

**Raum für Entwicklung –  
Coachingkompetenz im Führungsalltag**

Abschlussarbeit

Für die systemische Coaching Ausbildung bei InKonstellation

August 2025

## Inhalt

1. Einleitung .....	3
2. Grundlagen .....	3
3. Coaching-Elemente in der Führungspraxis.....	5
3.1 Systemische Fragetechniken.....	6
3.1.1 Zirkuläre Fragen .....	6
3.1.2 Skalierungsfragen .....	7
3.1.3 Hypothetische Fragen.....	7
3.1.4 Metaphern-Fragen .....	8
3.2 Aktives Zuhören .....	8
3.3 Ressourcen- und Lösungsorientierung .....	9
4. Praxisbeispiel: Die wöchentlichen Jour-Fixe.....	9
4.1 Begriff und Ablauf der Jour-Fixe .....	10
4.2 Veränderungen durch Coachingkompetenz.....	10
4.3 Reflexionsbogen: Wahrnehmung der Veränderung?.....	11
5. Reflexion und persönliche Entwicklung .....	12
6. Fazit und Ausblick.....	12
7. Literaturverzeichnis.....	15
8. Anhang .....	16-22

## **1. Einleitung**

Die Auseinandersetzung mit Coaching im beruflichen Kontext hat mir gezeigt, dass es einen wesentlichen Beitrag zur Entwicklung und Erweiterung von Führungskompetenzen leisten kann. Aus der Perspektive einer Führungskraft eröffnen Coaching-Prozesse die Möglichkeit, eigene Handlungsmuster zu reflektieren, Potenziale bewusster zu nutzen und die Wirksamkeit im Führungsalltag zu erhöhen. Vor diesem Hintergrund habe ich mich entschieden, eine Coaching-Ausbildung zu absolvieren. Sie bietet die Gelegenheit, meine Kompetenzen systematisch zu erweitern und eine zusätzliche Ressource für die Gestaltung von Führung zu entwickeln. Diese Arbeit knüpft an diese Motivation an und untersucht Coaching-Kompetenz als Raum für Entwicklung im Führungsalltag.

Im Rahmen der wöchentlichen Jour-fixe-Termine mit den Mitarbeitenden wurden gezielt Coaching-Elemente wie systemische Fragetechniken, aktives Zuhören sowie ressourcen- und lösungsorientierte Ansätze eingebracht. Diese Integration führte zu spürbaren Veränderungen im Ablauf und in der Gesprächsführung während der Termine. Zur systematischen Erfassung dieser Veränderungen wurde ein Reflexionsbogen entwickelt, dessen Auswertung in der Arbeit erfolgt und die daraus resultierenden Effekte auf das Führungsverhalten darstellt.

## **2. Grundlagen**

Coaching widmet sich Themen zu alltäglichen Herausforderungen und persönlichen Fragestellung, sowohl im privaten als auch im beruflichen Kontext. Dies geschieht im lösungs- und zielgerichteten Dialog zur Förderung des persönlichen Wachstums, der Selbstreflexion und der Wahrnehmung des Erlebten. Coaching ist ein strukturierter, zielorientierter und zeitlich begrenzter Begleitungsprozess, der Anwendung in Stresssituationen, Veränderungsprozessen, Konfliktsituationen, bei Neuanfängen oder bei Entscheidungen findet. Mögliche Ziele sind die Aktivierung und Nutzung von vorhandenen Ressourcen, die Verbesserung der Selbstmanagementfähigkeit, die Förderung von Kommunikationsstrukturen, der Aufbau mentaler Stärke,

Entscheidungen zu treffen und Ziele zu erreichen. Der Schwerpunkt im Coaching liegt auf Gegenwart und Zukunft. Der Klient ist immer Themengeber und der Experte seines Themas. (Vgl. Skript Seite 6-7)

Im systemischen Coaching bedeutet „systemisch“, dass der Mensch und seine Fragestellungen immer in Verbindung mit dem größeren System, zu dem er gehört, gesehen werden – der Kontext wird mitbetrachtet. Der systemische Coach berücksichtigt die zugrunde liegenden Muster und Dynamiken, die das Verhalten und die Entscheidungen des Klienten beeinflussen. Der Klient ist Experte für sein Thema und besitzt die Ressourcen und Fähigkeiten, um Lösungen für sein Problem zu finden. Der Coach ist Prozessbegleiter und unterstützt bei der Aktivierung der Ressourcen und Entwicklung neuer Perspektiven. Durch die Betrachtung des gesamten Systems können tiefgreifende und nachhaltige Veränderungen erreicht werden. (Vgl. ICO-online)

Die Aufgaben einer Führungskraft in einer Gesundheitseinrichtung umfassen fachliche, organisatorische und personale Führungsaufgaben. Der Schwerpunkt dieser Arbeit widmet sich den personalen Führungsaufgaben. Diese umfassen alle Tätigkeiten einer Führungskraft, die sich auf die Interaktion, Begleitung und Unterstützung der Mitarbeitenden beziehen, dazu zählen die Förderung der Motivation, wertschätzende und motivierende Kommunikation mit konstruktivem Feedback, die individuelle Mitarbeiterförderung, Konflikte erkennen und bearbeiten, Vertrauen und Beziehung aufbauen, sowie die Gesundheitsförderung.

