

**Martin Wehrle**

# **Die Coaching-Schatzkiste**

**150 kostbare Impulse für Entdecker –  
darunter 50 Methoden, 30 Checklisten, 20 Storys  
und über 850 Coaching-Fragen**

# Inhalt

## **Vorwort:**

Es rappelt in der Schatzkiste! .....	9
--------------------------------------	---

## **Orientierung:**

Was Sie erwartet und wie Sie das Buch optimal für sich nutzen .....	12
Warum Selbst-Check? .....	12
Warum Coaching-Methoden? .....	13
Warum Coaching-Fragen? .....	15
Warum Coaching-Storys? .....	16
Warum Impact-Ideen? .....	18
Warum Fragen von Coachs?.....	19

## **1. Startschuss**

„ Klären wir erst mal Ihre Situation.“ .....	21
--	----

### **1.1 Selbst-Check.....**

Mein Erstgespräch .....	22
Mein Start ins Coaching .....	25
Anleitung zum Fehlstart .....	28

### **1.2 Coaching-Methoden .....**

Das zirkuläre Erstgespräch.....	31
Die Drei-Raum-Begehung .....	34
Die mehrfache Dissoziierung.....	37
Der Reporter.....	39
Feier mit Sitzordnung .....	41
Die Landkarte des Lebens.....	43
Stofftiere zur Aufstellung.....	45
Die Zeugen des Zusammenstoßes.....	47
Wenn Sie Ihr eigener Coach wären ...	49

### **1.3 Coaching-Fragen.....**

Erst-Termin .....	51
Zirkuläre Fragen.....	54
Das Problem .....	56
Drei Alternativen zur typischen Einstiegsfrage.....	58

<b>1.4 Coaching-Storys</b> .....	60
Der totesagte König .....	60
Der Löwe und der kluge Vogel.....	62
Der Sohn des Indianerhäuptlings .....	64
Der hungrige Goldfisch .....	66
<b>1.5 Fragen von Coachs</b> .....	68
Sage ich meinen Klienten, dass ich ein Neuling bin?.....	68
Wie lange muss ich eine Coaching-Stunde vorbereiten? .....	70
Wie kläre ich Coaching-Aufträge von Firmen? .....	72
Wie sieht ein idealer Coaching-Raum aus? .....	74
Soll ich ein kostenloses Vorgespräch anbieten? .....	76
Wie lösungsorientiert soll ich ins Coaching einsteigen?.....	78
Was tun, wenn mein Klient unpünktlich ist oder Termine absagt? .....	81
<b>2. Reflexion</b>	
„Was genau geht in Ihnen vor?“ .....	83
<b>2.1 Selbst-Check</b> .....	84
Psychodynamische Prozesse I: Projektion .....	84
Psychodynamische Prozesse II: Übertragung und Gegenübertragung.....	87
Psychodynamische Prozesse III: Rationalisierung .....	90
<b>2.2 Coaching-Methoden</b> .....	93
Ein Satz im Raum.....	93
Die innere Talkshow.....	96
Die konfuse Frage.....	99
Wer spricht denn da? .....	101
Die Torte der Aufmerksamkeit.....	104
Der Forderungs-Spiegel .....	106
Der Immer-Killer .....	108
Vergleich macht reich .....	110
Kritik als Chance.....	112
Blickwinkel erweitern.....	114
Der Negativ-Verstärker .....	116
<b>2.3 Coaching-Fragen</b> .....	119
Selbstrespekt.....	119
Reframing .....	122
Lösungsideen.....	125
Drei Alternativen zur Bislang-versucht-Frage .....	127

