

Hausarbeit

im Rahmen meiner Ausbildung zum systemischen Coach

Methoden im systemischen Coaching:

Eine Auswahl zentraler Interventionstechniken und ihrer Einsatzmöglichkeiten

Vorgelegt von:

Mira Engel

Abgabedatum: 30. Juni 2026

Hinweis:

Aus Gründen der besseren Lesbarkeit wird in dieser Hausarbeit auf die gleichzeitige Verwendung geschlechtsspezifischer Sprachformen (z.B. weiblich, männlich, divers) verzichtet. Sämtliche Personenbezeichnungen gelten im Sinn der Gleichbehandlung grundsätzlich für alle Geschlechter. Die verkürzte Sprachform beinhaltet keine Wertung.

Inhaltsverzeichnis

1.0 Einleitung	3
2.0 Grundlagen des systemischen Coachings	3
2.1 Systemtheoretische Basis	3
2.2 Systemische Haltung und Rollenverständnis des Coaches	4
3.0 Ziel- und Auftragsklärung	5
4.0 Methoden und Interventionen im systemischen Coaching	6
4.1 Das Coaching-Haus als Strukturierungsmodell	6
4.2 Das GROW-Modell als Prozessstruktur	8
4.3 Reframing: neue Deutungsrahmen eröffnen	9
4.4 Systemische Fragetechniken	10
4.4.1 Zirkuläres Fragen	10
4.4.2 Skalierungsfragen	11
4.4.3 Hypothetische Fragen	12
4.4.4 Metaphernarbeit	13
4.4.5 Paradoxe Interventionen	14
4.4.6 Verschlimmerungsfragen als paradoxe Fragetechnik	15
4.4.7 Verhaltens- und Situationsfragen	16
4.4.8 Problemorientierte Fragen	17
4.4.9 Lösungsorientierte Fragen	18
4.4.10 Die Wunderfrage	19
4.5 Ressourcenorientierte Arbeit und Stärkenfokus	20
4.6 Das Innere Team nach Schulz von Thun	21
4.7 Das Tetralemma zur Entscheidungsarbeit	22
4.8 Die Timeline-Methode zur Arbeit mit Zeitperspektiven	23
4.9 Das Seitenmodell zur Kommunikationsanalyse	24
5.0 Fazit	25
Literaturverzeichnis	26

1.0 Einleitung

Coaching hat sich in den letzten Jahrzehnten zu einem etablierten Instrument entwickelt, vor allem bei der Personal- und Organisationsentwicklung. Innerhalb dieser Vielfalt nimmt das systemische Coaching eine besondere Stellung ein: Es versteht den Menschen nicht als isoliertes Individuum, sondern immer als Teil komplexer sozialer, beruflicher und familiärer Systeme. Diese Perspektive eröffnet einen reichen Fundus an Methoden, die nicht auf Ratschläge und Lösungsvorgaben zielen, sondern auf die Aktivierung der Ressourcen und Selbststeuerungskräfte der Klienten.

Die vorliegende Hausarbeit gibt einen systematischen Überblick über zentrale Methoden und Instrumente des systemischen Coachings. Ziel ist es, deren theoretische Grundlagen und praktische Anwendung darzustellen sowie aufzuzeigen, in welchen Situationen und aus welchen Gründen die jeweilige Methode besonders geeignet ist.

Zunächst werden die theoretischen Grundlagen des systemischen Coachings erläutert. Daran anschließend werden zentrale Methoden mit ihren Einsatzbedingungen vorgestellt, bevor das Fazit die wesentlichen Erkenntnisse zusammenfasst.

2.0 Grundlagen des systemischen Coachings

2.1 Systemtheoretische Basis

Das systemische Coaching gründet auf der allgemeinen Systemtheorie, der Kybernetik zweiter Ordnung sowie dem Konstruktivismus. Grundlegend ist die Annahme, dass Systeme – seien es Familien, Teams oder Organisationen – eigenen Regeln und Dynamiken folgen, die nicht einfach von außen verändert werden können (vgl. Luhmann 1984). Der Coach nimmt daher eine neugierige, beobachtende Position ein und erkundet die „Insel“ des Klienten (Inselmodell nach Vera Birkenbihl). Durch gezielte Fragen und Interventionen werden neue Perspektiven eröffnet, ohne selbst Lösungen vorzugeben.

Ein zentrales Konzept ist die Zirkularität: Verhalten und Erleben entstehen nicht linear durch eine einzelne Ursache, sondern in wechselseitiger Beeinflussung innerhalb des Systems. Eine Führungskraft reagiert auf das Verhalten ihrer Mitarbeiter, die wiederum

auf die Reaktionen der Führungskraft reagieren – ein kreisförmiger Prozess, der sich selbst stabilisiert oder destabilisiert. Das systemische Coaching setzt an diesen Kreisläufen an und versucht, durch kleine Veränderungen neue Muster zu initiieren. Konstruktivistisch verstanden gibt es keine objektive Realität, die der Coach erkennen und benennen könnte. Jede Wahrnehmung ist eine Konstruktion des Beobachters (vgl. von Foerster 1993). Dies hat unmittelbare Konsequenzen für den Coaching-Prozess: Nicht die „wahre“ Problemursache wird gesucht, sondern die subjektiven Wirklichkeitskonstruktionen des Klienten werden sichtbar gemacht und neue Deutungsmöglichkeiten eröffnet.

2.2 Systemische Haltung und Rollenverständnis des Coaches

Die Haltung des systemischen Coaches lässt sich mit dem Begriff der „Allparteilichkeit“ beschreiben: Der Coach ist allen Beteiligten und Perspektiven gleichermaßen verbunden, ohne Partei zu ergreifen (vgl. Selvini Palazzoli et al. 1981). Hinzu kommt das Prinzip des Konstruktivismus: Menschen nehmen die Realität nicht objektiv wahr, sondern konstruieren ihre eigene Wirklichkeit auf Basis ihrer Erfahrungen, Überzeugungen, Werte und Interpretationen. Im systemischen Coaching geht man deshalb nicht davon aus, dass der Coach die richtige Lösung kennt; stattdessen interessiert er sich dafür:

- Wie sieht die Welt des Klienten aus?
- Welche Annahmen und Überzeugungen beeinflussen sein Denken?
- Welche Deutungsmuster prägen seine Wahrnehmung?

Der Coach enthält sich eigener Meinungen und Ratschläge und stellt stattdessen Fragen, die das Denken des Klienten anregen.

Diese Grundhaltung erfordert eine hohe Reflexionsfähigkeit des Coaches selbst. Er muss in der Lage sein, eigene Bewertungen, Vorannahmen und Lösungsideen zurückzuhalten und stattdessen im Dienst des Prozesses zu bleiben. Die Beziehungsgestaltung zwischen Coach und Klient ist dabei entscheidend: Vertrauen, Empathie und professionelle Distanz müssen in einem ausgewogenen Verhältnis stehen, damit sich der Klient sicher genug fühlt, um innere Prozesse zu öffnen und neue Wege zu erkunden.

Zusammenfassend sind die drei wichtigsten Begriffe im Coaching:

Kontakt, Haltung und Demut.

