

Nicole Scholz, Dipl. Päd.
Abschlussarbeit im Rahmen der Systemischen Coaching Ausbildung
bei INKonstellation in Hannover

Systemisches Coaching als Weg zur Stärkung von Selbstwirksamkeit und zur Förderung von Selbstfürsorge



Quelle: <https://pixabay.com/de/photos/pflanze-pflanzen-leben-natur-7702566/>,

29.08.2025

29.08.2025

Inhaltsverzeichnis

1. Einleitung	1
2. Wesentliche Grundlagen des systemischen Coachings	2
3. Beleuchtung von Selbstwirksamkeit und Selbstfürsorge im systemischen Coaching.....	3
3.1 Was ist Selbstwirksamkeit?	3
3.2 Wie kann Selbstwirksamkeit im systemischen Coaching gestärkt werden?	5
3.3 Was ist Selbstfürsorge?	10
3.4 Wie kann Selbstfürsorge im systemischen Coaching gefördert werden?	10
4. Fazit	14
Literaturverzeichnis.....	16
Abbildungsverzeichnis	17

1. Einleitung

Phänomene unserer heutigen Zeit, die uns immer wieder begegnen und welche unsere aktuellen persönlichen Herausforderungen gut beschreiben, sind: stetiger Wandel, Schnelllebigkeit, Zunahme von Komplexität im Arbeitsleben, Reiz- und Informationsüberflutung durch die starke Präsenz von Social Media, Überforderung durch permanente Erreichbarkeit, Mental Load etc. All diese Faktoren wirken auf uns und unser mentales Wohlbefinden ein. Umso wichtiger ist es, unserem mentalen Wohlbefinden mehr Aufmerksamkeit zu schenken und es verstärkt in den Mittelpunkt zu stellen. Die World Health Organization (WHO) beschreibt 'mental health' als einen Zustand mentalen Wohlbefindens, der uns befähigt, Belastungen des Lebens zu bewältigen. Gleichzeitig sorgt unser mentales Wohlbefinden dafür, dass wir erfolgreich lernen, arbeiten und uns in Gemeinschaften einbringen. Es bildet die Grundlage dafür, dass wir in der Lage sind, Entscheidungen zu treffen, Beziehungen aufzubauen und die Welt, in der wir leben, zu gestalten (vgl. WHO 2022, 'mental health').

Zwei bedeutende Schlüssel, um unser mentales Wohlbefinden zu stärken und in der sich ständig verändernden Welt ein zufriedenes und gesundes Leben zu leben, sind für mich die eigene Selbstwirksamkeit und die Selbstfürsorge. In dieser Abschlussarbeit meiner Ausbildung zum systemischen Coach¹, möchte ich diese beiden Fähigkeiten in den Fokus rücken, weil sie mir persönlich am Herzen liegen.

Die Selbstwirksamkeit hilft uns dabei, Herausforderungen zu meistern, motiviert zu bleiben, widerstandsfähig (resilient) zu sein sowie zuversichtlich und lösungsorientiert zu handeln. Durch die Selbstfürsorge sind wir in der Lage, unsere Bedürfnisse ernst zu nehmen, Stress und Burnout vorzubeugen, unsere Energien aufzufrischen und (wieder) in Balance zu sein. Beide Faktoren haben ebenso einen großen Einfluss auf unser persönliches Wachstum. Doch was ist, wenn diese beiden wichtigen Schlüssel für unser Leben gerade nicht auffindbar oder nicht richtig passend sind? Wie kann ich diese wieder entdecken, sichtbar und passend machen und wie kann systemisches Coaching dabei unterstützen? Ziel dieser Abschlussarbeit ist es, das Thema "Systemisches Coaching als Weg zur Stärkung von Selbstwirksamkeit und Förderung von Selbstfürsorge" zu beleuchten. Im Fokus steht dabei eine Auswahl an Methoden und Tools², die im systemischen Coaching Anwendung finden, um Coachees³ wirksam in ihrer persönlichen Entwicklung zu begleiten sowie sie beim Erreichen ihrer Ziele und bei der Umsetzung von Veränderungen zu unterstützen.

¹ Sofern in dieser Abschlussarbeit auf geschlechtsspezifische Formulierungen verzichtet wird, hat dies keinerlei diskriminierenden Hintergrund und dient ausschließlich der besseren Lesbarkeit.

² Die dargestellten Methoden und Tools können im Rahmen dieser Arbeit lediglich exemplarisch und ansatzweise behandelt werden und erheben keinen Anspruch auf Vollständigkeit.

³ Mit 'Coachee' ist die Person gemeint, die ein Coaching in Anspruch nimmt.

2. Wesentliche Grundlagen des systemischen Coachings

Coaching ist ein interaktiver, personenzentrierter und lösungsorientierter Prozess mit dem Ziel, den Coachee bei der Verwirklichung von persönlichen oder beruflichen Zielen zu unterstützen und zu fördern. Der Coach fungiert als Prozessbegleiter mit einer Methodenvielfalt im Gepäck, der dem Coachee stets auf Augenhöhe begegnet. In einem Coaching stehen insbesondere die Förderung der Selbstreflexion des Coachees, das Entdecken seiner eigenen Stärken und Ressourcen sowie das Entwickeln seiner eigenen Lösungen für die persönlichen Herausforderungen im Mittelpunkt. „Die Grundannahme ist, dass der Klient⁴ alles in sich trägt, was er zur Lösung seiner Probleme benötigt“ (AMECKE 2020, S. 12). Coaching wird oft auch als „Hilfe zur Selbsthilfe und zur Selbstverantwortung“ (RAUEN 2000, S. 42) bezeichnet. Der Coach befähigt den Coachee im Coachingprozess und lädt ihn ein, alternative Perspektiven einzunehmen, neue Verhaltensansätze zu identifizieren, konkrete Lösungen zu erarbeiten und diese für ihn und seine Realität passend umzusetzen (vgl. AMECKE 2020, S. 13).

Das grundlegende Verständnis von Coaching⁵ gilt es im ersten Gespräch gemeinsam mit dem Coachee zu klären und damit einhergehend auch den Coachingauftrag zu formulieren. Dies kann durch Leitfragen unterstützt werden, wie z.B.: Wie kann der Coach bei dem Anliegen des Coachees bestmöglich unterstützen? Welche Rahmenbedingungen benötigt der Coachee, um im Coaching gut arbeiten zu können? Welche Unterstützung durch den Coach wäre für den Coachee besonders hilfreich? Dieser Schritt ist notwendig, um gemeinsame Klarheit und Transparenz über die Erwartungen an den Coachingprozess zu schaffen.⁶

Der Coachee ist stets in einem System bzw. in mehreren gleichzeitig eingebunden und interagiert darin. Daher ist es im systemischen Coaching bedeutend, das System, in dem der Coachee handelt, mitzubetrachten. Ein System kann eine Organisation, ein Unternehmen, eine Familie, ein Sportteam, ein Freundeskreis o.Ä. sein. Individuum und System interagieren immer wechselseitig und nehmen Einfluss aufeinander. Verändert sich an einer Stelle im System etwas, hat dies Auswirkungen auf das gesamte System, stößt weitere Veränderungen an „und wirkt wieder zurück auf den Auslöser“ (AMECKE 2020, S. 28). Diese Dynamik beschreibt das ‚Prinzip der Zirkularität‘ aus der Systemtheorie.

Immens wichtig für den Coachingprozess ist die Haltung des Coaches: **Respekt und Wertschätzung** für den Coachee, für sein Anliegen und für sein Verhalten stehen an erster Stelle. Das systemische Coaching basiert auf dem Konstruktivismus und somit der Annahme, dass jedes Individuum seine Wirklichkeit selbst konstruiert. Daher ist für den Coach „die Weltsicht des Klienten uneingeschränkt hinzunehmen und zu akzeptieren“ (ebd., S. 14). Im Coachingprozess wird der Coachee dazu ermutigt, die eigene Wirklichkeit zu reflektieren und diese

⁴ Der Begriff ‚Klient‘ ist synonym zu ‚Coachee‘ zu verstehen.

