

DAS PRINZIP DES ESSENTIALISMUS IM SYSTEMISCHEN COACHING: FOKUSSIERUNG ALS RESSOURCE FÜR KLARHEIT UND SELBSTORGANISATION

Abschlussarbeit im Rahmen der Ausbildung zum systemischen
Coach bei InKonstellation

Frankfurt am Main, 08.02.2026

Inhaltsverzeichnis

<u>1</u>	<u>EINLEITUNG</u>	<u>1</u>
1.1	Persönliche Motivation für die Themenwahl	1
1.2	Relevanz von Essentialismus und systemischem Coaching in der heutigen Arbeitswelt	2
1.3	Ziel der Arbeit und Forschungsfrage	2
<u>2</u>	<u>THEORETISCHER HINTERGRUND: ESSENTIALISMUS UND SYSTEMISCHES COACHING</u>	<u>3</u>
2.1	Essentialismus als Konzept nach Greg McKeown	3
2.2	Systemisches Coaching: Haltung und Prinzipien	3
2.3	Schnittmengen zwischen Essentialismus und systemischem Coaching	3
<u>3</u>	<u>SYSTEMISCHE FRAGETECHNIKEN: SYSTEMISCHE METHODEN, DIE DEN ESSENTIALISMUS- GEDANKEN FÖRDERN</u>	<u>4</u>
3.1	Systemische Fragetechniken (zirkulär, hypothetisch, lösungsorientiert)	4
3.2	Skalierungsfragen	5
3.3	Systemische Strukturaufstellungen	6
<u>4</u>	<u>PRAXISBEZUG: ANWENDUNG DER ESSENTIALISMUS-PRINZIPIEN IM COACHING</u>	<u>7</u>
4.1	Ausgangssituation	7
4.2	Ablauf des Coaching-Prozesses	7
4.3	Erkenntnisse aus der Praxis	9
<u>5</u>	<u>FAZIT UND AUSBLICK</u>	<u>9</u>
5.1	Zentrale Erkenntnisse	9
5.2	Bedeutung für die Arbeitswelt	9
5.3	Ausblick und Weiterentwicklung	9
<u>6</u>	<u>PERSÖNLICHE REFLEXION UND SCHLUSSWORT</u>	<u>10</u>
<u>7</u>	<u>LITERATURVERZEICHNIS</u>	<u>11</u>

1 EINLEITUNG

1.1 PERSÖNLICHE MOTIVATION FÜR DIE THEMENWAHL

In meinen Projekten rund um New Work und die Transformation von Arbeitswelten erlebe ich immer wieder dasselbe Muster: Menschen werden von einer hohen Dynamik, parallelen Anforderungen und einer ständigen Informationsflut gezogen - und verlieren dabei den klaren Blick auf das, was wirklich zählt. Die Folge sind Entscheidungserschöpfung, operative Überlastung und das Gefühl, viel zu arbeiten, aber wenig zu bewegen. Dieses Erleben hat in mir den Wunsch verstärkt, eine Haltung und Methodik zu ermöglichen, die Fokus nicht als rigide Einschränkung, sondern als Ressource für Klarheit und Selbstorganisation begreift. Genau hier setzt das Prinzip des Essentialismus an.

Als Change Managerin begleite ich Organisationen bei der Einführung neuer Arbeitsweisen wie Activity Based Working, Desk Sharing und hybrider Zusammenarbeit. In der praktischen Umsetzung zeigt sich, wie entscheidend eine gemeinsame Fokussierung ist: Wenn Teams nicht sauber zwischen „wesentlich“ und „optional“ unterscheiden, entstehen Reibungsverluste, Missverständnisse und ineffiziente Routinen. Begleitende Formate - etwa Pre-/Post-Umfragen und Spielregel-Workshops - machen deutlich, wie stark Akzeptanz und Zufriedenheit mit der Klarheit über Prioritäten korrelieren. Diese Erfahrung hat meinen Blick geschärft: Fokussierung ist kein Luxus, sondern ein notwendiges Betriebssystem moderner Zusammenarbeit.]

Parallel dazu prägt mich meine Ausbildung zum systemischen Coach. Sie gibt mir einen professionellen Rahmen, um die Verbindung von systemischer Haltung (Kontext- und Ressourcenorientierung, Selbstorganisation) und Essentialismus zu erforschen und praktisch zu erproben. Die Abschlussarbeit bündelt für mich diese Motivation und richtet sie auf die Leitfrage: Wie können Prinzipien des Essentialismus systemische Coaching-Prozesse unterstützen?

