



INKONSTELLATION

Ausbildungsakademie

Coaching | Entwicklung | Persönlichkeit

Standort Köln

Abschlussarbeit Coaching Ausbildung

Systemische Coaching Ausbildung

August 2021 bis Mai 2022

„Erste Elemente einer Methoden – Toolbox“

Vorgelegt am:

Von: Svenja Dahl

Inhaltsverzeichnis

Einführung Methoden – Toolbox	2
Das Coachinghaus (Inhalte aus der Coachinausbildung)	4
Tetralemma (Inhalte aus der Coachinausbildung)	6
Wunderfrage (Inhalte aus der Coachinausbildung)	8
Wertklärung - Lebenswerte aufspüren (nach Julia Manns)	10
Die Arbeit mit dem inneren Team.....	12
Abschluss	14
Literatur.....	15

Einführung Methoden – Toolbox

Diese Methoden – Toolbox soll sowohl angehenden als auch langjährigen Coaches dazu verhelfen für jede Coachingsituation die passende Methode auszuwählen und die Methodenvielfalt zu erhöhen.

Die Box ist so aufgebaut, dass sie zu verschiedenen Coachinganliegen Methoden zum Arbeiten anbietet. Die jeweiligen Methodenkarten sind so strukturiert, dass sie erst das Anwendungsgebiet beschreiben und dann auf die Zielsetzung eingehen. Im Anschluss wird beschrieben welches Material benötigt wird und wie genau die Methode umgesetzt werden kann. Dabei werden immer nur mögliche Umsetzungsszenarien beschrieben. Es ist jedem Coach frei überlassen, die jeweiligen Methoden für sich individuell anzupassen. Für Coaches die gerade erst starten sind bei den Methoden immer auch praktische Anwendungsfragen enthalten. Auch diese sind nur als Option gedacht und können beziehungsweise müssen individuell angepasst werden.

Bei der Anwendung aller Methoden ist eine Systemische Haltung des Coaches unerlässlich. Bernd Schmid geht sogar davon aus, dass die systemische Haltung wichtiger sei als die Methode selbst (Schmid, 2014, S.16 ff.). Daher wird nachfolgend kurz erläutert was unter einer systemischen Haltung verstanden werden kann.

Zusammenfassen lässt sich sagen, die systemische Haltung sollte geprägt sein durch Freude im Kontakt, Offenheit, Wertschätzung, Anerkennung, Geduld, Durchhaltevermögen, Hilfe zur Selbsthilfe und stetige persönliche Weiterbildung. Insbesondere die Wertschätzung spielt eine große Rolle. Dazu gehört auch auffälliges beziehungsweise merkwürdig empfundenes Verhalten zu verstehen, ohne die Ansichten teilen zu müssen. Es geht um das Nachempfinden des Andersseins (vgl. Reich 2012, S. 22 f. und 31 ff.).

Mechthild Erpenbeck (2017, S. 45 ff.) gibt folgende Tipps für eine professionelle systemische Haltung in Coaching und Beratung.

- 1) „Es gibt immer einen größeren Kontext“. Damit ist gemeint, dass der Coach im Coaching Prozess stets mit Achtsamkeit und Weitblick arbeiten sollte. Es geht darum Wechselwirkungen im Blick zu behalten, Dehnung von Grenzen wahrzunehmen, den Wahrnehmungsradius auszudehnen. Kurz gesagt darum, die Eigenlogik des Kontextsystems wahrzunehmen. Dazu gehört auch zu lernen, dass man sein Gegenüber nie umfänglich verstehen kann und das System permanent in seinem Wandel beobachten muss.
- 2) „Es könnte auch alles ganz anders sein“. Hier geht es um die Bewertungen, die man unweigerlich vornimmt und derer man sich im Coaching und der Beratung bewusst sein muss. Wichtige Eigenschaften sind hier Demut, Zurückhaltung und Bescheidenheit. Als Coach sollte man sich eine neugierige Hinbewegung mit gleichzeitiger Skepsis für Gewissheiten aneignen.
- 3) „Es gibt kein Richtig und kein Falsch, aber du bist Teil des Kontextes – und alles, was du tust, hat Konsequenzen. Aus dem systemischen Verständnis ergibt sich, dass niemand außer uns selbst unsere Wirklichkeit erzeugen kann. Es gibt keine linearen Ursachen – Wirkungen – Prinzipien im Sinne von Kausalketten. Trotzdem hat jedes Tun und auch das Lassen Auswirkungen. Alles was wir tun oder lassen ist ein Impuls, dessen Reichweite wir häufig nicht vorhersehen können. Wir können entsprechend nur aufgrund der aktuell vorliegenden Informationen Entscheidungen treffen, aus den Auswirkungen lernen und beim nächsten Mal eventuell etwas anders machen.“

