

---

# **Titel der Abschlußarbeit:**

## **Grundlagen des Coachings in der Generationenberatung**

Schriftliche Abschlußarbeit zum  
Weiterbildungsseminar:

Ausbildung zum

Systemischen Coach

bei **InKonstellation, Hannover**

erstellt von: Jochen Meiners

Abgabetermin: 26.01.2024

---

<b><u>Inhaltsverzeichnis</u></b>		<b>S.</b>
	Executive Summary	3
1.	Einführung	4
2.	Hauptteil	4
	2.1 Vorbereitung eines systemisches Coachings nach dem GROW-Modell	4
	2.2 Durchführung des GROW-Modells im Coaching	5
	2.2.1 Goal-Setting	5
	2.2.2 Reality-Phase	6
	2.2.3 Options	7
	2.2.4 Will / Wrap-Up	8
3.	Zielgruppen und Kliententypen	8
	3.1 Zielgruppen	8
	3.2. Kliententypen	9
4.	Coaching-Methoden im Kontext einer Generationenberatung	10
	4.1 Timeline-Arbeit	10
	4.2 Narrativer Ansatz	11
	4.3 Konstruktivismus im Coaching	13
5.	Konflikte und Konfliktbewältigungsstrategien	14
	5.1 Konflikte in der Generationenberatung	14
	5.2. Konfliktlösungsstile	14
6.	Fazit und Reflexion des Lernfortschritts	17

---

## **Executive Summary**

Diese Abschlußarbeit beschäftigt sich mit dem Thema der Planung zur Durchführung eines Coachings in der Vorbereitung zu einer möglicherweise anschließenden Generationenberatung. Beim Coaching geht es insbesondere um die Unterstützung der Klienten, ihre eigenen Wege und Lösungen zu finden zu den Schwerpunktthemen Nachlassorganisation, Umgang mit dem Älterwerden, Umgang mit dem Tod und ähnlichen Fragestellungen in diesem Themenkomplex. Das Coaching ist hierbei eine sehr gute emotionale und thematische Vorbereitung, um damit im Anschluß die eher sachbezogenen Themen wie Patientenverfügungen, Vorsorgevollmachten, Pflegevorsorge und Testamentsbegleitungen sowie letztendlich Bestattungsvorsorge auf Basis des Coachingergebnisses klären und folglich dann beraten zu können.

Erst in den letzten Jahren hat sich der Begriff der Generationenberatung in der Finanzwelt etabliert, ist aber bisher rein im Beratungskontext geblieben, was vielfach verhinderte, dass die Klienten zu ihren eigenen Lösungen fanden bzw. sich auch nur sehr schwer diesem Themenkomplex näherten.

Es geht hierbei schwerpunktmäßig um die Zielgruppe Menschen 50+. Diese Zielgruppe ist sehr vielschichtig und erfordert neben hohem Fachwissen vor allem auch ein hohes Maß an Einfühlungsvermögen und Kompetenz in der Kommunikation und auch im Umgang mit Konfliktsituationen. Es handelt sich hierbei um einen der sogenannten letzten Wachstumsmärkte, aufgrund der sich rasant verändernden Alters- und auch Familienstrukturen in Deutschland und der häufig stattfindenden Bewusstseinsänderung großer Teile von Menschen im Laufe ihres Lebens.

Diese Seminararbeit legt seinen Schwerpunkt unter Berücksichtigung der häufig komplexen und emotionalen Gesprächssituationen auf den Einsatz von verschiedenen Methoden, um dieses häufig als eher unangenehm empfundene Thema „anzupacken“.

Dabei wird eingegangen auf einige wissenschaftliche Modelle der Kommunikation und des Coachings. Beleuchtet werden in diesem Zusammenhang auch wesentliche Fragetechniken, Methoden des aktiven Zuhörens sowie des Konfliktmanagements, damit die Klienten in einer wertschätzenden und angenehmen Atmosphäre zu ihren eigenen Lösungen finden können.

