

Abschlussarbeit im Rahmen der Ausbildung zum systemischen Coach

**Die Bedeutungskarte im Coaching:
Der Schlüssel zu einer Tiefe und Bedeutung im Arbeitsleben**

Autor: Christian Leibrandt

E-Mail: christianleibrandt@hotmail.de

Die Arbeit ist sinn- und bedeutungslos – was nun?

In unserer heutigen Zeit sind viele Jobs sinnlos, möglicherweise auch Deiner. Diese Jobs werden auch „Bullshit-Jobs“ genannt. David Graeber beschreibt sie als Jobs, die der Gesellschaft keinen Nutzen bringen und somit keine Existenzberechtigung haben sollten¹. Was ist aber mit einer *gefühlten* Sinn- und Bedeutungslosigkeit im Beruf?

Der Job einer Krankenschwester hat einen sehr hohen und unverzichtbaren Mehrwert für die Gesellschaft, doch der Beruf kann sich für eine Krankenschwester bedeutungslos anfühlen und nicht erfüllend sein. Selbst wenn die Rahmenbedingungen stimmen und sie eine Überforderung nicht zulassen, kann das Gefühl in einer Person entstehen, dass der Job sie nicht erfüllt. Und dort, wo es um Gefühle geht, kann das systemische Coaching ansetzen. Sinn- und Bedeutungslosigkeit kann durch Coaching umgedeutet, ein möglicher Umgang erlernt oder Maßnahmen zur Verhaltensänderung abgeleitet werden. Der Job kann durch ein Reframing in eine erfüllende Perspektive gerückt werden und die Ressourcenarbeit, die immer Teil des systemischen Coachings ist, ermöglicht den Job, über z.B. Job Crafting², nach den eigenen Werten und Vorstellungen umzugestalten. Oder man hilft dem Coachee, den inneren Konflikt einer möglichen Kündigung zu lösen, um einen möglicherweise besser passenden Job zu suchen und anzunehmen.

Im systemischen Coaching gibt es viele potenzielle Methoden, den Coachee dabei zu unterstützen, einen anderen Umgang mit der eigenen Arbeit zu ermöglichen und Ressourcen zu entdecken. Hier kann z.B. klassisch nur mit Fragen, dem inneren Team, dem Werterad oder der Timeline gearbeitet werden. Eine weitere Methode stellt die Bedeutungskarte dar, die in vorliegender Arbeit vorgestellt wird. Die Methode ermöglicht dem Coachee in Zusammenarbeit mit dem Coach zu entdecken, welche Lebensbereiche vernachlässigt oder übermäßig strapaziert wurden und sich somit als negative Muster im Leben festgesetzt haben, die zur gefühlten Sinn- und Bedeutungslosigkeit beitragen. Entsprechend zeigt die Methode Entwicklungsfelder auf, an die der Coachee arbeiten kann.

Das Ziel der vorliegenden Arbeit ist es, die Bedeutungskarte vorzustellen und für den systemischen Coaching-Prozess anzupassen. Für Coaches werden mögliche Fragen und die negativen Folgen, die durch ein Ungleichgewicht entstehen, vorgestellt und der Einsatz der Bedeutungskarte in der Teamentwicklung kurz präsentiert.

¹ Vgl. Graeber, 2013

² Umgestaltung der Aufgaben im Job über Reframing oder Umgestaltung der Tätigkeit, siehe hierzu Zhang & Parker, 2019

Bedeutungskarte – Ursprung und Idee

Die Bedeutungskarte basiert auf 20 Jahre langer Forschung der neuseeländischen Wissenschaftlerinnen Marjolein Lips-Wiersma und Lani Moris³. In ihrer Arbeit mit Menschen aus verschiedenen Unternehmen und Organisationen sind sie der Frage nachgegangen, wann der Mensch seine Arbeit als bedeutungsvoll empfindet. Die Erkenntnisse ihrer Forschung sind in die Bedeutungskarte eingeflossen, welche den Menschen helfen soll, Bedeutung, die in ihrer Arbeit und Leben verloren gegangen ist, wieder zu finden.

