

Methodenkoffer des Systemischen Coachings im beruflichen Alltag

Inhaltsverzeichnis

1	Einführung systemisches Coaching	3
1.1	Einleitung	3
1.2	Systemisches Coaching im beruflichen Alltag.....	3
1.3	Der systemische Coachingprozess.....	4
2	Systemische Fragetechniken	6
2.1	Bedeutung der Methode	6
2.2	Durchführung	6
2.3	Praxisbeispiel aus dem Berufsleben.....	6
2.4	Wann wird die Methode eingesetzt?	8
2.5	Ziel der Methode	9
3	Selbst- und Fremdwahrnehmung.....	9
3.1	Bedeutung der Methode	9
3.2	Durchführung	9
3.3	Praxisbeispiel aus dem Berufsleben.....	10
3.4	Wann wird die Methode eingesetzt?	10
3.5	Ziel der Methode	10
4	Das innere Team.....	10
4.1	Bedeutung der Methode	10
4.2	Durchführung	11
4.3	Praxisbeispiel aus dem Berufsleben.....	11
4.4	Wann wird die Methode eingesetzt?	11

4.5 Ziel der Methode	12
5 Reframing	12
5.1 Bedeutung der Methode	12
5.2 Durchführung	12
5.3 Praxisbeispiel aus dem Berufsleben	12
5.4 Wann wird die Methode eingesetzt?	13
5.5 Ziel der Methode	13
6 Zusammenfassende Übersicht des Methodenkoffers im beruflichen Alltag	14
7 Fazit	14

1 Einführung systemisches Coaching

1.1 Einleitung

„Der Weg ist eine Methode!“ mit diesem Argument begann mein Pädagogik-Professor vor Jahren brummend sein Seminar und echauffierte sich so über die damals aufkommende Meinung „Der Weg ist das Ziel“. Bis heute habe ich jedes Mal, wenn einer diese Aussage trifft, die brummende Einleitung des Professors im Ohr. Mit welchen Methoden der Weg des Systemischen Coachings begangen wird und welches Ziel damit im beruflichen Alltag erreicht wird, möchte ich auf den folgenden Seiten erörtern. Ich erläutere in dieser Ausarbeitung, **wie mit systemischen Methoden nachhaltig eine Konfliktreduzierung im beruflichen Alltag möglich ist**, indem man durch Reflexion herausstellt, wieviel Anteil man selbst an einem Konflikt hat. Dafür erkläre ich zu Beginn, was ein systemisches Verfahren ist, und stelle den systemischen Coachingprozess vor, um den Gesamtprozess zu verstehen.

Danach gehe ich darauf ein, mit welcher Methode hauptsächlich gearbeitet wird – mit den systemischen Fragen. Als nächstes stelle ich drei wichtige Methoden vor, nämlich das „**Selbst-/ Fremdbild**“, die Arbeit mit dem „**inneren Team**“ und eines der „**Reframing**“-Tools. Ich werde darauf eingehen, was die Methoden bedeuten, wie und wann sie durchgeführt werden und was das Ziel der jeweiligen Methode ist. Die angeführten Praxisbeispiele werden die theoretischen Ausführungen greifbarer machen.

Zum Schluss fasse ich die Erkenntnisse zusammen und gebe eine Übersicht der beschriebenen Methoden im beruflichen Alltag.

1.2 Systemisches Coaching im beruflichen Alltag

Im beruflichen Alltag sehen sich viele Fach- und Führungskräfte mit komplexen Herausforderungen konfrontiert, die über reine Fachkenntnisse hinausgehen. Systemisches Coaching bietet einen wertvollen Methodenkoffer, um Beziehungen, Strukturen und Dynamiken im Arbeitsumfeld gezielt zu reflektieren und nachhaltige Veränderungen anzustoßen. Durch diese gezielten Reflexionen können neue Perspektiven eröffnet und nachhaltige Lösungen entwickelt werden.

