

Dennis Sawatzki • Andreas Hoffmann
Benjamin Lambeck • Lukas Mundelsee

50 Coachingkarten Online-Coaching

Das Methodenset für digital gestützte Beratung

Mit
16-seitigem
Booklet.
Inklusive
digitaler
Version



BELTZ

Leseprobe aus: Sawatzki, 50 Coachingkarten Online-Coaching, GTIN 4019172300265
© 2021 Beltz Verlag, Weinheim Basel
<http://www.beltz.de/de/nc/verlagsgruppe-beltz/gesamtprogramm.html?isbn=4019172300265>

Das Werk einschließlich aller seiner Teile ist urheberrechtlich geschützt. Jede Verwertung ist ohne Zustimmung des Verlags unzulässig. Das gilt insbesondere für Vervielfältigungen, Übersetzungen, Mikroverfilmungen und die Einspeicherung und Verarbeitung in elektronische Systeme.

Dieses Bildkartenset ist erhältlich als:
GTIN 4019172300265 Print
ISBN 978-3-407-36778-5 E-Book (PDF)

1. Auflage 2021

© 2021 Beltz Verlag
in der Verlagsgruppe Beltz · Weinheim Basel
Werderstraße 10, 69469 Weinheim
Alle Rechte vorbehalten

Lektorat: Julia Zubcic
Herstellung, Satz und Layout: Michael Matl
Druck und Bindung: Pario Print, Kraków
Printed in Poland

Weitere Informationen zu unseren Autoren und Titeln finden Sie unter:
www.beltz.de

Inhaltsverzeichnis

Gründe und Hintergründe für dieses Kartenset	2
Corona als Krise und Katalysator zugleich	2
Coachingspace als eigene Antwort auf offene Fragen	5
Besonderheiten im Online-Coaching	6
Formate und Formen von Online-Coaching	6
Chancen und Risiken von Video-Coaching	6
Kleines ABC der Online-Beratung	8
Nutzung dieses Kartensets	13
Aufbau des Kartensets	13
Aufbau der Karten	14
Abschließende Hinweise	15
Literatur	15
Autoren und Fotograf	16

1 Vorgespräch

Auf Angebot aufmerksam machen	Coaches und Beraterinnen erhalten oftmals über Empfehlungen Anfragen. Dennoch empfiehlt sich ein gewisses Maß an Öffentlichkeitsarbeit, damit die potenziellen Klienten(-systeme) auf die Angebote des Online-Coachings aufmerksam werden und sich näher über das Angebotsspektrum und die Arbeitsweise des Coaches informieren zu können. Die Website funktioniert dabei wie eine digitale Visitenkarte und verrät bereits viel über den Coach. Darüber hinaus können Flyer, Broschüren, Newsletter/Mailings, aber auch Profile auf XING, LinkedIn und Accounts bei Instagram oder Facebook sowie Einträge in Berater- und Coachingportalen wertvolle Pfade bilden, welche die Klienten zum passenden Coach leiten.
Anfrage	Wenn eine Anfrage für ein Online-Coaching eingegangen ist, sollte ein unverbindliches Vorgespräch terminiert werden. Dieses dient dem Zweck, den organisatorischen Rahmen des Coachings und insbesondere des Erstgesprächs zu klären. Das Vorgespräch führt noch nicht zu einem Vertragsverhältnis oder einer Verpflichtung zur Teilnahme am Coaching. Es dient der Transparenzherstellung der technischen Erfordernisse und bereitet so optimal auf das Erstgespräch vor.
Grundsätzliches zum Vorgespräch	<p>Egal ob angedacht ist, dass der komplette Coachingprozess online stattfindet oder nur teilweise in Form von Blended Consulting/ Coaching: wir empfehlen in beiden Fällen ein kurzes telefonisches oder persönliches (analoges) Vorgespräch zu führen, um den Klienten auf das Erstgespräch und insbesondere die Besonderheiten im digitalen Setting vorzubereiten. Diese Besonderheiten haben wir im Folgenden stichpunktartig zusammengestellt. Zudem sollten im Nachgang an das Vorgespräch alle wichtigen Informationen per E-Mail verschickt werden (siehe Rückseite dieser Karte).</p> <p>Die allgemeine Haltung des Coaches sollte Zuversicht ausstrahlen. Bei vielen Klienten tritt bereits zwischen Vorgespräch und Erstgespräch eine Besserung ein, selbst wenn hier noch nicht inhaltlich gearbeitet wurde. Denn allein die Entscheidung für das Coaching kann die Bewältigungszuversicht erhöhen.</p>
Die wichtigsten Punkte im Überblick	<ul style="list-style-type: none">› Vereinbarung des Termins für das Erstgespräch, dabei zu beachten: ruhige Atmosphäre für die ungefähre Dauer des Erstgesprächs sollte auf beiden Seiten sichergestellt sein.› Klärung der notwendigen technischen Voraussetzungen: Webcam, integriertes Mikrofon oder Headset. Um die Privatsphäre zu wahren und akustische Rückkopplungen zu vermeiden, sind Kopfhörer empfehlenswert.› Besprechen sonstiger Voraussetzungen: möglichst ruhiger, ungestörter Ort für die ungefähre Dauer des Erstgesprächs (weitere Voraussetzung wie Sitzposition, Ausleuchtung etc. werden auf der Karte »Erstgespräch« geklärt).› Fragen nach Vorerfahrung des Klienten hinsichtlich Videokonferenzen, ggf. Einwahlprozedere kurz beschreiben: Link folgt per E-Mail, dort dann noch einmal genauere Beschreibung.

