

Abschlussarbeit zur Ausbildung als systemischer Coach.
Die Ausbildung erfolgte durch InKonstellation GmbH, Zülpicher Str. 357, 50935 Köln

Selbstreflexion als Kernkompetenz im systemischen Coaching

Verfasserin:	Anne Hoffmann
Ausbildungszeitraum:	März 2025 bis Dezember 2025
Datum:	Oktober 2025

Inhalt

Einleitung	3
Definitionen	3
Was ist systemisches Coaching?	3
Was ist Selbstreflexion?	4
Bedeutung von Selbstreflexion im Coaching	4
Theoretische Fundierung von Selbstreflexion im Coaching	5
Konstruktivismus	5
Autopoiesis und Selbststeuerung	5
Humanistische Psychologie und positive Psychologie	6
Professionstheorie	6
Selbstreflexion während des Coachingprozesses	7
Selbstreflexion in der Auftragsanbahnung	7
Selbstreflexion während des Coachings Prozesses	7
Methodische Tools	8
Selbsterfahrung	9
Grenzen der Selbstreflexion im Coaching	10
Fazit	11
Literaturverzeichnis	12

Einleitung

In dieser Arbeit betrachte ich die Relevanz der Selbstreflexion nicht nur als methodisches Element, sondern auch als Notwendigkeit für den Coach sowie Klient*innen. Die Selbstreflexion ist ein Kernelement des systemischen Handelns und Denken. Aus meiner Sicht steht es im direkten Bezug zur Qualität des Coachings.

Die Selbstreflexion dient vor allem des persönlichen Erkenntnisgewinns, da sie für eine Auseinandersetzung mit sich selbst, der eigenen Rolle und dem eigenen Verständnis dient. Zudem ist es eine Möglichkeit die Allparteilichkeit als Coach immer wieder für sich selber zu hinterfragen und ggf. neu zu justieren.

Zudem kann die Selbstreflexion in vielen verschiedenen Arten und Methoden genutzt werden. Dieses bietet die Möglichkeit für sich als Coach sowie für Klient*innen eine maßgeschneiderte Methode zu wählen. Dadurch kann man die Methode der Person anpassen und nicht die Person der Methode.

Zur besseren Lesbarkeit wird im Verlauf dieser Arbeit, ausschließlich die Bezeichnung „Coach“ verwendet. Dieser Begriff ist geschlechtsneutral gemeint und schließt ausdrücklich alle Geschlechtsidentitäten ein.

Definitionen

Was ist systemisches Coaching?

Als systemisches Coaching versteht man durch Nutzung von Fragetechniken und Methoden eine lösungsorientierte, ressourcenaktivierende Begleitung von Menschen in Veränderungsprozessen. Wichtig hierbei ist, dass bei Klient*innen der Wille zur Veränderung gegeben sein muss. Der Coach muss eine wertfreie Position vertreten, eine sogenannte Allparteilichkeit. Dieses bedeutet, dass der Coach keine eigene Wertung über die Themen von Klient*innen einfließen lassen darf. Coaching ist die Hilfe zur Selbsthilfe und das Vertrauen, dass Klient*innen nur auf dem Weg zur Findung der eigenen Lösung, des Lösungsweges und des Lösungsansatzes begleitend geholfen werden muss. Ein Coach ist eine neugieriger Gesprächspartner*in, durch den Impulse gegeben und Systeme beobachtet werden. Wichtig ist, dass der Coach verinnerlicht, dass es nicht nur eine objektive Wahrnehmung gibt, sondern viele verschiedene Wahrnehmungen und Beschreibungen einer Situation. (Konstruktivismus)

Der Coach muss ständig seine innere Haltung überprüfen, um in einer neutralen, distanzierten aber neugierigen Grundhaltung zu bleiben.

Wichtig ist die Abgrenzung zur Therapie. Eine Therapie darf nur von entsprechend ausgebildetem Fachpersonal durchgeführt werden. Dieses liegt nicht im Kompetenzbereich eines Coaches. Sollte ein entsprechendes Thema während des Coachings auftauchen, ist der Coach verpflichtet an dieser Stelle die Zusammenarbeit mit Klient*innen, für diesen Bereich, nicht fortzuführen und diese Abgrenzung klar zu kommunizieren.

