

# Unboxing Coaching

**Dietmar Stegers**

Hypno-Systemische Coachinausbildung

Kurs : Systemische Coaching Ausbildung Februar 2021 Köln 07

InKonstellation

Lindenthalgürtel 103

50935 D-Köln

Herzogenrath, den 07.08.2021

## Inhaltsverzeichnis

Unboxing Coaching .....	Seite 3
Die blinden Männer und der Elefant .....	Seite 3
Was scheint es dann schon mal nicht zu sein ... „das Coaching“? .....	Seite 4
Irrtum Nr. 1: Coaching ist Hilfe zur Selbsthilfe .....	Seite 4
Irrtum Nr. 2: Coaching ist ein Prozeß, bei dem der Coach die .....	Seite 4
Prozeßverantwortung trägt	
Irrtum Nr. 3: Coaching ist Therapie für Gesunde .....	Seite 4
Irrtum Nr. 4: Coaching ist eine individuelle Beratung oder ein individuelle Training ....	Seite 4
Irrtum Nr. 5: Im Coaching gibt es Interventionen .....	Seite 4
Irrtum Nr. 6: Im Coaching gibt es Scharlatane und schwarze Schafe .....	Seite 5
Was ist es denn nun dann..... „das Coaching“ ? .....	Seite 5
Das Fundament, auf dem das systemische Coaching steht. ....	Seite 5
Die Konstruktion von Wirklichkeit	
Der Hypnosystemische Ansatz von Dr. Gunther Schmidt .....	Seite 7
Zu den tragenden Säulen, auf denen das Dach des Coachings steht, gehören: .....	Seite 7
Wie läuft den so eine Coachingsitzung überhaupt ab? .....	Seite 8
1) Aperitif .....	Seite 8
2) Vorspeise .....	Seite 9
Die Welt der systemischen Fragen .....	Seite 9
3) Hauptspeise .....	Seite 14
4) Nachspeise .....	Seite 14
5) Digestif .....	Seite 15
Hausaufgaben .....	Seite 15
Resume .....	Seite 15
Literatur .....	Seite 16

## **unboxing coaching**

Unboxing liegt schon geraume Zeit im Trend. Gerade im Internet finden sich unzählige Videos von Menschen, die etwas auspacken und präsentieren und andere Menschen daran teilhaben lassen. Dabei macht unboxing sich die Freude der Menschen und die Aufregung vor oder beim Auspacken der Ware zunutze. Gerade auch in der Werbebranche machen sich mehr und mehr Firmen dies zunutze und setzen professionell damit ihre Ware ins Rampenlicht.

Beim unboxing coaching soll es aber etwas unspektakulärer und mit weniger Tamtam zugehen, aber dennoch verbildlicht diese Metapher sehr anschaulich, worum es in dieser Hausarbeit gehen soll.

Man hat jetzt das Paket mit „Coaching“ vor sich. Gerade erst ist es angekommen. Langsam und vorsichtig wird die Verpackung entfernt und langsam kommt Stück für Stück das Ersehnte ans Tageslicht. Von allen Seiten wird es angeschaut. Das Handbuch wird gelesen. Erste Funktionen werden ausprobiert und getestet. Mehr und mehr macht man sich mit seiner neuen „Ware“ vertraut, lernt was es ist und was nicht, was man damit machen kann oder auch nicht und seine Vor- und auch Nachteile kennen. Also packen wir es mal so langsam aus.

### **Die blinden Männer und der Elefant**

Es waren mal sechs Männer, die wollten viel erfahren.

Die gingen, um einen Elefanten zu sehen, obwohl sie alle blind waren, und jeder wollte durch seine Betrachtung Wissen erlangen und bewahren.

Die Blinden kamen zu dem Schluss, dass der Elefant wie eine Wand, eine Schlange, ein Speer, ein Baum, ein Fächer oder ein Tau sein müsse, je nachdem, wo sie ihn befühlt hatten. Sie gerieten darüber in eine hitzige Debatte, wer denn nun die Wahrheit auf seiner Seite hätte.

Und die Moral von der Geschichte:

Was der Eine als Wahrheit erkannt hat, schmähen die Anderen als Lüge,  
Und plappern über einen Elefanten, den keiner je gesehen hat !

nach der Version von John Godfrey Saxe (1816-1887)

In diesem Zusammenhang ist es gut zu wissen, dass der Begriff „Coach“ in Deutschland keinesfalls geschützt ist und es dazu keine staatlich anerkannte Ausbildung mit entsprechenden Ausbildungsstatuten und einheitlichen Qualitätsstandards gibt.

Gemäß dem kölschen Motto „Jeder Jeck ist anders“, gibt es diesbezüglich unterschiedliche Ansichten, was es denn dann nun eigentlich ist.... „das Coaching“.

In der Auseinandersetzung mit dem Thema bin ich auf ein Buch von Thomas Schulte gestoßen, der sich u.a. kritisch mit dem Begriff Coaching auseinandersetzt und aus seiner Sicht mit Unfug und Halbwahrheiten aufräumt.<sup>1</sup>

---

<sup>1</sup> Schulte, Thomas, Der Weg zum professionellen Coach, Weinheim 2013, S. 14 f.

