

–DAS ERSTE COACHING –
EINE HILFESTELLUNG
ANHAND MEINER
ERKENNTNISSE

Tobias Fleischer
DEZEMBER 2024

Inhaltsverzeichnis

Executive Summary	2
1. Einleitung.....	3
2. Meine Key Learnings	4
2.1 In Kontakt kommen	4
2.2 Ziel- und Auftragsklärung – zwei zentrale Erfolgsfaktoren.....	5
2.3 Ziel hinterfragen	6
2.4 Zeitmanagement	6
2.5 Sitzung abbinden	7
2.6 Sei nicht zu kritisch mit Dir selbst.....	7
3. Das Vorgespräch	8
4. Rahmenbedingungen	10
4.1 Der richtige Zeitpunkt für das erste externe Coaching	10
4.2 Räumlichkeiten für Coachings	11
4.3 Coachees finden	11
5. Üben vor dem ersten externen Coaching.....	12
6. Und wenn ich trotzdem mal nicht weiterweiß?	12
7. Fazit.....	13
Quellenverzeichnis	14

Executive Summary

Diese Arbeit bietet eine praxisnahe Hilfestellung für das erste Coaching mit einem fremden Coachee und basiert auf meinen persönlichen Erfahrungen während der Ausbildung zum systemischen Coach. Im Fokus stehen zentrale Erkenntnisse, die mir geholfen haben, mehr Sicherheit zu gewinnen und meine eigene Coaching-Praxis kontinuierlich weiterzuentwickeln.

Zu den wichtigsten Learnings zählen die Bedeutung einer klaren Ziel- und Auftragsklärung, die den Coaching-Prozess strukturieren und für beide Seiten Orientierung schaffen. Ebenso zentral ist der vertrauensvolle Kontakt mit dem Coachee, der durch eine wertschätzende Haltung und eine offene Gesprächsführung gefördert wird. Besonders betone ich die Notwendigkeit, flexibel auf individuelle Bedürfnisse des Coachees einzugehen und auch bei guter methodischer Vorbereitung die eigene Intuition im Coaching-Prozess zu nutzen.

Die Arbeit gibt zudem praxisorientierte Tipps zur Vorbereitung, zum Zeitmanagement und zum strukturierten Abschluss eines ersten Coachings. Eine wesentliche Erkenntnis ist, dass Feedback von Coachees häufig positiver ausfällt, als man es selbst einschätzt – ein Aspekt, der angehende Coaches ermutigen soll, frühzeitig mit externen Sitzungen zu starten.

Abgerundet wird die Arbeit durch Empfehlungen für das Vorgespräch und für die Suche nach geeigneten Coachees sowie den Umgang mit Unsicherheiten während des Coachings. Mit diesen praxisorientierten Ansätzen möchte ich angehenden Coaches die Angst vor dem ersten externen Coaching nehmen und ihnen zeigen: Es lohnt sich bereits früh mit den externen Coachings anzufangen.

1. Einleitung

Die ersten Module meiner Weiterbildung zum systemischen Coach waren für mich eine äußerst bereichernde Erfahrung und markierten in vielerlei Hinsicht einen Wendepunkt in meiner Denkweise und meinem Umgang mit anderen Menschen. Bereits im ersten Modul wurden wir direkt herausgefordert und hatten die Gelegenheit, uns innerhalb der Gruppe gegenseitig zu coachen. Nach anfänglicher Aufregung stellte sich bei diesen Coachings schnell ein Gefühl der Vertrautheit mit den anderen Teilnehmern ein. Durch die gemeinsame Vereinbarung, dass das Lernen der angehenden Coaches im Vordergrund steht und nicht zwingend die Problemlösung des Coachees, entstand ein geschützter und unterstützender Raum.

Besonders hilfreich war es, dass alle Teilnehmer wussten, was sie während einer Coaching-Sitzung erwartet und bereits mit der Struktur eines Coachings vertraut waren. Dadurch konnten beispielsweise Ziel und Auftrag im Coaching zügig und effektiv formuliert werden. Diese Rahmenbedingungen sind einerseits für die ersten Coachings sehr hilfreich, führen jedoch andererseits dazu, dass diese Coachings nur bedingt mit Sitzungen mit fremden Coachees vergleichbar sind. Mit zunehmendem Fortschritt der Ausbildung ist es daher für die eigene Weiterentwicklung immer wichtiger, auch Erfahrungen mit unbekanntem Klienten zu sammeln. Zur besseren Lesbarkeit werden solche Sitzungen im weiteren Verlauf dieser Arbeit als "externe Coachings" bezeichnet.

Vor meinem ersten externen Coaching meldete sich mein Perfektionismus und ich hatte viele Gedanken wie: „Werde ich den Prozess überhaupt sinnvoll strukturieren können?“, „Kann ich der Person überhaupt helfen, oder wird sie am Ende enttäuscht sein?“ Diese Unsicherheiten führten dazu, dass ich mein erstes externes Coaching immer wieder hinauszögerte und darauf wartete, zunächst einen vollständigen Werkzeugkoffer mit allen Coaching-Methoden zur Verfügung zu haben. Im Verlauf der Ausbildung stellte ich jedoch fest, dass der Werkzeugkoffer zwar immer voller wird, jedoch nie so voll sein würde, dass ich mich absolut bereit fühle. Irgendwann musste also mein erstes externes Coaching kommen – auch wenn ich mich nicht vollkommen vorbereitet fühlte...

