



Methoden zur Purpose-Findung im systemischen Coaching

Ausbildungsinstitut: InKonstellation

Verfasser: Anna Beils-Kastenholz

August, 2025

Executive Summary

Diese Arbeit untersucht, wie systemisches Coaching Menschen bei der beruflichen Sinnfindung unterstützen kann. Im Fokus steht der Begriff „Purpose“, ein tieferliegender Lebenssinn, der über kurzfristige Ziele hinausgeht und mit persönlichen Werten, Motivation und gesellschaftlichem Beitrag verbunden ist.

Auf Grundlage psychologischer und systemischer Theorien werden Coaching-Methoden vorgestellt, die Purpose sichtbar und nutzbar machen: darunter Visionscoaching, Wertearbeit, IKIGAI, der Golden Circle, das Innere Team, Timeline-Arbeit und systemische Fragen. Sie unterstützen Klient:innen dabei, Klarheit über ihre innere Ausrichtung zu gewinnen und berufliche Entscheidungen stimmiger zu gestalten.

Die Arbeit zeigt, wie diese Methoden miteinander kombiniert werden können, um einen ganzheitlichen, praxisnahen Coachingprozess zu gestalten. Purpose-orientiertes Coaching stärkt persönliche Identität, Selbstwirksamkeit und Resilienz, und gewinnt dadurch zunehmend an Relevanz.

Inhaltsverzeichnis

Executive Summary	2
1. Einleitung und Theoretische Grundlagen zur Purpose-Findung	4
2. Was ist Purpose?	4
3. Systemisches Coaching – Grundlagen	5
4. Methoden zur Purpose-Findung im Coaching	6
4.1 Systemische Fragen zur Purpose-Findung	7
4.2 Visionscoaching	8
4.3 Wertecoaching	9
4.4 IKIGAI	10
4.5 The Golden Circle	11
4.5 Das Innere Team	12
4.6 Timeline	12
5. Methodischer Aufbau: Kombinierte Anwendung der Methoden zur Purpose-Findung	13
6. Fazit	14
7. Literaturverzeichnis	15
6. Abbildungsverzeichnis	16

1. Einleitung und Theoretische Grundlagen zur Purpose-Findung

In einer sich rasant wandelnden Welt, geprägt durch Globalisierung, Digitalisierung und gesellschaftlichen Strukturwandel, suchen viele Menschen verstärkt nach Orientierung, Sinn und persönlicher Erfüllung. Traditionelle Lebensmodelle verlieren zunehmend an Relevanz, während individuelle Lebensentwürfe stärker von inneren Werten und dem Wunsch nach Selbstverwirklichung geprägt sind. Die Frage nach dem „Purpose“, also dem tieferen Lebenssinn, rückt dabei ins Zentrum der Selbstreflexion und wird zum Leitmotiv moderner Lebensführung.¹

Purpose beschreibt eine übergeordnete Motivation, die über kurzfristige Ziele hinausreicht. Er bildet eine Art inneren Kompass, der Entscheidungen, Verhalten und Lebensführung langfristig prägt. In der aktuellen Forschung wird Purpose häufig als selbsttranszendente Motivation definiert – also als Bestreben, zu etwas Größerem beizutragen. Simon Sinek etablierte mit dem „Golden Circle“ die Idee, dass inspirierende Führung und Authentizität mit einem klaren „Warum“ beginnen².

Der Purpose ist eng mit Authentizität, Integrität und innerer Klarheit verknüpft. Er wirkt stabilisierend in Zeiten von Unsicherheit und kann sowohl individuelle als auch organisationale Resilienz stärken³. Im Coaching eröffnet die Purpose-Findung Raum für biografische Reflexion, Werteklä rung und Zukunftsorientierung. Besonders im systemischen Coaching – das den Menschen im Kontext seiner sozialen Umwelten sieht, bietet sich ein wirkungsvoller Rahmen zur nachhaltigen Integration von Purpose in den Lebensalltag.

Diese Arbeit stellt verschiedene Methoden der Purpose-Findung im Coaching vor und zeigt auf, wie sie konkret angewendet und miteinander kombiniert werden können. Ziel ist es, sowohl theoretische Fundierung als auch praktische Umsetzung zu verbinden und Anregungen für die Coachingpraxis zu geben.

