

# **Hausarbeit zum Thema:**

Zusammenfassung der im Rahmen meiner Coaching-  
Ausbildung vermittelten Methodiken

Klassifizierung: Coaching Tools & Methoden

Erstellt durch: Jörg Trillenberg

November 2025

# Executive Summary

Seit Beginn meiner Ausbildung bei Konstellation gelang es mir nicht immer einen durchgängigen Ablauf für den Coaching-Prozess zu bilden. Ich möchte diese Arbeit dazu nutzen, den mir wichtigen roten Faden aufzubauen.

Mein Name ist Jörg Trillenberg, zum Zeitpunkt der Erstellung dieser Arbeit bin ich siebenundvierzig Jahre alt. Ich wohne in Zittau, einem kleinen Städtchen in Sachsen. Vom Beruf bin ich Wirtschaftsingenieur und arbeite in einem global tätigen Unternehmen.

Das Coaching interessiert mich, da ein passendes Wirken in meinem Unternehmen meine Zielerreichung unterstützt. Zudem bin ich Trainer einer Volleyballmannschaft, in der ich mit meinen Spielern in einer starken Wechselwirkung stehe. Weiterhin begleite ich in einem Ehrenamt Sterbende, was mich nachhaltig prägt. In mindesten diesen drei Bereichen meines Lebens steht Kommunikation, das Verständnis des Gegenübers und das Bearbeiten von konfliktreichen, emotionalen auch unklaren Themen im Zentrum. So facettenreich wir Menschen sind, so verschieden sind die relevanten Themen in unseren Leben. Im speziellen interessieren mich die Methodiken des Coachings und vor allem deren erfolgreiche Anwendung im Sinne meiner Kunden im Unternehmen, im Sportteam, bei Sterbenden oder auch in meinem privaten Umfeld.

In dieser Arbeit möchte ich die Anwendung und den Ablauf eines Coachings verdichtet und als grobes Modell aufarbeiten. Es soll einen Leitfaden für mich bilden und gleichzeitig als Wiederholung der Unterrichtsinhalte dienen.

# Inhaltsverzeichnis

Hausarbeit zum Thema: .....	1
Executive Summary .....	2
Inhaltsverzeichnis .....	3
1 Einleitung .....	4
1.1 Meine Herausforderungen .....	4
1.2 Meine Lernfelder .....	4
1.3 Ziel der Arbeit .....	5
2 Hauptteil .....	6
2.1 Grundlagen des Coachings .....	6
Die Haltung .....	6
Struktur des Coaching-Gesprächs .....	6
Ablaufmodell (ohne Hauptteil) .....	7
2.2 Problemfelder der Klienten .....	8
Ablaufmodell (nur Hauptteil) .....	9
2.3 Methoden-Detaillierung .....	10
Unspezifische-Coaching-Methoden .....	10
Spezifische-Coaching-Methoden: .....	11
3 Verdichtete Checkliste .....	16
4 Fazit .....	17

# 1 Einleitung

## 1.1 Meine Herausforderungen

Das hiesige Ausbildungskonzept von Inkonstellation sieht monatliche Coaching-Sessions an den Wochenenden im Onlineformat vor. Für mich besteht die Herausforderung, das Gelernte von Modul zu Modul präsent zu halten und neu dazugewonnenes Wissen dem bestehenden anzufügen.

Weiterhin ist mir präsent, dass gerade in meinem Beruf, der regelmäßig das Erarbeiten und Implementieren von Lösungen erfordert, die konträrere Arbeitsweise zum Coaching darstellt. Auf der einen Seite Lösungen erarbeiten, auf der anderen Seite den Klienten zu Lösungen führen ohne aktiv Lösungen zu geben. Um diese gedankliche Transformation umzusetzen zu können, ist Übungen notwendig. Peer to peer Gruppen boten bisweilen eine Möglichkeit des Übens und Festigens. Für meinem Anspruch ist das zu wenig Zeit, um gefestigt coachen zu können.

Eine weitere Herausforderung sah ich in der Dokumentation der Schulungsinhalte. Ein angebotenes Skript, eine nach den Sessions verteilte Präsentation mit den Schulungsfolien, meine in den ersten beiden Modulen händischen und folgend im word mitgeführten Aufzeichnungen lassen meinen Fokus zerfließen. Eine auf den Punkt verdichtete Dokumentation fehlt. Es bleiben Fragen und Lücken in meinem gedanklichen Coachingprozess. Hier entsteht ein Unbehagen meinerseits, welches beseitigt werden darf.

## 1.2 Meine Lernfelder

Abgeleitet aus meinen Herausforderungen ergeben sich für mich folgende Lernfelder, um das System Coaching für mich nachhaltig zu festigen. Der erste Punkt ist das „nicht-lösungsorientierte“ Denken und Kommunizieren meinerseits, sondern das Führen des Denkens des Klienten hin zu seiner Lösung. Also, das Distanzhalten des Coaches und vermeiden des Eintauchens in die (tiefere) Problematik des Klienten, um nicht Teil dieser zu werden, sondern abgesetzt von seiner Gefühlswelt methodisch führen zu können.