## **Was scheint es dann schon mal nicht zu sein ... „das Coaching“?**

Thomas Schulte gibt in seinem Buch insgesamt 6 Irrtümer bezüglich Coaching an:

### **Irrtum Nr. 1: Coaching ist Hilfe zur Selbsthilfe**

Lt. Schulte sei diese Aussage paradox und missverständlich formuliert. Entweder man helfe einem Menschen oder aber er helfe sich selber... aber beides gehe nicht, zumindest nicht gleichzeitig. Weiter sei die Begrifflichkeit falsch, da Helfen impliziere, jemandem etwas abzunehmen und für ihn zu tun und zudem impliziere sie, dass es ein Wissens- oder Know How Gefälle zwischen Coach und Klient gäbe. Dies könne zwar manchmal der Fall sein, sei aber nicht die Regel. Lt. Schulte könne ein guter Coach insbesondere dann auch gut coachen, wenn er diesen Vorsprung nicht hätte, da es viel wichtiger sei, sich im Coachingverlauf gut zu ergänzen.

### **Irrtum Nr. 2: Coaching ist ein Prozess, bei dem der Coach die Prozessverantwortung trägt**

Schulte teilt die beiden Aussagen auf. Der Begriff der Prozesshaftigkeit sei in seinen Augen irreführend, da Coaching zwar auch in Teilschritten ablaufe, diese aber in der Regel nicht in einem durch sequenziell durchlaufen werde. Oft ändere sich im Rahmen des Coachings der Auftrag, weil der Klient vielleicht neue Erkenntnisse gewonnen habe und man springe dann im Verlauf zu unterschiedlichen Phasen des "Prozesses". Und beim Coaching beeinflusse man sich gegenseitig und befinde sich in einem dynamischen Wechselspiel ähnlich einem Tanz bei dem beide Partner die Verantwortung für ein gelungenes Miteinander tragen. So würden beide Partner im Coaching gemeinsam die Verantwortung für das Coaching übernehmen, wobei Schulte schon einräumt, dass der Coach die Verantwortung dafür trage, dem Coachee die Zusammenhänge zu Beginn des Coachings zu erklären und ihm den partnerschaftlichen Charakter nahe zu bringen.

### **Irrtum Nr. 3: Coaching ist Therapie für Gesunde**

Diese Aussage sei lt. Schulte schon nicht richtig, da der Begriff Therapie ausschließlich vorgesehen sei für Erkrankte. Ergo gäbe es also auch keine Therapie für Gesunde. Die Aussage, es sei Therapie für Gesunde, verschiebe lediglich die Definition von Coaching auf die Definition von Gesundheit, was ebenfalls nicht zielführend sei. Desweiteren impliziere es erneut ein Gefälle von Wissen und Know How im Rahmen der Beziehung zueinander.

### **Irrtum Nr. 4: Coaching ist eine individuelle Beratung oder ein individuelle Training**

Diese Aussage werde häufig von Beratern und Trainern verwendet, die Coaching mit in ihr Portfolio aufgenommen hätten. Dabei würde aber aus deren Dienstleistung nichts anderes, nur weil sie es in einem individuellen Rahmen packen würden. Training bliebe Training und Beratung bliebe Beratung. Zum anderen führt Schulte zudem auf, dass es Coaching auch für Gruppen und Teams gebe und Individualität daher kein Musskriterium darstelle.

### **Irrtum Nr. 5: Im Coaching gibt es Interventionen**

Von Interventionen im Rahmen von Coaching zu sprechen, mache für Schulte keinen Sinn, da er nicht interveniere, sondern beim Coaching vielmehr mit dem Klienten interagiere. Intervenieren bedeute dazwischen gehen, unterbrechen, verhindern. Diese aggressiven

Bezeichnungen seien für ihn aber im Rahmen einer professionellen Partnerschaft zwischen Coach und Klienten nicht die adäquaten Begrifflichkeiten.

### **Irrtum Nr. 6: Im Coaching gibt es Scharlatane und schwarze Schafe**

Schulte räumte schon ein, dass es sicher Ausnahmen gäbe, diese seien aber aus seiner Sicht zu vernachlässigen, da:

- Eine Umfrage der International Coaching Federation (ICF) eine 95% Zufriedenheit von Klienten zutage gebracht habe.
- Das Medienecho in den letzten Jahren parallel zu den Wachstumswerten und somit auch die öffentliche Kontrolle gestiegen sei.
- Die Klienten schon aufgrund des Placeboeffektes für sich schon Vieles aus dem Coaching herausziehen könnten, sofern sie an die Wirksamkeit glaubten.

### **Was ist es denn nun dann.... „das Coaching“ ?**

Der weltweit größte Coachingverband (International Coaching Federation ICF) definiert Coaching auf seiner Internetseite folgendermaßen:

...als „partnerschaftlichen und zum Nachdenken anregenden Prozess, der Menschen und Organisationen kreativ dabei unterstützt, ihr persönliches und professionelles Potential zu steigern.“

Durch den Coaching-Prozess können Klienten umfassend lernen, ihre Leistungen zu verbessern und die Lebensqualität zu erhöhen.

In jeder Coaching-Sitzung wählt der Klient den Schwerpunkt der Konversation, während der Coach intensiv zuhört und mit Beobachtungen und Fragen zur Seite steht.

Die Interaktion führt den Klienten zu umfassender Klarheit und aktivem Handeln.

Coaching beschleunigt die Fortschritte des Klienten indem es ihm die Konzentration auf Schwerpunktthemen und die deutlichere Wahrnehmung von Wahlmöglichkeiten anbietet. (siehe auch)<sup>2</sup>

Wie müsste man dann als Coach ticken, also welche Haltung müsste man dann als Coach dem Klienten und dem Coachingverlauf gegenüber haben, um der Definition von Coaching des ICF's gerecht zu werden?

Ob Coaching im Rahmen dieser professionellen Partnerschaft zur Zielerreichung gelingen kann hängt sehr stark von der Haltung des Coaches und des gesamten Coachingrahmens ab.

