

Dokumentation Praxisfall

—

5 Coachingstunden

Bestandteil des Abschlussverfahrens

Im Rahmen der

Ausbildung zum „Transformativen Coach“

gemäß

DVWO

über das

Wandelforum e.V.

Name	Kunstmann, Nadja
Ausbildungsleiter:	Molzahn, Rainer; Kammer, Peggy
Zeitraum:	Okt.2021 bis Nov.2022

<http://www.transformatives-coaching.org>

Inhaltsverzeichnis

Inhaltsverzeichnis	2
1 Einleitung	3
1.1 Motivation / Lernziele	3
1.2 Rahmen der Projektarbeit	3
1.3 Struktur des Dokuments.....	3
2 Coaching Sitzungen (Übungscoachings)	4
2.1 Sitzung 1 - Vorgespräch - vom 14.03.2022 (Virtuell)	4
2.1.1 Reflexion	4
2.1.2 Mein Learning	5
2.2 Sitzung 2 - vom 23.04.2022 (Virtuell).....	5
2.2.1 Reflexion	6
2.2.2 Mein Learning	6
2.3 Sitzung 3 - vom 24.05.2022 (Virtuell).....	7
2.3.1 Reflexion	8
2.3.2 Mein Learning	8
2.4 Sitzung 4 - vom 28.06.2022 (Live)	8
2.4.1 Reflexion	10
2.4.2 Mein Learning	10
2.5 Sitzung 5 - vom 02.08.2022 (Live)	10
2.5.1 Reflexion	11
2.5.2 Mein Learning	11
3 Meine Rolle als Coach.....	12
3.1 Erster Klient nach dem Übungscoaching	12
3.2 Ich als Coachee	12
3.3 Meine Erkenntnisse zur Rolle als Coach	13
4 Ausblick auf meine berufliche Rolle als Coach.....	14
5 Salvatorische Klausel	15

1 Einleitung

Persönlichkeitsentwicklung kann viele Gesichter haben. Die Ausbildung zum „Transformativen Coach“ kann ein Teil der Entwicklung sein. Dieses Dokument dient im Rahmen der Ausbildung dazu die Projektarbeit „Dokumentation eines Praxisfalles im Umfang von 5 durchgeführten Coachingstunden“, die zum Abschluss und dem Erhalt des Zertifikats benötigt wird, zu erfüllen. Diese Projektarbeit lässt nachvollziehen, wie sich die Autorin in Ihrer Rolle als Coach im Laufe der Ausbildung, inkl. seiner Praxiserfahrung, entwickelt hat.

1.1 Motivation / Lernziele

Erlangen der Fähigkeiten,

- die eigene Rolle und den Auftrag als Coach zu klären und eine förderliche Arbeitsbeziehung zum Coachee aufzubauen,
- das Prozessmodell im Coaching zu nutzen sowie eigene Interventionen gemäß den Prozessgrenzen anzuwenden und zu reflektieren,
- sauber an den Grenzen 1 bis 3 zu arbeiten.

Durchführen der Reflexion,

- des persönlichen Lernprozesses und
- der Wirkung als Coach mit einer realistischen Sicht auf die eigene Kompetenz.

1.2 Rahmen der Projektarbeit

Nachfolgende Fragen dienen dem Rahmen zu dieser Dokumentation.

- An welchen Grenzen hast du mit deinem Coachee gearbeitet? – im großen Prozess und in den kleinen Schleifen.
- Wie ging es dir während der Sitzungen und danach? - Was hat dich beschäftigt, verwirrt oder gefesselt? – als Person und in deiner Rolle
- Wie schätzt du selbst deine Coaching-Kompetenzen ein? – Was gelingt dir gut (worauf kannst du dich verlassen und worin fühlst du dich sicher) und wo siehst du zum jetzigen Zeitpunkt noch Lernfelder?
- Wie siehst du deine Perspektive als Coach- also: Wo, mit wem und zu welchen Themen möchtest du gern arbeiten?

1.3 Struktur des Dokuments

Das Dokument enthält in Kapitel 3 jeweils ein Unterkapitel pro Coaching Session. Diese sind wieder unterteilt in 2 Teile „Reflexion“ und „Mein Learning“, die zur Bearbeitung der in 2.2 gestellten Fragen/Aufgaben 1 bis 3 dienen. Kapitel 3 und 4 beantworten hauptsächlich die Punkte 3 und 4 aus Kapitel 2.2.

2 Coaching Sitzungen (Übungscoachings)

Im Folgenden wurden 5 Coaching Sitzungen, inklusive Vorgespräch, dokumentiert.

2.1 Sitzung 1 - Vorgespräch - vom 14.03.2022 (Virtuell)

Das Treffen lief remote und wir haben uns erstmal kennengelernt. Hier haben wir schon viel über das Thema Beruf und die Bedürfnisse des Coachee gesprochen. Er hatte zu Anfang Feb. den Job gewechselt, weil er unbedingt aus seiner Firma raus wollte. Er hat sich seit dem Start bei der letzten Firma - vor 2 Jahren - kontinuierlich weiterbeworben. Nun zweifelte er an der Entscheidung, weil er sich dort nicht selbstwirksam fühlte. Er fragte sich, ob es ein „Schnellschuss war“ (2 Jahre!). Er hatte vor 2 Jahren schonmal gewechselt und scheute sich davor als Job-Hopper gesehen zu werden. Die neue Firma hatte Konzerngröße und dadurch viele Vorgaben, die ihn aus seiner Sicht in seiner Wirkungsweise als Disponent limitieren. Ihn begeistert es frei arbeiten zu können und selbstbestimmt Dinge zu entscheiden. Hier hat er richtig gesprüht vor Energie, das habe ich ihm auch gespiegelt. In die Zweifel daran, ob der Wechsel richtig war, spielt viel rein „Will ich überhaupt Führungskraft sein? Ich wurde in der letzten Firma da so hingeworfen“ „Ich bekomme ohne Führungsverantwortung in der Branche nicht genug Geld, um die Kosten der Familie zu decken“, „Bin ich einfach nur zu ungeduldig mit der Firma?“, „Die Firma ist toll, aber passe ich in die Position“?

Ich nahm die Unsicherheit in Wohrtwahl, Stimmlage, und Ausdruck wahr. Er fragte sich, was er tun sollte, ob er einfach zu ungeduldig sei - das kennt er schon von sich (Selbstkritisch!) - oder bei der Bewerbung vorher nicht ausreichend erkundet hat, was ihn erwartet (Selbstkritisch!). Er hat berichtet, dass ihn Gedanken zum Job nachts im Bett quälten. Er fragt sich, wie er dort doch was bewegen kann, und wie er sich dazu verändern muss, damit er reinpasst (Selbstkritisch!). Seine Frau sagt, dass er vielleicht etwas geduldiger sein soll, er sei ja noch nicht so lange dort (Abhängigkeitsbeziehung). Er möchte grundlegend geduldiger sein.

