

InKonstellation GmbH

Ausbildung: Systemischer Coach (IHK)

Standort: Köln

**Der Einsatz von LEGO® Serious Play® im Systemischen Coaching –  
Erarbeitung eines Symbolisierungs-Konzeptes  
mit der ersten Baustufe der Einzelmodelle für  
Einzel-Coachings**

Abschlussarbeit

Nils Grigoleit

Abgabedatum: 27.04.2024

## Kurzzusammenfassung

Simultan zu meiner Ausbildung zum Systemischen Coach hatte ich die Gelegenheit, eine Ausbildung zum LEGO® SERIOUS PLAY®-Facilitator zu absolvieren. Dabei kam mir der Gedanke, die Methodik LEGO® SERIOUS PLAY® als potenzielle Einsatzmöglichkeit im Systemischen Coaching zu betrachten. Ziel ist es den Einsatz von LEGO® SERIOUS PLAY® im Rahmen eines Symbolisierungs-Konzeptes zu skizzieren, um dieses im Einzelcoaching einsetzen zu können. Dazu wird die Frage beantwortet, wie LEGO® SERIOUS PLAY® im Coaching eingesetzt werden kann und welche Möglichkeiten sich für Klienten dadurch bietet. Den Einsatz dieses Konzeptes kann im Rahmen dieser Arbeit nicht erprobt werden.<sup>1</sup>

---

<sup>1</sup> Hinweis: Bei personenbezogenen Bezeichnungen wurde in der vorliegenden Arbeit, aus Gründen der besseren Lesbarkeit, das generische Maskulinum gewählt. Nichtsdestoweniger beziehen sich die Angaben auf Angehörige aller Geschlechter.

# I Inhaltsverzeichnis

<b>I</b>	<b>Inhaltsverzeichnis.....</b>	<b>IV</b>
<b>III</b>	<b>Abkürzungsverzeichnis .....</b>	<b>V</b>
<b>1</b>	<b>Einleitung .....</b>	<b>1</b>
	1.1 Ausgangssituation .....	1
	1.2 Zielsetzung .....	1
	1.3 Vorgehensweise .....	2
<b>2</b>	<b>Systemisches Coaching .....</b>	<b>3</b>
	2.1 Abgrenzung und Rollenverständnis .....	3
	2.1.1 Systemisches Coaching .....	4
	2.1.2 Therapie .....	4
	2.1.3 Beratung .....	5
	2.2 Einsatz und Anwendungsbereiche.....	5
	2.3 Coaching-Prozess .....	6
	2.4 Coaching-Konzepte in der Praxis .....	8
<b>3</b>	<b>LEGO® Serious Play®.....</b>	<b>10</b>
	3.1 Grundlagen .....	10
	3.2 Aufbau und Ablauf .....	11
	3.3 Baustufe Einzelmodell .....	13
<b>4</b>	<b>Gestaltungsvorschlag .....</b>	<b>15</b>
	4.1 Rahmenbedingungen.....	15
	4.2 Transferleistung .....	16
	4.3 Konzeptausarbeitung.....	16
<b>5</b>	<b>Diskussion .....</b>	<b>19</b>
<b>6</b>	<b>Fazit und Ausblick.....</b>	<b>20</b>
<b>IV</b>	<b>Literaturverzeichnis.....</b>	<b>22</b>

### **III Abkürzungsverzeichnis**

LSP

LEGO® SERIOUS PLAY®

# **1 Einleitung**

In Abschnitt 1.1 wird die Ausgangssituation der Arbeit beschrieben. Die Zielsetzung wird in Abschnitt 1.2 dargelegt. Die Vorgehensweise wird in Abschnitt 1.3 erläutert.

## **1.1 Ausgangssituation**

Ziel der Arbeit ist es den Einsatz von LEGO® SERIOUS PLAY®, im Folgenden LSP genannt, im Systemischen Coaching aufzuzeigen. Dazu werden Grundlagen zum Systemischen Coaching dargestellt, wobei ein Fokus auf den Einsatz von Coaching-Konzepten in der Praxis gelegt wird. Im Folgenden wird die LSP-Methode kurz erläutert und anhand der Grundlagen und des Ablaufes skizziert. Darauf aufbauend erfolgt die Darlegung eines Konzeptentwurfes. Abschließend werden Möglichkeiten und Schwachstellen durch den Einsatz des erarbeiteten Symbolisierungskonzeptes diskutiert und Zukunftsszenarien angedeutet.

## **1.2 Zielsetzung**

Die Zielsetzung dieser Arbeit besteht darin, ein Symbolisierungskonzept für den Einsatz von LEGO® Serious Play® im systemischen Coaching zu erarbeiten, das sich speziell auf die erste Baustufe der Einzelmodelle für Einzel-Coachings konzentriert. Dabei sollen folgende Aspekte berücksichtigt werden: Die Entwicklung eines anwendbaren Konzeptes, das auf die Bedürfnisse von Klienten abzielt, die von einer erlebnisorientierten Herangehensweise profitieren und Schwierigkeiten haben, komplexe Gedanken verbal auszudrücken. Die Schaffung einer Methodik, die es dem Klienten ermöglicht, seine persönlichen Themen und Herausforderungen durch den Bau von individuellen LEGO®-Modellen zu visualisieren, zu erkunden und konstruktive Lösungsansätze zu entwickeln. Die Bereitstellung von klaren Anleitungen und Richtlinien für Coaches, um den effektiven Einsatz des Symbolisierungskonzeptes im Einzel-Coaching sicherzustellen, einschließlich der notwendigen Materialien, Raumgestaltung und Prozessabläufe. Die Förderung eines tieferen Verständnisses für die LEGO® Serious Play® Methode und ihrer Anwendung im systemischen Coaching, um einen erfolgreichen und wirkungsvollen Coaching-Prozess zu ermöglichen.

Durch die Erreichung dieser Ziele wird das Symbolisierungskonzept dazu beitragen, den Einsatz von LEGO® Serious Play® als wirksames Instrument im systemischen Coaching zu fördern und Coaches dabei unterstützen, ihren Klienten eine kreative und erlebnisorientierte Coaching-Erfahrung zu bieten. Hinleitend wird die Frage beantwortet, wie ein Symbolisierungskonzept für den Einsatz von LEGO® Serious Play® im systemischen Coaching entwickelt werden kann, das sich auf die erste Baustufe der Einzelmodelle für Einzel-Coachings konzentriert und sowohl den Bedürfnissen der Klienten als auch den Anforderungen der Coaches gerecht wird.

