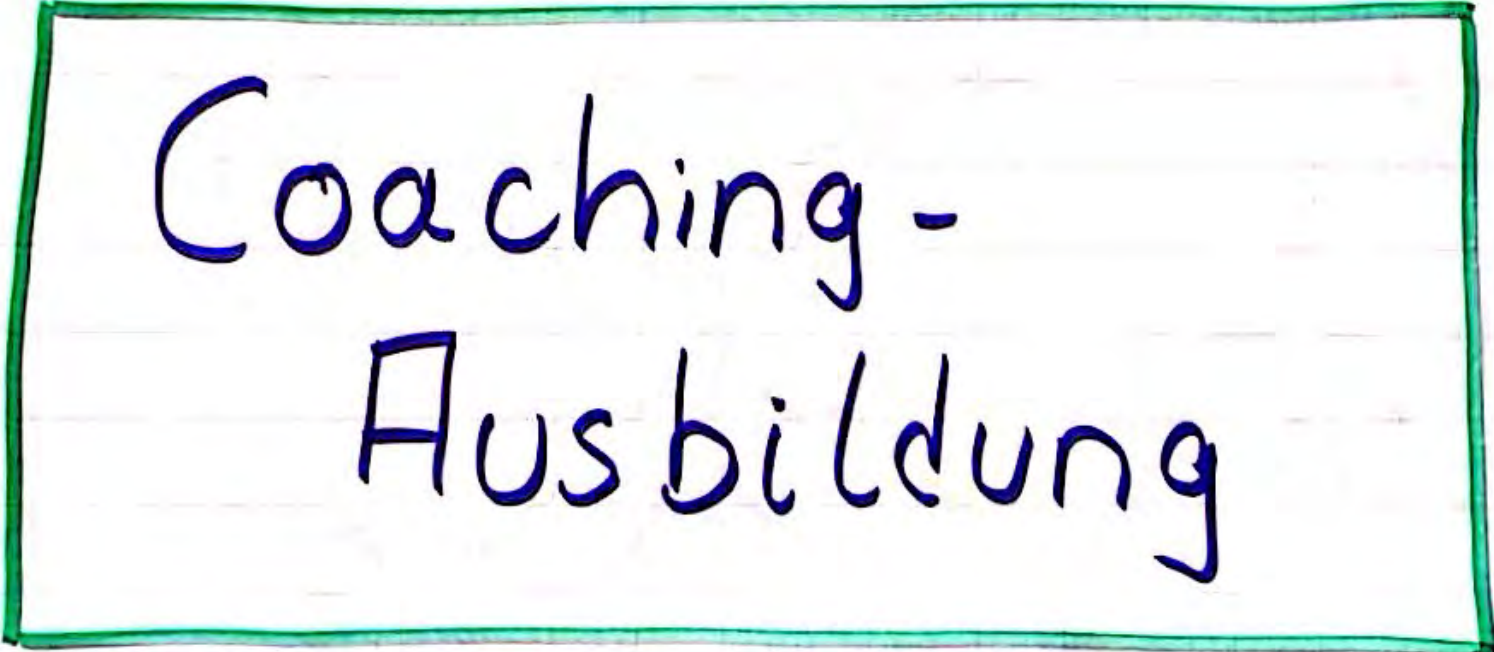




Herzlich  
Willkommen

zu Ihrer



Coaching -  
Ausbildung

## Stellen Sie sich mal vor....

- ✗ Ich heiße....
- ✗ Als ich 8 Jahre alt war wollte ich ..... werden.
- ✗ Und heute: Das bin ich, das war ich
- ✗ Ich habe ein Hobby, und zwar....
- ✗ Mich ärgert / freut es, wenn....
- ✗ Ich bin besonders gut in....
- ✗ Was mir keiner zuvertrauen würde....
- ✗ Mein großer Traum ist ....

Genau wie das  
Symbol bin ich...

