

Schon beim Auftakt des Methodenkongresses fanden sich die Teilnehmenden tief im Gespräch wieder. Passend zum diesmaligen Schwerpunktthema „Reflexion“ besprachen sie bei der Begrüßungsintervention mit ihren Sitznachbarn, wann und worüber sie das letzte Mal reflektiert haben.



TOOLS+TIPPS 2025

Räume der Reflexion

Beim Methodenkongress tools+tipps drehte sich dieses Mal alles um das Thema „Reflexion“. Ob durch Labyrinth, Bodenvisualisierungen oder spontane Fotosessions – bei dem Event aus dem Hause managerSeminare erfuhren die Teilnehmenden, wie sich mit Reflexionsmethoden Stressmuster erkunden, Perspektiven wechseln und innere Anteile sichtbar machen lassen. Kulisse für die abwechslungsreichen Impulse waren die Räume der „wohngemeinschaft“ in Köln.

Erkenntnisse aus der Gewaltfreien Kommunikation treffen auf das Brettspiel „Das verrückte Labyrinth“ – nicht als Spielrunde, sondern als Denkbild: Wie im Labyrinth verschieben sich unter Stress die „Wege“ im Inneren, Reaktionen laufen automatisch ab. Mit dem „Verrückten Verhaltenslabyrinth“ hat die Organisationspsychologin Kathrin Strehlau daraus eine Methode entwickelt, die diese inneren Abzweigungen sichtbar macht und so hilft, in belastenden Momenten handlungsfähig zu bleiben. Im Fokus steht weniger das schnelle Lösen eines Problems als das Nachvollziehen der Dynamik, die Stresssituationen prägt. Ausgangspunkt der Session war eine Sammlung alltäglicher Stressoren der Teilnehmenden, etwa Kontrollverlust, Perfektionismus oder Zeitnot. Anhand des Praxisbeispiels einer Freiwilligen zeigte Strehlau, wie sich ein solcher Auslöser „im Labyrinth“ systematisch erkunden lässt – entlang der GFK-Logik: von der Situation über Gefühle und Bedürfnisse hin zu konkreten Handlungsmöglichkeiten. Die Teilnehmerin beschrieb ihren Stressor, ihre typische Reaktion (Fight, Flight, Freeze) sowie körperliche Signale und innere Antworten. Ergänzt durch eine „Gedankennebel“-Liste wurde deutlich, welche Bewertungen und Schuldzuschreibungen die Lage zusätzlich verschärfen – etwa „Ich ertrage das kaum“ oder „Das ist der Fehler von ...“. Von dort richtete sich der Blick auf Gefühle wie Angst, Scham oder Wut und schließlich auf die dahinterliegenden Bedürfnisse. Über eine kurze Körperübung unterstützte Strehlau die Teilnehmerin dabei, herauszuarbeiten, was sie in der Situation tatsächlich braucht – zum Beispiel Ruhe, Abstand oder Beziehung. Genau an diesem Punkt öffnete sich der Raum für neue Perspektiven: Gemeinsam mit der Gruppe entwickelte die Teilnehmerin alternative Verhaltens- und Kommunikationsmöglichkeiten – als „neue Wege“ im Verhaltenslabyrinth –, die weniger von Stressmustern geprägt sind und stärker auf Klarheit, Wertschätzung und lösungsorientierte Zusammenarbeit zielen.



Bereits beim Betreten des Seminarraums stießen die Teilnehmenden auf das zentrale Arbeitsinstrument des Workshops von Coach Horst Lempart: eine großformatige, auf den Boden geklebte Matrix aus drei mal drei Feldern – das sogenannte Neun-Felder-Modell. Die horizontale Achse war mit den Begriffen „Vergangenheit“, „Gegenwart“ und „Zukunft“ beschriftet, die vertikale Achse mit den Kategorien „Problem“, „Ressource“ und „Ziel“. Als methodischer Rahmen verbindet dieses Modell Zeitachse und Inhaltsebene, um Gedanken zu strukturieren, gezielte Fragen zu ermöglichen und vor allem: Reflexionsprozesse in Bewegung zu bringen. Wie das konkret funktionieren kann, zeigte Lempart, indem er selbst in die Rolle eines Coaching-Klienten schlüpfte. Während er sich in ein imaginäres Problem hineinsteigerte, reagierte er auf Fragen wie „Wann ist das Problem das erste Mal aufgetaucht?“ oder „Wie zeigt es sich heute?“, indem er sich entlang der Felder Vergangenheit, Gegenwart und Zukunft bewegte – allerdings ausschließlich innerhalb der Zeile „Pro-