Die Führung mit systemischem Verständnis wird zunehmend relevanter, die Führungskraft agiert als Prozessbegleiter. Sie schafft die Rahmenbedingung, in denen eigenverantwortliches Handeln, reflektieren und persönliche Entwicklung möglich sind. Im Zentrum steht nicht die Kontrolle, sondern die Förderung von Selbstorganisation und Mitverantwortung um das Ziel einer wertschätzenden, situationsgerechten und nachhaltigen Mitarbeiterführung zu erreichen.

Mein Leitsatz, den ich in einem Führungskräfte-Training erarbeitet habe, lautet:

Führung bedeutet für mich

Mitarbeiter zu motivieren, zu unterstützen und zu fördern, um auf vertrauensvoller Basis transparent und zielorientiert zu arbeiten.

In der Coaching-Ausbildung konnte ich mein Wissen aus vorangegangenen Fortbildungen auffrischen und mein Wissen erweitern. Im Anschluss an die Module konnte ich einzelne Elemente direkt in den Führungsalltag integrieren, wie das aktive Zuhören, Feedback geben und verschiedene Arten von Fragen in unterschiedlichen Situationen nutzen, um nur einige Beispiele zu nennen.

Als Coach und Führungsperson gleichzeitig zu agieren ist ein Rollenkonflikt, wenn es um die Führung der Mitarbeiter geht. Die Unabhängigkeit des Klienten ist in einer hierarchischen Struktur nicht gegeben. Zudem wirkt die Führungskraft innerhalb des Unternehmens selbst als Teil des Systems mit.

### **3. Coaching-Elemente in der Führungspraxis**

Eine Führungskraft, die gezielt Fragen stellt, aufmerksam zuhört und den Blick auf vorhandene Ressourcen lenkt, schafft ein Umfeld, in dem Lösungen gemeinsam erarbeitet werden und nachhaltige Veränderungen möglich sind.

Wer fragt, ist interessiert.

Wer fragt, ist klug.

Wer fragt, führt das Gespräch.

Wer fragt schafft Bewegung.

Wer fragt, gestaltet menschliche Begegnung. (Kindl-Beilfuß, 2025, S. 13)

In dieser Hausarbeit werden drei Ansätze beleuchtet, die für mich zentral sind und die ich weiter vertiefen konnte: systemische Fragetechniken, aktives Zuhören, Ressourcen- und Lösungsorientierung.

### **3.1 Systemische Fragetechniken**

Systemische Fragen entstammen der Idee des Konstruktivismus. Sie beruhen auf der Annahme, dass Menschen die Wirklichkeit individuell wahrnehmen und konstruieren, sowie auf dem Prinzip des „Nichtwissens“ seitens der fragenden Person. Ihr Ziel ist es, sich der Sichtweise des Gegenübers behutsam, neugierig und wertschätzend zu nähern. Diese Fragen regen dazu an, eigene Denk- und Handlungsmuster zu reflektieren, indem sie den Blick auf bisher nicht beachtete Aspekte oder Zusammenhänge lenken. Sie können dabei helfen, unausgesprochene Gedanken, Gefühle oder Annahmen zu verbalisieren und fördern damit die Reflexion und das Verständnis des eigenen Denkens, Wollens und Fühlens. Auf diese Weise tragen sie zur Entwicklung von Selbsterkenntnis und zu einer Erweiterung des persönlichen Handlungsspielraums bei. (Vgl. Fotoprotokoll Modul 3)

Systemische Fragen sind offene Frage und fangen häufig mit W an, wie „Was wäre, wenn...?“ oder „Welche Möglichkeiten sehen Sie...?“ Näher betrachtet werden in dieser Arbeit vier Fragetypen mit Beispielfragen aus dem Arbeitsalltag.

#### **3.1.1 Zirkuläre Fragen**

Das Ziel von zirkulären Fragen ist, die Sichtweise einer anderen Person oder Personengruppe einzubeziehen und aus deren Perspektive zu sprechen. Anstatt direkt nach einer eigenen Meinung oder isolierten Fakten zu fragen, lenken zirkuläre Fragen den Blick auf Beziehungen oder Sichtweisen anderer Beteiligter und mögliche Veränderungen aus deren Perspektive. Dieser Perspektivwechsel kann zu neuen Sichtweisen und neuen Handlungsoptionen führen.

Beispiele:

*Wenn Ihre Kollegen zusammentragen, was Sie bereits als Leitung erreicht haben, welche Punkte würden sie hervorheben?*

*Wenn eine langjährige Kollegin berichtet, was Ihr Rezept für den Umgang mit schwierigen Situationen ist, was erzählt Sie?*

### **3.1.2 Skalierungsfragen**

Mit Skalierungsfragen können Unterschiede klar gemacht, Veränderungen festgehalten und ein Bewusstsein geschaffen werden für bereits Erreichtes. Der Fokus der Aufmerksamkeit kann auf bereits erreichte Fortschritte gerichtet werden, kleine Schritte zum Ziel können abgebildet werden. Bei der Anwendung einer Skala, beispielweise einer Skala von 1 bis 10, steht die niedrigste Zahl in der Regel für den geringsten, die höchste Zahl für den stärksten Ausprägungsgrad einer bestimmten Einschätzung.