### **Das Fundament, auf dem das systemische Coaching steht.**

#### **Die Konstruktion von Wirklichkeit**

Zwei mal drei macht vier, Widdewiddewitt und drei macht neune,  
ich mach mir die Welt, Widdewiddewitt, wie sie mir gefällt.  
Hey Pippi Langstrumpf, Hollahi hollaho holla hopsassa  
Hey Pippi Langstrumpf, die macht was ihr gefällt. (Liedtext Pippi Langstrumpf)

<sup>2</sup> <https://www.coachfederation.de/verband/ueber-die-icf.html>

Im Titellied von Pippi Langstrumpf kommt das zum Ausdruck, was Paul Watzlawick als Vertreter des radikalen Konstruktivismus aus wissenschaftlicher Sicht bestätigte.

Der radikale Konstruktivismus beschreibt, dass eine Wahrnehmung über die menschlichen Sinne kein Abbild einer vom Bewusstsein unabhängigen Realität liefert, sondern dass Realität für jeden Menschen immer eine Konstruktion aus seinen Sinnesreizen und seiner Gedächtnisleistung darstellt. Deshalb ist eine Objektivität im Sinne einer Übereinstimmung von wahrgenommenem (konstruiertem) Bild und Realität unmöglich. Das bedeutet, dass jede Wahrnehmung vollständig subjektiv ist. (Die Landkarte ist nicht die Landschaft)

Dabei wird die Welt über unsere Sinneskanäle wahrgenommen (VAKOG)

**V** isuell  
**A** uditiv  
**K** inesthetisch  
**O** lfaktorisch  
**G** ustatorisch

Wenn man also davon ausgeht, dass es keine objektive Wirklichkeit gibt, sondern nur eine subjektiv Konstruierte, dann hieße dies, dass man auf die Konstruktion seiner eigenen Wirklichkeit Einfluss nehmen und sie verändern kann. Dabei bestimmt die Aufmerksamkeitsfokussierung, über das eigene innere Erleben.

Dass worauf ich meinen Fokus lege, mache ich groß. Auf dieser Basis funktioniert auch eine Lupe, mit der man sich auf Teilaspekte oder Details konzentrieren kann, sie groß machen kann, um sie ganz genau zu betrachten. Die Qualität des eigenen Lebens hängt dann davon ab, welche Fragen ich mir in meinem Leben stelle, worauf ich meinen Fokus lege und wie ich dies alles für mich interpretiere. Demnach entwickeln sich Muster des Erlebens. Insbesondere im Coaching wird über den Einsatz von Fragen, der Fokus des Klienten von einem Problemmodus hin zu einem Lösungsmodus gelenkt, in dem ihm zur Veränderung entsprechende Ressourcen zu Verfügung stehen.

Wenn man diese o.g. Idee zu seiner eigenen Wirklichkeit macht, welche Auswirkungen hätte dies dann? Dann wäre tatsächlich fast alles möglich. Gedanken schaffen Realität.

Interessanterweise finden sich in der Bibel schon entsprechende Textpassagen, die sich damit befassen:

„Bittet um was ihr wollt, glaubt nur, dass ihr erhalten habt und es wird euch werden.“

Markus 11:24

„Da rührte er ihre Augen an und sprach: Euch geschehe nach eurem Glauben. Und ihre Augen wurden geöffnet.“ Mathäus 9:29/30

Und selbst in der heutigen Persönlichkeitsentwicklung findet sich fast überall das Credo, welches eindrucksvoll im Vortrag von Patti Dobrowolski 2015 bei TedX Rainier vorgetragen wurde, nämlich:<sup>3</sup>

**See it !**  
**Believe it !**  
**Act on it !**

### **Der Hypnosystemische Ansatz von Dr. Gunther Schmidt**

Im hypnosystemischen Ansatz werden alle Lebensprozesse als Ausdruck von „regelhaften Mustern“ verstanden. Muster bedeutet in diesem Zusammenhang die Verkopplung, Assoziation, Vernetzung von diversen Wahrnehmungselementen. Dabei ist in diesem Modell, die von uns erlebte „Wirklichkeit“ das Ergebnis eines emotionalen Konstruktionsprozesses.

Veränderung ist dann nur möglich, wenn über die Einführung von Unterschieden in diese Muster, das Erleben eine Veränderung erfährt. Die Unterschiedsbildung ermöglicht dann ihrerseits die Bildung neuer Assoziationsnetzwerke, die dann das Erleben verändern. Erleben wird durch das Bilden von Netzwerken / Mustern erzeugt, wobei einzelne Erlebnis-elemente miteinander verkoppelt werden.

### **Zu den tragenden Säulen, auf denen das Dach des Coachings steht, gehören:**

- 1) Der Respekt und die Wertschätzung des Coaches für den Klienten, seine Situation und seine bisherigen Lösungen. In diesem Zusammenhang macht jedes Verhalten des Klienten Sinn, wenn man nur den Hintergrund kennt.
- 2) Die Verschwiegenheit, die der Coach dem Klienten signalisiert und entgegenbringt, um eine vertrauensvolle Umgebung zu schaffen, in der der Klient bereit ist sich zu öffnen und tiefere Einblicke in seine Welt zuzulassen.
- 3) Der Verantwortung beider für den Coachingverlauf und für den Klienten insb. in Hinblick auf sein Ziel.
- 4) Die Neutralität und Allparteilichkeit, insbesondere beim Coaching in Gruppen und Teams.
- 5) Die Haltung der Wechselseitigkeit anstatt der Kausalität, wo niemandem die Schuld an einer Situation bekommt und was dadurch Entlastung schafft.
- 6) Die Grundhaltung des Coaches des Nicht-Wissens. Die Auftragsklärung bildet dabei im gesamten Verlauf immer wieder ein zentrales Element.

