

Übersicht Methodenkoffer

Daniel Goering
August 2021

Zusammenfassung

Der Methodenkoffer im Bereich der Ausbildung zum systemischen Coach beschreibt die einzelnen Methoden die während der Ausbildung theoretisch gelernt und praktisch geübt werden. Der Fokus liegt hierbei auf der Methode sowie deren Beschreibung. Darüber hinaus erfolgt eine Einordnung zum jeweiligen Anwendungsbereich. Die vorliegende Methodensammlung soll Kursteilnehmern während und nach der Ausbildung eine Hilfestellung geben, um Lerninhalte schnell zu finden, um so bevorstehende Coachings zu planen und durchzuführen. Die Methoden sind chronologisch geordnet und aufbereitet. Die Sammlung beruht auf der umfassenden Ausbildung zum systemischen Coach durch INKonstellation im Zeitraum von Februar 2021 bis September 2021. Zum Zeitpunkt der Erstellung dieser Abschlussarbeit ist das letzte Modul „Wing Wave“ noch nicht absolviert und somit nicht Teil der Arbeit. Neben der reinen Methodensammlung werden auch Übungen aufgeführt die als hilfreich erachtet werden. Diese liefern im privaten wie auch beruflichen Kontext neben den Methoden einen Mehrwert.

Grundsätzlich soll die Methodensammlung beständig wachsen und vor allem auch um Erfahrungsberichte zu den einzelnen Methoden ergänzt werden. Dafür wird eine aktive Mitarbeit mit Anmerkungen, Ergänzungen und weiterführende Hinweise jederzeit angeregt.

Inhaltsverzeichnis

1. Einleitung	4
2. Modul 1 / Einführung	4
3. Modul 2 / Grundlagen.....	5
4. Modul 3 / Fragen	6
5. Modul 4 / Methoden	7
6. Modul 5 / Konflikte	9
7. Modul 6 / Anwendungen	14
8. Modul 7 / Hypno.....	17

1. Einleitung

Die Ausbildung zum systemischen Coach beschreibt die besondere Herangehensweise, dass ein ganzes System in seinen Einzelteilen betrachtet wird, in dem sich ein Mensch bzw. Klient aufhält. Der Mensch wird dabei immer als Teil eines ganzen Systems angesehen. Das System besteht dabei immer aus voneinander abhängigen Einzelteilen. Die Summe der Einzelteile wird als das Ganze beschrieben. Um systemisch zu arbeiten, muss man die Aufmerksamkeit auf alle Elemente und deren Zusammenwirken innerhalb des Systems legen. Nur so kann der Fokus auf bestimmten Verhaltensweisen und Mustern durch ein Coaching gelegt werden. Durch die Nutzung der beschriebenen Methoden gelingt es dem Coach einen Prozess zu verfolgen um so den Klienten sicher zu leiten. Ziel des Coachings ist die individuelle Weiterentwicklung des Klienten im privaten wie auch beruflichen Kontext zu unterstützen.

2. Modul 1 / Einführung

Das erste Modul beschreibt die Einführung in die Systemtheorie, den Ursprung des systemischen Arbeitens und widmet sich der grundlegenden Struktur und Haltung im Coaching. Folgende Methoden und Übungen wurden vermittelt:

Methode / Übung	Beschreibung / Ablauf	Anwendungsbereich
positives Spekulieren	positive Eigenschaften einer Person benennen	Ice Breaker Übung für Gruppen wenn sich niemand kennt, positive Haltung bestimmen, Selbstwert erhöhen
Emotional Cards	1. Karten liegen auf dem Boden, man entfernt sich und kommt wieder näher, welche Karte springt ins Auge? 2. Assoziationen aufschreiben und durch weitere Personen erweitern lassen 3. auf Wesentliche drei/vier Punkte reduzieren und Ziele definieren	Zielbeschreibung in einer Gruppe/als Einzelperson, auch grundsätzlich geeignet

