

# Abschlussarbeit

## Ausbildung zum Systemischen Coach

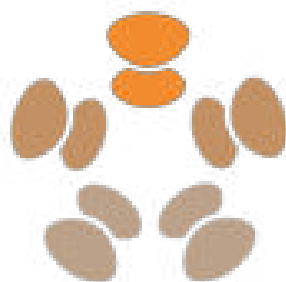
Thema:

### Konzeption eines Coaching-Prozesses in kompakter Onepager-Form

Klassifizierung: Coaching Tools & Methoden

**Verfasser:** Ralf Grotjahn  
Schlägerstraße 23  
30171 Hannover

**Datum:** November 2025



**INKONSTELLATION**

---

Ausbildungsakademie  
Coaching | Entwicklung | Persönlichkeit

# Inhaltsverzeichnis

Inhaltsverzeichnis .....	I
1 Einleitung .....	1
2 Hauptteil .....	2
2.1 Die Idee und das Ziel.....	2
2.2 Die Herangehensweise und Umsetzung .....	2
3 Fazit/Ergebnis.....	6
4 Anmerkungen .....	6
5 Quellenverzeichnis .....	7
6 Ergebnis „Coaching Prozess“ .....	8

# 1 Einleitung

Nach nahezu 30 Jahren Berufserfahrung in der Automobilindustrie – davon 15 Jahre in leitenden Positionen mit wachsender Verantwortung – habe ich mich Ende 2024 bewusst für eine berufliche Auszeit entschieden.

Seit Anfang 2025 nutze ich diese Phase im Rahmen eines Sabbaticals, um lang aufgeschobene persönliche Projekte zu realisieren, neue Perspektiven zu gewinnen und neue Energie zu tanken.

In meiner Funktion als General Manager und Geschäftsführer waren mir die Themen Unternehmens- und Mitarbeiterentwicklung immer sehr wichtig, ich habe diese Maßnahmen zusammen mit HR persönlich initiiert und gesteuert. Darüber hinaus habe ich selbst in den letzten Jahren von zahlreichen Einzelcoachings profitiert und diese auch gerne meinen Mitarbeitern\*innen zur Unterstützung angeboten.

Ich fand das Thema Coaching schon immer spannend. Für mich ist der Umgang mit Mitarbeitenden ein zentrales Thema zum Erfolg des Unternehmens. Viele Unternehmen schreiben sich dies auch auf die Fahne; Schlagwörter wie Führungskräfte-, Mitarbeiter- und Talent Entwicklung sind gegenwärtig, werden aber leider aufgrund mangelnder Zeit und Ressourcen oftmals nicht wirklich gelebt und existieren nur in Datenbanken, Excel und PowerPoint.

Ich habe mir dazu am Anfang meiner Auszeit Gedanken gemacht und bin zu der Entscheidung gekommen eine Coaching Ausbildung zu absolvieren, die ich als wertvolle Erweiterung meiner Kompetenzen in den Bereichen Führung, Kommunikation und Motivation empfinde.

Mein Ziel ist es in Zukunft als Führungskraft die Methoden anzuwenden, um meine Mitarbeitenden zu unterstützen und Ihnen dabei zu helfen Ihre eigenen Potentiale zu entwickeln.

Ich habe mich dann nach einem Auswahlverfahren dazu entschieden die Ausbildung zum Systemischen Coach bei InKonstellation im Juni 2025 in Hannover zu beginnen.

## 2 Hauptteil

### 2.1 Die Idee und das Ziel

Nach den ersten beiden Ausbildungswochenenden Ende Juni und Ende August 2025 stand ich vor der Herausforderung, dass ich mit Informationen regelrecht überflutet war. Die ersten beiden Module waren sehr intensiv und es gab eine Menge an Informationen. Ich stand vor der Frage, wie ich alle diese Informationen und Eindrücke verarbeiten und mir zu nutzen machen sollte.

