

## **Leitfaden angehender Coaches**

In dieser Arbeit fasse ich meine Ausbildung als systemischer Coach zusammen und ergänze sie durch meine eigenen Ideen. Dieser Arbeit soll nicht als abgeschlossen betrachtet werden, sondern als Anfang meiner Erfahrung im Bereich Coaching.

Die Arbeit gliedert sich in drei Teile:

Was ist Coaching

Warum funktioniert Coaching

Welche Methoden gibt es und wie ist ihre Anwendung

### **Erster Teil:**

#### **Was ist Coaching (für mich)?**

Auf den ersten Blick mag Coaching wie eine Sammlung von Tools und Methoden wirken, die mich als Coach befähigen, Prozesse beim Coachee in Gang zu setzen. Diese Prozesse sollen zu einer Bewusstseinsveränderung führen und Lösungen für die Herausforderungen des Klienten aufzeigen. Doch bei genauerem Hinsehen erkenne ich schnell, dass nicht die Werkzeuge und Techniken den Kern des Coachings ausmachen, sondern vielmehr die innere Haltung und Einstellung, die ich als Coach einnehme.

Das wahre Fundament des Coachings ist die Haltung, die ich meinem Klienten gegenüber einnehme. Es ist der feste Glaube daran, dass der Coachee bereits alle Ressourcen und Antworten in sich trägt. Meine Aufgabe ist es, einen Raum zu schaffen, in dem diese Lösungen entdeckt und hervorgebracht werden können. Das bedeutet, den Klienten mit der Haltung „Ich bin okay, du bist okay“ zu betrachten – eine Einstellung, die Anerkennung, Gleichwertigkeit und Respekt ausdrückt.

Der Zauber des Coachings liegt für mich im aktiven Zuhören und im tiefen Vertrauen darauf, dass der Prozess selbst zur angemessenen Lösung führen wird. Wirkliches Zuhören erfordert, dass ich mich von meinen eigenen Konditionierungen befreie und mich mit voller Aufmerksamkeit, Intuition und Präsenz dem Klienten widme. Aus dieser Hingabe erwachsen die richtigen Fragen, die den Coachee tiefer in den Prozess führen und den Weg zur Lösung öffnen.

#### **Die Kunst des Fragestellens**

Fragen sind nicht nur Werkzeuge; sie sind der Weg, durch den sich das Coaching entfaltet. Die Qualität der Fragen hängt von meiner Fähigkeit ab, wirklich präsent zu sein, den Moment zu erfassen und zu verstehen, wo sich der Coachee gerade befindet. Gute Fragen entstehen nicht allein aus Planung oder Nachdenken, sondern aus dem Moment selbst. Sie entstehen, wenn ich vollkommen im „Hier und Jetzt“ bin und die Energie des Augenblicks aufgreife, um sie in die Frage einfließen zu lassen.

Besonders hilfreich ist es für mich, zirkuläre und hypothetische Fragen zu stellen. Diese ermöglichen es dem Coachee, verschiedene Perspektiven einzunehmen und neue Lösungsansätze zu entdecken, die ihm vorher nicht bewusst waren. Zirkuläre Fragen, wie zum Beispiel „Was würde Ihr Partner in dieser Situation denken?“, helfen dabei, den Coachee aus seinen eingefahrenen Denkstrukturen zu holen und seine Sicht auf die Situation zu erweitern. Hypothetische Fragen, wie „Was wäre, wenn es keine Hindernisse gäbe?“, laden dazu ein, den Raum der Möglichkeiten zu erkunden und Visionen zu entwickeln.

Es gibt keinen richtigen oder falschen Weg in diesem Prozess – nur das Vertrauen und die Bereitschaft, sich gemeinsam auf den Weg zu begeben. Die tiefste Veränderung entsteht, wenn wir beide, Coach und Coachee, uns auf diese Reise einlassen, einander vertrauen und bereit sind, uns mit Ehrlichkeit und Offenheit zu begegnen.

## **Der Prozess und die Methoden**

Die Methoden des Coachings entfalten ihre wahre Wirkung erst, wenn die grundlegenden Bedingungen – Einstellung, Vertrauen, Zuhören und Präsenz – geschaffen sind. Ohne diese Elemente sind Methoden nur leere Werkzeuge. Wirkliches Coaching beginnt, wenn die Techniken aus dem Prozess selbst erwachsen, nicht umgekehrt. Ein geplantes Vorgehen kann leicht dazu führen, den roten Faden des Moments zu verlieren und den Coachee auf Umwege zu führen. Der Schlüssel liegt darin, im Moment zu sein, die Energie zu spüren und die Methode nur dann einzusetzen, wenn sie natürlich aus dem Prozess hervorgeht.