3.0 Ziel- und Auftragsklärung

Die Ziel- und Auftragsklärung ist keine Methode im engeren Sinne, sondern ein unverzichtbarer Prozessschritt, der jeden seriösen Coaching-Prozess eröffnet und strukturiert. Sie bildet das Fundament, auf dem alle weiteren Interventionen aufbauen: Ohne einen klaren Auftrag und ein gemeinsam erarbeitetes Ziel fehlt dem Coaching die Richtung, und sowohl Coach als auch Klient bleiben ohne verlässlichen Maßstab für den Fortschritt (vgl. Rauen 2014). Die Auftragsklärung unterscheidet dabei zwischen dem formalen Auftrag – also dem vertraglichen und organisatorischen Rahmen, besonders relevant bei Drei-Parteien-Konstellationen mit einer auftraggebenden Organisation – und dem inhaltlichen Auftrag, der das eigentliche Anliegen des Klienten betrifft.

In der Praxis umfasst die Ziel- und Auftragsklärung mehrere Dimensionen. Zunächst wird der Kontext geklärt: Wer ist der Klient, was ist sein beruflicher und persönlicher Hintergrund, und welche Erwartungen bringt er mit? Danach folgt die Klärung des Anliegens: Was soll sich durch das Coaching verändern? Was ist das Problem, und welches Bedürfnis steht dahinter? Schließlich wird das Ziel konkretisiert – **selbstwirksam, gegenwartsbezogen und positiv** formuliert.

Hilfreiche Fragen in dieser Phase sind etwa:

- Was darf nach dem Coaching auf keinen Fall anders sein?
- Wie sieht ein gutes Ergebnis aus?
- Was müsste passieren, damit Sie sagen: Diese Zeit war gut investiert?
- Woran würde Sie – und gegebenenfalls weitere Beteiligte – erkennen, dass das Coaching erfolgreich war?

Ein bewährtes Strukturmodell zur Zielklärung ist das **SMART-Modell**. Es hilft dem Klienten, ein Ziel messbar, realistisch und handlungsleitend zu formulieren:

S = spezifisch: Was genau will der Klient erreichen?

M = messbar: Woran merkt der Klient, dass er das Ziel erreicht hat?

A = attraktiv: Ist das Ziel erstrebenswert und bedeutsam?

R = realistisch: Ist das Ziel erreichbar?

T = terminiert: Bis wann soll das Ziel erreicht sein?

Ein weiterer zentraler Aspekt ist die gemeinsame Vereinbarung des Auftrags sowie die Klärung der Erwartungshaltung. Welche gegenseitigen Erwartungen bestehen an Vertraulichkeit, Rollen und Arbeitsweise? Wichtig ist das gemeinsame Verständnis, dass der Coach keine Lösungen, Antworten oder Ratschläge vorgibt. Die Selbstwirksamkeit des Klienten soll in den Vordergrund gestellt werden.

Hilfreiche Fragen in dieser Phase sind etwa:

- Wie kann ich Sie dabei unterstützen?
- Was erwarten Sie von mir?

4.0 Methoden und Interventionen im systemischen Coaching

4.1 Das Coaching-Haus als Strukturierungsmodell

Das Coaching-Haus ist ein strukturierendes Metaphernmodell, das den Coaching-Prozess als Haus mit verschiedenen „Stockwerken“ oder Ebenen visualisiert und dabei hilft, den Einstieg ins Coaching strukturiert zu gestalten – insbesondere in der Phase der Ziel- und Auftragsklärung. Das Modell umfasst vier Ebenen, die aufeinander aufbauen und verschiedene Tiefen der Reflexion und Veränderungsarbeit repräsentieren (vgl. Inkonstellation)

Die Ebenen des Coaching-Hauses sind von unten nach oben wie folgt gegliedert:

- Raum: **Thema** des Klienten – hier beginnt die gemeinsame Erkundung. Der Klient erzählt von seinem Thema, oft in Form kleiner Episoden. Der Coach ist präsent, hört zunächst zu und lässt den Klienten ankommen.

Typische Fragen:

- Welches Thema haben Sie heute mitgebracht?
- Was beschäftigt Sie?
- Was ist gerade herausfordernd für Sie?

- Raum: **Umfeld** erkunden – nachdem das Thema benannt ist, wird der Blick geweitet, indem die einzelnen Systeme mit einbezogen werden.

Typische Fragen:

- Wer ist beteiligt?
- Wen betreffen die Auswirkungen noch?
- Welche Kontexte wirken mit?
- Wer bremst, wer unterstützt?
- Wem ist das Problem nützlich?

- Raum: **Situationsbeschreibung** – Jetzt wird es konkret anhand einer Schlüsselszene, die das Thema greifbar macht. Diese verankert das Anliegen im Erleben des Klienten – emotional und handlungsnah.

Typische Fragen:

- In welcher konkreten Situation ist das Thema zuletzt aufgetreten?
- Wann zeigt sich das besonders deutlich?
- Woran machen Sie das fest?
- Was sind die Auslöser?
- Können Sie die Szene beschreiben, als würden Sie danebenstehen?

Ziel ist es, systemische Muster sichtbar zu machen und das Thema aus der Abstraktheit zu holen.

- Raum: **Gefühls- und Erlebnisbeschreibung** – in diesem Raum geht es tiefer: Welche Gefühle begleiten die beschriebene Situation? Welche inneren Dynamiken werden spürbar?

Typische Fragen:

- Welche drei Gefühle erleben Sie in diesem Moment?
- Was macht das mit Ihnen?
- Wo können Sie das körperlich spüren?
- Fühlt es sich immer gleich an?

- Raum (Dach): **Ziel- und Auftragsklärung** – in diesem Raum verdichtet sich der bisherige Prozess. Was möchte der Klient erreichen? Was ist der Auftrag an den Coach?

Ziel und Auftrag sind miteinander verbunden, aber nicht identisch.

Typische Fragen:

- Wenn Sie nun über Ihre genannten Punkte nachdenken, wie würde ein konkretes Ziel lauten?
- Was möchten Sie mit dem Coaching erreichen?
- Woran würden Sie in einer Stunde merken, dass Sie heute das optimale Ergebnis erreicht haben?
- Was erwarten Sie von mir?
- Wie kann ich Sie dabei unterstützen?

Anwendung: Das Coaching-Haus eignet sich besonders als Orientierungs- und Strukturierungsinstrument in der frühen Phase eines Coaching-Prozesses – insbesondere in der Phase der Ziel- und Auftragsklärung. Es macht sichtbar, welche Informationen zu Beginn eines Coachings benötigt werden, um gemeinsam mit dem Klienten ein stabiles Fundament zu schaffen.

4.2 Das GROW-Modell als Prozessstruktur

Das GROW-Modell ist eines der bekanntesten Prozessmodelle im Coaching und wurde in den 1980er-Jahren von Sir John Whitmore, Graham Alexander und Alan Fine im britischen Leistungssportkontext entwickelt (vgl. Whitmore 2009). Das Akronym GROW steht für die vier Phasen:

Goal (Ziel)

Reality (aktuelle Realität)

Options (Optionen)

Way Forward (Umsetzungsplan, erste Schritte)

Das Modell bietet eine klare Struktur für das Coaching-Gespräch und ist dadurch besonders für Einsteiger in die Coaching-Praxis sowie für zeitlich begrenzte Settings geeignet.

