

Zurück zur inneren Kraft: Entwicklung von Selbstwirksamkeit und Selbstcoaching-Fähigkeit in der systemischen Coaching- Ausbildung

Ausbildung: Systemischer Coach, InKonstellation Köln – Kurs CA-
KW25/SEP

Kurzfassung:

Als Hauptabteilungsleiter Produktion in einem Unternehmen mit 950 Millionen Euro Jahresumsatz trug ich jahrelang vergangene Unsicherheiten in mir – von frühen schulischen Traumata bis hin zu toxischen Arbeitsumfeldern –, die in Frustration, Prokrastination und mentaler Enge mündeten. Die systemische Coaching-Ausbildung bei InKonstellation Köln initiierte meine persönliche Transformationsreise: Durch intensive Arbeit mit der **Timeline** (unter Einbezug sogenannter **somatischer Marker**, d.h. körperlich gespeicherter Emotionserinnerungen vgl. Damasio, 1994), *Bodenanker*-Übungen und einen fundamentalen **Haltungswandel** (vom „Helfen-Wollen“ zum achtsamen Begleiten) konnte ich mentale Blockaden abbauen, meine Wahrnehmung erweitern und konkrete Selbsthilfe-Werkzeuge entwickeln.

Die zentrale Erkenntnis meiner Reise lautet: *Ich vertraue wieder auf meinen inneren Funken* – die Ressourcen aus vergangenen Erfolgen (Abitur auf dem zweiten Bildungsweg, zwei Studienabschlüsse, steile Karriere) sind aktivierbar und stehen mir jederzeit zur Verfügung. Diese wiedergewonnene Selbstwirksamkeit manifestiert sich heute in einem gelasseneren Umgang mit beruflichen und privaten Konflikten, in der Fähigkeit zur Selbstregulation durch Körperwahrnehmung sowie in ressourcenorientierten Coaching-Sessions. Für die systemische Coaching-Praxis zeigt sich: **Die Kombination aus Gruppen-Sicherheit, somatischer Arbeit und konsequenter Haltungsarbeit fördert nachhaltige Autonomie und ermöglicht echtes Selbstcoaching.**

1. Einleitung

In einem toxischen Arbeitsumfeld – verstärkt durch einen Vorgesetzten, der mein Wissen und meine Fähigkeiten kontinuierlich untergrub – reaktivierten sich alte Muster: Versagensängste führten zu Prokrastination, und ich verfiel in negativen Gedanken, nicht gut genug zu sein (Bandura, 1977). Mein innerer Funke – die leise Überzeugung, dass „es mehr gibt“ – führte mich schließlich zur systemischen Coaching-Ausbildung bei InKonstellation Köln. Diese Arbeit dokumentiert meine persönliche Transformationsreise und untersucht die Forschungsfrage:

Wie transformiert die systemische Coaching-Ausbildung bei InKonstellation die Selbstwirksamkeit hin zu echter Selbstcoaching-Fähigkeit, gemessen an meiner eigenen Entwicklung in Bezug auf Hindernisabbau, Wahrnehmungserweiterung, Selbstreflexion und mentale Befreiung?

Methodisch nutze ich einen autoethnografischen Ansatz (Ellis, Adams & Bochner, 2011), der narrative Reflexionen aus den ersten vier Ausbildungsmodulen mit theoretischen Grundlagen (Bandura, 1977; von Schlippe & Schweitzer, 2012) und praktischen Erkenntnissen aus InKonstellation-Abschlussarbeiten trianguliert. Das Ziel dieser Arbeit ist die wissenschaftlich fundierte Dokumentation meiner persönlichen Entwicklung als Beitrag für die systemische Coaching-Praxis und als Orientierung für andere Ausbildungsteilnehmende.

2. Theoretische Grundlagen

2.1 Selbstwirksamkeit nach Bandura

Albert Bandura (1977) definiert **Selbstwirksamkeit** als den Glauben einer Person an die eigene Fähigkeit, durch *gezieltes Handeln* gewünschte Ergebnisse zu erzielen und Herausforderungen erfolgreich zu bewältigen. Diese Selbstwirksamkeitserwartung ist eine zentrale Determinante für Motivation, Ausdauer und Resilienz (Schwarzer & Jerusalem, 2002). Menschen mit hoher Selbstwirksamkeit setzen sich anspruchsvollere Ziele, zeigen größere Ausdauer bei Hindernissen und regulieren Stress effektiver.

