

Abschlussarbeit
im Rahmen der „Systemischen Coaching Ausbildung“
beim Trainingsinstitut



INKONSTELLATION

Ausbildungsakademie

Coaching | Entwicklung | Persönlichkeit

Selbstreflexion im systemischen Coaching: Entwicklung eines praxisorientierten Leitfadens für (angehende) Coaches

in der Rubrik Coaching Tools & Methoden

erstellt im Januar 2026

Inhaltsverzeichnis

1. Einleitung.....	1
2. Relevante Aspekte für die Entwicklung eines Leitfadens zur Selbstreflexion.....	2
2.1. <i>Haltung als Coach</i>	<i>3</i>
2.2. <i>Steuerung des Coaching-Prozesses</i>	<i>4</i>
2.3. <i>Auswahl und Einsatz von Methoden</i>	<i>5</i>
3. Entwicklung eines strukturierten Leitfadens zur Selbstreflexion.....	7
4. Zusammenfassung und Fazit	10
5. Literatur- und Quellenverzeichnis	11

1. Einleitung

Systemisches Coaching basiert auf den Grundannahmen der Systemtheorie.¹ Dabei wird der Coachee mit seinen Gedanken, Gefühlen und Verhaltensweisen als Teil verschiedener sozialer Systeme sowie deren Wechselwirkungen gesehen. Anstatt isolierte Probleme in Hinblick auf kausale Zusammenhänge zu analysieren, richtet systemisches Coaching den Fokus auf die systemischen Wechselbeziehungen, Beziehungsdynamiken und Kontextbedingungen, die für das Anliegen der Coachees relevant sind. Probleme werden dabei nicht als Defizite einer Person verstanden, sondern als Ausdruck funktionaler Muster innerhalb ihres Systems. Ziel von systemischem Coaching ist es daher, dem Anliegen des Coachees durch das Erarbeiten neuer Perspektiven und Handlungsoptionen unter Berücksichtigung bereits vorhandener Ressourcen und Erfolge zu begegnen und somit nachhaltige Veränderungen im System des Coachees zu ermöglichen.² Im Gegensatz zu Therapeuten, Trainern oder Beratern versteht ein **Coach** sich dabei nicht als Experte, der Lösungen vorgibt, sondern vielmehr als **Prozessbegleiter** und Impulsgeber für den Coachee auf dem Weg zu seiner eigenen Lösung.³ Der Coach schafft einen strukturierten, wertschätzenden und sicheren Rahmen, in dem Reflexion und Entwicklung für den Coachee möglich werden. Durch Fragetechniken, Hypothesenbildung, Perspektivwechsel, die Aktivierung vorhandener Ressourcen sowie den Einsatz geeigneter Methoden unterstützt der Coach den Coachee dabei, eigene Lösungen zu entwickeln.⁴ Damit dies gelingt, ist eine entsprechend konsistente **Haltung des Coach** ausschlaggebend.⁵ Der Coach nimmt im Sinne der Allparteilichkeit keine bewertende Position ein, sondern bleibt wertschätzend, neutral, neugierig und offen und lässt sich gänzlich auf die Sichtweisen, Perspektiven, Gedanken, Gefühle, Verhaltensweisen, Erfahrungen, Meinungen und Bewertungen des Coachees ein. Dies tut der Coach in der Überzeugung, dass nur der Coachee selbst seine eigene Wirklichkeit gänzlich verstehen, durchdringen und verändern kann und alle dafür notwendigen Ressourcen in ihm bereits vorhanden sind. Der Coach ist in seiner Rolle daher überwiegend für die Gestaltung des Coachingprozesses, die Auswahl und Durchführung geeigneter **Methoden** sowie die Sicherstellung einer professionellen Arbeitsbeziehung verantwortlich.

Da Coaching ein interaktiver Prozess ist, beeinflussen persönliche Werte, Annahmen, Präferenzen, Routinen, Erfahrungen und Emotionen sowie daraus resultierende (unbewusste)

¹ Vgl. hierzu und zum Folgenden Kraft (2024), S. 23-27; Kauffeld/ Gessnitzer (2018), S. 52-56.

² Vgl. hierzu und zum Folgenden Kauffeld/ Gesnitzer (2018), S. 151-168.

³ Vgl. hierzu und zum Folgenden Lippmann (2013), S. 33-37; Kauffeld/ Gessnitzer (2018), S. 19-38; Kutz (2020), S. 23-27.

