

# *Methodenüberblick*

*Eine Zusammenfassung (fast) aller Methoden aus  
der Ausbildung zum systemischen Coach bei  
Inkonstellation*

Abschlussarbeit zur Systemischen Coaching Ausbildung  
bei Inkonstellation

von  
Svenja Wasser

März 2022

## **Executive Summary**

Die Idee für diese Arbeit ist daraus entstanden, dass ich mich gerade auf dem Weg befinde mir, neben meinem gelernten Beruf und der Familie, ein zweites Standbein aufzubauen.

Dies bedeutet dass ich nicht, wie in den Monaten der Ausbildung, immer tief im Thema drin stecken werde, sondern mir gegebenenfalls Methoden und Interventionen schnell hoch holen muß.

Daraus entstand für mich der Wunsch, eine Zusammenfassung der vielen Inhalte, Methoden und Tools zu haben, die mir gleich die jeweilige Methodik schnell wieder in Erinnerung bringt.

Für ausführliche Informationen kann ich auf meine Unterlagen zurückgreifen.  
Zu diesem Zweck folgt die stichwortartige Zusammenfassung (fast) aller gelernten Methoden aus der Ausbildung zum systemischen Coach bei Inkonstellation.

Ich erhebe keine Anspruch auf Vollständigkeit und ich werde diese Liste für mich immer wieder ergänzen.

Auf den eigenen hypnosystemischen Ansatz gehe ich nur rudimentär ein.

Zur besseren Lesbarkeit verwende ich das generische Maskulinum.

Als Quellen habe ich die Unterlagen, Fotoprotokolle und meine eigenen Mitschriften von den Wochenenden verwendet.

## **INHALTSANGABE**

Haltung des Coaches gegenüber seines Coachees	4
Fragestellungen	5
Einstieg ins Coaching	5
Zielsetzung	6
Ablauf / Struktur im Coaching	6
Methoden zur Unterstützung von Erkenntnis- und Bewußtmachungsprozessen und zur Ressourcenfindung	7
Methoden zur Entscheidungsfindung	10
Methoden zur Konfliktlösung	10
Hypnosystemik	11
Feedbackregeln	13
Mögliche Hausaufgaben für den Klienten	13

## Haltung des Coaches gegenüber seines Coachees

Was ist mein Anteil daran das sich ein Klient wohl fühlt?

### **Wertschätzung**

- so wie Du bist, bist Du gut

### **Respekt**

- jemand spürt seine Grenzen und sucht sich Hilfe/Unterstützung

### **Demut**

- Mein Gegenüber weiß am besten Bescheid was gut für ihn/sie ist.

### **Aktives Zuhören**

- ich bin ganz bei Dir

### **Wahrnehmung**

- Was nehme ich jenseits der Sprache wahr.

### **Achtsamkeit**

- was wünscht sich mein Gegenüber/wichtiger als das Problem ist, wo will er/sie hin?

### **Pacing**

- den Weg des Klienten würdigen
- herstellen von einer wechselseitig guten Verbindung

### **Spiegeln**

die Sprache des anderen verwenden um Gedanken nahe zu bringen, die sonst eventuell nicht angenommen werden würden.

### **Positives Konnotieren/Reframing**

- Veränderung der Wahrnehmung
- Klient aus der Opferrolle rausholen.
- Vom Problem zur Lösung
- Beispiel: Es ist NOCH nicht so.

### **Begleitetes Fühlen**

- Wir nehmen Emotionen auf
- Wow das fühlt sich jetzt für mich ganz schön schwer an. Wie fühlt sich das für Sie an?
- Den Elefanten ansprechen > Thema hinter dem Thema
- somatische Marker spiegeln

## Fragestellungen

### **Systemische Fragen – zirkuläre Fragen:**

Perspektivwechsel herstellen – Wie beurteilt Ihr Chef diese Situation?

### **Verhaltens- und Situationsfragen:**

Reflexion anstoßen - Was tun Sie konkret um die Situation herbei zu führen?