---

## 1. Einführung

Viele Menschen stehen den grundsätzlich eher negativ besetzten, aber unausweichlichen Themen Nachlassorganisation, Pflegebedürftigkeit und Tod oft abwehrend und nicht selten überfordern gegenüber. Die reine Beratung zu diesen Themen ist dann oft nur schwierig bis gar nicht zielführend durchzuführen. Coaching kann hier sehr gut unterstützend eingesetzt werden und die Menschen hin zu ihren eigenen Wünschen und Überzeugungen begleiten.

## 2. Hauptteil

### 2.1 Vorbereitung eines systemischen Coachings nach dem GROW-Modell

Wesentlich für den Erfolg eines systemischen Coachings ist ein gutes Einfühlungsvermögen des Coaches in die Lebenssituation, in der sich der Klient gerade befindet. Der Ansatz des systemischen und zirkulären

Coaching stellt die Wechselwirkungen heraus, in dem sich der Klient in seinem sozialen Umfeld befindet. Dieses ist beim Coaching unbedingt zu berücksichtigen und erfolgt durch entsprechend systemische Fragetechniken, Hypothesenbildungen oder beispielsweise auch positives Spekulieren, um reflexive Gedankenmodelle beim Klienten zu erzeugen.

Der Grundsatz der inneren Haltung beim Coaching lautet: Du bist ok – ich bin ok!

Bei der Konzeption des Coachings ist es sinnvoll, die Ziele und deren Erreichbarkeit in der verfügbaren Zeit zu betrachten. Es ist zudem kein Coaching mit einer wertenden Haltung möglich, d.h. der Coach verhält sich stets neutral aus einer systemunabhängigen Position heraus und leitet den Klienten zu eigenem ressourcen- und lösungsorientiertem Handeln. Der Coach kennt nicht die Lösung des Klienten. Dieser ist selbst der Experte.

Das im Folgenden näher beschriebene GROW-Modell steht hier als ein insgesamt strukturiertes Konzept für Coachings für den gesamten Gesprächsprozess zur Verfügung mit dem Ziel, das Unbewusste als großes Potenzial nutzbar zu machen.

---

## **2.2 Durchführung des GROW-Modells im Coaching**

### **2.2.1 Goal-setting**

Das GROW-Modell beginnt mit der Zielklärung, welche zu Beginn des Coachings in angenehmer und wertschätzender Gesprächsatmosphäre festgelegt wird. Diese Ziele soll nach den sog. SMART-Kriterien spezifisch, messbar, positiv formuliert, realistisch und terminiert sein. Die Ziele sollten klar und konkret sein, für den Klienten aus sich selbst heraus realisierbar sein und können sich aber im Laufe des Coachings auch ständig verändern.

Beispielsweise wäre eine Zielklärung für den Klienten eine gewisse Entscheidung zu treffen – hier: ein Testament zu verfassen.

Hilfreiche Fragen in diesem Bereich zum Thema wären beispielsweise:

- Was ist Ihr Thema/Ihr Anliegen?
- Was ist Ihnen im Moment wichtig?
- Vor welchen Herausforderungen stehen Sie derzeit?

Fragen zur Zielklärung können sein:

- Was genau wollen Sie erreichen?
- Woran können Sie erkennen, dass Sie Ihr Ziel erreicht haben?
- Löst die Zielvorstellung die Situation vollständig?

Neben der Zielklärung ist die Auftragsklärung von entscheidender Bedeutung für den Coachingprozess, denn es gilt ganz generell: kein Coaching ohne klaren Auftrag! Dieser Auftrag muß zu Beginn des Coachings genau ermittelt und idealerweise schriftlich festgelegt werden.

Fragen zur Auftragsklärung können sein:

- Wie kann ich Sie in meiner Rolle als Coach bestmöglich unterstützen?
- Wie wäre der idealtypische Coach für Ihr Thema?
- Wollen Sie den Auftrag ausformulieren und aufschreiben?

