

# Coaching Gen Z:

---

SYSTEMISCHE COACHING METHODEN FÜR  
(ANGEHENDE) LEADS & MENTOREN

AUSBILDUNG ZUM SYSTEMISCHEN BUSINESS COACH |  
BEI INKONSTELLATION GMBH

## **Coaching Gen Z:**

### **Systemische Coaching Methoden für (angehenden) Leads & Mentoren**

#### **Inhaltsverzeichnis**

<b>Einleitung</b>	<b>2</b>
1. Werteverständnis und Besonderheiten der Generation Z	2
1.1 Charakteristiken und Besonderheiten der Gen Z im beruflichen Kontext	2
1.2 Abgrenzung zu anderen Generationen	3
1.3 Anforderungen an die Gen Z im beruflichen Kontext	4
2. Selfleadership & systemische Coaching Methoden zur Unterstützung der Generation Z bei ihrer Persönlichkeitsentwicklung	5
2.1 Systemische Coaching Methoden	5
2.2 Definition Selfleadership	6
3. Methoden	7
3.1 Selbsterkenntnis und Ressourcenorientierung mit Hilfe systemischer Fragetechniken und des Core Modells	8
3.2 Systemische Fragetechniken	8
3.3 CORE-Modell	9
3.4 Selbstwirksamkeit mit Hilfe des Konzepts „Circle of Influence“	10
3.5 GfK als Methode zur Selbstregulation im beruflichen Kontext	11
<b>Fazit</b>	<b>13</b>
<b>Literaturverzeichnis</b>	<b>14</b>

## **Einleitung**

Die Generation Z, geboren zwischen Mitte der 1990er und 2010, ist eine der einflussreichsten und vielfältigsten Generationen unserer Zeit. Mit einem tief verwurzelten Verständnis für Technologie, einem starken Sinn für soziale und Umweltverantwortung sowie einer pragmatischen Herangehensweise an Arbeit und Leben, hat die Gen Z die Arbeitswelt und die Gesellschaft auf vielfältige Weise transformiert. Als Führungskräfte und Mentoren stehen wir vor der Herausforderung, diese Generation zu verstehen und geeignete Methoden zu entwickeln, um sie erfolgreich zu führen und zu unterstützen.

In den letzten Jahren haben wir einen tiefgreifenden Wandel in der Arbeitskultur und den Arbeitspräferenzen erlebt, der maßgeblich von der Generation Z geprägt ist. Ihre Einflüsse erstrecken sich weit über den digitalen Raum hinaus und berühren Aspekte wie Vielfalt, Flexibilität und Sinnhaftigkeit in der Arbeit. Es ist daher von entscheidender Bedeutung, dass Führungskräfte und Mentoren die einzigartigen Merkmale und Bedürfnisse der Gen Z verstehen, um eine effektive Führung und Unterstützung zu gewährleisten.

Diese Arbeit im Rahmen meiner Ausbildung zum systemischen Business Coach soll als Leitfaden dienen, um Ihnen zu helfen, die Anforderungen der Generation Z zu verstehen und praktische Methoden zur Förderung ihrer Entwicklung als Führungskräfte und Mentoren anzuwenden. Wir werden uns eingehend mit den Werten, Erwartungen und Besonderheiten der Generation Z auseinandersetzen und Ansätze identifizieren, die es ermöglichen, eine erfolgreiche Zusammenarbeit zu gewährleisten.

Ausgehen vom Personenzentrierten Ansatz nach Rogers werde ich die komplexen Merkmale der Gen Z sowie die Auswirkungen auf die Arbeitswelt und die Gesellschaft umfassend beleuchten. Dabei sollen nicht nur die Herausforderungen aufgezeigt werden, sondern als Lösungsversuch auch systemische Methoden vorgestellt werden, die Führungskräfte und Mentoren dabei unterstützen, die Generation Z erfolgreich zu führen und zu unterstützen.

Indem wir die Besonderheiten der Gen Z verstehen und geeignete Methoden nach dem Selfleadership Prinzip einsetzen, können wir nicht nur ihre Leistungsfähigkeit verbessern, sondern auch eine positive und unterstützende Arbeitsumgebung schaffen, in der die Gen Z ihr volles Potenzial entfalten kann.

## **1. Werteverständnis und Besonderheiten der Generation Z**

### **1.1 Charakteristiken und Besonderheiten der Gen Z im beruflichen Kontext**

Die Generation Z, auch bekannt als Digital Natives, repräsentiert eine dynamische und vielfältige Gruppe von Individuen, die in einer Ära der technologischen

Innovation und kulturellen Umwälzungen aufgewachsen sind. Ihre Prägung durch die omnipräsente Technologie hat nicht nur ihre Kommunikationsstile geformt, sondern auch ihre Einstellungen und Ansichten zu verschiedenen Lebensbereichen beeinflusst.

In der heutigen globalisierten Welt, in der kulturelle Vielfalt und Inklusion zunehmend an Bedeutung gewinnen, sind die Mitglieder der Generation Z geprägt von einer multikulturellen und diversen Herkunft. Diese kulturelle Vielfalt spiegelt sich nicht nur in ihrer Interaktion mit anderen wider, sondern prägt auch ihre Einstellungen zur Zusammenarbeit und Teamarbeit. Die Gen Z schätzt Vielfalt und ist offen für unterschiedliche Perspektiven, was zu einer integrativen und dynamischen Arbeitsumgebung beiträgt.

