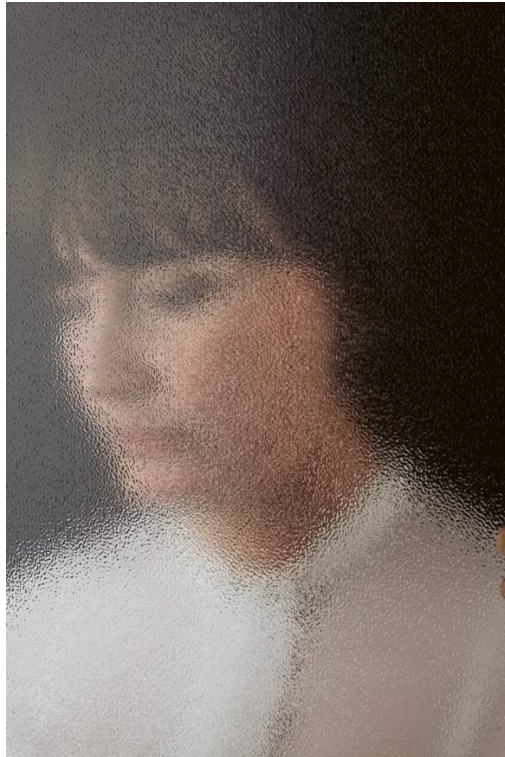




Die Rushhour des Lebens

*Systemisches Coaching in einer Phase
biographischer Neuorientierung*

Von Mareike Kaczmarek

Abschlussarbeit i.R.d. Ausbildung Systemischer Coach 2026
InKonstellation Berlin

Inhaltsverzeichnis

1. Einleitung	3
2. Die Rushhour des Lebens	4
2.1 Strukturelles Spannungsfeld durch erhöhte Komplexität	4
2.2 Die U-förmige Kurve der Lebenszufriedenheit	4
2.3 Die zentrale Frage „Und jetzt?“	5
3. Systemisches Coaching in der Anwendung	7
3.1 Vorstellung Praxisfall und systemische Einordnung im Kontext der RdL	7
3.2 Systemische Interventionen in einer Phase der Identitätsbewegung	8
3.2.1 Das Innere Team als Strukturierung innerer Ambivalenz	9
3.2.2 Ressourcenarbeit	9
3.2.3 Weitere mögliche Ansatzpunkte im Coachingprozess (Ausblick)	10
4. Fazit	11
5. Literaturverzeichnis	12

1. Einleitung

Die sogenannte Rushhour des Lebens beschreibt eine Lebensphase, in der sich wesentliche biographische Anforderungen zeitlich verdichten. Beruflicher Aufbau oder Neuorientierung, Partnerschaft, Familienverantwortung, gesellschaftliche Erwartungen sowie persönliche Sinnfragen fallen häufig in denselben Zeitraum und erzeugen ein hohes Maß an Komplexität. Viele Menschen erleben diese Phase nicht nur als organisatorische Herausforderung, sondern vor allem auch als innere Irritation: Bisherige Rollen und Selbstverständlichkeiten verlieren an Klarheit, während neue Orientierung noch nicht gefunden ist. Die Frage „Und jetzt?“ wird dabei zum Ausdruck einer grundlegenden Selbstverortung.

Vor diesem Hintergrund untersucht die vorliegende Arbeit die Rushhour des Lebens aus systemischer Perspektive und verdeutlicht, dass diese Phase ein anspruchsvoller Entwicklungsprozess ist und nichts mit individueller Schwäche oder Krise zu tun hat.

Nach einer theoretischen Einordnung der Rushhour des Lebens wird anhand eines Praxisfalls von Frau J., einer 36-jährigen Mutter am Ende ihrer Elternzeit, exemplarisch aufgezeigt, wie sich typische Dynamiken dieser Lebensphase konkret ausdrücken können. Auf dieser Grundlage werden ausgewählte systemische Methoden vorgestellt und praxisnah angewandt: Im Fokus stehen dabei die Arbeit mit dem Inneren Team sowie die Ressourcenaktivierung. Abschließend werden weitere mögliche methodische Zugänge skizziert.