Der Zeitanteil für diesem Bereich liegt idealerweise bei ca. 20 %.

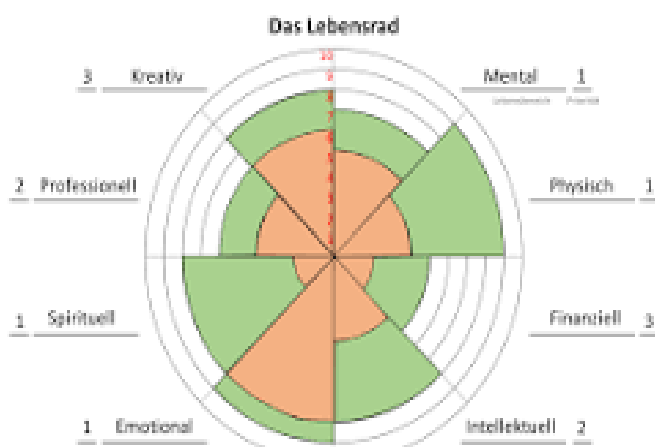
## 2.2.2 Reality-Phase

In dieser Phase des Coachingprozesses geht es um die Analyse der momentanen Situation (IST-Analyse). Anhand von Fragetechniken reflektiert der Coach zusammen mit dem Klienten die Realisierbarkeit des Zieles, die Erstellung eines Testamentes unter Berücksichtigung aller Personen und Dinge. Der Coach ist hierbei objektiv, unvoreingenommen und beschreibend statt beurteilend und vorgebend. Hilfreiche Fragen in diesem Bereich sind beispielsweise:

- Wie genau sieht Ihre aktuelle Situation aus?
- Warum ist sie problematisch?
- Wen müssen/wollen Sie berücksichtigen?
- Was hat Sie bisher davon abgehalten, ein Testament zu erstellen?
- Wer oder was beeinflusst Ihre Situation?
- Was sind die Hindernisse, vor denen sie gerade stehen?

Es ist ratsam, sich mit der Phase einen Großteil (ca. 60 %) der vorhandenen Zeit zu nehmen.

Eine passende Methode für diesen Bereich ist das sog. Lebensrad. Der Klient definiert die wesentlichen Tortenstücke seines Lebens und bestimmt dann mit Hilfe einer Skalierungsfrage, wo seinen „Baustellen“ liegen und welche Anteile bearbeitet werden sollen bzw. in welchem Verhältnis diese Bereiche zueinander stehen.



Henri Baader, Lebensrad

---

### 2.3.3 Options

In der dritten Phase entwickelt der Klient ebenfalls durch entsprechende Fragetechniken des Coaches möglichst viele eigene Handlungs- und Entscheidungsmöglichkeiten. Der Coach führt vertrauensvoll und wertschätzend durch den Prozess ohne eigene Lösungswege aufzuzeigen, damit der Klient selbst zu seinen realisierbaren Lösungsoptionen gelangen kann.

Wichtige Fragen sind in dieser Phase:

- Welche Lösungsmöglichkeiten sehen Sie, um zu einem für Sie stimmigen Testament zu kommen?
- Welche Alternativen gibt es noch?
- Was wäre, wenn...?
- Was/wer könnte ggf. noch helfen?
- Welche Option erscheint Ihnen umsetzbar?
- Was wäre nötig, damit der Weg erfolgsversprechend ist?
- Was sind die nächsten Schritte?

Der Zeitanteil am Gesamtcoaching liegt hier bei ca. 15 %.

### 2.2.4 Will / Wrap-Up

In der letzten Phase werden die vorher erarbeiteten Ergebnisse zusammengefasst und definiert, was die nächsten Handlungsschritte sind. Hierfür trifft der Klient Entscheidungen und erstellt einen festen Handlungsplan.

Hilfreiche Fragen sind:

- Wofür entscheiden Sie sich?
- Wie wird Ihr Testament aussehen?
- Was erledigen Sie in den nächsten 24 Stunden?
- Wann konkret werden Sie es tun?
- Auf welche Hindernisse können Sie stoßen?
- Wie können Sie mit den Hindernissen umgehen?
- Wer sollte über Ihre Entscheidung informiert werden?