Die Bedeutungskarte basiert auf einigen Leitprinzipien⁴ und folgende drei sollen für das Coaching hervorgehoben werden:

#	Leitprinzip	Ziel für das Coaching
1	Um bedeutungsvolle Arbeit zu schaffen, muss man „einfach“ mit Bedeutung arbeiten können	Reduktion von Komplexität und die Nutzung einfacher Begriffe
2	Um mit Bedeutung arbeiten zu können, muss das Individuum identifizieren, was für ihn selbst bedeutungsvoll ist, damit wir selbstbewusst in Kontakt mit anderen treten können	Wichtig ist hier, den Coachee ins Fühlen zu kriegen und gezielt mit dem Unterbewusstsein zu arbeiten. Es ist aber genauso wichtig, dem Coachee dabei zu helfen, seine Gefühle in Worte fassen zu können, damit er seine Bedürfnisse kommunizieren kann
3	Ein bedeutungsvolles Leben ist ganzheitlich und umfassend	Alle Bestandteile des Lebens sind zu beleuchten. Im Sinne des systemischen Coachings berücksichtigen wir also alle relevanten Systeme des Coachees

Tabelle 1: Ausgewählte Leitprinzipien fürs systemische Coaching (eigene Darstellung)

Die Bedeutungskarte besteht aus den vier Lebensbereichen: Integrität mit sich selbst, das volle Potenzial entfalten, Einigkeit mit anderen und dem Dienst am nächsten. Diese vier Lebensbereiche sind das Ergebnisse der Spannungsfelder, die scheinbar gegensätzliche Bedürfnisse darstellen:

³ Informationen zur Bedeutungskarte und den Entwicklerinnen: <https://www.themapofmeaning.org/>

⁴ Vgl. Lips-Wiersma & Moris, 2018, S. 7-9

Sein vs. Tun und dem Selbst vs. Andere. Angetrieben werden die Lebensbereiche sowie das gesamte Spannungsfeld von der Inspiration, die im Zentrum steht, und werden gleichzeitig von der Realität des Selbst und den Umständen begrenzt.

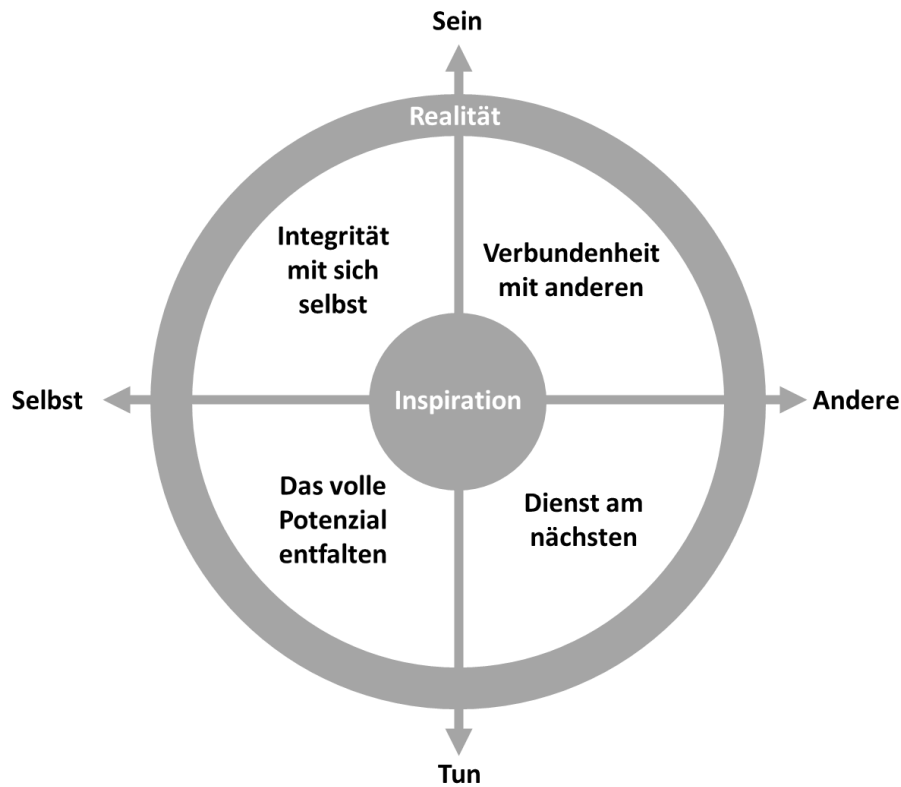


Abbildung 1: Bedeutungskarte in Anlehnung an Lips-Wiersma & Moris⁵ (eigene Darstellung)

In entsprechender Reihenfolge wird die Bedeutungskarte bearbeitet: Zuerst werden die Lebensbereiche tiefgründig beleuchtet, anschließend werden die Spannungsfelder erkundet und zuletzt nach der Inspiration gesucht und über die Begrenzungen im Leben reflektiert.

