

SNEAK PEAK



Hier bekommst Du einen Kleinen Einblick in einen Studienbrief!



SYSTEMISCHES COACHING: GRUNDLAGEN & EINFÜHRUNG

Dr. Sabine Schröder

Systemische Coachin &
Systemische Pferdegestützte Coachin
Falkensee & Schönwalde-Glien



4 Welcher Weg führt zum Ziel? Der systemische Ansatz und seine Grundannahmen

#Deine_Lernziele

Dieses Kapitel vermittelt dir Antworten zu folgenden Fragen:

- ☐ Welches sind die Grundbegriffe des systemischen Ansatzes?
- ☐ Wie beeinflussen Systemkontexte ein System?
- ☐ Wie verläuft ein Coaching-Prozess?

Bisher hast Du über Dich als Kutscher, über den Fahrgast und über das Ziel nachgedacht. In diesem Kapitel wirst Du Dich damit auseinandersetzen, was der Fahrgast über seine Reise berichtet. Wie verändert ihn das „Erfahren“, wie beeinflussen ihn Gegenden, Wege, Umwege oder Abzweigungen?



Einfluss von Gegenden und Wege auf das Erlebte

Reflektiere!

Was berichtet wohl ein Fahrgast, wenn die Kutsche, in der er sitzt auf seinem Weg zum Ziel diesen Weg genommen hat?



Der systemische Ansatz kommt heute bei vielen Coachings zum Tragen. Das liegt u. a. daran, dass alle Menschen in Systemen leben. Das Verhalten eines Menschen, also auch seine Probleme, hat komplexe Ursachen und kann nicht nach einem einfachen Ursache-Wirkungs-Prinzip gedeutet werden. Um sich dem systemischen Ansatz noch etwas mehr zu nähern, bekommst Du jetzt einen Überblick über die wichtigsten Grundbegriffe und -ideen.

4.1 Grundbegriffe des systemischen Ansatzes

4.1.1 Konstruktivismus

Reflektiere!

Überlege, welches Ereignis der letzten Woche Du gerne drei verschiedenen Leuten erzählen würdest. Diese drei Menschen sollten aus möglichst unterschiedlichen Kontexten kommen, z. B. Familie, Freunde, Nachbarn, Arbeitskollegen, Busnachbar ... Vielleicht machst Du dir dazu ein paar Notizen. Worin unterscheiden sich die Erzählungen?

Suche dir jetzt eine der Personen aus, dem Du Dein Erlebnis erzählen willst. Ändere nun gedanklich Deinen eigenen Kontext. Erzähle die Geschichte z. B. am Lagerfeuer, während einer Achterbahnfahrt, am Kaffeeautomaten, nach einem anstrengenden Arbeitstag ... Wenn Du dir Notizen gemacht hast, vergleiche Deine Erzählungen.

Wann hast Du „die Wahrheit“ berichtet?

Wenn Polizisten verschiedene Zeugen zu einem Autounfall befragen, dann halten sie die Aussagen für wahrscheinlicher, wenn sie nicht deckungsgleich sind. Dabei können auch Autofarben, Reihenfolge von Teilereignissen oder Personenanzahl durchaus voneinander abweichen. Hat der Zeuge nicht die Wahrheit gesagt, wenn er zwei Personen über die Straße hat gehen sehen, es war aber tatsächlich nur eine? Hat er, weil er dem Phänomen des Konstruieren erlegen ist.

Konstruierst Deine eigene Wahrheit

Was du wahrnimmst, wird immer auch von dir gefiltert – von dir als Person, von Deinen Erfahrungen, von dem Kontext, in dem Du Dich gerade befindest, von dem, was Du gerade vorher erlebt und gemacht hast usw. Du bist nie nüchtern, sachlich und distanziert von allem Geschehen. Dazu müsstest Du Dich außerhalb des Systems Erde befinden. Da Du aber Teil von diesem System bist, bist Du nicht objektiv. Erleben und Erkenntnisse gewinnst Du immer inner-systemisch. Du konstruierst Deine eigene Wahrheit.