2. Was ist Purpose?

Der Begriff *Purpose* stammt aus dem Englischen und lässt sich mit Ziel, Absicht oder Bestimmung übersetzen. In der Persönlichkeitsentwicklung und im Coaching beschreibt Purpose den tieferliegenden Sinn, der einem Leben und Handeln Richtung verleiht. Es handelt sich nicht um kurzfristige Ziele oder oberflächliche Motivationen, sondern um eine übergeordnete Orientierung, einen inneren Kompass, der langfristig Entscheidungen, Lebensstil und Prioritäten

¹ Vgl. Schnell, 2016, S. 28.

² Vgl. Sinek, 2009, S. 37

³ Vgl. Schnell, 2016, S. 51.

prägt. Purpose ist eng verbunden mit den persönlichen Werten, Überzeugungen und der Vorstellung davon, welchen Beitrag man für sich selbst und für die Gesellschaft leisten möchte⁴.

Das Bedürfnis nach Sinn ist ein zentrales, universelles Motiv menschlichen Handelns. In der modernen Purpose-Forschung wird darunter eine selbsttranszendente Motivation verstanden, also ein Streben, das über das eigene Wohl hinausgeht und sich auf ein größeres Ganzes richtet, etwa einen gesellschaftlichen Beitrag, eine Mission oder einen ethischen Wert.

Internationale Aufmerksamkeit erlangte der Begriff durch Simon Sinek, der in seinem Modell des „Golden Circle“ das *Warum* (Why) in den Mittelpunkt erfolgreichen und authentischen Handelns stellt. Inspirierende Persönlichkeiten und Organisationen beginnen nach Sinek nicht mit dem *Was* sie tun, sondern mit dem *Warum* sie es tun, ihrer inneren Überzeugung, die andere motiviert und mobilisiert⁵.

Purpose ist damit eng mit Authentizität, Integrität und innerer Klarheit verknüpft. Menschen, die ihren Purpose kennen, handeln bewusster, kommunizieren klarer und treffen Entscheidungen, die im Einklang mit ihren Werten stehen. In Zeiten gesellschaftlicher Umbrüche, wachsender Komplexität und individueller Unsicherheiten kann Purpose als innerer Anker dienen, eine Quelle von Stabilität, Orientierung und Resilienz⁶.

Auch in der Wirtschaft nimmt die Bedeutung von Purpose stetig zu. Unternehmen mit einem klaren, glaubwürdigen Purpose verfolgen nicht nur ökonomische Ziele, sondern richten ihr Handeln an einem gesellschaftlichen Mehrwert aus. Dadurch schaffen sie tiefere Bindung bei Mitarbeitenden, stärken das Vertrauen von Kund:innen und fördern langfristigen Erfolg. Besonders in der Führungskräfteentwicklung spielt die Verbindung von persönlichem und unternehmerischem Purpose eine entscheidende Rolle.

3. Systemisches Coaching – Grundlagen

Systemisches Coaching ist ein ressourcen- und lösungsorientierter Ansatz, der Menschen darin unterstützt, neue Perspektiven auf Herausforderungen zu gewinnen, Handlungsmöglichkeiten zu erkennen und Veränderungen eigenverantwortlich zu gestalten. Dabei wird der Mensch nicht isoliert betrachtet, sondern stets im Kontext seiner sozialen Systeme. Eine zentrale Annahme ist: Verhalten ist nicht unabhängig, sondern entsteht in Wechselwirkung mit Umwelt und Beziehungsmustern.

⁴ Vgl. Schnell, 2016, S. 28.

⁵ Vgl. Sinek, 2009, S. 37.

⁶ Vgl. Schnell, 2016, S. 51

Im Zentrum steht das Verständnis, dass Klient:innen Expert:innen für ihr eigenes Leben sind. Der Coach agiert als Prozessbegleiter – nicht als Berater –, der über gezielte Fragen, Hypothesen, Visualisierungen oder systemische Methoden wie Strukturaufstellungen, Skalierungen und zirkuläre Fragen neue Denkräume öffnet. Zentrale Haltungen sind Allparteilichkeit, Ressourcenorientierung, Kontextsensibilität und wertschätzende Kommunikation⁷.