Die Grundidee oder eher gesagt Philosophie der Bedeutungskarte liegt in dem Gedanken, dass man in *allen vier* Lebensbereichen präsent sein muss, um ein bedeutungs- als auch sinnvolles Leben führen und Arbeit ausüben zu können. Die Erzeugung einer Spannung in allen vier Richtungen ist das Ziel, und nicht die „Entspannung“. Lebensereignisse, wie z.B. ein neuer Job oder die Geburt eines Kindes, können zu einem Ungleichgewicht führen, welches noch keine negative Konsequenzen nach sich zieht. Herrscht in einem oder mehreren Lebensbereichen jedoch über einen längeren Zeitraum hinweg keine Spannung oder eine konstante Überspannung, entwickeln sich negative Muster wie z.B. Abhängigkeit von anderen, egoistische Zielverfolgung, Märtyrertum, Mangel an Großzügigkeit, etc.

⁵ Vgl. Lips-Wiersma & Moris, 2018, S. 13

Die Bedeutungskarte fungiert dabei also als ein Werkzeug, das es ermöglicht, die komplexe Idee von Sinn und Bedeutung zu strukturieren und zu visualisieren. Durch die Visualisierung des abstrakten Konzepts wird es einfacher, verschiedene Aspekte zu erfassen und miteinander in Beziehung zu setzen. Darüber hinaus fördert die Nutzung der Bedeutungskarte auch die kreative Auseinandersetzung mit dem Thema, da sie Raum für neue Perspektiven und Interpretationen bietet. So kann der Austausch über Sinn und Bedeutung zu einem fruchtbaren Dialog führen, der das Verständnis vertieft und neue Erkenntnisse hervorbringt.

Die Bedeutungskarte im systemischen Coaching

Die Bedeutungskarte eignet sich hervorragend als eine Methode im systemischen Coaching, jedoch sind Anpassungen an dem Prozess und der (visuellen) Struktur zuvor notwendig. Betrachtet man den Coaching-Prozess anhand des Coaching-Hauses oder des GROW-Modells, so ist die Situationsklärung, oder auch Realitycheck genannt, zu Beginn verortet, um das Ziel zu formulieren, den Auftrag abzuleiten und lösungsorientiert den Prozess fortzusetzen. Die originale Bedeutungskarte sieht den Realitycheck als einer der letzten Schritte vor, der einen Dämpfer an den zuvor erarbeiteten Ergebnisse setzen kann und auch in der visuellen Aufbereitung der Bedeutungskarte beschränkend wirkt. Für das systemische Coaching wird der Realitycheck an den Anfang gesetzt und aus der visuellen Darstellung entfernt.

Damit einhergehend wird in der originalen Vorlage die Inspiration zuletzt erarbeitet. Im systemischen Coaching sollte die Inspiration auch zu Beginn mit dem Coachee erarbeitet werden, und kann hierbei das Ziel des Coachees oder aber auch das Ergebnis der Wunderfrage darstellen. Die Inspiration, oder eher gesagt das Ziel, kann hierbei in der Mitte der Matrix mit einer Moderationskarte angeheftet werden, jedoch empfiehlt sich zur Reduzierung der Komplexität und einer klaren Struktur, das Ziel neben der Matrix anbringen zu lassen. Die vier Begriffe der Lebensbereiche (Integrität mit sich selbst, das volle Potenzial entfalten, Einigkeit mit anderen und dem Dienst am nächsten) können hierbei vom Coach vorgegeben werden, aber auch hier erscheint es sinnvoll, dass der Coachee für sich passende Begriffe verwendet. An dieser Stelle kann auch der Coachee eigene Symbole oder Bilder in den entsprechenden Feldern malen oder für ihn oder sie passende Emotionskarte anheften. Es ist aber entscheidend, passende Begriffe zu finden, damit der Coachee über eine Auswahl an Worten verfügt, um auszudrücken, welche Bedürfnisse noch nicht erfüllt sind.

