

Einleitung

In der heutigen schnelllebigen und komplexen Arbeitswelt ist der Bedarf an effektiven Coaching-Methoden zur Unterstützung von Individuen bei ihrer persönlichen und beruflichen Entwicklung von entscheidender Bedeutung. Systemisches Coaching und positive Psychologie (PP) stellen zwei vielversprechende Ansätze dar, welche gemeinsam ein ganzheitliches und nachhaltiges Coaching-Erlebnis bieten können. Die Verbindung dieser beiden Disziplinen bietet ein reiches Potenzial, um die Erfolgskomponenten eines effektiven Coachings zu stärken und die Entwicklung von Individuen auf einer tieferen und nachhaltigeren Ebene zu fördern (Bachkirova & Borrington, 2020). Systemisches Coaching ist geprägt von einem umfassenden Ansatz, welcher die Dynamik zwischen dem Individuum und seinem sozialen Umfeld in den Fokus rückt. Es konzentriert sich auf die Förderung von Veränderungen durch die Betrachtung des gesamten Systems, in dem das Individuum eingebettet ist. PP hingegen fokussiert auf Stärken, Ressourcen und das Streben nach persönlichem Wachstum und Wohlbefinden. Sie legt den Schwerpunkt auf das Erkennen und Nutzen von positiven Emotionen, Charakterstärken und persönlichen Erfolgen (Bachkirova & Borrington, 2020).

Die Integration von systemischem Coaching und positiver Psychologie eröffnet neue Möglichkeiten, um die Wirksamkeit des Coaching-Prozesses zu steigern. Indem systemische Prinzipien mit den Erkenntnissen der positiven Psychologie verbunden werden, können Coaches ein Umfeld schaffen, welches Veränderung auf eine positive und nachhaltige Weise unterstützt. Diese integrative Herangehensweise ermöglicht es den Coaches, nicht nur auf vorhandene Probleme zu reagieren, sondern ebenfalls die Stärken und Ressourcen der Klienten zu stärken und ihr Potenzial voll auszuschöpfen (Bachkirova & Borrington, 2020).

1.1 Problemstellung bzw. Ausgangssituation

Bachkirova und Borrington (2020) zufolge hat sich das Coaching in den letzten Jahren mit einigen „schönen Ideen“ wie Achtsamkeit, positiver Psychologie und transformativem Coaching beschäftigt. Während das Gleiche vom systemischen Coaching gesagt werden könnte, gibt es nur unzureichende Literatur in Bezug auf die Systemtheorie (Mele et al., 2010) und das Denken in Systemen (Arnold & Wade, 2015). Dennoch gibt es relativ wenig theoretische und empirische Arbeiten zu systemischen Ansätzen im Coaching, obwohl sie in der Coaching-Branche zunehmend an Aufmerksamkeit gewinnen (Lawrence, 2019). Dies ist aus einer angewandten Perspektive problematisch, da

ein Mangel an solider Wissenschaft den potenziellen Nutzen des systemischen Coachings für die Entwicklung sowohl von Personen als auch von Organisationen zu behindern droht.

Theoretische Ansätze zum Verständnis von Systemen haben sich im Laufe der Zeit aus vielen verschiedenen Perspektiven entwickelt und weiterentwickelt. Dazu gehören frühere, eher mechanistische und reduktionistische Sichtweisen wie die Kybernetik (Wiener, 1948) und die allgemeine Systemtheorie (Bertalanffy, 1957) bis hin zu komplexeren und nicht linearen Ansätzen wie der Komplexitätstheorie und der Theorie komplexer adaptiver Systeme (Holland, 2006; Dooley, 1997) sowie spezielle Theorien, die sich auf die menschliche Interaktion in Systemen beziehen, wie die komplexen reaktiven Prozesse von Stacey (Stacey, 2001; 2012).

Bislang wird die Idee des systemischen Coachings weitgehend mit der Idee des systemischen Denkens in Verbindung gebracht. Es wurde jedoch wenig getan, um den potenziellen Nutzen und die verschiedenen Möglichkeiten zu definieren, wie systemische Ansätze durch systemisches Denken zum Nutzen positiver Veränderungen eingesetzt werden können, insbesondere durch Coaching. Obwohl eine vollständige Überprüfung der verschiedenen Definitionen und Perspektiven des systemischen Denkens an dieser Stelle nicht möglich ist (Lawrence, 2019), kann systemisches Denken als die Anwendung einer systemtheoretischen Linse betrachtet werden, durch die die Welt betrachtet wird (Arnold & Wade, 2015).

1.2 Ziel der Arbeit

Da Coaching-Interventionen stets komplexer geworden sind, wurden sie durch einen Mangel an Klarheit über ihren Zweck, durch Angebote mit verwirrender Terminologie und durch einen bemerkenswerten Mangel an empirischer Unterstützung behindert. Daher müssen die wichtigsten Aspekte des systemischen Coachings in Bezug auf PP deutlicher herausgearbeitet werden.

