

Abschlussarbeit im Rahmen der Ausbildung Systemisches Coaching

Systemisches Coaching als Haltung in einer komplexen Welt

„I don't know, but I'm curious to find out“

vorgelegt von
Irina Kaspirowitsch

Ausbildung:
Systemisches Coaching

Themenbereich

Persönlichkeitsentwicklung

Ausbildungsinstitut:
InKonstellation Ausbildungsakademie für systemisches Coaching

Mentor
Manfred Wagner

Co-Trainerin
Carolin Völkner

Abgabedatum:
22.01.2026

München, 2026

Inhaltsverzeichnis

Kapitel 1: Einleitung – Die Welt im Umbruch.....	3
Kapitel 2: Persönliche Haltung und erste Erkenntnisse.....	4
Kapitel 3: Von Kontrolle zu Vertrauen – eine innere Entwicklung.....	5
Kapitel 4: Nicht-Wissen als bewusste Haltung.....	6
Kapitel 5: Lernen auf der unbewussten Ebene.....	7
Kapitel 6: Stärkenorientierung und Selbstwirksamkeit.....	8
Kapitel 7: Führung, Vertrauen und Nicht-Wissen.....	9
Kapitel 8: Ausblick – Integration von Coaching in meinen beruflichen Alltag.....	10
Kapitel 9: Fazit – Coaching als Lebenshaltung.....	11
Danksagung.....	12

Abschlussarbeit

Kapitel 1: Einleitung – Die Welt im Umbruch

Die westliche Welt befindet sich in einem tiefgreifenden Wandel. Lange Zeit schien Entwicklung vor allem in eine Richtung zu verlaufen: nach oben. Der Lebensstandard in Europa war hoch, Innovationen folgten in schneller Abfolge, Sicherheit wurde als selbstverständlich erlebt. Rückblickend erscheint diese Phase wie eine Zeit relativer Stabilität und Planbarkeit.

Diese Gewissheit wurde in den vergangenen Jahren zunehmend erschüttert. Eine globale Pandemie, gefolgt von kriegesischen Konflikten und weiteren gesellschaftlichen Umbrüchen, haben gezeigt, wie begrenzt menschliche Planbarkeit ist. Es handelt sich um massive Veränderungen von außen – Ereignisse, die sich dem individuellen Einfluss entziehen, aber dennoch tief in das persönliche Erleben eingreifen.

Auch ich habe Zeit gebraucht, um mit diesen Entwicklungen umzugehen. Was zunächst Verunsicherung auslöste, begann sich im Laufe der Zeit zu verändern. Heute betrachte ich diese Ereignisse weniger als Bedrohung, sondern vielmehr als Herausforderungen, die innere Klarheit und Stabilität erfordern. Diese Erkenntnis entstand nicht plötzlich, sondern entwickelte sich über einen längeren Prozess hinweg.

Inmitten dieser Phase begann ich meine Ausbildung im systemischen Coaching. Zu diesem Zeitpunkt hatte ich kein klar formuliertes Ziel. Rückblickend war es besonders passend, mich bereits im ersten Modul intensiv mit meinen Beweggründen auseinanderzusetzen. Die zentrale Frage lautete: *Warum habe ich diese Ausbildung eigentlich begonnen?*

Zum ersten Mal formulierte ich bewusst mein Ziel: Ich wollte mich entspannt, neugierig und ruhig auf eine Entdeckungsreise zu mir selbst begeben. Ohne Druck. Ohne ein festgelegtes „Muss“. Stattdessen mit Offenheit für neue Perspektiven und Entwicklungen.

Kapitel 2: Persönliche Haltung und erste Erkenntnisse

Im Verlauf der Ausbildung habe ich eine entscheidende Erfahrung gemacht: Ich habe gelernt, meiner eigenen Intuition zu vertrauen. Nicht, weil ich jedes theoretische Konzept perfekt beherrsche oder jede Methode auswendig kenne, sondern weil ich mir selbst zutrauen darf, Wahrnehmungen ernst zu nehmen und ihnen Raum zu geben.

Zu Beginn meiner Coaching-Ausbildung ging ich davon aus, dass ein Coach Antworten haben müsse.