Was ist Selbstreflexion?

Selbstreflexion setzt sich zusammen aus Selbstbeobachtung, der Einordnung des Beobachteten in den entsprechenden Kontext und der zirkulären Wahrnehmung als Grundlage wirksamer systemischer Praxis. Die Selbstreflexion ist ein Mittel um nicht nur sein Gegenüber zu verstehen, sondern auch ein Verständnis für die eigenen inneren Anteile, Hypothesen und Wahrnehmungen zu schaffen.

Zirkularität bedeutet in diesem Zusammenhang, dass es Wechselwirkungen innerhalb der Systeme (Arbeit, Familie, Freundeskreis etc.) gibt, die sich gegenseitig bedingen. Durch zirkuläre Fragetechniken werden andere Blickwinkel eingenommen.

Somit ist die Selbstreflexion untrennbar mit der systemischen Haltung verbunden sowohl als Methode wie auch als kontinuierlicher Lernprozess.

Bedeutung von Selbstreflexion im Coaching

Durch die Selbstreflexion wird die Fähigkeit beschrieben das eigene Denken, Fühlen, Verhalten und Handeln im Kontext zu hinterfragen und weiterzuentwickeln. Wichtig für den Coach ist, dass der Coach sich ständig der eigenen Bedürfnisse, Werte, Vorannahmen und Hypothesen bewusst ist. Diese Fähigkeit ist absolut maßgeblich für einen Coach. Nur auf Grundlage dieses eigenen Bewusstseins kann der Coach professionell mit Klient*innen arbeiten ohne eigene Projektionen, Übertragungen, eigene Muster oder Dynamiken einfließen zu lassen. Coaching ist Beziehungsarbeit. Damit ist auch der Coach ein Teil des Klient*innensystems. Es ist eine Begegnung von Mensch zu Mensch. Wer andere begleiten will, muss sich somit selbst kennen und sich bewusst mit seiner Rolle und seiner Wirksamkeit auseinandersetzen.

Die Selbstreflexion kann ebenfalls als Steuerungsinstrument für professionelle Beziehungsgestaltung angesehen werden. Besonders die Reflexionsfähigkeit wird in der Heidelberger Schule als Grundsatz des systemischen Coachings angesehen und ist eng mit der professionellen Wirksamkeit verbunden. Ein Coach kann nur dann die Fähigkeit der Allparteilichkeit, und somit der Beobachterposition umsetzen, wenn der Coach sich selber als Teil des Systems erkennt und diese Rolle ständig hinterfragt.

Die Wichtigkeit der Selbstreflexion auf Seiten des Coaches wird auch dadurch bekräftigt, dass die Deutsche Gesellschaft für Coaching (DGfC), mit über 800 Mitgliedern, in ihren Ethikrichtlinien folgendes verankert hat: „DGfC-Coaches zeigen eine reflektierte und dialogische Grundhaltung.“ sowie „DGfC-Coaches reflektieren regelmäßig ihr berufliches Handeln. Sie greifen auf professionelle Unterstützung zurück, wenn persönliche Themen die Coachingtätigkeit beeinträchtigen.“

Ebenso hat der Deutsche Bundesverband Coaching e.V., mit ebenfalls ca. 800 Mitgliedern, in seinen „Leitlinien und Empfehlungen für die Entwicklung von Coaching als Profession – Kompendium mit den Professionsstandards des DBVC Teil 3 Zusatzkapitel“ der Fähigkeit und der Notwendigkeit der Selbstreflexion ein hohes Maß zugestanden.

Zusammenfassend kann man festhalten, dass die Selbstreflexion im Coaching nicht nur als Soft Skill angesehen werden kann, sondern dass es sich dabei um eine grundlegende Kernkompetenz handelt, die die Qualität des angebotenen Coachings maßgeblich beeinflusst und zu den Grundpfeilern des Verständnisses für Coaching der großen Coaching Verbände führt.

