

# **Abschlussarbeit Ausbildung: Systemischer Coach**

## **Wie Systemisches Coaching & Psychologie Hand in Hand gehen**

Die Reziprozität zwischen Systemischen Coaching und der Psychologie

## **1.Zusammenfassung**

Diese Hausarbeit befasst sich umfassend mit den Methoden der Psychologie und wie diese im Systemischen Coaching Ansatz angewandt werden können. Es werden verschiedene Modelle gezeigt und definiert, sowie für den Coaching Kontext angewandt. Diese Arbeit kann dazu genutzt werden, die gelernten psychologischen Modelle zu verstehen und aktiv in seine „Coach Persönlichkeit“ mit einzubinden. Auch der Coachee kann dabei angeleitet werden und hat somit die Möglichkeit, eine neue Herangehensweise oder Haltung einzunehmen. Man hat die Möglichkeit das Coaching zu lenken, ohne vorzuschreiben und kann die Wahrnehmung des Coachee modifizieren. Mit den psychologischen Facetten kann nicht nur das Coaching verändert und verbessert werden, auch der Coach hat die Möglichkeit sich zu wandeln und seine Wahrnehmung gegebenenfalls anzupassen. Der eigene Horizont wird sprichwörtlich erweitert und bietet im Systemischen Coaching Ansatz die Möglichkeit, neue Wege einzuschlagen und die Haltung gegenüber bestimmten Dingen oder Situationen zu verändern. Mit dieser Arbeit ist es möglich zu sehen, wie psychologische Anwendungen Einfluss auf den Coach, das Systemische Coaching und den Coachee haben können und wofür diese beispielsweise genutzt werden können. Auch Missverständnisse und Schwierigkeiten können damit gelöst werden, sowie alte Verhaltensmuster abgelegt oder modifiziert werden können. Ob es nun die Positive Psychologie ist, das Verständnis vom vier Ohren Modell oder das Reframing, all diese Facetten können dabei helfen, den Systemischen Coaching Ansatz zu optimieren.

# Inhaltsverzeichnis

1. Zusammenfassung	2
2. Zielsetzung und Fragestellung	4
3. Grundzüge der Psychologie	4
4. Facetten der Psychologie und der Bezug zum Systemischen Coaching	8
5. Praktische Ableitungen für zukünftige Coachings	11
6. Fazit und Abschluss	13
7. Literaturverzeichnis	14

## **2. Zielsetzung und Fragestellung**

Zielsetzung der Arbeit ist es die Grundzüge der Psychologie und deren vielfältige Methoden aufzuführen und diese in Bezug zum Systemischen Coaching zu setzen. Unter anderem werden Sichtweisen der Wahrnehmung, Verarbeitung, Kommunikation, Wertschätzung und der Positiven Psychologie in den Fokus gestellt. Dabei sollen verschiedene biologische und psychische Prozesse betrachtet und mit dem Wissen aus Psychologie erklärt werden. Anschließend soll die Reziprozität bzw. Wechselwirkung zwischen dem Verständnis der Psychologie und der des Systemischen Coachings aufgezeigt und abgeleitet werden. Abgeschlossen wird die Arbeit mit praktischen Ableitungen aus diesen Erkenntnissen, welche in den täglichen Alltag des Systemischen Coachings integriert werden können.

## **3. Grundzüge der Psychologie**

Systemisches Coaching sowie die Psychologie beinhalten sehr differenzierte Facetten, diese wirken in vielerlei Hinsicht aufeinander ein. Diese Arbeit möchte diese Aspekte der Psychologie, sowie des Systemischen Coachings beleuchten und ihre Reziprozität untereinander aufzeigen. Es beginnt bereits bei der *Haltung*, welche ein essentieller Teil des Coachings ist. Damit ist nicht nur die körperliche Haltung gemeint, sondern auch die Einstellung oder Attitüde innerhalb des Coachings. Dabei ist es essentiell, dass der Coach ein Verständnis dafür entwickelt das seine „Realität“ und „Wahrnehmung“ unmöglich eins zu eins mit der des Coachees oder Klienten übereinstimmen kann. Diese Annahme basiert auf dem Konstruktivismus. Der Konstruktivismus wird dabei wie folgt definiert:

*„In der Theorie des Konstruktivismus ist Lernen ein aktiver Konstruktionsprozess, in dem jeder Lernende eine individuelle Repräsentation der Welt erschafft. Was genau ein Lernender lernt, hängt stark von seinem Vorwissen und der konkreten Lernsituation ab“. [1]*

Oder wie Galileo Galilei es formulierte:

*„Man kann einen Menschen nichts lehren, man kann ihm nur helfen, es in sich selbst zu entdecken“ [1]*

Dieses Zitat von Galileo Galilei fasst dabei auch sehr gut den Grundgedanken des Systemischen Coachings zusammen. Ein weiterer Faktor der darauf einspielt und die Überschneidungen zwischen Systemischen Coaching und der Psychologie verdeutlicht ist das Thema **Wahrnehmung**, welches in den Konstruktivismus miteinspielt bzw. eine der Grundlagen ist, warum Menschen nie eins zu eins die gleiche Wahrnehmung haben können. So nehmen wir pro Sekunde ca. 11.000.000 Bits wahr, können davon aber lediglich 40 Bits bewusst verarbeiten. [2]

Bit bedeutet in diesem Kontext: „Bezeichnung für die Anzahl von Zweierschritten, d.h. Alternativentscheidungen, als Einheit der Informationsmessung“ [3]

Welche 40 wir verarbeiten, unterscheidet sich unter anderem aufgrund von sogenannten *Filtern*, welche die Informationen sortieren, die für einen Menschen persönlich am Wichtigsten sind. Daraus entstehen unter anderem auch sogenannte *Stereotype* und sind der Ursprung unseres *Schubladendenkens*, welches wiederum grundlegend ist, um die Welt um uns herum zu ordnen. Ein Verständnis seitens des Coaches oder auch Coachees diesbezüglich, kann helfen bestimmte Ansichten oder Verhaltensmuster besser zu verstehen und einen Umgang mit diesen zu lernen. Die Filter der Wahrnehmung und die gebildeten Stereotype unterscheiden sich jedoch meist grundlegend von Mensch zu Mensch und erklären, warum zwei Menschen ein und dieselbe Situation grundverschieden wahrnehmen. Diese sind auch Ursachen dafür, warum Missverständnisse in der Kommunikation zwischen Menschen entstehen. Ein klassisches Beispiel ist mit dem vier Ohren Modell, nach Schulz von Thun zu erklären [4]. Innerhalb von diesem Modell unterscheidet Schulz von Thun, vier Ebenen: [4]

**Selbstoffenbarung-Ebene:** „Was ich von mir selbst kundgebe“

**Beziehungs-Ebene:** „Was ich von dir halte und wie wir zueinander stehen“

**Sachinhalts-Ebene:** „Worüber ich informiere“

**Appell-Ebene:** „Wozu ich dich veranlassen möchte“

Ebenso unterscheidet dieser zwischen der Absicht des Senders und der Interpretation des Empfängers. Dabei kann es zwischen den beiden Parteien zu Kommunikationsmissverständnissen kommen, wenn der Sender mit der Nachricht etwas auf einer anderen Ebene mitteilen möchte, als es der Empfänger interpretiert [5]. Eine Person sagt etwas und nutzt dafür den Apell, der Gegenüber nutzt das Ohr der Beziehungsebene und schon haben beide Individuen einen Blick auf die Realität der unterschiedlicher nicht sein könnte. Das Gespräch hat zwei Wirklichkeiten, die nicht richtig oder falsch sein können; die Interpretation und der Filter sind das, worauf es ankommt. Die Aspekte der Kommunikation, Wahrnehmung und letztendlich Haltung spiegeln sich auch in der Coach-Coachee Beziehung wider. Um eine möglichst produktive und gleichzeitig angenehme Beziehung zwischen Coache und Coachee sicherzustellen, ist eine gewisse innere Haltung des Coaches notwendig. Dabei werden 4 grundsätzliche Lebenseinstellungen sozialer Interaktion unterschieden, welche wie folgt definiert werden [6]:

1. Ich bin nicht ok – du bist ok

2. Ich bin nicht ok – du bist nicht ok

3. Ich bin ok – du bist nicht ok

4. Ich bin ok – du bist ok

Dabei sollte der Coach dem Klienten stets mit der Haltung „Ich bin ok – Du bist ok“ begegnen, wofür ein Verständnis über den Konstruktivismus und das Entstehen von Realitäten notwendig ist. Ein weiterer Aspekt der dort essentiell mit einfließt, ist die Unterscheidung zwischen dem Beobachten und Bewerten. Dabei nehmen wir gerne nochmal Bezug auf das Beispiel der Wahrnehmung pro Sekunde von 11.000.000 Bits, wovon nur 40 bewusst verarbeitet werden

können. Um unser Bild der Außenwelt zu vervollständigen, werden die fehlenden Informationen (Bits) durch Referenzen aus der Vergangenheit ergänzt. Dazu dienen unter anderem die *Stereotype* welche bereits zuvor erwähnt wurden. Durch diese neigen wir jedoch sehr schnell dazu eine Situation nicht nur zu beobachten, sondern diese direkt zu bewerten. Daraus fließen unsere positiven oder negativen Erfahrungen aus der Vergangenheit (welche sich unter anderem auch in den Stereotypen verfestigen) mit ein. Umso wichtiger ist es sich innerhalb des Coaching Prozesses so frei wie möglich von diesen zu machen. Neben den Stereotypen, sind sogenannte *Bias'e* (Wahrnehmungsfehler) und *Heuristiken* ebenfalls dazu da, Entscheidungen zu vereinfachen und die Wahrnehmung simpler zu gestalten.

### **Definition Bias:**

*„Kognitive Verzerrungstendenz systematische; Abweichung im Denken in Urteils- und Entscheidungsprozessen von normativen Modellen der Logik, der Wahrscheinlichkeitsrechnung, der Rationalität; sind eng mit der Anwendung kapazitätsschonender Heuristiken verbunden“ [7]*

### **Definition Heuristik:**

*„Eine oft genutzte, nicht optimale Faustregel, die Menschen verwenden, um zu einem Urteil zu gelangen, die in vielen Fällen effektiv ist, jedoch nicht in allen. Häufig wird gesagt, dass Stereotype als Heuristiken wirken.“ [8]*

Im Folgenden werden zum besseren Verständnis einige Beispiele für **Bias'e** und **Heuristiken** aufgeführt:

### **Heuristiken:**

**Verfügbarkeitsheuristik:** „einfache Suchmethode in Urteilsprozessen (Urteil): Die Wahrscheinlichkeit (Häufigkeit) eines Ereignisses wird nach der Lebendigkeit, Bildhaftigkeit und Vordergründigkeit von bsp. für diese Ereignisklasse beurteilt, d. h. also nach der Leichtigkeit, mit der es erinnert wird.“ [9]

**Repräsentationsheuristik:** „Urteile über die Wahrscheinlichkeit, mit der ein spezielles Ereignis zu einer allgemeinen Klasse von Ereignissen gehört, werden danach getroffen, wie repräsentativ dieses Ereignis für diese Klasse ist.“ [1]

## **Bias'e:**

**Overconfidence:** „Die Überschätzung der Genauigkeit eigener Urteile.“ [10]

**Hindsight Bias:** „Menschen überschätzen nachdem Eintreffen eines Ereignisses die Genauigkeit ihrer ursprünglichen prädiktiven Urteile bezüglich des Eintreffens dieses Ereignisses.“ [10]

Neben der grundlegenden Haltung, spielt auf die Wahrnehmung der Situation und die Interaktion mit dem Klienten das Zuhören selbst mit ein. Das sogenannte *Aktive Zuhören* wird als Ideal im Systemischen Coaching Kontext betrachtet. Dabei sind, neben den reinen Inhalten des Gesagten, auch die Gefühle und Empfindungen des Klienten im Fokus.

Mithilfe von Empathie und Beobachtung kann das aktive Zuhören gefördert werden, aber auch das bereits angesprochene Verständnis für unterschiedliche Wahrnehmungen und Realitäten kann den Anleiter dabei unterstützen, seinen Coachee besser zu verstehen und nachzuvollziehen.

