



# Verbunden führen

*Ein integrativer Ansatz für Selbstführung, Leadership und persönliche Entwicklung – getragen von systemischem Coaching und Spiritualität*

Abschlussarbeit zur Ausbildung als Systemischer Coach  
bei InKonstellation in Köln

Autorin: Jana Rohs  
Adresse: Goebenstraße 9  
50672 Köln  
[jana.rohs@gmail.com](mailto:jana.rohs@gmail.com)

Köln, 17.10.2025

## Persönliches Vorwort

Was bedeutet leben und wofür bin ich hier? Diese Fragen habe ich mir gestellt, seitdem ich mich erinnern kann – und doch habe ich sie immer wieder verdrängt und bin dem nahezu schon festgeschriebenen Plan gefolgt: Erst die Schule mit Abitur abschließen, dann das Studium – natürlich an einer Eliteuniversität, dann der Jobeinstieg und schnell die Karriere vorantreiben, Hochzeit, das eigene Haus, Familie und immer an die Rente denken, denn dann will ich ja anfangen zu leben. Ich arbeite jeden Tag auf den Feierabend hin, von Wochenende zu Wochenende, von Ferien zu Ferien und dazwischen funktioniere ich, tue das, was vermeintlich von mir verlangt wird. Ich lebe in einer Beziehung, in der wir uns doch nicht wirklich begegnen und sorge dafür, dass ich stark und emanzipiert bin, denn ich möchte als Frau auf keinen Fall von einem Mann abhängig werden. Ich möchte Karriere machen und in Führungspositionen arbeiten, ich behaupte mich in einer Männerwelt: Als Ingenieurin, als Managerin. Was mache ich mit Familie? Ich weiß, dass ich Mutter werden möchte, aber dafür ist kein Platz in meiner Welt. Zuhause habe ich die Hosen an, auf meinen Partner kann ich mich gefühlt nicht verlassen, ich mache lieber alles selbst. Aber wer oder was ist denn dieses Selbst? Plötzlich fange ich an in den unpassendsten Situationen wütend, traurig, neidisch, albern, erschöpft oder einfach hoffnungslos verzweifelt zu sein – ohne Grund. Wirklich? Ich sei depressiv, überlastet, dauerstress, traumatisiert – ich bräuchte eine Pause, wurde mir gesagt. Also habe ich sie mir genommen, bin in den Regenwald, habe Yoga gemacht und völlig überrascht festgestellt, wie viel Ruhe in meinen Körper einkehren kann, wenn ich einfach nur mit mir selbst bin und genau dieses Selbst möchte ich jetzt erkunden.

Was ist, wenn Leben nicht Leistung und die Erfüllung von Aufgaben, sondern das Ergründen der eigenen Essenz ist? Wenn Mensch sein nicht nur denken und funktionieren, sondern wahrnehmen mit allen Sinnen, einfach sein und lieben ist? Wenn die einzige Aufgabe, die wir hier in diesem Leben haben, die Erfüllung unseres individuellen Seelenweges ist? Und wie finden wir diesen raus? – In der Stille, wenn der Stress aufhört. Wenn wir anfangen zu fühlen, was wir nie fühlen durften. Wenn wir unsere Glaubenssätze aufdecken, die uns geprägt haben, seitdem wir klein sind. Die dazu dienen uns anzupassen und die uns heute beschränken. Unsere Verhaltensmuster, die früher unser Schutz und unsere Reaktionen auf Traumata waren, die uns heute sabotieren, uns ständig über unsere Grenzen gehen lassen und uns völlig ausbrennen. Wenn wir anfangen den weisen Signalen unseres Körpers zu lauschen. Wenn wir anfangen unsere äußeren Umstände und Reaktionen als ein Spiegel unseres Inneren zu betrachten. Dann wird der Wunsch nach Führung im Außen zur Selbstführung, dann wird die Sehnsucht geliebt zu werden zur Selbstliebe, dann wird jede Erfahrung im Außen zur Selbsterfahrung. Dann fängt Leben an, dann fängt Menschlichkeit an. Denn wer sich seiner Selbst bewusst ist, sich liebt und mit sich verbunden ist, der kann anderen offen, rein und mit Mitgefühl begegnen. Der kann begleiten und unterstützen – der kann führen.

