



INKONSTELLATION

Ausbildungsakademie

Coaching | Entwicklung | Persönlichkeit

Abschlussarbeit Systemische Coaching Ausbildung

August 2021 bis Mai 2022

Martha Preisner

**„Voraussetzungen und erste Schritte für einen
erfolgreichen Coaching-Prozess“**

Inhaltsverzeichnis

1. Einleitung	3
2. Die Haltung des Coaches	3
3. Lösungsorientiertes Arbeiten.....	4
4. Selbstmanagement-Fähigkeiten des Klienten.....	5
5. Die Auftrags- und Zielklärung.....	5
6. Die Wunderfrage.....	8
7. Timeline.....	9
8. Leitfaden für die Praxis	11
9. Fazit	12
Quellen	13

1. Einleitung

Ein erfolgreicher Coaching-Prozess – das ist das Ziel des Coaches sowie des Klienten. Welche Rolle dabei die Haltung des Coaches spielt und welche Voraussetzungen notwendig sind bzw. geschaffen werden sollten und welche ersten Methoden im Coaching-Prozess zum Erfolg verhelfen können, damit beschäftigt sich die vorliegende Abschlussarbeit. Zum Ende dieser Arbeit wurde ein Leitfaden erarbeitet, der gerade neu angehenden Coaches helfen und vor dem ersten Kontakt mit dem Klienten oder auch vor der ersten Coaching-Sitzung verwendet werden kann.

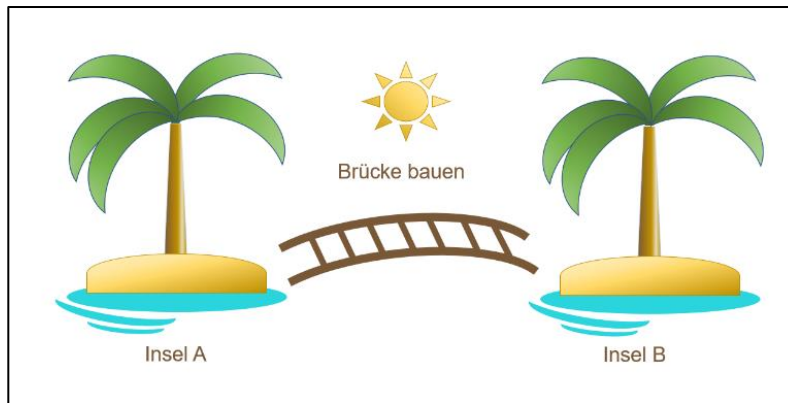
2. Die Haltung des Coaches

Ein ausschlaggebender Faktor für einen erfolgreichen Coaching-Prozess ist die Haltung des Coaches. Bei dem autonomen Coaching-Ansatz findet keine Wertung oder Beeinflussung des Klienten statt. Der Coach lässt sich unvoreingenommen auf seinen Klienten ein. Dieser „Ansatz basiert auf dem konstruktivistischen Verständnis, dass der Mensch aus sich selbst heraus Zusammenhänge in seinen unterschiedlichen Heimatsystemen deuten und konstruieren und deshalb auch selbstständig, d.h. autonom, Veränderungen in die gewünschte Richtung auslösen kann“ (vgl. Rolf Meier / Axel Janssen: Coachausbildung – ein strategisches Curriculum. Verlag Wirtschaft & Praxis 2011). Der Coach geht demnach davon aus, dass der Klient das Potenzial hat, das Problem zu lösen. Somit werden vorhandene Ressourcen des Klienten aktiviert und genutzt. Dies setzt damit voraus, dass keine psychische Erkrankung bei dem Klienten vorliegt und der Coach dies erkennen kann. Dabei wird allerdings keine Diagnose erstellt, sondern der Coach muss eine Entscheidung darüber treffen, ob der Coaching-Prozess fortgesetzt werden kann. Hier grenzt sich das Coaching klar von der Psychotherapie ab. Ebenso werden keine Lösungsvorschläge vorgegeben, wie es bei der Beratung der Fall ist, sondern es handelt sich um „eine Begleitung und Anregung auf Prozessebene zur Freisetzung von Potenzialen“ (vgl. Skript – Systemische Coachingausbildung, Inkonstellation Ausbildungsakademie).

Neutralität bzw. *Allparteilichkeit* in der Haltung des Coaches ist somit von großer Bedeutung.

