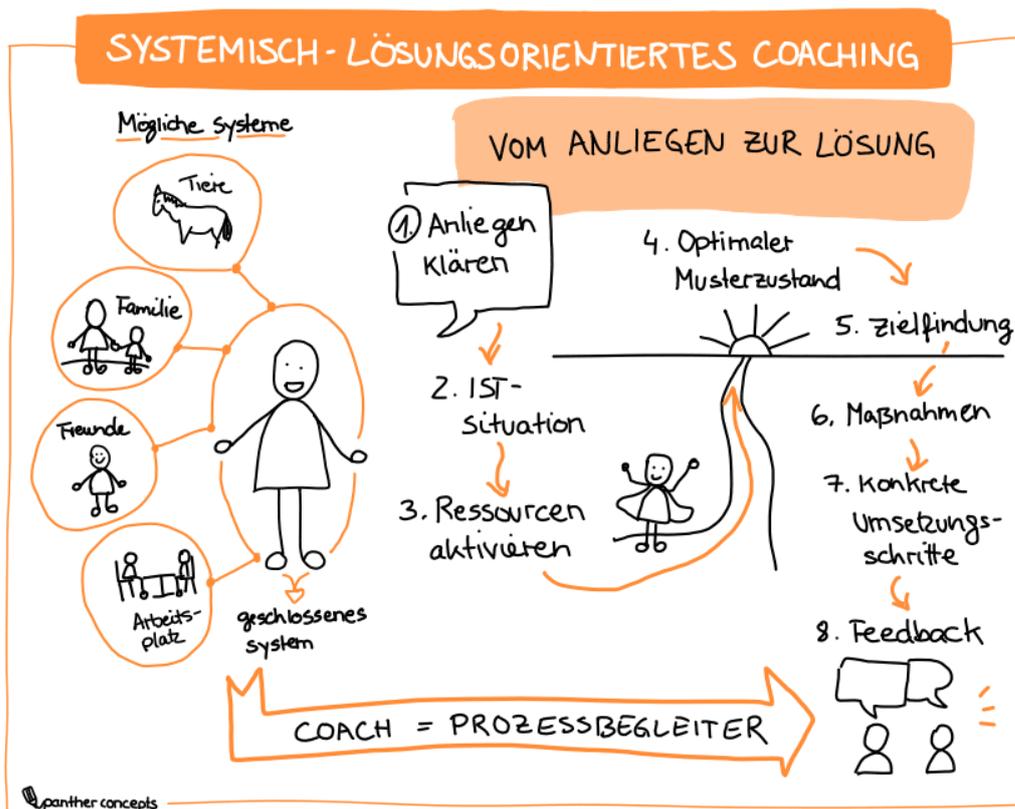


Abschlussarbeit von Robin Hommes im Rahmen der Ausbildung zum Systemischen Coach Februar 2023



Inhaltsverzeichnis der Abschlussarbeit:

- 1) Einführung ins Systemische Coaching
- 2) Zusammenfassungen der folgenden Coaching Modelle:
 - a) Tetralemma Methode
 - b) inneres Team
- 3) Wichtigste Frage-Techniken
- 4) Quellenangaben

1) Einführung in Systemisches Coaching:

Systemisches Coaching ist eine Form des Coachings, die sich auf die Interaktionen und Beziehungen zwischen verschiedenen Systemen konzentriert, wie z.B. zwischen Individuen, Gruppen, Organisationen oder der Gesellschaft. Es geht davon aus, dass jedes System aus verschiedenen Elementen besteht, die miteinander in Beziehung stehen und sich gegenseitig beeinflussen.

Das Ziel des systemischen Coachings ist es, den Klienten dabei zu unterstützen, seine eigenen Ressourcen und Lösungen zu finden, indem er seine Beziehungen und Interaktionen mit anderen Systemen betrachtet. Der Coach stellt Fragen, die den Klienten dazu anregen, seine Perspektive zu erweitern und alternative Lösungen zu betrachten. Dabei wird auch auf die Dynamik und Muster innerhalb des Systems geachtet. Systemisches Coaching kann in verschiedenen Bereichen eingesetzt werden, wie z.B. in der persönlichen Entwicklung, im Business Coaching oder im Coaching von Teams und Organisationen. Es ist eine effektive Methode, um komplexe Probleme zu lösen und nachhaltige Veränderungen zu erreichen.