⁴ Vgl. Lippmann (2013), S. 428-454.

⁵ Vgl. hierzu und zum Folgenden Kutz (2020), S.13-23.

Reaktionen des Coaches stets die Dynamik des Gesprächs.⁶ Ein reflektierter Coach kann diese Einflüsse bewusster steuern und sicherstellen, dass sie dem Prozess dienlich sind. Damit dies gelingt, ist es notwendig, dass der Coach sich selbst und seine Arbeit kontinuierlich reflektiert und eigene Wertungen, Präferenzen, Hypothesen, Ideen und Lösungen als solche erkennen kann. Daher ist es empfehlenswert, dass (angehende) Coaches sich selbst und ihre Coachingprozesse regelmäßig auf den Prüfstand stellen. Diese **Selbstreflexion** ermöglicht es, eigene Denk- und Verhaltensmuster, Werte, blinde Flecken und mögliche Übertragungsphänomene zu erkennen und im Coachingprozess auf ein äußertes Minimum zu reduzieren.

Selbstreflexion trägt somit wesentlich zur professionellen Haltung, zur Qualität des Coachings und zur ethischen Verantwortung im Coaching bei. Sie bildet die Grundlage dafür, dass der Coach nicht in beratende oder bewertende Muster verfällt, sondern die Autonomie und Selbstwirksamkeit des Coachees wahrt. Da Selbstreflexion ein komplexer und fortlaufender Prozess ist, kann ein **strukturierter Leitfaden** eine wertvolle Unterstützung darstellen. Ein solcher Leitfaden kann helfen, regelmäßige Reflexionsprozesse zu etablieren, sie zu systematisieren und zu vertiefen, indem relevante Fragestellungen, Perspektiven und Beobachtungskategorien bereitgestellt werden. Gerade in der Ausbildung oder zu Beginn der Tätigkeit als Coach kann ein Leitfaden (angehende) Coaches dabei unterstützen, ihre Entwicklung bewusst zu verfolgen, Lernfelder zu identifizieren und die eigene Professionalität kontinuierlich auszubauen. In der folgenden Arbeit soll daher ein solcher Leitfaden zur strukturierten Selbstreflexion entwickelt werden.

2. Relevante Aspekte für die Entwicklung eines Leitfadens zur Selbstreflexion

Für die Entwicklung eines strukturierten Leitfadens zur Selbstreflexion sind wie im vorherigen Kapitel skizziert drei Aspekte von grundlegender Bedeutung: die Haltung des Coaches (*Kapitel 2.1.*), die Steuerung des Coaching-Prozesses (*Kapitel 2.2.*) sowie die Auswahl und der Einsatz geeigneter Methoden (*Kapitel 2.3.*). In den nachfolgenden drei Unterkapiteln sollen diese drei Aspekte kurz erläutert werden und ihre Bedeutung und erfolgreiche Umsetzung im Coaching skizziert werden, um darauf aufbauend einen strukturierten Leitfaden zur Selbstreflexion zu entwickeln.

⁶ Vgl. hierzu und zum Folgenden Loebbert/ Bruni (2025), S. 134-142; Backhausen/Thommen (2017), S. 77-78.

2.1. Haltung als Coach

Die offene, neugierige, wertschätzende und neutrale Haltung eines Coaches gilt wie zuvor skizziert als zentrale Voraussetzung für die Wirksamkeit systemischer Coachingprozesse.⁷ Sie prägt die Qualität der Interaktion, die Gestaltung des Reflexionsraums und die Möglichkeiten des Coachees, neue Perspektiven und Handlungsoptionen zu entwickeln.

Eine zentrale Dimension der Haltung als Coach ist die **Offenheit**.⁸ Sie zeigt sich in der Bereitschaft, dem Coachee unvoreingenommen und flexibel zu begegnen. Offenheit beinhaltet das Zurückstellen eigener Bewertungen und Deutungsmuster, um die subjektive Wirklichkeit des Coachees nicht zu verengen. Sie umfasst zudem die Fähigkeit, Ambiguitäten auszuhalten und verschiedene Perspektiven gleichzeitig würdigen zu können. Eng damit verbunden ist eine **neugierige Grundhaltung**, die darauf abzielt, die innere Logik des Coachees zu verstehen. Neugier äußert sich z.B. in explorativen, ressourcenorientierten und lösungsfokussierten Fragen, die Denkprozesse anregen und neue Sichtweisen ermöglichen, ohne den Coachee in eine bestimmte Richtung zu lenken. Beispiele hierfür sind Fragen nach Ausnahmen, zirkuläre oder hypothetische Fragen oder Fragen nach Bedeutungszuschreibungen („Was macht diese Situation für Sie herausfordernd?“). Diese Form der Neugier ist nicht wertend, sondern erkennt an, dass der Coachee Experte seiner eigenen Lebenswelt ist.