Bandura identifizierte vier Hauptquellen der Selbstwirksamkeit:

- **Meisterungserfahrungen** (*mastery experiences*): Eigene Erfolge stärken die Überzeugung, künftige Herausforderungen bewältigen zu können.
- **Stellvertretende Erfahrungen** (*vicarious experiences*): Das Beobachten erfolgreicher Vorbilder erhöht die eigene Zuversicht.
- **Soziale Überzeugung** (*social persuasion*): Ermutigung durch andere Menschen stärkt das Vertrauen in die eigenen Fähigkeiten.
- **Physiologische und emotionale Zustände**: Die Interpretation körperlicher Reaktionen (z.B. Aufregung vs. Angst) beeinflusst die Selbstwirksamkeitswahrnehmung.

Besonders relevant für systemisches Coaching ist die vierte Quelle: Die bewusste Wahrnehmung und Regulation somatischer Signale ermöglicht es, aus automatischen Stressreaktionen auszusteigen und neue Handlungsoptionen zu entwickeln (Grawe, 2004). Aktuelle neurowissenschaftliche Forschungen bestätigen die enge Verknüpfung von Körperempfindungen, Emotion und Selbstregulation. So kann beispielsweise das Training der **Interozeption** – also der Achtsamkeit für innere Körperempfindungen – Ängste reduzieren und die Resilienz erhöhen (Nicholson *et al.*, 2025).

2.2 Systemisches Coaching und Selbstcoaching

InKonstellation verfolgt einen konstruktivistisch-systemischen Ansatz, der den Klienten konsequent als **Experten für die eigene Lebenssituation** betrachtet (von Schlippe & Schweitzer, 2012). Im Zentrum steht nicht die Veränderung äußerer Umstände oder anderer Menschen, sondern die Erweiterung der eigenen Wahrnehmungs-, Denk- und Handlungsmöglichkeiten. Der Coach fungiert dabei nicht als Ratgeber oder Problemlöser, sondern als achtsamer Begleiter, der Räume für Selbstreflexion und Ressourcenaktivierung öffnet.

Zentrale Tools der InKonstellation-Ausbildung sind beispielsweise:

- **Timeline:** Eine somatisch verankerte *Zeitreise* durch die eigene Biografie, die vergangene Ressourcen erlebbar macht und neue Zukunftsperspektiven öffnet (ähnlich einem geführten Gang über eine innere Lebenslinie mit emotionalen *Bodenankern*).
- **Bodenanker:** Räumliche Markierungen (z.B. Zettel oder Gegenstände auf dem Boden), die innere Zustände oder Ressourcen symbolisieren und körperlich erfahrbar machen.
- **Haltungsarbeit:** Die kontinuierliche Reflexion der eigenen inneren Haltung als Coach – insbesondere der Spannung zwischen *Helfen-Wollen* und *Raum-Geben*.

Das Ziel systemischen Coachings – und insbesondere des systemischen **Selbstcoachings** – ist die Entwicklung von *Autonomie*: also die Fähigkeit, in herausfordernden Situationen **eigenständig** die Perspektive zu wechseln, Ressourcen zu aktivieren und handlungsfähig zu bleiben (Radatz, 2006). Anders gesagt: Coaching soll immer *Hilfe zur Selbsthilfe* sein. Sonja Radatz (2006) spricht in diesem Zusammenhang vom Prinzip „**Beratung ohne Ratschlag**“ – der Coach unterstützt den Klienten dabei, eigene Lösungen und Wege zu finden, anstatt Ratschläge zu erteilen. Idealerweise lernt der Klient im Coaching, sich *nach Abschluss des Prozesses selbst* coachen zu können.

3. Methodik

Diese Arbeit folgt einem **autoethnografischen Forschungsansatz** (Ellis *et al.*, 2011; Adams, Holman Jones & Ellis, 2015), der systematische Selbstreflexion mit wissenschaftlicher Analyse verbindet. Als Teilnehmer der InKonstellation-Ausbildung (Kurs CA-KW25/SEP, Module 1–4) habe ich Schlüsselerlebnisse, körperliche Reaktionen und Erkenntnisse laufend in Reflexionsprotokollen festgehalten.

Datengrundlage: Die Analyse stützt sich auf

- persönliche Reflexionsprotokolle aus vier Ausbildungsmodulen (September 2025 – Januar 2026),
- die detaillierte Betrachtung von drei identifizierten Schlüsselmomenten (Gruppen-Sicherheit, Timeline/Bodenanker-Erlebnis, Haltungswandel),
- sowie den Vergleich mit veröffentlichten InKonstellation-Abschlussarbeiten (insbesondere „*Zurück zur eigenen Selbstwirksamkeit durch bewusste Emotionsregulation*“ [InKonstellation, 2022b]).

