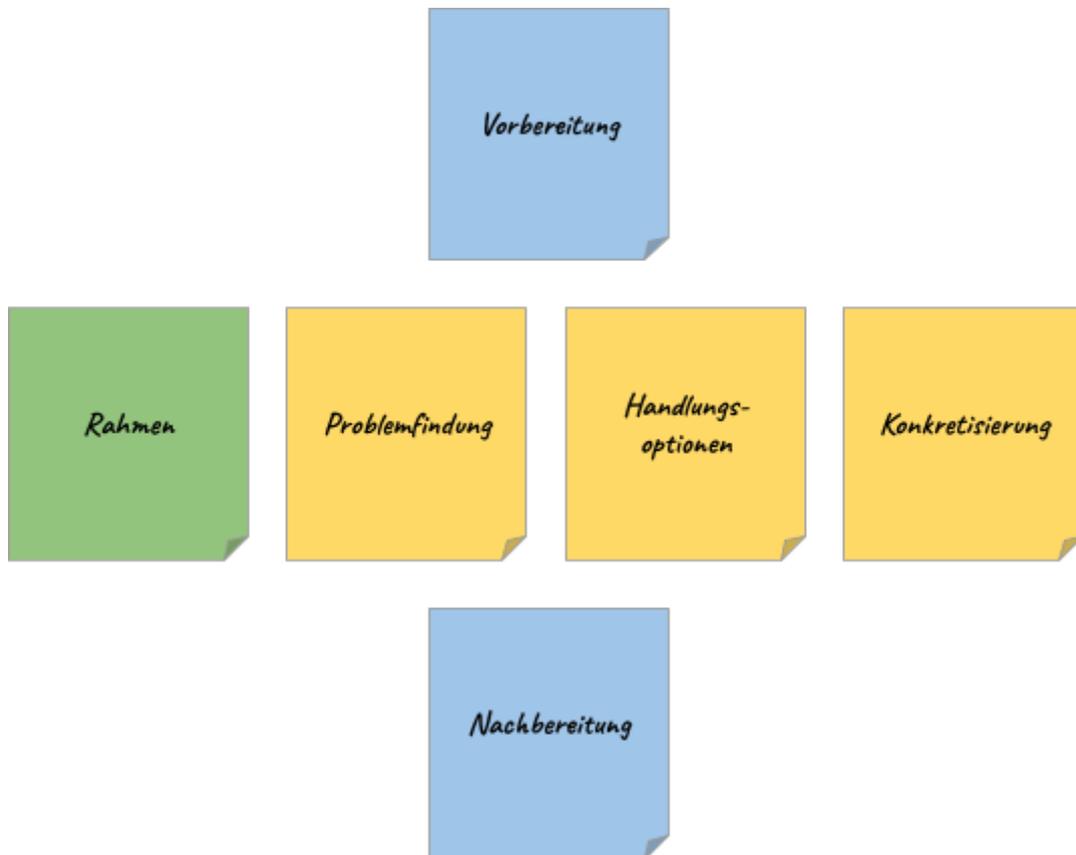




# 1-on-1 Coaching

Dieser Leitfaden dient der Durchführung eines Coaching-Gesprächs.  
Notizen sind von größter Wichtigkeit und sollten nicht ausgelassen werden.  
Alle Punkte sind optional und lediglich als Empfehlung zu verstehen.



## Vorbereitung

### Mindset

- Als Coach löse ich keine Probleme, sondern befähige andere dies zu tun.
- Wenn ich einen Lösungsansatz im Kopf habe, spreche ich diesen nicht aus.  
Mein Coachee muss selbst auf die Lösung kommen.

### Selbstreflexion

- Habe ich genügend Distanz (Dissoziiiertheit) zum System?
- Bin ich frei von Vorurteilen und Wertungen meinem Coachee gegenüber?
- Bin ich frei von eigenen Problemen, die Einfluss auf meine Objektivität haben könnten?
- Bin ich der Ruhepol?
- Was erwarte ich von diesem Gespräch?

## Rahmen

### Vegas-Regel

Alles was wir besprechen bleibt unter uns

### Hinweis zur Intevision

Ist es okay wenn ich mich nach dem Gespräch mit einem Peer-Coach dazu (anonymisiert) austausche?

### Unterschied Coach / Berater

Ein Berater gibt dir Handlungsoptionen vor,  
Ich helfe dir Handlungsoptionen zu finden.

- Welche **Erwartungen** hast du in dieses Gespräch?

# ☐ Problemfindung

## ☐ Probleme erkennen

Was ist eigentlich das Problem?

Ist das Problem überhaupt ein Problem?

- ☐ Was beschäftigt dich?
- ☐ Gibt es weitere Themen?
- ☐ Hängen die Probleme zusammen? (Auf ein Problem fokussieren)

## ☐ Wurzel ziehen / Widerstand erkennen

Sind wir bei der Wurzel des Problems?