- 
- Welche Personen, Sachmittel und weitere Ressourcen benötigen Sie für die Umsetzung?
  - Wie und wann werden Sie die Unterstützung konkret erhalten und einfordern?
  - Welche Überlegungen und Bedenken haben Sie noch?
  - Bewerten Sie auf einer Skala von 1 bis 10, wie sicher Sie sind, dass Sie die vereinbarten Ergebnisse auch ausführen?

### **3 Zielgruppe und Kliententypen**

#### **3.1. Zielgruppe**

Das Thema Generationenberatung mit den Schwerpunkten Fragen des Älterwerdens, Pflegebedürftigkeit, Tod, Nachlass spricht in erster Linie die Generation der 50-jährigen und Älteren an. Sie haben in der Regel schon persönliche Erfahrungen gemacht zu den wesentlichen Themen der Generationenberatung durch Fälle in der eigenen Familie und in ihrem sozialen Umfeld. Sie haben zwar häufig ein ausgeprägtes Verantwortungsgefühl gegenüber ihren Partnern und ihren Angehörigen, ihrer Kinder und eigenen Eltern, jedoch fallen den meisten Menschen der konkrete Umgang mit diesen Themen schwer und eine gezielte Vorbereitung durch ein entsprechendes Coaching kann hier die notwendigen Brücken bauen.

„Ja, das müssen wir alles noch mal bei Gelegenheit regeln“ ist ein nicht selten zu hörender Satz in der Generationenberatung. Es ist ein oft eher negativ besetztes Thema und daher verlangt es eine hohe Kompetenz in der Ansprache und Gesprächsführung.

In Deutschland haben aktuellen Schätzungen zufolge ca. 10 % der Menschen eine rechtliche gültige Patientenverfügung und nur 5 % eine rechtsgültige Vorsorgevollmacht. Insofern steckt hier noch ein sehr großes Arbeits- und Beratungspotenzial für die Zukunft. Durch eine immer größer werdende mediale Information zu den o.g. Themenfeldern steigt jedoch auch das Risikobewußtsein und die Akzeptanz, sich mit diesen Themen auseinander zu setzen.



---

### 3.2 Kliententypen

Da der Kreis der Klienten in der Regel heterogen ist, ist auch von stets verschiedenen anzuwendenden Methoden auszugehen, die auf die jeweiligen Personen und Situation passen.

Generell werden drei Klienten-Rollentypen nach Steve de Shazer unterschieden bzw. am häufigsten angetroffen:

#### Der Klagende / Opferrolle

Diese Personen suchen Schuld und Lösungen oft bei anderen Menschen. Hier hat der Coach die Hauptaufgabe, auf den Klienten einzugehen, Kooperation anzubieten. Außerdem läßt sich hier gut mit Perspektivwechseln arbeiten, der den eigenen Einfluß auf den Prozess deutlich machen soll.

#### Der Besucher

Dieser Klient zeichnet sich durch eine gewisse Konsumhaltung aus. Hier liegt es am Coach einzufordern, was der Klient wirklich will. Da dieser Typ oftmals nicht freiwillig ins Coaching kommt, spielt er hier im Kontext einer Testamentsbegleitung eine untergeordnete Rolle.

#### Der Handlungsfähige / Kunde

Dieser Kliententyp arbeitet grundsätzlich an sich und ist am Prozess interessiert.

Durch einen geeigneten Methodenmix muss es dem Coach gelingen, diese unterschiedlichen Typen mit ihren entsprechend unterschiedliche Herangehensweisen für das Thema / den Coachingprozess zu gewinnen.

