

Abschlussarbeit im Rahmen der
systemischen Coaching
Ausbildung, bei Inkonstellation,
Ausbildungsgruppe Stuttgart:
September 2025 – April 2026

Systemisches Coaching von Frauen im Umgang mit patriarchalen Strukturen

Margit Pichler

Inhaltsverzeichnis

1. EINLEITUNG	3
2. PATRIARCHALE STRUKTUREN UND WEIBLICHE SOZIALISATION	4
3. SYSTEMISCHES COACHING ALS UNTERSTÜTZUNGSRAHMEN	5
4. METHODEN UND INTERVENTIONEN IM COACHINGPROZESS	5
Beispiele für systemische Fragetechniken:	6
Genogram Arbeit	7
1. Die Legende (Die „Sichtbarkeits-Marker“)	7
2. Der Aufbau (Drei-Generationen-Blick)	7
3. Grafische Umsetzung (Beispiel)	9
4. Die Auswertung im Coaching (Die „Aha-Momente“)	9
Timeline	10
Mögliche Fragen zur Vergangenheit:	10
Mögliche Fragen zur Zukunft:	11
Skalierungsfragen	11
Klassische Skalierungsfragen (0–10-Skala)	12
Fortschritt sichtbar machen	12
Handlungsspielräume erweitern	12
Ressourcen aktivieren	12
Arbeit mit Glaubenssätzen	12
1. „Ich muss perfekt sein.“	12
2. „Ich darf keine Schwäche zeigen.“	13
3. „Ich bin verantwortlich für das Glück der anderen.“	13
4. „Ich bin nicht gut genug.“	13
5. „Erfolg macht einsam.“	13
1. Den Glaubenssatz bewusst machen	14
2. Die positive Absicht erkennen	14
3. Alternative Perspektiven entwickeln	14
4. Ressourcen aktivieren	14
5. Neue Selbstzuschreibung formulieren	15
6. Die Verankerung im Alltag	15
5. CHANCEN UND GRENZEN DES SYSTEMISCHEN COACHINGS	15
6. FAZIT UND PERSÖNLICHE REFLEXION	16

1. Einleitung

Patriarchale Strukturen sind gesellschaftliche Systeme, in denen Macht, Autorität und Einfluss überwiegend männlich geprägt sind. Sie definieren nicht nur Erwartungen an Frauen, sondern auch an Männer. Während Frauen häufig mit Erwartungen an Fürsorge, Anpassung und Perfektionismus konfrontiert werden, erleben Männer oft Druck in Bezug auf Stärke, Unabhängigkeit und emotionale Zurückhaltung. Beide Geschlechter können dadurch in ihrer Selbstentfaltung und ihrem Wohlbefinden eingeschränkt werden.

Im Rahmen dieser Arbeit liegt der Fokus auf den Auswirkungen patriarchaler Strukturen auf Frauen und darauf, wie systemisches Coaching Frauen in ihrem Prozess der Selbstbefreiung unterstützen kann. Daher wird in dieser Arbeit ausschließlich in der weiblichen Form (Klientin / Coachin) gesprochen. Es soll jedoch nicht außer Acht gelassen werden, dass auch Männer unter den Folgen patriarchaler Muster leiden können. Die Reflexion dieser Tatsache dient dazu, die Komplexität gesellschaftlicher Rollenzuschreibungen zu würdigen, ohne den Schwerpunkt der Arbeit zu verschieben.

Das Patriarchat ist ein historisch gewachsenes System, dessen Entstehung und Entwicklung von verschiedenen Wissenschaftler*innen beleuchtet wurde. **Lerner (1990)** zeigt, dass patriarchale Strukturen nicht naturgegeben sind, sondern sich über Jahrtausende durch soziale, ökonomische und politische Prozesse herausgebildet haben. Sie betont, dass die Kontrolle über weibliche Sexualität und Reproduktion eine zentrale Rolle in der Entwicklung patriarchaler Gesellschaften spielte. **Federici (2017)** analysiert die Transformation von Gesellschaften im Übergang zur Neuzeit und beschreibt, wie die Durchsetzung kapitalistischer Produktionsweisen mit der Unterdrückung von Frauen einherging. Federici macht deutlich, dass die Entstehung des Patriarchats eng mit ökonomischen Interessen und der Sicherung von Arbeitskraft verbunden ist.