- 4) „Achte darauf, in respektvoller Weise Unterschiede zu schaffen (oder: Füge dem Bild des Klienten etwas Neues hinzu). Es geht hier beispielsweise um das richtige Maß zwischen Würdigung/Bestätigung/Unterstützung auf der einen Seite und Forderung/Verstörung/Konfrontation auf der anderen Seite. Es bedarf dem richtigen Gefühl für Interventionen zur Musterunterbrechung. Heinz Forester sagte dazu mal: „Handle stets so, dass weitere Möglichkeiten entstehen“.
- 5) „Fang bei dir selbst an – alles, was du denkst und fühlst, ist bereits eine Intervention. Damit ist gemeint, dass sich Coach und Coachee in einem dynamischen Verbund befinden. Es besteht eine wechselseitige Abhängigkeit und alles Gedachte, Gefühlte und Gesagte wird untereinander ausgetauscht. Epenbeck beschreibt es mit folgenden Worten: „In dem Maße, in dem ich Verantwortung für mich selbst übernehme, Sorge ich auch für mein Gegenüber.“
- 6) „Begegne deinen Klienten mit liebevoller Achtung vor ihrem Eigenen-Sinn (oder: Dein Gegenüber ist genau wie du – nur anders). Es ist wichtig als Coach achtungsvoll im Kontakt zu sein, berührbar als Mensch zu bleiben und transparent im professionellen Handeln umzugehen. Dabei geht es unter anderem darum zu erkennen, dass jeder Handlung des Klienten eine sinnstiftende Kraft innewohnt und er stets bemüht ist eine kreative Bewältigungsleistung zu erbringen. Mit anderen Worten: Jeder Mensch handelt aus einem guten Grund so wie er es tut und diesen gilt es herausfinden.

Das Coachinghaus (Inhalte aus der Coachingsausbildung)

Anwendungsgebiet: Es dient der Auftragsklärung und kann entsprechend vor jeder anderen Methode angewendet werden und in unterschiedlicher Tiefe genutzt werden.

Zielsetzung: Erkundung des Problems und Auftrags des Klienten mit den umfassenden Facetten

Material: Bei Bedarf Materialien, damit sich der Coach Notizen machen kann. Es ist jedoch nicht zwingend notwendig

Zeitlicher Aufwand: ca. 30 bis 60 Minuten

Umsetzung: Der Coach geht die einzelnen Zimmer des Coaching-Hauses durch, um sich so einen Überblick bezüglich des Anliegens zu machen, welches der Klient mitgebracht hat. Es geht darum sich ein möglichst umfassendes Bild des Anliegens zu verschaffen, um daraus ein konkretes Ziel für die Sitzung beziehungsweise nachfolgende Sitzungen zu erarbeiten. Das nachfolgende Bild zeigt das Coaching-Haus mit seinen einzelnen Facetten.



- 1) **Anliegen:** Hier soll das Thema eingeordnet werden, zu dem der Klient ein Coaching wünscht. Dazu kann der Coach beispielsweise folgende Fragen stellen:
 - a. Was führt Sie heute hier her?
 - b. Wofür sind Sie heute hier?
 - c. Welches Anliegen haben Sie für uns mitgebracht?
 - d. Welches Ihrer Themen ist am dringendsten?
 - e. Wie kann ich Sie unterstützen?
 - f. Habe ich Sie richtig verstanden, dass...?
 - g. Was soll sich durch unser Coaching ändern?
- 2) **Umfeld:** Hier geht es darum herauszufinden wer von dem Beschriebenen Thema mit betroffen ist beziehungsweise eine Rolle spielt. Folgende Leitfragen können hilfreich sein, um dieses Themengebiet zu erkunden:
 - a. Wie reagiert Ihr Umfeld in der beschriebenen Situation?
 - b. Wer trägt noch zu Ihrem Anliegen bei?
 - c. Ist das Umfeld informiert/integriert?
 - d. Wer aus Ihrem Umfeld unterstützt Sie dabei?
 - e. Wer hat das besagte Problem als erstes gemerkt?
 - f. Welche Person würde als erstes merken, wenn das Anliegen gelöst ist?

