

Systemisches Coaching im digitalen Zeitalter

Studientext, Workshop-Konzept, Arbeitsmaterialien und Praxisbeispiele

Inhaltsverzeichnis

1. Einleitung – Coaching zwischen Mensch und System
 2. Grundlagen des systemischen Denkens
 3. Blockaden verstehen und transformieren
 4. Digitale Transformation und KI im Coaching
 5. Eigenverantwortung als zentrales Prinzip
 6. Visualisierung des Coaching-Prozesses
 7. Praxisorientierte Werkzeuge und Reflexionsfragen
 8. Hoffnung, Freiheit und Liebe – Orientierungskräfte
 9. Workshop-Format für Präsenz- und Online-Seminare
 10. Arbeitsblätter und Teilnehmerunterlagen
 11. Schlussbetrachtung – Vom Individuum zur Gesellschaft
 12. Tabellenübersicht
- Literaturverzeichnis
- Anhang: Praxisbeispiele
-

Studientext, Workshop-Konzept und Arbeitsmaterialien

[Norbert Rieser](#)

Inhaltsverzeichnis

1. Einleitung – Coaching zwischen Mensch und System
2. Grundlagen des systemischen Denkens
 - 2.1 Systemischer Ansatz und Modell
 - 2.2 Das organismische Modell
 - 2.3 Wesentlicher Unterschied, - mein Profil...
 - 2.6 Philosophie und gemäßiger Konstruktivismus
 - 2.3 Prozessethik und dialogische Verantwortung
3. Blockaden verstehen und transformieren
 - 3.1 Ursprung emotionaler Blockaden
 - 3.2 Rationales vs. emotionales Wissen
 - 3.3 Methoden der Auflösung
4. Digitale Transformation und KI im Coaching
 - 4.1 Chancen und Risiken
 - 4.2 KI als Spiegel, nicht als Ersatz
 - 4.3 Vision Coaching 5.0
5. Eigenverantwortung als zentrales Prinzip
 - 5.1 Freiheit und Verantwortung

6. **Visualisierung des Coaching-Prozesses**
 7. **Praxisorientierte Werkzeuge und Reflexionsfragen**
 - 7.1 Systemkarte
 - 7.2 Systemische Fragetechniken
 - 7.3 Reflexionsfragen zur KI
 8. **Hoffnung, Freiheit und Liebe – Orientierungskräfte**
 9. **Workshop-Format für Präsenz- und Online-Seminare**
 - 9.1 Gesamtstruktur
 - 9.2 Module und Übungen
 - 9.3 Zeitplan für zwei Tage
 10. **Arbeitsblätter und Teilnehmerunterlagen**
 11. **Schlussbetrachtung – Vom Individuum zur Gesellschaft**
 12. **Tabellenübersicht**
 - Literaturverzeichnis**
-

1. Einleitung – Coaching zwischen Mensch und System

Wir leben in einer Zeit des beschleunigten Wandels: Digitalisierung, globale Krisen und gesellschaftliche Spannungen erzeugen Unsicherheit. Viele Menschen fühlen sich orientierungslos und suchen nach Wegen, Blockaden zu lösen und innere Klarheit zu gewinnen. Coaching kann hier als **Brücke zwischen Individuum und System** dienen. Besonders das **systemische Coaching** betrachtet den Menschen nicht isoliert, sondern eingebettet in seine Beziehungsnetze – Familie, Beruf, Gesellschaft und innere Persönlichkeitsanteile.

Zentraler Gedanke:

Probleme entstehen selten im Einzelnen allein, sondern aus gestörten Mustern im System. Lösung bedeutet hier einen Impuls auf dem Weg zu Reflexion und Entwicklung in Veränderungs- und Entscheidungsprozessen, wie auch beim Neuordnen von Beziehungen durch systemische Prozesse.

Dieser Studientext möchte ein umfassendes Verständnis des systemischen Coachings vermitteln und gleichzeitig zeigen, wie **digitale Werkzeuge und KI** diesen Prozess ergänzen können, ohne das Menschliche zu verdrängen.

