

Nachhaltigkeit beginnt im System

Systemisches Denken und nachhaltige Persönlichkeitsentwicklung
im methodischen Dialog

Arbeit im Rahmen der Ausbildung zum Systemischen Coach bei InKonstellation Coachingakademie

Steffen M. Schumacher

Kiel, im Oktober 2025

Inhaltsverzeichnis

1	Einleitung.....	1
2	Theoretischer Rahmen	2
2.1	Systemisches Coaching.....	2
2.2	Inner Development Goals (IDG)	2
2.3	Das ID4C-Framework.....	3
3	Vergleich der Modelle: Systemisches Coaching, IDG & ID4C	4
4	Praxisbeispiele aus Coachingprozessen	6
4.1	Unternehmenskontext	6
4.2	Privater Kontext (Life-Coaching)	6
5	Methoden & Fragetechniken im Coachingprozess	7
5.1	Systemische Grundprinzipien.....	7
5.2	Anwendung im Kontext von IDG	7
5.3	Anwendung im Kontext von ID4C	8
6	Spannungsfelder & Polaritäten in Coachingprozessen	8
6.1	Innen vs. Außen.....	8
6.2	Haltung vs. Handlung	9
6.3	Individuum vs. System.....	9
6.4	Stabilität vs. Veränderung	9
6.5	Persönliches Wachstum vs. Leistungsanforderung.....	9
7	Fazit & Ausblick	10
	Literaturverzeichnis.....	11
	Anlagen.....	12
	IDG-Framework	12

Nachhaltigkeit beginnt beim Menschen.

1 Einleitung

Wenn ich auf meinen bisherigen beruflichen Weg zurückblicke, dann war er geprägt von der tiefen Überzeugung, dass echte Veränderung im Inneren beginnt – beim Einzelnen, nicht im System. Viele Jahre war ich als Lehrkraft tätig und habe junge Menschen auf ihrem schulischen Weg begleitet. Doch je länger ich Teil dieses Systems war, desto mehr wuchs in mir das Gefühl, dass hier etwas Entscheidendes fehlt: Raum für Entwicklung, für Menschlichkeit, für echte Transformation.

In einer Umgebung, in der Leistung, Effizienz und Vorgaben dominieren, bleibt oft wenig Platz für das, was ich heute als das Herzstück nachhaltiger Entwicklung begreife: das Menschsein selbst. Ich spürte, dass ich in diesem System nicht länger wirken konnte, ohne mich selbst und meine Werte zu verlieren. Der Wechsel in die Coachingwelt war für mich kein Bruch, sondern eine konsequente Weiterentwicklung – hin zu einer Tätigkeit, in der ich Menschen auf Augenhöhe begegnen, sie stärken und sie auf ihrem ganz individuellen Entwicklungsweg begleiten darf.

In diesem Prozess kam ich über den Kontakt zur Start-Up-Welt immer öfter mit dem Thema Nachhaltigkeit in Kontakt und mein Verständnis dieses Begriffes hat sich in der Zeit immer mehr gewandelt. Heute verstehe ich Nachhaltigkeit nicht mehr nur im ökologischen oder ökonomischen Sinne. Für mich ist Nachhaltigkeit vor allem eine Haltung – eine Entscheidung, bewusst, wertschätzend und achtsam mit der vielleicht wichtigsten Ressource umzugehen, die wir haben: dem Menschen. Nachhaltigkeit bedeutet für mich, Rahmen zu schaffen, in denen Entwicklung möglich ist. Und genau das ist es, was Coaching leisten kann.

Besonders in der Kombination mit Modellen wie den **Inner Development Goals (IDG)** oder dem **ID4C-Framework** offenbart Coaching seine transformatorische Kraft.

Die *IDG* wurden 2022 als Rahmenmodell für innere Entwicklungskompetenzen entwickelt, die notwendig sind, um die globalen Nachhaltigkeitsziele (SDGs) tatsächlich erreichen zu können. Sie beschreiben fünf Dimensionen (Being, Thinking, Relating, Collaborating & Acting), die aus wissenschaftlicher Perspektive die Grundlage für gesellschaftlichen Wandel darstellen (Jordan, 2021).

ID4C ist ein von mir entwickeltes Framework, das sich aktuell noch in der konzeptionellen Entwicklung befindet. Es verbindet Persönlichkeits- und Organisationsentwicklung über vier zentrale Felder (Communication, Creation, Culture & Change). Ziel ist es, nachhaltige Veränderung in Unternehmen nicht primär über äußere Kennzahlen, sondern durch innere Entwicklungsprozesse bei den Beteiligten anzustoßen. *ID4C* ist dabei sowohl als methodisches Werkzeug zur Problemlösung als auch als übergreifendes Konzept in der Organisationsentwicklung einsetzbar.