Ich habe gelernt, dass der intuitive Einsatz von Methoden oft viel kraftvoller ist als ein starres Festhalten an einem vorgefertigten Plan. Dies erfordert jedoch Mut und das Vertrauen, dass der Coaching-Prozess von selbst den richtigen Weg findet. Wenn ich mich von den Methoden und Techniken leiten lasse, ohne dabei meine Intuition zu verlieren, kann ich dem Coachee Raum geben, in dem er sich frei entfalten kann.

## **Effektivität und Tiefe**

Effektivität im Coaching bedeutet für mich nicht, dass Ergebnisse messbar oder sofort sichtbar sein müssen. Vielmehr ist Effektivität die Tiefe, die wir gemeinsam in diesem Prozess erreichen können. Es ist der Grad, in dem ich mich auf den Moment einlasse, bereit bin, meine eigenen Erwartungen und Vorstellungen loszulassen und dem Fluss des Coachings zu vertrauen. Dieser Fluss ist der eigentliche Zauber, der zu Veränderungen führt, die oft weit über das hinausgehen, was wir an der Oberfläche erwarten.

Ein erfolgreiches Coaching ist für mich daher nicht daran zu messen, wie schnell ein Problem gelöst wird, sondern daran, wie tief die Veränderung verankert ist. Oft sind die größten Durchbrüche nicht sofort sichtbar, sondern zeigen sich erst später im Verhalten des Coachees, wenn er das Gelernte in seinen Alltag integriert.

## **Meine Ausbildung zum Coach**

In meiner Ausbildung zum Coach zeigte sich ein interessantes Paradox: Um die oben beschriebene Haltung wirklich zu verstehen und zu verinnerlichen, musste ich zuerst die Methoden und Techniken erlernen. Der Weg führte mich zunächst durch das sorgfältige Erlernen und Anwenden verschiedener Coaching-Techniken – sei es das Stellen systemischer Fragen, das Anwenden des Coaching-Hauses, die Arbeit mit Perspektivwechseln oder das Erkennen von Glaubenssätzen. Diese Methoden halfen mir, das Coaching als Struktur zu begreifen.

Mit jeder Übung und jedem angewandten Werkzeug begann sich jedoch etwas zu verändern. Je mehr ich die Methoden einsetzte, desto mehr erkannte ich, dass ihre wahre Stärke darin lag, mich von ihnen zu lösen. Schritt für Schritt gewann ich das Vertrauen, die Techniken loszulassen und stattdessen den Fokus auf den Menschen vor mir zu legen. Die Methoden bildeten das Gerüst, das mich stützte, bis ich aus eigener Kraft und Intuition arbeiten konnte.

Der wahre Wert der Ausbildung lag nicht im perfekten Beherrschen der Techniken, sondern darin, dass sie mir die Sicherheit gaben, mich mehr auf den Menschen vor mir einzulassen. Dadurch lernte ich, dem Prozess zu vertrauen, mich auf mein Gegenüber einzustellen und die Präsenz zu entwickeln, die es mir erlaubt, wirklich zuzuhören und Fragen aus dem Moment heraus zu stellen. Diese Fähigkeiten gehen weit über das Coaching hinaus und helfen mir, diese Qualitäten in alle Beziehungen meines Lebens einfließen zu lassen.

## **Der innere Reifegrad des Coaches: Voraussetzung oder nicht?**

Eine zentrale Frage, die ich mir stelle, ist der innere Reifegrad des Coaches. Ist es für den Coaching-Prozess entscheidend, dass der Coach auf viel Lebenserfahrung und ein breites Wissen zurückgreifen kann? Kann ich durch meine eigenen Lebenserfahrungen und die Lösungen für meine Herausforderungen meinen Klienten besser dienen als ein Coach ohne diesen Hintergrund? Und ist es hilfreich, ein spirituelles Fundament zu haben?

## **Perspektivenwechsel als Schlüssel zur Antwort**

Ich glaube, die Antwort liegt in der Perspektive. Hilft es mir als Coach, auf meine eigene Lebenserfahrung und mein Studium verschiedener spiritueller Systeme zurückzugreifen? Ja, eindeutig.

Doch was bedeutet das für die Klientenbeziehung? Hier kommt das Resonanzgesetz ins Spiel: Ich ziehe Klienten an, mit denen ich in Resonanz bin. Oft arbeite ich mit Menschen, die Probleme haben, die ich selbst bereits bearbeitet habe, oder die Herausforderungen erleben, die auch in meinem Leben präsent sind. Im besten Fall können wir dann gemeinsam, jeder in seiner Rolle, an diesen Themen arbeiten.

Natürlich gibt es auch Fälle, in denen ein Klient ein Problem hat, das über meinen eigenen Erfahrungsbereich hinausgeht. Doch jeder Klient mit seiner einzigartigen Lebenssituation stellt für mich eine neue Herausforderung dar. Durch jeden Coaching-Prozess werde ich

gefordert und wachse an der Situation. Meine eigene Lebenserfahrung wird durch jede Begegnung bereichert.

