

5 Phasen im Coaching und wie ich diese nutze

Von Daniel Sieben

Inhalt

Abbildungsverzeichnis	3
Literaturverzeichnis	3
Zusammenfassung.....	4
Haltung und Kompetenz	4
Phase 1a: Erstkontakt am Telefon	4
Phase 1 b: Einstieg in die Coaching Sitzung	5
Phase 2: Ziel und Auftrag suchen	6
Phase 3: Konkrete Situationsanalyse	9
Phase 4: Ordnung für Neues schaffen	10
Phase 5: Vertrauensvoller Abschluss	11

Abbildungsverzeichnis

Abbildung 1: Coaching Haus eigene Darstellung..... 6

Literaturverzeichnis

Angelehnt an das Skript des Anbieters InKonstellation. (kein Datum). Skript.

Beispiel aus einem Übungskoaching.

Ineko. (2025). *Ineko- Wissensdatenbank*. Von Ineko- Wissensdatenbank:

[https://ineko.de/glossar/assoziation#:~:text=Im%20assoziierten%20\(lateinisch:%20associare%20=,Assoziationen%20genutzt%2C%20um%20Erlebnisnetzwerke%20anzusprechen.&text=War%20dieser%20Artikel%20hilfreich?](https://ineko.de/glossar/assoziation#:~:text=Im%20assoziierten%20(lateinisch:%20associare%20=,Assoziationen%20genutzt%2C%20um%20Erlebnisnetzwerke%20anzusprechen.&text=War%20dieser%20Artikel%20hilfreich?) abgerufen

Karrierebibel. (2025). *Karrierebibel*. Von Karrierebibel. abgerufen

Oezepa. (2025). *Oezepa*. Von Oezepa: <https://oezpa.de/ressourcenorientierte-fragen-im-coaching/#:~:text=Ressourcenorientiertes%20Coaching%20ist%20ein%20Ansatz,um%20positive%20Ver%C3%A4nderungen%20zu%20bewirken.> abgerufen

Prior, M. (2022). *Beratung und Therapie optimal vorbereiten*.

Radatz, S. (2023). Beratung ohne Ratschlag. In S. Radatz, *Beratung ohne Ratschlag* (S. Seite 109 ff).

Radatz, S. (2023). Beratung ohne Ratschlag. In S. Radsatz, *Beratung ohne Ratschlag* (S. Seite 165).

Radatz, S. (2023). Beratung ohne Ratschlag. In S. Radatz, *Beratung ohne Ratschlag* (S. Seite 160 ff).

Zusammenfassung

In der Rolle Coach ist es wichtig eine systemische Haltung einzunehmen. Es ist wichtig einen guten Kontakt zum Coachee aufzubauen und diesen während der Phasen zu halten. Wichtig für eine erfolgreiche Coaching Sitzung ist, dass der Coachee ein Ziel definiert und der Coach sich dazu einen entsprechenden Auftrag abholt. Wichtig ist den Coachee eine konkrete Situation schildern zu lassen und abzufragen, wer daran beteiligt ist und wie er/sie sich in so einer Situation erlebt, um dann über Fragetechniken den Coachee in Richtung Lösung zu steuern. Abschließend ist es erforderlich abzufragen, ob die erarbeitete Lösung in der beschriebenen Situation zu einer Verbesserung beiträgt.

Haltung und Kompetenz

Zu Beginn möchte ich darauf eingehen, welche Haltung für jeden systemischen Coach essenziell ist, um dann in die 5 Phase einzutauchen: (Radatz, Beratung ohne Ratschlag, 2023)

- Haltung der Neutralität – jeder Mensch handelt mit einer guten Absicht
- Haltung des Nichtwissens – fördert aktives Nachfragen
- Haltung des Nichtverstehens – fördert die Neugierde
- Haltung des Eingebundensein – fördert das Erkunden der Insel des Coachee (Inselmodell)
- Haltung des Vertrauens – Fördert das Vertrauen in die Lösungskompetenz des Coaches