Heute weiß ich, dass genau das nicht meine Aufgabe ist. Meine Rolle besteht nicht darin, Lösungen vorzugeben oder eigene Sichtweisen einzubringen, sondern darin, dem Menschen gegenüber mit echtem Interesse zu begegnen. Für mich ist jeder Mensch ein eigenes Universum – komplex, einzigartig und nicht vollständig erklärbar.

Aus dieser Haltung entstand ein persönliches Leitmotiv, das mich seither begleitet:

„I don't know, but I'm curious to find out.“

Je komplexer eine Situation erscheint, desto interessanter wird sie für mich. Komplexität ist kein Hindernis, sondern eine Einladung zum Entdecken.

Ich begleite Klientinnen und Klienten auf ihrer individuellen Reise – nicht wissend, wohin sie führt, aber offen für alles, was sich zeigen möchte.

Kapitel 3: Von Kontrolle zu Vertrauen – eine innere Entwicklung

Lange Zeit war für mich gute Vorbereitung gleichbedeutend mit Sicherheit. Wenn ich mir Wissen aneignete, Zusammenhänge verstand und Antworten parat hatte, fühlte ich mich kompetent und handlungsfähig. „Alles zu wissen“ bedeutete für mich, gut vorbereitet zu sein. Diese Form der Vorbereitung gab mir Kontrolle – und Kontrolle gab mir Sicherheit.

Mit zunehmender Erfahrung veränderte sich diese Haltung. Ich erkannte, dass Sicherheit nicht ausschließlich aus vollständigem Wissen entsteht, sondern auch aus **Selbstvertrauen**. Ich begann, mir zuzutrauen, dass meine Erfahrung, meine Fachkenntnisse und meine Intuition ausreichen, um auch in neuen oder unerwarteten Situationen handlungsfähig zu bleiben. Ich musste nicht mehr alles im Voraus wissen, um gut zu sein. Stattdessen entwickelte sich das Vertrauen, dass ich einen Ausweg finden, neue Lösungen entwickeln oder passende nächste Schritte erkennen würde.

Die Coaching-Ausbildung führte diese Entwicklung noch einen entscheidenden Schritt weiter. Aus Selbstsicherheit wurde eine neue Qualität von Offenheit. Heute darf ich sagen:
„I don't know, but I'm curious to find out.“

Dieses Nicht-Wissen fühlt sich für mich nicht mehr bedrohlich an. Im Gegenteil: Es wirkt befreiend. Es ist verbunden mit Vorfreude und innerer Gelassenheit. Ich weiß heute, dass es sich gut anfühlt, nach Lösungen zu suchen – nicht angestrengt, sondern interessiert. Nicht kontrollierend, sondern offen. Und mit dem Vertrauen, dass sich im Prozess etwas Passendes finden wird.

Diese Haltung markiert für mich einen grundlegenden inneren Wandel: weg von der Vorstellung, Sicherheit entstehe durch vollständige Kontrolle, hin zu der Erfahrung, dass Sicherheit auch aus Vertrauen, Neugier und Selbstwirksamkeit wachsen kann.

Kapitel 4: Nicht-Wissen als bewusste Haltung

Das bewusste Nicht-Wissen ist für mich zu einer zentralen Haltung geworden – im Coaching ebenso wie im Leben. Es bedeutet nicht, passiv zu sein oder Verantwortung abzugeben. Im Gegenteil: Es verlangt Präsenz, Aufmerksamkeit und die Bereitschaft, sich auf Prozesse einzulassen.

Im Coaching zeigt sich diese Haltung darin, Fragen zu stellen statt Antworten zu liefern. Ich begegne meinem Gegenüber mit Offenheit und Respekt, im Vertrauen darauf, dass die notwendigen Ressourcen bereits vorhanden sind. Lösungen werden nicht vorgegeben, sondern entstehen im gemeinsamen Erkunden.

Auch für mein eigenes Leben hat diese Haltung eine große Bedeutung gewonnen. Situationen müssen nicht sofort bewertet oder gelöst werden. Sie dürfen zunächst wahrgenommen werden. Das schafft Raum – für neue Perspektiven, für Entwicklung und für Entscheidungen, die sich stimmig anfühlen.