## Inhaltsverzeichnis

<b>Persönliches Vorwort .....</b>	I
<b>Inhaltsverzeichnis .....</b>	II
<b>1 Einleitung .....</b>	3
<b>2 Grundlagen des systemischen Coachings .....</b>	4
<b>3 Mein Weg ins Coaching – Von Struktur zu Bewusstsein.....</b>	5
<b>4 Systemik und Spiritualität – Zwei Sprachen derselben Wahrheit.....</b>	6
<b>5 Methoden und Haltung in meiner Praxis .....</b>	7
<b>6 Chancen und Grenzen integrativer Coachingarbeit.....</b>	8
<b>7 Coaching im Businesskontext .....</b>	9
<b>8 Fazit und Ausblick .....</b>	10
<b>Literaturverzeichnis .....</b>	11

## 1 Einleitung

Mein Weg zum Coaching begann nicht mit einem Plan, sondern mit einer Krise. Nach Jahren im technischen Projektmanagement, in denen ich Abläufe optimierte, Verantwortung übernahm und Leistung selbstverständlich war, spürte ich plötzlich: Das kann es nicht sein. Ich funktionierte – aber ich fühlte nicht. Die Kennzahlen stimmten, doch mein innerer Kompass schwieg. Gleichzeitig wurde mir klar, wie brüchig Führung wird, wenn Selbstführung fehlt: Termine wurden enger, Entscheidungen härter, Menschen stiller. In mir wuchs die Frage, wie Wirksamkeit und Menschlichkeit zusammenfinden können – nicht als Gegensätze, sondern als zwei Seiten derselben Verantwortung.

Ich begann, mir Fragen zu stellen, die ich mir in all den Jahren kaum erlaubt hatte: Wer bin ich jenseits meiner Rolle? Was macht mich wirklich lebendig? Warum fühlt sich Erfolg leer an, wenn ich ihn nicht in Verbindung erlebe? Diese Fragen markierten den Beginn einer inneren Reise. Zuerst fand ich zu Yoga, Atemarbeit und Meditation, später zu Körper- und Energiearbeit. Dort entdeckte ich einen Zugang, der jenseits von To-do-Listen liegt: ein stilles, tragfähiges Gefühl von Präsenz, das nicht mit Tempo verwechselt werden kann. Ich merkte, wie Entscheidungen klarer werden, wenn der Körper sicher ist, und wie Dialoge ehrlicher werden, wenn ich anwesend bin – bei mir und beim Gegenüber.

Parallel dazu sah ich in den Organisationen um mich herum vertraute Muster: hochkompetente Menschen, getrieben von Projektdruck und Performance-Logiken, deren Nervensysteme im Daueralarm arbeiten. Systemisches Coaching gab mir erstmals eine Sprache für diese Dynamiken – ohne Schuldzuweisungen, ohne Moralisieren, mit Respekt vor der Logik, die jedes System sich selbst erschafft. Ich lernte, Fragen zu stellen, die Wahlräume öffnen, statt schnelle Antworten zu liefern. Und ich begriff, dass Führung in der Tiefe immer bei Selbstführung beginnt: Wer sich selbst führen kann – Zustände regulieren, Grenzen setzen, Prioritäten klären –, führt andere klarer, menschlicher, wirksamer.

Die rein kognitive Arbeit reichte jedoch nicht aus. Verstehen verändert wenig, wenn der Körper im Alarm bleibt. Erst als ich Embodiment und achtsame Regulation integrierte, wurden Entscheidungen ruhiger, Gespräche ehrlicher, Grenzen klarer. Aus der Verbindung von systemischem Denken, Körperbewusstsein und einer geerdeten Spiritualität entstand mein Coaching-Verständnis: evidenzinformiert, alltagstauglich, menschenzentriert. Spiritualität bedeutet für mich keinen Rückzug aus der Welt, sondern Ausrichtung: die Frage, wofür ich stehe – als Mensch, als Coach, als Führungskraft meines eigenen Lebens.

Heute versteh ich meine Rolle als Coach, Beraterin und Trainerin als Brücke zwischen Technik und Tiefe. Ich begleite Menschen und Teams dabei, Selbstführung zu kultivieren, Prioritäten zu ordnen und Räume zu schaffen, in denen Lernen, Kreativität und Verantwortung gedeihen. Führung wird dabei nicht enger, sondern weiter gedacht: als die Fähigkeit, Präsenz zu halten, Konflikte zu klären und Entscheidungen zu treffen, die

Leistung und Menschlichkeit verbinden. Diese Einleitung steckt den Rahmen der Arbeit: Mein persönlicher Weg wird mit theoretischen Grundlagen und praxistauglichen Formaten verknüpft – damit Führung wieder Verbindung bedeutet.