Die Purpose-Findung lässt sich nahtlos in dieses Setting integrieren. Sie profitiert von der systemischen Grundhaltung, da auch sie auf Selbstklärung, Kontextverständnis und innere Kohärenz abzielt. Der Purpose kann im Coaching-Prozess als identitätsstiftende Orientierung entwickelt werden. Er stärkt in Umbruchsituationen, z. B. berufliche Neuausrichtung, Führungsfragen, persönliche Krisen, sowohl Selbstwirksamkeit als auch Sinnempfinden.⁸

4. Methoden zur Purpose-Findung im Coaching

Die Purpose-Findung ist ein individueller, emotional geprägter Prozess, bei dem es weniger um das Finden eines finalen Ziels geht als vielmehr um das Sichtbarmachen innerer Sinnzusammenhänge. Coaching begleitet diesen Weg durch strukturierte Selbstreflexion, gezielte Fragen und bewährte Methoden⁹.

Zentrale Elemente sind biografische Arbeit, Werteklä rung, die Entdeckung individueller Stärken und das Erarbeiten stimmiger Zukunftsbilder. Erkenntnisse entstehen in einem Wechselspiel aus Intuition, Analyse und Erfahrung. Purpose wird nicht „neu gefunden“, sondern aus bestehenden Lebensmotiven abgeleitet und bewusst integriert¹⁰.

Ein systemisch orientiertes Coaching schafft dafür einen sicheren Rahmen, in dem Klient:innen ihre Geschichte neu deuten, Konflikte bearbeiten und Perspektiven entwickeln können. Der Coach unterstützt ohne Bewertung und hilft dabei, den Purpose als inneren Kompass für zukünftige Entscheidungen zu nutzen.¹¹

⁷ Vgl. Rauen, 2020, S. 117.

⁸ Vgl. Krause/Ulrich, 2019, S. 76; Schnell, 2016.

⁹ 1 Vgl. Schnell, 2016, S. 28

¹⁰ Vgl. Frankl, 1992, S. 124.

¹¹ Vgl. Schmid, 2008, S. 45.

In der Praxis haben sich folgende Methoden bewährt:

- **Systemische Fragen:** Öffnen Denk- und Handlungsspielräume, aktivieren Ressourcen und bringen neue Perspektiven.¹²
- **Visionscoaching:** Entwickelt ein klares, emotional ansprechendes Zukunftsbild mithilfe von Imagination und Vision Boards, um persönliche Ziele und Werte sichtbar zu machen.
- **Wertecoaching:** Identifiziert und priorisiert individuelle Werte durch Reflexion und kreative Techniken, um Sinn- und Handlungsorientierung zu schaffen.¹³
- **IKIGAI:** Verbindet vier zentrale Lebensaspekte (Leidenschaft, Talent, Beruf, gesellschaftlicher Beitrag) zu einer sinnstiftenden Gesamtausrichtung.¹⁴
- **The Golden Circle** (nach Simon Sinek): Klärt das persönliche „Warum“ als Grundlage für authentisches Handeln und Kommunikation.¹⁵
- **Das Innere Team:** Macht innere Anteile und Stimmen sichtbar, um Ambivalenzen zu klären und die stimmige Lebensausrichtung zu fördern.¹⁶
- **Timeline:** Macht Muster und wiederkehrende Motive sichtbar, die Hinweise auf Berufung geben.

Diese Methoden lassen sich je nach Anliegen und Coachingphase flexibel kombinieren.

4.1 Systemische Fragen zur Purpose-Findung

Systemische Fragen sind ein zentrales Instrument im systemischen Coaching und entfalten gerade in der Purpose-Arbeit eine hohe Wirkungstiefe. Sie helfen dabei, Denkprozesse anzuregen, neue Perspektiven zu eröffnen und bereits vorhandene Ressourcen sichtbar zu machen. Dabei liegt der Fokus nicht auf der Suche nach „richtigen“ Antworten, sondern auf der Erweiterung des Möglichkeitsraums und der Aktivierung innerer Klarheit.¹⁷

¹² Vgl. Rauen, 2020, S. 88.