---

<sup>3</sup>

<https://www.youtube.com/watch?v=4vl6wCiUZyc&list=PL2kvkF7i9Q6XKD4K7dPKeygMpZlmlSE2g&index=1>

## Wie läuft den so eine Coachingsitzung überhaupt ab?

Wenn man die Literatur dazu durchsieht erhält man auch unterschiedliche Informationen. Grundsätzlich lässt sich aber immer wieder auch ein ähnlicher Ablauf darstellen, der hier exemplarisch genannt wird. Die Autoren Brüggemann, Ehret-Ivankovic und Klütman vergleichen in ihrem Buch „Systemische Beratung in fünf Gängen“ den Beratungsverlauf (hier Coachingverlauf) mit dem Besuch in einem schicken Restaurant.

- 1) Zunächst gäbe es lt. der Autoren im übertragenen Sinne einen **Aperitif** und sie vergleichen dies mit dem Punkt der Beziehungsaufnahme und des Miteinander Warmwerdens. Insbesondere bei den ersten Treffen mit dem Klienten könnten seitens des Klienten Unsicherheiten oder auch eine große Erwartungshaltung vorherrschen. Hier gelte es einen guten Einstieg zu gestalten, indem man auf den Klienten und seine aktuelle gedankliche und emotionale Situation eingehe. (Parkplatzsuche, Wetter, Verkehr, Durst...) Der Coach solle sich von seiner Wahrnehmung leiten lassen und seine Beobachtungen wertschätzend gegenüber dem Klienten anbringen, um eine angenehme Atmosphäre zu schaffen. Ein ehrliches und natürliches Interesse und die Neugier des Coaches am Klienten seien dabei von unschätzbarem Wert. Weiter könnten auch alle Handlungen oder auch Freiräume hilfreich sein, die den Kunden dabei unterstützen, die Hektik des Alltages abzustreifen, zu entschleunigen und zur Ruhe zu kommen. Der Coach könne dies u.a. auch mit der Methode des aktiven Zuhörens unterstützen. Im NLP spricht man in diesem Zusammenhang auf davon, einen guten Rapport zwischen Coach und Klienten mittels Pacing herzustellen. Ziel dabei ist es durch Angleichung an den Klienten mittels Mimik, Gestik, Wortwahl, Atmung, Haltung etc. letztlich Hemmschwellen zu verringern und Vertrauen aufzubauen, da wie der Volksmund sagt, sich Gleiches und Gleiches gerne miteinander geselle. Aus NLP Sicht könne man durch Leading, also der Vorgabe von Haltung, Gestik etc...durch den Coach dann überprüfen, ob der Klient dann „mitgehe“, wonach ein guter Rapport zwischen Coach und Klient gefolgert werden könne.

Insbesondere beim ersten Treffen würden hier auch die Rahmenbedingungen für die weitere Zusammenarbeit besprochen. Zu diesen gehören Räumlichkeit, Pünktlichkeit, Gesprächsdauer, Gesprächsintervalle, die Kosten, die Vertraulichkeit und der Umgang mit Mitschriften oder Auskunft z.B. gegenüber Dritten. Natürlich erklärt der Coach auch seine Haltung und die damit verbundene Arbeitsweise.

Das Schaffen von Transparenz und seine Partizipation am Verlauf reduziert Widerstände und wirkt angstreduzierend. So kann auch Spannungen und Befürchtungen des Klienten vorgebeugt werden.

Natürlich gibt es immer auch einen Anlass, der dazu geführt hat, dass der Klient in ein Coaching kommt oder z.B. im beruflichen Kontext ein Coaching wahrnehmen soll. Diesen Anlass und die Vorgeschichte dazu gilt es zu erfahren, da dies für die weitere Arbeit bedeutsam sein könnte. Der Anlass unterscheidet sich jedoch klar vom eigentlichen Anliegen. Unter dem **Anlass** werden Ereignis(se) verstanden, die so viel Druck aufbauen, dass jemand Hilfe engagiert oder aufsucht. Unter dem **Anliegen** versteht man die Erwartung oder den Veränderungswunsch, der aber oft noch nicht explizit geäußert wurde, bzw. vielleicht auch noch im Verborgenen schlummert. Die Erwartungen und die damit verbundenen Vorstellungen zu erfragen, kann oftmals

sehr hilfreich sei, um Sinnzusammenhänge wahrzunehmen und erste Hypothesen zu entwickeln. Im systemischen Denken sind **Hypothesen** Annahmen über

- die Beziehung im Klientensystem,
- die Wechselwirkungen zwischen Symptomen und Beziehungen,
- die Zusammenhänge zwischen Klienten- und Helfersystem,
- die Zusammenhänge zwischen Symptom und Geschichte des Systems,
- die Zusammenhänge zwischen internalisierten Mustern aus früheren Systemen,

die der Betreffende in aktuellen Systemen reproduziert.