⁵ Im Unterschied zur Psychotherapie zielt Coaching nicht auf die Behandlung von psychischen Erkrankungen ab. Vielmehr geht es um den Blick in die Zukunft, um Handlungsoptionen für das selbst gesteckte Ziel des Coachees sowie um sein persönliches Wachstum (vgl. AMECKE 2020, S. 56).

⁶ Verbunden mit der Auftragsklärung ist immer auch die Zielformulierung, die später beschrieben wird (vgl. Kapitel 3.2).

anders zu gestalten, um das eigene Anliegen zu lösen bzw. das selbst gesteckte Ziel zu erreichen. Dabei wird das Entwickeln von neuen Bedeutungen und Perspektiven angestoßen. **Offenheit und Neugier** dem Coachee und seinem Anliegen, seinen Bedürfnissen und Werten gegenüber sind zwei weitere Aspekte, die für die Haltung des Coaches enorm wichtig sind. Gleichzeitig sollte der Coach **Allparteilichkeit** bewahren. Damit ist "die unvoreingenommene Haltung [...] gegenüber allen Mitgliedern eines Systems" gemeint (HISL 2025, 'Allparteilichkeit'; Auslassung: N.S.). Über allem steht eine Haltung von **Demut**, mit der jeder Coach den Prozess begleiten sollte. Es geht um die Bescheidenheit des Coaches – auf der einen Seite gegenüber seinen eigenen Fähigkeiten und Perspektiven und – auf der anderen Seite eine Bescheidenheit gegenüber dem Wissen sowie den Sichtweisen des Coachees. Der Experte für die passendste Lösung ist immer der Coachee selbst. All diese Aspekte spielen eine wesentliche Rolle für den Kontakt zwischen Coach und Coachee sowie für ein erfolgreiches Coaching.

Auch wenn die grundlegende Annahme ist, dass der Coachee alle Ressourcen zur Verfügung hat, um seine Herausforderungen zu bewältigen, lassen sich persönliche Anliegen und Ziele nicht immer ohne Unterstützung erreichen. Die Gründe dafür können sehr unterschiedlich sein: sei es, weil die Herausforderungen zu komplex erscheinen, die eigenen Lösungswege bisher nicht erfolgreich waren, vorhandene eigene Ressourcen nicht aktiviert werden konnten, eigene Glaubenssätze und Denkmuster im Wege stehen oder es an Klarheit fehlt.⁷ Mit Hilfe von systemischen Fragetechniken sowie weiteren Tools und Methoden aus dem systemischen Coaching kann der Coachee die eigenen Ziele klarer formulieren, eigene Ressourcen aktivieren, die Selbstreflexion steigern sowie lösungsorientierte Handlungsoptionen erschließen und mögliche Unterstützung – eigene und externe – entdecken. Der Coach passt den Einsatz der Coaching-Tools und -Methoden auf den Coachee, die jeweilige Coaching-Situation sowie die Zielsetzung an und setzt diese entsprechend ein.

3. Beleuchtung von Selbstwirksamkeit und Selbstfürsorge im systemischen Coaching

3.1 Was ist Selbstwirksamkeit?

Betrachten wir bei diesem Kompositum zunächst die einzelnen Wortbausteine 'selbst' und 'wirksam'. Beide Wörter assoziieren wir grundsätzlich mit etwas Aktivem und Dynamischem. Wir als Individuum machen etwas **selbst**, setzen etwas **selbst** um, wir handeln **selbst** und in eigener Verantwortung. Mit dem Wort 'wirksam' kommt eine Komponente hinzu, die unser Handeln, unser Verhalten als nachhaltig, wirkungsvoll und erfolgreich beschreibt. Fügen wir beide Wortbausteine zusammen, ergibt sich: Wir handeln **selbst** und noch dazu **wirksam**.

Die Kraft der Selbstwirksamkeit meint – etwas spezifischer gefasst – "die Fähigkeit des Einzelnen [...], Herausforderungen anzugehen, Probleme zu überwinden und gesteckte Ziele zu

⁷ Diese Aufzählung ist nicht allumfassend und lediglich beispielhaft zu verstehen.

erreichen" (FEICHTINGER/WUNDER 2024, S. 11; Auslassung: N.S.). Im Sinne dieser Definition agieren wir selbstwirksam,

- indem wir Probleme selbst erkennen und proaktiv nach Lösungen suchen.
- wenn wir unsere Ziele aktiv verfolgen und Herausforderungen dabei selbstständig bewältigen.
- wenn wir Entscheidungen eigenständig treffen und die Verantwortung für unser Handeln tragen.
- wenn wir neue Fähigkeiten erlernen und dabei unsere eigenen Ressourcen nutzen.

Selbstwirksamkeit spielt sowohl für das private als auch für das berufliche Leben eine wichtige Rolle. "In einer Welt, die von ständigem Wandel und steigenden Anforderungen geprägt ist, gewinnt die Fähigkeit, selbstwirksam zu agieren, immer mehr an Bedeutung" (ebd., S. 9).

Als Begründer des Prinzips der Selbstwirksamkeit gilt Albert Bandura (1925 – 2021). Für die Entwicklung dieser Fähigkeit beschrieb er nach SCHWARZER/JERUSALEM (vgl. ebd. 2002, S. 42 - 45) folgende vier Quellen, geordnet nach der Stärke ihres Einflusses:

- Eigene Erfahrungen in Form von eigenen Erfolgen und Misserfolgen,
- Beobachtung und Nachahmung von anderen (stellvertretende Erfahrungen),
- Verbale Ermutigung durch andere oder durch sich selbst,
- Wahrnehmung von gefühlsmäßiger Erregung.

Um selbstwirksam handeln zu können, benötigen wir somit **eigene Erfahrungen**, die weitestgehend auf unseren Erfolgen beruhen, aber auch auf Erkenntnissen unserer Misserfolge. Daher ist es wichtig, auch diese zu reflektieren. Nicht alle Erfahrungen können wir selbst erleben. Daher bedarf es an Vorbildern, die ähnliche Herausforderungen zu stemmen haben oder ein ähnliches Ziel, das wir uns vorgenommen haben, bereits geschafft haben. Von diesen **stellvertretenden Erfahrungen** können wir durch Beobachten und Nachahmen profitieren. Je ähnlicher uns dabei ein Verhaltensvorbild ist, umso leichter lässt sich das beobachtete Verhalten von uns annehmen und auf uns übertragen. Eine **positive verbale Unterstützung** von anderen wie z.B. 'Du schaffst das.' kann zudem positiv auf die Selbstwirksamkeit einwirken. Voraussetzung ist, dass wir die Person als glaubwürdig, vertrauensvoll und geeignet ansehen. Andernfalls können die verbalen Ermutigungen das Gegenteil bewirken und eher demotivierend sein. Schlussendlich hat die **gefühlsmäßige Erregung** einen Einfluss auf unsere Selbstwirksamkeit, wenngleich sie von Bandura als schwächste Einflussquelle genannt wird. Eine starke Aufregung, z.B. vor einer Prüfung oder einer Präsentation könnte von uns ausgelegt werden als Zeichen für die eigene mangelnde Kompetenz und damit unsere Selbstwirksamkeit schwächen. In der Folge könnten wir erwarten, dass wir die Situation weniger erfolgreich bewältigen als bei niedriger Aufregung. Freude und Euphorie könnten sich dagegen positiv auf unsere Selbstwirksamkeit auswirken.