Analyserahmen: Die Reflexion orientiert sich an den vier in der Forschungsfrage genannten Dimensionen:

1. Abbau hinderlicher Vergangenheitsmuster (Grundschul-Trauma, toxisches Arbeitsumfeld)
2. Erweiterung der Wahrnehmung (z.B. für somatische Signale und Körperreaktionen)

3. Entwicklung von Selbstreflexion und Selbsthilfe-Tools
4. Erleben mentaler Befreiung und gesteigerter Handlungsfähigkeit

Limitationen: Auf quantitative Messungen (etwa Prä-Post-Befragungen mit standardisierten Selbstwirksamkeitsskalen) wurde bewusst verzichtet, um den Prozess in der Tiefe qualitativ zu erforschen. Die gewonnenen Erkenntnisse sind aufgrund des $n=1$ -Designs individuell und nur eingeschränkt generalisierbar; sie sollen primär *hypothesengenerierend* wirken. Gleichwohl bietet diese dichte Beschreibung praxisnahe Einblicke in die transformierenden Prozesse einer Coaching-Ausbildung. Die subjektive Perspektive ist integraler Bestandteil der Methode, wurde jedoch durch ständige **Reflexion möglicher eigener Verzerrungen** (Bias) bewusst hinterfragt.

4. Meine Reise: Hindernisse, Erweiterung, Befreiung

4.1 Ausgangssituation: Vergessene Kraft

Die Wurzeln meiner mentalen Enge reichen in die Grundschulzeit zurück: Eine Lehrerin, die mir den Weg aufs Gymnasium nicht zutraute, verstärkte früh Selbstzweifel. Erst später – ermutigt durch ein unterstützendes Umfeld – wagte ich den zweiten Bildungsweg und holte das Abitur an einem Kolleg des zweiten Bildungswegs (Gymnasium für Erwachsene) nach. Dieser Erfolg war ein mentaler Befreiungsschlag; im Verlauf meiner Karriere (zwei Studienabschlüsse, Aufstieg zum Hauptabteilungsleiter Produktion) verblasste jedoch die Erinnerung an diese Widerstandskraft. Große Erfolge wurden für mich selbstverständlich; *nichts war genug*. Ein anschließendes toxisches Arbeitsumfeld, in dem ein verunsichernder Vorgesetzter alte Muster der Selbstsabotage verstärkte, führte erneut zu Prokrastination und irrationalen Versagensängsten. Die Entscheidung für die InKonstellation-Ausbildung entsprang dem Wunsch, aus dieser Enge auszusteigen – und der Einsicht, dass mein damaliger Zustand nicht gesund war. Bereits am ersten Kurstag erlebte ich einen fundamentalen Unterschied zu meinem bisherigen Alltag. Ich traf auf Menschen, die ähnliche Erfahrungen gemacht hatten und bereit waren, ihre Ängste, Sorgen und Nöte – aber auch ihre Stärken, Gedanken und Perspektiven – offen, ehrlich und schonungslos zu teilen. Der gemeinsame Wille, diesen Weg der Selbstreflexion zu gehen und einander zur Seite zu stehen (obwohl wir uns zuvor nicht kannten), erzeugte ein immenses Gefühl von *psychologischer Sicherheit* und emotionaler Tiefe.

Ich vergleiche dieses Erlebnis gern mit dem Bild einer Wüstenpflanze, die nach langer Dürre plötzlich in Wasser getaucht wird. Die Gruppe bot einen geschützten Raum, in dem Verletzlichkeit nicht nur erlaubt, sondern ausdrücklich erwünscht war. In diesem Rahmen spürte ich sofort – körperlich und emotional –, dass diese Erfahrung und alle folgenden dazu beitragen würden, dass ich mich persönlich weiterentwickle und in privaten wie beruflichen Kontexten bewusster und stabiler agiere. Aus systemischer Perspektive entspricht dieser Prozess Banduras Konzept der **sozialen Überzeugung**: Die Ausbildungsgruppe fungierte als kollektives Unterstützungs- und Resonanzsystem, das meine Selbstwirksamkeit durch gegenseitige Ermutigung und das Erleben stellvertretender Erfolge stärkte (Bandura, 1977). Rückblickend bin ich beeindruckt, wie gezielt die Ausbilder ein Klima von Vertrauen schufen – etwa durch wertschätzende Check-ins, Achtsamkeitsübungen oder das Feiern kleiner Fortschritte. Durch dieses *geteilt-gefragene Wachstum* stieg mein Vertrauen in die eigenen Fähigkeiten sprunghaft an.

