

# Messfaktoren für Klarheit

Abschlussarbeit zur  
Systemischen Coaching Ausbildung

**Verfasser: Martin Schimmel**

**Datum: 06.05.2025**

Bildungsträger: **InKonstellation GmbH**  
Ausbildungsakademie für Systemisches Coaching und  
internationale Firmentrainings

# Inhaltsverzeichnis

<b>1. Einleitung</b>	<b>3</b>
<b>2. Skalenfrage</b>	<b>3</b>
2.1.    Ursprung der Skalenfrage	3
2.2.    Definition und Ziel der Skalenfrage	4
2.3.    Anwendungsmöglichkeiten der Skalenfrage	5
<b>3. Messfaktoren für Klarheit</b>	<b>5</b>
3.1.    Ursprung der Messfaktoren	5
3.2.    Definition und Ziel der Messfaktoren	5
3.3.    Anwendungsmöglichkeiten der Messfaktoren	7
<b>4. Fragetechniken</b>	<b>7</b>
4.1.    Wichtigkeit von Fragen im Coaching	7
4.2.    Darstellung unterschiedlicher Fragetechniken	8
4.2.1.    Zirkuläre Fragen	8
4.2.2.    Skalierungsfrage	8
4.2.3.    Hypothetische Fragen	8
4.2.4.    Paradoxe Fragen	9
4.2.5.    Lösungsorientierte Fragen	9
<b>5. Anwendungsbeispiel</b>	<b>9</b>
<b>6. Fazit</b>	<b>12</b>

## 1. Einleitung

Die Skalenfrage ist eine zentrale Technik im lösungsfokussierten Coaching, das von Steve de Shazer und Kim Berg entwickelt wurde. Diese Methode legt den Fokus auf die Suche nach Lösungen und die Entdeckung von Ressourcen, die dem Klienten helfen, seine Ziele zu erreichen. Im Gegensatz zur problemorientierten Herangehensweise konzentriert sich das lösungsfokussierte Coaching darauf, positive Veränderungen zu fördern und die Stärken des Klienten zu nutzen. Dabei spielt die Vergangenheit eine wichtige Rolle, da sie wertvolle Hinweise auf bereits vorhandene Ressourcen und bewältigte Herausforderungen liefert. Die Skalenfrage ermöglicht es, diese Aspekte zu quantifizieren und sichtbar zu machen, wodurch der Klient seine Fortschritte und Entwicklungen besser nachvollziehen kann.

Das Modell der „Messfaktoren für Klarheit“ erweitert die Anwendung der Skalenfrage, indem es mehrere Skalenfragen kombiniert und zu einem neuen, eigenständigen System zusammenführt. Dieses Modell bietet eine präzise Bewertung von Gefühlen, Emotionen und Erkenntnissen und ermöglicht die Berechnung eines übergeordneten Scores, der als Kennzahl für die Zielerreichung dient. Durch die detaillierte Gewichtung und Priorisierung der Faktoren kann eine umfassende Analyse der individuellen Bedürfnisse und Wünsche des Klienten erfolgen. Dies unterstützt den Klienten dabei, gezielte Maßnahmen zur Verbesserung seiner Situation zu entwickeln und seine Ziele klar zu definieren.

## 2. Skalenfrage

### 2.1. Ursprung der Skalenfrage

Den Ursprung für die Anwendung von Skalenfragen liegt in dem lösungsfokussierten Coaching, welches von Steve de Shazer und Kim Berg erarbeitet wurde. Hierbei geht es darum den Schwerpunkt auf die Suche nach Lösungen zu legen und den Klienten auf diesem Weg Ressourcen entdecken zu lassen.<sup>1</sup>

Weniger im Blickpunkt liegt hierbei die Konzentration auf Probleme und Ursachen. Der Blick auf die Vergangenheit bzw. der Probleme sollte insbesondere bei Verwendung der Skala nicht vernachlässigt werden, da die Wertschätzung der Vergangenheit eine wichtige Rolle spielen kann. Insbesondere die Frage „Was jemanden bereits auf einen gewissen Wert der Skala gebracht hat“, zeigt eine direkte Verbindung zur Vergangenheit. Weitere Gründe sind nachfolgend angeführt:

1. **Ressourcen erkennen:** Die Betrachtung der Vergangenheit ermöglicht es, die Ressourcen und Stärken des Coachees zu identifizieren. Indem man vergangene Erfolge und bewältigte Herausforderungen analysiert, können wertvolle Fähigkeiten und Strategien erkannt werden, die in der Gegenwart und Zukunft genutzt werden können. Diese Reflexion hilft dem Coachee, sich seiner eigenen Kompetenzen bewusst zu werden und sie gezielt einzusetzen.<sup>2</sup>

