Vorher	Nachher	Beispiele
Freundliche Ansprache, Beileid ausdrücken, Augenkontakt,	Freundliche Ansprache, Sitzhaltung angepasst, Augenkontakt, Ankommen und vertraute Atmosphäre schaffen durch Nachfragen, wie es der Mutter in der Situation geht. Empathie zeigen durch bewusste Spiegelung des Gesagten und der Sitzhaltung	Mein herzliches Beileid... wie gehen Sie mit der Situation um, dass ihre Tochter vor ihnen gegangen ist? Welche Haltung haben Sie selber zum Tod?
Fragen zur Verstorbenen gestellt und notiert	Fragen zur Verstorbenen gestellt und ab und zu wiederholt, was wir schon besprochen haben und was noch fehlen könnte	Was wäre noch wichtig, dass es die anderen in der Trauerrede hören?
Daten abgefragt und aufgenommen	Daten waren nur im Kontext wichtig, tiefer liegende Themen im Zusammenhang abgefragt	Wie hat ihre Tochter damals darauf reagiert und warum?
Bezugsrahmen war nur diese Dimension: Die Mutter war sehr unglücklich, dass ihre Tochter so ein schweres Leben hatte.	Perspektivwechsel: Die Mutter sagte, sie habe durch die schwierigen Umstände im Leben ihrer Tochter gelernt, auf etwas Höheres zu vertrauen und angefangen zu beten. Seitdem ist sie viel ruhiger.	Wofür war es gut, dass Ihre Tochter ein so schwieriges Leben geführt hat und was haben Sie dadurch gelernt?
Eine Mutter, die noch vor dem Tod Meinungsverschiedenheiten mit ihrer Tochter hatte	Eine Mutter, die mir nach dem Gespräch schrieb: ich möchte Ihnen noch einmal ganz herzlich für das heutige Trauergespräch danken. Erst durch dieses Gespräch habe ich meine Frieden mit meiner Tochter gefunden. Es geht mir jetzt sehr gut.	Wie sehen Sie das Leben Ihrer Tochter? (Ihre Meinung abgefragt) Was würde Ihre Tochter heute über ihr Leben sagen, wenn wir sie jetzt in der geistigen Dimension befragen könnten?
Nach der Erhebung der Daten noch Fragen nach der Musik, die gespielt werden soll.	Durch die Fragen wurde ein Bezug zu tiefer liegenden Lebensthemen hergestellt und die rückblickende Lebensbetrachtung konnte mit Sinnstiftung gefüllt werden	Gibt es noch Kreise, die geschlossen werden dürfen? Gibt es noch etwas zu vergeben? Gibt es noch Themen, die noch nicht besprochen wurden?
		Oder die eine Lernaufgabe sein könnten? Was wünschen Sie sich für die Beisetzung? Was ist noch zu erwähnen?

Reflexionsfragen für die Checkups (07. – 08.07.2023)

Welche neuen Perspektiven oder Erkenntnisse hast du durch dein Check Up gewonnen und wie konnten sie deine Denkweise beeinflussen?

Inwiefern haben die Inhalte des Check Ups deine bisherigen Annahmen oder Überzeugungen herausgefordert?

Welche Verbindungen oder Parallelen kannst du zwischen den Inhalten des Check Ups und deinen eigenen Erfahrungen ziehen?

Welche Fragen oder Gedanken sind dir während des Vortrags gekommen und wie könnten sie zu weiteren Erkundungen oder Perspektiven führen? Was wäre ein möglicher Ausblick?

Welche Elemente des Vortrags haben dich besonders angesprochen oder fasziniert und warum?

Wie könntest du die Ideen oder Konzepte aus dem Vortrag in deiner eigenen Arbeit oder Praxis anwenden?

Welche neuen Handlungsoptionen oder Strategien könntest du aus dem Vortrag ableiten und wie könntest du sie umsetzen?

Welche Aspekte des Vortrags haben dich dazu angeregt, deine eigenen Denkmuster oder Verhaltensweisen zu hinterfragen?

Inwiefern hat der Vortrag deine Sichtweise auf bestimmte Situationen oder Probleme verändert oder erweitert?

Welche weiteren Fragen oder Themen sind durch den Vortrag aufgetaucht und wie könnten sie zu vertiefenden Diskussionen oder Untersuchungen führen?

Welche spezifischen Aspekte der Gesprächsführung als Coach und deiner persönlichen Entwicklung haben dich zu diesem Check Up inspiriert und warum?

Inwiefern haben die vorgestellten Techniken und Modelle deine Sichtweise auf die Rolle des Coaches in Gesprächen verändert oder erweitert?

Welche neuen Erkenntnisse oder Herangehensweisen hast du durch den Vortrag gewonnen, die du in deiner eigenen Coaching-Praxis anwenden möchtest?