Klar, zwei Autos sind zusammengestoßen, eine Frau wurde schwer, ein Mann leicht verletzt. Das sind Fakten. Aber wie genau ist es geschehen, wer kam woher, was war der Grund des Unfalls, warum hat ihn niemand verhindert? Diese Fragen lassen sich aus systemischer Sicht nie genau klären.

Ähnlich ist es mit unserer eigenen Vergangenheit. Du erinnerst Dich vielleicht an ein Weihnachtsfest als Kind oder Jugendlicher. Doch jedes Mal, wenn Du Dich daran erinnerst und es dadurch dir oder auch anderen davon erzählst, aktualisierst Du das Ereignis in der Gegenwart und legst es als neu geschriebene Datei in Deinem biografischen Gedächtnis im Gehirn ab. Dabei veränderst Du die Geschichte jedes Mal ein wenig oder sogar ein wenig mehr. Wir konstruieren unsere eigene Vergangenheit. Es gibt auch in Deinem Leben Fakten, wichtige Daten von Ereignissen, Deinen Wohnort usw. Diese allein erzählen und erklären aber nicht Dein Leben. Wir konstruieren es.

„In seiner radikalen Version postuliert der Konstruktivismus, dass jeder Mensch eine Insel ist. Der eine Mensch kann den anderen nicht verstehen.“

Im Sinne eines sozialen Konstruktivismus verstehen wir das individuelle Erkennen hingegen als fundamental sozial und kulturell, ja sogar genetisch bedingt. Damit lässt sich die „Insel-These“ des radikalen Konstruktivismus nicht mehr aufrechterhalten.“ (Webers 2020, S. 37)

Da sich der Begriff „Konstruktivismus“ (noch nicht) durchgesetzt hat, liest Du hier weiter vom Konstruktivismus. Du weißt jetzt aber, dass damit in diesem Studienbrief nicht der radikale, sondern der reale oder soziale gemeint ist.

Du ahnst bereits, warum es wichtig ist, sich mit Konstruktivismus zu beschäftigen. Deine Coaches konstruieren natürlich auch ihre Probleme, Geschichten, Möglichkeiten. Als Coach setzt Du genau hier an. Du wirst dir die Weltsicht, die Konstruktion Deines Coaches möglichst genau vor Augen führen lassen. Dann liegt Deine Aufgabe darin, innerhalb seiner eigenen Weltsicht möglichst viele neue Handlungsoptionen zu finden und dadurch Lösungen zu konstruieren.



Was ist wohl passiert?

4.1.2 Kybernetik

Dieser sehr technisch anmutende Begriff stammt tatsächlich auch aus der Technik. Er beschreibt die Steuerung von Regelkreisläufen. Das griechische Wort „Kybernetes“ bedeutet übersetzt „Steuermann“. Kybernetik wird deshalb in dem systemischen Ansatz verwendet, weil er davon ausgeht, dass es in menschlichen Systemen keine einfachen Ursache-Wirkung-Prinzipien gibt, sondern immer komplexe Abläufe, die innerhalb des Systems Sinn ergeben.

Unterschieden wird zwischen Kybernetik erster und zweiter Ordnung. Kybernetik erster Ordnung ist im menschlichen System so gut wie nicht umsetzbar. In der Technik beschreibt dieser Begriff den Versuchsleiter, der außerhalb einer Versuchsanordnung die Mengen einzelnen Stoffe oder die Temperatur verändert und beobachtet, welche Auswirkungen diese Veränderungen auf sein System haben.

Kybernetik erster
und zweiter
Ordnung.

Du weißt aber, dass Du auch als Coach nicht komplett außerhalb eines Systems bleiben kannst. Durch Deine Gedanken, Gefühle, Hypothesen und Konstruktionen wirst Du immer auch ein Teil des Systems sein, das Du coachst. Diese Tatsache beschreibt die Kybernetik zweiter Ordnung, bei der Coach und Coachee immer auch in Beziehung treten und dadurch keine Objektivität gewahrt bleiben kann.

Du bist also sowohl außerhalb des Systems auf einer Metaebene und zugleich auch Teil des Systems. Um mit Deinem Coachee zu arbeiten, solltet ihr euch beide auf diese Metaebene begeben, und von dort auf das Ganze blicken.

4.1.3 Homöostase

Innerhalb eines Regelkreislaufes oder eines lebendigen Systems bedingen sich die Systemmitglieder in ihrem Verhalten gegenseitig.