Ein weiteres herausragendes Merkmal der Generation Z ist ihre Präferenz für Flexibilität und Autonomie. Aufgewachsen in einer Ära der ständigen Vernetzung und Erreichbarkeit, schätzen sie Arbeitsmodelle, die es ihnen ermöglichen, Arbeit und Leben in Einklang zu bringen. Dies äußert sich in ihrem Wunsch nach flexiblen Arbeitszeiten, Remote-Arbeitsoptionen und einem ausgewogenen Verhältnis von Arbeit und Freizeit. Führungskräfte müssen daher bereit sein, flexible und individuelle Arbeitsarrangements zu ermöglichen und ihren Teammitgliedern das Vertrauen entgegenzubringen, das sie benötigen, um erfolgreich zu sein.

Die durch viele Krisen geprägte Gen Z bringt mit ihrer enormen Anpassungsfähigkeit zahlreiche Vorteile für den Arbeitsmarkt mit. Dennoch steht sie vor einer interessanten Herausforderung: Während sie einerseits nach Selbstbestimmung und Autonomie in ihrer Arbeit strebt, sehnt sie sich andererseits nach Sicherheit und Stabilität im Berufsleben. Diese Zwiespältigkeit zwischen Autonomie und Sicherheit stellt Unternehmen vor die Aufgabe, die Bedürfnisse und Erwartungen der Gen Z-Mitarbeitenden auszugleichen. Es bedarf einer Balance zwischen Flexibilität und Struktur, um den Ansprüchen dieser Generation gerecht zu werden und eine Arbeitsumgebung zu schaffen, in der sie sich voll entfalten können.

## **1.2 Abgrenzung zu anderen Generationen**

Im Vergleich zu den Millennials, die oft als idealistisch und optimistisch beschrieben werden, zeigt sich die Generation Z pragmatischer und realistischer in Bezug auf ihre Erwartungen an Arbeit und Leben. Sie haben die Auswirkungen der Finanzkrise, Coronapandemie und anderer globaler Herausforderungen miterlebt und sind daher vorsichtiger und zielgerichteter in Bezug auf ihre Karriere- und Lebensentscheidungen.

Ein weiterer Unterschied besteht in ihrer Einstellung zu Hierarchien und Autorität. Während die Millennials oft als "Trophy Kids" bezeichnet wurden, die ständige Bestätigung und Anerkennung suchen, bevorzugt die Gen Z eine flache Organisationsstruktur, in der sie direkten Zugang zu Führungskräften und

Entscheidungssträgern haben. Sie schätzen offene Kommunikation und Transparenz und erwarten, dass ihre Meinungen und Ideen gehört und respektiert werden. Die Gen Z erwartet im Berufsleben eine Kultur, die auf Augenhöhe basiert. Sie wollen nicht mehr von ihren Vorgesetzten rumkommandiert werden. Stattdessen suchen sie nach einem Umfeld, das von gegenseitigem Respekt, offener Kommunikation und kollegialer Zusammenarbeit geprägt ist. Für sie ist es wichtig, dass ihre Meinungen und Ideen gehört und respektiert werden und sie aktiv an Entscheidungsprozessen teilnehmen können. Eine flache Hierarchie, in der sie sich frei äußern und ihr Potenzial entfalten können, entspricht ihren Vorstellungen. Daher ist es entscheidend für Unternehmen, eine Organisationskultur zu schaffen, die diesen Erwartungen gerecht wird und den Bedürfnissen der Gen Z nach Autonomie, Eigenverantwortung und Mitspracherecht entspricht.

### **1.3 Anforderungen an die Gen Z im beruflichen Kontext**

Nicht nur die Anforderungen der Arbeitnehmenden haben sich im Laufe der Zeit verändert, auch der Arbeitsmarkt stellt Arbeitnehmende und damit die Gen Z vor neue Herausforderungen. Im beruflichen Kontext muss die Generation Z eine Vielzahl von Anforderungen bewältigen, die sich in einer sich schnell verändernden Arbeitswelt herauskristallisieren. Eine dieser Anforderungen ist die Fähigkeit zur Anpassung an neue, sich immer schneller weiterentwickelnde Technologien und Arbeitsmethoden (bspw. die rasende Entwicklung von KI oder Agiler Arbeitsmethoden). Da die Digitalisierung immer weiter voranschreitet, ist es für die Gen Z unerlässlich, über fundierte Kenntnisse in digitalen Tools und Plattformen zu verfügen und sich schnell an neue Arbeitsumgebungen anzupassen. Darüber hinaus wird von der Generation Z erwartet, dass sie kommunikationsstark ist und in der Lage ist, effektiv in multikulturellen und multigenerationalen Teams zu arbeiten. Flexibilität, Kreativität und Innovationsbereitschaft sind weitere Schlüsselqualifikationen, die in einer sich rasch verändernden Arbeitswelt gefragt sind. Die Gen Z muss außerdem lernen, mit Unsicherheiten und Veränderungen umzugehen und bereit sein, sich kontinuierlich weiterzuentwickeln und neue Fähigkeiten zu erlernen, um den Anforderungen des Arbeitsmarktes gerecht zu werden.

