

Einführung in das Systemische Coaching

Sonja Radatz:

„Systemisches
Coaching ist kein
Tool, sondern eine
Haltung“

*Die moderne
Therapie?*



Wieso überhaupt Coaching?

Systemisches Coaching - Definition



Anhand eines **konkret anstehenden** Problems unter effizienter Zeitnutzung



Durch **Hinterfragen** der Art zu denken und zu Handeln



Die Zahl der **potenziellen** Handlungsalternativen vergrößern



Damit zu einer **nachhaltigen** Veränderung von Denk- und Handlungsmustern



Entsprechend von **Situation, Ziel und sozialen Systems** führen

Wie kann ich einen optimalen Beitrag zum Erfolg meines Unternehmens leisten, der meine beruflichen Fähigkeiten gut nutzt und mir die Möglichkeiten gibt, mein Privatleben ausreichend zu berücksichtigen?

Prämissen - Gleichwertigkeit



COACHEE:
INHALTliche
VERANTWORTUNG
(NUTZUNG DER EIGENEN
PROBLEMLÖSEFÄHIGKEITEN)

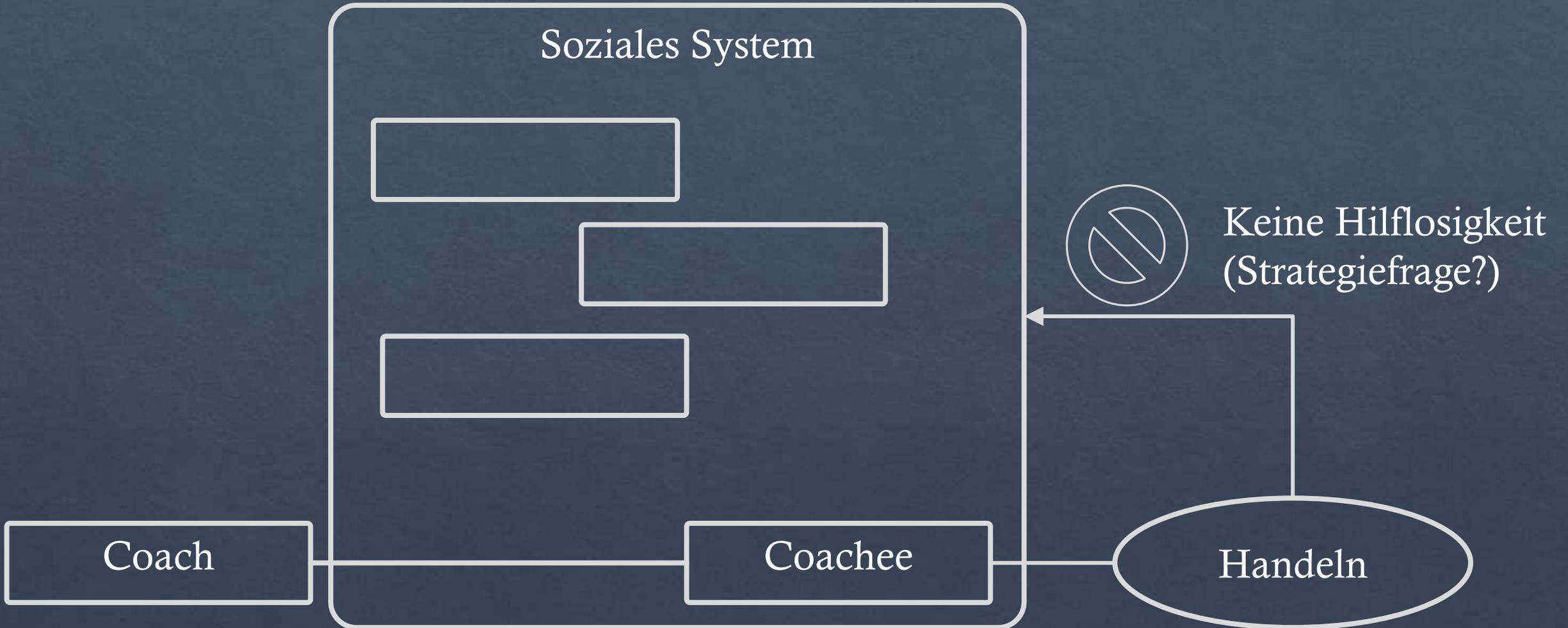


COACH:
VERANTWORTUNG FÜR
DEN PROZESS



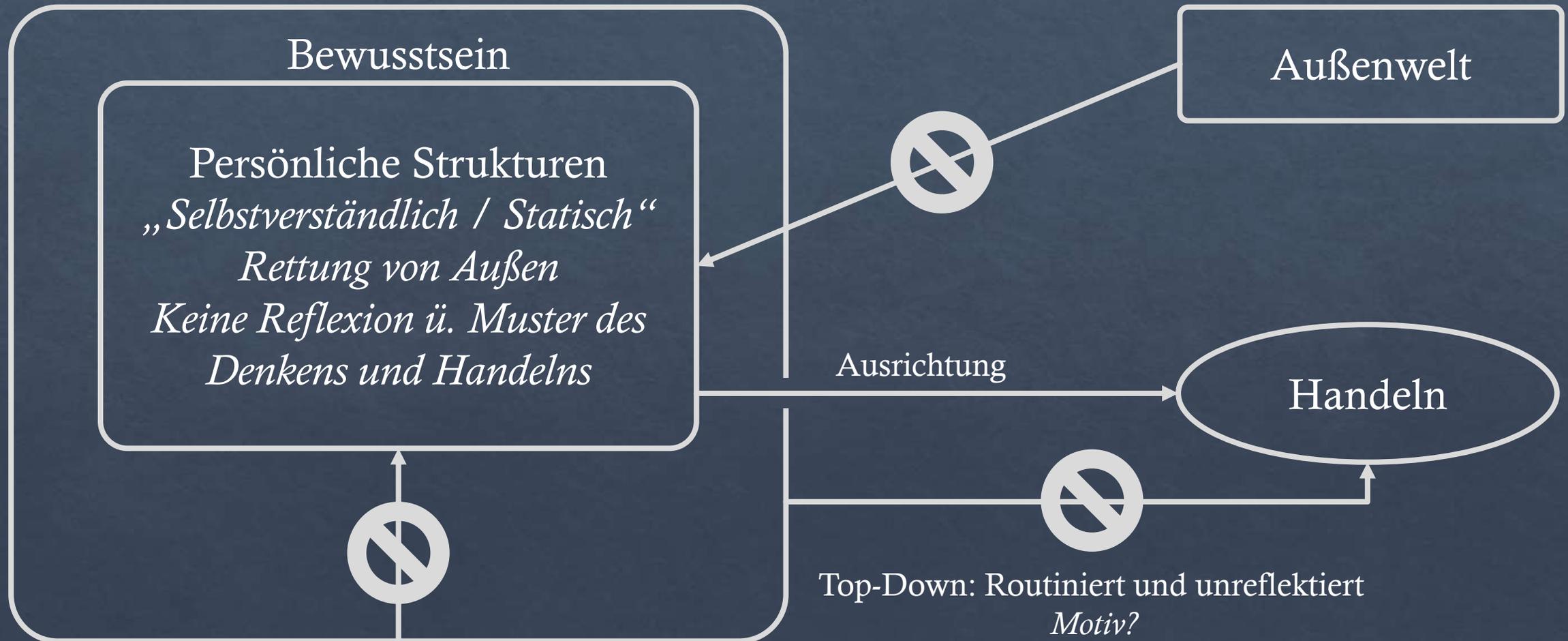
FOLGE:
ENTLASTUNG DES COACHS

Prämissen - Systembewusstsein



„Veränderung ist der Unterschied zu dem, was wir vorher getan haben“

Prämissen - Strukturbewusstsein



Warum System- und Strukturbewusstsein?