(vgl. Coaching leicht gemacht - Andrea Schlösser 2019 [www.andrea-schoesser.de](http://www.andrea-schoesser.de))

---

## 4 Coaching-Methoden im Kontext der Generationenberatung

### 4.1 Timeline-Arbeit

Eine zum Themenkomplex Älterwerden, Ruhestand, Nachlass, Tod oftmals passende Methode kann die sogenannte Timeline-Arbeit sein. Diese Methode ist gut anzuwenden, wenn die Vergangenheit eine wichtige Rolle und wichtige Fragen für die Zukunft geklärt werden sollen.

Sie kann angewendet werden bei:

- Veränderung von Erinnerung (als die Repräsentation von Ereignissen)
- Wandlung negativer Gefühle in einen neutralen bis positiven Zustand
- Erschaffung eines neuen Zukunftsziels
- Lebenskrisen und Entscheidungsfragen

Die Timeline-Arbeit ermöglicht es dem Klienten anhand selbst festgelegter wichtiger Meilensteine des eigenen Lebens eine persönliche Timeline entlangzugehen und ressourcenvolle Situationen oder Beziehungen in Form von sogenannten Bodenankern aufzusuchen.

So erinnern sich Menschen besser an Situationen, die sie bereits gut und kraftvoll gemeistert haben. Das Hineinfühlen in diese Situation lädt die Person ein, sich mit den bereits vorhandenen, biografischen Ressourcen „aufzuladen“. Durch das Mitnehmen einer vergangenen Ressource kann diese in der Gegenwart gestärkt und aktiviert werden.

Auch durch Altersprogression (in die imaginierte biografische Zukunft gehen) können Ressourcen aktiviert werden. Die Person bewegt sich dazu imaginär auf seiner Timeline vorwärts, zu einem Zeitpunkt, an dem das Problem bereits gelöst ist. Er kann sich dann in die Ressource, die ihm zur Zielerreichung verholfen hat, hineinversetzen. Imaginär kann er auf der Timeline zurückblicken und sich vergegenwärtigen, wie ihm die Überwindung des Problems gelungen ist.

Diese „Orientierung in der Zeit“ ist eine von Milton Erickson angewandte Methode, die dem Klienten ermöglicht, das Problem als schon gelöst zu betrachten. Von dieser imaginierten Zukunft kann er den Weg zur Lösung im Nachhinein rekonstruieren.

(vgl. Resilienz-akademie.com)

---

## 4.2 Narrativer Ansatz

Der Narrative Ansatz ist eine sinnvolle Ergänzung zur o.g. Timeline-Methode, um dem Klienten zu helfen, durch das Erzählen der eigenen biographischen Geschichte sein Leben besser zu verstehen und neu zu bewerten, ihm einen Sinn zu geben, durch Erzählen einer neuen, anderen Geschichte das Leben zu verändern und eine neue Lebensperspektive zu finden.

In nahezu jedem Coaching-Gespräch wird mit Geschichten, mit dem Erzählen gearbeitet: Der Klient erzählt von seinem Werdegang oder seiner konkreten Problemsituation, der Geschichte des Problems und der Lösungsversuche. Erzählen ist also für jeden Coach altvertrautes Werkzeug. Doch im Erzählen steckt mehr Potenzial, als in der Coaching-Praxis in der Regel angewendet wird: Der Coach kann die Elemente von Geschichten gezielt für Veränderungsprozesse nutzen, wenn er sich mit deren Eigenschaften vertraut, macht. Empfehlenswert ist folgende Vorgehensweise:

### 1. Schritt: Die Biographie erzählen lassen

Der Coach bittet den Klienten, seine Biographie oder einen längeren Ausschnitt aus ihr zu erzählen. Der Coach hört im Wesentlichen nur zu, fragt höchstens nach, wenn etwas unverständlich ist. Wichtig ist, aktiv zuzuhören. Der Berater sollte vor allem auf folgende Botschaften – direkte wie indirekte – achten:

Gibt es in der Geschichte so etwas wie eine „Zeitenwende“: ordnet der Klient bestimmte Ereignisse einem „Früher“, andere einem „Jetzt“ zu?

