

## Systeme

Der Mensch ist eingebunden in unterschiedliche soziale Lebenssysteme.

Die einzelnen Elemente eines Systems beeinflussen sich gegenseitig und die Systeme haben wechselseitige Auswirkungen.



## AGENDA TAG 1

- Systeme
- Beratungssystem
- Coach - Profil
- zirkuläres Fragen
- Ressourcenorientiertes zirkuläres Fragen
- Aufstellungsarbeit (Gruppe)



ab 80er Jahre - verstärkt System-  
Umfeld-Beziehungen im Fokus

- Beobachter + seine Erkenntnismöglichkeiten = Teil des Systemkontextes
- nicht nur passives Erfassen einer objektiv gegebenen Wirklichkeit, sondern aktives Tun

Coaching

↳ d.h. Ergebnis im Erkenntnisprozess abhängig von

- Fragestellung
- demjenigen, der sich ihrer bedient

↳ Theorie sozialer Systeme (Niklas Luhmann)

- Kategorien der Umweltbeobachtung

- ↳ Leitdiffenzen
- ↳ Bsp. Dreieckschicht - Strudelwurm
- Leitdiffrenz: Größe
- ↳ Leitdiffrenz = Antwort auf das Bild von der Welt draußen

Systemtheorie = Beziehung zw.  
Elementen, die zu einer Ganzheit  
in einem System zusammengefasst  
werden können

Geschichte

→ Zoologe Bertalanffy - 30er J. 20. Jhd.  
erkennbare Ordnung zw. Elementen, die  
in Beziehung zueinander stehen

diese brauchen eine Steuerung

50er - 80er J. → Kybernetik 1. Ord-  
nung

→ andere Wurzel: Maturana & Varela

System = eigene Identität mit relativer  
Autonomie

↳ Selbststeuerung nur verstehbar  
durch klare Unterscheidung zw.

Umfeld

System



## Unterschied Kybernetik 1. Ordnung / 2. u. 3. u.



Indem, wie wir beobachten, uns auch selbst beobachten

↳ kann nur teilweise gelingen

↳ deshalb notwendig: Unterstützung weiterer beobachtender Systeme

↳ Operationen

↳ Intentionen

## Menschen = Fähigkeit zu Kontingenzen



= Mgt, eigenes Verhalten unter entsprechenden Umweltbedingungen zu variieren

+ Fähigkeit zu doppelter Kontingenzen

→ Zukunftsszenarien

→ "Als ob Rahmen"

→ Visualisierungen

→ VAKOG

↳ Möglichkeiten, zu Denken, Fühlen, Handeln

# Systemisches Denken

Aus systemischer Sicht gibt es kein "richtig" oder "falsch", sondern nur ein "passend" oder "nicht passend".

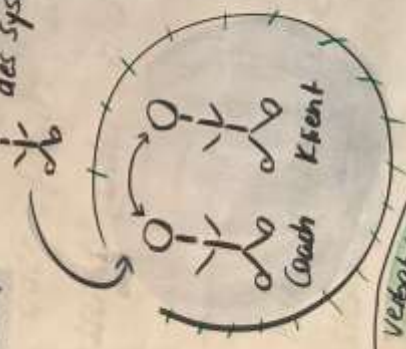
Der Mensch hat immer die Wahl, ein System zu verlassen oder sein Handeln und seine Reaktionen im System zu ändern.

# Das System "Coaching"

→ Außenperspektive

→ Im System

Beobachter (Coach)  
des Systems



! R K U !



# Zirkuläre Fragen

zirkulär - lat. circularis  
↳ kreisförmig / ringförmig

→ andere Perspektiven  
im System

Bsp.

- Was würde Ihr Vater dazu sagen?
- Wie erlebt Ihr Kontrahent die Situation?
- Was würde ein Freund sagen?
- Wie würde ein Außenstehender Ihr Verhalten beschreiben?

Übung: Klient wählt ein Problem  
Coach stellt zirkuläre Fragen

Auswertung: Was ist jetzt anders als  
vorher?