Das zweite Lernfeld ist die „richtige“ Auswahl einer (der) passenden Methodik, die die gewünschte Zielerreichung des Klienten optimal unterstützt.

Das dritte Lernfeld für mich ist das zielorientierte Führen durch den Prozess mit der gewählten Methode und das zielorientierte Fragen hin zum Ziel der Session.

### 1.3 Ziel der Arbeit

Ziel der Arbeit soll das Reflektieren der wesentlichen Inhalte aus den Schulungsmodulen sein. Bestehende Unklarheiten meinerseits sollen möglichst klargestellt werden. Die im Rahmen der Coaching-Ausbildung gelehrt Methodiken sollen so verdichtet aufbereitet sein, dass diese zweckdienlich für das jeweilige spezifische Coaching ausgewählt werden können, ähnlich eines Tafelwerkes, das für den Student die wesentlichen Formeln verfügbar hält. Zugleich möchte ich diese Arbeit auch als Prüfungsvorbereitung nutzen.

# 2 Hauptteil

## 2.1 Grundlagen des Coachings

### Die Haltung

Die Rolle des Coaches impliziert das Mindset, der dienlichen Auseinandersetzung mit den Themen des Klienten. Das Fokussieren auf die Person, derer Thematik und Ziel gepaart mit dem empathischen „dabei sein“, der entsprechenden Mimik, Gestik und dem aktiven Zuhören, bilden die Grundlagen und zentrieren den Klienten in die Mitte des Coachings.

### Struktur des Coaching-Gesprächs

Der Coaching-Prozess gliedert sich in vier Stufen, auf die hier, bis auf den Hauptteil nicht vertieft eingegangen werden soll.

Haltung kalibrieren
Vorgespräch
Einführung mit Ziel- und Auftragsklärung
Hauptteil mit Analyse der Thematik / Anwendung von Methoden / Erarbeiten von Lösungswegen
Abschluss und Abstimmung konkreter nächster Schritte

Ein, wenn nicht der wichtigste Schritt im Coaching-Prozess ist die Anwendung von Methoden. Hier verstehe ich nicht nur die „richtige“ Ausführung der gewählten Methode. Essentiell für ein effektives Coaching ist nach dem Verständnis und der Analyse des Klienten-Problems die Auswahl der „richtigen“ - sofern es die „richtige“ überhaupt gibt - bzw. einer gut passenden Methode. In den Übungen während der Ausbildungsmodule wurde mit uns das sachgerechte Anwenden einer vorgegebenen Methode trainiert. In den ersten Coaching-Sessions außerhalb der Ausbildung mit realen Klienten bestand für mich Unsicherheit in der Selektion einer passenden Methode. Dieser Punkt ist wichtig, um den Klienten mit einem für seine Belange sinnvollen/wertvollen Konzept zu begegnen. Ich würde gerne versuchen auf den folgenden Seiten hierzu einen Ansatz zur Selektion zu skizzieren.

## Ablaufmodell (ohne Hauptteil)

<p>Haltung kalibrieren</p> <ul style="list-style-type: none"><li>- Störfaktoren beseitigen</li><li>- Klienten zentral stellen</li><li>- Vertrauen vertiefend</li><li>- Dienend, Demut, Empathisch, Neutral, wertschätzend</li><li>- In „Führung gehen“ einstellen</li><li>- Vertraulich</li><li>- Lösungsorientiert sein (Blick nach vorne)</li><li>- Metapher, Ausdrucksweise, Körperhaltungen, Mimik spiegeln</li></ul>
<p>Vorgespräch:</p> <ul style="list-style-type: none"><li>- Begrüßung</li><li>- Dankbarkeit für den Kontakt zeigen</li><li>- Kurze Eigenvorstellung</li><li>- Erstes Vertrauen aufbauen</li><li>- Rahmen des Themas/Problems erläutern lassen</li><li>- grobe Vorgehensweise/Ablauf skizzieren; Klienten einstellen</li><li>- Gesprächstermin abstimmen</li></ul>
<p>Einführung mit Ziel- und Auftragsklärung</p> <ul style="list-style-type: none"><li>- Begrüßung</li><li>- Atmosphäre &amp; Vertrauen herstellen, Dankbarkeit für den Kontakt zeigen, Vertraulichkeit</li><li>- Trennung zwischen Coaching und Therapie erörtern (ICD10!)</li><li>- Erwartungshaltung kalibrieren<ul style="list-style-type: none"><li>o Was kann Coaching leisten? (Prozess führt der Coach &amp; Erfolg sichert der Coachee = „Vertragsschluss“; Erkenntnisgewinn, nicht die optimale Lösung)</li><li>o Zeitlichen Rahmen erläutern</li><li>o Mögliche Störquellen kommunizieren</li><li>o durch Coaching besteht die Möglichkeit Erkenntnisse zu gewinnen</li></ul></li><li>- Eigenvorstellung Coach, Werdegang</li><li>- Eigenvorstellung Coachee, Werdegang<ul style="list-style-type: none"><li>o Zugang zu Ressourcen einschätzen, Erste Ressourcen ermitteln</li><li>o Übergang zum Erörtern des Themas/Problems</li><li>o Relevanz des Themas feststellen</li><li>o Kliententyp feststellen</li></ul></li><li>- Zielklärung<ul style="list-style-type: none"><li>o Ziel aufschreiben lassen</li><li>o „Stimmigkeit“ prüfen</li><li>o Skalieren (Stand vor und Ende Coaching) lassen</li></ul></li><li>- Auftragsklärung<ul style="list-style-type: none"><li>o Aufgabe des Coaches/Wunsch an den Coach klären</li></ul></li></ul>
<p>Hauptteil mit Analyse der Thematik/Anwendung von Methoden/Erarbeiten von Lösungswegen sowie Erarbeiten von Handlungsoptionen</p> <ul style="list-style-type: none"><li>- .... siehe weiteres Kapitel</li></ul>
<p>Abschluss und Abstimmung konkreter nächster Schritte</p> <ul style="list-style-type: none"><li>- Aktuellen Stand im Coaching-Prozess erfragen</li><li>- Stand zusammenfassen lassen</li><li>- Evaluierung der Session per Skala von „Einführung mit Ziel- und Auftragsklärung“</li><li>- Nächste konkrete Schritt planen &amp; Verbindlichkeit herstellen</li><li>- Bedanken für das Vertrauen</li><li>- Verabschiedung</li></ul>