Wertschätzung bildet eine weitere Säule der Coachinghaltung.⁹ Sie umfasst die Anerkennung des Coachees als kompetente, autonome und selbstwirksame Person und zeigt sich beispielsweise in respektvoller Kommunikation, aktivem Zuhören und der Würdigung vorhandener Ressourcen. Auch nonverbale Elemente wie eine offene Körperhaltung, zugewandter Blickkontakt und achtsame Gesprächsführung tragen zu einem Klima psychologischer Sicherheit bei, das persönliche Entwicklung und Selbstreflexion im Coaching fördert.

Darüber hinaus sind **Neutralität bzw. Allparteilichkeit** wesentliche Bestandteile einer guten Coachinghaltung.¹⁰ Neutralität betont die Zurückhaltung eigener inhaltlicher Präferenzen, Wertungen oder Erfahrungen, während Allparteilichkeit die aktive Würdigung unterschiedlicher Sichtweisen innerhalb des Systems des Coachees einschließt. Beide

⁷ Vgl. hierzu und zum Folgenden Loebbert/ Bruni (2025), S. 67-70.

⁸ Vgl. hierzu und zum Folgenden Kutz (2020), S. 17-18.

⁹ Vgl. hierzu und zum Folgenden Kutz (2020), S. 17; Kauffeld/ Gessnitzer (2018), S. 56 und 160-166.

¹⁰ Vgl. hierzu und zum Folgenden Kraft (2024), S. 25; Kutz (2020), S. 15-16.

Prinzipien tragen dazu bei, unbewusste Lenkung oder Bewertung zu vermeiden und dem Coachee einen Raum zu eröffnen, in dem er eigenständig zu tragfähigen Entscheidungen innerhalb seines eigenen Systems gelangen kann.

Die Selbstreflexion unterstützt Coaches dabei, ihre eigene Haltung im Coachingprozess systematisch zu überprüfen und weiterzuentwickeln.¹¹ Durch die Selbstreflexion werden implizite Annahmen, habitualisierte Reaktionsmuster und unbewusste Einflussfaktoren sichtbar, die das professionelle Handeln prägen. Ein strukturierter Reflexionsprozess ermöglicht es, die eigene Haltung kritisch zu hinterfragen und gegebenenfalls neu auszurichten. Auf diese Weise trägt Selbstreflexion dazu bei, die Qualität der Beziehungsgestaltung zu stärken, blinde Flecken zu reduzieren und eine konsistente, professionell begründete Haltung im Coaching aufrechtzuerhalten, die den Entwicklungsprozess des Coachees bestmöglich unterstützt.

2.2. Steuerung des Coaching-Prozesses

Die Steuerung des Coachingprozesses stellt eine zentrale Coachingkompetenz dar und bildet eine wesentliche Voraussetzung für die Wirksamkeit des gesamten Coachings. Während der Coachee inhaltlicher Experte für sein Anliegen bleibt, trägt der Coach die Verantwortung für Struktur, Ablauf und methodische Gestaltung des Prozesses.¹² Prozesssteuerung bedeutet in diesem Sinne, einen klaren, zielorientierten und zugleich flexiblen Rahmen zu schaffen, der es dem Coachee ermöglicht, eigene Perspektiven zu erweitern, neue Einsichten zu gewinnen und tragfähige Lösungen zu entwickeln. Sie verhindert, dass Coaching zu einem unverbindlichen Gespräch verflacht, und stellt sicher, dass der Reflexionsraum sowohl Orientierung als auch Sicherheit bietet. Gleichzeitig schützt eine professionelle Prozesssteuerung davor, dass der Coach inhaltlich übernimmt oder unbewusst lenkt, und unterstützt damit die Eigenverantwortung des Coachees.

