

Systemisches Coaching

Rolle, Haltung und Anwendung
in der Praxis



Systemisches Coaching Rolle, Haltung & Anwendung
Abschlussarbeit von Sebastian Becker

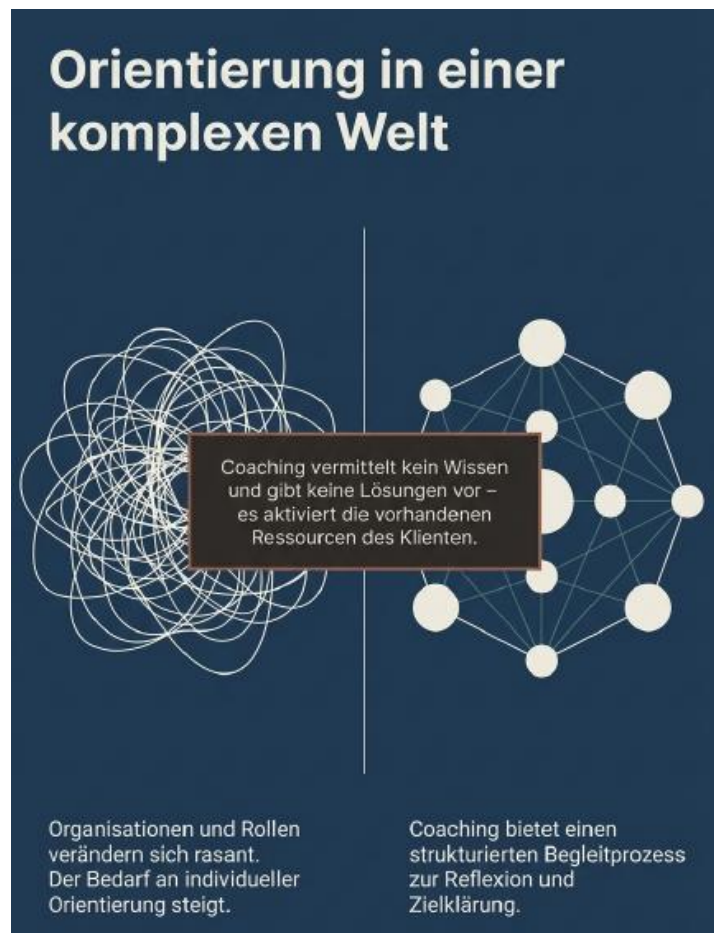
Systemisches Coaching Rolle, Haltung & Anwendung	1
1 Einleitung	1
2 Der hypnosystemische Ansatz im Coaching	2
2.1 Grundlagen des hypnosystemischen Ansatzes	2
2.2 Bedeutung im Coaching	2
3 Rolle und Aufgaben eines systemischen Coaches	3
3.1 Abgrenzung von Coaching, Beratung und Therapie	3
3.2 Beratung	3
3.3 Coaching	3
3.4 Therapie	4
3.5 Zusammenfassung der Unterschiede	4
4 Die Haltung des systemischen Coaches	5
5 Methoden im systemischen Coaching	5
6 Vertiefung systemischer Methoden im Coaching	6
6.1 Inselprinzip	6
6.2 Timeline-Methode	7
6.3 Konstruktivismus im systemischen Coaching	8
6.4 Ressourcenorientierung	8
6.5 Offene und geschlossene Fragen	9
6.6 Das GROW-Modell	9
6.7 Tetralemma	10
6.8 Harvard-Konzept	11
7 Praxisbeispiel eines systemischen Coachingprozesses	11
8 Fazit	13
9 Literatur / Abbildungsverzeichnis / Quellenangaben:	14

1 Einleitung

In einer zunehmend komplexen und dynamischen Welt sehen sich Menschen sowohl im beruflichen als auch im privaten Kontext mit immer vielfältigeren Anforderungen konfrontiert. Organisationen verändern sich schneller, Rollenbilder entwickeln sich weiter und Entscheidungsprozesse werden häufig anspruchsvoller. Gleichzeitig steigt der Bedarf an individueller Orientierung und persönlicher Weiterentwicklung.

In diesem Zusammenhang hat sich Coaching als eine wirkungsvolle Form professioneller Begleitung etabliert. Coaching unterstützt Menschen dabei, eigene Ziele zu klären, Herausforderungen zu reflektieren und neue Handlungsoptionen zu entwickeln. Im Gegensatz zu Beratung liegt der Schwerpunkt dabei nicht auf der Vermittlung von Wissen oder Lösungen, sondern auf der Aktivierung der vorhandenen Ressourcen des Klienten.

Eine besondere Form stellt das systemische Coaching dar. Dieser Ansatz geht davon aus, dass Menschen stets Teil sozialer Systeme sind. Ein System kann beispielsweise ein Team, eine Organisation, eine Familie oder ein soziales Umfeld sein. Verhalten und Entscheidungen entstehen daher nicht isoliert, sondern im Zusammenspiel mit anderen Personen, Rollen und Erwartungen.



Systemisches Coaching betrachtet daher nicht nur die einzelne Person, sondern auch die Beziehungen, Interaktionen und Dynamiken innerhalb des Systems. Ziel ist es, neue Perspektiven zu eröffnen, vorhandene Ressourcen sichtbar zu machen und den Klienten dabei zu unterstützen, eigenständig tragfähige Lösungen zu entwickeln.