Inzwischen habe ich rund 15 externe Coachings durchgeführt. In dieser Arbeit möchte ich meine Erkenntnisse aus diesen Sitzungen teilen, um zukünftige Teilnehmer der Weiterbildung mit hilfreichen Tipps zu unterstützen, die mir im Rückblick für mein erstes externes Coaching geholfen hätten. Außerdem soll die Arbeit zukünftige Teilnehmer ermutigen, – anders als ich – möglichst früh mit diesen Coachings zu beginnen.

In der Arbeit werde ich meine Erfahrungen systematisch aufarbeiten: Zunächst beschreibe ich im nächsten Kapitel meine wichtigsten Erkenntnisse aus den ersten externen Coachings, bevor ich im dritten Kapitel auf die Vorteile und den Ablauf eines Vorgesprächs eingehe. In Kapitel 4 werden die Rahmenbedingungen – wie der richtige Zeitpunkt und der passende Ort – für externe Coachings behandelt. Kapitel 5 widmet sich Ideen für Übungsmöglichkeiten, bevor Kapitel 6 Tipps zur Bewältigung von Blackout-Momenten des Coaches gibt. Abschließend werde ich die wichtigsten Erkenntnisse in einem Fazit zusammenfassen und meine Erfahrungen aus meinem zu Beginn erwähnten ersten externen Coaching teilen.

2. Meine Key Learnings

In diesem Kapitel möchte ich meine größten Erkenntnisse aus den externen Coachings teilen. Dabei werde ich mich auf diejenigen Aspekte konzentrieren, die ein externes Coaching von einem Coaching innerhalb der Weiterbildungsgruppe unterscheiden.

2.1 In Kontakt kommen

Eine vertraute Atmosphäre ist die Grundlage, um mit dem Coachee in Kontakt zu treten und somit die Basis für jedes erfolgreiches Coaching. Im Gegensatz zur Weiterbildungsgruppe habe ich bei externen Coachees die Erfahrung gemacht, dass diese zu Beginn häufig deutlich aufgeregter sind. Daher spielt der Vertrauensaufbau zu Beginn eine wichtige Rolle. Wie viel Vertrauen erforderlich ist, damit sich der Coachee öffnen kann und bereit ist an seinen Themen zu arbeiten, hängt stark von der individuellen Persönlichkeit ab. Daher lege ich zu Beginn des Coachings ein besonderes Augenmerk auf den Gemütszustand des Coachees.

Im Laufe der Zeit habe ich folgende Tipps entwickelt, die mir geholfen haben, den Einstieg noch offener und wertschätzender zu gestalten und somit das erforderliche Vertrauen aufzubauen:

Selbst wohlfühlen: Bevor der Coachee eintrifft, Sorge ich für ein Umfeld, in dem auch ich mich entspannen und wohlfühlen kann. Außerdem habe ich die Erfahrung gemacht, dass Termine unmittelbar vor dem Coaching oder Stress am gleichen Tag dazu führen, dass ich nicht die Konzentration und den Kontakt aufbauen kann, den ich mir für meine Coachings wünsche.

OK-OK-Haltung verinnerlichen: Vor jedem Coaching gehe ich in eine kurze Meditation, um die innere Haltung „Ich bin ok – du bist ok“ zu verinnerlichen. Diese kleine Routine hat dazu geführt, dass es mir während der Coachings deutlich einfacher fällt diese Haltung einzunehmen.

Auf das Befinden des Coachees eingehen: Coachees kommen aus völlig unterschiedlichen Situationen in das Coaching. Nicht selten ist der Coachee zu Beginn eines Coachings beispielsweise außer Atem oder angespannt. In diesen Fällen kann es hilfreich sein mit einer Entspannungsübung zu starten oder den Coachee schon zu Beginn in Bewegung zu bringen, indem er beispielsweise seine aktuellen Gedanken am Flipchart zusammenträgt. Fragen wie „Wie fühlst du dich?“ oder „Was könnte dir helfen, dich noch wohler zu fühlen?“ helfen mir, um ein Gespür für das aktuelle Wohlbefinden des Coachees zu bekommen.

Offene Fragen stellen: Insbesondere zu Beginn des Coachings achte ich auf möglichst offene Formulierung meiner Frage. Das gibt dem Coachee den Raum Unsicherheiten anzusprechen, ohne dass er sich unter Druck gesetzt fühlen muss. Gute Erfahrungen habe ich beispielsweise mit der Frage: „Was denkst Du, sollte ich zu Beginn über dich wissen, um dich später bei deinem Thema bestmöglich unterstützen zu können?“ gemacht.

Ablauf klären: Manche Coachees hilft es den Ablauf des Coachings zu kennen, um ihre Anspannung abbauen zu können. Andere bevorzugen es, direkt zu starten. Falls nicht bereits im Vorgespräch erfolgt, frage ich daher gerne zu Beginn: „Hast du vorab noch Fragen zum Ablauf des Coachings?“

Insgesamt habe ich festgestellt, dass mir das In-Kontakt-Treten beim ersten Coaching nach einem Vorgespräch deutlich einfacher fällt als ohne. Auf diesen Aspekt werde ich daher in Kapitel 3 ausführlicher eingehen.