	<ul style="list-style-type: none">› Hinweis auf Datenschutz: Die Nutzung des Internets birgt Risiken bezüglich der Vertraulichkeit der Datenübermittlung und -speicherung. Der Coach muss dafür Sorge tragen, dass die Risiken minimiert werden.› Hinweis auf Passung des Online-Coachings: Nicht jeder Coaching-Prozess kann auch online stattfinden und nicht jeder Klient fühlt sich im Online-Setting wohl. Die Passung soll immer wieder überprüft werden. Im Zweifelsfall die Möglichkeit anbieten, entweder selbst das Coaching auch analog weiterzuführen zu können oder sich mit Klient gemeinsam um Coach zu kümmern, der eine Beratung von Ort weiterführen kann.› Hinweis auf Telefonat, sollte es zu technischen Schwierigkeiten kommen. Dafür Telefonnummer mitteilen.› Ggf. Klärung, ob das Erstgespräch (z. B. zu Supervisionszwecken) aufgezeichnet werden darf.› Ausblick auf die Inhalte des Erstgesprächs, z. B.: vertieftes weiteres Kennenlernen, sehr viele Fragen zur Klärung des Anliegens, Klärung des vertraglichen Rahmens inklusive Kosten usw.
Follow-Up E-Mail	<ul style="list-style-type: none">› Terminbestätigung› Erneute Nennung der technischen und sonstigen Voraussetzungen (Webcam, integriertes Mikrofon oder Headset, ggf. Kopfhörer, um die Privatsphäre zu wahren; ruhiger ungestörter Ort für die ungefähre Dauer des Erstgesprächs).› Einwahllink zu Videokonferenzraum.› Kurzbeschreibung des Einwählprozederes.› Ausführliche Anleitung für das gewählte Videokonferenztool (die meisten Videokonferenztools bieten solche Anleitungen auf ihren Webseiten an).› Hinweis, dass ein (Festnetz- oder Mobil-)Telefon bereitgehalten wird, falls es zu technischen Schwierigkeiten kommt.› Ggf. kleine Aufgabe bis zum Erstgespräch z. B. darauf achten, welche positiven Veränderungen hinsichtlich des Anliegens erlebt werden oder stichpunktartig festhalten, was alles schon unternommen wurde, um das Anliegen zu lösen und was konkret durch das Coaching erreicht werden soll.› Im Falle von Gruppen- und Teamsettings ggf. Hinweis auf Netiquette (Verhaltenskodex für Online-Formate).

A, B oder C



Diese Methode kann sowohl in der Kennenlernphase als auch für Stimmungsabfragen oder bei der Überprüfung eines Ziels eingesetzt werden.

Vor der Durchführung der Methode sucht der Coach drei passende Bilder aus. In der Coaching-Sitzung wird eine Frage gestellt und die Bilder werden gleichzeitig nebeneinander eingeblendet (z. B. über den geteilten Bildschirm oder eine zuvor vorbereitete Präsentationsfolie).