Ich bin hier  
weil



# Der rote Faden

Tag 1

Einkommen



Agenda Reihe



Grundverständnis  
Coaching

Entwickelnde  
Fragen  
+ Übung

Roter Faden  
Gespräch  
ASIA



Phasen  
Coachingprozess

Tag 2

Systemanalyse  
+ Übung

ASIA  
Übung



Kurzprotokoll

Orga  
BusCo / DCV

Systemische  
Fragen



Reflexion  
Organigramm/  
Rollen

Organigramm



Vorgespräch



Systemisch  
Führen  
+ Übung

Home

## Coaching

"Gesunde"  
Psyche für  
das Thema  
Thema/Ziel  
zeitl. befristet  
"Stärken stärken"

## Beratung/ Consulting

Tippgeber/  
Vorschläge  
Experte/  
Prozessbegleiter

## Therapie

Psychische  
Erkrankung  
eher  
Lange Behandlungs-  
zeit  
Symptome

## Supervision

Prozess wird  
analysiert  
→ Metasbene

## Mediation

Vermittlung  
Einigung als  
Ziel  
mehr als eine  
Partei

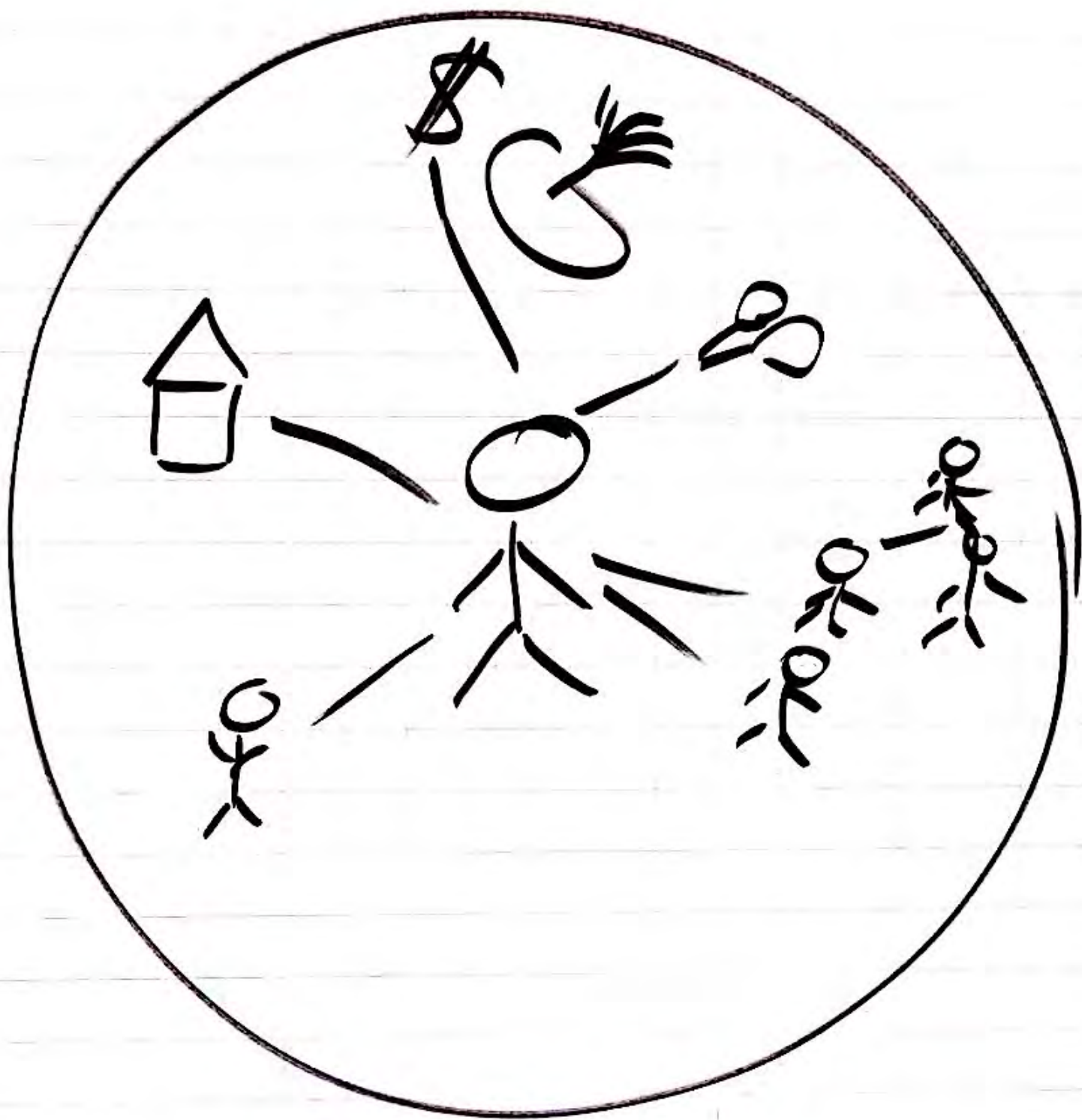
## Kollegiale Beratung

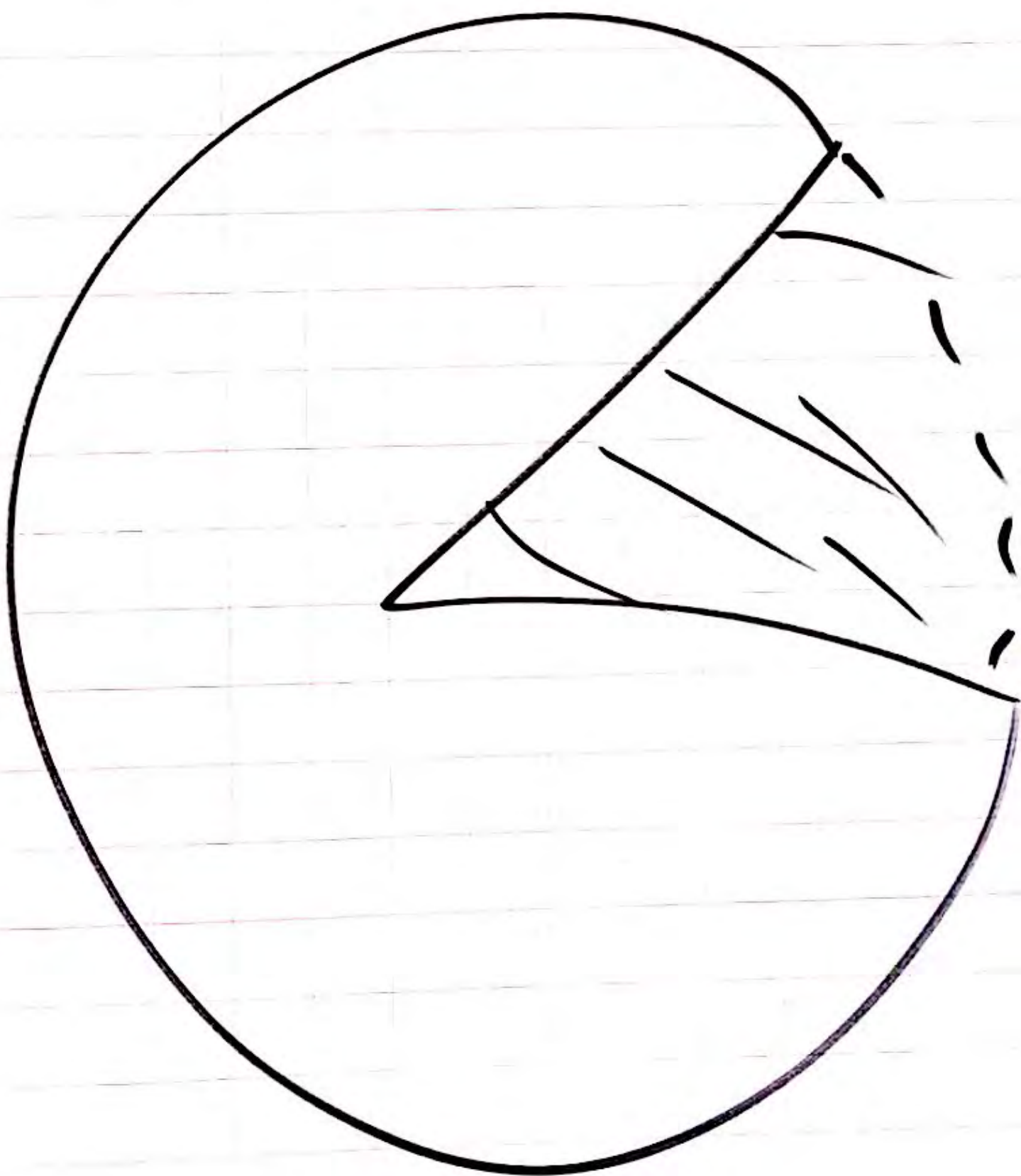
Expertenwissen  
Lösungen finden  
Feedback geben