Theoretische Fundierung von Selbstreflexion im Coaching

Als Basis für die theoretische Fundierung von Selbstreflexion im Coaching sind verschiedene psychologische, systemische und konstruktivistische Ansätze zu nennen. Gerade im systemischen Coaching bildet die Selbstreflexion die Basis der professionellen Haltung, der methodischen Klarheit und des ethischen Handelns.

Konstruktivismus

Im Konstruktivismus wird davon ausgegangen, dass es keine objektive Wirklichkeit gibt. Dieses hört sich erstmal in der normalen Alltagsverwendung befremdlich an, erklärt sich allerdings dadurch, dass jeder Beteiligte einer Situation andere Wahrnehmungen hat. Diese sind geprägt durch individuelle vorherige Prägungen, die bis in die Kindheit reichen können, Erfahrungen, dem eigenen Werteverständnis, der eigenen ethisch/moralischen Einstellung sowie dem sozialen Umfeld. Daher ist jede Wirklichkeit als subjektive Wirklichkeit zu verstehen.

In der Praxis bedeutet dieses, dass die Selbstreflexion zur Voraussetzung für die eigene Haltung im Coaching Prozess wird. Der Coach muss sich demnach seiner eigenen Biografie, Erfahrungen und Denkstrukturen bewusst sein, um eine flexible und offene Haltung zu leben.

Autopoiesis und Selbststeuerung

In den Bereich der soziologischen Systemtheorie, und darüber hinaus letztendlich auch im systemischen Kontext, wurde der Begriff der Autopoiesis übertragen. Hiermit wird beschrieben, dass sich soziale Systeme ständig selbst erschaffen, da die Systeme sich ständig produzieren und reproduzieren. Eine zentrale These lautet, dass soziale Systeme ausschließlich aus Kommunikation bestehen. Die Akteure, Individuen und Subjekte sind in dieser Sichtweise irrelevant.

Für das Coaching bedeutet dieses das der Coach keine Steuerungsfunktion hat, sondern Impulse in der Wahrnehmung der Klient*inn gibt, die dann weiterschwingen. Der Coach hat hierbei die zentrale Aufgabe auf die fortwährende Reaktion der Klient*inn innerhalb des Coachingprozesses und die entstehenden Impulse wahrzunehmen, zu reagieren und analysieren.

Humanistische Psychologie und positive Psychologie

Ebenfalls hatte aus dem therapeutischen Kontext das Konzept der humanistischen Psychologie und der späteren positiven Psychologie Einfluss auf das systemische Coaching.

Die Grundannahme der humanistischen Psychologie besagt:

„Das Individuum verfügt potentiell über unerhörte Möglichkeiten, um sich selbst zu begreifen und seine Selbstkonzepte, seine Grundeinstellung und sein selbstgesteuertes Verhalten zu verändern; dieses Potential kann erschlossen werden, wenn es gelingt, ein klar definiertes Klima förderlicher psychologischer Einstellungen herzustellen.“

Daraus entwickelte sich die positive Psychologie heraus. Bei der positiven Psychologie wendet sich der Blick auf die positiven Seiten der menschlichen Existenz. Dieses kann vor allem durch einen Perspektivwechsel bei der Klient*inn geschafft werden.

Um professionell mit der Innenwelt der Klient*inn zu arbeiten, muss sich ein Coach über die eigenen biografischen Muster, Reaktionsweisen und blinden Flecken bewusst sein sowie sich dieser bei der Klient*inn bewusst sein.

Um sich diesem bewusst zu werden, ist der Selbsterfahrungsanteil ein fester Bestandteil bei seriösen Coach-Ausbildungen.

Professionstheorie

In der Professionstheorie wird davon ausgegangen, dass die eigenen Fertigkeiten auf der Basis von theoretischem Wissen herangebildet werden und diese über die handwerkliche Nutzung hinweg genutzt werden können. Somit kann, wer professionell arbeitet, einen Wissenstransfer seines Methodenkoffers und seiner Methodenwerkzeuge auf die individuelle Situation vornehmen. Dieses ist nur möglich, wenn man ständig die entsprechende Reflexionsfähigkeit genutzt hat.