Systemisches Coaching ist eine Form des Coachings, die sich auf die Interaktionen und Beziehungen zwischen Menschen konzentriert. Es geht davon aus, dass Menschen in Systemen leben und arbeiten, die sich gegenseitig beeinflussen und dass Veränderungen in einem Teil des Systems Auswirkungen auf das gesamte System haben können. Systemisches Coaching betrachtet den Klienten als Teil eines größeren Systems und untersucht die Beziehungen und Interaktionen innerhalb dieses Systems. Der Coach arbeitet mit dem Klienten daran, neue Perspektiven und Handlungsmöglichkeiten zu entwickeln, um positive Veränderungen im System zu bewirken. Es wird dabei nie groß in die Vergangenheit geschaut, sondern immer Lösungs- und zukunftsorientiert gearbeitet. Ein gutes Beispiel hierfür ist, dass man zum Beispiel besser nicht warum fragt, sondern wofür bei den Coachings.

2) Zusammenfassung der folgenden Coachingmethoden

Im Folgenden Abschnitt würde ich gern für mich relevante Methoden kurz und übersichtlich zusammenfassen.

a) Tetralemma Methode:

Die Tetralemma Methode ist eine systemische Fragetechnik, die dazu dient, komplexe Situationen oder Probleme zu analysieren und alternative Lösungen zu finden. Sie basiert auf der Idee, dass es oft mehr als zwei Möglichkeiten gibt, um eine Situation zu betrachten oder zu lösen. Zudem wird hierbei gern mit Bodenankern gearbeitet, auf die der Klient/Coachee sich abwechselnd stellt, um dabei in die Situation sich besser hineinzusetzen. Die Tetralemma Methode besteht aus vier aufeinanderfolgenden Schritten:

1) Beschreibung der Situation oder des Problems

Der Coach bittet den Klienten, die Situation oder das Problem zu beschreiben und stellt offene Fragen, um mehr Informationen zu sammeln.

2) Identifikation der Gegensätze

Der Coach bittet den Klienten, die Gegensätze oder Widersprüche in der Situation zu identifizieren. Zum Beispiel könnte es darum gehen, dass der Klient sich zwischen zwei Optionen entscheiden muss, die beide Vor- und Nachteile haben.

3) Identifikation der Alternativen

Der Coach bittet den Klienten, alternative Lösungen oder Perspektiven zu betrachten, die nicht unbedingt mit den Gegensätzen in Schritt 2 übereinstimmen müssen. Der Klient wird ermutigt, kreativ zu sein und verschiedene Möglichkeiten zu betrachten.

4) Integration der Alternativen

Der Coach bittet den Klienten, die verschiedenen Alternativen zu betrachten und zu überlegen, wie sie integriert werden können, um eine Lösung zu finden, die den Bedürfnissen und Zielen des Klienten entspricht. Der Klient wird ermutigt, eine Entscheidung zu treffen und einen Plan zu entwickeln, um die Lösung umzusetzen.

Die Tetralemma Methode ist eine effektive Methode, um komplexe Situationen oder Probleme zu analysieren und alternative Lösungen zu finden. Sie hilft dem Klienten, seine Perspektive zu erweitern und kreative Lösungen zu finden, die er vielleicht nicht in Betracht gezogen hätte, wenn er nur zwischen zwei Optionen wählen würde.



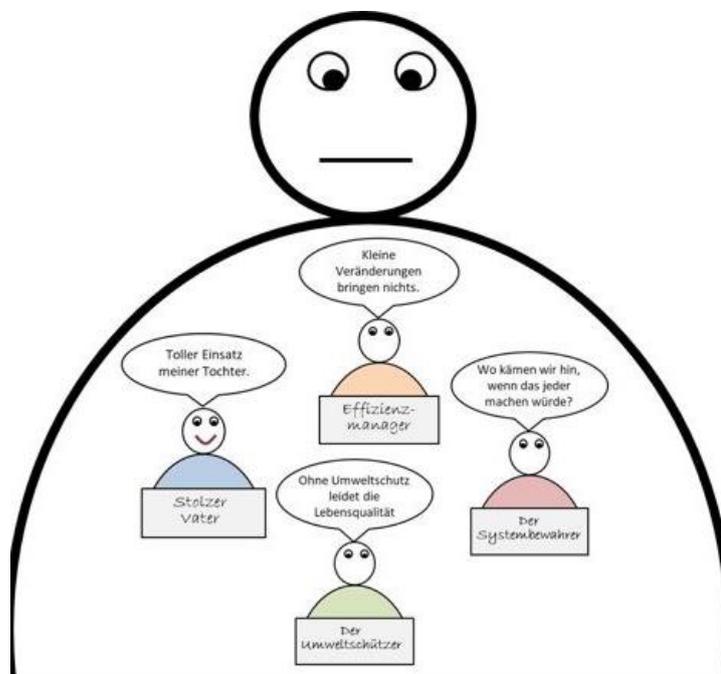
b) Inneres Team von F. Schulz von Thun

„Willst du ein guter Kommunikator sein, dann schau' auch in dich selbst hinein!“ Mit dem Modell des Inneren Teams folgen wir dieser Empfehlung und betrachten die „Innenseite“ der Kommunikation genauer. F.Schulz von Thun