## **4. Facetten der Psychologie und der Bezug zum Systemischen Coaching**

Nun haben wir aus der Perspektive der Psychologie ausschließlich die Einflüsse auf die Wahrnehmung und Entscheidungsfindung bzw. den Umgang innerhalb der Situation betrachtet. Die Psychologie wirkt aber noch in soviel mehr Facetten auf einen guten Systemischen Coaching Prozess mit ein. Eine dieser Methoden ist die „Positive Psychologie“. Diese betrachtet die positiven Aspekte des menschlichen Lebens. [11]

Auch im Coaching Prozess kann dies genutzt werden, um zum einen eine positive und produktive Coach-Klienten Beziehung zu schaffen. Ebenso aber auch um dem Klienten dabei zu unterstützen, einen positiveren Blick auf sein Leben oder auf bestimmte Aspekte zu bekommen. Eine der großen Herausforderungen innerhalb der Positiven Psychologie ist es, aufzuzeigen was gut ist ohne dies Vorzuschreiben. Auch hier sind parallelen zum Systemischen Coaching Ansatz zu erkennen. So versucht ein Systemischer Coach ebenfalls den Klienten bei seiner Lösungsfindung zu unterstützen ohne Ihm diese vorzugeben. Der Fokus innerhalb des Systemischen Coachings liegt entsprechend auch auf der Lösung (Positiv) und nicht dem Problem bzw. der Ursache (Negativ).

Die Positive Psychologie unterscheidet sich dabei in 3 Säulen [12].

**Positive subjektive Erfahrung:**

Umfasst das Glücksempfinden, Wohlbefinden, Flow, Hoffnung, Optimismus, positive Emotionen

**Positive Eigenschaften:**

Umfasst Interessen, Kreativität, Weisheit, Talent, Werte, Charakterstärke, Sinn, Wachstum und Mut

**Positive Institutionen:**

Umfasst positive Organisationen, Familien, Schulen, Gemeinschaften und Gesellschaften

Gerade erste (Positive subjektive Erfahrungen & Positive Eigenschaften) lassen sich ganz gezielt im Coaching Prozess nutzen. So versucht ein Systemischer Coach, mit bestimmten Methoden und Techniken, den Coachee ganz bewusst dabei zu unterstützen, bestimmte Situation im Leben neu zu erleben und diese als Ressourcen (Positive Eigenschaften) mitzunehmen, welche in zukünftig schwierigen Situationen oder bei Problemstellungen von diesem verwendet werden könnten.

Coaching arbeitet anders als eine Therapie nach dem Prinzip „Hin zu“ anstatt „Weg von“ und ist daher grundsätzlich stärker auf die positiven als negativen Aspekte ausgerichtet.

Auch das Reframing, unter welchem man versteht: „Die Fähigkeit, ein bestimmtes Ereignis oder Verhalten in einem neuen Rahmen (Frame) zu sehen und in einen neuen Rahmen zu setzen.“ [13] Bei diesem versucht man oft einen einzelnen Begriff oder eine Situation aus einer anderen Perspektive zu betrachten und wie das Wort selbst sagt, in einen neuen (positiven) Rahmen zu setzen. Auch hier werden Überschneidungen zwischen dem Systemischen Coaching Ansatz und der Positiven Psychologie deutlich.

Auch beim Thema Wertschätzung können viele Kriterien aus der Psychologie auf den Systemischen Coaching Prozess übertragen werden. So werden bei den 5 Arten der Wertschätzung (in Anlehnung an die 5 Sprachen der Liebe) folgende 5 Möglichkeiten unterschieden: [14]

**Bestärkende Worte:** *Wirklich wertschätzende Worte, abseits von Floskeln wie: „Toll Gemacht“ oder „Gute Arbeit“*

**Ungeteilte Aufmerksamkeit:** *Sich Zeit für eine Person nehmen, ohne dabei noch andere Aufgaben zu erledigen. Fokus liegt auf dem Zuhören, nicht dem Reden*

**Unterstützung und Hilfsbereitschaft:** *„Reden ist Silber, Helfen ist Gold“, anstatt es tut mir leid das du soviel Arbeit hast, die Person dabei aktiv unterstützen und ihr ein Teil der Arbeit abzunehmen*