4.3 Schlüsselmoment 2: Timeline und somatische Marker

Die Timeline-Übung in Modul 2 markierte einen Wendepunkt in meinem Verständnis der Körper-Geist-Verbindung. Beim Betreten eines *Bodenankers* – einer auf dem Boden markierten Stelle, die für eine vergangene Erfolgsressource stand – erlebte ich eine körperliche Reaktion von solcher Intensität, dass ich sie rational kaum fassen konnte. Mein Körper „erinnerte“ sich an die Kraft, die ich beim Bestehen des Abiturs empfunden hatte, lange bevor mein Verstand diese Verbindung herstellte.

Dieses Erlebnis lehrte mich mehrere wichtige Lektionen:

- **Körper als Informationsquelle:** Mein Körper ist nicht bloß ein „Anhängsel“ meines Kopfes, sondern ein aktiver Teil des Reflexionsprozesses. Somatische Signale – z.B. Muskelanspannung, Atemmuster, Körperhaltung – liefern wertvolle Hinweise auf innere emotionale Zustände und oft unbewusste Überzeugungen.
- **Vertrauen in den Prozess:** Die Wucht der körperlichen Resonanz machte mir deutlich, dass ich wichtige Teile meiner Selbst lange unterdrückt hatte. Der oft gehörte Satz „*Vertraue dem Prozess*“ verwandelte sich von einer abstrakten Floskel zu gelebter Realität: Mein Körper *wusste* um Ressourcen, die meinem bewussten Denken nicht (mehr) zugänglich waren.
- **Aktivierung vergessener Ressourcen:** Die Timeline ermöglichte es mir, vergangene Erfolge und Stärken neu zu verankern – nicht als blasse Erinnerung, sondern als *im Hier und Jetzt* spürbare Kraftquelle. Ich kann heute das Gefühl meines damaligen Erfolgs (beim Abitur) in meinem Körper wachrufen und daraus Zuversicht für aktuelle Herausforderungen schöpfen.

Aus theoretischer Sicht illustriert dieses Erlebnis Banduras Prinzip der **Meisterungserfahrung**: Durch das bewusste Wiedererleben eines früheren Erfolgs stärkte ich meinen Glauben daran, auch aktuelle und zukünftige Hürden bewältigen zu können (Bandura, 1977). Zudem erinnert es an Antonio Damasio Konzept der **somatischen Marker**, wonach körperliche Empfindungen mit emotional bedeutsamen Ereignissen verknüpft sind und bei Entscheidungen als intuitive Wegweiser dienen (Damasio, 1994). Moderne Ansätze im Coaching und in der Therapie – etwa *Embodiment*-Übungen oder traumasensible Methoden – nutzen genau diese Verbindung von Körper und Emotion: Veränderung geschieht oft dann nachhaltig, wenn nicht nur der Kopf, sondern der ganze Körper „lernt“ (Schaffner, 2023). Meine Timeline-Erfahrung zeigte eindrücklich, welches Potenzial in körperbasierten Interventionen steckt, um Selbstwirksamkeit zu steigern.

4.4 Schlüsselmoment 3: Haltungswandel – vom Helfen zum Begleiten

Im vierten Modul vollzog sich ein grundlegender Perspektivwechsel in meiner inneren Haltung als angehender Coach. Bis dahin verfolgte ich in unseren Übungs-Coachings unbewusst oft „meine Lösung“ für den Coachee: Ich wollte verstehen, *warum* der andere ein Problem hatte, und dann mit Ratschlägen aushelfen – eine Haltung, die aus meinem Berufsalltag als Produktionsleiter stammte, wo schnelle Problemlösung und Effizienz gefragt sind.

Die Erkenntnis traf mich mit voller Wucht: Durch dieses **Helfen-Wollen** nahm ich den Coachees ihre selbstwirksamen Einsichten und Aha-Momente weg. Echte Veränderung braucht jedoch Eigenverantwortung und eigene Erkenntnis. In der Folge übte ich, bewusst *zurückzutreten*: dem Coachee **Raum zu geben**, *ohne* eigene Agenda – stattdessen zuhören, Fragen stellen, den Prozess aushalten. Ich begriff, dass wirkliche Begleitung bedeutet, *mit dem anderen in seinem Prozess zu sein*, anstatt ihn in meinen Lösungsprozess hineinzuziehen.