Die Arbeit verfolgt das Ziel, aufzuzeigen, welchen Beitrag systemisches Coaching in einer Phase leisten kann, in der Identität, Werte und Selbstwirksamkeit neu ausgehandelt werden.

2. Die Rushhour des Lebens

2.1 Strukturelles Spannungsfeld durch erhöhte Komplexität

Die in der Einleitung beschriebene Erfahrung individueller Verunsicherung ist kein zufälliges Phänomen und lässt sich entwicklungspsychologisch wie folgt einordnen: Professor Dr. Sven Lindberg, Leiter der klinischen Entwicklungspsychologie an der Universität Paderborn, beschreibt die sogenannte „Rushhour des Lebens“ (nachstehend auch RdL) als Verdichtungsphase im mittleren Erwachsenenalter.¹

Gemeint ist eine Lebensphase, in der sich berufliche Verantwortung, Partnerschaft, Familienaufgaben, gesellschaftliche Erwartungen und erste Konfrontationen mit Endlichkeit zeitlich überlagern.

Charakteristisch ist dabei nicht nur die Anzahl der Anforderungen, sondern deren Gleichzeitigkeit. Kaum ist eine Herausforderung bewältigt, entstehen neue Aufgaben. Das subjektive Erleben ist häufig geprägt von Dauerzuständigkeit, Beschleunigung und dem Gefühl, nie wirklich „fertig“ zu werden.

Aus systemischer Perspektive entsteht hier ein Spannungsfeld: Menschen sind gleichzeitig Teil verschiedener Systeme: im Job, Partnerschaft, Familie, Herkunftssystem, u.a. Diese Systeme stellen unterschiedliche, teilweise widersprüchliche Erwartungen an Rollenverhalten und Leistungsfähigkeit. Die Rushhour ist somit weit mehr als eine Phase hoher Aktivität und Komplexität.

2.2 Die U-förmige Kurve der Lebenszufriedenheit

Der Begriff „Rushhour des Lebens“ an sich ist kein fest etablierter Terminus innerhalb der psychologischen Lebensspannenforschung. Gleichwohl lassen sich zentrale Aspekte des beschriebenen Phänomens empirisch in der Lebenszufriedenheitsforschung wiederfinden.

Diese beschreibt seit Jahrzehnten ein kulturübergreifend wiederkehrendes Muster: die sogenannte U-förmige Kurve der Lebenszufriedenheit. Demnach sinkt die durchschnittliche Zufriedenheit im mittleren Erwachsenenalter – je nach Studie etwa zwischen Anfang 40 und Ende 50 – und steigt in späteren Lebensjahren wieder an.²

Die U-förmige Kurve beschreibt Mittelwerte in Bevölkerungsdaten und ist kein individuelles Schicksal. Sie verweist jedoch auf einen typischen Übergangscharakter der Lebensmitte.

¹ Interview vom 5.5.2025; Professor Dr. Sven Lindberg und Mareike Kaczmarek

² u.a. Blanchflower/Oswald: Is Well-being U-Shaped over the Life Cycle?, 2007; Tobias Esch: The ABC Model of Happiness—Neurobiological Aspects of Motivation and Positive Mood, and Their Dynamic Changes through Practice, the Course of Life, 05/2022

Die Rushhour des Lebens liegt häufig in genau jenem Zeitraum, in dem Menschen ihre bisherige Lebensgestaltung prüfen, bewerten und gegebenenfalls neu ausrichten.