Dabei gehen wir nicht von linearen Ursache-Wirkungs-Zusammenhängen aus, sondern von zirkulären Wechselwirkungen, was sich dann auch in der Hypothesenausbildung ausdrücken sollte.<sup>4</sup>

Der Klient entscheidet durch seine verbalen und nonverbalen Reaktionen, ob eine Hypothese für den Beratungsverlauf Sinn ergibt oder nicht. Sobald der Klient den Impuls des Coachs nicht aufnimmt, sollte der Coach seine Hypothese verwerfen und nicht selbstverliebt an dieser hängenbleiben. Stattdessen sollte er lieber eine neue Perspektive einnehmen.<sup>5</sup>

**2) Zur Vorspeise** werde das Anliegen konkretisiert, um das es im Coaching gehen solle.

Wenn das gemeinsame Warming Up gelaufen ist und man sich langsam angenähert hat, kann die Reise in die innere Wirklichkeit des Klienten weiter fortgesetzt werden. Nun gilt es das aus dem vorgebrachten Anlass das eigentliche Anliegen des Klienten und die damit verbundenen Ziele mit ihm zu entdecken und zu benennen. So können sich im Laufe des Coachings Ziele verändern. Vielleicht stellt sich heraus, dass es um etwas noch nicht Angesprochenes und im Hintergrund Verdecktes geht, was dem Klienten vielleicht auch noch gar nicht selber bewusst ist. Mit Hilfe der systemischen Grundhaltung, dass vielleicht alles auch ganz anders sein könnte, ist es möglich Probleme umzudefinieren und andere Perspektiven einzunehmen. Im Rahmen der „Vorspeise“ kann man die Schlüsselbegriffe, die in den Äußerungen des Klienten auffallen aufmerksam wahrnehmen und den Klienten nach deren Bedeutung fragen und evtl. neue Sichtweisen herauszuarbeiten. Dabei kann das gesamte Spektrum systemischer Fragen herangezogen werden, um die Welt des Klienten zu erkunden und Aus- und Einblicke von unterschiedlichen Perspektiven zu erhalten. Auch hier bietet es sich an, dem Klienten Hypothesen anzubieten.

**Die Welt der systemischen Fragen**

Der, die, das. Wer, wie, was? Wieso, weshalb, warum? Wer nicht fragt bleibt dumm!  
Tausend tolle Sachen, die gibt es überall zu sehen. Manchmal muss man fragen,  
um sie zu verstehen! (Das Lied der Sesamstraße)

<sup>4</sup> Schwing / Fryszner, Systemisches Handwerk, Göttingen 2010, S. 135 f.

<sup>5</sup> Brüggemann et al., Systemische Beratung in fünf Gängen, Göttingen 2009, S. 34

Schon als kleine Kinder entdecken wir die Welt und deren Zusammenhänge über Fragen. Mit Fragen kann man also die Welt entdecken. Warum nicht also auch die innere Welt des anderen über Fragen und mit ihm gemeinsam die Konstruktion seiner Wirklichkeit entdecken sowie auch die Auswirkungen seines „Netzwerkes des Erlebens“ kennenzulernen und im weiteren Coachingverlauf unterstützen, evtl. eine neue Wirklichkeit zu konstruieren. Regelmäßig werden mit den systemischen Fragen andere Sichtweisen und Aha-Effekte ermöglicht.

**Systemische Fragen** sind so formuliert, dass sie den Befragten zum Nachdenken und zu anderen Sichtweisen provozieren.

### **Was gibt's denn da alles für Fragen?**

Die Frage ist der Auftakt zu mehr, sie ist der Beginn eines Miteinanders, das erst endet, wenn die Fragen ausgehen.<sup>6</sup>

Für annähernd alles gibt es eine entsprechende Fragetechnik. Systemische Fragen in unterschiedliche Kategorien einzuteilen gestaltet sich recht schwer, da viele Fragetypen auch mehrfach zugeordnet werden können. Hier erfolgt eine grobe Auflistung der Möglichkeiten und Verwendung:

- Zirkuläre Fragen

Das Geschehen wird als Wechselwirkung zwischen den Beteiligten oder den Ereignissen gesehen. Eine Handlung ist somit Ursache und Wirkung gleichzeitig. Nur setzt jeder Beobachter / Beteiligter im Geschehen seinen Punkt an einer deren Stelle oder wie Hippokrates schon sagte: „

Alle Teile des Organismus bilden einen Kreis. Daher ist jeder Teil sowohl Anfang als auch Ende.“ (Hippokrates)

Zirkuläre Fragen zielen daher darauf ab, Unterschiede, Wechselwirkungen und Reaktionen in und zwischen Systemen/Systemebenen aufzudecken.<sup>7</sup> Sie zielen weiter darauf ab, starre Muster in der Kommunikation und Interaktion durch die gezielte Einnahme anderer Positionen zu verflüssigen.

- Die Wunderfrage

Die Wunderfrage ist auf Steve de Shazer zurückzuführen und bietet sich an, wenn der Klient z.B selber keine Ausnahme vom Problem beschreiben kann. Bei der Wunderfrage geht es um eine gedankliche Konstruktion des eigenen Wunders, also nach Ausnahmen, die noch gar nicht passiert sind. Es gilt sich ganz genau beschreiben zu lassen, wie es denn wäre, wenn das Wunder eingetreten wäre und welche Auswirkungen dies hätte.

- Frage nach Veränderungen vor Beginn des Coachings

---

<sup>6</sup> Kindl-Beilfuß, Carmen, Fragen können wie Küsse schmecken, Heidelberg 2013, S. 12

<sup>7</sup> Schwing / Fryszer, Systemisches Handwerk, Göttingen 2010, S. 209 f.

Oft zeigt sich auf diese Frage, dass sich bereits von der Anmeldung bis zum Erstgespräch eine positive Entwicklung in Richtung positiver Veränderung vollzogen habe. Dies ist auf die schon im Klienten vorhandenen Ressourcen zurückzuführen und kann im Hinblick auf Ausnahmen von der Problemsituation als auch im Hinblick auf „funktionierende Anteile“ im Klienten im Coachingverlauf zur Konstruktion neuer Lösungen mit hinzugezogen werden.