Die Methode des Coaching Hauses im zweiten Modul hat mich zudem verwirrt, ich habe kein klares Bild zu Ablauf und Anwendung bekommen.

Da ich aus der Automobilindustrie komme bin ich es gewohnt in Prozessen und Prozesslandschaften zu arbeiten und zu denken.

Was weiterhin hilfreich war, war die Anmerkung eines Trainers: „Coaching ist wie ein Supermarkt mit vollgefüllten Regalen. Ihr nehmt euch heraus, was ihr braucht und mögt.“

Auf dieser Basis hat sich recht schnell vor meinem geistigen Auge ein „Coaching Prozess“ entwickelt. Ich hatte das Ziel im Rahmen der Nacharbeitung der Coaching Wochenenden mir einen Prozess zu entwickeln, der mir in Form eines „Onepagers“ als Leitfaden für einen Coaching Ablauf dienen sollte. Ziel war es alles auf einer Seite darzustellen, um alles auf einen Blick zu haben, einen klaren Ablauf und eine Struktur zu erkennen. Dieser Onepager soll mir als Unterlage zum Lernen helfen und ggf. sogar bei einem Coaching als Merkblatt zu Verfügung stehen.

### 2.2 Die Herangehensweise und Umsetzung

Ich habe nach dem zweiten Modul dann auf einem leeren Blatt PowerPoint angefangen einen in der Automobilindustrie typischen Prozess darzustellen. Dieser beginnt links und endet rechts. Dies ist der sogenannte Kernprozess, der in mehrere Phasen aufgeteilt ist. Am Anfang eines Prozesses steht immer der Input, beim Coaching ein Klient mit einem Thema, am Ende der Output, beim Coaching Ergebnisse und Maßnahmen.

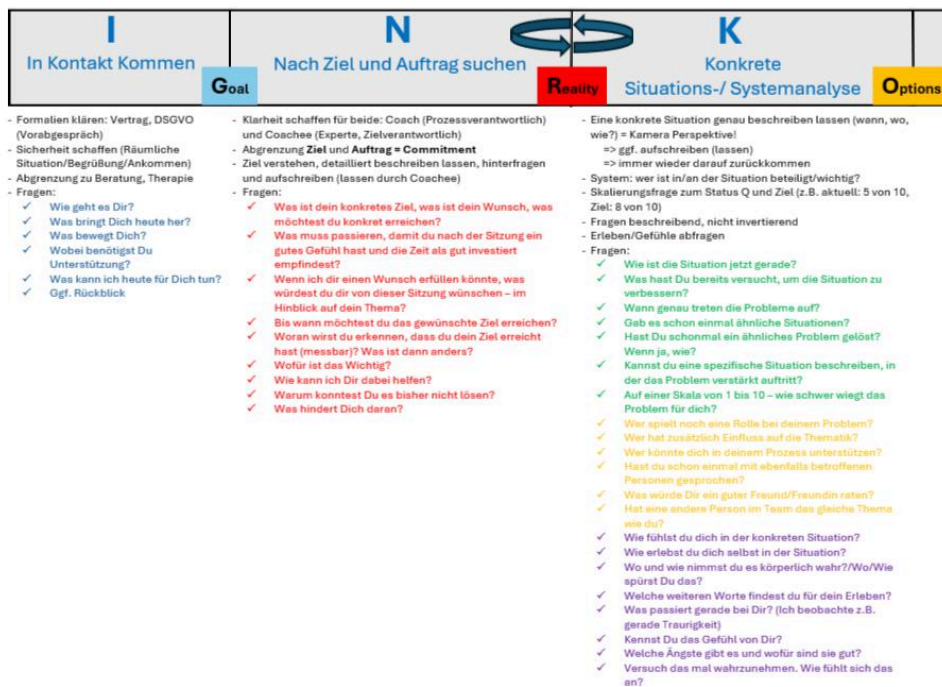
Der Kernprozess ließ sich schnell visualisieren. Das INKOV Modell war für mich hier der klare Ablauf des Prozesses. Im Modul 4 kam dann das GROW Modell hinzu, wel-

ches ähnlich dem INKOV Modell ist. Ich habe beide Modelle in meine grafische Darstellung integriert.

