



**SCIENTIFIC CONSULTING PARTNERS**

# **S-GEC: Einzel- und Gruppen-Coaching**

*„... Coaching ist eine Kombination aus individueller, unterstützender Problembewältigung und persönlicher lösungsorientierter Beratung und Begleitung“*

Stefan Umstätter  
Mitglied des SCOPAR-Beraterremiums



**WISSEN - SCHAFFT - NUTZEN**



**SCIENTIFIC CONSULTING PARTNERS**

# Einzel-Coaching

Eine zielorientierte Form der Beratung für Personen mit Managementaufgaben

*In einer Kombination aus individueller, unterstützender Problembewältigung und persönlicher Beratung und Begleitung hilft der Coach als neutraler Feedbackgeber. Der Coach nimmt dem Coachee jedoch keine Arbeit ab, sondern berät ihn primär auf der Prozessebene. Der Schwerpunkt liegt auf "Tun" nicht auf Wissensvermittlung. Grundlage dafür ist eine freiwillig gewünschte und tragfähige Beratungsbeziehung.*

**Einzel-Coaching ist ein Angebot zur Bearbeitung von sensiblen, persönlichen Problemen, die nicht im Gruppen-Coaching gelöst werden können.**

Stefan Umstätter  
Mitglied des SCOPAR-Beratergremiums

**WISSEN - SCHAFFT - NUTZEN**

## Der Coaching-Prozess in 8 Schritten

---

1. Der Einstieg
2. Die Situationsschilderung
3. Die Zielfindung
4. Das Arbeitsbündnis
5. Die Lösungsfokussierung
6. Die Lösungsgestaltung
7. Die konkreten Maßnahmen
8. Der Abschluss

➤ **Der Coach berät den Coachee primär auf der Prozessebene. Coaching ist Beratung ohne Ratschlag!**

# 1. Der Einstieg

---

- **Warm werden** (Auf einander einstellen)
- **Spielregeln** (Welche Rechte werden beiderseits beansprucht?)
- **Tabuzone** (Was darf keinesfalls passieren?)
- **Thema** (Wie lautet jetzt Ihre Problemformulierung?)
- **Grenzen** (Wer darf vom Coaching wissen?)
- **Befürchtungen** (Was könnte im schlimmsten Fall passieren?)
- **Vorannahmen** (Was wissen Sie über Coaching?)
- **Zeit** (Welche Vorstellung herrscht über Prozessdauer?)
- **Vertrauen** (Zu einander und zum Prozess)

➤ **Es geht darum den Coachee auf ein zielorientiertes Gespräch zur Lösung des anstehenden Problems vorzubereiten.**

## 2. Die Situationsschilderung

---

### 2.1 **Einladung** an Coachee, "seine Geschichte" zu erzählen:

- Zuhören
- Keine Wertung
- Nachfragen
- Bestätigen, dass verstanden
- Ermutigen, nicht drängen
- Coachee-eigenes Tempo
- Bühnenstück mit Titel
- Bilder, Metaphern anbieten

### 2.2 **Das präsentierte Problem** (Das Problem vor dem Problem) Erkennen des eigentlichen Problems

➤ **Seine eigene Schilderung hilft dem Coachee, seine Situation besser zu verstehen.**

### 3. Die Zielfindung

---

**Der Coachee kann nur Ziele erreichen, die er auch klar formuliert**

- Was genau ist Ihr Ziel in dieser Situation?
- Bis wann soll es erreicht sein?
- In welchem Ausmaß?
- Was möchten Sie idealerweise erreichen?
- Woran erkennen Sie, dass Sie Ihr Ziel erreicht haben?
- Wer erkennt sonst noch, dass Sie Ihr Ziel erreicht haben?
- Woran?

➤ **Ziel des Coaching ist es, dass der Coachee seine Ziele erreicht!**

## 4. Das Arbeitsbündnis

---

**Was können Coach und Coachee tun, dass das Ziel erreicht wird?**

- Welche Inhalte sollen bearbeitet werden?
- Welche Aufgabe übernimmt der Coach, welche der Coachee?
- In welche Richtung soll der Coach tätig werden?
- Welche Rolle übernimmt der Coach?
- Welche Haltung wird vom Coach erwartet?

➤ **Was soll im Coaching passieren, wie lautet der Auftrag?**

## 5. Die Lösungsfokussierung

---

### 5.1 Bisherige Lösungsversuche

Was haben Sie denn bisher schon getan, um das Problem zu lösen?  
Anhand welcher Kriterien haben Sie bei Ihren bisherigen Lösungsversuchen entschieden, das diese nicht passen?

### 5.2 Kriterien einer guten Lösung

Woran erkennen Sie, dass Sie die Lösung gefunden haben?  
Woran an Ihrem Verhalten erkennen Sie, dass die Lösung eingetreten ist?  
An welchem Verhalten Anderer erkennen Sie, dass die Lösung eingetreten ist?  
Was sind für Sie Kriterien einer guten Lösung?  
Welche Kriterien muss die beste Lösung aufweisen?  
Was haben alle interessanten Lösungen gemeinsam?  
Was darf eine gute Lösung keinesfalls beinhalten?  
Was wird sich ändern?