Wir haben darüber gesprochen, was er als Person persönlich in der Freizeit und sonst gern tu und auch was seine Stärken sind. Hier habe ich ihm verbal gespiegelt, wie er bei den Punkten wirkte. Ich habe sehr investigativ nach seinen Bedürfnissen gefragt und ihm Widersprüche, die in den Erzählungen rauskamen, aufgezeigt. Wir sind dabei immer wieder bei 2 Bereichen rausgekommen, die grade auch seinen Job bestimmen: 1) Disposition und 2) Führung. Disposition ist DAS, was er kann und liebt, das ist effizient und einfach. Er hat da „eine Landkarte im Kopf, das geht einfach“ und dabei will er nicht limitiert werden. Das „hält er nicht aus“. Aber die Limitierung war operativ in der Firma grade der Fall. Das machte ihn so unzufrieden. Er begeistert gern Menschen, kann aus seiner Sicht, gut zuhören, und mag Effizienz. Er ist sehr diszipliniert (25kg in einem Jahr abgenommen) und er möchte gern Menschen Gutes tun, fragt sich aber, ob Führung für ihn das richtig ist.

Auf meine Frage nach seiner Erfüllung, wenn es keine Grenzen gäbe, meinte er wie aus der Pistole geschossen „mit einem Freund ein **Transportunternehmen gründen**“. Auf Nachfrage was ihn abhält: Die Situation mit dem Kredit fürs Haus und sein Bedürfnis nach Sicherheit. Er bewarb sich zu dem Zeitpunkt parallel weiter, auch wieder auf Führungspositionen im Bereich Disposition. Führung muss er machen, wegen dem Geld, sagte er. Meine Vermutung: Er denkt grade, dass Führung nicht sein Ding ist, wird aber zusätzlich in der Disponenten-Rolle limitiert, nimmt das nur noch nicht so wahr (Grenze 1).

2.1.1 Reflexion

Wie habe ich mich selbst wahrgenommen?

Ich war zwar ruhig, aber auch etwas unter Druck das richtige zu sagen und zu fragen.

Ich habe mich ansonsten kaum selbst wahrgenommen, war sehr fokussiert auf den Coachee und habe viel mitgeschrieben, um nichts zu vergessen. Hatte auch Momente, in denen ich mich entschuldigt habe, weil ich was aufschreiben musste. Das war mir unangenehm. Ich habe oft referenziert auf das, was er zu einem früheren Zeitpunkt gesagt hat. Ich habe Aussagen zusammengebracht und nach deren Bedeutung gefragt. Ich habe außerdem 2 mal sehr gut in wenigen eigenen Worten zusammengefasst, was er über die Zeit erzählt hat. Das hat ihn verblüfft und die Inhalte so zusammengefasst zu hören, hat ihn nachdenklich gemacht. Das hat mich stolz gemacht.

2.1.2 Mein Learning

Ich habe gelernt, dass ich das gut mache, auch wenn ich noch gelassener und aufmerksamer sein möchte (Mitschreiben).

2.2 Sitzung 2 - vom 23.04.2022 (Virtuell)

Gestartet sind wir mit der Frage danach, was ihn seit unserem letzten Gespräch besonders beschäftigt hat. Die Antwort bezog sich auf die Frage nach seiner Erfüllung aus der 1. Sitzung: „darüber ob mich **trauen** sollte in die **Selbstständigkeit** zu gehen, oder ob das aktuell einfach nicht in die **Familiensituation** passt“.

Er hatte ein Gespräch mit seinem Chef dazu, dass er sich in die Position & Firma nicht gut einarbeiten konnte seit Feb. Hier erfuhr ich (durch Zuhören), dass er die Firma und seinen Job jetzt viel angenehmer und leichter empfand, als noch im März, weil er inzwischen viel gesehen hat, was er gut findet. Er hat hier erneut betont, dass er ein sehr **ungeduldiger** Mensch ist, dass das sein Hauptproblem sei. Er wolle „immer alles schnell machen“. Ich habe etwas genauer nachgefragt (offensichtlicher Sprachnebel!). Ich habe mich aber dann bewusst nach seinem Bedürfnis-Thema Job gerichtet.

Beruflich fühlte sich der Coachee inzwischen allgemein wohler in der Firma. Er nahm mehr wahr, was in der Firma für die MA getan wird, hat Gespräch mit seinem Chef gesucht und ist auf Verständnis gestoßen. Die Abhängigkeitsbeziehung zum Chef ist positiv belegt. In der Rolle als Führungskraft war die Verbindung zu seinen MA in 5 von 7 Fällen gut, in 2 von 7 nicht. Die beiden waren schon beim letzten Chef „schwierige Fälle“ (Abwehrhaltung dem Chef & den Kollegen gegenüber, Dienst nach Vorschrift, etc.). Wir haben darüber gesprochen, wie er sich selbst als Führungskraft beschreiben würde und wie er glaubt, dass seine MA ihn sehen. Er sah sich selbst auf der Skala bei einer 7 von 10. Er hatte sich beim letzten Arbeitgeber schon unwohl gefühlt dabei, schwierige MA-Gespräche zu führen. Jetzt wurde ihm deutlich bewusst, dass er an sich selbst arbeiten möchte, um für die beiden schwierigen Fälle ein guter Chef zu sein. Er wollte, dass es ihm leichter von der Hand geht, sich auf schwierige MA einzustellen und sie mitzunehmen. Im Thema **Führung verbessern war er da zwischen Grenze 1 & 2**, er nahm wahr, dass er mit seiner Führungserfahrung bisher keine Lösung parat hat. Er versuchte das Thema zu bezeichnen, war aber in der Wahrnehmung noch nicht so scharf, dass er bezeichnen konnte, was genau der Punkt ist. Er vermutete viele Ursachen bei dem MA und dem Systemischen Kontext (z.B. MA hat zu viel zu tun). Er hatte sich zur Änderung seiner Maßnahmen/Handlungen entschieden, aber noch nicht dazu, sich selbst zu verändern.

Wir haben auch das Spielfeld Familie angesehen, nachdem er letztes Mal nebenbei erwähnt hatte, dass er „ein schlimmes Kind gewesen sei, genau wie seine Brüder“. Er ist das mittlere Kind eines größeren Halbbruders und kleinen – charakterlich völlig unterschiedlichen – leiblichen Bruders. Bei der Nachfrage dazu, wie **SEINE Beziehung** zu den Brüdern ist, ist er **ausgewichen** und hat zu der Beziehung zw. den Brüdern und seinen **Kindern** erzählt. Bei der Nachfrage nach der Beziehung **zur Mutter** war das **ebenfalls** der Fall. Ich habe meine Wahrnehmung dazu angesprochen, und hier ein wenig **Verstörung** generiert (das ist mir am Wortlaut und dem verwunderten Blick aufgefallen). Er hat dann bewusst versucht mehr auf die Verbindung zwischen sich und den Familienmitgliedern zu sich zu gehen, das ist ihm aber nicht gut gelungen.