## **Jung, aber dennoch fähig: Die Kraft der Methode und Intuition**

Zum Schluss möchte ich betonen, dass auch ein junger Coach – mit der richtigen Haltung und fundierten Methoden – in der Lage ist, Coaching-Prozesse erfolgreich zu begleiten, selbst wenn sie über seinen eigenen Erfahrungshorizont hinausgehen. Hier denke ich an drei Punkte:

1. **Richtige Haltung und Methodenkompetenz:** Der junge Coach nimmt die richtige Haltung ein und hat sich verschiedene Coaching-Methoden gut angeeignet. Diese Sicherheit kann zu guten Ergebnissen führen.
2. **Ausgeprägte Intuition:** Der junge Coach verfügt über eine Intuition, die ihm erlaubt, im richtigen Moment Raum zu geben oder passende Impulse zu setzen.
3. **Eigenständigkeit des Coachees:** Der Coachee ist oft in der Lage, während des Prozesses auf eine Metaebene zu gehen und den Prozess eigenständig zu steuern. Hier reicht es, dass der Coach aufmerksam zuhört und den Prozess aktiv begleitet.

## **Spirituelle Systeme im Coaching-Prozess: Drei Phasen der Entwicklung**

Spirituelle Systeme wie der Taoismus bieten eine wertvolle Grundlage für den Coaching-Prozess und können Coach und Coachee dabei unterstützen, verschiedene Phasen der persönlichen Entwicklung zu durchlaufen. In der Auseinandersetzung mit einem spirituellem System sehen diese Phasen wie folgt aus:

1. **Auseinandersetzung mit eigenen Glaubenssätzen:** Das spirituelle System fordert den Lernenden heraus, sich intensiv mit seinen eigenen Glaubenssätzen und Verhaltensmustern auseinanderzusetzen. Dies dient als Vorbereitung, um mögliche innere Blockaden zu erkennen.
2. **Aufbau einer stabilen Grundlage:** Das System und sein Wertesystem werden erlernt und verinnerlicht. Es bietet eine stabile Grundlage, auf der der Lernende neue Erkenntnisse sammeln und Erfahrungen reflektieren kann.
3. **Loslassen des Systems und Integration eigener Erfahrungen:** In der dritten Phase geht es darum, sich vom spirituellen System zu lösen und das Gelernte durch eigene Erfahrungen zu ersetzen. Der Lernende integriert das Gelernte in seine eigene Realität und ersetzt die Lehren des Systems durch persönliche Erkenntnisse.

Diese drei Phasen lassen sich auch auf den Coaching-Prozess übertragen:

1. Herausforderung und Auseinandersetzung: Der Coachee entscheidet sich bewusst für Coaching und setzt sich tiefgehend mit seiner Situation und seinen Glaubenssätzen auseinander.
2. Erlernen und Integration neuer Glaubenssätze: Im Coaching werden neue Glaubenssätze erarbeitet, Probleme gelöst und unterstützende Maßnahmen integriert.
3. Loslassen und Anwendung im Alltag: Der Coachee wendet das Gelernte in seinem Leben an und schafft sich eine neue Grundlage für seine persönliche Entwicklung.

### **Zusammenfassung des ersten Teils**

Coaching ist für mich mehr als Methoden und Techniken. Es ist ein lebendiger Prozess, getragen von der Haltung des Coaches. Es ist die Kunst des Zuhörens, des Fragestellens, des Vertrauens und der Bereitschaft, sich voll auf den Coachee einzulassen, ohne zu wissen, wohin die Reise führt. Vielleicht liegt genau darin der Zauber: gemeinsam den Mut zu haben, ins Unbekannte einzutauchen und zu entdecken, was sich entfalten möchte. Meine Lebenserfahrung und mein Wissen über die menschliche Struktur helfen mir, Konditionierungen zu erkennen und dem Entwicklungsprozess meines Klienten ein sicheres Fundament zu geben.

## Zweiter Teil

### **Das Narrativ – Warum funktioniert Coaching überhaupt?**

Der narrative Ansatz bietet einen guten Einstieg, um zu verstehen, warum Coaching so effektiv ist. Jeder von uns lebt in seiner eigenen Geschichte, und diese ist weniger starr und unveränderlich, als wir oft glauben. Wir betrachten unser Leben meist als Abfolge von Ereignissen – einige prägend, andere weniger. Besonders einschneidende Erfahrungen bezeichnen wir als Trauma. Alles zusammen ergibt das, was wir als Konditionierung eines Menschen verstehen.

In unserer Gesellschaft nehmen wir Vergangenheit, Gegenwart und Zukunft als strikt getrennt wahr. Die Vergangenheit erscheint unveränderbar, die Zukunft ungewiss, und dennoch scheint die Gegenwart nicht so frei und lebendig zu sein, wie man erwarten könnte. Vergangene Erlebnisse werfen oft einen Schatten auf die Gegenwart, während die Zukunft Stress und Unsicherheit erzeugt.