## 2.2 Problemfelder der Klienten

Da mein Erfahrungsschatz und mein Wissensstand begrenzt sind, kann ich mich folgend nur auf die uns im Rahmen der Ausbildung vorgestellte Klienten-Problematiken abstützen. Sicherlich gibt es viele weitere Problemfelder. Folgende Problemfelder sind Gegenstand meiner Aufbereitung

- Lebenssituation  
Problemfeld: Unbefriedigende Lebenssituation  
Lösungsrichtung: Verstehen der Einflussfaktoren und Verbesserungen angehen  
Bspw. Unzufriedenheit mit Lebensort oder sozialem Umfeld, Frustration auf Arbeit
  
- Konflikte  
Problemfeld: Konkreter bestehender Konflikt  
Lösungsrichtung: Verstehen der Konfliktbeziehung und Mitigation des Konfliktes  
Bspw. Konflikte mit Familienmitgliedern, Nachbarn, Vereinsmitgliedern oder im Arbeitsumfeld
  
- Entscheidungen  
Problemfeld: Spezifische Entscheidung kann nicht getroffen werden  
Lösungsrichtung: klarere Tendenz für eine Entscheidung  
Bspw. Jobwechsel ja/nein, Trennung vom Partner ja/nein, Kauf von Auto Nr. 1 oder Auto Nr.2
  
- Zukunftsaussichten  
Problemfeld: Unklare Sicht nach vorne/Zukunftsperspektive  
Lösungsrichtung: Klarheit gewinnen, um auf Zukunftsthemen zu fokussieren  
Bspw. Erkennen nächster Lebensschritte
  
- weitere

Basierend auf den zuvor genannten möglichen Problemfeldern der Klienten, ist es Aufgabe des Coaches, diese im Analysegespräch mit dem Coachee zu ermitteln, um lösungsorientiert passende Modelle im weiteren Verlauf anwenden zu können. Hierbei können nach Sicht des Autors die Methoden in zwei Clustern unterschieden werden. Zum einen „Unspezifische-Coaching-Methoden“. Diese Methoden geben einen Rahmen für die zielorientierte Gesprächsleitung und eignen sich für unterkomplexe Anliegen der Klienten. Auf der anderen Seite bieten „Spezifische-Coaching-Methoden“ Modelle, die die Erstellung eines konkreten

Situationsbildes unterstützen. Voraussetzung ist hier, dass der Coach im Gespräch mit dem Coachee das Problemfeld erkennt, um auf die passenden Methoden zurückgreifen zu können. Auch Mischformen zwischen „Unspezifischen-Coaching-Methoden“ und „Spezifische-Coaching-Methoden“ sind möglich. Bspw. kann innerhalb des Ablaufes nach der GROW-Methode in „Spezifische-Coaching-Methoden“ abgesprungen werden, wenn Konflikte transparent werden oder die Stärkung der Selbstwahrnehmung von Vorteil sein kann.

Die folgende Übersicht ordnet die „Unspezifische-Coaching-Methoden“ und „Spezifische-Coaching-Methoden“ in die Struktur des Coaching-Gesprächs ein. Zu beachten ist zudem, dass die Interventionsphase innerhalb der unspezifischen Coaching-Methoden bereits „eingewoben“ ist, bspw. bei GROW innerhalb der Options- bzw. der Way-Forward-Phase. Auf den folgenden Seiten, sind alle Methoden in Kurzform (kleines Kompendium) verdichtet dargestellt.

