

InKonstellation

Abschlussarbeit im Rahmen der systemischen Coaching Ausbildung
2025/26 in München



AUF DEM WEG...

REFLEXION DER SYSTEMISCHEN COACHING AUSBILDUNG

Von Daria Szplit
Januar 2026

*Der höchste Lohn
für unsere Bemühungen
ist nicht das,
was wir dafür bekommen,
sondern das,
was wir dadurch werden.
~John Ruskin*

Abstract

In dieser Abschlussarbeit reflektiere ich meine Ausbildung zum systemischen Coach. Dabei teile ich meine Gedanken zur Ausbildung, den Inhalten. Der Fokus liegt auf meinen Beobachtungen und Erkenntnisse, die ich für mich gewinnen konnte und welche Türen sich geöffnet haben. Abschließend gehe ich kurz darauf ein, was ich für meinen weiteren Weg mitnehmen werde.

Inhalt

Abstract.....	1
Inhalt	2
Abbildungsverzeichnis.....	2
1. Einleitung	3
2. Reflexion der Coaching Ausbildung.....	4
2.1. Selbsterfahrung und Selbstreflexion.....	4
2.2. Ausbildung und Inhalte	5
2.2.1. Organisation der Ausbildung	5
2.2.2. Inhalte.....	5
2.3. Ich und meine Systeme.....	7
2.3.1. Haltung	7
2.3.2. Wahrnehmung	7
2.3.3. Eigene Themen und Trigger.....	8
2.4. Entwicklungspotentiale und neue Wirkungsfelder	8
3. Accept what is useful... ..	9
Literaturverzeichnis	11

Abbildungsverzeichnis

Abbildung 1: Eigenes Foto.....	Deckblatt
--------------------------------	-----------

1. Einleitung

Der Anspruch an diese Abschlussarbeit war es, keine bloße Wiedergabe von bestehenden Coaching Modellen und Theorien zu verfassen. Dafür gibt es zahlreiche Literaturquellen von hoher Qualität und notwendiger Tiefe.

Im ersten Ausbildungsmodul wurden wir eingeladen unser Ziel der Coaching Ausbildung zu formulieren und in einer Videobotschaft zu präsentieren. Ich habe kein greifbares Ziel wie z.B. geplante Selbständigkeit oder Teil einer beruflichen Weiterentwicklung vorgestellt. Mein Beweggrund ist in erster Linie mein Grundinteresse für Psychologie und Zwischenmenschliches. Auch die Selbsterfahrung und persönliche Entwicklung waren ein Anliegen und standen im Vordergrund.

In der Mitte des Lebens erfülle ich mir einen alten tiefliegenden Wunsch, mich damit zu beschäftigen, was ich gerne in jungen Jahren studiert hätte, und gehe somit meinen Weg. *Was* Daher ist das auch der Titel meiner Abschlussarbeit.

Das Geschriebene ist eine reflektierte Auseinandersetzung mit der Ausbildung, den Inhalten sowie meinen Erkenntnissen. Und obgleich es eine sehr persönliche Arbeit ist, hoffe ich dem Leser mit meiner Sichtweise neue Denkipulse zu bieten und somit einen gewissen Mehrwert.

*We do not learn from experience,
we learn from reflecting on experience.*

~John Dewey

2. Reflexion der Coaching Ausbildung

Wie eingangs erwähnt erfüllt sich mit der Ausbildung ein tiefliegender Wunsch: seit einem Grundkurs in der Oberstufe Gymnasium hat mich die Psychologie fasziniert. Erst im vorletzten Jahr habe ich den Entschluss gefasst mich mit dem Thema intensiver und professioneller zu beschäftigen. Mit Ü40 war klar, dass ich kein Psychologiestudium aufgreifen wollte und der Heilpraktiker Psychotherapie entsprach nicht meinen Vorstellungen und somit habe ich die systemisch Coaching Ausbildung gewählt.