Im weiteren Verlauf werden unterschiedliche Methoden und Techniken vorgestellt, die im systemischen Coaching zum Einsatz kommen und ihre praktische Anwendung im beruflichen Kontext erläutert. Dabei wird insbesondere auf die Anwendung von Fragetechniken und Ressourcenorientierung eingegangen, um individuelle Lösungen zu fördern. Durch diese Methoden wird es möglich, komplexe Zusammenhänge besser zu verstehen und die eigenen Handlungsmöglichkeiten zu erweitern. Auf diese Weise entsteht ein ganzheitliches Verständnis, welches es ermöglicht, nachhaltige Veränderungen im beruflichen Umfeld zu implementieren. Der Einsatz gezielter systemischer Fragen trägt dazu bei, neue Perspektiven zu eröffnen und vorhandene Muster aufzubrechen. Durch systemische Fragen wird es möglich, tiefe Einblicke in die Dynamiken und Zusammenhänge des beruflichen Umfeldes zu gewinnen und gezielt neue Lösungsansätze zu entwickeln.

1.3 Der systemische Coachingprozess

Der systemische Coachingprozess lässt sich in mehrere, aufeinander aufbauende Phasen gliedern. Diese Struktur unterstützt sowohl den Coach als auch den Coachee dabei, den Prozess transparent, zielgerichtet und nachvollziehbar zu gestalten. Gleichzeitig bleibt genügend Flexibilität, um auf individuelle Anliegen und situative Dynamiken eingehen zu können. In den verschiedenen Phasen sind unterschiedliche Techniken nötig und möglich.

In diesem Abschnitt richte ich mich nach dem 6-Phasen-Modell von Dr. Möhn:

- 1. Phase:** In der Einstiegs- und Auftragsklärungsphase steht zunächst die Klärung des Anliegens im Vordergrund, mithilfe faktisch orientierter systemischer W-Fragen. Der Coach stellt sich und das Verfahren vor, sowie die Grundprinzipien, Erwartungen, Rahmenbedingungen, beteiligte Systeme, Ausschlusskriterien und physischer Daten. Alle Beteiligte unterschreiben vor Prozessbeginn ein Arbeitsbündnis.
- 2. Phase:** Es werden alle Themen auf der Sachebene gesammelt. Mit **sachlich orientierten offenen W-Fragen**. („Was ist passiert?“, „wann ist es passiert?“, „wie?“, „wo?“...) wird gemeinsam erarbeitet, welches Ziel der Coachee erreichen möchte und in welchem Kontext das Anliegen verortet ist. Dabei geht es um das konkrete Problem. Ein erstes Nahziel wird verifiziert.

- 3. Phase:** Hier findet eine Schnittstelle zwischen der Sachlichen- und der Beziehungsebene statt. Nachdem die Position, das erste Nahziel, festgehalten wurde, wird mithilfe einer **wunschorientierten Frage** zum priorisierten Thema eine Arbeitsfrage **mit selbstwirksamem Ich-Bezug** herausgearbeitet. Mit dieser Arbeitsfrage wird der Prozess weitergeführt.
- 4. Phase:** Darauf folgt die Analyse- und Reflexionsphase, in der die aktuelle Situation vertieft betrachtet wird. Systemische Fragetechniken, wie zum Beispiel „**die Selbst-/ Fremdwahrnehmung**“, „**das innere Team**“ oder „**das Reframing**“ unterstützen dabei, Zusammenhänge, Wechselwirkungen und Muster im beruflichen Umfeld sichtbar zu machen. Durch Perspektivwechsel und Reflexion können neue Einsichten gewonnen werden, die über die ursprüngliche Problemdefinition hinausgehen. Auf diese drei systemischen Methoden wird im weiteren Verlauf noch näher eingegangen. **Ressourcenorientierte Fragen** helfen dabei, vorhandene Stärken und Kompetenzen zu aktivieren und mögliche nächste Schritte zu entwickeln.
- 5. Phase:** In der anschließenden rationalen Lösungsphase liegt der Fokus auf der Erarbeitung konkreter Handlungsoptionen. Ziel ist es, realistische und umsetzbare Lösungsansätze zu formulieren. Dies geschieht mit einer „**Wunderfrage**“ (*„In zwei Wochen wachen Sie auf und stellen fest, der Konflikt im Team ist aufgelöst. Wie haben Sie das erreicht?“*) Der Coachee sammelt auf der rationalen Ebenen alle denkbaren Lösungen, ohne vom Coach bewertet zu werden. Sie werden durch die „**SMART-Analyse**“ überprüft.
- 6. Phase:** Den Abschluss bilden die Ratifizierung und Transferphase, in der die gewonnenen Erkenntnisse zusammengefasst und in den beruflichen Alltag übertragen werden. **Sachliche, rationalisierte systemische Fragen** (*Wer, wie, wann, wo, womit?*) unterstützen hierbei die Reflexion des Prozesses sowie die Sicherung der Nachhaltigkeit, indem Vereinbarungen getroffen und mögliche Hindernisse berücksichtigt werden.