Eigenverantwortung und Selbstmanagement sind ebenfalls entscheidende Fähigkeiten, die die Generation Z im modernen Arbeitsmarkt benötigt. Arbeitgeber erwarten von ihren Mitarbeitenden, dass sie eigenständig arbeiten und in der Lage sind, ihre Zeit, Aufgaben und Ressourcen effektiv zu organisieren. Dies erfordert ein hohes Maß an Selbstdisziplin, Initiative und Selbstmotivation. Die Gen Z-Mitarbeitenden müssen in der Lage sein, ihre eigenen Ziele zu setzen, Prioritäten zu setzen und ihre Fortschritte eigenständig zu verfolgen.

Eine Möglichkeit, diese Fähigkeiten zu entwickeln und zu stärken, ist der Ansatz des Self-Leadership. Self-Leadership bezeichnet den selbstbeeinflussenden Prozess zur

Steigerung der persönlichen Effektivität, bei dem Individuen lernen, sich selbst zu führen und zu motivieren, um ihre Ziele zu erreichen. Dieser Ansatz betont die Bedeutung von Selbstreflexion, Selbstbewusstsein und Selbstregulation, um persönliche und berufliche Ziele zu erreichen.

Durch die Entwicklung von Self-Leadership-Fähigkeiten können die Mitglieder der Generation Z lernen, ihre eigenen Stärken und Schwächen zu erkennen, ihre Ziele klar zu definieren und gezielte Maßnahmen zu ergreifen, um diese zu erreichen. Sie werden befähigt, Verantwortung für ihr eigenes Handeln zu übernehmen und aktiv Einfluss auf ihren beruflichen Erfolg zu nehmen. Somit bildet Self-Leadership eine wichtige Grundlage für die Entwicklung einer starken Eigenverantwortung und eines effektiven Selbstmanagements bei der Generation Z im Arbeitsmarkt.

## **2. Selfleadership & systemische Coaching Methoden zur Unterstützung der Generation Z bei ihrer Persönlichkeitsentwicklung**

Wie in den letzten Abschnitten herausgestellt, ist es in der heutigen Arbeitswelt entscheidend, Methoden einzusetzen, die gleichermaßen flexibel und effizient sind, um den sich ständig ändernden Anforderungen des Arbeitsmarktes gerecht zu werden. Um diesen Herausforderungen zu begegnen, ist eine Organisationskultur von großer Bedeutung, die auf Prinzipien wie Gleichberechtigung, Partizipation und flachen Hierarchien basiert. Daher werden in den folgenden Abschnitten sowohl systemische Methoden präsentiert, die Führungskräften helfen sollen, die Entwicklung und Leistungsfähigkeit der Generation Z zu fördern, als auch Methoden, die es der Gen Z ermöglichen, im Sinne des Self-Leadership-Ansatzes ihre Selbstmanagementkompetenzen zu erweitern.

### **2.1 Systemische Coaching Methoden**

Systemisches Coaching bietet einen ganzheitlichen Ansatz zur Entwicklung von Selbstbewusstsein, Selbstreflexion und Selbstwirksamkeit bei jungen Menschen. Durch die Betrachtung ihres Lebens und ihrer Herausforderungen im Kontext ihres sozialen Umfelds und ihrer Beziehungen können systemische Coaches der Generation Z helfen, ein tieferes Verständnis für sich selbst und ihre Rolle in der Welt zu entwickeln.

Eine der Schlüsselmethoden des systemischen Coachings ist die systemische Fragetechnik, die darauf abzielt, den Klienten dabei zu unterstützen, ihre eigenen Denkmuster und Überzeugungen zu erkunden. Durch gezielte Fragen werden junge Menschen angeregt, über ihre Ziele, Werte und Motivationen nachzudenken und neue Perspektiven zu entwickeln.

Ein weiterer wichtiger Aspekt des systemischen Coachings ist die Förderung von Selbstverantwortung und Selbstführung. Anstatt Lösungen vorzugeben, ermutigen

systemische Coachs die Generation Z dazu, ihre eigenen Ressourcen und Stärken zu erkennen und selbstständig Lösungen zu entwickeln, die zu ihrem persönlichen Wachstum und ihrer Entwicklung beitragen.

Insgesamt bieten systemische Coaching-Methoden der Generation Z einen wirksamen Rahmen zur Unterstützung ihrer Persönlichkeitsentwicklung in einer zunehmend komplexen und herausfordernden Welt. Durch die Förderung von Selbstreflexion, Selbstwirksamkeit und Selbstführung können junge Menschen lernen, sich selbstbewusst und authentisch in einer Vielzahl von Lebenssituationen zu behaupten.