Zwiegespräch	Zweiergruppe, Sprechen/Zuhören für 20 Min.	proaktives Zuhören erfahren
Timeline	<ol style="list-style-type: none"> 1. Klient schreibt 5-7 wesentliche Meilensteiner der Vergangenheit auf Karten auf 2. Gegenwart wird beschrieben 3. Zukunft und Wünsche werden formuliert 4. Karten werden auf dem Boden gelegt und Klient stellt sich drauf um zu Spüren 5. Punkt in der Zukunft wird definiert 6. Abschluss: Was würdest Du Deinem heutigen Ich zurufen? 	Kennenlernen, Erstgespräch des Coachings nachdem Anliegen klar formuliert ist

3. Modul 2 / Grundlagen

Das zweite Modul beschreibt das Grundverständnis der Dynamiken im System, Verantwortungen und Rollenverständnisse sowie diverse Formen der Auftragsklärung. Folgende Methoden und Übungen wurden vermittelt:

Helfer Muster	<ol style="list-style-type: none"> 1. Definition einer Krise wird aufgemalt 2. Rezept zum Umgang mit eigenen Krisen wird runtergeschrieben 3. Krise des Anderen wird mit eigenem Rezept besprochen 	Bewusstsein schaffen für alternative Lösungsansätze
AI Interview	<ol style="list-style-type: none"> 1. Starte in der Vergangenheit und schaue was Dir an Dir selber gefällt 	Ressourcenaktivierung für den Blick nach vorne

	2. Projiziere diese Eigenschaft auf zukünftige Probleme/Themen 3. Was kannst Du heute bereits unternehmen?	
Feedback	intensive Form zur Besprechung von angemessenem Feedback	immer und überall im Leben :-)
INKONST1	Form um den Zielrahmen genauer zu formulieren	Zieldefinition / Auftragsklärung
Everestziele	Möglichkeit um gestetzte Ziele kleiner und nahbarer erscheinen zu lassen um so positive Haltung ggü. dem gesetzten Ziel abzubauen	Zieldefinition
Coaching Haus	Methoden zur Klärung des Anliegens	Auftragsklärung
Ladenmetapher	Spiel um wohlwollend über eine Person zu spekulieren	mit Freunden spielen, evtl. in einem Team im beruflichen Kontext

4. Modul 3 / Fragen

Das dritte Modul behandelt die besondere Form und Nutzung von Fragen und Fragetechniken. Folgende Methoden und Übungen wurden vermittelt:

Landkarte der Befindlichkeiten	Möglichkeiten zur aktuellen Stimmungslage werden angeboten	Beginn und Ende eines Coachings, Standortbestimmung
--------------------------------	--	---

Powerfragen	7 Fragen zur Selbstwirksamkeit	Methode um den Klienten in positive Stimmung zu bringen, klient erzählt von sich uns nimmt das Positive in den Fokus
Reframing	positives Konnotieren	Methode um den Klienten in positive Stimmung zu bringen, Klient erzählt und Coach reframt positiver
zirkuläre Fragen	andere Sichtweisen einnehmen, Freunde, Superman, Idole & Vorbilder etc.	Kreatives Denken anregen um in den Lösungsansatz zu kommen
Skalierung	Skala definieren, Klient beschreibt IST Zustand, Abweichungen, Soll Zustand etc.	klare Beschreibung wo der Klient steht und Ausblick auf Ziel
Metapher	Metapher als Sinnbild des Klienten nutzen damit er objektiv auf sein Anliegen blicken kann	Hilfestellung im lösungsorientierten Prozess

5. Modul 4 / Methoden

Das vierte Modul behandelt die Vielfalt diverser Methoden um den Coachingprozess zu bestreiten. Folgende Methoden und Übungen wurden vermittelt:

Narrativer Ansatz	aktiv zuhören, Ressourcen werden aktiviert beim	Zielbild Definition, Klient aus Opferrolle rausholen,
-------------------	---	---