2 Systemische Fragetechniken

Im Folgenden werden exemplarisch drei verschiedene Arten von systemischen Fragen erläutert. Darüber hinaus wird dargestellt, wie diese Fragen entlang der einzelnen Phasen eines Coachingsprozesses eingesetzt werden können und welche Bedeutung ihnen im beruflichen Alltag zukommt.

2.1 Bedeutung der Methode

Ein Beispiel für eine systemische Fragetechnik ist die **zirkuläre Frage**. Dabei wird der Coachee gefragt, wie eine andere Person oder ein anderes System die Situation wahrnehmen würde, zum Beispiel: „*Wie würde Ihre Kollegin diese Situation beschreiben?*“ Auf diese Weise werden neue Perspektiven eröffnet und bestehende Denkmuster hinterfragt.

Eine **hypothetische Frage** regt dazu an, mögliche Zukunftsszenarien zu erkunden. Zum Beispiel: „*Was würde passieren, wenn Sie diese Entscheidung treffen?*“ Dadurch werden neue Möglichkeiten sichtbar und bestehende Denkmuster aufgebrochen.

Mit der **Skalierungsfrage** wird der Coachee eingeladen, seine aktuelle Situation auf einer Skala, zum Beispiel von eins bis zehn, einzuordnen. So lassen sich Fortschritte messbar machen und Veränderungen leichter nachvollziehen.

2.2 Durchführung

Systemische Fragen werden nicht zufällig gestellt, sondern gezielt in einem strukturierten Coaching-Verfahren eingesetzt. Diese Struktur schafft Orientierung und gibt dem Coachingprozess einen klaren Rahmen, ohne die Individualität der jeweiligen Situation einzuschränken. Gleichzeitig ermöglicht sie es dem Coach, den Prozess bewusst zu steuern und auf die Dynamiken im beruflichen Kontext angemessen zu reagieren.

2.3 Praxisbeispiel aus dem Berufsleben

Zirkuläre Fragen

Eine Teamleitung berichtet im Coaching über wiederkehrende Spannungen innerhalb ihres Teams. Sie beschreibt die Zusammenarbeit als schwierig und fühlt sich von einzelnen Mitarbeitenden nicht ausreichend unterstützt. Der Coach setzt

eine zirkuläre Frage ein, indem er fragt: *„Wie würden Ihre Teammitglieder die aktuelle Zusammenarbeit im Team beschreiben?“* oder *„Was glauben Sie, würde Ihre Kollegin sagen, woran sie erkennt, dass die Zusammenarbeit schwierig ist?“* Durch diese Perspektivübernahme beginnt die Teamleitung, die Situation aus der Sicht anderer Beteiligter zu betrachten. Dadurch werden neue Zusammenhänge und mögliche Ursachen der Konflikte sichtbar.