## **2.2 Definition Selfleadership**

Selfleadership ist ein multidimensionales Konzept, das sich auf die Fähigkeit einer Person bezieht, sich selbst zu führen, zu motivieren und zu steuern, um persönliche Ziele zu erreichen und erfolgreich zu sein. Es umfasst eine Reihe von Verhaltensweisen, Strategien und mentalen Prozessen, die es Individuen ermöglichen, ihre eigenen Ressourcen, Fähigkeiten und Potenziale effektiv zu nutzen, um ihre Handlungen und Entscheidungen zu beeinflussen. Selfleadership beinhaltet Selbstbewusstsein, Selbstreflexion, Selbstmotivation, Selbstkontrolle und Selbstmanagement und zielt darauf ab, das individuelle Wachstum, die Leistungsfähigkeit und das Wohlbefinden zu fördern. Es geht darum, Verantwortung für das eigene Handeln zu übernehmen und aktiv Einfluss auf den eigenen Lebensweg zu nehmen, unabhängig von äußeren Einflüssen oder Umständen.

Das Konzept des Selfleadership, basierend auf dem personenzentrierten Ansatz nach Carl Rogers, ist von entscheidender Bedeutung für die Förderung der Generation Z in einer sich ständig verändernden Arbeitswelt. Selfleadership zielt darauf ab, Selbstbewusstsein, Selbstregulierung und Selbstverantwortung zu fördern, indem es Individuen dabei unterstützt, ihre eigenen Ziele zu identifizieren, ihre Stärken zu erkennen und ihr eigenes Potenzial zu entfalten.

Führungskräfte können die Prinzipien des Selfleadership nutzen, um die Entwicklung der Generation Z zu unterstützen und sie dabei zu befähigen, ihre beruflichen und persönlichen Ziele zu erreichen. Indem sie ein Umfeld schaffen, das Selbstreflexion, Selbstbewusstsein und Selbstregulierung fördert, können Führungskräfte dazu beitragen, dass die Gen Z ihre Fähigkeiten und Talente voll ausschöpft.

Ein zentraler Aspekt des Selfleadership ist die Förderung eines positiven Selbstbildes und Selbstvertrauens. Führungskräfte können die Gen Z dazu ermutigen, ihre eigenen Stärken und Potenziale zu erkennen und zu nutzen, um ihre Ziele zu erreichen. Dies kann durch regelmäßige Feedbackgespräche, die Anerkennung von Leistungen und die Schaffung von Möglichkeiten zur persönlichen und beruflichen Entwicklung erfolgen.

Ein weiterer wichtiger Aspekt des Selfleadership ist die Förderung von Selbstregulierung und Selbstverantwortung. Indem Führungskräfte der Generation Z ermöglichen, Verantwortung für ihre Handlungen und Entscheidungen zu übernehmen, können sie ihre Selbstwirksamkeit stärken und ihre Fähigkeit zur Problemlösung und Entscheidungsfindung verbessern. Dies kann durch die Delegation von Verantwortlichkeiten, die Förderung von Eigeninitiative und die Schaffung von Möglichkeiten zur Selbstorganisation erfolgen.

Darüber hinaus beinhaltet Selfleadership die Entwicklung von Selbstmanagementfähigkeiten, um Stress zu bewältigen und ein ausgewogenes Leben zu führen. Führungskräfte können der Generation Z dabei helfen, effektive Strategien zur Stressbewältigung zu entwickeln, ihre Zeit effizient zu nutzen und ein gesundes Gleichgewicht zwischen Arbeit und Leben zu finden. Dies kann durch die Bereitstellung von Ressourcen zur Stressbewältigung, die Förderung von Work-Life-Balance und die Unterstützung bei der Priorisierung von Aufgaben erfolgen.

Insgesamt bietet das Konzept des Selfleadership einen ganzheitlichen Ansatz zur Förderung der Entwicklung und Leistungsfähigkeit der Generation Z. Indem Führungskräfte die Prinzipien des Selfleadership anwenden und ein unterstützendes Umfeld schaffen, können sie dazu beitragen, dass die Gen Z ihr volles Potenzial entfaltet und erfolgreich in einer sich wandelnden Arbeitswelt navigiert.

Im Folgenden werden systemische Coaching Methoden vorgestellt, die auf die Entwicklung folgender Bereiche aus dem Selfleadership Ansatz basieren:

**Selbsterkenntnis**

**Selbstwirksamkeit**

**Selbstregulation**

### **3. Methoden**

#### **3.1 Selbsterkenntnis und Ressourcenorientierung mit Hilfe systemischer Fragetechniken und des Core Modells**

Ein tiefes Verständnis der eigenen Persönlichkeit, Stärken und Schwächen ist entscheidend für persönliches Wachstum und beruflichen Erfolg. In diesem Kapitel werden wir uns mit dem Thema Selbsterkenntnis und Ressourcenorientierung befassen, und zwar unter Einsatz systemischer Fragetechniken und des Core-Modells. Diese Methoden bieten eine strukturierte Interventionsmöglichkeit, um die individuellen Ressourcen und Potenziale zu identifizieren und zu nutzen. Durch gezieltes Fragestellen und Reflexion werden wir gemeinsam erkunden, wie diese Werkzeuge genutzt werden können, um Selbstreflexion und persönliche Entwicklung zu fördern. Dabei werden wir insbesondere darauf eingehen, wie die Ressourcenorientierung dazu beiträgt, die eigenen Fähigkeiten zu erkennen, Herausforderungen zu bewältigen und persönliche Ziele zu erreichen.