---

<sup>1</sup> Vgl. Ursprung der Skalenarbeit – NPL Hessen

<sup>2</sup> Vgl. Der Aufbau einer Sitzung nach dem lösungsorientierten Coaching – Universität Bremen

2. **Lernprozesse verstehen:** Die Vergangenheit bietet wertvolle Einblicke in die Lernprozesse und Erfahrungen, die den Coachee geprägt haben. Durch die Analyse vergangener Ereignisse und deren Auswirkungen kann der Coachee besser verstehen, wie er gelernt und sich entwickelt hat. Diese Erkenntnisse sind entscheidend, um zukünftige Lösungen zu entwickeln und ähnliche Herausforderungen erfolgreich zu meistern.<sup>3</sup>
3. **Selbstwertgefühl stärken:** Die Anerkennung und Wertschätzung vergangener Leistungen und Erfahrungen trägt wesentlich zur Stärkung des Selbstwertgefühls des Coachees bei. Wenn der Coachee sieht, was er bereits erreicht hat und welche Hürden er überwunden hat, kann dies motivierend wirken und das Vertrauen in die eigenen Fähigkeiten erhöhen. Ein gestärktes Selbstwertgefühl ist eine wichtige Grundlage für die erfolgreiche Bewältigung zukünftiger Aufgaben.<sup>4</sup>
4. **Veränderungen nachvollziehen:** Durch die Reflexion der Vergangenheit können Veränderungen und Fortschritte sichtbar gemacht werden. Der Coachee kann erkennen, wie er sich im Laufe der Zeit entwickelt hat und welche Schritte er bereits unternommen hat, um seine Ziele zu erreichen. Diese Sichtbarmachung der eigenen Entwicklung hilft dem Coachee, die eigene Leistung wertzuschätzen und motiviert ihn, weiterhin an seiner persönlichen und beruflichen Weiterentwicklung zu arbeiten.<sup>5</sup>

## 2.2. Definition und Ziel der Skalenfrage

Eine Skalenfrage oder Skalierungsfrage ist eine spezifische Fragetechnik, die in der systemischen Beratung, Therapie und im Coaching verwendet wird. In den meisten Fällen wird die Skala zwischen 1 bis 10 gewählt, wobei 1 die geringste Ausprägung und 10 die stärkste Ausprägung ist. Wichtig ist es in diesem Kontext insbesondere, dass sich die Skala auf ein bestimmtes Ziel bezieht und die Definition über die einzelnen Abstände, das Ziel die 10 oder eine 7 ist, oder der aktuelle Stand eine 2,73 beträgt, hierbei immer ganz dem Klienten überlassen wird.

Das Ziel der Skalenfrage ist es, subjektive Wahrnehmungen zu erfassen. Sie hilft dabei, weiche Realitäten wie Emotionen und Einstellungen zu quantifizieren. Durch die Skalierung können Veränderungen sichtbar gemacht werden, was es ermöglicht, Fortschritte und Entwicklungen besser zu beschreiben und nachzuvollziehen. Zudem unterstützt sie die Selbstwahrnehmung, indem sie die Reflexion und das Bewusstsein über eigene Zustände und Veränderungen fördert. In Konfliktsituationen oder bei der Mediation kann sie die Kommunikation erleichtern und dazu beitragen, gegenseitiges Verständnis zu fördern.<sup>6</sup>

---

<sup>3</sup> Vgl. Kraft aus der Vergangenheit – Bobach Coaching

<sup>4</sup> Vgl. Materialsammlung für LOA-Trainer

<sup>5</sup> Vgl. Der Aufbau einer Sitzung nach dem lösungsorientierten Coaching – Universität Bremen

<sup>6</sup> Vgl. Skalierungsfragen richtig einsetzen

### 2.3. Anwendungsmöglichkeiten der Skalenfrage

Skalenfragen können in allen Phasen des Coachings verwendet werden, ggf. kann darauf sogar mehrfach zurückgegriffen werden. Als Einstieg im Coaching hilft die Skalenfragen den aktuellen Zustand des Klienten zu erfassen und ein gemeinsames Verständnis der Ausgangslage zu entwickeln und zudem bei der Definition eines übergeordneten Ziels oder nur das der heutigen Sitzung helfen. Während des Coachings ermöglichen sie es, den Fortschritt zu überwachen und sicherzustellen, dass der Klient auf dem richtigen Weg bleibt. Hierzu könnten zum Beispiel eine Frage lauten, inwiefern hilft dir diese Erkenntnis in deiner Zielerreichung auf der Skala? Am Ende des Coachings dienen Skalen dazu, den Erfolg der Coaching-Maßnahmen zu bewerten und zu überprüfen, ob die gesteckten Ziele erreicht wurden oder welchen Einfluss sich auf das übergeordnete Ziel ergeben haben.<sup>7</sup>