Doch im Coaching-Prozess gerät diese klare Trennung ins Wanken. In der Arbeit mit dem Klienten tritt die Vergangenheit oft in einem neuen Licht hervor. Was wir über unsere Vergangenheit glaubten zu wissen, verändert sich. Diese Transformation geschieht in der Gegenwart und beeinflusst die Zukunft – sichtbar in neuen Verhaltensweisen und Einstellungen des Klienten.

Der narrative Ansatz besagt, dass sich jeder Mensch seine eigene Lebensgeschichte erzählt. Diese Geschichte spielt sich ständig im Kopf ab und umfasst nicht nur Ereignisse, sondern auch alle wichtigen Personen – einschließlich der eigenen Persönlichkeit. Im Coaching machen wir uns diesen inneren Erzählstrang bewusst und erkennen, dass viele unserer Erinnerungen und Überzeugungen nicht so festgefahren sind, wie wir dachten.

Ein klassisches Beispiel ist die Time-Line-Methode. Trotz ihres einfachen Aufbaus ermöglicht sie tiefgreifende Erfahrungen der eigenen Lebensgeschichte. Der Klient durchläuft mit Unterstützung des Coaches seine Zeitlinie und gewinnt neue Perspektiven auf seine Vergangenheit. Alte, vergessene Erlebnisse tauchen wieder auf, gut erinnerte Erfahrungen werden neu betrachtet, und bisher unverbundene Ereignisse fügen sich zu einem neuen Ganzen zusammen. Dadurch verändert sich das gesamte Narrativ des Klienten – und mit ihm die Art, wie er seine Vergangenheit sieht.

Ein weiteres Beispiel, das mir besonders am Herzen liegt, ist eine Methode aus dem NLP (Neuro-Linguistisches Programmieren). Ich denke hier an die Methode der „Muster des Gelingens“. Ein Klient hat Angst, vor Menschen zu sprechen. Statt nach den Gründen in der Vergangenheit zu suchen, greife ich auf eine andere Erfahrung des Klienten zurück – einen Moment, in dem er den Mut aufbrachte, der ihm jetzt fehlt. Dieses Erfolgsmuster wird ihm wieder zugänglich gemacht und auf die aktuelle Situation übertragen.

Wenn dies nicht direkt gelingt, habe ich als Coach weitere Werkzeuge zur Verfügung. Sei es, die Angst gezielt zu reduzieren oder positive Erfahrungen zu verstärken – am Ende führt der Prozess dazu, dass der Klient die nötigen Ressourcen entwickelt bzw. abrufen und in Zukunft anwenden kann.

Diese Ansätze sind bekannt. Doch um mein eigenes Verständnis zu vertiefen, ist es sinnvoll, weiter in Bereiche wie Embodiment, Trauma im Körper und Geist,

gesellschaftliche Konditionierung oder genetische Prägungen einzutauchen. Auch der Einfluss von Hormonen und neurologischen Prozessen spielt eine Rolle. Dieses Feld ist komplex und bietet ständig neue Erkenntnisse.

Was mich jedoch besonders interessiert, sind drei weitere Aspekte – und hier wird es vielleicht etwas „abgespaced“ oder esoterisch, aber ich finde sie spannend: die Kraft des Willens, das Vertrauen in den Prozess und die Raum-Zeit-Struktur unseres Universums.

### **Erstens: Die Kraft des Willens**

Ich glaube nicht, dass der Mensch einen freien Willen im absoluten Sinne hat, wie es oft philosophiert wird. Ich bin davon überzeugt, dass wir nicht vollkommen frei in unserem Denken, Fühlen und Handeln sind. Unser Leben ist nur ein kleines Glied in einer langen Kette von Leben, die vor uns existiert haben – unsere Vorfahren. Diese Kette beginnt nachvollziehbar schon bei den ersten Einzellern. Wir sind lediglich ein weiterer Schritt in diesem langen Prozess.

Dank der Entwicklung unseres präfrontalen Cortex sind wir heute in der Lage, unser Handeln besser zu reflektieren. Doch selbst mit dieser Fähigkeit bleiben unsere Möglichkeiten begrenzt. Gene, Traditionen, transgenerationale Traumata, gesellschaftliche Paradigmen, politische Systeme, Religionen – all diese Faktoren prägen unser Leben. Dies zeigt mir, dass vieles, was ich als frei erachte, bereits von äußeren Umständen und tief verwurzelten Einflüssen bestimmt wird.

Dennoch leben wir in einer Zeit, in der viele Menschen die Möglichkeit haben, tiefgreifende Veränderungen in sich selbst, in ihrer Familie und in ihrem Umfeld zu bewirken. Diese Veränderungen kann man als Quantensprünge in der Entwicklung des menschlichen Bewusstseins bezeichnen.

All dies ist jedoch nur möglich, weil unsere Vorfahren den Weg dafür geebnet haben. Die Coaching-Methoden, die wir heute verwenden, basieren auf den Erfahrungen vieler Generationen. Sie wurden erprobt und verfeinert.