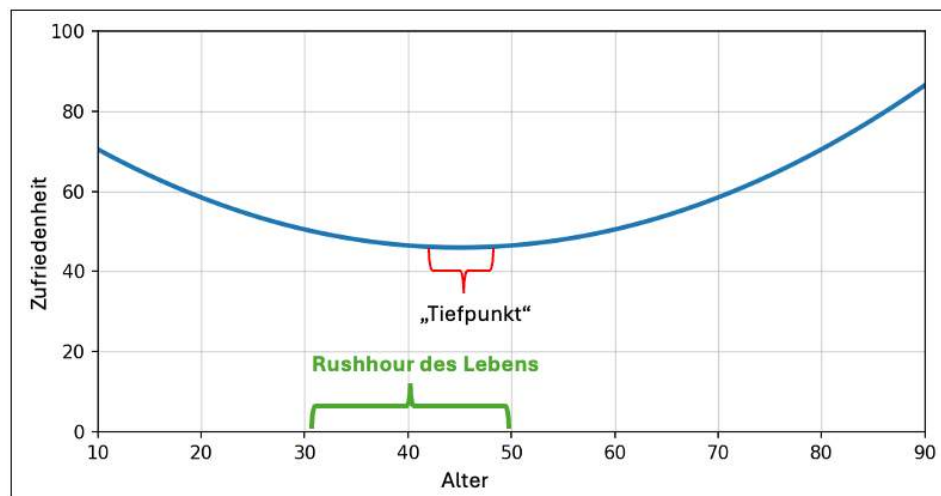


Abb. 1: U-Kurve mit „Tiefpunkt“ zwischen dem 40. und 50. Lebensjahr (eigene Darstellung)

Systemisch betrachtet lässt sich dieser Prozess als Reorganisation von Identitätskonstruktionen verstehen. Rollen, Ziele und Selbstbilder, die bislang funktional waren, werden unter den Bedingungen erhöhter Systemanforderungen überprüft. Das „Tief“ ist daher weniger Ausdruck eines Scheiterns, sondern ein Hinweis auf notwendige Neujustierung.

2.3 Die zentrale Frage „Und jetzt?“

Die statistische Beschreibung eines solchen Zufriedenheitstiefs erklärt jedoch nicht, weshalb diese Phase subjektiv häufig als besonders irritierend und „alles in Frage stellend“ erlebt wird. Entscheidend ist dabei nicht allein der Rückgang durchschnittlicher Lebenszufriedenheit, sondern die innere Dynamik, die mit dieser Lebensphase verbunden ist.

Mit steigender Belastung sinkt die Fähigkeit zur bewussten Selbststeuerung. Unter chronischem Stress greifen Menschen verstärkt auf früh erlernte Verhaltensmuster zurück. Diese können kurzfristig stabilisieren, werden jedoch mit zunehmender Dauer als unflexibel oder nicht mehr stimmig erlebt. Was über Jahre funktional war, gerät plötzlich ins Wanken.

Parallel dazu verändert sich häufig die subjektive Kontrollüberzeugung. Sie beschreibt, in welchem Maße Menschen davon ausgehen, ihr Leben durch eigenes Handeln beeinflussen zu können (internale Kontrollüberzeugung), oder ob sie Ereignisse überwiegend äußeren Faktoren zuschreiben (externale Kontrollüberzeugung).³

In der Rushhour berichten viele Menschen davon, eher auf Anforderungen zu reagieren, als ihr Leben aktiv zu gestalten. Verpflichtungen und strukturelle Erwartungen scheinen den Handlungsspielraum zu dominieren. Diese Wahrnehmung kann mit einer Verschiebung hin

³ Potthoff/Gabel: Lebenszufriedenheit in Deutschland: Trends, Einflussfaktoren und politische Relevanz, Institut der Deutschen Wirtschaft, 04/2025, S. 35

zu externalen Kontrollüberzeugungen einhergehen – dem Eindruck, stärker von Umständen bestimmt zu sein als selbst gestaltend zu handeln.

Aus systemischer Perspektive ist dabei entscheidend: Nicht allein die objektive Belastung bestimmt das Erleben, sondern die subjektive Einschätzung eigener Einflussmöglichkeiten innerhalb der relevanten Systeme.

Über diese Dynamik hinaus gewinnt in der Rushhour eine grundlegende Selbstbefragung an Bedeutung. Die Verunsicherung betrifft nicht nur einzelne Aufgaben oder Rollen, sondern das eigene Selbstverständnis innerhalb dieser Rollen.

Fragen wie

- War das bisher mein eigener Weg?
- Welche Werte tragen mich tatsächlich?
- Wie möchte ich mein weiteres Leben gestalten?

treten zunehmend in den Vordergrund.