### Ablaufmodel (nur Hauptteil)

Haltung kalibrieren			
Vorgespräch			
Einführung mit Ziel- und Auftragsklärung			
Hauptteil mit Analyse der Thematik /Anwendung von Methoden/Erarbeiten von Lösungswegen sowie Erarbeiten von Handlungsoptionen			
Unspezifische Coaching-Methoden (Situationsanalyse und Intervention)			
GROW COACHING-Haus INKONSTI NARRATIVER Ansatz			
Spezifische-Coaching-Methoden:			
Situationsanalyse für:			
Lebenssituation	Konflikte	Entscheidungen	Zukunftsaussichten
Timeline	Inneres Team	Tetralema	Timeline
Lebensrad	Riemann-Thomann	Affektbilanz	Lebensrad
Säulenmodell	Konfliktstile	Entscheidungsmatrix	Säulenmodell
Stärken spiegeln	OK-OK-Modell		Grabrede
Grabrede	Gewaltfreie Kommun.		
INSIGHT Modell			
Werte-Entw.-Quadrat			
Intervention			
Eigenverantwortung und Ressourcen stärken			
Interventionsoptionen herausarbeiten			
Eingefahrene Muster/Hindernisse hinterfragen			
Abschluss und Abstimmung konkreter nächster Schritte			

## 2.3 Methoden-Detaillierung

### Unspezifische-Coaching-Methoden

GROW
Ablauf: Goal Reality Options Way Forward

Coaching-Haus
Ablauf: Situation (Wann, wo tritt das Problem auf?) Gefühle (Wie reagierst Du? Welches Bedürfnis hast du?) Thema (Thema hinter dem Thema?) Umfeld (Partner, Unterstützer, Beeinflusser) Zielformulierung (Was möchtest du erreichen? Wie kann ich unterstützen?)

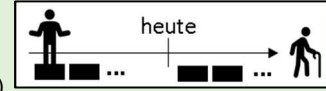
INKONSTI
Ablauf: Idee Natürliche Unterstützung Konkreter Ablauf Optimales Ergebnis Nachweise Spannweite Test

Narrativer Ansatz
Ablauf: Klient erzählt Coach fragt nach Erkenntnissen Coach regt Perspektivwechsel an Ressourcen herausarbeiten Alternative Geschichte weitererzählen/neuerzählen als Gegensatz zu der problemfokussierten Geschichte vom Beginn

## Spezifische-Coaching-Methoden:

### Methoden zur Veranschaulichung der Lebenssituation / Formen von Zukunftsaussichten

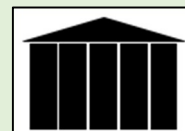
Timeline	
Ziel:	✓ Blick von außen auf das eigene Leben; Ziel-/Sinnfindung für die Zukunft
Situationsanalyse:	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Klärung des Themas (bspw. alles, Beruf, Leben)</li> <li>• 3-5 Karten in Vergangenheit plus 3-5 Karten in Zukunft (letzte Karte hohes Alter)</li> <li>• Richtung im Raum definieren</li> <li>• Klient: legt Karten, wählt Abstände</li> <li>• Klient: läuft timeline ab, betritt Karten + schildert Gefühle (Was kommt hoch? Was fehlt? Körper? Bauch? Stand?)</li> <li>• Klient steht auf letzter Karte / Coach steht auf „heute“ &gt; Klient schaut auf sein Leben zurück, gibt sich zurückblickend Tipps (Was würdest du dir im Heute sagen/wünschen? Wie fühlen sich die Tipps an?)</li> <li>• Klient steht auf heute / Coach steht auf letzter Karte &gt; „Eine weise alte Frau hat mir mal gesagt,...“</li> </ul>
Intervention:	<ul style="list-style-type: none"> <li>→ Was ist deiner Erkenntnis aus der Timeline?</li> <li>→ Lösungsoptionen besprechen &amp; erarbeiten</li> </ul>



Lebensrad	
Ziel:	✓ Visualisierung relevanter Lebensvariablen und Finden von Lösungsansätzen
Situationsanalyse:	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Klärung des Themas (bspw. alles, Beruf, Leben)</li> <li>• Definieren relevanter Variablen/Kriterien</li> <li>• Definieren der aktuellen Situation mittels Skale</li> <li>• Soll-Ist-Zustand gegenüberstellen, Prioritäten setzen</li> </ul>
Intervention:	→ Lösungsoptionen für die größten/relevantesten Abweichungen besprechen & erarbeiten