- 3) **Situationsbeschreibung:** hier geht es darum die Situation, die zum Coachinganliegen geführt hat, möglichst detailliert erfasst werden kann. Folgende Fragen können dabei unterstützen umfassendere Informationen zu sammeln:
 - a. In welchen Situationen tritt das auf?
 - b. Wie häufig passiert Ihnen das?
 - c. In welchen Situationen tritt das Problem nicht auf?
 - d. Wie würde Person X (z.B. Freundin) deine Situation beschreiben?
 - e. Gab es in der Vergangenheit ähnliche Herausforderungen, die Sie bereits erfolgreich lösen konnten?
 - f. Nehmen wir an, das Problem wäre bereits gelöst, was wäre dann an der Situation anders?
- 4) **Gefühls- und Erlebnisbeschreibung:** Hier geht es konkret um die Gefühle, die auftreten, wenn die Herausforderung auftritt und der Klient das Gefühl hat diese Herausforderung nicht meistern zu können. Um die Gefühls- und Erlebniswelt des Klienten zu erfragen können folgende Fragen unterstützen:
 - a. Wie haben Sie sich in dieser Situation gefühlt?
 - b. Auf einer Skala von 1 bis 10, wie stark hat sie die Situation ... (z.B. verärgert), wobei 1 überhaupt nicht verärgert und 10 massiv verärgert wäre?
 - c. Wie hat sich das für Sie angefühlt?
 - d. Welche körperlichen Reaktionen haben Sie in dieser Situation an sich wahrnehmen können?
 - e. Welche Emotionen hat das ganze bei Ihnen ausgelöst?
- 5) **Auftrags- und Zielformulierung:** Nun geht es darum, dass der Klient sein Ziel für die Sitzung beziehungsweise folgenden Sitzungen möglichst konkret beschreibt. Um dem Klienten zur konkreten Zielformulierung zu helfen können folgende Fragen genutzt werden:
 - a. Welches konkrete Ziel lässt sich aus unserem bisherigen Gespräch ableiten?
 - b. Können Sie noch mal mit eigenen Worten das Ziel der heutigen Sitzung zusammenfassen?
 - c. Ich höre da zwei verschiedene Anliegen raus... Anliegen A und Anliegen B. Welches dieser beiden Anliegen möchten Sie heute bearbeiten?
 - d. Wie würde es sich anfühlen, wenn das Ziel erreicht ist?
 - e. Wie kann ich Sie dabei unterstützen Ihr Ziel zu erreichen?
 - f. Ich würde Sie bitten Ihr konkretes Anliegen hier kurz aufzuschreiben.
 - g. Paraphrasieren: Mir ist jedoch noch nicht ganz klar, was das konkrete Anliegen der heutigen Sitzung ist, können Sie ihr Anliegen noch mal mit einem Satz zusammenfassen?

➔ Die einzelnen „Zimmer“ des Coaching-Hauses müssen nicht stringent in der richtigen Reihenfolge durchlaufen werden. Häufig durchläuft der Klient bei seinen Erzählungen bereits intuitiv die einzelnen Räume oder Teile davon, sodass der Coach evtl. nur vereinzelt Rückfragen zu bestimmten Zimmern stellen muss. Der Klient sollte in dem Fall die Möglichkeit haben seine Erzählung zu Ende zu bringen, ohne unterbrochen zu werden. Je nach Komplexität des Anliegens kann das Coaching-Haus zwischen 30 und 60 Minuten in Anspruch nehmen. Bei sehr komplexen Themen macht es entsprechend Sinn das Anliegen erst umfassend zu verstehen, um dann in Folgesitzungen mit dem Klienten und geeigneten Methoden daran zu arbeiten.

Tetralemma (Inhalte aus der Coachingausbildung)

Anwendungsgebiet: Entscheidungstool mit Bodenankern. Das Tool eignet sich für Klienten die zwei Entscheidungsoptionen haben, zwischen denen sie hin und her schwanken.

Zielsetzung: Der Klient soll weg von der rein rationalen Ebene geführt werden und ins Erleben und Fühlen eintauchen. Dadurch erhält der Klient ein Feedback über seine somatischen Marker. (Beispiel: Anspannung zeigt, dass Klient mit imaginerter Situation nicht ganz zufrieden ist.)

Material: Moderationskarten und Stift

Zeitlicher Aufwand: Mit Zielklärung ca. 60 bis 90 Minuten

Umsetzung:

1. Es werden fünf Moderationskarten (Bodenanker) beschriftet:
 - a. Option A, Option B: Der Klient benennt die beiden Optionen „**A**“ bzw. „**B**“, zwischen denen er sich entscheiden möchte (Beispiel: Job behalten, neuen Job suchen und sich bewerben). Beide Optionen werden auf jeweils eine Moderationskarte geschrieben.
 - b. Beides
 - c. Keins von Beidem
 - d. Dies nicht und auch das nicht

→Die Karten werden auf dem Boden ausgelegt, wobei die fünfte Option etwas außerhalb liegt