Welche Metaphern und Sprachbilder verwendet der Klient?

In welchen Passagen wird die Erzählung besonders lebendig?

In welchen Phasen erzählt er eher aktivisch in welchen eher passivisch?

Tauchen bestimmte Begriffe und Wertsetzungen öfter auf? In welchen Phasen der Biographie?

Wer ist der Held dieser Geschichte? Der Klient oder jemand anderes?

In welchen Passagen verbergen sich Ressourcen, die der Klient vielleicht selbst gar nicht sieht?

### 2. Schritt: Den Klienten nach Erkenntnissen im Erzählprozess fragen

---

Wenn der Klient mit seiner Erzählung fertig ist (meist dauern diese berufsbiografischen Erzählungen 15–30 Minuten), fragt der Coach nach Besonderheiten, die dem Klienten beim Erzählen aufgefallen sind. Sehr häufig erwähnen Klienten Beobachtungen, wie etwa, dass ihnen eine lang vergessene Periode ihres Arbeitslebens beim Erzählen erst wieder bewusst geworden sei, oder dass sie bestimmte Begriffe häufig verwenden. An diese Beobachtungen kann schon ein erstes ressourcenförderndes Gespräch anschließen.

### 3. Schritt: Die Erzählung spiegeln

Sind die Beobachtungen des Klienten ausgeschöpft, teilt der Coach seine darüberhinausgehenden Beobachtungen beim Erzählen mit, wenn der Klient das möchte. Dabei ist es oft hilfreich, zirkuläre Fragen einzusetzen: „Wenn ich X fragen würde, wie es Ihnen in dieser Phase gegangen ist, was würde sie sagen? Wenn Y von dieser Zeit erzählen würde, wie würde er sie erzählen? Was würde er besonders herausheben, was eher weglassen?“

### 4. Schritt: Ressourcen und Potenziale herausarbeiten

Danach werden durch Nachfragen vor allem die beim Erzählen oder beim Gespräch über die Erzählung neu entdeckten Ressourcen herausgearbeitet. Es empfiehlt sich, sie in Stichpunkten auf Karten zu schreiben, so dass der Klient sie vor Augen hat.

### 5. Schritt: Die Zukunftsstory: Handlungsoptionen entwickeln, Geschichte in die Zukunft erzählen

In einem letzten Schritt (evtl. auch erst bei einem Folgetermin) wird dann versucht, die Geschichte in die Zukunft weiter zu erzählen – natürlich mit Fokus auf den neu gewonnen Ressourcen.

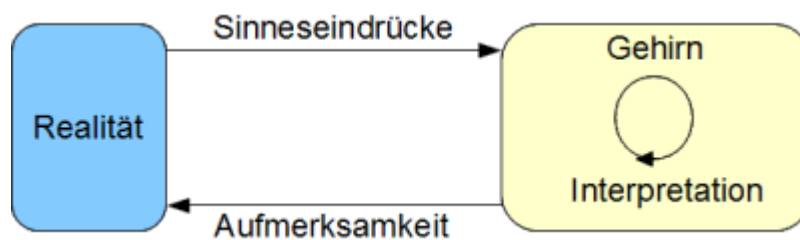
Ziele sind: die Fähigkeit, die Zusammenhänge des Lebens besser oder neu zu verstehen, neue Ressourcen zu entdecken, die Überzeugung, das eigene Leben gestalten zu können, zu stärken und den Glauben an den Sinn des Lebens wiederzugewinnen .

Der narrative Ansatz trägt wesentliche Impulse aus dem systemischen Gedanken in Kombination mit dem Konstruktivismus.