¹³ Vgl. Beck, 2017, S. 58

¹⁴ Vgl. García/Miralles, 2017, S. 26.

¹⁵ Vgl. Sinek, 2009, S. 37

¹⁶ Vgl. Schulz von Thun, 2006, S. 88

¹⁷ Vgl. Rauen, 2020, S. 88.

Ein klassisches Beispiel sind zirkuläre Fragen, die den Blick über die eigene Perspektive hinauslenken. Sie regen dazu an, sich selbst durch die Augen anderer zu betrachten und bieten so neue Einsichten in das eigene Verhalten, die eigene Motivation und mögliche Sinnquellen. Typische Fragen lauten etwa: „Was würde deine beste Freundin sagen, wofür du wirklich brennst?“ oder „Welche Rolle siehst du dich in deinem Team oder deiner Gesellschaft idealerweise erfüllen?“.

Hypothetische Fragen hingegen ermöglichen es, aus bestehenden Begrenzungen auszubrechen und Visionen zu formulieren, ohne sofort an Machbarkeit denken zu müssen. So können Fragen wie „Was würdest du tun, wenn Geld keine Rolle spielen würde?“ oder „Angenommen, du hättest deinen Purpose bereits gefunden – woran würdest du das merken?“ tieferliegende Bedürfnisse, Sehnsüchte und Werte aufdecken. Diese Fragenform erlaubt ein gedankliches Probehandeln und weckt kreative Impulse.

Auch Skalierungsfragen, ein zentrales Werkzeug der lösungsorientierten Kurzzeitberatung, lassen sich gut in die Purpose-Arbeit integrieren. Indem Klient:innen etwa gefragt werden „Auf einer Skala von 0 bis 10 – wie nah bist du deinem persönlichen Sinn aktuell?“, können Entwicklungen nachvollzogen und gezielte Veränderungsschritte formuliert werden. Diese Fragen fördern Selbstwirksamkeit und machen Fortschritte sichtbar.¹⁸

Lösungsorientierte Fragen wiederum fokussieren auf vorhandene Kompetenzen und gelungene Momente in der Vergangenheit: „Wann hast du dich zuletzt wirklich lebendig und sinnverbunden erlebt?“ oder „Was hast du damals anders gemacht als heute?“ Diese Fragen stärken die Verbindung zu bereits erlebtem Sinn und fördern Vertrauen in eigene Fähigkeiten.

In der Kombination ermöglichen systemische Fragen eine tiefgreifende und zugleich lösungsorientierte Exploration des eigenen Purpose. Sie sind kein Werkzeug der reinen Informationsgewinnung, sondern ein Mittel zur Selbstklärung und Aktivierung individueller Entwicklungsprozesse.

4.2 Visionscoaching

Visionscoaching ist eine Methode, die darauf abzielt, ein klares und emotional bedeutungsvolles Bild der eigenen Zukunft zu entwerfen. Dabei wird davon ausgegangen, dass Menschen bereits eine intuitive Vorstellung davon in sich tragen, was ein erfülltes Leben für sie bedeutet. Im Coachingprozess wird dieses innere Wissen bewusst gemacht und konkretisiert.

Zu Beginn kommen Imaginationsübungen zum Einsatz. Die Klient:innen versetzen sich in eine zukünftige Situation, etwa durch die Frage: „Stellen Sie sich vor, es ist das Jahr 2035, und Ihr Leben ist vollkommen stimmig – wie sieht es aus?“ Der Coach unterstützt dabei, Details wie

¹⁸ Vgl. Karrierebibel, *Systemische Fragen*, Zugriff: 10.08.2025.

Tätigkeiten, Beziehungen, Gefühle und die Lebensumgebung möglichst lebendig zu beschreiben. So werden zentrale Werte, Bedürfnisse und Ziele sichtbar.

Ergänzt wird dieser Prozess häufig durch die Erstellung eines Vision Boards – einer Collage aus Bildern, Symbolen und Worten, die die visualisierte Zukunft auf kreative Weise festhält. Das Vision Board dient als emotionaler Anker und fördert über den visuellen Zugang das innere Engagement.