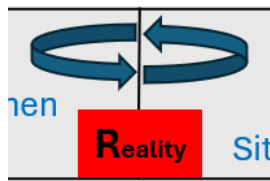


Der Hauptprozess besteht aus einzelnen Prozessschritten, sowie begleitende Prozesse und Methoden.

Wie oben schon angedeutet hat mich das Modell/Prozess Coaching Haus während des zweiten Moduls sehr gefordert. Ich habe nicht wirklich verstanden, wie es funktioniert. Mit der Visualisierung in meinem Coaching Prozess habe ich versucht für mich die Lösung zu finden. Ich habe die insgesamt 5 verschiedenen Farben des Coaching Haus benutzt, um auch die dazugehörigen Fragen in der entsprechenden Farbe und Prozessabschnitten darzustellen.



In der Grafik kann man erkennen, dass die Fragen über die 3 Prozessschritte **I** (In Kontakt kommen), **N** (Nach Ziel und Auftrag suchen) und **K** (Konkrete Situations-/Systemanalyse) verteilt sind. Da das Coaching Haus am Anfang des Coaching Prozesses steht, war ich mir hier unsicher, ob die Darstellung so korrekt ist. Ich habe dies im Rahmen des dritten Moduls mit einem Trainer diskutiert. Resultat war, dass ich das so darstellen kann, da die Phasen ja nie fix sind und auch immer wieder zurückgesprungen werden kann und darf (Beispiel: Ziel ändert sich oder Ziel hinter dem Ziel). Zur besseren Darstellung habe ich dann die rotierenden Pfeile in den Prozessablauf eingefügt.

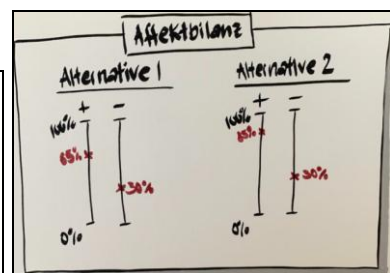
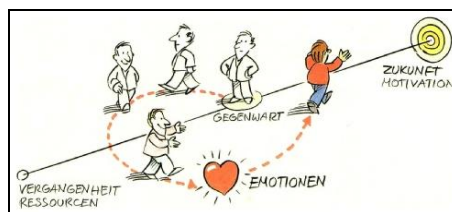
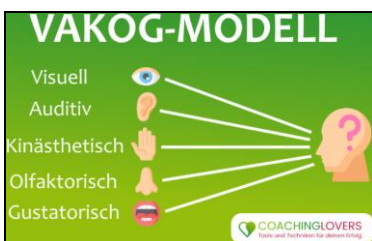


Das weitere Vorgehen war dann logisch und einfach für mich.

Hinsichtlich der begleitenden Prozesse, Methoden und Informationen habe ich mich aus dem „Coaching Supermarkt“ bedient. Ich habe die für mich wichtigen Zutaten aus den „Regalen“ genommen und diese integriert, wie z.B. das VAKOG-Modell, die Definition von SMART Zielen oder die generelle Haltung des Coaches.

Hierzu habe ich selbsterklärenden Grafiken genutzt.