Die Kraft der Selbstwirksamkeit ist in uns verankert, und wir tragen bereits eine bestimmte Basis in uns. Diese beruht auf unseren Genen, unseren Erfahrungen, unseren Erfolgen und Misserfolgen, Ermutigungen durch andere sowie durch uns selbst und durch die Gefühlsregungen, die wir mit herausfordernden Situationen verbinden. Somit ist sie für jeden von uns

anders ausgeprägt. Menschen mit einer geringen Selbstwirksamkeit "fühlen sich als Opfer der Umstände. Sie haben den Eindruck, dem Geschehen wenig oder nichts entgegensetzen zu können" (FEICHTINGER/WUNDER 2024, S. 19). Die Kraft, selbstwirksam zu handeln, fehlt. Das kann in der Folge zu Frust, einem Gefühl der Ohnmacht oder der Hilflosigkeit führen und somit in Inaktivität und Resignation münden – mit möglichen negativen Auswirkungen auf das mentale Wohlbefinden. Wenn wir in ebendieser sich stetig verändernden Welt aber die Fähigkeit besitzen, immer neue Herausforderungen zu bewältigen und zugleich unsere Ziele zu erreichen, haben wir das Ruder selbst in der Hand – zumindest immer ein stückweit (vgl. Circle of Influence, Kapitel 3.2). Wir lösen uns damit aus der vermeintlichen Ohnmacht, nicht selbstwirksam handeln zu können und passive Veränderungen erdulden zu müssen ohne selbst Einfluss darauf nehmen zu können. Mit Hilfe der Selbstwirksamkeit sind wir in der Lage, unser Leben zuversichtlich zu gestalten.

Gerade 'Zuversicht' halte ich für eine immens wichtige Grundhaltung in der aktuellen weltpolitischen Lage und unserem Zeitgeschehen. Zuversicht gibt uns Kraft und Mut, positiv nach vorn zu schauen, auch wenn es gerade schwierig ist. Selbstwirksamkeit und Zuversicht sind eng miteinander verwoben. "Zuversicht bezieht uns [...] immer [als aktiv Handelnde] mit ein. Sie entsteht durch die Überzeugung, in der Gegenwart, also im Hier und Jetzt, so gut wie es unter den aktuellen Bedingungen möglich ist, Dinge selbst zu gestalten zu können. Zuversicht macht uns aktiv und genau deswegen ist sie für unsere Psyche auch so kostbar" (BUSCH 2024, 'Zuversicht', 4:36 - 4:55 Min., Auslassung und Ergänzung: N.S.). Zuversicht bildet in Verbindung mit Selbstwirksamkeit eine zentrale Grundlage für Resilienz (psychische Widerstandskraft) als Fähigkeit, schwierige Situationen, Krisen und Rückschläge zu bewältigen, Lösungen zu finden und sich selbst wieder zu stabilisieren oder sogar gestärkt daraus hervorzugehen. Resilienz schützt damit maßgeblich unser mentales Wohlbefinden.

Unsere Selbstwirksamkeit kann durch verschiedene Faktoren variieren: Dazu zählen der Schwierigkeitsgrad der Aufgabe, die eigene Betroffenheit sowie der jeweilige Kontext. Selbst Menschen mit einer hohen Selbstwirksamkeit kennen Herausforderungen, die zunächst schwierig zu überwinden scheinen (vgl. FEICHTINGER/WUNDER 2024, S. 19). Ein interessanter Fakt ist: Studien haben gezeigt, dass allein der Glaube an die eigene Selbstwirksamkeit bereits sehr effektvoll ist. Dieser muss also nicht mit der tatsächlich vorhandenen Fähigkeit, Herausforderungen meistern und Ziele erreichen zu können, einhergehen, um eine positive Auswirkung auf unser Handeln zu haben (vgl. ebd., S. 19).

3.2 Wie kann Selbstwirksamkeit im systemischen Coaching gestärkt werden?

Ziel eines Coachingprozesses ist es, den Coachee dabei zu unterstützen, eigenständig Lösungen für seine Herausforderungen zu entwickeln und seine Ziele aktiv zu verfolgen. Die eigene Selbstwirksamkeit ist dabei enorm wichtig und sogar ein entscheidender Faktor für ein gelungenes Coaching. Wenn wir aus uns selbst heraus handeln und in Aktion kommen, erleben wir das als sehr wert- und wirkungsvoll. Wir können den Prozess des Handelns und auch das Ergebnis besser für uns annehmen und sind damit eher zufrieden. Mit Zuversicht und

Selbstwirksamkeit – oder zumindest dem Glauben daran – sind Herausforderungen und Ziele in unserem Leben leichter zu überwinden bzw. zu erreichen, selbst dann, wenn die Situation unverändert ist.

Im Coachingprozess als 'Hilfe zur Selbsthilfe' schwingt die Kraft der Selbstwirksamkeit während des gesamten Prozesses mit. Schon zu Beginn bei der **Zielklärung** formuliert der Coachee sein konkretes Ziel. Ein Ziel, das er **selbst** erreichen kann. Dies drückt sich insbesondere in der positiven Zielformulierung des Coachees aus: beginnend mit 'Ich...' und aus der Perspektive, als hätte er das Ziel bereits erreicht. An dieser Stelle ist gleichzeitig wichtig, dass das Ziel realistisch und erreichbar formuliert ist und die Zielformulierung idealerweise den SMART-Kriterien (spezifisch, messbar, attraktiv, realistisch, terminiert) folgt. Verknüpfend kann hier die **Skalierungsfrage** eingesetzt werden: Auf einer Skala von 1 bis 10, wobei '10' bedeutet das Ziel wurde bereits vollständig erreicht, wo steht der Coachee aktuell? Welche Schritte hat er bereits unternommen, um genau diesen Stand zu erreichen? Diese Frage ist sehr wertvoll, da sie den Coachee zur Selbstreflexion anregt und er es als selbstwirksam erleben kann, zu erkennen, bereits einen Schritt oder mehrere Schritte nach vorn gemacht zu haben. Es kann es vorkommen, dass sich der Coachee zu Beginn bei '0' einordnet. Auch diese Erkenntnis ist wichtig, da sie einen klaren Ausgangspunkt markiert und die Chance eröffnet, im weiteren Prozess erste Schritte zu definieren. In jedem Fall ist es wichtig, nach der Coachingsitzung erneut die Skalierungsfrage zu stellen, um für den Coachee die Unterschiede deutlich zu machen und auch hier Selbstwirksamkeit erleben zu können. In den meisten Fällen verschiebt sich die Selbsteinschätzung des Coachees spürbar. Dadurch wird für ihn erkennbar, dass bereits eine Entwicklung oder Veränderung stattgefunden hat.

Die zuvor beschriebenen vier Quellen für die Entwicklung von Selbstwirksamkeit von Albert Bandura lassen sich in einem Coaching gezielt aufgreifen und stärken (vgl. dazu FEICHTINGER/WUNDER 2024, S. 14-17). Die erste Quelle der Selbstwirksamkeit bezieht sich auf die **eigenen Erfolgserfahrungen**. Im Verlauf des Coachings werden **Ressourcen** des Coachees mit Hilfe von systemischen Fragestellungen sichtbar gemacht. Davon ausgehend, dass das Anliegen des Coachees bereits länger besteht und er bereits Lösungsversuche unternommen hat, wird im Coaching zunächst genau danach gefragt: Was hat er bereits unternommen, um das Ziel zu erreichen bzw. das Problem zu lösen? Welche Fähigkeiten hat er eingesetzt? Was hat er bereits erreicht? Zudem wird er ermutigt, auf frühere, vergleichbare Situationen zu schauen: Welche Fähigkeiten haben ihm damals geholfen? Auf welche dieser Ressourcen kann er somit aus der Vergangenheit bauen? (vgl. AMECKE 2020, S. 74). Dieser Prozess ist immens wichtig, um die eigenen Stärken und Ressourcen sichtbar zu machen, diese zu würdigen und ggf. zu verstärken: Wie lassen sich diese Fähigkeiten auf die derzeitige Situation und/oder das avisierte Ziel übertragen? Was braucht der Coachee zusätzlich? Kann jemand dabei unterstützen? Der Blick auf die eigenen Ressourcen und auch auf Ressourcen von außen stärkt das Vertrauen und die Zuversicht, herausfordernde Situationen und Ziele in der Gegenwart und Zukunft zu erreichen, und damit auch die eigene Wirksamkeit. Wichtig ist, dass das Ziel nicht zu ambitioniert gesteckt ist. Es kann daher hilfreich sein, das Ziel in kleine, realistische Schritte herunterzubrechen. Wenn der

