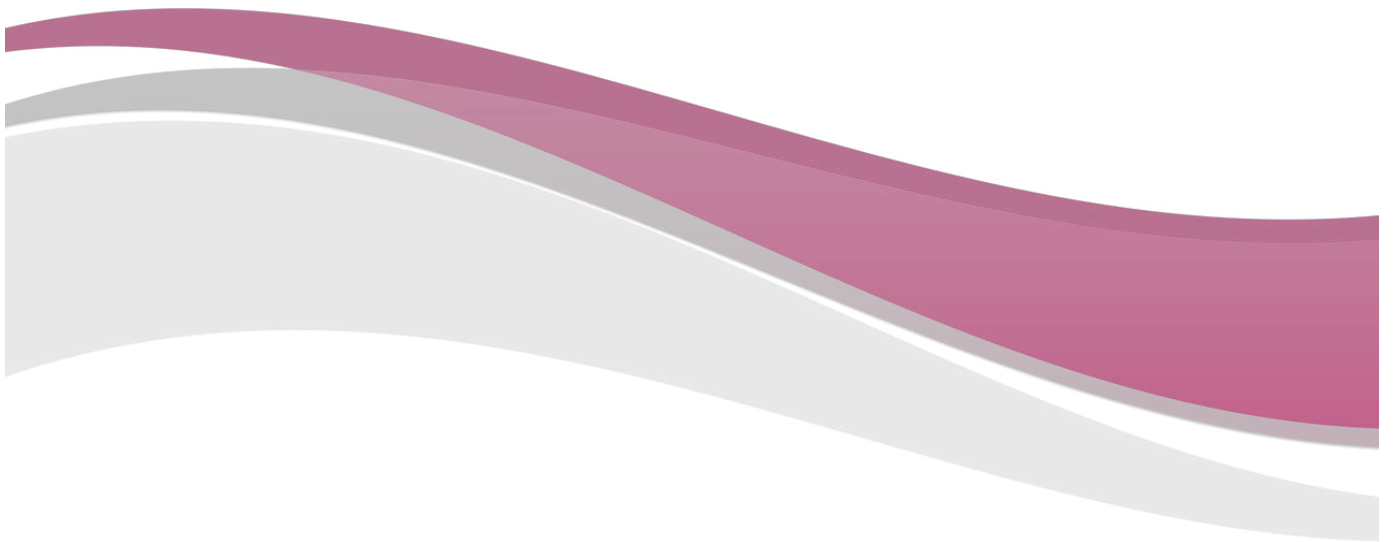


Systemisches Coaching vs. Mentaltraining

– Ein Vergleich zweier entwicklungsorientierter Ansätze –



Inhaltsverzeichnis

1. Einleitung	2
2. Systemisches Coaching – Grundlagen und Methodik	3
2.1 Begriffsdefinition und Ursprung	3
2.2 Grundannahmen	3
2.3 Methodik und Interventionen	3
2.4 Anwendungsfelder	3
3. Mentaltraining – Grundlagen und Methodik	4
3.1 Begriffsdefinition und Ursprung	4
3.2 Grundannahmen	4
3.3 Methodik und Techniken	4
3.4 Anwendungsfelder	4
4. Vergleich: Zielsetzung, Methodik und Anwendungsbereiche.....	5
4.1 Zielsetzung.....	5
4.2 Methodik	5
4.3 Anwendungsbereiche.....	6
5. Wissenschaftliche Studien und Praxisbeispiele	6
5.1 Studien zur Wirksamkeit von Systemischem Coaching	6
5.2 Studien zur Wirksamkeit von Mentaltraining	7
5.3 Praxisbeispiele	7
6. Kritische Reflexion: Grenzen und Herausforderungen.....	8
6.1 Grenzen des Systemischen Coachings	8
6.2 Grenzen des Mentaltrainings	8
6.3 Gemeinsame Grenzen	8
6.4 Integrative Perspektive.....	9
7. Fazit.....	10
7.1 wissenschaftliche Einschätzung.....	10
7.2 persönliche Einschätzung	10
8. Quellenverzeichnis	12

1. Einleitung

In einer zunehmend komplexen und dynamischen Welt gewinnen psychologische Unterstützungsformate wie Coaching und Mentaltraining an Bedeutung. Sowohl im beruflichen Kontext als auch im Leistungssport oder in der Persönlichkeitsentwicklung suchen immer mehr Menschen nach Wegen, ihre Potenziale zu entfalten, Herausforderungen zu meistern und nachhaltige Veränderungen in ihrem Leben zu erreichen.