Die zirkuläre Frage ermöglicht einen Perspektivwechsel, fördert Empathie und hilft, festgefahrene Sichtweisen aufzubrechen. Sie unterstützt das Verständnis für Beziehungsmuster und Dynamiken im beruflichen Umfeld.

Hypothetische Frage

Ein Mitarbeiter steht vor der Herausforderung, eine wichtige berufliche Entscheidung zu treffen, fühlt sich jedoch blockiert und unsicher. Er kreist stark um mögliche Risiken und negative Konsequenzen. Der Coach stellt eine hypothetische Frage, zum Beispiel: *„Angenommen, Sie würden sich für diesen Schritt entscheiden – was würde sich dadurch konkret verändern?“* oder *„Was wäre in sechs Monaten anders, wenn die Situation gut gelöst wäre?“* Durch diese Fragen richtet sich der Blick weg vom aktuellen Problem hin zu möglichen Zukunftsszenarien.

Hypothetische Fragen fördern lösungsorientiertes Denken, eröffnen neue Handlungsmöglichkeiten und unterstützen den Coachee dabei, sich aus problemfixierten Gedankenschleifen zu lösen.

Skalierungsfrage

Eine Führungskraft möchte ihre Kommunikationsfähigkeit im Team verbessern, kann den eigenen Fortschritt jedoch nur schwer einschätzen. Der Coach setzt eine Skalierungsfrage ein: *„Auf einer Skala von eins bis zehn, wobei zehn für eine sehr gelungene Kommunikation steht – wo sehen Sie sich aktuell?“* Anschließend wird weiter gefragt: *„Was macht es zu einer sechs und nicht zu einer vier?“* oder *„Was müsste passieren, damit Sie auf der Skala einen Punkt höher kommen?“*

Skalierungsfragen machen subjektive Einschätzungen greifbar, helfen Fortschritte sichtbar zu machen und unterstützen die Entwicklung konkreter nächster Schritte.

Die Beispiele verdeutlichen, wie systemische Fragetechniken im beruflichen Alltag gezielt eingesetzt werden können, um Reflexion anzuregen, Perspektivwechsel zu ermöglichen und nachhaltige Lösungsprozesse zu unterstützen.

2.4 Wann wird die Methode eingesetzt?

Zirkuläre Fragen werden vor allem dann eingesetzt, wenn es darum geht, Beziehungsdynamiken, Wechselwirkungen und unterschiedliche Perspektiven innerhalb eines Systems sichtbar zu machen, besonders sinnvoll bei Themen wie Konflikten im Team oder zwischen einzelnen Personen, Kommunikationsproblemen, Führungs- und Rollenfragen und Unklarheiten über Erwartungen und Wirkungen des eigenen Handelns. Sie unterstützen Coachees dabei, Abstand zur eigenen Sichtweise zu gewinnen und die Situation aus der Perspektive anderer Beteiligter zu betrachten.

Hypothetische Fragen werden eingesetzt, um den Blick vom aktuellen Problem in Richtung Zukunft und mögliche Lösungen zu lenken. Sie kommen besonders in der Übergangsphase von der Analyse zur Lösungsentwicklung sowie in der Lösungsphase zum Einsatz. Besonders geeignet sind sie bei Entscheidungsprozessen, Veränderungssituationen, Blockaden oder festgefahretem Denken und Unsicherheiten hinsichtlich möglicher Konsequenzen. Durch hypothetische Fragen werden alternative Szenarien denkbar gemacht, wodurch neue Handlungsspielräume entstehen.

Skalierungsfragen werden eingesetzt, um subjektive Einschätzungen sichtbar und vergleichbar zu machen. Sie finden sowohl in der Analysephase als auch in der Lösungs- und Abschlussphase Anwendung. Typische Einsatzsituationen sind Standortbestimmungen zu Beginn des Coachings, Überprüfung von Fortschritten im Prozess, Zielklärung und Zielüberprüfung und Ableitung konkreter nächster Schritte. Skalierungsfragen helfen dabei, Entwicklungen messbar zu machen und Motivation durch kleine, realistische Fortschritte zu fördern.