Im systemischen Coaching ist das Ziel der Bedeutungskarte, dem Coachee dabei zu helfen, sein Ziel oder Traumzustand (Wunderfrage) zu identifizieren und über verschiedene Lebensbereiche zu reflektieren. Durch die Reflexion soll bewusst gemacht werden, welche Lebensbereiche in dem Leben des Coachees unter- oder überfüllt sind und sich ggf. negative Muster bereits abzeichnen. Gleichzeitig zeigt sie ihm oder ihr auf, welche Lebensbereiche mehr Aufmerksamkeit brauchen, um eine erfüllte Arbeit erleben zu können. Der Coachee wird dadurch befähigt, das komplexe Konstrukt von Sinn und Bedeutung in Worte fassen zu können, um mit anderen Menschen bedeutungsvolle Gespräche führen zu können und das eigene Leben neu umzugestalten.

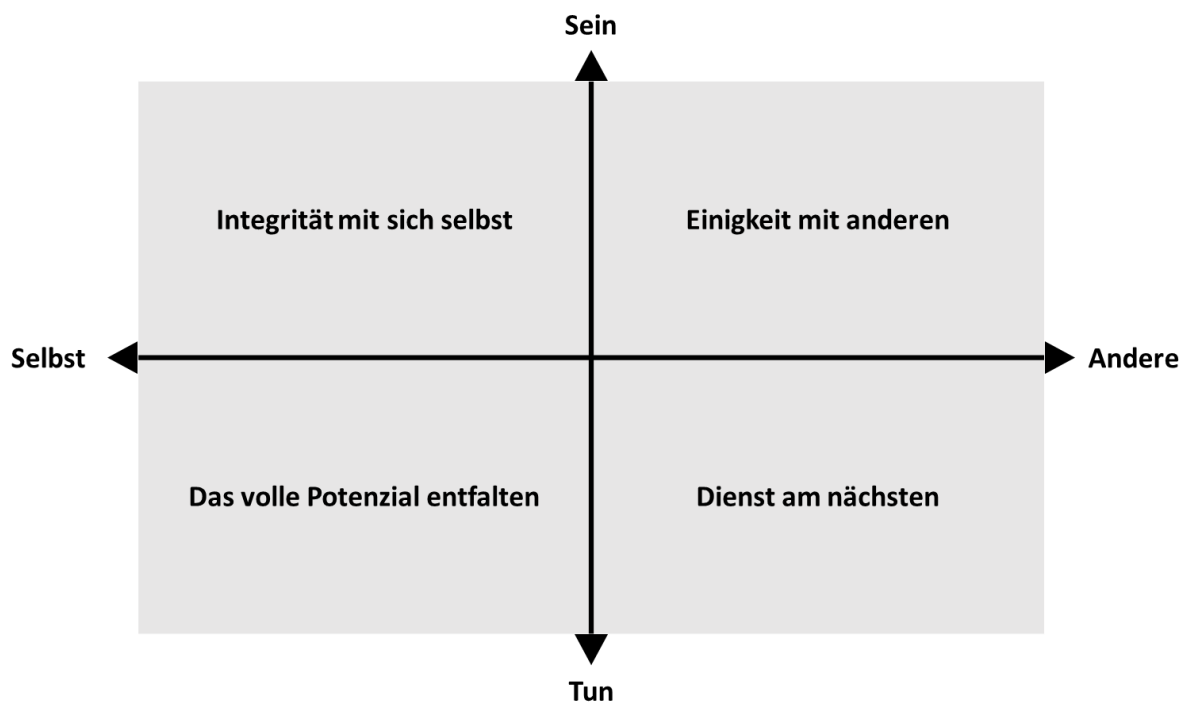


Abbildung 2: Bedeutungskarte für das systemische Coaching (eigene Darstellung)

Der Coaching-Prozess mit der Bedeutungskarte

Der Coaching-Prozess kann, in Kombination mit der Bedeutungskarte, nach dem Coaching-Haus oder dem GROW-Modell erfolgen. Der Coachee beginnt, je nach Modell, mit der Beschreibung seines oder ihres Anliegens. In der Beschreibung des Anliegens lässt sich bereits ableiten, ob die Bedeutungskarte für das Anliegen des Coachees in Frage kommt. Wenn der Coachee über Unzufriedenheit in seiner Arbeit spricht, selbst wenn das Team und die Führungskräfte großartig sind, oder ein allgemeines Gefühl von Sinnlosigkeit aufkommt, bietet sich die Bedeutungskarte als Methode an. Nach der Situationsbeschreibung wird anschließend auf die Systeme des Coachees eingegangen und nochmals konkrete Situationen erarbeitet und der Gefühlszustand des Coachees erkundet. Bei der Zielklärung sollte darauf geachtet werden, dass das Ziel besonders reizvoll ist und den Coachee inspiriert.