Für eine erfolgreiche Prozesssteuerung ist bereits die präzise **Ziel- und Auftragsklärung** entscheidend.¹³ Die klare Definition von Ziel (\rightarrow Coachee) und Auftrag (\rightarrow Coach) schafft Transparenz über Erwartungen, Rollen und Rahmenbedingungen und bildet die Grundlage für einen fokussierten Coachingverlauf. Während des Gesprächs übernimmt der Coach die Aufgabe, den **Coachingprozess zu strukturieren**, ohne die inhaltliche Verantwortung zu

¹¹ Vgl. Kutz (2020), S.43.

¹² Vgl. hierzu und zum Folgenden Kutz (2020), S. 23-27; Kauffeld/ Gessnitzer (2018), S. 37-38

¹³ Vgl. hierzu und zum Folgenden Hellwig (2020), S. 80-88; Webers (2020), S. 174-178; Kutz (2020), S. 31-32.

übernehmen. Dies umfasst die Gestaltung eines nachvollziehbaren Gesprächsverlaufs, die Fokussierung auf relevante Themen sowie ein angemessenes Zeitmanagement. Durch diese Strukturierung wird der Coachee darin unterstützt, Gedanken zu ordnen und Entwicklungsprozesse klarer zu erkennen. In weiterer zentraler Bestandteil der Prozesssteuerung ist der **gezielte Einsatz geeigneter Methoden** (*siehe Kapitel 2.3.*). Prozesssteuerung zeigt sich zudem im flexiblen Umgang mit Dynamiken, die im Coaching auftreten können. Der Coach nutzt Meta-Kommunikation, um Irritationen oder Blockaden anzusprechen, schafft Raum für Emotionen, ohne sich davon mitreißen zu lassen, und unterstützt den Coachee dabei, Spannungen oder Ambiguitäten konstruktiv zu bearbeiten. Auch das bewusste Aushalten von Pausen oder Unsicherheiten gehört zu einer professionellen Prozessführung, da es tiefgehende Reflexion ermöglicht. Am Ende des Coachingprozesses sorgt der Coach für eine strukturierte **Sicherung des Transfers**, indem zentrale Erkenntnisse zusammengefasst, konkrete Handlungsschritte abgeleitet und der Prozess gemeinsam reflektiert werden.

Die Selbstreflexion ermöglicht es dem Coach, die eigene Prozessführung kritisch zu hinterfragen, Muster zu erkennen und die Wirksamkeit der eingesetzten Methoden zu überprüfen.¹⁴ Selbstreflexion hilft zudem, Übersteuerung oder Untersteuerung zu vermeiden, unbewusste Einflussnahmen zu reduzieren und die Balance zwischen Struktur und Offenheit zu halten. Darüber hinaus trägt sie zur Weiterentwicklung der eigenen Professionalität bei, indem sie Lernprozesse anregt und die Fähigkeit stärkt, auch in komplexen oder herausfordernden Situationen angemessen zu steuern.

2.3. Auswahl und Einsatz von Methoden

Die Auswahl und der gezielte Einsatz von Methoden gelten als zentrale Coachingkompetenzen, da sie maßgeblich bestimmen, wie effektiv ein Coachingprozess gestaltet werden kann (*siehe Kapitel 2.2.*). Methoden dienen im Coaching nicht als Selbstzweck, sondern als strukturierende und aktivierende Elemente, die Reflexion ermöglichen, Perspektivwechsel anregen und Entwicklungsprozesse unterstützen.¹⁵ Die Kompetenz eines Coaches zeigt sich daher nicht primär in der Anzahl der verfügbaren Methoden, sondern in der Fähigkeit, diese situationsangemessen, Coachee-zentriert und prozessbezogen einzusetzen. Dies erfordert

¹⁴ Vgl. Kutz (2020), S.43.

¹⁵ Vgl. hierzu und zum Folgenden Webers (2020), S. 146-157; Backhausen/ Thommen (2017), S. 135-150.

sowohl ein fundiertes Verständnis der theoretischen Grundlagen verschiedener methodischer Ansätze als auch die Sensibilität, im konkreten Coachingprozess flexibel zu handeln.