### **1.3 Vorgehensweise**

Die Vorgehensweise dieser Arbeit gliedert sich in mehrere Kapitel, die den Gegenstand systemisches Coaching und den Einsatz von LEGO® Serious Play® sowie die Entwicklung eines Symbolisierungskonzeptes behandeln. Im Kapitel Systemisches Coaching wird zunächst in das Konzept des systemischen Coachings eingeführt und von anderen Beratungsformen wie Therapie und Beratung abgegrenzt. Dabei werden die spezifischen Rollenverständnisse in diesen Bereichen beleuchtet. Im Kapitel LEGO® Serious Play® werden die Grundlagen dieser Methode erläutert, einschließlich ihres Aufbaus und Ablaufs sowie der Besonderheiten der Baustufe der Einzelmodelle. In Kapitel 4 wird ein konkreter Gestaltungsvorschlag für das Symbolisierungskonzept entwickelt, inklusive der Rahmenbedingungen, der Erläuterung über die Transferleistung und einer Ausarbeitung. In der anschließenden Diskussion werden die Ergebnisse und Erkenntnisse der Arbeit kritisch reflektiert und diskutiert, wobei Vor- und Nachteile sowie mögliche Implikationen beleuchtet werden. Schließlich wird im Fazit ein Resümee gezogen und ein Ausblick gegeben.

## 2 Systemisches Coaching

Kapitel zwei befasst sich mit den theoretischen Grundlagen des Systemischen Coachings. Abschnitt 2.1 grenzt Coaching ab und schafft ein Rollenverständnis. Abschnitt 2.2 erläutert die Anwendung von Coaching. Abschnitt 2.3 beschreibt Coaching als Prozess. Abschnitt 2.4 gibt Aufschluss über Coaching-Konzepte.

### 2.1 Abgrenzung und Rollenverständnis

In Abschnitt 2.1 wird Systemisches Coaching klar von der Therapie und der Beratung abgegrenzt. Dazu wird auf das Rollenverständnis und die Zielsetzung eingegangen. Die Abschnitte 2.1.1, 2.1.2 und 2.1.3 gehen auf die Besonderheiten des Coachings, der Therapie und der Beratung ein.

Für die Differenzierung von Beratung und Therapie können die Dauer der Interventionen, der Anschluss der medizinischen Profession oder tiefenpsychologische Arbeit an unbewussten, überdauernden persönlichen Problemen und Verhaltensmustern angeführt werden.<sup>2</sup> Zudem werden in der Beratung Anliegen kontextbezogen und situativ in einem kurzen Zeitraum bearbeitet. Therapeutische Arbeit basiert auf den Grundlagen von Konzepten zur Heilung eines Patienten.<sup>3</sup> Der Deutsche Bundesverband Coaching (DBVC) e. V. hat die folgende Definition von Coaching 2012 veröffentlicht:

*„Coaching ist die professionelle Beratung, Begleitung und Unterstützung von Personen mit Führungs- und Steuerungsfunktionen und von Experten in Organisationen.“<sup>4</sup>*

Die Unterscheidung zwischen Coaching, Therapie und Beratung liegt in ihren jeweiligen Zielen, Schwerpunkten, professionellen Anforderungen und angewandten Methoden. Während Coaching auf die Förderung von persönlichem Wachstum und Zielerreichung fokussiert ist, konzentriert sich Therapie auf die Behandlung psychischer Störungen und emotionale Probleme, und Beratung bietet spezifischen Expertenrat in verschiedenen Lebensbereichen. Jede Disziplin nutzt unterschiedliche Techniken und Ansätze, um ihre Ziele zu erreichen, wobei

---

<sup>2</sup> Vgl. Schreyögg, B. [2015], S.21.

<sup>3</sup> Vgl. Schreyögg, B. [2015], S.21 f.

<sup>4</sup> Schreyögg, B. [2015], S.26.

Coaching häufig auf Fragen, Reflexion und Handlungsplanung setzt, Therapie auf therapeutische Interventionen und Beratung auf Expertenrat und Problemlösung.

### **2.1.1 Systemisches Coaching**

Im Rahmen des Coachings agiert der Coach als Unterstützer auf Augenhöhe, der Klienten dabei hilft, ihre individuellen Ziele zu definieren, Hindernisse zu überwinden und persönliches Wachstum zu fördern. Hauptaufgaben des Coachs umfassen die Zielsetzung in Zusammenarbeit mit den Klienten, die Anregung zur Reflexion über eigene Stärken und Schwächen, die Entwicklung von Handlungsplänen sowie die Begleitung der Klienten bei der Umsetzung dieser Pläne. Ziel des Coachings ist es, den Klienten dabei zu unterstützen, positive Veränderungen in ihrem Verhalten, ihrer Einstellung oder ihrer beruflichen Laufbahn zu erreichen. Es gibt Ansätze in der Theorie die Coaches als Prozessberater beschrieben, die Interventionen anbietet, welche wiederum als Angebote an Klienten verstanden werden, das eigene Handeln neu zu überdenken.<sup>5</sup> Dabei wird auf die Wirkung und den Einsatz von Emotionen zurückgegriffen. Grundlage dafür ist, dass unterbewusst Emotionen in Millisekunden auftreten, bevor wir davor etwas bewusst sagen oder feststellen. Emotionen sind im Coaching von hoher Bedeutung.<sup>6</sup> Ein zentraler Aspekt des Systemischen Coachings ist der Konstruktivismus, welcher besagt, dass jeder sich seine eigene Wirklichkeit konstruiert.<sup>7</sup> In der Theorie wird in diesem Kontext vom Insel-Modell besprochen, in welchem jeder Mensch eine Insel ist, der die Insel eines anderen Menschen nicht verstehen kann.<sup>8</sup> Demnach gibt es nicht nur eine Wirklichkeit, sondern jeder Mensch hat sein eigene.

### **2.1.2 Therapie**

In der therapeutischen Praxis steht der Therapeut im Mittelpunkt der Behandlung psychischer Erkrankungen, emotionaler Probleme und zwischenmenschlicher

---

<sup>5</sup> Vgl. Loebbert, M. [2017], S. 38.

<sup>6</sup> Vgl. Flies, E. [2019], o.S.

<sup>7</sup> Vgl. Webers, T. [2015], S. 37.

<sup>8</sup> Vgl. ebd.