In der ersten Phase, **Goal**, wird das Coaching-Ziel des Klienten geklärt:

Typische Fragen:

- Wie stellen Sie sich das Coaching vor?
- Was sind Ihre Erwartungen an den Coach?
- Was möchten Sie am Ende dieser Sitzung erreicht haben?
- Wie sieht Erfolg für Sie aus?
- Was muss heute für Sie erreicht werden, damit Sie zufrieden sind?
- Welche Hindernisse stehen im Weg?
- Warum gehen Sie das Thema jetzt an?
- Warum ist Ihnen das Ziel so wichtig?
- Was würde passieren, wenn Sie es nicht erreichen? Was würde dann fehlen?

In der zweiten Phase, **Reality**, wird die aktuelle Situation realistisch betrachtet.

Typische Fragen:

- Wie ist die Lage gerade konkret?
- Was haben Sie bislang unternommen?
- Wen betrifft die Situation?
- Was hat Sie bisher gehindert ihre Situation zu ändern?
- Auf einer Skala von 1 bis 10: Wo stehen Sie gerade?

In der dritten Phase, **Options**, werden Handlungsoptionen gesammelt, ohne dass der Coach eigene Ratschläge gibt.

Typische Fragen:

- Wer könnte Sie bei der Lösung des Problems unterstützen?
- Gab es in der Vergangenheit ähnliche Situationen? Wie sind Sie vorgegangen?
- Was würde Ihre beste Freundin Ihnen raten?
- Angenommen, alles wäre möglich: Was würden Sie tun?
- Wenn das Problem sprechen könnte, was würde es sagen?

In der vierten Phase, **Way forward**, wird ein konkreter Handlungsplan entwickelt:

Typische Fragen:

- Was werden Sie konkret tun und bis wann? Was könnte Sie daran hindern?
- Welche kleinen Schritte könnten Sie jetzt schon machen?
- Was brauchen Sie für den nächsten Schritt?
- Was könnte schiefgehen? Was könnten Sie dann tun?
- Wer könnte Sie dabei unterstützen? Was könnte derjenige tun?
- Was möchten Sie mit dem nächsten Schritt erreichen?

Anwendung: Das GROW-Modell eignet sich besonders gut für strukturierte Einzelsitzungen mit einem klar umrissenen Anliegen sowie für Coaching-Kontexte, in denen Zeit begrenzt ist und ein nachvollziehbarer Prozessrahmen gefragt ist – etwa im betrieblichen Umfeld. Es ist ein ideales Einstiegsmodell für Coaches, die noch wenig Erfahrung haben, und lässt sich hervorragend mit anderen systemischen Methoden kombinieren: Die Wunderfrage kann in der Goal-Phase eingesetzt werden, Skalierungsfragen in der Reality-Phase und hypothetische Fragen in der Options-Phase.

4.3 Reframing: neue Deutungsrahmen eröffnen

Reframing bezeichnet die Kunst, einem Sachverhalt einen neuen Deutungsrahmen (englisch: frame) zu geben, ohne die Fakten selbst zu verändern (vgl. Watzlawick et al. 1974). Wenn ein Klient sagt, er sei „zu perfektionistisch“, kann der Coach reframend antworten: „Sie haben einen sehr hohen Qualitätsanspruch – das ist auch eine Stärke. Wann ist dieser Anspruch für Sie hilfreich, und wann kostet er Sie mehr Energie, als er bringt?“ Der negativen Selbstbeschreibung wird ein zweites, positives Deutungsangebot zur Seite gestellt.

Reframing wirkt auf der Ebene der Wahrnehmung und Bewertung. Es hilft, festgefahrene Deutungsmuster aufzulockern und neue Handlungsoptionen zu öffnen. Der Coach bietet einen neuen Denkanstoß, indem das Gesagte in einen neuen Rahmen gesetzt wird.

Wichtig ist dabei, dass das Reframing glaubwürdig und authentisch wirkt – eine allzu schnelle oder erzwungene Umdeutung kann als Verharmlosung erlebt werden und die Coaching-Beziehung beschädigen. Ein wirksames Reframing knüpft immer an der eigenen Erfahrungswelt des Klienten an.

Anwendung: Reframing eignet sich besonders dann, wenn ein Klient in einer starren, häufig selbstkritischen Deutung der Situation oder der eigenen Person feststeckt. Es kann in jeder Phase des Coachings eingesetzt werden, entfaltet seine größte Wirkung jedoch in Momenten, in denen ein Problem neu bewertet werden muss, um Veränderungsenergie freizusetzen. Es sollte behutsam und nur auf Basis einer tragfähigen Coaching-Beziehung eingesetzt werden, um nicht als Bagatellisierung zu wirken.

4.4 Systemische Fragetechniken

4.4.1 Zirkuläres Fragen

Das zirkuläre Fragen gehört zu den grundlegenden Techniken des systemischen Coachings. Es wurde maßgeblich vom Mailänder Therapeutenteam um Selvini Palazzoli entwickelt und zielt darauf ab, Beziehungsdynamiken und Interaktionsmuster in einem System sichtbar zu machen (vgl. Selvini Palazzoli et al. 1981). Dabei wird der Klient gebeten, das Verhalten oder die Perspektive einer anderen Person aus dem System zu beschreiben – also gleichsam in die Rolle einer anderen Person zu schlüpfen. Das ermöglicht Perspektivwechsel, eröffnet neue Denkräume und bezieht Handlungsoptionen anderer Personen mit ein.

Typische Fragen:

- Was glauben Sie, wie Ihre Kollegin die Situation zwischen Ihnen und Ihrer Führungskraft wahrnimmt?
- Wenn Ihre beste Freundin beobachten würde, wie Sie mit diesem Konflikt umgehen – was würde sie sagen?

- Was ist das Bedürfnis Ihrer Kinder?
- Wie beobachtet Ihr Mann Sie in diesem Moment? Was sieht er?
- Welche Stärken sieht Ihre Führungskraft in Ihnen?
- Welchen Rat hätte Ihre Mutter für Sie?

Anwendung: Zirkuläres Fragen eignet sich immer dann, wenn ein Klient in einer subjektiven Perspektive feststeckt und Beziehungs- oder Teamdynamiken eine zentrale Rolle spielen. Besonders wirkungsvoll ist es bei Konflikten am Arbeitsplatz, Kommunikationsproblemen im Team sowie bei Anliegen, die stark von zwischenmenschlichen Mustern geprägt sind. Die Methode sollte eingesetzt werden, sobald ein ausreichendes Vertrauensverhältnis besteht – da die Einnahme fremder Perspektiven Offenheit erfordert –, und ist in nahezu jeder Phase des Coaching-Prozesses anwendbar.

4.4.2 Skalierungsfragen

Skalierungsfragen wurden vor allem in der lösungsorientierten Kurztherapie nach Steve de Shazer und Insoo Kim Berg entwickelt und sind heute ein fester Bestandteil des systemischen Coachings (vgl. de Shazer 1988). Sie ermöglichen es, subjektive Zustände, Fortschritte und Ziele auf einer numerischen Skala, meist von 1 bis 10, einzuordnen und dadurch greifbar zu machen.