Im Anschluss an die Visualisierung begleitet der Coach eine reflektierende Auswertung: Welche Themen tauchen auf? Was gibt Orientierung? Welche Muster deuten auf den individuellen Purpose hin? Ziel ist es, aus der Vision konkrete Hinweise auf sinnstiftende Lebensinhalte und zukünftige Handlungsfelder zu gewinnen.

Visionscoaching eignet sich besonders für Menschen in Umbruchphasen oder auf der Suche nach persönlicher Klarheit. In Kombination mit anderen Methoden kann es wirkungsvoll zur Purpose-Findung beitragen.

4.3 Wertecoaching

Wertecoaching zielt darauf ab, die individuellen Grundwerte eines Menschen bewusst zu machen, zu strukturieren und gezielt in Entscheidungsprozesse zu integrieren. Werte werden dabei als innere Orientierungsgrößen verstanden, die bestimmen, was wir als wichtig, richtig oder sinnvoll empfinden. Sie bilden die Grundlage für Motivation, Haltung und Lebensgestaltung und wirken oft unbewusst in Entscheidungs- und Konfliktsituationen mit.¹⁹

Der Coachingprozess beginnt meist mit einer Erkundung der persönlichen Wertewelt. Dies geschieht durch reflektierende Fragen wie: „Welche Erfahrungen in Ihrem Leben waren besonders bedeutend – und warum?“ oder mit visuellen und kreativen Methoden wie Wertelisten, Kartenarbeit oder szenischen Übungen. Die Klient:innen werden dazu angeregt, konkrete Erlebnisse zu erinnern, in denen sie ihre Werte besonders stark erlebt oder verletzt sahen. Daraus ergibt sich ein individuelles Wertekonzept.

Anschließend werden diese Werte priorisiert, miteinander in Beziehung gesetzt und hinsichtlich ihrer Bedeutung für gegenwärtige und zukünftige Lebensentscheidungen analysiert. Der Coach unterstützt dabei, Wertekonflikte zu erkennen und die eigene innere Haltung zu klären. Ziel ist es, eine wertebasierte Selbstführung zu ermöglichen.

Im Kontext der Purpose-Findung ist Wertecoaching von zentraler Bedeutung, da Purpose oft als Ausdruck gelebter Werte verstanden wird. Wer seine Werte kennt und danach handelt, lebt in größerer Übereinstimmung mit sich selbst und erlebt sein Handeln als sinnstiftend. Das

¹⁹ Vgl. Beck, 2017, S. 58

Bewusstmachen und Formulieren dieser Werte kann als Grundlage für ein individuelles Purpose-Statement dienen.

4.4 IKIGAI

Das IKIGAI-Modell stammt aus Japan und bedeutet wörtlich übersetzt „das, wofür es sich zu leben lohnt“. Es verbindet vier zentrale Lebensbereiche: das, was man liebt, das, worin man gut ist, das, wofür man bezahlt werden kann, und das, was die Welt braucht. Die Schnittmenge dieser vier Felder beschreibt das persönliche IKIGAI und somit den individuellen Lebenssinn.²⁰

Im Coaching wird das IKIGAI-Modell häufig grafisch dargestellt, meist in Form von vier sich überschneidenden Kreisen. Die Klient:innen arbeiten mithilfe gezielter Reflexionsfragen zu jedem Bereich, z. B.: „Was begeistert Sie wirklich?“, „Worin liegen Ihre besonderen Talente?“, „Für welche Fähigkeiten würden andere Menschen Sie entlohnen?“ und „Welchen Beitrag möchten Sie in der Welt leisten?“ Durch diesen systematischen Zugang wird ein umfassendes Selbstbild entwickelt, das Purpose-orientiertes Handeln ermöglicht.



Der Coach begleitet den Prozess strukturiert und unterstützt dabei, innere Zusammenhänge sichtbar zu machen und blinde Flecken aufzudecken. Das Modell eignet sich besonders für

²⁰ Vgl. García/ Miralles, 2017, S. 26.

Menschen, die eine tiefere Verbindung zwischen Beruf und Berufung herstellen möchten oder an einem Wendepunkt in ihrer Lebensgestaltung stehen.