Coachee das Ziel mit Hilfe seiner eigenen entdeckten Ressourcen erreichen kann und dadurch Erfolgserlebnisse erlebt, zahlt das auf die eigenen Erfolgserfahrungen ein. Das gilt ebenso für weitere Erfolgserlebnisse, die der Coachee durch selbst erarbeitete und entsprechend umgesetzte Handlungsoptionen erlangt hat. Wichtig ist es, diese Erfolge auch zu reflektieren und zu würdigen.

Die zweite Quelle der Selbstwirksamkeit **Beobachtung und Nachahmung von anderen (stellvertretende Erfahrungen)** findet im Coachingprozess Berücksichtigung, wenn als Intervention **systemische Fragen** gestellt werden, die das Modelllernen im Fokus haben. Ein Beispiel hierfür ist die Frage nach einem Vorbild und dessen abweichendem Verhalten. Durch den Einsatz von dissoziierenden Fragen wird der Coachee angeregt, sich nicht ausschließlich mit seinem Problem zu identifizieren, sondern sich und die Situation von außen zu betrachten, eine andere Perspektive einzunehmen und so eine neue Sichtweise auf die Situation zu gewinnen. Hierzu könnten z.B. folgende Fragen eingesetzt werden: Was würde ihm eine nahestehende Person raten? Wie würde diese auf die Situation blicken? Welche Unterschiede werden sichtbar? Die daraus gewonnenen Einsichten kann der Coachee anschließend für die aktuelle Situation übertragen und nutzbar machen.

Die dritte Quelle der Selbstwirksamkeit **Verbale Ermutigung durch andere oder durch sich selbst** setzt bereits mit der Entscheidung des Coachees ein, Unterstützung in Anspruch zu nehmen. Im weiteren Prozess begleitet der Coach den Coachee, vermittelt Zuversicht, hebt Fortschritte hervor, macht vorhandene Stärken sichtbar und fördert damit das Vertrauen in die eigenen Fähigkeiten des Coachees. Gleichzeitig ist die Selbstermutigung des Coachees wichtig: zuversichtlich und positiv in die Zukunft, auf das Ziel zu blicken. Leitfragen können dabei sein: Was ist ihm bereits gut gelungen? Welche Erfolge hat er bereits erreicht? Was war sein Beitrag dabei? Ergänzend kann auch der Blick auf Personen im Umfeld hilfreich sein, die mit bestärkenden Rückmeldungen und Ermutigungen bei der Problemlösung oder Zielerreichung unterstützen können.

Blicken wir schlussendlich auf die vierte Quelle der Selbstwirksamkeit: die **Wahrnehmung von gefühlsmäßiger Erregung**. Emotionen spielen im Coaching eine zentrale Rolle, denn Veränderungen gelingen am nachhaltigsten, wenn wir die beteiligten Emotionen bewusst wahrnehmen. Im Coaching werden daher sowohl die spürbaren Emotionen als auch die jeweils angesprochenen Sinneskanäle eruiert. Dabei kommen häufig die sogenannten **VAKOG-Fragen** (visuell, auditiv, kinästhetisch, olfaktorisch, gustatorisch) zum Einsatz: Was sieht, hört, fühlt, riecht, schmeckt der Coachee? Ergänzend können Fragen nach Körperempfindungen gestellt werden: Wo im Körper kann der Coachee das spüren? Wie fühlt es sich an? Auch das zu Beginn **positiv formulierte Ziel** gewinnt durch die VAKOG-Fragen an Anschaulichkeit und wird zu einem erlebbaren und klareren Zielbild, das sich der Coachee vorstellen und für seine Zielerreichung nutzen kann: Wie fühlt sich der gewünschte Zustand mit allen Sinnen an? Darüber hinaus können hypnosystemische Fragen eingesetzt werden, die innere **Netzwerkelemente** des Coachees ansprechen und ihn ins Erleben bringen. Dazu gehören z.B. Fragen nach inneren Bildern, Stimmen, Körperempfindungen, Metaphern, der Atemwahrnehmung,

dem Alters- und Größenerleben, der Mimik oder Gestik. All diese Faktoren prägen unser Denken, Fühlen und Handeln maßgeblich.

Gleichzeitig lassen sich im Coaching **hinderliche Erregungszustände** wie z.B. körperliche Stressreaktionen, die die Selbstwirksamkeit des Coachees beeinflussen, identifizieren und umdeuten. „Zur Reduktion von Erregung wäre es [...] wichtig, Fertigkeiten zu erwerben, schwierige Situationen kognitiv unter Kontrolle zu bringen“ (SCHWARZER/JERUSALEM 2002, S. 45; Auslassung: N.S.). Dabei können z.B. Elemente aus dem Stressmanagement, Entspannungstechniken oder das Prinzip der Achtsamkeit helfen, Emotionen realistisch einzurichten und innere Ruhe zu fördern. Eine Möglichkeit besteht auch darin, der erlebten Erregung eine andere, positivere Bedeutung zu geben (**Reframing**, vgl. Kapitel 3.4) und einen anderen, positiven Umgang damit zu verankern.

Wird dagegen eine Situation bzw. unser Handeln nicht mit Stress und unangenehmen Gefühlen verknüpft, sondern mit **positiven Emotionen und Erfolg**, wächst damit wiederum das Vertrauen in die eigene Selbstwirksamkeit. Nach FEICHTINGER/WUNDER (2024) steigt mit einer höheren Annahme der eigenen Selbstwirksamkeit, die Bereitschaft, schwierigere Aufgaben anzugehen (vgl. ebd., S. 18). Ein stärkeres Selbstwirksamkeitsgefühl erhöht wiederum das Vertrauen in unsere eigenen Fähigkeiten und Ressourcen sowie unsere Zuversicht. Die Wahrscheinlichkeit, dass wir diese Aufgaben mit Hilfe unserer vorhandenen Ressourcen erfolgreich meistern, ist hoch. Gelingt uns das, stärken wir weiter unsere Selbstwirksamkeit, da wir unsere eigenen Erfolgserfahrungen vermehrt haben (erste Quelle der Selbstwirksamkeit).

Eine weitere wichtige Basis für das Coaching und für die Wahrnehmung der Selbstwirksamkeit des Coachees ist das Verständnis für die eigene Einflussnahme auf das Geschehen und deren Grenze. Beides kann im Coachingprozess sichtbar und nutzbar gemacht werden. Stephen R. Covey beschrieb den '**Circle of Influence**' in den 1980er Jahren, der drei unterschiedliche Kreise umfasst.⁸ Der innere Kreis ist der Kreis der Kontrolle ('Circle of Control'), der alles einschließt, was wir selbst entscheiden können und auf das wir mit unseren Handlungen direkt Einfluss nehmen können. Hier haben wir die vollständige Kontrolle (z.B. unsere Gedanken, unser Verhalten) und den gesamten Gestaltungsraum. Der Kreis darüber ist der 'Kreis des Einflusses' ('Circle of Influence'). Dieser Bereich umfasst alles, was uns bewegt, was wir jedoch nicht direkt selbst entscheiden können. Durch unsere Handlungen ist es aber durchaus möglich, Einfluss zu nehmen (z.B. unsere Beziehungen, Freundschaften, Gesundheit, berufliche Entwicklung). Der äußere Kreis ist der 'Kreis der Bedenken oder auch Sorgen' ('Circle of Concerns'). Hier sind die Themen zu finden, die uns am Herzen liegen, sich jedoch außerhalb unseres eigenen Einflusses befinden (z.B. Politik, Geschehen in der Welt, Handlungen von anderen Personen). Das Wissen um die Unterschiede dieser drei Kreise bewirkt zweierlei:

1. Der Coachee erkennt, dass er selbstwirksamer ist als er sich fühlt oder er kann die eigene Selbstwirksamkeit noch weiter ausbauen.
2. Der Coachee erkennt und lernt zu akzeptieren, dass bestimmte Themen unveränderbar sind und er keinen Einfluss darauf hat.