Systemische Fragen werden abhängig von Ziel, Kontext und Phase des Coachingprozesses eingesetzt: Zirkuläre Fragen zur Analyse von Beziehungen und Dynamiken, hypothetische Fragen zur Entwicklung zukünftiger Lösungsräume und Skalierungsfragen zur Einschätzung, Strukturierung und Überprüfung von Fortschritten.

2.5 Ziel der Methode

Systemische Fragetechniken verfolgen das Ziel, Denk- und Handlungsmuster bewusst zu machen und neue Perspektiven zu eröffnen. Sie unterstützen Coachees dabei, Abstand zur eigenen Problemwahrnehmung zu gewinnen und eigene Ressourcen sowie Lösungsoptionen zu erkennen.

Reichen systemische Fragen allein nicht aus, um neue Perspektiven zu eröffnen oder Veränderungsimpulse anzustoßen, bietet der Methodenkoffer weitere Ansätze, die Reflexion zu vertiefen und Entwicklungsprozesse zu unterstützen. Insbesondere bei komplexen inneren Prozessen oder Beziehungsthemen sind die folgenden Methoden hilfreich.

3 Selbst- und Fremdwahrnehmung

3.1 Bedeutung der Methode

Die Arbeit mit Selbst- und Fremdwahrnehmung ist ein zentrales Element im systemischen Coaching. Sie zielt darauf ab, Unterschiede zwischen der eigenen Wahrnehmung und der Wahrnehmung durch andere sichtbar zu machen. Im beruflichen Alltag entstehen Missverständnisse oder Konflikte häufig dadurch, dass das eigene Selbstbild nicht mit dem Fremdbild übereinstimmt.

3.2 Durchführung

Durch gezielte systemische Fragen wird der Coachee dazu eingeladen, die eigene Wirkung auf andere zu reflektieren. Ein Perspektivwechsel, beispielsweise durch zirkuläre Fragen, unterstützen dabei, das Verhalten aus der Sicht von Kolleg:innen, Mitarbeitenden oder Führungskräften zu betrachten. Auf diese Weise können blinde Flecken erkannt und neue Handlungsoptionen entwickelt werden. Der Coach unterstützt den Coachee darin, sowohl das eigene Selbstbild als auch mögliche Fremdbilder bewusst wahrzunehmen, ohne diese zu bewerten. Die bewusste Auseinandersetzung mit Selbst- und Fremdwahrnehmung fördert die Selbstreflexion und stärkt die soziale Kompetenz. Gleichzeitig ermöglicht sie eine differenziertere Einschätzung von Beziehungen und Dynamiken im beruflichen Umfeld.

3.3 Praxisbeispiel aus dem Berufsleben

Eine Führungskraft berichtet im Coaching, dass sie ihr Team als „wenig engagiert“ und „zurückhaltend“ erlebt. Gleichzeitig beschreibt sie sich selbst als offen, klar und wertschätzend in der Kommunikation. Im Coaching wird mithilfe systemischer Fragen die Fremdwahrnehmung in den Blick genommen, etwa durch Fragen wie: *„Wie würden Ihre Mitarbeitenden Ihren Führungsstil beschreiben?“* oder *„Woran könnten andere erkennen, dass Sie Offenheit fördern möchten?“*

Durch diesen Perspektivwechsel erkennt die Führungskraft, dass ihre direkte und stark ergebnisorientierte Kommunikation von einigen Teammitgliedern als kontrollierend wahrgenommen wird. Diese Erkenntnis eröffnet neue Handlungsoptionen, beispielsweise bewusster Raum für Rückfragen oder Beteiligung zu schaffen.