2. Grundlagen des systemischen Denkens

2.1.1 Systemischer Ansatz

Systemisches Denken und systemische Modelle geht davon aus, dass **alles miteinander verbunden** ist. Jeder Mensch steht in einem Netzwerk von Beziehungen, Erwartungen und Rollen. Jede Veränderung an einem Punkt wirkt auf das ganze System zurück – ähnlich wie in einem Mobile.

Ja, genau – der systemische Ansatz und das organismische Modell unterscheiden sich grundlegend, auch wenn sie auf den ersten Blick ähnlich wirken, weil beide mit Bildern von Zusammenhängen und Ganzheiten arbeiten. Hier eine klare Abgrenzung, die auch für meine Arbeit als Prozessberater und Coach wichtig ist.

2.1.2 Das systemische Modell

Der **systemische Ansatz** betrachtet Menschen, Gruppen und Organisationen als **offene Systeme**, die durch **Wechselwirkungen** geprägt sind.

- **Kernidee:** Probleme entstehen nicht isoliert, sondern aus dem **Beziehungsgeflecht**.
- **Ziel:** Neue Sichtweisen ermöglichen, Kommunikationsmuster erkennen und **Selbstorganisation stärken**.
- **Rolle des Beraters:** Prozessbegleiter, der **Fragen stellt, Strukturen sichtbar macht und Reflexion anstößt**, ohne Lösungen vorzugeben.

Beispiele für systemische Arbeit:

- Familien oder Teams erkennen destruktive Kommunikationsmuster.
- Organisationen entwickeln **Eigenkompetenz**, um sich selbst zu steuern.
- Coaching unterstützt **Selbstklärung** statt Ratschläge zu geben.

Metapher: Ein Netzwerk oder Mobile, das sich ständig neu ausbalanciert.

2.2. Das organismische Modell

Das **organismische Modell** stammt ursprünglich aus einer **Organismus-Metapher**: Eine Gemeinschaft oder Organisation wird wie ein **Körper** verstanden, in dem alle Teile **einem übergeordneten Ganzen** dienen.

- **Kernidee:** Es gibt ein „**höheres Prinzip**“, das steuert, vergleichbar mit der Seele oder einem göttlichen Plan - Wir sind alle mit Gott verbunden: Ich bin der Weinstock, ihr seid die Reben. Wer in mir bleibt und ich in ihm, der bringt viel Frucht; denn ohne mich könnt ihr nichts tun. (2Kor 3,5) LUT
- **Ziel:** Harmonie und Einheit herstellen, oft mit starker Orientierung an ein „Zentrum“.
- **Gefahr:** **Einzelne Stimmen oder Minderheiten können unterdrückt werden, weil sie als „Störung“ des Ganzen gesehen werden.**

Metapher: Der menschliche Körper, in dem jedes Organ eine festgelegte Funktion hat.

2.3. Wesentlicher Unterschied

Merkmal	Systemischer Ansatz	Organismisches Modell
Bild	Netzwerk, Mobile, Wechselwirkung	Körper, Ganzheit, zentrale Steuerung
Fokus	Beziehungen, Dynamik, Selbstorganisation	Einheit, Funktionalität, harmonische Ordnung
Rolle des Beraters	Fragen stellen, Prozesse sichtbar machen, Reflexion begleiten	Orientierung geben, steuern, an ein „Zentrum“ anbinden
Umgang mit Störung	Störungen sind Hinweise auf Veränderungsbedarf	Störungen sind Abweichungen, die behoben werden sollen
Ethik	Unterschiedlichkeit, Pluralität, wird geschätzt. Es geht in Situationen um einen Lern- oder Entwicklungsprozess. Begleitung bei Veränderung. Wege von Perspektiven zur Realität.	Einheit und Gehorsam z.B. die heilige Verbindung mit Gott auf einer höheren Ebene Spiritualität, Transzendenz steht im Vordergrund. Es gibt nur eine Realität.