Diese neue, nicht-direktive Haltung – für den Menschen da zu sein, ohne eine fertige Antwort im Kopf – brachte eine erstaunliche innere Freiheit. Ich fühlte mich mental entlastet und gleichzeitig präsenter als je zuvor. Kaum hatte ich diesen Wechsel verinnerlicht, zeigte sich bereits der Transfer in meinen Alltag: In emotional aufgeladenen Situationen (ob mit Familienmitgliedern, Mitarbeitenden oder Dienstleistern) blieb ich jetzt deutlich gelassener und neugieriger. Statt reflexhaft Lösungsvorschläge zu präsentieren, stellte ich offene Fragen, hörte aktiv zu und paraphrasierte das Gesagte. Diese einfachen, aber wirkungsvollen Techniken schufen spürbar mehr Vertrauen und Verständnis – und oft fanden die anderen *ihre Lösungen selbst*, was wiederum **deren** Selbstwirksamkeit stärkte.

4.5 Konkrete Selbsthilfe heute: Tools und Alltagseffekte

Die gewachsene Selbstwirksamkeit zeigt sich heute in mehreren ganz konkreten Veränderungen meines Verhaltens und Erlebens:

- **Körperwahrnehmung als Frühwarnsystem:** Ich registriere nun viel aufmerksamer körperliche Reaktionen im Alltagsstress. Wenn ich z.B. Druck im Nacken oder flache Atmung bemerke, erkenne ich das frühzeitig als Signal von Überforderung oder Anspannung. Dieses Innehalten und Spüren ermöglicht es mir, rechtzeitig gegenzusteuern – durch bewusstes Durchatmen, eine kurze Pause oder einen Perspektivwechsel. So Sorge ich aktiv dafür, gar nicht erst in die alten Stressfallen voll hineinzutappen.
- **Aktives Zuhören und Paraphrasieren:** In Gesprächen, gerade wenn Emotionen im Spiel sind, konzentriere ich mich darauf, wirklich *zuzuhören*, offene Fragen zu stellen und das Gehörte in meinen Worten zusammenzufassen. Dadurch verstehe ich mein Gegenüber nicht nur intellektuell, sondern auch emotional besser. Diese gezeigte Wertschätzung führt häufig dazu, dass sich mein Gegenüber öffnet und die Atmosphäre sich entspannt. Schwierige Gespräche verlaufen für mich spürbar konstruktiver, weil von Anfang an mehr Klarheit und echtes Verständnis entsteht. Diese Haltung zeigt sich besonders in komplexeren Teamdynamiken, wo nicht mehr nur 1:1-Gespräche, sondern Wechselwirkungen zwischen Mitarbeitenden, Schnittstellen und mir als Führungskraft im Spiel sind. Neulich in einer Eskalationsrunde mit der Logistikabteilung und einem Kollegen aus der Qualitätssicherung: Statt wie früher Lösungen vorzuschlagen oder Partei zu ergreifen, hielt ich inne und fragte: ‚Was seht ihr gerade in euren Positionen?‘ Die Mikropolitik – subtile Schuldzuweisungen und Loyalitätskonflikte – wurde sichtbar, ohne dass ich eingreifen musste. Durch achtsames Zuhören entfaltete sich eine systemische Bewegung: Jeder fand seine Perspektive, und eine gemeinsame Lösung emergierte aus ihren Ressourcen. Ich nahm nicht mehr *ihre* Einsichten, sondern begleitete den Prozess – und spürte, wie das Team selbstwirksamer wurde. Hier wirkt der Haltungswandel nicht nur individuell, sondern entfaltet sich in der Gruppendynamik, wie von Schlippe und Schweitzer (2012) als systemische Resonanz beschrieben.
- **Beruflicher Transfer in die Führungsrolle:** Insbesondere in komplexen Führungsdynamiken – mit Teams, Schnittstellen und anderen Führungskräften – entfaltet sich meine neue Haltung besonders wirkungsvoll. Neulich in einer Eskalationsrunde mit Logistik, Qualitätssicherung und einem Kollegen aus der Führungsebene: Statt Lösungen vorzuschlagen oder Partei zu ergreifen, fragte ich „Was seht ihr gerade in euren Positionen?“ Mikropolitik – subtile Schuldzuweisungen, Loyalitätskonflikte, Ressourcenkämpfe – wurde sichtbar. Durch