Die Erwartungen: vornehmlich eine umfassende Ausbildung zu erfahren und Coaching-fähigkeiten zu entwickeln.

Das formulierte Ziel: erstmal mit der Ausbildung starten. In eine neue Richtung, mit der entspannten Haltung offen zu sein für alles, was der neue Weg bringt und welche Optionen sich ergeben.

2.1. Selbsterfahrung und Selbstreflexion

In vielen Ausbildungen insbesondere psychotherapeutischen aber auch Coaching Ausbildungen sind Selbsterfahrung und -reflexion zentrale Elemente und das Fundament für persönliche Reifung und fachliche Qualität.

Selbsterfahrung im Ausbildungskontext ist das gezielte Erleben und Erkunden des eigenen Verhaltens und der eigenen Gefühle, oft in einer angeleiteten Rolle (z.B. als „Klient“ in einem Coaching-Setting).¹

Selbstreflexion beschreibt in der Psychologie die Fähigkeit, innere Prozesse wie Gedanken und Emotionen sowie Verhalten bewusst wahrzunehmen und zu hinterfragen. Sie ermöglicht es insbesondere Muster zu erkennen – etwa in Konfliktsituationen, um daraus Erkenntnisse zu gewinnen, diese zu integrieren und das Verhalten anzupassen.²

Beides in Kombination unterstützt neben der persönlichen Entwicklung, den Aufbau von Empathie sowie einer wertschätzenden Grundhaltung und ist damit die Basis für die Beziehungsgestaltung zwischen Coach und Coachee – und nicht nur im professionellen Kontext.

2.2. Ausbildung und Inhalte

2.2.1. Organisation der Ausbildung

Vielleicht mag dem Leser die Reflexion organisatorischer Aspekte der Ausbildung banal erscheinen. Für mich persönlich sind Details wie Ort oder Lehrtrainer mit-entscheidend, da sie mein Wohlbefinden und wie gut oder schlecht ich lernen und arbeiten kann beeinflussen. Für mich auch deshalb wichtig, da ich die Ausbildung neben meiner Vollzeittätigkeit absolviere.

Da ich ein kinästhetischer (Lern-)Typ bin habe ich mich für die vor Ort Ausbildung in München entschieden.

Die Ausbildungsräumlichkeiten im SAE Institut sind v.a. freitags ein sehr lebhafter Ort. Voller junger Menschen, Kommunikation und Kreativität. Und auch wenn mich dies Unruhe anfänglich gestört hat, konnte ich mich damit anfreunden, denn es überwiegt die positive kreative Energie, die freitags herrscht. Die Samstage und Sonntage hingegen sind wesentlich ruhiger und für mich als intravertierte Person willkommen für ein fokussiertes Auffassen und Arbeiten.

Jedes Modul wird von einem anderen Trainer geleitet. Das hat zu Beginn tatsächlich etwas Widerstand in mir ausgelöst, da ich Konstanz und Vertrautes bevorzuge. Doch bereits seit dem zweiten Modul freue ich mich und bin neugierig auf jeden neuen Trainer. Jeder von ihnen zeichnet sich sowohl didaktisch, menschlich und als Coach durch seine ganz individuelle Art aus. Bisher konnte ich von jedem Trainer etwas Neues lernen – auch über mich selbst.

Die Abstände zwischen den Modulen von meist 3-4 Wochen waren ausreichend, um Theorie v.a. aber Erkenntnisse und die Selbsterfahrung sacken zu lassen. Die Intensität der 3-Tages-Module war neben meiner Vollzeittätigkeit durchaus herausfordernd. Aber wie Milton Erickson so schön sagte: *Energy flows, where attention goes*. Und da die Wochenenden meine volle Aufmerksamkeit hatten, floss Energie von mir ab und gleichzeitig kam so viel Positives zurück. Das war bisher bei jedem Modul der Fall und hätte ich so nicht erwartet. Alle Beteiligten, Trainer wie auch die gesamte Ausbildungsgruppe waren wertschätzend, dankbar und motivierend. Jeder brachte sich mit Freude und Lebendigkeit in das Ausbildungssystem hinein.