2. Der Klient stellt sich auf die Moderationskarte **Option A** und fühlt sich in die jeweilige Situation ein als wäre sie bereits entschieden! (Beispiel: Stellen Sie sich bitte auf die Karte Job behalten und stellen Sie sich vor sie haben sich bereits entschieden. Wie fühlt sich diese Entscheidung für Sie an?). Der Coach muss nun sehr genau auf die Körpersprache des Klienten achten (Aufrichten, Zusammenzucken, Stirnrunzeln, usw.). Dann folgt **Option B**.
3. **Beides:** Der Klient fühlt sich nun in die Situation hinein. Dabei kann er durch folgende Anleitung unterstützt werden: Stellen Sie sich nun vor, dass es Ihnen gelungen ist beide Optionen miteinander zu verbinden. Wie fühlt sich das für Sie an?

Wichtig: es geht nicht darum herauszuarbeiten wie beide Optionen miteinander kombiniert werden können. Dieses Anliegen könnte in weiteren Sitzungen erarbeitet werden, wenn sich diese Variante besonders gut anfühlt.

4. **„Weder noch“** oder **„Keins von Beidem“:** Wieder fühlt sich der Klient in die Situation hinein. Wird diese Option als positiv gespürt kann es sein, dass das Problem wo anders liegt oder dass sich der Klient noch nicht entscheiden möchte. Eine mögliche Fragestellung könnte hier lauten: Was hindert Sie aktuell noch eine Entscheidung zu treffen? Welchen Vorteil hat es für Sie diese Entscheidung noch nicht endgültig getroffen zu haben? Welche anderen Personen haben einen Nutzen davon, wenn Sie sich noch nicht entscheiden?

5. **„Dies nicht und auch das nicht“:** Soll dem Klienten ermöglichen aus dem Entscheidungsraum rauszukommen und in eine Außenperspektive zu wechseln. In vielen Fällen ist eine Alternative die Lösung für ein Entscheidungsproblem. Um dem Klienten das „Ein-spüren“ zu erleichtern kann man mit „Wundern“ arbeiten. Stellen Sie sich vor ein Wunder ist geschehen und Sie haben für sich eine Lösung zu ihrem Problem gefunden die mit den vorherigen Alternativen nichts zu tun haben muss. Wie würde sich diese Lösung für Sie anfühlen? Wenn Sie sich etwas wünschen dürften, wie sähe dieser Wunsch dann aus?

Bei jedem Schritt soll der Klient berichten was er spürt. Der Coach sollte keine Anmerkungen machen. Wenn der Coachee fertig ist von seinen Empfindungen zu berichten sollte er auf die nächste Karte gehen, bevor er beginnt über die jeweiligen Szenarien nachzudenken. Der Klient soll weg vom Denken – rein ins Fühlen gelenkt werden.

Der Coach notiert für jeden Bodenanker Stichpunkte zu den vom Klienten gesagten Gefühlen und Empfindungen auf Moderationskarten. Diese werden am Schluss (erst wenn alle Bodenanker durchlaufen wurden) zu den jeweiligen Bodenankern gelegt und helfen dem Coach und Klienten bei der anschließenden Auswertung des Tetralemmas.

Hinweise:

- Geübte Coaches können auch drei Entscheidungsoptionen parallel bearbeiten. Das Modell wird dann jedoch komplexer und auch zeitaufwendiger. Bei mehr als drei Optionen empfiehlt es sich erst eine andere Methode anzuwenden, um die Entscheidungsoptionen zu reduzieren. In einem weiteren Termin kann dann bei Bedarf das Tetralemma angewendet werden, um zwischen den noch übrig gebliebenen Optionen eine Entscheidung zu treffen.
- Man kann diese Methode auch Ohne Bodenanker anwenden. In dem Fall gilt es jedoch zu bedenken, dass der Klient eventuell nicht so stark ins Fühlen kommt. Die Bodenanker helfen dem Klienten häufig weg von der Logik und rein ins fühlen zu kommen.

Wunderfrage (Inhalte aus der Coachingausbildung)

Anwendungsgebiet: Die Wunderfrage kann helfen das Ziel hinter dem Ziel herauszuarbeiten. Es soll das Ziel gefunden werden, welches frei von gedanklichen Einschränkungen ist. So werden die wahren Bedürfnisse erkennbar. Darüber hinaus eignet sich die Wunderfrage, wenn der Klient in einem Thema feststeckt und sich keine Lösungen vorstellen kann oder völlig verzweifelt ist. Durch die Wunderfrage ist es nicht mehr notwendig darüber nachzudenken, ob es realistisch ist das Ziel zu erreichen oder ob man selbst etwas zur Lösung beitragen kann.