Um in positive Gefühle zurückzukommen und bereits überwundene Veränderungsschwellen zu identifizieren, habe ich Folgendes ausprobiert: Er überlegt sich in 2-3 Min. **2 Erfolgsgeschichten** aus seinem Leben und erzählt sie. Wir machen beide Cam & Mikro aus, wenn er so weit ist, schaltet er sich dazu und erzählt. Das hat gut geklappt, er hat von 2 Wendepunkten in seinem Leben berichtet, auf die er stolz ist.

- 1) beruflich: die Veränderung vom ungehobelten Jungen in der Schule, zum gewissenhaften Mitarbeiter, mit der Leidenschaft für seinen Job in der Ausbildung. Impuls war hier zwar von außen der Vater, der ihm gesagt hat „jetzt geht es um DEIN Leben“, aber rückblickend hat genau das die Veränderung in ihm bewirkt.
- 2) persönlich: die Veränderung raus aus der harten Drogensucht. Impuls waren hier 2 Dinge.
 - Eine vermutliche Überdosis, und danach die Entscheidung zum Verzicht auf synthetische Drogen.
 - Die Geburt seines ersten Sohnes und damit die Entscheidung auch nichts Natürliches mehr zu konsumieren (Hasch etc.).

Es gab viele Momente, in denen ich deutlich wahrgenommen habe, dass er viel mit mir teilt und auch in verstörenden Momenten offen bleibt, immer offen antwortet (Arbeitsbeziehung!) und immer versucht an

sich zu arbeiten/ sein Bestes zu geben. Einmal hat er sich zum Thema Führungsstil gerechtfertigt (Niedrigstatus/Hochstatus Signal!), hier habe ich direkt gegengesteuert und ihm gesagt, dass ich keine Wertung vornehme, es keine Rechtfertigung braucht (da wir ich sehr! direkt, hätte ich subtiler machen können). Danach kam das nicht mehr vor. Am Ende hat der Coachee gesagt, dass sich die sehr emotionalen Momente für ihn gut angefühlt haben. Unsere Verbindung ist gefestigt, das hat sich in vielen Momenten gezeigt und hat mich im Gespräch selbst immer gelassener gemacht.

Am Ende des Gesprächs habe ich ihn gefragt, in welches Thema aus dem Gespräch heute er ab nächstem mal mit mir gemeinsam tiefer reingucken möchte. Es kam sofort die Antwort „**zum Thema Führung, wie ich hier besser werden kann**“. Damit hatte der Coachee sein Thema für das Coaching selbst gewählt, das war mein Ziel der Sitzung (**Ich vertraue** darauf, dass mein Coachee sein Thema erkennt, nicht ich finde sein Thema, sondern er selbst). Ziel der kommenden Sitzungen war also seine Wahrnehmung für sich und seinen Führungsstil zu schärfen.

2.2.1 Reflexion

Wie habe ich mich selbst wahrgenommen?

- Ich verstehe sein Bedürfnis nach geduldig sein sehr gut, dadurch, dass ich selbst sehr getrieben bin und mir Geduld wünsche, habe ich versucht das Thema zwar zu betrachten, aber nicht gleich draufzuspringen.
- Ich finde als Rolle vor allem die Dinge besonders interessant
 - bei denen ich mögliche Verbindungen untereinander sehe
 - bei denen ich wahrnehme, dass er um die Frage herumschiff
 - wenn ich merke, dass ich an einem Punkt verstörend wirke und was das mit dem Coachee tut
 - Ich mich darin wiedererkenne (Vorsicht, Distanz wahren!)
- Als Person ablehnend nehme ich mich selbst nie wahr. Ich muss eher darauf achten, zwar aufmerksam, aber nicht zu zugewandt und investigativ zu sein.
- Ich habe bewusst immer mal auf mich geguckt und wahrgenommen, wie ruhig ich war, wie ehrlich ich zugehört und Pausen gelassen habe, und wie leicht mir das immer öfter viel. Habe bewusst punktuell meine Wahrnehmung über das, was ich an ihm sehe, höre, vermute, mit ihm geteilt. Zwei mal habe ich damit „verstört“ (siehe oben). Hatte hier in dem Moment Bedenken, die haben sich aber dann aufgelöst, weil die Beziehung stabil war.
- Mitgeschrieben habe ich diesmal wenig, habe mich öfter mal beherrscht nicht zu schreiben, sondern zuzuhören und aufmerksam zu sein. Das war gut.

Was war weniger gut / wo habe ich Verbesserungspotential?

Ich war teilweise mit meinen Interventionen ungenau und manchmal ruppig. Hatte Momente, wo ich selbst nach den richtigen Worten suchen musste, und war holprig in der Formulierung der Aufgabe oder Frage. Das entsteht durch den Druck, dass ich der perfekte Coach sein will, wenn ich denn schon in einigen Dingen so gut bin. Ich habe dann einfach innegehalten, gesagt „sorry, ich muss kurz die richtigen Worte finden“, nachgedacht und es dann richtig gesagt. War völlig ok.

Feedback & Hausaufgabe:

Telefonat am 02.Mai.: Feedback abgeholt (das sagt viel über mich selbst aus), Abfrage wie es ihm geht & Hausaufgabe aufgeben.

- 1) Welche konkreten Situationen im Zusammenhang mit den schwierigen MA fühlen sich weniger gut an?
- 2) Welche Emotionen löst das bei Dir aus? Wie reagierst du in diesem Moment?

2.2.2 Mein Learning

Ich habe gelernt, dass Sitzungen kaum Vorbereitung (v.a. nicht Themenbezogen) brauchen, weil das Gespräch ganz anders verläuft, als ich überhaupt vermuten könnte. Einfach mal machen und den Methodenkoffer immer dabei haben, hat diesmal gut funktioniert.