Mit der oben genannten Haltung entsteht die folgende Kompetenz, die ebenso wichtig ist und konsequent anzuwenden ist

- Dem Coachee aktiv zuhören, empathisch und wertschätzend
- Anwenden von Fragetechniken
- Neugierig sein und die Insel des Coachees erkunden
- Gute Prozesssteuerung für einen angenehmen Ablauf der Coaching Sitzung

Phase 1a: Erstkontakt am Telefon

Ziel der Phase 1a: Rahmenbedingungen sind klar und offene Fragen sind geklärt. Coachee setzt sich bereits detaillierter mit dem Thema auseinander

Um den ersten Kontakt mit dem Coachee aufzunehmen, nutze ich ein 15-minütiges Telefonat.

In diesem Telefonat kläre ich angelehnt an (Prior, 2022) folgende Punkte:

1. Gibt es bereits Erfahrungen mit systemischem Coaching
2. Besteht Bedarf an einer Erklärung zu systemischem Coaching, Beratung und Therapie?
3. Ich erwähne, dass im systemischen Coaching der Coachee der Experte seines eigenen Lebens ist, die Lösung in ihm/ihr liegt und ich als Coach lediglich durch den Prozess steuere
4. Zeitbedarf für die Coaching Sitzung und Terminfindung
5. Klärung der Überschrift des Themas, damit ich bereits einen groben Überblick zu dem Thema bekomme
6. Ich weise darauf hin, dass ich in der Coaching Sitzung folgende Fragen stellen werden:
 - a. Was möchtest du innerhalb unserer Coaching Sitzung erreichen?
 - b. Was hast du bereits versucht, um dich dem Thema zu nähern?
 - c. Was hat sich zwischen unserem Ersttelefonat und heute bei dem Thema getan?
7. Welche Erwartungen hat der Coachee an mich als seinen Coach?
9. Jetzt verabschiede ich mich und wünsche eine gute Zeit bis zu unserer Coaching Sitzung. Gleichzeitig lade ich ein bei aufkommenden Fragen mit mir Kontakt aufzunehmen

Phase 1 b: Einstieg in die Coaching Sitzung

Ziel Phase 1b: Der Coachee hat sich mental in die Coaching Sitzung eingefunden. Ich als Coach habe eine gute zwischenmenschliche Beziehung zum Coachee aufgebaut.

Mit Beginn der Coaching Sitzung begrüße ich den Coachee und frage, wie voll sein Akku auf einer Skala von 0 bis 100% gerade ist.

Ich frage, was er oder sie noch braucht, um hier gut in der Coaching Sitzung arbeiten zu können. Ich frage weiterhin zum Einstieg: "Gibt es irgendetwas, was ich zum Einstieg noch wissen muss, bevor wir thematisch einsteigen?"

Anschließend lade ich den Coachee ein thematisch in unserer Coaching Sitzung einzusteigen, indem ich sage: " Super, dass du alles notwendige für die Coaching Sitzung hast. Mit welchem Thema bist du denn heute hier?"

Mir dieser Frage steige ich in die Phase 2 „Ziel und Auftrag suchen“ ein.

Mir als Coach ist die Beziehungsebene wichtig. Meine Erfahrung zeigt, dass eine gute Beziehungsebene durch die Phasen 1a/b essenziell ist, damit der Coachee in den fortführenden Phasen einen erfolgreichen, zielorientierten Prozess durchlaufen kann.

Phase 2: Ziel und Auftrag suchen

Ziel Phase 2: Das Ziel für die Coaching Sitzung ist durch den Coachee definiert. Gleichzeitig ist der Auftrag definiert, mit dem ich als Coach den Coachee unterstütze, sein Ziel zu erreichen.

Für mich ist in der Phase "Ziel und Auftrag klären" wichtig, das Coaching Haus (Angelehnt an das Skript des Anbieters InKonstellation) vor Augen zu haben und mich von Raum zu Raum zu bewegen, um den Kontext des Themas zu verstehen. Im Folgenden gehe ich auch die einzelnen Räume ein.