Säulenmodell	
Ziel:	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Klärung des Klienten-Anliegens, da vom Klienten benannte Probleme oder Ziele oftmals Ausdruck eines zunächst weniger offensichtlichen Kernanliegens sind;</li> <li>✓ Motive; Muster, Bedürfnisse etc., die sich hinter vordergründig benannten Problemen oder Zielen verbergen, identifizieren und visualisieren;</li> <li>✓ Klient kann seine aktuelle Situation ganzheitlich betrachten, Start für Coaching</li> </ul>
Situationsanalyse:	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Klärung: das Dach ist die Identität des Klienten</li> <li>• Variablen/Kriterien der Identität sind: Arbeit/Leistung, materielle Sicherheit, Soziales Netz/Beziehung, Körper/Gesundheit, Werte/Sinn</li> <li>• Säulenbreite/Füllgrad eintragen; zeigt Wichtigkeit &gt; Säulen sollen gut tragen</li> <li>• Wechselwirkung zw. Säulen, wenig gefüllte Säulen erörtern, Prioritäten setzen</li> </ul>
Intervention	→ Lösungsoptionen für relevante Abweichungen besprechen & erarbeiten



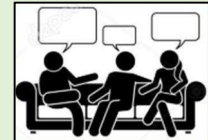
## Stärken spiegeln

### Ziel:

- ✓ Erkennen und aktivieren von Ressourcen des Klienten

### Situationsanalyse:

- Ladenmetapher: Der Klient als Laden  
Bspw. Wenn Du ein Laden wärst...  
Wärst du am ehesten ein...  
Wäre dein Standort...  
Könnte ich im Schaufenster sehen...  
Sieht es drinnen aus...  
Würde einen weiten Weg nicht scheuen, weil...  
Welche Schätze hättest du auf Lager....
- Weihnachtsgespräch: Menschen erinnern sich an den gestorbenen Klienten  
Bspw. Du bist gestorben, deine Familie redet zu Weihnachten über dich;  
Wer ist sitzt da? Wer würde was über dich erzählen?



### Intervention:

- Als Coach des Ladenbesitzers sehe ich folgende Stärken und Entwicklungsmöglichkeiten
- Was macht es mit Dir, wenn du deine Familie über dich reden hörst?

## Grabrede

### Ziel:

- ✓ Erkennen und aktivieren von Änderungspotentialen des Klienten

### Situationsanalyse:

- Grabrede selbst verfassen
- Frage: Was möchte ich, dass ein anderer bei meiner Beerdigung über mich sagt?



### Intervention:

- Lösungs-/Änderungsoptionen für relevante Abweichungen erarbeiten

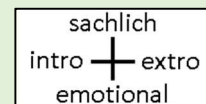
## INSIGHT-Modell

### Ziel:

- ✓ Erkennen von Stärken und Potentialen, Verständnis für Vielfalt
- ✓ Wert für das Team entdecken
- ✓ Lernen wie der Klient geführt oder selber führen möchte

### Situationsanalyse:

- Vorstellen des Modells:
- Charakter: intro vs. extro und sachlich vs. emotional (oder weiter Kooperation vs. Wettbewerb, Offenheit vs. Beständigkeit, gewissenhaft vs. Flexibel)
- Motive: Beziehung, Sicherheit, Werte, Leistung, Wachstum,...
- Kompetenzen: Analysieren, Durchsetzen, Eigeninitiative, Empathie,...



### Intervention:

- Ressourcen für die aktuelle Herausforderung transparent machen und zuordnen sowie für nächste Schritte einsetzen

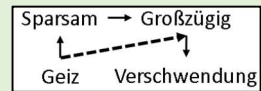
## Werte-Entwicklungs-Quadrat

### Ziel:

- ✓ Erarbeiten eines positiven Zielverhaltens zu einem negativen Übertreibungsverhaltens

### Situationsanalyse

- Negative Übertreibung definieren (bspw. Geiz)
- Das positive Verhalten in der negativen Übertreibung finden (Sparsamkeit)
- Das positive Gegenverhalten zum positiven Verhalten finden (Großzügigkeit)



### Intervention

- Mögliche Wege/Ressourcen als Maßnahmen von negativer Übertreibung (Geiz) zum positiven Verhalten (Großzügigkeit) ableiten

## Methoden zur Veranschaulichung von Konflikten

### Inneres Team

#### Ziel:

- ✓ Neuabstimmen/Justieren der innen Stimmen zur Priorisierung von Gefühlen und Handlungen

#### Situationsanalyse:

- Innere Stimmen darstellen (mit Bild, Funktion, Botschaft und Wichtigkeit)
  - Stimmen bewerten (Wie agieren sie miteinander? Laut? Leise? Brems? Treibt?)
- ! alle Stimmen gehören zum Klienten, sind ein Teil von ihm und steuerbar durch Klienten



#### Intervention:

- Klient gewichte Stimmen hinsichtlich seines Ziels neu
- Welche Stimme braucht es / soll laut sein, damit du beim nächsten Mal nicht unsicher wirkst?

### Riemann-Thomann

#### Ziel:

- ✓ Reflexion des eigenen oder des anderen Konfliktverhaltens (hinter Konflikten steht immer ein nichterfülltes Bedürfnis!)