Welche besonderen Herausforderungen in der Gesprächsführung als Coach wurden in dem Vortrag thematisiert und wie könntest du damit umgehen?

Wie könntest du die vorgestellten Konzepte und Strategien der Gesprächsführung in verschiedenen Coaching-Situationen anpassen und flexibel einsetzen?

Welche Fragen sind während des Vortrags in Bezug auf deine eigene Coaching-Praxis aufgetaucht und wie könntest du sie weiter erforschen oder vertiefen?

Inwiefern hat der Vortrag deine Sichtweise auf die Bedeutung von aktivem Zuhören und empathischer Kommunikation als Coach beeinflusst?

Welche neuen oder alternativen Fragetechniken wurden in dem Vortrag vorgestellt, die deine Fähigkeit zur effektiven Gesprächsführung als Coach verbessern könnten?

WELCHE WEITEREN THEMEN ODER ASPEKTE IM BEREICH DER GESPRÄCHSFÜHRUNG ALS COACH (IN BEZUG AUF DEIN CHECK UP) MÖCHTEST DU GERNE VERTIEFEN UND WIE KÖNNTEST DU DIESES WISSEN WEITERENTWICKELN?

Wofür ist das im Checkup behandelte Thema nicht gut anwendbar und welche Risiken gibt es?

Welche zuvor unbekannten Erkenntnisse oder Schlüsselmomente hast du während der Vorbereitung und Durchführung deines Check Ups erlebt?

Inwiefern hast du deine eigenen Fähigkeiten in Bezug auf Gesprächsführung als Coach während des Check Ups eingesetzt und weiterentwickelt?

Welche Herausforderungen hast du während deines Check Ups erlebt und wie bist du damit umgegangen?

Welche neuen Perspektiven oder Ideen sind dir **während** der Präsentation deines Themas gekommen?

Wie und mit welchen (Systemischen) Methoden hast du dein Check Up strukturiert und vorgetragen, um die Inhalte effektiv zu vermitteln und das Interesse der anderen Teilnehmenden zu wecken?

Inwiefern hast du die Prinzipien der systemischen Gesprächsführung in deinem Check Up angewendet? Was ist daran Systemisch?

Welche Rückmeldungen oder Fragen zu deinem Thema/Check Up hast du von Menschen aus deinem privaten Umfeld erhalten und wie hast du darauf reagiert?

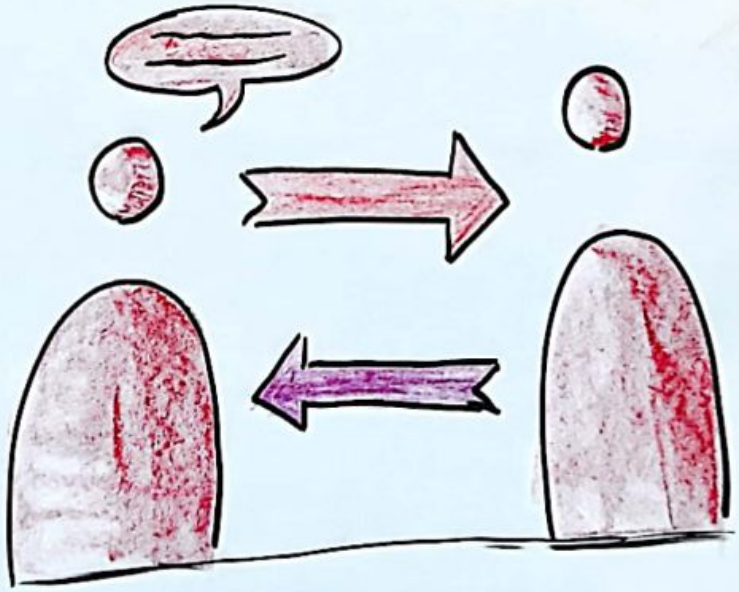
In welchen Bereichen möchtest du deine Fähigkeiten in Bezug auf Gesprächsführung als Coach weiterentwickeln, basierend auf deinem Check Up?

Welche konkreten Schritte könnten die anderen Teilnehmer unternehmen, um die Inhalte deines Check Ups in die eigene berufliche Praxis als Coach zu integrieren?

