

JUST LET IT GO

Wie kann systemisches Coaching Menschen in der Lebensmitte (Best Ager) wirksam bei beruflichen und persönlichen Veränderungsprozessen begleiten?



Mein Dank gilt meiner wunderbaren Ausbildungsgruppe und InKonstellation für den vertrauensvollen und transformativen Weg. Gemeinsam sind wir an den Themen gewachsen und haben gelernt, dem Prozess und uns zu vertrauen. Let it go!

1. Einleitung

2. Veränderungsprozesse in der Lebensmitte

- 2.1 Lebensmitte als Entwicklungsphase
- 2.2 Besondere Herausforderungen und Potenziale von Best Agern
- 2.3 Sinn, Identität und Rollenbilder als zentrale Einflussfaktoren

3. Systemisches Coaching als Begleitansatz

- 3.1 Grundannahmen systemischen Denkens
- 3.2 Haltung des systemischen Coaches
- 3.3 Relevanz systemischer Perspektiven für Veränderungsprozesse in der Lebensmitte

4. Praxisbezogene Perspektiven: Coaching von Menschen in der Lebensmitte

- 4.1 Typische Anliegen im Coaching von Best Agern
- 4.2 Geeignete systemische Interventionen und Methoden
- 4.3 Abstrahiertes Fallbeispiel

5. Fazit und Ausblick

6. Literaturverzeichnis

1. Einleitung

Veränderung ist ein zentraler Bestandteil moderner Lebens- und Arbeitswelten. Technologische Entwicklungen, gesellschaftlicher Wandel, soziale Medien sowie sich verändernde Anforderungen an Erwerbstätigkeit führen dazu, dass Menschen sich immer häufiger mit beruflichen und persönlichen Anpassungsprozessen auseinandersetzen müssen. Besonders in der Lebensmitte, häufig bezeichnet als Phase der „Best Ager“ (auch Generation 50+, Silver Ager, ...), gewinnen solche Veränderungsprozesse an Komplexität und Bedeutung. Die zweite Lebenshälfte beginnt subjektiv und gefühlt oft um die 40 oder 50. Der Übergang ist fließend und hängt von individuellen Erfahrungen und dem Lebensgefühl ab, wobei die Phase oft eine Zeit des Bilanzziehens und der Neudefinition von Zielen ist.

Menschen in dieser Lebensphase verfügen in der Regel über umfangreiche Berufs- und Lebenserfahrung, stabile Rollenbilder sowie etablierte Routinen. Gleichzeitig treten vermehrt Fragen nach Sinn, Identität und zukünftiger Lebensgestaltung in den Vordergrund. Berufliche Neuorientierungen, veränderte familiäre Rollen, gesundheitliche Aspekte oder der Wunsch nach mehr Erfüllung können Auslöser für Veränderungsprozesse sein. Diese Übergänge sind häufig von Ambivalenzen geprägt und es entstehen Spannungsfelder: dem Wunsch nach Stabilität einerseits und dem Bedürfnis nach Entwicklung und Neuorientierung andererseits.

Trotz der hohen Relevanz dieser Lebensphase werden Veränderungsprozesse von Best Agern gesellschaftlich nicht immer ausreichend differenziert betrachtet. Häufig dominieren entweder defizitorientierte Altersbilder oder implizite Erwartungen an Anpassungsfähigkeit und Leistungsfähigkeit. Dies kann dazu führen, dass individuelle Bedürfnisse, Ressourcen und innere Konflikte in Veränderungsphasen nicht ausreichend Raum erhalten.

Systemisches Coaching bietet einen geeigneten Ansatz, um Menschen in der Lebensmitte bei der Gestaltung von Veränderungsprozessen zu begleiten. Durch seine ressourcen- und lösungsorientierte Haltung, den Fokus auf Selbstorganisation sowie die Berücksichtigung individueller Lebenskontexte ermöglicht systemisches Coaching eine differenzierte Auseinandersetzung mit inneren und äußeren Veränderungsdynamiken. Im Zentrum stehen dabei nicht vorgegebene Lösungen, sondern die Erweiterung von Wahrnehmungs-, Entscheidungs- und Handlungsspielräumen.