## **3. Messfaktoren für Klarheit**

### 3.1. Ursprung der Messfaktoren

Der Ursprung des Messfaktors, den ich in meiner Arbeit untersuche, ist nicht in einem wissenschaftlichen Kontext zu finden. Vielmehr hat mein Vater das Modell eigenständig entwickelt, basierend auf seinen Erfahrungen und Erkenntnissen aus seiner Tätigkeit als Berater und Coach. Daher gibt es keine differenzierte wissenschaftliche Grundlage für diesen Messfaktor, sondern er ist das Ergebnis praktischer Anwendung und persönlicher Expertise meines Vaters.

### 3.2. Definition und Ziel der Messfaktoren

Das vorgestellte Modell basiert auf der Skalenfrage und kombiniert mehrere Skalenfragen zu einem neuen, eigenständigen System. Ähnlich wie bei den Skalenfragen konzentrieren sich die Messfaktoren für Klarheit auf die präzise Bewertung von Gefühlen, Emotionen und Erkenntnissen (siehe Kapitel 2.2.). Dieses Modell ermöglicht zudem die Berechnung eines übergeordneten Scores, der als Kennzahl für die Zielerreichung dient. Dadurch kann detailliert analysiert werden, wie sich dieser Zielwert zusammensetzt, welche Einflüsse stärker gewichtet sind und wo Verbesserungspotential besteht.

Der wesentliche Unterschied zu den klassischen Skalenfragen liegt in der Detailtiefe und Vielfalt der Messfaktoren für Klarheit. Dies eröffnet einen großen Handlungsspielraum, der im weiteren Coachingprozess genutzt werden kann, um eine tiefere und umfassendere Analyse der individuellen Fortschritte und Zielerreichung zu ermöglichen.

Zunächst geht es darum, ein konkretes Thema zu haben – beispielsweise der letzte Urlaub mit einem Partner, der leider nicht vollumfänglich gut war und jetzt ermittelt werden soll, woran genau es liegen kann.

---

<sup>7</sup> Vgl. Ursprung der Skalenarbeit – NPL Hessen

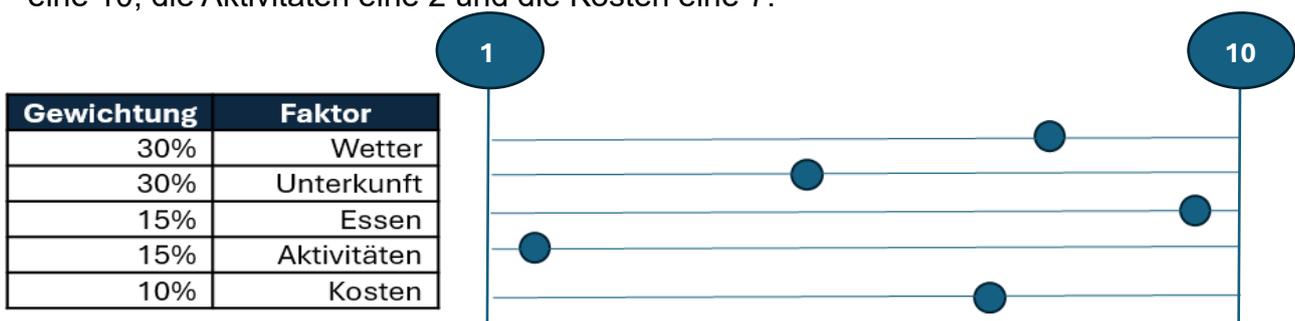
Nun macht sich der Klient einmal Gedanken, welche Faktoren für einen Urlaub wichtig sind, die ganz individuell und persönlich ermittelt werden können und es keine limitierende Anzahl von Faktoren insgesamt gibt. Für diesen Fall angenommen, wären es folgende fünf Faktoren: Wetter, Unterkunft, Essen, Aktivitäten, Kosten. Weiterhin werden jetzt diese Faktoren gewichtet bzw. priorisiert, indem insgesamt 100% auf die ausgewählten Faktoren in Anlehnung an die Wichtigkeit des Klienten verteilt werden. In diesem Beispiel sind dem Klienten das Wetter und die Unterkunft wichtig und bekommen daher jeweils 30% von den 100%. Die Kosten sind weniger relevant, da der Klient als auch der Partner recht wohlhabend sind und sich im Urlaub gerne etwas gönnen wollen und geben somit dem Faktor Kosten nur 10%, womit die letzten beiden Faktoren Essen und Aktivitäten jeweils 15% erhalten.

