

Warum Veränderung schwerfällt: Neuropsychologische Mechanismen und die Rolle systemischen Coachings

Lilly Albergamo

Abschlussarbeit ----- InKonstellation ----Systemisches Coaching

24.07.2026

1 Einleitung

Stellen Sie sich einen Klienten vor, der mit dem festen Vorsatz ins Coaching kommt, sein Zeitmanagement zu verbessern, nur um in der ersten Stresssituation wieder in alte, hektische Muster zu verfallen. Jede Verhaltensänderung steht in einem spannungsgeladenen Feld zwischen bewusster Absicht und tief verankerten neuropsychischen Systemen.

Während die obere limbische Ebene des Gehirns für bewusste Ziele und soziale Lernprozesse offen ist, bleiben die unteren, genetisch oder frühkindlich geprägten Ebenen weitgehend resistent gegen rationale Einsicht.² Diese Ebenen formen das Temperament und unbewusste emotionale Konditionierungen, die unser Handeln oft stärker steuern als jeder logische Plan.³ Ein fundiertes Verständnis dieser biologischen Stabilität ist für Coaches entscheidend, um zu klären, warum gut gemeinte Impulse oft wirkungslos bleiben oder wie sie nachhaltig im Nervensystem verankert werden können.

Menschen scheitern häufig an der langfristigen Umsetzung ihrer Vorsätze, da der präfrontale Kortex subkortikale Impulse bei Stress oder Gewohnheit kaum kontrollieren kann.⁴ Diese neurobiologische Barriere verdeutlicht die Diskrepanz zwischen Wissen und Tun. Die wissenschaftliche Relevanz dieser Arbeit ergibt sich aus der Notwendigkeit, systemische Interventionen mit Erkenntnissen über neuronale Stressverarbeitung und Bindungssysteme zu verknüpfen.⁵ Tabelle 1 verdeutlicht die unterschiedlichen Perspektiven zwischen Biologie und Systemik und dient als Orientierungshilfe für die notwendige Synthese beider Welten. Systemisches Coaching bietet ein Handlungsportfolio, das durch eine spezifische wertschätzende Haltung und Ressourcenorientierung über rein kognitive Ansätze hinausgeht.⁶ Es schafft einen Rahmen, in dem Klient*innen als Expert*innen ihrer eigenen Realität Lösungen entwickeln können, die trotz biologischer Widerstände tragfähig sind.

Tabelle 1: Vergleich neuropsychologischer und systemischer Perspektiven

Beschreibung: Gegenüberstellung der Ursachen von Veränderungswiderständen aus zwei Fachdisziplinen.

Hinweis: Beide Perspektiven ergänzen sich in der Coaching-Praxis. Systemik nutzt Ressourcen, um neuropsychologische Blockaden zu umgehen.

Quelle: Eigene Zusammenstellung nach Roth⁷ und Kutz⁸.

Aspekt	Neuropsychologische Sicht	Systemische Sicht
Fokus	Biologische Blockaden & Stressachsen	Wirklichkeitskonstruktion & Muster
Widerstand	Schutz der energetischen Effizienz	Funktionale Systemleistung zur Stabilität
Veränderung	Bildung von Ersatzschaltungen	Ressourcenaktivierung & Reframing
Rolle Coach	Regulator des Stresssystems	Prozessbegleiter & Impulsgeber

Die vorliegende Arbeit untersucht die Frage, wie systemisches Coaching die neuropsychologischen Hürden der Veränderung wirksam adressieren kann. Der Gang der Untersuchung führt zunächst durch die neurobiologischen Grundlagen in Kapitel 2, wobei das Zwei-Systeme-Modell und die Stressachse analysiert werden. In Kapitel 3 werden systemische Konzepte wie der Konstruktivismus und die funktionale Deutung von Widerstand eingeführt, bevor Kapitel 4 integrierte Interventionsmodelle wie GROWS vorstellt. Ziel ist es aufzuzeigen, dass Coaching durch Faktoren wie eine stabile Coaching-Beziehung und prozedurales Lernen neue neuronale Ersatzschaltungen bahnen kann.⁹ Diese Beziehung wirkt biologisch regulierend, indem sie das Stresssystem dämpft und so den Weg für echte Neuorganisation ebnet.¹⁰ Die Arbeit schließt mit einem Fazit ab, das die theoretischen Erkenntnisse für die Coaching-Praxis zusammenführt.

2 Neuropsychologische Grundlagen erschwerter Veränderungsprozesse

Veränderung ist biologisch betrachtet ein teurer Prozess, da das menschliche Gehirn energetisch effiziente Automatismen gegenüber einer bewussten Neuausrichtung bevorzugt. Für systemische Coaches ist die Kenntnis dieser neurobiologischen Abläufe essenziell, um Veränderungsprozesse fundiert als biologische Herausforderung zu begreifen und zu begleiten. Zunächst wird in Abschnitt 2.1 das Zwei-Systeme-Modell untersucht, bevor 2.2 das Phänomen der neuronalen Maskierung analysiert wird. Abschnitt 2.3 beleuchtet abschließend die Blockademechanismen, die unter Stress den Zugriff auf rationale Ressourcen verhindern.