Schließlich sollen sich die Klientinnen für eines der Bilder entscheiden. Im Videokonferenztool BigBlueButton kann beispielsweise die Präsentationsfläche zu einem interaktiven Whiteboard umfunktioniert werden, sodass die Klientinnen nach einem Countdown entweder mit ihrem Cursor auf das ausgewählte Bild gehen oder dort ein Kreuz setzen oder ihren Namen aufschreiben können.

Nun kann gemeinsam darüber reflektiert werden, warum man sich für genau dieses Bild entschieden hat, oder es wird die nächste Frage mit drei neuen Bildern gestellt.

Anliegen

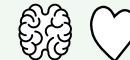


- › Innerhalb von Teams kann der Mangel an Anonymität als Problem wahrgenommen werden. Schließlich muss sich jede eindeutig und öffentlich positionieren. Insofern sollte der Coach bei der Auswahl der Fragen und der Zusammenstellung der Bilder sensibel vorgehen.
- › Die Fragen müssen ergebnisoffen und wertneutral formuliert sein, damit alle drei Antwortoptionen ausgewählt werden können. Insofern sollte auf Suggestivfragen verzichtet werden, um keine Antworttendenzen vorzugeben.
- › Bei der Zusammenstellung der Bilder sollte auf die Einhaltung der Bildrechte geachtet werden. Hierfür bieten sich Portale mit lizenzfreien Fotos an (z. B. shutterstock.com oder pexels.com).

Einzel-/Gruppensetting



Ebene



Zeitaufwand/Dauer



Phase im Coachingprozess



Technik & Material

Digitales Board mit Kollaborationsfunktion



Ein größeres Team soll vor Beginn eines Projektes eine Teambuilding-Maßnahme durchlaufen. Es geht um eine längere Zusammenarbeit, sodass durch diese Maßnahme ein Wir-Gefühl aufgebaut und Konflikte vorgebeugt werden soll.

Um Gemeinsamkeiten in der Arbeitsweise, den Interessen und Hobbys sichtbar zu machen, wählt der Coach die Methode »A, B oder C«. In diesem Fallbeispiel werden drei Bilder ausgewählt, wobei es um den Arbeitsstil geht. Hierfür werden symbolisch drei Schreibtische eingeblendet. Einer ist etwas chaotisch, der zweite sehr leer und der dritte recht voll, aber gut sortiert.



Wenn nach der Abfrage alle drei Felder etwa gleichmäßig besetzt sind, dann spricht dies für eine heterogene, sich ergänzende Arbeitsgruppe, die jedoch ihre jeweiligen Unterschiede erst einmal akzeptieren und als Vorteil und Chance zu schätzen lernen muss. Wenn ein Feld sehr stark besetzt ist, so kann dies für einen recht ähnlichen Arbeitsstil sprechen. Solche Teams können sich gut zuarbeiten und Aufgaben untereinander aufteilen.

Im vorliegenden Fallbeispiel wählen die meisten Teammitglieder Bild 1. Dies kann der Coach zum Anlass nehmen, um mit dem Team die jeweiligen Stärken zu reflektieren und dabei zu helfen, gute Strukturen für die Zusammenarbeit zu committen.



- › Im digitalen Setting können die Bilder schnell eingeblendet und ggf. auch noch einmal spontan ausgetauscht oder ergänzt werden. Außerdem können sie zur Nachbereitung und Dokumentation abgespeichert und dem Team zur Verfügung gestellt werden.
- › Die Methode kann dabei helfen, ein Stimmungsbild einzufangen. Dies ist im Kontext von Online-Coaching besonders wichtig, da die Stimmung oftmals nicht so genau wahrgenommen wird wie in analogen Settings.



- › Sollte im Videokonferenztool kein interaktives Whiteboard zur Verfügung stehen, auf dem sich die Klientinnen positionieren können, so kann auch ein Board auf flinga.fi eingerichtet und über einen Link geteilt werden.
- › Alternativ kann es auch ausreichen, drei Bilder einzublenden und die Klientinnen darum zu bitten, über den Chat ihr Voting abzugeben.
- › Um bei schwierigeren Entscheidungen eine gewisse Leichtigkeit und spielerische Komponente einzubauen, kann der Coach auch Musik einspielen oder vorsummen. Sobald die Musik endet, muss sich jeder positioniert haben. Dies kann dabei helfen, Hemmschwellen abzubauen und entscheidungsfreudiger zu werden.