In dieser Arbeit ist das Ziel, die Erfolgskomponenten der positiven Psychologie für das systemische Coaching heraus zu arbeiten. Es sollen sowohl die Grundlagen als auch die effektiven Methoden für einen positiven Nutzen des Coachings herausgearbeitet werden, die zur Erhöhung des Wohlbefindens und zur allgemeinen Unterstützung des Coachees führen. Es soll untersucht werden, welche Vorteile, aber auch welche Herausforderungen im Coaching bedacht werden müssen. Somit lässt sich folgende Hauptfragestellung formulieren.

1.3 Forschungsfragen

Die Hauptforschungsfrage in dieser Arbeit lautet:

Welche Methoden der positiven Psychologie unterstützen das systemische Coaching?

Die Nebenforschungsfragen lauten entsprechend wie folgt:

Welche Methoden der positiven Psychologie können ermittelt werden?

Welche Methoden der positiven Psychologie wirken sich positiv auf das systemische Coaching aus?

1.4 Aufbau der Arbeit

Die vorliegende Arbeit ist in mehrere klar strukturierte Abschnitte gegliedert, welche eine systematische Herangehensweise an das Thema ermöglichen. Zu Beginn wird in der Einleitung der Kontext und die Relevanz der Untersuchung erläutert. Dabei werden die Problemstellung, das Ziel der Arbeit sowie die Forschungsfragen präsentiert, um einen Überblick über den Forschungsgegenstand zu geben.

Im zweiten Abschnitt wird der Stand der Forschung dargestellt, wobei relevante Literatur und aktuelle Erkenntnisse zum Thema systemisches Coaching und positive Psychologie vorgestellt werden. Die theoretischen Grundlagen werden im dritten Abschnitt ausführlich erläutert. Hierbei werden zunächst die Definitionen von systemischem Coaching und positiver Psychologie präsentiert, gefolgt von einer vertieften Betrachtung der einzelnen Konzepte und deren Zusammenhang.

Das methodische Vorgehen wird im vierten Abschnitt beschrieben, wobei die gewählte qualitative Strategie zur Untersuchung der Forschungsfragen erläutert wird. Die Ergebnisse der Untersuchung werden im fünften Abschnitt präsentiert, wobei eine Zusammenfassung der wichtigsten Ergebnisse gegeben wird und auf ihre Bedeutung für die Forschungsfragen eingegangen wird. Die Beantwortung der Forschungsfragen erfolgt anschließend im sechsten Abschnitt, wobei die Ergebnisse kritisch reflektiert und diskutiert werden.

In der Schlussbetrachtung, dem siebten Abschnitt, werden die zentralen Erkenntnisse zusammengefasst und ein Ausblick auf mögliche zukünftige Entwicklungen gegeben. Schlussendlich wird im achten Abschnitt ein Ausblick präsentiert, welcher potenzielle

Perspektiven für zukünftige Forschung und Praxis aufzeigt und den Abschluss der Arbeit bildet.

Stand der Forschung

1.5 Historische Entwicklung der Forschung

In früheren Artikeln haben Passmore und Fillery-Travis (2011) ein Modell entwickelt, welches die Entwicklung der Coaching-Forschung in der positiven Psychologie nachzeichnet. Dieses Modell beschreibt verschiedene Phasen der veröffentlichten Arbeiten, beginnend mit Fallstudien bis hin zu wissenschaftlicheren Methoden wie randomisierten Kontrollstudien, von den 1980er Jahren bis 2010 inklusive der Forscher (siehe Tabelle 1).

Tabelle 1: 10-Phasen-Modell der Forschung zum Coaching (nach Passmore & Evans-Krimme, 2021)

Phasen	Beispiel der Studie
Phase 0 – Vorwissenschaftlich	Trueblood, 1911; Huston, 1924; Gordy, 1937; Bigelow, 1938
Phase 1: Fallstudien und Erhebungen	Diedrich, 1996; Winum, 2005
Phase 2: Qualitative Studien - Theoriebildung	Duff & Passmore, 2010
Phase 3: RCTs mit kleinen Stichproben und Theorietests	Grant et al., 2010
Phase 4: RCTs mit großer Stichprobe	Passmore & Rehman, 2010
Phase 5: Meta-Analyse Studien	Jones et al., 2016; Theeboom et al., 2014; Sonesh et al., 2015
Phase 6: Systematische Literaturübersicht	Grover & Furnham, 2016; Athanasopoulou & Dopson, 2018; Bozer & Jones, 2018
Phase 7: Identifizierung der Wirkstoffe	De Haan, 2021
Phase 8: Unterschiede und Ausnahmen erforschen	Schermuly & Graßmann, 2018; de Haan, 2021
Phase 9: Der Coaching-Auftrag	Mögliche Forschungsfragen könnten lauten: • Welchen Einfluss haben Hausaufgaben auf die Ergebnisse von Coaching-Sitzungen?