Herzlich willkommen!

zum Abschluss von

Modul 3 | Gesprächsführung



Mit CamScanner gescannt

AGENDA

Tag 1

1. Ankommen & Einstieg

2. Check-Up: Constanze

Check-Up: Ines

~ MITTAGSPAUSE ~

SCARF-Modell

Inselmodell

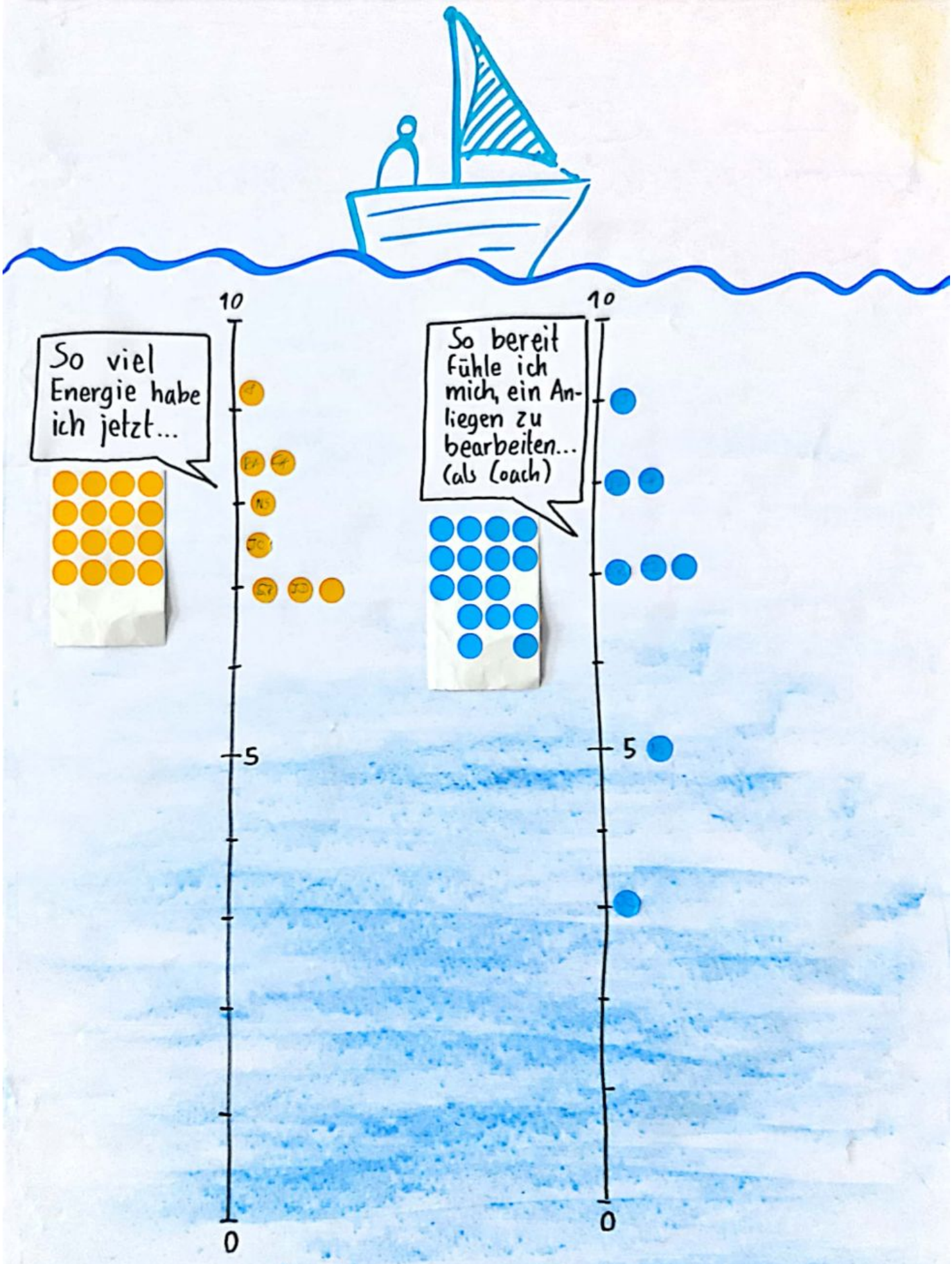
Abschluss

Mit CamScanner gescannt

Von einem gewissen Punkt an gibt es keine Rückkehr mehr. Dieser Punkt ist zu erreichen

-Franz Kafka-

Mit CamScanner gescannt



Mit CamScanner gescannt

abschluss

Welche überraschenden Erkenntnisse oder Aha-Momente hattest du heute?

Wenn du den heutigen Tag in einem Wort oder Bild zusammenfassen würdest, wie würde es lauten oder aussehen?

Was möchtest du vom kommenden Tag noch mitnehmen, um deine persönliche oder berufliche Entwicklung voranzutreiben?

Mit CamScanner gescannt

Reflexion

Wie ging es dir vor dem Check-Up, wie geht es dir jetzt?

Was hast du dir bei der Auswahl des Themas gedacht?

Was daran ist systemisch?

Mit CamScanner gescannt

"Drei Siebe des Sokrates"

1. WAHRHEIT

Hast du alles, was du erzählen/denken willst, darauf geprüft, ob es wahr ist?