#### Situationsanalyse:

- Bedürfnisse/Sehnsüchte des Klienten und „Gegners“ im Konflikt darstellen & skalieren (Nähe/Distanz; Wechsel/Dauer) > Punkt / Heimatgebiet einzeichnen
- Vergleich des früheren mit dem heutigen Heimatgebietes; Was hat sich verändert? In welche Richtung möchte der Klient sein Heimatgebiet ausdehnen?
- Partnerarbeit: Konfliktpartner füllen das Diagramm separat aus und besprechen die Wahrnehmung des anderen?
- Teamarbeit: jeder trägt sich im Diagramm ab und besprechen Cluster oder „Leerstellen“
- Abweichungen/Überlappungen erörtern



#### Intervention:

- Mögliche Wege/Ressourcen/„Superkräfte“ als Maßnahmen ableiten
- Durch Deutlichmachen des Heimatgebiets die Kommunikation im Konflikt steuern
- Wie nehmen mich andere im Konflikt wahr? Passt das zu meiner Wahrnehmung oder kann ich was verändern?
- Stärkung des Teams durch Schließen von „Leerstellen“ Von wo kommen wir? Wo wollen wir hin?

## Konfliktverhaltensstile

Ziel:

- ✓ Suche nach einem anderen Konfliktstil

Situationsanalyse:

- Relevanz des Konfliktes erörtern (ist er hilfreich, Zufriedenheit, wären Bedürfnisse erfüllt)  
> Was heißt das für den Klienten?
- Vermeiden, Nachgeben, Kompromiss, Kooperation, Durchsetzen „besuchen“
- Dabei erörtern: theoretische Machbarkeit (Bedürfnisse/Gefühle des anderen befriedigen), Umsetzung skizzieren (Verhalten, unterstützende Ressourcen, Ansatz aus Vergangenheit, Ansatz anderer Personen, Superkraft, Doings, Weg)



Intervention:

- Mögliche Wege/Ressourcen als Maßnahmen ableiten

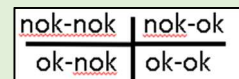
## OK-OK-Modell

Ziel:

- ✓ Reflektieren von Kommunikations-/Verhaltensmuster und positives verändern
- ✓ Haltung von „du bist ok und ich bin ok“ erreichen (gegenseitiger Respekt, Zusammenarbeit, Grundlage für erfolgreiche Führung)

Situationsanalyse

- Auseinandersetzen mit Ich-Zustand und Kommunikationsmuster
- Erkennen von Kommunikationsfallen
- Erarbeiten einer offeneren, authentischeren Kommunikation
- Erwachsenen-Ich (ergründend), Eltern-Ich (Normativ, Fürsorglich) und Kind-Ich (angepasst oder frei)  
> Die Ich-Zustände beeinflussen, wie wir kommunizieren und wahrgenommen werden. Eine bewusste Wahl fördert konstruktive Führung



Intervention

- Mögliche Wege/Ressourcen als Maßnahmen hinzu „du bist ok und ich bin ok“

## Gewaltfreie Kommunikation

Ziel:

- ✓ Konflikte friedlich lösen und Beziehungen wertschätzender gestalten, partnerschaftliche Haltung behalten, auf Augenhöhe und empathisch bleiben

Situationsanalyse

- Modell erläutern
- Beobachtung / Gefühle / Bedürfnis / Bitte beschreiben

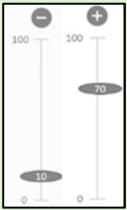
1. Beobachtung
2. Gefühl
3. Bedürfnis
4. Bitte

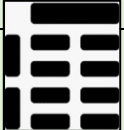
Intervention

- Anwendungsfall planen

## Methoden zur Unterstützung bei Entscheidungen

<b>Tetralema</b>	
Ziel: ✓ Lösungsraum durch Querdenken und neue Perspektiven bei Entscheidungsdilemma erweitern	
Situationsanalyse	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Das eine</li> <li>2. Das andere</li> <li>3. Beste aus beiden</li> <li>4. Etwas anderes</li> <li>5. All dies nicht und jenes nicht</li> </ol>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Einladen zum Tetralema</li> <li>• Das eine / Das andere / Beides / Keines von beiden / All dies und selbst das nicht</li> <li>• Jeweils Einspüren, Stille, Empfindungen (eher positiv/negativ) schildern &amp; einordnen lassen &gt; Was kommt hoch? Was fehlt? Körper? Bauch? Stand?</li> <li>• Auswertung: Coachee/Coach fassen die geschilderten und beobachteten Eindrücke zusammen</li> </ul>	
Intervention	
<ul style="list-style-type: none"> <li>→ positiv gespürten Positionen ausfindig machen und Präferenz konkretisieren</li> <li>→ ist keine positive Position zu entdecken: ggf. noch nicht die Zeit zu entscheiden? Es geht um andere Ziele? Versteckte Ängste/Bedürfnisse?</li> </ul>	