2.2 Ziel- und Auftragsklärung – zwei zentrale Erfolgsfaktoren

Zu Beginn meiner Ausbildung war ich überrascht, wie viel Wert auf die Ziel- und Auftragsklärung gelegt wurde. Während meiner ersten externen Coachings habe ich diesen Schritt daher oft nicht so strukturiert durchgeführt wie in der Ausbildung empfohlen. Die dadurch gesammelten Erfahrungen halfen mir besser zu verstehen, wie entscheidend die Ziel- und Auftragsklärung sind:

Ein klarer Auftrag hilft insbesondere mir als Coach, mich auf die Prozessbegleitung zu konzentrieren und die eigene Erwartungshaltung, dass der Coachee sein Ziel unbedingt erreichen muss, zu reduzieren. Da die Zielverfolgung durch den Coachee nach der Sitzung weitestgehend außerhalb meines Einflussbereichs liegt, ist eine solche Einstellung – trotz meines Willens den Coachee bestmöglich zu unterstützen – mindestens schwierig. Diese Erkenntnis entlastete mich seitdem erheblich, da ich meinen Coaching-Erfolg nicht mehr allein an der Zielerreichung des Coachees messe, sondern auch die vom Coachee unabhängige Auftragserfüllung eine wichtige Rolle spielt.

Gleichzeitig unterstützt die Ziel- und Auftragsklärung den Coachee dabei, herauszuarbeiten, welchen eigenen Handlungsspielraum er mit Hinblick auf das Thema hat. Außerdem profitieren von einer gemeinsamen Ziel- und Auftragsklärung insbesondere verunsicherte Coachees, da sie selbst festlegen können, woran sie arbeiten möchten und in welchem Rahmen sie sich noch wohlfühlen.

In meinen Coachings habe ich außerdem festgestellt, dass – im Vergleich zu den Coachings in der Teilnehmergruppe – externe Coachees oft deutlich gesprächiger sind und viele verschiedene Aspekte in die Sitzung einbringen wollen. Daher nimmt die Ziel- und Auftragsklärung oft einen großen Teil des ersten Coachings ein. Um mich auch in diesen Fällen rechtzeitig hinsichtlich des Auftrags rückzuversichern, hilft es frühzeitig zu fragen, ob es für den Coachee in Ordnung ist, zunächst die genannten Themen zu ordnen und mögliche Ziele zu identifizieren sowie zu priorisieren. Diese frühzeitige Auftragsklärung verschafft Sicherheit für Coachee und Coach.

Konnten wir hingegen schon ein Ziel herausarbeiten, arbeite ich bei der Auftragsklärung gerne mit der offenen Frage: „Hast du einen Wunsch oder eine Vorstellung davon, was in unserer heutigen Sitzung bestenfalls passieren sollte, damit du deinem Ziel näherkommst?“ Diese Frage gibt dem Coachee den Raum seine eigenen Erwartungen zu formulieren. Nicht selten haben Coachees auf diese Frage eine genaue Antwort, wodurch sich meist besonders hilfreiche Coaching-Sitzungen für den Coachee ergeben.

Allerdings hat der Coachee auch oftmals keine klare Antwort auf diese Frage. Um auch in diesen Fällen mit dem Coachee in gutem Kontakt zu bleiben, arbeite ich dann mit Auftrags-Angeboten, die auf meinen Hypothesen zur Situation des Coachees basieren. Die finale Entscheidung hinsichtlich des Auftrags bleibt jedoch immer beim Coachee. Diese Vorgehensweise stärkt das Vertrauen und stellt sicher, dass der Coachee für die Zielerreichung verantwortlich bleibt.

Auch die Ziel- und Auftragsklärung gestaltet sich nach meinen Erfahrungen oft wesentlich einfacher, wenn vor der ersten Sitzung ein Vorgespräch stattgefunden hat (siehe Kapitel 3).

2.3 Ziel hinterfragen

Im vorherigen Abschnitt habe ich betont, wie wichtig es ist, dem Coachee den Raum zu geben, Ziel und Auftrag selbst zu formulieren. Als Coach ist es allerdings auch unsere Aufgabe, den Coachee aus seiner Komfortzone zu holen, damit dieser neue Perspektiven einnehmen und tieferliegende Erkenntnisse gewinnen kann. Daher ist es aus meiner Sicht zentral, das Ziel des Coachees zu hinterfragen. Dabei ist es besonders wichtig auf den Kontakt mit dem Coachee zu achten, um sicherzustellen, dass sich der Coachee weiterhin wohlfühlt und nicht das Gefühl bekommt, missverstanden oder kritisiert zu werden.

Gute Erfahrungen habe ich mit folgenden Fragen gemacht:

- „Wozu ist es gut, [Ziel] zu erreichen?“
- „Stell dir vor, du hast [Ziel] erreicht – ist dann [Problemempfinden] für dich vollständig gelöst?“
- „Was hindert dich aktuell daran, [Ziel] zu erreichen?“

Diese Fragen haben in mehreren meiner Coachings zu einem deutlichen Perspektivwechsel geführt, wodurch das Ziel und anschließend auch der Auftrag konkreter und zielführender definiert werden konnten. Nicht selten führen diese drei Fragen deshalb bereits zu dem entscheidenden Impuls, die dem Coachee ermöglichen, sein Ziel nach dem Coaching weitgehend eigenständig zu erreichen. Aufgrund dieser positiven Erfahrungen stelle ich diese Fragen seitdem in nahezu jedem Coaching.

2.4 Zeitmanagement

Das Zeitmanagement stellte in meinen ersten externen Coachings neben dem Kontakt die größte Herausforderung dar. Mein wichtigstes Learning im Hinblick auf das Zeitmanagement ist es, von Anfang an 60 Minuten als maximale Dauer eines Coachings einzuplanen. Ohne ein klares Zeitlimit haben meine Coachings anfangs deutlich mehr Zeit in Anspruch genommen. Nach meiner Erfahrung verliert der Coachee nach 60 Minuten jedoch spürbar an Konzentration, was es erschwert, das Coaching zielführend abzubinden. Der Fokus auf 60 Minuten unterstützt zudem dabei, sich frühzeitig auf die realistischen Rahmenbedingungen einzustellen, die sowohl in der späteren Praxis als auch in der Abschlussprüfung gelten. Um die 60 Minuten nicht zu überziehen, beginne ich inzwischen konsequent nach 45 Minuten mit dem Abbinden des Coachings.