Die Selbsterfahrung und die „Aha-Erlebnisse“ waren wie Zündfunken, wie Antrieb nach vorn. Verbunden mit einer gewissen Erleichterung, weil mir Dinge plötzlich klarer wurden und ich immer einen Ansatzpunkt für eine Lösung/Veränderung hatte.

2.2.2. Inhalte

Die Theorien und Modelle, die vermittelt wurden, konnten zwar in den Modulen und Übungskoachings erstmalig ausprobiert werden. Sattelfest werden oder vertiefen kann ich

persönlich die Tools m.E. erst mit jedem weiteren Coaching oder in fortführenden Weiterbildungen.

Nachfolgende Inhalte waren für mich besonders erkenntnisreich - meine persönlichen großen und kleinen Aha-Momente. Dazu meine kurzen Gedanken/Erkenntnisse:

1. „Dreieck-System-Spiel“

Wie ich allein bereits mein System und Subsysteme verändere. (Verhalten/ Körpersprache reicht bereits aus!) Wen habe ich dabei im Fokus? Was bewirkt zu viel/wenig/unnötige Energie? Wen übersehe ich vielleicht in meinem System oder Subsystem, der aber von meinem Verhalten betroffen ist?

2. Inselmodell und Konstruktivismus

Verständnis das jeder seine subjektive Wirklichkeit lebt, geprägt von persönlichen Erfahrungen. Freimachen von Vorurteilen, Bewertungen und Erwartungen an andere.

3. Aktiv Zuhören, Spiegeln, Hypothesen

Oft verspüre ich im Gespräch den Drang etwas Positives gar Hilfreiches beizusteuern, um Empathie auszudrücken. Doch nichts ist so viel wert und wird so gedankt wie der Raum der Stille, den man dem Gegenüber schenken kann. Niemand fühlt sich so sehr verstanden, wenn man das Gesagte einfach nur wiederholt.

4. Riemann-Thomann-Modell

Fördert Verständnis für Beziehungsdynamik. Wenn ich auf meiner Position beharre, entfernt sich der andere noch mehr von mir – und umgekehrt. Warum und wann mache ich zu/entferne mich? Der Schlüssel liegt im „Brücken bauen“ und kooperativ aufeinander zugehen.

5. Werte-Entwicklungsquadrat

Was sind Entwicklungspotentiale (Schwestertugend), die leichter zu erreichen sind als die Tugend der Untugend? Was kann ich mir von mir selbst und anderen wünschen, ohne zu überfordern, indem ich Unmögliches (die Tugend der Untugend) fordere?

6. Reframing und Utilisation

Dazu habe ich immer das polnische Sprichwort *„Nie ma tego złego, co by na dobre nie wyszło.”* im Ohr. Ein englisches Äquivalent, das mir am besten, als Übersetzung gefällt lautet: *„Every cloud has a silver lining.“*. Weil es das wiedergibt, was Reframing und Utilisation für mich bedeuten: selbst in etwas vermeintlichem Negativem kann man etwas Gutes oder besser gesagt Nützliches finden – ohne dabei in einen naiven Optimismus zu verfallen und von echten Problemen die Augen zu verschließen.

2.3. Ich und meine Systeme

Nachfolgend möchte ich kurz darauf eingehen, welche Veränderungen ich dank der Ausbildung an mir, meinen Systemen bzw. Gesprächspartnern beobachtet habe.