Gerne wird in diesem Zusammenhang die Supervision, Intervision und die kollegiale Fallarbeit als Bestandteil der eigenen Arbeit im Coaching genutzt. Dadurch beweisen professionelle Coaches, dass sie ihr systemisches Denken verinnerlicht haben und an sowie mit ihren eigenen Systemen arbeiten.

Durch die Professionstheorie wird beschrieben, dass ein Coach durch sein theoretisches Wissen, die kontinuierliche Reflexion, eine kontinuierliche Weiterentwicklung eine professionelle Haltung und Arbeitsweise entwickelt.

Dieses wird als grundlegender Unterschied gesehen zwischen einem Coach, der auf Basis seiner fundierten Ausbildung, seines Willens zur Weiterentwicklung und Reflexion arbeitet und einem Coach der nur intuitiv, ohne fundierte Ausbildung arbeitet und eher wenig bis keinen Wert auf die Reflexion seiner Arbeit legt.

Selbstreflexion während des Coachingprozesses

Selbstreflexion in der Auftragsanbahnung

Schon während der Anbahnung eines Coachingprozesses ist es für den Coach sowie die Klient*in wichtig, eine erste Selbstreflexion durchzuführen. An dieser Stelle muss schon geprüft werden, ob der Coach und die Klient*in inhaltlich, methodisch und in ihren sozialen Umgangsformen zueinander passen. Der Coach ist an dieser Stelle meistens die geübtere Person und muss auch hier die Verantwortung für seine Klient*in mittragen. Dieses kann durch eine offene Kommunikation sowie direkter reflektierender Fragestellungen an die Klient*in erfolgen.

Folgende Punkte sollten von beiden Seiten geprüft werden:

- Ist eine gegenseitige Sympathie vorhanden?
- Löst das Anliegen der Klient*in etwas beim Coach aus?
- Welche Hypothesen werden vom Coach bereits vor dem ersten Coaching formuliert?
- Handelt es sich um ein Coachingthema oder ein Therapiethema?
- In welchen Systemen bewegt sich das Coachingthema?
- Hat der Coach inhaltliche und methodische passende Ansätze für das Thema der Klient*in?
- Können noch andere Themen hinter dem genannten Thema der Klient*in stehen, für die ebenfalls entsprechende inhaltliche und methodische Ansätze vorhanden sind?

Sich als Coach zu diesem Zeitpunkt solche oder ähnliche Fragen zu stellen, schützt vor vorschnellen Deutungen und ermöglicht es, offen in den Prozess einzusteigen.

Selbstreflexion während des Coachings Prozesses

Während des laufenden Coaching Prozesses ist eine Selbstreflexion, neben der Auswahl der passgenauen Methodenwahl, eine zentrale Aufgabe des Coaches um seine Professionalität erhalten zu können.

Hierbei müssen ständig die eigenen Denk- und Handlungsmuster beobachtet werden. Hilfreiche Fragen dazu können sein:

- Was löst das Verhalten der Klient*in in mir aus?
- Was löst die Erzählung der Klient*in in mir aus?
- Was irritiert mich an der Reaktion der Klient*in?
- Gelingt es mir offen, neugierig und neutral zu bleiben?
- An welchen Stellen drängen sich meine Systeme in mein Handeln?
- In welchem Verhältnis steht meine Methodenwahl zu meiner Haltung?
- Öffne ich Reflexionsräume?

Die Selbstreflexion des Coaches beschränkt sich nicht auf die Zeit der direkten Interaktion mit der Klient*in, sondern umfasst ebenfalls die Zeit danach. Als Coach sollte dieses nach jedem durchgeführten Coaching Termin in Form einer Nachbereitung stattfinden. Hierzu kann und darf die Unterstützung von weiteren Coaches in Form einer kollegialen Fallbesprechung stattfinden.