Obwohl die Frage nach dem freien Willen komplex ist, haben heute viele Menschen die Möglichkeit, bewusstseinsverändernde Methoden zu nutzen. Doch warum ergreifen nicht alle diese Chance? Hier kommt die Kraft des Willens ins Spiel. Sie ist für mich der Schlüssel – und der Grund, warum das Ergebnis solcher Methoden von Person zu Person unterschiedlich sein kann.

Ohne den Willen des Klienten zur Veränderung kann keine Therapie und kein Coaching wirken. Der Wille des Klienten ist entscheidend. Aber ebenso wichtig ist der Wille des Coaches, der den Prozess der Veränderung in Gang setzen kann. Ich als Coach muss den nötigen Willen und Glauben mitbringen, den Prozess gemeinsam zum Erfolg zu führen.

Warum es manchen gelingt, diesen Willen aufzubringen, während andere scheitern, ist schwer zu beantworten. Vielleicht trifft das Sprichwort „Viele Wege führen nach Rom“ hier den Kern. Es gibt unzählige Wege, wie dieser Funke des Willens entfacht werden kann: durch Schmerz, der zur Veränderung drängt, durch einen Traum von einer besseren Zukunft oder durch andere individuelle Gründe.

Doch eines ist sicher: Ohne diesen Funken gibt es keine Methode, kein System, das aus sich heraus Veränderung bewirken könnte. Alle Mittel können lediglich dabei helfen, den Funken zu entfachen. Ist er einmal entfacht, werden Quantensprünge und tiefgreifende Transformationen möglich.

## **Zweitens: Das Vertrauen in den Prozess**

Nachdem der Wille zur Veränderung – der Wille, sich seines eigenen Selbst mit all seinen Themen und Facetten bewusst zu machen – da ist, bedarf es eines zweiten wichtigen Aspekts, um durch die Methode des Coachings wirkliche Veränderung herbeiführen zu können. Ich nenne diesen Aspekt „Das Vertrauen in den Prozess“.

Vertrauen bedeutet für mich eine völlige Hingabe. In diesem Vertrauen sehe ich wieder zwei grundsätzliche Seiten. Die erste ist die Hingabe, sich verletzlich zu machen – das heißt, seine eigenen Schutzmauern ein Stück herunterzufahren, sich angreifbar zu machen. Wir sind oft so darauf konditioniert, immer stark zu sein und alles unter Kontrolle zu haben. Vertrauen in den Prozess bedeutet, diese Kontrolle aufzugeben. Es bedeutet, die Zügel loszulassen und bereit zu sein, das Coaching seine Wirkung entfalten zu lassen. Dazu ist das Vertrauen in mich als Coach natürlich ebenfalls äußerst wichtig. Der Coachee muss sich sicher genug fühlen, um sich fallen lassen zu können.

Die zweite Seite würde ich als Mut beschreiben. Es ist bereits mutig, die Kontrolle abzugeben und sich verletzlich zu machen, doch es braucht noch eine weitere Portion Mut, um den Prozess auch wirklich durchzuschreiten. Wenn ich mich wirklich darauf einlasse, meine Probleme anzuschauen, und wenn ich auch in der Lage bin, Gedanken und Gefühle, die meinem Selbstschutz dienen, zuzulassen, dann ist es an mir, den Mut aufzubringen, aktiv weiter durch den Prozess zu marschieren – ohne zu wissen, wohin er mich führt, und mit der Möglichkeit, dass mein Leben nie wieder so sein wird wie zuvor.

Loslassen und Anfassen, Entspannen und Anspannen, so lange, bis ich mich wieder auf ein neues Level eingependelt habe. Jeder Coaching-Prozess verläuft für mich nach diesem Muster: Ein Thema wird aufgemacht, dann wird mit dem Thema „gebrochen“, und schließlich setze ich es neu zusammen. Danach folgt der Integrationsprozess, den ich, um in diesem Bild zu bleiben, als das Heilen oder Zusammenwachsen der neuen Struktur bezeichnen möchte.

## **Drittens: Die Raum-Zeit-Struktur unseres Universums**

Hier greife ich erneut auf den narrativen Ansatz zurück. Normalerweise würde man sagen, dass ich, indem ich meine Vergangenheit in der Gegenwart neu betrachte, meinen Blickwinkel verändere und so mein Narrativ neu schreibe. An diesem Punkt möchte ich den Ansatz jedoch durch die Theorie des Multiversums erweitern.

### **Meine These lautet:**

Im Coaching stoße ich oft auf ein wichtiges, unangenehmes Ereignis in der Vergangenheit. Durch das Coaching lerne ich, dieses Ereignis anders zu betrachten. In der Theorie des Multiversums geht es nicht nur darum, dass ich meinen Blickwinkel verändere oder neue Erinnerungen abspeichere. Vielmehr betrete ich eine alternative Realität, die anstelle der alten Realität zu meiner neuen Wahrheit wird. Mein Narrativ

verändert sich nicht nur innerlich; es könnte argumentiert werden, dass ich durch mein bewusstes Eingreifen in der Gegenwart eine „neue“ Vergangenheit erschaffe.