Ebenso wichtig ist der *Respekt und die Wertschätzung* in der Zusammenarbeit, sodass ein vertrauensvoller Umgang möglich ist. Coach und Klient arbeiten auf Augenhöhe zusammen.

Selbstverständlich ist dabei „absolute *Vertraulichkeit* bzgl. der im Coaching besprochenen Themen, Anliegen und persönlichen Informationen“ (vgl. Skript – Systemische Coachingausbildung, Inkonstellation Ausbildungsakademie) eine wichtige Voraussetzung. Der Coach achtet dabei auf eine professionelle Haltung in der Kommunikation. Ein optimaler kommunikativer Umgang wird durch das Inselmodell nach Vera Birkenbihl beschrieben, auf welches im Folgenden näher eingegangen wird.



(vgl. Eigene Darstellung – Das Insel-Modell)

Dieses Modell ist eine Hilfestellung, um mehr Akzeptanz zu schaffen. Birkenbihl stellt die Grundthese, dass jeder Mensch auf seiner eigenen Insel lebt. Diese „Insel stellt die Welt eines jeden Individuums dar – geprägt mit der jeweiligen Kultur, den persönlichen Gewohnheiten, Vorstellungen, Meinungen, also all dem, was wir für „normal“ halten“ (vgl. <https://muk-blog.de/fachwissen/inselmodell-vera-birkenbihl/>). Daneben spielen auch Erfahrungen und die Erziehung eine Rolle.

Treffen wir nun auf einen Menschen aus einer anderen Insel, bei der es wenig bis kaum Schnittmengen gibt, so kommt es zu einer Herausforderung in der Kommunikation. Um diese Distanz zu verhindern, muss eine Brücke gebaut werden. Dies ist möglich indem sich der Coach zwei Faktoren vor Augen hält:

- a) Jedes Individuum wohnt auf einer anderen Insel
- b) Jeder hat das Recht seine Insel genauso legitim zu finden, wie ich meine Insel finde

Mit dieser Haltung ist es dem Coach möglich die Wahrheit des Klienten zu erkunden und zu verstehen. Er kann wertfrei arbeiten und schafft damit die Grundlage für eine Kommunikation auf Augenhöhe. Respekt und Wertschätzung „stellen das Fundament für eine erfolgreiche und fruchtbare Zusammenarbeit dar. Das bedeutet, dass der Coach in keiner Weise das Problem oder das Verhalten seines Klienten bewertet, abwertet oder moralisiert.“ (vgl. Skript – Systemische Coachingsausbildung, Inkonstellation Ausbildungsakademie).

3. Lösungsorientiertes Arbeiten

Insgesamt ist darauf zu achten, dass der Coach lösungsorientiert arbeitet.

„Lösungsorientierung bedeutet: Der Fokus wird vom Problemsystem zum Lösungssystem verlagert“ (vgl. <https://www.business-wissen.de/artikel/coaching-die-sieben-grundprinzipien-des-coachens/>). Dabei wird das Problem des Klienten ernst genommen und das Problem sowie der bisherige Umgang und bisherige Versuche es lösen gewürdigt. Im nächsten Schritt wird, nach der Zielklärung, der Fokus vom Problem auf die Ressourcen gelenkt. Der Coach sucht gemeinsam mit seinem Klienten nach den Mustern des Gelingens. Das bedeutet es werden die Ressourcen im Klienten gesucht. Durch lösungsorientierte Fragetechniken wie „Wann läuft es gut? Was war dann anders?“ oder „Gab es ähnliche Situationen, in denen es funktioniert hat?“ können Lösungsmöglichkeiten aufgedeckt werden (vgl. Skript – Systemische Coachingsausbildung, Inkonstellation Ausbildungsakademie). Lösungsorientierte Fragestellungen sind für den Klienten oftmals überraschend, da viele Klienten gewohnt

sind vom Problem zu erzählen und nicht von der Lösung. Fragen dazu könnten z.B. „Woran würde Ihr Partner erkennen, dass es für Sie besser läuft? Was können Sie tun, damit es häufiger besser läuft?“ sein.