Satir (2000) hebt in ihrer familientherapeutischen Arbeit hervor, wie familiäre und gesellschaftliche Muster über Generationen weitergegeben werden und die individuelle Entwicklung beeinflussen. Satir betont die Bedeutung von Kommunikation und Beziehungsmustern innerhalb der Familie, die oft patriarchal geprägt sind und sich auf das Selbstbild und die Selbstwirksamkeit von Frauen auswirken.

Kulturelle und religiöse Traditionen haben patriarchale Muster über Jahrhunderte hinweg verstärkt und legitimiert. Die traditionelle Arbeitsteilung, bei der öffentliche Machtpositionen meist Männern vorbehalten waren, während Frauen auf den privaten Bereich beschränkt wurden, trug zur weiteren Verfestigung patriarchaler Strukturen bei. Diese wirken bis heute in vielen gesellschaftlichen Bereichen fort. Von Familie und Arbeitswelt bis hin zu Politik und Rechtsprechung.

Systemische Ansätze helfen, diese Muster sichtbar zu machen und ihre Auswirkungen auf Individuen und Systeme zu verstehen.

Die theoretische Basis des systemischen Coachings ist der Konstruktivismus. Wirklichkeit wird als Ergebnis individueller Wahrnehmungsprozesse verstanden. **Radatz (2023)** beschreibt, dass jede Klientin ihre eigene Wirklichkeit konstruiert und der Coachingprozess sie dabei unterstützt, diese bewusst zu reflektieren und zu gestalten.

Das Systemische Coaching geht davon aus, dass die Klientin Expertin ihres eigenen Lebens ist und ihre Lösungen selbst entwickelt. Die Coachin begleitet diesen Prozess durch Fragen und Reflexion.

2. Patriarchale Strukturen und weibliche Sozialisation

Patriarchale Strukturen bezeichnen gesellschaftliche Systeme, in denen Macht, Autorität und Einfluss überwiegend männlich geprägt sind.

Diese Strukturen wirken bis heute in der Erwerbstätigkeit, Hausarbeit, Kultur, Sexualität, Gewalt und Staat fort.

Frauen übernehmen häufig Rollen, die von Fürsorge, Anpassung und emotionaler Verantwortung geprägt sind, welche oft unbewusst und über Generationen weitergegeben werden.

Durch Sozialisationsprozesse entstehen innere Glaubenssätze wie „Ich muss es allen recht machen“ oder „Ich darf keine Schwäche zeigen“.

Diese verinnerlichteten Muster beeinflussen das Selbstbild und die Selbstwirksamkeit von Frauen und führen nicht selten zu Überlastung, Perfektionismus oder Selbstzweifeln.

Sich aus patriarchalen Mustern zu lösen, bedeutet daher zunächst diese Strukturen sichtbar zu machen.

Emanzipation ist im systemischen Sinn kein Kampf gegen das System, sondern ein Prozess des Bewusstwerdens und Neugestaltens innerhalb des Systems.

3. Systemisches Coaching als Unterstützungsrahmen

Das systemische Coaching versteht den Menschen als Teil vielfältiger sozialer Systeme, wie Familie, Beruf, Kultur und Gesellschaft.

Diese Systeme wirken sich auf unsere Gedanken, Gefühle und unser Verhalten aus, wobei jede Veränderung in einem Bereich stets das gesamte System beeinflusst.