Beispiel:

*Wie bewerten Sie die Zusammenarbeit mit Ihrem Team? (1 bedeutet überhaupt nicht zufrieden, 10 vollkommen zufrieden)*

Mögliche weitere Fragen:

*Woran machen Sie diese Zahl fest?*

*Woran würden Sie merken, dass Sie bei 10 sind?*

*Was müsste passieren, damit Sie von Ihrer jetzigen Bewertung um einen Punkt höher bewerten?*

### **3.1.3 Hypothetische Fragen**

Hypothetische Fragen sind Einladungen zu einem gedanklichen Experiment. Eingesetzt werden Sie, um Denkräume zu öffnen, neue Ideen und Visionen zu entwickeln, einen neuen Blickwinkel zu bekommen und den Fokus zu erweitern. Komplexe Themen können aus einer neuen Sicht betrachtet werden.

Beispiele:

*Stellen Sie sich vor, die Hälfte der Mitarbeiter aus dem Frühdienst fallen kurzfristig aus – wie würden Sie die Aufgaben neu verteilen, ohne die Patientensicherheit zu gefährden?*

*Angenommen Sie könnten Ihre Arbeitszeit einen Monat frei planen und nur für Führungsaufgaben einsetzen, welche Themen würden Sie bearbeiten?*

### **3.1.4 Metaphern-Fragen**

Um Gedanken, Gefühle oder Situationen greifbar zu machen, können Metaphern als sprachliche Bilder genutzt werden, um das Unaussprechliche fassbar zu machen. Der Einsatz von Metaphern kann helfen Perspektiven zu wechseln, Kreativität anzuregen und unbewusste Einstellungen oder Lösungsansätze sichtbar machen.

Beispiele:

*Wenn unser Team ein Orchester wäre – wie gut sind wir derzeit eingespielt?  
Welche Rolle haben Sie in diesem Orchester?*

*Wenn das Projekt ein Schiff wäre – auf welchem Kurs befinden wir uns gerade?  
Welchen Einfluss hat das Wetter auf uns?*

### **3.2 Aktives Zuhören**

Aktives Zuhören bedeutet mehr, als nur die gesprochenen Worte wahrzunehmen, „Beim Aktiven Zuhören versuche ich mich in meinen Gegenüber einzufühlen, um ihm in meinen Worten wiederzugeben, was ich nicht nur sachlich, sondern auch emotional von ihm verstanden haben“. (Friedemann Schulz von Thun, Miteinander Reden, Seite 70) Ich höre aufmerksam zu, bewerte nicht, frage nicht und fasse das Gehörte mit meinen Worten zusammen, so wie ich es verstanden habe, wie es gemeint ist. Gestik, Körperhaltung, Mimik und stimmliche Merkmale meines Gegenübers verbalisiere ich ebenfalls.

### **3.3 Ressourcen- und Lösungsorientierung**

Bei der Ressourcen – und Lösungsorientierung wird der Blick nach vorne, auf vorhandene Stärken, Kompetenzen und Chancen gelenkt, während eine defizitorientierte Betrachtung den Blick zurück fokussiert, auf Probleme und deren Ursachen.

Stehen Ressourcen im Fokus, wird betrachtet, was läuft richtig gut, was wurde bis jetzt schon geschafft. Die Anerkennung auch kleiner Verbesserungen ist wichtig, neben der Suche nach Beispielen für gutes Gelingen auch in anderen Zusammenhängen.

Lösungsorientierung bedeutet auch Zukunftsorientierung, mit Blick auf ein Ziel, Schwierigkeiten werden nicht ignoriert, stehen aber nicht im Mittelpunkt. Ein weiterer Aspekt ist die Stärkung der Selbstwirksamkeit über die Ermutigung, die eigenen Stärken zu nutzen und Verantwortung für Veränderung zu übernehmen.

Beispiele für ressourcenorientierte Fragen:

*Was hat Ihnen geholfen, die Herausforderung zu meistern?*

*Was ist in der letzten Woche richtig gut gelaufen?*

Beispiele für lösungsorientierte Fragen:

*Wann hat es schon einmal besser funktioniert und was war damals anders?*

*Welche kurzfristige Lösung können Sie ausprobieren, um sofort eine kleine Verbesserung zu erreichen?*

### **4. Praxisbeispiel: Die wöchentlichen Jour-Fixe**

Als Führungskraft einer Gesundheitseinrichtung führe ich wöchentlich Jour-Fixe mit den leitenden Mitarbeitern, die mir hierarchisch zugeordnet sind. Die Gesprächsdauer variiert zwischen 60 und 90 Minuten. Nach den ersten Modulen der Coachingausbildung und mit Blick auf die Hausarbeit haben sich diese Termine verändert.