Typische Fragen:

- Auf einer Skala von 1 bis 10 – wo steht Ihre Motivation für dieses Projekt gerade?
- Sie sagen, Sie stehen derzeit bei einer 4. Was müsste passieren, damit Sie einen Schritt zur 5 machen könnten?

Die Skalierungsfrage verbindet Standortbestimmung mit Zielorientierung und macht Veränderungsprozesse konkret erlebbar. Besonders wertvoll ist der ressourcenaktivierende Rückblick, z. B.: „Sie stehen bei einer 3 und nicht bei einer 1 – was hat Sie bis hierhergebracht?“ Dadurch entsteht ein Bewusstsein für das bereits Erreichte.

Anwendung: Skalierungsfragen sind universell einsetzbar und besonders wertvoll in der Anfangsphase eines Coachings zur Zieldefinition sowie im Prozessverlauf zur Fortschrittsmessung. Sie eignen sich hervorragend, wenn Klienten Schwierigkeiten

haben, diffuse Zustände oder Gefühle präzise zu benennen, weil die Skala als gemeinsame Sprache fungiert. Auch bei Ambivalenz und Motivationsproblemen sind Skalierungsfragen wirksam, da sie den Blick auf bereits vorhandene Ressourcen lenken statt auf das Defizit.

4.4.3 Hypothetische Fragen

Die hypothetische Fragetechnik ist ein zentrales Werkzeug im systemischen Coaching und der systemischen Therapie und wurde maßgeblich durch das Mailänder Modell sowie die Arbeiten von Karl Tomm geprägt (vgl. Tomm 1988). Sie basiert auf der Grundidee, imaginäre Szenarien in das Gespräch einzuführen, um festgefahrene Denkmuster aufzuweichen und neue Möglichkeitsräume zu erschließen. Der Klient wird eingeladen, über Situationen nachzudenken, die (noch) nicht existieren – und dabei zu erleben, welche Gedanken, Gefühle und Impulse dabei entstehen.

Typische Fragen:

- Angenommen, Sie würden diese Stelle annehmen – was würde sich in Ihrem Alltag als Erstes verändern?
- Wenn Sie in einem Jahr auf diese Entscheidung zurückblicken: Was würden Sie sich heute wünschen, getan zu haben?
- Stellen Sie sich vor, Sie könnten nicht scheitern: Wie würden Sie sich verhalten?

Formulierungen wie „angenommen“ oder „stellen Sie sich vor ...“ signalisieren dem Klienten, dass Vorstellungskraft gefragt ist. Die Technik fördert Zukunftsorientierung, ermöglicht gedankliches Probehandeln ohne reale Risiken und umgeht häufig Widerstände. Klienten, die direkte Fragen nach Wünschen oder Ängsten abblocken, öffnen sich über den „Als-ob“-Modus leichter. Dadurch entsteht eine neue Herangehensweise an den Problemkontext.

Anwendung: Die hypothetische Fragetechnik ist eine der flexibelsten Methoden im systemischen Coaching und kann in nahezu jeder Gesprächsphase sowie bei einer Vielzahl von Anliegen eingesetzt werden – von kleinen Alltagsentscheidungen bis zu grundlegende Lebensfragen. Sie ist besonders wirksam bei Klienten mit hohem Absicherungsbedarf oder Veränderungsangst, da der hypothetische Modus den Druck der Realität vorübergehend aufhebt. Besonders wirkungsvoll ist die Kombination mit

dem zirkulären Fragen: „Angenommen, Ihre Führungskraft könnte dieses Gespräch beobachten – was würde sie über Ihre Stärken erfahren?“ Sie erzeugt klärende Perspektivwechsel.

4.4.4 Metaphernarbeit

Metaphern sind sprachliche Bilder, die etwas Abstraktes durch etwas Konkretes ausdrücken. Im systemischen Coaching kommt der Metaphernarbeit eine besondere Bedeutung zu, weil Metaphern direkt auf die Art und Weise verweisen, wie ein Klient die eigene Situation konstruiert und erlebt (vgl. Lakoff & Johnson 1980). Wenn ein Klient sagt, er fühle sich „wie in einer Sackgasse“, „wie ein Hamster im Rad“ oder „wie zwischen zwei Feuern“, dann gibt er damit nicht nur eine bildhafte Beschreibung ab, sondern offenbart die innere Logik: wie er die Situation strukturiert, welche Handlungsoptionen er sich vorstellt und wie er die eigene Handlungsfähigkeit einschätzt.

Der Coach kann Metaphern auf zwei Weisen nutzen. Erstens durch aktives Aufgreifen: Der Klient verwendet eine Metapher, und der Coach arbeitet mit ihr weiter: „Sie sagen, Sie sitzen in einer Sackgasse. Wenn Sie sich diese Gasse bildlich vorstellen – was sehen Sie? Gibt es Türen, Fenster, Nebenausgänge?“ Durch das Ausgestalten und Explorieren der Metapher entstehen neue Perspektiven innerhalb des Bildes, die sich dann in reale Handlungsoptionen übersetzen lassen.

Zum anderen kann der Coach selbst Metaphern einführen, um Sachverhalte zugänglich zu machen:

Typische Fragen:

- Wenn Ihr Coaching-Prozess ein Reisefilm wäre – in welcher Szene befinden wir uns gerade?
- Wenn die Situation eine Baustelle wäre, in welchem Bauabschnitt befinden wir uns? Welche Gewerke sind beteiligt? Wie sieht der fertige Bau aus?

Besonders wirkungsvoll ist der gezielte Einsatz von Ressourcenmetaphern: Bilder, die Stärke, Wachstum oder Veränderungsfähigkeit transportieren.

Typische Fragen:

- Was wäre ein Bild für Ihre Stärke in dieser Situation?
- Welches Tier würden Sie als Symbol für das wählen, was Sie jetzt brauchen?

Solche Fragen öffnen Zugänge jenseits rationaler Analyse und sprechen intuitive und emotionale Wissenssebenen an.

Anwendung: Die Metaphernarbeit ist in nahezu jeder Coaching-Phase und für eine breite Palette von Anliegen geeignet. Besonders wertvoll ist sie, wenn ein Klient Schwierigkeiten hat, die eigene Situation in nüchternen Begriffen zu beschreiben, oder wenn rationale Analysen nicht weiterführen. Auch bei emotionalen oder konfliktreichen Themen schafft die Arbeit über Bilder eine hilfreiche Distanz, die tiefere Reflexion ermöglicht, ohne zu überfordern. Die Methode setzt keine besonderen Vorerfahrungen voraus und ist auch für Klienten geeignet, die eher intuitiv-bildhaft als analytisch denken.

4.4.5 Paradoxe Interventionen

Die paradoxe Intervention ist eine fortgeschrittene systemische Technik, die auf den ersten Blick kontraintuitiv erscheint: Der Coach empfiehlt dem Klienten, das unerwünschte Verhalten oder das Problem beizubehalten oder sogar zu verstärken, anstatt es direkt zu verändern (vgl. Watzlawick et al. 1974). Diese scheinbar widersprüchliche Empfehlung hat eine tiefgreifende Wirkungslogik: Sie nutzt Irritation als Impuls, wenn der Klient im Prozess feststeckt. Dadurch werden häufig eigene Sabotagemuster sichtbar und neue Denkräume eröffnet.