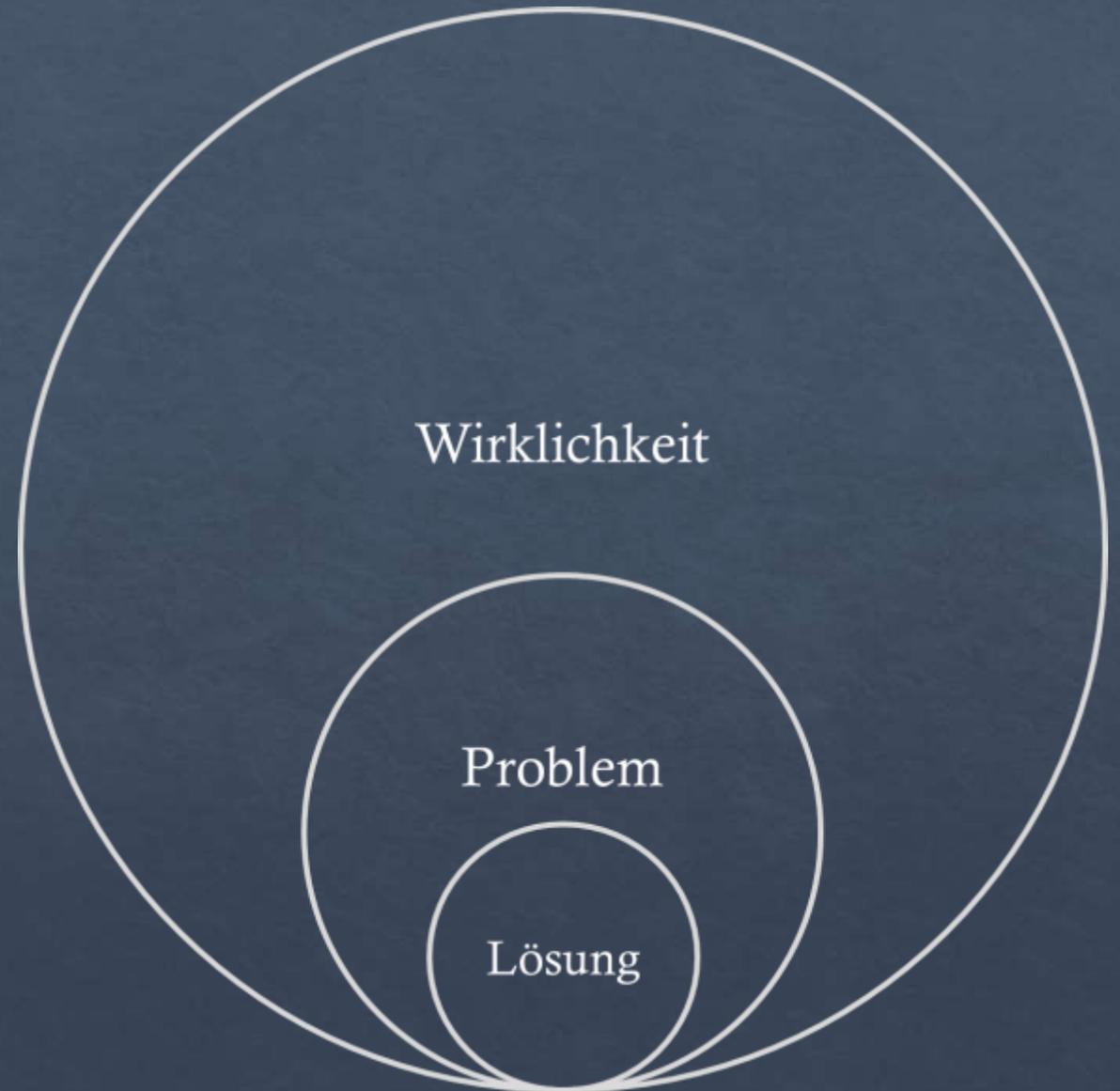


Fähigkeit zum Infragestellen



Möglichkeit zur Veränderung bzgl. der
Strukturen

Die Wirklichkeit ist
konstruiert, ebenso
unsere Probleme, die
wir mit viel Mühe
erhalten



Strukturinhalte – die eigene Identität



Erwachsen aus lebenslanger Erfahrung – am schwersten ist die Trennung von Identitätsfaktoren



Lethologische
Begabung



Dynamik



Vertrauen &
Wertschätzung



Freiwilligkeit



Unterstützer-
Rolle



Dissoziieren



Lernhaltung

Systemisches Coaching – Haltung

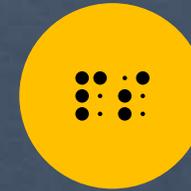
Infrage stellen und fragen



Offene Fragen



Fragen bringen zum Denken



Situationsoptimierend
vs.
verhaltensoptimierend



Zukunft optimieren



Fragen nach dem Tun



Lösungsfokussiert



Systemspezifisch



Keine Suggestivfragen

Konkrete Fragen

- ◇ **Ziel-, lösungs- und ressourcenorientierte Fragen:** Wie könnten Sie sich in Zukunft so verhalten, dass Ihr Ziel in nächste Nähe rückt? Und was könnten Sie tun, damit sich das Ziel in Lichtgeschwindigkeit wegbewegt?
- ◇ **Verhaltensfragen vs Situationsfragen:** Was tut dieser Kollege? Und was tun Sie?
- ◇ **Fragen nach Unterschieden:** Auf einer Skala von 0 bis 10, wenn der Projektstart war und 10 ist Ihr Ziel – wo stehen Sie gerade jetzt? Was tun Sie anders, wenn Sie einen Punkt höher auf Ihrer Skala sind? Was tun die anderen dann anders? Was Sie wiederum?
- ◇ **Beschreibende, erklärende und bewertende Fragen:** Wie würden Sie ihr Verhalten in dieser Situation beschreiben?
- ◇ **Infragestellen von Handlungsmustern:** Wie schaffen Sie es, dieses Ergebnis immer wieder zu erreichen? Was sind persönliche Vorteile aus diesem Handlungsmuster?

Konkrete Fragen

- ◇ **Dissoziationsfragen:** Wie würden Sie die Situation aus meiner Perspektive schildern? Was würden Sie tun? Was keinesfalls?