4. Selbstmanagement-Fähigkeiten des Klienten

Neben der Haltung des Coaches ist die Selbstmanagement-Fähigkeit des Klienten eine ebenso wichtige Voraussetzung für einen erfolgreichen Coaching-Prozess. Wie in Kapitel 2 erwähnt, muss der Klient psychisch gesund sein. Der Klient muss sich selbst organisieren können und Verantwortung übernehmen. Er ist in der Lage eigene Ideen zu entwickeln und begibt sich nicht in Abhängigkeit des Coaches. Darüber hinaus bringt der Klient eine Veränderungsbereitschaft mit, ist selbstreflektiert und kann sich auch in andere Perspektiven hineinversetzen (vgl. Skript – Systemische Coachingsausbildung, Inkonstellation Ausbildungsakademie).

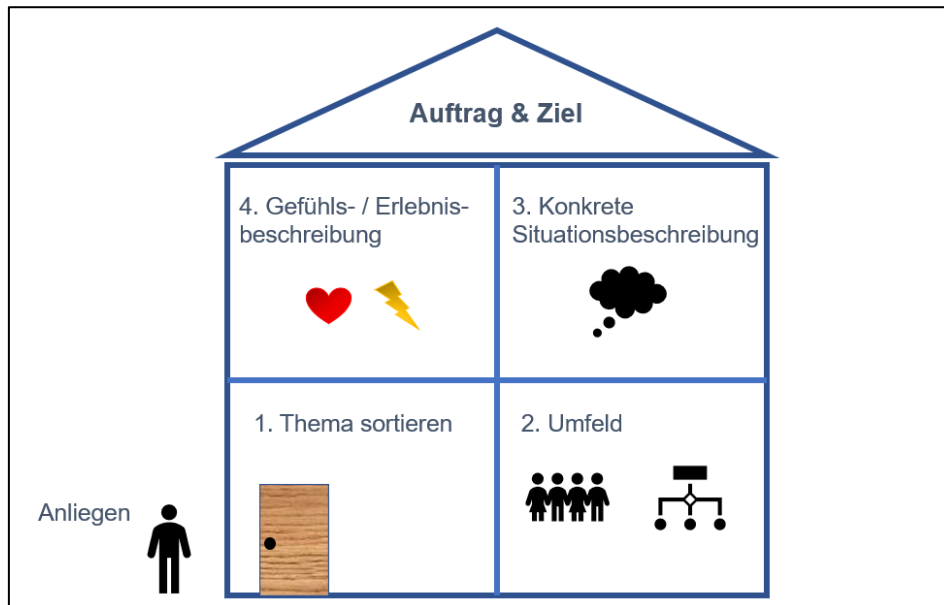
Seine Rolle sollte dem Klienten bewusst sein. Während der Coach die Verantwortung für den Prozess trägt und dabei den Blick auf die Zielfokussierung, Zielverfolgung und Zielüberprüfung nicht verliert, trägt der Klient die Verantwortung für die Lösung und die Erreichung des Ziels.

Der Coach macht sich aus diesem Grund zunächst ein Bild davon, in welchem Status sich sein Klient gerade befindet. Ist er beispielsweise in der „Opfer-Rolle“ und will eventuell gar nicht selbst aktiv werden oder ist er in der „Besucher-Rolle“ und verfällt in eine Konsumentenhaltung? (vgl. Skript – Systemische Coachingsausbildung, Inkonstellation Ausbildungsakademie). Hier muss der Coach darauf achten, dass der Klient versteht, dass er selbst aktiv werden muss und die Lösung selbst erarbeiten muss, indem er den Klienten dazu auffordert selbst nachzudenken was er möchte und ihn dazu einlädt selbst Lösungsmöglichkeiten zu entwickeln. Denn übernimmt der Coach die Findung der Lösungsmöglichkeiten und gibt Ratschläge, bedeutet dies, dass der Klient „keine eigene Lösungskompetenz“ entwickelt, „sich vom Coach abhängig“ macht und sich nicht entwickelt, „um das eigene Leben selbstbestimmt meistern zu können“ (vgl. <https://www.business-wissen.de/artikel/coaching-nicht-einlullen-lassen/>). Damit wäre der Prozess nicht erfolgreich. Aus diesem Grund sollte als Coach darauf geachtet werden, eine professionelle Distanz zu halten, damit für den Klienten eine Horizonterweiterung und Lernerfahrung möglich ist.

5. Die Auftrags- und Zielklärung

Der Coach fungiert als persönlicher Dienstleister, der für seine Leistung bezahlt wird. Somit geht es um die Interessen des Klienten und nicht um die des Coaches. Damit der Klient zufrieden ist und der Coaching-Prozess erfolgreich abläuft, muss der Auftrag vor dem Start geklärt werden. Ein zentrales Element des Coachings ist deshalb die Klärung der Aufträge der Klienten“ (vgl. <https://www.business-wissen.de/artikel/coaching-die-sieben-grundprinzipien-des-coachens/>).