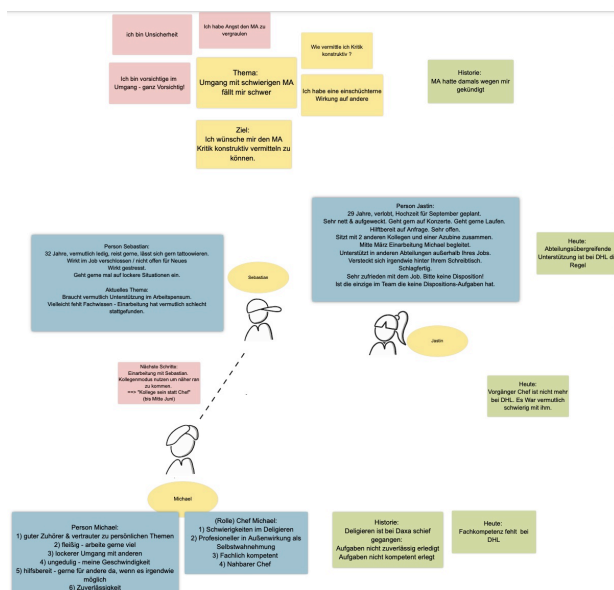
2.3 Sitzung 3 - vom 24.05.2022 (Virtuell)

Die Online-Sitzung lief diesmal über das Tool CoachingSpace.net. Hier haben wir das Whiteboard verwendet und dort eine Art systemische Aufstellung gestartet. Wir haben das Thema/Problem und die Gefühle zu dem Thema beschrieben (rosa). Außerdem haben wir erfasst, dass in der vorherigen Firma schonmal ein Mitarbeiter wegen der forschenden Art des Coachees gekündigt hat und das eine Ursache für seine aktuelle Problematik sein könnte.

Wir haben uns den Coachee jeweils als Person und in der Rolle Chef genauer angesehen und auch hier in der Historie Ursachen gefunden, die auf das aktuelle Thema hinweisen. Er hatte damals Mitarbeitern vertraut und Aufgaben delegiert. Nach seinem Urlaub waren damals Aufgaben nicht korrekt erledigt, was seine Werte „Vertrauen“ als Chef und Fachexperte verletzte. Oder sie waren gar nicht angefangen, was seinen Wert „Zuverlässigkeit“ als Person verletzte. Seitdem tut er sich schwer Dinge zu delegieren und andere in seine Themen einzuarbeiten und damit Arbeit abzugeben.

Nach der Arbeit zu Person und Rolle, haben wir uns den ersten der beiden schwierigen MA angesehen. Hier hat der Coachee oft mit „vermutlich“, „vielleicht“ „wirkt so als ob“ geantwortet. Ich habe immer wieder gefragt, woher die Vermutung kommt, was er sicher weiß und warum er Dinge vermutet? Ich habe ihm empfohlen im Fall von Vermutungen möglichst immer eine direkte Nachfrage in Erwägung zu ziehen. Gerade bei dem Kollegen mit S. kann es wirksam sein, auf der persönlichen Ebene mit ihm zu sprechen und anstatt als Chef aufzutreten. Das Gespräch hat ergeben, dass der Vorgänger wohl eine schwierige Beziehung zu dem MA hatte. In der Kombination wie sie vorlag, brachten also sowohl Chef als auch MA jeweils seine Themen aus früheren Rollenbeziehungen, mit in die aktuelle Beziehung. Hier kann Klarheit durch Nachfragen dazu beitragen, dass beide sich besser verstehen. Der Coachee plante in nächster kürzerer Zeit mit dem MA einen Einarbeitungstermin, weil er fehlende Fachkompetenz beim MA und das als eine Ursache für Überforderung und die Haltung „ich habe zu viel zu tun“, vermutete.

Der Coachee war in dieser Sitzung hauptsächlich an Grenze 1 & 2 aktiv. Er schärfte mit meiner Hilfe seine Wahrnehmung für seine Umgebung und sich selbst, und lernt Muster & Zusammenhänge zu erkennen. Er tat sich oft schwer die Perspektive zu wechseln und auch das Fragenstellen half hier oft nicht weiter („weiß ich nicht“, „gute Frage“). Daher ging ich ab und an in den Modus über, dass ich mögliche Muster und Hypothesen aufstellte und erläuterte. Ein Beispiel: Der Coachee nahm bei der zweiten schwierigen Kollegin wahr, dass sie gerne pünktlich geht, damit das Team aber eigentlich im Stich lässt. Wir haben Ihre Eigenschaften und seine Wahrnehmung von ihr gesammelt und festgestellt, dass sie im Team nur auf Nachfrage unterstützt, zu einem anderen Thema außerhalb der Abteilung aber sehr engagiert und aktiv abteilungsfremden Kollegen hilft. Zudem kam im Gespräch heraus, dass sie die Einzige im Team ist, die völlig andere Themen tut, als der Rest des Teams (alle machen Disposition, sie nicht). Hier habe ich die Hypothese mit ihm geteilt, dass es an der Integration Ihres Themas und Ihrer Rolle ins Team liegen kann, dass sie hier Dienst nach Vorschrift macht, weil sie keinen Beitrag zum Team leisten kann, sich aber für andere Kollegen gerne über Ihre Grenzen hinaus engagiert, weil sie da einen Beitrag leistet.



2.3.1 Reflexion

Wie habe ich mich selbst wahrgenommen?

Ich habe viel gefragt, was sehr gut war, um das Spielfeld zu verstehen (muss ich das so genau verstehen?!). Ich habe mich diesmal aber auch als getrieben empfunden. Ich habe viele neue Dinge erfahren, die mich begeistert haben, weil sie untereinander Zusammenhänge und Abhängigkeiten (Hypothesen) aufgewiesen haben. Ich hatte den Drang diese Muster aufzuzeigen. Ich habe festgestellt, dass mein Coachee diese Muster nicht sieht und hatte keine Idee, wie ich ihn über weitere Fragen selbst zur Wahrnehmung dieser Muster/Zusammenhänge hätte bringen können. Ich hatte den Drang ihm meine neu entstandene Perspektive mitzugeben und habe damit verhältnismäßig viel Raum eingenommen. Ich habe bei ihm das Gefühl, er wünscht sich diesen Perspektivwechsel von mir, weil er selbst in einer Sackgasse sitzt und er meine Fragen nicht beantworten will/kann/nicht in der Lage ist, umzudenken. Als säße er vor einer Mauer (Grenze 1+2). Er wirkt am Ende der Sitzung dankbar für den neuen Impulse und möchte diese direkt umsetzen (das ist nicht das Ziel von Coaching, Maßnahmen zu vermitteln, aber vielleicht braucht er das für Ihn grade eher?!). Ich fühle mich selbst gut mit der Vermittlung dessen, was ich gesehen/erkannt habe und mein Coachee ebenfalls. Daher stelle ich mir die Frage was für eine Art Coach ich aktuell wäre. Berater-Coach (Hä?)

Was war weniger gut / wo habe ich Verbesserungspotential?