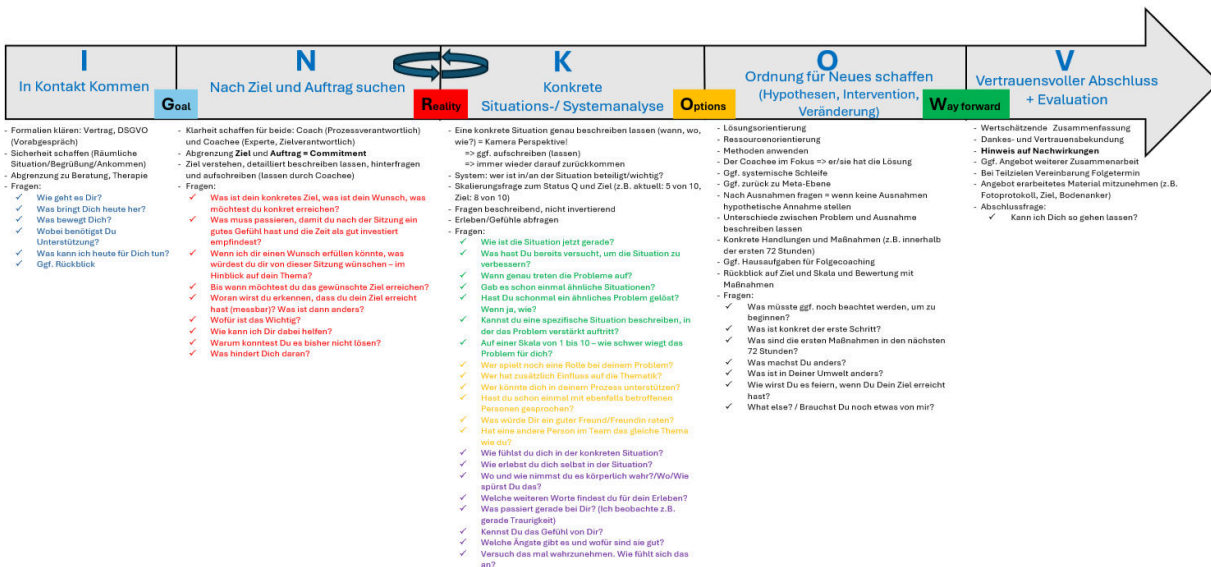
Techniken des aktiven Zuhörens		
VERBALE TECHNIKEN	NONVERBALE TECHNIKEN	PARAVERBALE TECHNIKEN
Paraphrasieren & Zusammenfassen	Blickkontakt halten	Paraverbale Aufmerksamkeitssignale geben
Spiegeln bzw. Verbalisieren emotionaler Erlebnisinhalte	Zugewandte, offene Körperhaltung	Lächeln
Nachfragen	Nicken	Seufzen
Klären	Ausreden lassen	
Verbale Aufmerksamkeitssignale geben	Geduld und Ruhe ausstrahlen	



Weitere wichtige Informationen wie Methoden, Fragen und Sonstiges habe ich in Textfeldern zusammengefasst und rund um den Prozess platziert.