<b>2.4 Coaching-Stories</b> .....	129
Der Pickel auf der Stirn.....	129
Die beiden Streithähne .....	131
„Keiner mag mich!“ .....	133
Als der Vogel seinen Käfig entdeckte .....	135
<b>2.5 Impact-Ideen</b> .....	137
Die Jonglier-Übung .....	137
Die Bonbon-Dose.....	140
Der Luftballon .....	142
Das Streichholz.....	145
<b>2.6 Fragen von Coachs</b> .....	147
Darf ich bei einem Coaching mitschreiben?.....	147
Was tun, wenn mich eigene Probleme ablenken? .....	149
Wie lange darf ich nach einer Frage schweigen? .....	151
Was, wenn mein Klient nur andere verändern will?.....	153
Meine Klientin ist völlig emotionslos – wie gehe ich damit um?.....	155
Soll ich mich als Coach auf ein Feld spezialisieren? .....	157
Kann ich Manager coachen, obwohl ich selbst keiner war? .....	159
<b>3. Ziele</b>	
„Was wollen Sie sich vornehmen?“ .....	161
<b>3.1 Selbst-Check</b> .....	162
Meine Positionierung .....	162
Mein Selbstanspruch.....	165
Alternative Coaching-Orte .....	168
<b>3.2. Coaching-Methoden</b> .....	171
Die Saftpresse .....	171
Die Zugfahrt .....	173
Die Dreieck-Strategie .....	175
Das Navigationssystem .....	177
Die Unglücks-Anleitung .....	180
Die Kochstunde .....	183
Zielen durch die Hintertür.....	185
Kinder-Fragen .....	187
Der Beziehungs-Klärer (I).....	189
Der Beziehungs-Klärer (II).....	192

<b>3.3 Coaching-Fragen</b> .....	195
Aufstiegswunsch .....	195
Führung.....	198
Bewerbungsunterlagen.....	201
Vorstellungsgespräch .....	204
Work-Life-Balance .....	207
Konflikt .....	210
Drei Alternativen zur Wunderfrage .....	213
<b>3.4 Coaching-Stories</b> .....	215
Der Generaldirektor lässt fragen .....	215
Der beliebteste Chef .....	218
Der kleine Riese .....	220
Der Feind auf dem „Feld der Ähre“ .....	222
<b>3.5 Impact-Ideen</b> .....	224
Die Dunkelheit.....	224
Das Buch.....	226
Das Bierglas.....	228
Der Fußball .....	230
<b>3.6 Fragen von Coachs</b> .....	232
Wie verhindere ich, dass sich meine Klientin in Details verliert?.....	232
Meine Klientin zieht über andere her – was tun?.....	234
Ich weiß genau, was der Klient zu tun hat – wie damit umgehen? .....	236
Was tun, wenn mein Klient ohne Unterbrechung redet? .....	238
Wie reagiere ich, wenn mein Klient maulfaul ist? .....	240
Was tun, wenn mein Klient völlig unvorbereitet ist?.....	242
<b>4. Ressourcen</b>	
„Was verleiht Ihnen Kraft und Wirksamkeit?“ .....	245
<b>4.1 Selbst-Check</b> .....	246
Meine Ressourcen als Coach.....	246
Meine Coaching-Tools .....	249
Mein Coaching-Raum .....	252
<b>4.2 Coaching-Methoden</b> .....	255
Der vergrabene Schatz .....	255
Tu dir Gutes! .....	258
Ressourcen der Gegenwart .....	260