- ◇ **Hypothetische Fragen:** Angenommen, Zeit würde keine Rolle spielen: Was würden Sie dann tun?
- ◇ **Paradoxe Fragen:** Was können Sie tun, damit Sie im nächsten Projekt vor der gleichen Situation stehen?
- ◇ **Verrückte Fragen:** Woran würde denn Ihre Stimme merken, dass das nächste Verkaufsgespräch optimal läuft?

Der Ablauf systemischer Coachings

Phase	Zeitdauer in Min.	Ziel der Phase
Einstieg ins Coachinggespräch	Ca. 2-5	Vertrauen finden (Erklärung des Ablaufs, falls notwendig)
Problemschilderung	Ca. 3-5	Hilf mir, mein Problem zu verstehen Und Problemeingrenzung
Vom Problem zum Ziel	Ca. 3-10	Ziele formulieren
Auftragsgestaltung	Ca. 2	Klare Aufgaben- und Rollenverteilung für Coach und Coachee
Lösungsfokussierung	Ca. 35	Kriterien für eine gute Lösung finden
Lösungserarbeitung	Ca. 25	Die Kriterien zu einem Lösungsbild verbinden Skalenwert ermitteln und sich die Skala hinaufarbeiten
Bildung konkreter Maßnahmen	Ca. 10	Festlegung: Was genau will der Coachee (bis) wann tun – und wann überprüft er seine persönlichen Erfolge?

Start und Problemdefinition

- ◇ Worum geht's? Was steht an?
- ◇ Nicht gemeinsam im Problemsee schwimmen
- ◇ Woran würden Sie merken, dass das Problem gelöst ist – Unterschiede zwischen Problem- und Lösungssituation erarbeiten
- ◇ Wer würde sich dann anders verhalten? - Unterschiede zwischen Problem- und Lösungsverhalten erarbeiten.
- ◇ Was könnten Sie tun, damit es noch schlimmer wird? - Erarbeiten des eigenen Verhaltens, das zur Problemsituation beiträgt.
- ◇ Herausarbeiten des Verhaltens aller Beteiligten, die die Problemsituation mit herbeiführen
- ◇ Was sind erste Anzeichen des Problems? Woran merken Sie, dass das Problem wieder im Kommen ist?