2.3.1. Haltung

Die Größte Veränderung nehme ich in meiner Haltung wahr. Auch wenn es mir nicht immer leicht fällt vorschnelle Bewertungen und Vorurteile beiseitezuschieben, gefällt mir der Ansatz des Nicht-Wissens und der daraus resultierenden Neugier. Weil er es mir ermöglicht die Wirklichkeit des Gegenübers zu erkunden, mich gleichzeitig abzugrenzen und die Verantwortung beim Gegenüber zu lassen. Das heißt auch keine Ratschläge zu geben. Das empfinde ich mittlerweile als anmaßend und irgendwie auch übergriffig. Ich höre „nur“ zu. Der Impuls etwas von meiner Insel aus zu kommentieren, wird immer kleiner.

Bereits vor der Ausbildung habe ich mich um eine wohlwollende Haltung meinem Umfeld gegenüber bemüht. In der Ausbildung wird immer wieder vermittelt welche Bedeutung der Haltung zukommen und Dank der Selbsterfahrung gelingt es mir immer mehr. Ich erlebe das in Situationen, in denen Menschen sich bei mir über etwas oder jemanden auslassen: ich ergreife weder Partei noch „haue mit drauf“. Als Selbstschutz vor negativer Energie. Viel spannender finde ich die Beobachtung, dass mein Gegenüber leiser wird oder gar inne hält in seinem Schimpfen, weil ich eben nicht in seiner Perspektive bestärke. Eine Frage oder wohlwollende Äußerung in Richtung des Problems reicht oft, um erstes Verständnis zu schaffen.

Zugegeben fällt es mir selbst nicht immer leicht dieses Wohlwollen für ein eigenes Problem entgegenzubringen, wenn gewisse Trigger anspringen. In diesen Fällen nehme ich meine unbewusste getriggerte Reaktion wahr. Dann folgt ein bewusst-machen und ein Mantra gemäß „*Fake it till you make it.*“, das mir hilft mir Haltung zu bewahren.

2.3.2. Wahrnehmung

Wenn ich in einem Gespräch mit einem gut gemeinten Ratschlag unterbrochen werde, lässt mich das mittlerweile innerlich regelrecht zusammensucken. Auch der Kontakt leidet: „*Ich will keinen Ratschlag.*“ oder „*Warum hörst Du mir nicht zu?*“ wundert sich eine innere Stimme. Diese Momente verdeutlichen mir, wie sich ein Klient in einem solchen Moment fühlen dürfte und was eben nicht zielführend für den Kontakt und die Lösungsfindung ist. Denn letztere kann einzig aus dem Klienten und seinen Erkenntnissen erwachsen und von ihm integriert werden.

Vor der Ausbildung habe ich Ratschläge nicht als störend wahrgenommen. Ratschläge sind ein akzeptierter Teil unserer alltäglichen Kommunikation geworden, eben weil sie einfacher fallen, als aktiv zuzuhören oder eine geeignete Frage zu stellen. Daher übe ich mich umso mehr im aktiven Zuhören und Spiegeln. Dabei habe ich beobachtet, dass diese Gespräche – insbesondere Diskussionen oder Konfliktgespräche – entschleunigt, Raum für Verständnis schafft und ein Auseinandergelhen und Kooperationsbereitschaft fördert.

2.3.3. Eigene Themen und Trigger

Wie bereits zu Beginn des Kapitels dargestellt, stellt die Selbsterfahrung einen zentralen Bestandteil jeder Coaching-Ausbildung dar. Eigene Themen und Trigger werden aufgedeckt und erkundet. Das ist wesentlich für die spätere Zusammenarbeit mit Klienten, um potenzielle Gegenübertragung sowie Projektionen auf den Klienten zu erkennen und zu vermeiden.

Ich bin dankbar für die „*blinden Flecken*“, die ans Tageslicht gekommen sind und an denen ich weiterhin arbeiten darf. Aus persönlichen Gründen und Rahmen dieser Arbeit möchte ich diese an der Stelle nicht erörtern.

