

Verkörperter Veränderung im Coaching

Ein integrativer, systemisch-verkörperter Ansatz

Abschlussarbeit im Rahmen der Ausbildung „Systemisches Coaching“ bei InKonstellation

Autor: Anonym

Oktober 2025

Inhaltsverzeichnis

1. Einleitung	3
2. Theoretische Grundlagen	4
2.1 Systemisches Coachingverständnis.....	4
2.2 Nervensystem, Embodiment und Beziehung.....	5
2.3 Zusammenführung.....	6
3. Integrativer Coachingansatz	7
3.1 Grundhaltung.....	7
3.2 Mikro-Interventionen im Prozess.....	7
3.3 Veränderungsdynamik im Coachingprozess.....	8
Fazit	10
Literaturverzeichnis	11

1. Einleitung

Coaching wird häufig als kognitiver Entwicklungsprozess verstanden: Perspektiven wechseln, Entscheidungen treffen, Handlungen planen. Doch Menschen verändern sich selten allein, weil sie etwas „verstanden“ haben. Veränderung entsteht dort, wo kognitive Einsicht auf **innere Sicherheit, körperliche Präsenz und Beziehungserleben** trifft.

Klient:innen scheitern oft nicht an mangelndem Wissen, sondern daran, dass ihr System unter Stress, innerem Druck oder Überforderung keine Wahlfreiheit erlebt. In solchen Momenten geschieht Entwicklung nicht durch Analyse, sondern durch **Regulation, Erlaubnis und Kontakt**.

Diese Arbeit untersucht, wie ein systemisch-verkörperter Coachingansatz – basierend auf Nervensystemregulation, Embodiment und Co-Regulation – Räume öffnet, in denen Klarheit, innere Orientierung und nachhaltige Handlungsfähigkeit entstehen. Dabei steht nicht therapeutische Arbeit im Fokus, sondern die Integration von Körper- und Beziehungskompetenz innerhalb **systemischer Grundprinzipien** wie Ressourcenorientierung, Selbstverantwortung und Nicht-Wissen des Coachs.

Forschungsfrage:

Wie können Coaches so arbeiten, dass Klient:innen nicht nur zu Einsichten gelangen, sondern neue innere Zustände erleben und verkörpern, aus denen heraus Veränderung entsteht?

2. Theoretische Grundlagen

2.1 Systemisches Coachingverständnis¹

Systemisches Coaching versteht Menschen als Teil sozialer, biologischer und emotionaler Systeme. Veränderungen entstehen durch **Selbstorganisation**, nicht durch direkte Steuerung.

Zentrale Leitprinzipien sind:

- Ressourcen- statt Problemorientierung
- Zirkularität und Kontextbewusstsein
- Autonomie & Selbstverantwortung
- Nicht-Wissen des Coachs
- Beziehung als Wirkfaktor

Systemisches Coaching schafft damit **Bedeutungs- und Resonanzräume**, in denen Klient:innen Zugang zu innerer Führung zurückgewinnen.

Darüber hinaus wird Veränderung im Kontext verstanden: Symptome, Verhaltensweisen und Entscheidungen sind Antworten auf Systemanforderungen und nicht Ausdruck individueller „Defizite“. Mehrperspektivität und zirkuläre Fragen eröffnen alternative Bedeutungsräume und unterstützen Klient:innen darin, Muster wahrzunehmen, statt sich mit ihnen zu identifizieren.

Zentrale Haltungsprinzipien sind daher:

- **Ressourcen- und Lösungsorientierung** statt Problemfokus
- **Kontext- und Musterbewusstsein**, um Bedeutungsräume zu erweitern
- **Selbstverantwortung und Autonomie** als Grundlage für nachhaltige Veränderung
- **Zirkularität und Mehrperspektivität** zur Förderung systemischer Sichtweisen
- **Präsenz, Nicht-Wissen und Anerkennung** statt instrumentellem Vorgehen

Diese Haltung schafft einen sicheren Reflexionsraum, in dem Klient:innen eigene Bedeutungen entwickeln und innere Führung wiederfinden. Dies entspricht dem Grundsatz, dass die Wirkung von Coaching weniger aus „Input“ entsteht, sondern aus **Beziehungsqualität, Resonanz und Selbstorganisation**.²

¹ Vgl. Schlippe & Schweitzer, 2019, *Lehrbuch der systemischen Therapie und Beratung I*, S. 87.

² Vgl. Schiersmann & Thiel, 2020, *Grundlagen des Coachings*, S. 112.