Denkhüte



Diese Methode von Edward de Bono hilft bei der Ideenfindung, beim Perspektivwechsel und bei der Neubewertung eines Problems oder einer Lösung. Es werden sechs »Denkhüte« vergeben. Im Einzelsetting setzt die Klientin diese Hüte nacheinander auf. In Gruppenkonstellationen können die Hüte verteilt und gleichzeitig getragen werden. Nachfolgend wird der Ablauf in Gruppen skizziert. Es geht darum, eine Situation, ein Problem oder ein Ergebnis aus mehreren möglichst unterschiedlichen Blickwinkeln zu betrachten. Somit kann die Methode dabei helfen, blinde Flecken auszuleuchten oder einen Sachverhalt in ein neues Licht zu rücken.

Zunächst wird das Thema geklärt. Anschließend werden die sechs Denkhüte verteilt:

- › strukturiertes, ordnendes und moderierendes Denken (blau)
- › analytisches, objektives und sachorientiertes Denken (lila)
- › emotionales, bedürfnisorientiertes und subjektives Denken (rot)
- › kritisches, skeptisches und problemorientiertes Denken (schwarz)
- › optimistisches, visionäres und lösungsorientiertes Denken (gelb)
- › kreatives, assoziatives und konstruktives Denken (grün)

Der Coach befragt die Themenstellerin und holt Kontextinformationen ein. Die Gruppenmitglieder sollen nun das Thema aus Sicht ihres Denkhutes bzw. ihrer Rolle kommentieren. Der Coach protokolliert gegebenenfalls.

Anliegen



- › Es ist hilfreich, wenn die Gruppenmitglieder nicht namentlich, sondern anhand ihrer Farbe oder Rolle angesprochen werden. So können sie leichter von ihrer persönlichen Meinung Abstand nehmen und die Rollenperspektive einnehmen.
- › Die Themenstellerin übernimmt in der Regel keinen Denkhut.
- › Je weiter eine Rolle von den eigenen Denkmustern und Kommunikationsgewohnheiten entfernt ist, desto herausfordernder ist es für die Klientinnen, sich darauf einzulassen. Dies kann selbst wiederum ein wertvoller Reflexionsgegenstand im Anschluss an die Methode sein (Was fiel Ihnen schwer/leicht? Was sagt das über Sie aus?).
- › Alternativ können die Klientinnen bei erstmaliger Durchführung der Methode ihren favorisierten Denkhut selbst auswählen.

Einzel-/Gruppensetting



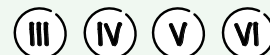
Ebene



Zeitaufwand/Dauer



Phase im Coachingprozess



Technik & Material

Mikrofon, digitales Whiteboard, ggf. Rollenbeschreibungen



Im Rahmen einer Supervision tauschen sich Mitarbeitende einer Rettungswache über heikle Momente ihres Berufsalltags aus, um sich gegenseitig den Rücken zu decken und zu stärken und gemeinsame Verhaltensleitlinien herauszuarbeiten. Dies findet im Rahmen einer Videokonferenz statt. Die erste Fallbesprechung hat bereits stattgefunden, sodass die Klientinnen das Prozedere kennen.

Die Rollen werden neu verteilt. Kollegin Müller (M) beschreibt eine belastende Situation, die Supervisorin (S) interviewt sie. Die übrigen Kolleginnen und Kollegen schalten indes ihre Webcam und ihr Mikrofon aus. Sie beschriften auf dem digitalen Whiteboard Kärtchen in ihrer Farbe, um hierüber nach der Falldarstellung ihre Fragen und Anmerkungen beizutragen. (Siehe Beispiel: flinga.fi/s/FTSNSB4)

M: ... Und dass ich so krass angepöbelt wurde, war dann eben für mich einfach ziemlich heftig und ich konnte die nächsten zwei Tage nicht wirklich abschalten.

S: Okay, ich verstehe. Dann lassen Sie uns doch jetzt mal anhören, was die unterschiedlichen Denkhüte dazu sagen möchten. Bitte, wer mag beginnen? ... Ja, Rot.