Ein weiterer Impuls kommt aus der täglichen Zusammenarbeit und dem internen Diskurs: Change braucht Fokus - eine scheinbar einfache Aussage, die sich in der Praxis als Dreh- und Angelpunkt erweist. Sie erinnert mich daran, dass nachhaltige Veränderung weniger von der Menge der Maßnahmen abhängt als von der Kohärenz zwischen Zielen, Entscheidungen und Verhalten. Dieses Bewusstsein möchte ich im Coaching stärken: Klärung des Wesentlichen, bewusste Auswahl und konsequentes Weglassen.

Meine persönliche Motivation speist sich somit aus drei Quellen:

- Praktische Erfahrung in Transformationsprojekten, die zeigt, wie stark Ergebnisse von klaren Prioritäten abhängen;
- Systemische Professionalität, die Menschen befähigt, ihr eigenes Steuerungssystem zu entwickeln statt externe Rezepte zu kopieren;
- Werthaltung, die „Weniger, aber besser“ als Ausdruck von Respekt gegenüber Zeit, Energie und Sinn versteht.

Mit dieser Arbeit möchte ich einen konkreten Beitrag leisten: Coaches und Führungskräften Werkzeuge an die Hand geben, die das Wesentliche sichtbar machen, Entscheidungskraft erhöhen und Selbstorganisation fördern—damit Energie nicht mehr zerfällt, sondern sich spürbar in Wirkung übersetzt. In einer Arbeitswelt, die immer komplexer wird, soll Essentialismus nicht verengen, sondern befreien: Für Klarheit im Kopf, Kohärenz im Handeln und Verbundenheit im gemeinsamen Ziel.

1.2 RELEVANZ VON ESSENTIALISMUS UND SYSTEMISCHEM COACHING IN DER HEUTIGEN ARBEITSWELT

Die heutige Arbeitswelt ist geprägt von einer hohen Dynamik, zunehmender Komplexität und einer Vielzahl paralleler Anforderungen. Globalisierung, Digitalisierung und agile Organisationsformen führen dazu, dass Führungskräfte und Mitarbeitende mit einer stetig wachsenden Informationsflut und Entscheidungsdichte konfrontiert sind. In diesem Umfeld entstehen häufig Überlastung, Priorisierungskonflikte und ein Gefühl permanenter Erreichbarkeit. Studien zeigen, dass Multitasking und das Streben danach, alles gleichzeitig schaffen zu müssen, nicht zu höherer Produktivität führen, sondern die Qualität von Entscheidungen und die persönliche Resilienz mindern. Hier setzt die Relevanz von Essentialismus und systemischem Coaching an.

Essentialismus bietet eine klare Antwort auf die Herausforderung der Überforderung: Er fordert dazu auf, das Wesentliche zu identifizieren und konsequent alles Unwesentliche zu eliminieren. Damit schafft er eine Haltung, die nicht nur Effizienz, sondern auch Sinnhaftigkeit in den Vordergrund stellt. In einer Zeit, in der Ressourcen wie Zeit und Aufmerksamkeit zu den knappsten Gütern zählen, ist die Fähigkeit zur Fokussierung ein entscheidender Erfolgsfaktor. Essentialismus unterstützt Individuen und Organisationen dabei, Prioritäten bewusst zu setzen, Opportunitätskosten zu berücksichtigen und die Qualität von Arbeit über Quantität zu stellen.

Systemisches Coaching ergänzt diesen Ansatz, indem es die Komplexität der sozialen und organisationalen Zusammenhänge berücksichtigt. Entscheidungen sind nie isoliert, sondern eingebettet in Netzwerke von Beziehungen, Erwartungen und Kulturmustern. Systemisches Coaching hilft, diese Wechselwirkungen sichtbar zu machen und Lösungen zu entwickeln, die anschlussfähig im jeweiligen System sind. Es stärkt die Selbstorganisation, fördert Perspektivenvielfalt und ermöglicht nachhaltige Veränderungen, die nicht nur auf individueller Ebene, sondern auch im Team und in der Organisation wirken.

Die Kombination beider Ansätze ist besonders relevant in Zeiten von Transformation und New Work. Während Essentialismus Orientierung und Klarheit bietet, sorgt systemisches Coaching dafür, dass diese Klarheit nicht zu starren Regeln führt, sondern flexibel und kontextsensibel umgesetzt wird. Gemeinsam tragen sie dazu bei, Überlastung zu reduzieren, Entscheidungsqualität zu erhöhen und Räume für Kreativität und Innovation zu schaffen. In einer Arbeitswelt, die von Unsicherheit und Beschleunigung geprägt ist, sind Fokussierung und systemische Reflexion keine Luxusoptionen, sondern zentrale Kompetenzen für nachhaltigen Erfolg.