Diese Hausarbeit beschäftigt sich mit der Frage, was systemisches Coaching ist, wie es funktioniert und welche Rolle der systemische Coach im Prozess einnimmt. Dabei werden zunächst die theoretischen Grundlagen des systemischen Denkens erläutert. Anschließend werden die Haltung und Arbeitsweise eines systemischen Coaches dargestellt sowie ausgewählte Methoden vorgestellt, die im Coaching Anwendung finden können. Ergänzend wird der Ansatz anhand eines Praxisbeispiels veranschaulicht. Abschließend erfolgt eine Abgrenzung zu Beratung und Therapie, um die Besonderheiten und den Anwendungsbereich von Coaching klar einzuordnen.

2 Der hypnosystemische Ansatz im Coaching

2.1 Grundlagen des hypnosystemischen Ansatzes

Der hypnosystemische Ansatz verbindet Erkenntnisse aus der systemischen Therapie und dem systemischen Coaching mit Elementen der Hypnotherapie, insbesondere nach Milton Erickson. Weiterentwickelt wurde dieser Ansatz unter anderem durch Gunther Schmidt.

Grundlage des hypnosystemischen Denkens ist die Annahme, dass Menschen ihre Wirklichkeit aktiv konstruieren und dabei sowohl bewusst als auch unbewusst gesteuert werden. Innere Bilder, Gedanken, Emotionen und körperliche Reaktionen stehen in enger Wechselwirkung miteinander und beeinflussen das Erleben sowie das Verhalten eines Menschen.

2

Ein zentraler Gedanke ist, dass Probleme häufig durch unbewusste Aufmerksamkeitsfokussierungen aufrechterhalten werden. Menschen richten ihre Aufmerksamkeit oft stark auf das Problem selbst, wodurch dieses zusätzlich stabilisiert wird. Der hypnosystemische Ansatz setzt genau hier an, indem er neue Aufmerksamkeitsrichtungen ermöglicht und alternative innere Erlebensmuster aktiviert.

Dabei werden keine klassischen Hypnosezustände im Sinne von Trance eingesetzt. Vielmehr nutzt der Coach gezielt Sprache, innere Bilder und Wahrnehmungslenkung, um Veränderungsprozesse zu unterstützen.

2.2 Bedeutung im Coaching

Im Coaching eröffnet der hypnosystemische Ansatz eine zusätzliche Ebene der Arbeit. Während klassische systemische Methoden häufig auf kognitiver Reflexion basieren, integriert der hypnosystemische Ansatz auch emotionale und körperliche Prozesse.

Der Coach unterstützt den Klienten dabei:

- problemstabilisierende Denkmuster zu erkennen
- hilfreiche innere Zustände bewusst zu aktivieren
- neue Perspektiven nicht nur zu denken, sondern auch zu erleben
- Zugang zu unbewussten Ressourcen zu finden

Ein zentrales Element ist die sogenannte Aufmerksamkeitslenkung. Durch gezielte Fragen oder sprachliche Interventionen wird die Aufmerksamkeit des Klienten von problemfokussierten Gedanken hin zu lösungsorientierten oder ressourcenstärkenden Aspekten gelenkt.

Typische Fragen oder Interventionen können sein:

- „Wann gelingt Ihnen das bereits ein wenig besser?“
- „Was genau machen Sie in diesen Momenten anders?“
- „Wie würde sich die Situation anfühlen, wenn sie bereits gelöst wäre?“

Durch diese Art der Gesprächsführung entstehen neue innere Bilder und emotionale Zustände, die Veränderung ermöglichen.



3 Rolle und Aufgaben eines systemischen Coaches

Die Rolle eines systemischen Coaches unterscheidet sich deutlich von der Rolle eines klassischen Beraters oder Trainers. Während Berater häufig konkrete Empfehlungen geben oder Fachwissen vermitteln, versteht sich der systemische Coach als Begleiter eines Entwicklungsprozesses.

Der Coach unterstützt den Klienten dabei, seine Situation zu reflektieren, neue Perspektiven einzunehmen und eigene Lösungswege zu entwickeln. Dabei steht nicht das Problem im Mittelpunkt, sondern die Möglichkeiten der Veränderung.

Eine zentrale Aufgabe des Coaches besteht darin, einen geschützten Raum zu schaffen, in dem offene Reflexion möglich ist. Vertrauen, Vertraulichkeit und eine wertschätzende Atmosphäre bilden dabei die Grundlage für einen erfolgreichen Coachingprozess.

3

Der Coach arbeitet in erster Linie mit Fragen, die zum Nachdenken anregen und neue Blickwinkel eröffnen. Diese Fragen sind bewusst offen formuliert und ermöglichen es dem Klienten, eigene Gedanken und Erkenntnisse zu entwickeln.

Darüber hinaus unterstützt der Coach den Klienten bei der Zielklärung. Häufig kommen Klienten mit einem diffusen Anliegen ins Coaching. Durch strukturierte Gespräche wird das eigentliche Anliegen präzisiert und ein konkretes Ziel formuliert.

Ein weiterer wichtiger Bestandteil des Coachings ist die Förderung von Selbstreflexion. Der Klient wird angeregt, eigene Denk- und Handlungsmuster zu erkennen und gegebenenfalls selbstbestimmt zu verändern.

Der Coach übernimmt dabei keine Verantwortung für Entscheidungen des Klienten. Vielmehr bleibt die Verantwortung für Veränderung stets beim Klienten selbst.