Ein zentrales Prinzip des systemischen Coachings ist die Haltung des Nicht-Wissens und der Allparteilichkeit. **Radatz (2023)** betont, dass die Coachin keine Lösungen vorgibt, sondern durch gezielte Fragen die Selbstwirksamkeit der Klientin stärkt. Die Verantwortung für den Veränderungsprozess bleibt dabei stets bei der Klientin, die als Expertin ihres Lebens betrachtet wird. Diese Grundhaltung fördert Selbstwirksamkeit und eröffnet neue Perspektiven, insbesondere im Kontext der Auseinandersetzung mit patriarchalen Strukturen.

Ebenso wichtig ist die Ressourcenorientierung. Die Überzeugung, dass Klientinnen alle Fähigkeiten in sich tragen, um Herausforderungen zu bewältigen.

Im Kontext patriarchaler Strukturen kann Coaching Frauen helfen, ihre Rollenbilder und Beziehungsmuster zu erkennen und zu hinterfragen.

Durch systemisches Coaching werden familiäre Loyalitäten und Glaubenssätze sichtbar. So entsteht Selbstwirksamkeit und innere Freiheit.

4. Methoden und Interventionen im Coachingprozess

Im Coachingprozess bieten verschiedene systemische Methoden die Möglichkeit, patriarchale Muster sichtbar und veränderbar zu machen.

Wirksame Methoden sind unter anderem Systemische Fragetechniken, Genogrammarbeit, Timeline, Skalierungsfragen sowie Arbeit mit Glaubenssätzen.

Systemische Fragetechniken

Systemische Fragen sind ein zentrales Werkzeug im Coaching, um Perspektiven zu erweitern, Muster sichtbar zu machen und neue Handlungsmöglichkeiten zu eröffnen. Sie basieren auf der Idee, dass Wirklichkeit nicht objektiv, sondern in Beziehungen und Kontexten konstruiert wird. Sie dienen dazu, Perspektiven zu erweitern, Wechselwirkungen sichtbar zu machen und neue Handlungsmöglichkeiten zu eröffnen. Anstatt nach Ursachen zu suchen oder Bewertungen vorzunehmen, regen sie zu

Hypothesen an und fördern eigenständiges Denken. Dabei wird Zirkularität genutzt. Die Fragen beziehen sich auf unterschiedliche Sichtweisen innerhalb des Systems, etwa „Wie würde Ihr Partner die Situation sehen?“ oder „Was denkt Ihre Familie über diese Entscheidung?“. Sie sind ressourcenorientiert, indem sie nach bereits gelungenen Lösungen und vorhandenen Stärken fragen, und sie öffnen den Raum für Alternativen durch hypothetische Formulierungen wie „Angenommen, das Problem wäre gelöst – was wäre anders?“. Insgesamt zeichnen sich systemische Fragen dadurch aus, dass sie nicht belehren, sondern neugierig machen, den Kontext einbeziehen und die Selbstwirksamkeit der Klientin stärken und verdeckte Loyalitäten und innere Bindungen ans Licht bringen.

Beispiele für systemische Fragetechniken:

1. Zirkuläre Fragen

„Wie würde Ihr Vater die Situation beschreiben?“

„Wenn die Gesellschaft nicht zuschauen würde: Wie würden Sie die Erziehungsarbeit aufteilen?“

„Was glaubt Ihr Partner, wer in Ihrer Beziehung für das 'Glück' der Familie zuständig ist?“

2. Hypothetische Fragen

„Angenommen, das Problem wäre gelöst, was wäre anders?“

„Angenommen, das Patriarchat sitzt gerade auf Ihrer Schulter und flüstert Ihnen zu, dass Sie keine gute Mutter/Mitarbeiterin sind, was genau sagt es und wessen Stimme (Vater, Kirche, Chef) nutzt es dabei?“

„Was würden Sie tun, wenn Sie keine Angst hätten?“

3. Ressourcenorientierte Fragen

„Wann ist Ihnen etwas Ähnliches schon einmal gelungen?“

„Welche Ihrer Stärken könnten Ihnen jetzt helfen?“

4. Kontext- und Beziehungsfragen

„Wer ist von Ihrer Entscheidung am meisten betroffen?“

„Wie verändert sich die Situation, wenn Sie Ihre Perspektive wechseln?“

Genogram Arbeit

Die Genogramm Arbeit hilft, familiäre und generationenübergreifende Muster zu erkennen.

Durch das Visualisieren dieser Muster über mehrere Generationen werden Loyalitäten und wiederkehrende Glaubenssätze deutlich.

Über ein „Sichtbarkeits-Genogramm“ lassen sich Muster der „unsichtbaren Akkumulation“ (Federici) über Generationen hinweg erkennen. Es erweitert das klassische Familien Genogramm um eine spezifische Ebene: Es macht die unbezahlte, unsichtbare und oft geschlechtsspezifische Arbeit sowie die Machtverhältnisse über Generationen hinweg grafisch greifbar.

In der Praxis kann mit verschiedenen Symbolen, Farben oder zusätzlichen „Infoboxen“ gearbeitet werden.

1. Die Legende (Die „Sichtbarkeits-Marker“)

Zusätzlich zu den Standardsymbolen (Quadrat für männlich, Kreis für weiblich) werden Symbole für die Faktoren eingeführt, die Lerner und Federici beschreiben (siehe Beispielgrafik):

€-Symbol (mit Farbe): Wer kontrollierte das Familieneinkommen? (z. B. Blau für volle Kontrolle, Hellblau für Mitsprache).

Herz-Symbol: Wer leistete die „emotionale Arbeit“ (Zuhören, Trösten, Familienfrieden wahren)?

Kalender-Symbol: Wer trug die „Mental Load“ (Planung von Alltag, Festen, Arztbesuchen)?

Durchgestrichener Kreis: Wo wurden Bildungs- oder Berufswünsche zugunsten des Partners aufgegeben?

Blitze: Wo gab es offene oder verdeckte Machtkämpfe um Autonomie?

2. Der Aufbau (Drei-Generationen-Blick)

Generation 1 (Großeltern): Das Fundament

Fokus: Wer besaß Land oder Eigentum? (Oft im Sinne von Lernalyse der männlichen Besitzrechte).

Frage: Gab es Frauen, die „mitgearbeitet“ haben (z. B. in der Landwirtschaft oder im Geschäft), ohne jemals eigenes Geld oder eine Rentenabsicherung zu erhalten? Diese werden als „unsichtbare Mitarbeiterinnen“ gekennzeichnet.

Generation 2 (Eltern): Der Wandel

Fokus: Das „Patriarchat des Lohns“ (Federici). Wer ging zur Lohnarbeit, und wer blieb für die „Reproduktion“ zu Hause?