Konflikte.<sup>9</sup> Der Therapeut übernimmt die Verantwortung für die Diagnose der vorliegenden Störung, die Entwicklung eines individuell angepassten Behandlungsplans, die Durchführung von therapeutischen Interventionen sowie die Bereitstellung von Unterstützung und Empathie während des Behandlungsprozesses.<sup>10</sup> Das Hauptziel der Therapie besteht in der Heilbehandlung<sup>11</sup> und darin, das psychische Wohlbefinden des Klienten zu verbessern, Symptome zu lindern und langfristige positive Veränderungen im Denken, Fühlen und Verhalten herbeizuführen.

### **2.1.3 Beratung**

In der Beratung fungiert der Berater als Experte, der professionellen Rat und Anleitung in spezifischen Lebensbereichen wie Karriere, Finanzen oder zwischenmenschlichen Beziehungen bietet. Zu den Hauptaufgaben des Beraters gehören die Analyse der vorliegenden Probleme oder Herausforderungen, die Bereitstellung von sachkundigem Rat und Lösungsvorschlägen, die Unterstützung bei der Entwicklung und Umsetzung von Aktionsplänen sowie die Förderung von Schulung und Entwicklung.<sup>12</sup> Das Hauptziel der Beratung besteht darin, den Klienten dabei zu helfen, fundierte Entscheidungen zu treffen, Probleme zu lösen und positive Veränderungen in seinem Leben herbeizuführen, insbesondere im Hinblick auf spezifische Lebensbereiche oder Herausforderungen.

## **2.2 Einsatz und Anwendungsbereiche**

In dem Buch von Radatz wird die folgende Aussage über Coaching getätigt.

*„Coaching wird im Spannungsfeld zwischen Beruf, Unternehmen und Privatleben, zwischen einzelnen dieser drei Bereiche und in den drei Bereichen angewandt.“<sup>13</sup>*

Im beruflichen Kontext können Themen wie die Karriereentwicklung, die Berufswahl oder die Motivation und Leistung bearbeitet werden. Im organisatorischen

---

<sup>9</sup> Vgl. Lippmann, E. (Hrsg.) [2006], S.33.

<sup>10</sup> Vgl. Birgmeier, B. (Hrsg.) [2011], S. 134 f.

<sup>11</sup> Vgl. Birgmeier, B. (Hrsg.) [2011], S. 326.

<sup>12</sup> Vgl. Lippmann, E. (Hrsg.) [2006], S.31 f.

<sup>13</sup> Vgl. Radatz, S. [2023], S.86.

Kontext können Umstrukturierungen oder Visions- und Strategieentwicklung behandelt werden. Im privaten System können Probleme in der Partnerschaft oder Harmonie in der Familie im Mittelpunkt einer Sitzung stehen.<sup>14</sup>

Diese Fragestellungen sind exemplarisch und haben nicht den Anspruch auf Vollständigkeit. Coaching wird in der Praxis in den folgenden Anwendungsbereichen eingesetzt. Zu nennen sind die Persönlichkeitsentwicklung, das Karriere-coaching, Das Führungcoaching, das Job Skills Coaching, das Strategie Coaching und das Privatcoaching.<sup>15</sup>

### **2.3 Coaching-Prozess**

Der Coachingprozess durchläuft mehrere aufeinanderfolgende Phasen, die einen strukturierten Rahmen für die Interaktion zwischen Coach und Klient bieten. Diese Phasen können immer wieder oder in anderer Reihenfolge durchlaufen werden.<sup>16</sup> Der Coaching-Prozess wird in sechs Phasen beschrieben.

Die erste Phase, die Einstiegs- und Kontaktphase, legt den Grundstein für eine vertrauensvolle Beziehung zwischen Coach und Klienten. Hierbei geht es darum, eine Atmosphäre des Vertrauens und der Offenheit zu schaffen, in der der Klient sich wohl fühlt, seine Ziele zu teilen und über seine Herausforderungen zu sprechen. Dabei klären beide Parteien in einem Vorgespräch, ob die Rahmenbedingungen wie Wertevorstellungen, Klärung von Inhalts- und Beziehungsebene oder auch die zeitlichen und monetären Aspekte.<sup>17</sup>

In der folgenden Phase, der Vereinbarungs- und Kontraktphase, werden die Erwartungen und Ziele des Coachingprozesses klar definiert. Coach und Klient treffen eine Vereinbarung über den Umfang des Coachings, die Häufigkeit der Sitzungen, die Vertraulichkeit und andere relevante Aspekte. Dieser Schritt legt den Rahmen für die Zusammenarbeit fest und sorgt für Klarheit auf beiden Seiten. In dieser Phase ist Transparenz von hoher Relevanz, um herauszustellen, ob das Anliegen der Klienten mit den Feldkompetenzen des Coaches bearbeitet werden

---

<sup>14</sup> Vgl. Radatz, S. [2023], S.85.

<sup>15</sup> Vgl. Radatz, S. [2023], S.87.

<sup>16</sup> Vgl. Lippmann, E. (Hrsg.) [2006], S.36.

<sup>17</sup> Vgl. Lippmann, E. (Hrsg.) [2006], S.36 f.

kann. Auch die Klärung von Neutralität und professioneller Distanz sind abzuwiegen.<sup>18</sup>

Die dritte Phase befasst sich mit der Herausarbeitung der aktuellen Situation und des Ziels der Klienten. Hierbei analysiert der Coach gemeinsam mit dem Klienten die aktuelle Situation und unterstützt ihn durch Fragen. Wenn der Klient seine Herausforderung identifiziert hat, konkretisiert er selbst ein erreichbares Ziel.<sup>19</sup> Dabei ist es wichtig ein konkretes Ziel zu erarbeiten, das klar beschreibt, was die Klienten, in welchem Zeitrahmen in welchem Ausmaß erreichen wollen.<sup>20</sup> Dabei ist es ratsam diese Ziele positiv formulieren zu lassen.<sup>21</sup> Diese Phase legt den Grundstein für den eigentlichen Coachingprozess und dient dazu, eine klare Richtung für die weitere Arbeit festzulegen. Neben dem Ziel hat die Auftragsklärung die höchste Relevanz, denn es gibt kein Coaching, ohne einen Coaching-Auftrag, der vom Klienten an den Coach gerichtet wird. Dazu kann die folgende Frage gestellt werden.<sup>22</sup>: „Was können wir beide heute, hier und jetzt dazu tun, um das von Ihnen formulierte Ziel zu erreichen?“<sup>23</sup> Dadurch wird klar festgelegt, wie das im Beratungssystem erarbeitete in das Heimatsystem der Klienten übertragen werden kann<sup>24</sup> – sodass die Klienten selbstwirksam wird.