Diese Arbeit vergleicht zwei etablierte Ansätze: das **Systemische Coaching**, das auf systemtheoretischen Grundlagen beruht und den Menschen in seinem sozialen Kontext betrachtet¹, sowie das **Mentaltraining**, das kognitiv-psychologische Techniken zur Selbststeuerung und Leistungsverbesserung nutzt².

Ziel meiner Arbeit ist es, Gemeinsamkeiten und Unterschiede herauszuarbeiten, die jeweiligen Wirkmechanismen zu analysieren und eine Einschätzung ihrer jeweiligen Anwendungsfelder und den damit verbundenen Grenzen zu geben.

Wie komme ich dazu, über genau dieses Thema zu schreiben? Ich habe im Jahr 2021 eine Ausbildung zur Mentaltrainerin an der Akademie „Gesundes Leben“ (in Oberursel/Deutschland) absolviert und befinde mich aktuell in Ausbildung zum Systemischen Coach bei InKonstellation (in Düsseldorf/Deutschland). Im Verlauf der bisherigen Ausbildung zum Systemischen Coach stelle ich bei den Methoden einige Parallelen sowie auch Unterschiede fest. Diese möchte ich nun in meiner Arbeit ausführlicher betrachten und ausarbeiten.

Hinweis: Aus Gründen der Lesbarkeit wird meist nur eine Geschlechtsform verwendet; selbstverständlich sind immer alle Geschlechtsformen gemeint.

¹ Vgl. Vogel, 2013, S. 19. + Balz & Plöger, 2015, S. 34.

² Vgl. Eberspächer, 2007, S. 42.

2. Systemisches Coaching – Grundlagen und Methodik

2.1 Begriffsdefinition und Ursprung

Systemisches Coaching ist ein lösungsorientierter und interdisziplinärer Ansatz, bei dem der Fokus auf den individuellen Bedürfnissen des Klienten unter Betrachtung der Wechselwirkungsprozesse seiner sozialen Umwelt liegt (Vogel, 2013; Balz & Plöger, 2015). Es basiert auf den Prinzipien der Systemtheorie, der konstruktivistischen Erkenntnistheorie und der humanistischen Psychologie. Es betrachtet den Menschen nicht isoliert, sondern als Teil komplexer sozialer Systeme – etwa Familie, Organisation oder Team. Der Ursprung liegt in der systemischen Familientherapie (z. B. Virginia Satir, Paul Watzlawick) und wurde in den 1990er-Jahren zunehmend auf Coaching-Kontexte übertragen.

2.2 Grundannahmen

- **Systemische Perspektive:** Verhalten entsteht im Kontext sozialer Beziehungen und Wechselwirkungen.
- **Konstruktivismus:** Wirklichkeit wird individuell konstruiert – es gibt keine objektive Wahrheit.
- **Ressourcenorientierung:** Der Fokus liegt auf Stärken, Kompetenzen und Lösungen statt auf Defiziten.
- **Selbstorganisation:** Systeme regulieren sich selbst – der Coach wirkt als Impulsgeber, nicht als Problemlöser. Der Coach ist eher Prozessbegleiter.

2.3 Methodik und Interventionen

Systemisches Coaching nutzt vielfältige Methoden, darunter:

- **Zirkuläres Fragen:** Fragen, die Perspektivwechsel fördern („Was würde Ihre Kollegin sagen, wenn...?“)
- **Narrativer Ansatz:** Dekonstruieren der eigenen erzählten Geschichte
- **Reframing:** Umdeutung von Problemen als Chancen
- **Hypothetisches Denken:** Förderung neuer Denkmodelle und Handlungsmöglichkeiten

2.4 Anwendungsfelder

Systemisches Coaching findet Anwendung in:

- **Karriere- und Persönlichkeitsentwicklung:** z.B. berufliche Neuorientierung.
- **Persönliche Entscheidungsfindung:** z.B. Entscheidung über Auswandern
- **Familien- und Paarcoaching:** z.B. Aufdecken unbewusster Beziehungsmuster
- **Konfliktmoderation und Teamentwicklung:** z.B. zur Stärkung der Zusammenarbeit

3. Mentaltraining – Grundlagen und Methodik

3.1 Begriffsdefinition und Ursprung

Mentaltraining bezeichnet eine Vielzahl psychologischer Techniken zur gezielten Steuerung von Gedanken, Emotionen und Verhalten mit dem Ziel der Leistungssteigerung und Persönlichkeitsentwicklung. Ursprünglich im Leistungssport (z.B. durch Boxprofi Muhammad Ali) verankert, hat sich Mentaltraining mittlerweile auch in Business, Pädagogik und Therapie etabliert (z.B. durch Pioniere wie Hans Eberspächer). Mentaltraining wird auch als eine umfassende Methode der positiven Lebensgestaltung beschrieben³.

3.2 Grundannahmen

- **Gedanken beeinflussen Verhalten:** Mentale Prozesse wie Selbstgespräche, Visualisierungen oder Glaubenssätze wirken direkt auf Motivation und Handlung.
- **Trainierbarkeit des Geistes:** Mentale Fähigkeiten sind – analog zu körperlichen – durch Übung entwickelbar.
- **Zielorientierung:** Klar definierte Ziele fördern Fokus, Selbstwirksamkeit und Ausdauer.
- **Selbstregulation:** Individuen lernen, ihre Emotionen und Stressreaktionen bewusst zu steuern.

3.3 Methodik und Techniken

Mentaltraining umfasst eine breite Palette von Methoden, darunter:

- **Visualisierung:** Vorstellung von Bewegungsabläufen, Erfolgen oder gewünschten Zuständen
- **Affirmationen:** Positive Selbstansprache zur Stärkung des Selbstbildes
- **Atem- und Entspannungstechniken:** z. B. progressive Muskelentspannung oder Atemfokus
- **Imaginationstechniken:** mentale Selbststeuerung
- **Zielsetzungsstrategien:** SMART-Ziele, Motto-Ziele, mentale Zielbilder⁴

3.4 Anwendungsfelder

Mentaltraining wird eingesetzt in:

- **Leistungssport:** z. B. zur Wettkampfvorbereitung, Konzentrationssteigerung
- **Business-Coaching:** z. B. zur Stressbewältigung, Präsentationssicherheit
- **Pädagogik:** z. B. zur Prüfungsangstbewältigung, Motivation
- **Medizinisches Umfeld:** z. B. Burnout-Prävention, Reduzierung von Schmerzen

³ Vgl. Sepac, 1988,

⁴ Vgl. Skript Ausbildung Mentaltrainer Akademie Gesundes Leben, 2021

4. Vergleich: Zielsetzung, Methodik und Anwendungsbereiche

4.1 Zielsetzung

Aspekt	Systemisches Coaching	Mentaltraining
Ziel	Selbstreflexion, Perspektivwechsel, nachhaltige Veränderung	Leistungsverbesserung, Selbststeuerung, mentale Stärke
Fokus	Beziehungssysteme, Kommunikation, Kontext	Innere Prozesse, Gedanken, Emotionen

- Systemisches Coaching unterstützt Menschen dabei, ihre Denk- und Verhaltensmuster im Zusammenhang mit ihrem sozialen Umfeld zu erkennen und nachhaltig zu verändern. Es setzt auf ein tiefes Verständnis für Beziehungen, Rollen und Kommunikationsstrukturen.
- Mentaltraining hingegen konzentriert sich auf die gezielte Aktivierung innerer Ressourcen, um kurzfristig Leistung, Konzentration und Selbstvertrauen zu steigern – etwa durch Visualisierung, Affirmationen oder Atemtechniken.