Durch diese detaillierte Gewichtung und Priorisierung der Faktoren kann eine präzisere Analyse der individuellen Bedürfnisse und Wünsche des Klienten erfolgen. Dies ermöglicht es, gezielte Maßnahmen zur Verbesserung zukünftiger Urlaubserlebnisse zu entwickeln und die Zufriedenheit des Klienten zu steigern.

➔ **Hinweis: Alle Abbildungen sind eigenständig erstellt worden**

Gewichtung	Faktor
30%	Wetter
30%	Unterkunft
15%	Essen
15%	Aktivitäten
10%	Kosten

Im nächsten Schritt kommen wir jetzt auf die Skalenfragen zurück und wird jedem Faktor eine Skala von 0 bis 10 zugewiesen. Die Aufgabe des Klienten besteht nun darin, bezogen auf den letzten Urlaub, die einzelnen Faktoren auf der Skala zu bewerten. Das Wetter würde eine 8 bekommen, die Unterkunft eine 5, das Essen eine 10, die Aktivitäten eine 2 und die Kosten eine 7.



Der übergeordnete Zielwert von 6,4 ergibt sich durch die Multiplikation der einzelnen Werte auf der Skala mit der jeweiligen zuvor festgelegten Gewichtung und der Bildung der Summe aus allen individuellen Werten.

Gewichtung	Faktor	Skalenwert	Gewichtung x Skalenwert
30%	Wetter	8	2,4
30%	Unterkunft	5	1,5
15%	Essen	10	1,5
15%	Aktivitäten	2	0,3
10%	Kosten	7	0,7
			<b>6,4</b>

**Hinweis: Alle Abbildungen sind eigenständig erstellt worden**

Als Vergleichswert könnte, angenommen werden, dass ein „guter“ Urlaub als übergeordneter Zielwert mindestens eine 8 erreichen sollte. Idealerweise möchte der Klient aus eigener Motivation einen höheren Zielwert anstreben, da er mit dem letzten Urlaub nicht ganz zufrieden war.

Aus dieser Übersicht heraus könnten nun verschiedene Möglichkeiten zur Verbesserung des Urlaubserlebnisses erarbeitet und besprochen werden. Dieser Ansatz dient jedoch zunächst nur dem Verständnis des Modells. Eine ausführlichere Analyse und Bearbeitung erfolgt im Abschnitt 4 unter Berücksichtigung eines konkreten Praxisbeispiels.

### 3.3. Anwendungsmöglichkeiten der Messfaktoren

Die Messfaktoren können idealerweise bei einem ersten Coaching angewendet werden. Hierbei hilft das Modell, zum einen ein übergeordnetes Ziel für weitere Coaching-Sitzungen zu kreieren und zum anderen dem Klienten Struktur und Klarheit zu verschaffen. Die Methode als solche ist, jedoch recht zeitintensiv und kann je nach Intensität des Austausches mit dem Klienten den Umfang einer gesamten Coaching-Sitzung einnehmen.

Es hilft weiterhin sehr, den Klienten in seinen Systemen zu verstehen und die individuellen Interessen und Wünsche zu erkennen. Daher ist insbesondere die Anwendung am Anfang einer gemeinsamen Zusammenarbeit sehr sinnvoll. Weiterhin könnten die Messfaktoren auch bei zukünftigen Situationen angewendet werden, beispielsweise bei der Planung des nächsten Urlaubs ist eine Priorisierung und Vergleichbarkeit bereits gegeben.