Ressourcen der Zukunft .....	262
Gestatten, ich bin dein Zukunfts-Ich! .....	264
Das geöffnete Glaubenssatz-Gefängnis .....	266
Ich verzeihe mir.....	269
Rat durch Zitat .....	271
Die Columbo-Taktik .....	273
<b>4.3 Coaching-Fragen.....</b>	<b>275</b>
Glücksmomente.....	275
Entlassung .....	278
Mobbing.....	281
Drei Alternativen zur typischen Unterstützer-Frage.....	284
<b>4.4 Coaching-Storys.....</b>	<b>286</b>
Zwei Fremde in der Kneipe .....	286
Der Maler, der nicht malte .....	289
Der Barsch im Aquarium.....	291
Der merkwürdige Schiedsrichter.....	293
<b>4.5 Impact-Ideen .....</b>	<b>295</b>
Die Tageszeitung .....	295
Die Speisekarte .....	298
Der Spam-Filter.....	301
<b>4.6 Fragen von Coachs .....</b>	<b>303</b>
Was tun, wenn der Klient mir unsympathisch ist? .....	303
Wie bringe ich meinen Klienten zu konkreten Aussagen? .....	305
Wie vermeide ich Ratschläge, obwohl sie gewünscht sind?.....	307
Wie gewinne ich das Vertrauen meiner Klientin? .....	309
Wie kann ich meinen Klienten von Rollenspielen überzeugen?..	311
Wie coache ich, ohne Fragen zu stellen? .....	313
<b>5. Lösungen und Praxistransfer</b>	
„Was werden Sie unternehmen – und bis wann?“ .....	<b>315</b>
<b>5.1 Selbst-Check .....</b>	<b>316</b>
Meine Nachbereitung .....	316
Meine Weiterentwicklung .....	320
Meine Wahl der Coaching-Ausbildung.....	323
<b>5.2 Coaching-Methoden .....</b>	<b>326</b>
Zwei Erzähler, ein Lösungsmärchen .....	326
Die Erfolgsmeldung in der Zeitung.....	329

Das Power-Bild .....	332
Das verpackte Kompliment .....	334
Die Kristallkugel .....	336
Brief aus der Zukunft.....	338
Der Lösungs-Schlüsseldienst .....	340
Der Auftraggeber.....	342
Die Erfolgsfeier .....	345
Die Fortschritts-Waage .....	347
Mit Armen und Beinen sprechen .....	349
<b>5.3 Coaching-Fragen.....</b>	<b>351</b>
Praxistransfer .....	351
Berufswahl .....	354
Feedback-Bogen: Wie fanden Sie unseren Termin? .....	357
Drei Alternativen zur typischen Praxistransfer-Frage .....	360
<b>5.4 Coaching-Storys.....</b>	<b>362</b>
Die verhinderte Reise.....	362
„Womit fang ich bloß an?“ .....	364
Der fast glückliche Mann.....	366
Der Tischler und sein Schild .....	369
<b>5.5 Fragen von Coachs .....</b>	<b>371</b>
Muss Supervision sein – oder komme ich ohne aus?.....	371
Wie behalte ich die Zeit im Auge? .....	373
Was tun, wenn ich bei der Klientin kein Problem erkenne?.....	375
Wie vermeide ich, dass meine Gedanken abschweifen?.....	377
Meine Klientin scheint mir unehrlich – wie damit umgehen? ....	379
 Weiterführende Literatur.....	 381

# Es rappelt in der Schatzkiste

Vorwort

Als Kind auf Schatzsuche – erinnern Sie sich noch, wie das war? Die ewige Frage: Wo ist der Schatz vergraben? Die ewige Hoffnung: Goldtaler, Diamanten, Perlen. Das hellste Funkeln: nicht in der Schatzkiste, die man nie fand, sondern in den eigenen Augen. Schatzsuche ist ein Abenteuer, auch für Erwachsene. Wer nicht weiß, was ihn erwartet, ist für jede Überraschung offen. 150 Kostbarkeiten aus meiner Coaching-Praxis habe ich für Sie in diese Schatzkiste gepackt: Methoden und Storys, Impact-Ideen und Selbst-Checks, Coaching-Fragen und Antworten auf Fragen von Coachs.

Meine bisherigen Coaching-Bücher widmen sich einzelnen Themen: „Die 100 besten Coaching-Übungen“ konzentrieren sich auf Coaching-Methoden; „Die 500 besten Coaching-Fragen“ beleuchten die Kunst des Fragens; und „Die 50 kreativsten Coaching-Ideen“ befassen sich vor allem mit kreativen Coaching-Tools. Jedes dieser Bücher ist ein Puzzlestein. Wer alle zusammenfügt, bekommt ein komplettes Bild.

Diesmal war mein Anspruch, alle Facetten des modernen Coachings in nur einem Buch zu versammeln, einem Standardwerk zum Überblick: 150 kleine Impulse für eine große Wirkung. Coaching-Neulinge sollen rasch erfahren, welche Schätze die bunte Welt des Coachings zu bieten hat, mit welchen Fragen sie Denkmauern einreißen und welches Fundament eine Coaching-Karriere trägt. Alte Hasen können ihr Methodenwissen ausbauen, von den Checklisten profitieren und ihr Repertoire um funkelnde Perlen erweitern, so zum Beispiel mit Impact-Übungen, Coaching-Storys und kreativen Fragen.

Wie sehen die Schätze dieses Buches aus? Die 50 **Methoden** sind geprägt von spielerischer Leichtigkeit. Mal darf Ihr Klient zu einer Feier einladen, bei der er seine Beziehungen und Netzwerke beleuchtet. Dann ist er verabredet mit seinem Zukunfts-Ich, um seine Ziele und Ressourcen zu klären. Und mal schlüpfen Sie selbst in die Rolle des Reporters – und plötzlich fallen Ihnen kritische Nachfragen ganz leicht, und der Klient nimmt sie Ihnen nicht mehr übel.

Die **Coaching-Storys** laden Ihre Klienten ein, das Verhalten anderer Menschen zu analysieren. Als Zuhörer erkennen sie rasch die Fehler:



bei dem Bauern, der sich in einen Herzinfarkt ärgert; bei dem Kanarienvogel, der sich im Käfig die Flügel wund schlägt; oder bei der Frau, die einen kleinen Pickel auf ihrer Stirn zum großen Problem macht. Diese Erkenntnisse können Ihre Klienten dann leicht auf sich selbst übertragen – sofern Sie immer eine passende Coaching-Geschichte parat haben. Über 20 stehen Ihnen hier zur Auswahl.

Die **Coaching-Fragen** sind in praktischen Checklisten gebündelt und machen Sie fit für alle Fälle: Ob Führung oder Bewerbung, Berufswahl oder Work-Life-Balance, Entlassung oder Mobbing, Coaching-Beginn oder Praxistransfer – zu jedem Anlass können Sie aus bis zu 35 Fragen wählen. Erkundigen Sie sich zum Beispiel beim Ersttermin, warum Ihre Klientin ausgerechnet jetzt ins Coaching kommt: „Wenn Sie sich diese Entscheidung einmal als einen Apfel vorstellen, der vor ein paar Wochen oder Monaten noch nicht reif zur Ernte war: Was hat sich seither weiterentwickelt?“ Damit entdecken Sie die Energiequellen Ihrer Klientin und können sie im ganzen Prozess anzapfen. Insgesamt enthält das Buch über 850 Coaching-Fragen.

Die **Impact-Ideen** laden Sie ein, das Coaching zum Abenteuerspielplatz zu machen. Lassen Sie Ihren Klienten Eindrücke, sprich: „Impact“, sammeln. Mal werden Sie das Licht im Raum ausschalten, um seinen Blick zu weiten; mal kommen rohe Eier zum Einsatz, die er in die Luft werfen darf, um die eigenen Grenzen zu testen; und mal haben Sie Gegenstände in einer Bonbondose versteckt und bitten Ihren Klienten zum Ratespiel – dabei kann er Vorurteile abbauen. Solche Erlebnisse hinterlassen einen neuronalen Fußabdruck im Gehirn und beeinflussen das Denken und Handeln im Alltag.

Und schließlich erwarten Sie zwei Rubriken, die zur Reflexion anregen und handwerkliche Grundlagen vermitteln. Mit den **Selbst-Check-Fragebögen** können Sie unter anderem herausfinden, wo Ihre Ressourcen als Coach liegen, welche Tools und Fortbildungen zu Ihnen passen, wie Sie sich am Markt positionieren und den idealen Coaching-Ort für sich entdecken. Außerdem bekommen Sie Antworten auf die wichtigsten **Fragen von Coachs** – etwa wie lange Sie einen Termin vorbereiten müssen, wie Sie die vereinbarte Zeit einhalten oder was Sie unternehmen, wenn Ihr Klient ohne Pause redet, Vereinbarungen bricht oder emotional völlig unbeteiligt ist. Etliche Fragen dieser Art höre ich immer wieder in meinem Ausbildungsgang zum Karrierecoach und im Gespräch mit Kollegen.

Sie merken es: Hier sind Coaching-Impulse in einer Vielfalt und Vielzahl versammelt, für die es sonst mehrere Bücher braucht – eine echte

Schatzkiste eben. Eigentlich sind solche Kisten unsortiert. Ich habe mir erlaubt, die Inhalte kapitelweise den Phasen eines Coachings zuzuordnen; so können Sie systematischer mit dem Buch arbeiten. Bitte betrachten Sie das als grobe Sortierung – etliche Impulse sind für alle Phasen des Coachings gleichermaßen relevant. Schütteln Sie die Kiste gern und rücken Sie die Inhalte nach Ihrem Bedarf zurecht.

Nun interessiert mich noch: Was hat Sie eigentlich veranlasst, diese Schatzkiste im Buchhandel auszugraben? Weshalb interessieren Sie sich für Coaching-Schätze? Was hat das mit Ihnen selbst zu tun, Ihren eigenen Schätzen und Potenzialen? Ich glaube: Wer einen Schatz entdeckt, entdeckt sich selbst. Sie stoßen in diesem Buch nicht nur auf 150 Impulse, sondern auch auf Ihr eigenes Spiegelbild. Glänzend werden Ihnen nur Methoden erscheinen, in denen sich Ihr eigener Glanz spiegelt; kreativ nur Fragen, die Ihrer eigenen Kreativität entsprechen; fantasievoll nur Coaching-Geschichten, die sich mit Ihrer Fantasie decken.

Weil die Zahl der Schätze so groß ist, haben Sie die Wahl und lernen sich selbst besser kennen. Arbeiten Sie mit dem, was zu Ihnen passt, Sie wachsen lässt und Resonanz in Ihnen erzeugt. Schleifen Sie diese Schmuckstücke, diese Methoden, Fragen und Impulse so, dass sie Ihrer eigenen Philosophie entsprechen und Ihre Tonlage treffen. Dann wird aus einer Schatzkiste bald: *Ihre* Schatzkiste.

Was macht die Schatzsuche für Kinder attraktiv? Die eigene Fantasie, denn sie erzeugt das Abenteuer. Was macht diese Schatzkiste für Sie attraktiv? Ihr eigenes Potenzial, denn es erzeugt die Chance zum Wachstum. Gelungen ist diese Schatzkiste dann, wenn Sie dadurch beim Coachen reicher werden: noch variantenreicher, noch ideenreicher, noch erfolgreicher.

Genau das wünsche ich Ihnen von Herzen – und dass Ihre Augen spätestens beim Coaching funkeln wie damals bei der Schatzsuche als Kind!

Ihr Martin Wehrle

P.S. Weitere Impulse zum Thema finden Sie auf meiner Homepage [www.karriereberater-akademie.de](http://www.karriereberater-akademie.de). Unter dem Navigationspunkt „Bücher“, „Bonusmaterial“ erwarten Sie dort unter anderem fünf weitere Coaching-Schätze. Ebenso bekommen Sie Coaching-Anregungen auf meinem YouTube-Kanal „Martin Wehrle: Coaching- und Karrieretipps“.

# 1. Startschuss

2. Reflexion
3. Ziele
4. Ressourcen
5. Lösungen und Praxistransfer

## „ Klären wir erst mal Ihre Situation.“

Was ist der **Kern des Anliegens**, worum geht es **wirklich**? In der ersten Phase des Coachings klären Sie die **Ausgangslage** Ihres Klienten. Dabei kann er **Nebensächliches aussieben**, **Wesentliches in den Mittelpunkt rücken** und **erste Erkenntnisse gewinnen**.





# Selbst-Check

- Coaching-Methoden
- Coaching-Fragen
- Coaching-Stories
- Impact-Ideen
- Fragen von Coaches

## Mein Erstgespräch



Wenn das Coaching beginnt, hat es in Wirklichkeit schon begonnen: in Ihrem Kopf. Die Haltung, mit der Sie ins Gespräch gehen, wirkt wie ein Kompass: Sie gibt die Richtung vor, bestimmt Ihren Blickwinkel, Ihre Fragen, Ihr Auftreten. Deshalb ist es so wichtig, dass Sie Ihren inneren Kompass kennen und für einen perfekten Start eichen.

1. Was ist mein Klient für ein Typ, dem Vorkontakt nach zu urteilen?

.....

2. erinnert er mich an jemanden?

.....

3. Was unterscheidet ihn von dem, an den er mich erinnert?

.....

4. Was macht ihn mir auf Anhieb sympathisch?

.....

5. Und was unsympathisch?

.....

6. Inwieweit beeinflussen mich Sympathie oder Antipathie?

.....

7. Was weiß ich über das Anliegen des Klienten?

.....

8. Was spekuliere ich über sein Anliegen?

.....

9. Was wüsste ich gerne noch über sein Anliegen?

.....

10. Wo sieht er sein Problem?

.....

11. Wo sehe ich sein Problem?

.....

12. Gibt es überhaupt ein Problem?

.....

13. Was würde ich an seiner Stelle tun?

.....

14. Warum bin ich nicht an seiner Stelle?

.....

15. Was unterscheidet ihn und mich?

.....

16. Gehe ich mit einer Hypothese in den Termin?

.....

17. Wie viele weitere Hypothesen wären möglich?

.....

18. Woher weiß ich, dass meine Hypothese die richtige ist?

.....

19. Wie Sorge ich dafür, dass ich offen für andere Annahmen bin?

.....

20. Wie stelle ich mir den Ablauf des Coachings vor?

.....

21. Was passiert, wenn der Klient alles über den Haufen stößt?

.....

22. Fühle ich mich meinem Plan verpflichtet – oder dem Klienten?

.....

23. Wie viele Fragen habe ich vorbereitet?

.....

24. Werde ich diese Fragen stellen, weil sie hilfreich sind?

.....

25. Oder werde ich diese Fragen stellen, weil ich sie vorbereitet habe?

.....

26. Inwieweit hilft mir meine Vorbereitung, ein besserer Coach zu sein?

.....

27. Inwieweit hindert sie mich, ein guter Coach zu sein?

.....

28. Woran erkenne ich, dass ich die richtige Mischung gefunden habe?

.....

29. Woran würde ich merken, dass mein Coaching gelingt?

.....

30. Woran würde es der Klient merken?

.....



## Das zirkuläre Erstgespräch



In einem typischen Erstgespräch erzählt ein Klient über sich, was er ohnehin schon weiß. Das hilft dem Coach mehr als ihm selbst. Warum nicht zirkulär starten?

Menschen beobachten sich immer aus demselben Blickwinkel: ihrem eigenen. Diese eindimensionale Perspektive sorgt dafür, dass sie beim Sehen viel übersehen. In ihrem Kopf entsteht ein Bild von der Welt und sich selbst, das Teil des Problems ist. Wer sich zum Beispiel als „schlecht organisiert“ betrachtet, verstärkt seine vermeintliche Schwäche, statt Ressourcen zu entdecken. Das zirkuläre Erstgespräch weicht solche Vorurteile auf und erweitert das Spielfeld der Gedanken.

### *Der Hintergrund*

1. Machen Sie Ihren Klienten auf Ihren zirkulären Einstieg neugierig: „Nun wollen Sie bestimmt erzählen, wie Sie Ihre Situation sehen. Und dazu werden Sie auch Gelegenheit haben – in der zweiten Hälfte unseres Termins. Zunächst möchte ich Sie anregen, sich selbst aus einem neuen Blickwinkel zu betrachten. Vielleicht entdecken Sie dabei schon ein paar neue Aspekte, die Ihnen weiterhelfen. Klingt das interessant für Sie?“

### *Der Schatz*

2. Erklären Sie, was genau geplant ist: „Also, ich schlage Folgendes vor: Stellen Sie sich einmal vor, hier im Raum wären zwei Menschen, die Sie sehr gut kennen: einer aus Ihrem Arbeitsumfeld und einer aus Ihrem Privatleben. Und diese zwei Menschen sind gekommen, um mir von Ihnen und Ihrer Situation zu berichten – wie sie von außen die Lage einschätzen. Ich werde gleich ein kleines Interview führen mit den beiden, und Sie dürfen in die Rollen schlüpfen. Einverstanden?“

3. Nun bitten Sie den Klienten, sich für zwei Menschen zu entscheiden. Wenn er die Namen genannt hat, rücken Sie zwei leere Stühle zu-recht und legen auf jeden einen Zettel mit dem Namen der Person.

4. Der Klient wählt aus, auf welchem Stuhl er beginnen möchte. Doppeln Sie ihn ein, indem Sie ihn zum Beispiel fragen, wie er heißt, wie alt er ist, welche Hobbys er hat und woher er den Klienten kennt. Sprechen Sie ihn dabei mehrmals mit dem Rollennamen an, das hilft ihm, sich auf die neue Perspektive einzustellen.

5. Dann beginnen Sie mit Ihren Fragen, zum Beispiel: „Was glauben Sie, warum mein Klient heute zu mir gekommen ist?“, „Beschreiben Sie einmal, wie Sie ihn so sehen und erleben!“, „Sie kennen ihn ja schon lange: Was spricht dafür, dass er eine Lösung finden wird?“, „In welchen früheren Situationen hat er Ihnen imponiert?“, „Welche großen Probleme hat er schon bewältigt?“, „Welche seiner Stärken halten Sie für die größten?“, „Inwieweit finden Sie die Art, wie er über die Situation denkt, zur Lösung hilfreich?“, „Was übersieht er dabei vielleicht?“

6. Entrollen Sie den Klienten und bitten Sie ihn, auf den zweiten Stuhl zu wechseln. Führen Sie erneut ein solches Interview und gehen Sie dabei auf den Kontext ein. Zum Beispiel können Sie den Menschen aus dem Privatleben fragen: „Welche Stärken, die Ihr Freund privat einsetzt, könnten ihm in dieser beruflichen Situation helfen?“

7. Nun bitten Sie den Klienten auf seinen eigenen Coaching-Platz und lassen ihn die Situation aus seiner Sicht schildern. Dabei darf er sich beziehen auf das, was die beiden anderen Menschen gesagt haben. Meist kommt es zu einer Situationsbeschreibung, die deutlich vielschichtiger und ressourcenorientierter als ein üblicher Einstieg ist.

8. Tragen Sie zur Vielschichtigkeit bei, indem Sie die anderen Perspektiven auch im späteren Gespräch aufgreifen: „Nun haben Sie sich gerade als ‚chaotisch‘ bezeichnet. Aber hat Ihr Freund Rainer nicht gerade gesagt, Sie hätten den Bau Ihres Eigenheimes so perfekt organisiert?“

*Kommentar*

Wenn Sie fantasievoll einsteigen, stimmen Sie Ihren Klienten auf diesen Coaching-Stil ein. Dann wird es für ihn ganz normal sein, dass Sie andere Menschen auch später wieder gedanklich in den Raum holen, etwa die beiden Vertrauten. Ebenso stoßen Sie die Tür für Rollenspiele auf. Dieser Reichtum an Perspektiven markiert einen großen Unterschied zum alltäglichen Denken und bietet zahlreiche Chancen.



Ihr Klient erzählt in den Rollen der anderen nur seine eigenen Gedanken. Dann erinnern Sie ihn immer wieder an seine Rollen, etwa durch Einschübe wie: „Aber als Arbeitskollege haben Sie bestimmt auch Einblick in ...“ Oder: „Als guter Freund haben Sie ja schon beobachtet, wie er ...“ Diese kleinen Anstöße rücken die Perspektiven wieder gerade und erweitern die Reichweite der Gedanken.

*Risiken und  
Gegenmittel*

Wenn Ihr Klient unsicher ist, was Rollenspiele angeht, können Sie in umgekehrter Reihenfolge anfangen: Erst erzählt er aus seiner Perspektive, das baut die Beziehung zu Ihnen auf. Und dann ziehen Sie die beiden anderen Menschen hinzu.

*Variante*

## Zirkuläre Fragen



Menschen nehmen das wahr, was sie für wahr nehmen wollen – einen subjektiv gefärbten Ausschnitt der Wirklichkeit. Dabei fallen andere Blickwinkel und Deutungen oft unter den Tisch. Zirkuläre Fragen regen den Klienten an, die Einbahnstraße seines subjektiven Wahrnehmens zu verlassen und neue Erkenntnisse zu gewinnen.

1. Wer von außen Ihnen kennt Ihre Situation?
2. Wer von diesen Menschen sieht die Sache völlig anders als Sie?
3. Wo liegen die größten Unterschiede?
4. Wie erklären Sie es, dass dieselbe Situation zu zwei so abweichenden Sichtweisen führt?
5. Welches Körnchen Wahrheit könnte in der anderen Position enthalten sein?
6. Angenommen, Sie korrigieren Ihren Standpunkt entsprechend: Welche neuen Möglichkeiten würden sich für Sie dadurch öffnen?
7. Gibt es Menschen, die Ihre Position nahezu teilen?
8. Wo liegen die Gemeinsamkeiten in der Sichtweise?
9. Welche Unterschiede gibt es dennoch?
10. Wie erklären Sie diese Unterschiede?
11. Wenn wir Ihre Situation möglichst vielen Menschen schildern, die Sie gut kennen, und eine kleine Umfrage starten würden: Welcher Kommentar wäre wohl der häufigste?
12. Wer würde nach Ihrer Meinung die unkonventionellste Position vertreten?
13. Wie könnte diese Position aussehen?
14. Und wessen Rat könnte für Sie der wertvollste sein?
15. Warum gerade der Rat dieses Menschen?

16. Was, glauben Sie, würde er Ihnen in der jetzigen Situation zurufen?
17. Welcher Kritiker könnte der wichtigste sein?
18. Was kann Sie seine Kritik lehren?
19. Wer würde eine unbequeme Haltung vertreten, die Sie herausfordert?
20. Wie könnte diese Haltung aussehen?
21. Auf welchen Teil der Äußerung müssten Sie hören, um für sich etwas Wertvolles mitzunehmen?
22. Angenommen, Sie selbst wären noch ein Kind und könnten auf die jetzige Situation schauen: Welche, vielleicht naiven, Fragen würden Sie sich stellen?
23. Welche kindlichen und unkonventionellen Ideen hätten Sie womöglich?
24. Was davon ist für Sie wirklich brauchbar, vielleicht leicht abgewandelt?
25. Angenommen, Sie würden selbst als alter, weiser Mensch auf die Situation blicken – was wäre dann anders?