**Geschenke:** *Es gibt auch Menschen die Wertschätzung über Geschenke empfinden. Im beruflichen Kontext, kann dies auch etwa durch Geld (Gehalt, Weihnachtsgeld, Inflationsausgleich etc. sein)*

**Körperlicher Kontakt:** *„Auf die Schulter klopfen“, je nach Beziehung, auch eine Umarmung etc.*

Dieses Modell funktioniert ähnlich wie das 4 Ohren Modell von Schulz von Thun zu Beginn der Arbeit. Auch hier kommt es darauf an zu erkennen, auf welchem der 5 Kanäle der Empfänger am liebsten Wertschätzung erfährt und diese ihm im idealen Fall, auch auf dieser Ebene zu kommunizieren. Auch dies kann im Coaching Prozess genutzt werden, um zum einen die Coach-Coachee Beziehung zu verbessern, aber auch um den Coachee dabei zu unterstützen, die Beziehungen zu Personen zu optimieren oder zu stärken.

Bereits zu Beginn wurde die Unterscheidung zwischen bewussten und unbewussten Vorgängen beschrieben und aufgezeigt. Ganz gezielt versucht das Hypno Systemische Coaching die unbewussten Vorgänge oder schlicht das Unbewusste des Klienten zu seiner Lösungsfindung zu nutzen. Definiert wird dies wie folgt: „Die von uns erlebte „Wirklichkeit“ ist das Ergebnis eines (emotionalen) Konstruktionsprozesses. Sie unterliegt einerseits einer komplexen Verkopplung individueller (biologischer und intrapsychischer) Wahrnehmungsvorgänge und andererseits sozialen Interaktionsprozessen.“ [15]

Wenn ein Systemischer Coach, durch den Hypno- systemischen Ansatz Zugang zum Unterbewussten bekommt, hat dieser die Möglichkeit, die bereits kennengelernten psychologischen Methoden zu nutzen. Situationen und Erlebnisse können *Reframed* werden, oder Ansichten können ins Positive gelenkt werden. Der Coachee hat die Möglichkeit positiver und gegebenenfalls klarer auf Geschehnisse und seine Haltung einzugehen, was das Coaching im systemischen Ansatz stark unterstützen kann.

## 5. Praktische Ableitungen für zukünftige Coachings

Nachdem in den Kapiteln 1-3 die Aspekte der Psychologie und deren Einfluss bzw. die Wechselwirkung mit dem Systemischen Coaching auf theoretischer Ebene beschrieben wurden, soll dieser Teil der Arbeit die verschiedenen Gesichtspunkte erneut beleuchten und konkrete Maßnahmen oder praktische Handlungen ableiten, welche der Coach in seinen Arbeitsalltag mit einfließen lassen kann.

**Verständnis über unsere Wahrnehmung und Filter:** Ein gewisses Grundverständnis über unsere biologischen Prozesse, innerhalb unseres Körpers, ist für einen Coach von großer Bedeutung. So kann es dem Coach helfen, sich über seine eigene Konstruktion der Realität sowie die Wirkung von Filtern, Stereotypen, Biasen oder auch Heuristiken bewusst zu werden. Dabei kann dieser ganz bewusst in die Selbstreflexion gehen und versuchen sich selbst bewusst zu machen, welchen Stereotypen er selbst oft unterliegt oder welche Heuristiken bei ihm selbst oft zur Anwendung kommen. Eine grundsätzliche Empfehlung ist daher, genug Zeit für die Selbstreflexion in den Arbeitsalltag mit einzuplanen, den auch dies ist ein entscheidender Schritt sich als Systemischer Coach Tag zu Tag zu verbessern und somit dem Coachee optimal bei seinem Prozess zu begleiten bzw. zu unterstützen.