2.4. Warum das für meine Arbeit wichtig ist

Für meine Tätigkeit als **Prozessberater und Coach** bedeutet das:

- Ich arbeite **klar systemisch** – also **offen, reflektierend und plural**, ohne den Anspruch, Menschen „in Ordnung zu bringen“ oder einer fixen Harmonie zuzuführen.
- Ich begleite **Eigenverantwortung** und **Selbstklärung**, statt eine äußere Norm oder ein vorgegebenes „Ganzes“ durchzusetzen.
- Dadurch bleibt die Arbeit **frei von therapeutischem oder spirituellem Heilsanspruch**.
- Ein organismisches Modell könnte dagegen den Eindruck erwecken, ich würde Menschen in ein bestimmtes „Gefüge“ einpassen oder direkt mit „höheren Kräften“ arbeiten – das entspricht **nicht** meiner Rolle. Doch gehe ich auch auf Spiritualität aus religionsphilosophischer und sozialphilosophischer Perspektive ein. Zur Abgrenzung: Ich bin theologisch gebildet und in der Praxis mitarbeitend, - jedoch kein ordinierter Lektor oder Geistlicher.

2.5. Mein Profil

„Als Prozessberater und Coach arbeite ich auf **systemischer Grundlage**. Ich begleite Menschen, Gruppen und Organisationen in Projekten dabei, ihre eigenen Lösungen und Perspektiven zu entwickeln. Mein Ansatz unterscheidet sich bewusst vom **organismischen Modell**, das auf ein höheres, übergeordnetes Ganzes verweist. Statt Menschen in ein vorgegebenes Schema einzuordnen, unterstütze ich **Selbstorganisation, Reflexion und Eigenverantwortung** – ohne therapeutischen oder spirituellem Heilsanspruch.“

Beispiele für Systeme:

- **Familie:** Loyalitäten zwischen Generationen, unausgesprochene Regeln.
- **Organisation:** Teamstrukturen, verdeckte Konflikte, Hierarchien.
- **Gesellschaft:** Kulturelle Normen, wirtschaftliche Einflüsse, politische Machtgefüge.

Visualisierung:

Stelle dir dein Leben als Netzwerk vor – wie ein Spinnennetz. Jede Bewegung an einem Faden wirkt auf alle anderen Fäden.

2.6 Philosophie und gemäßigter Konstruktivismus

Systemisches Coaching hat eine starke **philosophische Grundlage**. Der Konstruktivismus geht davon aus, dass **Wirklichkeit nicht objektiv gegeben**, sondern durch unsere Wahrnehmung, Sprache und kulturellen Prägungen **konstruiert** wird. Das bedeutet: Es gibt eine Wahrheit, jedoch auch viele Perspektiven die Individuen in ihren Situationen einnehmen.

Aspekt	Systemisches Coaching	Konstruktivistische Philosophie
Sicht auf Realität	Beziehungsmuster und Wechselwirkungen	Realität wird durch individuelle Wahrnehmung konstruiert.
Ziel	Handlungsspielräume erweitern. Entwicklungs- & Lernprozesse fördern.	Pluralität der Perspektiven anerkennen. Gemäßigter Konstruktivismus anerkennt eine Realität und mehrere Positionen.
Sprache	Mittel zur Veränderung	Konstitutiv für Wirklichkeit

Fazit: Coaching eröffnet neue Perspektiven, die handlungsfähig machen – nicht durch Belehrung, sondern durch gemeinsames Erforschen.

2.7 Prozessethik und dialogische Verantwortung

Der Philosoph **Peter Heintel** prägte den Begriff der **Prozessethik**. Ethik entsteht nicht durch starre Regeln, sondern in **offenen Dialogprozessen**, bei denen alle Beteiligten Verantwortung übernehmen.

Im Coaching bedeutet das:

- Coach und Klient arbeiten auf Augenhöhe.
- Lösungen werden **gemeinsam entwickelt**, nicht vorgegeben.
- Verantwortung wird geteilt: Jeder trägt seinen Teil nach Vereinbarung.