In der vierten Phase des Coachingprozesses werden Lösungen entwickelt. Diese beinhalten die Arbeit an bisherigen Lösungsversuchen, die Fokussierung auf Ausnahmen von problematischem Verhalten, das Sammeln weiterer Ideen und Optionen, die Festlegung von Kriterien für eine gute Lösung, die Gestaltung der Lösung und die Überprüfung der erarbeiteten Lösungsalternativen für das System.<sup>25</sup> In dieser Phase arbeiten Coach und die Klienten eng zusammen, um realistische und praktikable Lösungen für die identifizierten Herausforderungen zu entwickeln. In dieser Phase können verschiedenen Modelle und Methoden zum Einsatz kommen.<sup>26</sup> Diese Methoden werden in Abschnitt 2.4 näher erläutert.

---

<sup>18</sup> Vgl. Lippmann, E. (Hrsg.) [2006], S.37f.

<sup>19</sup> Vgl. Lippmann, E. (Hrsg.) [2006], S.38.

<sup>20</sup> Vgl. Radatz, S. [2023], S.143.

<sup>21</sup> Vgl. ebd.

<sup>22</sup> Vgl. Radatz, S. [2023], S.152.

<sup>23</sup> Vgl. Radatz, S. [2023], S.153.

<sup>24</sup> Vgl. Radatz, S. [2023], S.152.

<sup>25</sup> Vgl. Lippmann, E. (Hrsg.) [2006], S.40.

<sup>26</sup> Vgl. Loebbert, M. [2017], S. 166.

Die fünfte Phase, die Transfersicherung, zielt darauf ab sicherzustellen, dass die erarbeiteten Lösungen erfolgreich in die Praxis umgesetzt werden. Der Coach unterstützt die Klienten dabei, die neu erworbenen Fähigkeiten und Erkenntnisse in seinem Alltag anzuwenden.<sup>27</sup>

Schließlich erfolgt in der sechsten und letzten Phase des Coachingprozesses die Auswertung und der Abschluss. Hier reflektieren Coach und Klient gemeinsam über den Fortschritt, die erreichten Ziele und die Erfahrungen während des Coachingprozesses. Es wird Raum für Feedback gegeben und die Möglichkeit geboten, wichtige Erkenntnisse zu reflektieren und für zukünftiges Wachstum zu nutzen. Es gibt verschiedene Fragen, wie beispielsweise Skalenfragen, mit der der Coach den Klienten um Feedback bitten kann. Der Abschluss des Coachingprozesses markiert den Übergang des Klienten in die Selbstführung und den Coach in die Rolle des unterstützenden Mentors auf Abruf.<sup>28</sup>

## **2.4 Coaching-Konzepte in der Praxis**

Es gibt eine Vielzahl von Coaching Konzepten, die in der Praxis zum Einsatz kommen. Zu nennen sind Konzepte mit systemischen Fragetechniken, Konzepte der Musterunterbrechung, Symbolisierungs-Konzepte oder Lösungsorientierte Kurzzeitberatung nach Steve de Shazer.<sup>29</sup> Alle Coachingkonzepte behalten den in Abschnitt 2.2 beschrieben grundsätzlichen Ablauf, haben jedoch unterschiedliche Anwendungsformen.<sup>30</sup> Im Rahmen dieser Arbeit werden die Symbolisierungs-Konzepte näher erläutert.

Symbolisierungs-Konzepte zeichnen sich durch eine aktive Mitarbeit der Klienten aus, deren Zustimmung zuvor erfragt werden muss.<sup>31</sup> Symbolisierungen sind Alltagsgegenstände oder Utensilien, die dazu eingesetzt werden, Eigenschaften

---

<sup>27</sup> Vgl. Lippmann, E. (Hrsg.) [2006], S.43 f.

<sup>28</sup> Vgl. Lippmann, E. (Hrsg.) [2006], S.44.

<sup>29</sup> Vgl. Radatz, S. [2023], S.219.

<sup>30</sup> Vgl. ebd.

<sup>31</sup> Vgl. Radatz, S. [2023], S.244.

wie Entfernungen, Unterschiedlichkeiten oder Platzhalter in einem System darzustellen.<sup>32</sup> Dadurch, dass die Klienten Situation und Lösung nicht nur beschreiben, sondern mit mehreren Sinnen erleben, sind Symbolisierungs-Konzepte dadurch gekennzeichnet, dass Ergebnisse rasch und deutlich entstehen.<sup>33</sup>

---

<sup>32</sup> Vgl. Radatz, S. [2023], S.244.

<sup>33</sup> Vgl. Radatz, S. [2023], S.244.

### **3 LEGO® Serious Play®**

In Kapitel drei wird LEGO® Serious Play® (nachfolgend LSP) vorgestellt. Abschnitt 3.1 geht auf die Grundlagen ein. Der Aufbau und Ablauf werden in Abschnitt 3.2 dargelegt. Die individuellen Einzelmodelle werden in Abschnitt 3.3 vertieft.

#### **3.1 Grundlagen**

LSP wurde von der LEGO® Group entwickelt und bietet strukturierte Übungen, bei denen Teilnehmer LEGO®-Steine verwenden, um metaphorisch ihre persönlichen oder geschäftlichen Herausforderungen darzustellen. In den 1990er Jahren wurde LSP von Johann Roos und Bart Victor entwickelt, um dem Management eines Unternehmens zu ermöglichen, ihre Sicht auf das Unternehmen und zu beschreiben, zu hinterfragen oder zu entwickeln.<sup>34</sup> Das Hauptziel ist das Fördern des kreativen Denkens, wobei Teams Metaphern ihrer organisatorischen Identitäten und Erfahrungen mit LEGO®-Steinen bauen, um Denkprozesse, Kommunikation und Problemlösung zu erleichtern. LSP ist eine kreative Methode zur Förderung von kreativem Denken, Kommunikation und Problemlösung in Organisationen. Dabei nutzen die Teilnehmer die spielerische Umgebung von LEGO®-Steinen, um komplexe Themen zu visualisieren und zu vermitteln.<sup>35</sup> Zudem bietet LSP die Möglichkeit Kreativität und die Inspiration des Spielens in die ernste Geschäftswelt von Erwachsenen zu bringen.<sup>36</sup> Die Methode basiert auf Vertrauen, da Teilnehmende ihre Gedankenwelt öffnen, Gefühle, subjektive Wahrnehmungen und persönliche Spannungen in der Gruppe teilen.<sup>37</sup> Anders als bei dem Einsatz eines herkömmlichen LEGO®-Sets dient LSP dazu die innere Welt zu bauen und das durch Simplifizierung. LSP macht unsichtbares, wie unsere komplexen Gedanken, Gefühle oder Konzepte sichtbar. Je komplexer ein Thema ist, desto eher sollte man auf den Einsatz von LSP zurückgreifen.<sup>38</sup> Durch

---

<sup>34</sup> Vgl. Blair, S./Rillo, M. [2016], S. 23.