Hier bietet sich an zu einem ein großes und inspirierendes Ziel entwickeln zu lassen, an dem in den nächsten Sitzung gearbeitet werden könnte, und ein Ziel, welches in der Sitzung bearbeitet werden soll. Wenn es dem Coachee schwerfällt, ein Ziel zu formulieren, so kann auch die Wunderfrage gestellt werden, und der erwünschte Zielzustand (z.B. die Beschreibung eines Tages, wenn das Problem nicht mehr da ist) das Ziel einnehmen.

Der Coachee bestimmt über den Inhalt des Coachings, und wenn sich im Verlauf der Situations- Ziel- und Auftragsklärung herausstellt, dass dem Coachee eher helfen würde, z.B. das innere Team zu coachen, sollte dies durchgeführt werden. Falls sich jedoch abzeichnet, dass der Auftrag auch mit der Bedeutungskarte erfüllt werden kann, kann die Arbeit mit der Bedeutungskarte beginnen.

Spannungsfeldarbeit

Nach der Ziel- und Auftragsklärung beginnt die Spannungsfeldarbeit. Die Spannungsfelder sind hier das Sein vs. Tun und Selbst vs. Andere.

Das Sein entspricht dem inneren Fokus, der Reflexion, dem Denken und ist ein Zustand, der sich im Kopf abspielt und auch ein Gefühl darstellt. Das Tun hingegen spiegelt sich in unserer Handlung wider und stellt einen Eingriff in die Umwelt dar. Das Sein richtet sich nach innen, das Tun richtet sich nach außen.

Fragen fürs Coaching⁶:

- Fühlst du dich auf der Arbeit von der Masse der Arbeit überfordert?
- Hast du auf der Arbeit Zeit und Raum nachzudenken? Wie beeinflusst dies dich und deine Arbeit?
- Würdest du mit deinem Team bessere Entscheidungen treffen, wenn ihr mehr Zeit hättet, um zu reflektieren, was und wieso ihr etwas tut?
- Hast du auf der Arbeit ein gutes Gleichgewicht zwischen dem Fokus, Dinge fertig zu kriegen und die Gefühle der Menschen zu berücksichtigen?

Die Spannung zwischen dem Selbst und den Anderen stellt die Herausforderung dar, die eigenen als auch die Bedürfnisse anderer Menschen zu befriedigen. Das Selbst stellt das Bedürfnis nach eigener Entwicklung dar, und den Drang seine eigene Individualität auszudrücken. Die anderen Menschen ermöglichen uns hingegen, einen Unterschied für andere zu schaffen und einem das Gefühl zu geben, wertvoll und nützlich zu sein. Das Selbst richtet sich nach dem Individuum und die anderen richten sich nach der Gemeinschaft.

⁶ Vgl. Lips-Wiersma & Moris, 2018, S. 33-34

Fragen fürs Coaching⁷:

- Nimmst du oft die Bedürfnisse anderer Menschen übel?
- Kannst du auf der Arbeit frei und sorgenlos deinen Blickwinkel teilen?
- Zwingt dich deine Organisation oder dein Team dich zu verstellen?

Die Fragen ermöglichen tiefer in die Spannungsfeldarbeit einzusteigen oder dem Coachee sich besser in die Spannungen hineinzufühlen. Um jedoch pragmatischer mit der Bedeutungskarte arbeiten zu können, kann der Coach kurz das Model der Bedeutungskarte mit seinen vier Spannungen erläutern und über Skalierungsfragen (z.B. 1-30 oder 1 – 100 %) herausfinden, wie stark sie jeweils beim Coachee ausgeprägt sind. Man kann hier z.B. fragen: „Auf einer Skala von 1 – 30, wie sehr fokussierst du dich in deinem Job auf dich und deine eigene Leitung? Wobei 1 gar nicht bedeutet und 30, dass du alles nur für dich und deine Karriere tust. Oder wie viel Prozent deiner Zeit oder Energie, verwendest du auf der Arbeit, um über deine Arbeit zu reflektieren? Wie viel davon, um Dinge umzusetzen?“ Die Arbeit mit Skalenfragen ermöglicht die Entwicklung und Visualisierung des Spannungsnetzes, welches ein oder mehrere Entwicklungsfelder für den Coachee offenbart.