**Kommunikationsstil verbessern:** Eine Möglichkeit seinen eigenen Kommunikationsstil als Coach zu verbessern ist es, sich das 4 Ohren Modell von Schultz von Thun bewusst zu machen und in den eigenen Alltag zu implementieren. So kann der Coach ganz bewusst mit einer zweiten Person in den Dialog treten und dabei auf die *Meta Ebene* gehen. Damit ist gemeint, ganz klar die eigene Kommunikation zu betrachten und auszusprechen auf welcher der vier Ebenen die eigene Nachricht übermittelt werden sollte und auf welcher das Gegenüber diese interpretiert. Durch eine gezielte Analyse der Kommunikation, kann der Coach für sich selbst ableiten, welche Wörter, Redewendungen, Betonungen und vieles Mehr, dazu führen können, das eine Interpretation auf dem ein oder anderen Kanal wahrscheinlicher wird. Wichtig ist dabei auch mit verschiedenen Kommunikationspartnern in den Austausch zu begeben.

**Fünf Arten der Wertschätzung:** Dazu gibt es unter anderem einen Fragebogen (ist im Literaturverzeichnis hinterlegt), welcher genutzt werden kann, wenn das Thema Wertschätzung beim Coachee, in welcher Form auch immer, eine Rolle spielt. Mithilfe des Fragebogens kann dieser erfahren, auf welcher der 5 Ebenen er selbst am Liebsten Wertschätzung erfährt. Der Coach kann den Coachee dann gezielt dabei unterstützen, zu lernen wie er klar kommuniziert, wie er vom Gegenüber gerne Wertschätzung erfahren möchte.

**Positive Psychologie im Coaching Prozess nutzen:** Auch die Positive Psychologie kann in vielerlei Hinsicht aktiv im Coaching Prozess genutzt werden. Gerade die positiven, subjektiven Erfahrungen und positiven Eigenschaften, spielen grundsätzlich im Coaching Prozess eine große Rolle. So kann der Fokus dabei ganz bewusst auf positive und stärkende Eigenschaften des Klienten gelegt werden, den sogenannten „Ressourcen“ und diese stärkend seitens des Klienten genutzt werden, um ein Problem zu lösen. Ähnlich sieht es mit positiven Emotionen aus. Dabei kann unter anderem auch die Technik der „Ankerlegung“ genutzt werden, um den Klienten dabei zu unterstützen ein positives Gefühl noch stärker zu empfinden. Ankerlegung kann z.B. durch Bodenanker durchgeführt werden. Dabei werden Beschriftungen mit z.B. der Emotion auf dem Boden platziert und der Coachee wird durch das Betreten dieser, noch stärker in die emotionale Empfindung gebracht.

## 5. Fazit und Abschluss

Wie bereits in der Zielsetzung und Fragestellung der Arbeit aufgezeigt, sollte die Untersuchung zum einen die Grundzüge, sowie die verschiedenen Facetten oder Aspekte der Psychologie im Allgemeinen beleuchten. Darüber hinaus hatte die Arbeit zum Ziel, das Zusammenspiel oder die Wechselwirkung mit dem Ansatz des Systemischen Coachings bewusst zu machen, ebenso wie deren Parallelen aufzuzeigen. Im letzten Teil der Arbeit wurde diese Wechselwirkung in die Praxis übertragen und ganz bewusste Handlungsempfehlungen für den Systemischen Coach abgeleitet. Mit Fortschreiten der Arbeit wird immer mehr deutlich, wie viele Überschneidungen oder *Reziproke Elemente* die Psychologie mit dem Systemischen Coaching verbindet. Dies beginnt bereits bei den bewussten, sowie unbewussten Verarbeitungsprozessen des Coachs. Dies kann dazu genutzt werden, sein Verständnis über die eigene Wahrnehmung und die Interaktion mit seiner Umgebung und dem Umfeld zu erlangen. Darüber hinaus kann es diesen dabei unterstützen an seiner bewussten Haltung zu arbeiten. Weitere Einflüsse zeigen sich in jeglichen Kommunikationsprozessen. Der Coach kann auch hier hilfreiche Ableitungen für seinen eigenen Kommunikationsstil finden, aber auch den Coachee ganz bewusst im Prozess unterstützen besser mit seinen Mitmenschen zu kommunizieren. Ebenso wird eine Parallele zwischen dem Ansatz der Positiven Psychologie und dem Systemischen Coaching deutlich. Beide versuchen das Positive in den Mittelpunkt zu stellen und agieren nach dem Leitsatz: „Hin zu“ anstatt „Weg von“, wie es etwa die Psychoanalyse oder Tiefenpsychologie praktiziert. Bei beiden stehen positive Eigenschaften und Erlebnisse im Mittelpunkt, welche im Systemischen Coaching auch oft als *Ressourcen* definiert werden. Auch beim Thema Wertschätzung, welches aus eigener Erfahrung, oft Inhalt von Coaching Prozessen oder Sitzungen ist, können die 5 Arten der Wertschätzung genutzt werden. Ähnlich dem 4 Ohren Modell von Schultz von Thun, wird dieses Modell dafür genutzt, um den Coachee dabei zu unterstützen, ein besseres Verständnis dafür zu entwickeln, wie er selbst Wertschätzung empfangen möchte und wie er dies seinem Gegenüber, oder innerhalb des Systems, kommunizieren kann. Abschließend lässt sich sagen, dass die Überschneidungen zwischen der Psychologie und dem Systemischen Coaching endlos erscheinen und diese Arbeit einen ersten, kleinen, aber wichtigen Schritt unternommen hat, um diese deutlich zu machen und auch Handlungsempfehlungen gibt, wie ein Systemischer Coach diese gezielt nutzen kann, um sein Handeln als Coach zu verbessern.