<sup>35</sup> Vgl. Hillmer, D. [2023], S.4.

<sup>36</sup> Vgl. Rasmussen, R. [2012], o.S.

<sup>37</sup> Vgl. Hillmer, D. [2023], S.4.

<sup>38</sup> Vgl. Hillmer, D. [2023], S.12 f.

den Einsatz des "Hand-Hirn-Prinzips" der Teilnehmer entstehen neue Perspektiven und Ansätze, welche zu tieferem und klarerem Denken anregen.<sup>39</sup> Das „Denken mit den Händen“ fördert den kreativen intuitiven Teil des Gehirns, der im Allgemeinen durch den rationalen Part überlagert wird.<sup>40</sup> Der Einsatz der nicht-rationalen Hirnhälfte und des Unterbewusstseins wurde bereits als wichtiger Bestandteil des Coachings in Abschnitt 2.1.1 herausgestellt. Hervorzuheben ist, dass LSP, wie das systemische Coaching, sich des Prinzips des Konstruktivismus bedient. Seymour Papert entwickelte Piagets Theorie des Konstruktivismus weiter und postulierte, dass konstruktives Lernen besonders gut funktioniert, wenn Menschen damit beschäftigt sind, ein Produkt zu konstruieren, das extern zu ihnen steht, wie zum Beispiel eine Sandburg, eine Maschine, ein Computerprogramm oder ein Buch.<sup>41</sup>

### **3.2 Aufbau und Ablauf**

Vor dem Workshop beginnt die Vorbereitungsphase, in der der Facilitator mit dem Kunden zusammenarbeitet, um das Thema, die Ziele und die Erwartungen des Workshops zu klären. Der Facilitator sorgt für die richtige Ausstattung des Raumes, einschließlich ausreichender LEGO® -Sets und anderer Materialien. Dazu gehört auch die korrekte Vorbereitung des Raumes mit einem Material-, einem Moderations- sowie einem Präsentiertisch.<sup>42</sup>

Am Workshoptag beginnt der Tag mit einem Check-in, bei dem die Teilnehmer begrüßt werden und Gelegenheit haben, sich kennenzulernen. Der Facilitator erklärt den Ablauf des Tages und stellt sicher, dass alle Teilnehmer sich wohl und willkommen fühlen.

Der Workshop beginnt dann mit einem Skill Building, in dem die Teilnehmer mit den Grundlagen von LSP vertraut gemacht werden. Sie lernen, wie sie intuitiv mit LEGO®-Steinen bauen und ihre Modelle erklären können. Zum Skill-Building gehören die Phasen Warm-Up, Metaphern und Storytelling.<sup>43</sup>

---

<sup>39</sup> Vgl. Hillmer, D. [2023], S.15 f.

<sup>40</sup> Vgl. Hillmer, D. [2023], S.12.

<sup>41</sup> Vgl. Rasmussen, R. [2012], o.S.

<sup>42</sup> Vgl. Hillmer, D. [2023], S.42 f.

<sup>43</sup> Vgl. Hillmer, D. [2023], S.57 f.

Nach dem Skill-Building folgt der Hauptteil eines Workshops. Dieser ist durch drei verschiedene Baustufen gekennzeichnet. Diese gliedern den Workshop in verschiedene Stufen der Einzelmodellphase, der Gruppenmodellphase und der Systemmodellphase.<sup>44</sup> Zuerst bauen die Teilnehmer individuelle Modelle, die ihre persönlichen Gedanken oder Erfahrungen zum Thema repräsentieren. Bei der zweiten Baustufe arbeiten sie in Gruppen daran, ein gemeinsames Modell zu entwickeln, das die kollektiven Ideen und Visionen widerspiegelt. Schließlich wird ein Systemmodell erstellt, das die Beziehungen und Interaktionen innerhalb des Themas darstellt. Im weiteren Verlauf dieser Arbeit wird nur die Phase der Einzelmodelle für ein persönliches Einzelcoaching weiter vertieft. Alle Baustufen sind durch drei zyklisch wiederkehrende Aufgaben gekennzeichnet. Dem aktiven Bauen der gestellten Aufgabe durch jeden Teilnehmer am Materialtisch. Dem Teilen des gebauten durch Erläuterung des Modells durch den Erbauer und das Fragen der anderen Teilnehmer am Präsentationstisch sowie dem Reflektieren am Ende aller Vorstellungen, um die Gedanken und Ideen zu verstehen, die hinter den erschaffenen Modellen stecken.<sup>45</sup>

Um einen Workshop erfolgreich abzuschließen, ist es wichtig den Praxistransfer zu ermöglichen.<sup>46</sup> An dieser Stelle ist festzuhalten, dass die folgende Beschreibung vor allem auf Gruppen-Workshops der Baustufen zwei und drei zutreffen. Beim Ergebnistransfer überlegen die Teilnehmer gemeinsam, wie sie die im Workshop gewonnenen Erkenntnisse und Lösungsansätze in die Praxis umsetzen können. Der Facilitator unterstützt sie dabei, konkrete Handlungsschritte zu formulieren und Verantwortlichkeiten zuzuweisen. Dies beinhaltet die Entwicklung konkreter Handlungspläne, die Identifizierung von Verantwortlichkeiten und Ressourcen sowie die Integration der neuen Ideen in bestehende Prozesse oder Strukturen. Der Praxistransfer ist ein entscheidender Schritt, um sicherzustellen, dass die Ergebnisse des Workshops langfristig und nachhaltig wirksam sind und einen positiven Einfluss auf die Organisation haben. Für den Transfer werden im LSP-Kontext Voting-Sticks eingesetzt.<sup>47</sup> Der Facilitator stellt basierend auf dem Modell Abstimmungsfragen, die von den Teilnehmern durch die sog. Votingsticks

---

<sup>44</sup> Vgl. Hillmer, D. [2023], S.57 f.

<sup>45</sup> Vgl. Hillmer, D. [2023], S.58.

<sup>46</sup> Vgl. Hillmer, D. [2023], S.115.