Ziel dieser Arbeit ist es, zu untersuchen, wie systemisches Coaching Menschen in der Lebensmitte wirksam bei beruflichen und persönlichen Veränderungsprozessen unterstützen kann. Dabei werden zunächst theoretische Grundlagen zu Veränderungsprozessen von Best Agern sowie zu systemischen Coachingansätzen dargestellt. Darauf aufbauend werden typische Themen, Herausforderungen und geeignete systemische Interventionen im Coaching von Best Agern beleuchtet. Die Arbeit schließt mit einem Fazit und einem Ausblick auf die Bedeutung systemischen Coachings in Veränderungsprozessen der Lebensmitte.

2. Veränderungsprozesse in der Lebensmitte

2.1 Die Lebensmitte als Entwicklungsphase

Die Lebensmitte stellt eine eigenständige Entwicklungsphase im Lebensverlauf dar, die häufig mit tiefgreifenden Reflexions- und Veränderungsprozessen einhergeht. In dieser Phase blicken Menschen auf einen umfangreichen Erfahrungsschatz aus beruflichen, familiären und persönlichen Kontexten zurück. Gleichzeitig rückt die begrenzte Zeitperspektive stärker ins Bewusstsein, was zu einer Neubewertung bisheriger Lebensentscheidungen führen kann. Übergänge in der Lebensmitte sind weniger als abrupte Brüche zu verstehen, sondern als Phasen der Neuorientierung, in denen bestehende Lebensentwürfe überprüft und weiterentwickelt werden (Levinson, 1978; Erikson, 1980).

Im Gegensatz zu früheren Lebensphasen stehen in der Lebensmitte weniger Fragen der äußeren Orientierung im Vordergrund, sondern vielmehr innere Auseinandersetzungen mit Sinn, Identität und persönlicher Wirksamkeit. Bestehende Lebensentwürfe werden überprüft, Routinen hinterfragt und bisherige Rollenbilder neu bewertet. Veränderungsprozesse in dieser Phase sind daher häufig weniger von äußeren Notwendigkeiten als von inneren Wünschen und Motiven geprägt.

2.2 Besondere Herausforderungen und Potenziale von Best Agern

Menschen in der Lebensmitte, bewegen sich häufig in einem Spannungsfeld zwischen Stabilität und Veränderung. Einerseits verfügen sie über gewachsene Kompetenzen, belastbare Netzwerke und ein hohes Maß an Selbstorganisation. Andererseits können etablierte Strukturen und Rollenbilder die Offenheit für Veränderung erschweren.

Oftmals zeigen sich in Veränderungsprozessen von Best Agern Themen wie Entscheidungsunsicherheit, die Angst vor Status- oder Identitätsverlust sowie Zweifel an der eigenen Anpassungsfähigkeit. Gleichzeitig birgt diese Lebensphase ein erhebliches Entwicklungspotenzial: Erfahrungen können reflektiert integriert, Ressourcen bewusst genutzt und neue Perspektiven entwickelt werden. Veränderung wird weniger als notwendige Anpassung verstanden, sondern zunehmend als bewusste Gestaltung der verbleibenden Lebens- und Arbeitszeit.

Veränderungsprozesse gehen häufig mit widersprüchlichen Emotionen und Bewertungen einher. Diese Ambivalenzen sind kein Hinweis auf Entscheidungsunfähigkeit, sondern Ausdruck komplexer innerer Anpassungsprozesse (Filipp & Aymanns, 2010).

2.3 Sinn, Identität und Rollenbilder als zentrale Einflussfaktoren

Ein zentrales Merkmal von Veränderungsprozessen in der Lebensmitte ist die verstärkte Auseinandersetzung mit Sinnfragen. Berufliche Tätigkeiten, familiäre Rollen oder gesellschaftliche Erwartungen werden dahingehend überprüft, ob sie weiterhin als stimmig und erfüllend erlebt werden. Diese Sinnsuche ist eng mit Fragen der Identität verbunden: Wer bin ich jenseits meiner bisherigen Rollen? Welche Aspekte meiner Persönlichkeit möchte ich weiterentwickeln oder neu integrieren? Die Frage nach dem Sinn des Lebens wird drängender. Es entsteht das Bedürfnis, herauszufinden, was wirklich zählt und wie die zweite Lebenshälfte verlaufen soll.