Systemisch verstanden ist Identität kein statischer Kern, sondern das Ergebnis fortlaufender Wechselwirkungen zwischen inneren Anteilen, biographischen Erfahrungen und sozialen Kontexten. Wenn mehrere Systeme gleichzeitig hohe Anpassungsleistungen fordern – etwa Karriere, Elternschaft, Partnerschaft oder die Pflege von Angehörigen – geraten diese Identitätskonstruktionen in Bewegung.

Die Frage „Und jetzt?“ markiert daher einen Übergang: von einem überwiegend rollenorientierten Funktionieren hin zu einer bewussteren Aushandlung von Werten, Prioritäten und Selbstdefinition. Die Rushhour des Lebens wird damit zu einer Phase erhöhter Identitätsdynamik, in der bisherige Selbstverständlichkeiten überprüft und neu ausgerichtet werden.

Aus systemischer Perspektive handelt es sich dabei weder um ein individuelles Defizit noch um eine pathologische Krise. Vielmehr lässt sich die Rushhour als Entwicklungsknoten verstehen, in dem mehrere Systeme gleichzeitig auf das Individuum einwirken und interne Muster sowie Kontrollüberzeugungen neu verhandelt werden.

Gerade diese Mehrdimensionalität macht die Phase anschlussfähig für systemisches Coaching. Coaching kann hier als Reflexionsraum dienen, in dem Wechselwirkungen sichtbar werden, Perspektiven erweitert und Handlungsspielräume rekonstruiert werden. Ziel ist die Stärkung der eigenen Selbstwirksamkeit und die bewusste Gestaltung der eigenen Rollen innerhalb bestehender Systeme.

Damit wird deutlich, weshalb systemisches Coaching in der Rushhour des Lebens einen besonderen Mehrwert bietet: Es unterstützt Menschen dabei, von einem reaktiven Erleben wieder in eine aktive Gestaltungsposition zu gelangen.

3. Systemisches Coaching in der Anwendung

3.1 Vorstellung Praxisfall und systemische Einordnung im Kontext der RdL

Frau J., 36 Jahre, lebt in einer Partnerschaft und ist Mutter zweier Kinder (5 und 3 Jahre). Sie verfügt über einen universitären Abschluss und war vor der Geburt ihrer Kinder acht Jahre in unterschiedlichen Unternehmen tätig. Mit dem Ende ihrer Elternzeit steht nun die berufliche Rückkehr bevor.

Im Erstgespräch formuliert sie ihr Anliegen mit den Worten:

„Was soll ich jetzt machen? Ich merke einen Widerstand, in meinen alten Job zurückzugehen, aber ich weiß auch nicht, was ich stattdessen will. Ich merke, dass da mehr ist und mehr auf mich wartet, aber ich kann es nicht greifen.“

Sie beschreibt ein diffuses Bedürfnis nach Veränderung, ohne benennen zu können, wie diese konkret aussehen könnte. Gleichzeitig erlebt sie starken Entscheidungsdruck. Sie fühlt sich orientierungslos und irritiert darüber, dass sie keine klare Vorstellung davon hat, wo sie beruflich stehen möchte oder welche Kompetenzen sie künftig einbringen will.

Ihre innere Situation beschreibt sie mit einer Metapher: „Ich will vorankommen, aber irgendetwas hält mich fest.“

Emotional berichtet sie von Traurigkeit, Frustration und Scham. Besonders belastend ist für sie der Gedanke, „mit 36 nicht zu wissen, wohin es gehen soll“. Sie erlebt sich als gescheitert und bewertet ihre bisherigen beruflichen Entscheidungen rückblickend kritisch. Das Gefühl, „nichts Besonderes“ zu können, führt zu Selbstzweifeln und einem verminderten Selbstwertgefühl.

Als vorläufiges Ziel formuliert sie den Wunsch nach Klarheit: Sie möchte verstehen, was sie wirklich will, wieder Vertrauen in ihre Fähigkeiten entwickeln und eine stimmige berufliche Entscheidung treffen.