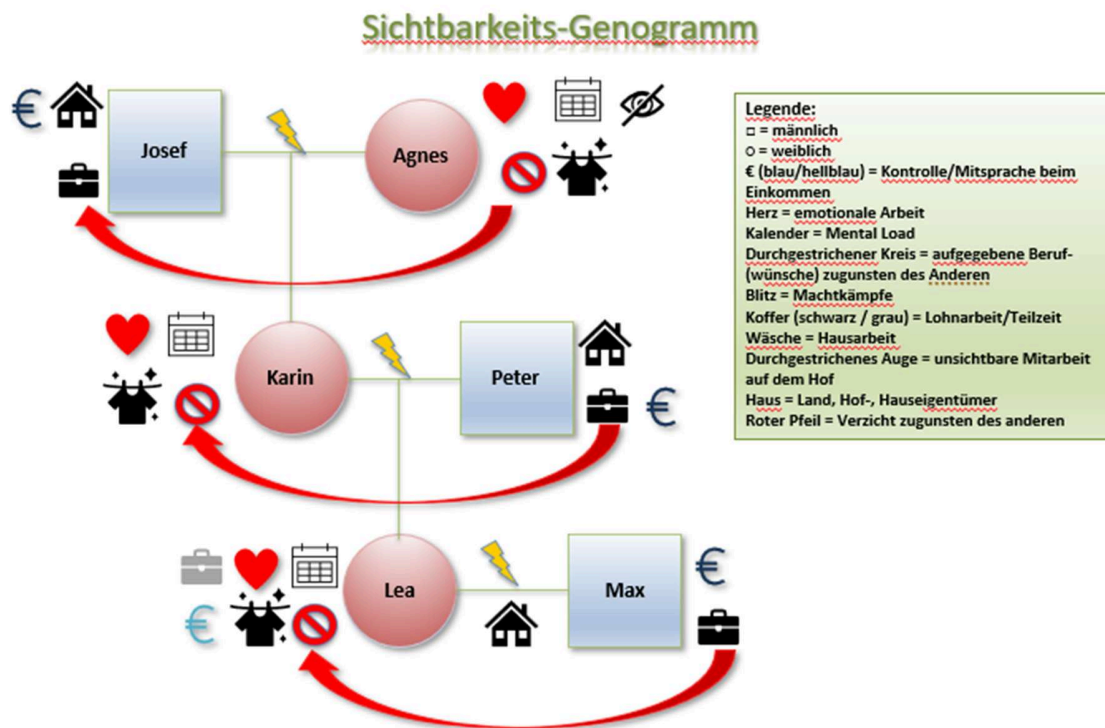
Analyse: Wie wurde die Hausarbeit bewertet? War sie „selbstverständlich“ oder wurde sie als wertvolle Arbeit anerkannt? Gab es bei den Frauen Anzeichen von „Hexen-Angst“ (Unterdrückung eigener Talente, um nicht als „unweiblich“ zu gelten)?

Generation 3 (Klientin): Die aktuelle Dynamik

Fokus: Welche Muster wurden übernommen?

Frage: Wo taucht der „Mental Load“ der Großmutter heute bei der Klientin wieder auf, obwohl sie eigentlich „emanzipiert“ lebt?

3. Grafische Umsetzung (Beispiel)



Eigene Darstellung, erstellt von Margit Pichler (2026)

4. Die Auswertung im Coaching (Die „Aha-Momente“)

Sobald das Genogramm fertig ist, stellt die Coachin systemische Fragen zur Dekonstruktion:

Die rote Pfeillinie: „Wenn wir die Linie der unsichtbaren Arbeit rot nachziehen, wo fließt die meiste Energie im System hin, und wo wird sie niemals 'bezahlt' oder gedankt?“

Ressourcen-Raub: „Wo im Stammbaum sehen wir Frauen, deren Potenzial vollständig vom System verbraucht wurde, ohne dass sie eine eigene Spur hinterlassen durften?“

Widerstand: „Gab es eine 'Ahnin', die aus der Rolle gefallen ist? Was ist mit ihr passiert? Wurde sie zur 'Hexe' (Außenseiterin) erklärt?“

Timeline

Mit der Timeline lassen sich vergangene Lebensereignisse visualisieren. Die Zeitachse macht die eigene Lebensgeschichte sichtbar, was das Gehirn dazu anregt, Muster und Zusammenhänge zu erkennen, die vorher unbewusst blieben.

Die Vergangenheit wird neu bewertet, indem die Klientin auf ihrer Zeitachse zu bestimmten prägenden Erlebnissen zurückkehrt. So kann sie diese aus einem neuen Blickwinkel betrachten, was negative Emotionen und die damit verbundenen Glaubenssätze auflöst.

Die Methode hilft, erfolgreiche Bewältigungsstrategien und Stärken aus der Vergangenheit wiederzuentdecken und zu aktivieren, diese bilden die Grundlage für neue, stärkende Glaubenssätze und können somit Ressourcen als aktiviert werden.

Blockierender Muster werden identifiziert, indem die Coachin gezielte Fragen stellt, um zu verstehen, welche Rollen die Klientin einnahm und welche verinnerlichte Überzeugungen (Glaubenssätze) sie damals leiteten, wie z. B. „Ich bin nicht gut genug“.