Rot: Also mich macht das richtig wütend! Der Typ hat wohl nicht mehr alle Tassen im Schrank! Wie kann er nur so unverschämt sein?!

Blau: Du hast den Herrn also darauf hingewiesen, dass das nicht in Ordnung ist und er dich von deiner Arbeit abhält. Wie genau hast du ihm das denn mitgeteilt?

M: Also zuerst habe ich ihm zugerufen, was denn sein Problem sei. Und später bin ich ein paar Meter auf ihn zugegangen und habe das noch mal wiederholt.

Schwarz: Aha! Könnte es nicht vielleicht sein, dass er das als Provokation aufgefasst hat? Für mich klingt deine Reaktion jedenfalls nicht gerade nach Deeskalation.

M: Also ich bin mir sehr sicher, dass ich das in einem sehr ruhigen und freundlichen Tonfall gesagt habe. Aber keine Ahnung, wie es bei ihm angekommen ist.

Gelb: Also ich habe den Eindruck, dass du erst mal prinzipiell besonnen vorgegangen bist, aber ihm auch klipp und klar zu verstehen gegeben hast, dass er seine blöden Sprüche bitte unterlassen solle. Finde ich erst mal super reagiert!

Nachdem sich die unterschiedlichen Rollen/Denkhüte eine Zeit lang ausgetauscht haben, wendet sich die Supervisorin wieder an die Fallgeberin: Frau Müller, Sie haben jetzt ganz schön viele Perspektiven gehört. Was davon findet bei Ihnen Anklang? Womit können Sie etwas anfangen?



- › Das digitale Setting ermöglicht der Klientin, sich voll und ganz auf die Fragen der Supervisorin einzulassen. Wenn die anderen Anwesenden Kamera und Mikro ausschalten, steht sie unter keinem Beobachtungsdruck.
- › Zeitgleich sind die Kolleginnen und Kollegen gefordert, aus ihrer Rolle heraus Fragen und Kommentare festzuhalten, mit denen später gut weitergearbeitet werden kann.
- › Durch die anonyme Darstellung der Denkhüte auf dem Whiteboard stehen die unterschiedlichen Rollenperspektiven im Fokus und nicht etwa persönliche Meinungen. Dadurch kann es der Themenstellerin leichter fallen, die Rückmeldungen anzunehmen, da sie im Rahmen einer Art Rollenspiel generiert wurden.



- › Für größere Gruppenkontexte können einzelne Denkhüte auch mehrfach vergeben werden. Es sollte jedoch vermieden werden, dass eine Person zwei Hüte gleichzeitig trägt.
- › Es ist auch möglich, weitere Denkhüte zu kreieren. Dabei muss die Abgrenzung zu den anderen Hüten allerdings eindeutig genug sein, denn es fällt Gruppen zuweilen schon schwer, zwischen dem blauen und dem weißen Hut zu differenzieren.
- › Ggf. kann hier auch der Coach selbst den blauen Hut übernehmen, um die Moderation zu behalten. In manchen Gruppenkontexten bietet sich dies an. Er kann dann gezielt Fragen an die einzelnen Personen richten und ihnen somit helfen, ihre Rolle einzunehmen. (Roter Hut, wie hast du dich denn gerade während der Übung gefühlt?)

Fünf Säulen der Identität

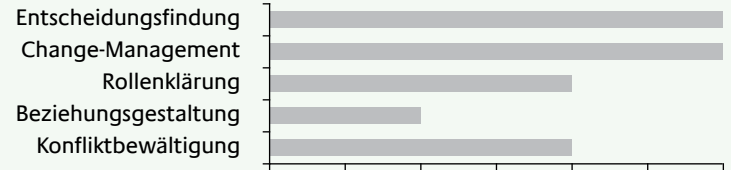


Die fünf Säulen der Identität gehen auf Hilarion Petzold zurück und können bei der Reflexion der aktuellen Lebenssituation und somit auch bei der Entscheidungsfindung oder bei konkreten Veränderungsschritten helfen.