Rollenbilder, die über viele Jahre Orientierung gegeben haben, können in dieser Phase an Passung verlieren. Dies betrifft sowohl berufliche Rollen als auch private oder gesellschaftliche

Zuschreibungen. Veränderungsprozesse entstehen häufig dort, wo diese Rollenbilder nicht mehr mit den inneren Bedürfnissen und Wertvorstellungen übereinstimmen. Die bewusste Reflexion und

Neugestaltung von Rollen wird somit zu einem zentralen Hebel für persönliche Entwicklung in der Lebensmitte.

3. Systemisches Coaching als Begleitansatz

3.1 Grundannahmen systemischen Denkens

Systemisches Coaching ist ein lösungsorientierter und interdisziplinärer Ansatz, bei dem der Fokus auf den individuellen Bedürfnissen des Klienten liegt, unter Beachtung der Wechselwirkungsprozesse seiner sozialen Umwelt (Balz & Plöger, 2015)

Es basiert auf der Annahme, dass Menschen in sozialen Systemen handeln und ihre Wirklichkeit subjektiv konstruieren. Verhalten, Entscheidungen und Veränderungsprozesse werden nicht isoliert betrachtet, sondern stets im Zusammenhang mit individuellen Lebenskontexten, Beziehungen und bisherigen Erfahrungen verstanden. Für Menschen in der Lebensmitte ist diese Perspektive besonders relevant, da ihre Veränderungsanliegen häufig aus dem Zusammenspiel beruflicher, familiärer und persönlicher Systeme entstehen.

Systemisches Denken geht davon aus, dass Wirklichkeit nicht objektiv gegeben ist, sondern durch individuelle und soziale Konstruktionen entsteht. Verhalten und Entscheidungen können daher nur im jeweiligen Kontext verstanden werden (Simon, 2017).

Ein zentrales Prinzip systemischen Denkens ist die Zirkularität (wechselseitige Interaktion und Einflussnahme). Veränderungen werden nicht als lineare Ursache-Wirkungs-Ketten verstanden, sondern als Ergebnis wechselseitiger Einflüsse. In der Lebensmitte bedeutet dies, dass innere Zweifel, äußere Erwartungen und bestehende Rollenbilder sich gegenseitig stabilisieren oder verstärken können. Systemisches Coaching ermöglicht es, diese Wechselwirkungen sichtbar zu machen und neue Perspektiven auf scheinbar festgefahrene Situationen zu eröffnen.

Darüber hinaus geht systemisches Coaching von der Selbstorganisationsfähigkeit von Menschen aus. Klientinnen und Klienten werden als Expertinnen und Experten für ihr eigenes Leben betrachtet. Gerade für Best Ager, die über einen reichen Erfahrungsschatz verfügen, ist dieser Ansatz von großer Bedeutung. Statt Lösungen vorzugeben, unterstützt systemisches Coaching dabei, vorhandene Ressourcen, Kompetenzen und Bewältigungsstrategien neu zu aktivieren und in veränderte Kontexte zu übertragen.

3.2 Haltung des systemischen Coaches

Neben methodischen Ansätzen ist die Haltung des systemischen Coaches ein wesentlicher Wirkfaktor im Coachingprozess. Eine zentrale Haltung systemischen Coachings ist das sogenannte Nicht-Wissen. Der Coach verzichtet bewusst auf vorschnelle Deutungen und Lösungsvorschläge und eröffnet stattdessen einen Reflexionsraum, in dem Klientinnen und Klienten eigene Bedeutungen entwickeln können (Simon, 2017; von Schlippe & Schweitzer, 2016).

In Veränderungsprozessen der Lebensmitte ist diese Haltung besonders wichtig, da viele Themen – wie Sinnfragen oder Identitätsveränderungen – nicht eindeutig lösbar sind, sondern individuelle Ansätze erfordern.

Die Begegnung auf Augenhöhe ist ein weiterer zentraler Aspekt systemischer Haltung. Menschen in der Lebensmitte verfügen häufig über langjährige Berufs- und Lebenserfahrung und reagieren

sensibel auf „Belehrung“. Systemisches Coaching schafft einen Raum, in dem diese Erfahrungen anerkannt und wertgeschätzt werden, ohne sie gleichzeitig als hinderlich für Veränderung zu bewerten.