Zielsetzung: Der Klient soll gedanklich weg vom Problem hin zu möglichen Lösungen für das Problem geführt werden. Darüber hinaus soll die Handlungsfähigkeit und Selbstwirksamkeit des Klienten gefördert werden.

Material: Bei Bedarf Material zum Anfertigen von Notizen

Zeitlicher Aufwand: Mit Zielklärung ca. 60 bis 90 Minuten

Umsetzung: Die Wunderfrage muss durch den Coach sorgsam eingeleitet werden, da sie sonst vom Klienten nicht gut angenommen wird. Sie kann beispielsweise wie folgt eingeleitet werden:

Ich würde Sie gerne auf ein spannendes Experiment einladen. Vielleicht ist es zu Beginn ein wenig Merkwürdig für Sie, aber besondere Probleme bedürfen manchmal besonderer Lösungsversuche.

Warten und Klienten beobachten...

Nehmen wir an, Sie gehen nach unserem Coaching heute nach Hause und gehen da ihrem gewohnten Alltag nach. Heute Abend werden Sie schlafen gehen, wie an jedem anderen Abend auch. Doch in der Nacht geschieht ein Wunder. Da Sie geschlafen haben wissen Sie am Morgen nach dem Aufstehen noch nicht, dass ein Wunder geschehen ist.... Aber irgendetwas ist anders...

- Woran würden Sie am Morgen nach dem Aufwachen merken, dass ein Wunder geschehen ist?
- Was wird anders sein als sonst?
- Woran merken deine Mitmenschen, dass dieses Wunder geschehen ist?
- Wer wird als erstes merken, dass dieses Wunder geschehen ist?
- Welche Unterschiede würden Sie bemerken?
- Wie fühlen Sie sich, jetzt wo Ihr Wunder wahr geworden ist?
- Wie nehmen Sie sich selbst in dieser Situation wahr?
- Was wäre jetzt notwendig, um ein solches Wunder geschehen zu lassen?

Um eine Brücke von der Wunderfrage in das hier und jetzt zu schlagen kann man mit Skalierungsfragen und weiteren systemischen Fragetechniken arbeiten. So kann man beispielsweise eine Skala von 0 bis 10 auf ein Flipchart malen und den Klienten bitten einzutragen, wo er sich auf der Skala befand, bevor das Wunder geschehen ist, wobei die 10 den Zustand des Wunders darstellt. Wichtig ist, dass der Klient selbst in Bewegung kommt und den Wert auf der Skala markiert. Nun kann der Coach weitere Fragen stellen, um die Selbstwirksamkeit des Klienten zu fördern:

- Wie ist es Ihnen gelungen bereits vor dem Wunder auf eine X zu kommen?
- Was genau haben Sie dafür gemacht?
- Wer hat Sie dabei unterstützt?
- Welche Hindernisse haben Sie dazu bereits überwunden?
- Was müssen Sie jetzt noch tun, um Ihrem Wunder noch ein Stück näher zu kommen?
- Welche notwendigen Schritte werden Sie nun einleiten, um dem Wunder noch ein Schritt näher zu kommen?
- Welche Unterstützung von außen können Sie noch einfordern, um Ihr Wunder zu verwirklichen?
- Welche zusätzlichen Fähigkeiten müssen Sie aktivieren, um Ihr Ziel zu erreichen?

Zum Schluss geht es um den konkreten Transfer. Man kann aus dem Wunder ableiten, indem man sich beim Klienten für die Teilnahme beim Experiment bedankt:

Ich danke Ihnen für die Offenheit bezüglich unseres Experiments. Nun würde ich gerne noch mit Ihnen klären, wie die nächsten Handlungsschritte aussehen könnten.

- Was möchten Sie nun tun, um Ihr Ziel zu verwirklichen?
- Was ist der nächste konkrete Schritt, mit dem Sie nun starten werden, um sich Ihrem Ziel zu nähern?
- Was brauchen Sie jetzt noch von mir auf dem Weg zu ihrem Ziel?
- Auf einer Skala von 1 bis 10, wie realistisch schätzen Sie es ein, dass Sie Ihr Ziel erreichen werden, wobei 1 völlig unrealistisch und 10 das Ziel ist, praktisch schon umgesetzt ist?
- Was muss geschehen, um von einer X auf eine Y zu kommen? (Achtung: Hier keine zu großen Sprünge machen!)