3.4 Wann wird die Methode eingesetzt?

Die Arbeit mit Selbst- und Fremdwahrnehmung eignet sich besonders in frühen Phasen des Coachingprozesses, insbesondere in der Analyse- und Reflexionsphase. Sie wird eingesetzt, wenn es um Themen wie Führung, Kommunikation, Zusammenarbeit oder Konflikte geht. Auch dann, wenn der Coachee wiederholt auf ähnliche Schwierigkeiten stößt, ohne deren Ursachen zu erkennen.

3.5 Ziel der Methode

Diese Methode ist hilfreich, um blinde Flecken aufzudecken, die Selbstreflexion zu fördern und ein realistischeres Bild der eigenen Wirkung zu entwickeln. Dadurch können Kommunikations- und Verhaltensweisen bewusster gestaltet werden. Die Methode hilft, Beziehungsmuster zu verstehen und die Grundlage für Verhaltensveränderungen zu schaffen. Konflikte im beruflichen wie auch im privaten Umfeld werden nachhaltig reduziert.

4 Das innere Team

4.1 Bedeutung der Methode

Das Konzept des inneren Teams geht davon aus, dass Menschen über verschiedene innere Anteile verfügen, die in unterschiedlichen Situationen

wirksam werden. Diese inneren Stimmen vertreten oft unterschiedliche Bedürfnisse, Werte oder Handlungs-impulse und können insbesondere in Entscheidungs- oder Konfliktsituationen mit-einander in Spannung stehen.

4.2 Durchführung

Im systemischen Coaching wird das innere Team genutzt, um innere Ambivalenzen sichtbar zu machen und zu ordnen. Der Coachee wird dabei unterstützt, die einzelnen Teammitglieder wahrzunehmen, zu benennen und in ihrer jeweiligen Funktion zu verstehen. Ziel ist es nicht, einzelne Anteile zu bewerten oder zu unter-drücken, sondern einen konstruktiven inneren Dialog zu ermöglichen.

Durch die Arbeit mit dem inneren Team gewinnt der Coachee mehr Klarheit über innere Entscheidungsprozesse und kann stimmigere, selbstkongruente Entscheidungen im beruflichen Alltag treffen.

4.3 Praxisbeispiel aus dem Berufsleben

Eine Mitarbeiterin steht vor der Entscheidung, eine neue Position mit mehr Verantwortung zu übernehmen. Im Coaching beschreibt sie einerseits große Motivation und den Wunsch nach Weiterentwicklung, gleichzeitig, aber auch starke Zweifel und Ängste vor Überforderung.

Im Rahmen der Arbeit mit dem inneren Team werden diese unterschiedlichen inneren Stimmen sichtbar gemacht, zum Beispiel ein „antreibender“ Anteil, der Karriere-chancen nutzen möchte, und ein „warnender“ Anteil, der auf Belastungsgrenzen hinweist. Durch die bewusste Betrachtung dieser inneren Anteile gelingt es der Coachee, die Bedürfnisse hinter den Stimmen zu verstehen und eine ausgewogene Entscheidung zu treffen.

4.4 Wann wird die Methode eingesetzt?

Die Methode des inneren Teams wird vor allem in Entscheidungs- und Klärungsprozessen eingesetzt. Sie eignet sich vor allem dann, wenn der Coachee zwischen mehreren Handlungsoptionen schwankt oder widersprüchliche Erwartungen fühlt.

4.5 Ziel der Methode

Die Arbeit mit dem inneren Team zielt darauf ab, innere Ambivalenzen zu klären und Entscheidungsprozesse zu ordnen oder wenn Unsicherheiten oder widersprüchliche Ziele bestehen. Der Einsatz unterstützt Coachees dabei, innere Klarheit zu gewinnen und tragfähige, selbstkongruente Entscheidungen im beruflichen Kontext zu treffen. Diese sind aber auch im privaten Kontext zu übertragen.

5 Reframing

5.1 Bedeutung der Methode

Reframing bezeichnet im systemischen Coaching das bewusste Verändern des Bedeutungsrahmens, in dem eine Situation, ein Verhalten oder ein Problem wahrgenommen wird. Dabei wird ein Sachverhalt in einen neuen Kontext gestellt, wodurch sich dessen Bedeutung verändert. Eine Art des Reframings ist exemplarisch durch **Metaphern**.