#### **4.1 Begriff und Ablauf der Jour-Fixe**

Das Format Jour-Fixe habe ich zu Beginn meiner Tätigkeit als Führungskraft von meinen Kollegen übernommen, es steht für einen Termin, der kontinuierlich und persönlich stattfindet und zum Austausch mit der jeweiligen Leitung dient. Die wöchentlichen Jour-Fixe werden von mir in OneNote vorbereitet und dokumentiert, um eine strukturierte Nachverfolgung und Transparenz sicherzustellen. Der Termin startet mit einer kurzen Begrüßung, danach findet ein Austausch statt. Dabei werden die von beiden Seiten eingebrachten Themen besprochen, offene Fragen geklärt, sowie nächste Schritte vereinbart.

#### **4.2 Veränderungen durch Coachingkompetenz**

Meine bestehenden Jour-Fixe habe ich bewusst in den Blick genommen und reflektiert, inwiefern sich durch gezielten Einsatz von Fragen Veränderungen in den Gesprächen anregen lassen. Um dies systematisch umzusetzen, habe ich mir im Vorfeld Fragen notiert und diese spontan in jeden Jour-Fixe integriert. Diese Veränderung habe ich angekündigt. Es entstand ein erkennbarer Unterschied in der Gesprächsführung, statt überwiegend zu informieren oder Themen abzuarbeiten, konnte ich beobachten, dass die Gespräche lebendiger wurden und mehr Raum für Reflexion entstanden ist.

Eine weitere Veränderung, die ich in meine Jour-Fixe integriert habe, betrifft mein eigenes Kommunikationsverhalten. Ich habe verstärkt versucht, das Prinzip des aktiven Zuhörens zu praktizieren. Zuzuhören, ohne vorschnell zu bewerten und durch gezielte Rückfragen die Sichtweisen meines Gegenübers besser zu verstehen. Auf diese Weise konnte ich einen offeneren und wertschätzenden Austausch fördern.

Die Integration von Coaching-Kompetenzen hat sich auch in Bezug auf die Ressourcen- und Zielorientierung innerhalb der Jour-Fixe Termine bemerkbar gemacht. Diskussionen verlaufen strukturierter, vorhandene Stärken werden bewusster genutzt und Zielsetzungen klarer formuliert. Dies wirkt sich nicht nur auf die Effizienz und Verbindlichkeit der Sitzung aus, das Rollenverständnis wird geschärft und die Selbstverantwortung der leitenden Mitarbeiter gestärkt.

### **4.3 Reflexionsbogen: Wahrnehmung der Veränderung?**

Der Reflexionsbogen wurde eingesetzt, um die Wirkung von Coaching-Impulsen auf die Gestaltung der Jour-Fixe sichtbar zu machen. Abgefragt wurden dabei Veränderungen in der Gesprächsführung, hilfreiche Elemente, sowie die Wirkung auf den Arbeitsalltag und die Rolle der Führungskraft. Darüber hinaus bot der Bogen Raum, Wünsche für die Weiterentwicklung der Termine zu benennen und persönliche Anmerkungen einzubringen.

Über das Programm Google Docs wurde der Fragebogen abgebildet und ein Link erstellt. Dieser Link wurde acht leitenden Mitarbeitern, die mir hierarchisch unterstellt sind, zur anonymen Beantwortung zugesendet. Der Zeitraum zur Befragung war vier Wochen. Es wurden vier Reflexionsbögen ausgefüllt, ein Rücklauf von 50%.

Die Auswertung des Reflexionsbogens macht deutlich, dass die Integration von Coaching-Impulsen in die Jour-Fixe überwiegend als gewinnbringend erlebt wird. Besonders betont wurde der regelmäßige und verlässliche Rahmen, in dem die Gespräche stattfinden, sowie die wertschätzende und konstruktive Atmosphäre. Diese Faktoren tragen nach Einschätzung der Befragten maßgeblich dazu bei, dass die Termine nicht nur als organisatorisches Pflichtformat wahrgenommen werden, sondern auch als Gelegenheit zur Reflexion und zum Austausch auf Augenhöhe. Damit bestätigt sich die Annahme, dass Coaching-Elemente wie eine bewusste Gesprächsführung und ein achtsamer Umgang mit den Beteiligten positive Effekte auf die Qualität der Zusammenarbeit entfalten. Insgesamt wird erkennbar, dass die Jour-Fix-Termine durch den Einsatz von Coaching-Impulsen nicht nur strukturierter und zielgerichteter gestaltet werden, sondern auch einen Beitrag zu einem verlässlichen, vertrauensvollen Rahmen leisten, indem Zusammenarbeit gestärkt und individuelle Reflexion gefördert wird. Kritische Rückmeldungen bezogen sich lediglich auf formale Aspekte des Fragebogens. Der Reflexionsbogen und die Auswertung des Bogens sind im Anhang abgebildet.

## **5. Reflexion und persönliche Entwicklung**

Durch die Erstellung dieser Hausarbeit und die vertiefte Auseinandersetzung mit dem Jour-Fixe ist es mir gelungen, eine Verbindung zwischen meiner Coaching-Ausbildung und meiner täglichen Führungsarbeit herzustellen. Deutlich wurde dabei, dass sich verschiedene Elemente der Coaching-Ausbildung in meinen Führungsalltag integrieren lassen und dadurch einen echten Mehrwert schaffen. Besonders relevant ist hierbei die persönliche Weiterentwicklung im Kontext der eigenen Führungsrolle. Durch die Ausbildung ergeben sich neue Perspektiven auf die Gestaltung von Führungsprozessen sowie auf die Zusammenarbeit mit Mitarbeitenden. Ich habe mehr Zielklarheit für mich selbst entwickelt, die ich auch in Begleitung anderer Führungskräfte einbringen kann. Es gelingt mir, Spannungsfelder und unterschiedliche Rollenerwartungen differenzierter zu reflektieren und bewusster zu gestalten. Für mich wurde deutlich, dass ich ein positives Arbeitsklima schaffen und gleichzeitig meine Gelassenheit sowie Souveränität in der Führungsrolle stärken konnte.