⁸ Vgl. Abbildung 1 im Anhang

Wichtig ist also, auch die Grenzen des eigenen Einflusses zu erkennen, um sich darauf zu fokussieren, was selbst veränderbar und gestaltbar ist (vgl. FEICHTINGER/WUNDER 2024, S. 23-25). Für den Coachee ist es viel wertvoller, sich auf die Aspekte zu konzentrieren, die er beeinflussen kann, und die eigene Energie dort einzusetzen, wo sie auch wirksam wirkt. Er kann seinen eigenen Weg finden, mit den Themen des 'Circle of Concerns' umzugehen, die ihn belasten. So kann er kann z.B. entscheiden, wie viel Informationsflut und zu welchen Themen er zulässt und aufnimmt, mit welchen Menschen er sich umgibt oder welche Haltung er gegenüber den Handlungen anderer einnimmt. Auch wenn äußere Aspekte selbst nicht beeinflussbar oder veränderbar sind, liegt die Gestaltung des eigenen Umgangs damit und die Perspektive darauf, in der eigenen Hand. Dies wirkt sich wiederum unmittelbar auf das mentale Wohlbefinden aus und kann dieses nachhaltig stärken.

Darüber hinaus kann z.B. der Einsatz der Methode des '**inneren Teams**'⁹ sehr hilfreich sein, die eigene Selbstwirksamkeit wahrzunehmen und zu stärken. Die Methode geht davon aus, dass in uns verschiedene Anteile wirksam sind, die unterschiedliche Gedanken und Gefühle auslösen und jeweils eine positive Absicht verfolgen. Diese inneren Anteile werden als Mitglieder eines inneren Teams betrachtet (vgl. AMECKE 2020, S. 110). Der Coach unterstützt den Coachee dabei, die inneren Teammitglieder zu identifizieren und zu benennen, z.B. durch folgende Fragen: Welche Anteile melden sich in der Situation? Wie sehen die Anteile aus, was sagen sie, wie stehen sie zueinander? Das Sichtbarmachen und Visualisieren des 'inneren Teams' hilft dem Coachee hindernde Anteile zu erkennen und gleichzeitig fördernde Anteile stärken zu können. Zugleich fördert die Methode, das Verständnis und die Akzeptanz für die Vielschichtigkeit des eigenen Denkens und Handelns sowie die Einsicht, dass selbst vermeintlich hindernde innere Teammitglieder durchaus eine positive Absicht und konstruktive Funktion haben können. Beispielsweise könnte Aufregung bewirken, dass sich der Coachee gründlicher auf eine Situation vorbereitet oder genau dann seine Bestleistung erbringt. Die Arbeit mit dem 'inneren Team' eröffnet die Möglichkeit, die innere Dynamik der Anteile des Coachees sichtbar zu machen und diese zu gestalten – z.B. indem Anteile neu angeordnet, anders zueinander in Beziehung gesetzt oder in ihrer Größe verändert werden. Diese Methode eignet sich für vielfältige Coachingthemen, insbesondere für die Bearbeitung innerer Konflikte, jedoch auch dafür, die eigenen Anteile von Selbstwirksamkeit und Selbstfürsorge zu stärken.

Abschließend möchte ich auf die wichtige Rolle des Aufzeigens und Erarbeitens von **Handlungsoptionen**¹⁰ im Coachingprozess eingehen. Bereits das Bewusstsein über Handlungsmöglichkeiten und Verhaltensalternativen, stärkt das Gefühl von Selbstwirksamkeit beim Coachee – selbst dann, wenn die Optionen begrenzt sind und selbst dann, wenn sich der Coachee bewusst gegen eine Option entscheidet, denn er handelt selbst aktiv. "Jedes

⁹ Das Konzept des 'inneren Teams' wurde von Friedemann Schulz von Thun in den 1990er Jahren entwickelt.

¹⁰ Handlungsoptionen für den Coachee können, neben den hier bereits beschriebenen Tools und Methoden, auch aus weiteren systemischen Coaching-Methoden entwickelt werden (z.B. Tetralemma, Riemann-Thomann-Modell, Seitenmodell, Timeline, Restriktionsmodell oder Muster des Gelingens).

Coaching soll eine sicht- oder spürbare Verhaltensänderung bewirken. Es geht um die Handlungsorientierung, die wir benötigen, um uns als selbstwirksam zu erleben" (FEICHTINGE/WUNDER 2024, S. 29).

3.3 Was ist Selbstfürsorge?

Das Verständnis des Begriffs 'Selbstfürsorge' ist individuell sehr unterschiedlich. Manche verstehen darunter egoistische Verhaltensweisen mit einer eher negativen Auslegung von Selbstliebe und Selbstbezogenheit. Anderen geht es dabei um die Körperpflege oder das Nutzen von Spa- und Wellnessangeboten. Die nächsten verstehen darunter 'gut für sich selbst zu sorgen' mit Blick auf Achtsamkeit, auf die eigene innere Balance und die Erfüllung der eigenen Bedürfnisse. In diesem letzteren Sinne soll im Rahmen dieser Abschlussarbeit 'Selbstfürsorge' beschrieben werden "als eine Voraussetzung, um den Belastungen und Anforderungen des (Berufs-)Alltags standhalten zu können. Selbstfürsorge fordert die Eigenverantwortung, aktiv die Balance und [...] das Maß zu halten. [...] Sie steht zwischen den Extremen 'Aufopferung/Ausbrennen' und 'Egoismus'" (REICHHART 2023, S. 18; Auslassung: N.S.).

Genau wie die Selbstwirksamkeit leistet auch die Selbstfürsorge – in unserer schnelllebigen und oft stressigen Zeit – einen wesentlichen Beitrag zu unserem Wohlbefinden sowie unserer mentalen Gesundheit. Durch bewusste Selbstfürsorge können wir Belastungen reduzieren, unsere innere Balance fördern und somit einem Burnout vorbeugen. Sie stärkt zugleich unsere Fähigkeit, den Herausforderungen des Lebens gelassener zu begegnen und diese zu bewältigen. Voraussetzung dafür ist jedoch, die eigenen Bedürfnisse zu erkennen, sie ernst nehmen und aktiv zu berücksichtigen. "Der Weg zur 'richtigen und wirksamen' Selbstfürsorge führt über die Bewusstwerdung der eigenen (unerfüllten) Bedürfnisse" (FEICHTINGER/WUNDER 2024, S. 179). Sowohl die Reflexion dieser eigenen Bedürfnisse als auch in der Folge die Stärkung der eigenen Balance und Handlungsfähigkeit können im systemischen Coaching gezielter unterstützt werden.

3.4 Wie kann Selbstfürsorge im systemischen Coaching gefördert werden?

Zu Beginn eines Coachings ist es zunächst wichtig, dass der Coachee für sich konkrete **Ziele** für die eigene Selbstfürsorge formuliert. Dies geschieht, wie bereits in Kapitel 3.2 beschrieben; daher wird es hier nicht wiederholend aufgeführt.