<p><b>Methoden zur Entscheidungsfindung &amp; Reflexion</b></p> <p><b>Narrativer Ansatz</b> → Geschichte erzählen lassen („Reden hilft“) → Sortiert Gedanken, löst Emotionen, öffnet neue Perspektiven</p> <p><b>Timeline (mit Bodenankern)</b> → Verlauf visualisieren (z. B. Lebens- oder Projektklinie) → Erkennt Entwicklungen, Wendepunkte und Muster</p> <p><b>Tetralemma (mit Bodenankern)</b> → Erweiterung klassischer Entweder-oder-Logik → Fünf Optionen: das Eine - das Andere - beides - keines - etwas Neues</p> <p><b>Affektbilanz</b> → Zuerst emotionale Bewertung: Was fühlt sich stimmig oder entlastend/belastend an? → Danach rationale Analyse: Verknüpft Gefühl &amp; Verstand → mehr Klarheit → Klarheit ab Verhältnis 70:30!</p> <p><b>Entscheidungsmatrix</b> → Optionen systematisch vergleichen → Kriterien gewichten → fundierte, nachvollziehbare Entscheidung</p> <p><b>Hinweis:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- beim Arbeiten mit Emotionen (z.B. Bodenankern) ist es wichtig, zwischen den einzelnen Schritten (z.B. Übergang von „das Eine“ aus „das Andere“ Neutralisierungsfragen zu stellen (z.B. Was hast Du heute gefrühstückt oder wie war Dein letzter Urlaub?)</li> <li>- Das Ergebnis aus den Methoden kann nachwirken!</li> </ul>	<p><b>Fragen:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>Offen:</b> „Wie hast Du Dich dabei gefühlt?“</li> <li>• <b>Geschlossen:</b> „War das gestern oder heute?“</li> <li>• <b>Zirkuläre Fragen:</b> „Was würde Deine Kollegin sagen, wie Du mit Stress umgehst?“</li> <li>• <b>Hypothetisch:</b> „Angenommen, Du hättest unbegrenzt Zeit – was würdest Du zuerst ändern?“</li> <li>• <b>Metapher:</b> „Wenn Dein Alltag/Leben Wetter/Achterbahn/Baustelle wäre, wie würde es aussehen?“ =&gt; Detailbeschreibung + Status am Ende des Coachings abfragen und beschreiben lassen!</li> <li>• <b>Paradoxe Intervention:</b> „Kannst Du versuchen das Problem absichtlich noch schlimmer zu machen?“</li> <li>• <b>Wunderfrage:</b> „Stell Dir vor, über Nacht geschieht ein Wunder - woran würdest Du als Erstes merken, dass es passiert ist?“</li> </ul>
	<p><b>Sonstiges:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Aktives Zuhören =&gt; Wahrnehmung =&gt; Hypothese =&gt; Interpretation</li> <li>- Emotionen wahrnehmen</li> <li>- Dialog</li> <li>- Spiegeln</li> <li>- Paraphrasieren</li> <li>- Re-Framing</li> <li>- Ressourcen: erkennen und (einsetzen)</li> <li>- Inselmodell / Konstruktivismus</li> <li>- Kognitive und emotionale Ebene</li> </ul>

Und das Wichtigste, die Fragen, sind entsprechend den Prozessphasen direkt zugeordnet.



### **3 Fazit/Ergebnis**

Der von mir entwickelte Coaching Prozess ist für mich nicht nur ein statischer Prozess, sondern ein lebendes Dokument. Im Zuge der Nachbearbeitung der Coaching Wochenenden arbeite ich alle für mich wichtigen Information in den Prozess ein. Ebenso kann es sein, dass ich Punkte entferne, die ich mittlerweile nicht mehr benötige, da sie z.B. durch das Anwenden selbstverständlich geworden sind.

Dadurch reflektiere ich das Wochenende und durch die Dokumentation prägen sich mir die Punkte besser ein.

Des Weiteren ist das entstandene Dokument für mich eine Lehrunterlage. Ich kann mich schnell auf einen Blick orientieren, ohne Protokolle oder eigene Aufzeichnungen zu durchsuchen.

Bei dem vierten Modul Anfang November 2025 habe ich bei zwei von mir durchgeführten Coachings viel positives Feedback bekommen, auch meine Entwicklung wurde gelobt.

Aus den oben aufgeführten Punkten resultierend stelle ich fest, dass der von mir entwickelte „Coaching Prozess“ für mich ein wichtiger Bestandteil für ein erfolgreiches Coaching ist.

### **4 Anmerkungen**

Es handelt sich hier bei dem angehängten „Coaching Prozess“ um meinen Coaching Prozess. Es gibt hier kein „richtig“ oder „falsch“, kein „fehlt“ oder „unvollständig“ oder „überflüssig“.

Der angehängte „Coaching Prozess“ ist ein lebendes Dokument. Aktuell in dieser Arbeit ist es das Ergebnis aus den ersten 4 Modulen dargestellt.

Ich nutze das Dokument in Papierform in der Größe DIN A2, sowie digital auf PC, Smartphone und Tablet.