3.1 Abgrenzung von Coaching, Beratung und Therapie

In der Praxis werden die Begriffe Coaching, Beratung und Therapie häufig unscharf verwendet. Obwohl es in den Methoden teilweise Überschneidungen geben kann, unterscheiden sich diese drei Formen der professionellen Unterstützung deutlich hinsichtlich ihrer Zielsetzung, ihres Fokus sowie ihres Anwendungsbereichs. Eine klare Abgrenzung ist insbesondere für Coaches wichtig, da sie auch die Grenzen des eigenen Arbeitsfeldes definiert.

3.2 Beratung

Beratung zeichnet sich in der Regel dadurch aus, dass der Berater als Fachexperte auftritt. Der Schwerpunkt liegt darauf, dem Klienten fachliches Wissen, Handlungsempfehlungen oder konkrete Lösungen für ein bestimmtes Problem zur Verfügung zu stellen.

Typische Beispiele sind Unternehmensberatung, Steuerberatung oder Rechtsberatung. Der Klient sucht in diesen Fällen gezielt die Expertise des Beraters, um eine fachlich fundierte Lösung zu erhalten. Der Berater analysiert die Situation und gibt auf Grundlage seines Wissens konkrete Empfehlungen.

Die Verantwortung für die Lösungsentwicklung liegt dabei in weiten Teilen beim Berater. Der Klient entscheidet anschließend, ob und wie er diese Empfehlungen umsetzt.

3.3 Coaching

Coaching ist ein strukturierter Begleitprozess zur Unterstützung von Menschen in beruflichen oder persönlichen Entwicklungs- und Entscheidungsprozessen. Der Coach versteht sich dabei nicht als Experte für die Lösung eines Problems, sondern als Experte für den Prozess der Reflexion.

Der Schwerpunkt liegt darauf, den Klienten durch gezielte Fragen, Perspektivwechsel und methodische Interventionen dabei zu unterstützen, eigene Erkenntnisse zu gewinnen und individuelle Lösungen zu entwickeln.

Ein zentrales Merkmal von Coaching ist die **Hilfe zur Selbsthilfe**. Der Klient bleibt jederzeit verantwortlich für seine Entscheidungen und Handlungen.

Coaching wird überwiegend im beruflichen Kontext eingesetzt, beispielsweise bei Führungskräfteentwicklung, Rollenklärung, Konfliktmanagement oder Entscheidungsprozessen.

Im systemischen Coaching wird zusätzlich die Einbettung des Klienten in sein soziales oder organisatorisches Umfeld berücksichtigt. Dadurch können Wechselwirkungen innerhalb eines Systems sichtbar gemacht werden.

3.4 Therapie

Therapie, insbesondere psychotherapeutische Behandlung, verfolgt ein anderes Ziel als Coaching oder Beratung. Sie dient in erster Linie der Behandlung psychischer Erkrankungen oder erheblicher psychischer Belastungen.

Therapeuten arbeiten mit Menschen, die beispielsweise unter Depressionen, Angststörungen, Traumata oder anderen psychischen Erkrankungen leiden. Ziel der Therapie ist die Stabilisierung der psychischen Gesundheit sowie die Behandlung von Symptomen und Ursachen der Erkrankung.

Therapie beschäftigt sich daher häufig auch mit der Vergangenheit des Klienten, um Ursachen für aktuelle Probleme zu verstehen und aufzuarbeiten.

Ein weiterer wichtiger Unterschied besteht darin, dass therapeutische Tätigkeit in vielen Ländern gesetzlich geregelt ist und eine entsprechende Ausbildung oder Approbation erfordert.

3.5 Zusammenfassung der Unterschiede

Die Unterschiede zwischen Beratung, Coaching und Therapie lassen sich vor allem anhand der Rolle des Begleiters, der Zielsetzung sowie des Anwendungsbereichs verdeutlichen.

Während Beratung auf fachlicher Expertise und konkreten Handlungsempfehlungen basiert, unterstützt Coaching den Klienten dabei, eigene Lösungen zu entwickeln. Therapie hingegen konzentriert sich auf die Behandlung psychischer Erkrankungen und arbeitet häufig mit einer intensiveren Bearbeitung persönlicher Erfahrungen und Belastungen.

Für Coaches ist es daher besonders wichtig, die Grenzen des eigenen Arbeitsfeldes zu kennen und gegebenenfalls an therapeutische Fachkräfte zu verweisen, wenn deutlich wird, dass ein Anliegen außerhalb des Coachingkontextes liegt.

Die klare Abgrenzung des Arbeitsfeldes

Beratung

Rolle: Fachexperte

Fokus: Vermittlung von Fachwissen, Handlungsempfehlungen, konkrete Lösungen.

Verantwortung: Lösungsentwicklung liegt größtenteils beim Berater.

Coaching

Rolle: Prozessbegleiter (Hilfe zur Selbsthilfe)

Fokus: Reflexion, Perspektivwechsel, Aktivierung von Ressourcen gesunder Personen.

Verantwortung: Klient bleibt jederzeit verantwortlich für Entscheidungen.