Zudem zeichnet sich systemisches Coaching durch einen konstruktiven Umgang mit Ambivalenzen aus. Veränderungsprozesse in der Lebensmitte sind häufig von widersprüchlichen Bedürfnissen geprägt, etwa dem Wunsch nach Sicherheit und dem Bedürfnis nach Neuorientierung. (Filipp & Aymanns, 2010). Statt diese Ambivalenzen aufzulösen, werden sie im Coaching bewusst thematisiert und integriert. Dadurch entsteht die Möglichkeit, tragfähige Entscheidungen zu entwickeln, die sowohl bestehende als auch neue Aspekte der Identität integrieren.

3.3 Relevanz systemischer Perspektiven für Veränderungsprozesse in der Lebensmitte

Systemisches Coaching bietet für Veränderungsprozesse in der Lebensmitte einen besonderen Mehrwert, da es Sinn- und Identitätsfragen ohne Wertung bearbeitet. Zweifel, Unzufriedenheit oder der Wunsch nach Veränderung werden nicht als Defizite interpretiert, sondern als Hinweise auf innere Klärungsprozesse. Dies ist insbesondere für Best Ager bedeutsam, da gesellschaftliche Altersbilder häufig Veränderungswünsche als unrealistisch abwerten.

Veränderung wird im systemischen Coaching nicht als Optimierungsprojekt verstanden, das auf Effizienz oder schnelle Ergebnisse ausgerichtet ist. Insbesondere in der Lebensmitte geht es vielmehr um reife Entwicklungsprozesse, in denen bisherige Erfahrungen gewürdigt und bestehende Identitätsanteile integriert werden.

Identität kann systemisch nicht als abgeschlossener Zustand verstanden werden, sondern als fortlaufender Prozess, der sich im Spannungsfeld unterschiedlicher Rollen, Erwartungen und innerer Bedürfnisse entwickelt (Keupp et al., 2013).

Auch die Reflexion und Neugestaltung von Rollenbildern ist ein zentraler Ansatzpunkt. Berufliche Rollen, familiäre Verantwortlichkeiten oder gesellschaftliche Erwartungen können in der Lebensmitte an Passung verlieren. Systemisches Coaching ermöglicht es, diese Rollen zu betrachten, neu zu verhandeln und an veränderte innere Bedürfnisse anzupassen. Dadurch entsteht ein individueller Gestaltungsraum, in dem Veränderung als selbstbestimmter Prozess erlebt werden kann.

Zusammenfassend lässt sich festhalten, dass systemisches Coaching durch seine Haltung, seine theoretischen Grundannahmen und seine ressourcenorientierte Ausrichtung einen besonders geeigneten Ansatz zur Begleitung von Veränderungsprozessen in der Lebensmitte darstellt. Es schafft einen Rahmen, in dem Sinn, Identität und Rollenbilder reflektiert und weiterentwickelt werden können, ohne den Menschen auf Problembeschreibungen oder Alterszuschreibungen zu reduzieren.

4. Praxisbezogene Perspektiven: Coaching von Menschen in der Lebensmitte

4.1 Typische Anliegen im Coaching von Menschen in der Lebensmitte

Coachinganliegen von Menschen in der Lebensmitte unterscheiden sich häufig von denen jüngerer Klientinnen und Klienten. Während in früheren Lebensphasen Fragen der Orientierung, des Aufbaus oder der Positionierung im Vordergrund stehen, sind Veränderungsprozesse in der Lebensmitte stärker von Reflexion, Neubewertung und innerer Klärung geprägt.

Typische Anliegen betreffen berufliche Neuorientierungen, den Wunsch nach sinnstiftender Arbeit oder den Umgang mit beruflicher Stagnation. Viele Klientinnen und Klienten erleben eine Diskrepanz zwischen äußerem Erfolg und innerer Erfüllung. Auch Veränderungen im privaten Umfeld – etwa durch erwachsene Kinder, veränderte Partnerschaften oder neue familiäre Verantwortlichkeiten – können Auslöser für Coachingprozesse sein.

Darüber hinaus zeigen sich häufig Themen wie Entscheidungsunsicherheit, das Erleben von inneren Blockaden oder die Frage, welche Ziele in der verbleibenden Lebens- und Arbeitszeit noch verfolgt werden sollen. Diese Anliegen sind selten klar umrissen, sondern äußern sich zunächst diffus, etwa in Form von Unzufriedenheit, Erschöpfung oder dem Gefühl, „nicht mehr ganz am richtigen Platz“ zu sein. Systemisches Coaching bietet hier einen geeigneten Rahmen, um diese oft unscharfen Anliegen gemeinsam zu strukturieren und zu klären.