1.3 ZIEL DER ARBEIT UND FORSCHUNGSFRAGE

Diese Arbeit verfolgt das Ziel, Prinzipien des Essentialismus mit Ansätzen des systemischen Coachings zu verbinden und deren Nutzen für Coaching-Prozesse zu untersuchen. Daraus ergibt sich die zentrale Forschungsfrage:

„Wie können Prinzipien des Essentialismus systemische Coaching-Prozesse unterstützen?“

Teilziele sind:

1. Die theoretische Analyse des Essentialismus und der systemischen Coaching-Haltung.
2. Die Identifikation von Schnittmengen.
3. Die Entwicklung eines praxisnahen Vorgehensmodells sowie die Darstellung eines Fallbeispiels inklusive Reflexion.

2 THEORETISCHER HINTERGRUND: ESSENTIALISMUS UND SYSTEMISCHES COACHING

2.1 ESSENTIALISMUS ALS KONZEPT NACH GREG MCKEOWN

Essentialismus, wie ihn Greg McKeown beschreibt, ist eine Philosophie der bewussten Fokussierung. Sie basiert auf der Überzeugung, dass nicht alles gleich wichtig ist und dass nachhaltiger Erfolg nur durch die Konzentration auf das Wesentliche erreicht werden kann. Der Ansatz fordert dazu auf, die Vielzahl an Optionen und Erwartungen kritisch zu hinterfragen und sich konsequent auf die wenigen Dinge zu konzentrieren, die den größten Einfluss haben. Dies geschieht in drei Schritten: Erkunden, Eliminieren und Umsetzen.

- Erkunden bedeutet, Klarheit darüber zu gewinnen, was wirklich zählt.
- Eliminieren fordert den Mut, Unwesentliches loszulassen und Grenzen zu setzen.
- Umsetzen zielt darauf ab, das Wesentliche mühelos und effektiv zu realisieren, etwa durch Routinen und klare Strukturen.

Essentialismus ist keine einmalige Handlung, sondern eine Haltung, die Disziplin und Selbstreflexion erfordert. Sie führt zu mehr Klarheit, höherer Wirksamkeit und einer besseren Balance zwischen Beruf und Privatleben.

2.2 SYSTEMISCHES COACHING: HALTUNG UND PRINZIPIEN

Systemisches Coaching versteht den Menschen als Teil komplexer sozialer Systeme. Es geht davon aus, dass Verhalten und Entscheidungen nicht isoliert betrachtet werden können, sondern immer im Kontext von Beziehungen, Rollen und Wechselwirkungen stehen. Die Grundprinzipien sind:

- Kontextorientierung: Probleme und Lösungen entstehen im Zusammenspiel von Systemelementen.
- Ressourcenorientierung: Der Fokus liegt auf Stärken und Möglichkeiten, nicht auf Defiziten.
- Selbstorganisation: Systeme und Individuen sind in der Lage, sich selbst zu steuern und Lösungen zu entwickeln.

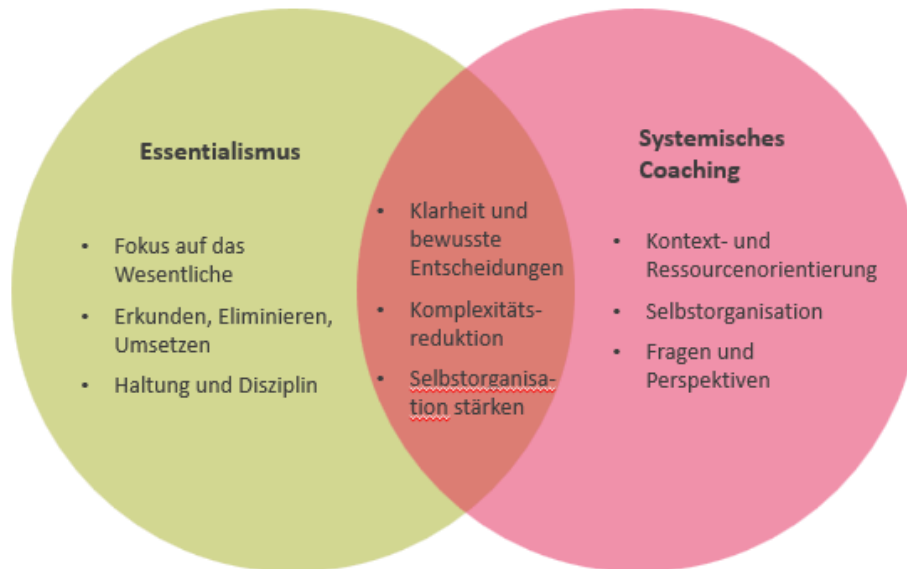
Systemisches Coaching arbeitet mit Fragen, die Perspektiven erweitern, Muster sichtbar machen und neue Handlungsoptionen eröffnen. Es ist weniger direktiv, sondern begleitet den Klienten dabei, eigene Lösungen zu finden.