2.2 Nervensystem, Embodiment und Beziehung

Forschung zeigt, dass reflektiertes Denken und Entscheidungsfähigkeit nur dann zugänglich sind, wenn das Nervensystem im Bereich von Sicherheit und Regulation arbeitet. Unter Stress reagieren Menschen reflexhaft – über Fokusverlust, Grübeln, Rückzug oder Aktionismus.

Nervensystemregulation

Das autonome Nervensystem bestimmt maßgeblich, ob Menschen Zugriff auf Reflexions- und Handlungskompetenz haben oder in Schutzreaktionen wie Kampf-, Flucht- oder Erstarrungsmechanismen wechseln. Im Coaching zeigt sich dies häufig in Anspannung, beschleunigter Sprache, Grübeln oder emotionalem Rückzug. Ein zentraler Bezugspunkt ist das von Siegel entwickelte Window of Tolerance, das den Bereich beschreibt, in dem Verarbeitung und Lernen optimal möglich sind. Interventionen wie bewusste Atmung, tempoverlangsamte Gesprächsführung, Erdungsimpulse oder kurze somatische Check-ins unterstützen Klient:innen dabei, im Regulationsfenster zu bleiben oder zurückzukehren.³ Regulation wird damit nicht nur als Technik verstanden, sondern als Voraussetzung dafür, dass Selbstorganisation und innere Orientierung entstehen können.

Embodiment

Embodiment-Forschung macht deutlich, dass kognitive Einsichten allein nicht ausreichen, wenn sie nicht somatisch verankert werden. Emotionen und Bedeutungsprozesse spiegeln sich im Körper wider – etwa in Muskeltonus, Atmung oder Aufrichtung. Im Coaching bedeutet das, dass Veränderung dann nachhaltiger wird, wenn Klient:innen körperlich spüren, wie sich innere Stimmigkeit, Klarheit oder Grenzen anfühlen. Dies kann beispielsweise durch die Einladung zu einer veränderten Sitzposition, durch sanfte Atemlenkung oder durch das Wahrnehmen innerer Impulse geschehen. Der Körper wird so zum Resonanzraum für neue Entscheidungen und nicht lediglich zum Transportmittel des Denkens.⁴

Co-Regulation

Nach Porges' Polyvagal-Theorie entsteht Sicherheit primär im zwischenmenschlichen Kontakt. Stimme, Blickkontakt, Präsenz und nonverbale Resonanz des Coachs wirken regulierend auf das autonome Nervensystem. In der Praxis zeigt sich dies z. B. in einer ruhigen Sprechweise, weichem Blickkontakt, achtsamer Pausensetzung oder aufmerksamem Spiegeln von Körpersignalen. Durch diese Form relationaler Präsenz werden emotionale Prozesse nicht beschleunigt oder analysiert, sondern gehalten, sodass Klient:innen ihr inneres Erleben integrieren können, ohne in Überforderung zu geraten. Der Coachingraum wird damit zu einem sicheren Bezugspunkt, an dem Selbstregulation durch Co-Regulation begünstigt wird.⁵

³ Vgl. Siegel, 2012, *The Developing Mind*, S. 254–260.

⁴ Vgl. Storch, 2018, *Embodiment*, S. 110-115

⁵ Vgl. Porges, 2017, *The Pocket Guide to the Polyvagal Theory*, S. 52.

Abgrenzung zum therapeutischen Kontext

Dieser Ansatz bleibt klar im Rahmen des Coachings: es geht nicht um Trauma-Bearbeitung, sondern um Ressourcen-Aktivierung, Regulation und Selbstorganisation im Hier-und-Jetzt.

2.3 Zusammenführung

Ein systemisch-verkörperter Ansatz verbindet Nervensystemregulation, Embodiment, Co-Regulation bzw. Beziehung. Veränderung wird nicht erzwungen, sie wird ermöglicht.

Dimension	Rolle im Prozess	Wirkung auf Veränderung
Nervensystemregulation	Stabilität, innere Sicherheit, Kapazität	Zugang zu Reflexion, Kontakt & Handlung
Embodiment	Verkörperte Selbstwahrnehmung & Integration	Innere Orientierung, nachhaltige Veränderung
Co-Regulation / Beziehung	Halt, Resonanz, emotionale Präsenz	Mut, Öffnung, emotionale Tragfähigkeit