2. GÜTE

Ist das, was du erzählen/denken willst, gut?

3. NOTWENDIGKEIT

Ist es notwendig, dass du das erzählst oder denkst?

Mit CamScanner gescannt

5 SPRACHEN DER LIEBE

Lob & Anerkennung

- Mir selbst pos. Dinge sagen
- pos. Affirmation
- Dankbarkeitsübungen + Pos. Dinge
- Beten
- Ich-bin Botschaften
- Eigenlob, Sprachhygiene
- Wertschätzung des Bisherigen

Geschenke

- Sich selbst etwas kaufen (bewusst)
- Postkarten
- Blumen, Essen, Konzert...

Zweisamkeit

- Tag in der Therme
- Nur für sich Kochen / Date
- Buch lesen
- Meditation / Musik / Hörn
- Fitness, Badewanne, Sport
- Reisen
- Langweilen (Endgeräte weg)
- Selbstreflexion

Hilfsbereitschaft

- Mut haben, nach Hilfe zu fragen
- Bereitschaft haben, Hilfe zu holen
- Selbstmotivation -> „Das geht schon wieder"
- Akzeptanz
- „Wecker stellen" -> Hilfsmittel

Zärtlichkeit

- Sich berühren
- Körperpflege
- Sexualität
- Herz berühren

beeinflusst durch

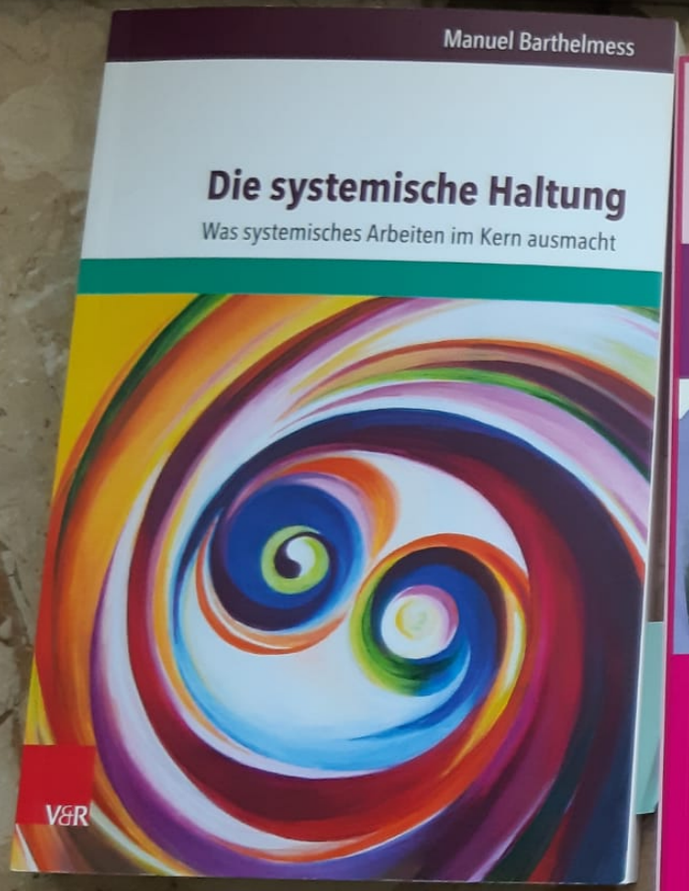
Glaubenssätze

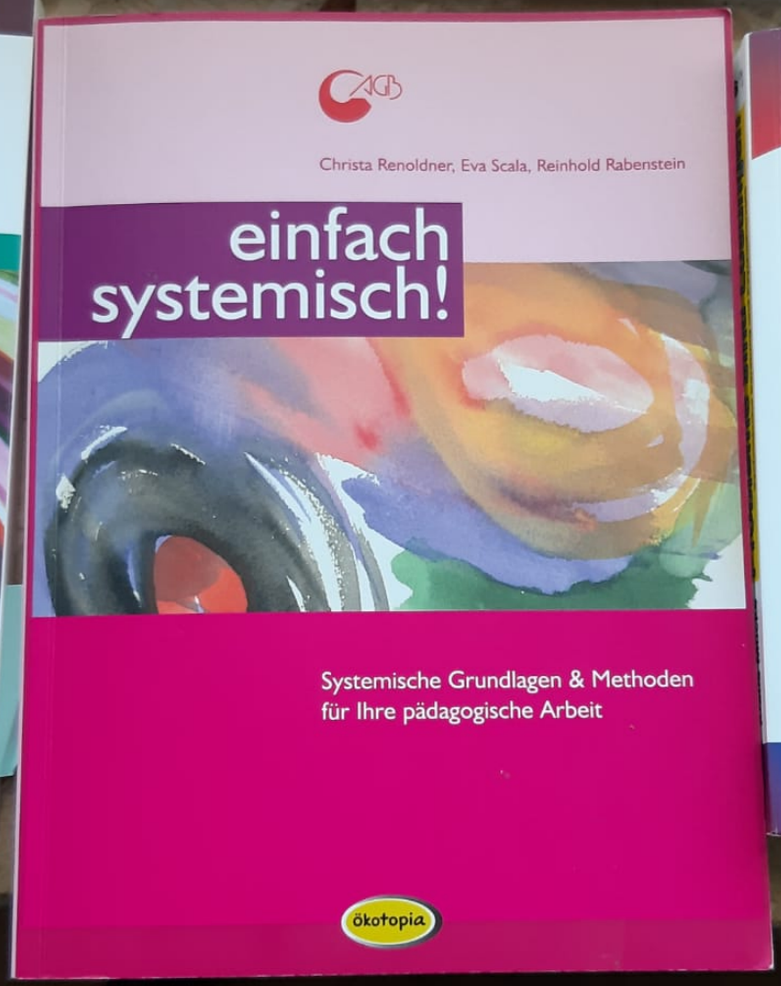
-> wo bin ich / stehe ich in Bezug auf die Sprachen?