3. Blockaden verstehen und transformieren

3.1 Ursprung emotionaler Blockaden

Blockaden entstehen, wenn alte Erfahrungen und Überzeugungen die Gegenwart bestimmen. Sie wirken wie unsichtbare Programme im Unterbewusstsein.

Typische Ursachen:

- Strenge Erziehung → Perfektionismus, Selbstkritik
- Familiäre Geheimnisse → Schuldgefühle, Loyalitätskonflikte
- Traumatische Erlebnisse → Ängste, körperliche Stressreaktionen

3.2 Rationales vs. emotionales Wissen

Rationales Wissen	Emotionales Wissen
logische Analyse	Bilder, Gefühle, Körperempfindungen
bewusst zugänglich	unbewusst gespeichert
Veränderung durch Argumente möglich	Veränderung nur durch emotionale Erfahrung

„Eine emotionale Blockade lässt sich nicht mit Logik beseitigen.“ – Marcel Schlee

Systemisches Coaching

3.3 Methoden der Auflösung

Systemisches Coaching arbeitet mit **emotionalen Zugängen**:

- **Aufstellungsarbeit:** Sichtbar machen unsichtbarer Strukturen.
- **Metaphern und Symbole:** Sprache des Unbewussten ansprechen.
- **Rituale:** Neue Entscheidungen verankern.

4. Digitale Transformation und KI im Coaching

4.1 Chancen und Risiken

Chancen	Risiken
Ortsunabhängiges Coaching	Verlust der persönlichen Tiefe
Skalierbarkeit	Entmenschlichung
Datenbasierte Mustererkennung	Oberflächliche Schnelllösungen
24/7-Verfügbarkeit	Kommerzialisierung

4.2 KI als Spiegel, nicht als Ersatz

KI kann Fragen stellen, Daten auswerten und Muster spiegeln.

Doch sie **ersetzt nicht die Beziehungsebene**, auf der Heilung und Veränderung geschehen.

Philosoph Markus Gabriel betont:

Maschinen erzeugen keine Bedeutung – nur Menschen können Sinn schaffen.

4.3 Vision Coaching 5.0

Marcel Schlee beschreibt Coaching 5.0 als Kombination aus:

- Tiefer systemischer Kompetenz
- Modernen digitalen Tools
- Globaler Vernetzung

5. Eigenverantwortung als zentrales Prinzip

5.1 Freiheit und Verantwortung

Eigenverantwortung heißt:

- Die eigenen Anteile im System erkennen.
- Entscheidungen bewusst treffen.
- Aus der Opferrolle heraustreten.

Kant formulierte dies als Aufklärung:

„Aufklärung ist der Ausgang des Menschen aus seiner selbstverschuldeten Unmündigkeit.“

5.2 Philosophische Perspektiven

- **Whitehead:** Alles ist Prozess, nichts bleibt statisch.
- **Gabriel:** Bedeutung entsteht nur durch menschliches Bewusstsein.
- **Heintel:** Verantwortung wächst im Dialog.

6. Visualisierung des Coaching-Prozesses

Erläuterung:

- **Blockaden transformieren** steht im Zentrum.
 - **Systemisches Denken** liefert den Rahmen.
 - **Eigenverantwortung** bildet die Grundlage.
 - **KI** wirkt unterstützend als Werkzeug.
-

7. Praxisorientierte Werkzeuge und Reflexionsfragen

7.1 Übung: Systemkarte

1. Zeichne alle wichtigen Personen und Rollen deines Lebens als Kreise.
 2. Größe = Bedeutung, Nähe = Beziehung.
 3. Linien: dick = starke Bindung, gestrichelt = Konflikt.
 4. Reflektiere: Wo herrscht Balance, wo Spannung?
-

7.2 Systemische Fragetechniken

- „Wem gehört dieses Problem wirklich?“
 - „Welche ungesagten Erwartungen gibt es?“
 - „Wie würde dein System aussehen, wenn es ideal wäre?“
-

7.3 Reflexionsfragen zur KI

- Wo kann KI mein Denken erweitern, ohne meine Autonomie zu gefährden?
 - Welche ethischen Grenzen sollte ich setzen?
-

8. Hoffnung, Freiheit und Liebe – Orientierungskräfte

Begriff	Bedeutung im Coaching
Hoffnung	Veränderung ist möglich – selbst wenn sie noch unsichtbar ist.
Freiheit	Entscheidungen bewusst und verantwortlich treffen.
Liebe	Wertschätzung als heilende Kraft im System.