Ich tu mich unheimlich schwer, einfach nur Fragen zu stellen und (für mich) offensichtliche Muster stehen zu lassen. Wenn ich Muster/Verbindungen erkenne, bin ich nicht geduldig, weil ich diese unbedingt dem Coachee sagen/aufzeigen will (voraussetzend, „ich weiß was“!). Ich habe dann keine Ahnung, wie ich dem Coachee über Fragen diese Muster erkennbar machen soll (es geht nicht um mich, oder meine Lösung!). Wenn ich keine Muster erkenne, frage ich einfach, bis ich welche sehe. Ich nehme also die Abkürzung über die Aussprache meiner Muster/Hypothese, was in unserer Ausbildung nicht die Regel, sondern die Ausnahme sein sollte. Ich habe das Gefühl ich arbeite beim Fragen ohne Beratung gegen meine Natur.

Die Visualisierung im Board hat hier geholfen, Ergebnisse des Perspektivwechsels zu visualisieren.

2.3.2 Mein Learning

Ich kann diesem Coachee helfen, nutze hier grade aber nicht in dem Maße das „Fragen“ als Technik, wie die Ausbildung es vorsieht. Ich glaube mir geht es zu sehr um mich und den ‚Erfolg‘ der Mustererkennung.

2.4 Sitzung 4 - vom 28.06.2022 (Live)

Ein paar Tage vorher war das Modul 4 und ich war hin und hergerissen, ob mein Coachee geeignet ist für meine Hausarbeit. Ich wollte die Zusammenarbeit ab und an schon beenden, habe aber nach dem Modul beschlossen den Weg in die Live-Zusammenarbeit zu gehen, bevor ich urteile. Von remote/virtuell auf live zu wechseln war eine meiner persönlichen Grenzen.

Wir haben 2 Tage vor der Sitzung gemeinsam ein Treffen auf der Wiese in der Nähe vereinbart. Es war also unser erstes Live-Coaching. Der Coachee und ich haben uns dort sicher gefühlt, was die Arbeit miteinander begünstigt hat. Die Verbindung war vorher schon recht stabil und hat sich an diesem Tag noch gefestigt. Er war offen, hat Verstärkungen und Verstärkungen zugelassen und ist damit zu wertvollen Gefühlen vorgedrungen. Mein Coachee befindet sich gerade in einer Veränderung (Umbau von Werten, Anforderungen etc. an Rollen) und nicht in einer Transformation (Grundlegendes Hinterfragen des eigenen Lebenswegs).

An welchen Grenzen waren wir unterwegs? Im großen Prozess (Coachee als Führungskraft) eindeutig an der Grenze 3 (Bedeutung: Was bedeutet es für Ihn, in seiner Firma grade Führungskraft (FK) und Fachexperte zu sein? Welche Stimmen sprechen?) und 4 (Konzept der Identität: Welche Stimmen machen sich breiter und bestimmen mehr als andere? Wie wirkt sich das auf seine Doppelrolle in der Firma aus, wenn er zu dem steht, was sich gut für ihn anfühlt?). Zwischendrin waren wir immer zwischen 1 & 2 unterwegs, z. B. beim Identifizieren von Gefühlen: Gefühl zu einem Thema Wahrnehmen & Bezeichnen.

Welche Gefühle / Stimmen sprechen in Ihm, wenn er auf seine Doppelrolle als Führungskraft und Dispositions-Experte blickt:

- 1) Die Erwartung an sich selbst, die Rolle der FK perfekt zu beherrschen, weil er dafür gut bezahlt wird.
- 2) Die Unsicherheit, er müsste führungsbezogene Gespräche mit den MA führen, die er rational/im Kopf für sinnvoll erachtet, findet aber Gründe es nicht zu tun: „Es ist zu viel anderes, operatives zu tun, das kann nicht einfach liegenbleiben“. Er findet Rechtfertigung & Gründe nicht mit den MA zu sprechen. Er traut sich Offenheit in der Rolle nicht zu (als Mensch!).
- 3) Seine Leidenschaft für die operativen Themen und seine Fachexpertise, in der Rolle Fachexperte, mit der er sich in der Firma einen besonderen Namen gemacht hat, weil er ein völlig neues Konzept implementiert und etabliert hat, in der kurzen Zeit, die er seit Feb. neu in der Firma ist.
- 4) Der Zweifel an sich in der Rolle als FK, die er bei sich selbst inzwischen mit einer Reife von 4/10 bewertet, die sagt „du bist noch nicht reif dafür“ (am 23.04. in Session 2 war er noch bei 7/10)
- 5) Die Neugierde Führung lernen zu wollen.
- 6) Die Angst davor zu scheitern in der Rolle FK und die Verantwortung für seine Familie & finanzielle Verpflichtung nicht halten zu können
- 7) Die Stimme die sagt, dass er nur in der Rolle FK in der Logistik genug für seinen aktuellen Lebensstandard verdient.

Das Ringen der inneren Stimmen war sehr offensichtlich. Das „Aber“ ist oft gefallen. Zudem war der Kritiker in seinen Aussagen oft präsent.

- 1) „Die Zahlen einem einfachen Fachexperten in der Logistik kein Führungskräftegehalt, das kannst du vergessen!“ – wenn es sich im Gespräch anbahnt, dass er in der Rolle FK schwächelt und lieber Fachexperte wäre.
- 2) „Das hättest ich doch vorher wissen müssen“, „das habe ich wieder nicht gesehen“ - wenn ihm etwas begegnet, das besser hätte laufen können - egal ob durch ihn selbst verursacht oder andere.
- 3) „Das ist halt mein Anspruch an mich, das war schon immer so. Bei meinem Vater und meiner Frau ist das auch immer so“ - wenn er feststellt, dass die Momente, in denen er sich selbst Druck macht, keine Konsequenzen nach sich ziehen würden, wenn er „versagt“.
- 4) „irgendwann reicht's ja auch mal“ - als es darum geht, wie es ihm damit ging, dass in der letzten Firma ein MA gekündigt hat, weil er von ihm im Gespräch angegangen wurde
- 5) Etc...

Wenn ich den Kritiker erkannt habe, habe ich anfangs verlangsamt/verstärkt und später bewusst verstörend interveniert. Bei den verstörenden Interventionen war die Körpersprache eindeutig, Stirnrunzeln, verwirrter, manchmal wütender und sehr direkter Blick, ein „hm“ und eine Pause im Sprechen, mit intensivem Blickkontakt (Der Kritiker war not amused ;)). Diese Verwirrung hat dann immer eine Antwort gebracht, mit der er nicht gerechnet hat. Ich habe die Überraschung wirken lassen (Pause) und teilweise auch ebenfalls ‚sanfte Überraschung‘ gezeigt mit einem „hmm, ahaaa?!“ und einem leichten Lächeln, um ihn in dem Zulassen solcher Momente zu bestärken. Das ist gelungen und hat damit auch die Beziehung auf eine tiefere Ebene gebracht.