Die Timeline kann durch den Einsatz von Bodenankern besonders lebendig und erfahrbar gestaltet werden. Dabei werden Papierkarten auf dem Boden ausgelegt, welche mit prägenden Lebensphasen oder Ereignissen beschriftet werden. Die Klientin bewegt sich zwischen diesen Anker, nimmt unterschiedliche Perspektiven ein und erlebt die jeweiligen Situationen mit allen Sinnen. Diese körperliche Erfahrung fördert das emotionale Verstehen und die Integration neuer Sichtweisen. Die Klientin kann bewusst wahrnehmen, wie sich ihre Haltung, Atmung oder Energie an den verschiedenen Anker verändert. Die Coachin begleitet den Prozess mit gezielten Fragen, die Ressourcen aktivieren und neue Handlungsspielräume eröffnen.

Mögliche Fragen zur Vergangenheit:

„Was spüren Sie, wenn Sie auf diesem Bodenanker stehen?“

„Welche Erinnerungen, Bilder oder Emotionen tauchen hier auf?“

„Welche Ressourcen nehmen Sie von diesem Punkt mit?“

„Was hat Ihnen damals geholfen aus dieser Situation zu kommen?“

„Welche Glaubenssätze waren damals besonders präsent?“

„Was hätten Sie der Person, die Sie damals waren, gerne mit auf den Weg gegeben?“

Nach der Aufarbeitung der Vergangenheit werden dann, die Gegenwart sowie zukünftige Ziele und Wünsche als Bodenanker ausgelegt. Zusätzlich wird eine Karte beschriftet die weit in der Zukunft liegt. Durch das Begehen von Zukunftsankern kann die Klientin erleben, wie es sich anfühlt, ein Ziel bereits erreicht zu haben. Sie erkennt, welche Ressourcen sie benötigt und welche Schritte sie als nächstes gehen kann. Blockierende Glaubenssätze, die auf dem Weg in die Zukunft auftauchen, werden bewusst gemacht und durch neue, stärkende Überzeugungen ersetzt. So wird die Timeline zu einem kraftvollen Instrument, um sowohl Vergangenes zu integrieren als auch die eigene Zukunft aktiv zu gestalten.

Mögliche Fragen zur Zukunft:

„Stellen Sie sich vor, Sie haben dieses Ziel erreicht. Wie fühlt sich das an?“

„Was sehen Sie, wenn Sie auf Ihre bisherige Timeline zurückblicken?“

„Welche Unterstützung brauchen Sie, um hierhin zu gelangen?“

„Welche Hindernisse könnten auftauchen und wie können Sie diesen begegnen?“

„Welche Ressource aus der Vergangenheit kann Ihnen hier helfen?“

„Gibt es Muster, die sich durch Ihre Timeline ziehen?“

Am Ende der Timeline-Arbeit ist es wichtig, die gewonnenen Erkenntnisse und Ressourcen bewusst zu würdigen und für die Zukunft zu verankern. Die Klientin blickt auf ihre Lebenslinie zurück, benennt zentrale Stärken und formuliert einen Satz oder ein Symbol, das sie als Ressource mitnimmt. So dient die Timeline nicht nur zur Reflexion, sondern wird auch zum Ausgangspunkt für neue Handlungsspielräume und Selbstwirksamkeit.

Skalierungsfragen

Skalierungsfragen fördern Bewusstheit für Fortschritte und Handlungsspielräume. Sie helfen, subjektive Einschätzungen zu konkretisieren und Entwicklung sichtbar zu machen.

Skalierungsfragen können nicht nur am Anfang, sondern auch während und am Ende einer Sitzung helfen, um Fortschritte sichtbar zu machen und Motivation zu stärken.