- Externalisierung

Bei der Externalisierung handelt es sich um eine vom australischen Familientherapeuten Michael White entwickelte Fragetechnik, bei der das vom Problem produzierte Leid einem externalisierten „Es“ zugeschoben wird. Dabei können undurchsichtige Gefühle und Empfindungen von innen nach außen gebracht werden, indem es mit Worten beschrieben, verdinglicht oder sogar auch visualisiert werden kann. Dem Klienten wird dadurch ein erleichterter Zugang zu seiner Problembeschreibung ermöglicht und mit diesem Bild kann im weiteren Verlauf auch anschaulich weitergearbeitet werden.

- Hypothetische Fragen

Dieser Frageart geht die Annahme voraus, dass der Klient seine eigene Realitätswahrnehmung hat und diese gedanklich auch verändern kann. Selbst kleine Kinder spielen Rollenspiele und tun so als ob.... Sie erschaffen sich gedanklich eine Welt. Hypothetische Fragen eröffnen neue Blickwinkel und Ideen, sie bringen Visionen und auch Lösungen zutage. Auch was unmöglich erscheint, wird denkbar gemacht. Daneben werden neue neuronale Netzwerke geschaffen und aktiviert sowie neue Verhaltenswege ermöglicht. Und je mehr und öfter diese neuen Pfade im Dschungel gegangen werden, umso breiter und gangbarer weitet sich ein neuer Weg aus, der immer öfters gegangen werden kann, während der alte Pfad mehr und mehr zuwächst. In diesem Zusammenhang sei auch das Hebbsches Gesetz genannt.

Hebbsches Gesetz (what fires together, wires together)

Hebb formulierte in seinem Buch „The Organization of Behavior“, dass wenn das Axon einer Zelle A z.B. das Axon einer Zelle B erregt und dies immer wieder und auch dauerhaft zu einer Steigerung des Aktionspotentials in der Zelle B führt, entwickeln sich dadurch Veränderungen im Stoffwechsel der Zelle in Verbindung mit Wachstumsprozessen, evtl. sogar in beiden Zellen. Dies bewirkt, dass die beiden Nervenzellen schneller und auch bevorzugter miteinander reagieren und wie Hebb sagt: what fires together, wires together....

Genauer im Detail nachzulesen ist dies z.B. bei Wikipedia.<sup>8</sup>

Die o.g. Wunderfrage gehört z.B. zu den hypothetischen Fragen.

- Paradoxe Fragen

Die paradoxen Fragen dienen der Irritation des Klienten. Wenn der Klient z.B. gefragt wird, was er denn tun müsse, um die Situation zu verschlimmern und er dies

---

<sup>8</sup> [https://de.wikipedia.org/wiki/Hebbsche\\_Lernregel](https://de.wikipedia.org/wiki/Hebbsche_Lernregel)

benennen kann, bedeutet dies im Umkehrschluss, dass er handlungsfähig ist und er somit auch die Situation positiv beeinflussen kann.

- Skalierungsfragen

Oftmals werden Skalierungsfragen in einem Spektrum von 0-10 verwendet. Mit diesen Fragen können Unterschiede, die vielleicht zunächst schwer zu benennen oder einzuschätzen sind, greifbar und erfahrbar gemacht werden. Sie können helfen, Istzustand und Zielvorstellungen sowie auch Meilensteine auf dem Weg zum Ziel beschreiben zu können. Die Bandbreite der Einsatzmöglichkeiten ist immens.

- Metaphorische Fragen

Metaphorische Fragen dienen dem Zweck, einen Umstand, ein Problem, ein Projekt u.s.w. bildlich /metaphorisch sichtbar zu machen. Anhand dieser Metapher kann dann konstruktiv mit dem Klienten weiter gearbeitet werden.

Einige exemplarische Fragen:

- Wenn das Projekt ein Auto wäre, wie würde es aussehen? Wäre es ein Kombi, ein Lastwagen, ein Flitzer, ein Kleinwagen...?
- Welche Farbe hätte es?
- Welche Projektgruppenmitglieder sitzen wo im Auto?
- Wohin geht die Reise und wo sind Etappenziele eingebaut?

- Frage nach Mustern

Wenn es darum geht, hinderliche Verhaltensmuster positiv zu verändern, müssen diese zunächst aber erst identifiziert werden. Dazu muss die Verhaltensdynamik des Menschen genauer unter die Lupe genommen werden und deren Auswirkungen erkannt werden. Oftmals haben sich diese Verhaltensmuster aufgrund einer Erfahrungen und Erlebnis von einem Bereich auf einen Bereich übertragen, wo sie aber gar nicht nützlich sind, oder Muster, die vielleicht mal in der Vergangenheit sinnvoll und nützlich gewesen sind, nun aber hinderlich für eine weitere Entwicklung sind.

- Dissoziierte Fragen

Dissoziierte Fragen sind sehr nützlich bei Klienten, die in ihrem Problem behaftet sind. Oft erleben dies Klienten ihre Problematik assoziiert und extrem vereinnahmend. Mit dissoziierten Fragen kann der Klient aus der Verstrickung herauskommen und das Problem aus einer anderen Perspektive sehen.

- Beschreibende, erklärende und bewertende Fragen

Diese Fragen sind darauf ausgelegt, die Wirklichkeit des Klienten zu entdecken, also was und wie nimmt er beispielsweise bestimmte Dinge und Situationen mit seinen Sinneskanälen wahr. Welche Geschichte hat der Klient zur Erklärung für sich parat und wie bewerten er oder Außenstehende die Situation. Insgesamt dienen diese Fragen Ordnung in die Probleme oder Zielbeschreibungen des Klienten zu bringen.