Es ist auffällig, dass viele Menschen – trotz der in Kapitel 1 beschriebenen Phänomene unserer heutigen Zeit und obwohl sie das Gefühl haben, nur noch zu funktionieren und an die eigenen Grenzen zu stoßen – dennoch nicht ausreichend für sich selbst sorgen (vgl. ebd., S. 181). Wenn ein Coachee im Coaching das Anliegen einbringt, die eigene Selbstfürsorge zu stärken, gilt es daher zunächst zu klären, was den Coachee aktuell daran hindert selbstfürsorglich zu handeln. Die Gründe (oder sind es eher die eigenen Glaubenssätze?)

dafür können vielfältig sein wie beispielsweise Zeitmangel, ständiger Aktionismus, Sorge zu egoistisch zu wirken, sich selbst nicht wichtig nehmen, nicht 'nein'-Sagen können, bis hin zur Unsicherheit darüber, was einem selbst gut tut (vgl. FEICHTINGER/WUNDER 2024, S. 181-193).¹¹

Daher ist der nächste wichtige Schritt in dem Coachingprozess die Bewusstmachung der eigenen **Bedürfnisse** des Coachees. "Um unsere Bedürfnisse wahrzunehmen, brauchen wir [...] einen Zugang zu unseren Gefühlen und auch zu unseren Körperempfindungen" (REICHHART 2023, S. 48). Erst auf dieser Basis können wir Entscheidungen darüber treffen, wie wir unsere Bedürfnisse angemessen berücksichtigen und umsetzen. Zur Unterstützung der **Selbstreflexion** können Fragen gestellt werden wie z.B.: Was ist dem Coachee wichtig? Was tut ihm gut? Wo liegen seine Grenzen? Ergänzend fördern systemische und lösungsorientierte Impulse wie z.B. **dissoziierende Fragen**¹² (vgl. Kapitel 3.2) die Einnahme einer Metaperspektive: Was würde eine ihm nahestehende Person ihm in der beschriebenen Situation raten? Oder: Wie würde eine ihm nahestehende Person auf sein Ziel blicken? Durch den Perspektivwechsel und die Einnahme der Metaebene, eröffnen sich für den Coachee neue Handlungsoptionen für die (Wieder-)Herstellung der eigenen Balance. Die gefundenen Handlungsmöglichkeiten kann der Coachee im Rahmen des Coachings auf die eigene Situation und das eigene Verhalten übertragen und nutzbar machen.

Der Selbstfürsorge könnten wie zuvor erwähnt hinderliche **Glaubenssätze** entgegenstehen. Ein Glaubenssatz ist grundsätzlich tief in uns verankert und besteht aus unseren eigenen Überzeugungen und Annahmen über uns selbst, über andere Menschen und das Umfeld um uns herum. Glaubenssätze entstehen aus unseren Erfahrungen, unserer Erziehung und Sozialisation sowie aus den Einflüssen der Kultur und der Gesellschaft, in der wir leben. Es gibt für uns und unser Handeln, Denken und Fühlen sowohl förderliche als auch hinderliche Glaubenssätze. Letztere könnten in Bezug auf die eigene Selbstfürsorge z.B. wie folgt lauten: 'Ich darf mir keine Pausen gönnen, weil ich sonst faul bin.' oder 'Ich darf mir für mich keine Zeit nehmen, weil ich dann egoistisch bin.' Um das eigene Ziel zu erreichen, die Balance (wieder) herzustellen, ist es wichtig, diese Glaubenssätze zunächst aufzudecken und zu hinterfragen: Gibt es Situationen, in denen dieser Glaubenssatz nicht zutrifft? Wie würde sich der Glaubenssatz ändern, wenn er aus einer anderen Perspektive betrachtet werden würde? Der Coachee erhält durch den Perspektivwechsel die Möglichkeit, die Gültigkeit des Glaubenssatzes zu hinterfragen und kann diesen neu und positiv formulieren. Dieser Prozess braucht jedoch Zeit und lässt sich in der Regel nicht sofort umsetzen. Dennoch: "Jeder Glaubenssatz hat einen 'Konter-Glaubenssatz'. Innere 'Erlauber' haben das Ziel, den inneren Druck bzw. den Zwang des Handelns und die daraus resultierende Belastung zu reduzieren, aufzulösen

¹¹ Auch hier könnte das Konzept des 'inneren Teams' eingesetzt werden (vgl. Kapitel 3.2).

¹² Im Rahmen eines Coachings setzt der Coach viele weitere systemische Fragetechniken (hypothetisch, paradox, verschlimmernd, metaphorisch, zirkulär, skalierend etc.) an den Stellen ein, an denen sie sinnvoll und wertbringend erscheinen.

oder zu relativieren" (FEICHTINGER/WUNDER 2024, S. 109). Die neu formulierten Glaubenssätze könnten z.B. lauten: 'Ich darf mir Pausen gönnen, um meine Energie zu regenerieren und meine Leistungsfähigkeit zu erhalten.' und 'Ich darf mir Zeit für mich nehmen, um meine Bedürfnisse zu erfüllen und meine innere Balance zu stärken.' Wichtig ist es, dass der Coachee die stärkenden und unterstützenden Glaubenssätze verankert, sodass er diese im Alltag abrufen und nutzen kann. Eine Verankerung¹³ erfolgt z.B. über ein Gefühl, das der Coachee in seinem Körperempfinden verortet und/oder über ein imaginäres Bild, über eine Gestik oder über einen Gegenstand bzw. ein Symbol für den neuen Glaubensatz (vgl. FEICHTINGER/WUNDER 2024, S. 111). Mit der Neuformulierung eines hinderlichen Glaubensatzes wird die Handlungsfähigkeit des Coachees (re-) aktiviert und persönliche Entwicklung sowie Veränderung ermöglicht.

Eine weitere mögliche systemische Fragetechnik ist die **Wunderfrage**¹⁴, die ich als Coach dann einsetzen würde, wenn hinderliche Glaubenssätze die Selbstfürsorge des Coachees stark beeinträchtigen und für ihn keinerlei alternative Handlungsoption erkennbar ist. Eingeleitet durch eine kleine Geschichte kann die Wunderfrage besonders wirkungsvoll gestellt werden. Hier sei aus Platzgründen nur die Kurzform genannt: Angenommen, es würde ganz plötzlich über Nacht ein Wunder geschehen und die eigene innere Balance wäre komplett wiederhergestellt: Wie würde es sich anfühlen? Welche Gedanken tauchen auf? Was wäre anders? Woran ist das spürbar? (vgl. AMECKE 2020, S. 73). Mit dieser Fragetechnik wird der Coachee eingeladen, sich eine Zukunft vorzustellen, in der das Problem bereits gelöst ist. Dadurch wird der Fokus des Coachees auf Lösungen und positive Veränderungen gerichtet, anstatt weiter das Problem zu betrachten. Gleichzeitig regt die Wunderfrage die Vorstellungskraft an und hilft dem Coachee, konkrete Ziele, Wünsche und Handlungsoptionen zu entwickeln. Auf diese Weise können neue Perspektiven eröffnet werden und der Coachee wird in seiner Lösungsfundung gestärkt.

Auch die Methode des **Reframens** ('Umdeutens') kann hilfreich sein, hinderliche Gedanken und Sichtweisen in förderliche und konstruktive umzuwandeln. Eine Situation oder ein Problem wird in einem neuen, anderen Kontext gesehen oder bekommt eine andere Bedeutung (vgl. HISL 2025, 'Reframing'). Dadurch kann der Coachee sich selbst positiver wahrnehmen und seine eigenen Bedürfnisse mit Blick auf Selbstfürsorge klarer vertreten. Damit stärkt das Reframing zugleich das Gefühl der Selbstwirksamkeit. Es eröffnet zudem neue Lösungsansätze, hilft dem Coachee dabei, mehr Flexibilität im Verhalten zu entwickeln und unterstützt den Zugang zu den eigenen Ressourcen und Möglichkeiten.