Wenn Du z. B. eine Flasche Mineralwasser mit „Kohlensäure“ kaufst, liegt hier in Wirklichkeit ein chemisches Gleichgewicht vor. Kohlenstoffdioxid ist in dem Wasser gelöst, woraus Kohlensäure entsteht. Dieses Gleichgewicht ist nicht statisch, sondern immer wieder zerfällt Kohlensäure in Kohlenstoffdioxid und Wasser und gleichzeitig bilden andere Wasser- und Kohlenstoffdioxid-Moleküle wieder Kohlensäure. Dieses Gleichgewicht wird verändert, wenn Du die Flasche öffnest und den Druck, der in der Flasche herrscht, veränderst. Jetzt wandeln sich mehr Kohlensäure-Teilchen um, Kohlenstoffdioxid entweicht. Du siehst das an den vielen Gasperlen, die nach oben sprudeln. Schließt Du die Flasche wieder, stellt sich ein neues Gleichgewicht ein.



Das chemische Gleichgewicht in einer Wasserflasche mit Kohlensäure

Arbeitest Du mit einem menschlichen System, bedingen sich Umwelt, Personen, Beziehungen zueinander usw. gegenseitig, sodass sich das Verhalten Deines Coachees losgelöst von seinem System oder seinen Systemen nicht erklären lässt. Es entsteht eine Balance innerhalb des Systems. Diese Dynamik eines Gleichgewichts zwischen den einzelnen Teilen des Systems wird Homöostase genannt. Verändert sich nun ein Teil des Systems – in diesem Fall könnte es Dein Coachee sein – strebt das System als Ganzes zu einem neuen Gleichgewicht. Die Veränderung des Coachees bewirkt eine Veränderung im System.

Anders als bei der Mineralwasser-Flasche lässt sich aber bei einem menschlichen System nicht vorhersagen, wie eine neue Homöostase aussehen könnte. Das liegt an der Autopoiese jedes Systems. Autopoiese bedeutet, dass sich ein bestehendes System selbst organisiert und von außen nicht beeinflusst werden kann.

„Die Umwelt erscheint nun nicht mehr als eine interventionsmächtige Planungsinstanz. Damit werden nun auch Therapeuten nur in der Lage gesehen, das System anstoßen, anregen, verstören oder in Eigenschwingung versetzen zu können. Die Idee, dass sie kontrollieren könnten, was im System passiert, wurde aufgegeben.“ (von Schleppe/Schweitzer 2009, S. 51)

Was für systemische Therapeuten gilt, gilt gleichermaßen für alle Berater, die zur Systemumwelt gehören.

Du hast es demnach nicht in der Hand, ob das System durch das Coaching für Deinen Coachee im Nachhinein besser, gleich oder schlechter geworden ist. Dies ist eine wichtige Botschaft, die Dein Coachee immer bedenken sollte.

4.1.4 Zirkularität

Die Erkenntnis, dass eine Veränderung weitere nach sich zieht, wird mit Zirkularität bezeichnet. Wie bei einem Mobile bewegt sich nicht nur ein Teilchen, sondern alle geraten gemeinsam in Schwingung. Anders als beim Mobile entstehen dadurch bei den Teilchen weitere Veränderungen, die noch mehr Veränderung bewirken. Du kannst sagen: Veränderung setzt sich innerhalb des Systems oder der Systeme fort. Den Stein, den Du mit Deinem Coachee zusammen ins Rollen bringst, wird sich gleich einer Kettenreaktion fortsetzen.

4.1.5 Autopoiese

Auch wenn Du als Coach durch die Beziehung auch ein wenig Teil des Systems wirst, Du bleibst außen vor, wenn es um die Homöostase und Zirkularität dieses Systems geht. Anders ausgedrückt: Das System bleibt ein selbstorganisiertes und zirkulär funktionierendes System, auf das Du nur wenig Einfluss hast. Das System bleibt in seinem Tun und Erleben selbst erhaltend. Du kannst Störungen inszenieren, die das System durcheinanderwirbeln, Du kannst es aber nicht von außen verändern.

Meine Gedanken dazu ...