blem“. Gerade darin liege laut Lempart eine zentrale, für viele Coaching-Prozesse typische Erkenntnis: Coachees verharren häufig in der Problemperspektive und bewegen sich zwar gedanklich durch die Zeit, aber nicht durch unterschiedliche Sichtweisen. Um diesen „Stuck State“ aufzubrechen, entwickelten die Teilnehmenden ergänzende Fragen für die beiden anderen Ebenen der Matrix (Ressource und Ziel): „Was war in der Vergangenheit hilfreich?“ Oder: „Auf welche Fähigkeiten können Sie sich verlassen?“ Auf diese Weise solle zwar der Handlungsspielraum des Coachees erweitert und neue Möglichkeitsräume eröffnet werden, ohne jedoch Lösungen vorzugeben. Und das zeigte sich auch im Fallbeispiel: Der Klient – alias Lempart – verließ mithilfe

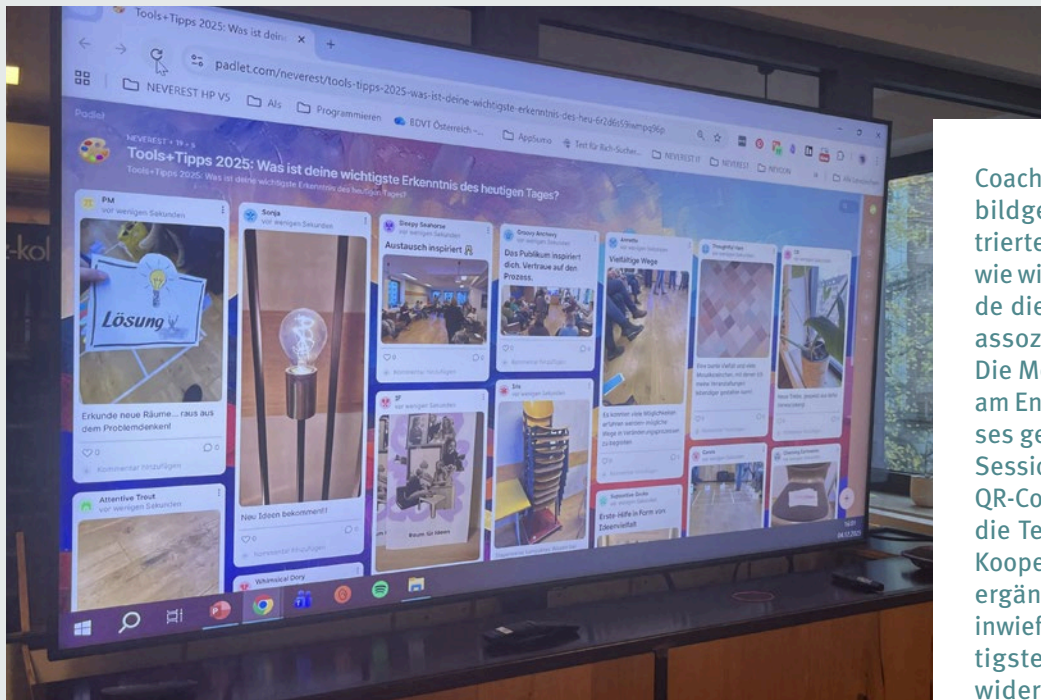


INFOS

- Ein Video zu tool+tipps 2025 findet sich unter: managerseminare.de/Video/283583
- Am 6. November 2026 geht tools+tipps – Der Methodenkongress mit dem Schwerpunktthema „Kommunikation“ in die fünfte Runde: managerseminare.de/veranstaltungen/tools-tipps

der Fragen die Problemzeile und durchquerte die gesamte Matrix. Lempart zufolge lasse sich das Neun-Felder-Modell darüber hinaus leicht anpassen und auf andere Kontexte, wie die Organisationsentwicklung oder die Auftragsklärung, übertragen. Dies könne etwa durch andere Beschriftungen, variierende Fragestellungen oder den Einsatz auf Papier statt auf dem Boden erfolgen.