IKIGAI ist dabei mehr als ein statisches Ziel – es ist ein dynamischer Zustand, der über regelmäßige Reflexion und persönliche Entwicklung gestärkt werden kann. Im Purpose-orientierten Coaching ist das Modell eine wertvolle Methode, um Klarheit über Muster, Werte und Handlungsmöglichkeiten zu gewinnen.

4.5 The Golden Circle

Das Modell „The Golden Circle“, entwickelt von Simon Sinek, basiert auf drei konzentrischen Kreisen: Im Zentrum steht das „Warum“ (Purpose), gefolgt vom „Wie“ (Prozesse, Werte) und schließlich dem „Was“ (konkrete Handlungen). Laut Sinek inspirieren die überzeugendsten Persönlichkeiten und Organisationen durch eine klare Sinnorientierung, die sich aus dem „Warum“ ableitet.²¹



Im Coaching dient das Modell der strukturierten Selbstreflexion. Der Coach begleitet Klient:innen dabei, die drei Ebenen zu durchdenken und deren Zusammenhänge zu erfassen. Besonders wirksam ist diese Methode bei Führungskräften oder rational geprägten Persönlichkeiten, da sie kognitive Klarheit und strategisches Denken fördert.

Für die Purpose-Findung ist das Modell besonders hilfreich, da es den Zugang zur inneren Motivation erleichtert und dabei unterstützt, den persönlichen Beitrag zur Welt mit konkretem Handeln in Einklang zu bringen. Es fördert die Authentizität und hilft, ein stimmiges Selbstverständnis zu entwickeln, das sowohl Orientierung als auch Handlungsimpulse gibt.

²¹ vgl. Sinek, 2009, S. 37

4.5 Das Innere Team

Das von Friedemann Schulz von Thun entwickelte Modell des „Inneren Teams“ beschreibt die innere Vielfalt eines Menschen in Form von unterschiedlichen Persönlichkeitsanteilen oder inneren Stimmen. Diese „Mitglieder“ äußern sich oft widersprüchlich, etwa als Wunsch nach Sicherheit vs. Wunsch nach Veränderung.²²

Im Coachingprozess hilft der Coach, diese inneren Stimmen zu identifizieren, in ein inneres Team zu verwandeln und deren Beziehungen bewusst zu gestalten. Die Methode fördert Selbstverstehen und unterstützt bei inneren Konflikten, etwa wenn mehrere Anteile in unterschiedliche Richtungen „ziehen“.

Im Zusammenhang mit Purpose ermöglicht diese Methode, innere Spannungen zu klären und die Ausrichtung auf eine stimmige Lebensaufgabe zu schärfen. Sie hilft, widersprüchliche Impulse zu integrieren und stärkt dadurch die innere Kohärenz, was wiederum die Handlungsfähigkeit und Authentizität im Sinne des Purpose erhöht.

4.6 Timeline

Die Arbeit mit der Timeline ist eine visuelle Methode, die zeitliche Struktur und emotionale Qualität biografischer Ereignisse sichtbar macht. Klient:innen erstellen gemeinsam mit dem Coach eine grafische Darstellung ihres bisherigen Lebenswegs, wobei zentrale Erlebnisse, Wendepunkte, Erfolge und Krisen chronologisch eingeordnet werden. Die Darstellung kann linear auf Papier erfolgen oder symbolisch durch Gegenstände im Raum gestaltet werden.

Diese Methode fördert das Bewusstsein für wiederkehrende Themen, Werte und persönliche Entwicklungsmuster. Sie schafft eine Grundlage zur Reflexion darüber, welche Ereignisse als sinnstiftend erlebt wurden und welche Ressourcen aus schwierigen Phasen hervorgegangen sind. Auch blinde Flecken oder unerfüllte Sehnsüchte können sichtbar werden.

Im Rahmen der Purpose-Findung ermöglicht die Timeline, Zusammenhänge zwischen Vergangenheit, Gegenwart und Zukunft herzustellen. Sie hilft, ein narratives Selbstbild zu entwickeln, das Klarheit über die eigene Ausrichtung schafft. Der Coach unterstützt durch vertiefende Fragen und hilft, biografische Erkenntnisse in ein stimmiges Purpose-Statement zu überführen.