Halte kurz inne. Welche Chancen und welche Begrenzungen siehst Du mit dem oben genannten Wissen für Dich als Coach? Mach dir ein paar Notizen



4.2 Die Gegend, durch die man fährt – der Systemkontext

Reflektiere!

Notiere spontan fünf große Herausforderungen, denen sich die Menschen heute stellen müssen.



Egal, ob ein Coachee aus beruflichem oder privatem Anlass zu dir kommt – die Herausforderungen sind riesig geworden. Eingangs hast Du schon gelesen, dass die Arbeitswelt als VUCA-Welt (vgl. „Einleitung“) oder Industrie 4.0 oder industrielle Revolution 2.0 bezeichnet wird. Du befindest Dich als Coach zusammen mit Deinem Coachee in einem massiv herausfordernden Systemkontext.

Im Bild gesprochen, könntest Du mit der Kutsche alle nur denkbaren Herausforderungen gestellt bekommen. Die Kutsche muss komplett neu gebaut werden, enger, breiter, höher, ohne Räder. Die Zugtiere passen nicht mehr. Der Weg führt durch alle unwegsamen Gelände, die Du dir vorstellen kannst. Die Gegend wechselt stündlich von einer Wüste zu einer Steinlandschaft, einem großen Meer, das Du durchqueren musst, bis hin zu einer Gletscherlandschaft. Sicher fallen dir noch mehr Komponenten ein.

Der große Kontext, innerhalb dessen Du heute lebst, verändert sich ständig, ist unsicher, ambivalent, mehrdeutig und komplex. Automatisierung und Digitalisierung bedeuten, dass es in einigen Jahren heute bekannte Berufe nicht mehr geben wird, neue dafür entstehen. Biografien werden alle paar Jahre neu geschrieben. Kaum jemand arbeitet noch sein ganzes Leben an einem Ort und in einem Beruf. Ständige Veränderung wirft aber die Frage auf, was bleibt und zum roten Faden des Lebens wird. Die Frage der Identität wird dadurch immer wieder neu gestellt.

Identität

„In Zeiten disruptiver sprich abgebrochene, nicht gleichförmig verlaufende Biografien mit lebenslangem Um- und Neu-Lernen kannst Du als Coach einen wichtigen Beitrag dazu leisten, Menschen jeder Couleur und Herkunft dabei zu unterstützen, eine tragfähige Idee vom gelingenden Leben zu entwickeln. Es ist gewissermaßen die tägliche Identitätsarbeit, die von uns verlangt, uns so zu organisieren, dass der Anspruch auf ein gutes und authentisches Leben mit den gegebenen Ressourcen möglich wird und dass sich daraus letztlich so etwas schöpfen lässt wie Lebenssinn.“ (Schubert-Golinski et al. 2022, S. 46)

Hinzu kommen die massiven Krisen der vergangenen Jahre: Die Krise der Finanzwirtschaft, die Pandemie, die Flüchtlingswellen und der Ukrainekrieg sind massiv herausfordernd und wirken sich aus auf die lebendigen Systeme.

Krise

Anders als bei privaten Krisen oder den Herausforderungen eines Unternehmens befindest Du Dich innerhalb dieses Systemkontextes und bist Teil davon. Du kannst z. B. eine hohe Inflationsrate nicht von außen beobachten. Sie hat Auswirkungen auf Dich als Coach und auf Deinen Coachee. Durch diese großen Herausforderungen entsteht für Dich mehr als sonst die wichtige Frage, wie Du Dich mental und körperlich fit und gesund hältst, um der Begleitung anderer Menschen gerecht werden zu können.

Neben diesen großen und allumfassenden Herausforderungen bestehen dadurch oder unabhängig davon eigene Systemkontexte, die sich auf das System, die Probleme und Lösungen der Coachees auswirken. Diese gilt es zu erfragen, um das System in seinem Kontext verstehen zu können.