Der Fall von Frau J. lässt sich als typischer Übergangsmoment innerhalb der Rushhour des Lebens einordnen. Zeitlich befindet sie sich am Ende der Elternzeit – einem biographischen Wendepunkt, an dem bisher strukturierende Rahmenbedingungen wegfallen. In den vergangenen Jahren bot die Mutterrolle eine klare Priorität und Orientierung. Mit zunehmender Selbstständigkeit der Kinder entsteht nun ein offener Gestaltungsraum. Anders als in früheren Lebensphasen existiert kein gesellschaftlich eindeutig vorgezeichneter nächster Schritt.

Der Wegfall äußerer Struktur erzeugt Verunsicherung. Frau J. beschreibt ein Gefühl des „Verlorenseins“, obwohl objektiv zahlreiche Möglichkeiten bestehen. Ihr bisheriger Lebenslauf – Ausbildung, Berufseinstieg, Familiengründung – orientierte sich an kulturell verbreiteten Erwartungsmustern. Mit dem Ende der Elternzeit steht sie erstmals vor einer Entscheidung, die eigenständig begründet und verantwortet werden muss. Dieser Übergang markiert einen klassischen Scheidepunkt innerhalb der Rushhour.

Systemisch betrachtet wirken auf Frau J. mehrere Systeme gleichzeitig ein:

Das *Familiensystem* stellt Fragen der Care-Arbeit und der zukünftigen Rollenverteilung. Das *Partnerschaftssystem* berührt Themen von Gleichberechtigung, Unterstützung und möglicher Rollenneuverhandlung. Das *Herkunftssystem* kann implizite Loyalitäten aktivieren, etwa hinsichtlich traditioneller Rollenbilder oder Leistungsverständnisse. Hinzu treten *gesellschaftliche Normen*, die ambivalente Erwartungen an Mütter formulieren zwischen beruflicher Selbstverwirklichung und primärer Verantwortungsübernahme für Familie.

Die berufliche Frage ist damit eingebettet in ein Geflecht wechselseitiger Erwartungen, Zugehörigkeiten und Loyalitäten.

Besonders deutlich zeigt sich im Fall von Frau J. eine Identitätsbewegung. Ihr Anliegen beschränkt sich nicht auf die Wahl eines neuen Arbeitsplatzes. Sie stellt ihr gesamtes Selbstbild infrage. Die Unsicherheit darüber, „was sie eigentlich kann“ und „wer sie wirklich ist“, verweist auf eine Destabilisierung bisheriger Identitätskonstruktionen. In der Rushhour verlieren äußere Rollen an Selbstverständlichkeit; innere Orientierung muss neu hergestellt werden. Die wachsende Erkenntnis, sich in der Vergangenheit stark an äußeren Erwartungen ausgerichtet zu haben, verstärkt dieses Erleben.

Auch das Thema Selbstwirksamkeit wird sichtbar. In der Aussage „(...) irgendetwas hält mich fest.“ drückt sich ein Gefühl eingeschränkter Handlungsfähigkeit aus. Obwohl Frau J. Veränderung wünscht, erlebt sie sich innerlich blockiert. Entscheidungen erscheinen als durch Erwartungen und Umstände beeinflusst. Diese Wahrnehmung kann mit einer Verschiebung hin zu externalisierten Kontrollüberzeugungen einhergehen – dem Eindruck, weniger gestaltend als reagierend zu agieren.

Der Zustand von Frau J. geht über eine rein berufliche Neuorientierung hinaus. Es geht nicht um die Wahl zwischen mehreren Optionen, sondern um eine grundlegende Selbstverortung. Die Frage „Und jetzt?“ wird zur existenziellen Standortbestimmung. In der Verdichtung von Rollenwandel, Identitätsbewegung und eingeschränkter Selbstwirksamkeit zeigt sich die typische Dynamik der Rushhour des Lebens.

Vor diesem Hintergrund stellt sich die Frage, wie systemisches Coaching in einer solchen Konstellation Orientierung ermöglichen kann. Im folgenden Kapitel werden ausgewählte methodische Ansatzpunkte dargestellt, die sich im Umgang mit Identitätsbewegung und Selbstwirksamkeit als besonders geeignet erweisen.