Therapie

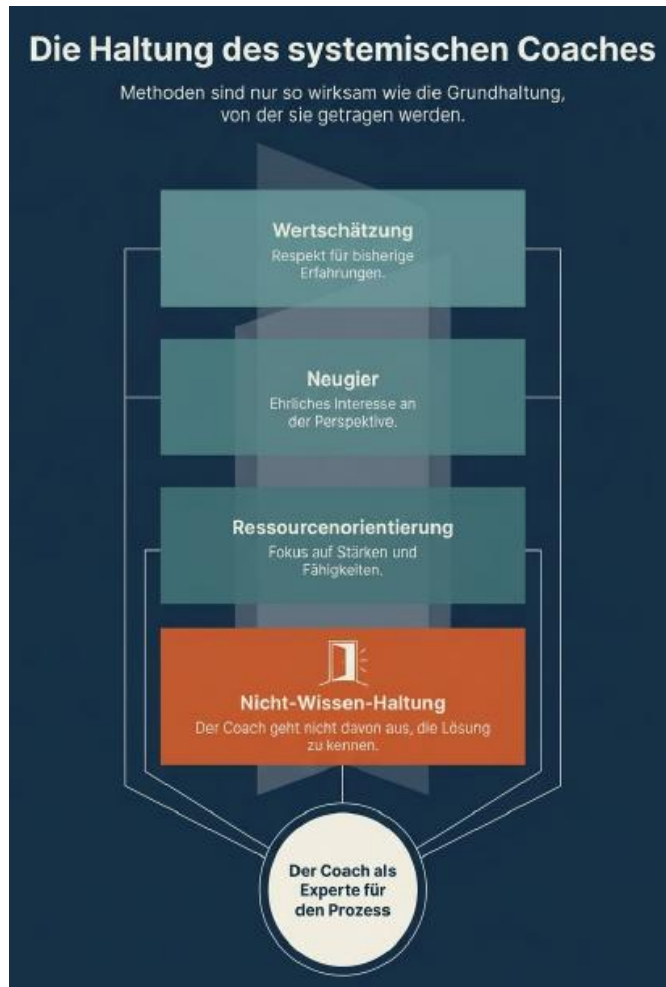
Rolle: Behandler / Therapeut

Fokus: Heilung psychischer Erkrankungen, Aufarbeitung der Vergangenheit.

Verantwortung: Medizinische / psychologische Stabilisierung.

4 Die Haltung des systemischen Coaches

Im systemischen Coaching spielt die Haltung des Coaches eine entscheidende Rolle. Methoden und Techniken können nur dann wirksam sein, wenn sie von einer entsprechenden Grundhaltung getragen werden.



Eine zentrale Grundlage bildet die **Wertschätzung gegenüber dem Klienten**. Der Coach begegnet dem Klienten mit Respekt und Anerkennung für dessen Erfahrungen und bisherigen Lösungsversuche.

Ein weiteres wichtiges Element ist die **Neugier**. Der Coach interessiert sich ehrlich für die Perspektive des Klienten und stellt Fragen, die neue Sichtweisen ermöglichen.

Eng damit verbunden ist die sogenannte **Nicht-Wissen-Haltung**. Der Coach geht nicht davon aus, die Lösung bereits zu kennen. Stattdessen bleibt er offen für die individuelle Sichtweise des Klienten.

Darüber hinaus zeichnet sich systemisches Coaching durch eine **Ressourcenorientierung** aus. Der Fokus liegt auf Stärken, Fähigkeiten und Möglichkeiten, nicht ausschließlich auf Problemen.

Diese Haltung ermöglicht eine Zusammenarbeit auf Augenhöhe, bei der der Klient als Experte für sein eigenes Leben verstanden wird.

5 Methoden im systemischen Coaching

Systemische Coaches nutzen verschiedene Methoden, um Reflexionsprozesse zu unterstützen und neue Perspektiven zu eröffnen.

Zirkuläre Fragen

Zirkuläre Fragen helfen dabei, Beziehungen und Wechselwirkungen innerhalb eines Systems sichtbar zu machen. Der Klient wird beispielsweise gefragt, wie andere Beteiligte eine Situation wahrnehmen könnten.

Skalierungsfragen

Skalierungsfragen helfen dabei, Entwicklungen messbar zu machen. Der Klient wird gebeten, seine Situation auf einer Skala von 1 bis 10 einzuordnen.

Reframing

Beim Reframing wird eine Situation in einen neuen Bedeutungsrahmen gestellt. Dadurch können neue Perspektiven entstehen.

Ressourcenarbeit

Der Coach unterstützt den Klienten dabei, vorhandene Stärken, Erfahrungen und Kompetenzen bewusst wahrzunehmen und für zukünftige Herausforderungen zu nutzen.

6

6 Vertiefung systemischer Methoden im Coaching

Systemisches Coaching arbeitet mit einer Vielzahl unterschiedlicher Methoden und Interventionen. Ziel dieser Methoden ist es, neue Perspektiven zu ermöglichen, Ressourcen sichtbar zu machen und Denk- sowie Handlungsspielräume zu erweitern.

Im Folgenden werden einige zentrale Methoden und Konzepte des systemischen Coachings näher erläutert.

6.1 Inselprinzip

Das Inselprinzip beschreibt im systemischen Coaching die Annahme, dass jeder Mensch die Welt aus seiner eigenen individuellen Perspektive wahrnimmt. Bildlich gesprochen lebt jeder Mensch auf seiner eigenen „Insel“. Von dieser Insel aus betrachtet er Ereignisse, Beziehungen und Situationen auf Grundlage seiner persönlichen Erfahrungen, Werte, Überzeugungen und bisherigen Erlebnisse.