## 6. Literaturverzeichnis

### Internetquellen:

- [1] Lernpsychologie. (o.D.). Konstruktivismus. Abgerufen am 23. Oktober 2024 von <http://www.lernpsychologie.net/lerntheorien/konstruktivismus>
- [3] Spektrum der Wissenschaft. (o.D.). Bit. Abgerufen am 23. Oktober 2024 von <https://www.spektrum.de/lexikon/psychologie/bit/2473>
- [7] Springer Nature. (o.D.). Bias. Abgerufen am 23. Oktober 2024 von <https://lehrbuch-psychologie.springernature.com/glossar/bias>
- [8] Springer Nature. (o.D.). Heuristik. Abgerufen am 23. Oktober 2024 von <https://lehrbuch-psychologie.springernature.com/glossar/heuristik>
- [9] Hogrefe. (o.D.). Verfügbarkeitsheuristik. Abgerufen am 23. Oktober 2024 von <https://dorsch.hogrefe.com/stichwort/verfuegbarkeitsheuristik>
- [11] Positive Psychologie. (o.D.). Was ist positive Psychologie?. Abgerufen am 23. Oktober 2024 von [http://www.positive-psychologie.ch/?page\\_id=24](http://www.positive-psychologie.ch/?page_id=24)
- [13] Gabler Wirtschaftslexikon. (o.D.). Reframing. Abgerufen am 23. Oktober 2024 von <https://wirtschaftslexikon.gabler.de/definition/reframing-46658#:~:text=Definition%3A%20Was%20ist%20%22Reframing%22,einen%20neuen%20Rahmen%20zu%20setzen.>
- [14] HBDI. (o.D.). Die 5 Sprachen der Wertschätzung und warum du sie gerade jetzt kennen solltest. Abgerufen am 23. Oktober 2024 von <https://hbdi.de/die-5-sprachen-der-wertschaetzung-und-warum-du-sie-gerade-jetzt-kennen-solltest/>

### Bücher und Printquellen:

- [2] Myers, D.G. (2008). Psychologie (2. Aufl.). Berlin, Heidelberg: Springer Medizin Verlag Heidelberg.
- [4] Schulz von Thun, F. (o.D.). Miteinander Reden: 1. Hamburg: Rowohlt Taschenbuch Verlag. Seite 48
- [5] Schulz von Thun, F. (o.D.). Miteinander Reden: 1. Hamburg: Rowohlt Taschenbuch Verlag. Seite 27

[10] Myers, D.G. (2014). Psychologie (3. Aufl.). Berlin, Heidelberg: Springer Medizin Verlag Heidelberg.

[12] Peterson, C. (2006). A Primer in Positive Psychology. Oxford University Press.

**Skripte:**

[6] Systemische Coachingausbildung Inkonstellation Skript. Unveröffentlichtes Material, Seite 21

[15] Systemische Coachingausbildung Inkonstellation Skript. Unveröffentlichtes Material, Seite 113.