Methodische Tools

Um eine strukturierte Selbstreflexion durchzuführen, können verschiedene Instrumente genutzt werden. Exemplarische möchte ich an dieser Stelle folgende nennen:

- Journaling
Laufende schriftliche Selbstreflexion während Alltagssituationen.
- Zirkuläre Eigenfragen
Was denkt meine Klient*in über mein Coaching?
- Protokollierung
Protokollierung der Coachingssitzung mit anschließender Auswertung
- Systemaufstellung
Visualisierung von Beziehungsdynamiken
- 360-Grad-Feedback
gezielte Rückmeldung von Kollegen, Klienten, Familie oder Freunden
- Achtsamkeitsübungen
- Meditation
- Wertereflexion
Klärung zentraler Werte um Entscheidungen im inneren Einklang treffen zu können
- Glaubenssatzreflexion
Identifikation begrenzender Gedanken
- Innere Dialoge
Ambivalenzen erkennen
- Timeline Arbeit
Lebensereignisse reflektieren und nutzbar machen
- Metaphern und Analogien nutzen
Sichtbarkeit von unbewusstem
- Supervision
- Kollegiale Fallberatung
- Genogramm Arbeit
Familiäre Muster und Strukturen sichtbar machen;
Übernommene Überzeugungen erkennen
- Skalierungsfragen
Veränderungen sichtbar machen
- Ressourcenlandkarte
Förderung von Resilienz durch das Erkennen eigener Stärken
- Brief an das Zukunfts-Ich
Motivation und Visionen erkennen

Die Auswahl der für die aktuelle Situation bestmöglichen Methode hängt stark von der Arbeitsweise des Coaches, der Systeme der Klient*in sowie des Arbeitskontextes ab. In einem 1:1 Coaching kann sich die Methodenauswahl von der Methodenwahl im Zuge eines Workshops im Arbeitskontext unterscheiden.

Selbsterfahrung

Die kontinuierliche Nutzung der Selbstreflexion als Coach stärkt die Haltung der Allparteilichkeit, der Neugierde und die Haltung des Nicht-Wissens, da der Coachingsprozess als Dialog zwischen gleichwertigen Partnern gesehen wird. Selbstreflexion ist somit ein zentraler Bestandteil in der Arbeit als Coach.

Der Coach sieht sich als Werkzeug der Klient*in. Um hier empathisch und verantwortungsbewusst zu arbeiten, ist es entscheidend sich dessen Bewusst zu sein wer man selber ist, welche Erfahrungen man gemacht hat, was einen geprägt hat, wie man im systemischen Prozess auf das System der Klient*in wirkt und welche Muster man selber mit einbringt.

Gerade um ein Verständnis für die Lage der Klient*in zu entwickeln ist die Selbsterfahrung von Selbstreflexionsmethoden unerlässlich. Insbesondere bei der Auswahl des für die Klient*in passenden Coaches sollte daher auf die Erfahrung des Coaches geachtet werden. Ist der Coach in Selbstreflexion geübt, spricht dieses für den Coach und seine Arbeitsweise. Hier ist vor allem die Basis zu nennen, die während der Ausbildungszeit eines Coaches geschaffen wird. Auf Grund dessen, dass der Begriff „Coach“ nicht arbeitsrechtlich geschützt ist und es keine standardisierten Ausbildungsrichtlinien gibt, können Klient*innen große Unterschiede in der Breite des Methodenkoffers ihres Coaches erfahren. Als Coach kann sowohl jemand arbeiten, der keine Ausbildung erfahren hat und nur die eigene Selbsteinschätzung hat, dass er gut zuhören kann. Dem gegenüber stehen andere Coaches, die ihren Methodenkoffer während einer intensiven Ausbildung erarbeitet haben. Während dieser Zeit ist davon auszugehen, dass gewisse Selbsterfahrungswerte in Bezug auf Selbstreflexionsmethoden erworben worden sind. Ein guter Hinweis für eine Klient*in ist zudem die Mitgliedschaft des Coaches in einem der führenden Coaching Verbände. Hier wird durch eine entsprechende Zertifizierung und der Verpflichtung nach den festgeschriebenen Grundsätzen zu arbeiten, ein gewisses Qualitätsniveau nachgewiesen.