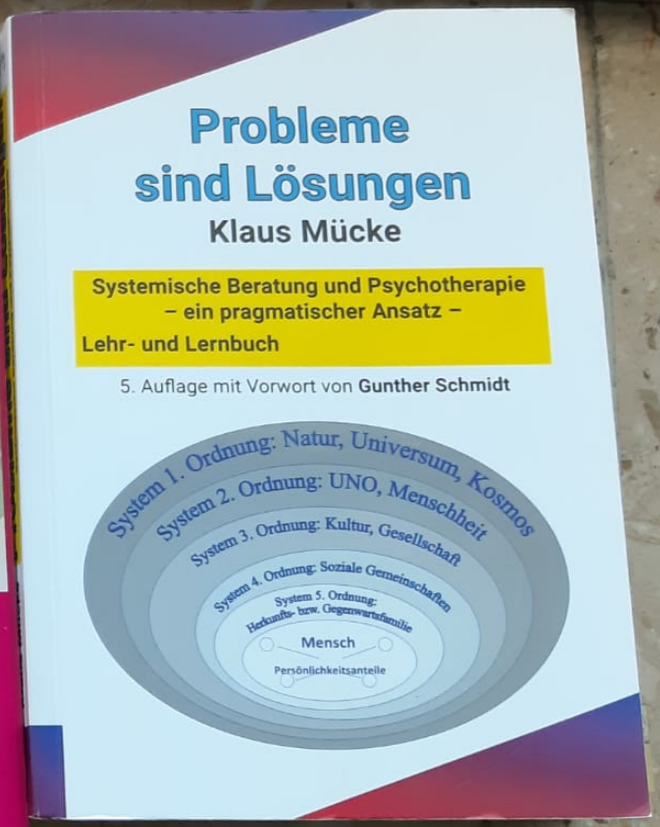
Passende Fragen können einfach, aber wirkungsvoll sein