### **Skalierungsfragen:**

Orientierung und Einschätzung, Woher/Wohin – Wo befinden Sie sich auf einer Skala von 1-10?

### **Metaphern Frage:**

Zugang über Bilder zu Emotionen – Wenn sich Ihr Leben wie ein Schiff auf hoher See anfühlt, was für ein Schiff wäre Ihr Leben dann?

### **Lösungsorientiertes Fragen:**

Aufmerksamkeit weg vom Problem - Was muß passieren dass (damit) die Ausnahme häufiger auftritt?

### **Hypothetische Fragen:**

Gedankliches Probehandeln - Was wäre wenn...?

### **Alternativfrage:**

Variante geschlossener Fragen – Wenn Sie **entweder** diese Möglichkeit haben **oder** diese, für welche entscheiden Sie sich?

### **Musterfrage:**

Frage nach Verhaltensmustern - Welche Schritte müssen Sie genau gehen, damit am Ende das Problem heraus kommt?

### **Paradoxe Fragen:**

Handlungsoptionen gewinnen – Was könnte alles noch schlimmer machen?

### **Wunderfrage:**

wenn Klient im Problemraum hängt, Hilfe zur Lösungsorientierung, Perspektivwechsel, an unmögliches Denken – Stellen Sie sich vor Sie wachen morgen auf und ein Wunder ist geschehen... Was ist anders?

## Einstieg ins Coaching

### **Coaching House**

Methode zur Zieldefinition für die Coachingstunde

1. Thema
2. Umfeld
3. Situation
4. Gefühle
5. Coachingziel

## Zielsetzung

### **SMART Ziele**      Hilfe zur Zieldefinition

<b>Spezifisch</b>	Was möchte ich konkret erreichen?
<b>Messbar</b>	Woran kann ich (oder andere) festmachen dass ich mein Ziel erreicht habe?
<b>Aktiv</b>	Wie unabhängig von anderen kann ich mein Ziel erreichen?
<b>Realistisch</b>	Was ist tatsächlich machbar?
<b>Terminiert</b>	(Bis)Wann möchte ich das Ziel erreichen?
<b>ÖKO Check</b>	Wie sozialverträglich ist mein Ziel? Welche Folgen/Nebenwirkungen sind zu erreichen?

### **Restriktions-Modell**

1. Ist das Beste Ziel selbstwirksam erreichbar?  
Falls Nein – Bestes Ziel = Sehnsuchtsziel
2. Bestes Ziel suchen  
Ist das zweitbeste Ziel selbstwirksam erreichbar?...

Wichtig ist die absolute Würdigung der Ziele, auch wenn sie nicht erreichbar sind.

Damit verbundene Gefühle würdigen.

Bisherige Lösungsversuche würdigen und auf Wirkung überprüfen.

Eventuell: Meta-Kommunikation über Zwickmühle bei neuen Angeboten  
Angebot von neuem als zweitbestes – Selbstwirksamkeit herstellen

### **Everest Ziele**

- Visionen Entwickeln
- alles ist möglich - das Unmögliche wahr werden lassen
- Einordnen von Zielen
- Motivation von Zielen

## Ablauf / Struktur im Coaching

### **CORE**

<b>Challenge</b>	Anliegen/Thema/Ziel
<b>Opportunity</b>	Welche Möglichkeiten hab ich, mein Ziel zu erreichen?
<b>Ressources</b>	Wie hast Du ein vergleichbares Problem gelöst? Was hilft Dir?
<b>Effect</b>	Was wäre anders wenn Du Dein Ziel erreicht hättest?

## **Inkonst1**

Idee	und Inspiration
Natürliche Unterstützung	Welche Ressourcen sind hilfreich?
Konkreter Ablauf	Welche Schritte sind bis wann zu tun?
Optimales Ergebnis	Wie genau soll mein Ergebnis aussehen?
Nachweis	Woran sehe ich das mein Ziel erreicht ist?
Spannweite	Hat mein Ziel die richtige Größe?
Test	Gibt es Widerstände?
1	Was ist der erster Schritt? Z.B. innerhalb von 72 Stunden

## **GROW**

Goal	(Innere) Landkarte für den Ablauf im Coaching
Options	
Reality	
Way forward	

## **Methoden zur Unterstützung von Erkenntnis- und Bewußtmachungsprozessen und zur Ressourcenfindung**

### **Inneres Team**

- dient zum Erkenntnisgewinn und zur Veranschaulichung der inneren Stimmen/Anteile/Konflikte
- Ziel als Frage an das innere Team stellen
- äußeren Kontext kurz skizzieren
- Welche Stimmen melden sich in mir im Hinblick auf eine Situation?
- Jeder Stimme ein Bild(z.B. Person) geben und der Vorstellung des Klienten nach aufmalen
- explorieren – spiegeln
- Klient ist der Teamchef!
- Wer braucht wen oder was?
- Wachsen oder gesund schrumpfen?

### **Riemann – Thomann – Modell**

Vier Grundausrichtungen von Bedürfnissen erfassen und verbildlichen:  
Beständigkeit – Veränderung  
Nähe - Distanz

## Drama Dreieck

Ziel ist die Selbstwirksamkeit durch Verdeutlichung der Dynamik und der Ausstieg aus dem Drama Dreieck

*Opfer/hilflose Person*

*Retter/Helfer*

*Verfolger /Täter*

## Johari Fenster

Mir Bekannt

Mir Unbekannt

Anderen Bekannt

*öffentliche Person*

*blinder Fleck*

Anderen Unbekannt

*mein Geheimnis*

*Das Unbewußte*

## Timeline

dient zur Ziel-, Sinn- und Visionsfindung, von außen auf das eigene Leben drauf schauen. Der Blick in die Vergangenheit ermöglicht Reflexion und somit Ressourcenfindung.

1. Aufschreiben 5-6 wichtige biografische Punkte des bisherigen Lebens bis heute und dann noch in der Zukunft z.B. in 5 Jahren/80ster Geburtstag/Rente ect. benennen/aufschreiben z.B. als Bodenanker (ermöglicht Zugang zu Emotionen)
2. Karten anordnen lassen vom Klienten, was fehlt/ändert sich?
3. Zeitreise - Timeline ablaufen lassen (nacheinander auf die Karten stellen)  
Die Timeline langsam ablaufen lassen und in die einzelnen Erlebnisse rein fühlen lassen. Was fehlt/ändert sich? Was kommt hoch? Was/Wie wird geschildert? Was/Wie wird wahrgenommen? Symptomatische Marker
4. eigene Lebensweisheit
  - a) Auf der letzten benannten Karte den Klienten zurück blicken lassen. Was würdest Du Dir selber im Heute sagen /wünschen? (Coach z.B. auf Heute)
  - b) Klient steht im Heute/Jetzt und Coach stellt sich auf die letzte benannte Karte und wiederholt die Worte: ein/e weise/r alte/r Frau/Mann hat mal gesagt.....

## Aufmerksamkeit auf Ressourcen lenken:

- nach Ausnahmen fragen
- wenn keine Ausnahme: hypothetische Annahme
- Unterschiede zwischen Problem und Ausnahme beschreiben
  - Was machst Du anders?
  - Was ist in Deiner Umwelt anders?
  - Erleben (Körper, Stimme, innerer Dialoge...)
- Skalenfrage 0 – 10
- Wunderfrage – Ziel



## Werte- und Entwicklungsquadrat

- für mich - was kann ich konkret tun um mich meiner Entwicklungsdimension anzunähern

- für andere -

a) Was verändert sich wenn ich das Gute im Schlechten sehe?

b) Wie spreche ich das an?

Positiver Wert

Geduld

hilfreiche Unterstützung

*positive Spannung*

positiver Gegenwert

Gelassenheit

nur aktiv Zuhören

*Was ist der gute Kern?*

*Was passiert wenn man zu viel davon macht?*

negative Übertreibung

Ungeduld

besserwisserisch

*entwertende Übertreibung*

negative Übertreibung

Gleichgültigkeit

Gleichgültigkeit

**Themen**

**Zentrierte**

**Intervention**

**Gruppenarbeit:** Jede Gruppe ist durch vier Faktoren bestimmt:

Ich - Wir - Es - Umwelt

Die Anerkennung und Förderung der Gleichgewichtigkeit der Ich-Wir-Es-Faktoren im Umfeld ist die Basis der Gruppenarbeit

## Narrativer Ansatz

Klient erzählt > aktiv Zuhören und achten auf:

- früher – heute
- Metaphern
- besondere Begriffe
- wie wird erzählt? schnell/aufgeregt/bedrückt/langsam/mit welcher Gestik?
- Bewertung von Ereignissen
- Held/Verlierer
- nicht bewußte Ressourcen

Anregung zum Perspektivwechsel

Ressourcen und Potentiale herausarbeiten

Geschichte weitererzählen gestärkt durch Ressourcen

## VAKOG

bevorzugte Sinnesresonanz beim Klienten herausfinden:

- Visuell
- Auditiv
- Kinästhetisch
- Olfaktorisch
- Gustatorisch

## Methoden zur Entscheidungsfindung

### Tetralemma

- Entscheidungsmethode für vorzugsweise zwei Optionen(oder mehr)
  1. Option A
  2. Option B
  3. Beides
  4. Keines
  5. oder etwas ganz anderes
- Möglich mit Bodenankern.
- Gedanken zu allen Punkten sammeln und den Klienten erst am Ende drauf schauen lassen um ihn „im Fühlen“ zu lassen.
- Symptomatische Marker (Emotionen, Körper) beachten.

### Affektbilanz

Klarheit über positive und negative Anteile einer Option  
z.B. Optionen auf einer Bodenkarte ankern.

Klient auf alle Optionen stellen lassen und beides, positive und negative Gefühle auf einer Skala von 0-100 einordnen lassen.

viele symptomatische Marker = unverarbeitete Gefühle

## Methoden zur Konfliktlösung

### Konfliktstile

Eigene Bedürfnisse und die des anderen evaluieren.

Für die geschilderte Konfliktsituation jeden Konfliktstil herausarbeiten:

- Vermeiden
- Durchsetzen
- Nachgeben
- Kompromiss
- Kooperation

auf einer Skala von 1 – 10 in wie weit löst sich der Konflikt und in wie weit ist es umsetzbar

## **Havard Konzept**

- >Lösung eines Konflikts zwischen zwei Parteien
- >setzt die OK-OK-Haltung voraus

1. Rahmen und Auftrag klären
  - übergeordnetes Ziel(wofür?)
2. Interessen herausarbeiten und die dahinter stehenden Bedürfnisse verstehen
  - Positionen verflüssigen
  - Menschen und Probleme getrennt von einander behandeln
3. Spiegeln der Interessen
  - gemeinsame Interessen
  - unterschiedliche Interessen
  - Interessen statt Positionen verhandeln
4. Lösungen entwickeln für den Umgang mit den Interessen
  - Optionen die für beide Seiten von Vorteil sind
5. Vereinbarungen treffen
  - neutrale Beurteilungskriterien anwenden

## **Hypnosystemik**

### **Hypnosystemisch arbeiten**

Systematisches Arbeiten mit unwillentlichen und unbewußten Prozessen und wie diese Kontext -adäquat/zieldienlich in optimale Kooperation mit kognitiv willentlich und bewussten Prozessen gebracht werden können.

- Erleben wird (von uns) erzeugt durch Fokussierung von Aufmerksamkeit
- Erzeugen von Erleben = Erlebnisnetzwerke
- Das Bewußtsein weiß das das Du Dir in der Imagination was vorstellst, Dein Es weiß es nicht.

- 1.gewünschtes Erleben/Ziel selbstwirksam erreichbar?
- 2.Erforschen von Problemmustern/Problem-Erleben:
  - >Wie wird das Problem-Erleben (unbewußt) organisiert
  - >Was wird als Problem definiert?
  - >Innere Dialoge, innere Filme, Vorstellungen
  - >Körper Koordination, Atmung, VAKOG
  - >Was noch?

Auswirkungen:

- >die Gestaltung der Gegenwart bestimmt welche Wirkung eine Vergangenheit oder Zukunft bekommt
- >Wie wird das Problemerleben bewertet
- >Wie ist der eigene Umgang im Problemerleben
- >Welche Erwartungen sind mit dem Problemerleben verknüpft

3. Fokussierung auf gewünschtes Erleben/neue Netzwerkherstellung:
  - > Angenommen das Problem würde nicht bestehen...was wäre dann?
  - > Wie wäre Dein Erleben?
  - > Innere Dialoge, innere Filme, Vorstellungen
  - > Körper Koordination, Atmung, VAKOG
  - > Was noch?
- Auswirkungen:
  - > Wie ist der eigene Umgang im gewünschten Erleben?
4. Problem-Lösungs-Vergleich
  - > Musterunterbrechung
  - > Unterschiedsbildung
  - > Welche Unterschiede sind beobachtbar?
  - > Welche Auswirkungen haben sie?
5. Schlussfolgerung des Klienten?
  - > nächste Schritte?
6. Schlussfolgerung des Coaches:
  - a) Was konnte ich wahr nehmen?
  - b) Bei welchen Erlebnisnetzwerken zeigten sich die deutlichsten Unterschiede im gewünschten Erleben?

## Heb'sches Gesetz

1. Neuronale Netzwerke werden aktiviert,
2. aktivierte Netzwerke können sich vernetzen,
3. vernetzte Netzwerke aktivieren sich gegenseitig.

## Problemlösungsgymnastik

Vom P - Problemerleben zum L - Lösungserleben kommen und dies abrufen können in, z. B., problematischen Interaktionen.

Trigger P > Erleben P > Erleben L

Trigger P > Übergang Problemlösungsgymnastik > Erleben L

a) Wie bist/wirst Du in problematischen Interaktionen?

Körperlichkeit finden, Laute finden, Symbolik, dies lautmalerisch ausdrücken

b) Wie wärest Du aus einer optimalen Haltung heraus?

Körperlichkeit finden, Laute finden, Symbolik, dies lautmalerisch ausdrücken

c) Problem Trigger werden wie bei a) und b) imaginiert. Problem Koordination und Lösungs-Koordination verknüpfen, langsam Schritt für Schritt, ganz bewußt in den Körper übernehmen, reflektieren.

## **Seitenmodell**

Welche Seite von mir meldet sich und welche brauche ich?

Meist zwei Seiten. Rein fühlen.

Ich bin nicht meine Eigenschaften sondern meine Eigenschaften sind eine Seite von mir

## **Feedbackregeln**

- um Erlaubnis fragen
- „Geschenk“ bedanken
- wertschätzend
- nicht rechtfertigen
- sachlich, nicht persönlich
- konkret, situationsbezogen
- Ich-Botschaft
- beschreibend, nicht bewertend
- richtiger Rahmen

## **Mögliche Hausaufgaben**

### **Morning Power Questions**

Fokus setzen auf positives Erleben/positive Inhalte

### **AppreciativeInquiry/wertschätzendesInterview**

Grundstruktur:

Gegenwart > Vergangenheit

Vergangenheit > Zukunft

Zukunft > Gegenwart

### **Grabrede**

- Was möchte ich an meinem Grab über mich hören/nicht hören?
- Was muß ich heute tun damit das (nicht) passiert?

## **Gewaltfreie Kommunikation**

Voraussetzung ist die OK-OK Haltung

Jeder hat einen Grund warum er sich so verhält wie er sich verhält.

1. Beobachtung schildern > neutral/sachlich  
keine Verallgemeinerung,  
wenn...
2. das ruft bei mir folgendes Gefühl hervor...  
echtes Gefühl formulieren > ich bin...  
...dann
3. hinter dem Gefühl stehendes Bedürfnis artikulieren  
hilft Gegenüber die eigene Sicht zu verstehen  
...weil
4. Bitte/Wunsch ganz konkret formulieren  
keine Forderung!