Die Klientin soll ihre Einschätzung darüber abgeben, wie die fünf Säulen in ihrem Leben gefüllt sind, also zu wie viel Prozent die einzelnen Lebensbereiche beachtet werden oder versorgt/abgedeckt sind. Der Coach stellt zu den einzelnen Säulen ein paar Fragen, damit die Klientin sie besser einordnen und genauer einschätzen kann. Diese könnten z. B. wie folgt lauten:

1. Körper & Gesundheit: Fühle ich mich wohl in meiner Haut? Bin ich gesund und fit? Gibt es körperliche oder psychische Beeinträchtigungen, Krankheiten, Verletzungen? Kann ich meine Sexualität so leben, wie ich möchte?
2. Soziale Beziehungen: Wie sind meine Beziehungen zu meiner Herkunftsfamilie, zu meinen Eltern, Kindern, Geschwistern? Lebe ich in einer Partnerschaft? In welchen sozialen Bezugssystemen bin ich ansonsten unterwegs (Freundeskreis, Beruf, Verein)? Wie pflege ich Beziehungen?
3. Arbeit & Leistungsfähigkeit: Fühle ich mich kompetent in dem, was ich beruflich tue? Bekomme ich Anerkennung für meine Leistungen? Wie sehe ich meine berufliche Rolle? Was »leiste« ich in meiner Freizeit? Bin ich ehrenamtlich engagiert? Was sind meine Hobbys, wie verbringe ich meine Freizeit?
4. Materielle Sicherheit: Wie sieht die finanzielle Situation heute aus? Bin ich abgesichert, bin ich unabhängig? Wie wichtig ist mir materieller Besitz? Habe ich manchmal Existenzängste?
5. Werte & Ideale: Welche religiösen, spirituellen oder philosophischen Werte sind für mich besonders wichtig? Bin ich politisch engagiert? Woher stammen meine Werte? Habe ich sie mir durch Erziehung, Sozialisierung, Lebenserfahrung angeeignet? Welche Moralvorstellungen prägen mich?

Anliegen



Die Klientin gibt nun Prozentwerte zu den einzelnen Säulen an. Diese werden entweder von ihr selbst oder vom Coach in einer entsprechenden App eingetragen (z. B. über spark.adobe.com/make/charts/bar-graph/). So ergibt sich ein grafisches Bild, mit dessen Hilfe weitergearbeitet werden kann: *Gibt es eine Säule, die besonders stark ausgeprägt ist? Gibt es dafür andere Säulen, die derzeitig unterrepräsentiert sind? Bin ich mit der Verteilung zufrieden? Was müsste (s)ich ändern, um eine bessere Balance zu erreichen?*

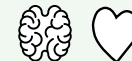


- › Die fünf Säulen der Identität weisen Parallelen zur Maslowschen Bedürfnispyramide auf. Insofern ist die Reihenfolge der Säulen nicht willkürlich. Die Klientin sollte daher die Säulen möglichst in der benannten Reihenfolge durchgehen.
- › Aufgrund unserer begrenzten Ressourcen können wir nicht alle fünf Säulen gleichzeitig beachten. Also ist darauf zu achten, dass die 100 Prozent in summa nicht überschritten werden.
- › Wenn eine Klientin nicht unterhalb der 100% bleibt, kann dies ein wichtiges Signal sein, dass sie sich über Gebühr verausgabt und überanspruchert und sich ihr Akku irgendwann zu entladen droht. Somit kann das Modell als Diagnoseinstrument eingesetzt werden, um gesundheitsgefährdende Dysbalancen zu identifizieren und rechtzeitig Veränderungen zu initiieren.

Einzel-/Gruppensetting



Ebene



Zeitaufwand/Dauer



Phase im Coachingprozess



Technik & Material

Tool für Balken- oder Kreisdiagramme



Eine freiberufliche Kommunikationstrainerin nutzt eine Online-Beratung, um ihre Work-Life-Balance kritisch in den Blick zu nehmen. Der Berater schlägt ihm zur besseren Problemdimensionierung das Modell der fünf Säulen der Identität vor.