Zielerarbeitung

◇ Das Ziel ist die Zukunft.

◇ Was ist Ihr Ziel in dieser Sache? – Nicht-mehr... - Was anstatt dessen?

◇ Eigenschaften eines wohl definierten Zieles (nach Radatz 2000)

□ Das Ziel sollte in Inhalt, Ausmaß und Zeitbezug klar definiert sein

□ Die Umsetzung des Ziels sollte unter dem hundertprozentigen Einfluss des Kunden stehen.

□ Eher klein als (zu) groß sein.

□ Sollte interaktional sein.

□ Sollte den Beginn von etwas erfassen (und nicht das Ende).

□ Sollte etwas sein, das wie ein Wunder erscheint.

□ Das Ziel sollte in konkreten, spezifischen verhaltensbezogenen Worten bzw. Ausdrücken beschrieben werden.

Zielerarbeitung

Eigenschaften eines wohl definierten Zieles (nach Radatz 2000)

- Das Ziel sollte in Inhalt, Ausmaß und Zeitbezug klar definiert sein
- Die Umsetzung des Ziels sollte unter dem hundertprozentigen Einfluss des Kunden stehen.
- Eher klein als (zu) groß sein.
- Sollte interaktional sein.
- Sollte den Beginn von etwas erfassen (und nicht das Ende).
- Sollte etwas sein, das wie ein Wunder erscheint.
- Das Ziel sollte in konkreten, spezifischen verhaltensbezogenen Worten bzw. Ausdrücken beschrieben werden.

Zielerarbeitung

Situationsverändernde Lösungen: nur wenn die Lösung 100% unter dem Einfluss des Betreffenden steht

Verhaltensoptimierende Lösungen: verändert nicht die Situation, sondern es ist ein anderes Umgehen des Coachees mit der Situation

Ein klarer Auftrag

- ◇ Was wird erwartet?
- ◇ Zum welchen Ergebnis sollten wir kommen?
- ◇ "unmoralische Angebote": Sagen Sie doch meinem Kollegen mal in Ihrer Funktion, dass er mich nicht so behandeln kann."
- ◇ Klar zu sagen, welche Aufträge man in welcher Form anzunehmen bereit ist.

Lösungsfokussierung: Kriterien der Zielerreichung festlegen

- ◇ "Woran werden Sie denn erkennen, dass Ihr Problem gelöst ist bzw. Dass Sie Ihr Ziel erreicht haben?"
- ◇ Woran noch? Woran noch?
- ◇ Kriterien an denen aus seiner Sicht andere Beteiligte erkennen, dass der Coachee eine gute Lösung gefunden hat.

Gute Lösung

- Fragen nach der Kriterien für eine gute Lösung:
 - Was darf eine gute Lösung keinesfalls beinhalten?
 - Was alles tun Sie anders, wenn Sie die Lösung gefunden haben?

Lösungserarbeitung und Skala zur Erfolgsüberprüfung

Erst jetzt ist es Zeit, ein klares Lösungsbild zu zeichnen: Und wie sieht jetzt Ihre Lösung konkret aus? Was tut jeder einzelne andere da anders?

Skalenarbeit verwenden um zu klären:

- Ob die Richtung des Gesprächs noch stimmt
- Wie nahe der Coachee der Lösung schon ist
- Und was nächste hilfreiche Fragen im Gespräch sein könnten.

Auf einer Skala von 0 bis 10 – wenn 0 der Zeitpunkt ist, an dem Sie beschlossen haben, dass Sie mit mir über dieses Thema sprechen möchten, und 10 der Punkt wo Sie Ihr Ziel erreicht haben: Wo stehen Sie gerade jetzt?

Fragen zur Skalenstufen

- ◇ Woran würden denn die anderen erkennen, dass Sie um eine Stufe höher, also in Ihrem Fall auch sechs, gekommen wären?
- ◇ Und was würden Sie tun, damit die anderen überhaupt so weit kommen, Sie dort angelegt einzuschätzen?
- ◇ Und was sehen die anderen für einen Unterschied zwischen Ihrer Stufe 6 und, sagen wir, 7?
- ◇ Und was tun sie da anders?

Umgang mit situativen Verhaltensweisen der Coachees

Situatives Verhalten eines Kunden

- Ein Problem, das er mit dem Coach in einem Coaching lösen will.

Co-BeraterInnen

- ◇ Coachees kommen mit einem Problem die sie eigentlich schon gelöst haben. Wissensüberprüfung und eventuelle Belehrung wie es richtig ist. Wichtigste ist das der Prozess des Coachings gut läuft.