## 5 Quellenverzeichnis

Grafik Deckblatt: <https://www.in-konstellation.de/home/>

Grafik Inselmodell: <https://koru.one/wie-robinson-crusoe-nicht-mehr-alleine-ist/>

Grafik Techniken des aktiven Zuhörens: <https://sabrinaadams.de/aktives-zuhoeren/>

Grafik Coaching Haus: <https://www.in-konstellation.de/glossar/abschlussarbeiten/unterwegs-im-coachinghaus/>

Grafik VAKOG Modell: <https://coachinglovers.com/coaching-tool/vakog-modell-nlp/>

Grafik Affektbilanz: <https://ichwerde.coach-in.koeln/2019/05/10/affektbilanz/>

Grafik Metaplaner Karten: <https://medienbildung.hypothesen.org/6903>

Grafik Timeline: <https://www.tamacom.de/seite28.html>

Grafik Tetralemma: <https://www.habe-dank.de/Blog/Persoenlichkeitsentwicklung/Tetralemma.php>

Grafik Elefant / Reiter: <https://mychange.solutions/toolbox/elefant-reiter>

Grafik 3 Zonen Modell: <https://karrierebibel.de/3-zonen-modell/>

Grafik Johari Fenster: <https://karrierebibel.de/johari-fenster/>

Grafik SMART Ziele: <https://www.scribbr.ch/modelle-konzepte-ch/smart-methode/>

Grafiken Haltung als Coach, Klienten - Typen und Feedback: Ausbildung zum Systemischen Coach, InKonstellation

# 6 Ergebnis „Coaching Prozess“

## Coaching Prozess

Ersteller: Ralf Grotjahn, Stand 11/2025

- Fragen:**
- Offen: „Wie hast Du Dich dabei gefühlt?“
  - Geschlossen: „War das gestern oder heute?“
  - Zirkuläre Fragen: „Was würde Deine Kollegin sagen, wie Du mit Stress umgehst?“
  - Hypothetisch: „Angenommen, Du hättest unbegrenzt Zeit – was würdest Du zuerst ändern?“
  - Metapher: „Wenn Dein Alltag/Leben Wetter/Achterbahn/Baustelle wäre, wie würde es aussehen?“
  - ⇒ Detailbeschreibung = Status am Ende des Coachings abfragen und beschreiben lassen!
  - Paradoxe Intervention: „Kannst Du versuchen das Problem absichtlich noch schlimmer zu machen?“
  - Wunderfrage: „Stell Dir vor, über Nacht geschieht ein Wunder - woran würdest Du als Erstes merken, dass es passiert ist?“

- Sonstiges:**
- Aktives Zuhören => Wahrnehmung => Hypothese => Interpretation
  - Emotionen wahrnehmen
  - Dialog
  - Spiegeln
  - Paraphrasieren
  - Re-Framing
  - Ressourcen: erkennen und (einsetzen)
  - Inselmodell / Konstruktivismus
  - Kognitive und emotionale Ebene

### Methoden zur Entscheidungsfindung & Reflexion

- Narrativer Ansatz**
- Geschichten erzählen lassen („Reden hilft“)
  - > Sortiert Gedanken, löst Emotionen, öffnet neue Perspektiven
- Timeline (mit Bodenankern)**
- Verlauf visualisieren (z. B. Lebens- oder Projektlinie)
  - Erkennt Entwicklungen, Wendepunkte und Muster
- Tetralemma (mit Bodenankern)**
- Erweiterung klassischer Entweder-oder-Logik
  - > Fünf Optionen: das Eine - das Andere - beides - keines - etwas Neues
- Affektbilanz**
- > Zuerst emotionale Bewertung: Was fühlt sich stimmig oder entlastend/belastend an?
  - > Danach rationale Analyse: Verknüpft Gefühl & Verstand -> mehr Klarheit
  - > Klarheit ab Verhältnis 70:30!
- Entscheidungsmatrix**
- > Optionen systematisch vergleichen
  - > Kriterien gewichten + fundierte, nachvollziehbare Entscheidung
- Hinweise:**
- > Arbeiten mit Emotionen (z.B. Bodenankern) ist wichtig, zwischen den einzelnen Schritten (z.B. Übergang von „das Eine“ aus „das Andere“ Neutralisierungsfragen zu stellen (z.B. Was hast Du heute gefühltest oder wie war Dein letzter Urlaub?)
  - > Das Ergebnis aus den Methoden kann nachwirken!