---

### 4.3 Konstruktivismus im Coaching

Der Konstruktivismus lehrt, der Mensch „konstruiere“ seine eigene Wirklichkeit durch die Bedeutung, die er seinen Erfahrungen beimisst – oder eben: durch die Geschichten, die er über sich erzählt, denn diese Lebensgeschichten bestimmen entscheidend seine Identität. Der Ansatz ist, dass jeder Mensch seine Realität in jedem Moment erzeugt anhand der eigenen Sinneseindrücke, Erfahrungen und Wahrnehmungen. D.h. jede Realität ist somit subjektiv geprägt. Im Coaching-Prozess ist es somit zielführend für die Problemlösung des Klienten, die Realitäten jeweils nur auf den jeweiligen Beobachter zu beziehen. Es geht hierbei nicht um die richtige oder falsche Wahrnehmung, sondern ob die beschriebene Konstruktion der Wirklichkeit ein gangbaren Weg ist.



(vgl. Coachin Magazin 3/2014 Prof.Dr. Michael Müller)

## 5 Konflikte und Konfliktbewältigungsstrategien

### 5.1 Konflikte in der Generationenberatung

Konflikte innerhalb von Familien sind, gerade wenn es um den Bereich des Erbens und Vererbens geht, keine Seltenheit. Schenkt man den Statistiken Glauben, so sind es gegenwärtig 18 % der Erbschaften in Deutschland, die vor Gericht landen.

Im Coaching treffen wir somit häufig auf Familiensituationen, die schon seit längerer Zeit Konflikte zu den Themen des Älterwerdens wie beispielsweise der Nachlassklärung, Abgabe von Kompetenzen, Bestattungsvorsorge usw.austragen. Dieses können offene, sog. heiße Konflikte sein, aber auch kalte Konflikte, in der die Realität des Konfliktes von den Parteien geleugnet wird.

Die Definition der sozialen Konflikte nach Friedrich Glasl besagt:

---

„Der soziale Konflikt ist eine Interaktion zwischen Aktoren (Individuen, Gruppen, Organisationen, usw.), wobei wenigstens 1 Akteur Unvereinbarkeiten im Denken/Vorstellen/Wahrnehmen und /oder Fühlen und /oder Wollen mit dem anderen Akteur (den anderen Akteuren) in der Art erlebt, dass im Realisieren eine Beeinträchtigung durch einen anderen Akteur (die anderen Akteuren) erfolge“.

(vgl. *Glasl, 1999*)

## **5.2 Konfliktlösungsstile**

Wenn Konflikte auftreten, sollen sie offengelegt und begleitet werden.

Hier kann die Führung auch als Moderator oder bei entsprechender Eignung auch als Vermittler aktiv werden.

(vgl. *Breyer-Mayländer, 2015*)

Jeder Konflikt ist individuell und erfordert jeweils eine eigene Strategie. Es ist hierbei sehr hilfreich, wenn der Coach die jeweiligen Konfliktstile der Kontrahenten erkennt und darauf entsprechend eingehen kann.

Konfliktlösungsstile können sein:

- Vermeidung
- Unterwerfung
- Konfrontation, Kampf, Vernichtung
- Verhandlung und treffen in der Mitte
- Kreativ zu neuen Lösungen

Jeder dieser Konfliktlösungsstile kann in der entsprechenden Situation passend sein. Jeder verfügt über Vor- und Nachteile.

Beispiele für die entsprechenden Konfliktlösungsstile in der passenden Situation können somit sein:

---

### Vermeidung

Nichtansprechen einer „alten Geschichte“, z.B. nicht gut gelaufenen Erbfall vor vielen Jahren. Begründung: das Problem damals war individuell und kann sich in der Form nicht wiederholen. Ansprechen würde hier zum Aufbrechen alter verletzter Gefühle führen.

### Unterwerfung

Die eine Person gibt „klein bei“ in einem Punkt, der ihr nicht so wichtig ist, weil sie evtl. ein größeres Ziel vor Augen hat.

### Konfrontation, Kampf, Vernichtung

Durchsetzung des eigenen Willens, oft verbunden mit der persönlichen Verletzung anderer z.B. Festlegung der Vorsorgevollmacht unter Ausschluß einzelner Kinder

### Verhandlung und Treffen in der Mitte

Der klassische Kompromiss, jeder ist zugleich Gewinner und Verlierer.