Tabelle 1: Zusammenspiel der Wirkdimensionen

3. Integrativer Coachingansatz

Ein integrativer Coachingansatz verbindet systemische Prinzipien mit verkörperten Zugängen und relationaler Präsenz. Während klassische Coachingansätze häufig auf kognitiver Einsicht und Zielsteuerung basieren, versteht dieser Ansatz Veränderung als Prozess der inneren Reorganisation, der Sicherheit, Wahrnehmung und somatische Integration erfordert. Die Rolle des Coachs besteht somit weniger darin, Lösungen zu ermöglichen oder Fragen zu „steuern“, sondern darin, einen Resonanzraum zu schaffen, in dem innere Signale wahrgenommen, reguliert und integriert werden können. Dadurch entsteht nicht nur mentale Klarheit, sondern eine Erfahrungsqualität von Verbundenheit, innerer Weite und selbstbestimmter Ausrichtung. In diesem Sinne wird Coaching zu einem Erfahrungs- und Entwicklungsraum, der implizite Muster sichtbar macht, Ressourcen aktiviert und embodied Entscheidungsfähigkeit stärkt.

3.1 Grundhaltung

Ein verkörperter systemischer Coachingraum basiert auf:

- Präsenz statt Druck
- Einladung statt Korrektur
- Prozess- statt Ergebnisorientierung
- Vertrauen in die Selbstorganisation des Systems
- Tempo-Sensibilität & Pausenkultur

Beispiele für Haltungssätze:

- *„Du musst nichts lösen – wir schaffen Raum, damit sich etwas zeigen darf.“*
- *„Dein System weiß, was stimmig ist.“*
- *„Wir gehen in deinem Rhythmus.“*

Sicherheit ist die Basis dafür, dass das Nervensystem auf Ressourcen statt Schutzmechanismen zugreifen kann. Erst aus dieser regulierten Präsenz entstehen innere Orientierung, Wahlfreiheit und selbstorganisierte Veränderung.

3.2 Mikro-Interventionen im Prozess

In der Praxis zeigt sich, dass diese Interventionen nicht „Tools“ im engen Sinne sind, sondern verkörperte Haltungsimpulse. Sie dienen dazu, Präsenz, Bewusstheit und innere Sicherheit schrittweise zu kultivieren und die Selbststeuerung der Klient:innen zu stärken. In folgender Tabelle sind einige typische Situationen und mögliche somatische Begleitungen dargestellt:

Situation	Haltung & Sprache	Verkörperte Einladung
Überanalyse	„Lass uns den Körper mitnehmen.“	Füße spüren, Ausatmung verlängern
Emotion taucht auf	„Bleib nicht allein damit.“	Atem begleiten, Hand auf Herz, Blick weich halten
Entscheidungsdruck	„Wir müssen jetzt nichts entscheiden.“	Schultern lösen, Sitzfläche wahrnehmen „ <i>Wie fühlt sich Wahlfreiheit jetzt an?</i> “
Neue Einsicht	„Wo spürst du das im Körper?“	Micro-Pause, Embodied anchoring

Tabelle 2: Beispiele für Mikro-Interventionen

Somatische Mikro-Impulse wie Atemlenkung, Erdung oder bewusste Pausen bieten dem System unmittelbar Orientierung und Stabilisierung.

Praxisvignette:

Eine Klientin kommt in eine Sitzung mit innerer Unruhe und dem Gefühl, eine wichtige berufliche Entscheidung treffen zu „müssen“. Die Sprache ist beschleunigt, der Atem flach, die Aufmerksamkeit eng auf das Problem fokussiert.

Ich lade sie zunächst ein, die Füße am Boden wahrzunehmen und zwei bewusste Ausatmungen zu nehmen. Nachdem sich der Atem spürbar vertieft, frage ich:

„Wenn Sie nicht sofort entscheiden müssten – wie dürfte es Ihrem System jetzt gehen?“

Die Klientin lehnt sich zurück, die Schultern sinken. Erst hier wird deutlich, dass weniger die Entscheidung selbst, sondern der innere Druck belastend war. Durch das Erleben von mehr innerem Raum entsteht ein anderer Zugang zu Klarheit: nicht über Analyse, sondern über Regulierung, Selbstkontakt und innere Weite.

So wird Veränderung nicht erzeugt, sondern ermöglicht.