### Techniken des aktiven Zuhörens

VERBALE TECHNIKEN	NONVERBALE TECHNIKEN	PARAVERBALE TECHNIKEN
Paraphrasieren & Zusammenfassen	Blickkontakt halten	Paraverbale Aufmerksamkeit
Spiegeln bzw. Verbalisieren (emotionaler/interpersoneller Ebene)	Empathisches offenes Zuhören	Lesen
Nachfragen	Nicken	Sehen
Stimmen	Handzeichen setzen	
Verbale Aufmerksamkeit signalisieren	Geräusche und Atem ausstrahlen	



## I N K O V

- I In Kontakt Kommen**
  - Formalien klären: Vertrag, DSGVO (Wordinggespräch)
  - Sicherheit schaffen (Räumliche Situation/Begleitung/Ankommen)
  - Abgrenzung = Berührung, Therapie
  - Fragen:
    - ✓ Was geht es Dir?
    - ✓ Was bringt Dich heute her?
    - ✓ Was bewegt Dich?
    - ✓ Wobei benötigst Du Unterstützung?
    - ✓ Was kann ich heute für Dich tun? (Ggf. Rückblick)
- N Nach Ziel und Auftrag suchen**
  - Klarheit schaffen für beide: Coach (Prozessverantwortlich) und Coachee (Experte, Zielverantwortlich)
  - Abgrenzung **Ziel** und **Auftrag** = **Commitment**
  - Ziel verstehen, detailliert beschreiben lassen, hinterfragen und nachschreiben lassen (durch Coachen)
  - Fragen:
    - ✓ Was ist dein konkretes Ziel, was ist dein Wunsch, was möchtest du konkret erreichen?
    - ✓ Was muss passieren, damit du nach der Sitzung ein gutes Gefühl hast und die Zeit als gut investiert empfindest?
    - ✓ Wenn ich dir einen Wunsch erfüllen könnte, was würdest du dir von dieser Sitzung wünschen – im Hinblick auf dein Thema?
    - ✓ Die wovon möchtest du das gewünschte Ziel erreichen? Worum willst du erkennen, dass du dein Ziel erreicht hast (messbar)? Was ist dann anders?
    - ✓ Worin ist das Wichtig?
    - ✓ Wie kann ich Dir dabei helfen?
    - ✓ Worum können Du es leichter machen lassen?
    - ✓ Was hindert Dich daran?
- K Konkrete Situations-/ Systemanalyse**
  - Eine konkrete Situation genau beschreiben lassen (wahr, wo, wie?) = **Kern der Perspektive**
  - > ggf. aufbrechen (Szenen)
  - > immer wieder darauf zurückkommen
  - System: was ist in der Situation beteiligt/Wichtig?
  - > Strukturfrage zum Status Q und Ziel (z.B. aktuell: 5 von 10, Ziel: 8 von 10)
  - Fragen beschreibend, nicht invertierend
  - > Erleben/Gefühle abfragen
  - Fragen:
    - ✓ Was ist die Situation jetzt gerade?
    - ✓ Was hast Du bereits versucht, um die Situation zu verbessern?
    - ✓ Wann genau treten die Probleme auf?
    - ✓ Gab es schon einmal ähnliche Situationen?
    - ✓ Hast Du schon einmal ein ähnliches Problem gelöst? Wenn ja, wie?
    - ✓ Kannst Du eine spezifische Situation beschreiben, in der das Problem verankert auftritt?
    - ✓ Auf einer Skala von 1 bis 10 - wie sicher würdest das Problem für dich?
    - ✓ Was hat zusätzlich Einfluss auf die Themen?
    - ✓ Was wäre dir in diesem Prozess unterstützend?
    - ✓ Hast du schon einmal mit ebenfalls betroffenen Personen gesprochen?
    - ✓ Was würde die eine gute Freundin/Freundin sagen?
    - ✓ Hast eine andere Person im Team das gleiche Thema?
- O Ordnung für Neues schaffen (Hypothesen, Intervention, Veränderung)**
  - Lösungsorientierung
  - Ressourcenorientierung
  - Methoden anwenden
  - Der Coachee im Fokus -> wer ist die Lösung
  - Ggf. systemische Schritte
  - Ggf. zurück zu Meta-Ebene
  - Nach Ausnahmen fragen = wenn keine Ausnahmen
  - > hypothetische Annahme stellen
  - > Unterschiede zwischen Problem und Ausnahme beschreiben lassen
  - > Konkrete Handlungen und Maßnahmen (z.B. innerhalb der ersten 72 Stunden)
  - Ggf. Hausaufgaben für Folgesitzung
  - > Rückblick auf Ziel und Status und Bewertung mit Maßnahmen
  - Fragen:
    - ✓ Was müsste ggf. noch beachtet werden, um zu beginnen?
    - ✓ Was ist konkret der erste Schritt?
    - ✓ Was sind die ersten Maßnahmen in den nächsten 72 Stunden?
    - ✓ Was machst Du anders?
    - ✓ Was ist in Deiner Umwelt anders?
    - ✓ Wie wird Du es lernen, wenn Du Dein Ziel erreicht hast?
    - ✓ Was ist es? / Brauchst Du noch etwas von mir?
- V Vertrauensvoller Abschluss + Evaluation**
  - Wertschätzende Zusammenfassung
  - Danksage- und Vertrauensheiligung
  - Hinweis auf **Nachwirkungen**
  - Ggf. Angebot weiterer Zusammenarbeit
  - Bei nächsten Vereinbarung Folgerennen
  - Angebot erarbeiteter Material mitzunehmen (z.B. Fotojournal, Ziel, Bodenanker)
  - Abschlussfrage:
    - ✓ Kann ich Dich so gehen lassen?