9. Workshop-Format

9.1 Gesamtstruktur

Element	Dauer
Einführung & Kennenlernen	45 Min.
Modul 1: Grundlagen Systemik	1,5 Std.
Modul 2: Blockaden	2 Std.
Modul 3: KI & Digitalisierung	1,5 Std.
Modul 4: Eigenverantwortung	1,5 Std.
Modul 5: Praktische Tools	2 Std.
Modul 6: Hoffnung & Liebe	1 Std.
Abschluss	45 Min.

9.2 Module

Alle Module enthalten Theorie, Übungen, Reflexionsfragen und Gruppenarbeit.
Details siehe vorherige Workshop-Ausführung.

9.3 Zeitplan für zwei Tage

Tag	Vormittag	Nachmittag
Tag 1	Einführung, Modul 1	Modul 2
Tag 2	Modul 3, Modul 4	Modul 5, Modul 6, Abschluss

10. Arbeitsblätter

Arbeitsblatt 1: Meine Systemkarte

- Liste wichtige Personen/Rollen auf.
- Zeichne dein System.
- Reflektiere, wo Ausgleich oder Veränderung nötig ist.

Arbeitsblatt 2: Blockaden erkennen

- Beschreibe eine aktuelle Herausforderung.
- Welche Gefühle tauchen auf?
- Wo im Körper spürst du Spannung?

Arbeitsblatt 3: KI und Ethik

- Wo nutze ich KI bewusst?
- Wo beginne ich, Verantwortung abzugeben?
- Meine persönliche Leitlinie für digitale Tools:

11. Schlussbetrachtung

Systemisches Coaching zeigt, dass echter Wandel nicht durch Kontrolle, sondern durch **Verstehen, Resonanz und Dialog** entsteht. Digitale Werkzeuge können diesen Prozess unterstützen – wenn wir sie bewusst und ethisch nutzen. Die Zukunft des Coachings liegt in der **Verbindung von Menschlichkeit und Technologie**.

12. Tabellenübersicht

- Systemisches Coaching & Konstruktivismus (Kap. 2.2)
 - Rational vs. emotional (Kap. 3.2)
 - Chancen & Risiken KI (Kap. 4.1)
 - Hoffnung – Freiheit – Liebe (Kap. 8)
-

Literaturverzeichnis

- Schlee, Marcel: *Systemisches Coaching*. 2025.
- Heintel, Peter: *Prozessethik*.
- Born, Rainer: *Sprache – Erkenntnis – Wirklichkeit*.
- Gabriel, Markus: *Der Sinn des Denkens*.
- Whitehead, Alfred North: *Prozess und Realität*.
- Kant, Immanuel: *Grundlegung zur Metaphysik der Sitten*.

Anmerkung:

Mein besonderer Dank gilt **DI Dr. August Höglinger**, Ausbildungsleiter Prozessberatung, für seine Lehrgespräche, **Impulse und Begleitung** während meiner Ausbildung.

Zusammenfassung der zentralen Idee

Systemisches Coaching verbindet drei Elemente:

1. **Systemisches Denken:** Der Mensch wird als Teil seiner Beziehungsgeflechte verstanden.
2. **Transformation von Blockaden:** Emotionale Muster werden sichtbar gemacht und gelöst.
3. **Digitale Tools und KI:** Technologie ergänzt den Prozess, ohne das Menschliche zu ersetzen.

Anhang: Praxisbeispiele

Die folgenden Beispiele zeigen, wie systemisches Coaching in unterschiedlichen Kontexten eingesetzt werden kann. Sie stammen aus anonymisierten Fallgeschichten, die typische Coaching-Prozesse abbilden.

Praxisbeispiel 1: Familienkonflikt und Loyalität

Ausgangssituation:

Eine Klientin (35) sucht Coaching auf, weil sie sich ständig erschöpft fühlt und zwischen den Bedürfnissen ihrer Eltern und ihrer eigenen Familie hin- und hergerissen ist.

Systemische Analyse:

- In der Systemkarte wird deutlich, dass die Eltern in vielen Entscheidungen stark präsent sind.
- Die Klientin übernimmt unbewusst die Rolle der Vermittlerin zwischen den streitenden Eltern.

Intervention:

- Aufstellung mit Figuren zeigt die emotionale Verstrickung.
- Der Coach fragt: „*Wem gehört dieses Problem eigentlich?*“
- Die Klientin erkennt, dass sie versucht, einen Konflikt zu lösen, der nicht ihr eigener ist.

Ergebnis:

- Sie entwickelt neue Grenzen und kommuniziert klarer mit den Eltern.
- Ihr eigenes Familiensystem gewinnt an Stabilität.

Lernpunkt:

Systemisches Coaching macht **unsichtbare Loyalitäten sichtbar** und ermöglicht gesunde Abgrenzung.

Praxisbeispiel 2: Führungskraft und Digitalisierung

Ausgangssituation:

Ein Teamleiter in einem mittelständischen Unternehmen leidet unter Stress, weil die Einführung eines KI-gestützten Planungstools im Team auf Widerstand stößt.

Systemische Analyse:

- Im Gespräch zeigt sich: Die Mitarbeiter haben Angst, durch die KI ersetzt zu werden.
- Der Teamleiter fühlt sich zwischen den Erwartungen der Geschäftsführung und den Sorgen des Teams gefangen.

Intervention:

- Visualisierung der Interessen aller Beteiligten auf einem Flipchart.
- Systemische Frage: „*Was würde passieren, wenn das Team selbst an der Einführung der KI mitgestalten dürfte?*“
- Gemeinsames Erarbeiten eines Mitbestimmungsprozesses.

Ergebnis:

- Das Tool wird nicht mehr als Bedrohung, sondern als Unterstützung wahrgenommen.
- Die Teamdynamik verbessert sich deutlich.

Lernpunkt:

KI kann **Brücken bauen oder Mauern errichten** – entscheidend ist, wie der Prozess begleitet wird.

Praxisbeispiel 3: Persönliche Blockade und Selbstzweifel

Ausgangssituation:

Ein junger Mann (28) sucht Coaching, weil er immer wieder Beziehungen sabotiert. Er sagt: „Ich fühle mich nie gut genug.“

Systemische Analyse:

- Rückblick auf Kindheit: strenge, perfektionistische Mutter, abwesender Vater.
- Innere Stimme der Selbstkritik dominiert sein Verhalten.

Intervention:

- Arbeit mit Symbolen: Der Klient wählt eine dunkle Figur als Symbol für die kritische Stimme.
- Der Coach fragt: „*Was bräuchte dieses innere Kind heute, um sich sicher zu fühlen?*“
- Der Klient platziert eine helle Figur als Symbol für Selbstmitgefühl.

Ergebnis:

- Die innere Dynamik wird sichtbar.
- Der Klient entwickelt ein Ritual: tägliche Selbstwert-Übung vor dem Spiegel.

Lernpunkt:

Blockaden lösen sich nicht durch Argumente, sondern durch **emotionale Erfahrung und Integration**.

Praxisbeispiel 4: Gemeinde und Konfliktkultur

Ausgangssituation:

Eine Kirchengemeinde steht vor einem Konflikt: Ein Teil möchte traditionell bleiben, der andere Teil wünscht moderne Formen.

Systemische Analyse:

- In der Aufstellung wird sichtbar: Der Konflikt ist nicht nur inhaltlich, sondern auch generationsbedingt.
- Die Rollen von Pfarrer, Presbyterium und Mitgliedern sind unklar.