Hier muß jeder für sich abwägen, wie hoch sein persönlicher Preis ist.

### Kreativ zu neuen Lösungen

Es wird nach neuen Lösungen gesucht, die besser sind als der Kompromiss,

hierbei müssen sich die Konfliktparteien jedoch einig sein,

z.B. Bestattung im Friedwald als Ort der Trauer, aber keine Aufgaben der Grabpflege für die Angehörigen

---

Der Coach wählt hier das Instrument von Fragen als Gesprächsführung.

Entsprechend seiner Ziele bei der Konfliktbewältigung wählt er dazu passende offene oder geschlossene Fragen.

Eine offene Frage lädt den Klienten hier zum Gespräch ein und erfordert eine ausführliche und individuelle Antwort. Die Frage kann hier sowohl problemorientiert gestellt werden als auch ressourcenorientiert (z.B. was könnten jetzt die nächsten Schritte sein?). Auch hypothetische Fragen (z.B. stellen Sie sich vor, Sie hätten die freie Wahl – wie würden sie sich entscheiden?) und zirkuläre Fragen (Perspektivwechsel des Befragten – z.B. was würden Ihre Kinder dazu sagen?) sind hier sinnvolle Fragentechniken.

Bei der Verwendung geschlossener Fragen ist die Antwortmöglichkeit stets schon sehr eingeschränkt.

Das können sowohl reine Entscheidungsfragen (Antwort ja/nein), reflektierende Fragen zur Vermeidung von Mißverständnissen (Bsp. Ich habe Sie richtig verstanden, dass ...?), Suggestivfragen (Bsp: Sie möchten doch ein selbstbestimmtes Lebensende geregelt haben?) oder auch Befehlsfragen sein (Bsp. Werden Sie sich das Angebot nun nochmal gründlich anschauen?).

Hier aus diesem Fundus von Fragetechniken das jeweils passende Instrument für die Situation in der Gesprächsführung einzusetzen, ist die Aufgabe der aktiv zuhörenden Coach.



---

## **6 Fazit und Reflexion des Lernfortschritts**

In den Abschnitten 2 bis 4 habe ich den aus meiner persönlichen Sicht idealen Ablauf eines Coachings dargestellt, mit dem ich seit geraumer Zeit gute Erfahrungen mache. Mir ging es dabei insbesondere darum, die Komplexität des Themas in fachlicher und emotionaler Hinsicht aufzugliedern und diese beiden sehr unterschiedlichen Schwerpunktbereiche a) Coaching und b) anschließenden Generationenberatung voneinander abzugrenzen und dem bisher vernachlässigten Coaching als ersten wesentlichen Schritt die jeweils passenden Handwerkzeuge in Form eines Methodenmixes zur optimalen Zielerreichung für den Klienten aufzuzeigen.

Da die Bereiche Coaching und Beratung in diesem Kontext sehr nahe beieinander liegen und die Gesprächsverläufe in der Praxis sehr individuell und auch sehr spontan verlaufen, ist dieses Gesamtkonzept ein guter Fahrplan für eine insgesamt erfolgreiche Generationenberatung.

## 7 Literaturverzeichnis

- |   |   |
|---|---|
| Glasl, Friedrich (1999)   | Konfliktmanagement. 8. Auflage, Verlag – Freies Geistesleben, Stuttgart |
| Breyer-Mayländer, Thomas (2015)                                   | Führung braucht Klarheit, Hanser-Verlag, München                        |
| Prof. Dr. Michael Müller  | Narrative Methoden im Coaching, Ausgabe 3, 10.09.2014                   |
| Beraterkreis – systemisches Coaching und Organisationsentwicklung | GROW-ein einfaches Coaching-Modell für die Praxis                       |
| Inkonstellation Ausbildungsakademie                               | Systemische Coachinausbildung   |
| Andreas Schlösser   | Coaching leicht gemacht 2019  |
| Henri Baader  | Lebensrad   |
| Resilienzakademie.com   |   |