Eine Methode, um den Auftrag und das Ziel zu klären ist das *Coaching-Haus*. „Dieses Modell bietet die Möglichkeit, die Problemstellung aus allen Blickwinkeln zu beleuchten, mögliche Schwerpunkte des Coachings frühzeitig zu setzen und somit ein klares Ziel zu formulieren“ (vgl. Skript – Systemische Coachingsausbildung, Inkonstellation Ausbildungsakademie).



(vgl. Eigene Darstellung – Das Coaching-Haus)

In diesem Modell wird dargestellt, dass der Klient mit einem Anliegen den Coach aufsucht. Das Thema muss zunächst sortiert werden. Zum Teil gibt es auch ein Thema hinter dem Thema, was sich im weiteren Verlauf herausstellen kann. Folgende Fragen können hierbei hilfreich sein:

1) Thema sortieren:

- Was führt Sie hierher?
- Wofür sind Sie heute hier?
- Welches Anliegen haben Sie für uns mitgebracht?
- Welches Ihrer Themen ist am dringendsten?
- Wie kann ich Sie dabei unterstützen?
- Was soll sich verändern?

Im zweiten Schritt wird das Umfeld beleuchtet. Hierbei spielt es eine Rolle, welche weiteren Personen an dem Thema beteiligt sind, in welchem System sich das Thema befindet oder welche weiteren Rahmenbedingungen gegeben sind:

2) Umfeld:

- Wie reagiert Ihr Umfeld?
- Wer trägt dazu bei?
- Ist das Umfeld informiert / integriert?
- Wer aus Ihrem Umfeld unterstützt Sie dabei?
- Welche Person würde zuerst merken, wenn das Problem gelöst ist?

Zum Ende des Coachings wird man sich dieses Zimmer des Coaching-Hauses nochmal ansehen und eine Art „Öko-Check“ durchführen, um zu prüfen, ob die erarbeitete Lösungsmöglichkeit passend ist. Doch zunächst wird im dritten Raum des Coaching-Hauses der Klient darum gebeten die Situation konkret zu beschreiben. Hier gilt es unter anderem herauszustellen in welcher Situation das Problem aufgetreten ist.

Die folgenden Fragen können hier unterstützen:

3) Situationsbeschreibung:

- In welchen konkreten Situationen tritt das Problem auf?
- Wie häufig kommt dies vor?
- In welchen Situationen tritt das Problem nicht auf?
- Wie würde Person X (z.B. Partner*in, Freund*in, Arbeitskollege*in) deine Situation beschreiben?
- Gab es ähnliche Situationen, in denen Sie das Problem erfolgreich lösen konnten?
- Nehmen wir an, das Problem wäre bereits gelöst, was wäre dann in der Situation anders?

Im vierten Schritt geht es um die Emotionen des Klienten in diesen Situationen. Was fühlt er dabei, wo spürt er dies, wenn er sich in die Situation hineinfühlt, welche Stimmen kommen dann innerlich eventuell in ihm hoch:

4) Gefühls- und Erlebnisbeschreibung:

- Wie haben Sie sich in dieser Situation gefühlt?
- Was löst dies in Ihnen aus?
- Auf einer Skala von 1 bis 10, wie stark hat Sie die Situation z.B. verärgert, verängstigt. Dabei sollte die Skala benannt werden: 1 steht für „X“ und 10 steht für „Y“.
- Welche körperlichen Reaktionen haben Sie an sich wahrnehmen können?
- Welche Emotionen wurden ausgelöst?

Zum Abschluss wird nach der umfassenden Beleuchtung des Anliegens der Auftrag und das Ziel formuliert. Die Zielformulierung sollte dabei vom Klienten kommen. Das Ziel kann dann vom Klienten oder wenn er möchte vom Coach schriftlich festgehalten werden. Am Ende des Prozesses kann gemeinsam nochmal auf die Zielformulierung geschaut werden, um zu prüfen, ob der Coaching-Prozess aus Sicht des Klienten erfolgreich gewesen ist.