➤ **Der Coachee wird hartnäckig veranlasst, die Zahl der Lösungsalternativen zu vergrößern!**

## 6. Die Lösungsgestaltung

---

- Der Coachee bildet aus den Lösungskriterien ein konkretes Bild, in dem alle Kriterien vereint sind
- Der Coachee malt sich dieses Bild in allen Details aus
- Der Coachee beleuchtet alle Konsequenzen, die diese Lösung nach sich zieht
- Der Coachee nimmt Abschied vom bisherigen problemhaften Verhalten

➤ Die Lösungsarbeit wird abgerundet.

## 7. Die konkreten Maßnahmen

---

1. Wer
2. macht was (ganz konkret)
3. bis/ab wann (genaue Daten)
4. zur Erreichung welcher Ergebnisse
5. und wer wird wann das Ergebnis kontrollieren

➤ Die vom Coachee umzusetzenden Aktivitäten werden konkret und verbindlich eingefordert.

## 8. Der Abschluss

---

- **Rückblick auf Arbeitsbündnis**
- **Auswertung**
- **Erfolgscheck**
- **Visionen**
- **Resümee**
- **Feedback für Coach**

➤ **Was hat sich ereignet und wie geht es (ohne Coach) weiter ?**



**SCIENTIFIC CONSULTING PARTNERS**

# **Begleitendes Gruppen-Coaching**

Eine lösungsorientierte Form der Beratung für Personen mit ähnlichem Arbeitsfeld

*„...Das Gruppen-Coaching als Begleitinstrument zu Seminarbausteinen bietet die Möglichkeit, dass die Gruppenmitglieder ihre unterschiedlichen Kenntnisse und Erfahrungen, auch in der Umsetzung der Seminarinhalte, einbringen. Das Gruppen-Coaching fokussiert konkrete Fragen zum persönlichen Führungsverhalten und zur Führungskompetenz.*

**Zur Bearbeitung von sensiblen, persönlichen Problemen wird darüber hinaus Einzel-Coaching angeboten...“**

Stefan Umstätter  
Mitglied des SCOPAR-Beratergremiums

**WISSEN - SCHAFFT - NUTZEN**

## Der Coach

---

Die Rolle des **Gruppen-Coachs** ist eine Mischung aus verschiedenen Funktionen, die er **situativ** erfüllt:

- **Moderator**
- **Supervisor**
- **Coach**
- **Mediator**
- **Trainer**

➤ **Da der Leiter des Gruppen-Coachings bedarfsorientiert zwischen mehreren Rollen switchen muss, ist hier seine multiple Funktions-Kompetenz gefragt.**

## Die Methoden

---

**Die eingesetzten Methoden sind entsprechend vielfältig wie die Funktionen.**

Möglichkeiten (auszugsweise):

- Moderation
- Dialog
- Gruppendiskussion
- Metaplantchnik
- Videofilm
- Beratung
- Feedback
- Anti-Stress-Technik
- Fragetechnik
- Zielvereinbarungen
- Wahrnehmungsübungen
- Metaphern
- Rollenspiele
- Outdoor-Übungen

➤ **Die Methoden werden situativ eingesetzt und ergeben eine Fülle von Anregungen und vielseitigen Problemlösungen.**

## Die Vorteile

---

**Das Gruppen-Coaching in den einzelnen Führungszirkeln bietet den Teilnehmern viele Vorteile:**

- Sie profitieren von den Erfahrungen der anderen Gruppenmitglieder
- Sie können ihr Thema in der Gruppe bearbeiten und bekommen Feedback und Unterstützung
- Sie erhalten kompetente und individuelle Beratung durch einen Coach
- Sie nehmen an einem strukturierten und zielgerichteten Veränderungsprozess teil

➤ **Das Gruppen-Coaching bietet einen idealen Rahmen zur Entdeckung von Synergien. Gemeinsam weiter kommen!**

## Leitgedanke

---

**Das, was uns im Leben wirklich nachhaltig erfolgreich gemacht hat,  
waren meist nicht die Informationen, die wir gehört oder gelesen haben,  
sondern vielmehr die Dinge, die wir  
empfunden, erlebt und selbst getan haben.**

**Wir freuen uns auf eine erfolgreiche und lange Zusammenarbeit!**

---



## **SCIENTIFIC CONSULTING PARTNERS**

SCOPAR - Scientific Consulting Partners  
Maximilianstraße 35a  
D - 80359 München

Fon: +49 - 89 - 958 98 065  
Fax: +49 - 89 - 958 98 066  
E-Mail: [info@scopar.de](mailto:info@scopar.de)

**WISSEN - SCHAFFT - NUTZEN**