achtsames Zuhören entstand eine systemische Resonanz (von Schlippe/Schweitzer, 2012): Jeder fand seine Perspektive, das Team emergierte selbstwirksamer zur Lösung. Besonders lehrreich war eine Abstimmung mit Betriebsleiter und Personalabteilung zur Schichtplanung. Hier kollidierten Hierarchien und Erwartungen. Anstatt Fakten aufzutürmen (altes Helfen-Wollen), fragte ich: „Wie wirkt das aus eurer Sicht auf das Gesamtsystem?“ Wechselwirkungen – Team-Loyalitäten, Abteilungsgrenzen – kristallisierten sich heraus. Durch Zurücktreten schuf ich Raum für kollektive Intelligenz: Die Lösung stärkte alle Seiten, ohne dass ich lenkte. Diese Mehrparteien-Dynamik zeigt die volle systemische Tiefe – nicht nur 1:1-Begleitung, sondern Begleiten von Systembewegungen, die Selbstwirksamkeit im Team viral ausbreiten.

- **Ressourcenorientierte Reflexion:** Ein weiterer Wandel ist, dass ich meinen Fokus – und den meines Teams – vermehrt auf vorhandene Ressourcen und Learnings lenke, statt auf Defizite. Bei neuen Herausforderungen erinnere ich uns bewusst an ähnliche Situationen, die wir in der Vergangenheit gemeistert haben. So entsteht fast automatisch ein *Best-Practice-Transfer* und ein *One-Team-Spirit*. Natürlich stehen wir hier erst am Anfang, aber das Potenzial dieses Ansatzes ist deutlich spürbar: Erfolge werden bewusster gemacht und dienen als Ermutigung für künftige Aufgaben.

5. Reflexion und Transfer

5.1 Abgleich mit anderen Absolvent*innen-Erfahrungen

Meine Erfahrungen decken sich in vielen Punkten mit den Erkenntnissen anderer InKonstellation-Absolvent*innen. So beschreibt eine Teilnehmerin in ihrer Arbeit „Zurück zur eigenen Selbstwirksamkeit durch bewusste Emotionsregulation“ (InKonstellation, 2022b), wie sie „jeden Tag mehr auf der Spur“ ist, soziale Muster bewusster wahrnimmt und es „zeitweise sogar schafft, diese Muster zu durchbrechen“. Ebenso berichten mehrere Absolvent*innen von der Fähigkeit, Gespräche „rechtzeitiger, verständnisvoller und gelassener“ zu führen und Tools wie das Wertequadrat aktiv zu nutzen (vgl. InKonstellation, 2022b). Diese Parallelen deuten darauf hin, dass die InKonstellation-Ausbildung **systematisch Selbstwirksamkeit fördert** – nicht durch bloße Theorievermittlung, sondern durch intensive Selbsterfahrung, körperlich-emotionale Arbeit und konsequente Haltungsreflexion. Bemerkenswert ist, dass viele betonen, wie sie nach der Ausbildung auch *andere* befähigen können, eigenständiger Lösungen zu finden – im besten Sinne also echte **Hilfe zur Selbsthilfe** erfahren haben. Aktuelle wissenschaftliche Studien stützen diesen Eindruck. Eine Metaanalyse von Bachmann und Willermann (2024) – die 24 Primärstudien mit über 1.400 Personen auswertete – fand **mittlere bis starke positive Effekte** professionellen systemischen Coachings auf emotionaler, kognitiver und behavioraler Ebene. Ebenso zeigten Grant und O'Connor (2018), dass ein *lösungs-fokussierter* Coaching-Ansatz in Kombination mit dem gezielten Einsatz positiver Emotionen die Selbstwirksamkeit und Zielerreichung von Klientinnen *signifikant steigert, verglichen mit problemfokussierten Ansätzen*. Mit anderen Worten: Das, was wir Absolventinnen subjektiv als wirksam erlebt haben – Vertrauen, Ressourcenfokus, positive Emotionen, mehr Eigenverantwortung –, lässt sich auch in der empirischen Forschung als Erfolgsfaktor nachweisen.

