

Der systemische Methodenkoffer:

Ein anwendungsorientierter

KOMPASS

für die Coaching-Praxis



INKONSTELLATION

Ausbildungsakademie

Coaching | Entwicklung | Persönlichkeit

AUSBILDUNG ZUM SYSTEMISCHEN COACH

Abschlussarbeit

Oktober 2025

Gliederung

1. Einleitung

1.1 Die wachsende Bedeutung von Coaching.....	1
1.2 Problemstellung.....	1.
1.3 Aufbau & Zielsetzung.....	1

2. Der systemische Methodenkoffer

2.1. Methoden zur Auftragsklärung, Bestandsaufnahme, Ziel- & Visionsentwicklung.....	2
2.1.1 Das GROW-Modell.....	2
2.1.2 Das Coachinghaus.....	3
2.1.3 Die Wunderfrage.....	4
2.1.4. Die Skalierung.....	5
2.1.5 Das Lebensrad (Wheel of Life).....	6
2.2. Methoden zur Entscheidungsfindung und Ambivalenzbewältigung	
2.2.1 Das Tetralemma.....	7
2.2.2 Die Entscheidungsmatrix.....	8
2.2.3 Die Affektbilanz.....	9

3. Fazit & Ausblick..... 10

4. Literaturverzeichnis..... 11

Abkürzungsverzeichnis

VUCA	Volatilität, Unsicherheit, Komplexität und Ambiguität
------	---

Abbildungsverzeichnis

Abbildung 1: Das Grow Modell.....	2
Abbildung 2: Das Coaching Haus.....	3
Abbildung 3: Die Skalierung.....	4
Abbildung 4: Das Lebensrad.....	5
Abbildung 5: Das Tetralemma.....	7
Abbildung 6: Die Affektbilanz.....	9

Tabellenverzeichnis

Tabelle 1: Die Entscheidungsmatrix.....	8
---	---

1. Einleitung

1.1 Die wachsende Bedeutung von Coaching

Die Dynamik der heutigen Welt (VUCA - Volatilität, Unsicherheit, Komplexität und Ambiguität) rückt die gezielte Gestaltung von Entwicklungs- und Lernprozessen für Individuen und Organisationen in den Fokus (vgl. Bennett & Lemoine, 2014). In diesem Kontext hat sich das systemische Coaching als besonders wirkungsvoller Ansatz etabliert, da er den Menschen nicht isoliert, sondern als Teil eines interaktiven Systems – sei es ein Team, ein Unternehmen oder die eigene Familie – betrachtet und sich dabei auf die Muster und Wechselwirkungen fokussiert (vgl. Schlippe & Schweitzer, 2016). Im Kern ist der systemische Ansatz dabei weniger eine Sammlung von Techniken als vielmehr eine grundlegende Haltung. Dieser Ansatz basiert auf dem Grundprinzip, dass der Klient der Experte für sein eigenes Leben ist, weshalb der Coach auf die vorhandenen Ressourcen und Kompetenzen vertraut und als Prozessbegleiter agiert. Seine Aufgabe ist es, durch gezielte Fragen und Interventionen neue Perspektiven zu eröffnen und den Klienten dabei zu unterstützen, seine eigenen, passgenauen Lösungen zu entwickeln (vgl. Radatz, 2006).

1.2 Problemstellung

Die Fülle an Interventionen und Methoden, insbesondere für Coaches in der Ausbildung und zu Beginn ihrer Arbeit als Coach, stellen eine signifikante Herausforderung dar. Der systemische "Methodenkoffer" ist reich gefüllt, was einerseits ein großer Vorteil ist, andererseits aber auch zu einer "Qual der Wahl" führen kann (vgl. Greif, 2008, S. 135). Die Schwierigkeit besteht nicht nur darin, die einzelnen Techniken wie bspw. Zirkuläre Fragen oder das Tetralemma zu erlernen, sondern vor allem darin, im richtigen Moment der Coaching-Sitzung die situativ passendste und wirkungsvollste Intervention auszuwählen. Diese Kompetenz, Interventionen prozessorientiert und anschlussfähig an das Erleben des Klienten zu gestalten, ist entscheidend für den Coaching-Erfolg und essentiell für den Beginn eines jeden Coaches (vgl. Rauen, 2005).