2.4. Entwicklungspotentiale und neue Wirkungsfelder

Das Betreten der Coaching-Bubble, wie ich es gerne nenne, war und ist nach wie vor beflügelnd. Es ist wie mit einem neuen Hobby: man lernt etwas Neues, trifft Gleichgesinnte, macht gemeinsame Lernerfahrungen, begleitet sich bei der persönlichen Entwicklung.

Teil meiner Entwicklung ist es, aus meiner intravertierten Höhle zu treten: mich (pro)aktiver an Gesprächen zu beteiligen und meiner internen Stimme „Ich kann und weiß viel und möchte damit etwas beitragen“ mehr Raum zu geben. Letztlich zeige ich mich und wer ich bin. Die Resonanz war bisher positiv und bestärkend.

Das führt mich zu einer sehr positiven Entwicklung, die sich als neues Wirkungsfeld für mich entpuppt hat. Ich bin im Coaching Netzwerk meines Arbeitgebers aktiv geworden. Davor habe ich lediglich passives Mitglied der Intranet-Community. Erstes Ergebnis war, dass wir zusammen mit einem Kollegen einen Coaching Stammtisch ins Leben gerufen haben, der monatlich zu persönlichen Treffen mit Fokus auf coachingrelevante Themen einlädt.

Wir sind ein aktives Kernteam. So fahren wir beispielsweise regelmäßig zu den offenen Aufstellungen des SySt® Instituts in München, wo ich Matthias Varga von Kibéd und Insa Sparer kennenlernen und Ihre Arbeit miterleben durfte.

Die jüngste Initiative ist die *Kollegiale Fallberatung*. Nachdem wir die Methode selbst ausprobiert haben, möchten wir sie allen Mitarbeitern des Unternehmens als peer-to-peer Unterstützung kostenlos anbieten. Denn das ist unsere treibende Kraft: wir möchten unsere

(Coaching-)Fähigkeiten aktiv einbringen und zu einer kollegialen und unterstützenden Unternehmenskultur beitragen. Ohne, dass uns das von einer Hierarchie vorgegeben wird.

Ein weiterer positiver Nebeneffekt war, dass ich über das Netzwerk zahlreiche Freiwillige für meine Übungscoachings akquirieren konnte. Die daraus entstandenen Begegnungen erwiesen sich in vielfacher Hinsicht als wertvoll, bereichernd und inspirierend.

Vielleicht ist all dies nicht unmittelbar kausal auf die Ausbildung zurückzuführen, doch die Summe der Entwicklungen seit ihrem Beginn hat den Blick für neue Möglichkeiten geöffnet. Umso mehr freue ich mich auf alles, was sich auf diesem Weg noch entfalten wird.

*Accept what is useful.
Reject what is useless.
And add what is uniquely your own.
~Bruce Lee*

3. Accept what is useful...

Abschließen möchte ich mit der Frage: Was war und ist mir bisher am nützlichsten? Wie bereits im Reflexionsteil ausgeführt, ist es die Ausbildung an sich mit all ihren Aspekten – insbesondere die bisher erlernten Methoden und Tools. Sie dienen nicht nur einer potenziellen Coaching-Ausübung, sondern sind vielmehr für mein Leben in all jenen Bereichen hilfreich, in denen es um Kommunikation und Beziehungen geht.

Ich bin ein großer Freund des ersten Schrittes, der im Vergleich zum gesamten Prozess der Zielerreichung und Veränderung oft klein erscheint. Zugleich ist er mitunter einer der schwierigsten. Umso spannender finde ich die Frage, wie man diesen ersten Impuls setzen und den Stein ins Rollen bringen kann – leise, beiläufig und ohne großes Tamtam. Gerade im alltäglichen Kontext, ohne formellen Coaching-Auftrag, kann ein solcher Impuls echtes Nachdenken anstoßen.