Diese Idee mag abstrakt klingen, lässt sich aber mit Beispielen verdeutlichen. Ein bekanntes Phänomen ist der „Mandela-Effekt“. Viele Menschen glaubten fälschlicherweise, Nelson Mandela sei in den 1980er Jahren während seiner Haft gestorben, obwohl er tatsächlich 1990 freikam und 2013 starb.

Der Mandela-Effekt beschreibt kollektive falsche Erinnerungen. Diese Menschen sind überzeugt, dass ihre Erinnerung richtig ist – als hätten sie in einer anderen Realität gelebt, in der die Geschichte anders verlief. Natürlich gibt es eine objektive Wahrheit, könnte man sagen, aber für jene, die diese andere Realität erfahren haben, bleibt ihre subjektive Wahrheit bestehen. So bleibt Wahrheit letztlich immer eine Frage der Perspektive.

Wenn ich diesen Gedanken weiterdenke, wird deutlich, dass wir es in der Welt mit unendlich vielen sich überschneidenden Realitäten zu tun haben. Jede Erfahrung ist einzigartig und subjektiv. Die Wahrheit liegt im Auge des Betrachters.

Der Erfolg des Coachings liegt für mich darin, dass es dem Klienten ermöglicht, seine Wahrnehmung und sein Erleben zu verändern. Dies schafft Raum für neue Möglichkeiten in seiner Realität. Was vorher unveränderlich schien, wird formbar, und durch diesen Perspektivwechsel eröffnen sich neue Chancen. Die Vergangenheit wird durch neue, positivere Erlebnisse ersetzt, und die ganze Geschichte des Coachees verändert sich.

Nun ein Gegenbeispiel: Angenommen, mein Vater ist in der Vergangenheit gestorben. Die Theorie des Multiversums könnte behaupten, dass es durch den Coaching-Prozess und meinen Willen möglich wäre, meine Vergangenheit so zu verändern, dass mein Vater nie gestorben ist. In dieser alternativen Realität würde ich nach dem Coaching nach Hause fahren und meinen Vater lebendig vorfinden.

Das führt mich zurück zur Frage des freien Willens:

Könnte ich glauben, dass das möglich wäre?

## **Dritter Teil:**

### **Methoden und ihre Anwendung**

Im dritten Teil dieser Arbeit möchte ich näher auf die Methoden und ihre Anwendung im Coaching eingehen. Besonders wichtig sind mir dabei:

- Beschreibung und Nutzen der Methode
- Wann und wie ich sie anwenden kann

### **Methode 1: Systemisches Fragen**

Die Kunst des systemischen Fragens im Coaching: Methoden, Anwendung und Beispiele

#### **Einleitung**

Im Coaching ist meine innere Haltung von entscheidender Bedeutung. Doch unmittelbar danach folgt meine Fähigkeit, die richtigen Fragen zu stellen. Systemisches Fragen ist für mich das Herzstück eines jeden Coaching-Prozesses. Es eröffnet Räume, fördert die Selbstreflexion und ermöglicht es dem Coachee, eigene Lösungen zu entdecken.

Dieser Leitfaden soll mir dabei helfen, das systemische Fragen besser zu verstehen und anzuwenden. Ich werde die Methode beschreiben, ihren Nutzen erläutern und zeigen, wann und wie ich sie effektiv einsetzen kann.

#### **Was ist systemisches Fragen?**

Systemisches Fragen ist eine Fragetechnik, die darauf abzielt, den Coachee in seinem gesamten Kontext zu verstehen und ihn dazu zu bringen, neue Perspektiven einzunehmen. Anstatt Lösungen oder Ratschläge zu geben, stelle ich Fragen, die den Coachee anregen, seine eigenen Antworten zu finden. Diese Fragen sind offen, explorativ und fördern das tiefe Eintauchen in ein Thema.

## **Ziele des systemischen Fragens:**

- Selbstreflexion fördern: Ich rege den Coachee dazu an, über seine eigenen Gedanken, Gefühle und Handlungen nachzudenken.
- Perspektiven erweitern: Meine Fragen ermöglichen dem Coachee, neue Blickwinkel auf Situationen einzunehmen.
- Ressourcen aktivieren: Ich helfe dem Coachee, seine eigenen Fähigkeiten und Stärken zu erkennen.
- Muster erkennen: Gemeinsam identifizieren wir wiederkehrende Verhaltensweisen oder Denkmuster.
- Eigenverantwortung stärken: Meine Fragen ermutigen den Coachee, eigene Lösungen zu entwickeln.