Ohne einen klaren anwendungsorientierten Rahmen, bildliche gesprochen wie ein Kompass zur Orientierung, besteht die Gefahr, dass Methoden entweder schematisch angewendet oder willkürlich ausgewählt werden, was ihre systemische Wirkung untergräbt. Diese Unsicherheit kann dazu führen, dass das Potenzial des Coachings nicht voll ausgeschöpft wird, wodurch die Interventionen ihre prozessuale Wirksamkeit verlieren und die wertvolle Beziehungsarbeit mit dem Klienten vernachlässigt wird (vgl. Schmidt, 2016).

1.3. Aufbau & Zielsetzung

Diese Arbeit setzt sich zum Ziel eine komprimierte Übersicht der Methoden des systemischen Coachings zu erarbeiten. Anstatt Methoden alphabetisch oder nach ihrer Herkunft aufzulisten, werden sie hier anhand typischer Anwendungsfelder im Coaching-Prozess geordnet. Jede Methode wird prägnant beschrieben, grafisch dargestellt, ihre Anwendung erläutert und durch beispielhafte Leitfragen praxisorientiert nähergebracht.

Die Arbeit forciert eine strukturierte und anwendbare Grundlage zu schaffen, die es ermöglicht, für jede Coaching-Situation die passende Intervention sicher und zielgerichtet aus dem systemischen Methodenkoffer auszuwählen. Es soll eine Art Kompass zur Orientierung geschaffen werden, der die gemeinsame Reise des Coaches und Coachees bestmöglich unterstützt.

Auf Grund der vorgegeben Limitation können ausschließlich ausgewählte Methoden zur Aufklärung, Bestandsaufnahme, Ziel- & Visionsentwicklung sowie zur Entscheidungsfindung und Ambivalenzbewältigung in dieser Arbeit behandelt werden.

2. Der systemische Methodenkoffer

2.1 Methoden zur Auftragsklärung, Bestandsaufnahme, Ziel- & Visionsentwicklung

2.1.1 Das Grow Modell

Definition & Anwendung

Das GROW-Modell ist ein strukturierter Gesprächsleitfaden, der im Coaching als roter Faden dient, um einen Klienten von einem anfänglichen Anliegen zu einem konkreten, umsetzbaren Ergebnis zu führen. Es fördert einen klaren, lösungsorientierten Denkprozess und wird oft als Grundstruktur für eine gesamte Coaching-Sitzung oder sogar einen ganzen Coaching-Prozess verwendet (vgl. Whitmore, 2017).

Als weitere Möglichkeit kann die Methode zur Auftragsklärung am Anfang der Coachingsession genutzt werden. Auch wenn es den ganzen Prozess abbildet, ist die G-Phase (Goal) essenziell für die initiale Auftragsklärung, um das Anliegen des Klienten in ein klares, erreichbares Coaching-Ziel zu überführen.

Vorgehensweise & Fragen

<p>G - Goal (Ziel)</p> <ul style="list-style-type: none"> • „Was ist ihr Thema/Anliegen?“ • „Worauf möchten Sie sich heute konzentrieren?“ • "Was ist Ihr angestrebtes Ergebnis für unser heutiges Gespräch?" • "Woran genau werden Sie am Ende merken, dass sich diese Sitzung für Sie gelohnt hat?" • "Was wäre das bestmögliche Resultat, das Sie sich vorstellen können?" 	<p>R - Reality (Realität)</p> <ul style="list-style-type: none"> • "Wie ist Ihre aktuelle Situation beschreiben?" • "Was haben Sie in dieser Sache bisher unternommen?" • "Wer oder was ist von dieser Situation ebenfalls betroffen?" • „Was ist das größte Hindernis, vor dem Sie stehen?“ • „Welche Teile Ihres Lebens werden davon beeinflusst, wenn Sie das gewünschte Ziel erreichen?“
<p>W - Will / Way Forward (Wille / Weg)</p> <ul style="list-style-type: none"> • „Was müsste ggf. noch beachtet werden, bevor Sie beginnen?“ • "Welche dieser Optionen werden Sie umsetzen?" • "Was ist Ihr allererster, konkreter Schritt, und bis wann werden Sie ihn tun?" • "Welche Unterstützung benötigen Sie, um diesen Schritt erfolgreich umzusetzen?" • „Was werden Sie bereits in den nächsten 24 / 48 Stunden tun?“ 	<p>O - Options (Optionen)</p> <ul style="list-style-type: none"> • "Welche Handlungsmöglichkeiten / Lösungsmöglichkeiten fallen Ihnen spontan ein?" • "Was könnten Sie tun, wenn Sie wüssten, dass Sie nicht scheitern können?" • "Welchen Rat würde Ihnen eine Person geben, der Sie sehr vertrauen?" • „Welche Schritte sind sinnvoll?“

Abbildung 1, Das Grow Modell, Eigene Darstellung in Anlehnung an Miller, 2020.