Situatives Verhalten der Coachees

Klagende

- ◇ Wird gar keine Lösung gewünscht, oder keine für möglich halten. Vielmehr geht es ihnen darum, dem Coach ihr Leid klagen zu können, um mehr Wertschätzung zu erhalten

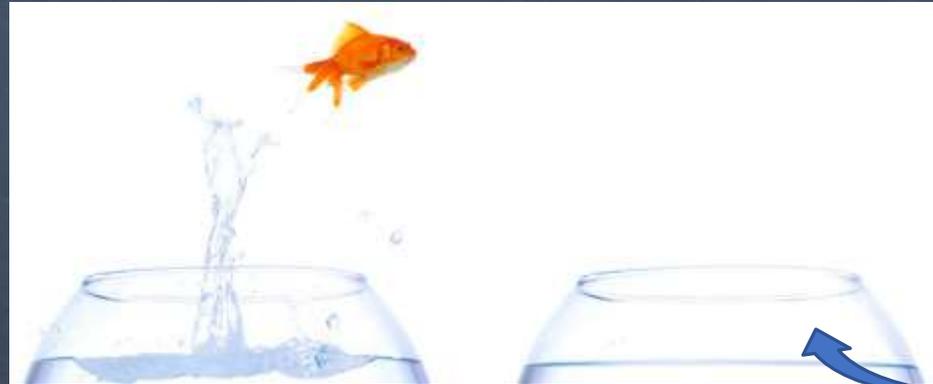
BesucherInnen

- ◇ Die kommen in der Rolle des "Botschafters" den nicht sie haben das Problem und die Aufgabe, sondern andere Kollegen, Teams.

Hier geht es darum das Verhalten beim BesucherIn selbst zu erarbeiten, das die anderen die Möglichkeit haben, sich ebenfalls anders zu verhalten.

Coachinginstrumente in der Praxis

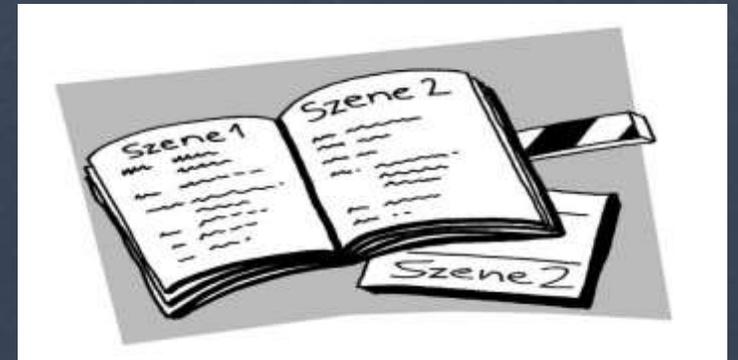
Rollenwechsel im Coaching



"Handlungssupermarkt "

(Quelle: www.wiebkemasuch.de/coaching/)

- ◇ Problembeschreibung, Zielklärung, Auftragsdefinition
- ◇ Lösungsfokussierung : Dissoziationsfragen
- ◇ Lösungsgespräch als "Drehbuch"



Quelle: www.netzwerk-lernen.de/

Coachinginstrumente in der Praxis

Personifizierung von Symptomen

...bei einem länger anhaltenden Problembewusstsein (Rauchen oder Krankheit, die immer wiederkommt)

Systemische Fragen in solchen Situationen :

Welche Funktion hat dieses Problem?

Wofür ist es da?

Was kann an die Stelle des Problems treten?



Ziel des *Personifizierung des Problems*:

- ◇ Dynamisierung und damit neue Möglichkeit und Beweglichkeit im Verhalten
- ◇ Selbstverantwortung des Coachees (das Problem befindet sich nicht mehr "außerhalb der eigenen Person")
- ◇ Bewusste Nutzung vs. Beseitigung des Problems als Beobachter

Coachinginstrumente in der Praxis

360°-Coaching

Themen mit hoher Komplexität




Betroffene Person(en)