2.1 Kognitive Kontrolle und das Zwei-Systeme-Modell im Veränderungskontext

Kognitive Kontrolle wird als Sammelbegriff für Mechanismen verstanden, die sensorische, kognitive und motorische Systeme auf übergeordnete Ziele ausrichten.¹¹ Der präfrontale Kortex (PFC) fungiert hierbei als zentrale Instanz, indem er Zielrepräsentationen aktiv im Arbeitsgedächtnis aufrechterhält.¹² Ein wesentlicher Prozess ist die Top-Down-Modulation, bei der zielrelevante Informationen priorisiert und störende Reize durch laterale Inhibition unterdrückt werden.¹³ Evolutionär betrachtet ermöglichte die massive Expansion des Frontalhirns beim Menschen erst die Abkoppelung von unmittelbaren Reizen zugunsten langfristiger Antizipation und Planung.¹⁴ Damit stellt die kognitive Kontrolle das neurobiologische Werkzeug für alles Neue und Ungeübte dar, was für die Initiierung von Veränderungsprozessen zentral ist.¹⁶

Die Zwei-Systeme-Hypothese beschreibt einen permanenten Wettbewerb zwischen einem impulsiven System, verankert in Amygdala und Striatum, und einem reflektierten System im präfrontalen Kortex.¹⁷ Während das impulsive System unwillkürlich auf sofort verfügbare Belohnungen reagiert, ermöglicht das reflektierte System die Antizipation zukünftiger Konsequenzen.¹⁸ Die Fähigkeit zur Inhibition, also der Unterdrückung dominanter, aber zielirrelevanter Reaktionen, gilt als Kernfaktor der kognitiven Kontrolle.¹⁹ Tabelle 2 verdeutlicht diese funktionalen Unterschiede und zeigt, dass das reflektierte System einen deutlich höheren Ressourcenbedarf aufweist. Sogenannte heiße Kontrollprozesse, die emotionale Konflikte beinhalten, beanspruchen diese Ressourcen besonders stark und beziehen Regionen wie die Amygdala ein.²⁰ Dies erklärt die Anfälligkeit für impulsive Rückfälle in alte Muster unter Stress oder emotionaler Belastung, da die kognitive Kraft zur Aufrechterhaltung der Zielrepräsentation in diesen Momenten oft nicht ausreicht.²¹

Tabelle 2: Vergleich der Zwei-Systeme-Hypothese

Beschreibung: Gegenüberstellung des impulsiven und des reflektierten Systems in der Verhaltenssteuerung.

Hinweis: Das impulsive System ist evolutionär älter und auf sofortige Belohnung ausgerichtet. Das reflektierte System ermöglicht Belohnungsaufschub und langfristige Planung.

Quelle: Eigene Zusammenstellung nach Goschke²² und Friedman und Robbins²³.

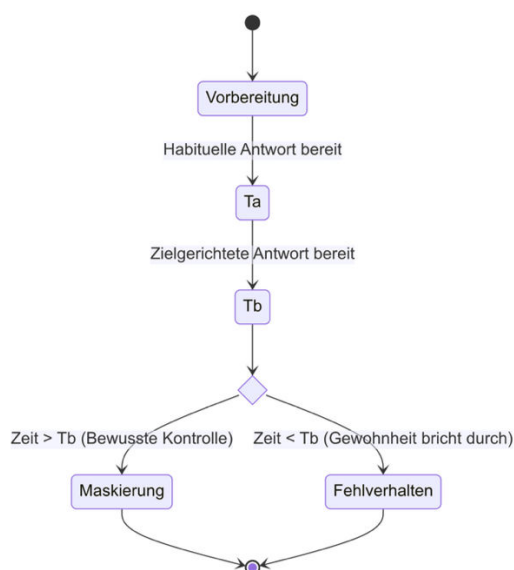
Merkmal	Impulsives System	Reflektiertes System
Neuronale Basis	Amygdala, Striatum	PFC, ACC
Steuerung	Reizgesteuert, unwillkürlich	Zielgesteuert, willkürlich
Zeithorizont	Unmittelbare Gegenwart	Zukunftsorientiert
Lernmodus	Assoziativ, schnell	Regelbasiert, langsam
Ressourcenbedarf	Gering (Autopilot)	Hoch (kognitive Anstrengung)

2.2 Gewohnheitsbildung und das Phänomen der neuronalen Maskierung

Verhaltensänderungen stehen oft im Konflikt mit dem neuronalen Autopiloten des Gehirns. Gewohnheiten verfestigen sich maßgeblich durch die Hebb'sche Regel, wonach gleichzeitig aktivierte Neuronen ihre synaptischen Verbindungen dauerhaft stärken.²⁴ Die Stabilität dieser Muster wird durch Wiederholungsrate und subjektive Relevanz einer Erfahrung bestimmt.²⁵ Dieser Prozess folgt dem Prinzip „use it and improve it“,²⁶ bei dem aktive Schaltkreise funktional optimiert werden und langfristig zu einer strukturellen Architektur führen, die auch maladaptive Verhaltensweisen physisch manifestiert.²⁷ Diese physische Verankerung erklärt, warum rein rationale Einsichten oft nicht ausreichen, um jahrelang trainierte neuronale Pfade zu überschreiben oder kurzfristig zu destabilisieren.

Ein zentrales Hindernis für nachhaltigen Wandel ist die neuronale Maskierung: Gewohnheiten existieren oft als latente Prozesse weiter, selbst wenn sie durch bewusste Absichten überlagert werden.²⁸ Wie Abbildung 1 verdeutlicht, gelingt diese Maskierung nur, wenn das Gehirn ausreichend Zeit hat, die schnellere habituelle Reaktion durch kognitive Kontrolle zu ersetzen.²⁹ Unter Zeitdruck oder emotionaler Belastung bricht diese Kontrolle jedoch häufig zusammen, wodurch ursprüngliche Muster wieder sichtbar werden.³⁰ Da das habituelle System durch extensives Training einen zeitlichen Vorsprung gewinnt, bleiben stabilisierte Muster hochgradig resistent gegen Veränderungen.³¹ Für die Coaching-Praxis bedeutet dies, dass Klient:innen unter Stress sprichwörtlich den Kopf verlieren, da die kognitiven Ressourcen zur Unterdrückung habituellen Impulse in diesen Momenten biologisch nicht ausreichen.

Abbildung 1: Modell der neuronalen Maskierung



Beschreibung: Wettbewerb zwischen latenten Gewohnheiten und bewusster Kontrolle unter Zeitdruck.

Hinweis: Gewohnheiten werden schneller vorbereitet (Zeitpunkt Ta) als zielgerichtete Antworten (Zeitpunkt Tb). Ohne ausreichende Vorbereitungszeit bricht die Maskierung zusammen und das alte Muster wird sichtbar.

Quelle: Eigene Darstellung nach Hardwick u. a.³² und Hardwick u. a.³³ (Vorbereitung -> habituelle Antwort bereit (Ta) -> zielgerichtete Antwort bereit (Tb) -> je nach Zeitpunkt: Maskierung oder Fehlverhalten).

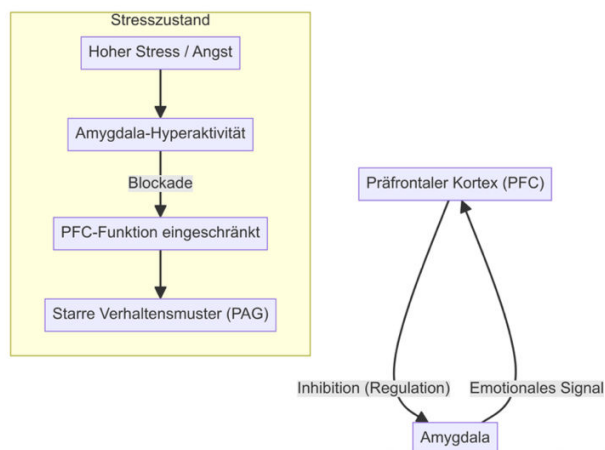
2.3 Stressreaktionen und die Hemmung der kognitiven Kontrolle

Das Gehirn fungiert in Belastungssituationen als zentrale Schaltstelle und reagiert auf Stressoren durch die Aktivierung zweier komplementärer Systeme zur energetischen Anpassung.³⁴ Unmittelbar nach der Wahrnehmung einer Bedrohung sorgt das sympathiko-adrenomedulläre System (SAM-Achse) über die Freisetzung von Adrenalin und Noradrenalin für sofortige Alarmbereitschaft.³⁵ Zeitlich verzögert setzt

die Hypothalamus-Hypophysen-Nebennierenrinden-Achse (HHNA-Achse) ein, die die Stressreaktion humoral über die Ausschüttung von Kortisol vermittelt.³⁶ Diese physiologischen Antworten führen zu einer körperlichen Priorisierung von Überlebensfunktionen, während nicht essenzielle Prozesse wie kognitive Planung zeitweise gehemmt werden.³⁷ Die Stärke dieser biologischen Antwort wird dabei maßgeblich durch die individuelle kognitive Bewertung des Stressors moderiert.³⁸

Die Amygdala fungiert als zentraler Gatekeeper, der bei Bedrohung starre Überlebensmuster anstößt und die emotionale Stressantwort über das autonome Nervensystem steuert.³⁹ Sobald eine bestimmte affektive Schwelle überschritten wird, beeinträchtigen Signale aus diesen emotionalen Zentren die Funktion des präfrontalen Kortex zugunsten reflexiver, tief sitzender Verhaltensweisen.⁴⁰ Wie Abbildung 2 verdeutlicht, führt eine verminderte Aktivität im ventromedialen präfrontalen Kortex (vmPFC) zu einem Verlust der inhibitorischen Kontrolle über impulsive Reaktionen.⁴¹ Kognitive Leistungen und bewusste Verhaltensänderungen sind nur unterhalb eines kritischen Erregungsniveaus im sogenannten Toleranzbereich möglich.⁴² Für den Coaching-Prozess bedeutet dies, dass eine Beruhigung des Nervensystems zwingende Voraussetzung ist, bevor kognitive Veränderungsimpulse überhaupt neuronal verarbeitet werden können.⁴³

Abbildung 2: Stressbedingte Blockade des PFC



Beschreibung: Der Ressourcenwettbewerb zwischen Amygdala und präfrontalem Kortex.

Hinweis: Hohes emotionales Arousal führt zur Dominanz subkortikaler Areale (Amygdala). Die inhibitorische Kontrolle des PFC bricht bei Überschreiten einer affektiven Schwelle zusammen.

Quelle: Eigene Darstellung nach Orem u. a.⁴⁴ und Mobbs u. a.⁴⁵ (Hoher Stress/Angst -> Amygdala-Hyperaktivität -> Blockade -> eingeschränkte PFC-Funktion -> starre Verhaltensmuster; wechselseitige Regulation zwischen PFC und Amygdala über Inhibition und emotionales Signal).

3 Systemische Konzepte von Stabilität und Wandel

Während die Neurobiologie Veränderungshürden oft als energetische oder strukturelle Defizite des Gehirns beschreibt, betrachtet die systemische Perspektive Stabilität primär als nützliche Eigenleistung eines Organismus zur Aufrechterhaltung seiner Homöostase. Eine rein biologische Betrachtung greift zu kurz, da erst die konstruktivistische Sichtweise den notwendigen Raum für nachhaltige Coaching-Impulse öffnet, indem sie die Sinnhaftigkeit bestehender Muster anerkennt. Wie Tabelle 3 verdeutlicht, erfordert dieser Paradigmenwechsel ein Verständnis von Widerstand als funktionalem Schutzmechanismus statt als bloße Blockade. Das Kapitel führt zunächst in die subjektive

Wirklichkeitskonstruktion und das Bild-Reaktions-System ein (3.1), bevor 3.2 die funktionale Deutung von Widerstand durch zirkuläre Wechselwirkungen analysiert.

Tabelle 3: Vergleich: Neuropsychologische vs. Systemische Perspektive

Beschreibung: Gegenüberstellung der Sichtweisen auf Stabilität und Veränderung.

Hinweis: Die Systemik wertet 'Widerstand' als nützliche Eigenleistung zur Selbsterhaltung um.

Quelle: Eigene Zusammenstellung nach Kutz⁴⁶ und Gunther Schmidt⁴⁷.

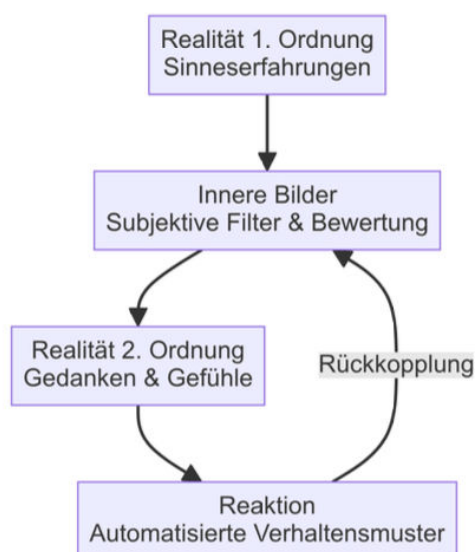
Aspekt	Neuropsychologische Sicht	Systemische Sicht
Fokus	Defizite & biologische Hürden	Ressourcen & Eigenleistung
Stabilität	Energetische Effizienz/Automatismus	Nützliche Homöostase/Autonomie
Widerstand	Blockade des PFC / Stressreaktion	Sinnhafter Schutzmechanismus
Veränderung	Biologisch 'teure' Neuausrichtung	Selbstorganisation durch Irritation

3.1 Subjektive Wirklichkeitskonstruktion und das Bild-Reaktions-System

Die systemisch-konstruktivistische Haltung bildet das fundamentale Gerüst, um menschliche Veränderungsprozesse jenseits rein biologischer Determinanten zu verstehen. Wahrnehmung erfolgt keineswegs objektiv, sondern stellt subjektive Blickwinkel dar, die auf individuellen biographischen Erfahrungen basieren.⁴⁸ Coaching wird in diesem Sinne als integrativer Prozess begriffen, der Klient:innen konsequent als Expert:innen für ihre eigenen Lebensinhalte und Wirklichkeitskonstruktionen respektiert.⁴⁹ Die Wirksamkeit nachhaltiger Verhaltensänderungen hängt maßgeblich von einer wertschätzenden Haltung des Coaches ab, da ein solcher Rahmen den notwendigen Raum für Eigenverantwortung und die Entwicklung neuer Handlungsmuster überhaupt erst öffnet.⁵⁰ Professionelles Handeln erfordert daher eine kontinuierliche Reifung dieser inneren Einstellung, um Klient:innen auch in hochgradig komplexen oder krisenhaften Prozessen stabil und urteilsfrei begleiten zu können.⁵¹

Das in Abbildung 3 dargestellte Bild-Reaktions-System verdeutlicht die zirkuläre Logik dieser Konstruktionen: Innere Bilder wirken als Filter, die eine oft unbewusste Reaktivität steuern, anstatt ein bewusstes Agieren zu ermöglichen.⁵² Erst durch die Reflexion dieser subjektiven Brillen lässt sich die Macht alter Muster unterbrechen, was die Basis für den Umgang mit systemischem Widerstand im folgenden Abschnitt bereitet.

Abbildung 3: Das Bild-Reaktions-System nach Hoffmann-Bisinger



Beschreibung: Schematische Darstellung der zirkulären Organisation von Wahrnehmung und Verhalten.

Hinweis: Innere Bilder fungieren als Filter für die Wahrnehmung der Realität 1. Ordnung. Die Reaktion erfolgt oft unbewusst und automatisiert.

Quelle: Eigene Darstellung nach Hoffmann-Bisinger⁵³ und Hoffmann-Bisinger⁵⁴ (Realität 1. Ordnung/Sinneserfahrungen -> innere Bilder als subjektive Filter & Bewertung -> Realität 2. Ordnung/Gedanken & Gefühle -> Reaktion/automatisierte Verhaltensmuster -> Rückkopplung zu den inneren Bildern).

3.2 Systemische Zirkularität und die funktionale Deutung von Widerstand

Im systemischen Coaching wird jedes Erleben konsequent als Teil und Ausdruck komplexer Interaktionen und Netzwerke begriffen, wobei lineare Ursache-Wirkungs-Ketten zur Erklärung menschlichen Verhaltens als unzureichend gelten.⁵⁵ Da keine instruktiven Interaktionen im Sinne einer direkten Durchsteuerung existieren, reagiert das menschliche System auf äußere Impulse stets autonom und gemäß seiner eigenen internen Logik.⁵⁶ Coaching zielt darauf ab, diese zirkulären Rückkopplungsschleifen gezielt zu nutzen, um Lösungen zu erarbeiten, die innerhalb des spezifischen Klientensystems funktional und tragfähig sind.⁵⁷ Widerstand wird dabei nicht als Hindernis, sondern als nützliches Signal für die Aufrechterhaltung der systemischen Homöostase gedeutet, wie Tabelle 4 durch die Umdeutung von Blockaden in Kompetenzen zur Integritätssicherung verdeutlicht.⁵⁸ Diese Perspektive erlaubt es, vermeintliche Rückschritte als Ausdruck von Loyalität zu bewährten Mustern zu würdigen, was den Boden für die in Kapitel 4 behandelten Interventionen zur Musterunterbrechung bereitet.

Tabelle 4: Widerstand als 'Botschafter von Bedürfnissen'

Beschreibung: Umdeutung von Widerstandsphänomenen in systemische Kompetenzen.

Hinweis: Diese Umdeutung ist die Basis für eine wertschätzende Coaching-Haltung.

Quelle: Eigene Darstellung basierend auf Schmidt⁵⁹ und Schmidt⁶⁰.

Phänomen	Herkömmliche Deutung	Systemische Umdeutung
Blockade	Unwilligkeit / Sturheit	Schutz der eigenen Integrität
Rückfall	Scheitern / Schwäche	Loyalität zu bewährten Mustern
Symptom	Störung / Defekt	Botschafter ungestillter Bedürfnisse
Ambivalenz	Entscheidungsunfähigkeit	Kompetenz zur Abwägung von Werten

4 Coaching-Interventionen zur Förderung nachhaltiger Veränderung

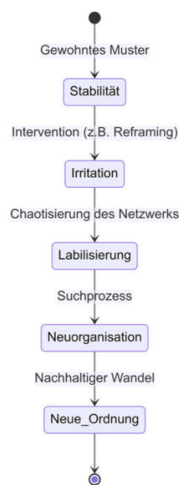
Die zentrale Herausforderung im Coaching besteht darin, Impulse so zu setzen, dass sie die biologischen Barrieren gewohnter Muster und Stressblockaden wirksam durchbrechen. Systemische Interventionen werden im Folgenden als evidenzbasierter Ansatz zur Förderung von Verhaltensänderungen im professionellen Kontext eingeordnet – von der gezielten Musterunterbrechung bis hin zum integrativen GROWS-Modell.

4.1 Musterunterbrechung und Ressourcenaktivierung im Prozess

Systemische Interventionen zielen darauf ab, durch eine bewusste Labilisierung gewohnter Muster neue Ordnungsübergänge zu ermöglichen.⁶¹ Da unwillkürliche Prozesse biologisch betrachtet schneller und stärker reagieren als willentliche Vorsätze, ist eine direkte Irritation dieser Automatismen notwendig.⁶² Wie Abbildung 4 verdeutlicht, erfordert eine wirksame Musterunterbrechung keine vollständige Umstrukturierung; oft genügen subtile Variationen in der Benennung oder Bewertung eines Problems.⁶³ Durch gezielte Steuerung der Aufmerksamkeit kann der Coach den unwillkürlichen Einfluss ungünstiger Muster reduzieren oder unterbrechen.⁶⁴ Diese Irritation erzeugt eine notwendige Instabilität im neuronalen Netzwerk, die Raum für alternative Verhaltensweisen schafft.⁶⁵ Damit wird die

biologische Starrheit, die als Barriere identifiziert wurde, methodisch adressiert und für eine Neuorganisation zugänglich gemacht.

Abbildung 4: Der Prozess der Musterunterbrechung



Beschreibung: Vom stabilen Problemzustand zur Neuorganisation durch gezielte Irritation.

Hinweis: Minimale Variationen reichen oft aus, um das Gesamtsystem zu destabilisieren. Die Labilisierung ist eine notwendige Voraussetzung für neue Ordnungszustände.

Quelle: Eigene Darstellung nach Bachmann und Loermann⁶⁶ und Schmidt⁶⁷ (Gewohntes Muster -> Stabilität -> Intervention, z. B. Reframing -> Irritation -> Chaotisierung des Netzwerks -> Labilisierung -> Suchprozess -> Neuorganisation -> nachhaltiger Wandel -> neue Ordnung).

Ressourcenaktivierung fungiert im Coaching als Hilfe zur Selbsthilfe und unterstützt die emotionale Modulation während belastender Veränderungsprozesse.⁶⁸ Methodische Werkzeuge wie das Werte- und Entwicklungsquadrat fördern einen Shift der Aufmerksamkeit weg von der Problemfixierung hin zu neuen Perspektiven.⁶⁹ Dieser Prozess führt den Klienten aus seiner gewohnten Komfortzone und setzt die für Lernprozesse erforderliche Energie frei.⁷⁰ Die Wirksamkeit solcher Interventionen zeigt sich empirisch in gesteigerter Selbstwirksamkeit und effizienterer Problemverarbeitung.⁷¹ Indem der Coach den Fokus gezielt auf bereits vorhandene Kompetenzen lenkt, wird die kognitive Blockade des präfrontalen Kortex aufgeweicht. Dies ermöglicht es dem System, über die rein defizitorientierte Betrachtung hinauszuwachsen und proaktiv biologisch tragfähige Lösungen zu generieren.

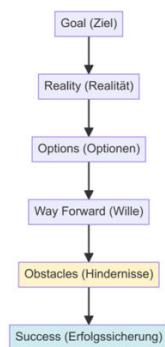
Das körperliche Erleben dient im experienziellen Coaching sowohl als Ausgangspunkt als auch als Teil des Lösungswegs.⁷² Der Einbezug des Felt Sense ermöglicht eine verlässlichere Situationsbewertung als rein rationale Analysen oder impulsive Emotionen.⁷³ Eine erfolgreiche Reorganisation wird oft durch einen Felt Shift markiert, eine körperlich spürbare Empfindungsänderung während der kognitiven Klärung.⁷⁴ Gezielte Interaktionen schaffen bedeutsame Momente, die bestehende Wahrnehmungen destabilisieren und alternative Handlungsmöglichkeiten eröffnen.⁷⁵ Diese körperliche Resonanz fungiert als biologisches Feedback, das dem System die Sicherheit gibt, dass die neu gewonnene Ordnung stimmig ist. Die Integration dieser Bottom-up-Prozesse stellt sicher, dass Veränderungen nicht nur auf kognitiver Ebene verbleiben, sondern tief im emotionalen und neuronalen Gefüge verankert werden.

4.2 Das GROWS-Modell als integrativer neuro-systemischer Handlungsrahmen

Das GROWS-Modell stellt eine konsequente Weiterentwicklung des klassischen GROW-Ansatzes dar, indem es diesen um die Phasen Obstacles und Success ergänzt.⁷⁶ Es zielt darauf ab, Klient*innen nicht nur zur Handlung zu motivieren, sondern sie zu einer bewussten Auseinandersetzung mit potenziellen Rückfällen zu bewegen.⁷⁷ Wie Abbildung 5 verdeutlicht, wird durch das Durchspielen von

Alternativplänen, die von Plan B bis zum Worst-Case-Szenario Plan Z reichen können, die Proaktivität gegenüber unerwarteten Unterbrechungen im Alltag gestärkt.⁷⁸ Diese strukturierte Vorgehensweise adressiert gezielt die Inflexibilität des habituellen Systems, das dazu neigt, unpassende Aktionen trotz veränderter Bedingungen beizubehalten.⁷⁹ Damit bietet GROWS einen methodischen Rahmen, der über reine Zielsetzung hinausgeht und die biologische Persistenz alter Muster bereits in der Konzeptionsphase einer Veränderung systematisch einkalkuliert.

Abbildung 5: Das GROWS-Modell als integrativer Rahmen



Beschreibung: Erweiterung des klassischen GROW-Modells um neuro-systemische Komponenten.

Hinweis: Die Phasen 'Obstacles' und 'Success' adressieren die biologische Rückfallgefahr. Proaktive Planung (Plan B bis Z) stärkt die volitionale Phase.

Quelle: Eigene Darstellung nach Riddell⁸⁰ und Riddell⁸¹ (Goal/Ziel -> Reality/Realität -> Options/Optionen -> Way Forward/Wille -> Obstacles/Hindernisse -> Success/Erfolgssicherung).

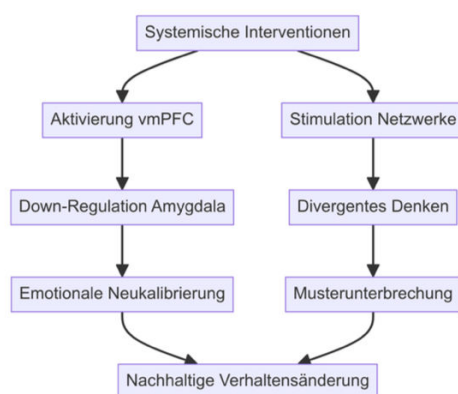
Da Gewohnheiten oft als latente Prozesse existieren und durch zielgerichtete Absichten lediglich maskiert werden, bedarf es einer expliziten Planung zu ihrer dauerhaften Überwindung.⁸² Coaching-Fragen zu Hindernissen unterstützen diesen Prozess, indem sie helfen, die sogenannte habitual mask bereits in der Planungsphase zu identifizieren.⁸³ Ein wesentlicher Faktor ist die bewusste Verzögerung von Impulsen, da Automatismen bevorzugt unter Zeitdruck oder Stress ausgeführt werden.⁸⁴ Ergänzend ist die Identifikation von Grundannahmen im Coaching ein kritischer Schritt, um den Unterschied zwischen bloßer Wahrnehmung und unbewusster Annahme zu erkennen.⁸⁵ Durch diesen reflektierten Umgang mit inneren Modellen wird das Nervensystem darauf vorbereitet, automatische Reaktionsketten zu unterbrechen und den präfrontalen Kortex auch unter Belastung handlungsfähig zu halten.

Das GROWS-Modell integriert drei Phasen der Selbstwirksamkeit, die eng mit Belohnungszentren wie dem Nucleus accumbens korrelieren.⁸⁶ Durch die Imagination der Handlung im medialen präfrontalen Kortex wird der Übergang von der Absicht zur Umsetzung neuronal vorbereitet.⁸⁷ Der Einsatz fortgeschrittener Imaginationssysteme im Coaching ermöglicht es zudem, Hindernisse emotional real zu erleben und Bewältigungsmuster vorab zu bahnen.⁸⁸ Dieser Prozess stärkt die Selbstwirksamkeit deutlich, welche maßgeblich bestimmt, wie viel Anstrengung Klient*innen angesichts widriger Erfahrungen investieren.⁸⁹ Durch die Kombination aus kognitiver Planung und emotionaler Vorwegnahme wird die Lücke zwischen Wissen und Tun geschlossen, was die Erfolgsquote nachhaltiger Verhaltensänderungen deutlich erhöht. Das Modell stellt somit eine wirksame Neuro-Systemik dar, die biologische Widerstände in proaktive Handlungskompetenz übersetzt.

5 Fazit und Ausblick

Die vorliegende Arbeit verdeutlicht, dass nachhaltige Veränderung präzise an der Schnittstelle zwischen neuropsychologischer Stabilität und systemischer Flexibilität ansetzt. Während das menschliche Gehirn durch Neuroplastizität prinzipiell lebenslang lernfähig bleibt, erschweren tief verankerte habituelle Muster und biologische Stressreaktionen die tatsächliche Umsetzung bewusster Absichten im Alltag.⁹⁰ Systemisches Coaching adressiert diese Hürden wirksam, indem es durch eine spezifische Ressourcenaktivierung und Haltung die Selbstorganisation des Klient*innensystems gezielt unterstützt.⁹¹ Wie Abbildung 6 zusammenfassend illustriert, greifen diese Ebenen ineinander, um den neuronalen Autopiloten behutsam zu destabilisieren. Die wissenschaftliche Wirksamkeit dieses Vorgehens zeigt sich besonders deutlich auf der behavioralen Ebene, was den Erfolg gezielter Musterunterbrechungen empirisch unterstreicht.⁹² Damit wird deutlich, dass Wissen allein oft nicht ausreicht und Veränderung durch das Zusammenspiel von Neurobiologie und systemischem Coaching besser gelingen kann.

Abbildung 6: Neuro-systemische Wirkmechanismen im Coaching



Beschreibung: Zusammenführung neuropsychologischer Regulationsebenen und systemischer Interventionslogik zur Förderung nachhaltiger Veränderung.

Hinweis: Die Aktivierung des vmPFC dient als biologisches Gegengewicht zur impulsiven Amygdala-Reaktion. Systemische Fragen stimulieren neuronale Netzwerke für kognitive Flexibilität.

Quelle: Eigene Darstellung nach Riddell⁹³, Riddell⁹⁴ und Bachmann und Willermann⁹⁵ (Systemische Interventionen -> links: Aktivierung vmPFC -> Down-Regulation Amygdala -> emotionale Neukalibrierung; rechts: Stimulation Netzwerke -> divergentes Denken -> Musterunterbrechung; beide Pfade münden in nachhaltiger Verhaltensänderung).

Die zentrale Untersuchungsfrage lässt sich dahingehend beantworten, dass systemisches Coaching durch die gezielte Aktivierung regulatorischer Zentren wie dem ventromedialen präfrontalen Kortex (vmPFC) emotionale Blockaden wirksam rekalisieren kann.⁹⁶ Dabei bieten integrierte Modelle wie GROWS einen entscheidenden Mehrwert für die Praxis, da sie über die reine Zielsetzung hinaus proaktive Strategien gegen Rückfälle und den Umgang mit Hindernissen fest in den Prozess integrieren.⁹⁷ Für die Coaching-Ausbildung könnte es sinnvoll sein, neurobiologische Erkenntnisse stärker einzubeziehen. Zukünftige Forschung sollte zudem verstärkt objektive Erfolgskriterien nutzen, um die langfristige Nachhaltigkeit solcher neuro-systemischen Interventionen über rein subjektive Selbsteinschätzungen hinaus zu validieren.⁹⁹ Abschließend lässt sich festhalten, dass ein fundiertes Verständnis der biologischen Widerstände die Voraussetzung dafür schafft, Veränderung nicht als Willensakt, sondern als ganzheitlichen biologischen Reorganisationsprozess professionell zu begleiten.

Literaturverzeichnis

- Bachmann, Thomas, und Johannes Loermann. „Zur Wirksamkeit systemischer Interventionen im Kontext von Arbeit und Organisationen“. Forschungsbericht. ResearchGate, November 2022. <https://doi.org/10.13140/RG.2.2.16045.00485>.
- Bachmann, Thomas, und Lena Willermann. „Zur Wirksamkeit von systemischem Coaching im Arbeits- und Organisationskontext – Eine Metaanalyse“. *Organisationsberatung, Supervision, Coaching* 31 (14. Oktober 2024): S. 563–83. <https://doi.org/10.1007/s11613-024-00910-1>.
- Balz, Hans-Jürgen. „Systemisches Coaching – ein weißer Schimmel? Zur Bedeutung systemischer Methoden in der Coaching-Praxis und -Weiterbildung“. *ZSTB* 37 (Januar 2019): S. 3–12. <https://dgsf.org/service/wissensportal/systemisches-coaching-ein-weisser-schimmel/@@download/file>.
- Belcredi, Philipp, und Tilia Stingl de Vasconcelos Guedes. „Interpersonal Tensions Within Organizations: A Systemic Approach for Personal Development“. *Systemics, Cybernetics and Informatics* 19 (2021): S. 66–72.
- Dawans, Bernadette von, und Markus Heinrichs. „Physiologische Stressreaktionen“. In *Handbuch Stressregulation und Sport*, herausgegeben von R. Fuchs und M. Gerber, S. 1–15. Heidelberg: Springer, 2016. https://doi.org/10.1007/978-3-662-49411-0_3-1.
- Friedman, Naomi P., und Trevor W. Robbins. „The Role of Prefrontal Cortex in Cognitive Control and Executive Function“. *Neuropsychopharmacology* 47 (2022): S. 72–89. <https://doi.org/10.1038/s41386-021-01132-0>.
- Frohn, Dominic, und Caroline Fasel. „Subjektive Theorien zu systemischem Coaching – Eine qualitative Studie mit Absolventen_innen von Coaching-Ausbildungen“. *Journal of Business and Media Psychology* 10 (2019): S. 32–36. <http://www.journal-bmp.de>.
- Gazerani, Parisa. „The Neuroplastic Brain: Current Breakthroughs and Emerging Frontiers“. *Brain Research* 1838 (Juli 2025): S. 149341. <https://doi.org/10.1016/j.brainres.2025.149341>.
- Goschke, Thomas. „Kognitive Kontrolle und präfrontaler Kortex“. Vorlesung WS 2016/17: Motivation, Emotion, Volition. 2016. <https://tu-dresden.de/mn/psychologie/ifap/allgpsy/ressourcen/dateien/lehre/vorlesung-motivation-volition-emotion-prof-thomas-goschke/VL08-Kognitive-Kontrolle.pdf>.
- Hardwick, Robert M, Alexander D Forrence, John W Krakauer, und Adrian M Haith. „Time-Dependent Competition Between Goal-Directed and Habitual Response Preparation“. *eLife* 7 (2018): S. 1–38. <https://doi.org/10.7554/eLife.34278>.
- Hoffmann-Bisinger, Ilka R. „Das Ask!-Modell für Paare: Paartänze und Musterunterbrechung durch innere Bilder in der Analogen Systemischen Paartherapie“. *systeme* 34 (2020): S. 159–78.
- Karim, A. K. M. Rezaul, Michael J. Proulx, Alexandra A. de Sousa, und Lora T. Likova. „Neuroplasticity and Crossmodal Connectivity in the Normal, Healthy Brain“. *Psychology & Neuroscience*, 2021. <https://doi.org/10.1037/pne0000258>.
- Kutz, Angelika. *Systemische Haltung in Beratung und Coaching: Wie lösungs- und ressourcenorientierte Arbeit gelingt*. 1. Aufl. Wiesbaden: Springer Wiesbaden, 2020. <https://doi.org/10.1007/978-3-658-29686-5>.
- Mobbs, Dean, Cindy C. Hagan, Tim Dalgleish, Brian Silston, und Charlotte Prévost. „The Ecology of Human Fear: Survival Optimization and the Nervous System“. Herausgegeben von Rogier B. Mars. *Frontiers in Neuroscience* 9 (18. März 2015): S. 1–22. <https://doi.org/10.3389/fnins.2015.00055>.
- Orem, Tyler R., Muriah D. Wheelock, Adam M. Goodman, Nathaniel G. Harnett, Kimberly H. Wood, Ethan W. Gossett, Douglas A. Granger, Sylvie Mrug, und David C. Knight. „Amygdala and Prefrontal Cortex Activity Varies With Individual Differences in the Emotional Response to Psychosocial Stress“. *Behavioral Neuroscience*, 2019. <https://doi.org/10.1037/bne0000305>.

- Riddell, Patricia. „Neuroscience Coaching“. In *The Coaches' Handbook: The Complete Practitioner Guide for Professional Coaches*, herausgegeben von J. Passmore, S. 243–56. London: Routledge, 2021. <https://centaur.reading.ac.uk/98185/>.
- Riva, Giuseppe, Rosa M. Baños, Cristina Botella, Fabrizia Mantovani, und Andrea Gaggioli. „Transforming Experience: The Potential of Augmented Reality and Virtual Reality for Enhancing Personal and Clinical Change“. *Frontiers in Psychiatry* 7 (30. September 2016): S. 1–15. <https://doi.org/10.3389/fpsyt.2016.00164>.
- Roth, Gerhard. „Wie das Gehirn die Seele macht“. Reha-Tag. Vortrag, 2015. https://www.deutscherentenversicherung.de/OldenburgBremen/DE/Allgemein/Migration/Downloads/Reha-Tag/vortrag_prof.roth.pdf?__blob=publicationFile&v=1.
- Schmidt, Gunther. „Hypnosystemische Psychosomatik – wie der Organismus und Symptome für die Gesundung genutzt werden können: Von der „Psychosomatik“ zur „Somatopsychik“ als hilfreiche Utilisationsmaßnahme für würdigende hypnosystemische Kooperation mit Klient*innen“. Dienstagskolloquium. Januar 2021. https://www.uniklinik-freiburg.de/fileadmin/mediapool/07_kliniken/psy_psychosomatik/Dienstagskolloquium/2020/Vortraege/Scmidt_Gunther_Hypnosystemische_Psychosomatik_2021_01.pdf.
- Siegrist, Ulrich. „Experienzielles Coaching: Veränderung im Kontext körperlich-emotionalen Erlebens“. *Person* 27 (2023): S. 5–15. <http://dx.doi.org/doi:10.17170/kobra-202011182205>.