### **3.2 Systemische Fragetechniken**

Im Rahmen systemischer Fragetechniken spielen ziel-, lösungs- und ressourcenorientierte Fragen eine zentrale Rolle bei der Förderung von Selbstreflexion, Problemlösung und persönlichem Wachstum. Zielorientierte Fragen zielen darauf ab, den Fokus des Mitarbeitenden auf konkrete Ziele und Ergebnisse zu lenken. Indem die Führungskraft oder der Coach ihn dazu ermutigt, klare und spezifische Ziele zu formulieren, wird ein Rahmen geschaffen, der es dem Mitarbeitenden ermöglicht, seine Handlungen und Entscheidungen darauf auszurichten.

Lösungsorientierte Fragen konzentrieren sich darauf, vorhandene Ressourcen und Lösungsansätze zu identifizieren, anstatt sich auf Probleme und Hindernisse zu konzentrieren. Der Mitarbeiter wird dazu ermutigt, sich auf seine Stärken und Erfolge zu konzentrieren und nach Möglichkeiten zu suchen, wie er seine Ziele erreichen kann. Durch lösungsorientierte Fragen wird er dazu angeregt, positive Veränderungen zu erkennen und Schritte zu unternehmen, um diese umzusetzen.

Ressourcenorientierte Fragen zielen darauf ab, die persönlichen Ressourcen und Fähigkeiten des Klienten zu erkennen und zu aktivieren. Indem die Führungskraft den Mitarbeitenden dazu ermutigt, sich seiner Stärken, Erfahrungen und Unterstützungssysteme bewusst zu werden, wird das Selbstvertrauen und die Selbstwirksamkeit des Mitarbeitenden gestärkt. Ressourcenorientierte Fragen helfen dem Mitarbeitenden dabei, seine vorhandenen Ressourcen zu nutzen, um Herausforderungen zu bewältigen und sein volles Potenzial zu entfalten.

Insgesamt bieten ziel-, lösungs- und ressourcenorientierte Fragen wirksame Werkzeuge für den beruflichen Rahmen, um Mitarbeitende dabei zu unterstützen, ihre Ziele zu erreichen, positive Veränderungen herbeizuführen und ein erfülltes und erfolgreiches Leben zu führen. Durch gezielte Fragen und Reflexionsprozesse werden sie dazu angeregt, ihr eigenes Denken und Handeln zu hinterfragen und neue Perspektiven zu entwickeln, die es ihnen ermöglichen, ihr Leben aktiv zu gestalten.

#### **Beispielhafte Fragetechniken, um Stärken und Schwächen zu erarbeiten**

Hier sind einige systemische Fragen, die helfen können, eigene Stärken und Schwächen herauszufinden:

##### **Stärken:**

- Welche Tätigkeiten oder Aufgaben machen mir besonders viel Freude?
- Wann habe ich mich in der Vergangenheit besonders erfolgreich gefühlt?
- Welche Eigenschaften oder Fähigkeiten bewundern andere Menschen an mir?
- Wann habe ich mich besonders selbstbewusst und kompetent gefühlt?

- Was sind meine größten Erfolge oder Errungenschaften, und was haben sie gemeinsam?

### **Schwächen:**

- In welchen Situationen fühle ich mich oft unsicher oder überfordert?
- Was sind wiederkehrende Probleme oder Herausforderungen, mit denen ich konfrontiert bin?
- Welche Fähigkeiten oder Eigenschaften würde ich gerne verbessern oder entwickeln?
- Welche Rückmeldungen habe ich in der Vergangenheit erhalten, die auf Verbesserungsbereiche hinweisen?
- Welche Aufgaben oder Situationen meide ich häufig, und warum?

Diese Fragen können dazu beitragen, ein tieferes Verständnis für die eigenen Stärken und Schwächen zu entwickeln und damit einen wichtigen Ausgangspunkt für persönliches Wachstum und Entwicklung zu schaffen.

### **3.3 CORE-Modell**

Im Rahmen systemischer Coaching-Methoden stellt die Methode der Ressourcenorientierung eine bedeutende Strategie dar, um Klienten dabei zu unterstützen, ihre persönlichen Ressourcen zu identifizieren und zu aktivieren. Eine häufig verwendete Methode zur Ressourcenorientierung ist das Core-Modell, das auf der Annahme basiert, dass jeder Mensch über innere Kernressourcen verfügt, die ihm dabei helfen können, Herausforderungen zu bewältigen und sein volles Potenzial zu entfalten. Das Core-Modell identifiziert fünf grundlegende Kernressourcen: Selbstwertgefühl, Selbstwirksamkeit, Selbstakzeptanz, Selbstvertrauen und Selbstidentität. Durch gezielte Fragen und Übungen wird der Klient ermutigt, seine persönlichen Stärken, Fähigkeiten und positiven Eigenschaften zu erkennen und zu aktivieren, um sein persönliches und berufliches Wachstum zu fördern. Die Anwendung des Core-Modells im systemischen Coaching ermöglicht es Klienten, ihr Selbstbewusstsein zu stärken, ihre Selbstwirksamkeit zu steigern und ein tieferes Verständnis für sich selbst und ihre Ziele zu entwickeln.