Hier sind einige praxisnahe Beispiele:

Klassische Skalierungsfragen (0–10-Skala)

„Auf einer Skala von 0 bis 10: Wo stehen Sie heute in Bezug auf Ihr Ziel?“

„Wo möchten Sie in zwei Wochen stehen?“

„Was macht den Unterschied zwischen Ihrer aktuellen Position und einer höheren Zahl?“

Fortschritt sichtbar machen

„Was hat dazu geführt, dass Sie nicht bei 0, sondern schon bei 3 sind?“

„Was haben Sie getan, um von 2 auf 4 zu kommen?“

„Was wäre ein kleiner Schritt, um von 4 auf 5 zu kommen?“

Handlungsspielräume erweitern

„Was würde passieren, wenn Sie einen Punkt höher wären?“

„Was können Sie konkret tun, um einen halben Punkt weiterzukommen?“

„Wer oder was könnte Sie dabei unterstützen?“

Ressourcen aktivieren

„Was hat Ihnen in der Vergangenheit geholfen, einen Schritt weiterzukommen?“

„Welche Ihrer Stärken können Sie nutzen, um die Skala zu erhöhen?“

Arbeit mit Glaubenssätzen

Die Arbeit mit Glaubenssätzen unterstützt Frauen darin, innere Stimmen zu identifizieren und neue Selbstzuschreibungen zu entwickeln.

Jeder Glaubenssatz ist oft mit einer bestimmten inneren Stimme verbunden.

1. „Ich muss perfekt sein.“

Stimmen:

Die Kritikerin: „Du darfst keine Fehler machen!“

Die Antreiberin: „Streng dich mehr an, sonst bist du nicht gut genug.“

Die Ängstliche: „Wenn du Fehler machst, wirst du abgelehnt.“

2. „Ich darf keine Schwäche zeigen.“

Stimmen:

Die Beschützerin: „Zeig Stärke, sonst wirst du verletzt.“

Die Kämpferin: „Nur die Harten kommen durch.“

Die Skeptikerin: „Wenn du dich öffnest, wirst du ausgenutzt.“

3. „Ich bin verantwortlich für das Glück der anderen.“

Stimmen:

Die Helferin: „Du musst dich kümmern, sonst bist du egoistisch.“

Die Vermittlerin: „Halte den Frieden, koste es, was es wolle.“

Die Schuldige: „Wenn andere leiden, ist es deine Schuld.“

4. „Ich bin nicht gut genug.“

Stimmen:

Die Zweiflerin: „Du wirst scheitern, also versuch es gar nicht erst.“

Die Vergleichende: „Andere sind besser als du.“

Die Anpasserin: „Pass dich an, damit du akzeptiert wirst.“

5. „Erfolg macht einsam.“

Stimmen:

Die Warnende: „Wenn du erfolgreich bist, verlierst du deine Freunde.“

Die Loyalitätswächterin: „Bleib bescheiden, sonst verrätst du deine Wurzeln.“

Die Bremserin: „Zu viel Erfolg ist gefährlich.“

Die Klientin darf jede Stimme benennen, beschreiben und ihre Absicht erkennen (meist Schutz oder Zugehörigkeit). Danach können neue, stärkende Stimmen entwickelt werden. Dazu können im Coaching folgende Schritte und Methoden genutzt werden:

1. Den Glaubenssatz bewusst machen

Der Startpunkt ist der bestehende Glaubenssatz, z. B. „Ich bin nicht gut genug.“

Frage: „Was sagt dieser Satz über Sie aus?“

Ziel: Klarheit über die aktuelle Selbstzuschreibung.

2. Die positive Absicht erkennen

Jeder Glaubenssatz hat eine Schutzfunktion oder eine gute Absicht.

Frage: „Wofür war dieser Satz bisher hilfreich?“

Das reduziert Widerstand und öffnet Raum für Veränderung.

3. Alternative Perspektiven entwickeln

Umkehrung: „Was wäre, wenn das Gegenteil wahr wäre?“

Tetralemma: „Das Eine – Das Andere – Beides – Keines von Beiden – All dies nicht und selbst das nicht.“

Ziel: Flexibilität im Denken.

