



Prozessmodell Coaching

Die Coaching-Literatur bietet viele praktikable Tools für die Coaching-Praxis, Konzepte für die Gestaltung von Coaching-Sitzungen, Phasenmodelle über Veränderungsprozesse, Grundsätzliches zum strategischen Vorgehen . . . doch wie jonglieren werdende Coaches diese Fülle des Coaching-Know-hows? Und vor allem, wie kann das vielschichtige Prozedere erfolgreichen Coachings eine überschaubare und vermittelbare Struktur erhalten, ohne das eine triviale Aufzählung das Papier ziert?

Aus dem Wunsch, ein lehr- und lernbares Konzept für die Gestaltung von Einzelcoachings zu entwickeln, ist das **Prozessmodell Coaching** entstanden, nicht nur für werdende Coaches.

Das **Prozessmodell Coaching** baut sich nachvollziehbar in 7 Phasen auf. Den einzelnen Phasen ist jeweils ein etwas versetzter Wahrnehmungsfokus zugeordnet. Es lohnt sich, z.B. schon während der Begrüßung die Sinne offen zu halten und Informationen über das – versteckte – Thema des Coachees zu sammeln. So schematisiert in nachvollziehbare Phasen, das ist die Idee, erkennen, entwickeln und verfeinern werdende Coaches ihr persönliches Handwerkszeug.

Das **Prozessmodell Coaching** verträgt sich mit verschiedenen methodischen Schulen, auch wenn das Modell eng verbunden ist mit ressourcen- und lösungsfokussierten Konzepten.

Die Phasen im Überblick	
Phase 1	Begrüßen und erste Informationen sammeln!
Fokus:	Art der Begrüßung, der Sprache, die ersten Schritte und Handlungen, Auftreten, erster Eindruck
Phase 2	Kontaktaufbau
Fokus:	Beziehungsdynamiken
Phase 3	Grundsätzliches Anliegen erfragen
Fokus:	Status Quo (Einschränkungen) des Modells der Welt, Schlüsselwörter
Phase 4	Ziel für die heutige Sitzung
Fokus:	Modell der Welt, Ressourcen und Bewältigungen, Schlüsselwörter
Phase 5	Angebote für die Sitzung
Fokus:	Emotionale Beteiligung – Verblüffung? Neugier? Ressourcezustand? Beteiligung?
Phase 6	Lernerfahrung kreieren
Fokus:	Ressourcezustand? Handlungsfähigkeit?
Phase 7	Rückblick, Einpacken und Ausblick
Fokus:	Meta-Perspektive, (un)bewusste Kompetenzen insbesondere Coping-Fähigkeiten, Handlungsschritte



Phase 1 – Begrüßen und erste Informationen sammeln!

Vielleicht haben Sie schon im Vorfeld mit Ihrem Coachee telefoniert, oder aber vom Vorgesetzten Informationen erhalten – „vergessen“ Sie diese Informationen und begrüßen Sie Ihren Coachee mit einer respektvollen, neugierigen und wachen Haltung des Wahrnehmens!

Fokus

- Wie betritt er oder sie den Raum? Wie begrüßen Sie sich? Was fällt Ihnen auf an Körperhaltung und Bewegung, Gestik und Mimik? Was an Outfit, Ausstrahlung und Vitalität? Wo bleibt Ihre Aufmerksamkeit hängen? Welche Assoziationen haben Sie (Achtung: Interpretationen!!! Nur registrieren!!!)? Welche Gefühle werden in Ihnen selbst wachgerufen?

Vorgehen

- Zentrieren Sie sich. Leeren Sie Ihren Geist und wecken Sie Ihre Sinne. Stellen Sie sich auf Ihren Gast ein.
- Unterscheiden Sie Wahrnehmung von Interpretation und registrieren Sie die Wirkung des Coachees auf sich selbst.

Nutzen dieser Phase

- Oftmals zeigt sich in der ersten Begegnung das „versteckte“ Thema! Nutzen Sie die ersten Sekunden durch wache Wahrnehmung!