## 2 Grundlagen des systemischen Coachings

Systemisches Coaching betrachtet Menschen konsequent in Beziehung: zu Rollen, Teams, Organisationen, Familiengeschichten und auch zu inneren Anteilen. Verhalten entsteht nicht isoliert, sondern als Antwort auf Kontexte, Erwartungen und Bedeutungen [1] [2]. Statt nach dem „Schuldigen“ zu suchen, richtet diese Haltung den Blick auf Muster, Regeln und Grenzflächen zwischen Personen und Strukturen. So wird sichtbar, wie Kommunikation, implizite Normen und Entscheidungspfade Handeln prägen. Für mich als Coachin bedeutet das, Fragen so zu stellen, dass neue Wahlräume entstehen: Welche Dynamik hält das Problem aufrecht? Welche Ausnahmen gibt es bereits? Und was verändert sich, wenn wir den Kontext anders rahmen?

Theoretisch wurzelt der Ansatz in Kybernetik und Konstruktivismus [1] [2]. Erkenntnis ist immer perspektivisch; Beobachtende sind Teil des Systems, das sie betrachten. In der Kybernetik zweiter Ordnung wird Coaching deshalb als ko-kreativer Prozess verstanden: Jede Frage wirkt als Intervention, jede Rahmung erzeugt Wirklichkeitseffekte. Statt einer vermeintlich objektiven Wahrheit nutzen wir „Landkarten“ der Wirklichkeit, die hilfreiches Handeln ermöglichen. Menschen reagieren weniger auf Fakten als auf Bedeutungen, die sie Fakten zuschreiben. Veränderung wird möglich, wenn neue Bedeutungen entstehen – etwa, wenn Überforderung als Grenzsignal gelesen wird oder Konflikt als Hinweis auf unklare Rollen.

Daraus leiten sich Prinzipien ab, die meinen Ansatz tragen. Zirkularität: Ursachen und Wirkungen bedingen sich wechselseitig; wir fragen nach Kreisläufen statt nach linearen Ketten. Allparteilichkeit: Jede Sichtweise hat Sinn im jeweiligen Kontext; ich würdige sie, ohne mich zu verstricken. Ressourcenorientierung: Menschen tragen tragfähige Lösungsansätze bereits in sich; Coaching hilft, sie verfügbar zu machen. Selbstorganisation: Systeme suchen stimmige Balance; kleine, gut gesetzte Impulse können große Bewegungen auslösen [1] [3]. Nicht-Wissen: Ich widerstehe der Versuchung, schnelle Antworten zu geben, und halte einen präzisen, offenen Prozessrahmen [3] [4]

Für die Praxis ist das untrennbar mit Führung verknüpft. Führung beginnt bei Selbstführung: Wer Zustände reguliert, Grenzen klärt und Prioritäten bewusst setzt, verändert das System um sich. Systemisches Coaching macht diese Zusammenhänge erfahrbar, indem es kognitive Reflexion mit somatischen Mikropausen verbindet. Präsenz ist trainierbar: Atem, Erdung und klare Schlussrituale schaffen Sicherheit, die Dialog, Lernen und Verantwortung ermöglicht. So entstehen Entscheidungen, die fachlich tragfähig und menschlich stimmig sind.

Wesentlich ist die professionelle Abgrenzung. **Coaching** ist ein strukturierter, ergebnis- und lösungsorientierter Reflexionsprozess auf Augenhöhe: Ich stelle Fragen, spiegele

Muster, biete Perspektivwechsel und Prozessstruktur; die Verantwortung bleibt beim Coachee. **Beratung** liefert fachliche Optionen und Einschätzungen (z. B. Rollenklärung, Meeting-Design, Entscheidungslogiken, Change-Vorgehen) – ein Angebot, keine Anweisung. **Training** zielt auf Kompetenzerwerb und Übung, etwa Feedback führen, Priorisieren, Moderieren oder somatische Mikropausen implementieren. **Therapie** arbeitet kreativ, diagnostisch und behandlungsorientiert; sie ist approbierten beziehungsweise ärztlichen Professionen vorbehalten. Ich stelle keine Diagnosen, gebe keine Heilversprechen und verweise bei Verdacht auf Störungsbilder an geeignete Fachstellen; auf Wunsch kooperiere ich komplementär in klarer Rollenabstimmung [4] [5].