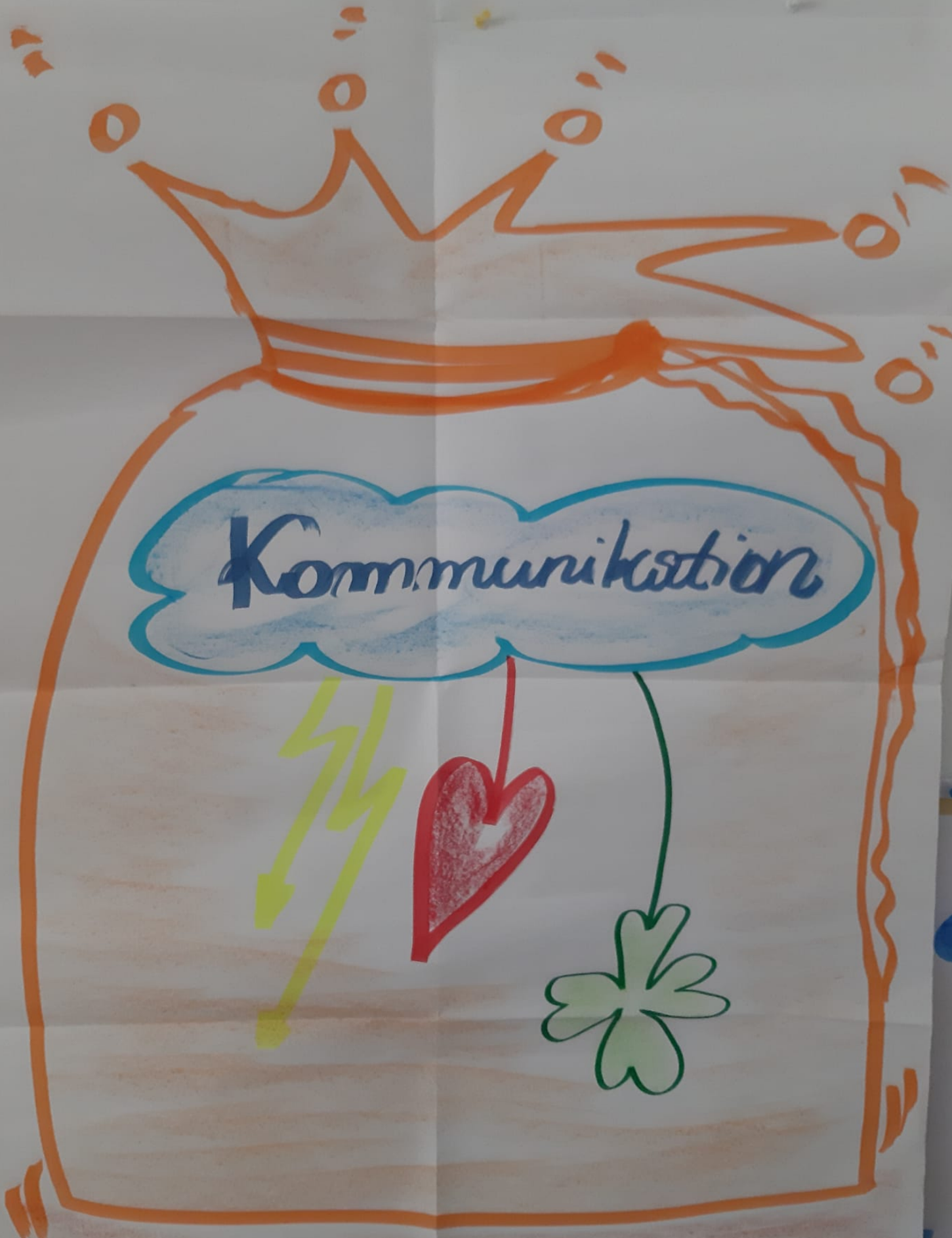
Entscheidend ist das Motiv!

-> „Ich liebe mich"


Manuel Barthelmess
Die systemische Haltung
Was systemisches Arbeiten im Kern ausmacht
V&R


Christa Renoldner, Eva Scala, Reinhold Rabenstein
einfach systemisch!
Systemische Grundlagen & Methoden
für Ihre pädagogische Arbeit
ökotopia


Probleme sind Lösungen
Klaus Mücke
Systemische Beratung und Psychotherapie
– ein pragmatischer Ansatz –
Lehr- und Lernbuch
5. Auflage mit Vorwort von Gunther Schmidt
System 1. Ordnung: Natur, Universum, Kosmos
System 2. Ordnung: UNO, Menschheit
System 3. Ordnung: Kultur, Gesellschaft
System 4. Ordnung: Soziale Gemeinschaften
System 5. Ordnung:
Mensch
Persönlichkeitsanteile



PPC/OFFICE

Neubeginn als Chance die Sachen wieder gut zu machen

Schweigen ist die beste Kommunikation, wenn mich jemand nicht versteht.

Die besten Lehren des Lebens ziehen wir aus den schwierigsten Situationen.

Beobachten um
zu verstehen.
Die Bereitschaft die
Sachen anzunehmen.