²² vgl. Schulz von Thun, 2006, S. 88

5. Methodischer Aufbau: Kombinierte Anwendung der Methoden zur Purpose-Findung

Die vorgestellten Methoden – Systemische Fragen, Visionscoaching, Wertecoaching, IKIGAI, The Golden Circle, das Innere Team und die Timeline – lassen sich nicht nur einzeln, sondern auch in einer sinnvollen Abfolge als ganzheitlicher Coachingprozess einsetzen. Ziel einer solchen Kombination ist es, Klient:innen auf mehreren Ebenen anzusprechen: kognitiv, emotional, biografisch und handlungsorientiert.

Ein mögliches Vorgehen gliedert sich in folgende Phasen:

1. Orientierung und Werteklä rung (Einstieg)

Der Prozess beginnt mit Wertecoaching, um die grundlegenden inneren Leitprinzipien des Klienten zu identifizieren. Diese Werte bilden das Fundament für alle weiteren Schritte, da sie den Maßstab für stimmige Entscheidungen und Sinndefinitionen liefern. Parallel können erste systemische Fragen eingesetzt werden, um Denk- und Reflexionsräume zu öffnen.

2. Biografische Reflexion (Vergangenheit)

Mit der Timeline-Methode werden prägende Lebensereignisse, Wendepunkte und Erfolgserlebnisse sichtbar gemacht. Dies ermöglicht es, wiederkehrende Muster und Sinnquellen aus der Vergangenheit zu erkennen. In dieser Phase werden auch Ressourcen bewusst gemacht, die später für die Umsetzung des Purpose wichtig sind.

3. Innere Ausrichtung (Innenperspektive)

Das Modell des Inneren Teams hilft, innere Ambivalenzen und unterschiedliche Stimmen zu identifizieren. So werden mögliche innere Blockaden sichtbar, die einer klaren Purpose-Formulierung im Weg stehen könnten. Durch den Dialog zwischen den inneren Anteilen kann eine stimmige innere Ausrichtung gefunden werden.²³

4. Sinnintegration (Zentrierung)

Das IKIGAI-Modell sowie der Golden Circle bieten einen strukturierten Rahmen, um den Purpose konkret zu formulieren.²⁴ Hier fließen die Erkenntnisse aus den vorangegangenen Schritten, Werte, Lebensmuster, innere Stimmen, in eine klare Definition von Sinn, Motivation und Handlungsorientierung ein.

5. Zukunftsorientierung (Vision)

Visionscoaching mit Vision Board setzt auf die emotionale und bildhafte Verankerung des neu gewonnenen Purpose. Durch die Visualisierung einer stimmigen Zukunft wird die intrinsische

²³ 4 Vgl. Schulz von Thun, 2006, S. 88.

²⁴ Vgl. García/Miralles, 2017, S. 26.

Motivation gestärkt. Hypothetische und zirkuläre Fragen regen dazu an, Handlungsmöglichkeiten und mögliche Hindernisse zu reflektieren.

6. Transfer und Umsetzung (Integration)

In der Abschlussphase werden konkrete Handlungsschritte formuliert. Systemische Fragen wie „Was ist Ihr erster, kleiner Schritt in Richtung Ihres Purpose?“ oder „Woran werden Sie merken, dass Sie auf Ihrem Weg bleiben?“ helfen, den Transfer in den Alltag sicherzustellen. Optional können auch Follow-up-Sitzungen zur Fortschrittsreflexion vereinbart werden.

Synergieeffekte der kombinierten Anwendung

Die kombinierte Anwendung dieser Methoden ermöglicht eine vertiefte Bearbeitung der Purpose-Frage, da sie sowohl kognitive Klarheit als auch emotionale Anbindung und biografische Verankerung schafft. Während kognitiv-strukturierende Methoden (Wertecoaching, IKIGAI, Golden Circle) Orientierung geben, sorgen emotionale und imaginative Verfahren (Visionscoaching, Inneres Team) für Motivation und Bindung. Die biografische Arbeit mit der Timeline und der gezielte Einsatz systemischer Fragen sorgen dafür, dass Purpose nicht nur theoretisch definiert, sondern als integraler Bestandteil der eigenen Lebensgeschichte erlebt wird.