<b>Affektbilanz</b>	
Ziel: ✓ ad hoc Präferenz bei Entscheidungsdilemma transparent machen	
Situationsanalyse	<ul style="list-style-type: none"> <li>• beide gegenüberstehende Entscheidungsoptionen erläutern</li> <li>• Konzentration auf Option 1 (Augen schließen, Einfühlen, Vorstellen)</li> <li>• Wie viele positive Emotionen (0 bis 100) löst das bei dir „JETZT!“ aus? Abtragen im Diagramm....anschließend die negativen Emotionen abfragen</li> <li>• ...Option 2....</li> </ul>
	
Intervention	
<ul style="list-style-type: none"> <li>→ Interpretation des Ergebnisses durch Klienten</li> <li>→ Was möchte der Klient weiterbearbeiten?</li> <li>→ Schritte/Maßnahmen ableiten</li> <li>→ Bei pari: Unterstützung für die Entscheidungsfindung besprechen (bspw. Freunde, weitere Informationen sammeln)</li> </ul>	

<b>Entscheidungsmatrix</b>	
Ziel: ✓ Präferenz bei Entscheidungsdilemma transparent machen	
Situationsanalyse	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Entscheidungskriterien definieren (bspw. Was ist wichtig am Job?)</li> <li>• Aufbau der Matrix: Gewichtung / Punkte (aktuelle Situation) / gewichtete Punkte</li> </ul>
	
Intervention	
<ul style="list-style-type: none"> <li>→ Interpretation des Ergebnisses durch Klienten</li> <li>→ Was möchte der Klient weiterbearbeiten?</li> <li>→ Schritte/Maßnahmen ableiten</li> <li>→ Bei pari: Unterstützung für die Entscheidungsfindung besprechen (bspw. Freunde, weitere Informationen sammeln)</li> </ul>	