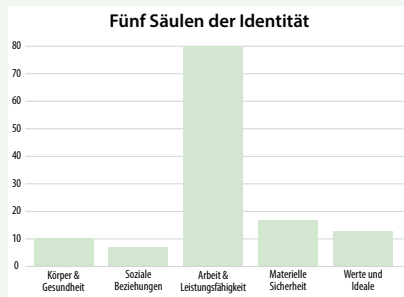
B: *Stellen Sie sich vor, Ihr Leben, welches sowohl das Berufliche als auch das Private umfasst, wird als Haus dargestellt. Dieses Haus ist eine Art Palast oder Säulentempel. Es wird von fünf Säulen getragen. (B stellt K das Modell vor und blendet hierfür ein Schaubild ein.) Wie viel Energie oder Fokus widmen Sie der ersten Säule, also Ihrem Körper und Ihrer Gesundheit? Versuchen Sie das mal in Prozent auszudrücken.*

K: *Hm, das ist schwierig zu überschlagen. Wenn ich überlege, wie viel Zeit dafür übrig bleibt, dann sind das vielleicht 10 Prozent?*

B: *Okay, das trage ich einfach mal hier ein. (B überträgt den Prozentwert in das Diagramm, welches sie über den geteilten Bildschirm eingeblendet hat.)*

Und wie sieht es mit Ihren sozialen Beziehungen aus?

K: *Na, das kommt momentan definitiv zu kurz. Das sind vielleicht sechs, sieben Prozent.*



B befragt den Klienten weiter und überträgt die Werte in das Balkendiagramm.

B: *So, Sie sehen, dass wir nun in der Summe mehr als 100 Prozent erreicht haben. Was bedeutet das?*

K: *Also erst mal kam mir in den Sinn, wo ich die Grafik jetzt so sehe, dass mir mein Leben gerade den Mittelfinger zeigt. Na ja, auf der einen Seite drückt das glaub ich ganz gut aus, wie ich mich im Moment fühle. Ich gebe einfach mehr als 100 Prozent und werde doch nicht allem gerecht.*

B: *Und auf der anderen Seite?*

K: *Auf der anderen Seite kann das ja gar nicht hinkommen, wenn wir jetzt von Zeit sprechen. Mein Tag hat auch nur 24 Stunden.*

B: *Da haben Sie natürlich recht! Es geht in diesem Modell allerdings nicht so sehr um Zeit, sondern mehr darum, wie sehr Sie die jeweiligen Säulen fokussieren. Wo glauben Sie denn, müssen wir dann noch mal korrigieren?*

K: *Na, dann vermutlich am ehesten bei der ersten und der fünften Säule. Ich glaube, so wenig Fokus wie heute habe ich noch nie auf meine Gesundheit und meine Werte gerichtet.*

B passt die Prozentwerte in der Grafik an.

B: *So, jetzt haben wir ein Bild vom Ist-Zustand. Ich machen davon mal einen Screenshot. Und dann blicken wir gemeinsam drauf, wie glücklich Sie damit sind und was Sie verändern müssten, damit das Bild für Sie stimmiger ist.*



- › Im digitalen Format kann das Diagramm mit einem Klick verändert werden. Die Klientin sieht sofort die Auswirkung ihrer Veränderung auf das Gesamtbild. Dies kann sie darin bestärken, die nötigen Veränderungen anzugehen.
- › Das Diagramm kann angepasst, als Ist- und Soll-Zustand angelegt, abgespeichert, der Klientin zur Verfügung gestellt, von ihr ausgedruckt und in ihre Wohnung gehängt werden. So fungiert es zugleich als Anker und Memo, wenn darüber hinaus konkrete Lösungen und Maßnahmen im Rahmen des Coachings entwickelt und vereinbart wurden.



- › Wenn es der Klientin schwerfällt, ihre Lebenssäulen mit abstrakten Zahlenwerten zu belegen, oder um zu verhindern, dass ein Klient die 100%-Marke sprengt, kann alternativ zu den Säulen mit einem Kreis- oder Tortendiagramm gearbeitet werden (dies kann bei Adobe Spark mit einem Klick umgestellt werden). In diesem Fall geht es darum, die Größe der einzelnen Tortenstücke zu definieren.
- › Es kann – in einem Zwischenschritt – je Säule ein eigenes Diagramm angelegt werden, um die jeweiligen Bereiche zu erfassen, die zur entsprechenden Säule gehören, etwa: Soziale Beziehungen = Partnerschaft/Ehe, Kinder, Eltern, Geschwister, weitere Verwandtschaft, Freunde, Kollegen.