	Klienten, Geschichte wird weitererzählt	Selbstwirksamkeit steigern
GROW Modell	Top Down Ansatz für die Zielerreichung, sehr strukturiert ggü. Dem Bottom Up Vorgehen beim Coaching Haus	Wenn Ziel bereits bekannt ist, eher im Business Umfeld weil weniger auf Gefühle bezogen / Auftragsklärung
Affekt Bilanz	zwei Skalen (positiv und negativ) um ein Anliegen zu klären, was ist daran schlecht, was ist daran gut, bildliche Darstellung einer Pro und Contra Liste	universell bei jeglichen Anliegen, mit Tetralemma verbinden wenn Optionen bestehen
Tetralemma	Perspektive erweitern durch verschiedene Optionen: 1. Option A 2. Option B 3. Beides? 4. keins von Beiden 5. gänzlich andere Option?	Aufstellung nutzen mit Bodenanker hilfreich und intensiver, fördert Kreativität des Klienten, auf neue Lösungen kommen, strukturiertes Brainstorming
Aufstellung	Aufstellung nutzen um Intensität zu steigern, Herangehensweise zur Verteilung der Emotionen	bei Skalen, Affektbilanz, Tetralemma
Entscheidungsmatrix	1. Kriterien definieren lassen / ggf. Punkte zusammenfassen wenn notwendig 2. Gewichtung der Kriterien	zur Verdeutlichung der Gesamtlage bei verschiedenen Optionen

	festlegen 3. Punkte vergeben von 1-6 für die verschiedenen Optionen 4. gewichtete Punkte ausrechnen für die verschiedenen Optionen 5. Bauchgefühl hinzufügen, wie fühlst Du dich dabei?	
Persönlichkeitsmodelle	Unterteilung in intro- und extrovertiert sowie sachlich und emotional, vier Quadrante mit unterschiedlichen Beschreibungen	
Circle of Control	Struktur um darzustellen was kontrollierbar ist und was nicht 1. Circle of Control --> 100% Kontrolle möglich 2. Circle of Influence --> hoher Einfluss möglich 3. Circle of Concern --> kein Einfluss möglich aber es betrifft den Klienten	Anregung zum Perspektivwechsel, Hilfe und Unterstützung bei der Zielklärung

6. Modul 5 / Konflikte

Das fünfte Modul behandelt die besondere Herausforderung mit Konflikten, sowohl im innerlichen als auch im äußerlichen System. Folgende Methoden und Übungen wurden vermittelt:

Selbsterfahrung Konflikt	Fragen zum Konflikt um Themen zu finden	Auftragsklärung und erstes Gespräch um Themen zu finden
Riemann-Thomann-Modell	<p>Weg um Bedürfnisse des Klienten sowie Konfliktpartner im Konflikt herauszuarbeiten</p> <p>Achse bestehend aus Nähe vs- Distanz und Dauer vs. Wechsel, jeweils Skala 1 - 5, Fragebogen zur Einordnung nutzen</p> <p>Transparenz wird geschaffen wenn beide Konfliktpartner eingeordnet werden</p> <p>1. Wo stehe ich selber? 2. Wo steht mein Gegenüber? 3. Was sind die Bedürfnisse? Was brauche ich, was braucht mein Gegenüber? Perspektive des Anderen kann verstanden werden</p>	<p>Transparenz bei Bedürfnissen schaffen, geht auch gut bei Führungskräften um Mitarbeiter zu verstehen</p>
Mood Meter	emotionale Intelligenz steigern und ausdrücken, steigert Zufriedenheit und Glücklichkeit	Stimmungsabfrage bei Workshops oder zu Beginn eines Coachings

<p>Konfliktverhaltensstile</p>	<p>Matrix zur Orientierung am eigenen Bedürfnis sowie dem Bedürfnis des Anderen:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Durchsetzen 2. Vermeidung 3. Kooperation 4. Nachgeben 5. Kompromiss <p>Methode: Klient alle Stile einmal durchgehen lassen anhand folgender Fragen auf einer Skala von 1-10, wie würdest Du das konkret machen und was sind die Konsequenzen?</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Ist es umsetzbar? 2. Löst es das Problem? 	<p>Konfliktlösung, offline kann man Bodenanker nutzen zur Visualisierung</p>
<p>das Innere Team</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. konkrete Fragestellung erarbeiten 2. Äußeren Kontext klären, wer ist beteiligt?, was muss man wissen um Fragestellung zu klären <ul style="list-style-type: none"> - Name, kurze Beschreibung 3. Inneres Team aufstellen/aufmalen <ul style="list-style-type: none"> - Kernaussage - männlich/weiblich - Emotion? - Name/Begrifflichkeit 	<p>Inneren Konflikt sichtbar machen Teammitglieder als Ressourcen aktivieren</p>