Der Ablauf des inneren Teams von Schulz von Thun ist eine effektive Coachingmethode, um die inneren Konflikte und Widersprüche des Klienten zu identifizieren und zu lösen. Sie hilft dem Klienten, seine Gedanken und Handlungen besser zu verstehen und fundierte Entscheidungen zu treffen. Der Ablauf des inneren Teams von Schulz von Thun ist wie folgt:

- 1) Identifikation des Themas:
Der Coach und der Klient identifizieren das Thema, das im Fokus des Coachings stehen soll.
- 2) Identifikation der inneren Stimmen:
Der Klient identifiziert die verschiedenen inneren Stimmen, die in ihm aktiv sind und die seine Gedanken und Handlungen beeinflussen. Diese Stimmen können z.B. der innere Kritiker, der innere Antrieber oder der innere Berater sein.
- 3) Beschreibung der inneren Stimmen:
Der Klient beschreibt jede innere Stimme und ihre Funktion. Der Coach stellt dabei gezielte Fragen, um dem Klienten zu helfen, die Stimmen genauer zu beschreiben und zu verstehen.
- 4) Abwägung der inneren Stimmen:
- 5) Der Klient und der Coach wägen die verschiedenen inneren Stimmen ab und identifizieren, welche Stimmen hilfreich und welche hinderlich sind. Der Klient lernt, die hilfreichen Stimmen zu stärken und die hinderlichen Stimmen zu schwächen.
- 6) Integration der inneren Stimmen:
Der Klient lernt, die verschiedenen inneren Stimmen zu integrieren und in Einklang zu bringen. Er entwickelt eine innere Balance und kann so fundierte Entscheidungen treffen und Konflikte lösen.

Hier ein Beispiel:



Fragetechniken:

Im Coaching gibt es verschiedene Fragetechniken, die dabei helfen, den Klienten/Coachee im Prozess zu unterstützen, seine Gedanken zu reflektieren, neue Perspektiven zu gewinnen und Lösungen zu finden. Hier sind einige der für mich wichtigsten Fragetechniken im Coaching:

Offene Fragen:

Offene Fragen erfordern eine ausführliche Antwort und ermöglichen es dem Klienten, seine Gedanken und Gefühle ausführlich zu erklären. Sie beginnen oft mit "Was", "Wie", "Warum" oder "Können Sie mir mehr darüber erzählen?" Offene Fragen fördern die Selbstreflexion und helfen dem Klienten, seine eigenen Lösungen zu finden.

Ressourcenaktivierende Fragen:

Ressourcen sind alles, was hilft, um Herausforderungen zu bewältigen: Kompetenzen, positive Erfahrungen, Wissen, soziale Netzwerke, Motivation & Energie. Sie gehören an den Anfang, denn es ist immer nützlich, die persönlichen Ressourcen ins Bewusstsein zu rufen, zu aktivieren und zu nutzen. Der Blick auf die Ressourcen schafft Sicherheit und neuen Raum für Kreativität & Selbstwirksamkeit, auch wenn sonst kein Weg zur Lösung eines menschlichen Problems in Sicht ist.

Beispiele:

- Was hat dir bisher geholfen?
- Wer oder was kann dich unterstützen?
- Was hast du schon unternommen?
- Auf welche Verhaltensweisen kannst du in schwierigen Zeiten zurückgreifen?
- Kennst du Projekte, die ähnliche Aktionen gestartet haben?
- Stell dir das Projekt als Kochrezept vor: Welche Zutaten brauchst du alles?
Wie gehst du Schritt für Schritt vor, um dein Gericht zu kochen?

Ressourcenidentifikation: Man sollte immer den Klienten/Coachee nach Ressourcen Fragen, die er bereits hat oder benötigt, um sein Ziel zu verwirklichen.

Zielorientierte Fragen

Willenskraft ist eine knappe Ressource und vielen Schwankungen unterworfen. Es lohnt sich, diese zu aktivieren und gezielt zu kanalisieren.