4.2 Geeignete systemische Interventionen und Methoden

Die im Coaching eingesetzten Interventionen zielen weniger auf direkte Problemlösungen ab, sondern fördern Selbstreflexion und Perspektivwechsel. Coaching wird dabei als ergebnisoffener Prozess verstanden, der die Selbststeuerungsfähigkeit der Klientinnen und Klienten stärkt (Greif, 2016; Schreyögg, 2012).

Ein bewährter Ansatz ist die Arbeit mit biografischen Elementen, etwa durch Lebenslinien oder Rückblicke auf prägende Stationen des bisherigen Lebens- und Berufswegs. Ziel ist dabei nicht eine ausführliche biografische Analyse, sondern die bewusste Würdigung von Erfahrungen, Kompetenzen und bewältigten Herausforderungen. Diese Perspektive stärkt das Erleben von Selbstwirksamkeit und schafft eine Grundlage für zukünftige Entwicklungsentscheidungen.

Einen weiteren wichtigen Schwerpunkt bildet die Arbeit mit Werten, Sinn und inneren Leitmotiven. Durch gezielte systemische Fragen können Klientinnen und Klienten herausarbeiten, welche Aspekte ihres Handelns als stimmig erlebt werden und wo innere Konflikte bestehen. Gerade in der Lebensmitte ermöglicht diese Arbeit, implizite Erwartungen oder übernommene Rollenbilder zu hinterfragen und neu zu justieren.

Auch die Arbeit mit inneren Anteilen oder unterschiedlichen Perspektiven kann in Veränderungsprozessen dieser Lebensphase hilfreich sein. Ambivalenzen werden dabei nicht als Hindernis betrachtet, sondern als Ausdruck innerer Vielfalt. Systemisches Coaching unterstützt Klientinnen und Klienten darin, diese unterschiedlichen Stimmen wahrzunehmen, zu würdigen und in einen konstruktiven Dialog zu bringen. Auf diese Weise können Entscheidungen entstehen, die sowohl Sicherheitsbedürfnisse als auch Entwicklungswünsche berücksichtigen.

Skalierungsfragen, Zukunftsprojektionen oder hypothetische Szenarien eignen sich ebenfalls, um Veränderungsoptionen erlebbar zu machen. Anstatt konkrete Lösungen vorzugeben, ermöglichen diese Interventionen eine Erweiterung des Denk- und Handlungsspielraums. Veränderung wird so als gestaltbarer Prozess erfahrbar, der nicht zwingend radikale Brüche erfordert, sondern auch schrittweise erfolgen kann.

Nachfolgend, eine beispielhafte Auflistung relevanter Interventionen, die sich (auch) in der Lebensmitte als unterstützend erweisen können:

Relevante Interventionen für: Selbstklärung Ressourcen Identifizierung Entscheidungsfindung			
Intervention	Zweck	Herkunft	Quelle
Antreiberanalyse	Ein Analysewerkzeug zur Identifikation und Reflexion innerer Glaubenssätze und Verhaltensmuster.	Die Antreiber-Analyse stammt aus der Transaktionsanalyse nach Taibi Kahler und wurde in den 1970er Jahren entwickelt.	https://transaktionsanalyse-online.de/innere-antreiber/
5 Säulen der Identität	Mit Hilfe der Methode lassen sich Motive, Muster, Bedürfnisse etc., die sich hinter vordergründig benannten Problemen oder Zielen verbergen, identifizieren und visualisieren.	Von Hilarion Petzold entwickelt und 1993 in seinem Konzept der „Integrativen Therapie“ vorgestellt.	Erschienen im Coaching-Magazin in der Ausgabe 3 2023 am 06.09.2023
Lebensrad (Wheel of Life)	Durch das Lebensrad lässt sich die Ausgangssituation klären, in der sich der Klient momentan befindet. Es hilft außerdem dabei, die Ziele herauszuarbeiten und Prioritäten zu erkennen.	Wurde durch Paul J. Meyer in den 1960er Jahren als Coaching-Tool eingeführt. Besitzt Wurzeln im buddhistischen Bhavacakra (Rad des Werdens).	Unterlagen Inkonstellation
Ikigai	Der Grundgedanke des japanischen Ikigais handelt davon, herauszufinden und sich bewusst zu machen, was das eigene Leben lebenswert macht.	Ikigai ist eine alte japanische Idee, die von Kamiya erforscht, durch das europäische Venn-Diagramm visualisiert und durch Autoren wie Mogi populär gemacht wurde.	https://www.zeitakademie.de/e-learning/blog/ikigai-fuer-mehr-sinn-im-leben/
Timeline (mit Bodenankern)	Ressourcenorientierte NLP-Methode, die die Lebenszeit (Vergangenheit, Gegenwart, Zukunft) als Linie visualisiert, um unbewusste Muster aufzudecken, vergangene Krisen neu zu bewerten und Zukunftziele durch das Aktivieren von Ressourcen zu erreichen.	Die Timeline Therapie entstand aus dem sogenannten «Walking the Time Line»-Konzept der 70er Jahre von Richard Bandler und John Grinder.	Unterlagen Inkonstellation
GROW Modell	Dient der Klarheit und Strukturierung in der Prozesssteuerung. Goal, Reality, Options, Way forward.	Wurde in den 1980er Jahren in Großbritannien entwickelt (von Sir John Henry Douglas Whitmore).	Unterlagen Inkonstellation
Affektbilanz	Ein Instrument zur emotionalen Bewertung von Ereignissen, Zielen, Handlungen und Entscheidungen. Verbindet die Bewertung des Verstandes mit den Signalen des Unterbewusstseins.	Die Affektbilanz ist ein Werkzeug aus dem Zürcher Ressourcen Modell (ZRM), entwickelt von Maja Storch und Frank Krause.	Unterlagen Inkonstellation
Entscheidungsmatrix	Ein strukturiertes Coaching-Tool zur rationalen Entscheidungsfindung, das verschiedene Handlungsoptionen anhand definierter Kriterien bewertet und priorisiert.	Von Stuart Pugh entwickelt.	Unterlagen Inkonstellation
Tetralemma	Methode zur Entscheidungsfindung und Konfliktlösungen, die eingesetzt wird, um den Handlungsspielraum zu erweitern. Es dient dazu, komplexe Situationen zu analysieren, Sackgassen zu überwinden und neue Lösungen zu finden. Grundprinzipien: These, Antithese, Beides und Keines von beidem, all das nicht und das hier auch nicht	Es stammt aus der antiken buddhistischen Philosophie (Nagarjuna) und wurde für die moderne systemische Strukturaufstellung von Insa Sparrer und Matthias Varga von Kibéd adaptiert.	https://www.sozial.de/dossiers/systemische-beratung/tetralemma.html

4.3 Abstrahiertes Fallbeispiel

Zur Veranschaulichung der beschriebenen Ansätze kann ein abstrahiertes Fallbeispiel dienen. Eine Klientin Mitte fünfzig kommt mit dem Anliegen ins Coaching, beruflich „etwas verändern zu wollen“, ohne dies konkret benennen zu können. Nach vielen Jahren in einer verantwortungsvollen Position empfindet sie ihre Tätigkeit zunehmend als sinnentleert, gleichzeitig bestehen Ängste vor einem Statusverlust und finanziellen Unsicherheiten.

Im Coachingprozess wird zunächst Raum geschaffen, um die Ambivalenz zwischen Veränderungswunsch und Sicherheitsbedürfnis sichtbar zu machen. Durch die Arbeit mit biografischen Elementen werden frühere berufliche Stationen reflektiert, in denen die Klientin

besonders engagiert und zufrieden war. Ergänzend werden Werte und persönliche Leitmotive herausgearbeitet, die sich als roter Faden durch ihren bisherigen Lebensweg ziehen.

Im weiteren Verlauf werden mögliche Zukunftsszenarien exploriert, ohne diese unmittelbar bewerten zu müssen. Die Klientin entwickelt ein differenzierteres Bild davon, welche Veränderungen realistisch und stimmig erscheinen und welche Schritte sie zunächst ausprobieren möchte. Der Coachingprozess führt nicht zu einer schnellen Entscheidung, sondern zu einer erhöhten Klarheit und Selbstsicherheit im Umgang mit den eigenen Entwicklungswünschen.

Das Fallbeispiel verdeutlicht, wie systemisches Coaching Menschen in der Lebensmitte dabei unterstützen kann, Veränderungsprozesse als selbstbestimmt und ressourcenorientiert zu gestalten, ohne sie auf einfache Lösungen oder normative Erwartungen zu reduzieren.