- Ziele: SMART**
- S** SPECIFISCH
  - M** MESSBAR
  - A** ATTRAKTIV
  - R** REALISTISCH
  - T** TERMINIERT
- „Everest-Ziel“** wird ein übertragbares. Sinn verleiht und bedeutet sich ein besonders großes, schwieriges oder ehrgeiziges Ziel, das jemand erreichen möchte.
- Bedeutung im Kontext:**
- > Persönlichkeitsentwicklung oder Unternehmensführung beschreibt ein „Everest-Ziel“ ein Ziel, das so groß ist, dass es Menschen inspiriert, über sich hinauszuwachen.
  - > sollte im Gegensatz zu SMART-Zielen ein Everest-Ziel nicht realistisch sein, sondern motivierend und visionär.
- Beispiel: „Ulmer Everest-Ziel ist es, bis 2035 komplett klimaneutral zu sein.“

### Haltung als Coach

Prozessverantwortung beim Coach, Ergebnisverantwortung beim Coachee

- Selbstfürsorge
- Verständnis
- Rückkopplung (immer wieder)
- Stille aushalten
- Achtsamkeit
- Demut
- Wertschätzung
- Wohlvollend
- Auf Augenhöhe
- Bewusstsein über eigene blinde Flecken
- Empathisch (kognitiv)
- Offenheit
- Spiegeln
- Neugierig
- Ressourcenorientiert
- Lösungsorientiert
- Intuitiv & methodengestützt
- Begleitend (in die Zukunft)