## **4. Fragetechniken**

### 4.1. Wichtigkeit von Fragen im Coaching

Coaching-Fragen sind die zentralen Werkzeuge eines Coaches. Sie ermöglichen es, die Selbstreflexion des Klienten anzuregen und Lösungen für dessen Anliegen zu finden. Ohne Fragen wäre ein Coaching-Prozess nicht durchführbar. Je nach Anliegen und Persönlichkeit des Klienten sind unterschiedliche Fragetechniken und Herangehensweisen erforderlich. Ein Coach muss daher eine breite Palette an Techniken und Fragen beherrschen, um auch herausfordernde Klienten und komplexe Anliegen erfolgreich zu begleiten. Durch gezielte Fragen wird der Klient

dazu angeregt, eigenständig Lösungen zu entwickeln. Dies unterstützt das Hauptziel des Coachings: Hilfe zur Selbsthilfe.<sup>8</sup>

Wichtig sind die Fragetechniken insbesondere im Bezug auf das Modell der Messfaktoren für Klarheit, da sich unterschiedliche Systeme und Möglichkeiten eröffnen. Diese Möglichkeiten können mit den richtigen Fragetechniken bearbeitet werden, damit daraus neue Erkenntnisse entwickelt werden. Daher ist an dieser Stelle der „Exkurs“ zu den fünf wichtigsten Fragetechniken angeführt. Ausgewählte Fragen kommen im späteren Verlauf bei dem konkreten Anwendungsbeispiel zielgerichtet zur Anwendung.

## 4.2. Darstellung unterschiedlicher Fragetechniken<sup>9</sup>

### 4.2.1. Zirkuläre Fragen

Zirkuläre Fragen sind besonders effektiv, um den Klienten zur Reflexion anzuregen. Bei dieser Art von Fragen im Coaching wird der Klient dazu gebracht, die Situation aus der Perspektive eines Beobachters oder einer dritten Person zu betrachten.

Beispiele:

- „Was denken Sie, wie sich Ihr Freund in dieser Situation fühlt?“
- „Wie würde Ihre Kollegin diese Situation einschätzen?“

### 4.2.2. Skalierungsfrage

Beschreibung siehe Abschnitt 2

Beispiele:

- „Auf einer Skala von 0 bis 10: Wie zufrieden sind Sie mit Ihrem Leben?“
- „Auf einer Skala von 1 bis 10: Wie glücklich sind Sie mit dieser Entscheidung?“

### 4.2.3. Hypothetische Fragen

Hypothetische Fragen im Coaching eröffnen dem Klienten neue Perspektiven, indem sie mögliche Lösungsansätze gedanklich durchspielen. Diese Fragen werden im Konjunktiv formuliert, um die Kreativität des Klienten zu fördern. Das Besondere an hypothetischen Fragen ist, dass der Klient verschiedene Handlungsoptionen oder Lösungsansätze gedanklich ausprobieren kann, um zu entscheiden, ob diese Szenarien für ihn wünschenswert sind.

---

<sup>8</sup> Vgl. Die 5 wichtigsten Coaching Fragen – Leon Pobuda

<sup>9</sup> Vgl. Die 5 wichtigsten Coaching Fragen – Leon Pobuda

Beispiele:

- „Was müssten Sie tun, um das Problem zu lösen?“
- „Wenn Sie das Problem nicht lösen, welche Folgen hätte das?“
- „Was wären, wenn sich Ihre Probleme in Luft auflösen?“

#### 4.2.4. Paradoxe Fragen

Paradoxe Fragen sind eine beliebte Technik im Coaching, um Klienten durch die Übertreibung ihrer Probleme zu überraschen. Die als schwierig empfundene Situation wird dabei bewusst dramatisiert. Der Klient wird beispielsweise gefragt, wie er ein bestimmtes Projekt vollständig zum Scheitern bringen könnte.

Diese Methode ist besonders effektiv, wenn Klienten ihre Situation als aussichtslos betrachten. Durch die Überdramatisierung wird der Coachee dazu angeregt, sich vorzustellen, dass sein Problem völlig eskaliert. Dies führt oft zu einer wertvollen Gegenreaktion.

Beispiele:

- „Was müssten Sie tun, damit das Projekt komplett scheitert?“
- „Wie könnten Sie erreichen, dass Sie einen Burn-out erleiden?“

#### 4.2.5. Lösungsorientierte Fragen

Im Coaching werden lösungsorientierte Fragen verwendet, um die vorhandenen Ressourcen und Lösungsansätze für ein bestimmtes Problem zu identifizieren und hervorzuheben. Diese Fragetechnik lenkt das Gespräch in eine positive und angenehme Richtung. Zudem ermöglichen lösungs- und ressourcenorientierte Fragen das Entdecken verborgener Fähigkeiten und Möglichkeiten.

