirkuläres Fragen praxisnah vermittelt.
2. Meine Netzwerke zu meinen mir nun bekannten Experten im Coaching Bereich auszubauen, um Reflexionsräume auch außerhalb der Ausbildung kontinuierlich zu nutzen.
3. Gemischte Coaching-Formate (Präsenz, Online-Sessions) anzubieten, um unterschiedliche Lernbedürfnisse abzudecken.
4. Eigene Erkenntnisse und Fallbeispiele systematisch zu dokumentieren und in einen Blog oder interne Leitfäden einfließen zu lassen.

Langfristig sehe ich mich als Brückenbauerin zwischen Theorie und Praxis: Ich möchte nicht nur Tools bereitstellen, sondern durch mein authentisches Handeln systemisches Denken in die Kultur meiner Pflegedienste integrieren. Dabei bleibt meine zentrale Leitlinie, Räume für Entwicklung zu schaffen – mit Offenheit, Empathie und dem Mut, immer wieder neue Fragen zu stellen.

Die Reise, die mit der Entscheidung für die Ausbildung begann, ist längst nicht abgeschlossen – sie hat vielmehr ein neues Kapitel eröffnet. Die gewonnenen Erkenntnisse und die veränderte Haltung wirken über den Rahmen der Ausbildung hinaus und beeinflussen mein berufliches Handeln ebenso wie meine persönliche Entwicklung.

Dabei geht es nicht um Perfektion, sondern um eine Haltung des Lernens – eine Haltung, die Raum für Unsicherheit lässt und Entwicklung als fortlaufenden Prozess versteht. Ich reflektiere nun stetig, wie ich mit Widerständen umgehe, welche Ressourcen ich in mir und meinem Umfeld entdecke und wie ich systemische Impulse nutze, um nachhaltige Veränderungen zu ermöglichen.

Diese Arbeit ist somit nicht nur ein Rückblick, sondern auch ein Ausblick: auf eine Praxis, die sich stetig wandelt, auf eine Haltung, die sich vertieft, und auf eine Zukunft, die ich mit Offenheit, Neugier und Freude gestalte.

Ich freue mich auf das, was da noch kommt.