Betroffene Personengruppen



360°



Kriterien einer guten Lösung



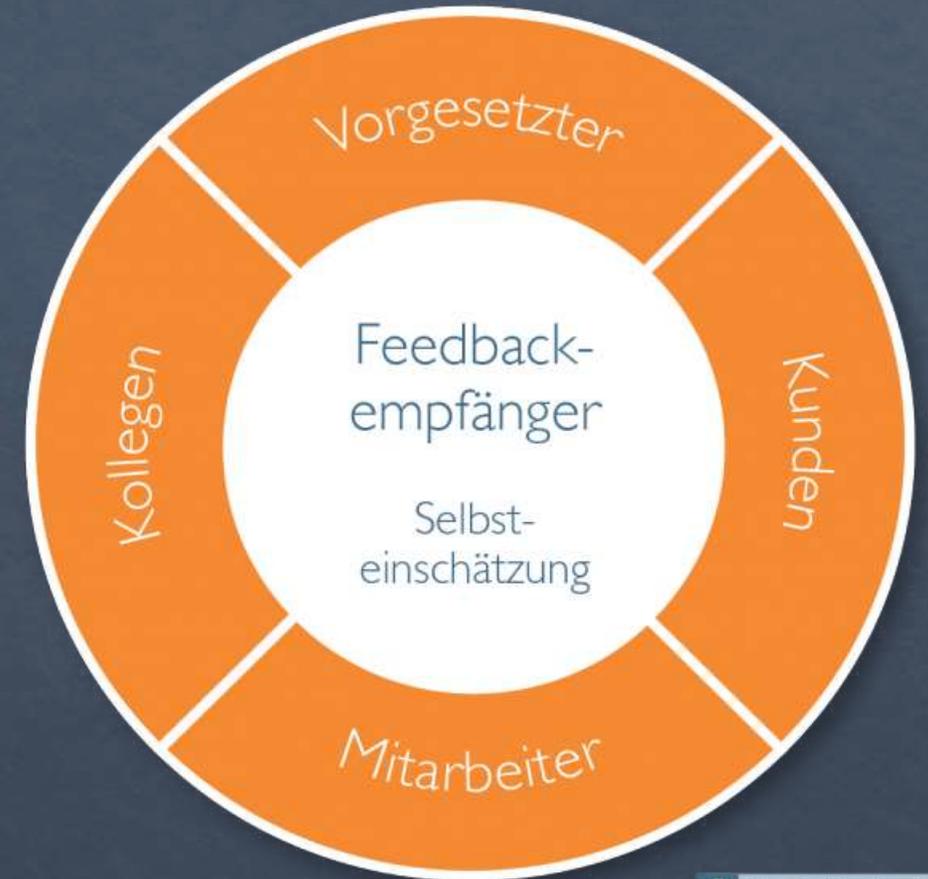

Relevante für die Lösung Personen

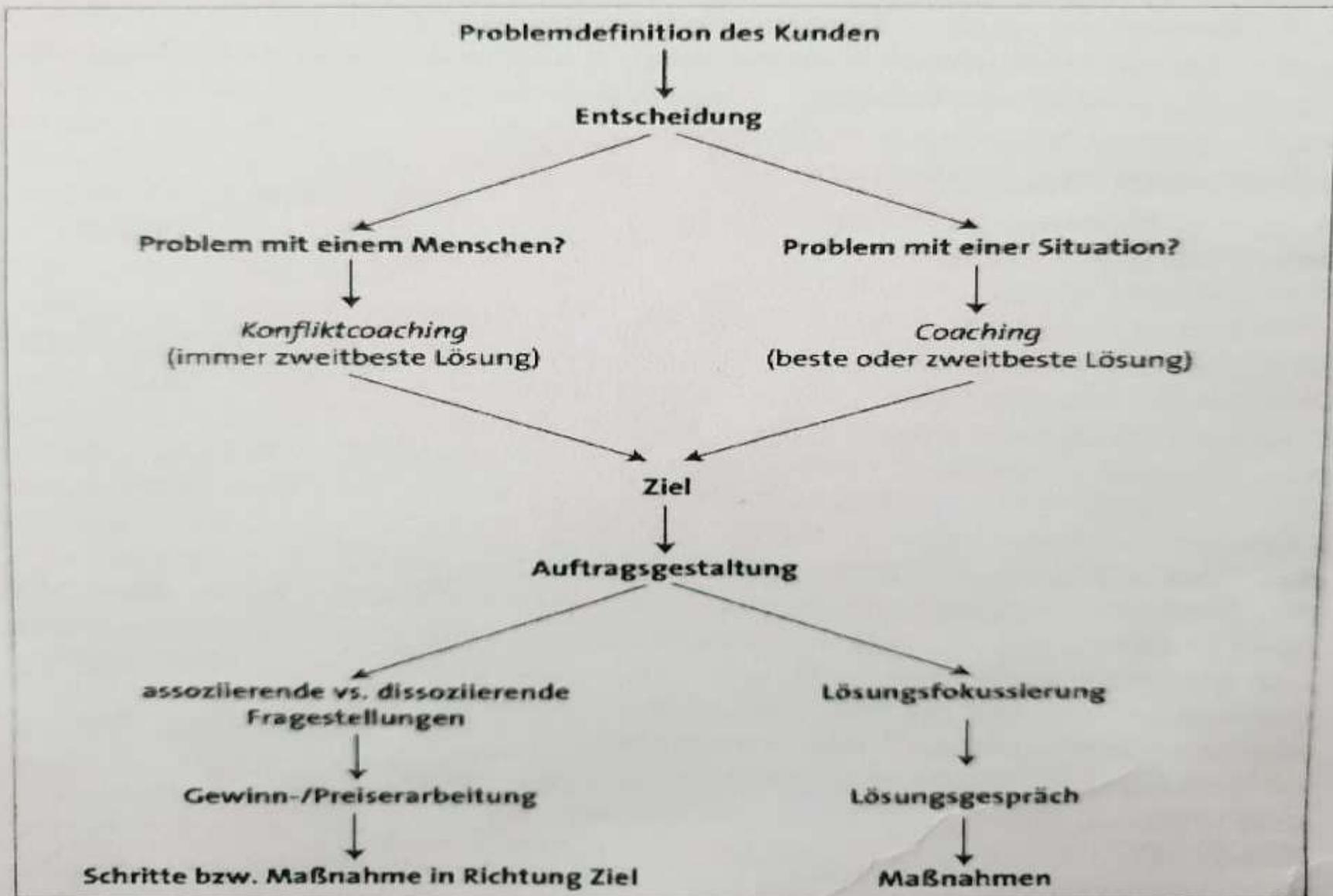


Problem  Lösung

Spezielle *Coachingabläufe* für spezielle Situationen

- ◇ Hot-Shot- Coaching
- ◇ Coaching im Mentoring Prozess
- ◇ Coaching in Verhandlungen
- ◇ Konfliktcoaching
- ◇ Bottom Up Coaching