In der Coaching-Ausbildung habe ich grundlegende Modelle, Methoden und Haltungen kennengelernt, die für die Begleitung von Entwicklungsprozessen wichtig sind. Dabei habe ich sowohl fachliche Kompetenzen als auch persönliche Reflexions- und Kommunikationsfähigkeiten weiterentwickelt.

Darüber hinaus habe ich durch die Ausbildung Methoden wiederentdeckt, die mir bereits bekannt waren, die ich jedoch in neuer Form anwenden kann. Diese möchte ich zukünftig den Leitungen in Kurzfortbildungen vorstellen, um auch ihnen Impulse für ihre Führungsarbeit zu geben.

## **6. Fazit und Ausblick**

Die Rolle von Coach und Führungskraft erfordern unterschiedliche Perspektiven und können daher nicht gleichzeitig vollständig ausgefüllt werden. In direkten Führungsbeziehungen ist eine neutrale Coaching-Perspektive oft eingeschränkt, weshalb es sinnvoll ist, Mitarbeitende bei spezifischen Fragestellungen durch einen externen Coach begleiten zu lassen, um Entwicklungsprozesse gezielt und

unabhängig zu unterstützen. Gleichzeitig zeigt sich, dass Führungskräfte durch die Anwendung ausgewählter Coaching-Methoden ihre eigene Führungsarbeit bereichern können. Eine Führungshaltung die Coaching-Prinzipien integriert, fördert Selbstreflexion, Eigenverantwortung und lösungsorientiertes Denken der Mitarbeitenden, ohne die klassische Führungsfunktion zu ersetzen. Entscheidend ist daher, dass Führungskräfte die Grenzen ihrer Rolle klar kennen und bewusst gestalten.

Die Coaching-Ausbildung hat mir neue Impulse gegeben und meine Führungsrolle sowohl gefestigt als auch weiterentwickelt. Besonders hilfreich war für mich die Vertiefung des systemischen Verständnisses und die Auseinandersetzung mit dem konstruktivistischen Ansatz, da sie meinen Blick auf Lösungen, Ressourcen und Ziele erweitert haben. Die Vielfalt systemischer Fragetechniken hat sich für meine Praxis als besonders wertvoll erwiesen, da sie nicht nur Ressourcen und Ziele stärker in den Vordergrund rücken, sondern auch die Eigenverantwortung der Mitarbeitenden fördern. In diesem Zusammenhang habe ich das aktive Zuhören als grundlegende Kompetenz neu entdeckt.

Die Auswertung des Reflexionsbogens zeigt, dass die Jour-Fixe Termine durch die Integration von Coaching-Impulsen als strukturierter, wertschätzender und verlässlicher erlebt werden. Die Befragten betonen vor allem den Gewinn an Reflexionsraum und die konstruktive Gesprächsatmosphäre. Insgesamt wird deutlich, dass die Coaching-Elemente einen nachhaltigen Beitrag zur Qualität der Zusammenarbeit und zur individuellen Weiterentwicklung leisten. Ansatzpunkte zur Weiterentwicklung der Jour-fixe konnten identifiziert werden.

Zukünftig wird Coaching in Organisationen eine noch zentralere Rolle einnehmen. Die zunehmende Komplexität von Arbeitswelten, beschleunigte Veränderungsprozesse und die Erwartungen neuer Generationen an Führung, verlangen eine stärkere Orientierung an Dialog, Beteiligung und individueller Entwicklung. Führungskräfte, die Coaching-Kompetenzen in ihr Handeln integrieren, werden entscheidend dazu beitragen, dass Unternehmen resilient, innovativ und attraktiv als Arbeitgeber bleiben. Coaching entwickelt sich dadurch

von einer einzelnen Intervention hin zu einem festen Baustein einer lernenden und anpassungsfähigen Unternehmenskultur.

## **7. Literaturverzeichnis**

Ausbildungsakademie Caching/Entwicklung/Persönlichkeit, Fotoprotokoll CA-025/JAN Modul 3 „Fragen“, 04.04.-06.04.2025

Carmen Kindl-Beifuß, Fragen können wie Küsse schmecken, Heidelberg, Carl-Auer Verlag GmbH, 2025

Friedemann Schulz von Thun, Johannes Ruppel, Roswita Stratmann, Miteinander Reden: Kommunikationspsychologie für Führungskräfte, Juni 2003

[https://ico-online.de/2024/systemisches-coaching-ein-umfassender-leitfaden/?utm\\_source=chatgpt.com/](https://ico-online.de/2024/systemisches-coaching-ein-umfassender-leitfaden/?utm_source=chatgpt.com/), 23.07.2025

Skript zur Systemischen Coachingausbildung, Stand 23.01.2025

## 8. Anhang

# Reflexionsbogen – Veränderung der Jour-Fixe durch Coaching-Impulse

Dieser Reflexionsbogen ist Teil meiner Hausarbeit im Rahmen der Ausbildung zum systemischen Coach. Ziel ist es, die Wirkung von Coaching-Elementen auf meine Führungsarbeit – insbesondere im Rahmen unserer regelmäßigen Jour-Fixe – zu reflektieren. Ihre Einschätzung hilft mir, die Veränderungen bewusster wahrzunehmen und weiterzuentwickeln. Vielen Dank für Ihre Offenheit!