Wie bereits in Kapitel 2 dargestellt, legt das systemische Coaching einen starken Fokus auf die individuellen **Ressourcen** und Stärken des Coachees. Diese werden mit Hilfe systemi-

¹³ Eine Verankerung kann auch an anderen Stellen im Coaching gewinnbringend eingesetzt werden, damit sich der Coachee in herausfordernden Situationen positive Ressourcen erneut zugänglich machen kann.

¹⁴ Die Wunderfrage stammt ursprünglich von Steve de Shazer aus den 1980er Jahren.

scher Fragetechniken identifiziert. Der Coachee kann somit bereits vorhandene und eingesetzte Ressourcen auf die neue Situation bzw. an dieser Stelle auf die eigene Selbstfürsorge übertragen. Mit Hilfe der Ressourcenorientierung erlebt der Coachee, dass er über Fähigkeiten und Stärken verfügt, die ihn bereits in der Vergangenheit erfolgreich handeln ließen und die er nun gezielt aktivieren und einsetzen kann, um auch sein neues Ziel zu erreichen. Die Ressourcenorientierung richtet den Blick bewusst auf das, was bereits gelingt (vgl. auch Kapitel 3.2).

Ein sehr häufig verwendetes Tool, um die Balance unterschiedlicher Lebensbereiche zu veranschaulichen, ist das **Lebensrad**¹⁵ (vgl. AMECKE 2020, S. 78). Nicht immer, zu jedem Zeitpunkt und in jeder Situation befinden wir uns in allen unseren Lebensbereichen in Balance. Das Lebensrad hilft dem Coachee dabei, sich bewusst zu machen, wo etwas aus dem Gleichgewicht geraten ist und wie er dieses wiederherstellen kann. Visualisiert wird das Lebensrad mit Hilfe eines Kreises, der in unterschiedliche Segmente nach den zu betrachtenden Lebensbereichen unterteilt wird. Das können die Bereiche Familie, Beruf & Karriere, Finanzen, Gesundheit, Freunde, Beziehungen, Freizeit, Partnerschaft, persönliche Weiterentwicklung, Erholung etc. sein. Mit dem Coachee werden die für ihn relevanten Lebensbereiche in das Lebensrad übertragen. Idealerweise sind dies 6 bis 8. Der Kreis ist wiederum in 10 Ringe unterteilt, so dass der Coachee jeweils ausfüllen kann, wie er seine aktuelle Situation sieht und welcher Lebensbereich auf der Skala von 1 bis 10 für ihn aktuell wie ausgeprägt ist. Eine '1' bedeutet dabei 'sehr unzufrieden' und eine '10' drückt 'sehr zufrieden' aus. Es ist zudem möglich, die jeweiligen Punkte auf der Skala miteinander zu verbinden und damit ein Spinnennuster zu skizzieren. Der Coachee erhält ein anschauliches Bild darüber, wie seine Lebensbereiche aktuell aufgestellt sind, welche ihm bereits Halt geben und welche noch mehr Unterstützung oder Stärkung benötigen. Oft entsteht hier schon ein erster 'Aha-Effekt' und damit eine neue Bewusstheit. Im nächsten Schritt kann erarbeitet werden, wie die Wunsch-Situation aussieht. Diese kann z.B. farblich anders hervorgehoben werden. Wichtig ist anschließend, den Coachee zu den gewonnenen Erkenntnissen aus der aktuellen Situation und der Wunsch-Situation zu befragen: Welche Veränderungen möchte der Coachee vornehmen? Damit wird der Bezug zur Zieldefinition hergestellt und konkrete Maßnahmen entwickelt wie die Wunsch-Situation erreicht werden kann.

Der Vollständigkeit halber sei an dieser Stelle ergänzt, dass in einem Coaching auch weitere Faktoren beleuchtet werden können, die zur Wiederherstellung oder Stärkung der Selbstfürsorge beitragen (vgl. FEICHTINGER/WUNDER 2024, S. 193-203):

- Identifizieren von Energiegebern und Energieräubern: Wer oder was gibt dem Coachee Energie? Wer oder was raubt Energie? Hierbei ist es hilfreich, auf die Aufgaben, Tätigkeiten und Beziehungen des Coachees sowie auf die verschiedenen Rollen, die er einnimmt, zu schauen und diese bewusst zu machen. Dabei sollten Energieräuber verändert und Energiegeber gefunden oder verstärkt werden.

¹⁵ Das Lebensrad, auch Wheel of Life, wurde von Paul J. Meyer in den 1960er Jahren entwickelt. Vgl. Abbildung 2.

- Reflexion eigener Gewohnheiten: guter Schlaf, gesunde Ernährung, ausreichende Bewegung, Ausleben von Kreativität und Hobbys können ebenso förderliche Faktoren für eine gesunde Selbstfürsorge sein und ggf. verändert oder gestärkt werden
- Fokussierung und Loslassen: Wenn eine Veränderung ansteht, sich etwas Neues ergibt, braucht es immer auch Platz dafür. Etwas Bestehendes muss dafür verändert und ggf. aufgegeben werden. „So gilt es, sich immer auch von etwas zu verabschieden. Das kann eine Aufgabe sein, ein Anspruch an sich, eine Beziehungsform, ein Mensch, eine Gewohnheit, eine Einstellung...“ (FEICHTINGER/WUNDER 2024, S. 204). Dies mitzuberücksichtigen ist sehr bedeutend für den Veränderungsprozess. „Was gilt es loszulassen?“ (ebd.). Um den Schritt in die Umsetzung zu erleichtern, sollte dem Coachee gleichzeitig bewusst gemacht werden, dass auch die Nichtveränderung immer eine Konsequenz hat.

Abschließend möchte ich betonen, dass auch das Ende eines Coachings eine zentrale Bedeutung hat – unabhängig davon, ob es um die Stärkung von Selbstwirksamkeit, die Förderung von Selbstfürsorge oder um ein anderes Anliegen geht. Besonders hilfreich sind dabei zwei Schlussfragen:

1. Die Frage nach den Erkenntnissen des Coachees: Was war neu für ihn? Welche Einsichten hat er gewonnen? Was hat er gelernt? Wurde zu Beginn der Coachingsitzung eine Skalierungsfrage eingesetzt, ist es wichtig, diese hier erneut aufzunehmen. So kann der Coachee einschätzen, wo er sich auf der Skala nach der Coachingsitzung mit Blick auf sein Ziel verortet. Dadurch wird dem Coachee sichtbar, dass möglicherweise bereits eine Veränderung oder Entwicklung stattgefunden hat.
2. Die Frage nach der Wahl seiner Handlungsoptionen: Welchen ersten Schritt möchte der Coachee gehen? Was setzt er konkret – mit Blick auf sein formuliertes Ziel – wie und bis wann um?