Wir hatten auch Hochstatusmomente, in denen er Antworten fragend formuliert, oder sogar gefragt hat, ob die Antwort richtig war. Hier habe ich direkt gegengesteuert z.B. mit einer Frage, die diese Momente auflöst und den Fluss im Laufen gehalten hat. („wie fühlt es sich denn für dich an?“).

Ich habe ihn während des Coachings auch in Rollen geführt, die für ihn nie denkbar wären, wie z.B. CEO des Standortes, an dem er grade FK ist. Hierüber haben wir seine Stärken erkundet und seine Skills in das Gefühl gebracht. Er hat sich erst nicht zugetraut diese Verantwortung zu tragen, ist dann aber aufgeblüht beim Berichten, wie er seine Skills einsetzen würde, wenn er es in dieser Rolle könnte. Wir haben dadurch das intensive Gefühl der Leidenschaft für seine Fachexpertise verstärkt, in der er seine Skills fühlen und ausleben kann. Er hat dabei förmlich geleuchtet. Das habe ich ihm, verbal und auch körperlich gespiegelt „wow, Dein Leuchten reißt mich grade voll mit, das muss sich grade richtig gut anfühlen“, weil ich dieses Leuchten selbst fühlen konnte und habe ihn damit nochmal verstärkt. Kurz danach kam er zu der Erkenntnis, dass er grade noch nicht bereit ist für die Führungsrolle. Früher in der Sitzung kamen wir im Thema ‚Umgang mit den MA‘ schon mal darauf, dass die Stimme, die immer alles weiß, meistens unrecht hat und er erst weiß, was möglich ist, wenn er in die Interaktion geht, seine Sicht sagt und den anderen fragt was möglich ist. Somit war die Lösung für ihn klar: Er will seine Führungskraft fragen, wie sie beide damit umgehen wollen, dass er die Führungsrolle abgeben und voll in seiner Sonderrolle als „Experte für das neue Thema“ aufgehen möchte.

Er hat sich gewünscht, dass wir uns zeitnah wiedersehen, damit er das Gespräch mit dem Chef bis dahin sucht und mit mir wieder in den Austausch gehen kann.

Ich habe ihm eine Hausaufgabe mitgegeben:

- Vor irgendeinem Termin in Stichpunkten aufschreiben was passieren wird
- Termin durchführen und beobachten was passiert
- Danach in Stichpunkten aufschreiben was passiert ist
- Vorher & nachher gegeneinanderhalten & die das Gefühl beobachten

Zum Ende des Coachings habe ich ihn gefragt, wie er sich grade fühlt und er meinte „Es fühlt sich grade gut an. Du hast die richtigen Fragen gestellt“.

Nach Abschluss des Coachings hat er mich gefragt, ob er ein „gutes Übungsobjekt“ sei. Ich habe gesagt, dass es da keine Bewertung gibt, es darum geht, dass wir gut zusammenwirken, er Offenheit zulässt, ich ihm gut folgen kann und das hier der Fall war.

2.4.1 Reflexion

Wie habe ich mich selbst wahrgenommen?

Ich habe mich wohlgefühlt, ich habe keine Lösungen liefern wollen und es nicht getan, Muster erkannt und meinen Coachee mit Pausen und Fragen geführt. Ich habe mich immer wieder in die gleiche Sitz- oder Liegeposition bewegt wie er. Die Momente, in denen es um seine besonderen Skills und die Sonderrolle ging, konnte ich besonders intensiv mitfühlen, weil ich das selbst schon erlebt habe. Die Unsicherheit mit den MA zu sprechen war für mich schwierig nachzufühlen.

Die Sitzung hat sich insgesamt sehr leicht angefühlt, ich konnte mit der Geschichte „mitschwimmen“, und habe die Momente erkannt, wo ich dem Coachee „das Ruder“ in die Hand geben, oder ihn etwas mehr führen sollte. Ich bin in die Begegnung mit seinen, aber auch meinen eigenen Stimmen gegangen. Ich habe die Kraft des Kritikers gespürt, ihn ein wenig herausgefordert und den Raum dabei gehalten (WOW, was für ein Gefühl!).

Was war weniger gut / wo habe ich Verbesserungspotential?

Nach meinen intensiven Selbstzweifeln in der Rolle als Coach bis vor und während des Moduls 4 die Woche zuvor, gestattete ich mir diesmal keine Verbesserungspotentiale anzugeben (die Mutige ;)). Viel steht ja auch schon zwischen den Zeilen der Sitzung-Beschreibung.

2.4.2 Mein Learning

Ich kann darauf vertrauen, dass es für meinen Coachee gut wird. Ich kann auf meine Wahrnehmung vertrauen. Ich kann darauf vertrauen, dass ich mit dem, was ich tue, sage, nicht sage, meinen Coachee einen essenziellen Mehrwert biete.

2.5 Sitzung 5 - vom 02.08.2022 (Live)

Die Sitzung haben wir wieder live auf der Wiese gemacht. Auf die Frage, wie es ihm seit der letzten Sitzung ergangen ist, hat er berichtet, dass er in Interaktion mit seinem MA durch interessiertes Fragen herausgefunden hat, dass sich der MA mit dem neuen Thema, das mein Coachee grade in der Firma etabliert, fachlich schwertut. Diese Erkenntnis war neu für meinen Coachee, bisher hatte er immer gedacht, dass der MA generell fachlich überfordert sei, nicht aber in dem speziellen Thema, das er als Chef und Fachexperte neu in der Firma etabliert hatte.

Meine Intervention war die Frage danach, wie sich dieser Termin in der Rolle Führungskraft mit der Erkenntnis aus der letzten Sitzung angefühlt hat. Er fühlt sich in der Rolle Führungskraft nicht wohl und hat in dieser Sitzung zwei bis drei mal ruhig und sehr klar gesagt, dass er keine Führungskraft sein möchte. Er meinte, er findet es erstaunlich, das so sagen zu können. Das Gespräch mit seinem Chef hatte bisher nicht stattgefunden, wegen Corona und Urlaubszeiten. Es war für den nächsten Tag (03.08.) angesetzt und ich habe ihn gefragt, was im dazu wichtig ist. Er war klar darin, dass er darüber sprechen möchte, was er sich für sich wünscht. Ich habe ihn in die Rolle des Chefs versetzt und ihn gefragt, was er sich wünschen würde von sich als MA in seiner Situation. „Ich würde gern gemeinsam eine Lösung finden“ war seine Antwort. Ich habe ihn dann darin bestärkt, seine Rolle als MA zu genießen und nicht für den Chef Lösungen zu finden, sondern dem Chef die Möglichkeit zu geben seine Rolle

wahrzunehmen, so wie er sich das von seinen MA auch wünscht. Es ist die Aufgabe seines Chefs sich um ihn zu kümmern. Mein Coachee darf hier Mitarbeiter sein. Das hat ihm sichtlich gutgetan, seine Körpersprache ist plötzlich entspannt gewesen, er ist etwas „zusammengesackt“ und hat in ruhigem Ton gesagt „das ist gut.“

Ich habe zum Abschluss unseres Coachings kurz den Weg vom Auftrag bis zur Auflösung zusammengefasst:

- Thema: „Führung – wie kann ich da besser werden“
- Arbeit: Bewusstsein für die Umgebung, die MA und den eigenen Chef, aber vor Allem zu sich selbst schärfen.
- Resultat: „Ich will keine Führungskraft sein. Ich will Fachexperte sein, weil ich das liebe und richtig gut kann“.