5.2 Implikationen für die Coaching-Praxis

Aus meiner persönlichen Reise lassen sich einige Einsichten ableiten, die für die systemische Coaching-Praxis – über meinen Einzelfall hinaus – relevant sind:

- **Gruppen-Sicherheit als Katalysator:** Die Erfahrung von *psychologischer Sicherheit* in einer Gruppe ermöglicht besonders tiefgreifende Selbstreflexion. Coaches und Ausbildungsleiter sollten gezielt geschützte Räume schaffen, in denen Vertrauen und Verletzlichkeit kultiviert werden – sei es durch gemeinsame Werte, intensive Kennenlern-Übungen oder das offene Teilen eigener Geschichten. Die Gruppendynamik wird so zum Motor individuellen Wachstums.
- **Somatische Arbeit als Ressourcenzugang:** Körperorientierte Interventionen wie Timeline- und Bodenanker-Übungen aktivieren vergangene Meisterungserfahrungen und machen sie im *Hier und Jetzt* spürbar – ein äußerst kraftvoller Weg, um Selbstwirksamkeit zu steigern. Neuere Forschungen zeigen, dass die Einbeziehung des Körpers in Coaching und Therapie die Emotionsregulation fördert und Resilienz aufbaut (Nicholson *et al.*, 2025). Coaches sollten daher Klient*innen behutsam für Körperempfindungen sensibilisieren – zum Beispiel durch Atemübungen, Achtsamkeit oder imaginative Verfahren. Oft „weiß der Körper“ schon, wo es langgeht, bevor der Kopf es fassen kann.
- **Haltung vor Methode:** Methoden und Tools sind wertvoll, aber ihre Wirkung entfaltet sich nur in der *richtigen Haltung*. Die ständige Reflexion der eigenen Coach-Haltung – bewege ich mich gerade Richtung *Helfen* (Expertenrolle) oder Richtung *Begleiten* (Prozessmoderation)? – ist wichtiger als jede Technik. Nur aus einer achtsamen, urteilsfreien und nicht-direktiven Haltung heraus kann ein Coachee echte Selbstwirksamkeit entwickeln. Diese Erkenntnis hat in meiner Ausbildung alles verändert und deckt sich mit Coaching-Grundsätzen wie bei Radatz (2006). Für die Praxis bedeutet das: Dem *Mindset* der Coaches sollte mindestens so viel Aufmerksamkeit geschenkt werden wie dem Methodenkoffer.
- **Selbstcoaching als nachhaltiges Ziel:** Coaching-Ausbildungen – und Coaching-Prozesse allgemein – sollten explizit darauf abzielen, Klient*innen bzw. Teilnehmende zu befähigen, sich *selbst* zu coachen. Die besten Interventionen nützen wenig, wenn am Ende Abhängigkeiten bleiben. Die Kombination aus geschärfter Körperwahrnehmung, alltagstauglichen Reflexionswerkzeugen (z.B. Journaling, Innere-Dialog-Techniken, Wertearbeit) und aktivierten Ressourcen ermöglicht es Menschen, unabhängig von externen Hilfen an ihren Themen zu arbeiten. Mein persönlicher Gewinn, mich nun weitgehend selbst regulieren und motivieren zu können, ist vielleicht das größte Geschenk dieser Ausbildung. Es erscheint sinnvoll, *Selbstwirksamkeit und Selbstcoaching-Fähigkeit* ausdrücklich als zentrale Ziele künftiger Coaching-Programme zu verankern.

6. Fazit und Ausblick

Die systemische Coaching-Ausbildung bei InKonstellation hat mich an eine einfache Wahrheit erinnert: „*Alles, was du brauchst, trägst du bereits in dir.*“ Ich habe in meinem Leben viel erreicht – und die Ressourcen dafür sind nach wie vor in mir vorhanden und zugänglich. Mein Wachstum in der Ausbildung entstand nicht durch das Erlernen völlig neuer Fähigkeiten, sondern vor allem durch die Rückverbindung mit meiner bereits vorhandenen Kraft. Somatische Arbeit (Timeline, Bodenanker), Gruppensicherheit und der Haltungswandel vom Helfen zum Begleiten waren bisher die zentralen Katalysatoren dieser Transformation.

Das stärkste Gefühl, das ich aus diesem Prozess mitnehme, lässt sich als **innere Freiheit und Stabilität** beschreiben. Ich bin zu mir selbst zurückgekehrt und habe einen Weg gefunden, meine mentale und seelische Gesundheit eigenständig zu erhalten. Gleichzeitig gehe ich achtsamer und empathischer mit meinen Mitmenschen um. Im Grunde war die Ausbildung weniger ein *Training* als

vielmehr eine tiefgehende **Erfahrung**, die mir zu einer Haltung verholfen hat, die mich – so empfinde ich es – zu einem authentischeren und in sich ruhenderen Menschen gemacht hat.