	<ul style="list-style-type: none"> - Sprechrichtung - Größe <p>--> Würdigung der einzelnen Teammitglieder, was ist an Ihnen positiv? Wo haben sie bereits im Leben geholfen?</p> <p>--> Gesamtansprache an das innere Team, was braucht man mehr oder weniger für die Klärung der Fragestellung?</p> <p>4. Erstresonanz</p> <ul style="list-style-type: none"> - erste Ideen/Impulse in Richtung Lösung? 	
OK OK Modell	<p>Mit welcher Haltung gehe ich in einen Konflikt?</p> <p>Erst die Haltung für uns selbst klären bevor man die Sachebene klärt, vier Möglichkeiten:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Ich bin ok, Du bist ok 2. Ich bin nicht ok, Du bist ok 3. Ich bin ok, Du bist nicht ok 4. Ich bin nicht ok, Du bist nicht ok <p>Wie ist die Sichtweise auf den Konfliktpartner? --> Kann man vorab klären</p> <p>Beeinflusst den gesamten</p>	Tool zur Selbstreflektion

	Verlauf, Sensibilisierung für den Klient für das Verständnis	
5/4/3/2/1	Pyramide rückwärts 5 Dinge beschreiben die der Klient: sieht, hört, fühlt, 4 Dinge ... 3 Dinge ... 2 Dinge ... 1, im Anschluss fragen was der Klient benötigt, als Anker wenn nichts mehr geht	Klient ins Hier und Jetzt holen, Notfallkiste
Werte und Entwicklungsquadrat	<ol style="list-style-type: none"> 1. negative Übertreibung (Geiz) 2. positiver Wert (was ist der gute Kern vom Geiz --> Sparsamkeit) 3. entwertende Übertreibung vom Negativen (Geiz--> Verschwendung) 4. positiver Gegenwert (was ist der gute Kern von Verschwendung--> Gönnerum) 	wenn sich der Klient über etwas aufregt, Perspektive wechseln und anderen Blickwinkel gewähren. Wir nehmen häufig das negativ wahr, nicht das positive

7. Modul 6 / Anwendungen

Das sechste Modul rückt die Rolle des Coaches in den Vordergrund. Folgende Methoden und Übungen wurden vermittelt:

Reflecting Team	<ol style="list-style-type: none">1. Coach und Klient machen Auftragsklärung2. Reflecting Team reflektiert Auftragsklärung3. Coach und Klient sprechen über die Reflektion und tauschen sich über Ihre Erkenntnisse aus4. Coach und Klient formulieren Thema --> Ziel -> Anliegen für heute5. Coach und Klient gehen in die Problembearbeitung6. Reflecting Team reflektiert die Problembeschreibung7. Coach und Klient sprechen über Reflektion --> Erkenntnisse8. Coach und Klient setzen Problembearbeitung fort9. ggf. zweite Reflektion10. Coach und Klient schließen Coaching ab	Perspektivwechsel für Coach und Klient als Unterstützung
-----------------	--	--