3.3 Veränderungsdynamik im Coachingprozess

Veränderung im Coaching vollzieht sich nicht linear, sondern prozesshaft. Zu Beginn steht das Schaffen von Sicherheit – sowohl innerlich (Nervensystemregulation) als auch relational (vertrauensvolle Allianz). Erst wenn Klient:innen sich ausreichend sicher fühlen, können sie ihr inneres Erleben wahrnehmen und differenzieren. Dies eröffnet Zugang zu Emotionen, Körperempfindungen und Gedankenmustern, die zuvor vielleicht unbewusst oder abgespalten waren. Darauf folgt ein Prozess der Selbstregulation: Klient:innen lernen, innere Aktivierungszustände wahrzunehmen und zu modulieren. Aus dieser regulierten Präsenz

entsteht Orientierung – der Zugang zu innerer Klarheit, Bedürfnissen und stimmigen Entscheidungen. Erst dann werden Handlungen aus einem Gefühl von Wahl und Verbundenheit heraus möglich. Integration schließlich meint, neue Erfahrungen und Handlungsschritte im Alltag zu verankern und embodiment-basiert zu festigen.

Veränderung entsteht zyklisch: **Sicherheit** → **Wahrnehmung** → **Regulation** → **Orientierung** → **Handlung** → **Integration**

Dieser Prozess wird im Coaching unterstützt durch:

- ein bewusstes Tempo und klare Rahmung
- das Einladen zu somatischer Wahrnehmung statt reinem gedanklichem Analysieren
- gemeinsames Halten von Emotionen und Ambivalenzen statt Druck oder Lösungsschnelligkeit
- körperlich erfahrbare Micro-Experimente, die neue Handlungsspielräume spürbar machen.

So entsteht nicht nur mentale Klarheit, sondern verkörperte Handlungskompetenz. Klient:innen erfahren nicht nur, *was* sie tun könnten, sondern *wie* sich stimmige Veränderung in ihrem Körper anfühlt und wie sie daraus handeln können.

Coaching wird dadurch zu einem Raum, in dem innere Kapazität wächst statt Druck entsteht. Veränderung passiert weniger durch Willenskraft, sondern durch Sicherheit, Selbstkontakt und verkörpertes Erleben.

Fazit

Das Ziel dieser Arbeit war es, die Rolle von Nervensystemregulation, Embodiment und Co-Regulation im Coaching zu untersuchen und darzustellen, wie diese drei Dimensionen die Veränderungsfähigkeit von Klient:innen unterstützen können. Die theoretischen Grundlagen haben gezeigt, dass nachhaltige Veränderung nicht allein durch kognitive Einsichten entsteht. Kognition bleibt wichtig – doch sie erhält Wirkungstiefe, wenn sie mit innerer Sicherheit, verkörperter Erfahrung und Beziehungshalt verbunden wird.

Veränderung hängt maßgeblich davon ab, in welchem inneren Zustand sich ein Mensch befindet und ob er Zugang zu emotionaler Balance, Körperbewusstsein und Beziehungssicherheit hat. Nervensystemregulation ermöglicht Reflexions- und Entscheidungsfähigkeit, da erst ein reguliertes autonomes Nervensystem den Zugang zu kognitiven Ressourcen und innerer Handlungsfähigkeit öffnet. Embodiment erweitert diesen Prozess, indem es verdeutlicht, dass Veränderung stabil wird, wenn sie im Körper verankert und als stimmige Erfahrung verkörpert wird. Co-Regulation bildet die sozial-emotionale Grundlage, die Sicherheit schafft, emotionale Prozesse trägt und Entwicklung im relationalen Raum ermöglicht.

Damit wird Coaching zu einem Erfahrungs- und Entwicklungsraum, in dem Kapazität statt Druck entsteht, innere Führung wachsen kann und Menschen nicht primär „funktionieren“, sondern sich selbstorganisierend entfalten dürfen. Veränderung zeigt sich somit nicht als rein mentaler Akt, sondern als verkörperter Prozess, der im Kontakt mit sich selbst und im Kontakt mit einem regulierenden Gegenüber Gestalt annimmt.

So entsteht ein Coachingraum, in dem Menschen nicht nur neue Antworten finden, sondern neue Zustände erleben – und aus ihnen heraus handeln können.

Literaturverzeichnis

Porges, S. W. (2017). *The Pocket Guide to the Polyvagal Theory: The Transformative Power of Feeling Safe*. New York: W. W. Norton & Company.

Schiersmann, C., & Thiel, H.-U. (2020). *Grundlagen des Coachings*. Heidelberg: Springer.

Siegel, D. J. (2012). *The Developing Mind* (2. Aufl.). New York: Guilford Press.

Storch, M. (2018). *Embodiment*. Bern: Hogrefe.

von Schlippe, A., & Schweitzer, J. (2019). *Lehrbuch der systemischen Therapie und Beratung I: Grundlagen*. Göttingen: Vandenhoeck & Ruprecht.