- Problemorientierte Fragen / Lösungsorientierte Fragen

In der systemischen Arbeit unterscheidet man problem- und lösungsorientierte Fragen. Oftmals wenn der Klient zum Coaching kommt, befindet er sich in einem Modus der Problemfokussierung oder wie es hypnosystemischen Modell heißt in der „Problemtrance“. In diesem Zustand stehen dem Klienten nur nicht die entsprechenden Ressourcen zur Verfügung. Dies führt beim Klienten vielmehr zu einem Ohnmachtsgefühl und zu einer Verschlechterung seines Selbstwertgefühls und dem der Selbstwirksamkeit. Lösungsorientierte Fragen lenken dagegen den Fokus hin zum Ziel, welches der Klient erreichen möchte. Steve de Shazer gibt im Rahmen seiner lösungsorientierten Therapie an, dass ein genaues Verständnis des Problems des Klienten gar nicht notwendig sei, um zu adäquaten Lösungen zu kommen. Es reiche Ausnahmen vom Problemzustand zu suchen und die Kontextbedingungen und Voraussetzungen des Nichtauftretens des Problems zu eruieren. Es würde dann versucht im Rahmen der Entwicklung einer Strategie, diese positiven Rahmenbedingungen immer häufiger herzustellen und damit mehr des gewünschten Zustandes zu erhalten.

Wichtige Grundsätze für de Shazer im Rahmen des lösungsorientierten Modells sind:

Repariere nicht, was nicht kaputt ist !

Wenn etwas funktioniert, mache mehr davon !

Wenn etwas nicht funktioniert, wiederhole es nicht. Mach etwas anderes !<sup>9</sup>

Da wir uns immer noch bei der Vorspeise, also bei dem Konkretisieren des Anliegens befinden, geht es nun darum, aus der Menge an Punkten, die sich bis jetzt im Verlauf ergeben haben, eine Essenz zu ziehen.

Je komplexer sich das Anliegen des Kunden darstellt, umso herausfordernder ist eine kurze und klare Zieldefinition.<sup>10</sup>

Für die Arbeit zur Konkretisierung des Anliegens gibt es unterschiedliche Möglichkeiten und Vorgehensweisen, die hier nur kurz genannt werden sollen wie z.B. das Coaching Haus, das Inkonst1 Modell, das GROW Modell wie auch das Core Modell. Sicher gibt es noch viele weitere Modelle. Allen gemeinsam ist jedoch die Reduktion des gesamten „Beiwerkes“, was die Sicht auf das eigentliche Anliegen verhindert. Dabei werden auch wieder Hypothesen gebildet und angeboten, verworfen und zur Weiterarbeit genutzt. Nach diesen Schritten wählt der Klient sein Anliegen aus, was ihn am meisten beschäftigt. Dabei ist klar, dass es sich dabei um eine Momentaufnahme beim Klienten handelt und es im weiteren Gesprächsverlauf, aber auch bei den weiteren Sitzungen wieder ganz anders aussehen könne und der Klient ein ganz anderes Anliegen formulieren könnte. Zum Abschluss dieser Phase ist der Klient eingeladen, sein heutiges Anliegen in einem Satz zu formulieren. In der Formulierung des Anliegens liegt die Bereitschaft des Klienten zur Veränderung und der Wunsch nach Weiterentwicklung.

<sup>9</sup> Schmitz, Lilo, Lösungsorientierte Gesprächsführung, Brühl 2002, S. 21

<sup>10</sup> Brüggemann et al., Systemische Beratung in fünf Gängen, Göttingen 2009, S. 44

- 3) Gefolgt werde die Vorspeise von der **Hauptspeise**, bei der eine Bearbeitungs- und Lösungsebene gefunden werde.

Nachdem das Anliegen geklärt ist, geht es darum, sich auf die Suche nach Lösungsmöglichkeiten und Handlungsstrategien zu machen. Dabei wird zunächst mit dem Klienten sein Blickwinkel erweitert und geschaut, was es braucht, um unter Berücksichtigung seiner aktuellen Wirklichkeitskonstruktion zu dem gewünschten Ergebnis zu kommen. Auch hier kann die gesamte Bandbreite der Fragetechniken, des Aktiven Zuhörens, der Hypothesenbildung etc. zur Anwendung kommen.

Nachdem zunächst der Blickwinkel erweitert wurde geht in einem weiteren Schritt darum, den Blickwinkel wieder zu verengen und für die Umsetzung in den Alltag zu reduzieren. Die Reduktion vieler verschiedener Lösungsmöglichkeiten auf eine Konkrete bietet dabei die Chance auf Klarheit und Umsetzbarkeit von neuen Handlungsstrategien, da diese vom Klienten in seinem realen Alltag ausprobiert werden können.

- 4) Zur **Nachspeise** würden dann Impulse gegeben, durch die der Klient zu Veränderungen eingeladen würde Dinge in den Alltag zu integrieren, die einen (kleinen) Unterschied machten.

Bevor der Coach jedoch mit dem Klienten beginnt zu arbeiten gibt er ihm in angemessener Art und Weise eine „Produktinformation“ zu der angedachten Methode und lädt ihn dazu ein. Erst wenn der Klient dem zustimmt, beginnt der Coach mit seiner Interaktion. Eine Darstellung der vielen, vielen Möglichkeiten kann aufgrund der Menge und Einsatzmöglichkeiten hier nicht erfolgen. Wichtig aus Sicht des Coaches ist es aber nicht nur einen Hammer in seinem Werkzeugkasten zu haben, auf das nicht jedes Problem mit einem Hammer bearbeitet werde.