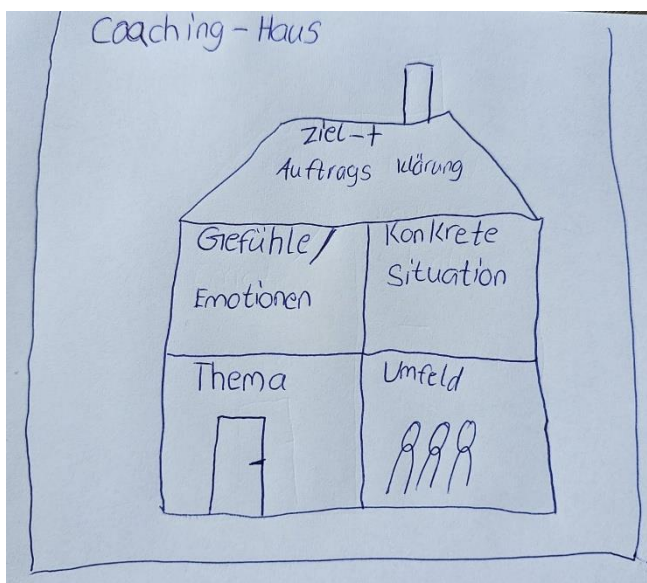


Abbildung 1: Coaching Haus eigene Darstellung

Raum Thema:

Hier kommt die Frage, mit welchem Thema der Coachee heute hier ist?

Falls mehrere Themen kommen, werde ich gemeinsam mit dem Coachee die Themen sortieren. Dann stelle ich die Frage: „Welches von den genannten Themen hat für dich die höchste Priorität?“ So kann im Weiteren gewährleistet werden, dass wir zu dem Thema an einer konkreten Situation weiterarbeiten (siehe Raum Situationsbeschreibung)

Das Thema notiere ich ebenfalls transparent, um ggf. darauf verweisen zu können.

Raum Umfeld:

Wer oder was ist an dem Thema beteiligt und muss für das Ziel mitberücksichtigt werden. Sollten mehrere Personen betroffen sein, nutze ich hier bereits den systemischen Fragetyp „zirkuläre Fragen“ (Karrierebibel, 2025), um den Coachee bereits hier in eine Dissoziation zu bringen.

Eine Frage, die ich gerne nutze, ist: „Wie blickt x auf die Situation y?“

Ebenfalls zeichne ich, wenn viele Personen betroffen sind, ein „Organigramm“, um dem Coachee eine visuelle Hilfestellung zu geben.

Raum Situationsbeschreibung:

In welcher konkreten Situation ist das Thema relevant.

Es ist hilfreich eine konkrete Situation herauszuarbeiten, um sich während der gesamten 5 Coaching Phasen auf diese konkrete Situation zu referenzieren. Sollte der Coachee zwischen Situationen hin und herspringen, kann ich hierauf referenzieren oder die folgende geschlossene Frage stellen: „Wäre es für dich einfacher die von dir gerade genannte Situation zu nutzen?“

Raum Gefühle

Hier frage ich nach Gefühlen in der genannten konkreten Situation (Raum Situationsbeschreibung). Ich lasse den Coachee mindestens 3 Gefühle nennen. Durch Nennung der Gefühle kann ich bereits für mich Hypothesen bilden, wie emotional das Thema beim Coachee verwurzelt ist.

Durch das Betreten aller Räume kann ich mir ein umfassendes Bild über die Situation machen. Um nun sicherzugehen, dass ich alles Gehörte richtig verstanden habe, fasse ich alles noch einmal zusammen.

Ich nutze dazu den Satz: „Damit ich dich bestmöglich unterstützen kann, fasse ich deine Situation einmal zusammen. Bitte korrigiere mich, falls ich etwas missverstanden habe. Das ist für mich wichtig!“

Wichtig ist für mich, zu wissen, dass die Räume nicht nacheinander abgelaufen werden müssen. Es ist gut zu wissen, dass ich innerhalb der Prozesssteuerung die Räume so oft betreten darf, bis der Coachee für sich Klarheit gefunden hat, damit er oder sie das Ziel konkret formulieren kann.