## **Arten von systemischen Fragen**

### **1. Eröffnende Fragen**

Beschreibung:

Eröffnende Fragen sind offene Fragen, die ich zu Beginn einer Coaching-Sitzung stelle. Sie dienen dazu, den Coachee dort abzuholen, wo er gerade steht, und den Coaching-Prozess einzuleiten. Diese Fragen ermöglichen es dem Coachee, sich frei zu äußern, ohne ihn zu beeinflussen oder zu irritieren.

Beispiele:

- “Was bringt dich heute hierher?”
- “Wie geht es dir im Moment?”
- “Welche Themen beschäftigen dich aktuell besonders?”
- “Was möchtest du heute für dich klären?”
- “Was wäre für dich ein gutes Ergebnis unseres Gesprächs heute?”

Anwendung:

Eröffnende Fragen setze ich ein, um:

- Vertrauen aufzubauen: Ich signalisiere dem Coachee, dass er im Mittelpunkt steht.
- Den Moment zu fokussieren: Diese Fragen helfen, den Coachee in die Gegenwart zu bringen.
- Selbstreflexion zu fördern: Ich lade den Coachee zur inneren Betrachtung ein.
- Prioritäten zu klären: Die Fragen ermöglichen es, wichtige Themen zu identifizieren.
- Ziele und Erwartungen zu setzen: Zusammen formulieren wir klare Absichten für die Sitzung.
- Ressourcen zu aktivieren: Diese Fragen ermutigen den Coachee, eigene Fähigkeiten zu erkennen.
- Einen Rahmen zu schaffen: Ich eröffne eine offene und vertrauensvolle Atmosphäre.

## **2. Zirkuläre Fragen**

Beschreibung:

Zirkuläre Fragen setze ich ein, um dem Coachee zu helfen, die Perspektive anderer Personen in seinem System einzunehmen und zu reflektieren, wie er von außen wahrgenommen wird. Diese Fragen fördern das Verständnis für zwischenmenschliche Beziehungen und Wechselwirkungen.

Beispiele:

- “Was glaubst du, wie sieht dein Partner diese Situation?”
- “Wie würde dein Team über deine Entscheidung denken?”
- “Welche Auswirkungen hat dein Verhalten auf deine Kollegen?”

Anwendung:

Ich wende zirkuläre Fragen an, wenn der Coachee seine Beziehungen und deren Dynamik besser verstehen möchte. Indem er angeregt wird, Sichtweisen anderer einzunehmen, reflektiert er die eigene Wirkung.

### **3. Hypothetische Fragen**

Beschreibung:

Hypothetische Fragen nutze ich, um den Coachee anzuregen, alternative Szenarien zu durchdenken. Sie fördern Kreativität und helfen ihm, neue Lösungswege zu entdecken.

Beispiele:

- “Was wäre, wenn du alle Ressourcen hättest, die du brauchst?”
- “Wie würde dein Leben aussehen, wenn das Problem gelöst wäre?”
- “Angenommen, du hättest keine Angst – was würdest du tun?”

Anwendung:

Ich setze hypothetische Fragen ein, wenn der Coachee bereit ist, neue Möglichkeiten zu erkunden. Durch das Durchspielen verschiedener Szenarien entstehen oft neue Lösungsansätze.

### **4. Lösungsorientierte Fragen**

Beschreibung:

Diese Fragen lenken den Fokus des Coachees auf Lösungen und Ressourcen, statt auf Probleme. Sie ermutigen ihn, positive Aspekte zu erkennen und zu nutzen.

Beispiele:

- “Was hat in der Vergangenheit gut funktioniert?”
- “Welche deiner Stärken kannst du jetzt einsetzen?”
- “Was wäre ein erster kleiner Schritt in die gewünschte Richtung?”

Anwendung:

Ich stelle lösungsorientierte Fragen, wenn der Coachee sich zu sehr auf Probleme fixiert. Durch den Fokus auf positive Erfahrungen und Fähigkeiten unterstütze ich ihn dabei, neue Handlungsmöglichkeiten zu entdecken.

## **5. Skalierungsfragen**

Beschreibung:

Skalierungsfragen helfen mir, Gefühle oder Fortschritte zu quantifizieren. Sie machen abstrakte Empfindungen für den Coachee greifbarer.

Beispiele:

- “Auf einer Skala von 1 bis 10, wie motiviert fühlst du dich?”
- “Wie hoch ist dein Stresspegel von 0 bis 10?”
- “Was würde nötig sein, um von einer 4 auf eine 6 zu kommen?”

Anwendung:

Ich verwende diese Fragen, um den aktuellen Zustand des Coachees zu erfassen und seine Fortschritte messbar zu machen.

## **6. Perspektivwechsel-Fragen**

Beschreibung:

Diese Fragen ermutigen den Coachee, Situationen aus anderen Blickwinkeln zu betrachten. So helfe ich ihm, neue Einsichten zu gewinnen.