## Mentoring

Begleitung  
kein Thema/Ziel







# Coaching - Grundsätze

- ✗ Für sichere Rahmenbedingungen sorgen
  - ✗ Einbindung in die Konstruktion der Wirklichkeit des Klienten
  - ✗ Berücksichtigung unterschiedlicher Perspektiven
  - ✗ Geringer Anteil von Expertenberatung
  - ✗ Übersetzung der Lösungen in die Sprache des Klienten
  - ✗ Sicherung der Umsetzung
  - ✗ Der Coach gibt die Lösung NICHT vor
- [ "Coaching kann und darf bei aller Ernsthaftigkeit Spaß machen!" ]



# Grundlagen für die systemische Beratung

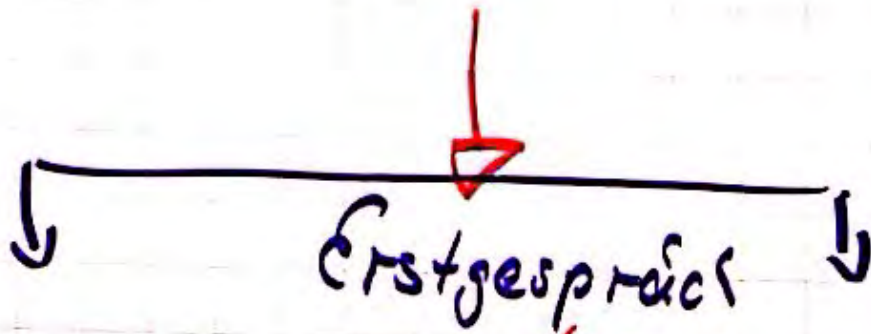
→ Anwendung im systemischen Coaching

1. Rahmen sprengen
2. Hypothesen bilden
3. Zirkularitäten bilden
4. Neutralität
5. Neugier
6. Respektlosigkeit
7. Verstörung durch „Therapie“ → Intervention
8. Ressourcen- / Lösungsorientierung
9. Kundenorientierung



# Coachingprozess

Vorgespräch



Min. 14 Tage  
CidR nicht mehr als 4 Wochen  
Bezug  
vorh. Sitzung → R. Sitzung

(Zwischensitzung)

Abschlussgespräch

Max 10-12 Sitzungen

# Der rote Faden im Coachinggespräch

(nach Rauen & Steinhübel)

"Ein guter Coach macht sich Schritt für Schritt überflüssig."

## - Ankommen

- ausreichend Zeit nehmen
- sich akzeptieren und aufeinander einlassen

## - Zieldefinition

- welche Erwartungen gibt es auf beiden Seiten?
- Klient: Zieldefinition (bei jedem Coachinggespräch)

## - Hypothesenbildung

- Coach führt Klient zu klarem Blickwinkel auf sein Konflikt (z.B. mithilfe systemischer Fragen)

## - Neugestaltung

- Prozessfokus auf Konfliktlösung
- positive Veränderung für Klient sollte erfolgen/erfolgt sein

## - Abschluss

- Zeit nehmen → kein hektisches Ende?
- Festlegung von Hausaufgaben / Festhalten zukünft. Vereinbarungen

„In der Ruhe liegt die Kraft.“



# Diagnose des sozialen Systems

Gut als  
"Einstieg"  
(Analyse,  
evtl. Change)

A: Annahmen

S: Struktur

- Ziel auf Karte
- z.B. "Besser verstehen"
- "Änderungschancen erkennen"

J: Instrument / Intervention

Stühle

- "Schreiben Sie Beteiligte  
je auf 1 Karte"

Bodenkarten

Sitzend / Stehend

- "Ordnen Sie die Karten so an,  
wie es aus Ihrer Sicht aktuell ist"

- Wer ist wer ...
- Was bedeutet Abstand / Nähe
- Wer ist wem verbunden ...
- "Titel" / + Eigenschaften
- Wie geht es wohl ...

} Erforschung

evtl. - Wie sollte es für Sie sein?

- Bewegen Sie zuerst  
Ihre Karte
- Was passiert?

Stühle A: Abschluß

- Erkenntnisse? - Bezug auf Frage
- ggf. Handlungen?