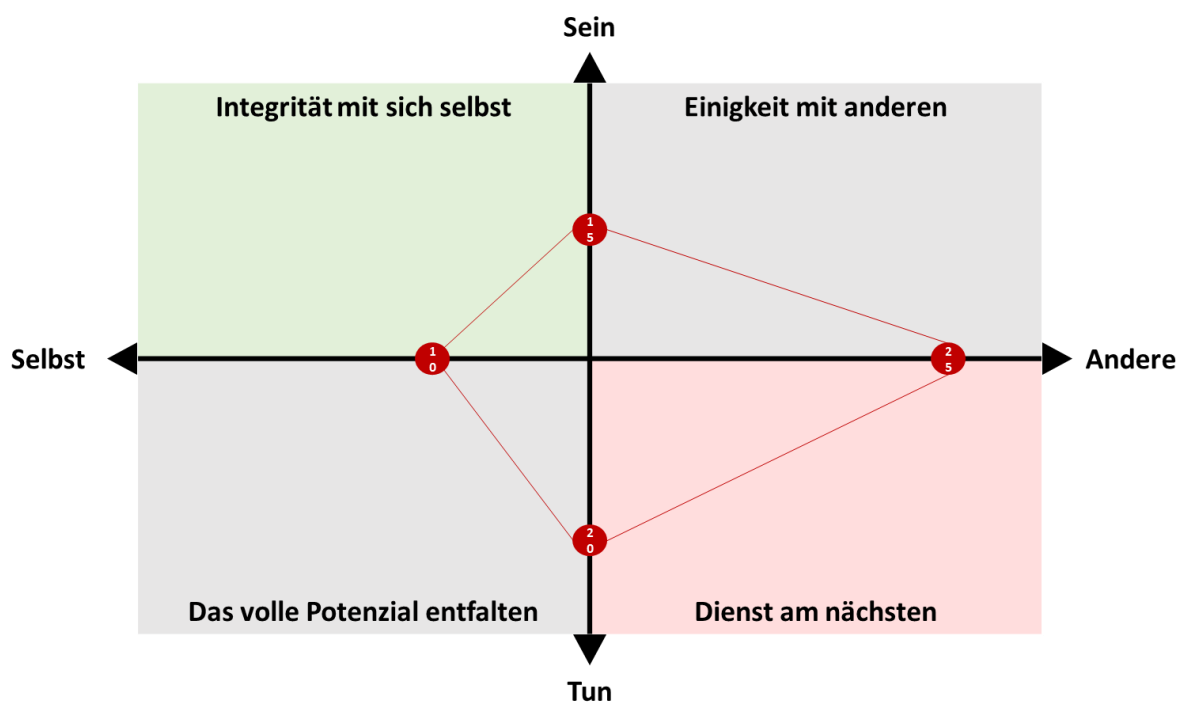


Abbildung 3: Beispiel eines Spannungsnetzes (eigene Darstellung)

⁷ Vgl. Lips-Wiersma & Moris, 2018, S. 34

Die Abbildung 3 zeigt eine beispielhafte Bedeutungskarte, die innerhalb eines Coaching erarbeitet werden könnte. Der Coachee soll einen Schritt zurücktreten und das Spannungsnetz auf sich wirken lassen, in sich gehen und beobachten, was diese Erkenntnis in ihm oder ihr auslöst. Hier kann nochmal der Coach mit Fragen tiefer in das Spannungsnetz gehen oder den Coachee fragen, welches Entwicklungsfeld tiefgründiger bearbeitet werden sollte. Das Entwicklungsfeld stellt hierbei den Lebensbereich dar, in dem das Spannungsnetz keine hohe Spannung aufweist und der Coachee mehr Spannung aufbauen sollte, um mehr Bedeutung und Sinn erfahren zu können. Im Falle des zuvor skizzierten Beispiels, ist der Lebensbereich mit der geringsten Spannung die Integrität mit sich selbst (grünes Feld). Je nach Ziel und Auftrag, böte es sich aber auch an, den Lebensbereich mit der höchsten Spannung zu beleuchten und zu prüfen, ob hier eine Überspannung vorliegt, die ggf. zunächst an Spannung verlieren müsste, um anderen Lebensbereichen mehr Spannung verleihen zu können. Im Beispiel wäre es der Dienst am nächsten (rotes Feld).