Ein klassisches Beispiel: Ein Klient klagt, dass er sich nicht ausreichend abgrenzen kann und immer „Ja“ sagt, obwohl er eigentlich „Nein“ meint. Der Coach sagt: „Ich frage mich, ob es vielleicht sinnvoll wäre, dass erst einmal so beizubehalten – denn offenbar erfüllt dieses Verhalten auch eine wichtige Funktion in Ihrem Leben. Was würde es bedeuten, wenn Sie es aufgeben würden?“ Die paradoxe Frage lädt dazu ein, die Funktion eines Problems zu erkunden, anstatt es unreflektiert zu bekämpfen. Eine andere Form der paradoxen Intervention ist die Symptomverschreibung: „Ich schlage vor, dass Sie in der nächsten Woche bewusst dreimal „Ja“ sagen, wenn Sie eigentlich „Nein“ meinen – und genau beobachten, was dabei passiert.“

Die Wirkung paradoxer Interventionen beruht auf mehreren Mechanismen: Sie unterbrechen automatische Muster, schaffen Bewusstsein und machen verborgene Funktionen eines Symptoms oder Verhaltens sichtbar. Zudem geben sie dem Klienten das Erleben zurück, Kontrolle über das eigene Verhalten zu haben – denn wenn die paradoxe Empfehlung abgelehnt wird, zeigt sich bereits Handlungsfähigkeit.

Anwendung: Paradoxe Interventionen eignen sich besonders dann, wenn ein Klient in einem hartnäckigen Muster feststeckt, das trotz wiederholter Veränderungsversuche bestehen bleibt. Die Methode erfordert eine solide, vertrauensvolle Coaching-Beziehung, da sie für Klienten zunächst befremdlich wirken kann.

4.4.6 Verschlimmerungsfragen als paradoxe Fragetechnik

Die Verschlimmerungsfrage ist eine spezifische Form der paradoxen Fragetechnik, die aus der lösungsorientierten Beratung stammt und eng mit der Arbeit von Steve de Shazer sowie dem strategischen Ansatz von Paul Watzlawick verwandt ist (vgl. de Shazer 1988; Watzlawick et al. 1974). Anstatt zu fragen, wie die Situation besser werden könnte, dreht die Verschlimmerungsfrage die Perspektive um.

Typische Fragen:

- Was müssten Sie tun, damit das Problem noch schlimmer wird?
- Was könnten Sie tun, um sicherzustellen, dass sich gar nichts verändert?

Diese Umkehrstrategie hat mehrere überraschend produktive Effekte. Erstens erzeugt sie bei Klienten häufig Humor und Leichtigkeit – das Gespräch über das bewusste „Verschlimmern“ eines Problems lockert die Schwere der Situation auf. Zweitens macht sie implizit sichtbar, was der Klient bereits unbewusst tut, um das Problem aufrechtzuerhalten. Die Strategie zeigt die eigene Handlungsfähigkeit auf und bestätigt die Übernahme von Selbstverantwortung. Wenn ein Klient auf die Frage antwortet: „Ich würde weiter jeden Abend Nachrichten checken, nie Pausen machen und alle Aufgaben selbst erledigen“, dann wurde gerade der eigene Beitrag zur Problemstabilisierung benannt – ohne dass der Coach dies konfrontativ ansprechen musste.

Im dritten Schritt kann der Coach die Antwort elegant wenden: „Das klingt, als ob Sie das teilweise bereits tun – wie würde Ihr Alltag aussehen, wenn Sie das Gegenteil davon machen?“ Die Verschlimmerungsfrage wird so zur Ressourcen- und Lösungsbrücke, ohne dass der Klient das Gefühl hat, kritisiert zu werden.

Anwendung: Verschlimmerungsfragen eignen sich besonders dann, wenn ein Klient in einer festgefahrenen Problemsicht verharret und direkte Lösungsfragen abwehrt oder ins Leere laufen. Sie sind auch hilfreich, wenn die Atmosphäre im Coaching zu ernst oder schwer geworden ist und eine spielerische Intervention neue Energie bringt. Außerdem sind sie wertvoll, wenn ein Klient unbewusst zur Aufrechterhaltung des eigenen Problems beiträgt und dies behutsam ins Bewusstsein gebracht werden soll – ohne konfrontativen Charakter.

4.4.7 Verhaltens- und Situationsfragen

Verhaltens- und Situationsfragen sind präzise, konkret formulierte Fragen, die das tatsächliche Erleben und Handeln des Klienten in spezifischen Situationen in den Mittelpunkt stellen. Sie unterscheiden sich von allgemeinen oder bewertenden Fragen dadurch, dass sie auf beobachtbares Verhalten, konkrete Kontexte und situative Details abzielen.

Typische Fragen:

- Was genau haben Sie in diesem Moment getan?
- Wie haben Sie sich verhalten, als Ihre Kollegin das gesagt hat?
- Was hat die andere Person daraufhin gemacht?

Verhaltens- und Situationsfragen erfüllen im Coaching mehrere wichtige Funktionen. Erstens schaffen sie einen konkreten Überblick: Viele Klienten beschreiben ihr Anliegen in abstrakten oder generalisierenden Begriffen – „Ich bin immer so unsicher“ oder „In Meetings läuft es nie gut.“ Situationsfragen brechen diese Verallgemeinerungen auf und führen zu einem spezifischen Ereignis, das analysiert werden kann. Zweitens ermöglichen sie eine präzisere Ursachenforschung und Mustererkennung: Wenn ein Klient mehrere konkrete Situationen schildert, in denen ein bestimmtes Muster auftritt, werden Gemeinsamkeiten und auslösende Faktoren sichtbar.

Typische Fragen:

- Können Sie mir eine konkrete Situation schildern, in der das passiert ist?
- Was hat Sie in diesem Moment dazu veranlasst, so zu reagieren?
- Was haben Sie als Erstes wahrgenommen – innerlich oder äußerlich?
- Wie haben Sie sich danach gefühlt, und was hat sich dadurch verändert?

Diese Fragen fördern die Selbstbeobachtungsfähigkeit des Klienten und legen die Basis für Reflexion und Veränderung auf der Verhaltensebene – dem Erdgeschoss des Coaching-Hauses.

Anwendung: Verhaltens- und Situationsfragen sind besonders in der Anfangsphase eines Coachings wertvoll, wenn das Anliegen noch vage oder abstrakt formuliert ist und konkretisiert werden muss. Sie eignen sich außerdem, wenn ein Klient dazu neigt, die eigene Situation zu generalisieren oder zu grübeln, ohne an konkreten Erlebnissen anzusetzen. Auch in der Vertiefungsphase sind sie nützlich, um herauszufinden, in welchen spezifischen Kontexten ein Muster auftritt – und damit gezielte Veränderungsschritte zu ermöglichen.

4.4.8 Problemorientierte Fragen

Problemorientierte Fragen richten die Aufmerksamkeit auf das Verstehen des Problems: Was genau ist passiert? Wie ist die Situation entstanden? Welche Muster halten sie aufrecht?