Da jeder Mensch andere Erfahrungen gemacht hat und Situationen unterschiedlich interpretiert, entstehen verschiedene Sichtweisen auf dieselbe Realität. Auch wenn zwei Personen dieselbe Situation erleben, können sie diese völlig unterschiedlich wahrnehmen und bewerten.

Zwischen den einzelnen Inseln existieren zwar Überschneidungen oder Berührungspunkte, jedoch gibt es keine vollständig identische Wahrnehmung zweier Menschen. Jede Person konstruiert ihre eigene Wirklichkeit. Dieses Verständnis steht in engem Zusammenhang mit dem konstruktivistischen Ansatz im systemischen Coaching.

Das Inselprinzip hilft dabei zu verstehen, dass unterschiedliche Sichtweisen nicht automatisch richtig oder falsch sind, sondern aus unterschiedlichen Perspektiven entstehen. Konflikte entstehen daher häufig nicht aus böser Absicht, sondern aus unterschiedlichen Wahrnehmungen und Interpretationen.

Im Coaching unterstützt dieses Modell den Klienten dabei, die eigene Perspektive zu reflektieren und gleichzeitig offen für andere Sichtweisen zu werden. Der Coach kann den Klienten dabei unterstützen, auch die „Inseln“ anderer Personen zu betrachten und dadurch neue Perspektiven zu entwickeln.

Typische Fragen des Coaches können sein:

- Wie könnte die andere Person diese Situation wahrnehmen?
- Welche Erfahrungen könnten die Sichtweise der anderen Person beeinflussen?
- Was würde sich verändern, wenn Sie die Situation aus einer anderen Perspektive betrachten?

Durch diesen Perspektivwechsel können neue Einsichten entstehen, die zu einem besseren Verständnis von Beziehungen und Situationen führen.

Praxisbeispiel

Ein Teamleiter berichtet im Coaching über Konflikte mit einem Mitarbeiter. Der Teamleiter ist der Ansicht, dass der Mitarbeiter unmotiviert und wenig engagiert arbeitet. Aus seiner Perspektive wirkt das Verhalten des Mitarbeiters desinteressiert und wenig professionell.

Der Coach nutzt das Inselprinzip, um einen Perspektivwechsel anzuregen, und stellt Fragen wie:

- Wie könnte Ihr Mitarbeiter die Situation möglicherweise wahrnehmen?
Welche Erwartungen könnten aus seiner Sicht an Sie als Führungskraft bestehen?
Welche Erfahrungen könnte Ihr Mitarbeiter gemacht haben, die sein Verhalten beeinflussen?

Im Gespräch wird deutlich, dass der Mitarbeiter sich möglicherweise nicht ausreichend eingebunden fühlt und deshalb weniger Initiative zeigt. Der Teamleiter erkennt, dass seine eigene Interpretation nur eine mögliche Sichtweise darstellt.

Durch diese neue Perspektive entsteht mehr Verständnis für die Situation, und der Teamleiter entwickelt neue Ansätze für die Kommunikation mit seinem Mitarbeiter.

6.2 Timeline-Methode

Die Timeline-Methode ist eine Visualisierungstechnik, bei der Ereignisse entlang einer Zeitachse dargestellt werden. Sie wird häufig eingesetzt, um Entwicklungen, Entscheidungen oder prägende Erfahrungen im Leben eines Klienten sichtbar zu machen.

Die Zeitlinie kann sich sowohl auf die Vergangenheit als auch auf die Zukunft beziehen.

Typische Anwendungsbereiche sind:

- Reflexion beruflicher Entwicklung
- Analyse wichtiger Lebensereignisse
- Planung zukünftiger Ziele

Der Coach bittet den Klienten, wichtige Ereignisse auf einer Zeitachse zu markieren und anschließend zu reflektieren.

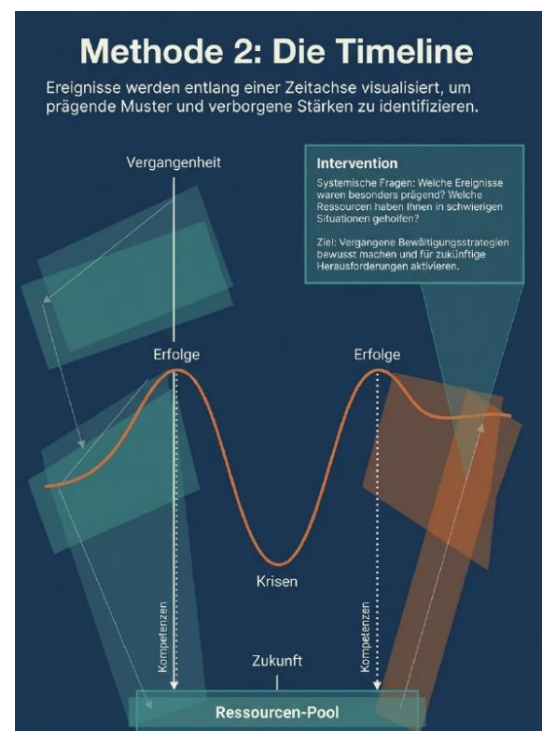
Beispielhafte Fragen können sein:

- Welche Ereignisse waren besonders prägend?
- Welche Ressourcen haben Ihnen in schwierigen Situationen geholfen?
- Welche Muster lassen sich in Ihrer Entwicklung erkennen?

Die Timeline-Methode hilft dabei, persönliche Ressourcen sichtbar zu machen und Entwicklungen besser zu verstehen.