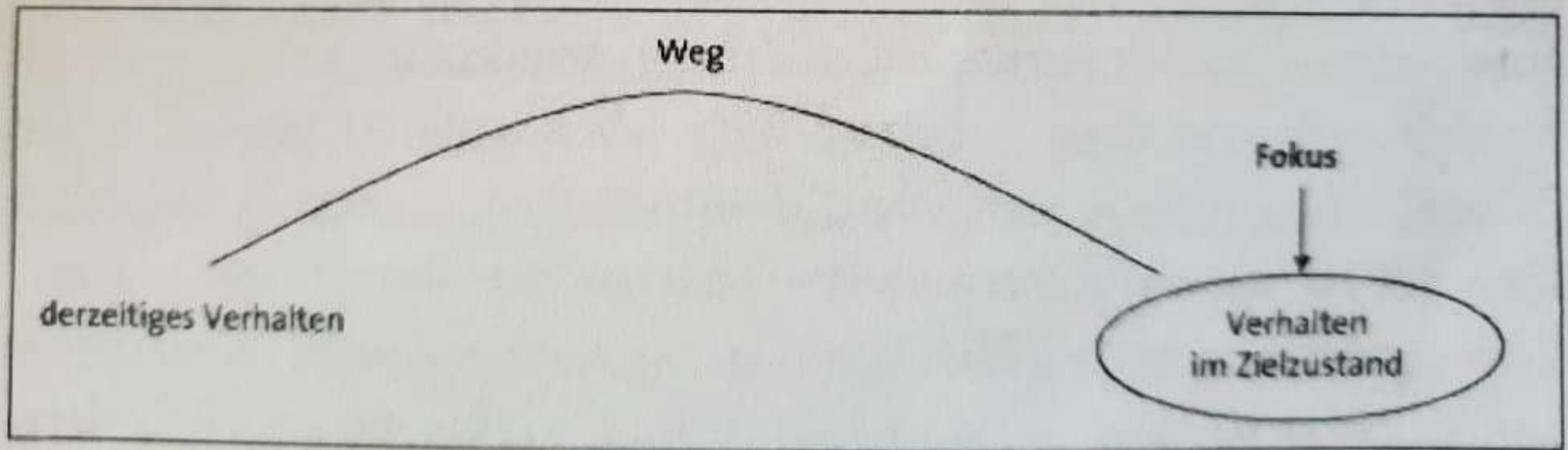
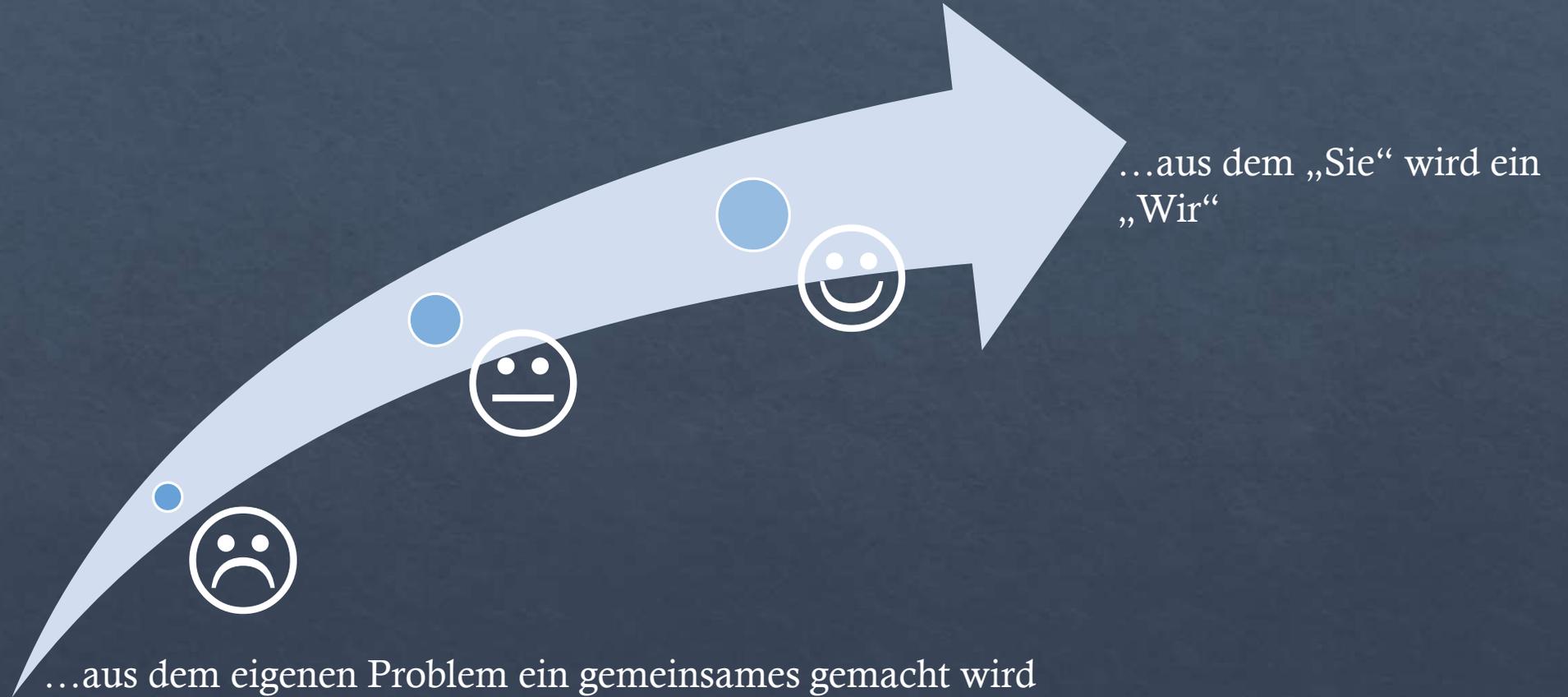