Das CORE-Modell ist ein äußerst wirkungsvolles Instrument im systemischen Coaching, um eine ressourcenorientierte Herangehensweise zu fördern. Es bietet Coach und Klient einen strukturierten Leitfaden, um gemeinsam ein Thema oder Anliegen zu erkunden und konstruktive Lösungsansätze zu entwickeln. Nachdem das Thema und die Zielsetzung definiert wurden tritt das CORE-Modell in Aktion.

Das Akronym **CORE** repräsentiert die verschiedenen Phasen des Prozesses.

<b>Challenge</b>	Das "C" steht für Challenge, was bedeutet, dass gemeinsam das Anliegen, Problem, Thema oder Ziel herausgearbeitet wird. In dieser Phase erfolgt eine gründliche Analyse, um die Herausforderung in ihrer gesamten Komplexität zu verstehen.
<b>Opportunity</b>	Anschließend folgt das "O" für Opportunity, was die Gelegenheit darstellt, verschiedene Möglichkeiten zu erkunden, wie mit der Herausforderung umgegangen werden kann. Ziel ist es, kreative und innovative Lösungsansätze zu entwickeln, die dem Klienten helfen, das Anliegen zu bewältigen oder das Ziel zu erreichen.
<b>Resources</b>	Das "R" steht für Resources (Ressourcen), wo die Aufmerksamkeit auf die vorhandenen Stärken, Fähigkeiten und Erfahrungen gerichtet wird. Hierbei wird untersucht, ob es bereits ähnliche Probleme gab, die erfolgreich gelöst wurden, möglicherweise in einem anderen Kontext. Diese Ressourcen können dann genutzt werden, um den aktuellen Herausforderungen zu begegnen.
<b>Effect</b>	Das "E" steht für Effect, was auf Deutsch "Wirkung" bedeutet. In dieser Phase des Prozesses wird darüber reflektiert, was sich ändern würde, wenn das Anliegen oder Ziel des Klienten erreicht wäre. Es geht darum, die potenziellen positiven Auswirkungen der angestrebten Veränderung zu identifizieren und zu visualisieren. Dies hilft dem Klienten, sich motiviert und fokussiert zu halten, während er die nächsten Schritte zur Erreichung seines Ziels plant und umsetzt.

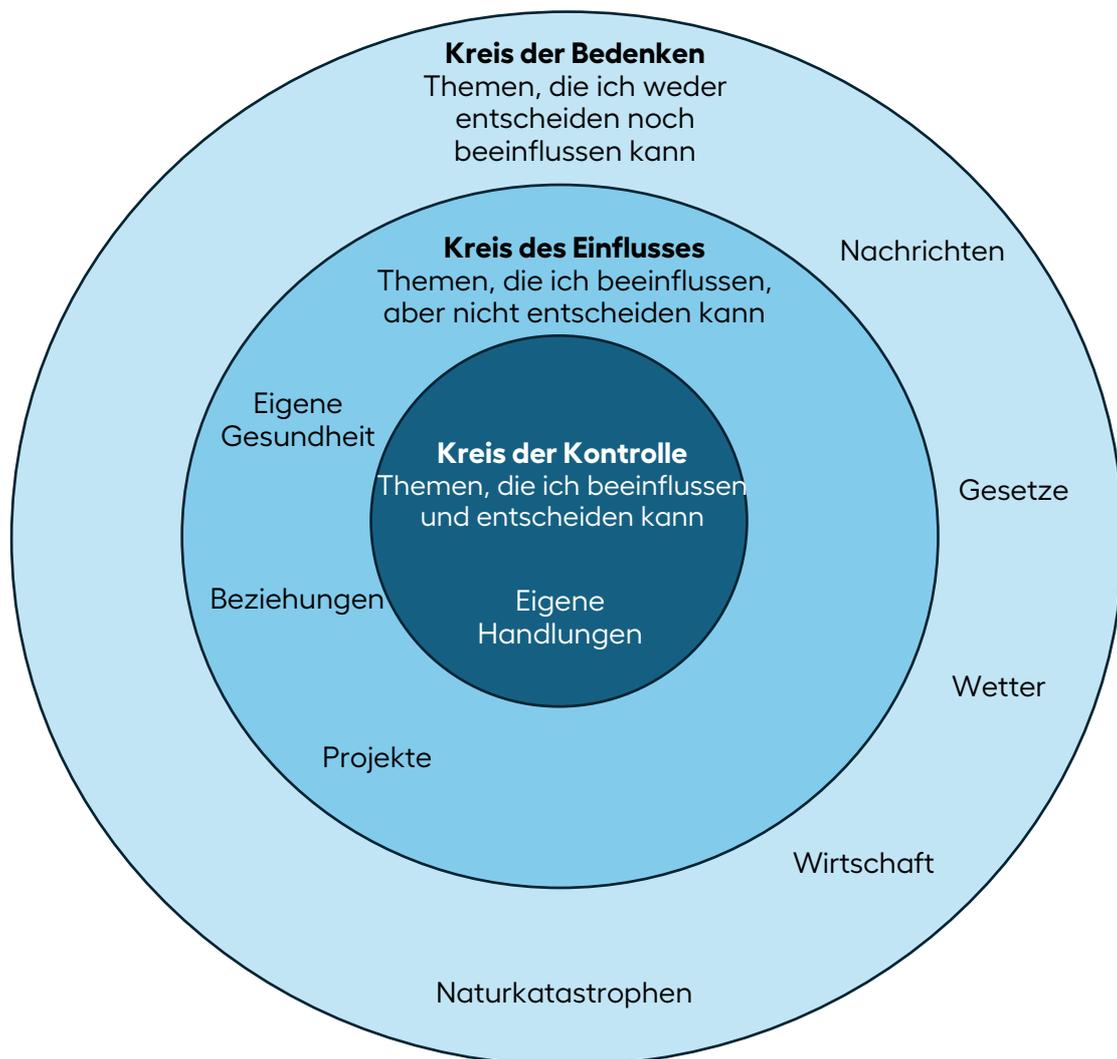
### **3.4 Selbstwirksamkeit mit Hilfe des Konzepts „Circle of Influence“**