2.3 SCHNITTMENGEN ZWISCHEN ESSENTIALISMUS UND SYSTEMISCHEM COACHING

Beide Ansätze teilen zentrale Werte: Klarheit, bewusste Entscheidungen und die Fähigkeit, Komplexität zu reduzieren. Während Essentialismus den Fokus auf das Wesentliche legt, unterstützt systemisches Coaching die Reflexion über Zusammenhänge und die Entwicklung passender Lösungen. Die Verbindung zeigt sich in mehreren Punkten:

- Fokus und Priorisierung: Systemische Fragen wie „Was ist für Sie im Moment wirklich wesentlich?“ greifen den Kern des Essentialismus auf.
- Selbstorganisation: Essentialismus stärkt die Fähigkeit, eigene Prioritäten zu setzen – ein Ziel, das auch systemisches Coaching verfolgt.
- Komplexitätsreduktion: Beide Ansätze helfen, Überforderung zu vermeiden, indem sie Klarheit schaffen und Entscheidungsräume strukturieren.

Durch die Integration von Essentialismus in Coaching-Prozesse können Klient:innen lernen, sich nicht nur im System zu orientieren, sondern auch bewusst zu entscheiden, welche Elemente für sie von zentraler Bedeutung sind. Dies fördert nicht nur die persönliche Wirksamkeit, sondern auch die Qualität der Zusammenarbeit in komplexen Organisationen.



Interpretation:

- Essentialismus bringt Fokus, Priorisierung und Eliminierung ins Spiel.
- Systemisches Coaching ergänzt Kontextorientierung, Ressourcenorientierung und Selbstorganisation.
- Gemeinsame Schnittmenge: Klarheit, bewusste Entscheidungen, Komplexitätsreduktion und Stärkung der Selbstorganisation.

3 SYSTEMISCHE FRAGETECHNIKEN: SYSTEMISCHE METHODEN, DIE DEN ESSENTIALISMUS-GEDANKEN FÖRDERN

3.1 SYSTEMISCHE FRAGETECHNIKEN (ZIRKULÄR, HYPOTHETISCH, LÖSUNGSORIENTIERT)

Systemische Fragetechniken sind zentrale Werkzeuge im Coaching-Prozess. Sie dienen nicht nur der Informationsgewinnung, sondern vor allem der Perspektivenerweiterung, der Selbstreflexion und der Aktivierung von Ressourcen. Im Kontext des Essentialismus unterstützen sie Klient:innen dabei, das „Wesentliche“ zu identifizieren und sich von Überflüssigem zu lösen. Drei Fragetechniken sind besonders relevant:

Zirkuläre Fragen

Zirkuläre Fragen regen dazu an, die eigene Situation aus der Sicht anderer Systemelemente zu betrachten. Sie fördern ein Verständnis für Wechselwirkungen und helfen, Prioritäten im Beziehungsgeflecht zu erkennen.

Beispiele:

- „Wenn Ihre Kollegin Ihre aktuelle Situation beschreiben würde – was wäre für sie das Wichtigste?“
- „Was würde Ihr Team als den Kern Ihrer Aufgabe sehen?“

Zirkuläre Fragen machen sichtbar, welche Erwartungen tatsächlich relevant sind und welche eher Randthemen darstellen. Dadurch entsteht Klarheit über die wesentlichen Einflussfaktoren.

Hypothetische Fragen

Hypothetische Fragen öffnen einen gedanklichen Raum für Möglichkeiten und Konsequenzen. Sie erlauben es, Szenarien durchzuspielen, ohne sofort handeln zu müssen.

Beispiele:

- „Angenommen, Sie würden sich nur auf drei Aufgaben konzentrieren – welche wären das?“
- „Was wäre anders, wenn Sie das Unwesentliche konsequent weglassen?“

Diese Technik unterstützt die Fokussierung auf das Mögliche und erleichtert Entscheidungen, indem sie die Auswirkungen von Priorisierung erlebbar macht.

Lösungsorientierte Fragen

Lösungsorientierte Fragen richten den Blick auf Ressourcen, Ausnahmen und erwünschte Zustände. Sie stärken die Selbstwirksamkeit und fördern die Entwicklung konkreter Schritte.