	Integrität mit sich selbst	Das volle Potenzial entfalten	Einklang mit anderen	Dienst am nächsten
Unterthemen	<ul style="list-style-type: none"> • Werte • Wachstum • Authentizität 	<ul style="list-style-type: none"> • Kreieren • Erreichen • Beeinflussen 	<ul style="list-style-type: none"> • Zusammenarbeit • Gemeinsame Werte • Zugehörigkeit 	<ul style="list-style-type: none"> • Einen Unterschied machen • Erfüllung der Bedürfnisse der Menschheit
Mögliche Fragen	<ul style="list-style-type: none"> • Was ermutigt dich auf der Arbeit, das Richtige zu tun? • Befindest du dich im Stillstand? • Wann setzt du eine Maske auf? 	<ul style="list-style-type: none"> • Wie sehr kannst du deine Talente einsetzen? • Fühlst du regelmäßig das Gefühl, etwas erreicht zu haben? 	<ul style="list-style-type: none"> • Arbeitest du mit oder gegen Menschen? • Kannst du auf der Arbeit über die Dinge reden, die eine Bedeutung für dich haben? 	<ul style="list-style-type: none"> • Hast du das Gefühl, dass deine Arbeit einen Unterschied macht? • Trägst du zu Produkte/ Dienstleistungen bei, die das Wohlbefinden fördern?

Tabelle 2: Vertiefung der Lebensbereiche⁸ (eigene Darstellung)

⁸ Vgl. Lips-Wiersma & Moris, 2018, S. 14-32

Die einzelnen Lebensbereiche teilen sich in Unterthemen auf, die durch weitere Fragen erkundet werden und dem Coach eine Idee geben können, in welche Richtung die Fragen abzielen könnten (siehe Tabelle 2). Im Verlauf des Coachings, kann der Coach mit dem Coachee einen Lebensbereich vertieft bearbeiten und durch Fragen und weitere Methoden, wie z.B. dem Werterad im Lebensbereich „Integrität mit sich selbst“, Klarheit schaffen. Somit gelingt es dem Coachee zum einem, Worte zu finden, um seine Bedürfnisse kommunizieren zu können und zum anderen kann er oder sie für sich Maßnahmen ableiten, um mehr Spannung aufzubauen oder abzubauen. In der Zusammenarbeit mit dem Coach, kann zudem ein Reframing des Jobs und den Tätigkeiten erarbeitet werden, um mit einer neuen Art und Weise an den möglicherweise unbeliebten Job zurecht zu kommen.

Folgen von fehlender Spannung oder Überspannung

An dieser Stelle sollte nochmal auf die möglichen negative Folgen und Muster eingegangen werden, die durch fehlende Spannung oder einer Überspannung entstehen können:

	Fehlende Spannung	Überspannung
Integrität mit sich selbst	<ul style="list-style-type: none"> • Vernachlässigung des moralischen Kompass • Verstecken der eigenen Individualität und Identität 	<ul style="list-style-type: none"> • Selbstverzehr • Ignoranz der Bedürfnisse von anderen Menschen
Das volle Potenzial entfalten	<ul style="list-style-type: none"> • Fähigkeiten werden nicht entwickelt • Abhängigkeit von anderen Menschen 	<ul style="list-style-type: none"> • Egoistische Zielverfolgung • Hemmungslose Ambitionen
Einklang mit anderen	<ul style="list-style-type: none"> • Ständige Rebellion • Anderen nicht erlauben, uns zu helfen 	<ul style="list-style-type: none"> • Eingliederung, obwohl es gegen uns spricht • Vernachlässigung der eigenen Verantwortung
Dienst am nächsten	<ul style="list-style-type: none"> • Unfähig geben zu können • Fehlende Nächstenliebe 	<ul style="list-style-type: none"> • Märtyrertum • Erschöpfung

Tabelle 3: Folgen von fehlender Spannung oder Überspannung⁹ (eigene Darstellung)

Nicht nur im Kontext der Bedeutungskarte, aber auch in anderen Coaching-Kontexten können die negativen Folgen von fehlender Spannung oder Überspannung vom Coachee identifiziert werden. Hier bietet sich die Visualisierung der Bedeutungskarte an und der Erkundung von fehlender Spannung und Überspannung.