Kollegiale Fallberatung	<ol style="list-style-type: none"> 1. Fall wird vorgestellt vom Fallgeber (10-15 min.) 2. Fragen zum Verständnis durch die Kollegen (5-10 min.) 3. Hypothesenrunde durch die Kollegen (10 min.) 4. Resonanz vom Fallgeber (5 min.) 5. Entwicklung von Lösungsansätzen durch die Kollegen (10-15 min.) 6. Feedback vom Fallgeber (5 min.) 	Unterstützung des Fallgeber bei einem Anliegen durch Coaching Kollegen
Wunderfrage	<p>Bei der Wunderfrage wird nach Ausnahmen gefragt, die noch gar nicht passiert sind.</p> <p>„Wenn das Problem durch ein Wunder plötzlich weg wäre, was würden Sie am Morgen danach als erstes anders machen? – Und dann? Was würde Ihr Mann/Ihre Frau/Ihr Kind/Ihr Chef anders machen und woran würden sie es erkennen? Wie werden diese Menschen auf Ihr verändertes</p>	Ressourcenaktivierung zur Besprechung eines Lösungswegs, besserer, stabiler Zustand um über den Weg zu reden, Haltung verändert sich zum Problem, Klient wird in einen starken Zustand gebracht

	<p>Verhalten verändert reagieren? Wer wäre davon am meisten überrascht? Und wenn dann nach dem Wunder zwei Monate/ein halbes Jahr/fünf Jahre vergangen sind, wie würden Ihre Beziehungen sich dann verändert haben?“</p>	
<p>Profil als Coach</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Wo war ich schon erfolgreich 2. Wo habe ich Feldkompetenz 3. In welchem Bereich bin ich gut vernetzt? 4. Wo arbeite ich und was mache ich gerne? 5. Kontext indem ich mich wie ein Fisch im Wasser fühle 6. Welche Art von Job/Klient/Auftrag müsste bei mir anrufen damit ich jubel? 7. Welche Methoden liegen mir/mag ich? 8. Heute in vier Jahren: Ich habe alles richtig gemacht, alles hat funktioniert, ich bin erfolgreich und jeden 	<p>Orientierung im Beruf/Profil schärfen als Coach</p>

	Tag im Flow, beschreibe diesen Tag Abschluss: Wer bin ich? Was kann ich? Was will ich?	
--	--	--

8. Modul 7 / Hypno

Das siebte Modul konzentriert auf den hypnosystemischen Ansatz im Coaching. Folgende Methoden und Übungen wurden vermittelt:

Erforschen Problem Muster	1. Klient schildert Problem Erleben --> Pacing 2. "Ethnologische Felderforschung" a. Was wird als Problem definiert? / Benennung, Beschreibung b. Innere Dialoge, innere Filme, Vorstellung, Körper Koordination, Atmung etc. c. Welche weiteren Erlebnisebenen sind für den Klienten relevant?	emotionale Methode um ins Erleben zu kommen, Möglichkeit wenn Klient stark in der Vorstellung ist um Themen zu bearbeiten
---------------------------	---	---

	<p>3. Auswirkung beim Klienten</p> <p>a. Wie bewertet sich der Klient im Problemerleben?</p> <p>b. Wie ist der eigene Umgang im Problemerleben?</p> <p>c. Welche Erwartungen sind mit dem Problemerleben verknüpft?</p> <p>4. Fokussierung auf das gewünschte Erleben:</p> <p>a. Angenommen, das Problem würde nicht mehr bestehen ... was wäre dann?</p> <p>b. Wie wäre Dein Erleben? Benennung, Beschreibung, Innere Dialoge, innere Filme, Vorstellung, Körper Koordination etc.</p> <p>c. Wie ist der eigene Umgang im gewünschten Erleben?</p> <p>5. Schlussfolgerung des Klienten daraus, Reflektion:</p> <p>a. Was kommtet Ihr beim Klienten wahrnehmen?</p>	
--	---	--

	<p>b. Bei welchen Erlebnisnetzwerken zeigten sich die deutlichsten Unterschiede im gewünschten Erleben?</p>	
<p>Muster des Gelingens</p>	<p>1. Auftrag & Problemzustand/Interventionsstruktur</p> <p>a. Worüber sollten wir in diesem Gespräch in jedem Fall sprechen?</p> <p>b. Was ist der Auftrag, das Anliegen?</p> <p>c. Spielen fremde Aufträge eine Rolle?</p> <p>d. Ausmaß der Belastung auf einer Skala von 0-10</p> <p>e. Beteiligte am Problem: Was</p>	<p>Auftragsklärung</p>