6. Fazit

Die Purpose-Findung im systemischen Coaching ist ein vielschichtiger und wirkungsvoller Prozess zur Selbstklärung und Sinnstiftung. Durch den Einsatz vielfältiger Methoden lassen sich innere Ressourcen aktivieren, Erfahrungen integrieren und der eigene Lebenssinn greifbar machen.

Der kombinierte Einsatz von Visionsarbeit, Werteklä rung, biografischer Reflexion und strategischer Integration ermöglicht eine nachhaltige Verankerung des Purpose im Alltag. Der Coachingprozess unterstützt Klient:innen dabei, ein stimmiges Selbstbild zu entwickeln und persönliche sowie berufliche Entscheidungen daran auszurichten. Gerade in Zeiten von Wandel, Unsicherheit und Sinnkrisen kann Purpose als innerer Kompass dienen – für Einzelpersonen ebenso wie für Organisationen. Die Relevanz dieser Thematik wird in den kommenden Jahren weiter zunehmen, was systemisches Coaching vor neue, aber bereichernde Herausforderungen stellt.

7. Literaturverzeichnis

Beck, Christina (2017): Wertecoaching – Klarheit finden, Entscheidungen treffen. Wiesbaden: Springer.

Damon, William; Menon, Jenni; Bronk, Kendall Cotton (2003): The development of purpose during adolescence. In: Applied Developmental Science, 7(3), S. 119–128.

De Shazer, Steve et al. (2007): Kurzzeittherapie: Lösungsfokussierte Beratung in der Praxis. Stuttgart: Klett-Cotta.

Frankl, Viktor E. (1992): Der Mensch vor der Frage nach dem Sinn. München: Piper Verlag.

Fritz, Robert (2003): Der Weg des Künstlers. München: Arkana Verlag.

García, Héctor; Miralles, Francesc (2017): Ikigai – Gesund und glücklich hundert werden. München: Goldmann.

Hüther, Gerald (2015): Mit Freude lernen – ein Hirnforscher zeigt, wie's geht. Göttingen: Vandenhoeck & Ruprecht.

Krause, Dagmar; Ulrich, Hans-Georg (2019): Werte, Sinn und Coaching. Wiesbaden: Springer.

Rauen, Christopher (2019): Coaching – Angewandte Psychologie für die Beratungspraxis. Göttingen: Hogrefe.

Rauen, Christopher (2020): Coaching – Angewandte Psychologie für die Beratung. Göttingen: Hogrefe.

Retzer, Arnold (2011): Wie normale Menschen verrückt werden – und andere psychologische Einsichten. München: Kösel.

Schmid, Bernd (2008): Systemisches Coaching. Wiesbaden: Springer VS.

Schnell, Tatjana (2016): Psychologie des Lebenssinns. Berlin: Springer.

Schulz von Thun, Friedemann (2006): Miteinander reden 3 – Das Innere Team und situationsgerechte Kommunikation. Reinbek: Rowohlt.

Sinek, Simon (2009): Start with Why. How Great Leaders Inspire Everyone to Take Action. London: Penguin Books.

von Schlippe, Arist; Schweitzer, Jochen (2016): Lehrbuch der systemischen Therapie und Beratung II. Göttingen: Vandenhoeck & Ruprecht.

Internetquellen:

Karrierebibel. *Systemische Fragen: 8 Fragearten + 100 Beispiel-Fragen*. Abgerufen am 02. August 2025, von <https://karrierebibel.de/systemisches-fragen/>

<https://www.in-konstellation.de/coaching-ausbildung-koeln/>, Zugriff: 20.07.2025.

6. Abbildungsverzeichnis

Abbildung Person hält einen schwarzen, runden Kompass Quelle: *Unsplash*, veröffentlicht am 21. September 2020, abgerufen von <https://unsplash.com/photos/person-holding-black-round-container-UU69D-nwPI> (Zugriff: 10.08.2025)

Abbildung IKIGAI: Piscine26: Ikigai which is Japanese Philosophy to Inspire Your Life and Career. Adobe Stock, Asset-ID 749099661 (Vektor & JPEG), abgerufen am 7. August 2025, von <https://stock.adobe.com/de/images/ikigai-which-is-japanese-philosophy-to-inspire-your-life-and-career/749099661> (Standardlizenz).