<sup>47</sup> Vgl. ebd.



im Modell markiert werden sollen. Dabei kann der Facilitator darauf eingehen, woran die Teilnehmer in der nächsten Woche als erstes Arbeiten wollen oder den Stick an die Stelle im Modell zu setzen, in der der Teilnehmende die größte Chance in der Umsetzung sieht.<sup>48</sup> Durch die Abstimmungen ergeben sich Prioritäten, die auf Post-Its notiert werden können und dann beispielsweise in einem Kanban-Board als Aufgabe eingegliedert werden können. Auf diese Weise ist der Praxistransfer gesichert und es entstehen konkrete Maßnahmen.<sup>49</sup> Diese Abstimmungen lassen sich auch im Einzelmodell anwenden. Die Fragen des Facilitators sind anzupassen.

Während des gesamten Workshops dokumentiert der Facilitator die Ergebnisse, entweder durch Fotografieren der Modelle oder durch das Festhalten von Schlüsselerkenntnissen und Diskussionen. Auch die Erstellung einer Fotodokumentation, die Gestaltung einer Kollage, das Ausarbeiten einer Präsentation, das Schreiben eines Berichtes oder das Erstellen eines Videos sind möglich. Die Dokumentation sollte in der Auftragsklärung bestimmt werden.<sup>50</sup>

### **3.3 Baustufe Einzelmodell**

Die Baustufen im LSP umfassen verschiedene Phasen des Bauens und der Reflexion. Die erste Baustufe der Einzelmodelle dient dem verständlichen Darstellen der eigenen Gedanken. Die zweite Baustufe der Gruppenmodelle konzentriert sich auf das Bilden eines gemeinsamen Verständnisses über Themen des gemeinsamen Interesses. Die Systemmodelle werden in der dritten Bauphase erstellt, welche dem Zweck dient, Wechselwirkungen und Externe Einflüsse auf das System zu darzustellen.<sup>51</sup> Das Einzelmodell ist im Rahmen dieser Arbeit von Relevanz. Die Gruppen- und Systemmodelle werden im Folgenden nicht weiter thematisiert, da diese zunächst nicht für das Symbolkonzept im Einzelcoaching zu berücksichtigen sind. Auch die Einzelmodellphase ist in die Aufgaben Bauen, Teilen und Reflektieren eingeteilt. Hier hat der LSP-Facilitator eine

---

<sup>48</sup> Vgl. Hillmer, D. [2023], S.117.

<sup>49</sup> Vgl. Hillmer, D. [2023], S.118.

<sup>50</sup> Vgl. Hillmer, D. [2023], S.125.

<sup>51</sup> Vgl. Hillmer, D. [2023], S.81 ff.

entscheidende Aufgabe. Er ist dafür verantwortlich, eine Aufgabenstellung zu formulieren, die zielgerichtet und kreativ ist und deren Aufgabenspektrum weder zu weit noch zu klein gefasst ist.<sup>52</sup> Beim Bauen gibt es zwei Aspekte zu beachten. Die Teilnehmer sollten sich an das „Einfach-Bauen-Gebot“ halten. Dieses besagt, dass man einfach mit einem Stein anfangen soll, wenn man nicht weiß, was man bauen soll.<sup>53</sup> Das Ergebnis der Baustufe ist enorm wichtig, weil es die Grundlage für die weiteren Baustufen ist. Der Zeitrahmen für das Bauen beträgt fünfzehn bis zwanzig Minuten.<sup>54</sup> In der Phase des Teilens erklärt der Erbauer den anderen Teilnehmern sein Modell. Es dürfen Verständnisfragen gestellt werden.<sup>55</sup> In der abschließenden Reflektionsphase ist es wichtig, dass der Facilitator die richtigen Fragen stellt, die dabei unterstützen sollen, das vereinbarte Workshopziel zu erreichen. Beispielhafte Fragen können sich nach den Gefühlen der Teilnehmer beim Bauen richten oder sich danach, welches Modell einem Teilnehmer am besten gefallen hat und weshalb.<sup>56</sup> Dazu können Fragen eingesetzt werden, die das kreative Denken und die Transferleistung anregen. Zu nennen wären die Fragen: „Welcher interessante Grundgedanke steckt hinter der Idee?“<sup>57</sup> oder „Was hat das, was wir grade gemacht haben, mit dem Alltag in ihrem Unternehmen zu tun?“<sup>58</sup>

Aber auch Fragen, welche auf eine tiefere Ebene abzielen, können gestellt werden. Alternativen wären: „Was gefällt Ihnen an ihrer Darstellung, bzw. was gefällt Ihnen nicht?“<sup>59</sup>

---

<sup>52</sup> Vgl. Hillmer, D. [2023], S.83 ff.

<sup>53</sup> Vgl. Hillmer, D. [2023], S.87.

<sup>54</sup> Vgl. Hillmer, D. [2023], S.88.

<sup>55</sup> Vgl. ebd.

<sup>56</sup> Vgl. Hillmer, D. [2023], S.90.

<sup>57</sup> Funcke, A./Rachow, A. [2022]. S.69.

<sup>58</sup> Vgl. Funcke, A./Rachow, A. [2022]. S72.

<sup>59</sup> Vgl. Funcke, A./Rachow, A. [2022]. S73.

## **4 Gestaltungsvorschlag**

Kapitel vier widmet sich der Ausarbeitung eines Symbolisierungskonzeptes. Dazu werden in Abschnitt 4.1 die Rahmenbedingungen vorgestellt Abschnitt 4.2 verdeutlicht die Herangehensweise beim Transfer vom LSP auf ein Einzel-Coaching. Abschnitt 4.3 stellt das Symbolisierungskonzept dar.

### **4.1 Rahmenbedingungen**

Wie in den vorherigen Abschnitten geschildert, eignet sich LSP für den Einsatz im Coaching. Vorab ist anzumerken, dass im Rahmen dieser Arbeit der Einsatz von LSP im Einzelcoaching und nicht in der Gruppe betrachtet wird. Alternativ kann LSP auch online durchgeführt werden, wobei die technische Affinität der Teilnehmer von Vorteil ist, um die virtuelle Umgebung optimal zu nutzen. Diese Möglichkeit wird im Rahmen dieser Arbeit ausgeklammert. Der Schwerpunkt liegt auf dem Einsatz im persönlichen Gespräch. Der Abschnitt 2.1 hat den Coachingprozess in seinen Phasen dargestellt. Abschnitt 3.2 zeigte den Aufbau und Ablauf von LSP auf. Vor allem die Übereinstimmende Nutzung des konstruktivistischen Prinzips lässt eine Verbindung zu. Im Folgenden wird ein Symbolisierungskonzept erarbeitet, welches die Erstellung eines LSP-Einzelmodells im Einzelcoaching skizziert.