# Lösungsorientierte Beratung

## Leitfaden zum systemischen Erstgespräch

1. Klärung des Auftraggebers um die Erwartungen an das Coaching / den Coach
2. Das Problem im Augenblick und seine Differenzierung
3. Fragen nach Fakten zur Lebenssituation
4. Fragen nach bisherigen Lösungsversuchen (mit und ohne Hilfe)
5. Fragen zur Erklärung des Problems
6. Was könnte getan werden, um das Problem zu verschlimmern?
7. Was ist gut am Problem?
8. Fokussierung auf nicht problematische Bereiche
9. Fokussierung auf die Zukunft
10. Eigenes Angebot

# Systemische Beratung / Supervision

## Fragen & Interventionen I

### 1. Zurückliegende Erfolge & Änderungen

↳ Was hat sich vor unserer ersten Sitzung verändert?

### 2. Supervisions-/Coaching-Rahmen

↳ Wer ist auf die Idee gekommen?  
Was wird sich in ihrem Verhalten am deutlichsten ändern?

### 3. Ausnahmen; Wo tritt der Konflikt / das Problem NICHT auf?

↳ Was genau ist dann alles anders?  
Was können Sie tun, damit die Ausnahme öfter eintritt?



## Fragen & Interventionen II

### 4. Vertiefen; genauer auf die Ausnahme eingehen

↳ Wie war es Ihnen möglich, sich anders zu verhalten?  
Was benötigen Sie, um sich morgen so zu verhalten?

### 5. Wunderfrage & Zielfrage

[Stellen Sie sich vor, über Nacht würde ein Wunder geschehen und Ihre Beschwerden, weswegen Sie zu mir gekommen sind, wären weg. Da Sie aber geschlafen haben, haben Sie das Wunder nicht bemerkt....]

↳ An welchem Verhalten würden Sie es bemerken? / Was wäre anders?

Welchen Unterschied würden Ihre Kollegen / Ihr Vorgesetzter / der Pförtner.... bemerken?



Seite 802865



# Fragen & Interventionen III

## 6. Skalierungsfrage

[Skala von 0-10. 0 bedeutet....  
10 bedeutet.....]

- ↳ Wo befinden Sie sich zur Zeit?
- Was würde Ihre Kollegin, Frau....., sagen?
- Wo müssen Sie angekommen sein, um mit dem Coaching aufzuhören?
- Wie hoch schätzen Sie Ihre Bereitschaft ein, um das Problem zu lösen?

→ Skalierungsfragen können eingesetzt werden.....

1.)... zur Motivation

2.)... zur Selbst(be)achtung / Beobachtung

3.)... zur Beurteilung von Vorschriften

4.)... zur Beurteilung von Beziehungen

## 7. Zirkuläre Fragen im engeren Sinn

- ↳ Was glauben Sie denkt / fühlt etc. Ihr Chef, wenn Sie mit Ihrem Kollegen streiten?
- Was ist wohl die Meinung eines Kollegen X über die Kollegin Y?



code 802865

## { Fragen & Interventionen IV }

### 8. Hypothetische Fragen

- ↳ Wenn sich Ihre Kreativität wieder so zeigt wie früher, wer wird das am ehesten bemerken?  
Woran wird er/sie dies bemerken?  
Wenn alles noch viel schlimmer würde?

### 9. Wünschbare Alternativen

- ↳ Angenommen, das Problem ist gelöst, wie sieht dann wohl ein Film über Ihre Karriere aus? Beschreiben Sie .....  
Würden Sie aufgeben oder sich auf die Hinterbeine stellen?



# Zirkuläres Fragen

## 1. Zur Eröffnung

- Angenommen, dieses Gespräch / diese Therapie ist zu Ende und war hilfreich – woran merken Sie das?
- Woran merken Sie, dass Sie unter..... leiden?
- Wer müsste sonst noch mit hierhin kommen?

## 2. Erkundende Fragen

- Mal abgesehen von Ihrem Problem, was läuft bei Ihnen am besten?
- Wie haben Sie früher ähnliche oder andere Fragen gelöst?
- Wer kann Ihnen am besten helfen?
- Hätten Sie dieses Problem nicht, was wäre jetzt anders?