Praxisbeispiel

Ein Klient, der über berufliche Neuorientierung nachdenkt, erstellt eine Timeline seiner bisherigen beruflichen Stationen. Dabei erkennt er, dass er besonders in Projekten erfolgreich war, bei denen er Gestaltungsspielraum hatte. Diese Erkenntnis hilft ihm bei der Entscheidung für zukünftige berufliche Schritte.



6.3 Konstruktivismus im systemischen Coaching

Der Konstruktivismus ist eine zentrale theoretische Grundlage des systemischen Coachings. Er geht davon aus, dass Menschen ihre Wirklichkeit nicht objektiv wahrnehmen, sondern aktiv konstruieren.

Das bedeutet, dass unterschiedliche Menschen dieselbe Situation völlig unterschiedlich interpretieren können. Wahrnehmung, Erfahrungen, Werte und Erwartungen beeinflussen, wie eine Situation verstanden wird.

Im Coaching bedeutet dies, dass es nicht darum geht, eine „richtige“ Realität zu finden, sondern unterschiedliche Perspektiven sichtbar zu machen.

Der Coach unterstützt den Klienten dabei, seine eigene Sichtweise zu reflektieren und alternative Interpretationen zu entwickeln.

Praxisbeispiel

Ein Mitarbeiter interpretiert kritisches Feedback seines Vorgesetzten als persönlichen Angriff. Durch systemische Fragen wird deutlich, dass der Vorgesetzte möglicherweise lediglich klare Erwartungen formulieren wollte. Diese neue Perspektive verändert die Wahrnehmung der Situation.

Konstruktivismus: Die Realität wird aktiv erschaffen

Es gibt keine objektive Wirklichkeit. Jeder Mensch interpretiert Situationen auf Grundlage individueller Erfahrungen, Werte und Erwartungen.



Das Ziel im Coaching ist nicht die Suche nach der richtigen Realität, sondern die bewusste Nutzung und Erweiterung der Perspektivenvielfalt.

6.4 Ressourcenorientierung

Ein zentrales Prinzip systemischen Coachings ist die Ressourcenorientierung. Dabei wird der Fokus nicht primär auf Probleme oder Defizite gelegt, sondern auf vorhandene Fähigkeiten, Erfahrungen und Stärken des Klienten.

Die Grundannahme lautet, dass jeder Mensch über Ressourcen verfügt, die zur Bewältigung von Herausforderungen genutzt werden können.

Der Coach unterstützt den Klienten dabei, diese Ressourcen bewusst wahrzunehmen und zu aktivieren.

Typische Fragen sind:

- Wann haben Sie eine ähnliche Situation bereits erfolgreich gemeistert?
- Welche Fähigkeiten haben Ihnen damals geholfen?
- Wer oder was unterstützt Sie in dieser Situation?

Diese Perspektive stärkt das Selbstvertrauen des Klienten und eröffnet neue Handlungsmöglichkeiten.

6.5 Offene und geschlossene Fragen

Fragen sind eines der wichtigsten Werkzeuge im Coachingprozess.

Offene Fragen

Offene Fragen beginnen häufig mit:

- Wie
- Was
- Wodurch
- Welche

Sie regen den Klienten zum Nachdenken an und ermöglichen ausführliche Antworten.

Beispiele:

- Wie erleben Sie die Situation aktuell?
- Was wäre für Sie eine gute Lösung?
- Welche Möglichkeiten sehen Sie?

Offene Fragen fördern Reflexion und Perspektivwechsel.

Geschlossene Fragen

Geschlossene Fragen können meist mit „Ja“ oder „Nein“ beantwortet werden.

Beispiele:

- Haben Sie bereits mit Ihrem Kollegen darüber gesprochen?
- Ist diese Situation für Sie belastend?

Sie werden im Coaching eher sparsam eingesetzt, können aber hilfreich sein, um bestimmte Informationen zu klären.

6.6 Das GROW-Modell

Das GROW-Modell ist ein strukturierter Coachingansatz, der häufig im Coachingprozess verwendet wird. Die Abkürzung steht für vier Schritte:

Goal (Ziel)

Im ersten Schritt wird das Ziel des Coachings definiert.

Fragen können sein:

- Was möchten Sie erreichen?
- Woran würden Sie erkennen, dass das Coaching erfolgreich war?

Reality (Realität)

Im zweiten Schritt wird die aktuelle Situation analysiert.

- Wie stellt sich die Situation aktuell dar?
- Welche Faktoren beeinflussen die Situation?

Options (Optionen)

Anschließend werden mögliche Handlungsoptionen entwickelt.

- Welche Möglichkeiten sehen Sie?
- Welche Alternativen könnten noch existieren?

Will (Umsetzung)

Im letzten Schritt wird festgelegt, welche konkreten Maßnahmen umgesetzt werden sollen.

- Was werden Sie als nächsten Schritt tun?
- Wann werden Sie damit beginnen?

Das GROW-Modell bietet eine klare Struktur für Coachinggespräche und hilft dabei, den Prozess zielgerichtet zu gestalten.