Es gilt in diesem Rahmen am besten spielerisch und mit viel Humor, den Klienten in Bewegung zu bringen und zu Veränderungen einzuladen. Denn was der Körper als Spiel und mit Humor erlebt, kann für ihn erst einmal keine Gefahr bedeuten. Dabei geht es darum einen Unterschied zu machen und eine Veränderung in der Wahrnehmung der Auswirkung zu erfahren und zu benennen. Hier kann der Klient Handlungsalternativen erleben, die es ermöglichen, angestrebte Veränderungen zu ermöglichen. Die in der gemeinsamen Arbeit vorgenommene Musterunterbrechung bietet die Möglichkeit einer anderen Wahrnehmung und eines anderen Erlebens. Der Klient kommt dadurch zu Entscheidungen und neuen Handlungsstrategien. In diesem Zusammenhang sei das Buch von James Clear, Die 1% Methode erwähnt, in dem er von der kleinen Veränderung von Gewohnheiten spricht, die langfristig aber einen großen Erfolg mit sich bringen, wenn man nur geduldig dranbleibt.

Gewohnheiten sind der Zinseszins der Selbstoptimierung. Genau wie sich Geld durch Zinseszinsen vermehrt, vervielfachen sich die Auswirkungen ihrer Gewohnheiten, wenn sie diese wiederholen. Betrachtet man jeden Tag für sich, scheinen sie wenig zu verändern, doch über Monate und Jahre hinweg, können sie eine enorme Wirkung erzielen.<sup>11</sup>

<sup>11</sup> Clear, James, Die 1 % Methode, Die 1% Methode, München 2020, S. 28

- 5) Zum Abschluss der Sitzung werde ein **Digestif** gereicht, bei dem man sich zurücklehne und den Gesprächsverlauf Revue passieren lasse und die wichtigsten Punkte herausgreife und benenne. Hier sollten keine neuen Fragen aufgeworfen werden, sondern die Zusammenarbeit mit dem Klienten sollte gewürdigt und wertgeschätzt werden. Der Klient soll „satt“ und gestärkt die Coachingsitzung verlassen. Desweiteren gehe es auch darum, einen Ausblick mit den neuen Einsichten und Erkenntnissen in die Zukunft zu geben. In diesem Zusammenhang werden den Klient auch gerne kleine Hausaufgaben mit an die Hand gegeben. Dabei geht es immer auch darum den Klienten zu ermutigen, kleine Veränderungen in sein Leben zu integrieren, die einen Unterschied zum bisherigen Verhalten darstellen und zu wahrzunehmen, welche Auswirkungen sich dadurch ergeben.

### Hausaufgaben

Mit Hilfe von Aufgaben zu Verhaltensbeobachtungen oder Kommunikationsmustern können Sie als Berater (Coach.... mein Einschub) anbieten, dass der Lernprozess ihres Kunden / Klienten zwischen den Beratungsintervallen weiter fortgeführt wird.

Die Hausaufgaben zeichnen sich oft durch Kreativität und Leichtigkeit aus, mit denen meist verblüffend einfache Lösungen für scheinbar schwerwiegende Probleme gefunden werden.<sup>12</sup>

Zu guter Letzt geht es weiter darum, sich beim Klienten gemäß der wertschätzenden Grundhaltung zu bedanken, ihm gute Wünsche mit auf den Weg zu geben und einen Abschlusskommentar zu formulieren. Die Verwenden von Metaphern, die Mitgabe eines Gegenstandes oder eines Sinnspruches wie z.B. auch einer Affirmation u.a. können dabei sehr hilfreich sein.

### Resume

So.... nun ist das Paket mit dem Coaching ausgepackt. Viele der einzelnen Bestandteile wurden schon neugierig angeschaut und ausprobiert. Manche Funktionen der neuen Errungenschaft konnten aufgrund der Fülle hier im Rahmen der Abschlussarbeit noch gar nicht so richtig vorgestellt werden, versprechen aber Verheißungsvolles.

Ich hoffe, dass der du als Leser ebenfalls einen guten ersten Eindruck von Coaching erhalten hast und vor allen Dingen so wie ich, Lust und Spaß entwickelt hast, mit dem neuen „Spielzeug“, endlich loslegen zu können.... Also los geht´s !

---

<sup>12</sup> Brüggenmann et al., Systemische Beratung in fünf Gängen, Göttingen 2009, S. 114

## Unter Verwendung folgender Literatur

Clear, James	Die 1 % Methode, Die 1% Methode, München 2020
Brüggemann et al.	Systemische Beratung in fünf Gängen, Göttingen 2009
Fischer-Epe, Maren	Coaching : Miteinander Ziele erreichen, Reinbek b. H. 2006
Kindl-Beilfuß, Carmen	Fragen können wie Küsse schmecken, Heidelberg 2013
Molcho, Samy	Körpersprache, München 1986
Schmidt-Tanger, Martina	Gekonnt coachen, Paderborn 2004
Schmitz, Lilo	Lösungsorientierte Gesprächsführung, Brühl 2002
Schulz von Thun, F.	Miteinander Reden 3, Reinbek bei Hamburg, 1999
Schulte, Thomas	Der Weg zum professionellen Coach, Weinheim 2013
Schwing / Fryszter	Systemisches Handwerk, Göttingen 2010
Watzlawick, Paul	Vom Schlechten des Guten, München 1986
Watzlawick, Paul et al.	Menschliche Kommunikation, Bern 1990