Das bedeutet auch, dass ich nach einer zeitintensiven Ziel- und Auftragsklärung in der ersten Sitzung keine weitere zeitaufwendige Methode zur Lösungsfindung einsetze. Stattdessen nutze ich in diesen Fällen zeiteffiziente Vorgehensweisen wie das Sammeln von Handlungsoptionen mit hypothetischen und zirkulären Fragen oder das Werteentwicklungsquadrat.¹

Nach meinen Erfahrungen sind Coachees nach einer ersten Sitzung mit einer klaren Zieldefinition, dem Einsatz einer kurzen Methode und einem strukturierten Abschluss deutlich zufriedener als bei einer überzogenen Sitzungsdauer oder nach dem Start einer umfangreichen Methode, bei der nicht ausreichend Zeit für den entscheidenden Lösungsfokus geblieben ist.

¹ Vgl. Schulz von Thun, 2023a, S. 43 – 65.

2.5 Sitzung abbinden

Dies führt uns zu einer Frage, die bei mir vor meinem ersten externen Coaching zu viel Unsicherheit geführt hat: Wie kann ich ein Coaching zielführend abbinden? Diesbezüglich kann ich empfehlen, von Beginn an konsequent 15 Minuten vor Ablauf der vereinbarten Zeit mit dem Abbinden des Coachings zu beginnen und verschiedene Ansätze und Fragen auszuprobieren. Je nach Verlauf der Sitzung arbeite ich mit einer Auswahl der folgenden Fragen:

- **Herausarbeiten der Erkenntnisse:** Mit Blick auf das heutige Coaching – [Zusammenfassung des Ablaufs des Coachings] – welche Erkenntnisse nimmst du aus dem heutigen Coaching mit?
- **Nächste Schritte:** Welche nächsten Schritte können dich bei der Erreichung von [Ziel] unterstützen?
- **Zeitliche Umsetzung:** Bis wann kannst du diese Schritte umsetzen? (Ich achte darauf, dass die ersten Schritte innerhalb von drei Tagen umsetzbar sind. Ansonsten hake ich mit Verweis auf die geringeren Erfolgsquoten nach.)
- **Unterstützung bei der Umsetzung:** Gibt es noch jemanden oder etwas, der oder das dich beim Umsetzen deiner Schritte unterstützen könnte?
- **Erfolg feiern:** Wie kannst du das Erreichen deines (Zwischen-)Ziels feiern?
- **Selbstfürsorge:** Nach sehr intensiven Sitzungen frage ich: Was kannst du dir heute noch Gutes tun?
- **Skalenfrage aufgreifen:** Mit Blick auf dein Ziel – wo auf der Skala stehst du jetzt nach dem Coaching? (Hier spiegele ich auch kleine Fortschritte als Erfolge wider und betone, dass bei vielen Coachees mit neuen Erkenntnissen auch nach dem Coaching noch viel passiert.)
- **Abschlussfrage:** Kann ich vor dem Abschluss des Coachings noch etwas für dich tun?
- Weitere Anregungen für Abschlussfragen findest du hier: <https://clevermemo.com/blog/coaching-fragen-zum-ende-einer-sitzung/>

Anhand der Vielfalt an Fragen zeigt sich, dass 15 Minuten für den Abschluss meist nicht zu hoch angesetzt sind. Meiner Erfahrung nach lohnt es sich jedoch, diese Zeit aufzuwenden, damit der Coachee mit konkreten Schritten und einem guten Gefühl aus der Sitzung geht.

2.6 Sei nicht zu kritisch mit Dir selbst

Zum Abschluss möchte ich meine vielleicht größte Erkenntnis teilen: „**Sei nicht zu kritisch zu dir selbst.**“

Aus eigener Erfahrung kann ich sagen, dass externe Coachees in der Regel nicht merken, ob du dich zu 100% an den geplanten Prozess und die vorgesehenen Methoden gehalten hast. Viel wichtiger ist es, mit dem Coachee während des Coachings in gutem Kontakt zu bleiben und überhaupt Erfahrungen mit externen Coachings zu sammeln. Außerdem fällt nach meiner Erfahrung das Feedback der Coachees meist deutlich positiver aus, als ich es anfangs eingeschätzt hätte.

Zudem lohnt es sich, nicht nur unmittelbar nach dem Coaching den Coachee nach Feedback zu fragen. Viele Fortschritte und Erkenntnisse entfalten ihre Wirkung erst mit etwas zeitlichem Abstand. Erneutes Nachfragen etwa zwei Wochen nach dem Coaching führen daher oft zu

deutlich positiverem Feedback und machen die nachhaltige Entwicklung des Coachees auch für dich besser sichtbar.

Zuletzt hat es mir anfangs geholfen bereits vor Beginn des Coachings zu klären, dass es sich um eine Lernsituation für Coachee und Coach handelt. Dadurch konnte ich auch gelassen mit Situationen umgehen, in denen das Feedback mal nicht positiv ausgefallen ist. Zudem hilft mir die Einstellung, dass negatives Feedback immer das Größte aller Geschenke darstellt, da ich aus diesen Situationen am meisten für die Verbesserung zukünftiger Coachings mitnehmen kann.