Zeigt mein Coachee Widerstand bei einem bestimmten Thema?

Projiziert mein Coachee seine Probleme auf jemanden anderen?

- ☐ Warum (ist das so)?
- ☐ Warum könnte (Person X) so gehandelt haben?
- ☐ Warum siehst du das als Problem?
- ☐ Was macht das mit dir?
- ☐ Ich spüre einen Widerstand in dir... warum ist das so?
- ☐ Wie wichtig ist es dir das Problem zu lösen?

## ☐ Auftragsklärung

Habe ich das Problem verstanden?

Welche Erwartungen hat mein Coachee an mich? Coaching, Beratung, Containing (Ärger abladen)

- ☐ Habe ich das Problem verstanden?  
Problem(e) objektiv und ohne Wertung wiedergeben
- ☐ Bin ich als Coach überhaupt der richtige Ansprechpartner?  
Habe ich genügend Distanz zur Sache um die Probleme objektiv zu betrachten?  
Wer hätte eine bessere Sicht auf die Situation?
- ☐ Möchtest du das Problem angehen?  
Bzw. lohnt es sich überhaupt das Problem anzugehen?
- ☐ Mit welcher Erkenntnis möchtest du aus diesem Termin gehen? **#Erwartung**  
Was erhoffst du dir von diesem Termin?

## ☐ Handlungsoptionen

### ☐ **Brainstorming**

Kann der Coachee das Problem selbstständig lösen?

Welche Perspektive sollte der Coachee einnehmen um einen Lösungsweg zu finden?

- ☐ Wie würdest du an die Sache herangehen?
- ☐ Was wäre die kleinstmögliche Anpassung die Besserung verschafft?  
Wie könnte man das Problem von jetzt auf gleich lösen?  
Welche Stellschrauben könntest du drehen?
- ☐ Wie gehst du damit um?
- ☐ Welche Optionen hast du?  
Welche Handlungsoptionen siehst du?
- ☐ Wie wäre es in einer idealen Welt?
- ☐ Wie war es in der Vergangenheit?
- ☐ Was wäre der Worst-case?
- ☐ Was würde dagegen sprechen?
- ☐ Woran kannst du diese Interpretation festmachen?  
Wie kommst du auf diese Interpretation?  
Welche Beobachtung bringt dich zu diesem Denken?
- ☐ Was bedeutet das auf einer Meta-Ebene?
- ☐ Wärest du in der Position von Person X, was würdest du tun?
- ☐ Wie sollte Person X aus deiner Sicht handeln?  
... Was würde passieren wenn du stattdessen so handelst?
- ☐ Was hemmt dich so zu handeln?

**Lösungsraum erweitern**

Was hilft meinem Coachee seinen Lösungsraum zu erweitern?

Also auf mehr Ideen zu kommen.

- Neues Denkmuster vermitteln
- Dem Coachee helfen sich selbst zu reflektieren  
z.B. durch Modelle wie Transaktionsanalyse oder 5-Motivators
- In Beratende Haltung wechseln  
“Ich verlasse jetzt meine Rolle als Coach, ...”

**Ansätze abwägen**

Welche Optionen / Ansätze gibt es bis hierher?

- Wir haben folgende Ansätze bisher: ...
- Mit welchem Ansatz sollten wir aus deiner Sicht starten?
- Wie genau löst dieser Ansatz das Problem? (Double Check)

# Konkretisierung

## Next Steps

- Wie geht es weiter?  
Was sind die nächsten Schritte?

## Erfolgskontrolle

Wie stellen wir sicher, dass unser Plan funktioniert?

- Wann setzen wir uns das nächste Mal zusammen?
- Wann wissen wir ob das Problem gelöst ist?  
Welche Indikatoren können wir benutzen um den Erfolg zu messen?  
Und wann messen wir?
- Was bräuchte es dich vom Kurs abzubringen?  
Wie stellen wir sicher, dass du on-track bleibst?

## Commitment

Ist mein Gegenüber in der Lage das Problem selbstständig zu lösen?

- Hast du alles was du brauchst um weiter zu machen?

## Feedback einholen

- Auf einer Skala von 1 bis 5 Sterne, wie sinnvoll war dieses Gespräch?
- Was können wir nächstes Mal besser machen?

## ☐ Nachbereitung

### ☐ Einladung für Folgetermin

### ☐ Intersision (must)

Kurze Abstimmung mit einem Peer-Coach

Grundfrage: **War mein Vorgehen schlüssig?**

☐ Wen habe ich gecoachet?

☐ Was war der Auftrag?

☐ Wie bin ich vorgegangen?

☐ Wie geht es weiter? Was mache ich nächsten Gespräch mit Coachee?

☐ Wie ist mein Bauchgefühl? ... und warum?

☐ Wirkt das Schlüssig?

### ☐ Dokumentation (optional)

Tipp: Die Intersision aufzunehmen erspart viel Schreiarbeit.