⁹ Vgl. Lips-Wiersma & Moris, 2018, S. 70

Entdeckt der Coachee eine starke Tendenz zum Egoismus oder Ellenbogenmentalität, spricht dies für eine Überspannung der Potenzialentfaltung. Im Zusammenhang mit der Bedeutungskarte, kann als „Gegenmittel“ zur Überspannung ein Lebensbereich mit geringer Spannung beleuchtet und Maßnahmen zur Verstärkung entwickelt werden. Es bietet sich hier aber genauso gut an, mit dem Coachee das Werte- und Entwicklungsquadrat zu bearbeiten. Hierbei kann die Folge einer fehlenden Spannung oder Überspannung als negative Eigenschaft eingesetzt werden, und nach der Methode wird für den Coachee zum einem sichtbar, dass selbst ein negatives Verhalten, welches durch ein Ungleichgewicht entstanden ist, einen guten Kern hat und es eine Richtung gibt, in die man sich entwickeln kann, um Spannung aufzubauen oder abzubauen.

Weiterer Einsatz der Bedeutungskarte

Die Bedeutungskarte bietet viel Potenzial für andere Settings und Methoden. So bietet es sich an, einen Fragebogen über die Spannungsfelder zu entwickeln, über dem der Coachee einen Wert für jede Spannungsrichtung erhält (Sein, Tun, Selbst, Andere) und entsprechende Entwicklungs- oder Überspannungsfelder ableiten kann. Im Kontext der Teamentwicklung kann dies auch eine machtvolle Methode sein. Basierend auf dem Fragebogen können die Teammitglieder ihr Entwicklungsfeld (Lebensbereich mit geringster Spannung) identifizieren. Der Coach oder Berater stellt auf dem Boden das Spannungsfeld mit Hilfe von z.B. Kreppband oder Seilen dar, und die Teammitglieder müssen sich in ihr jeweiliges Entwicklungsfeld hineinstellen. Die Aufteilung in die jeweiligen Entwicklungsfelder stellt bereits eine erste Erkenntnis für das Team dar und irritiert bereits das Team-System. Anschließend teilen die Teammitglieder miteinander, was ihnen fehlen könnte und was sie ggf. von den anderen Teammitgliedern brauchen oder auch gern geben möchten. Ziel ist es hier, den Diskurs über Sinn- und Bedeutung auf der Arbeit zu fördern und jedem die Möglichkeit zu geben, sich eine erfüllende Tätigkeit zu schaffen.

Wie in vorliegender Arbeit auch dargelegt, eignet sich die Bedeutungskarte nicht nur für den Businesskontext, sondern generell für das Leben und bietet somit die Möglichkeit, systematisch über die Bedeutung und den Sinn des eigenen Lebens nachzudenken. Somit verliert das Konstrukt eines „sinnvollen Lebens“ seinen Schrecken, denn mit dem Modell erhält der Coachee die Möglichkeit in einem klaren Rahmen über die Thematik nachzudenken, ohne sich in einer eigentlich unbeantwortbaren Frage zu verlieren.

Abbildungs- und Tabellenverzeichnis

Abbildung 1: Bedeutungskarte in Anlehnung an Lips-Wiersma & Moris.....	3
Abbildung 2: Bedeutungskarte für das systemische Coaching.....	5
Abbildung 3: Beispiel eines Spannungsnetzes.....	7
Tabelle 1: Ausgewählte Leitprinzipien fürs systemische Coaching.....	2
Tabelle 2: Vertiefung der Lebensbereiche	8
Tabelle 3: Folgen von fehlender Spannung oder Überspannung.....	9

Quellenverzeichnis

- Graeber, D. (August 2013). *davidgraeber.org*. Abgerufen am 10. April 2024 von <https://www.davidgraeber.org/wp-content/uploads/2013-On-the-phenomenon-of-bullshit-jobs-A-work-rant.pdf>
- Lips-Wiersma, M., & Moris, L. (2018). *The Map of Meaningful Work, A Practical Guide to Sustaining our Humanity*. New York: Routledge.
- Zhang, F., & Parker, S. K. (2019). Reorienting job crafting research: A hierarchical structure of job crafting concepts and integrative review. *Journal of Organizational Behavior*, 126-146.