Beispiele:

- „Wann läuft es gut und Sie haben diese Sorgen & Probleme nicht?“
- „Was ist anders, wenn es schlecht läuft?“
- „Was muss passieren, damit diese gute Phase häufiger auftritt?“

### **5. Anwendungsbeispiel**

In diesem Beispiel geht es um die Anwendung des Modells „Messfaktoren für Klarheit“ in einer Coachingsitzung mit einer Klientin. Bei unserem ersten Treffen erzählte sie mir von ihrer Beziehung zu ihrem Partner und äußerte ihre Unzufriedenheit mit der aktuellen Situation. Ihr Ziel für diese Sitzung war es, Klarheit zu gewinnen und herauszufinden, wie sie ihre Beziehung verbessern könnte.

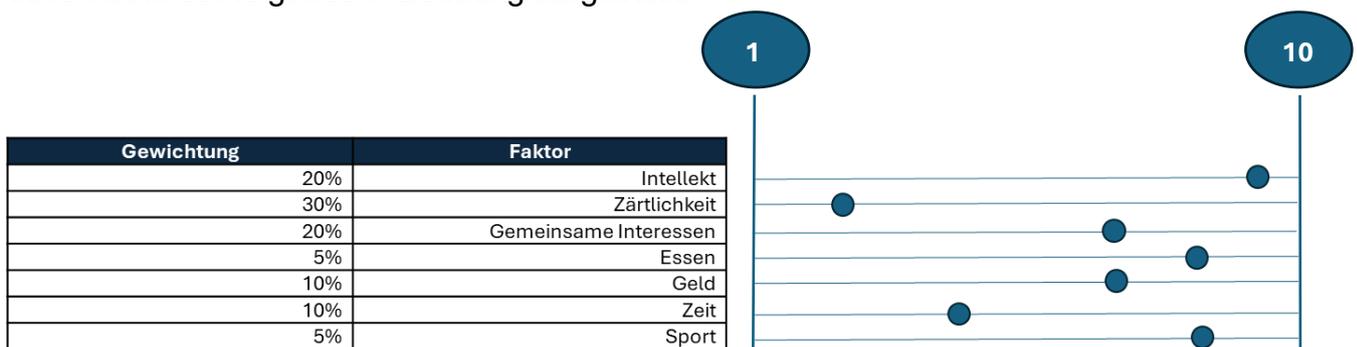
Mein Auftrag in dieser Konstellation bestand darin, eine unterstützende Rolle einzunehmen, die Struktur und die Möglichkeit zum Perspektivwechsel bietet. Ich erklärte ihr, dass ich sie gerne dabei unterstützen würde, verschiedene Perspektiven einzunehmen, dass dieser Wechsel jedoch von ihr selbst ausgehen müsse. Ich würde sie dabei begleiten, aber keine eigene Sichtweise auf die Situation einbringen, da dies eher in den Bereich der Beratung fallen würde und nicht in den Coaching-Kontext.

Nachdem sie dem zugestimmt hatte, konzentrierten wir uns auf die einzelnen Aspekte ihrer Beziehung. Wir begannen mit einer hypothetischen Frage, bei der sie beschreiben sollte, welche Faktoren für sie in einer idealen Beziehung wichtig wären. Dies sollte ihr helfen, sich von der aktuellen Situation zu lösen und eine klarere Sicht auf ihre Bedürfnisse und Wünsche zu bekommen. Die folgenden Faktoren und deren Gewichtung sind in der nachstehenden Tabelle aufgeführt:

**Hinweis: Alle Abbildungen sind eigenständig erstellt worden**

Gewichtung	Faktor
20%	Intellekt
30%	Zärtlichkeit
20%	Gemeinsame Interessen
5%	Essen
10%	Geld
10%	Zeit
5%	Sport

Nach dem wir die Gewichtung abgeschlossen hatten, sind wir dann über zur Bewertung der sieben Faktoren auf den jeweiligen Skalen übergegangen. Das Ergebnis davon ist in der folgenden Abbildung dargestellt:



Der übergeordnete Zielwert für die aktuelle Beziehung der Klientin ergibt einen Score von 5,5. Die Berechnung des Wertes findet analog zu der Beschreibung im Abschnitt 3.2. statt.