	<p>würde Person X sagen, wenn ich sie über das Problem befragen würde?</p> <p>2. Reisezielbestimmung</p> <p>a. Wunderfrage</p> <p>b. Metapher nutzen, Coach als Reisebüro, Art der Reise (Pauschal, Abenteuer, Fortbewegung etc.)</p> <p>3. Muster des Gelingens</p> <p>a. Welche Beispiele in der Vergangenheit gingen schon in die Richtung des gewünschten Zielzustands?</p> <p>b. Gibt es Zeiten, in denen Sie erfolgreich mit dem Problem umgegangen sind? Was war da anders?</p> <p>c. Gab es in der Vergangenheit nützliche Helfer?</p> <p>4. Integration von Einwänden</p> <p>a. Welche Ressourcen liegen im</p>	
--	--	--

	<p>Hinderniss? Was ist daran hilfreich?</p> <p>b. Wofür ist das Hindernis ein Schutzwall/Helfer?</p> <p>c. Wie kommst Du auf keinen Fall zum Ziel?</p> <p>5. Der nächste Schritt</p> <p>a. Denken Sie, dass das, was wir bisher besprochen haben hilfreich war? Was hat gefehlt?</p> <p>b. Welche Fragen könnten in Ihren Augen nützlicher sein als die bisherige?</p> <p>c. Was ist der nächste Schritt? Wer macht was, wann, wie?</p>	
Restriktionsmodell	<p>1. Würdigung der Sehnsuchts Ziele / Bedürfnisse des Klienten klären und würdigen</p> <p>2. Würdigung der eventuelle Frustration , der Ärgers, der Wut, der Trauer darüber, dass diese Sehnsuchtsziele nicht erreichbar</p>	Auftragsklärung/Zielklärung

	<p>sind/waren</p> <p>3. Würdigung der Ambivalenz gegen Alternativen</p> <p>4. Prüfung bisheriger Lösungsversuche auf Auswirkungen</p> <p>5. Angebote für alternatives Vorgehen</p>	
Arbeiten mit Seiten/Anteilen	<p>1. Klient schildert "Problem Erleben" --> empathisches Pacing</p> <p>2. Klient wird gefragt nach gewünschten Erleben und danach ob es schon Variationen im Erleben bisher gibt</p> <p>3. Klient wird gefragt "Wie findest Du es von Dir, wie redest Du mit Dir?, wie bewertest Du Dich, Wie gehst Du mit Dir um</p> <p>4. Einladen zum Vergleich der Wirkung von "Eine Seite von Dir"</p> <p>5. Vergleich der Wirkung von "ich, ich, ich ..." einerseits und dann</p>	<p>Auftragsklärung/Zielklärung und Intervention im hypnosystemischen Bereich</p>

	<p>"eine andere Seite von mir erleidet das Problem, und eine andere Seite"</p> <p>6. Einladen zum sympathischen Konkretisieren der Seiten / Gestalt, Größe, Position im Raum, Name etc. Wo soll Sie sein?</p> <p>7. Gemeinsame Hypothese bilden "Was könnte diese Seiten brauchen " etc.</p> <p>8. Empathisch der leidenden Seite zuwenden</p>	
<p>Problem Lösungs Gymnastik</p>	<p>1. Klient schildert problematische Interaktion --> Pacing</p> <p>2. Zu wem wirst Du dabei --> zunächst verbal, dann in Körper Symbolik/Lautmalerisch ausdrücken + zu wem wird der/die Gegenüber? --> Erleben würdigen</p> <p>3. Wenn Du nun denselben Gegenüber aus einer optimalen Haltung heraus begegnen</p>	<p>Interventionsmöglichkeiten</p>

	<p>könntest, welche wäre das?--></p> <p>Körper Symbolik/lautmalerisch ausdrücken und verdeutlichen</p> <p>4. Problem Trigger werden in gleicher Weise wie bei 1 bzw. 2 imaginiert, dann zunächst kurz die Problem Koordination und dann die Lösungs Koordination verknüpfen --> Fokus auf den Übergang von Problem zu Lösung</p>	
--	--	--