Grenzen der Selbstreflexion im Coaching

Die Kenntnis und die Nutzung von Selbstreflexionstechniken macht aus einem Coach keinen guten Coach, obwohl die Nutzung selbiger unerlässlich ist. Jede Selbstreflexion hat gewisse Grenzen, deren der Coach sich bewusst sein muss. Zu einem guten Coach gehört auch der professionelle Umgang damit sowie die Verantwortung mit dieser Herausforderung umzugehen.

Für eine Selbstreflexion muss ein Zugang zu den eigenen Systemen und der eigenen Muster gegeben sein. Dieser Zugang ist nie vollständig, da jeder Mensch blinde Flecken hat. Diese entstehen durch Muster die sich außerhalb des bewussten Denkens befinden. Daher kann kein Anspruch an vollständige Selbstreflexion gegeben sein, dieses wird auch dadurch sichtbar, dass sich das System des Coaches durch die Selbstreflexion in Schwingungen gerät und sich somit neu ausrichtet. Dieses bedingt eine neue Ausgestaltung des Systems, was wieder zu neuen blinden Flecken führen kann.

Somit ist die Selbstreflexion ein ständiger Prozess.

Eine weitere Grenze der Selbstreflexion ist die Möglichkeit, dass der Coach während des aktiven Coaching Prozesses mit der Klient*in zu sehr mit der eigenen Selbstreflexion beschäftigt ist und weniger Kapazitäten für den Prozess der Klient*in zur Verfügung stehen. Gerade während des Coaching Prozesses sollte Wert daraufgelegt werden, dass zu jeder Zeit die Klient*in der wichtigste Mensch auf der Welt ist und die gesamte Aufmerksamkeit sich der Klient*in widmet. Eine zu starke Fokussierung auf die eigene Selbstreflexion kann damit die Beziehungsebene zur Klient*in beeinträchtigen.

Ein weiterer relevanter Punkt ist, dass die Selbstreflexion bzw. der Coachingprozess mit der Klient*in beim Coach eine emotionale Belastung auslösen kann, wenn noch eigene ungelöste Themen vorhanden sind, eigene frühere persönliche Erfahrungen oder Traumata aktiviert werden. Insbesondere in Bezug auf diesen Punkt ist es absolut maßgeblich bereits in der Kontaktaufnahme sich dessen Bewusst zu werden. Wie schon am Anfang dieser Arbeit erwähnt, muss bei Themen, die bei der Klient*in in den Bereich einer Behandlung durch Fachpersonal gehören, eine klare Abgrenzung in Bezug auf die Betreuungsposition gezogen werden. Gleichzeitig muss der Coach aber auch bei Themenstellungen, die nicht in fachpersonalische Betreuung gehören, eine Abgrenzungskompetenz aufweisen. Genau wie die Klient*in muss der Coach auch für seine eigene Situation die Kompetenz aufweisen sich Unterstützung durch psychologische Begleitung oder Therapie zu verschaffen.

Ebenso muss der Coach für sich und für seine Klient*in die Verantwortung übernehmen, dass die Selbstreflexion durchgeführt werden kann. Hier muss ein zeitlicher Rahmen geschaffen werden in dem dieses möglich ist. Eine Selbstreflexion unter massivem Zeitdruck kann nicht den Erfolg bringen, wie in einem entspannten vertrauensvollen Umfeld. Die Möglichkeit der Selbstreflexion hängt somit nicht nur von den Fähigkeiten des Coaches und der Klient*in ab, sondern auch von dem gewählten Setting.

Zudem ist anzumerken, dass in unserer Gesellschaft die Fähigkeit zur Selbstreflexion nicht standardmäßig vermittelt wird. Selbstreflexion ist eine Kompetenz, die durch Vorleben und Eigeninitiative erworben wird. Hierbei ist jeder Mensch an einem anderen Punkt und muss entsprechend dort abgeholt und begleitet werden.

Hilfreich können hier das Erlernen von festen Strukturen und Abläufen sein sowie auch die Nutzung von Reflexionsritualen sowie die Nutzung von klaren Standards in seinem beruflichen Umfeld.