## Übung: ressourcenorientiertes zirkuläres Fragen im Als-ob-Rahmen

(A) Thema / Fragestellung

(B) Auftragsklärung

Gesamt

heutige  
Stellung

5 Min.

Intervention

Als-ob-Rahmen + 20 Min.

zirkuläre Fragen  
(offen + ressourcenorientiert)

Handlungsschritte

Verbindlichkeit

Wert → Abschluss / Anfang

Dank

5 Min.

(C)

Achten auf: Auftragsklärung

Fragen

Coachingprozess

Zeit

Feedback

10 Min.

## Zirkuläre Fragen Ressourcenaktivierend

↳ mit der Aufmerksamkeit  
auf das Ziel / das gewünschte  
Ergebnis gerichtet

Bsp.:

"Was würden Andere sagen, wenn  
Sie das so umsetzen?"

• Wie würde Ihre Familie Sie beschreiben,  
wenn Sie das so machen?"

• Woran würde Ihr Partner erkennen,  
dass Sie sich so verhalten?"

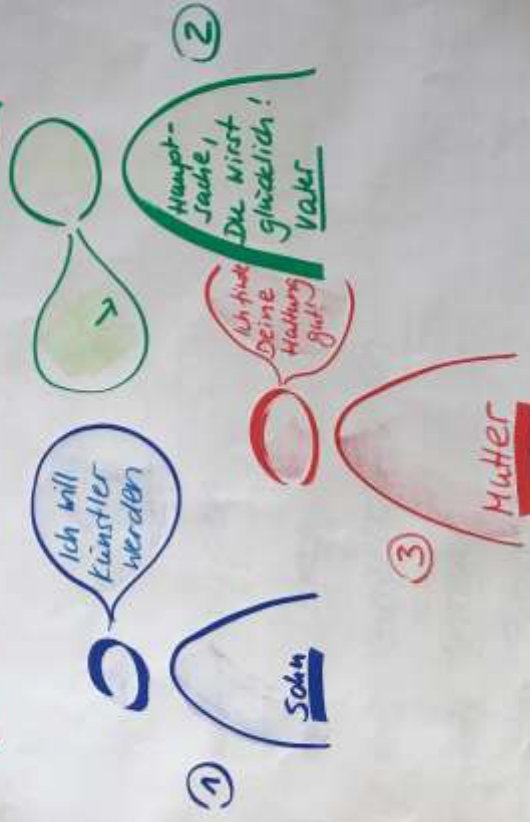


## Systemische Aufstellungen im Coaching

kann man durchführen mit:

- Gruppen
- Teams
- Einzelpersonen
- Paaren
- Projekten
- Organisationen / Unternehmen
- Situationen
- Kunden
- Stakeholdern

## Triadisch zirkuläre Fragen



- ① Coach: "Was ist dein Ziel?"
- ② Coach: "Was würde x.y dazu sagen?"
- ③ Coach: "Was würde z zu dem sagen, was x sagt?"

Wir können praktisch  
alles aufstellen

Z. Bsp.:

Produkte

Geld

Grenzen

Organe / Körperteile

Ziele

.....

# Elemente des systemischen Coachings

## FRAGEN

Wunderfrage

Fragen nach Thesenannahme

Entbindungsfragen

Offene Fragen

Geschlossene Fragen

Verhaltensfragen

ressourcenorientierte Fragen

zirkuläre Fragen

Fragen nach Mustern

Gegauf Fragen

Auswirkungsfragen



# AGENDA TAG 2

- Systemische Visualisierung
- Einzelaufstellungen
- Aufmerksamkeit -  
wusstsein / Wechselwirkungs-  
bewusstsein
- Scrum Learning



Wen oder was kann ich  
als Stellvertreter in der  
Aufstellung nutzen?