Ziel suchen

Anschließend lade ich den Coachee ein, das Thema in einem Satz zusammenzufassen, so dass ein Zielsatz entsteht. Hier lade ich ihn/sie ein, diesen positiv zu formulieren.

Da der Zielsatz mit der SMART Regel abgeglichen werden sollte, habe ich gute Erfahrungen gemacht die SMART Regel kurz zu erklären, damit wir gemeinsam schauen können, ob es ein passender Zielsatz ist.

S- spezifisch

M- messbar

A-attraktiv

R-realistisch

T-terminiert

Ein Zielsatz nach SMART Regel, kann als Beispiel wie folgt lauten:

„Ich bin souverän und kenne meine Grenzen in Gesprächen mit meiner Führungskraft“ (Beispiel aus einem Übungstraining)

Hier ist wichtig die Schlüsselwörter aus dem Zielsatz zu hinterfragen. In dem Beispielzielsatz die Wörter souverän und Grenzen.

„Was bedeutet das Wort souverän für dich?“

„Was sind deine Grenzen?“ können hierfür Beispielfragen sein.

Spezifisch ist dieser Satz, da er konkret auf eine Situation abzielt und gleichzeitig das Schlüsselwort souverän einschließt.

Um das Ziel **messbar** zu machen, frage ich die folgende Skalenfrage:

„Auf einer Skala von 0 bis 10, wobei 0 für gar nicht souverän und 10 für vollkommen souverän steht, wo stehst du aktuell?“

„Wo möchtest du auf dieser Skala nach der Coaching Sitzung stehen?“

Die **Attraktivität** des Zielsatzes kann ich durch die Skalenfrage: „Wie wichtig ist dir dieses Ziel auf einer Skala von 0 bis 10, wobei 0 gar nicht und 10 vollkommen wichtig bedeutet“ stellen.

Ob der Zielsatz **realistisch** für den Coachee ist, frage ich gerne: „Glaubst du, dass du es schaffst in Gesprächen mit deiner Führungskraft souverän zu sein und deine Grenzen zu kennen?“

Um die Terminierung des Ziels abzufragen, stelle ich die Frage: „Wann ist das nächste Gespräch mit deiner Führungskraft?“

Auftrag suchen

Nachdem der Zielsatz klar formuliert ist, ist es wichtig den Auftrag für mich als Coach zu klären. Hierzu frage ich den Coachee: „Wobei kann ich dich unterstützen, dein Ziel zu erreichen?“

Wenn auf die Frage „Wobei kann ich dich unterstützen, dein Ziel zu erreichen?“ keine Antwort kommt, mache ich konkrete Angebote.

Die Angebote von mir sind kontextbezogen und können folgende sein:

„Ich kann dir helfen zu verstehen, was dich blockiert, um souverän zu sein?“

„Durch Fragen kann ich dir neue Perspektiven ermöglichen“

„Ich kann dir helfen deine Bedürfnisse zu verstehen“

Jetzt stelle ich die Frage: „Welches Angebot passt am besten für Dich?“

Phase 3: Konkrete Situationsanalyse

Ziel Phase 3: Das Ziel dieser Phase besteht darin, eine konkrete Situation zu finden und an dieser den weiteren Prozess anzulehnen.

Nachdem jetzt das Ziel für den Coachee und der Auftrag für mich als Coach geklärt ist startet die Phase 3.

In dieser Phase sind aus meiner Perspektive folgende Punkte wichtig: Hierzu nutze ich als Beispiel folgende Fragen:

Möglichkeiten, die schon unternommen wurden, um das Ziel zu erreichen.

„Was hast du bereits versucht, um souveräner zu werden gegenüber deiner Führungskraft?“

Ausnahmen finden

„Wann warst du denn mal souverän gegenüber deiner Führungskraft?“

Ressourcen finden, die dabei geholfen haben (Oezepa, 2025)

„Was hat dir dabei geholfen in dieser Situation souverän zu sein?“

Ebenso ist es in dieser Phase wichtig die Gefühle des Coachees bei jeder Frage zu erfragen.