Beispiele:

- “Was würde dein bester Freund dir raten?”
- “Wie würde ein Außenstehender die Situation sehen?”
- “Was würde dein zukünftiges Ich über diese Entscheidung denken?”

Anwendung:

Ich nutze Perspektivwechsel-Fragen, wenn der Coachee in einer einseitigen Sichtweise feststeckt. Durch das Einnehmen anderer Blickwinkel kann er die Situation klarer sehen.

## **7. Paradoxe Fragen**

Beschreibung:

Paradoxe Fragen nutze ich, um festgefahrene Denkmuster des Coachees aufzubrechen. Sie beleuchten scheinbar widersprüchliche Aspekte und eröffnen so neue Denkwege.

Beispiele:

- “Was wäre der Vorteil, wenn du das Problem behältst?”
- “Wie könntest du die Situation verschlimmern?”
- “Was würdest du verlieren, wenn du dein Ziel erreichst?”

Anwendung:

Ich wende paradoxe Fragen an, um Widerstände oder unbewusste Vorteile eines Problems aufzudecken. Diese Fragen helfen, neue Denkprozesse zu starten.

## **8. Fragen zur Musterunterbrechung**

Beschreibung:

Fragen zur Musterunterbrechung setze ich ein, um gewohnte Denk- und Verhaltensmuster zu durchbrechen und dem Coachee neue Wege aufzuzeigen.

Beispiele:

- “Was könntest du tun, das du noch nie probiert hast?”
- “Wie würde jemand handeln, der das Gegenteil von dir ist?”
- “Was passiert, wenn du das Gegenteil von dem tust, was du normalerweise machst?”

Anwendung:

Ich verwende diese Fragen bei festgefahrenen Mustern oder Blockaden, um dem Coachee neue Handlungsmöglichkeiten aufzuzeigen.

## **9. Zeitliche Fragen**

Beschreibung:

Zeitliche Fragen beziehe ich auf die Vergangenheit und Zukunft, um mit dem Coachee Erfahrungen und Ziele zu reflektieren.

Beispiele:

- “Was hast du aus früheren Situationen gelernt?”
- “Wo siehst du dich in fünf Jahren?”
- “Wie möchtest du, dass man sich in Zukunft an dich erinnert?”

Anwendung:

Ich nutze zeitliche Fragen, um den Coachee dazu anzuregen, langfristige Perspektiven einzunehmen und über seine Entwicklung nachzudenken.

## **10. Die Wunderfrage**

Beschreibung:

Die Wunderfrage setze ich ein, um den Coachee einzuladen, sich eine ideale Zukunft vorzustellen, als wäre ein Wunder geschehen.

Beispiel:

- “Stell dir vor, über Nacht passiert ein Wunder und dein Problem ist gelöst. Woran merkst du das als Erstes?”

Anwendung:

Ich nutze diese Frage, wenn der Coachee Schwierigkeiten hat, positive Veränderungen zu visualisieren. Sie erlaubt es ihm, frei zu fantasieren, ohne sich von der Realität einschränken zu lassen.

## **11. Reflexive Fragen**

Beschreibung:

Reflexive Fragen fördern die Selbstbeobachtung und Meta-Reflexion des Coachees über den Coaching-Prozess.

Beispiele:

- “Was nimmst du aus unserem Gespräch mit?”
- “Welche neuen Einsichten hast du gewonnen?”
- “Wie fühlst du dich jetzt im Vergleich zum Beginn der Sitzung?”

Anwendung:

Ich setze diese Fragen am Ende einer Sitzung ein, um dem Coachee die Möglichkeit zu geben, seine Erkenntnisse zu reflektieren.

## **Praktische Tipps für mich in Bezug auf systemisches Fragen**

Aktives Zuhören

- Ich bleibe präsent und aufmerksam.
- Ich achte auf verbale und nonverbale Signale.
- Ich vermeide Unterbrechungen.

Den richtigen Moment abwarten

- Ich gebe dem Coachee Zeit zum Nachdenken.
- Ich halte Pausen aus.
- Ich respektiere das Tempo des Coachees.

Fragen aus dem Moment heraus stellen

- Ich passe meine Fragen an die aktuelle Situation an.
- Ich nutze meine Intuition.
- Ich bleibe flexibel und offen.

Sprache bewusst einsetzen

- Ich verwende klare und einfache Formulierungen.
- Ich vermeide Fachjargon.
- Ich bin wertschätzend und respektvoll.

### **Abschließende Gedanken**

Systemisches Fragen ist für mich eine zentrale Fähigkeit im Coaching. Durch gezielte Fragen ermögliche ich dem Coachee, tiefere Einsichten zu gewinnen und eigenverantwortlich Lösungen zu entwickeln. Die richtige Frage zur richtigen Zeit kann Türen öffnen und Veränderungsprozesse in Gang setzen.

“Nicht die Antworten bringen uns weiter, sondern die richtigen Fragen.”

To be continued...