Wertklärung - Lebenswerte aufspüren (nach Julia Manns)

Anwendungsgebiet: Dieses Tool, kann immer dann angewendet werden, wenn hinter einem offiziellen Thema eine Werteproblematik vermutet wird. Diese ist dem Klienten häufig gar nicht bewusst, aber sehr wichtig. Denn stimmen die persönlichen Werte mit den Zielen einer Person nicht überein oder widersprechen diesen sogar führt dies zu Antriebslosigkeit, Frustration oder im schlimmsten Falle zum Burn-Out. Daher macht es Sinn Prioritäten zu setzen und herauszufinden, was einem im Leben wirklich wichtig ist. Der Coach kann dem Klienten entsprechend anbieten die wesentlichen Lebenswerte aufspüren.

Typische Aussagen eines Klienten die laut Julia Manns auf eine Werteproblematik hinweisen könnten lauten wie folgt:

- „Ich habe mein Ziel erreicht, kann mich aber gar nicht richtig darüber freuen.“
- „Mir fällt es äußerst schwer, mich zu entscheiden. Da hadere ich oft lange.“
- Seit einer Weile fühle ich mich kraftlos. Wie kann ich meine Energie wiedergewinnen?“
- „Ich plane seit langem, eine Wohnung zu kaufen. Aber mich kostet es so viel Überwindung, nach einem passenden Objekt zu suchen und den passenden Kredit zu finden.“
- In meinem Job ärgere ich mich häufig über mich und andere. Irgendwie läuft es nicht rund. Aber was?“
- Ich habe ein schlechtes Gefühl/Gewissen bei dem, was ich täglich tue. Dabei mache ich nichts, was moralisch verwerflich wäre. Woher kommt das nur?“

Zielsetzung: Das Tool hat, um Ziel dem Klienten einen Zugang zu seinen wichtigsten Lebenswerten zu erhalten, um so mit ihnen im Einklang die richtigen Entscheidungen treffen zu können.

Material: Moderationskarten in 5 verschiedenen Farben, Notizblock und Stifte

Zeitlicher Aufwand: 90 bis 120 Minuten

Umsetzung:

1. Zunächst benennt der Klient fünf Lebensbereiche, die ihm besonders wichtig sind. Diese werden auf Moderationskarten in unterschiedlicher Farbe notiert. Der Coach kann den Klienten fragen, ob er selbst schreiben möchte oder wünscht, dass der Coach für ihn schreibt.

Häufige Lebensbereiche (es können aber auch beliebige andere Lebensbereiche sein):

- Soziale Kontakte
 - Job/Karriere
 - Gesundheit
 - Finanzen
 - Ich
2. Als nächstes nennt der Klient etwa neun Werte zu jedem genannten Lebensbereich. Der Coach notiert diese auf einem Zettel. Manchmal macht es Sinn. Das der Coach Beispiele für Werte nennt. Sollte es dem Klienten sehr schwer fallen seine Werte zu benennen helfen laut Julia Manns folgende Fragen:
 - „Was in diesem Bereich ist Ihnen besonders wichtig?“
 - „Wann haben Sie sich in der vergangenen Woche richtig gut gefühlt? Was hat dazu beigetragen? Welcher Wert wurde da befriedigt?“

- „Erinnern Sie sich bitte an eine Situation, in der Sie sich richtig unwohl gefühlt haben. Warum haben Sie sich so gefühlt? Welche Werte haben gefehlt?“
- „Was setzt Sie unter Druck? Wie reagieren Sie dann?“
- „Wann sind Sie stolz auf sich?“
- „Was gibt Ihnen Selbstvertrauen?“
- „Erzählen Sie mir von Ihrer Beziehung/Ihrem Job. Was mögen Sie daran? Was geht Ihnen gegen den Strich?“

Fällt es dem Klienten schwer eigene Werte aus seinen Beschreibungen abzuleiten kann der Coach hier behilflich sein. Beispiel:

- Sie sagten es ist Ihnen wichtig Menschen zu haben, denen Sie vertrauen können. Steckt dahinter evtl. der Wunsch nach Treue, Ehrlichkeit, Geborgenheit, Zuverlässigkeit?
3. Im nächsten Schritt werden die Werte priorisiert. Dazu gehen Coach und Klient die jeweiligen Lebensbereiche durch und gucken ob manche Werte die gleiche Bedeutung haben beziehungsweise nah beieinander liegen. Der Klient kann mehrere Werte zu einem Überbegriff zusammenfassen. Hier hält sich der Coach zurück. Sollte der Coach das Gefühl haben es können noch mehr Werte zusammengefasst werden kann er die Unterschiede erfragen:
- „Was unterscheidet Flexibilität von Freiheit in Ihren Augen?“

Aus den neun Werten jeder Kategorie sollen die drei wichtigsten ausgewählt und in eine Reihenfolge gebracht werden. Dabei ist der wichtigste Wert immer auf dem 1. Platz. Gibt es hier Schwierigkeiten kann der Coach mit folgenden Fragen unterstützen:

- Wenn Sie zwischen X und Y entscheiden müssen. Was ist Ihnen wichtiger? Worauf können Sie eher verzichten?
 - Stellen Sie sich bitte Ihr perfektes Leben vor. Wie wäre es, wenn der eine Wert voll erfüllt ist und der andere fehlt?
4. Die drei wichtigsten Werte jeder Kategorie werden nun auf eine Moderationskarte geschrieben und neben die jeweiligen Lebensbereiche gelegt. Auf dem Boden liegen nun die 5 Lebensbereiche mit jeweils 3 Werten. Der Klient sieht nun seine (Maximal) 15 wichtigsten Werte.
5. Im letzten Schritt wählt der Klient aus den 15 Werten die fünf wichtigsten aus. Die Karten, welche er aussortiert werden zur Seite gelegt, sodass am Ende nur noch die fünf wichtigsten Werte und die jeweiligen Lebensbereiche ausliegen. Es muss nicht bei jedem Lebensbereich ein Wert liegen, wenn mehrere Werte in einem anderen Lebensbereich von besonderer Bedeutung für den Klienten sind.

Der Coach kann das Ergebnis mit dem Klienten prüfen, indem er fragt:

- Wie fühlt sich Ihre Auswahl für Sie an? Stehen dort die wichtigsten Werte in Ihrem Leben? Bei Bedarf müssen an dieser Stelle noch mal Karten ausgetauscht werden. In weiteren Coaching-Sitzungen kann nun geprüft werden, ob die Ziele des Klienten mit seinen Werten im Einklang sind.

Die Arbeit mit dem inneren Team

Anwendungsgebiet: Immer da wo innere Konflikte Veränderungsprozesse behindern. Wenn Entscheidungen nicht gefällt werden können oder es trotz einer theoretischen Entscheidung nicht richtig zur Umsetzung kommt. Wenn der Klient sich innerlich zu einem Thema zerrissen fühlt und nicht mehr weiterweiß. Wenn der Klient Äußerungen macht wie: „Eigentlich ist mir ja bereits klar, dass es besser wäre, wenn... aber irgendetwas in mir hält mich noch davon ab...“

Zielsetzung: Die verschiedenen Stimmen im Inneren (das innere Team) miteinander in Einklang bringen und innere Widerstände auflösen. Dazu nimmt der Klient als Führungskraft die Meinungen und Botschaften der inneren Teammitglieder wertschätzend und wohlwollend zur Kenntnis. In dem Modell wird davon ausgegangen, dass jede Stimme positive Absichten verfolgt. Unabhängig davon, ob sie sich kritisch, ablehnend, verhindernd oder zögernd verhält.

Material: Blatt und Stifte (wenn möglich verschiedene Farben) Hier kann auch gut mit Tablet und Zeichenprogramm gearbeitet werden. Es kann Sinn machen, die Teammitglieder vorzuzeichnen. So können sie ausgeschnitten und später verschoben werden.

Zeitlicher Aufwand: mindestens 60 Minuten eher 90

Umsetzung:

1. Problemschilderung des Klienten. Der Coach kann im schnelldurchlauf durch das Coaching-Haus gehen. Folgende Fragen können helfen das Problem kurz und knapp zu erfassen:
 - Mit welchem Anliegen sind Sie heute hergekommen?
 - Können Sie bitte eine konkrete Situation beschreiben?
 - Wer war an dieser Situation beteiligt?
 - Wie geht es dir in solchen Situationen?
 - Was kommen da für Gefühle?
 - Wie siehst du dich in solchen Situationen?
 - Was kommen dir für Bilder zu dieser Situation?
2. Der Klient formuliert eine Frage an sein inneres Team (wir können uns diese Anteile als richtige Menschen/Mitarbeiter vorstellen. Der Klient ist der Chef aller Anteile.
3. Das innere Team meldet sich immer in einem äußeren Kontext, daher macht es Sinn sich auch den Kontext genauer zu betrachten und ihn grob zu skizzieren:
 - Wie sieht der äußere Kontext aus?
 - Wer spielt bei dem besagten Anliegen noch eine Rolle?
 - Gibt es da eine Gruppe?
 - Sticht aus der Gruppe jemand besonders heraus?
4. Nun wird der Klient gezeichnet. Er sollte einen möglichst großen Rumpf haben, damit alle Anteile Platz in ihm finden.
 - Klienten fragen, was für ein Gesichtsausdruck wir ihm malen dürfen
5. Nun geht es um die inneren Anteile. Dazu kann der Coach folgende Fragen stellen:
 - Welcher Teamplayer meldet sich in der von dir beschriebenen Situation als erstes?
 - Ist die Person groß oder klein?
 - Wo in deinem inneren befindet sie sich?
 - Wie genau sieht sie aus` - kannst du sie beschreiben?
 - Ist sie männlich oder weiblich?