Beispiele:

- Was ist das Ziel deines Projektes?
- Welches Problem willst du lösen?
- Warum willst du dein Ziel erreichen?
- Also ist dein Ziel, dass ... könntest du das Konkretisieren?
- Woran merkst du, dass du dein Ziel erreicht hast bzw. das von dir adressierte Problem gelöst ist?
- Wann ist der Punkt erreicht, an dem dein Projekt überflüssig wird?

Perspektivische Fragen

Die meisten Menschen verbinden mit systemischen Fragetechniken diese Kategorie: perspektivische Fragen (auch Zirkelfragen oder zirkuläre Fragetechniken) – denn hier geht es darum, die verschiedenen Perspektiven eines menschlichen Systems auszuleuchten. Dafür können andere Stakeholder herangezogen werden (Partner, Kollege, Chefin, Kinder ...):

Beispiele:

- Ein guter Freund hat dieses Problem, was rätst du ihm?
- Was rät dir dein Partner / deine Eltern / deine Großmutter?
- Wie hätte dein Umfeld reagiert?
- Wer hätte positiv/negativ reagiert?

Hypothetische Fragen

Hypothetische Fragen ermöglichen es dem Klienten, über mögliche Zukunftsszenarien nachzudenken und Lösungen zu entwickeln. Sie beginnen oft mit "Was wäre, wenn..." oder "Stellen Sie sich vor, dass...". Diese Fragen ermutigen den Klienten, kreative Lösungen zu finden und neue Wege zu erkunden.

Beispiele:

- Du sagst, du brauchst mehr Führung – Was wäre dann, wenn du sie bekämest?
- Nimm einmal an, du wüsstest, was der nächste Schritt wäre, was würdest du als Erstes tun?
- Stell dir vor, du hast dein Ziel erreicht, was wäre dann anders?

Die Wunderfrage:

Die Wunderfrage ist eine Technik, die im Coaching verwendet wird, um den Klienten dabei zu unterstützen, eine positive Vision für die Zukunft zu entwickeln. Sie hilft dabei, den Fokus auf Lösungen und Möglichkeiten zu lenken, anstatt sich auf Probleme und Hindernisse zu konzentrieren. Hier ist eine Anleitung, wie die Wunderfrage im Coaching angewendet werden kann.

Die Wunderfrage wird eingeleitet indem man den Klienten/Coachee fragt: "Stell Dir vor, du wachst morgen auf und ein Wunder ist geschehen. Dein Problem oder Thema ist vollständig gelöst. Wie würde dein Leben aussehen? Was würdest du tun? Wie würdest du dich fühlen?"

Wichtig hierbei ist aktives Zuhören. Dabei hilft das Notieren von wichtigen Punkten oder Schlüsselwörter, um später darauf zurückzukommen.

Vertiefende Fragen und auch Ressourcenorientierte Fragen helfen bei dem Prozess:

- Was genau würdest du tun, um dieses Ziel zu erreichen?
- Wie würde sich dein Umfeld verändern?
- Stell dir vor, du wachst morgen auf und ein Wunder ist geschehen? Wie sieht das aus?
- Wonach du dich am meisten sehnst, wird eines Tages Wirklichkeit – Was wäre passiert?

Skalenfrage:

Skalen-Fragen helfen, um gefühlte Zustände und Prozesse sichtbar werden zu lassen und erzeugen eine subjektive Messbarkeit. Skalenfragen eignen sich daher hervorragend zum Erkennen von Fort- und Rückschritten im Prozess des Coachings. Skalierungsfragen helfen, seinen aktuellen Standpunkt in Bezug auf ein bestimmtes Thema oder Problem zu bewerten.

- Auf einer Skala von 1 bis 10: Wie nah bist du am Ziel?
- Was musst du tun/müsste passieren, um höher zu klettern?
- Stelle dir eine Skala von 1 bis 10 in deinem Raum vor: Stell dich auf die Stufe, auf der du momentan bist.
- Auf dem Zeitstrahl deines Lebens: an welchem Punkt befindest du dich jetzt?

Quellenverzeichnis:

[Blanke Theorie: Luhmann & systemisches Coaching \(franziskapanter.com\)](http://franziskapanter.com)

[7 systemische Fragetechniken für Coaching & Beratung \[mit Vorlage\] - Karl Hosang](#)

[Systemisches Coaching — DGSF e. V.](#)

[Systemisches Coaching – Wikipedia](#)

[Systemische Coaching Ausbildung Köln - InKonstellation \(in-konstellation.de\)](http://in-konstellation.de)