3. Das Vorgespräch

Ab meinem vierten Coaching habe ich begonnen, vor der ersten Coaching-Sitzung ein Vorgespräch durchzuführen. Wie schon mehrmals in Kapitel 2 angesprochen, konnte ich nach der Einführung der Vorgespräche beobachten, dass mir die erste Sitzung deutlich leichter fiel. Es gelang mir besser mit dem Coachee eine Vertrauensbasis aufzubauen sowie Ziel- und Auftrag zu klären. Zudem erschienen nach meiner Einschätzung die Coachees mit größerer Motivation und Handlungsbereitschaft zu den Sitzungen. Daher führe ich inzwischen standardmäßig vor jedem Coaching ein Vorgespräch durch. Ich kann jedem angehenden Coach empfehlen dieses Vorgehen zumindest einmal auszuprobieren und eigene Erfahrungen zu sammeln.

Im Folgenden beschreibe ich meine Vorgehensweise hinsichtlich des Vorgesprächs. Dabei möchte ich darauf aufmerksam machen, dass ich mich weitestgehend an der Vorgehensweise von Manfred Prior aus dem Buch „Beratung und Therapie optimal vorbereiten“ orientiere und dieses nur an einigen Stellen durch eigene Erfahrungen ergänzt habe.²

Für das Vorgespräch vereinbare ich mit dem Coachee ein ca. 20-minütiges Telefonat. Außerdem nenne ich dem Coachee – falls möglich – bereits vorab die Inhalte des Telefonats:

- **Welche Art von Coaching biete ich an?** Fokus und Ziele des systemischen Coachings.
- **Passt mein Angebot zum Anliegen?** Gemeinsam klären, ob ich mit meinem Angebot dem Coachee bei seinem Anliegen weiterhelfen kann.
- **Ablauf des Coachings:** Informationen zum Ablauf des Coachings.
- **Vorbereitung:** Falls gewünscht, Anregungen zur Vorbereitung.

Ort für das Gespräch: Zusätzlich empfehle ich dem Coachee, einen ruhigen und ungestörten Ort für das Vorgespräch zu wählen, sodass wir offen über das Thema sprechen können.

Im Folgenden nun eine kurze Zusammenfassung des Gesprächs-Leitfadens. Für Details und die eigene Umsetzung empfehle ich allerdings das zuvor genannte Buch von Manfred Prior:

Ablauf des Vorgesprächs

- **Kennenlernen:**
 - Kurzes persönliches Kennenlernen
 - Dank für die Bereitschaft zur Zusammenarbeit (Win-Win Situation).
 - Hinweis, dass ich mich noch in der Ausbildung befinde. Diese Transparenz hilft mir auch den eigenen Druck zu reduzieren. Dabei ist zu beachten, dass dadurch gegebenenfalls die Zuversicht des Coachees hinsichtlich der Effektivität des

² Vgl. Prior, 2022, S. 14 – 103 sowie S. 178f.

Coachings sinken kann. Mit zunehmender Erfahrung kann es daher sinnvoll sein, diesen Punkt zunehmend weniger zu betonen.

- **Systemisches Coaching erklären:**
 - Vorteile und Nachteile des systemischen Coachings transparent machen.
 - Abgrenzung zu Beratung, Training und Therapie.³
- **Vertrauensbasis aufbauen:**
 - Frage, ob der Coachee noch mehr Informationen zu mir benötigt oder noch etwas anderes benötigt, bevor wir uns dem Thema widmen.
- **Thema kurz skizzieren:**
 - Den Coachee das Thema mit einem Wort oder Titel beschreiben lassen. Hierdurch kann ich prüfen, ob das Thema zum systemischen Coaching passt.
 - Falls ich feststelle, dass sicher der Coachee an keinem ungestörten Ort befindet: Vereinbarung eines neuen Telefonats zu einem späteren Zeitpunkt.
 - Bei Unsicherheit, ob das Thema zum systemischen Coaching passt: Weitere Fragen.
 - Falls ich das Thema nicht annehmen kann: Bestenfalls Weiterempfehlung an geeigneten Experten.
 - Falls ich das Thema annehmen kann: Stärkung der Vertrauensbasis und der Lösungsfokussierung durch eigene möglichst allgemeine Zusammenfassung des Themas (Verständnis und Kompetenz zum Ausdruck bringen). Abschluss mit der Formulierung: „sodass es sich für Sie / dich vermutlich darum drehen wird (neue) Wege zu finden, [lösungsorientierte Formulierung des Ziels].“
- **Formalien klären:**
 - **Dauer:** Hinweis auf die geplante Sitzungsdauer (meine Empfehlung: 60 Minuten Coaching, jedoch 90 Minuten für den gesamten Termin einplanen).
 - **Anzahl der Sitzungen:** Betonen, dass gemeinsames Ziel ist, möglichst wenig Sitzungen zu benötigen. Gestartet wird mit erster Sitzung. Je nach Bedarf werden weitere Sitzungen am Ende jeder Sitzung vereinbart (empfohlen wird, dass jeweils 2-4 Wochen zwischen den Coaching-Sitzungen liegen).
 - **Ort:** Ggf. auch remote möglich (Details dazu in Kapitel 4).
 - **Terminvereinbarung:** Gemeinsame Festlegung des ersten Coaching-Termins (üblicherweise 2-4 Wochen nach dem Vorgespräch).
- **Coaching-Ablauf erläutern** (die folgenden Punkte werden nicht im Telefonat besprochen. Es wird nur erläutert, dass diese im ersten Coaching geklärt werden und sich der Coachee darauf gerne vorbereiten darf):
 - **Ziele:** Zielklärung, um ein gemeinsames Verständnis sicherzustellen. Hierbei betonen, dass im Vergleich zum Telefonat deutlich detaillierter und auf verschiedenen Ebenen hinsichtlich des Ziels gefragt wird.
 - **Auftrag:** Coachee einladen zu überlegen, welche Schwerpunkte und welches Vorgehen ihm in der ersten Sitzung am meisten weiterhelfen könnte.
 - **Bisherige Strategien:** Reflexion bisheriger Ansätze zur Zielerreichung. Was hat funktioniert, was nicht? (Diese Fragen stelle ich dann auch im ersten Coaching. Dies erfolgt in der Regel nach der Ziel- und Auftragsklärung.)
 - **Positive Erwartungshaltung:** Hinweis auf Studien, die zeigen, dass sich bei 70% der Coachees bereits zwischen Vorgespräch und erster Sitzung Verbesserungen