- Hat die Person Haare – wenn ja, wie sehen diese aus?
 - Hat sie ein besonderes Symbol oder eine bestimmte Farbe?
 - Wie ist ihr Gesichtsausdruck?
 - Macht diese Person etwas mit ihren Armen oder Beinen?
 - Was ist ihr Hauptaussage?
 - In welche Richtung sagt sie was?
 - Was für ein Satzzeichen ist passend für seine/ihre Aussage?
 - Wie schreibt man den Namen XY?
- Welche Person meldet sich da noch? (Wiederholung der aufgeführten Fragen)
- Spür noch mal in dich hinein – fehlt da noch jemand? (Das Prozedere wiederholen, bis dem Klienten keine weiteren Anteile mehr einfallen).
6. Reflektion des Gesamtbildes.
- Wenn du dir das anschaust, was spürst du dann?
 - Wenn wir uns deine Teampartner noch mal in Bezug auf deine Fragestellung ansehen... wer braucht dann hier was?
 - Du sagst XY soll ein bisschen zurücktreten... Welche guten Dienste hat XY dir in der Vergangenheit erwiesen?
 - Welches Bedürfnis hat XY, was braucht dein XY?
 - Du sagst er braucht weniger... was braucht er stattdessen? (→ Lösungsfokussiert)
 - Was kannst du als Chef des Ganzen tun, um XY bei der Befriedigung seiner Bedürfnisse zu unterstützen?
 - Hast du eine Idee wie man das visualisieren kann?
 - Überleg noch mal ... Wo in der Vergangenheit hat XY dir geholfen eine schwierige Situation zu bewältigen?
 - In welchen Situationen war es gut, dass XY da war?
 - Wenn du in dich hinein spürst, was kommt da noch?
7. Bei Bedarf kann man zwei innere Teilnehmer auch in Kontakt zueinander treten lassen. Dazu bietet sich ein Rollenspiel mit zwei Stühlen an. Der Klient nimmt die Position eines seiner inneren Teammitglieder (A) ein und spricht aus seiner Perspektive zu einem anderen inneren Teammitglied (B). Rolle (A) abstreifen und Position wechseln. Nun aus der Perspektive von (B) antworten... Rollen abstreifen und am Ende wieder zurück in die Klientenrolle wechseln.
8. Klienten bitten zu überlegen, wie er den inneren Anteilen den notwendigen Raum geben kann, damit alle zufrieden sind.
9. Zum Abschluss:
- Wenn wir uns zum Abschluss noch mal Ihre Ausgangsfrage ansehen... Wer braucht hier was und wem kannst du was geben?
 - Was wäre ein 1. Konkreter Schritt, den Sie jetzt tun könnten?
 - Können Sie sich vorstellen, das umzusetzen?
 - Letzter Schritt: Äußeren Kontext betrachten → Öko-Check

Umgang mit schwierigen Teammitgliedern:

Manchmal kommt es vor, dass dem Klienten keine positiven Ideen oder Eigenschaften zu einem innerem Teammitglied einfallen. Sie werden als gänzlich nutzlos und belastend empfunden. Dann können folgende Fragen hilfreich sein, den Konflikt aufzulösen:

- Wir nehmen XY mal weg
 - Wie fühlt es sich jetzt für Sie an?
 - Was hat sich für Sie geändert?
- Welche früheren Situationen in deinem Leben hat es gegeben wo sich XY gemeldet hat und aus denen du dann gestärkt herausgehen konntest
- Welche Bedürfnisse hat XY
 - Was braucht XY damit es ihm/ihr besser geht?

Abschluss

Die hier aufgeführten Methoden sind nur ein kleiner Anteil der potenziell Möglichen Methoden für Coaching-Sitzungen. Sie können beliebig abgewandelt werden, damit sie für die eigene Anwendung passend sind. Es macht Sinn die Methoden durch weitere zu ergänzen oder auch Erfahrungen und Reflexionen zum Umgang mit den Methoden schriftlich festzuhalten. Nur durch Übung und stetige Reflexion und Supervision können die Coachingkompetenzen erweitert werden.

Literatur

Erpenbeck, M. (2017) in Training Aktuell, Ausgabe November 2017 (S.45 – 49).

Manns, J. (2016) in Training Aktuell, Ausgabe Mai 2016 (S. 21 -23).

Schmid, B. (2014) in Trainig Aktuell, Ausgabe März 2014 (S.16-19).