3.2 Systemische Interventionen in einer Phase der Identitätsbewegung

Die Situation von Frau J. ist nicht primär ein Entscheidungsproblem, ob sie in den bisherigen Job zurück geht oder ob sie sich etwas Neues sucht, sondern ihr Infragestellen all dessen, was sie bisher erlebt hat und ihre Verunsicherung darüber, nicht zu wissen, wer sie ist und was sie kann ist Ausdruck einer inneren Neuorganisation. Systemisch betrachtet befindet sie sich in einer Phase, in der bisher tragende Identitätsanteile ihre Selbstverständlichkeit verlieren.

Die beiden nachfolgend ausgewählten Methoden Inneres Team sowie Ressourcensuche sollen zeigen, wie der Prozess der inneren Neuorientierung unterstützt werden kann. In Frau J.'s Rushhour des Lebens geht es vor allem um die Wiederentdeckung eines stimmigen Gefühls für sich selbst und ihrer Bedürfnisse. Systemisches Coaching kann in dieser Phase einen strukturierten Raum zur Reflexion bieten, in dem sich Frau J. einer inneren Klärung annähern kann.

3.2.1 Das Innere Team als Strukturierung innerer Ambivalenz

Frau J. beschreibt ihr Erleben mit der Formulierung „(...) irgendetwas hält mich fest.“. Dieses Bild verweist auf konkurrierende innere Kräfte. Die Methode des Inneren Teams bietet einen Zugang, diese Spannungen differenziert zu betrachten.

Im Coaching könnte der Einstieg lauten:

„Ich höre mehrere Stimmen in dem, was Sie beschreiben. Vielleicht lohnt es sich, diese Anteile einmal sichtbar zu machen und ihnen Raum zu geben.“

Im Prozess könnten sich folgende zentrale Anteile zeigen:

- Die Leistungsstarke, die gestalten und wirken möchte.
- Die Fürsorgliche, die Bindung und Verantwortung betont.
- Die Ängstliche, die vor Instabilität warnt.
- Die Kritikerin, die Druck ausübt und Versagen unterstellt.

Durch Visualisierung z.B. Aufzeichnen der verschiedenen Anteile, und dem In-Worte-fassen der eigenen aufkommenden Gefühle, Gedanken und körperlichen Reaktionen wird deutlich, dass jede dieser Stimmen ein berechtigtes Anliegen verfolgt. Die Ambivalenz wird dadurch nicht als Defizit verstanden, alle Stimmen dürfen gleichermaßen da sein und sind okay.

Das Ziel ist nicht die Dominanz eines Anteils, sondern zum Einen das Erkennen und Verstehen eines jeden Anteils und zum Anderen die Erkenntnis Frau J.'s, dass sie symbolisch die Rolle der inneren Koordination übernehmen kann. Entscheidungen jedweder Art ergeben sich aus Abstimmung aller Anteile und aus einem inneren Kampf untereinander.

Allein die Erkenntnis, dass jeder Anteil eine Daseinsberechtigung hat und Frau J. als „obere Instanz“ diese Anteile orchestrieren kann, kann das Erleben von Handlungsfähigkeit erhöhen.

3.2.2 Ressourcenarbeit

Parallel zur Klärung innerer Anteile zeigt sich bei Frau J. ein reduziertes Selbstbild. Aussagen wie „Ich weiß gar nicht, was ich kann“ deuten auf eine Verengung der Selbstwahrnehmung hin.

Ressourcenarbeit erweitert diesen Fokus. Mögliche Fragen im Coaching:

- „Wann haben Sie in der Vergangenheit eine schwierige Phase gemeistert?“
- „Welche Ihrer Eigenschaften hat Sie durch die letzten Jahre getragen?“
- „Was würden Menschen, die Sie gut kennen, als Ihre Stärken benennen?“

Diese Interventionen reaktivieren autobiographisch gespeicherte Kompetenzerfahrungen. Damit wird nicht nur kognitiv reflektiert, sondern biographische Selbstwirksamkeit erinnert.