Kapitel 5: Lernen auf der unbewussten Ebene

Eine weitere zentrale Erkenntnis meiner Ausbildung betrifft das Zusammenspiel von Rationalität und Unterbewusstsein. Entscheidungen entstehen nicht auf einer rein rationalen Ebene. Im Modul **Hypnosystemik** habe ich gelernt, dass Entscheidungsprozesse maßgeblich von unbewussten Anteilen geprägt sind. Erkenntnisse aus der Entscheidungspsychologie und der Neurowissenschaft zeigen, dass unbewusste Prozesse eine zentrale Rolle in der Entscheidungsfindung spielen.

Wahrnehmungen, Erfahrungen, emotionale Bewertungen und körperliche Reaktionen beeinflussen frühzeitig die Richtung einer Entscheidung – oft bevor sie bewusst reflektiert wird. Das rationale Denken tritt in vielen Fällen nachgelagert hinzu. Es hilft dabei, Entscheidungen zu strukturieren, zu begründen und konkrete Lösungswege zu entwickeln.

Diese Perspektive hat meinen Umgang mit Entscheidungen grundlegend verändert. Statt inneren Impulsen zu misstrauen oder sie vorschnell zu rationalisieren, verstehe ich sie heute als wertvolle Informationsquelle. Im Coaching wie auch im eigenen Leben ermöglicht mir diese Haltung, Prozesse offener zu begleiten und Entscheidungen nicht erzwingen zu wollen. Nicht das sofortige Finden einer Lösung steht im Vordergrund, sondern das bewusste Wahrnehmen dessen, was sich bereits zeigt.

Kapitel 6: Stärkenorientierung und Selbstwirksamkeit

Ein weiterer wichtiger Aspekt meiner Entwicklung war der bewusste Blick auf eigene Stärken. „Stärken stärken“ wurde für mich im Laufe der Ausbildung von einem bekannten Satz zu einem persönlichen Leitfadensatz. Ich habe gelernt, meine Fähigkeiten wahrzunehmen, wertzuschätzen und nicht als selbstverständlich anzusehen.

Besonders eindrücklich war für mich die Erfahrung, wie wirksam es ist, Stärken anderen zu spiegeln – sei es im Coaching, im Freundeskreis oder in der Familie. Wertschätzung schafft Verbindung, Vertrauen und fördert Entwicklung. Sie lenkt den Blick weg von Defiziten hin zu vorhandenen Ressourcen und eröffnet neue Handlungsspielräume.

Dabei wurde mir deutlich, dass gleiche Ziele auf sehr unterschiedliche Weise erreicht werden können. Was Menschen auf ihrem Weg unterstützt, unterscheidet sich – abhängig von ihren Erfahrungen, Fähigkeiten und inneren Überzeugungen. Entscheidend ist, das Ziel vor Augen zu behalten und an sich selbst zu glauben. Aus diesem Vertrauen heraus zeigen sich die eigenen Stärken, die notwendig sind, um sich Schritt für Schritt in Richtung des Ziels zu bewegen.

Eng damit verbunden ist das Gefühl von **Selbstwirksamkeit**. Ich erlebe mich heute weniger als reagierend oder ausgeliefert, sondern als aktiv gestaltend. Ich bin nicht ohnmächtig, nicht machtlos und nicht bloße Beobachterin, sondern handlungsfähig. Ich kann Einfluss nehmen, Entscheidungen treffen und Verantwortung übernehmen. Diese Erfahrung stärkt mein Selbstvertrauen und bildet eine wesentliche Grundlage für meine Arbeit als Coach.

Kapitel 7: Führung, Vertrauen und Nicht-Wissen

Ich habe nicht nur als Spezialistin gearbeitet, sondern auch Teams geführt. In modernen, agilen Arbeitskulturen ist es für Führungskräfte entscheidend, nicht alles wissen zu müssen. Unwissen wird dabei zu einer bewussten Haltung – sowohl um weiter zu lernen als auch, um Vertrauen zu schenken.

Meine Rolle als Führungskraft verstehe ich heute weniger als steuernd, sondern vielmehr als begleitend. Diese Haltung habe ich bereits früh entwickelt. Ich war nie der Überzeugung, alles wissen zu müssen, um ein Team zu leiten. Dafür gibt es das Team selbst. Die Menschen im Team verfügen oft über ein tieferes und detaillierteres Wissen darüber, wie Aufgaben sinnvoll umgesetzt werden können.