Der Circle of Influence ist eine systemische Methode, die darauf abzielt, den Fokus auf das zu richten, was innerhalb der direkten Einflussosphäre einer Person liegt, und dabei zu helfen, die Kontrolle über das eigene Leben zu stärken. Diese Methode basiert auf der Idee, dass es Dinge gibt, die wir kontrollieren können, andere, die wir beeinflussen können, und wiederum andere, auf die wir keinen Einfluss haben. Indem man sich auf das konzentriert, was innerhalb des eigenen Kreises der Kontrolle liegt, kann man seine Energie effektiver einsetzen und sich weniger von externen Faktoren belasten lassen.

Insbesondere für die Generation Z, die in einer Welt aufgewachsen ist, die von ständigem Wandel und Unsicherheit geprägt ist, kann der Circle of Influence eine wertvolle Methode sein, um Selbstwirksamkeit zu erlangen. Indem sie lernen, sich

auf die Dinge zu konzentrieren, die sie direkt beeinflussen können, können Gen Z's ein Gefühl der Kontrolle über ihr Leben entwickeln und sich weniger machtlos fühlen.

Darüber hinaus kann der Circle of Influence auch dabei helfen, Prioritäten zu setzen und die persönlichen Ziele klarer zu definieren. Indem sie sich auf die Dinge konzentrieren, die sie kontrollieren können, können Gen Z-Mitarbeitende ihre Ressourcen effektiver nutzen und sich auf die Aufgaben konzentrieren, die ihnen am meisten am Herzen liegen. Dies kann zu einer erhöhten Motivation und Produktivität führen und dabei helfen, ein Gefühl der Erfüllung und Zufriedenheit im Berufs- und Privatleben zu erreichen.



### 3.5 GfK als Methode zur Selbstregulation im beruflichen Kontext

Selbstregulation im Coaching bezieht sich auf die Fähigkeit einer Person, ihre eigenen Gedanken, Emotionen, Verhaltensweisen und Reaktionen bewusst zu steuern und zu kontrollieren, um ihre Ziele zu erreichen und persönliches Wachstum

zu fördern. Diese Fähigkeit zur Selbstregulation ist ein zentraler Bestandteil des Selbstführungskonzepts im Coaching und umfasst verschiedene Aspekte wie Selbstbewusstsein, Selbstkontrolle und Selbstmanagement. Durch die Entwicklung von Selbstregulationsfähigkeiten können Klienten lernen, ihre eigenen Bedürfnisse und Ziele zu identifizieren, mit Stress und Emotionen umzugehen, produktive Gewohnheiten zu entwickeln und effektive Entscheidungen zu treffen. Im Coaching werden verschiedene Methoden und Techniken eingesetzt, um die Selbstregulation zu fördern, darunter Selbstreflexion, Achtsamkeitstraining, kognitive Umstrukturierung und Verhaltensmodifikation.

Die Gewaltfreie Kommunikation (GFK) bietet eine strukturierte Methode für Konfliktmanagement und Feedback, die darauf abzielt, Konflikte auf eine respektvolle und konstruktive Weise zu lösen. Die GFK, entwickelt von Marshall B. Rosenberg, basiert auf einem Prozess, der aus vier Schritten besteht:

Phase	Bedeutung	Beispiel
<b>Beobachtung</b>	Zunächst werden die beobachtbaren Fakten objektiv beschrieben, ohne Wertung oder Interpretation.	<i>Als ich deine Rückmeldung zu meinem Projekt erhalten habe,</i>
<b>Gefühl</b>	Dann werden die eigenen Gefühle in Bezug auf die beobachteten Ereignisse ausgedrückt.	<i>fühlte ich mich entmutigt und unsicher über meine Leistung</i>
<b>Bedürfnis</b>	Anschließend werden die Bedürfnisse, die diesen Gefühlen zugrunde liegen, identifiziert und benannt.	<i>da ich das Bedürfnis nach Anerkennung und Wertschätzung habe.</i>
<b>Bitte</b>	Schließlich werden konkrete Bitten oder Handlungsvorschläge formuliert, um die eigenen Bedürfnisse zu erfüllen.	<i>Könntest du mir bitte eine spezifischere Rückmeldung geben, damit ich meine Leistung verbessern und unsere gemeinsamen Ziele besser erreichen kann?</i>

Diese Struktur ermöglicht es den Beteiligten, sich auf das Wesentliche zu konzentrieren, Missverständnisse zu vermeiden und eine offene und respektvolle Kommunikation zu fördern.