Außerdem ist es wichtig, mit dem Coachee zu besprechen, wie sich sein Coaching auf sein Umfeld auswirken werden könnte und ob er diesen Preis bezahlen will. Webers nennt die Konsequenzen innerhalb der Kontextklärung:

- ☐ Auswirkungen des Coachings auf das Umfeld
- ☐ Reaktionen des Umfelds auf das Coaching
- ☐ Rückwirkungen auf den Klienten

(Webers 2020, S. 177)

Praxisfall 2

Tim und Walter haben wie alle Hoteliers die Corona-Pandemie als sehr herausfordernd für das Überleben Ihrer Unternehmen erlebt. Vielleicht ist dies ja auch ein Grund dafür, Ihre Hotels zu einer Kette zu vereinen. Angenommen, darin bestünde ein wichtiger Grund, zumal Walter kurz vor der Insolvenz stand. Der Kontext „Pandemie und Existenznot“ verändert den Fokus im Coaching, bei dem es zunächst ja vor allem um Partnerschaft und Freundschaft gehen sollte.

Du hast oben gelesen, dass sich dieses Coaching erst einmal sehr zielführend anhört und mit wenigen Sitzungen gestalten lässt. Kommen aber Ängste hinzu und ergibt sich daraus die Hypothese, Tim möchte seinen Freund Walter retten, hat aber gleichzeitig Sorge um die Freundschaft, verschiebt sich das Bild von einem zunächst Ressourcen orientierten Schritt hin zu einem problembehafteten und emotionalen.



Ein System aus Zahnrädern, die ineinandergreifen. Bewegt sich eines, bewegen sich alle.

4.3 Haltestellen und Wendepunkte – Coaching als Prozess

Bei einer Kutschfahrt ist es vergleichsweise einfach: Du suchst dir eine Kutsche, nennst Dein Ziel und fragst nach dem Preis (oder weiteren Konditionen), steigst ein, lässt Dich zum Ziel bringen, bezahlst und gehst Deiner Wege.

Zunächst lässt sich aber sagen, dass auch ein Coaching-Prozess diese Gliederung beinhaltet: das Erstgespräch, eventuelle Folgegespräch und ein Abschlussgespräch.

Manche Coachings beinhalten diese drei Teile tatsächlich innerhalb eines einzigen Gesprächs. Dies ist zwar nicht so häufig, aber es gibt Anlässe, die sich innerhalb von 60 oder 90 Minuten klären lassen. Du ahnst es sicher: Die Anliegen sind in der Regel sehr fest umrissen und der Auftrag schnell klar – für das Problem finden sich rasch Lösungsideen und -ansätze.

Da Du aber oft mehr als ein Gespräch führen wirst, ist es wichtig zu überlegen, was Du in den einzelnen Phasen klären und Dein Coachee erwarten sollte.

Welche Dinge sollten im Erstgespräch nicht fehlen? Mache dir Notizen



4.3.1 Erstgespräch

Dem Erstgespräch gehen häufig, aber nicht immer, informelle Gespräche am Telefon oder Online voraus. Sie sind meistens zeitlich auf 15 bis 20 Minuten begrenzt und dienen dem ersten Eindruck und Kennenlernen, um miteinander und für sich selbst zu klären, ob eine Coaching-Beziehung aufgenommen werden soll. Das Anliegen sollte in ein paar Stichworten umrissen werden, damit Du für Dich entscheiden kannst, ob Du der richtige Coach für das Thema bist. Auch Deine Konditionen können in diesem Zusammenhang besprochen und im Nachhinein verschickt werden.

Kommt es zu einem Erstgespräch, das ebenfalls in Präsenz oder digital stattfinden kann, musst Du entweder oben genannte Punkte noch klären oder Du knüpfst an ein erstes Kennenlernen bereits an. Das Erstgespräch dient vor allem der Klärung von Anlass, Anliegen und erstem Auftrag (vgl. Kapitel „Wer steigt ein? Übersicht über die Coachees und Berufsfelder des Coaches“) Trotzdem geht es als erstes darum, eine Beziehung zu knüpfen, mit Smalltalk das Eis zu schmelzen und Unsicherheiten zu nehmen. Dazu ist es gut, wenn Du eine klare Struktur vorgibst, damit Dein Coachee weiß, was er in diesem Erstkontakt zu erwarten hat.

Du wirst sehr viel von Deinem Coachee erfahren und dir dazu Notizen machen (oder vielleicht protokollierst Du Deine Sitzungen auch mithilfe von Aufnahmen). An dir wichtig erscheinenden Stellen oder Brüchen in der Erzählung frage nach. Fragetechniken dafür lernst Du noch im Studienbrief „Kommunikation & Gesprächsführung im systemischen Coaching“ sowie in (digitalen) Seminaren.