Systemisches Coaching verbindet kognitive Klarheit mit verkörperter Sicherheit und geerdeter Sinnorientierung. Es schafft Räume, in denen Menschen und Teams Führung als Fähigkeit erleben, Präsenz zu halten, Konflikte zu klären und Entscheidungen zu treffen, die Leistung und Menschlichkeit verbinden.

### 3 Mein Weg ins Coaching – Von Struktur zu Bewusstsein

Ich komme aus der Ingenieurs- und Projektwelt: planen, prüfen, dokumentieren, liefern. Strukturen, Prozesse und Kennzahlen waren mein Alltag; Verlässlichkeit und Verantwortungsbewusstsein meine Standards. Irgendwann merkte ich jedoch, dass **Kontrolle** nicht automatisch **Sicherheit** bedeutet. Mein Körper signalisierte Enge, obwohl die Projekte erfolgreich waren. Diese Irritation war der Ausgangspunkt: Ich wollte **wirk-sam arbeiten**, ohne mich innerlich zu verlieren.

Über **Yoga, Atemarbeit und Meditation** fand ich zuerst zu **Präsenz**: dem Unterschied zwischen Funktionieren und Fühlen [6]. Entscheidungen wurden ruhiger, wenn ich meine Aufmerksamkeit in den Körper holte; Gespräche wurden klarer, wenn ich mir erlaubte, Pausen zu setzen. Dieses Erleben bekam später in meiner **systemischen Coaching-Ausbildung** Sprache und Struktur. Modelle wie **Zirkularität, Selbstorganisation** und **Allparteilichkeit** erklärten, warum Veränderung selten linear ist und warum kleine, gut platzierte Schritte große Wirkungen entfalten können. Ich verstand, weshalb Menschen in Organisationen „festhängen“: nicht aus Unfähigkeit, sondern weil Kontexte bestimmte Muster **stabilisieren** [2] [3].

Gleichzeitig reichte mir reines **Kopf-Coaching** nicht. Ich sah, dass Verstehen allein wenig ändert, wenn das **Nervensystem** im Alarm bleibt. Deshalb begann ich, **somatische Mikro-Interventionen** [6] [7] in die Arbeit zu integrieren: zwei Minuten Atemruhe vor einer Entscheidung, Erdung am Sitzungsende, weicher Blick zur De-Eskalation in Konflikten. Diese einfachen Routinen schufen **Sicherheit** – die Voraussetzung für Lernen, Dialog und Verantwortung. Ergänzend öffnete mir **geerdete Spiritualität** den Sinn-Bezug: nicht als Dogma, sondern als leiser Kompass für Integrität und Ausrichtung.

Aus beidem entstand mein Verständnis von **ganzheitlicher Selbstführung**: kognitiv **klar**, emotional **verbunden** und körperlich **reguliert** [6] [8]. In der Zusammenarbeit mit Führungskräften und Teams zeigte sich, wie stark diese Trias wirkt: Prioritäten

wurden entschiedener, Grenzen respektvoller, Konflikte lösbarer. In der Einzelarbeit erlebten Menschen mehr Selbstachtung und Beziehungsfähigkeit, nicht weil „alles leicht“ wurde, sondern weil **Handlungsfähigkeit** zurückkehrte.

So wuchs Schritt für Schritt ein Ansatz, der **Struktur** nicht verwirft, sondern **mit Bewusstsein** verbindet. Meine technische Präzision bleibt – sie Rahmt Ziele, Prozesse und Qualität. Hinzu kommt die Fähigkeit, **Zustände** zu lesen und Interventionen **dosierte** zu setzen. Heute begreife ich Coaching als professionelle Begleitung, die **Eigenverantwortung** stärkt und **Wahlräume** eröffnet. Nicht, um Menschen „zu reparieren“, sondern um ihnen zu ermöglichen, **stimmige Entscheidungen** zu treffen und Arbeit wie Leben so zu gestalten, dass **Leistung** und **Menschlichkeit** zusammenpassen.

## 4 Systemik und Spiritualität – Zwei Sprachen derselben Wahrheit

Für mich benennt Systemik „Wie wirkt etwas im Kontext?“ und Spiritualität „Worauf richte ich mich aus?“. Beides setzt beim Verbunden-Sein an: Systemisches Arbeiten macht Muster in Beziehungen, Rollen und Strukturen sichtbar; Spiritualität erinnert an Sinn, Werte und innere Ausrichtung [2] [9]. In der Praxis heißt das: Wir erforschen sowohl die **äußereren Schleifen** (Kommunikation, Entscheidungswege, implizite Regeln) als auch die **inneren Resonanzen** (Körperempfinden, Intuition, Gewissen). So entstehen Wahlräume, die fachlich tragfähig **und** menschlich stimmig sind.