Beispiele:

- „Wann ist es Ihnen schon einmal gelungen, sich auf das Wesentliche zu konzentrieren?“
- „Was können Sie heute tun, um mehr Klarheit zu gewinnen?“

Sie helfen, Handlungsoptionen zu entwickeln, die nicht auf Perfektion, sondern auf Wirkung ausgerichtet sind – ein Kernprinzip des Essentialismus.

Alle drei Fragetechniken wirken als Hebel für die Grundidee des Essentialismus: Weniger, aber besser. Sie ermöglichen es, Komplexität zu reduzieren, Entscheidungsräume zu strukturieren und Selbstorganisation zu fördern. In der Praxis empfiehlt sich eine Kombination dieser Fragen, um sowohl die systemische Perspektive als auch die individuelle Prioritätensetzung zu berücksichtigen.

3.2 SKALIERUNGSFRAGEN

Skalierungsfragen sind ein bewährtes Instrument im systemischen Coaching, um subjektive Einschätzungen sichtbar zu machen und Entwicklungsschritte zu konkretisieren. Sie nutzen eine Skala – meist von 0 bis 10 – als Orientierungsrahmen, um den aktuellen Stand, Zielzustände und mögliche Fortschritte zu erfassen. Im Kontext des Essentialismus dienen sie dazu, Klarheit über Prioritäten und den Grad der Fokussierung zu gewinnen. Im Wesentlichen lassen sich Funktion und Nutzen von Skalierungsfragen wie folgt zusammenfassen:

- Visualisierung von Wahrnehmungen: Skalierungsfragen machen abstrakte Empfindungen greifbar und fördern die Selbstreflexion.
- Motivation durch Fortschritt: Kleine Schritte werden sichtbar, was die Selbstwirksamkeit stärkt.
- Strukturierung von Entscheidungen: Sie helfen, Ressourcen gezielt einzusetzen und das „Wesentliche“ zu priorisieren.

Beispiele:

- „Auf einer Skala von 0 bis 10: Wie klar sind Ihnen aktuell Ihre drei wichtigsten Prioritäten?“
- „Wo stehen Sie heute in Bezug auf das Weglassen von Unwesentlichem?“
- „Was wäre ein erster Schritt, um von einer 5 auf eine 6 zu kommen?“

Diese Fragen verbinden die systemische Haltung (Ressourcen- und Lösungsorientierung) mit der Essenz des Essentialismus: Fokus statt Überlastung.

Skalierungsfragen lassen sich in verschiedenen Phasen im Coaching-Prozess einsetzen:

- Zu Beginn: Standortbestimmung und Klärung des Ausgangsniveaus.
- Während des Prozesses: Fortschrittsmessung und Anpassung der Strategie.
- Am Ende: Reflexion und Ableitung von Transfermaßnahmen.

Im Zusammenspiel mit anderen Methoden – wie zirkulären, hypothetischen und lösungsorientierten Fragen – bilden Skalierungsfragen einen klaren Kompass, um die Aufmerksamkeit auf das Wesentliche zu lenken und Selbstorganisation zu fördern.

3.3 SYSTEMISCHE STRUKTURAUFSTELLUNGEN

Systemische Strukturaufstellungen sind eine Methode, um komplexe Zusammenhänge und Beziehungsdynamiken im Coaching sichtbar zu machen. Sie basieren auf der Annahme, dass Systeme – ob Teams, Organisationen oder innere Anteile einer Person – in Wechselwirkung stehen und sich gegenseitig beeinflussen. Durch die räumliche Darstellung dieser Elemente entsteht ein „Bild“ des Systems, das neue Perspektiven eröffnet und verdeckte Muster sichtbar macht.

Ziel und Nutzen

- Visualisierung von Systemdynamiken: Aufstellungen machen Beziehungen, Hierarchien und Spannungsfelder erlebbar.
- Erkennen von Prioritäten: Sie zeigen, welche Elemente im System zentral sind und welche eher peripher – ein entscheidender Schritt zur Fokussierung.
- Förderung von Klarheit und Selbstorganisation: Die Methode unterstützt Klient:innen dabei, Handlungsoptionen zu entwickeln und das Wesentliche in den Vordergrund zu rücken.

Anwendung im Kontext des Essentialismus

Im Coaching-Prozess kann eine Strukturaufstellung genutzt werden, um die Vielzahl an Themen, Rollen oder Erwartungen zu ordnen. Indem die Klient:innen die Elemente im Raum positioniert, wird Folgendes deutlich:

- Welche Themen beanspruchen aktuell den größten Raum?
- Welche Rollen oder Aufgaben sind für die Zielerreichung essenziell?
- Wo entstehen Konflikte zwischen „Wesentlich“ und „Unwesentlich“?