Damit die Auswahl und Anwendung von Methoden im Coachingprozess gelingen, müssen mehrere Faktoren berücksichtigt werden. Ein zentraler Faktor ist die **Passung zwischen Methode, Zielsetzung und Anliegen** des Coachees.¹⁶ Methoden entfalten ihre Wirkung nur dann, wenn sie inhaltlich und funktional auf das spezifische Anliegen abgestimmt sind und der Coachee bereit ist, sich auf die jeweilige Vorgehensweise einzulassen. Dies setzt voraus, dass der Coach zu Beginn des Prozesses eine sorgfältige Auftragsklärung durchführt, um Ziele, Erwartungen und Rahmenbedingungen präzise zu erfassen (*siehe Kapitel 2.2*). Auf dieser Grundlage kann er entscheiden, welche Methoden geeignet sind und welche Ebenen (Kognition vs. Emotion) fokussiert werden sollten, um den gewünschten Erkenntnis- oder Veränderungsprozess zu unterstützen. Ein weiterer Erfolgsfaktor liegt in der **transparenten Kommunikation** über die methodische Vorgehensweise.¹⁷ Coachees profitieren davon, wenn sie verstehen, warum eine bestimmte Methode eingesetzt wird und welchen Beitrag sie zur Zielerreichung leisten kann. Diese Transparenz stärkt nicht nur die Arbeitsbeziehung, sondern erhöht auch die Bereitschaft, sich aktiv auf den Prozess einzulassen. Ebenso wichtig ist die Fähigkeit des Coaches, Methoden flexibel anzupassen oder abzubrechen, wenn sich im Verlauf zeigt, dass sie nicht die erwartete Wirkung entfalten. Coaching erfordert daher ein hohes Maß an situativer Aufmerksamkeit, diagnostischer Kompetenz und der Bereitschaft, den Prozess kontinuierlich zu justieren.

Durch Selbstreflexion können Coaches überprüfen, inwieweit die eingesetzten Methoden tatsächlich zur Zielerreichung beigetragen haben und ob sie den Bedürfnissen des Coachees entsprechend angemessen waren. Selbstreflexion ermöglicht es, Muster im eigenen Handeln zu erkennen, blinde Flecken aufzudecken und Routinen kritisch zu hinterfragen.¹⁸ Auf diese Weise wird verhindert, dass Methoden aufgrund persönlicher Präferenzen oder Gewohnheiten unreflektiert eingesetzt werden. Stattdessen unterstützt die Selbstreflexion eine kontinuierliche Weiterentwicklung des methodischen Repertoires und fördert die Fähigkeit, im Coachingprozess flexibel, adaptiv und Coachee-zentriert zu agieren.

¹⁶ Vgl. hierzu und zum Folgenden Lippmann (2013), S. 428-431; Webers (2020), S. 117-118 und S. 146-157.

¹⁷ Vgl. hierzu und zum Folgenden Webers (2020), S. 170-171.

¹⁸ Vgl. Kutz (2020), S.43.

3. Strukturierter Leitfaden zur Selbstreflexion

I. Allgemeine Angaben zum Coaching

Coachee: _____

Datum: _____

II. Skizzierung der Coaching-Session

Was war das konkrete Ziel/ der konkrete Auftrag für die Sitzung?

Wie ist das Coaching verlaufen?

Welche Methoden wurden eingesetzt?

Welche Lösungen/ Maßnahmen wurden erarbeitet?

Wie hat der Coachee den Fortschritt für sich bewertet?

III. Reflexion der eigenen Haltung

	★	★★	★★★	★★★★
Ich habe den Wunsch verspüren können, die innere Logik meines Coachees besser verstehen zu wollen.				
Mir ist es gelungen, meinen Coachee als kompetente, autonome und wirksame Person zu sehen und als solche zu behandeln.				
Mir ist es gelungen, meinem Coachee aktiv zuzuhören und ihm/ihr genügend Raum für Erzählungen zu geben.				
Mir ist es gelungen eine offene Körperhaltung und einen angemessenen Blickkontakt zu wahren.				
Mir ist es gelungen, dem Coachee offen und ohne voreilige Bewertungen zu begegnen.				
Mir ist es gelungen, meine eigenen Deutungsmuster zurückzustellen und mich auf die Perspektive meines Coachees einzulassen.				
Mir ist es gelungen, Mehrdeutigkeiten auszuhalten und unterschiedliche Perspektiven im System meines Coachees gleichzeitig wertzuschätzen.				
Mir ist es gelungen, neugierig zu bleiben und Fragen zu stellen, die die innere Logik des Coachees sichtbar machen.				
Mir ist es gelungen, vorhandene Ressourcen meines Coachees zu identifizieren und im Gespräch hervorzuheben.				
Mir ist es gelungen, neutral und allparteilich zu bleiben und eigene Präferenzen oder Bewertungen zurückzuhalten.				