5. Fazit und Ausblick

Ziel dieser Arbeit war es, zu untersuchen, wie systemisches Coaching Menschen in der Lebensmitte wirksam bei beruflichen und persönlichen Veränderungsprozessen begleiten kann. Ausgehend von der besonderen Situation dieser Lebensphase wurde deutlich, dass Veränderung hier weniger als Anpassungsleistung, sondern vielmehr als innerer Klärungs- und Gestaltungsprozess verstanden werden muss.

Die Auseinandersetzung mit Veränderungsprozessen in der Lebensmitte hat gezeigt, dass Themen wie Sinn, Identität und Rollenbilder eine zentrale Rolle spielen. Menschen in dieser Phase verfügen über umfangreiche Erfahrungen und stabile Lebensstrukturen, gleichzeitig entsteht häufig der Wunsch, bisherige Entscheidungen zu reflektieren und zukünftige Lebensentwürfe bewusster zu gestalten. Veränderung ist dabei oft von Ambivalenzen geprägt, die nicht aufgelöst, sondern integriert werden wollen.

Systemisches Coaching erweist sich in diesem Kontext als besonders geeigneter Begleitansatz. Durch seine ressourcen- und lösungsorientierte Grundhaltung, den Verzicht auf normative Vorgaben sowie den Fokus auf Selbstorganisation eröffnet es einen Raum, in dem individuelle Entwicklungsprozesse ermöglicht werden. Die systemische Haltung des Nicht-Wissens, die Arbeit auf Augenhöhe sowie der konstruktive Umgang mit Ambivalenzen unterstützen Klientinnen und Klienten darin, eigene Antworten auf komplexe Fragestellungen zu entwickeln.

Die praxisbezogenen Perspektiven verdeutlichen, dass systemische Interventionen wie biografische Reflexionen, Wertearbeit, Perspektivwechsel oder Zukunftsprojektionen Menschen in der Lebensmitte dabei helfen können, Veränderung als selbstbestimmten Prozess zu erleben. Dabei geht es weniger um radikale Neuanfänge als um eine bewusste Integration bisheriger Erfahrungen mit neuen Orientierungsmöglichkeiten.

Abschließend lässt sich festhalten, dass systemisches Coaching einen wertvollen Beitrag zur Begleitung von Veränderungsprozessen in der Lebensmitte leisten kann. Es trägt dazu bei, individuelle Entwicklungsräume zu öffnen und Menschen in einer gesellschaftlich oft ambivalent bewerteten Lebensphase in ihrer Selbstwirksamkeit zu stärken.

Als Ausblick lässt sich festhalten, dass die Bedeutung von Coaching in dieser Lebensphase angesichts demografischer Entwicklungen und veränderter Arbeitsbiografien weiter zunehmen dürfte. Zukünftige Arbeiten könnten untersuchen, wie spezifische Coachingformate oder längere Begleitprozesse für Menschen in der Lebensmitte gestaltet werden können oder welche Rolle organisationale Rahmenbedingungen für individuelle Veränderungsprozesse spielen.

6. Literaturverzeichnis

Balz & Plöger

Systemisches Karrierecoaching, V&R, 2015.

Erikson, Erik H.

Identität und Lebenszyklus. Frankfurt am Main, Suhrkamp, 1980.

Filipp, Sigrun-Heide; Aymanns, Peter.

Kritische Lebensereignisse und Lebenskrisen. Stuttgart, Kohlhammer, 2010.

Greif, Siegfried.

Coaching und ergebnisorientierte Selbstreflexion. Göttingen, Hogrefe, 2016.

Keupp, Heiner; Ahbe, Thomas; Gmür, Wolfgang; Höfer, Renate; Mitscherlich, Beate; Kraus, Wolfgang; Straus, Florian.

Identitätskonstruktionen. Wiesbaden, Springer VS, 2013.

Levinson, Daniel J.

The Seasons of a Man's Life. New York, Ballantine Books, 1978.

Schlippe, Arist von; Schweitzer, Jochen.

Lehrbuch der systemischen Therapie und Beratung. Göttingen, Vandenhoeck & Ruprecht, 2016.

Schreyögg, Astrid.

Coaching: Eine Einführung für Praxis und Ausbildung. Frankfurt am Main, Campus Verlag, 2012.

Simon, Fritz B.

Einführung in die systemische Organisationstheorie. Heidelberg, Carl-Auer Verlag, 2017.