4.2 Methodik

Aspekt	Systemisches Coaching	Mentaltraining
Methodentyp	Gesprächsbasierte Interventionen, Visualisierung, Aufstellungen	Kognitive Techniken, Visualisierung, Entspannung, Gesprächsbasierte Interventionen
Rolle des Coaches	Prozessbegleiter, Impulsgeber	Trainer, Instruktor, Prozessbegleiter
Struktur	Offen, prozessorientiert	Teilweise standardisiert, prozess- und übungsorientiert

- Systemisches Coaching setzt vor allem auf den Dialog: Durch gezielte Fragen, Reflexion und den Blick auf zwischenmenschliche Beziehungen wird ein tieferes Verständnis für die eigene Rolle im sozialen Umfeld entwickelt. Dabei spielt der Kontext – also das Zusammenspiel von Person, Situation und System – eine zentrale Rolle.
- Mentaltraining hingegen basiert auf der gezielten Arbeit mit inneren Prozessen wie Gedanken, Emotionen und Vorstellungen. Es nutzt psychologisch fundierte Techniken – etwa mentale Visualisierung, Selbstinstruktionen oder Konzentrationsübungen – um die Selbstregulation zu stärken, innere Ressourcen zu aktivieren und gewünschte Zustände wie Ruhe, Fokus oder Zuversicht zu fördern. Dabei steht nicht nur die kurzfristige Leistungssteigerung im Vordergrund, sondern auch die Entwicklung mentaler Stärke und emotionaler Stabilität.

4.3 Anwendungsbereiche

Bereich	Systemisches Coaching	Mentaltraining
Business	Führungskräfteentwicklung, Change-Prozesse, Teamentwicklung	Stressbewältigung, Präsentationssicherheit
Sport	Teamdynamik, Motivation	Wettkampfvorbereitung, Konzentration
Leben	Lebenskrisen, Beziehungskonflikte, Entscheidungsthemen	Angstbewältigung, Burnoutprävention, Motivation

- Beide Ansätze kommen in ähnlichen Anwendungsfeldern zum Einsatz – etwa in der Persönlichkeitsentwicklung, im Sport oder im beruflichen Kontext. Sie unterscheiden sich jedoch teilweise in ihrer methodischen Tiefe und konzeptionellen Ausrichtung.
- Systemisches Coaching fokussiert sich darauf, wie Menschen in Beziehung zu anderen Menschen innerhalb eines größeren sozialen Systems stehen und wie diese Beziehungen sie beeinflussen, wie Probleme wahrgenommen und gelöst werden. Es geht darum, die Wechselwirkungen und Muster zu verstehen, die innerhalb eines Teams, einer Familie oder einer Organisation existieren. Systemisches Coaching ist oft auch ein Ansatz, um Veränderung auf mehreren Ebenen gleichzeitig zu erreichen – in der Person, aber auch in der Kommunikation und den Strukturen, die das soziale System prägen.
- Mentaltraining setzt den Fokus stärker auf die individuelle Innenwelt und fördert gezielter die Selbststeuerung, mentale Stärke und emotionale Stabilität durch psychologisch fundierte Techniken.

5. Wissenschaftliche Studien und Praxisbeispiele

5.1 Studien zur Wirksamkeit von Systemischem Coaching

Die Forschung zum systemischen Coaching ist noch vergleichsweise jung, zeigt aber zunehmend positive Effekte:

- Jens Bachmann & Lena Willermann (2024) führten eine Metaanalyse durch, die systemisches Coaching als wirksam bei der Förderung von Selbstreflexion, Kommunikationsfähigkeit und beruflicher Handlungskompetenz identifizierte.
- Siegfried Greif (2008) betont, dass Coaching – insbesondere mit systemischem Ansatz – die Selbstwirksamkeit und Problemlösekompetenz von Klienten signifikant steigern kann.
- In organisationalen Kontexten zeigt sich, dass systemisches Coaching zur besseren Bewältigung von Change-Prozessen und zur Entwicklung von Führungskompetenz beiträgt (Astrid Schreyögg, 2014).

5.2 Studien zur Wirksamkeit von Mentaltraining

Mentaltraining ist besonders im Sportbereich gut erforscht:

- Hans Eberspächer (2007) dokumentierte, dass Visualisierungstechniken die motorische Leistung und Konzentration bei Spitzensportlern signifikant verbessern.
- Eine Studie von Daniel Birrer & George Morgan (2010) zeigt, dass Mentaltraining die Stressresistenz und emotionale Regulation bei Athleten erhöht.
- Auch im Business-Kontext konnte Mentaltraining die Präsentationssicherheit und das Selbstvertrauen z.B. von Führungskräften stärken (Alexandra Künzli, 2016).