# 3 Verdichtete Checkliste

<p>Haltung kalibrieren</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Störfaktoren beseitigen</li> <li>- Klienten zentral stellen</li> <li>- Vertrauen vertiefend</li> <li>- Dienend, Demut, Empathisch, Neutral, wertschätzend</li> <li>- In „Führung gehen“ einstellen</li> <li>- Vertraulich</li> <li>- Lösungsorientiert sein (Blick nach vorne)</li> <li>- Metapher, Ausdrucksweise, Körperhaltungen, Mimik spiegeln</li> </ul>																																	
<p>Vorgespräch:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Begrüßung</li> <li>- Dankbarkeit für den Kontakt zeigen</li> <li>- Kurze Eigenvorstellung</li> <li>- Erstes Vertrauen aufbauen</li> <li>- Rahmen des Themas/Problems erläutern lassen</li> <li>- grobe Vorgehensweise/Ablauf skizzieren; Klienten einstellen</li> <li>- Gesprächstermin abstimmen</li> </ul>																																	
<p>Einführung mit Ziel- und Auftragsklärung</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Begrüßung</li> <li>- Atmosphäre: Vertrauen herstellen, Dankbarkeit für den Kontakt zeigen, Vertraulichkeit</li> <li>- Trennung zwischen Coaching und Therapie erörtern (ICD10!)</li> <li>- Erwartungshaltung kalibrieren             <ul style="list-style-type: none"> <li>o Was kann Coaching leisten? (Prozess führt der Coach &amp; Erfolg sichert der Coachee = „Vertragsschluss“; Erkenntnisgewinn, nicht die optimale Lösung)</li> <li>o Zeitlichen Rahmen erläutern</li> <li>o Mögliche Störquellen kommunizieren</li> <li>o durch Coaching besteht die Möglichkeit Erkenntnisse zu gewinnen</li> <li>o Spaß</li> </ul> </li> <li>- Eigenvorstellung Coach, Werdegang</li> <li>- Eigenvorstellung Coachee, Werdegang             <ul style="list-style-type: none"> <li>o Zugang zu Ressourcen einschätzen, Erste Ressourcen ermitteln</li> <li>o Übergang zum Erörtern des Themas/Problems</li> <li>o Relevanz des Themas feststellen</li> <li>o Kliententyp feststellen</li> </ul> </li> <li>- Zielklärung             <ul style="list-style-type: none"> <li>o Ziel aufschreiben lassen (Präsenz!)</li> <li>o „Stimmigkeit“ prüfen</li> <li>o Skalieren (Stand vor und Ende Coaching) lassen</li> </ul> </li> <li>- Auftragsklärung             <ul style="list-style-type: none"> <li>o Aufgabe des Coaches/Wunsch an den Coach klären</li> </ul> </li> </ul>																																	
<p>Hauptteil mit Analyse der Thematik /Anwendung von Methoden/Erarbeiten von Lösungswegen sowie Erarbeiten von Handlungsoptionen</p>																																	
<p>Unspezifische Coaching-Methoden (Situationsanalyse und Intervention)</p> <p>GRÖW COACHING-Haus INKONSTI NARRATIVER Ansatz</p>	<p>weitere Tools:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- offene Frage stellen</li> <li>- positives Konotieren</li> <li>- Skalierungsfragen</li> <li>- Wunderfrage (Es ist ein Wunder passiert, Woran merkst du dass das Pb gelöst ist?)</li> <li>- Verschlimmerungsfrage</li> <li>- zirkuläre Fragen (Sichtweisen anderer Personen?)</li> <li>- hypothetische Frage (Stellen sie sich vor...?)</li> <li>- Metapherfrage („Baustelle“ In welchen Bauabschnitt?)</li> <li>- Ausnahmen erfragen (Wann tritt das nicht auf?)</li> <li>- Kliententypen "managen"             <ul style="list-style-type: none"> <li>o Opfer (Ressourcen stärken, Leidende &gt; Handelnde)</li> <li>o Besucher (locken, Zeit sinnvoll nutzen? Können auch Film schauen)</li> <li>o handföähig (Standard Coaching-Prozess)</li> </ul> </li> <li>- Aufmerksamkeit auf Ressourcen lenken             <ul style="list-style-type: none"> <li>o nach Ausnahmen fragen (wenn keine: hypoth. Annahmen)</li> <li>o Unterschied zwischen Problem und Ausnahmen beschreiben</li> <li>o Was ist anders? (Klient, Umwelt, Körper, Stimme Gefühl)</li> </ul> </li> <li>- Problemorientierung (Blick zurück) vs Lösungsorientierung (Blick nach vorne)             <ul style="list-style-type: none"> <li>o Was funktioniert? = mehr davon!</li> <li>o konkrete kleine Schritte</li> <li>o Anerkennung</li> <li>o Ausnahmen erfragen (Wann tritt das nicht auf?)</li> </ul> </li> <li>- Circle of Control, Influence, Concern (Control, Influence vergrößern)</li> </ul>																																
<p>Spezifische-Coaching-Methoden:</p> <p>Situationsanalyse für:</p> <table border="1"> <thead> <tr> <th>Lebenssituation</th> <th>Konflikte</th> <th>Entscheidungen</th> <th>Zukunftsaussichten</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Timeline</td> <td>Inneres Team</td> <td>Tetralema</td> <td>Timeline</td> </tr> <tr> <td>Lebensrad</td> <td>Riemann-Thomann</td> <td>Affektbilanz</td> <td>Lebensrad</td> </tr> <tr> <td>Säulenmodell</td> <td>Konfliktstile</td> <td>Entscheidungsmatrix</td> <td>Säulenmodell</td> </tr> <tr> <td>Stärken spiegeln</td> <td>OK-OK-Modell</td> <td></td> <td>Grabrede</td> </tr> <tr> <td>Grabrede</td> <td>Gewaltfreie Kommun.</td> <td></td> <td></td> </tr> <tr> <td>INSIGHT Modell</td> <td></td> <td></td> <td></td> </tr> <tr> <td>Werte-Entw.-Quadrat</td> <td></td> <td></td> <td></td> </tr> </tbody> </table> <p>Intervention</p> <p>Eigenverantwortung und Ressourcen stärken Interventionsoptionen herausarbeiten Eingefahrene Muster/Hindernisse hinterfragen</p>		Lebenssituation	Konflikte	Entscheidungen	Zukunftsaussichten	Timeline	Inneres Team	Tetralema	Timeline	Lebensrad	Riemann-Thomann	Affektbilanz	Lebensrad	Säulenmodell	Konfliktstile	Entscheidungsmatrix	Säulenmodell	Stärken spiegeln	OK-OK-Modell		Grabrede	Grabrede	Gewaltfreie Kommun.			INSIGHT Modell				Werte-Entw.-Quadrat			
Lebenssituation	Konflikte	Entscheidungen	Zukunftsaussichten																														
Timeline	Inneres Team	Tetralema	Timeline																														
Lebensrad	Riemann-Thomann	Affektbilanz	Lebensrad																														
Säulenmodell	Konfliktstile	Entscheidungsmatrix	Säulenmodell																														
Stärken spiegeln	OK-OK-Modell		Grabrede																														
Grabrede	Gewaltfreie Kommun.																																
INSIGHT Modell																																	
Werte-Entw.-Quadrat																																	
<p>Abschluss und Abstimmung konkreter nächster Schritte</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Aktuellen Stand im Coaching-Prozess erfragen</li> <li>- Stand zusammenfassen lassen</li> <li>- Evaluierung der Session per Skala von „Einführung mit Ziel- und Auftragsklärung“ (Qualitätskontrolle)</li> <li>- Nächste konkrete Schritt planen &amp; Verbindlichkeit herstellen</li> <li>- Bedanken für das Vertrauen</li> <li>- Verabschiedung</li> </ul>																																	

## 4 Fazit

Tja, soweit die Theorie oder zumindest ein kleiner Teil davon. Man kann es drehen und wenden wie man möchte, ein zielorientiertes Coaching erreicht man nicht durch Unterricht oder theoretisches Studium. Hier gilt ganz klar: Übung macht den Meister. Ich versuche mich.