**Verbundenheit – was ich damit meine:** Für mich ist Verbundenheit kein Konzept, sondern ein Zustand: die gelebte Erfahrung, mit mir selbst, mit anderen und mit dem größeren Zusammenhang in Beziehung zu sein. In Verbundenheit entsteht Präsenz (ich bin ganz da), Bewusstsein (ich erkenne, was ist) und Verantwortung (ich handle aus Integrität). Systemisch betrachtet mildert dieser Zustand reaktive Muster, weil Sicherheit wächst; spirituell betrachtet erinnert er an unsere gemeinsame Herkunft und Würde. Genauso hier berühren sich Systemik und Spiritualität: Kontext macht Muster sichtbar, Ausrichtung macht Handeln stimmig [8] [9].

Wichtig ist die **klare Grenzziehung**. Spirituelle oder energetische Elemente sind **keine Heilkunde** [5] [4]. Ich diagnostiziere nicht, verspreche keine Heilung und ersetze keine Psychotherapie oder medizinische Behandlung. Energetische Arbeit setze ich **behutsam und ressourcenorientiert** ein – z. B. Atem, Achtsamkeit, stilles Spüren, manchmal geführte Meditation. Grundlage ist stets **informierte Einwilligung**, Transparenz über Vorgehen und die Möglichkeit, diese Elemente jederzeit wegzulassen. Zeigen sich Trauma-Inhalte oder Hinweise auf krankheitswertige Belastungen, bespreche ich eine **Paralleltherapie** und stelle – auf Wunsch – den Kontakt zu Fachstellen her.

Warum kombiniere ich überhaupt beides? Weil **Verstehen** allein oft nicht genügt, wenn das Nervensystem im Alarm ist. Systemische Reflexion ordnet Ziele, Rollen und Prozesse; **verkörperte** Praxis schafft die Sicherheit, diese Ordnung umzusetzen.

Umgekehrt verhindert reine Innenschau blinde Flecken im System. Die Verbindung ermöglicht daher, **kognitiv klar** zu werden, **emotional anwesend** zu bleiben und **körperlich reguliert** zu handeln. Spiritualität bildet dabei **keinen Gegensatz zur Wissenschaft**, sondern erweitert sie um die Frage nach Sinn und Integrität: Tue ich das Richtige – und tue ich es **auf die richtige Weise**?

Abgrenzung zu professionellen Formaten bleibt dabei unverrückbar: **Coaching** ist ein strukturierter Lern- und Entwicklungsraum auf Augenhöhe; **Beratung** liefert Optionen und fachliche Einschätzungen; **Training** übt konkrete Kompetenzen. Spirituelle/energetische Elemente können Coaching **ergänzen**, ersetzen aber **weder Beratung noch Training** – und **nie** Therapie. Genau diese Klarheit macht die Verbindung tragfähig: Jede Methode hat ihren legitimen Platz, ihre Sprache und ihren Auftrag.

Ich verstehe mich **nicht als Heilerin, sondern als Begleiterin**. Ich öffne Räume, strukturiere Prozesse und halte Präsenz – **den Schritt** geht der Mensch selbst. So bleibt Autonomie gewahrt, Verantwortung gestärkt und Entwicklung nachhaltig. Systemik und Spiritualität wirken dann wie zwei Sprachen derselben Wahrheit: Die eine vermisst das Terrain, die andere zeigt die Richtung. Zusammen ermöglichen sie Entscheidungen, die **wirksam** sind, ohne an **Menschlichkeit** zu verlieren.

## 5 Methoden und Haltung in meiner Praxis

In meiner Arbeit beginne ich mit einer klaren Auftragsklärung: Worum geht es wirklich, welches konkrete Ergebnis wäre spürbar anders, woran würdest du Fortschritt merken? Wir vereinbaren Ziele, Rahmen und Grenzen und prüfen, ob Coaching der passende Rahmen ist. Danach verlagere ich die Aufmerksamkeit vom Denken ins Erleben. Ich lade dazu ein, den Körper als Messinstrument zu nutzen: Wo zeigt sich Enge, wo Weite, wo Ruhe? Diese somatische Spur ist kein Zusatz, sondern Grundlage für Präsenz und Selbstführung [4].