5.3 Praxisbeispiele

- **Sport:**
 - Eine Skirennläuferin visualisiert vor dem Wettkampf jede Kurve bzw. die zu fahrende Tor-Kombination der Strecke → eine klassische Mentaltraining-Methode zur Bewegungsoptimierung.
 - Ein Fußballspieler nutzt Mentaltraining, um negative Zuschauerreaktionen (z.B. Ausbuhen) in positive innere Bilder und Jubel umzuwandeln, um dadurch seine Leistung auf dem Spielfeld zu verbessern.
- **Business:**
 - Eine Führungskraft nutzt systemisches Coaching, um ihre Rolle im Team neu zu reflektieren und Kommunikationsmuster zu verändern.
 - Eine Projektmanagerin nutzt systemisches Coaching, um eigene und Teamressourcen zu identifizieren und zu stärken, wodurch die Projektarbeit effizienter und zielgerichteter wird.
- **Persönliche Entwicklung (Life Coaching):**
 - Eine Klientin mit Prüfungsangst kombiniert Mentaltraining (Affirmationen, Induktionen) mit systemischem Coaching zur Bearbeitung familiärer Erwartungsstrukturen.
 - Ein Klient mit Selbstwertproblemen wendet Mentaltraining (Visualisierungsübungen und positive Selbstgespräche) kombiniert mit systemischem Coaching an, um negative Glaubenssätze zu bearbeiten.

6. Kritische Reflexion: Grenzen und Herausforderungen

6.1 Grenzen des Systemischen Coachings

Obwohl systemisches Coaching als ganzheitlich und tiefenwirksam gilt, gibt es auch Einschränkungen:

- **Komplexität der Methode:** Das systemische Denken ist kompliziert und erfordert, dass sowohl der Coach als auch der Klient gut abstrahieren können (abstrahieren = die Fähigkeit, Details auszublenden und das große Ganze zu sehen).
- **Abgrenzung zur Therapie:** Bei tiefgreifenden psychischen Problemen kann Coaching an seine Grenzen stoßen und muss klar von psychotherapeutischen Verfahren abgegrenzt werden.
- **Erfolg schwer messbar:** Veränderungen sind oft subtil und brauchen viel Zeit, daher ist es schwer, den Erfolg zu bewerten.

Zudem besteht die Gefahr, dass Coaches ohne fundierte Ausbildung (Anmerkung: der Begriff Coach ist nicht geschützt⁵ und jede Person, darf sich so bezeichnen) systemische Vorgehensweisen verwenden, auch wenn sie unerfahren in deren Anwendung sind und sie dann methodisch nicht korrekt einsetzen.

6.2 Grenzen des Mentaltrainings

Auch Mentaltraining hat seine Herausforderungen:

- **Enger Blickwinkel:** Wenn man sich nur auf die eigenen Gedanken und Gefühle konzentriert, übersieht man leicht die Auswirkungen von anderen Menschen oder dem Umfeld (Ausblendung des Systems/der Systeme)
- **Gefahr der Überforderung:** Die Erwartung, dass man mit Mentaltechniken alles perfekt hinbekommt, kann zu viel Druck machen und zu Enttäuschung führen.

Besonders in schwierigen Lebenssituationen reicht Mentaltraining oft nicht aus, um dauerhafte Veränderungen zu erreichen.

6.3 Gemeinsame Grenzen

Dennoch ist es auch unglaublich wichtig ethische sowie systemische Grenzen zu wahren. Coaches und Mentaltrainer befinden sich häufig in Machtpositionen gegenüber ihren Klienten. Daher sind ein klar definierter Rahmen, transparente Ziele und ein professioneller Umgang mit Nähe und Distanz essenziell. Coaching und Mentaltraining dürfen keine Manipulation sein.