Hier schätze ich z.B. die sprachlichen MinMax Interventionen von M. Prior³ oder das sogenannte Micro-Coaching. Letzteres umfasst kurze, präzise Coaching-Sitzungen von meist 10 bis 20 Minuten, die ein konkretes Anliegen oder Ziel adressieren. Anders als bei umfassenden, langfristigen Prozessen spricht es akute Bedürfnisse an, ermöglicht rasche Einsichten und liefert direkt umsetzbare Impulse.⁴

Insbesondere die MinMax Interventionen von Prior oder andere sprachliche Stilmittel oder einzelne Fragetechniken aus dem Coaching versuche ich vermehrt und in meinem Ehrenamt als Hospizbegleiterin einfließen zu lassen. In diesem Kontext hatte ich bislang keinen formellen Coaching-Auftrag. Und gerade deshalb erachte ich diese kleinen Interventionen als überaus

hilfreich und nutze sie immer wieder in vertrauensvollen Gesprächen. In schwer wiegenden oder belastenden Situationen oder Gedanken, sind es Einladungen an die Gäste (wie wir die betroffenen Personen im Hospiz nennen) oder auch Angehörige anders auf die Situation zu blicken oder Frieden mit dem einen oder anderen Thema zu finden.

Mit Blick auf die Zukunft und meine Entwicklung als Coach möchte ich Supervision und kollegiale Fallberatung in meinen weiteren Weg integrieren. Sie dienen nicht nur der Selbstfürsorge, sondern sind auch als regelmäßige Reflexion zentral für meine fachliche und persönliche Weiterentwicklung. Ob als Fallgeber oder als Beobachter – aus jeder dieser Sitzungen habe ich bisher wertvolle Impulse mitgenommen.

Um an das Eingang-Zitat anzuknüpfen: Gibt es etwas, das ich ablehne? „Ablehnen“ ist ein zu starkes Wort, denn grundsätzlich sind die meisten Methoden und Tools aus dem Coaching-Kontext sinnvoll. Entscheidend ist vielmehr, welche Methoden ich als Coach in mein Repertoire aufnehme, weil sie mir mehr liegen als andere. Letztlich entscheidet jedoch der Klient, welche angebotene Methode in ihm Resonanz findet und er als zielführend erlebt. Mein Methodenköffer füllt sich nach und nach – und es braucht noch Zeit und Übung.

Und was ergänze ich? Zunächst mich selbst – mit allem, was mich ausmacht: offen, direkt, pragmatisch, naturverbunden, neugierig und stets zuversichtlich. Während der Ausbildung wurde mir zurückgemeldet, dass ich viel Ruhe ausstrahle und auch starke Emotionen gut aushalten kann. Darin liegen Stärken, auf die ich aufbauen möchte.

Meine Coaching-Persönlichkeit befindet sich noch im Entstehen, und der Weg zu einem gefestigten Coaching-Charakter bleibt eine kontinuierliche Reise.

Literaturverzeichnis

¹ Ufrap Redaktion (2024), „Bedeutung der Selbsterfahrung für Coaching, Psychologische Beratung und Psychotherapie nach dem Heilpraktikergesetz“, <https://ufrap.de/ausbildung-selbsterfahrung-psychotherapie/#:~:text=der%20Klienten%20gef%C3%A4hrden.-,Was%20ist%20Selbsterfahrung?,Therapeuten%20und%20dem%20Patienten%20passiert.>, letzter Zugriff 14.02.2026

² Prof. Dr. Heinrich Dauber (2019), „Selbstreflexion“, www.socialnet.de/lexikon/Selbstreflexion, letzter Zugriff 14.01.2026

³ Prior, Manfred (Carl-Auer Verlag) (2025), MiniMax-Interventionen, 20. Auflage, Heidelberg

⁴ Coach on Tap (2025): „The Rise of Micro-Coaching: What It Is and Why It Works“, <https://www.coachontap.co/blog/the-rise-of-micro-coaching>, letzter Zugriff 15.01.2026