Wenn Du sein Anliegen kennst, wird es darum gehen, ein Ziel zu formulieren, bei dem Beratungsziele zu Handlungen führen sollen (vgl. Kapitel „Komm, steig ein! – Was ist und wie geht (systemisches) Coaching?“).

Aus dem Anliegen und dem Ziel ergibt sich der Auftrag Deines Coachings. Je nachdem entscheidet sich daraus die zumindest zunächst einmal vorgesehene Anzahl der weiteren Sitzungen.

„Eine Faustregel: Geht es um konkrete, isolierte Probleme, ist tendenziell weniger Zeit nötig, als wenn ein Klient grundlegendere charakterliche Entwicklungen wünscht (z. B. durchsetzungsstärker werden, negative Beziehungsmuster aufbrechen, Selbstsicherheit im Umgang mit dem anderen Geschlecht stärken).“ (Amecke-Mönnighoff 2020, S. 139)

Vertrag Auftrag und vereinbarte Anzahl von Sitzungen sollten in einem Vertrag ebenso festgehalten werden wie Deine Konditionen (Honorar, Rechnungsstellung und Bezahlung, Abmeldung und Stornobedingungen) und ggf. Umgangsformen. Falls Du Supervision in Anspruch nimmst, kannst Du dir auch unterzeichnen lassen, dass der Prozess anonymisiert Teil einer solchen werden darf. Neben dem Vertrag brauchst Du inzwischen auch noch eine unterschriebene Datenschutzvereinbarung.

4.3.2 Folgegespräche im Prozess

Die Folgegespräche innerhalb des Coaching-Prozesses sind in der Regel in sich abgeschlossen, können aber aufeinander aufbauen. Auf jeden Fall sollten sie einen Teilaspekt zum Erreichen des Beratungsziels beinhalten.

Folgenden Phasen sollte jedes Gespräch nach dem GROW-Modell, das John Whitmore entwickelt hat, durchlaufen:

Problemlöseprozess	Coachingprozess
1. Klärung des Ziels	GOAL: Orientierungsphase: Was ist das Thema des Coachings? Was ist das Ziel? Was soll am Schluss erreicht sein?
2. Klärung der Situation	Reality: Klärungsphase Wie ist die gegenwärtige Situation? Was ist erreicht bzw. nicht erreicht? Wo genau liegen die Probleme? Was hat zu der gegenwärtigen Situation geführt? Was sind mögliche zukünftige Szenarien?
3. Sammlung von Lösungsmöglichkeiten	Options: Lösungs- oder Veränderungsphase Was sind Handlungsmöglichkeiten? Was sind jeweils Vor- und Nachteile?
4. Festlegung des Handlungsplans	Will and What next: Abschlussphase Was ist das Ergebnis? Was sind die nächsten Schritte?

Tab. 3: Phasen von jedem Coaching-Gespräch nach John Whitmore

Quelle: Eigene Darstellung

Während der einzelnen Gespräche ist es wichtig, dass Du als Erstes das Thema und das Ziel der jeweiligen Sitzung klärst. Eine Frage wie z. B. „Wie geht es Ihnen?“ kann dagegen vom eigentlichen Auftrag, Thema und Ziel wegführen.

Thema und Ziel der Sitzung klären

Frag stattdessen: „Was möchten Sie heute mit mir besprechen?“ oder „Was haben Sie für heute mitgebracht?“ oder „Wo möchten Sie heute anknüpfen und weiterarbeiten?“

Wenn Du die vergangene Sitzung einbinden willst, kannst Du auch eine Frage wie diese stellen: „Wie hat sich Ihr Anliegen nach der letzten Sitzung verändert? Was brauchen Sie heute dazu?“

Eine Visualisierung z. B. auf einer Flipchart unterstützt Dich und Deinen Coachee während des Gesprächs. So kannst Du immer wieder auf das Ziel zurückkommen, ohne viele Worte zu verlieren. Ein kurzer Hinweis oder in Präsenz ein Nicken in Richtung Flipchart reichen oft aus.