## 3. Zukunftsfragen

- Wie lange wird es dauern, bis sich das Problem von selbst löst?
- Wer wird Sie darin bestätigen, wenn Sie das Problem nicht mehr haben?
- Wieviel Prozent Besserung wird Ihnen genügen?
- Was müssten Sie tun oder lassen, damit alles noch schlimmer wird?



# Strukturierung eines Vorgesprächs

Ziel: Entwicklung eines gemeinsamen Kooperationssystems

1. **Joining** (Was ist der aktuelle Informationsstand?)
2. **System begrüßen** (Teamcharakterisierung gemeinsam erstellen.)
3. **Ziel- & Erfolgskriterien skizzieren** (Wunderfrage)
4. **Anlass für Coaching klären** (Bewegungsgrund....)
5. **Formalien klären** (Vertraulichkeit, Zeit & Dauer)
6. **Eigene Vorstellung** (ggf. an anderer Stelle)

# Organigramme

- ✗ Organigramm ergibt strukturelle Hinweise für dahinterliegende Probleme.
- ✗ Hypothesenbildung so viel wie möglich, um sie später wieder verwerfen zu können.  
(da sie uns ansonsten unbewußt begleiten)
- ✗ Persönliche Entlastung z.B. durch  
Erkennung : Ich bin nicht falsch,  
sondern Strukturen/Andere.  
Hieraus Kraft für neue Ansätze



## { Organigramm : Selbstreflexion }

- 1) Bin ich eher über-/unterqualifiziert in jetzige Position gegangen?
- 2) Habe ich mit Beschäftigung selbst ausgesucht oder bin ich gesucht worden?
- 3) Welche Rolle / Tätigkeit habe ich an meinem Arbeitsplatz?
- 4) Welche Funktion erfülle ich damit?  
( offiziell & inoffiziell )



## Kurzprotokoll (Modell)

System (Gruppe etc.):

Kontakt:

Am:

Erstgespräch am:

Berater:

Co.:

Wer ist erschienen:

Thema der Sitzung:

Systemische Interventionen in der Sitzung:

Systemstruktur in der Sitzung:

Veränderungen in der Sitzung:

Weitere Anmerkungen zur Sitzung:

Interventionen zwischen den Sitzungen (Hausaufgaben)

# Rahmen

BuLo  
Institut

DCV-Zertifizierung  
"Coach"

Präsenz  
160 Std

200 Stunden  
anerkannte Ausbildung

Gruppentreffen  
5 Termine = 40 Std

Arbeit mit Menschen  
incl. Heftesule: 5 Jahre  
ohne - - : 8 Jahre

Literaturarbeit:  
25 Std.

Coach-Konzept  
5-10 Seiten

Live-  
Arbeit

Coachingfälle  
3 Referenzen

Praxis 24 Std  
- 2 Prozesse à 6 Termine  
(12 Std)  
- Dokumentation (10 Std)

Eigene Coaching-Geschichte  
50 Stunden  
(max 30 in Gruppen)

Psychopathologie  
12 Stunden  
(5 in der Ausbildung)

Regelmäßige  
Supervision

Zertifizierung  
BuLo-Institut  
incl.

Gebühren  
Zertifizierung:  
ca. 500 €

Zertifizierungs-  
gespräch

Jahresgebühr  
ca. 300 €

Fortbildung  
alle 2 Jahre mind.  
4 Tage



Praxis 24 Std  
- 2 Prozesse à 6 Termine  
(2 Std)  
- Dokumentation (10 Std)

Eigener Coaching (als Lehrer)  
50 Stunden  
(max 30 in Gruppen)

Psychopathologie  
12 Stunden  
(5 in der Ausbildung)

Regelmäßige  
Supervision

Zertifizierung  
Buslo: Institut  
ind.

Gebühren  
Zertifizierung:  
ca. 500 €

Zertifizierungs-  
gespräch

Jahresgebühr  
ca. 300 €

Fortbildung  
alle 2 Jahre mind.  
4 Tage

# Rahmen

BuoCo  
Institut

DCV-Zertifizierung  
"Coach"

Präsenz  
160 Std

200 Stunden  
anerkannte Ausbildung

Gruppentreffen  
5 Termine = 40 Std

Arbeit mit Menschen  
incl. Heel Schule: 5 Jahre  
ohne - - : 8 Jahre

Literaturarbeit:  
25 Std.