³ Für mehr Informationen hierzu: Vgl. Radatz, 2023, S. 81 – 108.

einstellen. Coachee dazu einladen auf mögliche Verbesserungen – auch wenn diese ganz klein sind – zu achten. (Die Frage nach diesen Verbesserungen stelle ich dann ebenfalls im ersten Coaching nach Ziel- und Auftragsklärung.)

- **Abschluss:**

- Verabschiedung und Vorfreude auf das Gespräch betonen.

Diese strukturierte Gesprächsführung unterstützt den Vertrauensaufbau und fördert eine lösungsorientierte Haltung beim Coachee. Zudem motiviert das Vorgespräch den Coachee, sich bereits vor der ersten Sitzung Gedanken zu Ziel und Auftrag zu machen, wodurch der Coaching-Prozess im Grunde schon vor der ersten Coaching-Sitzung beginnt.

4. Rahmenbedingungen

In diesem Kapitel spreche ich die drei zentralen organisatorischen Themen an, die mich davon abgehalten haben, früher mit externen Coachings zu beginnen.

4.1 Der richtige Zeitpunkt für das erste externe Coaching

In diesem Abschnitt möchte ich meine Erfahrungen hinsichtlich der Fragen teilen, die mich während meiner Ausbildung am längsten beschäftigt hat: „Ab welchem Zeitpunkt kann ich mit dem externen Coaching beginnen und gleichzeitig sicherstellen, dass ich den Erwartungen der Coachees gerecht werde?“ Die nun folgenden Überlegungen beziehen sich auf den Aufbau der Ausbildung bei InKonstellation im Jahr 2024.

Mein erstes externes Coaching habe ich nach dem sechsten Modul (Hypno) durchgeführt, da ich mich erst dann halbwegs ausreichend auf alle möglichen Szenarien vorbereitet fühlte. Rückblickend hätte ich jedoch gerne schon viel früher damit begonnen. Insbesondere wenn du schon von Beginn an Vorgespräche durchführst, kannst du jeweils absehen, ob du die nötigen Voraussetzungen mitbringst, um das jeweilige Coaching durchzuführen.

Nach meiner Einschätzung sind nach dem dritten Modul (Fragen) bereits alle Grundlagen gegeben, um mit Hilfe des Coaching-Hauses die Gedanken des Coachees gemeinsam zu strukturieren, Ziele zu klären und mit den gelernten Fragetechniken hilfreiche Erkenntnisse zu erarbeiten. In Kombination mit den Inhalten aus Abschnitt 2.5 (Sitzung abbinden) lässt sich ab diesem Zeitpunkt bereits ein kompletter Coaching-Prozess zielführend durchführen.

Nach meiner Erfahrung drehen sich rund 70% der ersten externen Coachings zum Großteil um die Strukturierung der Gedanken des Coachees und der Erarbeitung von Zielen, sodass die später vermittelten Methoden ohnehin noch nicht erforderlich sind. In den übrigen etwa 30% der Fälle kommen Coachees meist mit Entscheidungsthemen. Diese Fälle können bereits im Vorgespräch identifiziert werden. Dadurch lassen sich solche Coachings problemlos nach Modul 4 (Methoden) terminieren. In diesem Modul werden die relevanten Techniken zu Entscheidungsprozessen vermittelt. Im vierten Modul wird außerdem das GROW-Modell vermittelt, das zusätzlich zum Coaching-Haus bei der Zielklärung und der Entwicklung erster Handlungsoptionen unterstützen kann.

In Modul 5 (Konflikte) werden weitere hilfreiche Methoden wie das „Innere Team“, „Konfliktstile“ und das „Werte- und Entwicklungsquadrat“ vermittelt. Diese kommen jedoch ohnehin meist erst in späteren Sitzungen zum Einsatz und können auch schon vorab in den

sehr lesenswerten Büchern „Miteinander reden“ erarbeitet werden.⁴ Alle weiteren Module dienen nach meiner Einschätzung der Verfeinerung der Coachings, sind jedoch keine zwingenden Grundlagen für die ersten externen Coachings.

Zusammenfassend empfehle ich daher, bereits nach dem dritten Modul – spätestens jedoch nach dem vierten Modul – mit den ersten Vorgesprächen und gegebenenfalls ersten externen Coachings zu beginnen. Dies gilt insbesondere, da für mich die Erfahrungen durch die externen Coachings die bedeutendsten und wichtigsten Erfahrungen im Hinblick auf meine persönlichen und fachlichen Weiterentwicklung im Rahmen der Ausbildung waren.