5) Auftrag und Ziel:

- Wir formulieren Sie nun das Ziel für sich?
- Wir haben heute zwei Themen gefunden. Welches Thema möchten Sie gern bearbeiten?
- Wie kann ich Sie dabei unterstützen Ihr Ziel zu erreichen?
- Was ist Ihre Erwartung an mich als Coach?
- Woran würden Sie erkennen, dass das Ziel erreicht wurde?
- Was wäre anders, wenn das Ziel erreicht wäre?

6. Die Wunderfrage

Eine wirkungsvolle Fragetechnik ist die Wunderfrage. Sie wurde „1980er Jahren von Steve de Shazer und Insoo Kim Berg entwickelt“ (vgl. <https://www.landsiedel-seminare.de/coaching-welt/wissen/coaching-tools/wunderfrage.html>).

Gerade dann, wenn der Coach bemerkt, dass er an einer Stelle nicht weiterkommt, da der Klient Schwierigkeiten hat ein Ziel zu formulieren oder in seinem Problemerleben gefangen ist und er sich ausweglos in der Situation fühlt. Sodass dem Klienten beispielsweise keine Ausnahme einfällt, in der die Situation schon einmal ein wenig besser gewesen ist, sondern es laut dem Klienten *immer* schief geht und *nie* funktioniert, dann ist diese Frage besonders geeignet. Denn mit dieser Fragetechnik, wird nach Ausnahmen gefragt, die noch gar nicht passiert sind. So kann der Coach die Handlungsfähigkeit des Klienten durch dieses Gedankenexperiment stärken und Blockaden lösen.

Hierbei muss die Frage passend, je nach Klient, eingeleitet werden.

Beispiel:

Wunderfrage:

„Glauben Sie an Wunder? Haben Sie Lust auf ein kleines Experiment? Dann stellen Sie sich vor nach unserer heutigen Coaching-Sitzung gehen Sie nach Hause und machen alles, was Sie normalerweise tun und legen sich abends ins Bett. Sie schlafen ein und über Nacht passiert ein Wunder ... Ihr Anliegen, was Sie zu mir geführt hat, ist verschwunden. Da es geschieht während Sie schlafen, wissen Sie noch gar nicht, dass es passiert ist. Am nächsten Morgen wachen Sie auf und das Thema ist gelöst – woran würden Sie als erstes merken, dass die Situation anders ist?“

Dabei kann der Coach den Klienten bitten die Augen zu schließen, um stärker in sich hinein zu fühlen und durch nichts abgelenkt zu werden.

Im Anschluss wird die Veränderung weiter beleuchtet durch Fragen wie:

- Welchen Unterschied bemerken Sie noch?
- Was werden Sie nun anders machen?
- Was werden Sie sonst noch machen?
- Wie wird Ihr Umfeld auf Ihr verändertes Verhalten reagieren?
- Wer wäre am meisten davon überrascht?
- Wie würde sich die Beziehung zu „X“ sich in ein paar Monaten verändern?

Zuletzt wird ein direkter Bezug zur Realität geschaffen:

- „Wo war das Wunder in letzter Zeit schon Realität?“
- Was wäre notwendig, um dieses Wunder in der Realität zu erleben?
- Was müsste passieren, damit dieses Wunder geschehen kann?“

Dies ist nur ein Beispiel, im Business-Kontext macht es eventuell Sinn die Frage anders einzuleiten, damit der Klient sich auf das Gedankenexperiment auch einlässt. Mit beispielsweise der folgenden Formulierung: *„Stellen Sie sich vor, dass Problem wäre über Nacht gelöst, woran würden Sie dies bemerken?“*

Folgendes kann durch die Wunderfrage erreicht werden (vgl. <https://www.landsiedel-seminare.de/coaching-welt/wissen/coaching-tools/wunderfrage.html>):

- Fokuslenkung auf die Lösung
- Klarheit für ein Ziel
- Ziel hinter dem Ziel entdecken
- Mögliche Schritte zur Lösung
- Handlungsfähigkeit und Selbstwirksamkeit des Klienten.

7. Timeline

Die Timeline ist „eine Zeitlinie, die den Verlauf des Berufs- oder Privatlebens mit Gegenwart, Vergangenheit und Zukunft symbolisiert“ (vgl. Mitten ins Herz - Storytelling im Coaching Die Kraft von Storytelling für Coaching und Beratung nutzen, Christina Budde). Diese Methode bietet die Möglichkeit sein Leben aus drei Perspektiven zu betrachten: aus der *Gegenwart*, *der Vergangenheit* und *der Zukunft*. Dadurch können Situationen aus der Vergangenheit ausfindig gemacht werden, in denen bestimmte Ressourcen vorhanden waren und nun bei der aktuellen Problemstellung hilfreich sein können.

Ablauf:

Es werden Moderationskarten mit den verschiedenen Stationen des Lebens von der z.B. der Einschulung bis z.B. zum 80. Geburtstag oder auch bis zum Tod auf den Boden gelegt. Zur Übersichtlichkeit können Karten in drei verschiedenen Farben verwendet werden.

Die Beschriftung dieser Karten wird durch den Klienten definiert. Drei bis fünf Karten werden für die *Vergangenheit* beschriftet. Für erlebte Ereignisse, die für den Klienten prägend waren und in irgendeiner Weise besondere Emotionen hervorrufen.

Danach gibt es eine Moderationskarte für den *heutigen Tag*, an dem die Coaching-Sitzung stattfindet. Diese Karte kann z.B. mit „Heute“ beschriftet werden.

Zuletzt gibt es Moderationskarten für die *Zukunft*.

Mit dem Klienten wird besprochen, wer die Karten beschriftet und auf den Boden legt. Entscheidet sich der Klient, dass dies durch den Coach übernommen wird, so fragt der Coach in welchem Abstand beispielsweise die Karten liegen sollen. Liegt die Timeline fertig auf dem Boden, wird es durch den Klienten im Gesamten betrachtet und ggf. noch in der Positionierung verändert, Karten umbenannt oder ergänzt.

Im Anschluss stellt sich der Klient auf das erste Kärtchen und teilt seine Gedanken und Emotionen, die er dabei fühlt. So begleitet der Coach achtsam und ruhig seinen Klienten Karte für Karte durch die relevanten Ereignisse. Der Coach gibt „dabei Denkanstöße und Impulse durch weitergehende Fragen“ (vgl. <https://ichwerde.coach-in.koeln/2019/02/26/timeline-zur-ressourcenstaerkung/>). An Ende der Timeline stellt sich der Klient auf die Karte seines z.B. 80. Geburtstages und gibt seinem *Jüngeren Ich* Ratschläge und Tipps: *Was würden Sie Ihrer jüngeren Version von Ihnen nun sagen und an die Hand geben?*

Zum Schluss versetzt man den Klienten wieder in den *Heutigen Tag* und lässt ihn reflektieren, welche Erkenntnisse er gewinnen konnte.



(vgl. Eigene Darstellung – ein Beispiel für eine Timeline)

Die folgenden Fragen können dem Coach dabei helfen, die Selbstreflexion des Klienten anzuregen:

- Welche Erinnerungen kommen da in Ihnen hoch, wie hat Ihnen das damals geholfen?
- Wie konnten Sie eine ähnliche Situation damals bewältigen?
- Wer hat Sie dabei unterstützt?
- Was würden Ihnen Ihre Unterstützer von damals /Freunde / Ihre Familie in der heutigen Situation raten?
- Wo liegen Ihre Stärken darin?
- Was waren die wichtigsten Ressourcen, die Ihnen damals geholfen haben?
- Wie können Sie dieses Wissen heute für Ihre aktuelle Situation verwenden?
- Was wäre der nächste kleine Schritt in Richtung Lösung?

Diese Methode ermöglicht es dem Coach den Klienten besser kennenzulernen und zu überlegen, welche Methoden für diesen Klienten bei den folgenden Coaching-Sitzungen noch passend sein könnten. Auch der Klient kann einige Erkenntnisse aus dieser Methode gewinnen und durch Stärken, die er in seiner Vergangenheit aufgebaut hat, kann er Bewältigungsstrategien für seine persönliche Herausforderung erarbeiten.

8. Leitfaden für die Praxis

Das Ziel ist ein erfolgreicher Coaching-Prozess für den Klienten. Der folgende Leitfaden arbeitet heraus, welche Voraussetzungen gegeben sein müssen und welche ersten Schritte für einen erfolgreichen Prozess gesetzt werden können. Er kann im Vorfeld zur Kontaktaufnahme oder ersten Coaching-Sitzung mit einem Klienten verwendet werden, um vor dem Termin das Bewusstsein zu schaffen und in Erinnerung zu rufen, worauf zu achten ist und ist somit als Orientierungshilfe anzusehen:

Haltung des Coaches	<ul style="list-style-type: none"><input type="checkbox"/> Wertfrei, neutral<input type="checkbox"/> Respektvoll und wertschätzend<input type="checkbox"/> Vertraulich<input type="checkbox"/> Verantwortlich für den Prozess<input type="checkbox"/> Grundhaltung des Nicht-Wissens<input type="checkbox"/> Lösungsorientiertes Arbeiten
Selbstmanagement-Fähigkeiten des Klienten	<ul style="list-style-type: none"><input type="checkbox"/> Psychisch gesund<input type="checkbox"/> Selbstständig<input type="checkbox"/> Veränderungsbereit<input type="checkbox"/> Handlungsfähig (keine Opfer- oder Berater-Rolle)<input type="checkbox"/> Selbstreflektiert<input type="checkbox"/> Verantwortung für die Lösung und die Erreichung seiner Ziele
Auftrags- und Zielklärung	<ul style="list-style-type: none"><input type="checkbox"/> Zentrales Element des Coachings<input type="checkbox"/> Methode: Coaching-Haus:<ol style="list-style-type: none">1. <i>Thema sortieren</i>2. <i>Umfeld</i>3. <i>Situationsanalyse</i>4. <i>Emotionen</i>5. <i>Auftrags & Ziel</i><input type="checkbox"/> Öko-Check

Wunderfrage	<ul style="list-style-type: none"> <input type="checkbox"/> Klarheit für ein Ziel <input type="checkbox"/> Ziel hinter dem Ziel entdecken <input type="checkbox"/> Handlungsfähigkeit und Selbstwirksamkeit des Klienten aktivieren <input type="checkbox"/> Erste Schritte zur Lösung erarbeiten
Timeline	<ul style="list-style-type: none"> <input type="checkbox"/> Kennenlernen des Klienten, gut geeignet für die 1. Sitzung <input type="checkbox"/> Stärken und Potenziale erkennen <input type="checkbox"/> Handlungsfähigkeit und Selbstwirksamkeit des Klienten aktivieren <input type="checkbox"/> Erste Schritte zur Lösung erarbeiten

9. Fazit

Ein großer Erfolgsfaktor für einen erfolgreichen Coaching-Prozess ist die Haltung des Coaches. Aus diesem Grund ist es wichtig, dass der Coach nicht nur seinen Klienten einschätzen kann, sondern auch sich selbst immer wieder reflektiert.

Mit einer sauberen Auftrags- und Zielformulierung ist die Basis für den weiteren Prozess geschaffen. Denn so weiß der Klient, was er von seinem Coach erwarten kann und ist sich seiner eigenen Verantwortung bewusst. Wenn es dem Klienten schwer fällt ein Ziel zu formulieren, kann dabei die Anwendung der Wunderfrage helfen. Um den Klienten besser kennenzulernen und die weitere Arbeit mit ihm sinnvoll zu planen, kann die Timeline hilfreich sein und dem Klienten seine Stärken und Ressourcen aufzeigen bzw. aktivieren. Dies ist nur ein Beispiel für einen gelungenen Start im Coaching-Prozess. Genauso können andere Methoden ebenso zum Erfolg verhelfen oder für einen Klienten passender sein. Der erarbeitete Leitfaden kann vor allem für neu angehende Coaches hilfreich sein – speziell vor der Kontaktaufnahme mit dem Klienten sowie vor der ersten Coaching-Sitzung. Letztendlich ist jeder Klient anders und hat eine andere Herausforderung, sodass dies eine Orientierungshilfe für den Coach ist.

Quellen

- Skript – Systemische Coachinausbildung, Inkonstellation Ausbildungsakademie
- Rolf Meier / Axel Janssen: Coachausbildung – ein strategisches Curriculum. Verlag Wirtschaft & Praxis 2011
- Mitten ins Herz - Storytelling im Coaching Die Kraft von Storytelling für Coaching und Beratung nutzen, Christina Budde
- <https://www.business-wissen.de/artikel/coaching-die-sieben-grundprinzipien-des-coachens/>)
- <https://muk-blog.de/fachwissen/inselmodell-vera-birkenbihl/>
- <https://www.landsiedel-seminare.de/coaching-welt/wissen/coaching-tools/wunderfrage.html>
- <https://www.business-wissen.de/artikel/coaching-nicht-einlullen-lassen/>
- <https://ichwerde.coach-in.koeln/2019/02/26/timeline-zur-ressourcenstaerkung/>