Beispielhafte Intervention:

„Stellen Sie alle aktuellen Projekte als Karten im Raum auf. Ordnen Sie sie nach Nähe zu Ihrem Kernziel. Was fällt Ihnen auf? Welche Projekte stehen weit entfernt – und warum?“ Diese Visualisierung erleichtert Entscheidungen, indem sie die Diskrepanz zwischen Anspruch und Wirklichkeit sichtbar macht und den Fokus auf das legt, was wirklich zählt.

Integration in den Coaching-Prozess

Systemische Strukturaufstellungen eignen sich besonders:

- Zu Beginn: Zur Klärung der Ausgangssituation und Identifikation von Prioritäten.
- In der Mitte: Zur Bearbeitung von Konflikten oder Überlastung durch zu viele Themen.
- Am Ende: zur Reflexion und Sicherung der Fokussierung für die Zukunft.

Im Zusammenspiel mit Fragetechniken und Skalierungsfragen entsteht ein ganzheitlicher Ansatz, der die Prinzipien des Essentialismus – Weniger, aber besser – in die Praxis überführt.

4 PRAXISBEZUG: ANWENDUNG DER ESSENTIALISMUS-PRINZIPIEN IM COACHING

Die theoretischen Grundlagen des Essentialismus entfalten ihren Mehrwert erst dann vollständig, wenn sie im Coaching-Kontext konkret und erfahrbar werden. Das nachfolgend dargestellte Setting zeigt exemplarisch, wie sich die Prinzipien „Weniger, aber besser“ in systemisches Denken und Handeln integrieren lassen. Dabei wird sichtbar, wie Fokussierung, Priorisierung und bewusster Ressourceneinsatz nicht nur kognitive Klarheit schaffen, sondern auch die Selbststeuerungskompetenz der Klientin stärken. Der Praxisbezug verdeutlicht somit, wie essentialistische Prinzipien im systemischen Coaching zu einem Rahmen werden können, der Komplexität reduziert und Handlungsoptionen erweitert.

4.1 AUSGANGSSITUATION

Die Klientin ist Bereichsleiterin in einem Unternehmen, das sich aufgrund der Einführung von New Work, Desk Sharing und Activity Based Working in einem weitreichenden Transformationsprozess befindet. Diese Veränderungsdynamiken führen zu einer erheblichen Verdichtung des Arbeitsalltags sowie zu einer Zunahme an Abstimmungs-, Kommunikations- und Führungsanforderungen. Die Klientin beschreibt eingangs:

- eine deutliche Überlastung durch zahlreiche parallel laufende Projekte,
- eine mangelnde Prioritätenklarheit, die Entscheidungen erschwert,
- sowie das permanente Gefühl, „ständig alles gleichzeitig erledigen zu müssen“.

Das formulierte Coaching-Ziel lautet dementsprechend, Fokus zu gewinnen, Entscheidungsfähigkeit zu stärken und die eigene Selbstorganisation nachhaltig zu verbessern. Bereits hier zeigt sich die Passung zum Essentialismus: Es geht darum, souverän auszuwählen, welche Aufgaben wesentlich sind, und den Mut zu entwickeln, anderes bewusst nicht weiterzuverfolgen.

4.2 ABLAUF DES COACHING-PROZESSES

Der Coaching-Prozess erstreckt sich über drei Sitzungen von jeweils 90 Minuten. Jede Sitzung folgt einem klar definierten Schwerpunkt, der sowohl systemisch fundiert ist als auch Elemente des Essentialismus integriert. Dadurch entsteht ein roter Faden, der die Klientin Schritt für Schritt zu mehr Orientierung und Klarheit führt.

Sitzung 1: Standortbestimmung und erste Fokussierung

Der Auftakt dient der Orientierung und der Bewusstmachung des Ist-Zustandes.

Einstieg mit einer Skalierungsfrage:

„Auf einer Skala von 0 bis 10 – wie klar sind Ihnen aktuell Ihre drei wichtigsten Prioritäten?“

→ Ergebnis: 4

Die Skalierung ermöglicht eine erste Selbstverortung und macht Fortschritte im späteren Verlauf messbar.

Zirkuläre Fragen:

„Was würde Ihr Team als Ihre Kernaufgabe sehen?“

→ Erkenntnis: Eine deutliche Diskrepanz zwischen Eigen- und Fremdbild wird spürbar.

Zirkuläre Fragen erweitern die Perspektive und fördern Meta-Reflexion.

Hypothetische Frage:

„Angenommen, Sie würden nur drei Projekte weiterführen – welche wären das?“

→ Erste Priorisierungsideen werden sichtbar.