Gewichtung	Faktor	Skalenwert	Gewichtung x Skalenwert
20%	Intellekt	9	1,8
30%	Zärtlichkeit	2	0,6
20%	Gemeinsame Interessen	7	1,4
5%	Essen	8	0,4
10%	Geld	7	0,7
10%	Zeit	4	0,4
5%	Sport	8	0,4
			<b>5,5</b>

**Hinweis: Alle Abbildungen sind eigenständig erstellt worden**

Durch die Anwendung dieses Modells wurde der Klientin sowohl die Bedeutung von Zärtlichkeiten als auch ihre aktuelle Bewertung dieser bewusst. Neben der gewonnenen Klarheit traten auch Emotionen wie Traurigkeit und Enttäuschung zutage. Auf die Frage nach einem Zielwert für die Skala der Zärtlichkeit äußerte die Klientin den Wunsch nach einer 8, was den übergeordneten Zielwert auf 7,3 anheben würde.

Im weiteren Verlauf des Gesprächs erzählte die Klientin, dass sie bereits verschiedene Überlegungen und Diskussionen mit ihrem Partner geführt hatte, jedoch ohne eine Lösung zu finden. Mir gegenüber zeigte sie noch Hoffnung für die Beziehung und den Willen, an dem Thema Zärtlichkeit mit ihrem Partner zu arbeiten. Damit wir die Zärtlichkeit im Zielzustand der 8 verständlich machen konnten, fragte ich zunächst, was denn bei der Zukünftigen 8 anders ist als bei der derzeitigen 2. Hier erzählte mir die Klientin von mehr Körperkontakt und dem Wunsch nach mehr Nähe und Umarmungen.

Daraufhin fragte ich nach einem Bild, das sie in ihrem Kopf hat, wenn sie an die 8 denkt, und sie beschrieb mir ein Bild von zwei sich innig umarmenden Menschen, die in ihrer Umarmung alles um sich herum vergessen. Das Vergessen der Außenwelt verglich sie mit einem großen Bahnhof, wo viele Menschen unterwegs sind, jeder Mensch für sich selbst, aber die sich innig umarmenden Menschen sind ganz bei dem anderen und kriegen von dem ganzen Trubel nichts mit, außer die Atmung und den Herzschlag des anderen. Ich schenkte der Klientin Wertschätzung für dieses schöne Bild und wollte gerne wissen, wie sie dieses Bild ihrem Partner übermitteln könnte. Da sie bereits mehrere Versuche hatte, dieses Thema bei ihrem Partner zu platzieren, sprach sie von einer gewissen Unsicherheit und dass ihr der eigene Mut etwas verloren gegangen ist.

Um einen neuen Lösungsraum zu eröffnen und den inneren Mut der Klientin zu stärken, initiierte ich einen Perspektivwechsel mithilfe der zirkulären Fragetechnik. Eine vertraute Person der Klientin ist ihre kleine Schwester, die bisher in diesem Kontext nicht angesprochen wurde. Die Schwester und die Klientin haben ein sehr enges Verhältnis und telefonieren regelmäßig miteinander. Ich habe dann mit der Frage eingeleitet, was die kleine Schwester der Klientin in dieser Situation raten

würde. Um diesen Perspektivwechsel emotional greifbarer zu machen, arbeiteten wir mit Bodenankern: einerseits die Klientin selbst mit einem klaren Gefühl für die aktuelle Situation, andererseits die kleine Schwester.

Beim Betreten der Karten in der „Rolle“ der kleinen Schwester konnte ich eine Lockerheit in der Körpersprache der Klientin feststellen und spiegelte ihr dies wider. Aus der Perspektive der kleinen Schwester sprach die Klientin ihrem „derzeitigen Ich“ Mut zu, zu ihren Gefühlen zu stehen und ihnen nachzugehen. Bisher hatte sie in ihrer aktuellen Lage diese Bedürfnisse oft heruntergespielt und ihnen keine Bedeutung beigemessen. Zudem erwähnte sie, dass sie ein ähnliches Verhalten bereits aus der gemeinsamen Kindheit kenne und daher schon einige Ressourcen gesammelt habe, um vergleichbare Situationen zu bewältigen.

Anschließend kehrten wir von der Rolle der Schwester zurück zum Anker des „derzeitigen Ichs“ und fühlten hinein, wie sich die Worte und der zugesprochene Mut der Schwester anfühlten. Diese lösten bei der Klientin viel Freude und Dankbarkeit aus. Im nächsten Schritt ging es darum, wie dieser Mut in die Praxis umgesetzt werden kann. Hierzu wandten wir die lösungsorientierte Fragetechnik an, bei der die Klientin herausarbeiten sollte, was nötig ist, um diesen Mut in die Lösungsfindung und den Austausch mit ihrem Partner einzubringen. Sie dachte dabei an ihre kleine Schwester und das letzte gemeinsame Wochenende, bei dem sie viel Energie und Lebensfreude gespürt hatte. Dieses Gefühl nimmt die Klientin in den Austausch mit ihrem Partner.