4. Ressourcen aktivieren

Fragen:

„Wann haben Sie sich schon einmal kompetent und stark erlebt?“

„Welche Ihrer Stärken könnten Sie jetzt nutzen?“

Diese Erfahrungen dienen als Basis für neue Zuschreibungen.

5. Neue Selbstzuschreibung formulieren

Kriterien: positiv, realistisch, selbstwirksam.

Beispiele:

Aus „Ich darf keine Fehler machen.“ → „Ich darf lernen und wachsen.“

Aus „Ich bin nicht gut genug.“ → „Ich bin wertvoll und entwickle mich weiter.“

6. Die Verankerung im Alltag

Methoden:

Affirmationen („Ich vertraue meiner Kompetenz.“)

Visualisierung (z. B. inneres Bild der neuen Stimme).

Rituale (z. B. tägliche Reflexion: „Was habe ich heute gut gemacht?“).

Durch diese Schritte und Methoden wird Veränderung nicht erzwungen, sondern ermöglicht.

Frauen entdecken neue Perspektiven und Handlungsmöglichkeiten, die zu mehr Selbstbestimmung und innerer Klarheit führen.

5. Chancen und Grenzen des systemischen Coachings

Systemisches Coaching bietet Frauen, die sich aus patriarchalen Strukturen lösen möchten, einen wertvollen Rahmen zur Selbstreflexion und Stärkung ihrer Selbstwirksamkeit.

Es schafft Bewusstsein, aktiviert Ressourcen und eröffnet neue Perspektiven.

Die Chance liegt in der wertschätzenden Haltung der Coachin und der Integration persönlicher und systemischer Ebenen.

Gleichzeitig sind Grenzen zu beachten: Coaching ersetzt keine Therapie und kann gesellschaftliche Strukturen nicht verändern.

Themen wie Trauma oder Gewalt überschreiten den Coachingrahmen und erfordern therapeutische Begleitung.

Auch die Coachin selbst muss patriarchale Prägungen reflektieren und in Supervision bearbeiten.

Coaching kann Bewusstsein fördern, Strukturen sichtbar machen und Selbstermächtigung stärken. Es bleibt jedoch ein individueller, kein politischer Prozess.

6. Fazit und persönliche Reflexion

Diese Arbeit zeigt, wie sich Frauen mit patriarchalen Strukturen auseinandersetzen und sich aus ihnen lösen können und welche Rolle systemisches Coaching dabei spielt. Patriarchale Muster sind tief verwurzelt, doch durch Bewusstwerdung und Selbstreflexion kann Veränderung beginnen.

Systemisches Coaching bietet einen Raum für Erkenntnis, Selbstverantwortung und Wachstum.

Es betrachtet die Klientin als Expertin ihres Lebens und unterstützt sie, eigene Muster zu erkennen und neue Perspektiven zu entwickeln.

Für mich als Coachin bedeutet dies, achtsam mit Sprache, Haltung und eigenen Prägungen umzugehen.

Coaching ist kein Reparaturwerkzeug, sondern ein Wegbegleiter auf dem Weg zu innerer Freiheit.

Wenn Frauen beginnen, ihre Geschichten neu zu erzählen, entsteht Selbstermächtigung. Coaching kann diesen Prozess, durch Fragen statt Antworten, begleiten. Durch Offenheit statt Bewertung. Es trägt so zu einer Kultur der Gleichwürdigkeit bei, in der jede Frau sagen darf: „Ich darf so sein, wie ich bin und ich darf es anders machen.“

Literaturverzeichnis

- **Lerner, G. (1990).** *Die Entstehung des Patriarchats*. Frankfurt / New York: Campus Verlag
- **Federici, S. (2017).** *Caliban und die Hexe*. Wien: Mandelbaum Verlag eG
- **Satir, V. (2000).** *Familientherapie: Kommunikation und Beziehung*. Freiburg im Breisgau: Lambertus-Verlag
- **Radatz, S. (2023 11. Unv. Auflage).** *Beratung ohne Ratschlag*. Wolkersdorf Österreich: Literatur-VSM