Ich habe ihm auch erklärt, welche Bereiche der Ausbildung wir gemeinsam durchlaufen sind und welche ich bewusst ausgelassen habe, weil er aktuell dafür nicht empfänglich gewesen wäre. (z.B. die Methodik zur Arbeit mit den Inneren Teilen und dem Reinversetzen in jeden Teil, mit Blick auf seine Rollen im Leben bzw. dem vollständigen Aufgehen in dem Teil.). Er hat betont, dass „Fühlen“ ist für ihn generell schwierig ist. Ich habe ihm mitgegeben, dass es grundlegend darum geht, ihm in das Bewusstsein zu sich selbst zu verhelfen, im Denken, im Fühlen und im Handeln.

Wir haben über alltägliche Momente gesprochen, in denen seine Muster ihn beherrschen und ich habe ihm zu einigen Momenten Techniken mitgegeben, die er für sich verwenden kann, um mehr in das Bewusstsein zu sich selbst zu kommen.

Auch über das Thema Psychotherapie haben wir gesprochen. Coaching und Therapie haben bei ihm völlig unterschiedliche Ansätze verfolgt. Therapie hatte sich bei ihm ausschließlich mit der Vergangenheit und Kindheit beschäftigt (er hat ganz zu Beginn schon erzählt, dass er mit Burnout vor 2 Jahren in Therapie war). Unser Coaching hat mit dem Hier & Jetzt und der Zukunft gearbeitet. Ihm hat die Arbeit mit mir gezeigt, wie gut ihm das tut, sich mit seinen Potentialen und aktuellen Stimmungen zu beschäftigen. Ich habe außerdem erfragt, was er rückblickend bereit gewesen wäre für eine Stunde zu zahlen (75€/60min). Und Er meinte „das ist voll Dein Ding, das merkt man total. Du warst perfekt für mich.“

2.5.1 Reflexion

Wie habe ich mich selbst wahrgenommen?

Ich war in dieser Sitzung weniger passiv als in der letzten, heißt, ich habe Hinweise gegeben, Tipps und teilweise Beratung. Ich habe einen Abschluss für unsere Coaching-Zeit gemacht, weil ich gemerkt habe, dass es nochmal einen runden Abschluss braucht.

Meine Energie war sehr präsent, ich war zum Ende ein wenig im Hochstatus, dadurch, dass ich ihn beraten und Empfehlungen ausgesprochen habe. Das war hier ok und sogar förderlich.

Mein Redeanteil war relativ hoch, was mir aber auch wichtig war, weil ich gesehen habe, dass er genau die Kombination aus Coaching & Beratung an mir schätzt und braucht (das hat er hier eben gebraucht).

2.5.2 Mein Learning

Meine Art zu Coachen hat viele Facetten. Ich kann mich auf meine Wahrnehmung gut verlassen. Ich kann ab und an relativ gut einschätzen, was es für den Klienten grade braucht. Ich muss mich nicht bewusst anstrengen, meine Aufmerksamkeiten bei mir und dem Klienten zu haben, das passiert einfach. Mein Anteil ist es, meine Aufmerksamkeit in den richtigen Fluss zu steuern.

3 Meine Rolle als Coach

3.1 Erster Klient nach dem Übungskoaching

Nach meinem Übungskoachee habe ich gefühlt, dass dieser noch nicht meine Zielgruppe widerspiegelt hat und ich nochmal mit einem anderen Menschen meine potentielle erkunden möchte.

Über einen Aufruf auf dem beruflich-sozialen Netzwerk LinkedIn, habe ich einen Klienten gesucht, der fühlt, dass es „da ist noch mehr im Leben geben muss, aber was?“. Darüber hat sich mein erster Klient gemeldet. In der Arbeit mit ihm verlange ich aktuell einen Kostenbreitrag von 35€/60min (inkl. MwSt.) und arbeite in einem für Coachings ausgestatteten Raum, den ich während des Vorgesprächs mit dem Klienten über mein Netzwerk gefunden habe. Ich belege ihn für einen Freundschaftspreis von 20€/60min.

Der Klient, den ich begleite, ist schon eine Weile Führungskraft und hat sich inzwischen lange für Firmen aufgerieben. Er ist aktuell auf der Suche nach einem anderen Job, hat in seinem Leben aber schon viel Verschiedenes gemacht und sich immer hochgearbeitet, sodass er nicht weiß, was es für den nächsten Job eigentlich für ihn braucht. Nach der Geburt seines Sohnes hinterfragt er diese Lebensweise jetzt immer öfter. Er möchte herausfinden „was ihm wirklich Freude macht“. Am Beispiel des „welcher Job macht mir wirklich wirklich Spaß?“ erkunden wir gemeinsam sein Potential und seine Möglichkeiten.