Fazit

In der vorliegenden Arbeit wurde die Bedeutung von Selbstreflexion betrachtet. Hierbei wurde der Fokus auf die Nutzung von Selbstreflexion im Coachings Prozess mit der Klient*in sowie der Nutzen und die Notwendigkeit von Selbstreflexion des Coaches erläutert. Es wurde herausgearbeitet, dass die Selbstreflexion nicht nur ein nützliches Tool während des Coachings ist, sondern Teil der Verfestigung einer professionellen Grundhaltung im Coaching ist.

Gerade in Bezug auf den Konstruktivismus und die systemische Denkweise innerhalb von Systemen ist die Selbstreflexion unverzichtbar. Durch die Selbstreflexion werden die eigenen Wirkungen auf das individuelle System sichtbar und es ermöglicht eine Kommunikation auf Augenhöhe. Durch den Coach muss zusätzlich ein starker Blick auf die eigene biografische Prägung und die daraus entstandenen Muster vorhanden sein.

Im weiteren Verlauf wurden die Grenzen der Selbstreflexion aufgezeigt, die veranschaulichen sollen wie die Selbstreflexion im Coaching positioniert ist und welche Voraussetzungen an emotionale Stabilität und Selbstfürsorge vorhanden sind.

Für die Arbeit als professionaler Coach bedeutet dies, dass durch den Coach fortwährend Selbstreflexion genutzt werden sollte. Der Coach ist im Coaching Prozess sein bestes Werkzeug, welches kontinuierlich gepflegt werden sollte, um das Fundament für eine lebenslange professionelle Entwicklung und Arbeit zu ermöglichen und den/die Klient*in zu befähigen.

Abschlussarbeit zur Ausbildung als systemischer Coach von Anne Hoffmann zum Thema:
„Selbstreflexion als Kernkompetenz im systemischen Coaching“

Literaturverzeichnis

Beilfuß, Carmen:

Systemisches Coaching.

Deutsche Gesellschaft für Systemische Therapie, Supervision und Familientherapie (DGSF),
online: www.dgsf.org/SystemischesCoaching (Abruf 10.08.2025).

DBVC

„Leitlinien und Empfehlungen für die Entwicklung von Coaching als Profession“

Kompodium mit den Professionsstandards des DBVC

www.dbvc.de/CoachingalsProfession (Abruf 10.08.2025)

DGfC

Ethikrichtlinie der DGfC (Deutsche Gesellschaft für Coaching e.V.) – Stand 09.03.2018

www.coaching-dgfc.de/ethikrichtlinien (Abruf 10.08.2025)

InKonstellation GmbH

Skript „Systemische Coachingausbildung“ Stand: März 2025

Diana Kostede, Verena Dietrich:

Selbstreflexion als Anforderung an Coaches

www.coaching-magazin.de/SelbstreflexionvonCoaches (Abruf 10.08.2025)

www.landsiedel.com – Coaching Wissen, Online Artikel

[Fragetechniken und Frageformen des Zirkulären Fragens | Landsiedel Coaching](#)

(Abruf 10.08.2025)

Thomas Stölzel, Ursula Wagner, Christoph Schmidt-Lellek

„Leitlinien und Empfehlungen für die Entwicklung von Coaching als Profession“

Kompodium mit den Professionsstandards des DBVC

Zusatzkapitel; Kapitel 3.1 Selbstreflexität als Ressource und als Ziel im Coaching

www.dbv.cde/ZusatzkapitelSelbstreflexion

Trager, Bernd:

Selbstreflexion als Kernprozess im Coaching – Erforschung einer Behauptung (Artikel)

Coaching Magazin Ausgabe 01/2009 Seite 44

www.coaching-magazin.de/Ausgabe012009

wikipedia

<https://de.wikipedia.org/wiki/Autopoiesis> (Abruf 10.08.2025)

https://de.wikipedia.org/wiki/Humanistische_Psychologie (Abruf 10.08.2025)

[Selbstreflexion – Wikipedia](#) (Abruf 10.08.2025)

[Systemisches Coaching – Wikipedia](#) (Abruf 10.08.2025)