Im **Emotionscoaching** verstehe ich Gefühle als Information, nicht als Störung [6] [4]. Wir benennen und sortieren Emotionen („Wut sagt: Hier ist eine Grenze“, „Traurigkeit: Hier braucht es Abschied“), regulieren sie behutsam und leiten daraus stimmige Handlungen ab. Nicht die Intensität eines Gefühls entscheidet, sondern seine Lesbarkeit. So wird aus Reaktivität Handlungsfähigkeit. **Hypnosystemisch** arbeite ich mit fokussierter Aufmerksamkeit und inneren Bildern, die Alltags-Trance nutzbar machen: Wir würdigen problemstabilisierende Anteile und laden zugleich ressourcenvolle Zustände ein. Sprache wirkt hier wie ein sanfter Rahmen – Metaphern, zukunftsgerichtete Mini-Szenen, doppelte Beschreibungen („sowohl als auch“) –, immer mit dem Ziel, Wahlräume zu öffnen. Du bleibst dabei am Steuer: Jede Intervention ist Einladung, nie Vorgabe [5].

**Energetische und spirituelle Elemente** sind optional und deutlich abgegrenzt. Sie bedeuten für mich: Arbeit mit Resonanz, Stille, Ausrichtung – nicht Heilkunde. Ich diagnostiziere nicht, behandle nicht und gebe keine Heilversprechen. Wenn wir mit Atem, stiller Präsenz oder einer kurzen geführten Meditation arbeiten, dann ausschließlich

ressourcenorientiert, transparent und jederzeit abwählbar. Coaching bleibt der übergeordnete Rahmen: ziel- und lösungsorientiert, verantwortungsstärkend, mit dokumentierten Vereinbarungen. Zeigen sich Trauma-Hinweise oder medizinische Themen, bespreche ich die Option einer **Paralleltherapie** und koordiniere auf Wunsch die Zusammenarbeit, damit Zuständigkeiten sauber bleiben.

Wo sehe ich Beratung und Training? Ich **kennzeichne** Rollenwechsel klar [3] [4]. Wenn fachliche Optionen gefragt sind – etwa Entscheidungsarchitektur, Meeting-Design oder Priorisierungsmethoden –, wechsle ich explizit in **Beratung**: Ich biete Modelle und Best Practices als Optionen an, nicht als Anweisungen. Wenn es ums Einüben von Fähigkeiten geht – Feedback führen, schwierige Gespräche moderieren, Mikro-Retros etablieren –, gestalte ich **Training** mit kurzen Inputs und Übungssequenzen. Danach kehren wir in den Coachingmodus zurück, um die Eigenverantwortung und Passung zu sichern.

So entsteht eine Praxis, die Kopf, Herz und Körper verbindet, ohne Grenzen zu verwischen: Coaching klärt und stärkt, Beratung liefert Optionen, Training macht Verhalten abrufbar; energetisch-spirituelle Arbeit stabilisiert Zustände und Ausrichtung. Ich sehe mich **nicht als Heilerin, sondern als Begleiterin**. Ich öffne Räume, halte Struktur und Präsenz – **hindurch gehen die Menschen selbst**. Integrität und Transparenz sind dafür mein professionelles Versprechen.

## 6 Chancen und Grenzen integrativer Coachingarbeit

Die Verbindung von systemischem Coaching mit verkörperter und spirituell-energetischer Praxis eröffnet besondere Chancen. Sie ermöglicht **Ganzheit**, weil sie kognitive Klarheit mit emotionaler Lesbarkeit und körperlicher Regulation verschränkt. Wer innere Zustände regulieren kann, verhandelt Grenzen respektvoller, entscheidet klarer und bleibt in Konflikten präsenter. Führung gewinnt dadurch an Qualität: Prioritäten werden konsistenter, Kommunikation wird weniger reaktiv, Vertrauen wächst. Viele Klient:innen erleben, dass Sinn- und Wertezug Entscheidungen nicht verlangsamt, sondern **entscheidbarer** macht, weil „warum“ und „wie“ zusammenfallen.

Gleichzeitig verlangt diese Verbindung **klare Grenzen**. Spirituell-energetische Elemente sind **keine** Therapie und **kein** Ersatz für medizinische oder psychotherapeutische Behandlung. Risiken entstehen, wenn spirituelle Deutungen problemstabilisierende Realitäten überblenden, wenn implizite Heilversprechen mitschwingen oder wenn kulturelle Skepsis unnötige Abwehr erzeugt. Dem begegne ich mit **sprachlicher Erdung** („Präsenz“, „Resonanz“, „Selbstführung“ statt esoterischer Termini), mit **informierter Einwilligung, Opt-out-Möglichkeit, klarer Rollenkennzeichnung** (Coaching/Beratung/Training) und **Dokumentation** der Ziele. Supervision/Intervision und Fortbildung sind für mich keine Kür, sondern Sicherheitsarchitektur.

Warum schließt sich das nicht aus? Weil jede Ebene eine **spezifische Funktion** erfüllt: Coaching strukturiert Denken, klärt Aufträge und stärkt Verantwortung; somatisch-spirituelle Praxis schafft die **Zustandsbasis**, auf der diese Klarheit wirksam wird; Beratung

ergänzt, wenn Expertise und Optionen gebraucht werden; Training verankert Verhalten über Übung. Das Gesamtbild bleibt kohärent, solange Zuständigkeiten transparent sind und **Autonomie** der Klient:innen Vorrang hat.

Im **Businesskontext** wähle ich eine anschlussfähige Sprache und messbare Bezüge. Wir arbeiten mit Zielbildern, Entscheidungslogiken, Rollenlandkarten und kurzen **Regulationsfenstern** vor kritischen Terminen. Wirkung prüfen wir niedrigschwellig: Entscheidungsdauer, Konfliktintensität, Meeting-Output, subjektive Belastung und Selbstwirksamkeit. So wird integrative Arbeit **sicht- und belegbar**, ohne in Leistungsdogma zu kippen.

Grenzen benenne ich ausdrücklich: Keine Diagnostik, keine Traumatherapie, keine Heilsversprechen. Tauchen Trauma-Inhalte auf, priorisieren wir **Stabilisierung** und prüfen eine parallele Behandlung. Bei organisationalen Missständen adressieren wir nicht „die Person“, sondern klären Strukturen und Verantwortlichkeiten. Integrative Coaching-Arbeit bleibt damit **verantwortungsvoll**: Sie verbindet Tiefe mit Klarheit, ohne Rollen zu vermischen. Die Chance liegt in einer Führung und Lebenspraxis, die **wirksam** ist, weil sie **menschlich** bleibt – und menschlich, weil sie **wirksam** wird [10].

## 7 Coaching im Businesskontext

In Organisationen verstehe ich Coaching als gezielten Entwicklungsraum für Führung: nicht als schnelle Lösung, sondern als Ort, an dem Klarheit, Präsenz und Verantwortung wachsen. Klassische Trainings vermitteln oft Werkzeuge – strategisch solide, aber ohne die Zustandsbasis, die unter Druck trägt. Systemisches Coaching schafft genau diese Grundlage: Wir klären Auftrag, Rollen und Entscheidungslogiken, wir machen Muster sichtbar, die Überlastung stabilisieren, und wir stärken Selbstdührung als Kern von Leadership. Ergänzend nutze ich verkörperte Mikrointerventionen – kurze Atemfenster, Erdung, Orientierung –, damit kognitive Einsichten in belastbaren Alltagshandlungen ankommen. Im Businesskontext spreche ich dabei bewusst von Präsenz, Resonanz und Selbstregulation; Energie bleibt als Erfahrung spürbar, ohne esoterische Etiketten.

Rollen trenne ich transparent. Im Coaching arbeite ich prozessorientiert an Zielen, Grenzen, Prioritäten und Gesprächsführung. Wenn fachliche Optionen gefragt sind, wechsle ich explizit in Beratung und biete Entscheidungsarchitekturen, Meeting-Designs oder Priorisierungsmatrizen an – stets als Optionen, nie als Anweisungen. Geht es um performante Umsetzung, gestalte ich Training: kurze Inputs, Demonstration, Übungsschleifen und Transferaufgaben, etwa ein 30-Tage-Logbuch oder Micro-Retros am Teamende. So werden Fähigkeiten abrufbar, ohne dass Eigenverantwortung erodiert.