Beispiel

Der Coachee betritt den Raum, ist erst klar auf Sie fokussiert und richtet dann schnell die Aufmerksamkeit auf die Umgebung. Ihnen fällt auf, dass Ihr Coachee eine verwundene Körperachse zeigt. Im Nebensatz kommt der Hinweis, der Coachee hätte schon immer Schwierigkeiten mit Entscheidungen gehabt.

Das genannte Thema ist, unter Zeitdruck eine wichtige Entscheidung fällen zu müssen, wofür Unterstützung gewünscht wird.

Vielleicht spüren Sie als Coach Zeit- und Leistungsdruck. Springen Sie all zu eng auf das genannte Thema auf, hier und jetzt eine Entscheidung zu konkretisieren, bleiben Sie eventuell zu eng im Modell der Welt des Coachees. Interessant wäre hier, weitere Informationen zu sammeln darüber, welche Überzeugungen Ihr Coachee über Entscheidungen besitzt.

Phase 2 – Kontaktaufbau

Beachten Sie das Einmaleins gelingender Prozessbegleitung: Bauen Sie eine tragfähige Beziehung auf. Bedenken Sie, Coaching ist ggf. eine ungewohnte Situation für den Coachee, Sie werden als Experte gesehen und sind als Prozessbegleiter verantwortlich für die Bildung eines vertrauensvollen Klimas.

Fokus

- Tragfähige Beziehung

Vorgehen

- Lassen Sie den Coachee einen angenehmen Platz auswählen.
- Wärmen Sie die Betriebstemperatur an mit Smalltalk über „sichere“ Themen.
- Klären Sie den Rahmen (Zeiten, Arbeitsweise, Miteinander).



Nutzen dieser Phase

- Gehen Sie in Vorleistung für eine gelingende Coaching-Beziehung und erfassen Sie die Beziehungsdynamiken. Bieten Sie Klarheit und Aufmerksamkeit.
- Wichtig: Jeder Coachee besitzt die Freiheit zu überprüfen, ob jetzt und hier Coaching erwünscht ist und ob Sie als Begleiter in Frage kommen!

Phase 3 - Grundsätzliches Anliegen erfragen

In dieser Phase erfassen Sie die Motivation für das Coaching. Folgen die Coachees dem Rat von Vorgesetzten oder Partnern oder kommen sie aus eigenen Stücken? Welches Problem drückt, wofür sucht der Coachee Unterstützung, oder existieren schon klare Ziele, für deren Realisierung Ihre Begleitung gewünscht ist?

Fokus

- Achten Sie auf Schlüsselworte, die Ihnen mögliche Hinweise über das Modell der Welt Ihres Coachees geben.
- Sammeln Sie Informationen zum Status Quo (Einschränkungen) des Modells der Welt: In welchem Kontext existiert das Problem, der Unterstützungswunsch? Worin könnte die Einschränkung eventuell bestehen? Wie denkt der Coachee über sein Anliegen, welche Perspektiven sind möglicher Weise ausgeblendet? Steckt Ihr Coachee eher im Problem oder hat er Zugang zur Lösungsenergie?

Beispiel

Der Coachee arbeitet seit einiger Zeit mit seiner Fachqualifikation in der beruflichen Weiterbildung, eigentlich sein Traumjob. Nur erscheint die berufliche Wahl ihn zu erdrücken, er ist völlig überfordert und steckt im erdrückenden Teufelskreis von Stress und Anstrengung. Worte und Gesten während verweisen auf den typisch engen Blick, den mentalen Fokus auf das Problem, die Wahl der Mehrarbeit als Problemlöser. Als grundsätzliches Anliegen nennt der Coachee, eine Entscheidung treffen zu müssen, ob er den Job hinwerfen soll oder nicht. Ausgeblendet erscheinen hier z.B. der Überblick, der Fokus auf sich selbst, aber auch auf andere als Unterstützer für den Prozess. Übrigens war der Schlüssel zur Bewältigung in diesem Fall letztendlich dadurch gegeben, dass der Coachee eine elegantere Form der Planung seiner Aufgaben mit Hilfe eines Big Pictures entwickeln konnte und sich Unterstützung durch den Vorgesetzten einholte.