Ziel ist es, das Problem präzise zu beschreiben, Zusammenhänge und Ursachen zu erkennen sowie Wahrnehmungen, Gefühle und Verhaltensmuster sichtbar zu machen. Durch die Fragen soll das System rund um das Problem mit seinen Beziehungen, Rollen und Dynamiken besser verstanden werden.

Typische Fragen:

- Wann ist das Problem zum ersten Mal aufgetreten?
- In welchen Situationen tritt es besonders stark auf?
- Wer ist von dem Problem betroffen?
- Was haben Sie bisher versucht, um die Situation zu verändern?
- Was hält das Problem Ihrer Einschätzung nach aufrecht?
- Welche Auswirkungen hat die Situation auf Ihr Umfeld?
- Wenn das Problem eine Stimme hätte, was würde es zu Ihnen sagen?

Anwendung: Problemorientierte Fragen eignen sich zu Beginn eines Coaching-Prozesses, wenn das Anliegen noch unklar ist. Sie sind besonders hilfreich, wenn Muster, Ursachen oder Wechselwirkungen verstanden werden sollen, etwa bei komplexen Konflikten oder festgefahrenen Situationen.

4.4.9 Lösungsorientierte Fragen

Lösungsorientierte Fragen richten den Blick auf gewünschte Veränderungen, vorhandene Ressourcen und zukünftige Möglichkeiten, anstatt die Ursache des Problems in den Mittelpunkt zu stellen. Dieser Ansatz ist stark geprägt von Steve de Shazer und Insoo Kim Berg.

Die Funktion dieser Fragen besteht darin, Zukunftsbilder zu entwickeln, Ressourcen zu aktivieren, die Selbstwirksamkeit des Klienten zu stärken und konkrete Handlungsmöglichkeiten aufzudecken.

Typische Fragen:

- Angenommen, das Problem wäre gelöst, woran würden Sie es als Erstes merken?
- Was funktioniert trotz des Problems bereits gut?
- Gab es Situationen, in denen das Problem weniger stark war? Was war anders?
- Welche Ihrer Fähigkeiten könnten bei der Lösung helfen?
- Was wäre ein kleiner Schritt in Richtung Veränderung?
- Auf einer Skala von 1 bis 10: Wo stehen Sie heute, und was würde Sie einen Punkt weiterbringen?

Anwendung: Lösungsorientierte Fragen eignen sich, wenn das Anliegen grundsätzlich verstanden wurde. Die Fragetechnik wird genutzt, wenn der Fokus auf Veränderung und Handlung liegen soll oder wenn Motivation und neue Perspektiven aufgebaut werden sollen. Sie eignet sich auch gut, wenn Klienten in einer festgefahrenen Problemsicht verharren.

4.4.10 Die Wunderfrage

Die Wunderfrage ist eine der bekanntesten und gleichzeitig wirkungsvollsten Techniken aus der lösungsorientierten Kurzzeittherapie (vgl. de Shazer 1988). In ihrer klassischen Form lautet sie: „Stellen Sie sich vor, heute Nacht geschieht ein Wunder, während Sie schlafen, und Ihr Problem ist gelöst. Aber weil Sie schlafen, wissen Sie

nichts davon. Was wäre morgen früh das Erste, das Ihnen zeigt, dass das Wunder tatsächlich geschehen ist?"

Die Wunderfrage hat mehrere Funktionen: Sie lädt Klienten ein, sich von der Problemfixierung zu lösen und stattdessen eine Zielvision zu entwickeln. Durch das Formulieren konkreter Indikatoren – „Ich würde ruhiger frühstücken“, „Ich würde meine E-Mails ohne Angst öffnen“ – wird das abstrakte Ziel in beobachtbares Verhalten übersetzt. Durch Imagination, Trancesprache und zirkuläre Folgefragen entsteht ein inneres Bild der Lösung, das häufig überraschend und emotional wirksam ist.

Dies macht Fortschritte im Coaching-Prozess sichtbar und ermöglicht das Arbeiten in kleinen, erreichbaren Schritten. Indem Klienten sich eine bessere Zukunft ausmalen, verändert sich bereits die emotionale Einstellung gegenüber dem Problem.

Schritt für Schritt Anleitung:

- Einleitung mit Erlaubnis: „Ist es in Ordnung, wenn ich Ihnen eine ungewöhnliche Frage stelle?“ Dies schafft innere Offenheit.
- Ein typischer Tag: „Stellen Sie sich vor, Sie gehen heute nach dem Coaching nach Hause. Was machen Sie?“ Die detaillierte Schilderung des Tagesablaufs erzeugt innere Verankerung.
- Das Wunder geschieht: „Während Sie schlafen, passiert ein Wunder, und das Problem ist verschwunden.“
- Der Morgen danach: „Woran merken Sie als Erstes, dass sich etwas verändert hat?“
- Kaskadierende Folgefragen: „Und was wäre dann anders? Wie würden andere reagieren? Wer wäre überrascht? Wie würden Sie sich fühlen?“
- Verankerung in der Zukunft: „Wie würden Ihre Beziehungen nach zwei Monaten oder nach einem halben Jahr aussehen?“
- Mini-Version zulassen: „Gibt es schon kleine Anteile davon – auch ohne Wunder?“

Anwendung: Die Wunderfrage ist besonders geeignet in der Zielentwicklungsphase eines Coachings, wenn Klienten noch kein klares Bild davon haben, was sie eigentlich erreichen möchten, oder wenn sie so stark in das Problem eingetaucht sind, dass eine Zukunftsperspektive kaum zugänglich erscheint. Sie sollte eingesetzt werden, wenn die Coaching-Beziehung bereits ausreichend stabil ist und Klienten bereit sind, sich gedanklich auf ein imaginäres Szenario einzulassen.

4.5 Ressourcenorientierte Arbeit und Stärkenfokus

Ein fundamentales Prinzip des systemischen Coachings ist die Überzeugung, dass ein Klient die Ressourcen, die zur Lösung der eigenen Probleme benötigt werden, bereits in sich trägt oder Zugang zu ihnen hat. Die Aufgabe des Coaches besteht darin, diese Ressourcen sichtbar zu machen und zu aktivieren (vgl. Bamberger 2015). Dies geschieht durch gezielte Fragen nach Ausnahmesituationen.

Typische Fragen:

- Gab es Momente, in denen Sie mit ähnlichen Herausforderungen besser umgehen konnten?
- Was war in diesen Momenten anders?
- Haben Sie ein ähnliches Problem bereits gelöst? Wie ist Ihnen das gelungen?

Ressourcenorientierung bedeutet nicht, Schwierigkeiten zu ignorieren oder zu bagatellisieren. Vielmehr geht es darum, den Blick des Klienten zu erweitern: neben dem Problem auch Stärken, Erfolge, vorhandene Kompetenzen, Unterstützungsnetzwerke und bisherige Bewältigungsstrategien in den Blick zu nehmen. In der praktischen Arbeit können dabei Visualisierungen wie die „Ressourcenlandkarte“ eingesetzt werden, bei der der Klient alle zur Verfügung stehenden internen und externen Ressourcen aufzeichnet und in ihrer Bedeutung einschätzt.