Ein Beispiel: Eine Bereichsleitung kommt mit „Dauerüberforderung“. Systemisch werden diffuse Verantwortungen, implizite Eskalationswege und ein „immer verfügbar“-Narrativ sichtbar. Im Coaching klären wir Rollen und Grenzsignale, in zwei-minütigen Regulationsfenstern vor kritischen Terminen wird Präsenz trainiert; in der Beratung entstehen ein klarer Eskalationspfad und ein Meeting-Redesign; im Training wird Feedback unter

Zeitdruck geübt. Wirkung wird niedrigschwellig messbar: reduzierte Eskalationen, kürzere Entscheidungszeiten, höhere subjektive Selbstwirksamkeit. So zeigt sich, dass Coaching nicht nur individuelle, sondern auch strukturelle Veränderung begünstigt: Führung wird ruhiger, Kommunikation verständlicher, Verantwortung teilbarer. Unternehmen, die solche Räume ermöglichen, fördern Leistung, ohne Menschlichkeit zu verlieren.

## 8 Fazit und Ausblick

Diese Arbeit zeigt, dass wirksames Coaching dort entsteht, wo **systemische Klarheit, verkörperte Selbstregulation** und **geerdete Sinn-Ausrichtung** zusammenkommen. Systemisches Denken liefert den Rahmen: Menschen handeln im Wechselspiel von Rollen, Regeln und Bedeutungen; Veränderung gelingt, wenn Muster sichtbar werden und Wahlräume entstehen. Emotionscoaching macht Gefühl zur Information, hypnosystemische Mikro-Interventionen erschließen hilfreiche Zustände, somatische Praxis verankert Sicherheit – damit Einsichten nicht verpuffen, sondern Verhalten prägen.

Die Abgrenzung bleibt unverrückbar: **Coaching** strukturiert Entwicklung; **Beratung** liefert Optionen; **Training** macht Können abrufbar; **Therapie** ist kurativ/diagnostisch und nicht Teil meines Angebots. Spirituell-energetische Elemente setze ich optional, transparent und ressourcenorientiert ein – als Praxis von **Ausrichtung und Präsenz**, nicht als Heilkunde. Bei Traumahinweisen hat Stabilisierung Vorrang; Paralleltherapie wird offen besprochen. Integrität, Einwilligung, Vertraulichkeit, Dokumentation, Supervision/Intervision und Fortbildung bilden die Sicherheitsarchitektur.

Im Businesskontext bleiben Sprache und Messlogik anschlussfähig: Rollen- und Entscheidungsarchitekturen, Konflikt- und Gesprächsführung, Priorisierung und Grenzkompetenz; kurze Regulationsfenster vor kritischen Terminen. Wirkung prüfen wir niedrigschwellig – Entscheidungsdauer, Eskalationen, Meeting-Output, subjektive Belastung, Selbstwirksamkeit.

**Verbundenheit** ist dabei Ziel und Wirkung zugleich: Wenn Menschen sich selbst spüren, werden Verantwortung, Empathie und Klarheit selbstverständlich – in Beziehungen wie in Führung. Mein Ausblick: modulare Programme, sauber getrennte und sinnvoll verschränkte Rollen (Coaching/Beratung/Training), Kooperation mit Therapie/Medizin, konsequente Evaluation. Ich sehe mich nicht als Heilerin, sondern als **Begleiterin**: Ich öffne Räume, strukturiere Prozesse, halte Präsenz – den Schritt gehen Menschen selbst. **Wer sich selbst kennenlernt, kann führen.** So entsteht Wirksamkeit, die menschlich bleibt.

## Literaturverzeichnis

- [1] H. v. Foerster, *Observing Systems*, Seaside, CA, USA: Intersystems Publications, 1981.
- [2] P. Watzlawick, *Wie wirklich ist die Wirklichkeit?*, München: piper, 1984.
- [3] B. Schmid, *Systemische Professionalität*, Heidelberg: Carl-Auer, 2018.
- [4] T. Schrage, *Systemische Coaching-Ausbildung: Skript (InKonstellation)*, Köln: InKonstellation, K25APR.
- [5] H. Arbeiten, G. Schmidt, Heidelberg: Carl-Auer, 2012.
- [6] D. J. Siegel, *The Developing Mind*, 3rd ed. New York: Guilford, 2020.
- [7] S. W. Porges, *The Polyvagal Theory*, New York: W. W. Norton, 2011.
- [8] H. Rosa, *Resonanz: Eine Soziologie der Weltbeziehung*, Berlin: Suhrkamp, 2016.
- [9] K. Wilber, *A Theory of Everything*., Soston, MA: Shambhala, 2000.
- [10] J. N. a. S. C. ( J. Reb, *Mindful Leadership: Research and Practice*, New York: Springer, 2020.