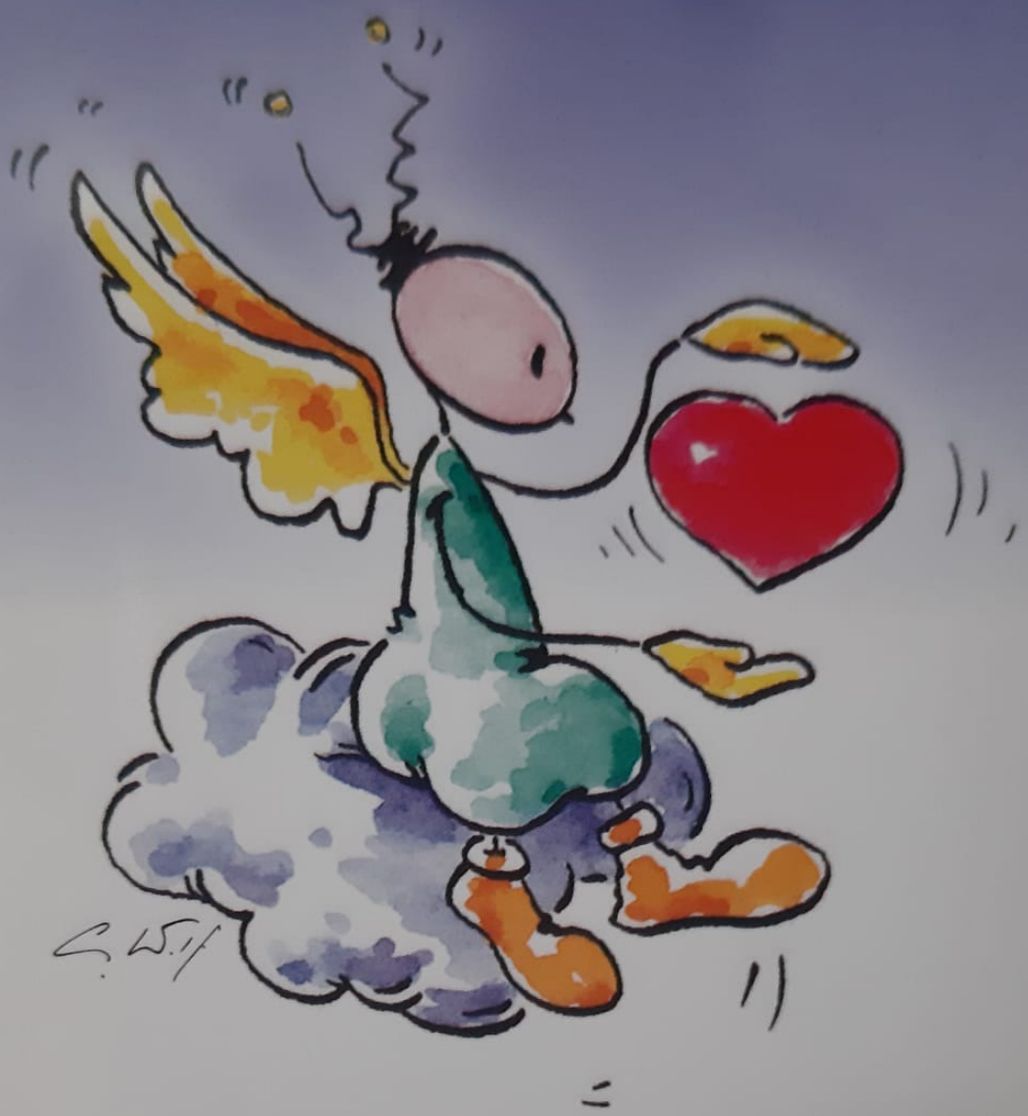
Kommunikation
ist ein Fluss -
- alles verändert sich.

Loslassen,
bedeutet, dass manche
Menschen ein Teil meiner
Geschichte sind, aber nicht
mein Schicksal.

Fehler gehören
zum Leben, man
darf sie nicht ohne
Erkenntnisse noch mal
beginnen.

OUPS
Alle Veränderungen, die wir uns
im Großen wünschen,
beginnen durch Veränderungen
im Kleinen.

OUPS



Wir sind nur für
eine bestimmte Zeit
Gäste auf Erden.

Dankbarkeit ist der Schlüssel
zu deinem Glück.

OUPS
Um das Leben neu zu entdecken,
brauchen wir oft nur
unsere Betrachtungsweise verändern.

Das Leben ist viel zu wertvoll,
um seine Gedanken
mit ärgern zu verschwenden.

Unser Verstand setzt uns Grenzen,
unser Glaube kann sie überwinden.

OUPS
Wer es gelernt hat zu vergeben,
wird viel unbeschwerter leben.

Achte auf deine GEDANKEN
denn sie werden zu Worten.
Achte auf deine WORTE,
denn sie werden Handlungen
Achte auf deine HANDLUNGEN
denn sie werden Gewohnheiten
Achte auf deine GEWOHNHEITEN
denn sie werden dein Charakter
Achte auf deinen CHARAKTER
denn der wird dein SCHICKSAL

Das SCARF-Modell

Transformation durch Neuroleadership

Grundlagen

- Das SCARF-Modell beschreibt grundlegende menschliche Bedürfnisse basierend auf den Erkenntnissen der Neurowissenschaften.
- Es besteht aus fünf Dimensionen: Status, Certainty, Autonomy, Relatedness und Fairness.
- Diese Dimensionen beeinflussen die Art und Weise, wie Menschen in sozialen Interaktionen reagieren.
- Wenn die Bedürfnisse in den Dimensionen erfüllt werden, fördert dies Kooperation und Vertrauen.
- Das SCARF-Modell kann verwendet werden, um Veränderungsprozesse positiv zu gestalten und zu begleiten.