⁵ Vgl. Institut Bildung Coaching, „Was ist eigentlich Coaching?“

Die Autonomie und Eigenverantwortung der Klienten müssen stets gewahrt bleiben. Grenzverletzungen – etwa durch ungewollte Ratschläge, unmoralische Fragen oder eine unklare Rollendefinition – können Vertrauen zerstören und den Prozess untergraben.

Coaching und Mentaltraining geschehen nie isoliert, sondern sind immer Teil eines größeren Ganzen, wie innerhalb von Unternehmensstrukturen, den Beziehungen im Team oder den Rollenbildern in der Familie. Diese äußeren Rahmenbedingungen können die Möglichkeiten zur Veränderung einschränken. Ein Coach kann zwar den Klienten methodisch unterstützen, über die eigene Situation nachzudenken, oder durch Mentaltraining die mentale Stärke fördern, aber er kann die äußeren Strukturen selbst nicht verändern.

6.4 Integrative Perspektive

Eine Kombination von systemischem Coaching und Mentaltraining kann äußerst sinnvoll sein, da beide Ansätze unterschiedliche Stärken haben. Systemisches Coaching konzentriert sich darauf, den Kontext, die Beziehungen und die Wechselwirkungen zwischen den Elementen eines Systems zu verstehen und zu gestalten. Es hilft dabei, persönliche und teambezogene Ressourcen im sozialen Kontext zu nutzen und zu stärken.

Mentaltraining hingegen bietet konkrete Techniken zur aktiven Selbststeuerung und zur Aktivierung persönlicher Ressourcen. Es fokussiert auf individuelle mentale Prozesse und unterstützt den Einzelnen dabei, innere Zustände zu regulieren und mentale Blockaden zu überwinden.

Durch eine integrative Herangehensweise können sowohl die äußeren als auch die inneren Ressourcen optimal genutzt werden. Einerseits wird durch systemisches Coaching das Verständnis für das Umfeld und die Dynamik innerhalb dieses Umfelds gestärkt, andererseits fördert Mentaltraining gezielt die persönliche mentale Stärke. Diese Verbindung ermöglicht es, sowohl auf der Ebene des Denkens und Fühlens als auch auf der Ebene des Handelns wirksam zu werden. Beispielsweise können durch systemisches Coaching hinderliche Beziehungsmuster erkannt und durch Mentaltraining gezielt neue Denk- und Verhaltensweisen gefestigt werden.

Der synergetische Effekt entsteht durch die Tiefe des systemischen Arbeitens, die durch die Praxisorientierung des Mentaltrainings ergänzt wird. Um Coaching und Mentaltraining erfolgreich zusammen zu nutzen, benötigt der Coach methodische Kompetenz und ein differenziertes Verständnis beider Ansätze. Nur durch eine bewusste und professionelle Verbindung der beiden Ansätze können ihre jeweiligen Stärken optimal genutzt werden. Dabei gilt als wichtige Regel, die Grenzen zu respektieren und die Methoden nicht unsachgemäß zu vermischen.

7. Fazit

7.1 wissenschaftliche Einschätzung

Systemisches Coaching und Mentaltraining sind zwei wirkungsvolle Ansätze zur Unterstützung persönlicher Entwicklung, Steigerung der Leistungsfähigkeit oder Förderung der Selbstreflexion. Selbst bei zum Teil unterschiedlichen theoretischen Grundlagen und Methoden teilen sie das Ziel, Menschen in ihrer Fähigkeit zur Selbststeuerung zu stärken und sowohl innere (z.B. Emotionen) als auch äußere (z.B. Verhalten) Veränderungsprozesse zu begleiten.

Systemisches Coaching punktet durch seine Sensibilität für den Kontext. Es hilft dabei neue Perspektiven einzunehmen umso z.B. für langfristige Veränderungen in Beziehungen und Kommunikation zu sorgen. Mentaltraining bietet im Gegensatz dazu konkrete, leicht erlernbare Techniken, die besonders in stressreichen Situationen wie im Sport oder im Beruf kurzfristig die Leistungsfähigkeit und emotionale Selbstregulation verbessern können.

Eine genauere Betrachtung zeigt jedoch auch die Grenzen beider Ansätze: Systemisches Coaching kann manchmal zu theoretisch und schwer greifbar sein, während Mentaltraining in einigen Fällen zu vereinfacht oder zu einseitig wirkt. Eine integrative Herangehensweise, die also systemisches Denken und mentale Techniken kombiniert, scheint daher besonders vielversprechend zu sein, sowohl in der praktischen Anwendung als auch in der Forschung.