„Wie hast du dich gefühlt, als es anders war?“

„Was hast du gespürt, als es anders war?“ können hier Beispielfragen sein

Wichtig ist aus meiner Sicht, Ressourcen, Gefühle und alles, was bereits unternommen wurde, um dem Ziel näher zu kommen, zu spiegeln und gleichzeitig zu visualisieren.

Visualisierung kann für den Coachee ein wichtiger Anker sein und einen „Aha“ Effekt auslösen, im Sinne von was Gutes im Inneren des Coachees bereits vorhanden ist.

Phase 4: Ordnung für Neues schaffen

Ziel Phase 4: Das Ziel für diese Phase besteht darin, dass der Coachee Möglichkeiten entdeckt, um die Herausforderung zu meistern und gleichzeitig nächste Schritte für sich vereinbart.

Nachdem die Situation in Phase 3 analysiert wurde, Ressourcen gefunden wurden und der Coachee erkennen konnte, was bereits Gutes in ihm besteht, können weitere Möglichkeiten gesucht werden, um dem Ziel näher zu kommen. Die Lösung kann gestaltet werden (Radatz, Beratung ohne Ratschlag, 2023)

Ich frage hier gerne:

„Was hast du für Möglichkeiten deinem Ziel näher zu kommen?“

„Wie sieht deine konkrete Lösung aus?“

„Was siehst du, wenn du deine Lösung durchlebst?“

„Was hörst du, wenn du deine Lösung durchlebst?“

„Was fühlst du, wenn du deine Lösung durchlebst?“

„Was muss noch passieren, damit öfter Y erlebst?“

„Was machst du konkret anders?“

„Wie reagiert x darauf?“

Wenn vom Coachee ein konkretes Bild erarbeitet wurde, frage ich gerne: „Was noch?“ Möglicherweise passt der Coachee noch etwas an, so dass es nachhaltig in seinem System funktioniert.

Unter Einbindung von unseren 5 Sinneskanälen (Hören, schmecken, riechen, sehen und fühlen) geht der Coachee in die Assoziation mit der erarbeiteten Lösung. Dies ermöglicht eine Nachhaltigkeit. (Ineko, 2025)

Nachdem ein konkretes Lösungsbild entstanden ist, frage ich den Coachee nach den konkreten nächsten Schritten.

Hier frage ich beispielsweise: „Was wirst du jetzt als nächstes tun?“

„Wann konkret wirst du xy tun?“

Phase 5: Vertrauensvoller Abschluss

Ziel Phase 5: Das Ziel für diese Phase besteht darin, den Coachee abzufragen, wo er jetzt mit seiner Herausforderung steht und gleichzeitig zu erfragen, wie er oder sie das Coaching erlebt hat.

Nachdem konkrete Maßnahmen entwickelt wurden, referenziere ich mit der Skalenfrage (siehe Phase 2) auf das Ziel. Ich hatte in dieser Phase gefragt, auf welchem Skalenwert der Coachee nach der Coaching Sitzung stehen möchte.

Daher frage ich:

„Du wolltest am Ende dieser Coaching Sitzung auf dem Skalenwert x stehen, wo stehst du jetzt tatsächlich?“

Kommt als Antwort der gewünschte Skalenwert würdige ich es und finde es großartig.

Kommt als Antwort der gewünschte Skalenwert $< x$, dann frage ich beispielsweise:

„Wie passt dieser Wert gerade für dich?“

„Was brauchst du noch, damit du deinen gewünschten Wert erreichst?“

Wenn für den Coachee Klarheit herrscht, stelle ich zum Abschluss noch die folgenden Fragen: (Radatz, Beratung ohne Ratschlag, 2023)

„Was war für dich besonders hilfreich?“

„Was war herausfordernd?“

„Wie war es in Summe für dich auf einer Skala von 0-10, wenn 0 gar nicht gut und 10 super bedeutet?“

Ich verabschiede mich und biete an, sich bei mir zu melden, wenn Unterstützungsbedarf ansteht.