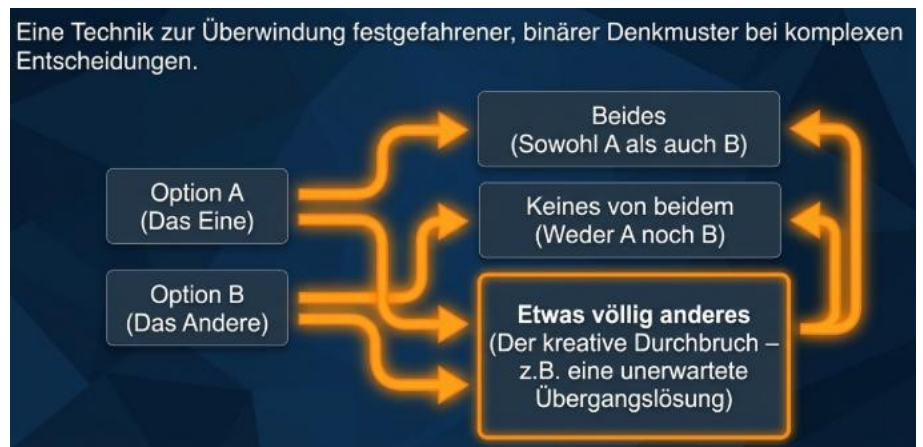
10

6.7 Tetralemma

Das Tetralemma ist eine Methode aus der systemischen Entscheidungsarbeit. Sie erweitert klassische Entscheidungsmodelle, die häufig nur zwischen zwei Optionen unterscheiden.

Das Tetralemma umfasst fünf mögliche Positionen:

1. Option A
2. Option B
3. Sowohl A als auch B
4. Weder A noch B
5. Etwas völlig anderes



Diese Methode ermöglicht es, festgefahrene Denkmuster zu lösen und neue Perspektiven zu entwickeln.

Praxisbeispiel

Ein Klient steht vor der Entscheidung, ob er in seinem aktuellen Unternehmen bleiben oder eine neue Stelle annehmen soll. Durch das Tetralemma wird deutlich, dass es möglicherweise auch eine dritte Option gibt, beispielsweise eine interne Veränderung der Rolle oder eine zeitliche Übergangslösung.

6.8 Harvard-Konzept

Das Harvard-Konzept basiert auf vier zentralen Prinzipien:

1. **Menschen und Probleme getrennt betrachten**
2. **Interessen statt Positionen in den Mittelpunkt stellen**
3. **gemeinsame Optionen entwickeln**
4. **objektive Kriterien zur Entscheidungsfindung nutzen**

Das Harvard-Konzept hilft insbesondere in Konflikt- oder Verhandlungssituationen dabei, konstruktive Lösungen zu entwickeln.

11

Praxisbeispiel

In einem Teamkonflikt vertreten zwei Mitarbeiter unterschiedliche Positionen. Durch die Anwendung des Harvard-Konzepts wird deutlich, dass hinter den Positionen unterschiedliche Interessen stehen. Sobald diese Interessen sichtbar werden, können gemeinsame Lösungsoptionen entwickelt werden.

7 Praxisbeispiel eines systemischen Coachingprozesses

Im folgenden Abschnitt wird ein beispielhafter Coachingprozess dargestellt, um die praktische Anwendung systemischer Methoden zu verdeutlichen.

Ausgangssituation

Ein Klient, im Folgenden Herr M., arbeitet als Teamleiter in einem mittelständischen Unternehmen. Er berichtet im Coaching von zunehmenden Konflikten innerhalb seines Teams. Besonders schwierig empfindet er die Zusammenarbeit mit zwei Mitarbeitern, die häufig unterschiedliche Positionen vertreten und Diskussionen im Team stark dominieren.

Herr M. beschreibt die Situation als belastend und hat den Eindruck, ständig zwischen den beiden Mitarbeitern vermitteln zu müssen.

Zielklärung

Im Coaching wird zunächst das Anliegen genauer geklärt. Herr M. formuliert schließlich folgendes Ziel:



Systemische Klärung der Ausgangssituation

Der Coach stellt verschiedene Fragen, um die Situation besser zu verstehen.

Beispiele:

„Wie würden Ihre beiden Mitarbeiter die Situation beschreiben?“

„Was glauben Sie, was im Team passieren würde, wenn Sie sich in Diskussionen weniger stark einbringen würden?“

„Wer im Team kommt mit der Situation möglicherweise am besten zurecht?“

Durch diese Fragen beginnt Herr M., die Situation aus neuen Perspektiven zu betrachten.

Muster erkennen

Im Gespräch wird deutlich, dass Herr M. häufig versucht, Konflikte sofort zu lösen. Dadurch übernimmt er eine sehr aktive Rolle in Diskussionen, während andere Teammitglieder eher passiv bleiben.

Der Coach fragt:

„Was würde passieren, wenn Sie den Raum für Diskussionen einmal bewusst offenlassen?“

Diese Frage führt zu der Erkenntnis, dass das Team möglicherweise eigene Lösungen entwickeln könnte.

Entwicklung neuer Handlungsoptionen

Im weiteren Verlauf des Coachings setzt sich Herr M. intensiver mit seinem eigenen Verhalten in Teamsituationen auseinander. Durch die Auseinandersetzung mit konkreten Situationen wird ihm zunehmend bewusst, dass er häufig schnell in eine lösungsorientierte Rolle wechselt und Diskussionen aktiv steuert.

Auf Basis dieser Erkenntnisse beginnt Herr M., alternative Vorgehensweisen für sich zu entwickeln. Dabei richtet er seinen Blick stärker darauf, wie er den Raum für das Team öffnen und gleichzeitig seine Führungsrolle klarer gestalten kann.