IV. Reflexion der Prozesssteuerung

	★	★★	★★★	★★★★
Mir ist es gelungen, zu Beginn Ziel und Auftrag klar zu klären und Transparenz über Rollen und Erwartungen herzustellen.				
Mir ist es gelungen, einen strukturierten und nachvollziehbaren Gesprächsverlauf zu gestalten, ohne inhaltlich zu übernehmen.				
Mir ist es gelungen, den Fokus auf relevante Themen zu halten und gleichzeitig flexibel auf Prozessdynamiken zu reagieren.				
Mir ist es gelungen, die Zeit so einzusetzen, dass sie den Reflexion- und Entwicklungsprozess des Coachees optimal unterstützt hat.				
Mir ist es gelungen, etwaige Irritationen, Blockaden oder Dynamiken durch Meta-Kommunikation konstruktiv anzusprechen.				

4. Zusammenfassung und Fazit

In der vorliegenden Arbeit wurde die Relevanz der Selbstreflexion für Coaches dargelegt (*Kapitel 1*). Darauf aufbauend wurden relevante Aspekte für die strukturierte Selbstreflexion erörtert (*Kapitel 2*) und ein strukturierter Leitfaden für die Selbstreflexion entwickelt (*Kapitel 3*). Es wurde insgesamt aufgezeigt, dass Selbstreflexion Coaches dabei unterstützen kann ihre eigene Coachingkompetenz auszubauen. Der entwickelte Leitfaden (*siehe Kapitel 3*) zur Selbstreflexion bietet Coaches ein praxisnahes Instrument, um

- die eigene Haltung systematisch zu überprüfen und weiterzuentwickeln, blinde Flecken zu reduzieren und eine konsistente, professionelle Haltung zu etablieren
- die eigene Prozesssteuerung kritisch zu hinterfragen, Muster zu erkennen und die Balance zwischen Struktur und Offenheit zu stärken
- die Auswahl und den Einsatz von Methoden zu reflektieren, persönliche Präferenzen, Muster und blinde Flecken zu identifizieren und ein flexibles, adaptives Vorgehen zu fördern

Durch die regelmäßige Anwendung kann er dazu beitragen, die Qualität der Beziehungsgestaltung zu stärken, unbewusste Einflussnahmen zu reduzieren und die Wirksamkeit des Coachingprozesses nachhaltig zu fördern. Damit leistet die Arbeit einen Beitrag zur Professionalisierung des Coachings und unterstreicht die Bedeutung einer reflektierten, wertschätzenden und neutralen Grundhaltung.

5. Literatur- und Quellenverzeichnis

Angelika Kutz. Systemische Haltung in Coaching und Beratung – wie lösungs- und ressourcenorientierte Arbeit gelingt. Wiesbaden: Springer, 2020.

Christiane Hellwig. Personenzentriert-integrative Gesprächsführung im Coaching. Wiesbaden: Springer, 2020.

Eric Lippmann. Grundlagen auf der Basis eines systemisch-lösungsorientierten Beratungsansatzes; in: Eric Lippmann (Hrsg.). Coaching – Angewandte Psychologie für die Beratungspraxis, S. 13-52. Heidelberg: Springer, 2013.

Eric Lippmann. Methoden im Coaching; in: Eric Lippmann (Hrsg.). Coaching – Angewandte Psychologie für die Beratungspraxis, S. 427-454. Heidelberg: Springer, 2013.

Michael Loebbert/ Zsofia Bruni. Coaching Theorie – eine Einführung. Wiesbaden: Springer, 2025.

Nina C. Kraft. Coaching für HR-Profis – Grundlagen, Praxisanleitungen und Fallbeispiele. Berlin: Springer, 2024

Simone Kauffeld/ Sina Gessnitzer. Coaching – Wissenschaftliche Grundlagen und praktische Anwendung. Stuttgart: Kohlhammer, 2018.

Thomas Webers. Systemisches Coaching – Psychologische Grundlagen. Wiesbaden: Springer, 2020.

Wilhelm Backhausen/ Jean-Paul Thommen. Coaching – Durch systemisches Denken zu innovativer Personalentwicklung. Wiesbaden: Springer, 2017.