Status

Status

- Status beschreibt die relative Stellung einer Person im Vergleich zu anderen.
- Der Status wird durch Anerkennung von Leistung und Kompetenz beeinflusst.
- Eine positive Bewertung des Status schafft ein Klima von Wertschätzung und Respekt.
- Die Würdigung der Kompetenzen und des gezeigten Einsatzes kann den Status erhöhen.
- Eine gute Balance zwischen der Anerkennung des individuellen Beitrags und der Wertschätzung der gesamten Gruppe ist wichtig.
- Feedback und Anerkennung haben einen Einfluss auf den Status und sollten konstruktiv und wertschätzend gegeben werden.
- Die Würdigung des Einsatzes und der Kompetenzen einzelner Mitarbeiter kann den Status steigern und das Zusammengehörigkeitsgefühl stärken.

Certainty

Certainty

- Certainty bezieht sich auf das Bedürfnis nach Sicherheit und Vorhersagbarkeit.
- Es geht darum, dass Abläufe und Strukturen eine gewisse Stabilität bieten.
- Veränderungen und Unsicherheit können das Sicherheitsempfinden bedrohen.
- Ein sicherer und verlässlicher Rahmen schafft ein Gefühl von Sicherheit.
- Klar definierte Spielregeln und klare Kommunikation tragen zur Schaffung von Sicherheit bei.
- Das Gehirn sucht nach Mustern und Vorhersagbarkeit, um Unsicherheit zu reduzieren.
- Ein ausgewogenes Maß an Unsicherheit kann jedoch auch Neugierde und Abenteuerlust fördern.

Autonomy

Autonomy

- Autonomy bezieht sich auf das Bedürfnis nach Autonomie und Selbstbestimmung.
- Es geht darum, dass Menschen ihr Umfeld frei gestalten und kontrollieren können.
- Autonomie ermöglicht es den Menschen, ihr Handeln selbstständig zu gestalten und Entscheidungen zu treffen.
- Zu viel plötzliche Autonomie kann jedoch das Sicherheitsempfinden beeinträchtigen.
- Wahlfreiheit stärkt das Gefühl der Autonomie und wird als Belohnung bewertet.
- Fremdbestimmung und Kontrollverlust werden als Bedrohung wahrgenommen.
- Autonomie ist auch eine Frage des Kontexts, der Persönlichkeit und der individuellen Erfahrungen.

Relatedness

Relatedness

- Relatedness bezieht sich auf das Bedürfnis nach Verbundenheit und sozialen Beziehungen.
- Es geht darum, dass Menschen sich mit anderen verbunden und Teil einer Gemeinschaft fühlen.
- Positive Beziehungen und ein gutes soziales Umfeld fördern das Wohlbefinden und die Zusammenarbeit.
- Verbundenheit kann durch zwischenmenschliche Interaktion, gemeinsame Ziele und geteilte Werte entstehen.
- Fehlende Verbundenheit wird als Bedrohung empfunden und kann zu Konflikten und Unzufriedenheit führen.
- Die Schaffung eines unterstützenden und kooperativen Umfelds ist wichtig, um das Bedürfnis nach Relatedness zu erfüllen.

Fairness

Fairness

- Fairness bezieht sich auf das Bedürfnis nach Gerechtigkeit und Fairness in sozialen Interaktionen.
- Es geht darum, dass Menschen das Gefühl haben, fair behandelt zu werden und gerechte Chancen zu haben.
- Ungerechtigkeit und Benachteiligung werden als Bedrohung empfunden und können negative Auswirkungen haben.
- Fairness kann durch transparente Entscheidungsprozesse, gerechte Ressourcenverteilung und gleiche Möglichkeiten geschaffen werden.
- Ein fehlendes Gefühl von Fairness kann zu Konflikten, Misstrauen und Unzufriedenheit führen.
- Die Einbeziehung von Fairness-Prinzipien in Führung und Zusammenarbeit trägt zur Schaffung einer positiven und vertrauensvollen Arbeitsumgebung bei.

ÜBUNG

- Gruppenbildung
- Bearbeitung eines passenden Anliegens mit Hilfe des Zusatzmaterials
- Eine Person beobachtet die Interaktion

	Ankläger	Beschwichtiger	Rationalisierer	Verwirrer
Nonverbale Merkmale	Schnelle Rede, hohe Stimme, Brust raus, konfrontative Haltung	Langsame Rede, tiefe Stimme, bittend, gebeugte Haltung	Monotone Stimme, rigide, geschlossene Haltung	Inkohärent, unterbrechend, verpasst Gelegenheiten
Haltung	Aggressiv, konkurrenzorientiert	Entgegenkommend, beziehungsorientiert	Emotionslos, sachlich, kontrolliert	Chaotisch, von sich ablenkend
Grundgefühl	Erfolglos, einsam	Wertlos	Emotional verletzbar	Ungeliebt
Ressource	Kritik, Kontrolle, Beobachtung	Altruismus, Harmonie, Kooperation	Unbestechlich, geordnet, analytisch	Kreativität