Anwendung: Ressourcenorientierte Arbeit ist keine isolierte Methode, sondern eine Grundhaltung, die den gesamten Coaching-Prozess durchziehen sollte. Sie ist besonders indiziert, wenn ein Klient stark problemfixiert ist, sich in einer Krise befindet oder das Vertrauen in die eigene Handlungsfähigkeit verloren hat. In solchen Momenten schafft der gezielte Fokus auf Stärken und Ausnahmen eine emotionale Entlastung und reaktiviert das Erleben von Selbstwirksamkeit – eine notwendige Voraussetzung für jede weiterführende Veränderungsarbeit.

4.6 Das Innere Team nach Schulz von Thun

Das Konzept des Inneren Teams wurde vom Kommunikationspsychologen Friedemann Schulz von Thun entwickelt und beschreibt die Persönlichkeit als ein plurales System verschiedener innerer Stimmen oder Persönlichkeitsanteile (vgl. Schulz von Thun

1998). Jeder Mensch trägt verschiedene Anteile in sich – etwa den ehrgeizigen Macher, den vorsichtigen Zweifler, den fürsorglichen Helfer oder den kritischen Kontrolleur. Diese Anteile können miteinander in Einklang stehen oder miteinander in Konflikt geraten.

Im Coaching wird das Innere Team eingesetzt, um innere Konflikte und Ambivalenzen sichtbar zu machen. Der Klient wird eingeladen, verschiedene innere Stimmen zu identifizieren, ihnen Namen und Eigenschaften zu geben und den Dialog zwischen ihnen zu erkunden. So entsteht ein besseres Verständnis für die eigenen inneren Anteile. Häufig wird die Methode mit Visualisierungen verbunden: Der Klient zeichnet sein Inneres Team auf, verortet die verschiedenen Anteile im Verhältnis zueinander und benennt ihre Kernbotschaften.

Typische Fragen hierzu sind:

- Wo im Körper sitzt der Macher?
- Wie sieht der Anteil aus? Wie stellen Sie ihn sich vor?
- Was fühlen Sie, wenn Sie an den Macher denken?
- Was ist die positive Absicht des Machers?
- Was ist die Kernbotschaft des Machers?

Im Anschluss kann der Coach helfen, eine innere Führung zu entwickeln – eine handlungsfähige „Teamleitung“, die die verschiedenen Anteile integriert.

Manchmal gibt es Anteile, die weniger präsent oder weniger offensichtlich erscheinen. Dafür kann eine weitere Visualisierung genutzt werden: Der Klient stellt sich vor, dass alle Anteile in den Urlaub fahren. Alle sind weg, und es entsteht eine innere Ruhe, die schon lange nicht mehr spürbar war.

Typische Fragen:

- Was hören Sie?
- Was fühlen Sie?
- Was kommt zum Vorschein? → Häufig zeigt sich hier ein Anteil, der bisher wenig gehört wurde, etwa das innere Kind.

Anwendung: Das Innere Team eignet sich besonders bei Entscheidungsschwierigkeiten, Ambivalenzen und chronischen inneren Spannungen, bei denen Klienten sich hin- und hergerissen fühlen und keine klare Linie finden. Es ist auch wertvoll, wenn Klienten regelmäßig gegen eigene Impulse oder Werte handeln

und verstehen möchten, welche inneren Stimmen dabei wirken. Da die Methode eine gewisse Bereitschaft zur Selbstreflexion und Symbolarbeit erfordert, sollte sie erst dann eingesetzt werden, wenn der Klient offen für bildhafte und spielerische Zugänge ist.

4.7 Das Tetralemma zur Entscheidungsarbeit

Das Tetralemma ist eine Methode der systemischen Strukturaufstellungen, die von Insa Sparrer und Matthias Varga von Kibéd entwickelt wurde (vgl. Sparrer & Varga von Kibéd 2000). Es erweitert die klassische Dichotomie „entweder – oder“ auf vier Grundpositionen sowie eine fünfte Meta-Position. Die vier Positionen lauten: (1) Das Eine, (2) Das Andere, (3) Beides, (4) Keines von beidem – und schließlich: (5) Alles davon – und auch das nicht.

In der Coaching-Praxis wird das Tetralemma vor allem bei Entscheidungskonflikten eingesetzt, in denen sich der Klient zwischen zwei Optionen gefangen fühlt. Die Position „Beides“ fragt nach Möglichkeiten, beide Optionen zu integrieren. „Keines von beidem“ öffnet den Blick für völlig neue Wege. Die fünfte Position, „Alles und auch das nicht“, führt zu einer radikalen Kontextverschiebung. In der Durchführung werden die fünf Positionen im Raum markiert – etwa durch Karten oder Bodenankerpunkte –, und der Klient geht körperlich von Position zu Position.

Anwendung: Das Tetralemma eignet sich hervorragend bei festgefahrenen Entweder-oder-Dilemmata, bei denen ein Klient das Gefühl hat, zwischen zwei gleichermaßen unbefriedigenden Optionen wählen zu müssen. Es ist besonders hilfreich, wenn bisherige kognitive Analyseversuche keine neuen Impulse geliefert haben und ein körperlich-erlebnisorientierter Zugang gefragt ist. Da die Methode eine gewisse Abstraktion und Bereitschaft für experimentelle Zugänge erfordert, empfiehlt sie sich vor allem ab der mittleren Phase eines Coaching-Prozesses, wenn das Vertrauensverhältnis gefestigt ist.

4.8 Die Timeline-Methode zur Arbeit mit Zeitperspektiven

Die Timeline-Methode (auch Zeitlinie genannt) entstammt ursprünglich der Neuro-Linguistischen Programmierung (NLP) und wurde von Richard Bandler und John Grinder sowie später von Tad James weiterentwickelt (vgl. James & Woodsmall 1988).

Im systemischen Coaching wird sie genutzt, um die zeitliche Dimension eines Anliegens erfahrbar zu machen: Vergangenheit, Gegenwart und Zukunft werden als räumliche Linie im Raum oder auf dem Boden visualisiert, auf der sich der Klient physisch bewegt.

Zunächst legt der Klient gemeinsam mit dem Coach eine imaginäre oder symbolisch markierte Zeitlinie im Raum fest. Der Klient bewegt sich auf dieser Linie, hält an bedeutsamen Punkten inne und schildert, was er an diesen Stellen wahrnimmt, erlebt und denkt. Im Kontext der Vergangenheit können belastende Erfahrungen neu bewertet und vergangene Ressourcen entdeckt werden. In der Zukunftsperspektive ermöglicht die Timeline das Einüben einer Zielvorstellung: „Stellen Sie sich vor, Sie stehen in zwei Jahren an diesem Punkt. Was sehen Sie? Was haben Sie getan, um hierher zu gelangen?“

Anwendung: Die Timeline-Methode ist besonders geeignet bei Anliegen mit einer starken zeitlichen Dimension: Lebensentscheidungen, Karrierewechsel, der Umgang mit vergangenen Erfahrungen oder die Entwicklung einer langfristigen Zukunftsvision. Sie sollte eingesetzt werden, wenn rein verbale Reflexionen nicht ausreichen und ein körperlich-räumlicher Erfahrungsraum neue Zugänge eröffnen soll. Da die Methode Konzentration und Bereitschaft zur Innenschau erfordert, eignet sie sich besonders in ruhigen Coaching-Einheiten, in denen ausreichend Zeit und ein geschützter Raum zur Verfügung stehen.