5.2 Durchführung

Durch gezielte Fragen, Hypothesen oder Umdeutungen kann ein als problematisch erlebtes Verhalten beispielsweise als Ausdruck einer Ressource oder einer sinnvollen Strategie interpretiert werden. Reframing eröffnet neue Sichtweisen und reduziert die Fixierung auf Defizite oder Schwierigkeiten. Dabei wird nicht das Problem abgestritten, sondern dessen Kontext erweitert.

Im beruflichen Kontext unterstützt Reframing dabei, festgefahrene Denkmuster aufzulösen und neue Handlungsspielräume zu eröffnen. Es fördert eine lösungs- und ressourcenorientierte Haltung und trägt dazu bei, Veränderungen konstruktiv zu gestalten.

5.3 Praxisbeispiel aus dem Berufsleben

Eine Führungskraft beschreibt im Coaching ihre aktuelle Arbeitssituation als stark belastend und fühlt sich „ständig unter Druck“. Sie erlebt sich selbst als reaktiv und hat das Gefühl, den Anforderungen nicht mehr gerecht zu werden.

Der Coach greift dieses Erleben auf und arbeitet mit einer Metapher, indem er fragt, welches Bild die Situation am treffendsten beschreibt. Die Führungskraft vergleicht sich daraufhin mit einer Person, die „in einem Sturm versucht, das Schiff auf Kurs zu halten“. Diese Metapher wird im Coaching weiter aufgegriffen und gemeinsam reflektiert.

Im nächsten Schritt wird die Metapher erweitert: Der Coach lädt die Führungskraft ein, darüber nachzudenken, welche Ressourcen in dieser Situation bereits vorhanden sind, etwa Erfahrung im Navigieren oder die Möglichkeit, Unterstützung aus der Mannschaft einzubeziehen. Dadurch verschiebt sich der Fokus von Überforderung hin zu Handlungsmöglichkeiten.

Durch das Arbeiten mit Metaphern wird die Situation emotional zugänglich, ohne sie weiter zu problematisieren. Die Metapher ermöglicht Distanz zum eigenen Erleben und eröffnet neue Perspektiven auf Ressourcen und Lösungswege. Auf diese Weise kann die Führungskraft ihre Situation neu bewerten und konstruktive nächste Schritte entwickeln.

5.4 Wann wird die Methode eingesetzt?

Reframing wird insbesondere dann eingesetzt, wenn Coachees stark problem- oder defizitorientiert denken. Sie ist besonders hilfreich bei Selbstzweifeln, Konflikten, Veränderungsprozessen oder belastenden beruflichen Situationen, in denen neue Perspektiven benötigt werden.

5.5 Ziel der Methode

Die Methode eignet sich, um festgefahrene Denk- und Bewertungsmuster aufzulösen und neue Handlungsspielräume zu eröffnen. Sie unterstützt eine lösungs- und ressourcenorientierte Haltung und fördert einen konstruktiven Umgang mit Herausforderungen und Konflikten im beruflichen und privaten Alltag.

Die beschriebenen Methoden zeigen exemplarisch, wie systemisches Coaching im beruflichen Alltag wirksam eingesetzt werden kann. Ihre gezielte Auswahl und Kombination innerhalb des Methodenkoffers ermöglicht es, Coachingprozesse sowohl strukturiert als auch individuell zu gestalten.

6 Zusammenfassende Übersicht des Methodenkoffers im beruflichen Alltag

Der Methodenkoffer des systemischen Coachings im beruflichen Alltag umfasst eine Vielzahl an Ansätzen, die je nach Anliegen, Kontext und Phase des Coaching-Prozesses gezielt eingesetzt werden können. Zentrale Elemente wie die Arbeit mit Selbst- und Fremdwahrnehmung, dem inneren Team sowie Reframing unterstützen Coachees dabei, komplexe berufliche Situationen differenziert zu betrachten und neue Perspektiven zu entwickeln.