4.2 Räumlichkeiten für Coachings

Nach meiner Erfahrung können sowohl remote als auch vor Ort durchgeführte Coachings ähnlich wirksam sein. Es lohnt sich beide Formate im Rahmen von Übungs-Coachings auszuprobieren. Dennoch bringen beide Varianten unterschiedliche Herausforderungen mit sich. Daher empfehle ich darauf zu achten, dass jene Formate, die dem geplanten Vorgehen nach der Ausbildung sowie der Prüfung entsprechen, auch einen relevanten Anteil an den Übungssitzungen einnehmen.

Hinsichtlich der Räumlichkeiten für vor Ort durchgeführte Coachings habe ich die Erfahrung gemacht, dass es unangenehm war, Coachings bei mir zuhause oder beim Coachee durchzuführen. Diese Orte strahlen für mich nicht die notwendige Neutralität aus. Andere Teilnehmer aus meiner Ausbildungsgruppe haben jedoch positive Erfahrungen mit diesen Orten gemacht, weshalb es sich auch für dich lohnen könnte, beide Orte einfach mal auszuprobieren.

Als Alternativen empfehle ich folgende Überlegungen für die Suche nach geeigneten Räumen: Gibt es die Möglichkeit, dass dein aktueller Arbeitgeber Räumlichkeiten bereitstellt? Gibt es Yoga-, Coaching- oder Therapie-Räume in der Nähe, bei denen eine kurzzeitige Nutzung im Rahmen der Ausbildung angefragt werden kann? In größeren Städten gibt es häufig Anbieter von Workshop-Räumen, die bereits ab 20 Euro pro Stunde gemietet werden können. Gegebenenfalls sind auch einige Übungs-Coachees bereit, diese Kosten zu übernehmen.

4.3 Coachees finden

Im Folgenden möchte ich die erfolgreichsten Ansätze zum Finden von externen Coachees aus unserer Teilnehmergruppe teilen. Eine bewährte Methode ist der Austausch von Coachees innerhalb der Ausbildungsgruppe. Enge Freunde oder Verwandte können von anderen Teilnehmern der Ausbildung gecoacht werden. Wenn sich die gesamte Ausbildungsgruppe an dem Austausch beteiligt, kann über diesen Ansatz jeder Teilnehmer mit externen Coachees in Kontakt treten.

Für alle weiteren Ansätze lohnt es sich, einen Coaching-Flyer zu erstellen, auf dem man sich selbst vorstellt, erklärt, was systemisches Coaching ist, mögliche Themen (Entscheidungen, Konflikte, etc.) nennt, die Win-Win-Situation eines Coachings im Rahmen der Ausbildung hervorhebt und die eigenen Kontaktdaten angibt. Dieser Flyer kann für die folgenden Ansätze hilfreich sein:

⁴ Vgl. Schulz von Thun, 2023a, S. 43 – 65 für das Werte-Entwicklungsquadrat und Schulz von Thun, 2023b für das innere Team.

Der Flyer kann bei der Arbeit sowie im Freundes- und Bekanntenkreis mit der Bitte verteilt werden, dass dieser an weitere – dir unbekannte Kollegen und Kontakte – weitergeleitet wird. Ein weiterer effektiver Ansatz ist ein Aufruf auf Plattformen wie Xing oder LinkedIn, bestenfalls ebenfalls verbunden mit der Bitte an die Kontakte, diesen Aufruf weiter zu teilen. Zusätzlich kann das Portal nebenan.de genutzt werden, um den Flyer in der lokalen Nachbarschaft zu verbreiten. Dieser Ansatz lohnt sich insbesondere zum Finden von Coachees vor Ort.

5. Üben vor dem ersten externen Coaching

Dieses Kapitel widmet sich Möglichkeiten zur Vorbereitung auf externe Coachings. Neben den Coachings innerhalb der Ausbildungsgruppe hat es mir geholfen, die Inhalte der Module nachzuarbeiten. Hierbei habe ich einerseits einen Coaching-Prozess dokumentiert und mögliche Coaching-Fragen und Methoden aus den Modulen sowie das Feedback aus meinen Coachings für jede Phase des Prozesses eingearbeitet. Andererseits habe ich für jede Methode nochmals separat den typischen Ablauf dokumentiert. Die Dokumentationen habe ich regelmäßig durchgelesen und meinem Coaching-Stil und meinen Erfahrungen entsprechend angepasst. Dieses Vorgehen hat mir zusätzliche Reflexionsmöglichkeiten und Sicherheit gegeben.

Hierbei ist jedoch wichtig, die typischen Abläufe nicht starr in den Coachings abzuspielen. Viel wirksamer ist es, gut mit dem Coachee in Kontakt zu sein und flexibel auf dessen Bedürfnisse einzugehen. Jedes Coaching verläuft individuell und weicht fast immer von den theoretischen Abläufen ab.

Neben der theoretischen Vorbereitung habe ich – auch wenn dies oftmals nicht empfohlen wird – gute Erfahrungen damit gemacht, meine Partnerin zu coachen. Dabei haben wir darauf geachtet, dass das Thema so gewählt wird, dass meine persönliche Beteiligung möglichst gering ist und der Fokus des Coachings auf meiner Weiterentwicklung als Coach und – anders als in normalen Coachings – nicht auf dem Coachee liegt. Unter Einhaltung dieser Rahmenbedingungen konnte ich so in einem geschützten Rahmen üben und weitere Sicherheit für mein erstes externes Coaching aufbauen.