Für die Gen Z ist GFK somit eine wirksame Methode, um ihre zwischenmenschlichen Beziehungen zu verbessern und konstruktive Konfliktlösungen zu fördern. Angesichts der starken Betonung auf soziale Gerechtigkeit und emotionaler Intelligenz innerhalb dieser Generation bietet die GFK einen Rahmen, der es ihnen

ermöglicht, ihre Bedürfnisse und Gefühle auf respektvolle Weise auszudrücken, während sie gleichzeitig die Bedürfnisse anderer berücksichtigen. Da die Generation Z in einer zunehmend digitalen Welt aufgewachsen ist, in der persönliche Interaktionen oft durch Technologie vermittelt werden, kann die praktische Anwendung der GFK ihnen helfen, ihre zwischenmenschlichen Fähigkeiten zu stärken und eine tiefere Verbindung zu ihren Kollegen und Mitmenschen herzustellen. Darüber hinaus fördert die GFK eine Kultur des Verständnisses, der Empathie und der Zusammenarbeit, die den Werten und Erwartungen der Generation Z entspricht. Insgesamt bietet die GFK einen vielversprechenden Ansatz zur Förderung der interpersonellen Kompetenzen und zur Konfliktbewältigung innerhalb der Generation Z und kann somit dazu beitragen, ihre berufliche und persönliche Entwicklung zu unterstützen.

## **Fazit**

Die vorliegende Arbeit beleuchtet die vielfältigen Herausforderungen und Chancen, die die Generation Z im beruflichen Kontext mit sich bringt. Durch eine eingehende Analyse ihrer Merkmale, Erwartungen und Bedürfnisse wurden verschiedene Ansätze zur Unterstützung dieser Generation entwickelt. Dabei wurden sowohl theoretische Konzepte wie das Selfleadership Modell als auch praktische Methoden wie systemische Coaching-Techniken untersucht.

Die Ergebnisse zeigen, dass ein tieferes Verständnis der Generation Z und ihrer Anforderungen entscheidend ist, um sie erfolgreich zu führen und zu unterstützen. Führungskräfte und Mentoren können von systemischen Ansätzen profitieren, um die Selbstwirksamkeit und Selbstreflexion der Gen Z-Mitarbeitenden zu fördern und sie bei ihrer persönlichen und beruflichen Entwicklung zu unterstützen.

Insgesamt bietet diese Arbeit einen umfassenden Einblick in die Dynamik zwischen der Generation Z und dem Arbeitsumfeld sowie praktische Anleitungen für Führungskräfte und Mentoren, um effektive Strategien zur Förderung dieser Generation zu entwickeln. Es ist zu hoffen, dass diese Erkenntnisse dazu beitragen, die Zusammenarbeit zwischen den verschiedenen Generationen zu verbessern und eine positive und unterstützende Arbeitsumgebung zu schaffen.

## Literaturverzeichnis:

- Furtner, M. R., & Sachse, P. (2011). Selbstregulation im Kontext von Führung. In F. Jonas & U. Renner (Hrsg.), *Handbuch der Führung* (S. 347–362). Springer.
- Lucke, G., & Furtner, M. R. (2015). Selbstregulation als Führungskompetenz: Die Rolle der Fähigkeit, sich selbst zu führen. In C. Harteis, A. Rausch, & J. Seifried (Hrsg.), *Kompetenzentwicklung in unterschiedlichen Lernkulturen: Festschrift für Dieter Euler zum 60. Geburtstag* (S. 111–123). Springer.
- Müller, A., & Wiese, B. S. (2010). *Selbstführung und Persönlichkeitsentwicklung: Selbstwirksamkeit und Persönlichkeitsentwicklung in Theorie und Praxis* (3. Aufl.). Springer.
- Manz, C. C., & Neck, C. P. (2010). *Selbstführung: Die Entdeckung des eigenen Potenzials*. Vahlen.
- Rogers, C. R. (1957). *Die notwendigen und hinreichenden Bedingungen menschlicher Entwicklung* (A. Falk & E. B. Rothenberg, Übers.). Klett-Cotta. (Originalarbeit veröffentlicht 1957)
- Rosenberg, M.B. (2015). *Gewaltfreie Kommunikation: Eine Sprache des Lebens*. Junfermann Verlag
- Script zur systemischen Coaching Ausbildung von In Konstellation
- Weisbach, M., & Sauer, H. (2019). *Generation Z: Wie sie tickt, was sie verändert und warum sie die Welt von morgen bestimmt*. Campus Verlag.