Während die Arbeit mit Selbst- und Fremdwahrnehmung insbesondere dazu beiträgt, Beziehungsmuster, Kommunikationsdynamiken und die eigene Wirkung auf andere zu reflektieren, ermöglicht das Konzept des inneren Teams eine vertiefte Auseinandersetzung mit inneren Ambivalenzen und Entscheidungsprozessen. Reframing ergänzt den Methodenkoffer, indem es hilft, problemorientierte Sichtweisen aufzubrechen und vorhandene Ressourcen in den Vordergrund zu stellen.

Gemeinsam ist allen Methoden, dass sie nicht isoliert, sondern eingebettet in einen strukturierten Coachingprozess angewendet werden. Ihre Wirksamkeit entfalten sie vor allem durch eine bewusste Auswahl und flexible Kombination, angepasst an die jeweilige Situation des Coachees. Auf diese Weise entsteht ein ganzheitlicher Ansatz, der sowohl Orientierung als auch individuelle Entwicklung im beruflichen (und privaten) Alltag ermöglicht.

Die dargestellten Methoden und deren Einbettung in den systemischen Coachingprozess verdeutlichen, wie vielfältig und zugleich zielgerichtet systemisches Coaching im beruflichen Kontext eingesetzt werden kann.

Abschließend gilt es, die wesentlichen Erkenntnisse zusammenzuführen und den Nutzen des systemischen Ansatzes für den beruflichen Alltag zusammenfassend zu reflektieren.

7 Fazit

Systemisches Coaching stellt im beruflichen Alltag einen wirkungsvollen Ansatz dar, um komplexe Situationen, Dynamiken und Konflikte differenziert zu betrachten

und konstruktiv zu bearbeiten. Der vorgestellte Methodenkoffer verdeutlicht, dass nachhaltige Veränderungen nicht durch einfache Lösungen entstehen, sondern durch ein tieferes Verständnis von Zusammenhängen, Perspektiven und Wechselwirkungen innerhalb sozialer Systeme.

Die gezielte Anwendung systemischer Methoden wie der Arbeit mit Selbst- und Fremdwahrnehmung, dem inneren Team sowie Reframing ermöglicht es Coachees, eigene Denk- und Handlungsmuster zu reflektieren und neue Sichtweisen zu entwickeln. Dadurch können sowohl innere als auch zwischenmenschliche Konflikte frühzeitig erkannt, reduziert und in vielen Fällen nachhaltig aufgelöst werden. Insbesondere im beruflichen Kontext trägt dies zu einer verbesserten Kommunikation, klareren Rollenverständnissen und einem bewussteren Umgang mit unterschiedlichen Erwartungen bei.

Darüber hinaus wirkt systemisches Coaching über den beruflichen Rahmen hinaus. Die im Coaching erworbenen Reflexions- und Perspektivwechselkompetenzen lassen sich häufig auch auf private Lebensbereiche übertragen. Auf diese Weise unterstützt der systemische Ansatz nicht nur die berufliche Handlungsfähigkeit, sondern fördert auch einen konstruktiven Umgang mit Konflikten im privaten Umfeld.

Zusammenfassend zeigt sich, dass systemisches Coaching durch seinen strukturierten und zugleich flexiblen Methodenansatz einen nachhaltigen Beitrag zur persönlichen und professionellen Entwicklung leisten kann. Der bewusste Einsatz des Methodenkoffers im beruflichen Alltag eröffnet neue Handlungsspielräume, stärkt die Selbstverantwortung der Coachees und schafft die Grundlage für langfristige, tragfähige Lösungen im Umgang mit Konflikten.

Systemisches Coaching bewirkt also mindestens deutliche Konfliktreduzierung bis nachhaltige Auflösung von auftretenden Konfliktsituationen.