Diese Modelle bieten nicht nur Begriffe für innere Entwicklung, sondern auch konkrete Werkzeuge, um sie zu fördern. Sie verbinden Haltung mit Handlung, Selbstführung mit Verantwortung – und liefern so eine Antwort auf die Frage, wie nachhaltiger Wandel wirklich gelingen kann.

Diese Hausarbeit geht daher der Frage nach: **Was hat echte Nachhaltigkeit mit Coaching zu tun?**

Ich werde aufzeigen, wie sich systemisches Coaching und Konzepte innerer Entwicklung nicht nur ergänzen, sondern gegenseitig verstärken. Und ich werde darlegen, warum gerade in einer Welt multipler Krisen der Weg zu echter Nachhaltigkeit durch die innere Arbeit am Menschen führt – ob im Unternehmenskontext oder im persönlichen Leben.

2 Theoretischer Rahmen

2.1 Systemisches Coaching

Systemisches Coaching ist weit mehr als eine Methode – es ist eine Haltung. In meiner Coaching-Ausbildung bei InKonstellation wird dieses Verständnis zentral vermittelt: Coaching ist hier nicht als Problemlösungstechnik, sondern als eine Form der achtsamen und professionellen Begleitung von Menschen in Entwicklungsprozessen zu verstehen (vgl. InKonstellation Coachingakademie, 2025, S. 6ff).

Zentral für das systemische Coachingverständnis ist die Annahme, dass Menschen nicht isoliert agieren, sondern immer als Teil eines sozialen Systems. Dieses systemische Denken basiert auf dem Konstruktivismus – also der Vorstellung, dass Wirklichkeit nicht objektiv „gegeben“ ist, sondern individuell konstruiert wird. Coachingprozesse sind in diesem Sinne keine linearen Abläufe, sondern reflexive Räume, in denen neue Wirklichkeitskonstruktionen entstehen können (vgl. ebd., S. 12).

Ein wesentliches Element systemischen Coachings ist das sogenannte „Nicht-Wissen“: Der Coach verzichtet bewusst auf die Rolle des inhaltlichen Experten und begegnet dem Coachee stattdessen mit einer offenen, wertschätzenden und neugierigen Haltung. Die Überzeugung dahinter ist, dass der Coachee die Lösungen für seine Anliegen bereits in sich trägt – die Aufgabe des Coaches ist es, durch geeignete Fragen und Interventionen den Zugang zu diesen Lösungen zu ermöglichen (vgl. ebd., S. 14).

Die im Skript zur Coaching-Ausbildung von InKonstellation vorgestellten Methoden wie zirkuläre Fragen, Skalierungen, Reframing, Wertarbeit oder systemische Aufstellungen dienen nicht der schnellen Lösung von Problemen, sondern der Erweiterung von Wahrnehmungs- und Handlungsspielräumen (vgl. ebd., S. 15). Sie ermöglichen es dem Coachee, sich selbst im Kontext seiner Beziehungen und Strukturen zu reflektieren und neue, stimmige Perspektiven zu entwickeln.

Systemisches Coaching ist dabei nie neutral: Es basiert auf einem humanistischen Menschenbild und einer klaren Haltung, die auf Wertschätzung, Ressourcenorientierung und Selbstverantwortung gründet. Der Coach gibt keine Richtung vor, sondern begleitet Prozesse so, dass nachhaltige Entwicklung aus dem Coachee selbst heraus möglich wird.

In einer zunehmend komplexen und krisengeprägten Welt bietet diese Haltung einen stabilen Rahmen: Coaching, das systemisch gedacht ist, eröffnet Möglichkeiten, innere Entwicklung anzustoßen, die sich langfristig auch im Außen wirksam zeigt – sei es im privaten Umfeld oder in organisationalen Kontexten.

2.2 Inner Development Goals (IDG)

Die Inner Development Goals (IDG) stellen ein wissenschaftlich fundiertes Rahmenwerk dar, das zentrale innere Fähigkeiten und Qualitäten identifiziert, die für die Bewältigung globaler Herausforderungen und die Umsetzung der Sustainable Development Goals (SDGs) (United Nations, 2015) notwendig sind (vgl. Ankrah et al., 2023; Wamsler et al., 2023). Anders als die SDGs, die vorrangig strukturelle und äußere Veränderungen fokussieren, richten sich die IDGs auf die Entwicklung menschlicher Bewusstseins-, Beziehungs- und Handlungskompetenzen.

Das IDG-Framework basiert auf fünf Dimensionen: Being (Beziehung zu sich selbst), Thinking (kognitive Kompetenzen), Relating (Beziehung zu anderen), Collaborating (soziale Fähigkeiten) und Acting (Handlungskompetenz). Jede dieser Dimensionen umfasst mehrere spezifische Fähigkeiten – insgesamt 23 – wie

z.B. Selbstreflexion, kritisches Denken, Empathie, Ko-Kreation oder Veränderungsfähigkeit (Inner Development Goals, 2023; Jordan, 2021). Eine Übersicht der Fähigkeiten findet sich in den Anlagen dieser Arbeit.