Im Laufe des Prozesses kristallisieren sich für ihn mehrere Handlungsoptionen heraus:

- Diskussionen bewusst moderieren, anstatt sie direkt zu lösen
- Verantwortung stärker im Team belassen und Entwicklung ermöglichen
- klare Gesprächsstrukturen und Regeln im Team etablieren

Diese Optionen entstehen aus seiner eigenen Reflexion und Auseinandersetzung mit der Situation. Der Coach begleitet diesen Prozess durch gezielte Fragen und unterstützt dabei, die Gedanken weiter zu konkretisieren.

Herr M. entscheidet sich schließlich, im nächsten Teammeeting bewusst eine moderierende Rolle einzunehmen und die Verantwortung für Lösungsfindungen stärker im Team zu lassen.

Reflexion

In einer späteren Sitzung berichtet Herr M., dass sich die Dynamik im Team bereits verändert hat. Einige Teammitglieder beteiligen sich stärker an Diskussionen, während Konflikte konstruktiver ausgetragen werden.

Das Beispiel zeigt, dass kleine Veränderungen im Verhalten einer Person Auswirkungen auf das gesamte System haben können.

8 Fazit

Im Rahmen dieser Hausarbeit wurde deutlich, dass systemisches Coaching weit mehr ist als eine Sammlung einzelner Methoden. Vielmehr handelt es sich um eine grundlegende Haltung, die den Menschen als Teil eines größeren Systems versteht und dessen individuelle Wahrnehmung sowie Ressourcen in den Mittelpunkt stellt.

Besonders prägend ist die Erkenntnis, dass es keine objektive Wirklichkeit gibt, sondern dass jeder Mensch seine eigene Realität konstruiert. Dieses Verständnis, wie es beispielsweise im Inselprinzip oder im Konstruktivismus deutlich wird, verändert den Blick auf Konflikte und Herausforderungen grundlegend. Probleme erscheinen nicht mehr als isolierte Störungen, sondern als Ergebnis von Wechselwirkungen innerhalb eines Systems.

13

Fazit: Warum systemisches Coaching wirkt

Systemisches Coaching ist mehr als die Summe seiner Methoden. Es ist die Kombination aus theoretischem Verständnis, radikaler Prozessorientierung und der Aktivierung verborgener Potenziale.

Kernmerkmale der Wirksamkeit:

1. Komplexität meistern: Fokus auf Zusammenhänge, nicht auf isolierte Symptome.
2. Rollenklarheit: Der Coach verantwortet den Prozess, der Klient verantwortet die Lösung.
3. Hilfe zur Selbsthilfe: Stärkung der Eigenverantwortung und Handlungskompetenz.



Die Auseinandersetzung mit verschiedenen Methoden hat gezeigt, dass systemisches Coaching eine große Bandbreite an Interventionen bietet. Methoden wie das GROW-Modell, das Tetralemma oder die Timeline unterstützen dabei, Struktur in den Coachingprozess zu bringen und neue Perspektiven zu eröffnen. Gleichzeitig wurde deutlich, dass die Wirkung dieser Methoden maßgeblich von der Haltung des Coaches abhängt.

Ein weiterer wichtiger Aspekt ist die klare Abgrenzung zu Beratung und Therapie. Während Beratung auf fachlicher Expertise basiert und Therapie auf die Behandlung psychischer Belastungen abzielt, unterstützt Coaching Menschen dabei, eigenständig Lösungen zu entwickeln. Diese Abgrenzung ist nicht nur fachlich relevant, sondern auch ethisch bedeutsam für die professionelle Arbeit als Coach.

Der hypnosystemische Ansatz erweitert das systemische Coaching zusätzlich um eine wichtige Dimension. Durch die Einbeziehung von inneren Bildern, Emotionen und unbewussten Prozessen wird deutlich, dass nachhaltige Veränderung nicht nur auf der rationalen Ebene stattfindet, sondern auch emotional erlebt werden muss.

Zusammenfassend lässt sich festhalten, dass systemisches Coaching einen wirkungsvollen Rahmen bietet, um Menschen in komplexen Situationen zu begleiten. Es fördert Selbstreflexion, erweitert Perspektiven und stärkt die Fähigkeit, eigenverantwortlich Lösungen zu entwickeln.

Für meine Rolle als angehender Coach ergibt sich daraus die Herausforderung, nicht nur Methoden anzuwenden, sondern vor allem eine wertschätzende, offene und neugierige Haltung zu entwickeln. Denn letztlich ist es nicht die Methode, die Veränderung ermöglicht, sondern die Qualität der Beziehung und die Art der Begegnung im Coachingprozess.

**Komplexe Systeme
erfordern keine
vorgefertigten
Antworten, sondern den
geschützten Raum für
eigene Erkenntnisse.**



Systemisches Coaching bietet die Struktur, um in einer dynamischen Welt handlungsfähig zu bleiben.

9 Literatur / Abbildungsverzeichnis / Quellenangaben:

- Grafiken: NotebookLM
- Themen: Fotokolle der Module
- Gunther Schmidt (2018): *Liebesaffären zwischen Problem und Lösung*. Carl-Auer Verlag.
- Steve de Shazer (2010): *Der Dreh*. Carl-Auer Verlag.
- John Whitmore (2017): *Coaching für die Praxis*. Gabal Verlag. (GROW-Modell)
- Friedemann Schulz von Thun (2013): *Miteinander reden 1*. Rowohlt Verlag.