### 1. Welche Veränderungen nehmen Sie in den Gesprächen wahr?

*(Mehrfachauswahl möglich – bitte ankreuzen)*

- Die Gespräche wirken strukturierter
  - Es wird gezielter nach Lösungen gesucht
  - Ich habe mehr Raum zur Reflexion
  - Ich werde häufiger gefragt, wie ich selbst die Situation sehe
  - Themen werden klarer und fokussierter besprochen
  - Die Atmosphäre ist vertrauensvoller
  - Keine nennenswerte Veränderung
  - Sonstiges: \_\_\_\_\_
- 

### 2. Welche Elemente empfinden Sie als besonders hilfreich?

*(Bitte bis zu drei ankreuzen)*

- Systematische Fragestellungen (z. B. „Was wäre ein erster Schritt?“)
  - Die wertschätzende Gesprächsatmosphäre
  - Gemeinsames Herausarbeiten von Zielen oder Lösungswegen
  - Die Möglichkeit, eigene Gedanken zu sortieren
  - Die Einladung zur Selbstreflexion
  - Mehr Klarheit über Ihre Rolle als Führungskraft
  - Anderes: \_\_\_\_\_
-

### 3. Welche Wirkung haben die Jour-Fixe auf Ihren Arbeitsalltag?

*(Mehrfachauswahl möglich – bitte ankreuzen)*

- Ich nehme Impulse mit, die ich direkt anwenden kann
  - Ich reflektiere häufiger über mein Führungshandeln
  - Ich fühle mich sicherer in komplexen Situationen
  - Ich habe das Gefühl, mit meinen Themen wirklich gehört zu werden
  - Ich fühle mich durch die Gespräche entlastet
  - Ich erkenne eher Zusammenhänge und Wechselwirkungen
  - Keine besondere Wirkung
  - Sonstiges: \_\_\_\_\_
- 

### 4. Inwiefern fühlen Sie sich durch das Jour-Fixe in Ihrer Rolle als Führungskraft gestärkt?

*(Bitte jeweils eine Antwort ankreuzen)*

**Ich fühle mich ...**

- in meinen Entscheidungen unterstützt:  
 ja, sehr     eher ja     teils/teils     eher nicht     gar nicht
  - in meiner Reflexionsfähigkeit gestärkt:  
 ja, sehr     eher ja     teils/teils     eher nicht     gar nicht
  - in meiner Eigenverantwortung gefördert:  
 ja, sehr     eher ja     teils/teils     eher nicht     gar nicht
  - in meiner Führungsrolle weiterentwickelt:  
 ja, deutlich     teilweise     kaum     nicht
-

## 5. Was wünschen Sie sich für die Weiterentwicklung der Jour-Fixe?

*(Mehrfachauswahl möglich – bitte ankreuzen)*

- Mehr Zeit für persönliche Reflexion
  - Noch klarere Zieldefinitionen
  - Mehr kreative Methoden/Visualisierungen
  - Kürzere und fokussiertere Termine
  - Mehr Raum für offene Gespräche
  - Weniger Struktur, mehr Flexibilität
  - Sonstiges: \_\_\_\_\_
- 