Mit der Zeit habe ich verstanden, dass genau dieses bewusste Nicht-Wissen Vertrauen in beide Richtungen stärkt. Es ermöglicht mir als Führungskraft, Vertrauen in das Team und in die einzelnen Teammitglieder zu geben. Gleichzeitig entsteht auch Vertrauen vom Team zur Führung – ein Vertrauen, das nicht auf Kontrolle, sondern auf Wertschätzung, Kompetenz und Verantwortung basiert. Auf diese Weise kann ein ruhiges, vertrauensvolles Miteinander entstehen, in dem Verantwortung geteilt und Entwicklung möglich wird.

Diese Haltung kenne ich auch aus der Perspektive als Teammitglied. Dort, wo Vertrauen spürbar ist und Verantwortung geteilt wird, entstehen Engagement, Kreativität und Wirksamkeit. Wo hingegen stark hierarchische Strukturen dominieren, wird dieses Potenzial häufig eingeschränkt.

Die Ausbildung im systemischen Coaching hat mir geholfen, diese Dynamiken bewusster wahrzunehmen und meine eigene Haltung in Führungs- und Zusammenarbeitssituationen klarer zu gestalten. Ein zentraler Lernaspekt war dabei der bewusste Umgang mit wertschätzendem Feedback. Ich habe gelernt, Rückmeldungen so zu formulieren, dass sie stärken, Orientierung geben und Verbindung ermöglichen. Diese Haltung erlebe ich nicht nur in der Arbeit mit Teams als wirksam, sondern auch in der Zusammenarbeit mit meinen eigenen Führungskräften. Gerade dort, wo wertschätzendes Feedback ungewohnt ist, entfaltet es – so meine Beobachtung – eine besonders starke Wirkung. Es schafft Irritation im positiven Sinne, öffnet Räume für Dialog und verändert die Qualität der Zusammenarbeit spürbar.

Kapitel 8: Ausblick – Integration von Coaching in meinen beruflichen Alltag

Unmittelbar nach Abschluss meiner Coaching-Ausbildung werde ich ein Sabbatical antreten. Diese bewusste Auszeit markiert für mich keinen Bruch, sondern einen Übergang: von intensiver innerer Entwicklung hin zur Integration des Gelernten in meinen beruflichen Alltag. Sie schafft Raum, das Erlernte zu reflektieren, zu vertiefen und schrittweise in die Praxis zu überführen.

Die Entscheidung für das Sabbatical entstand im Rahmen eines Coachings während der Ausbildung, konkret im Kontext eines Tetralemmas. Diese Methode habe ich als besonders wirkungsvoll erlebt, da sie über klassische Entweder-oder-Logiken hinausgeht und neue Perspektiven eröffnet. Besonders die sogenannte „Joker“-Position empfinde ich als äußerst kraftvoll. Sie ermöglicht es, bekannte Optionen zu verlassen, ohne sich sofort festlegen zu müssen, und eröffnet einen zusätzlichen Raum für Kreativität, Offenheit und Entwicklung.

Seitdem erlebe ich das Tetralema als eine sehr mächtige Methode – sowohl für meine eigene Entscheidungsfindung als auch in der Arbeit im Coaching. Sie unterstützt genau jene Haltung, die meine Ausbildung insgesamt geprägt hat: Nicht vorschnell zu wissen, sondern neugierig zu erkunden, was sich jenseits der naheliegenden Optionen zeigen kann.

Bereits jetzt zeichnet sich für mich ein konkreter nächster Schritt ab. Ich plane, meine derzeitige berufliche Tätigkeit auf **28 Stunden an vier Tagen pro Woche** zu reduzieren. Diese Arbeit bietet mir finanzielle Sicherheit und nutzt meine fachliche Erfahrung. Gleichzeitig erlebe ich sie in ihrer aktuellen Ausgestaltung häufig als energieraubend.

Dem stelle ich bewusst **einen festen Tag pro Woche für Coaching** gegenüber. Dieser Tag ist für mich mehr als eine zeitliche Ergänzung. Er steht für den Aufbau eines zweiten beruflichen Standbeins und zugleich für eine Tätigkeit, die mir Sinn gibt und Energie zurückführt. Coaching wird so zu einem festen Bestandteil meines Arbeitsalltags – nicht als Ausgleich, sondern als bewusste Ergänzung.

Ich weiß heute nicht im Detail, wie sich dieser Weg entwickeln wird. Und genau darin liegt für mich seine Qualität.