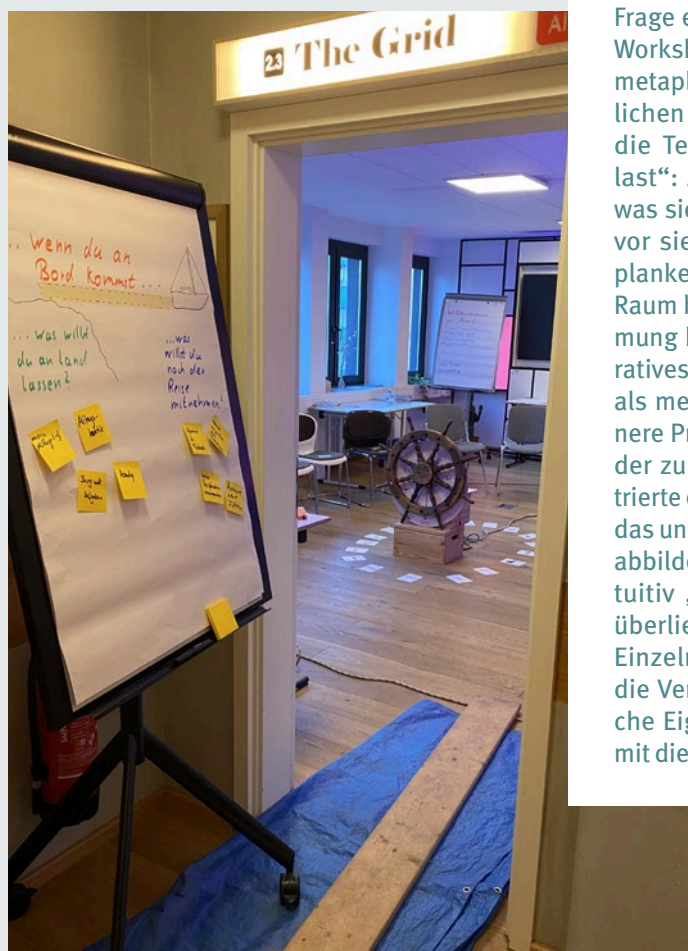


In der Session von Jennifer und Markus Frank-Schagerl bot sich zunächst ein ungewöhntes Bild: Mit erhobenen Handys bewegten sich die Teilnehmenden durch den Workshopraum und hinaus auf den Gang, um Glühbirnen, gestapelte Stühle, Topfpflanzen oder die Schuhe anderer Teilnehmender zu fotografieren. Was auf den ersten Blick wie eine spontane Social-Media-Aktion wirkte, entpuppte sich als eine von sechs Coachingmethoden, die die beiden österreichischen Weiterbildungsprofis für den Einsatz im Training adaptiert hatten. Damit wollen sie auch im Training individuelle Reflexion ermöglichen und persönliche Lernprozesse anstoßen, ohne jedoch zu therapieren oder ein

Coaching ersetzen zu wollen. Im Fall der bildgestützten Intervention demonstrierten die Trainerin und der Trainer, wie wirkungsvoll alltägliche Gegenstände die Reflexion unterstützen und das assoziative Denken anregen können. Die Methode sei etwa für die Reflexion am Ende eines Webinars oder Kongresses geeignet – und kam so auch in der Session selbst zum Einsatz. Über einen QR-Code miteinander verbunden, luden die Teilnehmenden ihre Bilder auf die Kooperationsplattform Padlet hoch und ergänzten kurze Erläuterungen dazu, inwiefern das gewählte Motiv ihre wichtigste Erkenntnis des Kongresstags widerspiegelte. Dahinter steckt eine einfache Logik: Die Wahl eines Bildes verdichtet Gedanken auf ein Symbol, die kurze Beschreibung ordnet das Erlebte bewusst ein. So fand sich unter dem Foto der Topfpflanze etwa der Text „Neue Triebe, gespeist aus tiefer Verwurzelung“, und die Fotografie der Schuhe zierte der Satz „Es gibt vielfältige Wege, Veränderungsprozesse zu begleiten“.