Idealerweise findet das Coaching in einem Raum statt, der ausreichend Platz und eine ruhige Atmosphäre bietet, um sich vollständig auf den Prozess einzulassen. Der Coach sollte über fundierte Kenntnisse in der LSP-Facilitation verfügen, um den Prozess effektiv zu leiten und den Klienten zu unterstützen. Dies beinhaltet das Verständnis der Bausteine des LSP, das Wissen darüber wie die einzelnen Bauphasen gestaltet werden und wie die Ergebnisse interpretiert werden können. Das Vorhandensein eines LSP-Sets mit einer ausreichenden Menge an LEGO®-Steinen und anderen Materialien ist unerlässlich, um den Klienten ein kreatives und intuitives Werkzeug zur Verfügung zu stellen, um ihre Gedanken und Ideen auszudrücken. Eine weitere Voraussetzung ist die aktive Mitarbeit der Klienten und ihre Zustimmung zum Methodeneinsatz.


## 4.2 Transferleistung




Die Transferleistung besteht in der Übertragung von LSP in ein Symbolkonzept, welches als Leitfaden und Impuls für eine Coachingsession genutzt werden kann. Dieses wird im Abschnitt 4.3 aufgezeigt.


Der Einsatz von LSP im Einzel-Coaching bietet die Möglichkeit, den Klienten in einem aktiven und energiegeladenen Prozess einzuladen. Durch die Verwendung von LEGO®-Steinen können Klienten ihre Gedanken und Ideen auf intuitive Weise ausdrücken und visualisieren. Durch die für Klienten neue Methode und die Nutzung des „Handwissens“ hilft LSP den Klienten, ungewöhnliche Lösungswege für ihre Herausforderungen zu entwickeln. Vor allem durch die Ansprache der kreativen Hirnareale kann der Klient schnell aus seinen kognitiven Denkprozessen herausgeholt werden und sein Fokus wird intuitiv auf eine emotionale Ebene gelenkt. Wichtig ist anzumerken, dass der Coach seinem Klienten in der Auftragsklärung die Opportunität an die Hand gibt mit LEGO® arbeiten zu können, um neue Wege zu gehen.

## 4.3 Konzeptausarbeitung

Im Folgenden ist ein Symbolisierungskonzept, wie in Abschnitt 2.4 vorgestellt beschrieben, welches zum Einsatz kommen könnte:

Anwendbar,		<ul style="list-style-type: none"><li>• wenn Klienten die aktuelle Situation visuell erfassen wollen</li><li>• wenn es komplexe Zusammenhänge gibt, die veranschaulicht werden könnten</li><li>• wenn ein Perspektivwechsel herbeigezogen werden soll</li><li>• wenn Klienten ihre Entwicklung im Coachingprozess über die Zeit darstellen wollen</li><li>• wenn Klienten Schwierigkeiten haben, komplexe Gedanken verbal auszudrücken</li><li>• wenn Klienten visuelle und haptische Lerntypen sind oder eine Affinität zu LEGO® haben</li></ul>
------------	---	---

		<ul style="list-style-type: none"> <li>wenn es Klienten schwer fällt von der rationalen Ebene auf eine emotionale und intuitive zu wechseln</li> </ul>
Ziel		Das Ziel besteht darin, den Klienten dabei zu helfen, seine persönlichen Themen und Herausforderungen zu visualisieren, zu erkunden und konstruktive Lösungsansätze zu entwickeln. Zudem können Klienten durch das physische Gestalten von LEGO®-Modellen ihre Gedanken und Gefühle besser reflektieren. Darüber hinaus können Klienten durch den Einsatz des „Handwissens“ andere Hirnareale nutzen und so neue Denkmuster offenlegen.
Vorbereitung/Materialien		Vorhanden sein eines LEGO® SERIOUS PLAY® Starter Set oder LEGO® SERIOUS PLAY® Identity and Landscape Set sowie Know-How des Coaches in Bezug auf die LSP-Methode.
Ablauf/Inhalt		<ol style="list-style-type: none"> <li><b>1) Problembeschreibung durch Klienten:</b> Die Klienten beschreiben ihr Problem oder Thema, während der Coach aktiv zuhört und Fragen stellt, um ein tieferes Verständnis zu erlangen.</li> <li><b>2) Zielerarbeitung:</b> Gemeinsam mit den Klienten werden klare Ziele für das Coaching definiert, die es ermöglichen, auf konkrete Ergebnisse hinzuarbeiten.</li> <li><b>3) Auftragserarbeitung:</b> Der Coach unterstützt die Klienten dabei, den Auftrag für das Coaching zu formulieren, indem sie die Schwerpunkte und Erwartungen klären.</li> <li><b>4) Lösungsfokussierung:</b> Durch den Bau eines individuellen LEGO®-Modells visualisie-</li> </ol>

		<p>ren die Klienten ihre aktuelle Situation, einschließlich der Hindernisse und Ressourcen, die damit verbunden sind.</p> <p>5) <b>Lösungsarbeit:</b> Die Klienten entwickelt unter Anleitung des Coaches verschiedene Szenarien und Alternativen, um potenzielle Lösungen zu erkunden und zu testen.</p> <p>6) <b>Maßnahmenerarbeitung:</b> Die Klienten erarbeitet unter Begleitung des Coaches konkrete Maßnahmen und Handlungsschritte, um die identifizierten Ziele zu erreichen. Die Maßnahmen können ebenfalls symbolisch dargestellt und können durch das Umgestalten der LEGO®-Modelle visualisiert werden.</p>
Zeit		60 bis 90 Minuten