Vertiefend kann eine imaginative Ressourcenaktivierung erfolgen. Wenn Frau J. sich beispielsweise „Klarheit“ oder „Mut“ wünscht, wird diese Ressource konkretisiert:

- Wie würde sich Mut körperlich anfühlen?
- Wo im Körper wäre er spürbar?
- Welche innere Haltung würde entstehen?
- Welche Bilder oder inneren Worte begleiten dieses Gefühl?

Über den Einbezug sensorischer Ebenen (VAKOG= Visuell, Auditiv, Kinästhetisch, Olfaktorisch und Gustatorisch) wird die Ressource emotional und körperlich erfahrbar. Neuropsychologisch ist belegt, dass vorgestellte Erfahrungen ähnliche neuronale Aktivierungsmuster auslösen können wie reale Erlebnisse. Das bedeutet nicht, dass Realität ersetzt wird. Es bedeutet, dass vorhandene Potenziale zugänglich gemacht werden.

Gerade in Phasen, in denen Menschen sich als reagierend statt gestaltend erleben, kann diese verkörperte Erfahrung von Selbstwirksamkeit einen Wendepunkt markieren. Die Aufmerksamkeit verschiebt sich von Ohnmacht zu Einflussmöglichkeit.

3.2.3 Weitere mögliche Ansatzpunkte im Coachingprozess (Ausblick)

Neben der Arbeit mit dem Inneren Team und der gezielten Ressourcenaktivierung bieten sich in der Begleitung von Menschen in der Rushhour des Lebens weitere systemische Ansätze an.

So kann beispielsweise die **Wertearbeit** eine zentrale Rolle spielen. Gerade in Phasen der Identitätsbewegung geraten persönliche Werte häufig in Konflikt. Leistungsorientierung kann mit dem Bedürfnis nach Fürsorge konkurrieren, Sicherheitsstreben mit dem Wunsch nach Entwicklung. Eine bewusste Klärung individueller Werte ermöglicht es, innere Spannungen nicht als persönliches Versagen zu interpretieren, sondern als Ausdruck unterschiedlicher, gleichermaßen legitimer Orientierungen. Wertearbeit unterstützt dabei, Prioritäten bewusst zu setzen und Entscheidungen an einer stimmigen inneren Haltung auszurichten.

Auch **Timeline-Interventionen** können hilfreich sein. Die biographische Einordnung bisheriger Wendepunkte, Krisen und Entwicklungsschritte ermöglicht es, Kontinuitäten und Ressourcen im eigenen Lebenslauf sichtbar zu machen. Gleichzeitig eröffnet die Arbeit mit Zukunftsbildern einen Raum, in dem neue Selbstentwürfe erprobt werden können. In der Rushhour des Lebens, in der viele Menschen das Gefühl haben, lediglich auf äußere Anforderungen zu reagieren, kann diese zeitliche Perspektiverweiterung ein Gefühl von Gestaltungsspielraum zurückbringen.

Beide Ansätze verdeutlichen, dass systemisches Coaching in dieser Lebensphase nicht auf schnelle Lösungsfindung abzielt, sondern auf die strukturierte Begleitung eines inneren Reorganisationsprozesses. Die Rushhour des Lebens verlangt weniger nach unmittelbaren Antworten als nach einem Rahmen, in dem tragfähige Selbstdefinitionen entstehen können.

4. Fazit

Die vorliegende Arbeit hat gezeigt, dass die sogenannte Rushhour des Lebens weniger als individuelle Krise zu verstehen ist als vielmehr als eine Phase erhöhter biographischer Verdichtung. Berufliche Anforderungen, familiäre Verantwortung und persönliche Sinnfragen fallen häufig in einen vergleichsweise kurzen Lebensabschnitt zusammen. Die Lebenszufriedenheitsforschung beschreibt diese Phase statistisch als Teil der U-förmigen Kurve der Lebenszufriedenheit. Gleichzeitig wird deutlich, dass sich hinter dieser statistischen Beschreibung eine komplexe subjektive Dynamik verbirgt.

Der Praxisfall von Frau J. verdeutlicht exemplarisch, wie sich diese Dynamik im individuellen Erleben äußern kann. Am Ende ihrer Elternzeit steht sie vor einer offenen Entscheidungssituation, in der bisherige Orientierungen an Selbstverständlichkeit verlieren. Die berufliche Frage erweist sich dabei als Teil eines umfassenderen Prozesses der Selbstverortung. Identitätsanteile, Rollenbilder und Kontrollüberzeugungen geraten in Bewegung. Die Frage „Und jetzt?“ wird zu einer existenziellen Standortbestimmung.

Aus systemischer Perspektive lässt sich diese Situation als Entwicklungsknoten verstehen, in dem mehrere Systeme gleichzeitig auf das Individuum einwirken. Familie, Partnerschaft, Herkunftssystem und gesellschaftliche Erwartungen beeinflussen Wahrnehmung und Entscheidungsprozesse. Die daraus entstehende Ambivalenz spiegelt sich im Fall von Frau J. sowohl in inneren Spannungen als auch in einem vorübergehend reduzierten Erleben von Selbstwirksamkeit wider.

Die dargestellten Coachingansätze zeigen, wie systemische Interventionen in dieser Phase unterstützen können. Die Arbeit mit dem Inneren Team ermöglicht eine Differenzierung innerer Stimmen und macht die dahinterliegenden Bedürfnisse sichtbar. Ressourcenarbeit erweitert den Blick auf bereits vorhandene Kompetenzen und stärkt das Erleben von Selbstwirksamkeit. Beide Methoden tragen dazu bei, innere Klarheit zu fördern und Handlungsspielräume wieder erfahrbar zu machen.

Systemisches Coaching bietet damit keinen schnellen Lösungsweg für komplexe Lebensentscheidungen. Sein Beitrag liegt vielmehr darin, einen strukturierten Reflexionsraum zu schaffen, in dem Menschen ihre inneren Dynamiken verstehen, eigene Ressourcen aktivieren und stimmige Entscheidungen entwickeln können. Gerade in der Rushhour des Lebens, in der äußere Anforderungen häufig als dominierend erlebt werden, kann diese Form der Begleitung helfen, die eigene Gestaltungsfähigkeit wieder bewusster wahrzunehmen.

Die Rushhour des Lebens erscheint damit weniger als Problemphase, sondern als Übergangsraum. Sie konfrontiert Menschen mit Fragen nach Identität, Werten und zukünftiger Lebensgestaltung. Systemisches Coaching kann diesen Prozess unterstützen, indem es Orientierung ermöglicht und den Weg von einem überwiegend reaktiven Erleben hin zu einer aktiveren Gestaltung des eigenen Lebens begleitet.

5. Literaturverzeichnis

1. David G. Blanchflower (Dartmouth College), Andrew J. Oswald (University of Warwick) Is Well-being U-Shaped over the Life Cycle?, 2007, [https://www.mdpi.com/2079-7737/11/6/843/pdf?version=1653986453;](https://www.researchgate.net/profile/Andrew-Oswald/publication/5187816_Is_Well-being_U-Shaped_over_the_Life_Cycle/links/5591133208ae1e1f9bae4a59/Is-Well-being-U-Shaped-over-the-Life-Cycle.pdf?_tp=eyJjb250ZXh0Ijp7ImZpcnN0UGFnZSI6ImpvbXJuYWwiLCJwYWdlIjoicH VibGljYXRpb24ifX0; letzter Zugriff: 9.3.20262. Tobias Esch, The ABC Model of Happiness—Neurobiological Aspects of Motivation and Positive Mood, and Their Dynamic Changes through Practice, the Course of Life, 2022, <a href=)
3. Potthoff/Gabel: Lebenszufriedenheit in Deutschland: Trends, Einflussfaktoren und politische Relevanz, Institut der Deutschen Wirtschaft, 04/2025, S. 35; [https://www.iwkoeln.de/fileadmin/user_upload/Studien/IW-Trends/PDF/2025/IW-Trends_2025-04-02_Potthoff-Gabel.pdf;](https://www.iwkoeln.de/fileadmin/user_upload/Studien/IW-Trends/PDF/2025/IW-Trends_2025-04-02_Potthoff-Gabel.pdf; letzter Zugriff: 9.3.2026)