Um die Umsetzung unmittelbar zu gestalten, fragte ich die Klientin nach einem ersten Schritt für die nächsten drei Tage. Sie antwortete, dass sie am Dienstagabend mit ihrem Partner sprechen möchte, da sie bereits eine Verabredung für einen gemeinsamen Abend hatten. Weiterhin gab ich der Klientin den Vorschlag, ihr Bild von den sich umarmenden Menschen mit in das Gespräch mit ihrem Partner zu nehmen. Dazu habe ich ihr nochmal gespiegelt, wie sehr die Klientin gestrahlt hatte, als sie mir von dieser innigen Umarmung der zwei Menschen berichtet hatte.

## **6. Fazit**

Das Modell der „Messfaktoren für Klarheit“ bietet durch die Kombination verschiedener Skalenfragen zahlreiche Möglichkeiten, eine Problemsituation aus unterschiedlichen Perspektiven zu betrachten. Diese Methode ermöglicht es, dem Klienten Klarheit in Form von Zahlen zu verschaffen. Zu Beginn wird unabhängig von der aktuellen Situation ermittelt, was der Klient wirklich möchte und welche Faktoren und Bestandteile das Thema umfasst. Dies schafft eine grundlegende Orientierung.

Generell ist bei dem Modell anzuführen, dass es eine sehr starke zahlenbasierte Charakteristik aufweist und daher genau abgeschätzt werden sollte, inwiefern das Modell für den Klienten hilfreich und von der Persönlichkeit passend sein kann.

Auf der anderen Seite hilft die Gewichtung der einzelnen Faktoren dabei, ein Bewusstsein für deren jeweilige Wichtigkeit und die möglichen Auswirkungen zu entwickeln. Im weiteren Verlauf können anhand dieses Modells spezifische Ziele und

Verbesserungspotenziale identifiziert und durch gezielte Fragetechniken bearbeitet werden.

Für nachfolgende Coaching-Sitzungen kann entweder das gesamte Modell oder einzelne Skalen verwendet werden, um Veränderungen und Fortschritte zu erkennen und zu dokumentieren.

Im Anwendungsbeispiel könnte dann neben dem Thema Zärtlichkeit auch über andere Faktoren wie Zeit gesprochen werden, welche in dieser Arbeit nicht weiter ausgeführt worden sind, da es keine weiteren neuen Erkenntnisse zu dem Modell gegeben hätte.

Dieses strukturierte Vorgehen unterstützt den Klienten dabei, seine Ziele klar zu definieren und die notwendigen Schritte zur Verbesserung seiner Situation zu erkennen und umzusetzen.

# Literaturverzeichnis

- **Ursprung der Skalenarbeit – NLP Hessen**  
<https://www.nlp-hessen.de/nlp-lexikon/skalen>  
Letzter Zugriff: 02.05.2025
- **Der Aufbau einer Sitzung nach dem lösungsorientierten Coaching - Universität Bremen**  
[https://www.uni-bremen.de/fileadmin/user\\_upload/sites/studierwerkstatt/Gespraech\\_saufbau\\_loesungsorientiertes\\_Coaching.pdf](https://www.uni-bremen.de/fileadmin/user_upload/sites/studierwerkstatt/Gespraech_saufbau_loesungsorientiertes_Coaching.pdf)  
Letzter Zugriff: 02.05.2025
- **Kraft aus der Vergangenheit — Lernen, Wachsen und Voranschreiten – Bobach Coaching**  
<https://bobach-coaching.de/kraft-aus-der-vergangenheit-lernen-wachsen-und-voranschreiten/>  
Letzter Zugriff: 02.05.2025
- **Hilfreiche „Materialsammlung“ für LOA — TrainerInnen - Atelier Lebenskunst**  
<https://www.atelier-lebenskunst.ch/view/data/5383/PDF/16-LOA-Didaktik.pdf>  
Letzter Zugriff: 02.05.2025
- **Skalierungsfragen richtig einsetzen**  
<https://www.sozial.de/dossiers/systemische-beratung/skalierungsfragen.html>  
Letzter Zugriff: 02.05.2025
- **Die 5 wichtigsten Coaching Fragen – Leon Pobuda**  
<https://pobuda-coaching.de/blog/coaching-fragen/>  
Letzter Zugriff: 02.05.2025