## 5 Diskussion

Der Einsatz von LSP im Einzel-Coaching im Rahmen eines Symbolisierungskonzepts bietet sowohl Vor- als auch Nachteile. Einerseits ermöglicht es den Klienten, ihre Gedanken und Ideen auf intuitive und kreative Weise zu visualisieren, was zu einem tieferen Verständnis und neuen Perspektiven führen kann. Die Verwendung von LEGO®-Steinen als Symbolisierungswerkzeug erfordert die aktive Mitarbeit der Klienten, was eine engagierte und interaktive Coaching-Erfahrung fördern kann. Jedoch können bestimmte Herausforderungen den Einsatz von LSP einschränken. Zum einen ist die Bereitschaft der Klienten zur aktiven Teilnahme entscheidend, da die Methode sonst nicht effektiv angewendet werden kann. Wenn Klienten nicht gewillt sind, mit den LEGO®-Steinen zu arbeiten, kann dies den gesamten Coaching-Prozess beeinträchtigen. Auch das Thema des Klienten ist im Kontext der Aufgabenstellung eines LSP-Einzelmodells zu bewerten. Ist das Thema des Klienten durch LSP darstellbar? Dabei muss berücksichtigt werden, dass diese Frage stark von der Qualität des formulierten Sitzungsziels abhängt. Darüber hinaus können Klienten, die keine Erfahrung im Umgang mit LEGO®-Steinen haben, möglicherweise überfordert sein und Schwierigkeiten haben, ihre Gedanken angemessen zu symbolisieren. Dies kann den Prozess stören und zu Frustration führen, anstatt die gewünschten Ergebnisse zu erzielen. Ein weiterer wichtiger Aspekt ist die Kostenintensität des LSP-Einsatzes. Die Anschaffung des LEGO® Serious Play® Identity and Landscape Sets kann mit einem Preis von 699,99 € als hoch angesehen werden, was die Methode für einige Coaches und ihre Klienten möglicherweise unerschwinglich macht. Insgesamt bietet der Einsatz von LSP im Coaching als Symbolisierungskonzept sowohl Vor- als auch Nachteile. Es ist wichtig, diese sorgfältig abzuwägen und sicherzustellen, dass die Methode angemessen auf die Bedürfnisse und Fähigkeiten der Klienten abgestimmt ist. Trotz potenzieller Herausforderungen kann LSP eine wertvolle Ergänzung zu den Coaching-Methoden sein und den Klienten helfen, neue Einsichten zu gewinnen und ihre Ziele zu erreichen.

## 6 Fazit und Ausblick

Der Einsatz eines Symbolisierungskonzeptes mit einem LSP-Einzelmodell im systemischen Einzel-Coaching bietet eine innovative und interaktive Methode zur Förderung von Kommunikation sowie zur Problemlösung und ist – über das Einzelcoaching hinaus – auch in der Teamarbeit einsetzbar. Diese Methode nutzt die Kreativität und die spielerische Natur von LEGO®-Bausteinen, um abstrakte Konzepte und komplexe Ideen greifbar zu machen. Im Kontext des systemischen Coachings ermöglicht LSP es den Teilnehmern, ihre Gedanken und Gefühle durch den Bau von LEGO®-Modellen auszudrücken. Diese Modelle dienen als physische Metaphern für persönliche oder berufliche Herausforderungen und Ziele. Die Stärke von LSP liegt in seiner Fähigkeit, die Kluft zwischen verbalen und non-verbalen Ausdrucksformen zu überbrücken. Teilnehmer, die Schwierigkeiten haben, ihre Gedanken und Gefühle in Worte zu fassen, finden in den LEGO®-Bausteinen ein Medium, um sich zu artikulieren. Eventuell ist dies ein Ansatz, der bei diversen Zielgruppen wie Kindern oder Menschen mit kognitiven Einschränkungen, die Nutzung von Coaching ermöglicht. Hierdurch werden ein tieferes Verständnis und eine effektivere Kommunikation innerhalb einer Gruppe oder zwischen Coach und Klienten gefördert. Wie in Kapitel drei dargelegt, legt die Literatur dar, dass LSP die kognitive Flexibilität fördert, da es die Teilnehmer ermutigt, aus verschiedenen Perspektiven zu denken. Dies ist besonders wertvoll im systemischen Coaching, bei dem es darum geht, komplexe Beziehungsgeflechte und systemische Zusammenhänge zu verstehen. Durch den Bau von Modellen, die verschiedene Aspekte eines Problems oder einer Situation darstellen, können Teilnehmer neue Einsichten gewinnen und kreative Lösungsansätze entwickeln. Zudem unterstützt LSP die emotionale Intelligenz und das empathische Verständnis. Indem Klienten ihre inneren Zustände und Perspektiven durch LEGO®-Modelle externalisieren, können sie ihre eigenen Gefühle besser verstehen und auch die Standpunkte anderer nachvollziehen. Dieser Prozess fördert die Selbstreflexion und das gegenseitige Verständnis, was für die erfolgreiche Bewältigung systemischer Herausforderungen entscheidend ist. Insgesamt bietet LSP im systemischen Coaching eine einzigartige Methode, um komplexe Probleme zu visualisieren, kreative Lösungsansätze zu fördern und die Kommunikation und das Verständnis innerhalb von Teams oder zwischen Einzelpersonen zu verbessern. Durch seine interaktive und spielerische Natur kann sich LSP



als ein wirkungsvolles Werkzeug, das sowohl kognitive als auch emotionale Aspekte des Lernens und der Problemlösung anspricht, erweisen. Wichtig ist ein Erproben des Konzeptes durch den Coach in der Praxis.

## IV Literaturverzeichnis

Blair, S./Rillo, M. [2016]

Die LEGO® Serious Play®-Methode spielend meistern, o.O. 2016.

Birgmeier, B. (Hrsg.) [2011]

Coachingwissen, Wiesbaden 2011.

Flies, E. [2019]

Embodiment und Emotionen im Coaching, verfügbar unter: <https://www.coaching-magazin.de/coaching-tools/methoden/embodiment-und-emotionen-im-coaching> (23.04.2024)

Funcke, A./Rachow, A. [2022]

Was ist eigentlich Ihre Lieblingsfrage? – Die Fragen-Kollektion, Bonn 2022

Hillmer, D. [2023]

PLAY – Der unverzichtbare LEGO® SERIOUS PLAY Praxis-Guide für Workshops, Coachings & Moderation, München 2023.

Lippmann, E. (Hrsg.) [2006]

Coaching – Angewandte Psychologie für die Beratungspraxis, Heidelberg 2006.

Loebbert, M. [2017]

Coaching Theorie – Eine Einführung, Wiesbaden 2017.

Radatz, S. [2023]

Beratung ohne Ratschlag – Systemisches Coaching für Führungskräfte und BeraterInnen, Wolkersdorf 2023.

Rasmussen, R. [2012]

THE SCIENCE BEHIND THE METHOD, verfügbar unter: <https://www.rasmussenconsulting.dk/s/TheScienceBehindtheLEGO®SERIOUSPLAYMethod.pdf> (24.01.2024)

Schreyögg, B. [2015]

Emotionen im Coaching – Kommunikative Muster der Beratungsinteraktion,  
Wiesbaden 2015.

Webers, T. [2015]

Systemisches Coaching – Psychologische Grundlagen, Wiesbaden 2015.