Für Coaches und Mentaltrainer ergibt sich daraus die Empfehlung, beide Ansätze nicht als gegensätzlich, sondern als sich ergänzend zu betrachten. Die Wahl der Methode sollte stets an den Zielen, dem Kontext und den individuellen Bedürfnissen der Klienten ausgerichtet sein.

7.2 persönliche Einschätzung

Auf den vorangegangenen Seiten wurden das systemische Coaching und das Mentaltraining auf wissenschaftlicher Basis gegenübergestellt. In diesem Abschnitt lasse ich meine persönliche Erfahrung aus beiden Ausbildungen mit in den Vergleich einfließen. Bei beiden entwicklungsorientierten Ansätzen ist ein Grundsatz, dass die Ziel- und Auftragsklärung mit den Klienten absolut entscheidend ist für den Erfolg des jeweiligen Anliegens. Wenn kein Ziel definiert wird, fällt es am Ende einer Einheit schwer herauszufinden, ob die Einheit dem Klienten einen Mehrwert gebracht hat. In beiden Ansätzen wurde mir vermittelt, dass eine Zielerreichungsskala und die Definition derselbigen mich im jeweiligen Coachingprozess unterstützen kann, um ein Thema ganz bewusst mit dem Klienten einordnen zu können. Das bedeutet, dass ich meine eigenen Erfahrungen zurückstelle und mit Offenheit und Neugier auf die Sichtweise der Klienten eingehe. Anstatt Ratschläge zu geben, nutze ich gezielte Fragetechniken und Methoden, um die Klienten dazu zu bringen, eigenständig Lösungen oder neue Denkansätze zu entwickeln. Beide Ausbildungen haben tiefgehend die unterschiedlichen Fragearten bzw. -techniken beleuchtet.

Dennoch habe ich auch Unterschiede wahrgenommen. Im Mentaltraining haben wir viel bewusster und ausführlicher mit diversen Methodiken gearbeitet, die speziell das Unbewusste der Klienten ansprechen. Wir haben zahlreiche Induktionstechniken zur Heranführung an die Arbeit mit dem Unbewussten erlernt und diverse Mind-Body-Techniken, die den Körper und die Körperwahrnehmung integrieren. Bis zum jetzigen Zeitpunkt (nach Modul 5) haben wir solche Techniken im systemischen Coaching deutlich weniger kennengelernt.

In der Mentaltrainer-Ausbildung haben wir außerdem viel über Themen wie Stress und dessen Entstehung sowie über die Funktionsweise des Gehirns gelernt. Ein weiterer Fokus lag auf der Erlernung von Methodiken für Trancereisen und spezifische Trancesprache, um über das Unbewusste in Form von Hypnosen mit den Klienten zu arbeiten. Diese Themen werden in der systemischen Ausbildung erst in den Folgemodulen Emotions- und Hypnosystemisches Coaching behandelt. Ich freue mich bereits darauf zu erfahren, welche Ansätze im Emotionscoaching und dann daran anschließend im Hypno-Modul auf uns warten.

Im systemischen Ansatz liegt der Fokus stärker auf dem gesamten Coachingprozess sowie darauf, die Klienten sinnvoll durch diesen Prozess zu führen. Viele der bisher erlernten Methoden des systemischen Coachings basieren auf der kognitiven Ebene der Klienten. Methodiken wie die Timeline, die Wunderfrage und das Tetralemma gehen schon verhältnismäßig tiefer in die Gefühlsebene, sofern die Klienten sich darauf einlassen oder ich es als Coach schaffe, den Klienten durch die richtigen Fragen Zugang zu ihren Gefühlen zu geben. Diese Methoden werden jedoch noch nicht offiziell als Hypnosetechniken oder als Arbeit mit dem Unbewussten bezeichnet. Außerdem haben wir in unserer Mentaltrainerausbildung viele Methoden erlernt, die den Klienten kurzfristig bei Themen wie Prüfungsangst, Stress, Präsentationsangst oder Gewichtsmanagement helfen.