Abb. 7: Der Unterschied zwischen Weg und Ziel (nach Steve de Shazer)

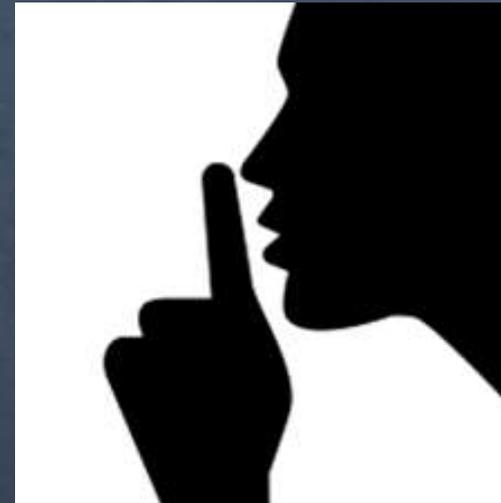
Bottom up Coaching in Schritte:



Die Verwendung von Coaching im Alltagsgespräch

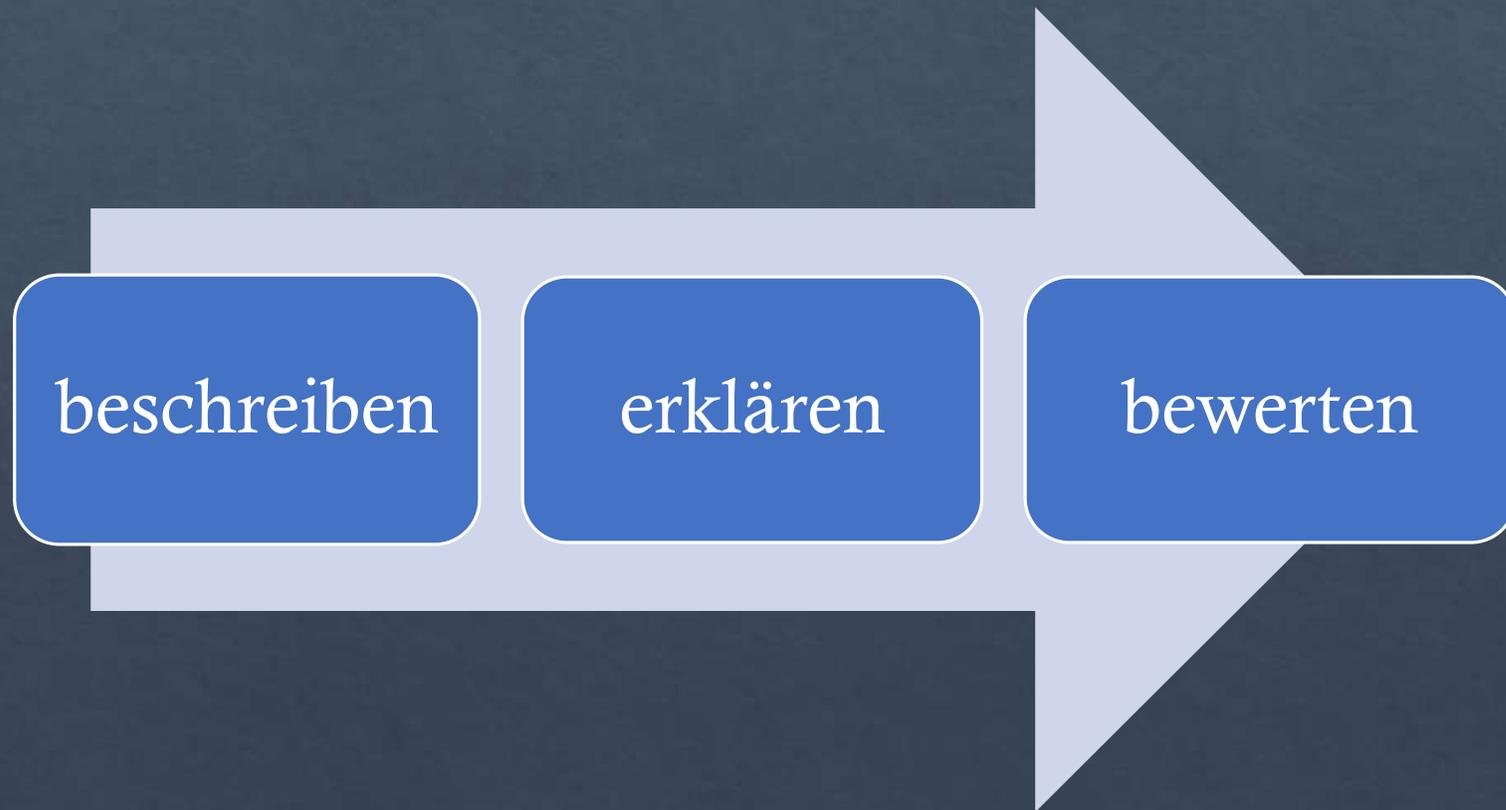


Dem Gesprächspartner arbeiten lassen- mithilfe systemischer Fragetechnik



Veränderung unserer Denk- und Handlungsprozesse

Wir müssen anders denken, wenn wir anders handeln wollen:



„HILF DIR SELBST“

Selbstcoachingtool : die Arbeit an der eigenen Identität

Wichtig!

Teilaspekte der Identität



Die Möglichkeiten 😊

Auswertung:

