

# **Das „Coaching Haus und Garten“**

Abschlussarbeit systemische Coaching Ausbildung  
InKonstellation, Köln

Franz Stallkamp

Dezember 2022

## Inhaltsverzeichnis

1.	Einleitung: Das „Coaching Haus und Garten“ .....	3
2.	Erstkontakt ( <i>Telefonzelle ©</i> ).....	4
3.	Begrüßung <i>Hauseingang</i> .....	4
4.	Sortierung der Themen <i>Raum 1</i> .....	4
5.	Organigramm / Bild <i>Raum 2</i> .....	5
6.	Situationsbeschreibung <i>Raum 3</i> .....	5
7.	Gefühlsbeschreibung <i>Raum 4</i> .....	6
8.	Zielformulierung <i>Dachgeschoss</i> .....	6
9.	Auftrag – Erwartungsmanagement <i>Gartentür</i> .....	7
10.	Lösungsgestaltung <i>Garten</i> .....	8
11.	Maßnahmen <i>Rosenbogen</i> .....	10
12.	Abschluss <i>Gartenlaube</i> .....	11
13.	Literatur.....	12

## **1. Einleitung: Das „Coaching Haus und Garten“**

Die vorliegende Arbeit beschäftigt sich mit der Struktur und dem Ablauf eines systemischen Coaching Gespräches.

Ausgangspunkt dieser Arbeit ist das „Coaching Haus“, welches in der Coaching-Ausbildung von InKonstellation vermittelt wird. Das „Coaching Hauses“ unterstützt den Coach zu Beginn eines Coaching Gespräches bis zur Zielformulierung.

Im Rahmen dieser Arbeit wurde dieses „Coaching Haus“ um einen „Coaching Garten“ ergänzt. Durch diese Ergänzung wird nun der komplette Coaching-Prozess von der Begrüßung des Coachee über die Zielformulierung, der Auftragsklärung, der Lösungsgestaltung bis zum Gesprächsabschluss abgebildet.

*Der Coach empfängt den Coachee an der Hauseingangstür, schreitet anschließend mit dem Coachee durch die Räume des Hauses. Dann betreten beide mit dem Coaching Ziel und einem Auftrag in der Hand durch die Gartentür den Garten. Hier wandeln sie vorbei an den Fragebäumen. Unter dem Rosenbogen fixieren Sie die Maßnahmen und finden in der Gartenlaube Platz für den Gesprächsabschluss.*

Der Coach erhält durch diese bildliche Erweiterung eine eingängige Gedankenstütze. Dieses Bild hilft während des Coaching Gespräches zu überprüfen, an welcher Stelle im Prozess das Gespräch sich befindet bzw. welche Bausteine des Gespräches noch ausstehen.

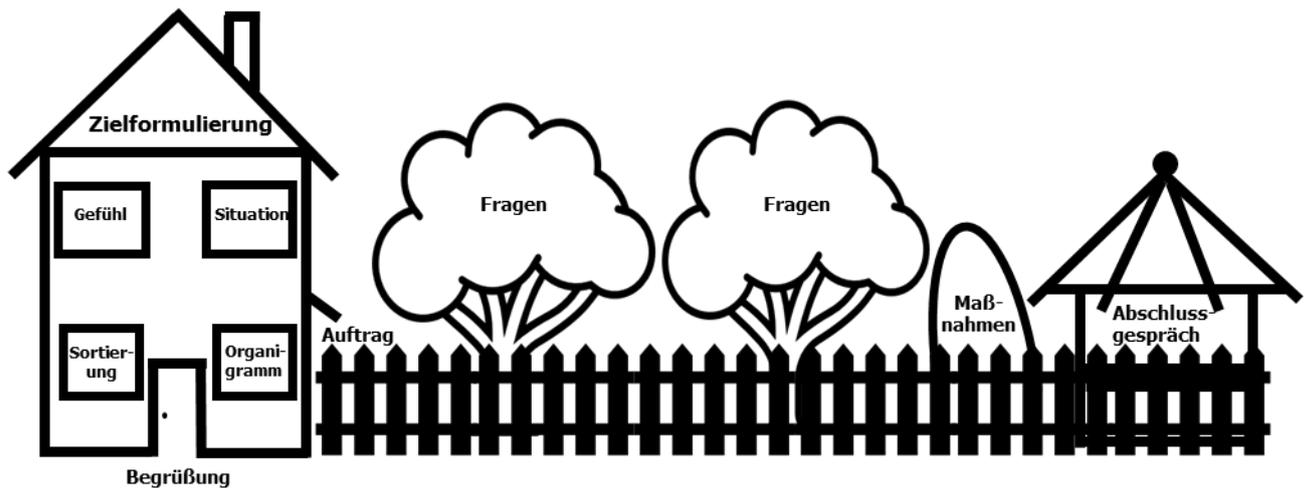
Für den noch unerfahrenen Coach hilft das Bild vom „Coaching Haus und Garten“ nichts im Gespräch zu vergessen und auf die offenen Elemente des Coaching Prozesses zurückkommen zu dürfen.

Auch wenn das „Coaching Haus und Garten“ einen stringenten Weg für den Ablauf eines Coaching Gespräches beinhaltet, so müssen sich Coachee und Coach nicht zwanghaft an diesen Ablauf halten. Sie können im Laufe des Gespräches die Räume wechseln, vor- und zurückgehen und sich jederzeit auch zwischen den Räumen und dem Garten bewegen.

Im Folgenden werden nun die Struktur und der Ablauf eines Coaching Gesprächs anhand des „Coaching Haus und Garten“ beschrieben.

Die Kapitelüberschriften enthalten neben dem Titel des Kapitels auch den zugewiesenen Ort im Coaching Haus bzw. Coaching Garten, z. B. „3. Begrüßung Hauseingang.“

*Hinweis: In dieser Arbeit wird aus Gründen der besseren Lesbarkeit ausschließlich die männliche Form verwendet. Sie bezieht sich auf Personen aller Geschlechter.*



## 2. Erstkontakt *(Telefonzelle ☺)*

Kontaktiert ein potenzieller Coachee einen Coach kommt es zum sogenannten „Erstkontakt“. Neben dem Austausch der ersten Informationen zwischen Coachee und Coach kann das Gespräch durch den Coach als Startpunkt für den Coaching-Prozess genutzt werden.

Durch die Frage nach einer Überschrift oder einem Stichwort zu dem Thema, welches der Coachee in das Coaching einbringen möchte, startet der Coach diesen Prozess. Diese erste Frage kann beim Coachee z. B. zu einer inhaltlichen Vorbereitung bzw. Sortierung des Themas für das erste richtige Coaching Gespräch führen.

## 3. Begrüßung *Hauseingang*

Ziel der Begrüßung ist es, dass der Coachee gut und wertschätzend in der Gesprächssituation ankommt und sich wohlfühlt.

Fragen zur Begrüßung sind zum Beispiel:

- Wie geht es Dir?
- Wie läuft es Zuhause / im Büro / im Verein, etc.?
- Was macht die Arbeit?
- Sitzt Du bequem?
- Möchtest Du etwas trinken?

## 4. Sortierung der Themen *Raum 1*

Nach der Begrüßung erfolgt die Sortierung der Themen, welche der Coachee mit ins Coaching Gespräch bringt. Nicht selten beschäftigt den Coachee ein diffuses Durcheinander oder Unzufriedenheit.

Durch Fragen gilt es dieses Durcheinander zu sortieren und dem Coachee zu helfen einzelne Themen klarer zu benennen.

Fragen, welche zu diesem Zeitpunkt hilfreich sind, lauten:

- Welches Thema / Fragen bringst Du heute mit?
- Worum geht es Dir heute?
- Welches der Themen ist am wichtigsten und soll heute besprochen werden?

Um aus einer Vielzahl von Themen, das für den Coachee aktuell „wichtigste“ oder „dringendste“ Thema zu identifizieren, bietet sich die Skalierungsmethode an (*siehe auch Kapitel 10*).

Eine mögliche Frage zur Skalierung lautet:

- Wie schwierig / belastend ist das Thema für Dich auf einer Skala von 1 (*ganz schlimm*) bis 10 (*Thema nicht vorhanden*)?

## **5. Organigramm / Bild Raum 2**

Hilfreich für ein gemeinsames Verständnis des Themas ist oft eine Visualisierung des Themas. Gegebenenfalls lässt der Coach den Coachee ein Organigramm oder Bild der Situation zeichnen, andernfalls übernimmt der Coach den Stift.

Die Visualisierung lässt sich durch diese Fragen unterstützen:

- Wie würde ein Bild zu Deinem heutigen Thema aussehen?
- Wo stehst Du auf dem Bild?
- Welche Personen / Bereiche sind bei dem Thema beteiligt / betroffen?
- Wie sind die Beziehungen der Personen / Bereiche zueinander?
- Wie würde ein Außenstehender das Bild darstellen?

## **6. Situationsbeschreibung Raum 3**

Um ein tieferes Verständnis über das Thema des Coachee zu bekommen, lässt der Coach sich das Thema anhand einer konkreten Situation von dem Coachee beschreiben.

Eine Auswahl an Fragen für die Situationsbeschreibung lautet:

- Woran ist das Thema im Alltag für Dich erkennbar?
- Wie sieht eine konkrete Situation zu dem Thema aus?
- Welchen Situationen kannst Du das Thema zuordnen und gibt es Situationen, in denen es immer wieder auftritt?
- Wann war die Situation mal weniger schlimm?
- Was hast Du bisher unternommen, um das Thema zu lösen?

## **7. Gefühlsbeschreibung *Raum 4***

Ergänzend zu der Situationsbeschreibung gilt es auch die Gefühlswelt des Coachee in dieser konkreten Situation zu verstehen.

Nützlich sind hier die folgenden Fragen:

- Was fühlst Du in dieser Situation?
- Wie geht es Dir in der Situation?
- Wie gehst Du mit dem Thema in dieser Situation um?
- Was macht das mit Dir?
- Wie würdest Du das Erlebte beschreiben?
- Was hat das bei Dir ausgelöst?
- Wo im Körper fühlst Du den Druck/Schmerz/Wärme etc.?

## **8. Zielformulierung *Dachgeschoss***

Eine positive und stimmige Zielformulierung ist mit der wichtigste Teil im Coaching Gespräch und somit auch elementare Grundlage für eine gute und nachhaltige Lösung des adressierten Themas.

Oft verändert sich die Zielformulierung im Laufe des Coaching Gespräches. Es ist somit Aufgabe des Coaches gemeinsam mit dem Coachee die Richtigkeit der ursprünglichen Zielformulierung im Laufe des Gespräches zu überprüfen und bei Bedarf anzupassen. Die Arbeit an der Zielformulierung kann hierbei einen großen Anteil des eigentlichen Coaching Gespräches ausmachen.

Die Zielformulierung sollte nicht problemorientiert und somit negativ, sondern immer positiv und lösungsorientiert sein. Eine gute Zielformulierung ist für den Coachee realistisch, anziehend und sollte durch den Coachee selbstwirksam erreichbar sein. Hilfreich ist es, die Zielformulierung schriftlich festzuhalten.

Passende Fragen zur Findung der Zielformulierung sind:

- Was ist Dein Ziel?
- Was möchtest Du idealerweise mit dem Coaching erreichen?
- Welche Veränderung möchtest Du mit dem Coaching bewirken
- Wenn das Thema nicht mehr vorhanden ist, was würde passieren/auftreten/sich verändern?
- Wie sieht für Dich eine gute Formulierung für das Ziel aus?
- Wie sieht ein inneres Bild aus, wenn Du dieses Ziel erreicht hast?
- Wie verhältst Du Dich? Was könnte an dem Ziel noch verbessert werden?
- Wenn Du das formulierte Ziel noch einmal liest, wie fühlt sich das Ziel für Dich an?

Mit Hilfe der SMART Methode lässt sich die Zielformulierung überprüfen. Die Methode beinhaltet folgende Prüfpunkte.

„Ist die Zielformulierung ...?“

- S –pezifisch-konkret (*Was möchte ich genau erreichen?*)
- M –essbar (*Woran können ich & andere festmachen, dass mein Ziel erreicht ist?*)
- A –ttraktiv (*Ist mein Ziel positiv formuliert und für mich motivierend?*)
- R –ealistisch (*Was ist tatsächlich machbar?*)
- T –erminiert (*Wann möchte ich mein Ziel erreichen?*)

Ist die Zielformulierung für den Coachee nicht anziehend, sträubt sich möglicherweise das Unterbewusstsein gegen die Formulierung. Dieses kann wiederum zu einer geringen Umsetzungswahrscheinlichkeit führen.

Ist die Zielformulierung dagegen für den Coachee attraktiv, brennt der Coachee dafür dieses Ziel zu erreichen. Schon allein die Vorstellung der Erreichung des Zieles macht Vorfreude und steigert die Wahrscheinlichkeit der Umsetzung.

Den Abschluss der Zielformulierung bietet der sogenannte Öko-Check. Hier gilt es, die Verträglichkeit des formulierten Zieles anhand der sozialen Systeme (Familie, Freunde, Verwandte, Arbeit, etc.) des Coachee zu überprüfen. Ziel ist es, frühzeitig mögliche negative Auswirkungen auf das System des Coachee zu erfahren und ggf. die Zielformulierung anzupassen.

Folgende Fragen bieten sich an dieser Stelle an:

- Welche Folgen / Nebenwirkungen bringt das Ziel mit sich?
- Wie sozialverträglich ist Dein Ziel?
- Wenn Du Dein Ziel erreicht hast, welche Auswirkungen hat das auf Deine Familie, Freunde, Arbeitskollegen, etc.?

## **9. Auftrag – Erwartungsmanagement *Gartentür***

Mit dem Auftrag wird die konkrete Aufgabe für das Gespräch der aktuellen Sitzung zwischen Coachee und Coach festgehalten.

Unter Umständen erfolgt an dieser Stelle ein Herunterbrechen des formulierten Zieles auf eine erste überschaubare Herausforderung.

Fragen, welche an dieser Stelle möglich sind, lauten:

- Was ist die kühnste Hoffnung für den Ausgang unseres Gespräches?
- Was müssen wir heute, hier und jetzt tun, damit Du Deinem Ziel einen Schritt näher kommst?
- Was wünschst Du Dir von mir, damit das Gespräch für Dich sinnvoll ist?
- Wenn das Gespräch heute vorbei ist, was müsste für Dich anders sein?

## 10. Lösungsgestaltung *Garten*

„Handle stets so, dass die Anzahl der Möglichkeiten wächst“ (Heinz von Förster)<sup>1</sup>

Frei nach dem Zitat von Heinz von Förster gilt es im Coaching Gespräch bei der Lösungsgestaltung mit Hilfe von Fragen neue Lösungsräume für das Thema des Coachee zu entdecken.

Dem Coach steht hierzu eine Vielzahl von Fragewörtern und auch Fragemethoden zur Verfügung. Der Coach kann ziel-, lösungs- und ressourcenorientierte Fragen stellen, mit denen er den Coachee zu einer anderen Sichtweise, neuen Denkweisen und zielorientiertem Verhalten führt. Ziel ist es, dass der Coachee angeregt wird, an und in neuen Lösungsräumen zu denken.

Im Wesentlichen gibt es geschlossene, offene und alternative Fragen.

- **Geschlossene Fragen** starten meistens mit einem Verb und zielen auf ein „Ja“ oder „Nein“ des Antwortenden ab. Die Antworten bringen jedoch dem Coach kaum Erkenntnisgewinn. Oft werden geschlossene Fragen auch Entscheidungsfragen genannt:
  - *Hast Du eine solche Situation schon mal erlebt?*
- **Offene Fragen** ermöglichen es dem Coachee ausführlicher zu antworten und dadurch neue Informationen dem Coach mitzuteilen:
  - *Welche Gefühle verbindest Du mit Deinem Thema?*
- **Alternative Fragen** beinhalten bereits im Fragesatz zwei Möglichkeiten:
  - *Was würdest Du vorziehen: mehr Geld oder mehr Freizeit?*

Eine Vielzahl von W-Fragewörtern steht dem Coach für die Bildung einer Frage zur Verfügung. Andreas Patrzek<sup>2</sup> kategorisiert die W-Fragewörter wie folgt:

- **Völlig offene Frageworte:** Wie, Was
- **Fixierte Frageworte:** Wo, Woher, Wohin, Wer, Wann, Wie lange, ...  
(*Gesprächsanfang*)
- **Gebundene Frageworte:** Welche, Welchem, Welchen, Welcher, ...
- **Messend verknüpfte Wie & Welche Fragewörter:** Wie tief, Wie oft, Wie sehr, Wie bedeutsam, ...
- **Klärende offene Frageworte:** Weshalb, Weswegen, Wieso, ...
- **Führende Frageworte:** Inwieweit, Inwiefern
- **Induzierte Frageworte:** Wobei, Wodurch, Woher, Wofür, Wogegen, Woher, Woran, ...

---

<sup>1</sup> Förster von, Heinz: Wikipedia: [https://de.wikipedia.org/wiki/Ethischer\\_Imperativ](https://de.wikipedia.org/wiki/Ethischer_Imperativ); Abruf 22.11.2022.

<sup>2</sup> Patrzek, Andreas, (2021): Systemische Fragen, Springer Gabler, Wiesbaden

Im systemischen Coaching stehen dem Coach noch weitere Fragekategorien zur Verfügung:

### **Zirkuläre Fragen**

Zirkuläre Fragen ermöglichen dem Coachee einen Perspektivwechsel, er kann aus seinem Problemfeld herauzutreten und das Thema aus einem anderen Blickwinkel betrachten. Bei zirkulären Fragen wird im Wesentlichen zwischen selbstbezogenen und fremdbezogenen Fragen unterschieden:

- **Selbstbezogene Fragen**
  - Was glaubst Du, wie **ich** Dein Verhalten beurteile?
- **Fremdbezogene Fragen**
  - Was vermutest Du, wie **Deine Freundin** dieses sieht?
  - Was würde **Vater/Mutter/Kollege** sagen, was Du tun solltest, um das Thema zu lösen?
  -

### **Hypothetische Fragen**

Hypothetische Fragen sind Fragen der Art: „Was wäre, wenn...?“. Sie bestehen aus einer Einleitung, einer Fiktion und der Frage nach der Reaktion des Coachee. Die Fragen regen den Coachee explizit zum Nachdenken über neue Lösungsräumen und Handlungsoptionen an. Mögliche Beispiele sind:

- Was würde passieren, wenn morgen ...? Wie würdest Du reagieren?
- Nehmen wir mal an, dass ...? Was würde sich bei Dir ändern?
- Vorausgesetzt, Du reagierst ab morgen nicht mehr auf ..., sondern ...? Was würde dann passieren?

### **Metaphorische Fragen**

Bei metaphorischen Fragen werden vom Coachee ins Gespräch eingebrachte Metapher durch den Coach aufgenommen und für das Gespräch genutzt. Ein Beispiel:

- *Coachee:* Mein Leben ist eine Achterbahn.
- *Coach:* Okay, an welcher Stelle der Achterbahn befindest Du Dich heute. Berg- oder Talfahrt und wieso befindest Du Dich dort? ...

### **Verschlimmerungsfragen**

Die Verschlimmerungsfragen zeigen auf, wie Probleme aufrechterhalten oder verschlimmert werden können. Der Coachee erhält die Kenntnis darüber, was er unterlassen kann, möchte er sein Problem loswerden. Der entscheidende Erkenntnisgewinn ist, dass wenn der Coachee sein Thema verschlechtern kann, kann er das Thema offenbar beeinflussen und d. h. der Coachee könnte es grundsätzlich auch verbessern.

Mögliche Fragen sind:

- Einmal angenommen, alle Bemühungen zum Lösen Deines Themas sind gescheitert. Wie würde es dann mit Dir und Deinem Thema weitergehen?
- Was kannst Du tun, um Dein Thema zu behalten oder zu verschlimmern?
- Wie könntest Du Dich so richtig unglücklich machen, wenn Du dies wolltest?

### **Skalierende Fragen**

Skalierende Fragen ermöglichen dem Coachee komplexe Themen in einfache und messbare Werte umzusetzen.

Meist wird eine Skalierung von 1 bis 10 oder 10 bis 100 verwendet. Neben der numerischen Frage nach einem Skalenwert folgt die qualitative Frage nach dem Grund für diesen Wert.

- Du hast eine 5 vergeben. Was ist der Grund dafür?
- Wie ist es Dir gelungen auf eine 5 zu kommen? Was kannst Du tun, um auf eine 6 zu kommen?
- Wenn Dein Thema heute bei einer 5 liegt, gab es schon mal Zeiten an denen es Dir mit dem Thema besser ging? Was war dann anders?

## **11. Maßnahmen *Rosenbogen***

In dieser Phase des Coaching Gespräches geht es darum, konkrete Handlungsschritte bzw. Maßnahmen für die erarbeiteten Lösungsoptionen zu vereinbaren. Möglicherweise ergibt sich aus den einzelnen Maßnahmen dann ein konkreter Handlungsplan.

Jede Maßnahme sollte durch den Coach mit der Frage nach der Umsetzungswahrscheinlichkeit begleitet werden. Auch gehört die Frage nach möglichen Hindernissen, die gegen die Umsetzung der Maßnahme sprechen, immer mit dazu.

Die folgenden Fragen eignen sich an dieser Stelle:

- Was wirst Du ab morgen anders tun?
- Was wirst Du in den nächsten 72h anders machen?
- Wird Deine Handlung zum gewünschten Ziel führen?
- Welche Hindernisse siehst Du bei der Umsetzung der Maßnahme?
- Wofür benötigst Du Unterstützung bei der Umsetzung der Maßnahme?

Zu berücksichtigen ist, dass die Wahlfreiheit für die Umsetzung einer Maßnahme immer beim Coachee liegt.

## **12. Abschluss *Gartenlaube***

Der Abschluss des Coaching Gespräches umfasst zwei Fragebereiche. Auf der einen Seite geht es hier darum, die Veränderungen und Ergebnisse für den Coachee zusammenzufassen. Hilfreich sind hier folgende Fragen:

- Wo standst Du im Hinblick auf Dein Ziel zu Beginn des heutigen Coaching Gespräches? Wo stehst Du nun im Hinblick auf Dein Ziel?
- Was hat sich mit dem heutigen Gespräch verändert?
- Wo besteht für Dich noch weiterer Handlungsbedarf?

Mit Hilfe einer skalierenden Frage lässt sich der Fortschritt durch das Coaching Gespräch festhalten:

- *Gesprächsbeginn:*
  - Auf einer Skala von 1 (gut) – 10 (schlecht): Welchen Wert würdest Du Deinem Thema auf dieser Skala geben?
- *Gesprächsabschluss:*
  - Zu Beginn hast Du Deinem Thema eine 5 gegeben. Welchen Wert würdest Du jetzt am Ende unseres Gespräches vergeben?

Anschließend sollte das Gespräch durch den Coach auf eine Metaebene geführt werden. Ziel ist es dann, dass der Coach Feedback für die Durchführung des Gespräches erhält. Dieses Feedback bietet dem Coach die Möglichkeit seine Methoden- und Prozesskompetenz zu erweitern und sich somit weiterzuentwickeln und zu lernen.

Mögliche Fragen sind zum Beispiel:

- Wie war das Gespräch für Dich?
- Was hat Dir weitergeholfen?
- Was könnte beim nächsten Gespräch wegfallen?
- Was hast Du als störend empfunden?
- Was hat Dich negativ irritiert?

### **13. Literatur**

- 1) Erpenbeck Mechthild (2021): Wirksam werden im Kontakt. Die systemische Haltung im Coaching, Carl-Auer, Heidelberg.
- 2) Fischer-Epe, Maren (2019): Coaching: Miteinander Ziele erreichen, Hamburg.
- 3) Förster, Heinz: Wikipedia: [https://de.wikipedia.org/wiki/Ethischer\\_Imperativ](https://de.wikipedia.org/wiki/Ethischer_Imperativ); Abruf 22.11.2022.
- 4) InKonstellation (2022): Script Systemische Coaching Ausbildung, Köln.
- 5) InKonstellation (2022): Fotodokumentation Systemische Coaching Ausbildung, Köln.
- 6) Kindl-Beilfuß, Carmen (2022): Fragen können wie Küsse schmecken, Carl-Auer, Heidelberg.
- 7) Radatz, Sonja (2010): Einführung in das systemische Coaching, Carl-Auer, Heidelberg.
- 8) Radatz, Sonja (2018): Beratung ohne Ratschlag, Wolkersdorf, Österreich.
- 9) Patrzek, Andreas, (2021): Systemische Fragen, Springer Gabler, Wiesbaden.
- 10) Prior, Manfred (2018): Beratung und Therapie optimal vorbereiten, Information und Interventionen vor dem ersten Gespräch, Carl-Auer, Heidelberg.
- 11) Prior, Manfred (2021): MiniMax Interventionen, Carl-Auer, Heidelberg.
- 12) Stallkamp, Franz (2022): Eigene Mitschrift: Systemische Coaching Ausbildung, InKonstellation, Köln.
- 13) Whitmore John (2009): Coaching für die Praxis, allesimfluss-Verlag, Staufen.