Coach-Konzept  
5-10 Seiten

Live-  
Arbeit

Coachingfälle:  
3 Referenzen



# Eigenverantwortliche Lösungserarbeitung

Frage: „Tun“

## SAMMELN

Frage & dann:

- 1) Pause
  - 2) Was noch...?
  - 3) Stichwörter
- + Hm!

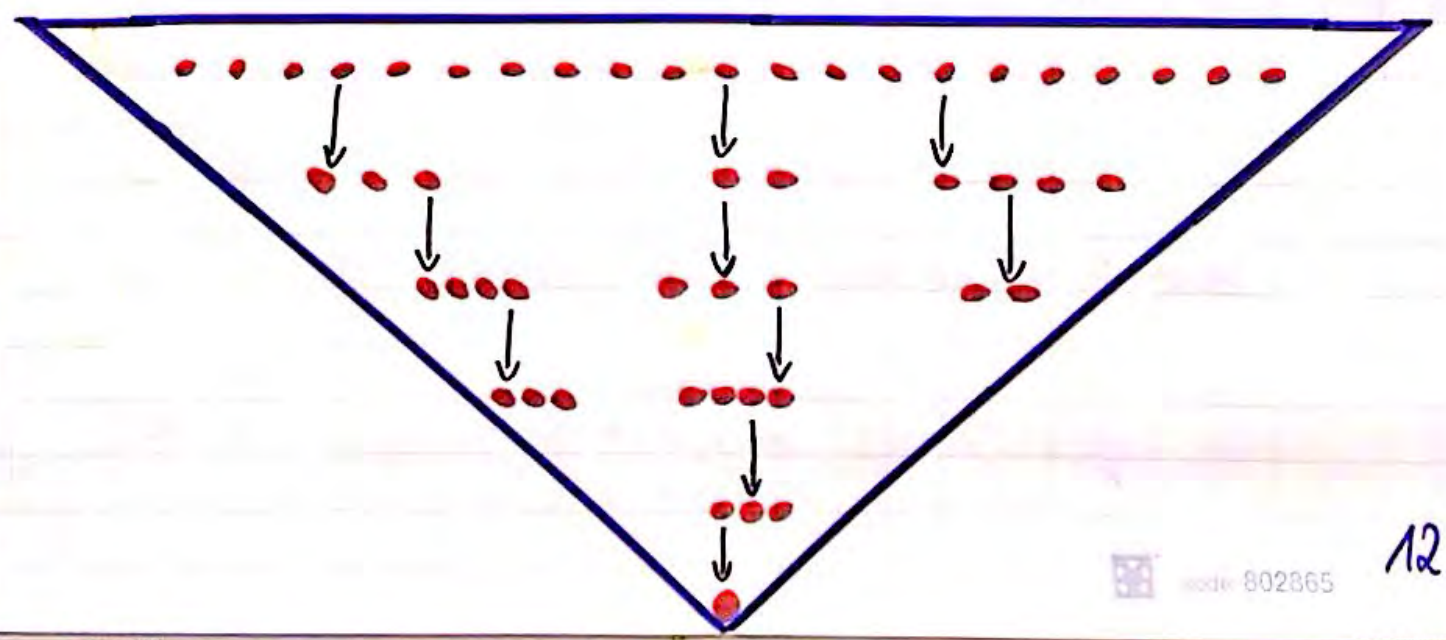
## PRIORISIEREN

1-3 inkl. Reihenfolge  
(Skalierungsfragen)

## VERTIEFEN

Nachfragen,  
dann Sammeltechnik

„Was genau“  
1)  
2)  
3)



# 4-Augengespräch (als Führungsinstrument)

## 1.) Vorbereitung

- Einstellung: Vorfreude!
- Ziel: Welches Thema wird weiterentwickelt & wie weit?

## 2.) Kontaktaufbau

- Begrüßung
- Ziel & Zeit
- Persönliche Hinführung

## 3.) Status erheben (Vergangenheit)

- Sammeln: was haben Sie alles getan?
- Vertiefen: was haben Sie da genau getan?

## 4.) Handlungsbedarf

- Sammeln: Welche Themen in Zukunft zu Oberthema?
- Priorisieren: 3 wichtigsten + Reihenfolge

## 5.) Lösungen einfordern

- Vertiefen: Was werden Sie da genau tun?

## 6.) Rückfrage

- Was nehmen Sie heute mit?