Ich empfinde es als äußerst bereichernd, nach der Mentaltrainer-Ausbildung nun auch die systemische Coachinausbildung absolvieren zu dürfen. Dadurch habe ich die Möglichkeit, je nach Bedarf des Klienten beide Ansätze miteinander zu kombinieren. Vor der systemischen Coachinausbildung fiel es mir teilweise schwer, meine erlernten mentalen Techniken in den Arbeitsalltag, beispielsweise in der Industrie, zu integrieren. Dank der neuen Methoden und des systemischen Verständnisses gelingt mir dieser Transfer nun deutlich leichter. Die vielfältigen Methoden der systemischen Coachinausbildung bilden für mich nun ein stabiles Fundament für den Einsatz im Business- sowie im Life-Coaching-Kontext, vor allem mit dem Verständnis, dass diese häufig nicht trennscharf sind aufgrund des systemischen Ansatzes. Je nach Anwendungsfall und Zielvorgabe der Klienten kann ich systemische Coaching Methoden mit ausgewählten Mentaltraining-Techniken anreichern, wo sinnvoll kombinieren oder vertiefen. Für mich persönlich ist es ein großer Gewinn, dass ich nun das Wissen aus beiden Ausbildungen besitze. Ich freue mich nun darauf, dieses Wissen in die Praxis umzusetzen.

8. Quellenverzeichnis

Bücher:

- Balz, Heiko & Plöger, Karin. Systemisches Coaching: Ein Handbuch für die Praxis. Heidelberg: Carl-Auer Verlag, 2015.
- Eberspächer, Hans. Mentales Training für Höchstleistung. Göttingen: Hogrefe, 2007.
- Greif, Siegfried. Coaching und Beratung: Grundlagen, Konzepte und Beispiele aus der Praxis. Göttingen: Hogrefe, 2008.
- Künzli, Alexandra. Mentaltraining im Business-Kontext. München: Reinhardt, 2016.
- Satir, Virginia: Conjoint Family Therapy. Science and Behavior Books, 1983
- Schreyögg, Astrid. Coaching: Eine Einführung für Praxis und Ausbildung. Frankfurt am Main: Campus Verlag, 2012.
- Vogel, Stephan. Handbuch Systemisches Coaching. Wiesbaden: Springer, 2013.
- Watzlawick, Paul, Weakland, John H., & Fisch, Richard: Change: Principles of Problem Formation and Problem Resolution. Norton & Company, 1974
- Sepac, Reinhard, Erfolgreich durch Mentaltraining, München, Delphin, 1988

Internetquellen:

- Akademie Gesundes Leben: <https://akademie-gesundes-leben.de/seminar/mentaltrainer/>; 17.10.2025
- Bachmann, Thomas & Willermann, Lena: Zur Wirksamkeit von systemischem Coaching im Arbeits- und Organisationskontext – Eine Metaanalyse. Organisationsberatung, Supervision, Coaching, Band 31, Nr. 3 (2024). Link: <https://link.springer.com/article/10.1007/s11613-024-00910-1>, 16.10.2025
- Birrer, Daniel & Morgan, George (2010). Psychological skills training as a way to enhance an athlete's performance in high-intensity sports. Scandinavian Journal of Medicine & Science in Sports, 20(2), 78–87. Psychological skills training as a way to enhance an athlete's performance in high-intensity sports | <https://www.deepdyve.com/lp/wiley/psychological-skills-training-as-a-way-to-enhance-an-athlete-s-XoVHvmF31Y>, 17.10.2025
- Institut Bildung Coaching: <https://www.institut-bildung-coaching.de/wissen/was-ist-eigentlich-coaching/>, 17.10.2025
- Systemische Coaching Ausbildung in Düsseldorf - InKonstellation, <https://www.inkonstellation.de/coaching-ausbildung-duesseldorf/>, 17.10.2025

Weitere Quellen:

- Ausbildungsunterlagen Akademie Gesundes Leben – Skript in Papierform, Oberursel, Stand Mai bis September 2021
- Ausbildungsunterlagen InKonstellation – Skript als personalisiertes PDF-Dokument, Köln, Stand März 2025