Wirkung:

Die Klientin erkennt erstmals deutlich, dass die Vielzahl ihrer Projekte nicht gleichwertig ist. Die Sitzung initiiert einen Perspektivwechsel: von „alles bearbeiten müssen“ hin zu „bewusst auswählen dürfen“.

Sitzung 2: Visualisierung und Struktur

Im zweiten Schritt wird der diffuse Projektalltag strukturiert und sichtbar gemacht.

- Systemische Strukturaufstellung:
Alle Projekte werden als Bodenanker im Raum angeordnet – sortiert nach Nähe zum strategischen Ziel. Ergebnis: Zwei Projekte erscheinen zentral, fünf eher peripher. Diese Visualisierung ermöglicht eine körperlich-räumliche Erfahrung von Prioritäten und Ressourcenverteilung.
- Reflexionsfrage:
„Was fällt Ihnen auf, wenn Sie die Anordnung betrachten?“
→ Erkenntnis: Ein Großteil der Energie fließt in Aufgaben, die nur begrenzt wirksam sind.

Wirkung:

Die räumliche Darstellung offenbart eine deutliche Diskrepanz zwischen dem Anspruch (strategische Fokussierung) und der praktizierten Wirklichkeit (operative Überlastung). Die Klientin beginnt, ihre Ressourcen aktiver zu steuern.

Sitzung 3: Transfer und Umsetzung

Die abschließende Sitzung dient der Verankerung und Übersetzung in konkrete Handlungen.

- Lösungsorientierte Fragen:
„Wann ist es Ihnen schon einmal gelungen, sich auf das Wesentliche zu konzentrieren?“
→ Wiederentdeckung eigener Kompetenzen und Strategien.
- Skalierungsfrage zum Abschluss:
„Wo stehen Sie jetzt auf der Skala?“
→ Ergebnis: 7
Der Fortschritt wird für die Klientin sichtbar und erlebbar.

Konkrete Maßnahmen:

- Delegation von zwei Projekten,
- transparente Kommunikation der Top-Prioritäten im Führungsteam,
- Einführung eines wöchentlichen „Fokus-Checks“ zur Selbstreflexion.

Wirkung:

Die Klientin berichtet über deutliche Entlastung, eine stabilere Entscheidungsfähigkeit und mehr Sicherheit im Umgang mit Prioritäten.

4.3 ERKENNTNISSE AUS DER PRAXIS

Die Kombination aus systemischen Fragetechniken, Skalierungsinstrumenten und der Arbeit mit räumlichen Strukturen hat der Klientin ermöglicht,

- Klarheit über das Wesentliche zu gewinnen,
- bewusste und tragfähige Entscheidungen zu treffen,
- sowie die eigene Selbstorganisation spürbar zu stärken.

Die Prinzipien des Essentialismus fungierten nicht als starres Regelwerk, sondern als innere Haltung, die die Klientin zunehmend verinnerlichte: weniger Dinge tun – diese jedoch mit höherer Wirksamkeit, Präsenz und Verantwortung. Der Coaching-Prozess zeigt damit exemplarisch, wie systemisches Coaching und Essentialismus sich gegenseitig ergänzen und einen Rahmen schaffen, der sowohl Orientierung als auch Handlungsmöglichkeiten erweitert.

5 FAZIT UND AUSBLICK

Die vorliegende Arbeit hat gezeigt, dass das Prinzip des Essentialismus im systemischen Coaching eine wertvolle Ressource darstellt, um Klarheit und Selbstorganisation in komplexen Arbeits- und Lebenskontexten zu fördern. In einer Welt, die durch Dynamik, Informationsflut und steigende Anforderungen geprägt ist, wird die Fähigkeit, das Wesentliche vom Unwesentlichen zu unterscheiden, zu einer Schlüsselkompetenz für Individuen und Organisationen.

5.1 ZENTRALE ERKENNTNISSE

- Essentialismus als Haltung: Der Ansatz „Weniger, aber besser“ ist nicht nur eine Methode, sondern eine innere Haltung, die bewusstes Entscheiden und konsequentes Handeln ermöglicht.
- Systemische Methoden als Hebel: Fragetechniken (zirkulär, hypothetisch, lösungsorientiert), Skalierungsfragen und Strukturaufstellungen sind wirkungsvolle Instrumente, um den Essentialismus-Gedanken praktisch umzusetzen. Sie schaffen Räume für Reflexion, Perspektivwechsel und Priorisierung.
- Verbindung von Theorie und Praxis: Die Fallbeispiele im Praxisbezug verdeutlichen, dass die Integration von Essentialismus in Coaching-Prozesse nicht nur theoretisch sinnvoll, sondern auch praktisch wirksam ist. Klient:innen berichten von gesteigerter Klarheit, reduzierter Überlastung und höherer Entscheidungsqualität.