Puppen



Puppen



Gegenstände

Pappnasen

## Vorgehen für systemische Aufstellungen

- ① Auftrag / Ziel / bestes Ergebnis
- ② Was soll aufgestellt werden?
- ③ Elemente wählen
- ④
  - a) Klient wählt Stellvertreter
  - b) beteiligte Personen
  - c) weitere wichtige Elemente
- ⑤ Klient stellt a), b), c) auf → an den Schultern  
führen
- ⑥ Wie geht es Dir hier?  
Was ist noch wichtig? > a), b), c)
- ⑦ Wo zieht es Dich hin? - a), b), c)
- ⑧ Neu organisieren  
↳ Klient geht am Ende in seine Position



## Aufstellung mit Einzelpersonen

① Auftragsklärung <sup>Gesamt-Sitzung</sup> 5 Min.

② Wer/Was ist relevant und soll aufgestellt werden? (7 ± 2)

③ Bodenanker / Figuren beschriften / zuweisen  
(Schreibrichtung = Blickrichtung)

④ Klient legt Bodenanker - bis stimmig  
↳ geht auf eigene Position

⑤ Coach: Wie geht es Dir hier?  
Was ist noch wichtig?

⑥ Durch alle Positionen mit den Fragen

⑦ Wo zieht es Dich hin? Wo sollen die Anderen sein?

⑧ Aufstellung neu organisieren und erneut durch-  
laufen

⑨ Was nimmst Du mit?

Was kannst Du in Zukunft tun?

↳ = Handlungsschritte

⑩ Wie kannst Du sicherstellen?

⑪ Welchen Wert halte Sitzung in Bezug  
auf Auftrag? 15 Min.

⑫ Wertschätzung

- Auswertung - C: Offene Fragen  
Prozess

Zeit gesamt: 2 x 45 = 90 Min. 20

## Der Coach als Aufstellungsleiter

Sollte:

⇒ offene Fragen stellen

⇒ Backtracking für Aussagen nutzen

⇒ berücksichtigen, dass er Teil des Systems  
ist

⇒ wissen, dass die Aufstellung keine  
Wahrheit abbildet!

⇒ sich um das Wohl der Stellvertreter  
kümmern

⇒ Auswirkungen aller Aussagen beobachten

⇒ sich auf den Klienten kalibrieren

## Prinzipien des systemisch-konstruktivistischen Coachings

▶ **Aufmerksamkeitsfokussierung**

▶ **Auswirkungsbewusstsein**

▶ **Kontextbewusstsein**

▶ **Bedeutungsgebung**

▶ **Systembewusstsein**

▶ **Utilisation**

▶ **Wechselwirkung**

▶ **Unterschiedsbildung**

## Wirkelemente

- ① Meta-Position
- ② Assoziation
- ③ Dissoziation
- ④ „Als-ob“-Rahmen
- ⑤ zieldienliches Körpererleben
- ⑥ Metaphern, Analogien, Symbole
- ⑦ Ziele & Teilziele, veränderte Gegenwarts-gestaltung
- ⑧ Würdigung vom Problemerkennen & Sehnsüchten
- ⑨ Unbenusste Kompetenz
- ⑩ Endlichkeit & Grenzsetzung
- ⑪ Kompetenzverständnis vom Problem
- ⑫ Priming / Seeding



## Sondieren von Aufträgen

### ① Anliegen wiederholen

Ich höre jetzt 2 Aufträge ① ②

### ② „Als-ob-Rahmen“ 1

Mal angenommen, wir würden es schaffen, ein gutes Ergebnis für 1. → wie würde es sich auf 2. auswirken

### ③ „Als-ob-Rahmen“ 2

Mal angenommen, wir würden es schaffen, ein gutes Ergebnis für 2. wie würde es sich auf 1. auswirken?

### ④ ⇒ Ergebnis → Sondierung

= Klient ist Experte!

## Mögliche Ergebnisse

a) Das Eine wirkt auf das Andere, aber nicht anders herum

↳ ... also könnte man mit ... anfangen

b) Beides wirkt gleich positiv aufeinander

↳ womit fangen wir an?