4. Fazit

Zusammenfassend lässt sich festhalten: das systemische Coaching ist ein wirkungsvoller Weg, um die Selbstwirksamkeit zu stärken und die Selbstfürsorge des Coachees zu fördern. Durch den Einsatz der Zielformulierung nach SMART-Kriterien, die Nutzung unterschiedlicher systemischer und lösungsorientierter Fragetechniken, der Arbeit mit Ressourcen und Perspektivwechseln sowie weiteren Methoden und Tools aus dem systemischen Coaching, kann der Coach dem Coachee helfen, individuelle Handlungsmöglichkeiten zu entwickeln sowie Unterstützungspotenziale aus dem eigenen Umfeld zu erkennen und zu nutzen. Das Vertrauen in die eigene Fähigkeit ‚Herausforderungen zu bewältigen‘ und die selbst gesteckten Ziele zu erreichen, wird dabei gestärkt. Zudem kann Coaching dazu beitragen, eine gesunde Balance für sich selbst herzustellen und die Selbstfürsorge (wieder) in den Fokus zu rücken. Beide Faktoren, die Selbstwirksamkeit und die Selbstfürsorge, sind eng miteinander verbunden und verstärken sich wechselseitig. Sie tragen zu persönlichem Wachstum sowie einem verbesserten mentalen Wohlbefinden bei und wirken zugleich präventiv gegen einen

möglichen Burnout. Selbstwirksamkeit und Selbstfürsorge können somit nicht nur als Schlüssel zur Stärkung unseres mentalen Wohlbefindens (vgl. Kapitel 1) bezeichnet werden, sondern auch als Schutzfaktoren vor psychischer Belastung betrachtet werden: Die Selbstwirksamkeit ermöglicht, dass wir unsere Herausforderungen selbst bewältigen und unsere Ziele selbst erreichen können, während wir mit der Selbstfürsorge die erforderliche Energie und Stabilität zur Verfügung haben.

Darüber hinaus wird unsere Resilienz und unser konstruktiver Umgang mit Rückschlägen gestärkt, wenn wir von der Wirksamkeit unserer Handlungen überzeugt sind. Wir sind in der Lage, Stress besser zu bewältigen sowie gesundheitliche und mentale Belastungen besser zu regulieren. Neue Herausforderungen werden somit häufiger als Chancen und seltener als Bedrohung wahrgenommen. Resilienz, Selbstwirksamkeit, Selbstfürsorge und Zuversicht stehen somit in enger Verbindung miteinander und tragen alle zu unserem mentalen Wohlbefinden bei.

Im Rahmen dieser Abschlussarbeit werden Selbstwirksamkeit und Selbstfürsorge als wesentliche Ressourcen für ein erfülltes und gesundes Leben verstanden. Gleichzeitig soll nicht unbeachtet gelassen werden, dass eine übersteigerte Selbstwirksamkeit auch Risiken bergen kann – etwa in Form von Selbstüberschätzung, dem Festhalten an gescheiterten Zielen, einer Überforderung durch zu viele oder zu anspruchsvolle Vorhaben oder gar einer narzisstischen Überhöhung. Diese Kehrseite gilt es bewusst im Blick zu behalten. „Dennoch stehen die Nachteile in keinem Verhältnis zu den immensen Vorteilen für die Gesellschaft. Selbstüberschätzung ist viel seltener und führt meist zu kleineren Problemen als eine zu geringe Selbstwirksamkeitserwartung¹⁶“ (BECKER 2025, ‘Selbstwirksamkeit’).

Entscheidend bleibt daher eine realistische Selbstwirksamkeit - also eine, die genau das hat: den Bezug zur Realität.

¹⁶ ‘Selbstwirksamkeitserwartung’ ist synonym zu ‘Selbstwirksamkeit’ zu verstehen.

Literaturverzeichnis

AMECKE, -gnt.- Möninghoff, Michelle (2020): Basiswissen Systemisches Coaching. Mit den Grundlagen der Systemtheorie, systemische Fragetechniken & Methodenkoffer. 2. Auflage, ohne Ort: ohne Verlag.

BECKER, Florian (2025): Selbstwirksamkeit. Wirtschaftspsychologische Gesellschaft (wpgs), <https://wpgs.de/fachtexte/selbstwirksamkeit/>; zuletzt abgerufen am 29.08.2025.

BUSCH, Volker (2024): Podcast “Gehirn gehört”, Folge 43: Zuversicht - Über eine Kraft, die uns stark macht. Erschienen: 12.03.2024.

FEICHTINGER, Monika/WUNDER, Miriam (2024): Selbstwirksamkeit stärken. Wie Coaches ihre Klient:innen befähigen und beflügeln. Paderborn: Junfermann Verlag.

HISL: Hamburger Institut für systemische Lösungen (2025): Systemisches Lexikon, Stichwort 'Allparteilichkeit', <https://www.systemloesungen-hisl.de/lexikon/allparteilichkeit/>; zuletzt abgerufen am 29.08.2025.

Stichwort 'Reframing', <https://www.systemloesungen-hisl.de/lexikon/reframing/>; zuletzt abgerufen am 29.08.2025.

RAUEN, Christopher (2000): Varianten des Coachings im Personalentwicklungsreich. In: DERS. (Hrsg.): Handbuch Coaching. Göttingen: Verlag für angewandte Psychologie (Schriftenreihe Psychologie und innovatives Management), S. 41 - 67.

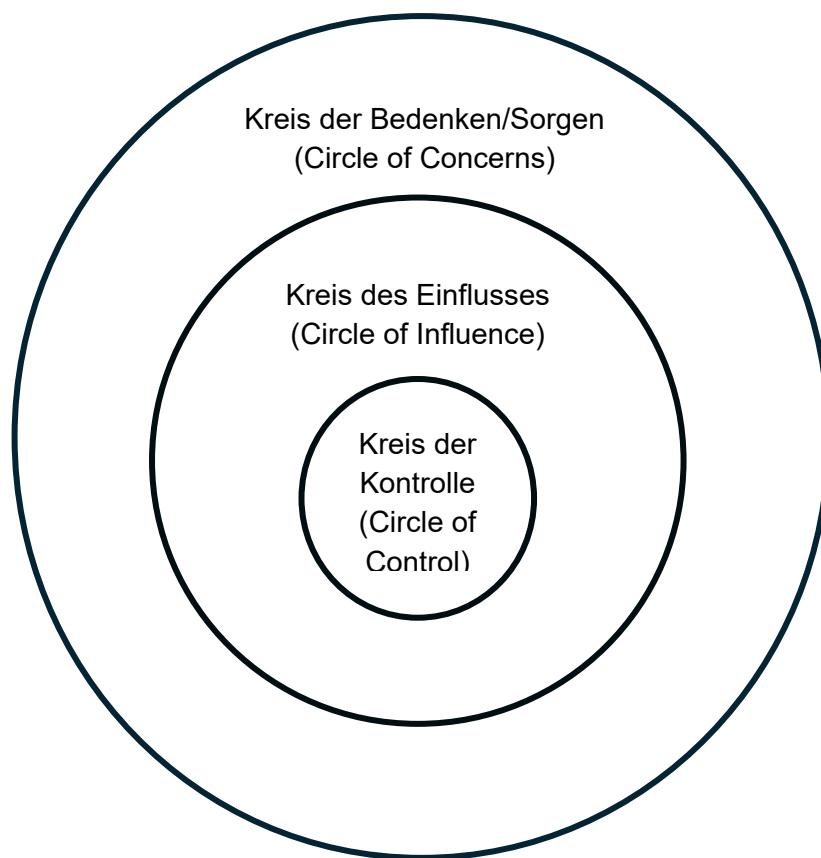
REICHHART, Tatjana (2023): Das Prinzip Selbstfürsorge. Wie wir Verantwortung für uns übernehmen und gelassen und frei leben. 4. Auflage, München: Kösel-Verlag.

SCHWARZER, Ralf/JERUSALEM, Matthias (2002): Das Konzept der Selbstwirksamkeit. In: JERUSALEM, Matthias/HOPF, Diether (Hrsg.): Selbstwirksamkeit und Motivationsprozesse in Bildungsinstitutionen. Weinheim: Beltz (Zeitschrift für Pädagogik, 44. Beiheft), S. 28-53.

WHO: World Health Organization (2022): Stichwort 'Mental Health', 17.06.2022, <https://www.who.int/news-room/fact-sheets/detail/mental-health-strengthening-our-response>; zuletzt abgerufen am 29.08.2025.

Abbildungsverzeichnis

1: 'Circle of Influence' nach Stephen R. Covey (S. 8)



2: Lebensrad - 'Wheel of Life' nach Paul J. Meyer (S. 13)