Das „Innere Team“ nach Friedemann Schulz von Thun gehört im Coaching- und Trainingskontext längst zum Standardrepertoire. In ihrer Session zeigte Trainerin und Beraterin Theresia Amelang jedoch, wie gut die Methode von erfahrenen Trainern und Trainerinnen angewendet werden kann – wenn sie konsequent an einer konkreten Entscheidungsfrage durchgespielt und um eine zusätzliche Reflexionsschleife ergänzt wird. Amelang arbeitete mit einem persönlichen Beispiel: der Frage nach einem möglichen Sabbatical. Daran wurde anschaulich, wie innere Anteile mit je eigener Logik und Botschaft auftreten können – etwa die Begeisterte („Oh ja, das wird großartig“), die Teamplayerin („Wer übernimmt meine Arbeit?“) oder die Kritikerin („Ist das der richtige Zeitpunkt?“). Aus den Stimmen heraus identifizierte die Gruppe zugrunde liegende Bedürfnisse, zum Beispiel das nach Freiheit, nach Sicherheit und Struktur – und damit die eigentlichen Antreiber des inneren Ringens. In einer 20-minütigen Stillarbeit übertrugen die Teilnehmenden das Vorgehen auf eigene Themen. Sie gaben ihren inneren Stimmen Namen und schärften mithilfe von Leitfragen wie „Welche Stimme meldet sich ganz schnell?“ oder „Welche Stimme ist beleidigt, weil sie zu wenig



„Was lasse ich an Land – und was nehme ich mit an Bord?“ Mit dieser Frage eröffnete Jörg Friebe seinen Workshop zur Reflexion mit Segelmetaphern. Noch vor dem eigentlichen Workshopraum sortierten die Teilnehmenden ihren „Ballast“: Auf Post-its notierten sie, was sie zurücklassen wollten, bevor sie über eine schmale Holzplanke den als Schiff gestalteten Raum betraten. Die maritime Rahmung blieb dabei nicht nur dekoratives Beiwerk: Friebe nutzte sie als methodischen Impuls, um innere Prozesse in Sprache und Bilder zu übersetzen. Das demonstrierte er mithilfe eines Kartensets, das unterschiedliche Schiffstypen abbildete. Jede Person wählte intuitiv „ihr“ Schiff. Die Deutung überließ Friebe jedoch nicht den Einzelnen, sondern der Gruppe, die Vermutungen aufstellte: Welche Eigenschaften verbinden wir mit diesem Schiff? Welche Stärken

könnten dahinterstehen? Was könnte zur Person passen, die diesen Typ gewählt hat? Erst im Anschluss bot die Rückseite der Karten Orientierung: Dort fanden sich typische Merkmale der jeweiligen Schiffstypen als Einladung zur Differenzierung. So steht etwa die Fähre für Verlässlichkeit und klare Struktur, zugleich aber auch für begrenzte Flexibilität. Für eine beispielhafte Übertragung in den Unternehmenskontext griff Friebe zwei Karten heraus: den hochseetauglichen Fischkutter und die einsteigerfreundliche Optimistenjolle. Im fortlaufenden Gedanken-spiel bildeten sie die Doppelspitze eines fiktiven Unternehmens. Die Gruppe reflektierte, wie sich die Stärken der beiden so unterschiedlichen „Typen“ ergänzen, was beide Seiten voneinander benötigen und wie jede Seite für sich und gemeinsam erfüllend wirken kann.

Gehör findet?“ den Blick für Muster, Glaubenssätze sowie Koalitionen und Konfliktlinien im inneren System. Genau diese Zusatzperspektive verlieh der bekannten Methode im Workshopformat spürbaren Mehrwert: Nicht nur wer spricht, sondern wer sich durchsetzt – und warum – wurde in kurzer Zeit präziser beschreib- und besprechbar. Zum Abschluss sammelte Amelang Resonanzen und Einsatzfelder des „Inneren Teams“ – von Konfliktklärung und Führungssituationen über Fallberatung bis hin zu strukturierter Lösungsfindung. Um zu zeigen: Das „Innere Team“ hat noch lange nicht ausgedient.

Ein Flashmob der etwas anderen Art: Anstatt Tanz-moves zu einem Song zu koordinieren, ließ Moderatorin Theresia Amelang die Teilnehmenden mit Gesten und Bewegungen den Kongresstag Revue passieren. Hier zu sehen sind die Posen zur Anweisung „Zeig mit deinen Armen, wie groß heute dein Lerngewinn war“.