Intervention:

- Moderierter Dialogprozess mit allen Beteiligten.
- Einführung einer gemeinsamen Sprache für Konflikte („Wir sprechen in Ich-Botschaften“).
- Reflexion der eigenen Werte: „Was bedeutet Glauben heute für uns?“

Ergebnis:

- Statt Schuldzuweisungen entsteht ein gemeinsames Verständnis.
- Erste Hybrid-Formate (traditionell + modern) werden getestet.

Lernpunkt:

Systemisches Coaching hilft Gruppen, **nicht nur Strukturen, sondern auch Haltungen zu verändern**.

Praxisbeispiel 5: Coaching mit digitaler Unterstützung

Ausgangssituation:

Eine Klientin lebt im Ausland und kann nicht vor Ort teilnehmen. Sie möchte systemisches Coaching online erleben.

Vorgehensweise:

- Video-Call mit digitalem Whiteboard.
- Symbole werden als Avatare auf dem Bildschirm bewegt.
- KI-Tool protokolliert den Prozess und schlägt Reflexionsfragen vor.

Ergebnis:

- Trotz physischer Distanz entsteht eine tiefe emotionale Resonanz.
- Die Klientin schätzt die Flexibilität und die Möglichkeit, ihre Fortschritte digital nachzuverfolgen.

Lernpunkt:

Online-Coaching kann **ebenso wirksam sein wie Präsenzformate**, wenn Resonanz und Beziehung bewusst gestaltet werden.

Praxisbeispiel 6: Coaching im Krisenmanagement

Ausgangssituation:

Ein Unternehmen steht kurz vor einer Fusion. Die Mitarbeiter sind verunsichert, Gerüchte kursieren.

Systemische Analyse:

- Unklare Kommunikation fördert Angst und Misstrauen.
- Führungskräfte selbst fühlen sich machtlos.

Intervention:

- Workshop mit allen Beteiligten.
- Aufstellung der „sichtbaren“ und „unsichtbaren“ Themen.
- KI-gestützte Umfrage zur Erhebung der größten Ängste.

Ergebnis:

- Offene Kommunikation ersetzt Gerüchte.
- Die Mitarbeiter entwickeln gemeinsam Leitlinien für die Fusion.

Lernpunkt:

Systemisches Coaching kann Organisationen **in unsicheren Zeiten stabilisieren**.

Zusammenfassende Tabelle der Praxisbeispiele

Beispiel	Kontext	Zentrales Thema	Kernintervention
1	Familie	Loyalität & Abgrenzung	Aufstellung, Klärung
2	Unternehmen	KI & Teamdynamik	Visualisierung, Mitbestimmung
3	Individuum	Selbstzweifel	Arbeit mit Symbolen
4	Gemeinde	Tradition vs. Moderne	Moderierter Dialog
5	Online	Digitale Tools	Virtuelles Whiteboard
6	Unternehmen	Krise & Fusion	Aufstellung + KI-Umfrage

Anregung für Seminarleiter

Diese Praxisbeispiele können im Seminar auf verschiedene Weisen genutzt werden:

- **Rollenspiele:** Teilnehmer schlüpfen in die Rollen der Beteiligten.
- **Fallanalysen:** Gruppen reflektieren gemeinsam Ursachen und Lösungswege.
- **Transferfragen:**
 - „Welche Parallelen sehe ich zu meinem eigenen System?“
 - „Welche Interventionen könnte ich ausprobieren?“

Schlussgedanke

Praxisbeispiele machen deutlich:

Systemisches Coaching ist kein theoretisches Konzept, sondern **gelebte Veränderung**. Ob in Familien, Organisationen oder ganzen Gesellschaften – die Methoden bleiben dieselben: Beziehungen sichtbar machen, Blockaden lösen, Verantwortung stärken und Sinn stiften. In Kombination mit digitalen Tools eröffnet sich eine neue Dimension des Coachings, die menschliche Tiefe mit moderner Technologie verbindet.