2.1.2 Das Coaching Haus

Definition & Anwendung

Das Coaching-Haus ist ein metaphorisches Modell, das den gesamten Coaching-Prozess und seine wesentlichen Elemente in der Struktur eines Hauses abbildet. Es dient dem Coach und Klienten als visuelle Landkarte, um den Prozess transparent zu machen und die verschiedenen Ebenen eines Anliegens zu verstehen (vgl. InKonstellation, 2025)

Jedes "Stockwerk" oder jeder "Raum" im Haus symbolisiert eine andere Phase oder Dimension des Coachings, von der fundamentalen Beziehung (Fundament) über die Analyse der Gegenwart (Erdgeschoss) bis hin zur Entwicklung von Zielen und Visionen (Dachgeschoss) (vgl. Schuch, 2011).

Das Modell wird vor allem in folgenden Situationen genutzt (vgl. Schuch, 2011):

- Zur Auftragsklärung und Prozess-Transparenz: Zu Beginn eines Coachings wird das Haus gemeinsam mit dem Klienten durchlaufen, um zu klären, auf welcher Ebene das Anliegen liegt und wie der Coaching-Prozess strukturiert werden kann.
- Als diagnostisches Werkzeug: Während des Coachings hilft das Haus zu verorten, wo der Klient gerade "steht". Befindet er sich noch im "Keller" bei alten Mustern oder schon im "Dachgeschoss" bei den Visionen?
- Zur gemeinsamen Orientierung: Es bietet eine gemeinsame Sprache und Struktur, auf die der Coach und der Klient immer wieder zurückgreifen können, um den roten Faden nicht zu verlieren.

Vorgehensweise & Fragen

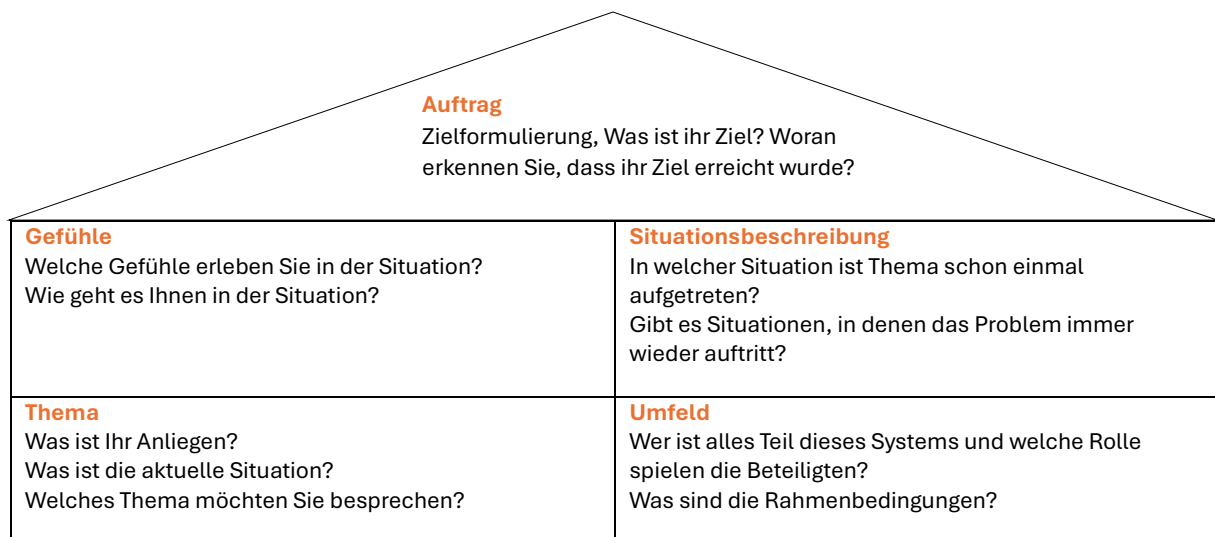


Abbildung 2, Das Coaching Haus, Eigene Darstellung in Anlehnung an InKonstellation, 2025.

Bei der Zielformulierung können auch Etappenziele ausgearbeitet werden, die auf ein größeres Ziel, das bspw. in der aktuellen Situation noch nicht erreichbar ist, hinarbeiten können. Hier ist auch die Sprache von dem „Everest-Ziel“, welchem gleichzusetzen ist von einem Visionsziel und dem Coaching-Prozess dadurch eine Orientierung sowie Leitrichtung vergibt (vgl. Collins & Porras, 1994).

2.1.3 Die Wunderfrage

Definition & Anwendung

Obwohl die Wunderfrage am Problem des Klienten ansetzt, ist sie eine im Kern lösungsfokussierte Intervention die zur Zielkonstruktion verwendet werden kann (vgl. de Shazer & Dolan, 2007). Ihre besondere Stärke entfaltet sie, wenn Klienten in einer "Problem-Trance" verhaftet sind und primär formulieren können, was sie nicht mehr möchten (vgl. Schmidt, 2016).

Durch das gedankliche Überspringen der Problemanalyse wird ein kreativer Vorstellungsraum eröffnet, in dem aus einem Leidensdruck ein greifbares, positives Zielbild entwickelt werden kann. Ihre Funktion kann demnach sowohl die Problemlösung als auch die Auftragsklärung und Visionsentwicklung sein, was ihre Verortung in diesem Kapitel begründet (vgl. Schlippe & Schweitzer, 2016).

Vorgehensweise & Fragen

- Die klassische, narrative Frage: Angenommen, über Nacht geschieht ein Wunder und Ihr Problem ist gelöst. Woran würden Sie am nächsten Morgen als Allererstes bemerken, dass das Wunder geschehen ist? (hier wird der Verstand umgangen und die Vorstellungskraft aktiviert) (vgl. de Shazer & Dolan, 2007).
- Die direkte, wunschorientierte Frage: Wenn Sie es sich ganz frei wünschen könnten: Wie würde ein idealer Arbeitstag / eine ideale Zusammenarbeit / Ihre Situation aussehen?. (Abfrage des Idealzustand) (vgl. Schlippe & Schweitzer, 2016).

2.1.4 Die Skalierung

Definition & Anwendung

Die Skalierungsfrage ist eine lösungsfokussierte Intervention, bei der subjektive Zustände wie Motivation, Zuversicht oder Fortschritt auf einer numerischen Skala (meist von 1 bis 10) eingeordnet werden. Sie wird angewendet, um vage Empfindungen greifbar zu machen, bereits erzielte Fortschritte wertzuschätzen und den Fokus auf den nächsten kleinen, erreichbaren Schritt zu lenken. Die Methode hilft dem Klienten, die eigene Handlungskompetenz zu erkennen und aktiviert dadurch Ressourcen (vgl. de Shazer & Dolan, 2007).



Abbildung 3, Die Skalierung, Eigene Darstellung in Anlehnung an vgl. Shazer & Dolan, 2007.

Vorgehensweise & Fragen

Die Beschriftung der Skalierung kann individuell definiert werden. Das kann bspw. Unsicherheit & Sicherheit sein oder ein inneres Befinden, das nach dem Coaching oder als längeres Ziel avisiert werden möchte (vgl. InKonstellation, 2025). In folgenden Beispielen kann die Skalierung Anwendung finden (vgl. Schlippe & Schweitzer, 2016):

- Zur Standortbestimmung: Auf einer Skala von 1 bis 10, wobei 10 das Erreichen Ihres Ziels bedeutet und 1 das genaue Gegenteil ist: Wo stehen Sie im Moment?
- Zur Auftragsklärung: Sie stehen bei einer 5, wohin möchten Sie nach unserem heutigen Gespräch gelangt sein? Woran werden Sie das merken?
- Zur Ressourcenaktivierung: Sie stehen auf einer 4. Was hat Ihnen geholfen, dass Sie nicht auf einer niedrigeren Zahl wie 2 oder 3 stehen?, Woran würde XX merken, dass sie bei einer 5 sind?
- Zur Lösungsfokussierung: Was wäre ein kleiner, konkreter Schritt, der Sie von dieser 4 auf eine 5 bringen würde? Was machen Sie auf einer 5 konkret anders?

2.1.5 Das Lebensrad (Wheel of Life)

Definition & Anwendung

Das Lebensrad (Wheel of Life) ist ein Visualisierungswerkzeug, das dem Klienten eine ganzheitliche Bestandsaufnahme seiner aktuellen Zufriedenheit in verschiedenen, selbst definierten Lebensbereichen ermöglicht. Es wird typischerweise zu Beginn eines Coachings eingesetzt, um Disbalancen aufzudecken, Coaching-Ziele zu priorisieren und das Bewusstsein für die Wechselwirkungen zwischen den einzelnen Lebensbereichen zu schärfen (vgl. Whitworth, Kimsey-House & Sandahl, 2007).

Vorgehensweise & Fragen

Der Klient zeichnet auf einer Skala von 0 (Mitte des Rades, unzufrieden) bis 10 (Außenrand, vollkommen zufrieden) einen Punkt in jedes "Tortenstück", der seine aktuelle Zufriedenheit im jeweiligen Lebensbereich widerspiegelt. Durch das Verbinden dieser Punkte entsteht ein persönliches "Spinnennetz", das auf einen Blick deutlich macht, in welchen Bereichen des Lebens für den Klienten Balance sowie Zufriedenheit besteht und wo es Bereiche gibt, die beleuchtet werden können (vgl. Whitworth, Kimsey-House & Sandahl, 2007).

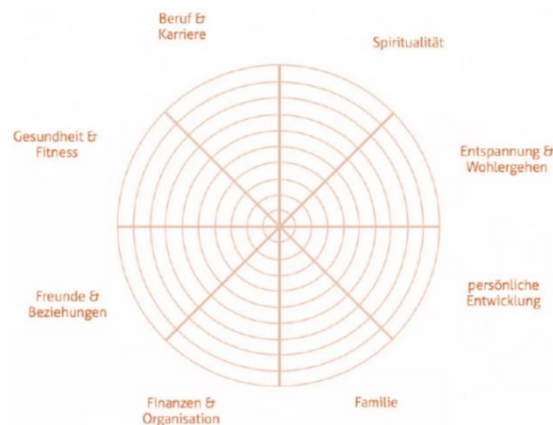


Abbildung 4, Das Lebensrad, InKonstellation, 2025; Ley, 2016.

- Zur Reflexion des Gesamtbildes: Wenn Sie Ihr ausgefülltes Lebensrad nun betrachten: Was fällt Ihnen als Erstes auf oder was überrascht Sie am meisten?
- Zur Identifikation des Kernbereichs (systemische Hebelwirkung): In welchem Bereich würde eine kleine positive Veränderung die größte positive Auswirkung auf alle anderen Bereiche haben?
- Zur Konkretisierung des Ziels: Angenommen, Sie würden in einem Bereich von einer 6 auf eine 7 klettern: Was genau wäre dann anders in Ihrem Alltag?

2.2 Methoden zur Entscheidungsfindung & Ambivalenzbewältigung

2.2.1 Das Tetralemma

Definition & Anwendung

Das Tetralemma ist ein systemisches Coaching-Modell, das festgefahrene „Entweder-oder“-Entscheidungen durch das Aufzeigen zusätzlicher Perspektiven auflöst. Es findet Anwendung bei komplexen Dilemmata, Ambivalenzen und inneren oder äußeren Konflikten, um neue Handlungsräume zu eröffnen. Dabei erweitert es die zwei Ausgangsoptionen um die Positionen „Beides“, „Keines von beiden“ und eine offene, kreative fünfte Möglichkeit und regt dadurch den Coachee zum „Querdenken / Out of the Box-Denken“ an für neue Lösungen (vgl. Varga von Kibéd & Sparrer, 2011; InKonstellation, 2025).

Vorgehensweise & Fragen

Die Methode wird typischerweise räumlich mit Bodenankern (z.B. Zetteln) durchgeführt, auf denen die Positionen notiert sind. Der Coach bittet den Klienten, sich nacheinander auf die verschiedenen Positionen zu stellen und in sich hineinzuspüren (vgl. Varga von Kibéd & Sparrer, 2011).

- Position 1: "Das Eine" (Option A)
- Position 2: "Das Andere" (Option B)
- Position 3: "Beides" (Eine Kombination oder ein Nacheinander von A und B)
- Position 4: "Keines von beiden" (Der externe Standpunkt, aber gleiches „Thema“)
- Position 5: "All das nicht - und selbst das nicht" (Der Raum für kreative, neue Lösungen)

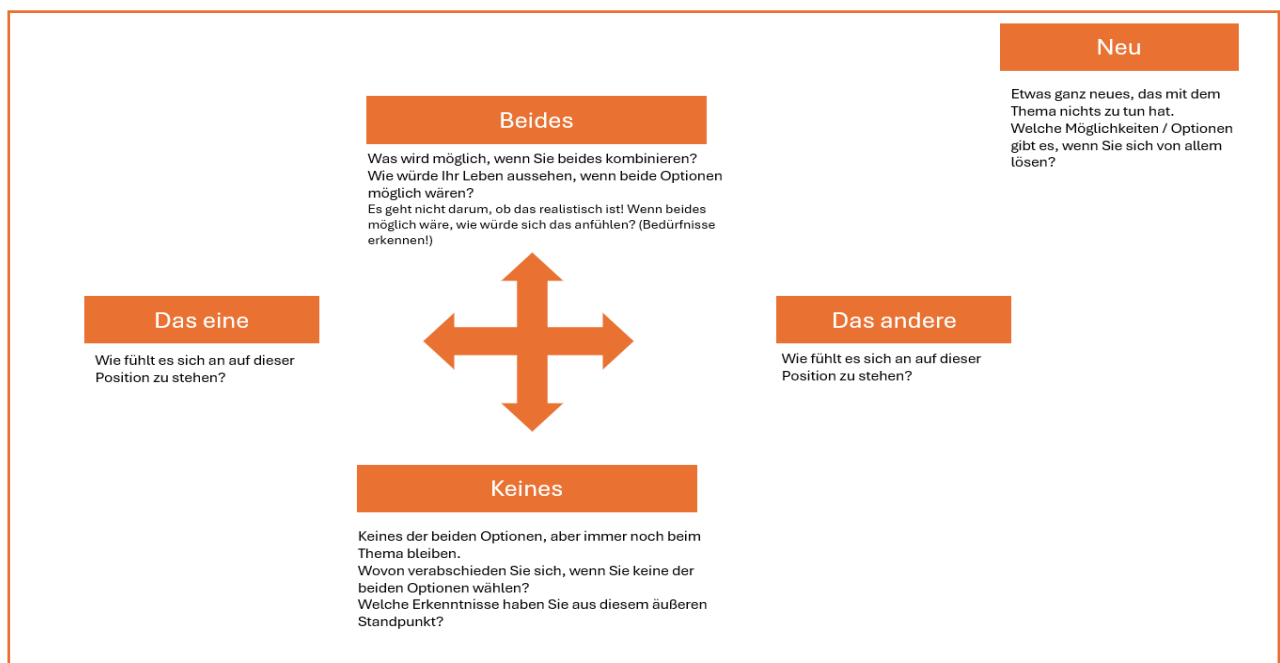


Abbildung 5, Das Tetralemma, Eigene Darstellung in Anlehnung an InKonstellation, 2025.

2.2.2 Die Entscheidungsmatrix

Definition & Anwendung

Die Entscheidungsmatrix ist eine strukturierte, analytische Methode, die dem Klienten hilft, mehrere Handlungsoptionen rational zu vergleichen. Die Anwendung erfolgt in einem klaren Prozess: Zuerst werden die entscheidungsrelevanten Kriterien definiert und anschließend nach ihrer Wichtigkeit gewichtet (z.B. durch Vergabe von Prozentpunkten). Im nächsten Schritt wird jede einzelne Option anhand dieser Kriterien bewertet (z.B. auf einer Skala von 1-10), woraus sich ein rechnerischer Gesamtwert für jede Alternative ergibt. Das Tool dient dazu, komplexe Entscheidungen zu versachlichen und die subjektiven Prioritäten des Klienten transparent und nachvollziehbar zu machen (vgl. Rauen, 2005).

Vorgehensweise & Fragen

Kriterium	Gewichtung	Option 1		Option 2	
		Punkte	Punkte mit Gewichtung	Punkte	Punkte mit Gewichtung
Spaß haben	40%	4	1,6	6	2,4
Autonomie	30%	5	1,5	6	1,8
Gehalt	20%	6	1,2	4	0,8
Kultur	10%	3	0,3	3	0,3
Gesamt		18	4,6	19	5,3

Tabelle 1, Die Entscheidungsmatrix, Eigene Darstellung in Anlehnung an Rauen 2005; InKonstellation, 2025.

Dem Coachee können zur Erstellung der Matrix beispielhaft folgende Fragen gestellt werden (vgl. Rauen, 2005):

- Was sind die wichtigsten Kriterien, die eine gute Entscheidung für Sie und Ihr gesamtes System beinhalten?
- Lassen Sie uns nun jede Option bewerten: Wie gut erfüllt 'Option A' das Kriterium „Gehalt“ auf einer Skala von 1 bis 10?"
- Wenn Sie jetzt auf das Ergebnis der Matrix blicken: Entspricht die rechnerisch beste Lösung auch Ihrem Bauchgefühl?

2.2.3 Die Affektbilanz

Definition & Anwendung

Die Affektbilanz ist eine Coaching-Methode, die den Fokus von einer rein rationalen auf die emotionale Ebene einer Entscheidung lenkt. Der Klient wird dabei angeleitet, die positiven und negativen Gefühle (Affekte) zu antizipieren, die eine bestimmte Entscheidung für ihn selbst und für wichtige Personen in seinem Umfeld (System) auslösen würde. Sie wird vor allem bei wichtigen Lebens- oder Karriereentscheidungen angewendet, bei denen das "Bauchgefühl" und die emotionalen Konsequenzen eine zentrale Rolle spielen (vgl. Janis & Mann, 1977).

Vorgehensweise & Fragen

Pro Option wird eine Affektbilanz erstellt. Es bietet sich hierbei an eine Skalierung von 0-100 zu wählen, diese kann jedoch individuell definiert werden. Bei einer Karriereentscheidung würden sich bspw. die Option im Unternehmen bleiben (Option 1) oder das Unternehmen verlassen (Option 2) als Optionen ergeben (vgl. Janis & Mann, 1977; InKonstellation 2025).

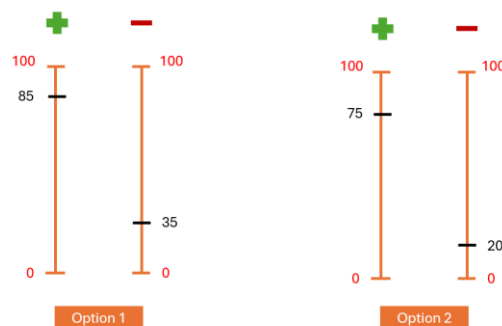


Abbildung 6, Die Affektbilanz, Eigene Darstellung in Anlehnung an InKonstellation, 2025.

1) Coachee wird gedanklich in die Situation versetzt sich für die eine Option entschieden zu haben. Hierzu wird gefragt, was für positive und negative Gefühle hierbei auftreten (Abfolge nacheinander)

→ Welche positiven / negativen Gefühle und Gedanken kommen bei Ihnen auf, wenn Sie, angenommen, sich für diesen Weg entschieden haben?

→ Sie haben sich für XX entschieden, was steckt in der Zahl XX?

2) Wenn die Entscheidung vom Coachee nicht getroffen werden kann, dann sollte über die Regulation herausgefunden werden, wie der Coachee die negativen Affekte beeinflussen kann. Ziel ist es hierbei nicht, die negativen Gefühle zu eliminieren, sondern ihre Botschaft zu verstehen und sie so zu beeinflussen, dass die Handlungsfähigkeit wiederhergestellt wird (vgl. Schmidt 2016).

3. Fazit & Ausblick

Diese Arbeit stellte sich der Herausforderung der Methodenvielfalt im systemischen Coaching. Durch die anwendungsorientierte Gliederung der Modelle wurde ein praxisnaher **Kompass** geschaffen, der Coaches bei der Auswahl der passenden Intervention für typische Anliegen wie Zielklärung oder Entscheidungsfindung unterstützt. Die Analyse hat gezeigt, dass die vorgestellten Methoden keine starren Schablonen, sondern flexible Werkzeuge sind, deren Wirksamkeit von der prozess- und beziehungsorientierten Haltung des Coaches abhängt.

Der entscheidende Kompass eines jeden Coaches ist die eigene, gut entwickelte systemische Haltung. Die hier vorgestellten Methoden sind Einladungen, diese Haltung durch praktisches Handwerkszeug zu schärfen und auf kreative Weise in den Dialog mit dem Klienten zu treten.

Das in dieser Arbeit geschaffene Raster zur Gliederung nach Anwendungsfeldern kann dabei als erweiterbare Grundlage dienen. Zahlreiche weitere, aufgrund der Limitation dieser Arbeit, nicht behandelte Methoden (z.B. zur Konfliktlösung oder Ressourcenaktivierung) lassen sich zukünftig in diese Struktur einordnen und ergänzen. So kann dieser Kompass mit wachsender Erfahrung und kontinuierlicher Reflexion zu einem noch umfassenderen und persönlicheren Begleiter auf der Reise des Coaches werden.

Literaturverzeichnis

- Bennett, N., & Lemoine, G. J. (2014).** What VUCA Really Means for You. Harvard Business Review, 92(1/2).
- Collins, J. C., & Porras, J. I. (1994).** Built to Last: Successful Habits of Visionary Companies. Harper Business.
- de Shazer, S., & Dolan, Y. (2007).** More than miracles: The state of the art of solution-focused brief therapy. Haworth Press.
- Greif, S. (2008).** Coaching und ergebnisorientierte Selbstreflexion. Hogrefe Verlag.
- InKonstellation (2025).** Skript Ausbildung Systemischer Coach, Ausbildungsakademie Köln
- Janis, I. L., & Mann, L. (1977).** Decision making: A psychological analysis of conflict, choice, and commitment. Free Press.
- Ley, C. (2016),** Lebensrad, so optimierst du deine 8 Lebensbereiche, online im Internet, <https://chrisley.de/magazin/lebensrad-coaching-tool-wheel-of-life/>, aufgerufen am 05.10.2025.
- Miller, K. (2020).** What is the GROW Coaching Model? (Incl. Examples), online im Internet, <https://positivepsychology.com/grow-coaching-model/>, aufgerufen am 03.10.2025.
- Radatz, S. (2006).** Beratung ohne Ratschlag: Systemisches Coaching für Führungskräfte und BeraterInnen. Verlag systemisches Management.
- Rauen, C. (Hrsg.). (2005).** Handbuch Coaching (3. Aufl.). Hogrefe Verlag.
- Riemann, F. (1961).** Grundformen der Angst. Ernst Reinhardt Verlag.
- Schlippe, A. von, & Schweitzer, J. (2016).** Lehrbuch der systemischen Therapie und Beratung I: Das Grundlagenwissen (3. Aufl.). Vandenhoeck & Ruprecht.
- Schmidt, G. (2016).** Einführung in die hypnosystemische Therapie und Beratung. Carl-Auer Verlag.
- Schuch, K. (2011).** Das Coaching-Haus: Eine Landkarte für den Coaching-Prozess. In: Organisationsberatung, Supervision, Coaching, 18(4), S. 459–470.
- Schulz von Thun, F. (2000).** Miteinander reden 3: Das 'innere Team' und situationsgerechte Kommunikation. Rowohlt Verlag.
- Schulz von Thun, F. (2025).** Das innere Team, nline im Internet, <https://www.schulz-von-thun.de/die-modelle/das-innere-team>, aufgerufen am 04.10.2025
- Thomann, C., & Schulz von Thun, F. (2013).** Klärungshilfe 3: Das Riemann-Thomann-Modell und andere Werkzeuge der Klärungshilfe. Rowohlt Verlag.
- Varga von Kibéd, M., & Sparrer, I. (2011).** Ganz im Gegenteil: Tetralemmaarbeit und andere Grundformen systemischer Strukturaufstellungen (7. Aufl.). Carl-Auer Verlag.
- Watzlawick, P., Beavin, J. H., & Jackson, D. D. (2011).** Menschliche Kommunikation: Formen, Störungen, Paradoxien (12. Aufl.). Hogrefe AG.
- Whitmore, J. (2017).** Coaching for Performance: The Principles and Practice of Coaching and Leadership (5. Aufl.). Nicholas Brealey Publishing.
- Whitworth, L., Kimsey-House, H., & Sandahl, P. (2007).** Co-Active Coaching: New Skills for Coaching People Toward Success in Work and Life (2. Aufl.). Davies-Black Publishing.