4.9 Das Seitenmodell zur Kommunikationsanalyse

Das Seitenmodell, auch bekannt als das Modell der vier Seiten einer Nachricht, wurde von Friedemann Schulz von Thun entwickelt und ist ein zentrales Konzept der systemischen Kommunikationsberatung (vgl. Schulz von Thun 1981). Ausgehend von der Annahme, dass jede Kommunikation gleichzeitig auf vier Ebenen stattfindet, beschreibt das Modell: (1) den Sachinhalt (was wird mitgeteilt?), (2) den Selbstoffenbarungsaspekt (was verrät der Sender über sich?), (3) den Beziehungsaspekt (wie steht der Sender zum Empfänger?) und (4) den Appell (was soll der Empfänger tun, denken oder fühlen?).

Im Coaching wird das Seitenmodell eingesetzt, um Kommunikationsstörungen und Missverständnisse zu analysieren. Wenn eine Führungskraft klagt, ihre Mitarbeiter reagierten auf ihre sachlichen Anweisungen stets defensiv, kann der Coach herausarbeiten, welche Beziehungs- oder Appellbotschaften möglicherweise unbeabsichtigt mitschwingen. In der praktischen Anwendung wird ein konkreter Kommunikationsvorfall aus der Perspektive aller vier Seiten beleuchtet, und der Klient erkundet im zweiten Schritt, wie der Empfänger die Nachricht auf jeder der vier Seiten wahrgenommen haben könnte.

Anwendung: Das Seitenmodell eignet sich besonders bei Coaching-Anliegen rund um Kommunikationsprobleme, Führung und zwischenmenschliche Konflikte, bei denen wiederholte Missverständnisse oder unerwartete Reaktionen des Gegenübers im Mittelpunkt stehen. Es ist wertvoll, wenn ein Klient versteht, dass er sachlich kommuniziert, aber emotional wirkend ankommt – oder umgekehrt. Das Modell kann sowohl zur Analyse einer konkreten Situation als auch zur Vorbereitung schwieriger Gespräche eingesetzt werden und ist in Führungskräfte-Coachings besonders häufig anwendbar.

5.0 Fazit

Das systemische Coaching verfügt über ein reiches Methodenrepertoire, das auf einer fundierten theoretischen Basis ruht. Die Vielfalt der Methoden erlaubt es, auf die individuellen Bedürfnisse, Lernstile und Anliegen der Klienten einzugehen und den Coaching-Prozess flexibel zu gestalten. Allen Methoden gemeinsam ist die systemische Grundhaltung: die Überzeugung, dass Klienten, die Experten ihrer eigenen Situation sind und dass die Aufgabe des Coaches darin besteht, Räume zu öffnen, in denen neue Perspektiven, Deutungen und Handlungsmöglichkeiten entstehen können.

Die vorgestellten Techniken und Instrumente decken ein breites Spektrum ab. Besonders deutlich wird dabei, dass professionelles Coaching weit mehr ist als die Anwendung einzelner Interventionstechniken: Die Ziel- und Auftragsklärung schafft das notwendige Fundament, das Coaching-Haus gibt Orientierung über die Arbeitstiefe, und die übrigen Methoden entfalten ihre Wirkung erst auf dieser strukturierten Basis. Wie die Ausführungen zu den jeweiligen Einsatzbedingungen

gezeigt haben, ist die Wahl der Methode stets situationsabhängig – sie richtet sich nach dem Anliegen des Klienten, seiner Persönlichkeitsstruktur, der Phase des Prozesses und der Qualität der Coaching-Beziehung.

Für die Praxis bedeutet dies, dass ein guter systemischer Coach nicht nur eine möglichst breite Methodenkenntnis aufweist, sondern vor allem die Fähigkeit entwickelt, situationssensitiv und flexibel zwischen verschiedenen Zugängen zu wechseln. Das Wissen darum, wann welche Methode warum sinnvoll ist, stellt dabei eine Kernkompetenz professionellen Coachings dar.

Abschließend lässt sich festhalten, dass das systemische Coaching durch seinen konsequent ressourcen- und lösungsorientierten Ansatz einen bedeutenden Beitrag zu einer zeitgemäßen Coachingkultur leistet. Es verbindet wissenschaftliche Fundierung mit einer humanistischen Haltung: Der Mensch wird als handlungs- und entwicklungsfähig angesehen und ist in der Lage, eigene Lösungen zu finden – wenn er den richtigen Raum und die passenden Fragen erhält.

Literaturverzeichnis

- Bamberger, G. G. (2015). Lösungsorientierte Beratung. Praxishandbuch. 5. Auflage. Weinheim: Beltz.
- Biedermann, M. & Biedermann, C. (2012). Das Coaching-Haus: Systemische Orientierung im Beratungsprozess. Heidelberg: Carl-Auer.
- de Shazer, S. (1988). Wege der erfolgreichen Kurztherapie. Stuttgart: Klett-Cotta.
- von Foerster, H. (1993). Wissen und Gewissen: Versuch einer Brücke. Frankfurt am Main: Suhrkamp.
- James, T. & Woodsmall, W. (1988). Time Line Therapy and the Basis of Personality. Capitola: Meta Publications.
- Luhmann, N. (1984). Soziale Systeme. Grundriss einer allgemeinen Theorie. Frankfurt am Main: Suhrkamp.
- Rauen, C. (2014). Coaching. 3. Auflage. Göttingen: Hogrefe.
- Schulz von Thun, F. (1981). Miteinander reden 1: Störungen und Klärungen. Reinbek: Rowohlt.
- Schulz von Thun, F. (1998). Miteinander reden 3: Das „Innere Team“ und situationsgerechte Kommunikation. Reinbek: Rowohlt.

- Selvini Palazzoli, M., Boscolo, L., Cecchin, G. & Prata, G. (1981). Hypothesisieren – Zirkularität – Neutralität: Drei Richtlinien für den Leiter der Sitzung. *Familiendynamik*, 6(1), 1–13.
- Sparrer, I. & Varga von Kibéd, M. (2000). *Ganz im Gegenteil. Tetralemmaarbeit und andere Grundformen systemischer Strukturaufstellungen*. Heidelberg: Carl-Auer.
- Tomm, K. (1988). Interventive Interviewing: Part III. Intending to Ask Lineal, Circular, Strategic, or Reflexive Questions? *Family Process*, 27(1), 1–15.
- Watzlawick, P., Weakland, J. H. & Fisch, R. (1974). *Lösungen. Zur Theorie und Praxis menschlichen Wandels*. Bern: Huber.
- Whitmore, J. (2009). *Coaching für die Praxis. Eine klare und handlungsorientierte Einführung*. 4. Auflage. Frankfurt am Main: Campus.

KI tools

Eigenständigkeitserklärung

Ich erkläre hiermit, dass ich die vorliegende Hausarbeit selbstständig und mit Hilfe von KI, verfasst habe. Alle verwendeten Quellen und Hilfsmittel sind vollständig angegeben. Die Arbeit wurde weder in gleicher noch in ähnlicher Form einer anderen Prüfungsbehörde vorgelegt.

Frankfurt am Main, den 30. Juni 2026

Mira Engel