Nach der kurzen Orientierung kommt es zu einer möglichst genauen Klärung der Realität. Dabei geht es weniger darum, dass Du die Situation verstehst – Du hast ja inzwischen auch gelernt, dass das aus systemischer Sicht zumindest gar nicht möglich ist. Fragen helfen vielmehr dem Coachee, sich und das Problem besser zu verstehen und tiefer in die Komplexität einzusteigen.

Lösungsansätze sammeln

Wenn diese Phase gut gelingt, werden in der Regel schon Lösungsansätze sichtbar. Wenn deutlich wird, wo genau der Schuh drückt, liegt hier auch mindestens eine Lösungsmöglichkeit, die es zu entdecken gilt. Daraus ergeben sich weitere Handlungsoptionen und Veränderungsmöglichkeiten. Diese solltest Du zunächst mit Deinem Coachee sammeln, ohne sie zu bewerten. Dies geschieht, wenn Du sicher bist, dass ihr die wichtigen Möglichkeiten gefunden habt.

Zuletzt wird aus dem bunten Blumenstrauß der Optionen eine Auswahl getroffen: Welchen nächsten Schritt will der Coachee gehen? Halte das Ergebnis möglichst griffig und einprägsam fest. Du kannst es auch aufschreiben oder der Coachee selbst macht sich Notizen zu seinem Coaching. Du besprichst mit ihm die nächsten Schritte und verabredest eventuelle Hausaufgaben sowie den nächsten Termin.

König und Volmer zitieren neben dem GROW-Modell auch noch weitere Coachingprozess-Modelle, die aber letztlich alle einem ähnlichen Problemlöseprozess folgen und lediglich etwas detaillierter in fünf oder sechs Phasen aufgeteilt sind. (nach König/Volmer 2013, S. 50)

In der Onlinevorlesung „Coaching als Prozess: Die Coachingphasen“ wirst Du noch mehr über die einzelnen Phasen im Coaching erfahren.

4.3.3 Abschlussgespräch

Reflexion des Coachingprozesses

Auf das Abschlussgespräch solltest Du bestehen. Zum einen dient es der Reflexion des Coachingprozesses. Wovon ist der Coachee ausgegangen, welches waren die wichtigsten Haltepunkte auf der zurückgelegten Strecke, was hat geholfen, das Ziel zu erreichen? Wenn ein anderes Ziel erreicht worden ist: Wie kam es dazu?

Dem Coachee soll noch einmal der Weg gezeigt werden, um ihm deutlich zu machen, mit welchem Plus er die Zusammenarbeit mit dir beendet. Das ist nebenbei auch eine gute Werbung für Deine Arbeit und Dein Angebot.

Das Abschlussgespräch dient aber auch der Reflexion Deiner Interventionen und Deiner Person als Coach. Was war besonders hilfreich, wo gibt es noch Luft nach oben, war etwas störend?

Daneben kannst Du auch Deinem Coachee etwas mitgeben: Was ist dir während des Prozesses an Deinem Coachee aufgefallen? Welche Ressourcen wurden deutlich, wo ist Dein Coachee gewachsen, worauf kann er aus Deiner Sicht stolz sein? Worauf sollte er weiter achten?

Die gegenseitige Wertschätzung macht den Coachingprozess und seinen Abschluss zu einem wirklich guten Prozess.

Beide sollten mit Denkanstößen, aber auch mit einem guten Gefühl das Miteinander beenden, sodass es im Zweifel bei einem neuen Thema Deines Coachees wieder zu einer Zusammenarbeit kommen kann und Du an dem letzten Prozess anknüpfen kannst.

Denkanstöße



Ergebnisse weisen den Weg in die Zukunft.

#Dein_Lerncheck

- 4.1 Welche wichtigen Grundbegriffe gibt es im systemischen Ansatz. Nenne mindestens 4 der 5 unter Punkt 4.1.
- 4.2 Wie unterscheiden sich Kybernetik erster und zweiter Ordnung?
- 4.3 Was versteht man unter der Selbstorganisation eines Systems?
- 4.4 Warum musst Du den Systemkontext erfragen und beachten?
- 4.5 Nenne die 4 Phasen eines Coachinggesprächs nach dem GROW-Modell!