Natürlich beruhen die Ergebnisse dieser Arbeit vornehmlich auf meinem individuellen Weg. Um die Effekte systemischer Coaching-Ausbildungen breiter zu untermauern, wären weiterführende Untersuchungen mit größeren Stichproben sinnvoll – etwa Längsschnittstudien zur Veränderung der Selbstwirksamkeit in verschiedenen Ausbildungskohorten. Doch gerade in der Subjektivität liegt auch eine Stärke: Diese autoethnografische Perspektive erlaubt einen hautnahen Einblick in die *Innenwelt* einer Transformation, den statistische Erhebungen so nicht liefern können. Ich hoffe, dass meine Schilderung anderen Mut macht, sich auf ähnliche Prozesse einzulassen, und Forschende inspiriert, die hier beschriebenen Wirkfaktoren (Gruppensicherheit, somatische Marker, Haltungsarbeit) auch in größeren Studien zu untersuchen.

Für meine eigene Zukunft bedeutet dieses neu gewonnene Wissen um mich selbst einen immensen Schatz: die Fähigkeit, meine psychische Gesundheit **selbstbestimmt** zu erhalten – und in meinem Umfeld, sei es in der Familie oder im Beruf, andere dabei zu begleiten, ihren inneren Funken zu entdecken und zu stärken. In komplexen beruflichen Kontexten — Teaminteraktionen oder Führungsebenen — entfaltet sich diese Haltung nun voll: Ich begleite Systeme, statt sie zu lenken, und erlebe, wie Selbstwirksamkeit sich viral ausbreitet. Das ist die systemische Tiefe, die ich mir selbst und anderen wünsche. Ich freue mich darauf, *zuzuhören, um zu begleiten – und nicht, um zu antworten.*

Literaturverzeichnis

- Adams, T. E., Holman Jones, S., & Ellis, C. (2015). *Autoethnography*. Oxford University Press.
- Bachmann, T., & Willermann, L. (2024). Zur Wirksamkeit von systemischem Coaching im Arbeits- und Organisationskontext – Eine Metaanalyse. *Organisationsberatung, Supervision, Coaching*, 31(4), 563–583. <https://doi.org/10.1007/s11613-024-00910-1>
- Bandura, A. (1977). Self-efficacy: Toward a unifying theory of behavioral change. *Psychological Review*, 84(2), 191–215.
- Damasio, A. R. (1994). *Descartes' Error: Emotion, Reason, and the Human Brain*. Putnam.
- Ellis, C., Adams, T. E., & Bochner, A. P. (2011). Autoethnography: An overview. *Forum Qualitative Sozialforschung / Forum: Qualitative Social Research*, 12(1), Art. 10.
- Grant, A. M., & O'Connor, S. A. (2018). Broadening and building solution-focused coaching: Feeling good is not enough. *Coaching: An International Journal of Theory, Research and Practice*, 11(2), 165–185.
- InKonstellation. (2022b). Zurück zur eigenen Selbstwirksamkeit durch bewusste Emotionsregulation. Abschlussarbeit systemische Coaching-Ausbildung. <https://www.in-konstellation.de/glossar/abschlussarbeiten/>
- Nicholson, W. C., Sapp, M., Karas, E. M., Duva, I. M., & Grabbe, L. (2025). The Body Can Balance the Score: Using a Somatic Self-Care Intervention to Support Well-Being and Promote Healing. *Healthcare*, 13(11), 1258. <https://doi.org/10.3390/healthcare13111258>
- Radatz, S. (2006). *Beratung ohne Ratschlag: Systemisches Coaching für Führungskräfte und BeraterInnen* (4. Aufl.). Verlag Systemisches Management.
- Schaffner, A. K. (2023, 14. November). How to perform somatic coaching: 9 best exercises. *PositivePsychology.com*. <https://positivepsychology.com/somatic-coaching/>
- Schlippe, A. von, & Schweitzer, J. (2012). *Lehrbuch der systemischen Therapie und Beratung I: Das Grundlagenwissen* (2. Aufl.). Vandenhoeck & Ruprecht.
- Schwarzer, R., & Jerusalem, M. (2002). Das Konzept der Selbstwirksamkeit. In M. Jerusalem & D. Hopf (Hrsg.), *Selbstwirksamkeit und Motivationsprozesse in Bildungsinstitutionen* (Zeitschrift für Pädagogik, Beiheft 44).