## 6. Möchten Sie mir noch etwas mitgeben?

*(Optionales Freitextfeld)*

---

---

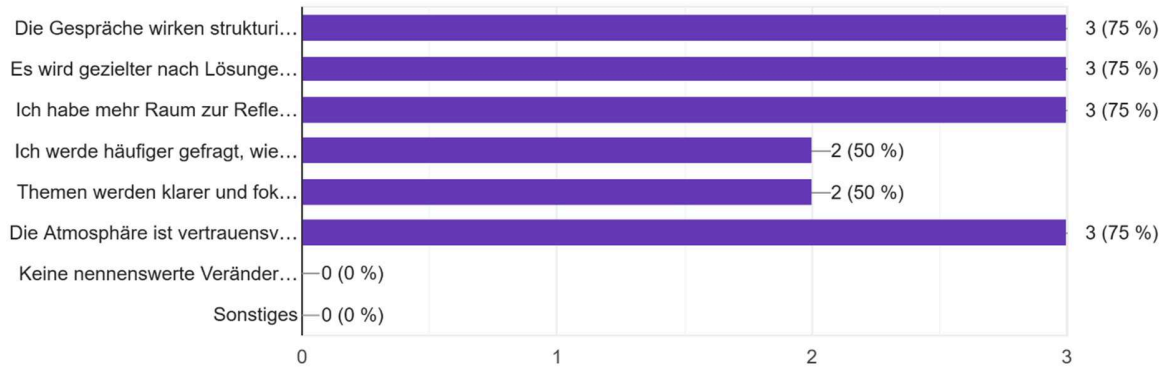
---

---

## Auswertung des Reflexionsbogen – Veränderung der Jour-Fixe durch Coaching-Impulse

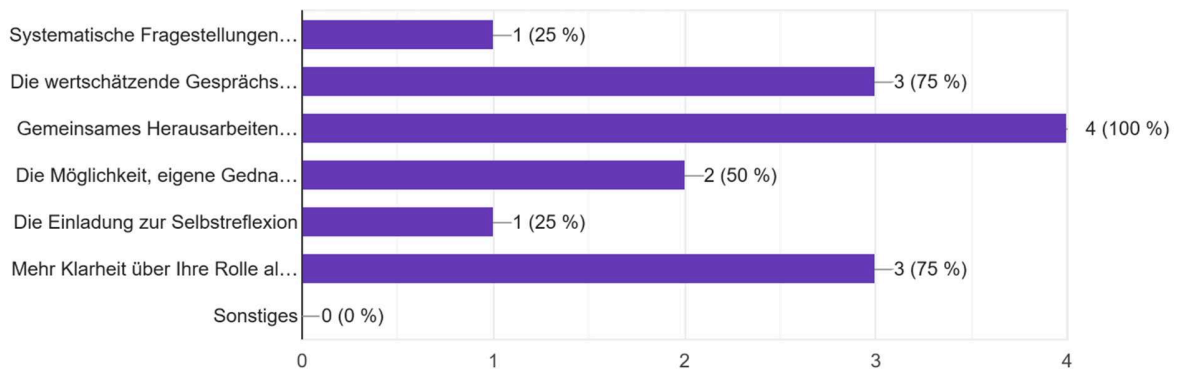
1. Welcher Veränderung nehmen Sie in den Gesprächen wahr? (Mehrfachnennung möglich, bitte ankreuzen)

4 Antworten



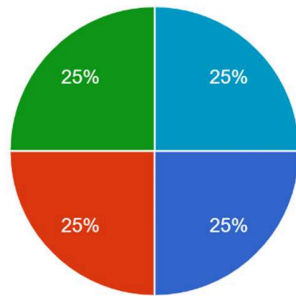
2. Welche Elemente empfinden Sie als besonders hilfreich? (Bitte bis zu drei ankreuzen)

4 Antworten



3. Welche Wirkung haben die Jour-Fixe auf Ihren Arbeitstag? (Mehrfachauswahl möglich- bitte ankreuzen)

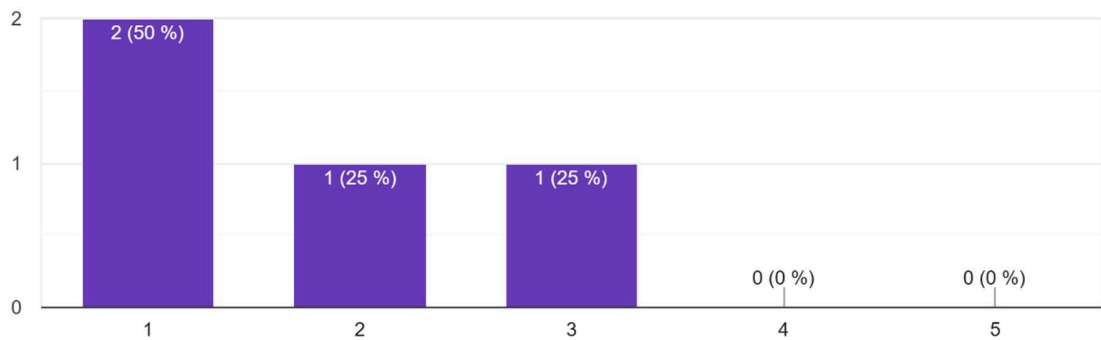
4 Antworten



- Ich nehme Impulse mit, die ich direkt anwenden kann
- Ich reflektiere häufiger über mein Führungshandeln
- Ich fühle mich sicherer in komplexen...
- Ich habe das Gefühl, mit meinen The...
- Ich fühle mich durch die Gespräche e...
- Ich erkenne eher Zusammenhänge un...
- Keine besondere Wirkung
- Sonstiges

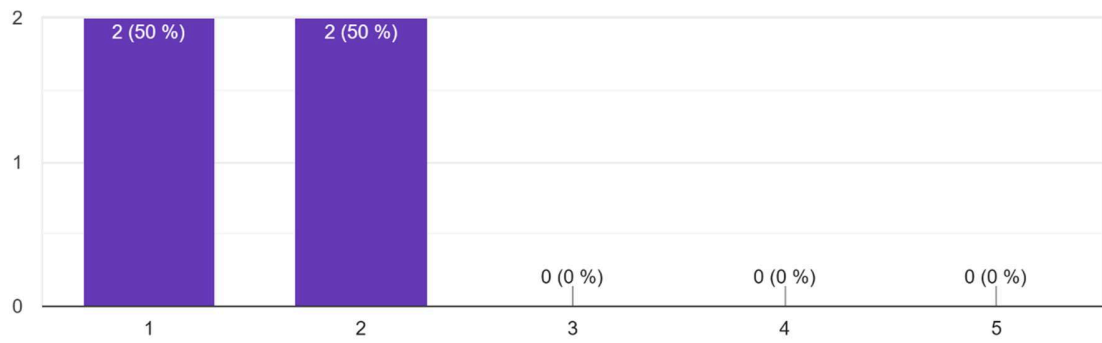
4. Inwiefern fühlen Sie sich durch das Jour-Fixe in Ihrer Rolle als Führungskraft gestärkt? (Bitte jeweils eine Antwort ankreuzen) Ich fühle mich... ..in meinen Entscheidungen unterstützt:

4 Antworten



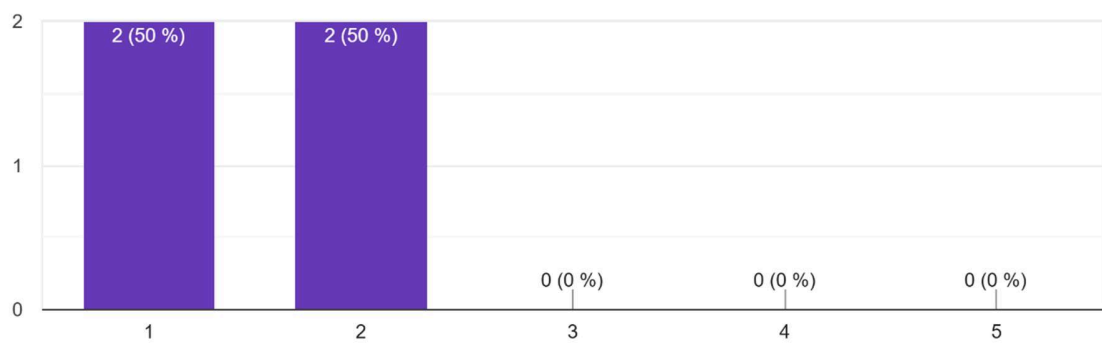
...in meiner Reflexionsfähigkeit gestärkt

4 Antworten



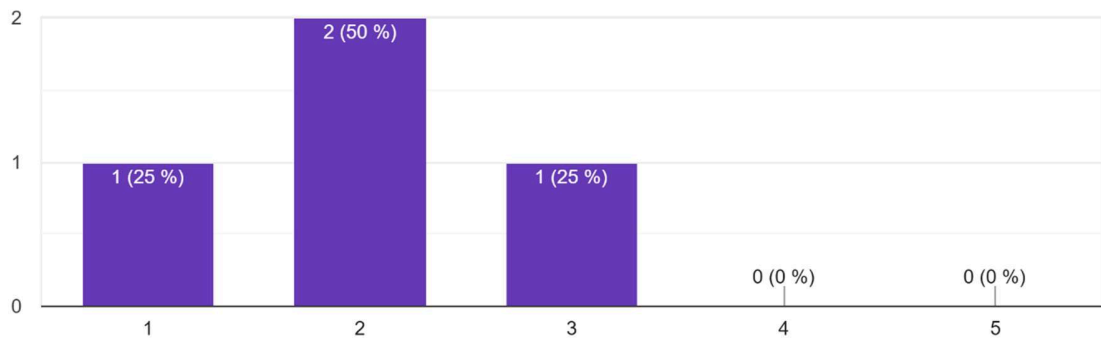
...in meiner Eigenverantwortung gefördert

4 Antworten



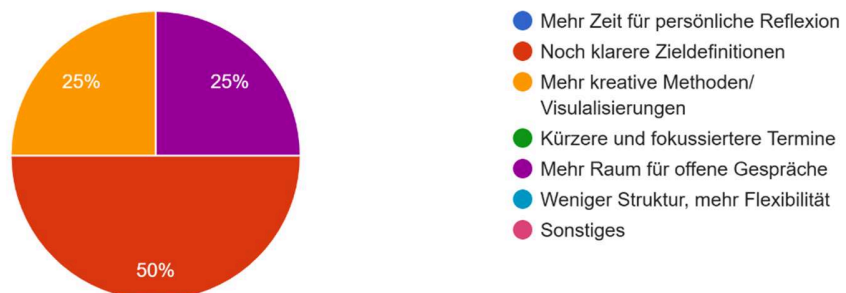
...in meiner Führungsrolle weiterentwickelt

4 Antworten



5. Was wünschen Sie sich für die Weiterentwicklung der Jour-Fixe? (Mehrfachauswahl möglich, bitte ankreuzen)

4 Antworten



6. Möchten Sie mir noch etwas mitgeben?

Im Folgenden haben Sie zudem die Möglichkeit Ergänzungen, die Sie unter dem Punkt 'Sonstiges' der jeweiligen Fragen verorten, anzugeben. Bitte mit einem kurzen Hinweis zu der dazugehörigen Frage.

Vielen Dank!

2 Antworten

Vielen Dank für die konstruktiven Gespräche in einem regelmäßigen, wertschätzenden, verlässlichen Rahmen

Leider war bei mehreren Fragen die Mehrfachantwort nicht möglich. Danke für die Reflexion.