Zusätzlich kann ich auch die Premium-Version von ChatGPT für Übungszwecke empfehlen. Sie ermöglicht es mit ChatGPT nicht nur zu schreiben, sondern auch zu sprechen. Zu Beginn kann man ChatGPT klare Anweisungen geben, wie es sich als Coachee verhalten und welches Thema es mitbringen soll. Dadurch lassen sich verschiedene Methoden und der Umgang mit verschiedenen Verhaltensweisen von Coachees vorab simulieren. Zur Wahrheit gehört aber auch, dass ChatGPT in der Regel deutlich schneller und lösungsorientierter antwortet als die meisten Coachees in der Praxis. Somit dient dieser Ansatz für das erste Üben neuerlerner Methoden und um weitere Sicherheit zu erlangen, ersetzt aber keinesfalls richtige Coachings.

6. Und wenn ich trotzdem mal nicht weiterweiß?

Wenn trotz aller Vorbereitung die Aufregung vor dem ersten externen Coaching groß ist, kann es hilfreich sein, die Aufregung selbst als Coaching-Thema in einem Modul oder in die Peergroup einzubringen. Mir persönlich hat auch die eigene Anwendung des Werte-Entwicklungsquadrats auf dieses Thema geholfen.⁵ Seitdem ist es für mich völlig in Ordnung,

⁵ Vgl. Schulz von Thun, 2023a, S. 43 – 65.

ein bisschen aufgeregt zu sein, da diese mit meiner Gewissenhaftigkeit und Ernsthaftigkeit in Bezug auf das Coaching einhergeht.

Wenn während des Coachings trotzdem plötzlich ein Moment entsteht, in dem man überhaupt nicht mehr weiterweiß, kann die sogenannte Safety-Frage eine große Hilfe sein. Dabei tauscht man mit dem Coachee die Rollen und – wenn passend – sogar physisch die Plätze. Dabei stellt man die Frage: **„Was wäre eine gute Frage, die Du als Coach jetzt stellen würdest?“** Diese Frage hat sich in meinen externen Coachings als äußerst wirkungsvoll erwiesen und mir geholfen, auch in schwierigen Situationen den Coaching-Prozess wieder in eine zielführende Richtung zu lenken.⁶

7. Fazit

Diese Arbeit liefert viele Tipps für dein erstes externes Coachings sowie viele Gründe, im Rahmen der Ausbildung so früh wie möglich mit den externen Coachings zu beginnen. Insbesondere weil externe Coachings die vielleicht beste Möglichkeit bieten, sich im Rahmen der Ausbildung weiterzuentwickeln. Doch selbst wenn es dir aus welchen Gründen auch immer nicht gelingt, frühzeitig damit zu beginnen, soll diese Arbeit Mut machen. Es ist nie zu spät. Auch ich habe erst nach dem sechsten Modul mit externen Coachings begonnen und es geschafft in kurzer Zeit so viele Coachings durchzuführen, dass ich mich inzwischen bereit für die Abschlussprüfung fühle.

Damit schließt sich der Kreis zu meinem – in der Einleitung erwähnten – ersten externen Coaching, bei dem ich mich trotz intensiver Vorbereitung nicht ausreichend vorbereitet fühlte. Diese Erfahrung möchte ich dir zum Abschluss nicht vorenthalten. In dem Coaching lag der Schwerpunkt – wie in vielen Coachings – darauf, gemeinsam eine Vielzahl von Gedanken zu ordnen und mögliche Ziele des Coachees herauszuarbeiten. Das Coaching führte für den Coachee schließlich zur Identifikation eines Glaubenssatzes, der ihm bis dahin nicht bewusst war. In diesem Coaching habe ich ausschließlich das Coaching-Hauses in Kombination mit dem GROW-Modell angewendet. Und trotz meines unsicheren Gefühls während des Coachings und vielen Dingen, die ganz anders gelaufen sind als ich mir das vorab vorgenommen hatte, war der Coachee mit den gewonnenen Erkenntnissen äußerst zufrieden. Das Coaching hätte ich in gleicher Qualität auch schon zwei bis drei Monate früher durchführen können.

Meine wichtigste Botschaft lautet daher: Einfach anfangen.

⁶ Für weitere hilfreiche Fragen für diese Situation: Vgl. Radatz, 2023, S. 167 – 219 oder <https://www.competenceontop.com/blog/systemische-fragen-fuer-erfolgreiche-coachings>.

Quellenverzeichnis

Buch: Manfred Prior. Beratung und Therapie optimal vorbereiten – Informationen und Interventionen vor dem ersten Gespräch. Heidelberg: Carl-Auer Verlag, 9. Auflage 2022.

Buch: Sonja Radatz. Beratung ohne Ratschlag – Systemisches Coaching für Führungskräfte und BeraterInnen. Wolkersdorf: Literatur-VSM, 11. Auflage 2023.

Buch: Friedemann Schulz von Thun. Miteinander reden: 2 – Stile, Werte und Persönlichkeitsentwicklung. Reinbek: Rowohlt Taschenbuch Verlag, Sonderausgabe 2023a.

Buch: Friedemann Schulz von Thun. Miteinander reden: 3 – Das „Innere Team“ und situationsgerechte Kommunikation. Reinbek: Rowohlt Taschenbuch Verlag, Sonderausgabe 2023b.

Internet: <https://clevermemo.com/blog/coaching-fragen-zum-ende-einer-sitzung/>, letzter Zugriff: 19.12.2024

Internet: <https://www.competenceontop.com/blog/systemische-fragen-fuer-erfolgreiche-coachings>, letzter Zugriff: 19.12.2024