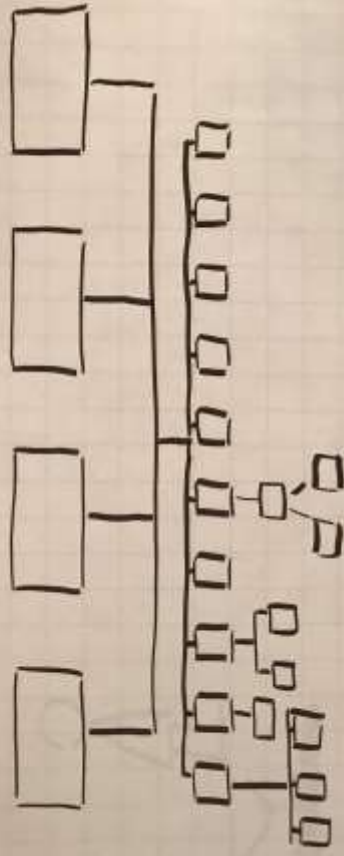
Was wäre gut?

c) Beides hat wechselseitig keine

Auswirkung, doch Beides ist nötig

↳ Da Beides sich nicht gegenseitig bedingt, womit wäre es gut anzufangen?

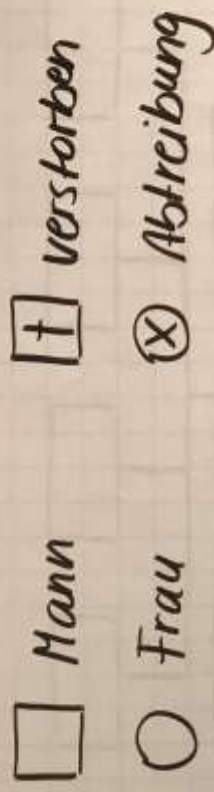
Organigramme



# Fragen bei Organigrammen

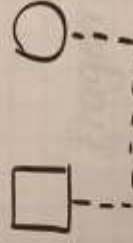
- Sind sie vollständig?
- formelle / informelle Positionen?
- Zeitdauer Mitgliedschaft im System?
- Koalitionen & Allianzen

Genogramm



Genogramme / Organogramme

= Übersichtliche Darstellung komplexer Information in Systemen



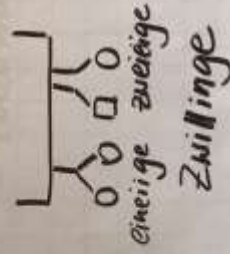
Lebensgemeinschaft



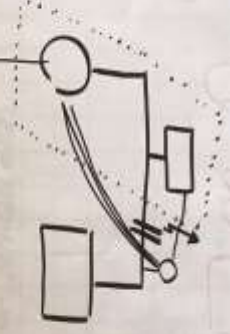
Scheidung 1987

Mogl. Darstellung  
"harter" und "weicher"  
Infos

liebevoll, hält  
die ganze Familie  
zusammen



Einige Zweige  
Zwillinge







# Ideen & Wünsche

## Angebot

- Vorgeschensmodell im Change-Transformations-Team III (A)
- Führung von Selbstlern-Teams III (A)
- SCRUM als Projektvorgehensmethode (A)
- Kundenzent. Org. design (A)
- Interkulturelle Kompetenz I (A)
- Übungen in Gruppen III (A)
- Zusätze in Workshops II
- Visuelle Kommunikation II

## Nachfrage

- Meditation / Achtsamkeitsübung (U)
- Weg zur Selbstständigkeit im Coaching - Prozessbeg. (U)
- Zusatz Workshops / Events / Kurzworkshops rund um das Thema Coaching (U)
- Digitales Coaching (U)
- Motivations-Übungen für Teams / Einzelperson (U)
- ERNÄHRUNG
- Yoga
- Meditation

# Elemente des systemischen Coachings

## Interventionen:

- Organigramme
- Genogramme
- Visualisierungstechniken
- Dissoziationstechniken
- systemische Aufstellungen
- zirkuläres Fragen
- Wertschätzung
- Körperarbeit
- Arbeit mit Stimmen