Die IDG-Initiative wurde 2020 als Open-Source-Projekt von der Ekskåret Foundation in Zusammenarbeit mit wissenschaftlichen und praktischen Partnern gegründet. Die Erarbeitung des Modells erfolgte in einem co-kreativen Prozess mit über 1.000 Expert:innen weltweit. Grundlage war u.a. eine umfassende internationale Umfrage sowie interdisziplinäre Forschung zu transformativen Kompetenzen (vgl. Stålne & Greca, 2022).

Zentrale Hypothese ist: Nachhaltige gesellschaftliche Transformation erfordert nicht nur äußere Maßnahmen, sondern tiefgreifende innere Veränderungen. Forschungsergebnisse zeigen, dass Programme zur inneren Entwicklung – z.B. in Leadership-Trainings – systemisches Denken, Kooperationsfähigkeit und transformatives Handeln signifikant fördern können (vgl. Rupprecht & Wamsler, 2023; Wamsler et al., 2023).

Gerade in der Verbindung mit systemischem Coaching entfalten die Inner Development Goals ihr volles Potenzial. Das IDG-Framework bietet nicht nur eine inhaltliche Orientierung für persönliche Entwicklung, sondern kann als ganzheitliches Instrument im Coaching-Prozess eingesetzt werden – es verbindet Haltung, Methodik und Zielsetzung auf sinnvolle Weise. Die fünf Dimensionen lassen sich eng mit etablierten Coaching-Techniken verknüpfen: Skalierungsfragen fördern die Selbstwahrnehmung und Achtsamkeit (Being), zirkuläre Fragen regen Perspektivwechsel an und stärken die Fähigkeit zur Empathie (Relating), Ressourcenarbeit kann Handlungskompetenz, Kreativität und Mut stärken (Acting). Auch das systemische Denken (Thinking) sowie kollaborative Kompetenzen (Collaborating) lassen sich durch Methoden wie Aufstellungsarbeit, Wertearbeit oder Dialogformate gezielt entwickeln. So wird der Coachingprozess selbst zu einem Raum innerer Entwicklung – und trägt zugleich zu einer vertieften, nachhaltigkeitsorientierten Transformation bei (vgl. Howell, 2021).

2.3 Das ID4C-Framework

Das von mir entwickelte ID4C-Framework (*Inner Development for Communication, Creation, Culture & Change*) stellt den Versuch dar, Persönlichkeitsentwicklung und Organisationsentwicklung systematisch miteinander zu verknüpfen, um nachhaltige Veränderungsprozesse auf individueller wie kollektiver Ebene zu ermöglichen. Auch wenn sich das Modell zum Zeitpunkt dieser Hausarbeit noch in der Entwicklung befindet, hat es sich bereits in verschiedenen Beratungs- und Coachingkontexten als praxisorientierte und theoretisch anschlussfähige Struktur bewährt (vgl. Schumacher, 2025a).

Ziel des Frameworks ist es, einen strukturierten Reflexions- und Entwicklungsraum zu schaffen, in dem persönliche Kompetenzen mit organisationalen Handlungsfeldern verbunden werden. Im Zentrum steht die Überzeugung, dass tiefgreifende Transformation nicht durch äußere Zielvorgaben allein gelingt, sondern durch bewusste Arbeit an inneren Haltungen, Beziehungsmustern und systemischen Gestaltungsspielräumen. Damit leistet das Modell einen Beitrag zur Förderung innerer Nachhaltigkeit in Unternehmen und Bildungseinrichtungen – also eines Wandels, der von innen heraus initiiert und getragen wird.

Das Akronym **ID4C** steht für vier zentrale Entwicklungsfelder: Inner Development for ...

- **Communication:** Diese Dimension umfasst die Entwicklung einer wertschätzenden und gewaltfreien Kommunikation. Im vergleichbaren Coachingprozess geht es hierbei um die bewusste Gestaltung von Dialogen, die Fähigkeit zum aktiven Zuhören, den konstruktiven Umgang mit

Konflikten sowie eine offene Feedbackkultur. Kommunikation wird nicht als Technik, sondern als Haltung verstanden, die Beziehung und Resonanz ermöglicht.

- **Creation:** Steht für die Fähigkeit, kreative Prozesse zu initiieren und lösungsorientiertes Denken zu fördern. Dies schließt den Umgang mit Unsicherheit ebenso ein wie die Offenheit für Innovation. Im Coaching kann dies bedeuten, neue Perspektiven zu entwickeln, kreative Ressourcen zu aktivieren und Visionen zu konkretisieren – insbesondere im Spannungsfeld zwischen individuellen Ideen und systemischen Rahmenbedingungen.
- **Culture:** Diese Dimension fokussiert die Stärkung einer bewusst gelebten Kultur – im Sinne gemeinsamer Werte, geteilter Visionen und klarer Rituale. Coachingprozesse können dazu beitragen, die impliziten Regeln, Normen und Verhaltensmuster einer Organisation sichtbar zu machen und zu reflektieren. Dabei steht nicht die Anpassung an „Kultur“, sondern deren bewusste Mitgestaltung im Mittelpunkt.
- **Change:** Beschreibt die Fähigkeit, Veränderungsprozesse innerlich und äußerlich wirksam zu begleiten. Zentral sind hier emotionale Selbststeuerung, systemisches Verständnis von Dynamiken sowie die Fähigkeit, Beteiligung und Verantwortung in Veränderungsphasen aktiv zu gestalten. Coaching kann helfen, die innere Haltung zu Wandel zu reflektieren und individuelle sowie organisationale Transformationskompetenz zu stärken.

Diese vier Felder sind so konzipiert, dass sie auf individueller, teambezogener und organisationaler Ebene wirken können. So lassen sich etwa im Coachingprozess persönliche Blockaden im Bereich Kommunikation oder Kreativität ebenso adressieren wie strukturelle Hindernisse in Teams oder Kulturmuster in Organisationen.

Ein besonderer Mehrwert von ID4C liegt in seiner **Doppelfunktion**: Es kann sowohl als Analyse- und Reflexionsinstrument eingesetzt werden als auch als handlungsleitendes Konzept für Interventionen in Coaching-, Trainings- oder OE-Prozessen. Dadurch verbindet es die Mikroebene (Selbstführung, individuelle Entwicklung) mit der Makroebene (Systemgestaltung, kultureller Wandel) (vgl. Schumacher, 2025b).

In Anlehnung an das IDG-Framework versteht sich ID4C explizit als Beitrag zur inneren Dimension von Nachhaltigkeit. Nicht über technische Kennzahlen oder Compliance-Vorgaben soll Transformation ausgelöst werden, sondern über die gezielte Entwicklung innerer Kompetenzen. Wenn Menschen lernen, Kommunikation bewusster zu gestalten, kreativer mit Herausforderungen umzugehen, kulturelle Muster zu reflektieren und Veränderung aktiv mitzugestalten, wird nachhaltiger Wandel möglich – sowohl im organisationalen Kontext als auch im persönlichen Leben.

3 Vergleich der Modelle: Systemisches Coaching, IDG & ID4C

Die zuvor dargestellten Modelle – Systemisches Coaching, Inner Development Goals (IDG) und das von mir entwickelte ID4C-Framework – eint ein gemeinsames Anliegen: Sie alle setzen auf die Kraft innerer Entwicklung, um nachhaltige Veränderung zu ermöglichen. Gleichzeitig verfolgen sie unterschiedliche Schwerpunkte, methodische Zugänge und Zielsetzungen.

Um die jeweiligen Stärken und Anwendungsfelder klarer herauszuarbeiten, folgt ein tabellarischer Vergleich. Dieser dient nicht nur der Systematisierung, sondern zeigt auch, wie sich die Modelle gegenseitig ergänzen und in Coaching- und Transformationsprozessen gezielt miteinander kombiniert werden können.

Kriterium	Systemisches Coaching	Inner Development Goals (IDG)	ID4C-Framework
Zielsetzung	Persönliche Entwicklung im Kontext von Systemen, Förderung von Selbststeuerung und Reflexion	Förderung innerer Kompetenzen zur Erreichung globaler Nachhaltigkeitsziele	Verbindung von Persönlichkeits- und Organisationsentwicklung zur Förderung nachhaltiger Transformation
Haltung / Menschenbild	Ressourcenorientiert, autonomiestärkend, konstruktivistisch	Entwicklungsfähig, wertebasiert, systemisch	Potenzialorientiert, integrativ, transformativ
Systembezug	Stark: Denken in Wechselwirkungen, Kontext- und Beziehungsmuster	Mittel: Fokus auf individuelle Fähigkeiten mit Bezug zu kollektiven Zielen	Sehr stark: Mikro- und Makroebene werden miteinander verbunden
Einsatzbereich	Coaching, Beratung, Führung, Persönlichkeitsentwicklung	Leadership, Bildungsarbeit, Organisationsentwicklung	Coaching, OE, Kulturarbeit, Nachhaltigkeitsberatung
Struktur / Aufbau	Methoden- und Haltungskanon, kein starres Modell	5 Dimensionen, 23 Kompetenzen	4 Dimensionen (Communication, Creation, Culture, Change)
Methodenbezug	Zirkuläre Fragen, Skalierungen, Wertearbeit, Aufstellungen	keine spezifischen Methoden, aber hohe Anschlussfähigkeit	Reflexionsmodell und Interventionsdesign
Nachhaltigkeitsbezug	Indirekt, durch Stärkung persönlicher Verantwortung und systemischer Wahrnehmung	Direkt, da auf Umsetzung der SDGs ausgerichtet	Direkt, durch Fokussierung auf innere Prozesse in Organisationen
Veränderungsverständnis	Veränderung durch Einsicht, Beziehung, Selbstreflexion	Veränderung durch Reifung innerer Kompetenzen	Transformation durch bewusste Gestaltung innerer und äußerer Dynamiken

4 Praxisbeispiele aus Coachingprozessen

Die Integration von systemischem Coaching mit Modellen wie den IDG und dem ID4C-Framework kann – sofern sie vom Coachee als hilfreich erlebt werden – den Reflexions- und Entwicklungsprozess wirkungsvoll unterstützen. Dabei bleibt die Steuerung des Coachings stets beim Coachee: Es werden ausschließlich die Themen und Aspekte bearbeitet, die dieser selbst als relevant und veränderungswürdig einstuft. Die folgenden Beispiele veranschaulichen, wie systemische Prozesse durch das Einbeziehen von Entwicklungsmodellen sinnvoll angereichert werden können – ohne dabei die Autonomie des Coachees zu beschneiden.

4.1 Unternehmenskontext

Beispiel 1: Führungskraft in der Transformation

Ein Abteilungsleiter in einem mittelständischen Unternehmen schildert im Coachingprozess Herausforderungen im Umgang mit seinem Team während einer Reorganisationsphase. Auf seinen Wunsch hin wird das ID4C-Feld *Communication* als Reflexionshilfe herangezogen, um Kommunikationsmuster besser zu verstehen. Ergänzend bringt der Coach auf Anfrage des Coachees die IDG-Dimension *Relating* ein, um den Blick auf Empathie und Perspektivübernahme zu lenken. Der Coachee nutzt diese Impulse, um sein Kommunikationsverhalten neu zu bewerten und eigene Handlungsoptionen zu entwickeln.

Beispiel 2: Nachhaltigkeitsverantwortliche in der Werteklä rung

Eine Nachhaltigkeitsmanagerin äußert den Wunsch, mehr innere Klarheit über ihre berufliche Rolle und die damit verbundenen Werte zu gewinnen. Der Coachingprozess orientiert sich an der IDG-Dimension *Being*, wobei Themen wie Integrität, Selbstwahrnehmung und Balance im Zentrum stehen. Die Coachee wählt selbst, zusätzlich das ID4C-Feld *Culture* zur Reflexion der organisationalen Werte einzubeziehen. In diesem strukturierten Rahmen entstehen neue Erkenntnisse über persönliche und systemische Einflussfaktoren.

4.2 Privater Kontext (Life-Coaching)

Beispiel 3: Berufliche Neuorientierung mit Nachhaltigkeitsbezug

Ein Coachee bringt den Wunsch nach beruflicher Neuorientierung mit stärkerem Sinnbezug ins Coaching ein. Gemeinsam wird – auf Initiative des Coachees – die IDG-Dimension *Thinking* als Reflexionsrahmen verwendet, insbesondere im Hinblick auf Visionen und Zukunftsorientierung. Der Coachee entscheidet sich zudem, mit dem ID4C-Feld *Creation* zu arbeiten, um kreative Zugänge zur Zielfindung zu erproben. Der Coach begleitet diesen Prozess methodisch unterstützend, ohne inhaltlich zu steuern.

Beispiel 4: Beziehungsklä rung und innere Haltung

Eine Klientin bringt das Thema emotionaler Erschöpfung im familiären Kontext ein. Im Coachingprozess wird – auf ihr eigenes Anliegen hin – an der IDG-Dimension *Acting* gearbeitet, insbesondere zur Stärkung von Mut und Handlungsfähigkeit. Das ID4C-Feld *Change* dient ihr als Strukturhilfe, um eigene Veränderungskompetenzen besser einschätzen zu können. Mit Methoden wie Skalierungsfragen und Reframing gelingt es der Klientin, eigene Bedürfnisse klarer zu formulieren und neue Handlungsspielräume zu erkunden.

5 Methoden & Fragetechniken im Coachingprozess

Methoden und Fragetechniken im systemischen Coaching dienen nicht dem Zweck, den Coachee in eine bestimmte Richtung zu lenken, sondern sollen Reflexionsräume eröffnen und die Eigenverantwortung stärken. In Verbindung mit Modellen wie den IDG oder dem ID4C-Framework können ausgewählte Tools dabei unterstützen, persönliche Entwicklung gezielter erfahrbar zu machen – immer vorausgesetzt, der Coachee wählt diese Zugänge bewusst für sich aus.

5.1 Systemische Grundprinzipien

Zentrale methodische Prinzipien, wie sie im Ausbildungsskript von InKonstellation beschrieben werden (vgl. InKonstellation Coachingakademie, 2025, S. 15–22), umfassen:

- Zirkuläres Fragen: eröffnet alternative Perspektiven, deckt systemische Wechselwirkungen auf
- Skalierungsfragen: machen Fortschritt sichtbar, fördern Selbststeuerung
- Reframing: ermöglicht Bedeutungsverschiebung, neue Deutungsmuster
- Hypothetische Fragen: regen kreative Lösungsfindung an
- Ressourcenaktivierung: lenkt den Fokus auf vorhandene Stärken und Kompetenzen

Diese Techniken sind flexibel einsetzbar und lassen sich in fast alle Themenfelder einbetten – sei es im Rahmen von Persönlichkeitsentwicklung, Beziehungsklärung oder beruflicher Neuorientierung.

5.2 Anwendung im Kontext von IDG

Die fünf Dimensionen der IDG bieten einen strukturellen Rahmen, um bestimmte Entwicklungsbereiche gezielt zu adressieren. Hierzu passende systemische Techniken sind unter anderem:

IDG-Dimension	Passende systemische Methoden & Techniken
Being	Skalierungsfragen zur Selbstwahrnehmung, Wertearbeit zur Klärung des inneren Kompasses
Thinking	Hypothetische Fragen zur Zukunftsgestaltung, Visionsarbeit, sinnstiftende Metaphern
Relating	Zirkuläre Fragen zur Perspektivübernahme, Empathiearbeit, Beziehungsaufstellungen
Collaborating	Arbeit mit Rollen, Dialogtechniken, Kommunikationsmodelle
Acting	Ressourcenarbeit, Zielarbeit, Handlungsexperimente, Mini-Sprints

Diese Techniken lassen sich im Coachingprozess flexibel mit dem IDG-Framework verzahnen – jedoch stets orientiert am Anliegen des Coachees.

5.3 Anwendung im Kontext von ID4C

Auch das ID4C-Framework eröffnet spezifische methodische Anknüpfungspunkte. Jede der vier Dimensionen kann als Reflexionsraum genutzt werden, um Entwicklungsprozesse individuell zu strukturieren:

ID4C-Dimension	Mögliche methodische Zugänge im Coaching
Communication	Kommunikationsanalysen, zirkuläre Fragen, Feedbackarbeit, aktives Zuhören
Creation	Kreativitätsmethoden, Metaphernarbeit, Visionsentwicklung, Gestalt- und Rollenspiele
Culture	Wertearbeit, Analyse organisationaler Muster, Aufstellungen zu Kulturfaktoren
Change	Timeline-Arbeit, Veränderungs-Skalen, Umgang mit Widerstand, Entwicklung von Ritualen

In Kombination mit systemischem Coaching ergibt sich ein vielschichtiges Methodenrepertoire, das Coachees darin unterstützt, ihre eigenen Entwicklungsprozesse bewusst und nachhaltig zu gestalten.

6 Spannungsfelder & Polaritäten in Coachingprozessen

Coachingprozesse – insbesondere im Spannungsfeld zwischen individueller Entwicklung und organisationalem Wandel – sind häufig geprägt von Polaritäten. Diese Spannungsfelder sind nicht als Gegensätze im Sinne eines „Entweder-oder“ zu verstehen, sondern als komplementäre Pole, zwischen denen sich Entwicklung und Reflexion bewegen können. In der Arbeit mit IDG und ID4C treten diese Polaritäten besonders deutlich hervor. Sie können genutzt werden, um Coachees dabei zu unterstützen, Klarheit über ihre Positionierung zu gewinnen – ohne dass der Coach eine Bewertung vornimmt oder eine Richtung vorgibt.

In Anlehnung an Barry Johnsons Konzept des „Polarity Management“ (vgl. 1996) können Polaritäten als Dynamiken verstanden werden, die nicht auflösbar sind, sondern kontinuierlich balanciert werden müssen. Ziel ist es dabei nicht, sich für eine Seite zu entscheiden, sondern bewusst mit der Spannung zwischen den Polen zu arbeiten.

Im Folgenden werden zentrale Spannungsfelder beschrieben, die in Coachingprozessen mit Nachhaltigkeitsbezug eine besondere Rolle spielen.

6.1 Innen vs. Außen

Wo beginnt Veränderung – im Inneren des Menschen oder durch äußere strukturelle Maßnahmen?

Diese Polarität bildet den Kern der Unterscheidung zwischen SDG (äußere Ziele) und IDG/ID4C (innere Entwicklung). Im Coaching entsteht hier oft die Frage: Reicht es, an persönlichen Einstellungen zu arbeiten, wenn das Umfeld „nicht mitzieht“ – oder ist innere Klarheit Voraussetzung, um überhaupt wirksam nach außen zu handeln? Das Zürcher Ressourcen Modell (ZRM) etwa adressiert diese Spannung durch die Verbindung emotionaler und kognitiver Motivationssysteme (vgl. Storch, 2013).

6.2 Haltung vs. Handlung

Genügt es, eine klare Haltung zu entwickeln – oder braucht es konkrete Umsetzungsschritte?

Viele Coachees gelangen im Entwicklungsprozess an einen Punkt, an dem sie ihre Werte und Überzeugungen geschärft haben. Doch daraus ergibt sich eine neue Spannung: Wie kann Haltung in Handlung überführt werden, ohne in Aktionismus zu verfallen? Studien zeigen, dass gerade im Coaching Haltung nicht statisch ist, sondern durch Reflexionsprozesse bewusst entwickelt werden kann (vgl. Hennig, 2023).

6.3 Individuum vs. System

Wie viel Gestaltungsspielraum hat der Einzelne – und wo beginnt die Verantwortung des Systems?

Gerade im unternehmerischen Kontext entsteht hier oft Ambivalenz. Coachees wollen etwas verändern, erleben jedoch systemische Barrieren. Coaching kann helfen, den eigenen Einflussraum zu erkennen – aber auch, systemische Grenzen klar zu benennen. Diese Spannung spiegelt sich auch im ID4C-Ansatz wider, der individuelle Entwicklungsprozesse stets im organisationalen Kontext verortet.

6.4 Stabilität vs. Veränderung

Wann ist es hilfreich, an Bestehendem festzuhalten – und wann braucht es Mut zur Transformation?

Diese Polarität begegnet uns besonders in Change-Prozessen: Manche Strukturen geben Sicherheit, andere behindern Entwicklung. Im Coachingprozess kann es helfen, beide Pole bewusst zu würdigen, anstatt vorschnell Veränderung zu idealisieren. Das bewusste „Managen“ dieser Polarität im Sinne Johnsons kann dazu beitragen, Überforderung zu vermeiden und Veränderung ressourcenorientiert zu gestalten (vgl. Johnson, 1996).

6.5 Persönliches Wachstum vs. Leistungsanforderung

Wo liegt der Unterschied zwischen gesunder Entwicklung und dem Druck zur Selbstoptimierung?

In vielen Kontexten – insbesondere im Beruf – verschwimmt die Grenze zwischen echter Persönlichkeitsentwicklung und der Anpassung an äußere Leistungsnormen. Coachees stellen sich zunehmend die Frage, ob ihre Entwicklung einem inneren Bedürfnis oder lediglich systemischen Erwartungen entspricht. Coaching kann hier sensibilisieren für die Unterscheidung zwischen authentischem Wachstum und externalisiertem Optimierungsdruck. Studien zeigen, dass eine Förderung innerer Kompetenzen – wie sie etwa in IDG-basierten Bildungs- oder Leadership-Programmen umgesetzt wird – nicht nur die individuelle Selbstwahrnehmung stärkt, sondern auch Resilienz gegenüber übermäßigen Leistungsanforderungen fördern kann (vgl. Wamsler et al., 2023).

7 Fazit & Ausblick

Nachhaltigkeit ist weit mehr als ein ökologisches oder ökonomisches Prinzip – sie ist eine Haltung, ein Prozess und eine Einladung zur inneren Reflexion. Diese Hausarbeit zeigt, dass systemisches Coaching ein wirkungsvolles Instrument sein kann, um genau diese Art von Nachhaltigkeit zu fördern: nicht durch äußere Zielvorgaben, sondern durch die bewusste Arbeit mit inneren Entwicklungsprozessen.

Insbesondere in der Kombination mit den Inner Development Goals (IDG) und dem ID4C-Framework wird deutlich, wie Coaching nicht nur individuelle Klarheit, sondern auch kollektive Wirksamkeit ermöglichen kann. Die IDG liefern eine wissenschaftlich fundierte Sprache für Kompetenzen wie Selbstreflexion, Perspektivübernahme oder Veränderungskompetenz – Fähigkeiten, die für eine nachhaltige Zukunft zentral sind. Das ID4C-Framework ergänzt diese Perspektive um konkrete Reflexionsräume für Kommunikation, Kreativität, Kultur und Wandel im organisationalen Kontext.

Dabei wurde deutlich: Coaching ist kein Veränderungsprogramm *von außen*, sondern eine Einladung zur Selbstwirksamkeit *von innen*. Der Coach agiert nicht als Lösungslieferant, sondern als Raumgeber für individuelle Entwicklung. Dieses systemische Verständnis bildet die Grundlage dafür, dass Coaching tatsächlich nachhaltig wirken kann – weil es nicht auf kurzfristige Optimierung, sondern auf langfristige Reifung zielt.

Ein besonderer Gewinn liegt in der modelloffenen Haltung des systemischen Coachings: Weder IDG noch ID4C werden dogmatisch eingesetzt, sondern als strukturierende Hilfen angeboten – immer orientiert am Anliegen des Coachees. So entsteht ein Prozess, der sowohl flexibel als auch tiefgreifend ist – und damit besonders anschlussfähig für komplexe, mehrdeutige Herausforderungen.

Ausblick

In einer Welt multipler Krisen – von Klimawandel über gesellschaftliche Polarisierung bis hin zu psychischer Erschöpfung – braucht es Räume für Reflexion, Beziehung und kreative Handlung. Coaching, das innere Entwicklung ernst nimmt, kann ein solcher Raum sein. Die hier beschriebenen Ansätze stehen exemplarisch für eine neue Haltung in Coaching, Leadership und Organisationsentwicklung:

Wandel beginnt nicht am Reißbrett, sondern im Inneren des Menschen.

Zukünftig könnte Coaching also noch stärker als Bindeglied zwischen individueller Reifung und kollektiver Transformation fungieren. Das erfordert nicht nur methodische Kompetenz, sondern auch eine klare Haltung: für Selbstverantwortung, für Menschlichkeit – und für echte Nachhaltigkeit.

Literaturverzeichnis

- Ankrah, D., Bristow, J., Hires, D., & Artem Henriksson, J. (2023). Inner Development Goals: From inner growth to outer change. *Field Actions Science Reports. The Journal of Field Actions, Special Issue 25*, Article Special Issue 25.
- Hennig, C. (2023). Developing „Haltung“ through autoethnographic reflections during supervisor training research. *International Journal of Evidence Based Coaching and Mentoring*, 517, 65–76. <https://doi.org/10.24384/gsfy-cb38>
- Howell, R. A. (2021). Engaging students in education for sustainable development: The benefits of active learning, reflective practices and flipped classroom pedagogies. *Journal of Cleaner Production*, 325, 129318. <https://doi.org/10.1016/j.jclepro.2021.129318>
- InKonstellation Coachingakademie. (2025). *Systemische Coachingausbildung (Skript)*.
- Inner Development Goals. (2023). *Going Deeper*. <https://innerdevelopmentgoals.org/framework/>
- Inner Development Goals – Inner Growth for Outer Change*. (o. J.). Abgerufen 8. September 2024, von <https://innerdevelopmentgoals.org/>
- Johnson, B. (with Internet Archive). (1996). *Polarity management: Identifying and managing unsolvable problems*. Amherst, Mass : HRD Press. http://archive.org/details/polaritymanagement0000john_i7o6
- Jordan, T. (2021). *Inner Development Goals—Background, Method and the IDG Framework. Growth that matters*.
- Rupprecht, S., & Wamsler, C. (2023). *The Global Leadership for Sustainable Development (GLSD) Programme: Inner Development for Accelerating Action Towards the Sustainable Development Goals. Evaluation Report written for the Inner Development Goals (IDGs) Initiative and the Templeton World Charity Foundation*. The Inner Green Deal and Lund University Centre for Sustainability Studies (LUCSUS): Lund, Sweden.
- Schumacher, S. M. (2025a, unveröffentlichtes Arbeitspapier). *Grundkonzept ID4C*. <https://www.id4c.org>
- Schumacher, S. M. (2025b, unveröffentlichtes Arbeitspapier). *ID4C: Konzept vs. Methode*.
- Stålne, K., & Greca, S. (2022). *Inner Development Goals – Phase 2 Research Report: The Toolkit*. Inner Development Goals Initiative.
- Storch, M. (2013). Das Zürcher Ressourcen-Modell ZRM: Ressourcen aktivieren mit Motto-Zielen. In J. / Schemmel & H. Schaller (Hrsg.), *Ressourcen ... Ein Hand- und Lesebuch zur psychotherapeutischen Arbeit* (S. 247–260). dgvt-Verlag.
- United Nations. (2015). *Transforming our world: The 2030 agenda for sustainable development*. <https://sdgs.un.org/2030agenda>
- Wamsler, C., Osberg, G., Janss, J., & Stephan, L. (2023). Revolutionising sustainability leadership and education: Addressing the human dimension to support flourishing, culture and system transformation. *Climatic Change*, 177(1), 4. <https://doi.org/10.1007/s10584-023-03636-8>

Anlagen

IDG-Framework



(Inner Development Goals – Inner Growth for Outer Change, o. J.)