Die Zusammenarbeit mit ihm hat einen völlig anderen Charakter als zuvor mit meinem Übungskoachee. Der Übungskoachee kam nicht mit einem Thema zu mir, sondern wurde durch einen Freund empfohlen, ohne zu wissen, was Coaching bedeutet. Er war nicht sehr reflektiert, seine Veränderungsbeareitschaft war sehr gering und die Bereitschaft Zugang zum Gefühl zu bekommen, eigentlich nicht vorhanden. Dieser Klient hingegen, wusste vor unserer Arbeit bereits, was Coaching bedeutet, und kam mit einem Thema zu mir. Er ist sehr intelligent, von Natur aus reflektiert zu sich und anderen und veränderungsfreudig im Bezug auf sich und sein Umfeld. Er ist von Gedanken gesteuert, merkt das aber und ist bereit ins Fühlen zu gehen. Er ist bereit Kopf und Herz zu verbinden, um damit die für ihn besseren Entscheidungen treffen zu können. Aktuell (Stand 31.10.2022) habe ich ein Vorgespräch und zwei Sitzungen mit ihm erlebt (übermorgen findet die dritte statt.). In der ersten Sitzung haben wir das Thema aus dem Vorbespräch konkretisiert und er hat im Vergleich zum Vorgespräch nochmal mehr von sich preisgegeben. Mein Schwerpunkt lag in der ersten Sitzung auf der Rollen-Beziehung zwischen ihm und mir, dem Erkennen, wo er steht, welche Muster vorliegen, wie ich ihn mit meinem Skills und meinem Methoden-Koffer künftig gut begleiten kann. Mir war außerdem wichtig achtsam zu sein darüber, wo ich möglicherweise mit ihm „verschwimme“, da wir uns in manchen Punkten sehr ähnlich sind. In der zweiten Sitzung hat er die HA zu seinen 5 wichtigsten Werten begonnen und die Sammlung der Rollen in seinem Leben, die er im Kopf abgearbeitet / geleistet hat. Die Werte haben wir gemeinsam dann in der Sitzung auf die Herzebene gebracht und zu jedem Wert ein emotionales Bild formuliert, das dann ganz intuitiv aus seinem Herzen kam (bei geschlossenen Augen und meiner Begleitung per Stimme). Er wollte immerwieder in den Kopf und die Begriffe rational beschreiben, ich habe ihn immerwieder zurück zum Herzen geführt. Einen Moment hatten wir, da hatte er ein wenig Tränen in den Augen, als ich ihn „angehalten“ habe, während der rationalen Erläuterung eines Wertes. Er hat am Ende der Sitzung betont, dass das heute eine Grenzerfahrung für ihn war, aber eine Gute. Es war für ihn völlig neu, wie leicht diese Bilder in Formulierungen aus ihm herauskamen und wie echt sich die Werte dadurch angefühlt haben.

Die HA zu den Rollen möchte er bis zum nächsten Mal mit dieser Erfahrung nochmal versuchen.

3.2 Ich als Coachee

Der Vollständigkeit halber möchte ich erwähnen, dass ich selbst (seit dem Sa. vor Modul 4 im Juni) Coachee in einem Online-Coaching Format, mit einem Coach aus Leipzig, bin. Hier habe ich viele wertvolle Erkenntnisse gewonnen, die sich sehr gut mit der Ausbildung verzahnt haben, sowohl zu meinem Langzeitprozess, sowohl als Person als auch als Coach. Ich habe hieraus in der Arbeit als Coach einiges mitgenommen. Einige Methoden meines Coaches bereichern jetzt – teils in abgewandelter Form – auch meinen Methodenkoffer und ich weiß jetzt noch besser, wie es ist, Coachee zu sein. Wenn man in dem Moment an den Grenzen in die eigene innere Welt völlig einzutaucht und froh ist eine Begleitung dabei zu haben, der man vertraut. Wie viel man wieder als Coach „darf“, wenn der Coachee offen und die Verbindung stabil ist. Für mich ist dieser Weg die Rolle Coach und die als Coachee, jeweils in voller Pracht gleichermaßen zu erfahren, grade genau der Richtige! Ich wachse so schnell und intensiv wie nie zuvor und vielleicht nie wieder. Einfach toll!

3.3 Meine Erkenntnisse zur Rolle als Coach

Die gelernten Tools und Methoden sind hilfreich und können unterschiedliche eingesetzt werden. Visualisierung ist ein wertvolles Mittel, aber kein Muss. Es geht darum zu fühlen, wo der Gegenüber gerade emotional und gedanklich steht, seine Zeichen zu lesen und mitzufühlen, was gerade ein guter Beitrag sein kann. Pausen auszuhalten ist mir inzwischen möglich, weil ich neugierig bin, was passiert. Kopf und Herz in Einklang zu bringen, sodass eine Maßnahme zur Umsetzung an Grenze 5 sich für den Coachee richtig anfühlt, ist mein Ziel. Die Kunst Menschen an Grenzen zu halten, an denen sie allein nicht verweilen würden/könnten, macht Spaß.

Meine Stärken liegen in Wahrnehmung und Einschätzung der Gesamtsituation. Im Kontakt mit mir fühlen sich Menschen schnell verbunden, was ein besonderes Merkmal meiner Person und damit auch Rolle ist. Ich lese in meiner Arbeit wenig Körpersprache und Stimmlage, erfasse und spiegle mehr Inhalte und Formulierungen (Sprachnebel, Vergleiche, Dissonanzen, etc.). Hier habe ich noch Potential. Hypothesen, die ich habe, lasse ich inzwischen auch mal offen. Heißt, ich warte ab, ob sich weitere Signale in diese Richtung ergeben oder nicht, bevor ich sie wirklich anspreche. Ich lasse uns mehr Treiben und begleite inzwischen mehr, als steuern zu wollen. Ich kann darauf vertrauen, dass 1) der Coachee sich öffnet und bereit für die Arbeit mit mir ist und 2) ich merke, welche Art und Intensität an Intervention gerade angebracht ist. Ich „tanze“ mit meinem Klienten mal ruhiger, mal energischer, mal Tango, mal HipHop, mal Walzer. Mal mehr Führung, mal einfach mitmachen, mal laufen lassen, mal verstörend den Harlekin spielen. Dazu bin ich in dieser Rolle da. Das erlebt der Klient in seinem Leben nur in der Zeit mit mir.

Es solche und solche Tage. Mal nicht so gut in der Rolle zu sein und mal richtig gut, gehört zu meinem Weg dazu. Das ist ganz normal.

4 Ausblick auf meine berufliche Rolle als Coach

Ich möchte die Rolle Coach künftig nebenberuflich, als bezahltes Hobby mit 0-3 Sitzungen (a 90min.) im Monat, leben. Ich suche mir aus, mit wem ich arbeite. Meine Zielgruppe sind Klienten zwischen 35-55, männlich, ehrgeizig, intelligent, bereits zu einem gewissen Grad selbstreflektiert. Typische Highperformer, die sich immer weiter hochgearbeitet haben („schneller besser weiter“ gehört zum Status), jetzt aber festgestellt, dass sie Geld und Status allein nicht zufrieden und glücklich macht. Sie erwarten mehr vom Leben, wissen aber nicht, was genau sie brauchen und wie ein gutes Leben aussehen kann.

5 Salvatorische Klausel

Hiermit bestätige ich, dass ich dieses Dokument selbstständig und ohne die Verwendung von literarischen Quellen erstellt habe. Weiterhin bestätige ich, dass dieses Dokument über keinen anderen Weg veröffentlicht wurde.

Nürnberg, der 31.10.2022

A handwritten signature in black ink that reads "Nadja Kunstmann". The signature is written in a cursive style with a long horizontal flourish at the end.

Nadja Kunstmann