5.2 BEDEUTUNG FÜR DIE ARBEITSWELT

Die Prinzipien des Essentialismus gewinnen im Kontext von New Work und der Transformation von Arbeitswelten an Relevanz. Organisationen stehen vor der Herausforderung, Flexibilität und Komplexität zu managen, ohne die Handlungsfähigkeit ihrer Mitarbeitenden zu gefährden. Hier bietet Essentialismus eine Orientierung: Fokus als strategische Ressource. Für Führungskräfte und Teams bedeutet dies, bewusst Prioritäten zu setzen, Überflüssiges zu eliminieren und Energie auf das zu lenken, was den größten Wert schafft.

5.3 AUSBLICK UND WEITERENTWICKLUNG

Die Arbeit legt den Grundstein für weitere Praxisentwicklung:

- Vertiefung im organisationalen Kontext: Wie kann Essentialismus nicht nur individuell, sondern auch auf Team- und Organisationsebene verankert werden? Denkbar sind Workshops, Leitlinien und Entscheidungsframeworks.
- Integration in digitale Arbeitswelten: Mit zunehmender Virtualisierung stellt sich die Frage, wie digitale Tools genutzt werden können, um Fokus zu fördern statt Ablenkung zu verstärken.
- Verknüpfung mit Resilienz und Achtsamkeit: Essentialismus ergänzt Ansätze wie Mindfulness und Resilienz, indem er nicht nur innere Ruhe, sondern auch strukturelle Klarheit schafft.

6 PERSÖNLICHE REFLEXION UND SCHLUSSWORT

Diese Arbeit ist für mich mehr als eine theoretische Auseinandersetzung – sie ist Ausdruck einer Haltung, die ich in meiner beruflichen und persönlichen Entwicklung verankern möchte. Die intensive Beschäftigung mit dem Prinzip des Essentialismus hat mir gezeigt, wie wertvoll Klarheit und bewusste Fokussierung in einer Welt sind, die von Komplexität und Geschwindigkeit geprägt ist.

Als Change Managerin erlebe ich täglich, wie Organisationen und Menschen unter der Last von „zu viel“ leiden: zu viele Projekte, zu viele Erwartungen, zu viele parallele Anforderungen. Die Erkenntnis, dass nicht alles gleich wichtig ist, sondern dass Wirkung aus der Konzentration auf das Wesentliche entsteht, hat meine Arbeit und mein Denken nachhaltig verändert.

Die Ausbildung zum systemischen Coach hat mir zusätzlich einen professionellen Rahmen gegeben, um diese Haltung nicht nur für mich selbst, sondern auch für andere nutzbar zu machen. Ich bin überzeugt: Essentialismus ist kein Dogma, sondern eine Einladung – eine Einladung, bewusst zu wählen, Verantwortung für die eigenen Entscheidungen zu übernehmen und Energie dort einzusetzen, wo sie Sinn stiftet.

Mit dieser Abschlussarbeit möchte ich einen Impuls setzen: Für mehr Mut zum Weglassen, für mehr Klarheit im Denken und für mehr Qualität im Handeln. Denn am Ende geht es nicht darum, alles zu tun, sondern das Richtige – und das mit voller Präsenz.

7 LITERATURVERZEICHNIS

- De Shazer, Steve: Worte waren ursprünglich Zauber: Lösungsorientierte Kurztherapie. Stuttgart: Klett-Cotta, 1994.
- InKonstellation: Curriculum Systemische Coachingausbildung. Frankfurt am Main, 2025.
- Königswieser, Roswita; Hillebrand, Martin: Systemische Intervention: Grundlagen und Methoden. Heidelberg: Carl-Auer Verlag, 2015.
- Luhmann, Niklas: Die Gesellschaft der Gesellschaft. Frankfurt am Main: Suhrkamp, 1997.
- McKeown, Greg: Essentialism: The Disciplined Pursuit of Less. New York: Crown Business, 2014.
- von Schlippe, Arist; Schweitzer, Jochen: Lehrbuch der systemischen Therapie und Beratung I: Grundlagen. Göttingen: Vandenhoeck & Ruprecht, 2016.
- Simon, Fritz B.: Einführung in die systemische Organisationstheorie. Heidelberg: Carl-Auer Verlag, 2018.
- Sparrer, Insa: Systemische Strukturaufstellungen: Theorie und Praxis. Heidelberg: Carl-Auer Verlag, 2016.