Vorgehen

- Stellen Sie einfache Fragen: Wie kann ich Ihnen helfen? Was führt Sie zu mir?
- Fragen Sie: was wird dadurch anders, wenn das Anliegen bearbeitet ist?
- Haken Sie nach: woran erkennen Sie, dass unsere Zusammenarbeit hilfreich für Sie ist?
- Erkundigen Sie sich nach bisherigen Lösungsversuchen: Was haben Sie bisher getan, um Ihr Problem zu lösen?

Nutzen dieser Phase

- Sie gestalten sich einen mentalen Entwurf über die Motivationslage und das Modell der Welt Ihres Coachees. Dieser Entwurf bietet Ihnen Ansatzpunkte für das Angebot neuer Perspektiven an den Coachee.



Phase 4 - Ziel für die heutige Sitzung

Geben Sie das Zepter ab und erkundigen Sie sich bei Ihrem Coachee, was hier und heute eine hilfreiche Unterstützung wäre. Berücksichtigen Sie, dass Ihr Coachee Fachkraft bezüglich Inhalt und Art und Weise des persönlichen Prozesses ist. Ermöglichen Sie Ihrem Coachee diese Erfahrung, kompetent für sich selbst sorgen zu können.

Beispiel

Der Coachee hat zu Beginn seine emotionale Verwirrung bezüglich einer anstehenden beruflichen Veränderung geschildert. Es scheinen sich unüberwindliche Berge aufzutun, welche auf den ersten Blick nach Bearbeitung schreien. Auf die Frage, was denn heute hier passieren soll, damit der Coachee davon spricht, dass diese Stunde ein Gewinn sei, äußert der Coachee, er möchte einfach erst einmal wieder zur Ruhe und zu einem klaren Kopf finden.

Fokus

- Erfassen Sie parallel dazu Ressourcen und Bewältigungskompetenzen Ihres Coachees und merken sich diese in Ihrem mentalen Speicher (oder notieren diese): Welche Stärken im Umgang mit Schwierigkeiten hören Sie heraus? Welche Ressourcen entdecken Sie? Wann trat das Problem ggf. nicht auf?

Vorgehen

- Fragen Sie: Woran würden Sie am Ende unserer Stunde erkennen, dass unsere Zusammenarbeit für Sie hilfreich war?
- Erkundigen Sie sich: Wenn Sie heute nach

unseren Zusammentreffen den Raum verlassen, was wird Sie wissen lassen, dass es lohnenswert war, hier zu sein?

Nutzen dieser Phase

- Sie gestalten den Begleitungsprozess klar und transparent. Sie klären den Arbeitsauftrag für die Sitzung. Sie stärken den Coachee in seiner Verantwortlichkeit für sich selbst und vermeiden Überforderung.

Phase 5 - Angebote für die Sitzung

Beispiel

Der Coachee wünscht sich mehr Klarheit für die berufliche Zukunft. Die Sitzung wäre erfolgreich, wenn der Coachee sich weniger trübsinnig fühlen würde. Der Coachee zeigt in erster Linie während der Sitzung eine Orientierung auf Probleme und Grenzen. Der Coach bietet Interventionen zum Thema Klarheit an, welche die interne Wahrnehmung in Richtung Lösung und Möglichkeiten richtet. Angebot: „Um zu beginnen, mehr Klarheit für Ihren Beruf zu entwickeln, könnten wir z.B. eine Zeitreise in die Zukunft machen oder überprüfen, woran Sie Klarheit erkennen würden oder herausfinden, wie Sie es bisher gemacht haben, „klar zu sein“. Was glauben Sie, wäre hilfreich für Sie?“

Das Ziel der Sitzung ist von Ihrem Coachee formuliert worden, Sie sind zuständig für den Prozess dorthin. Manche Ziele sind eng mit einer speziellen Methode verbunden, andere lassen unterschiedliche Spielarten des Vorgehens zu. Basierend auf Ihrem methodischen Repertoire, entstehen in Ihnen mehrere mögliche Lernerfahrungen (Phase 6). Machen Sie sich damit transparent.



Fokus

- Achten Sie auf die emotionale Beteiligung des Coachees. Wirkt Ihr Coachee verblüfft, neugierig, beteiligt oder unbeteiligt? Verschreckt, erfreut, ressourcestark?

Vorgehen

- Sie haben in den Phasen 1 – 4 unterschiedliche Informationen gesammelt, Anliegen Ihres Coachees herausgearbeitet und eine Idee über ausgeprägte Wahrnehmungs-, Denk- und Handlungsmuster entwickelt.
- In Korrespondenz zu den geäußerten Zielen und Anliegen bieten Sie Interventionen an, welche zum einen das angestrebte Ziel spiegeln, zum anderen das Modell der Welt erweitern und im Rahmen des Settings zu bewältigen sind.
- Falls der Coachee unbeteiligt wirkt oder sehr verschreckt, machen Sie Ihre Beobachtung transparent: Ist es wirklich hilfreich, so vorzugehen?

Nutzen

- Durch die gegebene Wahl erklären Sie den Coachee zum Experten seiner selbst. So fördern Sie Selbstwirksamkeit und Selbstwertgefühl des Coachees.
- Wichtig: Jede persönliche Wirklichkeit ist subjektiv. Es geht nicht darum, das Modell der Welt des Coachees als gut oder weniger gut zu bewerten, sondern darum, neue Perspektiven anzubieten. So hat der Coachee die Möglichkeit, sein Modell der Welt zu überprüfen und ggf. zu erweitern.

Phase 6 - Lernerfahrung kreieren

Für das Anliegen, eine vermittelbare Struktur zu entwickeln, sind mögliche Interventionen in eine gewichtete Reihenfolge gebracht. Die Reihenfolge ergibt sich aus der Nachhaltigkeit und Tiefe der Lernerfahrungen für den Coachee selbst. Ein grundlegendes Bedürfnis ist es, **Überblick und Bewusstheit** für Muster, Strukturen und Zusammenhänge zu gewinnen. Eine weiterführende Qualität bieten

10. Friedens- und Versöhnungsarbeit

9. Transformation von Blockaden

8. Aufbau neuer Wirklichkeiten

7. Neue Bewertung finden
(Lernen 3. Ordnung)

6. Neues Verhalten trainieren
(Lernen 2. Ordnung)

5. Verhalten flexibler gestalten
(Lernen 1. Ordnung)

4. Ziele formulieren und Ressourcen
sichten

3. Perspektiven vermehren

2. Strukturieren

1. Präzisieren

**Innere
Freiheit
vermehren**

**Modell der
Welt
erweitern**

**Handlungs-
fähigkeit
erweitern**

**Orientierung
schaffen**

**Überblick
und
Bewusstheit**

Gewichtung der Lernerfahrungen



Lernerfahrungen, welche **Orientierung schaffen**. Die leichtere Bewältigung beruflichen (und auch privaten) Alltages aber auch elegantere Annäherung an gesetzte Ziele rücken näher durch **erweiterte Handlungsmöglichkeiten**. Eine neue Bewertung der Dinge und der eigenen Person (**Modell der Welt erweitern**) ermöglicht i.d.R. erst einen wirklichen Schritt in neue Kontexte. Die **innere Freiheit** des Coachees zu **vermehrten**, ist der umfassendste Schritt und wird oftmals über Transformation von Blockaden und Versöhnungsarbeit möglich.

Fokus

- Selbstverständlich sind Sie hierbei nah am Coachee, erfassen den emotionalen Zustand.
- Nur im guten Zustand fallen neue Lösungen ein – achten Sie darauf, dass Ihr Coachee im Kontakt mit seinen Ressourcen bleibt.

Vorgehen

- Vergewissern Sie sich – durch konkrete Nachfrage – ob es hilfreich ist, auf diese Art und Weise zu arbeiten.
- Schöpfen Sie aus Ihrem methodischen Fundus.
- Oftmals ist weniger (und langsamer) mehr.

Nutzen dieser Phase

- Hier sind Sie beim Kernstück nachhaltiger Begleitungsarbeit angelangt. Sie unterstützen den Coachee darin, sich mental neu zu sortieren in Bezug auf Anliegen und Ziel. Der Coachee verschafft sich so einen nachhaltigen Impuls, um erweitert wahrzunehmen, zu bewerten und auch zufriedenstellender zu handeln.
- Wichtig: Halten Sie Kontakt zum Modell der Welt Ihres Coachees und erweitern Sie gleichzeitig den Rahmen des Möglichen!

Phase 7 – Rückblick, Einpacken und Ausblick

Die letzte Phase wird dem Wunsch nach Schließen des Prozesses, Integration und Ausblick gerecht. Bewährt hat sich hier ein Ritual, in dem Coach und Coachee im Raum eine neue Position einnehmen und von dort auf den leeren Sitzplatz des Coaches schauen. So wird physisch die Beobachterposition aufgebaut.

Fokus

- Nehmen Sie gemeinsam mental die Meta-Ebene ein.
- Achten Sie auf wahrgenommene Eigenschaften und Fertigkeiten.
- Betonen Sie Hilfreiches.
- Schaffen Sie Ausblick auf die nahe Zukunft.

Beispiel

Coach und Coachee haben zusammen die Meta-Ebene eingenommen und packen den Prozess ein. Der Coachee berichtet, das besonders hilfreich war, die Wunderfrage beantwortet und sich wieder daran erinnert zu haben, dass es darum geht, Lebensfreude zu spüren, auch im beruflichen Alltag. Auch das Erinnern an Ausnahmen im Leben, wann diese Lebensfreude besonders stark ausgeprägt war, hat inspiriert und das Denken und Handeln irgendwie auf einen anderen Weg gelenkt. Der Coach äußert das Kompliment, dass er besonders beeindruckt war von der Intensität des Erlebens und der differenzierten Wahrnehmung des Coachees selbst. Der Coachee nimmt sich vor, kleine Inseln der Lebensfreude in seinen beruflichen Alltag zu integrieren und seinen Mitarbeitern ein Lächeln auf das Gesicht zu zaubern. . .

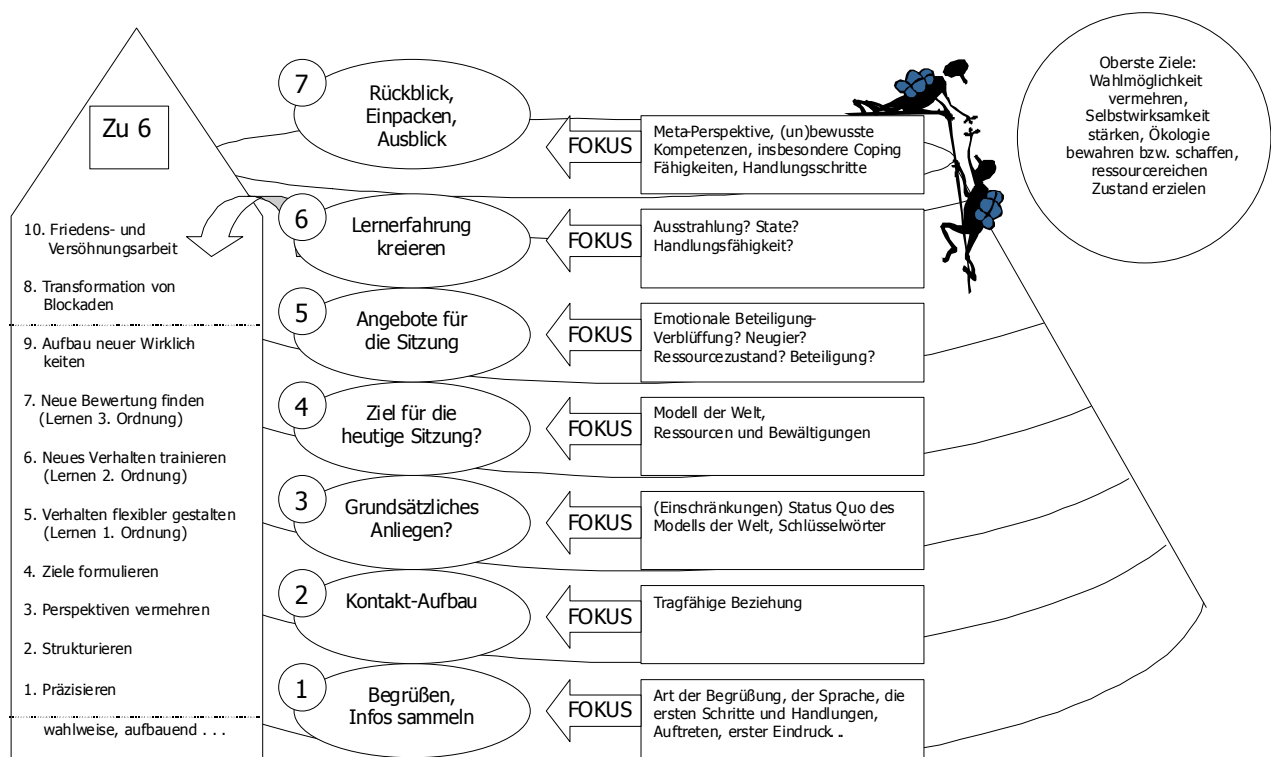


Vorgehen

- Sie nehmen physisch eine neue Perspektive im Raum ein und schauen gemeinsam auf den Platz Ihres Coachees.
- Sie fragen den Coachee: Welche neuen Erkenntnisse sind aufgetaucht? Was war hilfreich?
- Der Coach gibt dem Coachee ein Feed-back in Form von Komplimenten: „Was mich beeindruckt hat . . .“ und meldet besonders beobachtete Stärken und Coping-Fähigkeiten zurück.
- Der Coachee gibt sich aus dieser Position selbst einen Rat. Ebenfalls formuliert er einen nächsten Schritt bzw. eine Konsequenz für sein Handeln im Alltag.

Nutzen dieser Phase

- Durch das Einnehmen der physischen Meta-Perspektive schaffen Sie einen nachhaltigen Effekt.
- Sie sorgen über die Versprachlichung des Rückblickes für intellektuelle Integration des Erlebten.
- Mit dem Rat an sich selbst übernimmt der Coachee noch einmal deutlich die Verantwortung für den weiteren Prozess
- Die Erkundung des Hilfreichen gibt dem Coach Feed-back über die Qualität der Zusammenarbeit und Ideen für zukünftige Settings.





Das **Prozessmodell Coaching** stellt sich in den Dienst von Coachees und Coaches. D.h. es freut sich über Anwendung, inspirierende Kritik und Weiterentwicklung. Die im **Prozessmodell Coaching** erwähnten Phasen und Lernerfahrungen stehen in systemischer Wechselwirkung. Die Zahl der Entscheidungen während eines Coaching-Prozesses ist ungleich größer als hier dargestellt.

Das **Prozessmodell Coaching** bietet einen strategischen Rahmen für die Coaching-Praxis. Um es mit Qualität und Leben zu füllen, bedarf es der umfangreichen sinnlichen, emotionalen, konzeptionellen, intellektuellen und handwerklichen Fähigkeiten eines professionellen Coaches.

Bleibt abschließend noch anzumerken, dass dem **Prozessmodell Coaching** die Haltung zugrunde liegt, die Wahlmöglichkeiten des Coachees zu vermehren, Selbstwirksamkeit zu stärken, den Einklang des Coachees mit sich und seinen Werten zu bewahren bzw. zu festigen und in Richtung eines ressourcestarken Zustandes zu begleiten.

Bärbel Röpke-Stieghorst
Lust auf Zukunft
Marktstr. 29a
33602 Bielefeld

www.lustaufzukunft.de
roepke@lustaufzukunft.de

Co-Sprecherin von Open Coaching
www.open-coaching.net
roepke@open-coaching.net