„I don't know, but I'm curious to find out.“

Statt alles im Voraus planen oder absichern zu wollen, vertraue ich darauf, dass sich durch das Tun Klarheit entwickeln wird. Ich erlebe mich dabei nicht als passiv, sondern als selbstwirksam handelnd. Ich gestalte meine berufliche Zukunft bewusst so, dass sowohl Sicherheit als auch Erfüllung ihren Platz haben dürfen.

Kapitel 9: Fazit – Coaching als Lebenshaltung

Die systemische Coaching-Ausbildung hat mich nachhaltig verändert. Sie hat mir Halt gegeben in einer turbulenten Zeit, meine innere Ruhe gestärkt und meine Haltung gegenüber Unsicherheit und Komplexität grundlegend verändert.

Was früher stark von Kontrolle und Vorbereitung geprägt war, hat sich zu einer offenen, vertrauensvollen Haltung entwickelt. „**I don't know, but I'm curious to find out**“ ist für mich heute mehr als ein Leitsatz. Es ist eine innere Orientierung, die mein Coaching, meine beruflichen Entscheidungen und mein Leben prägt.

Mit dem Schritt in ein Sabbatical und der bewussten Neuausrichtung meines Arbeitsalltags integriere ich Coaching zunehmend als festen Bestandteil meines Lebens- und Arbeitskonzepts. Dabei verbinde ich Sicherheit mit Sinn und Handlungsspielraum mit Selbstwirksamkeit.

Ich gehe diesen Weg mit Ruhe, Offenheit und Vertrauen – neugierig darauf, was sich zeigen wird, und zuversichtlich, dass sich Lösungen im Prozess entwickeln.

Danksagung

An dieser Stelle möchte ich mich bei den Menschen bedanken, die mich während meiner Coaching-Ausbildung begleitet, unterstützt und bestärkt haben.

Mein besonderer Dank gilt meiner Familie. Vor allem meinem Mann, der mir immer wieder sagt, dass er hinter mir steht – und mich darin ermutigt, meine eigenen Pläne nicht aus den Augen zu verlieren. Gerade in Phasen, in denen neue Themen, Anforderungen oder Verpflichtungen auftauchen, erinnert er mich daran, mich auf das Wesentliche zu konzentrieren und meinen Weg weiterzugehen.

Ein Monat allein zu reisen, während man eine Familie hat, ist für Frauen in unserer Gesellschaft noch immer nicht selbstverständlich. Umso dankbarer bin ich für die Selbstverständlichkeit und das Vertrauen, die ich zu Hause erlebe.

Ich danke auch meinem Vater, mit dem ich mich inzwischen häufig über Coaching-Themen austausche. Diese Gespräche bereichern mich sehr und zeigen mir, wie verbindend und inspirierend diese Arbeit sein kann. Meiner Mutter danke ich für ihr Vertrauen. Sie hat sich mir anvertraut und auf dieser Grundlage eine wichtige Entscheidung getroffen. Diese Erfahrung war für uns beide bedeutsam – und sie hat mir gezeigt, dass meine Ausbildung nicht nur für mich selbst wertvoll ist. Seitdem ist sie überzeugt, dass diese Investition sinnvoll war.

Mein Dank gilt außerdem dem Institut und den Lehrenden für die professionelle Begleitung, die wertschätzende Haltung und den Raum, den sie für Entwicklung, Reflexion und persönliches Wachstum eröffnet haben.

Besonders danken möchte ich meinen Kommilitoninnen und Kommilitonen – vor allem jenen, mit denen ich in einer Peer Group zusammenarbeiten durfte. Der offene Austausch, das gegenseitige Vertrauen, das gemeinsame Üben und Reflektieren haben meine Ausbildung in besonderer Weise geprägt. Diese Lernräume waren für mich ebenso herausfordernd wie bereichernd.

Nicht zuletzt möchte ich meinen beiden engsten Freundinnen danken. Sie haben mein geplantes Sabbatical mit großer Freude begleitet – teilweise fast enthusiastischer als ich selbst. Ihre Unterstützung, ihr Vertrauen und ihre ehrliche Begeisterung haben mir viel Rückenwind gegeben.

All diese Menschen haben auf ihre eigene Weise dazu beigetragen, dass ich mich auf diesen Weg einlassen konnte. Dafür bin ich von Herzen dankbar.